



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๒๒๒๐

ที่ กษ ๐๘๓๗.๐๓/ ร.๓๕

วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอส่งรายงานการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ OCSC e-Learning และสำเนาใบประกาศนียบัตรเพื่อบันทึก
ลงในทะเบียนประวัติ กพ.๗ จำนวน ๑ เรื่อง

เรียน ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวพิชชาพร วัฒนสมบัติ ตำแหน่ง เศรษฐกรปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๗๒
สังกัดกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน ได้ผ่านการฝึกอบรมทางไกลด้วย
ระบบอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตร การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ จาก OCSC learning Portal ศูนย์การเรียนรู้
ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ ของสำนักงาน ก.พ.

ข้าพเจ้าขอส่งรายงานการพัฒนาความรู้ และสำเนาใบประกาศนียบัตรทั้งสองหลักสูตรข้างต้น
มาเพื่อให้พิจารณาแจ้งกองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบันทึกลงในทะเบียนประวัติ กพ.๗ ตามรายละเอียดแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

นางสาวพิชชาพร

(นางสาวพิชชาพร วัฒนสมบัติ)

เศรษฐกรปฏิบัติการ

เรียน ผอ.กษ.

เพื่อโปรดพิจารณา

และ แจ้ง ฝ่ายแผนกบุคคล/ร
ตามนิตยภั

1 กค ๖๗
(นายสุภัทรรักษ์ โอฬารกิจกุลชัย)

ผู้อำนวยการกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

ลงนามแล้ว

- ศก. / รกก. รวบรวม

(นายชาคริต อินนะระ)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

- ๑ ก.ค. ๒๕๖๗

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป
ชื่อ-นามสกุล นางสาวพิชชาพร วัฒนสมบัติ ตำแหน่ง เศรษฐกรปฏิบัติการ กลุ่ม เศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ : หลักสูตร การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ : OCSC e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ : สำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่วันที่ ๒๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อ ☒ อบรม ☐ สัมมนา ☐ อื่นๆ ระบุ.....
ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้
๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/ สัมมนา/พัฒนาความรู้ ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะนำไปสู่ตำแหน่งที่สำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือส่วนราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ ก่อนที่จะจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพจะต้องมีการคัดเลือกบุคคล และส่งเสริมพัฒนาให้มีศักยภาพสูง มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งสำคัญที่จะแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่คาดการณ์ไว้ เพื่อไม่ให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารหรือการปฏิบัติราชการ รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ มี ๓ รูปแบบ ได้แก่ - แบบดั้งเดิม เป็นการกำหนดเส้นทางความเติบโตในแนวตั้งหรือแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม หรืออยู่ในหน่วยงานเดิม - แบบเปิดหรือแบบเครือข่าย เป็นการกำหนดเส้นทางความเติบโตในแนวตั้งหรือแนวดิ่ง (Vertical) และแนวระนาบ (Horizontal) - แบบคู่ขนาน เป็นการกำหนดเส้นทางความเติบโตในแนวตั้งหรือแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งตามสายงานที่รับผิดชอบ ทั้งสายงานด้านบริหาร หรือสายงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเปิด

โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกเส้นทางของตนได้ เช่น ดำรงตำแหน่งทางวิชาการก็สามารถโยกย้ายสับเปลี่ยนมาดำรงตำแหน่งในสายบริหารได้ เป็นต้น

ขั้นตอนการจัดทำแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ มี ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การศึกษาปัจจัยขั้นพื้นฐาน ดังคำนี้ถึง

- บทบาทภารกิจ โครงสร้างขององค์กรและโครงสร้างตำแหน่ง
- โครงสร้างอายุกำลังคน
- มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.พ. กำหนด
- ธรรมเนียมปฏิบัติในการแต่งตั้งของหน่วยราชการ

๒) การวิเคราะห์งาน ต้องครอบคลุมในแต่ละด้าน โดยมีขั้นตอนดังนี้

- การเตรียมการ
- การศึกษาข้อมูลขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง
- การออกแบบสอบถาม
- การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน
- การจัดทำ “แบบบรรยายลักษณะงาน”
- การจัดทำรายละเอียดคุณลักษณะของบุคคล

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน สามารถนำไปประกอบการจัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการบริหารราชการบุคคล ได้แก่ แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) คุณสมบัติที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification) และกำหนดมาตรฐานของงาน (Job Standard)

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ทำให้ทราบลักษณะหน้าที่รับผิดชอบ โอกาสในการจัดกลุ่มหน่วยงาน กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานและตัวชี้วัด และกำหนดเกณฑ์อื่น ๆ ในการพิจารณา

การวิเคราะห์งาน สามารถนำมาจัดกลุ่ม ได้ดังนี้

- การจัดกลุ่มงาน (Job Family) คือ การจัดกลุ่มงานต่างๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน

- การจัดกลุ่มตำแหน่ง เป็นการดำเนินการเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาโยกย้ายการดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน

๓) การออกแบบทางก้าวหน้าทางสายอาชีพ มีดังนี้

๓.๑) แผนผังทางก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Chart) เป็นแผนผังเส้นทางการดำรงตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายทั้งในแนวดิ่ง (การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น) และในแนวนอน (การย้ายเลขที่ตำแหน่ง ย้ายสำนัก/กอง หรือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานโดยการมอบหมายงานใหม่) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งเสริมประสบการณ์และผลงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเป้าหมาย

๓.๒) ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position) เป็นตำแหน่งสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายในการจัดทำทางก้าวหน้าทางสายอาชีพ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในองค์กร และต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์พอสมควรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายนี้

๓.๓) ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) เป็นตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อวางแผนให้ผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่งเป้าหมายได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเหล่านั้นตามลำดับที่กำหนดไว้ ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นได้เรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายต่อไป

กระบวนการและขั้นตอนในการออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่

- การเตรียมการ
- การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย
- การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า

๔) การจัดทำแบบสังเขปประสบการณ์ ประกอบด้วย

- แบบสังเขปประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งเป้าหมาย
- แบบสังเขปประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า

การจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) เป็นกระบวนการในการคัดเลือกและจัดเตรียมข้าราชการ “ผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง” (Successor) มาพัฒนาตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ ลักษณะทั่วไปของแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ มีดังนี้

๑) เป็นแผนระดับนโยบาย ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goal) และกลยุทธ์ของส่วนราชการ (Corporate Strategy)

๒) เป็นแผนสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งในสายงานหลัก (Key position) ที่ส่งผลต่อการดำเนินการบรรลุพันธกิจของส่วนราชการโดยตรง

๓) เป็นการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพและพัฒนาข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง หมายถึง ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานสูง (High Performance) และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง (High Potential)

๔) เน้นการสรรหาบุคลากรเพื่อมาทดแทนตำแหน่งว่างจากภายในส่วนราชการ (Internal Recruitment) มากกว่าการสรรหาจากภายนอกส่วนราชการ (External Recruitment)

๕) แตกต่างจากแผนทดแทนตำแหน่งว่าง () ซึ่งเป็นการวางแผนเพื่อสรรหามาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง ณ ขณะนั้น โดยไม่มีการวางแผนและเตรียมการสรรหาคนไว้ล่วงหน้า โดยแผนทดแทนตำแหน่งนี้เกิดขึ้นก็ต่อเมื่อหน่วยงานต้นสังกัดมีความต้องการหรือมีความจำเป็นในการสรรหามาดำรงตำแหน่งที่ว่างลงในช่วงเวลานั้น

๒.๒ ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☒ ต่อตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้

ทำให้สามารถวางแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพได้ โดยการสร้างเส้นทางสังเขปประสบการณ์ และผลงานที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

☒ ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

สามารถใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพของบุคลากรภายในหน่วยงาน

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

-

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-

ลงชื่อ..... *จิราภา นว*

(นางสาวพิชชาพร วัฒนสมบัติ)

ตำแหน่ง เศรษฐกรปฏิบัติการ

ผู้รายงาน

วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

ลงชื่อ.....

(นายชาคริต อินนระ)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ ๑ เดือน ก. ค. พ.ศ. ๖๗



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวพิชชาพร วัฒนสมบัติ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1 ชั่วโมง]

ให้ไว้ ณ วันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2567

[นายปียวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

