



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มวิเคราะหฺดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๗ ต.ตุ้ไต้ อ.เมือง จ.น่าน ๕๕๐๐๐

ที่ กษ ๐๘๑๔.๐๕ / ๕๒๐

วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งรายงานสรุปการอบรม/สัมมนา

เรียน ผส.พข.๗ ผ่าน ผอ.กลุ่มวิเคราะหฺดิน

ตามที่กรมฯ เห็นชอบตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน รอบการประเมินที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของกรมพัฒนาที่ดิน โดยได้กำหนดให้ข้าราชการมีการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล ๑ เรื่อง ครอบคลุมตามเงื่อนไขของหลักสูตร และพัฒนาความรู้ ๑ เรื่อง รวมทั้งมีการสรุปบทเรียน ๑ เรื่อง ส่งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ภายใน ๒ กันยายน ๒๕๖๘ นั้น

บัดนี้ข้าพเจ้านางสาวพรรณชนก ชมภู ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ ได้เข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล ๑ เรื่อง และพัฒนาความรู้ ๑ เรื่อง รวมเป็นจำนวน ๒ เรื่อง ซึ่งใช้เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลตามแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ รอบที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ผ่านระบบ TDGA e-Learning ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

๒. เรื่อง การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ผ่านระบบ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ.
ส่งรายงานสรุปการอบรม ๑ เรื่อง ได้แก่ เรื่อง “การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ”
รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาวพรรณชนก ชมภู)

(นางสาวพรรณชนก ชมภู)

นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สพข.7

รอบการประเมิน 2 (เมษายน 2568 – กันยายน 2568)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ชื่อ - นามสกุล นางสาวพรรณชนก ชมภู ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ

กลุ่ม/ฝ่าย กลุ่มวิเคราะห์ดิน

หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

การพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) หลักสูตร “การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ”
รุ่นที่ 2/2568

สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

กลุ่มวิเคราะห์ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 7

หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)

ที่มา : <https://learningportal.ocsc.go.th/learningspace/>

วันที่ 25 - 27 สิงหาคม พ.ศ. 2568

เวลา 10.00 – 17.00 น.

สรุปสาระสำคัญของเนื้อหา “การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ”

ปัจจุบันความท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ พัฒนาและการรักษาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง ในทุกระดับภายในองค์กร จึงให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานและอยู่กับองค์กร ไปนานๆ ยกตัวอย่างกิจกรรม เช่น การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาฝึกอบรม การให้รางวัลตอบแทน การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น โดยแต่ละหน่วยราชการ สามารถเลือกดำเนินการตามความเหมาะสมได้ เช่น การสรรหาผู้มีศักยภาพเข้ามารับทุนรัฐบาลและบรรจุ เป็นข้าราชการ การพัฒนาผู้บริหาร หลักสูตร บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น การจัดหลักสูตร การฝึกอบรมข้าราชการกลุ่มต่างๆ รวมถึงการนำระบบการบริหารปฏิบัติงาน (High Performance and Potential System) มาใช้ ทำให้สามารถรักษาและพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงในระดับต่างไ้ได้ระดับหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

การวางแผนทางก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) เป็นการสร้างเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน ที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งเป้าหมาย เพื่อให้ส่วนราชการสามารถวางแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพ ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองให้ส่งเสริมประสบการณ์และผลงานได้ตามเส้นทาง การศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ จัดทำแบบส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน การต่อยอด เพื่อนำไปใช้ในการคัดเลือกผู้มีศักยภาพที่จะนำมาพัฒนาตามทางก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ

ปัญหาการสูญเสียกำลังคน

ใน 5 – 10 ปีข้างหน้า จะมีการเกษียณอายุราชการเกิดขึ้น ซึ่งหากพิจารณาข้อมูลข้าราชการพลเรือน สามัญในขณะนี้ พบว่าข้าราชการสูงอายุมียังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 42.68 ปี

และในอีก 10 ปี ข้าราชการเกือบ 100,000 คน จะเกษียณอายุราชการออกไป (97,034 คน) หรือร้อยละ 26.76 ของข้าราชการที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน โดยในจำนวนนี้ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งสำคัญ และตำแหน่ง

ระดับสูงของส่วนราชการ หากส่วนราชการไม่มีการเตรียมกำลังคนที่มีอายุราชการน้อยหรือกำลังคนรุ่นใหม่ให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มากเพียงพอ อาจจะต้องพบกับความยากลำบากในการค้นหาผู้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างลงในอนาคตได้

หลักการในการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน โดยมี หลักการในการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

- 1) **วางแผน** เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ
- 2) **กำหนด** เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น
- 3) **จูงใจ** เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย
- 4) **ส่งเสริม** เป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายใน ที่ดำเนินการสอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการที่ ก.พ. กำหนด

การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือส่วนราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้นๆ ทั้งนี้ ก่อนที่จะเริ่มจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพจะต้องมีการคัดเลือกบุคคล และส่งเสริม พัฒนาให้มีศักยภาพสูง มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งสำคัญที่จะแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่คาดการณ์ไว้ เพื่อไม่ให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารหรือการปฏิบัติราชการ

การจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมาก เนื่องจากเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจและรักษาข้าราชการทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้มีความรู้ความสามารถสูง ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพยายามสร้างผลงานตามที่หน่วยงานคาดหวังได้

เมื่อส่วนราชการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนแล้ว หากต้องการจะเตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญอย่างเป็นระบบ ก็ควรมีกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์จำนวนหนึ่ง (ประมาณ 3 – 5 คน ต่อ 1 ตำแหน่งเป้าหมาย) และจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ที่เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงกับทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้ข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกมานั้นได้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan)

รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความก้าวหน้าให้กับข้าราชการในหน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับรู้ว่าการที่จะได้รับความก้าวหน้าหรือได้รับการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญในหน่วยงานหรือส่วนราชการนั้น จะต้องผ่านประสบการณ์การทำงานหรือรับผิดชอบและผลิตผลงานอะไรบ้าง จึงจะมีคุณสมบัติหรือได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญๆ ได้ โดยจำเป็นต้องมีการโอนย้าย (Transfer) หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Job Rotation) ในแนวระนาบบ้าง ก่อนที่จะไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่องค์กรต่างๆ ที่นิยมแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

- 1) แบบดั้งเดิม (Traditional Career Path) เป็นการกำหนดเส้นทางความเติบโตในแนวตั้งหรือแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม หรืออยู่ในหน่วยงานเดิม
- 2) แบบเปิดหรือแบบเครือข่าย (Network Career Path) เป็นการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทั้งในลักษณะแนวตั้งหรือแนวดิ่ง (Vertical) และแนวระนาบ (Horizontal)
- 3) แบบคู่ขนาน (Dual Career Path) เป็นการกำหนดเส้นทางความเติบโตในแนวตั้งหรือแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งตามสายงานที่รับผิดชอบ ทั้งสายงานด้านบริหาร หรือสายงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกเส้นทางของตนได้ เช่น ดำรงตำแหน่งทางวิชาการก็สามารถโยกย้ายสับเปลี่ยนมาดำรงตำแหน่งในสายบริหารได้ เป็นต้น

ขั้นตอนการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

การจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ จำเป็นต้องมีกระบวนการจัดทำที่เป็นระบบ และมีขั้นตอนที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการได้รับทราบและยอมรับก่อนการนำไปปฏิบัติจริงและจะต้องได้รับการสนับสนุนความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมจากบุคคลหลายฝ่ายจึงจะประสบผลสำเร็จ

ขั้นตอนการจัดทำ Career Path

- 1) การศึกษาปัจจัยพื้นฐาน เป็นขั้นตอนสำคัญในการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของส่วนราชการ โดยผู้รับผิดชอบต้องทำความเข้าใจกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์และภารกิจหลักของส่วนราชการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างอายุราชการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ รวมถึงธรรมเนียมปฏิบัติในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการในส่วนราชการนั้นๆ ด้วย
- 2) การวิเคราะห์งาน เป็นการศึกษาข้อเท็จจริงของตำแหน่ง เช่น ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่ง เพื่อประโยชน์การออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดกลุ่มงาน (Job Family) และเพื่อให้ข้าราชการได้มีโอกาสหมุนเวียนงานและสัมผัสประสบการณ์ที่หลากหลาย
- 3) การออกแบบทางก้าวหน้าสายอาชีพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 เพื่อหาข้อสรุปว่าส่วนราชการจะจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งใดบ้าง (ตำแหน่งเป้าหมาย) และเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งจะต้องผ่านการปฏิบัติงานเพื่อสัมผัสประสบการณ์และผลงานในตำแหน่งใดหน่วยงานใด และเป็นระยะเวลาเท่าใดจึงจะเหมาะสม จากนั้นจึงดำเนินการออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 4) การจัดทำแบบสังขมประสบการณ์ (Job Profile) เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งเป้าหมายและตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (KPIs) ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งจัดทำเกณฑ์การพิจารณาเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งต่อไป (Performance Measures) เพื่อประโยชน์ในการบริหารทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการ

วางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ที่เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงกับทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีโอกาสพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่ตนเลือกต่อไป

บทบาทภารกิจ โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างตำแหน่ง

ส่วนราชการมีบทบาทภารกิจหลักในเรื่องใด และภารกิจหลักนั้นต้องอาศัยข้าราชการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือไม่ เช่น ส่วนราชการที่มีภารกิจหลักเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งลักษณะงานมีความจำเป็นต้องอาศัยข้าราชการที่มีความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจึงจะสามารถปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายของส่วนราชการได้ ในกรณีนี้จึงควรออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ให้ความสำคัญทั้งงานบริหารและงานเทคนิคหรือวิชาชีพเฉพาะด้านไปพร้อมๆ กัน โดยอาจกำหนดทางก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นแบบคู่ขนาน 2 เส้นทาง (Dual Career Path) คือ เส้นทางสายบริหารและเส้นทางสายผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการเลือกที่จะเติบโตในทางก้าวหน้าที่ตนสนใจและถนัด ทั้งนี้ อาจมีการเปลี่ยนทางก้าวหน้าจากสายผู้เชี่ยวชาญไปเป็นสายผู้บริหารได้

ผังโครงสร้างส่วนราชการ (Organization Chart) คือ การศึกษาโครงสร้างในภาพรวมของส่วนราชการว่าเป็นอย่างไร จัดแบ่งหน่วยงานเป็นระดับสำนัก/กองอย่างไรบ้าง

ผังโครงสร้างตำแหน่งงาน (Position Chart) คือ การศึกษาว่าโครงสร้างหน่วยงานระดับสำนัก/กอง มีการจัดแบ่งหน้าที่เป็นหน่วยงานย่อยๆ อย่างไร และในแต่ละหน่วยงานย่อยนั้นประกอบด้วยตำแหน่งประเภทใดและสายงานอะไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในและสายการบังคับบัญชาของหน่วยงาน รวมทั้งลักษณะงานว่าเป็นอย่างไร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์งานเพื่อจัดกลุ่มงานสำหรับการกำหนดรูปแบบทางก้าวหน้าที่เหมาะสมต่อไป

ระดับตำแหน่ง (Position Level) คือ การศึกษาการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งทั้งหมดของแต่ละสำนัก/กองในส่วนราชการ ที่สามารถบ่งบอกคุณภาพและความยุ่งยากของงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และการจัดกลุ่มงาน (Job Family) ให้เหมาะสมสำหรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Ladder Position) ว่าควรดำรงตำแหน่งใดก่อนหรือดำรงตำแหน่งใดหลัง

การวิเคราะห์งาน

มีขั้นตอนในการวิเคราะห์งานดังนี้

- 1) การเตรียมการ เป็นการกำหนดว่าจะทำการวิเคราะห์อะไร (What) และวิเคราะห์ทำไม (Why)
- 2) การศึกษาข้อมูลขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง เป็นการทบทวนทำความเข้าใจพื้นฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผังโครงสร้างองค์กร คุณลักษณะของชั้น ตำแหน่งงาน และรายละเอียดคำบรรยายลักษณะงานที่มีอยู่ทั้งหมด เป็นต้น
- 3) การออกแบบสอบถาม ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลของงานที่มีมาตรฐานเดียวกัน รายละเอียดในแบบสอบถามจะแสดงให้เห็นถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถของบุคคลที่จำเป็นสำหรับงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานในการสร้างแบบสอบถาม สิ่งที่สำคัญที่ควรตระหนัก คือ ควรใช้แบบสอบถามชนิดเดียวกันศึกษางานประเภทเดียวกัน
- 4) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน เป็นการดำเนินการวิเคราะห์งานอย่างแท้จริง โดยทำการศึกษาและเก็บข้อมูลที่เกี่ยวกับลักษณะของงานนั้นๆ อย่างละเอียด ตลอดจนความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงานและคุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จำเป็นสำหรับงานนั้นๆ เทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อการวิเคราะห์งานมีหลายวิธี เช่น การสังเกตการณ์สัมภาษณ์ตัวแทนหรือผู้ครองตำแหน่งต่างๆ การจัดสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

5) การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน ผู้ทำการวิเคราะห์งานจะต้องนำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดระเบียบเรียบเรียงเป็นแบบหน้าทำงาน/แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งส่วนใหญ่มักจะชี้ให้เห็นถึงลักษณะของงาน ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ที่จำเป็นต้องทำ เพื่อให้งานนั้นๆ สมฤทธิ์ผลด้วยดี

6) การจัดทำรายละเอียดคุณสมบัติของบุคคล มีส่วนประกอบสำคัญ คือ คุณสมบัติของบุคคล ความรู้ความสามารถ ทักษะคุณลักษณะ/พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ตลอดจนคุณสมบัติพื้นฐานอื่นที่จำเป็น เพื่อที่จะทำงานนั้นๆ สำเร็จลงได้ด้วยดี

การออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนผังทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) หมายถึง แผนผังเส้นทางการดำรงตำแหน่งไปสู่เป้าหมาย ทั้งในแนวดิ่ง และในแนวนอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งเสริมประสบการณ์และผลงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเป้าหมาย

กระบวนการและขั้นตอนในการออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

1) การเตรียมการกำหนดผู้มีส่วนร่วม บุคคลที่มีส่วนร่วมในการออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบด้วย ผู้บริหารส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชาของผู้ดำรงตำแหน่ง เป้าหมายและผู้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย คณะทำงานและหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ข้าราชการ ส่วนราชการที่จะดำเนินการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

2) การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย คำนึงถึงความจำเป็นในการสร้างความต่อเนื่องในการทดแทนตำแหน่งงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือในการคัดเลือกบุคคล กระบวนการพัฒนาบุคคลผู้มีความศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง

3) การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า

4) การเขียนแผนผังทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓

การจัดทำแบบส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน

แบบส่งเสริมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งเป้าหมาย แบบฟอร์ม (Template) และสาระสำคัญในแบบส่งเสริมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งเป้าหมายที่ต้องจัดทำ มีดังนี้

1) ชื่อตำแหน่งเป้าหมายและหน่วยงานที่สังกัด

2) แผนผังทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart)

3) หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

4) ผลสัมฤทธิ์หลัก (key Result Areas : KRAs) ระบุเจตนา หรือ ผลลัพธ์ (Outcome) ที่องค์กรต้องการจากผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเป้าหมาย

5) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) ระบบหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าจะพิจารณาความสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจากหน่วยวัดความสำเร็จ

6) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

7) เกณฑ์การพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย

การจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ

แผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) เป็นกระบวนการในการคัดเลือกและจัดเตรียมข้าราชการ “ผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor)” มาพัฒนาตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้

ลักษณะทั่วไปของแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ

- 1) เป็นแผนระดับนโยบาย ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goal) และกลยุทธ์ของส่วนราชการ (Corporate Strategy)
- 2) เป็นแผนสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งในสาย งานหลัก (Key Position) ที่ส่งผลต่อการดำเนินการบรรลุพันธกิจของส่วนราชการโดยตรง
- 3) เป็นการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพและพัฒนาข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง หมายถึง ข้าราชการที่มีผลการ ปฏิบัติงานสูง (High Performance) และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง (High Potential)
- 4) เน้นการสรรหาบุคลากรเพื่อมาทดแทนตำแหน่งว่างจากภายในส่วนราชการ (Internal Recruitment) มากกว่าการสรรหาจากภายนอกส่วนราชการ (External Recruitment)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้

ทำให้มีความรู้และเข้าใจหลักการวางแผนทางก้าวหน้าสายอาชีพ เห็นความสำคัญของการส่งเสริมประสบการณ์ที่จำเป็น และเพิ่มโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ

ลงชื่อ.....

(นางสาวพรรณชนก ชมภู)

ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ

ผู้รายงาน

วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ลงชื่อ.....

(นายธนา สมบัติพิพ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์ดิน

วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

ลงชื่อ.....

(นายเอนก ดีพรมกุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๗

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวพรรณชนก ชมภู

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1 ชั่วโมง)
ให้ไว้ ณ วันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2568

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

คุณ พรรณชนก ชมภู

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership)

๓

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:30 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 28 สิงหาคม 2568

A. L.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
Date: 2025-09-28T00:13:15.813+07:00

๑๙7๙30๖๖