

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ.....นางวิรัชกานต์.....นามสกุล.....พุ่มทอง.....
ตำแหน่ง.....นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....กลุ่มนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน.....
หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ
.....การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ.....
สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ
.....ทาง <https://ocsc.chulaonline.net/>.....
หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ
.....คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....
ตั้งแต่วันที่.....16.....เดือน.....เมษายน.....พ.ศ. ...2563.. ถึงวันที่.....30.....เดือน...เมษายน.....พ.ศ....2563.....
เพื่อ อบรม สัมมนา อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ
ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ตรงมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน
การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือส่วนราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้นๆ ทั้งนี้ ก่อนที่จะจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพจะต้องมีการคัดเลือกบุคคล และส่งเสริม พัฒนาให้มีศักยภาพสูง มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งสำคัญที่จะแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่คาดการณ์ไว้ เพื่อไม่ให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารหรือการปฏิบัติราชการ
รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ มี 3 รูปแบบ ได้แก่
- แบบตั้งเดิม เป็นการกำหนดเส้นทางความเติบโตในแนวตั้งหรือแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม หรืออยู่ในหน่วยงานเดิม
- แบบเปิดหรือแบบเครือข่าย เป็นการกำหนดเส้นทางความเติบโตในแนวตั้งหรือแนวดิ่ง (Vertical) และแนวระนาบ (Horizontal)
- แบบคู่ขนาน เป็นการกำหนดเส้นทางความเติบโตในแนวตั้งหรือแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งตามสายงานที่รับผิดชอบ ทั้งสายงานด้านบริหาร หรือสายงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกเส้นทางของตนได้ เช่น ดำรงตำแหน่งทางวิชาการก็สามารถโยกย้ายสับเปลี่ยนมาดำรงตำแหน่งในสายบริหารได้ เป็นต้น

ขั้นตอนการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) การศึกษาปัจจัยพื้นฐาน ต้องคำนึงถึง

- บทบาทภารกิจ โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างตำแหน่ง
- โครงสร้างอายุกำลังคน
- มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.พ. กำหนด
- ธรรมเนียมปฏิบัติในการแต่งตั้งของส่วนราชการ

2) การวิเคราะห์งาน ต้องครอบคลุมแต่ละด้าน ได้แก่ กำลังคน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประเมินค่างานกำหนดค่าตอบแทน มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน อบรมและพัฒนา และความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โดยมีขั้นตอน

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

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

ผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์งาน ทำให้ทราบลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ โอกาสในการจัดกลุ่มหน่วยงาน กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานและตัวชี้วัด และกำหนดเกณฑ์อื่นๆ ในการพิจารณา

การวิเคราะห์งาน สามารถนำมาจัดกลุ่ม ได้ดังนี้

- การจัดกลุ่มงาน (Job Family) คือ การจัดกลุ่มงานต่างๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน โดยพิจารณาจากลักษณะงาน วัตถุประสงค์ของงาน ตลอดจนผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนและการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างๆ

- การจัดกลุ่มตำแหน่ง เป็นการดำเนินการเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาโยกย้ายการดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน หากเป็นกรณีการโยกย้ายข้ามสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น สายงานทรัพยากรบุคคลโยกย้ายไปสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้โดยไม่ต้องประเมินผลงาน (งานเกี่ยวคู่กัน) ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

3) การออกแบบทางก้าวหน้าสายอาชีพ มีดังนี้

3.1) แผนผังทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) เป็นแผนผังเส้นทางการดำรงตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายทั้งในแนวตั้ง (การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น) และในแนวนอน (การย้ายเลขที่ตำแหน่ง ย้ายสำนัก/กอง หรือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานโดยการมอบหมายงานใหม่) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งเสริมประสบการณ์และผลงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเป้าหมาย

3.2) ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position) เป็นตำแหน่งสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายในการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในองค์กร และต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์พอสมควรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายนี้

3.3) ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) เป็นตำแหน่งต่างๆ ที่กำหนดไว้ในทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อวางแผนให้ผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่งเป้าหมายได้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งเหล่านั้นตามลำดับที่กำหนดไว้ ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นได้เรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายต่อไป

กระบวนการและขั้นตอนในการออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่

- ทำงาน
- การเตรียมการ โดยกำหนดผู้มีส่วนร่วม กำหนดวัตถุประสงค์ของการออกแบบ และวางแผนการทำงาน
 - การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย โดยเลือกตำแหน่งที่มีความสำคัญโดยรวมของส่วนราชการมากที่สุด
 - การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า ต้องมีลักษณะที่สร้างประสบการณ์ เป็นหน่วยงานหลัก สร้างการเรียนรู้ และประสบการณ์หลากหลาย
 - การเขียนแผนผังทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

4) การจัดทำแบบสั่งสมประสบการณ์

4.1) แบบสั่งสมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งเป้าหมาย ประกอบด้วย

- ชื่อตำแหน่งเป้าหมาย/และหน่วยงานที่สังกัด
- แผนผังทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
- หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก
- ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas : KRAs)
- ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
- ความรู้ความสามารถ ทักษะ (Skills) และสมรรถนะ (Competencies)
- เกณฑ์การพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย

4.2) แบบสั่งสมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า ประกอบด้วย

- ชื่อตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า/และหน่วยงานที่สังกัด
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในแผนผังทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
- หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก
- ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas : KRAs)
- ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
- ความรู้ความสามารถ ทักษะ (Skills) และสมรรถนะ (Competencies)
- เกณฑ์การพิจารณาประสบการณ์และผลงานเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป

(Performance Measures)

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

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

2) เป็นแผนสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งในสายงานหลัก (Key position) ที่ส่งผลต่อการดำเนินการบรรลุพันธกิจของส่วนราชการโดยตรง

3) เป็นการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพและพัฒนาข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง หมายถึง ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานสูง (High Performance) และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง (High Potential)

4) เน้นการสรรหากบุคคลากรเพื่อมาทดแทนตำแหน่งว่างจากภายในส่วนราชการ (Internal Recruitment) มากกว่าการสรรหาจากภายนอกส่วนราชการ (External Recruitment)

5) แตกต่างจากแผนทดแทนตำแหน่งว่าง (Replacement Planning) ซึ่งเป็นการวางแผนเพื่อสรรหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง ณ ขณะนั้น โดยไม่มีการวางแผนและเตรียมการสรรหาคนไว้ล่วงหน้า โดยแผนทดแทนตำแหน่งนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อหน่วยงานต้นสังกัดมีความต้องการหรือมีความจำเป็นในการสรรหาคนมาดำรง

ตำแหน่งที่ว่างลงในเวลานั้น

2.2 ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเอง

.....ทำให้ทราบและสามารถวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพได้ โดยการสร้างเส้นทางสังสม
ประสบการณ์และผลงานที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งเป้าหมาย

ต่อหน่วยงาน/การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

.....ส่วนราชการสามารถวางแผนพัฒนากำลังคุณภาพ ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้ข้าราชการ
พัฒนาตนเอง ให้สังสมประสบการณ์และผลงานได้ตามเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ.....

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

.....ไม่มี.....

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....
.....

ลงชื่อ..... 

(นางวิรัชกานต์ พุ่มทอง)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงาน

วันที่.....5.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ.2563....

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

(/) ทราบ

.....
.....

ลงชื่อ..... 

(นายสมศักดิ์ สุขจันทร์).....

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่.....๕.....เดือน.....พ.ค.....พ.ศ. ๖๓