

## หัวข้อเค้าโครงเรื่องของผลงาน (สายงานทรัพยากรบุคคล)

๑. **ชื่อผลงาน** การวิเคราะห์การกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภท  
อำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน

### ๒. บทนำ/หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๕ บัญญัติให้ตำแหน่ง  
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ๔ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป และมาตรา ๔๖ บัญญัติให้ตำแหน่งประเภทอำนวยการ  
มี ๒ ระดับ คือ ระดับต้นและระดับสูง โดยตำแหน่งประเภทอำนวยการถือเป็นตำแหน่งที่เป็นหัวใจของการ  
ขับเคลื่อนระบบราชการจากผู้บริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและ  
วัตถุประสงค์ของส่วนราชการนั้น และยังเป็นตำแหน่งทางการบริหารที่มีบทบาทสำคัญของส่วนราชการในการ  
บริหารงาน บริหารเงิน และบริหารคน แต่ในขณะที่ระบบราชการไทยเป็นการจ้างงานแบบตลอดชีพ (Lifetime  
Employment) ในรูปแบบ Career Based System คือ บรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งแรกบรรจุได้ ก็จะมี  
การพัฒนาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นที่ส่วนราชการนั้น ส่วนใหญ่ข้าราชการจะเติบโตและก้าวหน้าอยู่ใน  
หน่วยงานเดียวตลอดชีวิต รับราชการจนถึงเกษียณอายุราชการ การย้ายหรือการโอนระหว่างหน่วยงานหรือ  
ระหว่างส่วนราชการ มักเริ่มหลังจากที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงแล้ว สิ่งเหล่านี้ทำให้  
ข้าราชการมีความรู้สึกติดขัดและผูกพันกับ “ส่วนราชการต้นสังกัด” มากกว่ากับ “ราชการ” และมีมุมมองที่ว่า  
ข้าราชการที่ย้ายหรือโอนบ่อยกลายเป็นผู้มีปัญหา ส่งผลให้เกิดจากผลกระทบของข้าราชการที่มีประสบการณ์  
เดียวกันหรือคล้ายคลึงกันในกรมเดียวกัน จนอาจทำให้เกิดมุมมองในการทำงานและการตัดสินใจไม่หลากหลาย  
 อีกทั้งข้าราชการในบางกลุ่มก็ไม่ได้มีโอกาสในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้หรือการจัดการงานใหม่  
ในตำแหน่งที่สูงขึ้น

เพื่อให้กรมพัฒนาที่ดินได้มีความพร้อมของข้าราชการในมิติด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์  
ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม ในการเป็นผู้นำทางการบริหารที่มีความรู้หลากหลาย มีความเข้าใจในงานและมี  
ประสบการณ์ในการทำงานต่างๆ ตลอดจนเป็นการเปิดโอกาสให้กรมฯ ได้สรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม  
เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างเหมาะสม สำนักงาน ก.พ. จึงได้ออกหลักเกณฑ์ เพื่อส่งเสริมให้มีการ  
สับเปลี่ยนหมุนเวียนในส่วนราชการหรือระหว่างส่วนราชการขึ้น และได้มีหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว  
๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ (ว ๑๗/๒๕๕๘) เรื่อง การกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับ  
ตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้น ซึ่งประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติ  
ราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน และต้องมีไม่น้อยกว่า ๓ อย่าง  
อย่างละไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. **ต่างสายงาน** หมายถึง ชื่อของสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้  
ต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งต่างกันด้วย

๒. **ต่างหน่วยงาน** หมายถึง ชื่อของกระทรวง กรม หรือส่วนราชการ ตามที่ปรากฏในกฎหมาย  
หรือกฎที่แบ่งส่วนราชการนั้นต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของ  
หน่วยงานต่างกันด้วย

๓. **ต่างพื้นที่** หมายถึง ชื่อของอำเภอ หรือเขต จังหวัด หรือประเทศต่างกัน

๔. **ต่างลักษณะงาน** หมายถึง ชื่อของตำแหน่งในสายงาน หน่วยงาน หรือพื้นที่คงเดิม แต่งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ หรือทักษะ ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

ดังนั้น การกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ถือเป็นภารกิจที่สำคัญของกลุ่มพัฒนางานระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ ในการศึกษากฎ ระเบียบ และวิเคราะห์ เพื่อกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน และเพื่อใช้ในการสรรหาและบริหารงานบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน โดยภายใต้หลักเกณฑ์ดังกล่าวจะต้องดำเนินการอย่างรอบคอบและรัดกุม เพื่อที่จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด และไม่กระทบต่อสิทธิของผู้ดำรงตำแหน่งในความก้าวหน้า

### ๓. **วัตถุประสงค์**

๓.๑ เพื่อกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน

๓.๒ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางในการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน

### ๔. **ระยะเวลาที่ดำเนินการ**

เดือน ตุลาคม ๒๕๖๐ – เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑

### ๕. **ผู้ดำเนินการ**

๕.๑ นางสาวจรรพพรธ สัตถาสาธุชนะ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ มีหน้าที่ศึกษากฎ ระเบียบ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลประกอบเกี่ยวกับต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ และต่างลักษณะงาน จัดทำเอกสารประกอบการประชุม สรุปรายงานการประชุม และจัดทำประกาศของกรมพัฒนาที่ดินต่างๆ ปฏิบัติงานร้อยละ ๘๐

๕.๒ นางสาวชนิดา พลายนั่น ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคคล มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ตรวจสอบในการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานและประกาศของกรมพัฒนาที่ดินต่างๆ ปฏิบัติงานร้อยละ ๒๐

### ๖. **สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ**

การกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

#### ๖.๑ **ขั้นตอนการเตรียมการ**

ผู้ขอประเมินได้ศึกษากฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดในการกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๖.๑.๑ ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่า ๓ อย่าง โดยมีระยะเวลาปฏิบัติราชการอย่างละไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยอาจเป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน รวมกันก็ได้ แต่ถ้าเป็นกรณีมีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงานในเวลาเดียวกัน ให้นับได้เพียงอย่างเดียว

“ต่างสายงาน” หมายถึง ชื่อของสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งต่างกันด้วย

“ต่างหน่วยงาน” หมายถึง ชื่อของกระทรวง กรม หรือส่วนราชการ ตามที่ปรากฏในกฎหมายหรือกฎที่แบ่งส่วนราชการนั้น ต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของหน่วยงานต่างกันด้วย

“ต่างพื้นที่” หมายถึง ชื่อของอำเภอหรือเขต จังหวัด หรือประเทศต่างกัน

“ต่างลักษณะงาน” หมายถึง ชื่อของตำแหน่งในสายงาน หน่วยงาน หรือพื้นที่คงเดิมแต่งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ หรือทักษะที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

๖.๑.๒ ในกรณีที่ส่วนราชการใดจะกำหนดจำนวนหรือระยะเวลาในการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการมากกว่าขั้นต่ำที่กำหนดไว้ตามข้อ ๕.๑.๑ ให้นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

๖.๑.๓ กรณีที่มีปัญหาในการพิจารณาประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาดังกล่าวทุกกรณี

๖.๑.๔ แนวทางการบังคับใช้ ให้นำประสบการณ์ในงานที่หลากหลายมาใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

๑) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๓ ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่า ๒ อย่าง โดยมีระยะเวลาปฏิบัติราชการอย่างละไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑)

๖.๑.๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับหรือเคยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาแล้วก่อนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ถือว่ามีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายแล้ว

## ๖.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

๖.๒.๑ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรมพัฒนาที่ดินในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ และต่างลักษณะงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนี้

๑) การปฏิบัติงานต่างสายงานของกรมพัฒนาที่ดิน วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำข้อมูลให้เห็นถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละสายงานต่างกัน

๒) การปฏิบัติงานต่างหน่วยงานของกรมพัฒนาที่ดิน วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลจากชื่อสำนัก/กองที่อยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาที่ดินในปี พ.ศ. ๒๕๒๗ พ.ศ. ๒๕๓๗ พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๕๔ และ พ.ศ. ๒๕๕๗

๓) การปฏิบัติงานต่างพื้นที่ของกรมพัฒนาที่ดิน วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลซึ่งประกอบด้วย ชื่อหน่วยงาน อำเภอ และจังหวัด

๔) การปฏิบัติต่างลักษณะงานของสำนัก/กอง กรมพัฒนาที่ดิน ต้องวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลโดยแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานของกลุ่ม/ฝ่าย ในแต่ละสำนัก/กอง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และใช้ความรู้ความสามารถ สมรรถนะ หรือทักษะที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

๖.๒.๒ จัดทำร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งประเภท  
 อำนวยการและประเภทวิชาการของกรมพัฒนาที่ดิน ประกอบด้วย

- ๑) อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน เป็นประธานกรรมการ
- ๒) รองอธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน เป็นรองประธานกรรมการ
- ๓) ผู้อำนวยการกอง/สำนัก เป็นกรรมการ
- ๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยคณะกรรมการฯ มีหน้าที่พิจารณากำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภท  
 อำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน และทบทวนหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางสั่งสมประสบการณ์  
 (Career Path) ของตำแหน่งประเภทอำนวยการให้ครบทุกตำแหน่งและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๖.๒.๓ จัดเตรียมวาระการประชุมเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดประสบการณ์ในงานที่  
 หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติ  
 ต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ และต่างลักษณะงานของทุกสำนัก/กอง กรมพัฒนาที่ดิน

๖.๒.๔ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการและ  
 ประเภทวิชาการของกรมพัฒนาที่ดิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ โดยมีผู้อำนวยการ  
 กอง/สำนัก เข้าร่วมประชุมพิจารณากำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภท  
 อำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน

๖.๒.๕ สรุปรายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งประเภท  
 อำนวยการและประเภทวิชาการของกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อเตรียมนำเสนอ อ.ก.พ.กรมพัฒนาที่ดิน พิจารณาต่อไป

๖.๒.๖ ประชุม อ.ก.พ.กรมพัฒนาที่ดิน ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน  
 ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภท  
 อำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน และใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและสหกรณ์  
 ในการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ไปเป็นในทิศทางเดียวกันทั้งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๖.๒.๗ จัดเตรียมเอกสารประกอบการประชุมตามที่ อ.ก.พ.กรมพัฒนาที่ดินเห็นชอบแล้ว  
 ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในฐานะฝ่ายเลขานุการของ อ.ก.พ.  
 กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาต่อไป

๖.๒.๘ อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๒  
 ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการของ  
 กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขึ้น และแจ้งให้ส่วนราชการทราบและนำไปจัดทำประกาศของส่วนราชการต่อไป

๖.๒.๙ จัดทำประกาศกรมพัฒนาที่ดินเสนออธิบดีกรมพัฒนาที่ดินลงนาม เรื่อง ประสบการณ์  
 ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน ตามประกาศ  
 อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตาม  
 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๖.๒.๑๐ แจ้งเวียนประกาศกรมพัฒนาที่ดิน ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง  
 ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน  
 ให้ทราบทั่วกัน โดยได้แจ้งเวียนทาง E-mail ให้ทุกหน่วยงานทราบ และเผยแพร่ประกาศกรมพัฒนาที่ดิน  
 ดังกล่าวบนเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

## ๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

### ๗.๑ เชิงปริมาณ

กรมพัฒนาที่ดินมีการกำหนดประสบการณ์ที่หลากหลายในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ และต่างลักษณะงาน ดังนี้

๗.๑.๑ จำนวนลักษณะงานที่ปฏิบัติงานต่างสายงาน รวมจำนวน ๓๑ สายงาน แบ่งเป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๒๐ สายงาน และประเภททั่วไป จำนวน ๑๑ สายงาน ได้แก่

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน
<b>ประเภทวิชาการ</b>		
๑	วิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร
๒	สำรวจดิน	นักสำรวจดิน
๓	วิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์
๔	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕	วิชาการเศรษฐกิจ	เศรษฐกร
๖	วิชาการแผนที่ภาพถ่าย	นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย
๗	วิศวกรรมโยธา	วิศวกรโยธา
๘	วิศวกรรมการเกษตร	วิศวกรการเกษตร
๙	วิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๑๐	จัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป
๑๑	ทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล
๑๒	นิติการ	นิติกร
๑๓	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ
๑๔	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๕	วิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑๖	วิชาการเผยแพร่	นักวิชาการเผยแพร่
๑๗	วิชาการโสตทัศนศึกษา	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
๑๘	วิชาการช่างศิลป์	นักวิชาการช่างศิลป์
๑๙	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก
๒๐	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์
<b>ประเภททั่วไป</b>		
๒๑	ปฏิบัติงานการเกษตร	เจ้าพนักงานการเกษตร
๒๒	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ
๒๓	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๔	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ
๒๕	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์
๒๖	ปฏิบัติงานช่างสำรวจ	นายช่างสำรวจ
๒๗	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา
๒๘	ปฏิบัติงานช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล
๒๙	ปฏิบัติงานช่างศิลป์	นายช่างศิลป์
๓๐	ปฏิบัติงานช่างพิมพ์	นายช่างพิมพ์
๓๑	ปฏิบัติช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า

๗.๑.๒ จำนวนลักษณะงานที่ปฏิบัติงานต่างหน่วยงาน รวมจำนวน ๒๖ หน่วยงาน ได้แก่

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน
๑	กลุ่มตรวจสอบภายใน
๒	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๓	สำนักงานเลขานุการกรม
๔	กองการเจ้าหน้าที่
๕	กองคลัง
๖	กองเทคโนโลยีชีวภาพทางดิน
๗	กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
๘	กองแผนงาน
๙	กองวิจัยและพัฒนาการจัดการที่ดิน
๑๐	กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน
๑๑	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๑๒-๒๓	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑-๑๒
๒๔	สำนักเทคโนโลยีการสำรวจและทำแผนที่
๒๕	สำนักวิทยาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ดิน
๒๖	สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน

๗.๑.๓ จำนวนลักษณะงานที่ปฏิบัติงานต่างพื้นที่ รวมจำนวน ๗๗ จังหวัด ได้แก่

ลำดับ	หน่วยงาน	จังหวัด
๑	สถานีพัฒนาที่ดินปทุมธานี	ปทุมธานี
๒	สถานีพัฒนาที่ดินชลบุรี	ชลบุรี
๓	สถานีพัฒนาที่ดินนครราชสีมา	นครราชสีมา
๔	สถานีพัฒนาที่ดินอุบลราชธานี	อุบลราชธานี
๕	สถานีพัฒนาที่ดินขอนแก่น	ขอนแก่น
๖	สถานีพัฒนาที่ดินเชียงใหม่	เชียงใหม่
๗	สถานีพัฒนาที่ดินน่าน	น่าน
๘	สถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก	พิษณุโลก
๙	สถานีพัฒนาที่ดินนครสวรรค์	นครสวรรค์
๑๐	สถานีพัฒนาที่ดินราชบุรี	ราชบุรี
๑๑	สถานีพัฒนาที่ดินสุราษฎร์ธานี	สุราษฎร์ธานี
๑๒	สถานีพัฒนาที่ดินสงขลา	สงขลา
๑๓	สถานีพัฒนาที่ดินนครนายก	นครนายก
๑๔	สถานีพัฒนาที่ดินลพบุรี	ลพบุรี
๑๕	สถานีพัฒนาที่ดินนครปฐม	นครปฐม
๑๖	สถานีพัฒนาที่ดินสระบุรี	สระบุรี
๑๗	สถานีพัฒนาที่ดินสุพรรณบุรี	สุพรรณบุรี
๑๘	สถานีพัฒนาที่ดินชัยนาท	ชัยนาท
๑๙	สถานีพัฒนาที่ดินอ่างทอง	อ่างทอง
๒๐	สถานีพัฒนาที่ดินนนทบุรี	นนทบุรี

ลำดับ	หน่วยงาน	จังหวัด
๒๑	สถานีพัฒนาที่ดินพระนครศรีอยุธยา	พระนครศรีอยุธยา
๒๒	สถานีพัฒนาที่ดินสิงห์บุรี	สิงห์บุรี
๒๓	สถานีพัฒนาที่ดินสมุทรปราการ	สมุทรปราการ
๒๔	สถานีพัฒนาที่ดินกรุงเทพมหานคร	กรุงเทพมหานคร
๒๕	สถานีพัฒนาที่ดินสระแก้ว	สระแก้ว
๒๖	สถานีพัฒนาที่ดินฉะเชิงเทรา	ฉะเชิงเทรา
๒๗	สถานีพัฒนาที่ดินระยอง	ระยอง
๒๘	สถานีพัฒนาที่ดินจันทบุรี	จันทบุรี
๒๙	สถานีพัฒนาที่ดินตราด	ตราด
๓๐	สถานีพัฒนาที่ดินปราจีนบุรี	ปราจีนบุรี
๓๑	สถานีพัฒนาที่ดินบุรีรัมย์	บุรีรัมย์
๓๒	สถานีพัฒนาที่ดินชัยภูมิ	ชัยภูมิ
๓๓	สถานีพัฒนาที่ดินสุรินทร์	สุรินทร์
๓๔	สถานีพัฒนาที่ดินนครพนม	นครพนม
๓๕	สถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ด	ร้อยเอ็ด
๓๖	สถานีพัฒนาที่ดินยโสธร	ยโสธร
๓๗	สถานีพัฒนาที่ดินศรีสะเกษ	ศรีสะเกษ
๓๘	สถานีพัฒนาที่ดินมุกดาหาร	มุกดาหาร
๓๙	สถานีพัฒนาที่ดินอำนาจเจริญ	อำนาจเจริญ
๔๐	สถานีพัฒนาที่ดินอุดรธานี	อุดรธานี
๔๑	สถานีพัฒนาที่ดินมหาสารคาม	มหาสารคาม
๔๒	สถานีพัฒนาที่ดินหนองคาย	หนองคาย
๔๓	สถานีพัฒนาที่ดินกาฬสินธุ์	กาฬสินธุ์
๔๔	สถานีพัฒนาที่ดินสกลนคร	สกลนคร
๔๕	สถานีพัฒนาที่ดินหนองบัวลำภู	หนองบัวลำภู
๔๖	สถานีพัฒนาที่ดินบึงกาฬ	บึงกาฬ
๔๗	สถานีพัฒนาที่ดินแม่ฮ่องสอน	แม่ฮ่องสอน
๔๘	สถานีพัฒนาที่ดินลำพูน	ลำพูน
๔๙	สถานีพัฒนาที่ดินลำปาง	ลำปาง
๕๐	สถานีพัฒนาที่ดินเชียงราย	เชียงราย
๕๑	สถานีพัฒนาที่ดินแพร่	แพร่
๕๒	สถานีพัฒนาที่ดินพะเยา	พะเยา
๕๓	สถานีพัฒนาที่ดินเพชรบูรณ์	เพชรบูรณ์
๕๔	สถานีพัฒนาที่ดินอุตรดิตถ์	อุตรดิตถ์
๕๕	สถานีพัฒนาที่ดินเลย	เลย
๕๖	สถานีพัฒนาที่ดินพิจิตร	พิจิตร
๕๗	สถานีพัฒนาที่ดินตาก	ตาก
๕๘	สถานีพัฒนาที่ดินกำแพงเพชร	กำแพงเพชร
๕๙	สถานีพัฒนาที่ดินอุทัยธานี	อุทัยธานี

ลำดับ	หน่วยงาน	จังหวัด
๖๐	สถานีพัฒนาที่ดินสุโขทัย	สุโขทัย
๖๑	สถานีพัฒนาที่ดินกาญจนบุรี	กาญจนบุรี
๖๒	สถานีพัฒนาที่ดินเพชรบุรี	เพชรบุรี
๖๓	สถานีพัฒนาที่ดินสมุทรสาคร	สมุทรสาคร
๖๔	สถานีพัฒนาที่ดินประจวบคีรีขันธ์	ประจวบคีรีขันธ์
๖๕	สถานีพัฒนาที่ดินสมุทรสงคราม	สมุทรสงคราม
๖๖	สถานีพัฒนาที่ดินระนอง	ระนอง
๖๗	สถานีพัฒนาที่ดินพังงา	พังงา
๖๘	สถานีพัฒนาที่ดินนครศรีธรรมราช	นครศรีธรรมราช
๖๙	สถานีพัฒนาที่ดินชุมพร	ชุมพร
๗๐	สถานีพัฒนาที่ดินกระบี่	กระบี่
๗๑	สถานีพัฒนาที่ดินภูเก็ต	ภูเก็ต
๗๒	สถานีพัฒนาที่ดินสตูล	สตูล
๗๓	สถานีพัฒนาที่ดินปัตตานี	ปัตตานี
๗๔	สถานีพัฒนาที่ดินยะลา	ยะลา
๗๕	สถานีพัฒนาที่ดินพัทลุง	พัทลุง
๗๖	สถานีพัฒนาที่ดินนราธิวาส	นราธิวาส
๗๗	สถานีพัฒนาที่ดินตรัง	ตรัง

๗.๑.๔ จำนวนลักษณะงานที่ปฏิบัติงานต่างลักษณะงาน รวมจำนวน ๑๒๗ ลักษณะงาน ได้แก่

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนลักษณะงาน
๑	<b>ผู้เชี่ยวชาญ กรมพัฒนาที่ดิน</b>	
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านบำรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านวางแผนการใช้ที่ดิน	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีชีวภาพทางดิน	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจที่ดิน	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านสำรวจการใช้ที่ดินด้วยเทคโนโลยีระยะไกล	๑
<b>รวมลักษณะงานผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ลักษณะงาน</b>		
๒	<b>กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี</b>	
	๒.๑ กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบภายใน	๑
	๒.๒ กลุ่มตรวจพัฒนาระบบบริหาร	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร	๑
<b>รวมลักษณะงานกลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี จำนวน ๔ ลักษณะงาน</b>		
๓	<b>สำนักงานเลขานุการกรม</b>	
	๓.๑ กลุ่มสารบรรณ	๑
	๓.๒ กลุ่มนิติการ	๑
	๓.๓ กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ	๑
	๓.๔ กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	๑

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนลักษณะงาน
	๓.๕ กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาที่ดิน	๑
	๓.๖ กลุ่มงานพิพิธภัณฑสถาน	๑
<b>รวมลักษณะงานของสำนักงานเลขานุการกรม จำนวน ๖ ลักษณะงาน</b>		
<b>๔</b>	<b>กองการเจ้าหน้าที่</b>	
	๔.๑ ผู้เชี่ยวชาญ	
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล	๑
	๔.๒ ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑
	๔.๓ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง	๑
	๔.๔ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๑
	๔.๕ กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๑
	๔.๖ กลุ่มพัฒนาบุคคล	๑
	๔.๗ กลุ่มวินัย	๑
	๔.๘ กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์	๑
	๔.๙ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	๑
<b>รวมลักษณะงานของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๙ ลักษณะงาน</b>		
<b>๕</b>	<b>กองคลัง</b>	
	๕.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑
	๕.๒ กลุ่มพัฒนาระบบงานคลัง	๑
	๕.๓ กลุ่มการเงิน	๑
	๕.๔ กลุ่มงบประมาณ	๑
	๕.๕ กลุ่มบัญชี	๑
	๕.๖ กลุ่มพัสดุ	๑
	๕.๗ กลุ่มตรวจสอบใบสำคัญ	๑
	๕.๘ กลุ่มบริหารสินทรัพย์	๑
<b>รวมลักษณะงานของกองคลัง จำนวน ๘ ลักษณะงาน</b>		
<b>๖</b>	<b>กองเทคโนโลยีชีวภาพทางดิน</b>	
	๖.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑
	๖.๒ กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพเพิ่มความอุดมสมบูรณ์ของดิน	๑
	๖.๓ กลุ่มวิจัยและพัฒนาการจัดการอินทรีย์วัตถุ	๑
	๖.๔ กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพการจัดการมลพิษทางดินและน้ำ	๑
	๖.๕ กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและเก็บรักษาจุลินทรีย์	๑
<b>รวมลักษณะงานของกองเทคโนโลยีชีวภาพทางดิน จำนวน ๕ ลักษณะงาน</b>		
<b>๗</b>	<b>กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน</b>	
	๗.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑
	๗.๒ กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน	๑
	๗.๓ กลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร	๑
	๗.๔ กลุ่มนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน	๑
	๗.๕ กลุ่มวางแผนบริหารจัดการพื้นที่ชุ่มน้ำ	๑

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนลักษณะงาน
	๗.๖ กลุ่มวางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร	๑
<b>รวมลักษณะงานของกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน จำนวน ๖ ลักษณะงาน</b>		
<b>๘</b>	<b>กองแผนงาน</b>	
	๘.๑ ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์	๑
	๘.๒ ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑
	๘.๓ กลุ่มแผนงาน	๑
	๘.๔ กลุ่มโครงการพิเศษ	๑
	๘.๕ กลุ่มติดตามและประเมินผล	๑
	๘.๖ กลุ่มระบบงานวิจัย	๑
	๘.๗ กลุ่มแผนงานความร่วมมือกับต่างประเทศ	๑
	๘.๘ กลุ่มพัฒนาระบบมาตรฐานงาน	๑
	๘.๙ กลุ่มงานอนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการแปรสภาพเป็นทะเลทราย	๑
	๘.๑๐ กลุ่มประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๑
<b>รวมลักษณะงานของกองแผนงาน จำนวน ๑๐ ลักษณะงาน</b>		
<b>๙</b>	<b>กองวิจัยและพัฒนาการจัดการที่ดิน</b>	
	๙.๑ ผู้เชี่ยวชาญ	
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านอนุรักษ์และน้ำ	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านปรับปรุงดินเค็ม	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการดินด้วยระบบพืช	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านปรับปรุงดินเปรี้ยว	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความเสื่อมโทรมของที่ดิน	๑
	๙.๒ ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑
	๙.๓ กลุ่มวิจัยและพัฒนาการจัดการดินเค็ม	๑
	๙.๔ กลุ่มวิจัยและพัฒนาการจัดการดินเปรี้ยว	๑
	๙.๕ กลุ่มวิจัยและพัฒนาการจัดการดินเสื่อมโทรม	๑
	๙.๖ กลุ่มวิจัยและพัฒนาการอนุรักษ์ดินและน้ำเพื่อการเกษตร	๑
	๙.๗ กลุ่มวิจัยและพัฒนาการปรับปรุงบำรุงดิน	๑
	๙.๘ กลุ่มวิจัยและพัฒนาการใช้ประโยชน์หญ้าแฝกในการจัดการดิน	๑
	๙.๙ กลุ่มวิจัยและพัฒนาการบรรเทาภาวะโลกร้อนทางการเกษตร	๑
	๙.๑๐ กลุ่มวิจัยและพัฒนาหมอดินอาสาและบริหารจัดการเครือข่าย	๑
	๙.๑๑ ศูนย์วิจัยการอนุรักษ์ดินและน้ำ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา	๑
<b>รวมลักษณะงานของกองวิจัยและพัฒนาการจัดการที่ดิน จำนวน ๑๕ ลักษณะงาน</b>		
<b>๑๐</b>	<b>กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน</b>	
	๑๐.๑ ผู้เชี่ยวชาญ	
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านสำรวจและจำแนกดิน	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านวินิจฉัยคุณภาพและกำลังผลผลิตของดิน	๑
	๑๐.๒ ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑
	๑๐.๓ กลุ่มมาตรฐานการสำรวจจำแนกดิน	๑
	๑๐.๔ กลุ่มวินิจฉัยคุณภาพและกำลังผลผลิตของดิน	๑

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนลักษณะงาน
	๑๐.๕ กลุ่มสำรวจจำแนกดิน	๑
	๑๐.๖ กลุ่มพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลดิน	๑
	๑๐.๗ กลุ่มศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ทรัพยากรดิน	๑
<b>รวมลักษณะงานของ กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน จำนวน ๘ ลักษณะงาน</b>		
<b>๑๑</b>	<b>ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</b>	
	๑๑.๑ ผู้เชี่ยวชาญ	
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศ	๑
	๑๑.๒ ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑
	๑๑.๓ กลุ่มวิเคราะห์และวางระบบข้อมูล	๑
	๑๑.๔ กลุ่มระบบเครือข่ายและคอมพิวเตอร์	๑
	๑๑.๕ กลุ่มฐานข้อมูลสารสนเทศ	๑
	๑๑.๖ กลุ่มระบบภูมิสารสนเทศ	๑
<b>รวมลักษณะงานของ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน ๖ ลักษณะงาน</b>		
<b>๑๒</b>	<b>สำนักเทคโนโลยีการสำรวจและทำแผนที่</b>	
	๑๒.๑ ผู้เชี่ยวชาญ	
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านสำรวจและทำแผนที่ภาพถ่าย	๑
	๑๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑
	๑๒.๓ กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการสำรวจและทำแผนที่	๑
	๑๒.๔ กลุ่มจัดการและบริการแผนที่และข้อมูลทางแผนที่	๑
	๑๒.๕ กลุ่มจำแนกประเภทที่ดิน	๑
	๑๒.๖ กลุ่มสำรวจและผลิตแผนที่และภาพถ่ายที่ ๑	๑
	๑๒.๗ กลุ่มสำรวจและผลิตแผนที่และภาพถ่ายที่ ๒	๑
	๑๒.๘ กลุ่มสำรวจและผลิตแผนที่และภาพถ่ายที่ ๓	๑
<b>รวมลักษณะงานของ สำนักเทคโนโลยีการสำรวจและทำแผนที่ จำนวน ๘ ลักษณะงาน</b>		
<b>๑๓</b>	<b>สำนักวิทยาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ดิน</b>	
	๑๓.๑ ผู้เชี่ยวชาญ	
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านวิเคราะห์วิจัยดินทางเคมี	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านวิเคราะห์วิจัยดินทางกายภาพ	๑
	๑๓.๒ ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑
	๑๓.๓ กลุ่มวิจัยเคมีดิน	๑
	๑๓.๔ กลุ่มวิจัยกายภาพดิน	๑
	๑๓.๕ กลุ่มวิจัยสิ่งแวดล้อมดิน	๑
	๑๓.๖ กลุ่มวิจัยแร่และจุลสัณฐานดิน	๑
	๑๓.๗ กลุ่มวิเคราะห์วิจัยพืช ปุ๋ย และสิ่งปรับปรุงดิน	๑
	๑๓.๘ กลุ่มมาตรฐานและพัฒนาระบบการวิเคราะห์ดิน	๑
	๑๓.๙ กลุ่มวิทยบริการ	๑
<b>รวมลักษณะงานของ สำนักวิทยาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ดิน จำนวน ๑๐ ลักษณะงาน</b>		

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนลักษณะงาน
<b>๑๔</b>	<b>สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน</b>	
	๑๔.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑
	๑๔.๒ กลุ่มวิศวกรรมและเทคโนโลยี	๑
	๑๔.๓ กลุ่มสถาปัตยกรรมและภูมิสถาปัตยกรรม	๑
	๑๔.๔ กลุ่มมาตรฐานการสำรวจออกแบบการพัฒนาที่ดินด้านวิศวกรรม	๑
	๑๔.๕ กลุ่มวางโครงการ	๑
	๑๔.๖ กลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๑	๑
	๑๔.๗ กลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๒	๑
	๑๔.๘ กลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๓	๑
	๑๔.๙ กลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๔	๑
	๑๔.๑๐ กลุ่มเครื่องกล	๑
<b>รวมลักษณะงานของสำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน จำนวน ๑๐ ลักษณะงาน</b>		
<b>๑๕</b>	<b>สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑ - ๑๒</b>	
	๑๕.๑ ผู้เชี่ยวชาญ	
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านวางระบบการพัฒนาที่ดิน ๑-๑๒	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาที่ดินบนพื้นที่สูง (เฉพาะสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๖)	๑
	๑๕.๒ ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑
	๑๕.๓ กลุ่มวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน	๑
	๑๕.๔ กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน	๑
	๑๕.๕ กลุ่มสำรวจเพื่อทำแผนที่	๑
	๑๕.๖ กลุ่มวิเคราะห์ดิน	๑
	๑๕.๗ สถานีพัฒนาที่ดิน	๑
	๑๕.๘ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อน (เฉพาะสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒)	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อน	๑
	๑๕.๙ กลุ่มผลิตเมล็ดพันธุ์พืชปุ๋ยสด (เฉพาะสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๕)	๑
	๑๕.๑๐ ศูนย์ปฏิบัติการโครงการหลวงภาคเหนือ (เฉพาะสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๖)	๑
	๑๕.๑๑ ศูนย์ศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมเขาชะงุ้มอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (เฉพาะสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๐)	๑
	๑๕.๑๒ ศูนย์ปฏิบัติการโครงการจัดการพัฒนาที่ดินตามพระราชประสงค์หนองพลับ-กัลดีหลวง (เฉพาะสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๐)	๑
	๑๕.๑๓ ศูนย์ปฏิบัติการจัดการที่ดินชัยพัฒนา-แม่ฟ้าหลวง (เฉพาะสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๐)	๑
	๑๕.๑๔ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง (เฉพาะสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๒)	๑
	- ผู้เชี่ยวชาญศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง	๑
<b>รวมลักษณะงานของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑ - ๑๒ จำนวน ๑๗ ลักษณะงาน</b>		
<b>รวมจำนวนลักษณะงานทั้งสิ้น</b>		<b>๑๒๗</b>

## ๗.๒ เชิงคุณภาพ

๗.๒.๑ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจของการกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน

๗.๒.๒ ผู้ปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์และแนวทางในการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน

๗.๒.๓ กรมฯ มีประกาศกรมพัฒนาที่ดิน ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน สำหรับใช้เป็นเครื่องมือทางการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรมฯ โดยผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ.กรมพัฒนาที่ดิน และ อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

## ๘. ประโยชน์ที่ได้รับ

๘.๑ เพื่อให้กรมฯ มีการกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ และต่างลักษณะงานที่ชัดเจน

๘.๒ เพื่อส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้ข้าราชการมีการย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนในกลุ่ม/ฝ่าย ภายในกอง/สำนัก หรือระหว่างส่วนราชการ

๘.๓ เพื่อให้ข้าราชการได้ทราบถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้งานและสั่งสมประสบการณ์ในงานที่หลากหลายก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรมพัฒนาที่ดิน

๘.๔ กรมพัฒนาที่ดินได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น


ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....*สมพร*.....  
 (นางสาวจรรุพรณ สัตถาสาธุชนะ)  
 ผู้เสนอผลงาน  
 วันที่.....*๑๕*...../.....กุมภาพันธ์...../.....๒๕๖๕.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความ  
 จริงทุกประการ

ลงชื่อ.....*นง*.....  
 (นางสาวชนิดา พลายนั่น)  
 ผู้ร่วมดำเนินการ  
 วันที่.....*๑๕*...../.....กุมภาพันธ์...../.....๒๕๖๕.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....  


(นายพีรพัฒน์ พจน์สมพงษ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

วันที่...../...../.....๒๕๖๕...

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ลงชื่อ.....  


(นางปวีณา แสงเดือน)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

วันที่...../...../.....๒๕๖๕...

## ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ของ นางสาวจรรยาพรณ์ สัตถาสาธุชนะ  
เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๕๑  
กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่

เรื่อง แนวทางการดำเนินงานในการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของกรมพัฒนาที่ดิน  
ให้เกิดประสิทธิภาพ

### หลักการและเหตุผล

แผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อทดแทนและเตรียมการพัฒนาข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เป็นการทดแทนในตำแหน่งเดิมและรองรับตำแหน่งที่จะต้องกำหนดขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางของกรมในอนาคต โดยเน้นการสรรหาข้าราชการเพื่อมาทดแทนตำแหน่งว่างจากภายในหน่วยงาน (Internal Recruitment) มากกว่าการสรรหาจากภายนอกหน่วยงาน (External Recruitment) อีกทั้ง เพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนข้าราชการในตำแหน่งงานที่สำคัญของกรมในอนาคต หรือตำแหน่งในสายงานหลัก (Key Positions) ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามพันธกิจของกรมโดยตรง ในการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งนั้นถือเป็นเครื่องมือทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรเชิงรุก เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการและการบริหารจัดการผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเป็นกระบวนการคัดเลือกและจัดเตรียมข้าราชการผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) มาพัฒนาตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ และเป็นการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังข้าราชการของกรม และความพร้อมด้านศักยภาพของข้าราชการให้สามารถดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญของกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่ง

การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) มีความเกี่ยวข้องและต่อเนื่องจากเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เนื่องจากการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นการเตรียมเส้นทางเพื่อส่งสมประสงค์และผลงานก่อนเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย ส่วนการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นการคัดเลือกและเตรียมข้าราชการผู้มีศักยภาพเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายนั้นๆ อย่างไรก็ตาม กรมอาจเริ่มดำเนินการคัดเลือกตัวบุคคลพร้อมๆ ไปด้วยกับการเตรียมการพัฒนาตัวบุคคลให้พร้อมที่จะเข้าดำรงตำแหน่งเป้าหมายก็ได้ ซึ่งแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อพัฒนาและเตรียมความพร้อมของข้าราชการผู้มีศักยภาพที่จะมาทดแทนตำแหน่ง (Successor) มีทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ดังนี้

**แผนทดแทนตำแหน่งแบบระยะสั้น** เป็นการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งแบบคัดเลือกตัวบุคคลแล้วบรรจุเข้าดำรงตำแหน่งทันที หรือดำเนินการพัฒนาตัวบุคคลให้พร้อมภายในระยะเวลา ๑-๒ ปี ทั้งนี้ บุคคลนั้นต้องมีคุณสมบัติที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอยู่แล้วด้วย

**แผนทดแทนตำแหน่งแบบระยะยาว** เป็นการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งแบบจัดเตรียมและพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพ ไว้ล่วงหน้ามากกว่า ๑-๒ ปี โดยผสมผสานทั้งกระบวนการคัดเลือกตัวบุคคลและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เข้าด้วยกัน การดำเนินการแผนทดแทนตำแหน่งใน

รูปแบบระยะยาวนี้ Career Path จะมีบทบาทและเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยในการจัดเตรียมและพัฒนาผู้มีศักยภาพที่จะมาทดแทนตำแหน่ง (Successor) ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตให้เกิดความพร้อมอย่างเต็มที่ผ่านกระบวนการสั่งสมประสบการณ์ ตามที่กำหนดไว้ใน Career Path ของตำแหน่งนั้นๆ

ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่จึงควรมีการประเมินความพร้อมอยู่เสมอว่ากรมมีข้าราชการจำนวนเท่าไรที่มีคุณสมบัติและความสามารถอยู่ ณ ปัจจุบัน โดยดำเนินการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ผ่านกระบวนการประเมิน พัฒนา และคงไว้ ซึ่งข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในตำแหน่งที่สำคัญของกรมพัฒนาที่ดินให้คงอยู่และปฏิบัติราชการได้อย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพ และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าตำแหน่งสำคัญๆ ในกรมมีผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่งที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้เทียบเท่าหรือสูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งเดิมได้

### **บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนผู้เกษียณอายุราชการของกรมพัฒนาที่ดินในอีก ๕ ปีข้างหน้า (ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) พบว่า กรมฯ มีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ จำนวน ๒๑๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๔ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด แบ่งเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน ๓ ราย ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑๘ ราย ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑๒๘ ราย และตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๗๐ ราย พร้อมทั้งได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนการสูญเสียข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการต่อรอบอัตรากำลังพบว่า ตำแหน่งประเภทอำนวยการซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทและความสำคัญในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจต่างๆ ของกรมพัฒนาที่ดิน มีการเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า สูงถึงร้อยละ ๗๕.๐๐ ของจำนวนตำแหน่งประเภทอำนวยการทั้งหมด ดังนั้น จึงควรมีการเตรียมความพร้อมในการสรรหา พัฒนา และคัดเลือกข้าราชการที่จะมาสืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการดังกล่าว โดยการดำเนินการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) และเพื่อสร้างต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

#### **๑. เลือกตำแหน่งเป้าหมาย**

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากจำนวนผู้เกษียณอายุราชการในตำแหน่งสำคัญหรือตำแหน่งเป้าหมายของกรมฯ ล่วงหน้าอย่างน้อย ๕ ปี เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาในการกำหนดจำนวนและตำแหน่งเป้าหมาย โดยอาจดำเนินการจำนวน ๑-๒ ตำแหน่งก่อนก็ได้ ซึ่งจากข้อมูลอัตราการสูญเสียกำลังจากการเกษียณอายุราชการของกรมฯ ล่วงหน้า ๕ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) ทำให้ตำแหน่งเป้าหมาย คือ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

#### **๒. กำหนดเกณฑ์เพื่อหาผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor)**

จากการเลือกตำแหน่งเป้าหมายคือตำแหน่งประเภทอำนวยการ ทำให้กรมฯ ต้องกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง เช่น ๑ ต่อ ๕ เพื่อเข้าสู่คลังข้อมูลข้าราชการที่มีศักยภาพ (Talent Inventory) และต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) และจะต้องสอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดังนี้

๒.๑ ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๗ ปี

๒.๒ กำหนดขอบเขตของอายุ อายุไม่เกิน ๕๐ ปี ในการเข้าสู่กลุ่มกำลังคนคุณภาพ

๒.๓ มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๓ ต่างต่างละไม่น้อยกว่า ๒ ปี ตามแนวทางที่ ก.พ.

๒.๔ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังต่อไปนี้

ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ	เกณฑ์การประเมิน
- Placement Test (ของ สป.กษ.)	ไม่ต่ำกว่า ๗๐ คะแนน
- CU-TEP หรือ	ไม่ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน (HiPPS ๖๐)
- TOEFL หรือ	ไม่ต่ำกว่า ๑๖๐ คะแนน (Computer-based) หรือ ไม่ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน (Internet-based) (HiPPS ๑๗๓/๖๑)
- IELTS หรือ	ไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ (HiPPS ๖)
- DIFA TES หรือ	ทักษะการอ่านและการฟัง ไม่ต่ำกว่าระดับ <b>B</b> ของ ข้อสอบ Module ที่ ๑ ซึ่งประกอบด้วยทักษะการอ่าน (Reading) และทักษะการฟัง (Listening) ซึ่งต้องเป็นการสอบ ในครั้งเดียวกัน (HiPPS <b>B๑+</b> )

๒.๕ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ Smart Officer ประกอบด้วย

- ๑) ความเชี่ยวชาญ/ความรู้
- ๒) ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม
- ๓) จิตอาสา/บริการ
- ๔) ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์ สุจริต
- ๕) การทำงานเป็นทีม
- ๖) เก่งคิด/เก่งปฏิบัติ
- ๗) ประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติ

โดยใช้คะแนนจากการทดสอบสมรรถนะ Smart Officer จากสถาบันเกษตรราธิการ ต้องได้คะแนนในภาพรวม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๖ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ในระดับดีเด่นอย่างน้อย ๒ รอบการประเมินติดกัน ในระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับอาวุโส ย้อนหลัง ๒ ปี

๒.๗ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ในระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปีหรือ อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย

๒.๘ ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารการพัฒนากษตรและสหกรณ์ ระดับกลาง หรือหลักสูตรที่สถาบันเกษตรราธิการรับรอง

ทั้งนี้ จะต้องสามารถเข้ารับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาผู้ทดแทนตำแหน่ง และมีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเข้าสู่เส้นทางการคัดเลือกในตำแหน่งประเภทอำนวยการต่อไป

**๓. พิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) โดยมีแนวทางและขั้นตอนการพิจารณา ดังนี้**

๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกและจัดทำรอบบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยเสนออธิบดีกรมพัฒนาที่ดินเป็นผู้แต่งตั้ง

๓.๒ พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

๓.๒.๑ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ พิจารณาจากการนำเสนอวิสัยทัศน์ ทศนคติ ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รวมไปถึงการแสดงความคิดเห็นต่างๆ โดยวิธีการสัมภาษณ์

๓.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมบุคคล พิจารณาจากผลการประเมินตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยกำหนดวิธีการประเมินในลักษณะ ๓๖๐ องศา (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา)

๓.๒.๓ อื่นๆ พิจารณาจากปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง สถิติการมาปฏิบัติราชการ การอุทิศเวลาให้ราชการ บุคลิกภาพ การฝึกอบรมที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง เป้าหมายหรือความสามารถพิเศษที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์แก่ตำแหน่งที่พิจารณา

๓.๓ มีการจัดทำฐานข้อมูลผู้มีศักยภาพที่ได้รับการคัดเลือก (Talent Inventory) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งต่อไป ซึ่ง

**๔. จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการสำหรับผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง** โดยกองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง กำหนดระยะเวลา ๒ ปี เสนอกรมฯ เพื่อพิจารณาเห็นชอบในการพัฒนาข้าราชการสำหรับผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่งให้เป็นผู้นำที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะ ประสพการณ์และสมรรถนะตามที่กรมฯ กำหนด และมีคุณสมบัติที่พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดังนี้

๔.๑ เป็นไปตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของกรมพัฒนาที่ดิน

๔.๒ มีประสพการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ

**๕. ติดตามประเมินผลและปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนา** กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการติดตามประเมินผลข้าราชการที่มีศักยภาพทุกๆ ๑ ปี และรายงานผลให้คณะกรรมการฯ ทราบ หากไม่ผ่านการประเมิน หรือมีความประพฤติ ไม่เหมาะสม หรือมีประวัติความผิดทางวินัย หรืออื่นๆ ที่กรมฯ กำหนดให้คณะกรรมการฯ พิจารณาให้ออกจากระบบคลังข้อมูลข้าราชการที่มีศักยภาพ (Talent Inventory) ได้

#### ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๑. หากผู้ปฏิบัติงานขาดการวิเคราะห์เกี่ยวกับตำแหน่งที่ทดแทนในการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) อย่างละเอียด ก็จะทำให้การสรรหาและคัดเลือกไม่มีประสิทธิภาพ ได้ข้าราชการที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง และอาจเกิดการสูญเสียงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการเหล่านั้นไป ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงควรมีการวางแผนและวิเคราะห์เกี่ยวกับตำแหน่งอย่างรัดกุมและรอบคอบ

๒. หากมีการเปลี่ยนแปลงผังโครงสร้างการจัดส่วนราชการและตำแหน่งอยู่บ่อยครั้ง ก็จะทำให้ยากต่อการกำหนดผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง ดังนั้น จึงควรมีการวางแผนในระยะยาว และประเมินสถานการณ์แนวโน้มในอนาคตไปด้วย เพื่อความต่อเนื่องในสรรหาและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กองกรเจ้าหน้าที่ที่สามารถวางแผนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการที่มีศักยภาพเพื่อทดแทนตำแหน่งจากการเกษียณอายุราชการและตำแหน่งที่หาผู้มีคุณสมบัติมาดำรงตำแหน่งยาก
๒. เพื่อเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานสูง (High Performance) และศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง (High Potential) ซึ่งจะเป็นเครื่องมือจูงใจข้าราชการให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ
๓. กรมพัฒนาที่ดินได้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และมีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและสามารถปฏิบัติราชการได้ต่อเนื่อง

## ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan)
๒. ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการที่มีศักยภาพเพื่อทดแทนตำแหน่ง

ลงชื่อ..... *Somrak* .....

(นางสาวจารุพรรณ สัตถาสารุชนะ)

ผู้ขอประเมิน

วันที่ *๑๕* / ..... กุมภาพันธ์ ..... / ๒๕๖๕ .....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือสำนัก

(ระบุความเห็น) ..... *เห็นสมควรขอแต่งตั้ง และส่งเสริมให้เข้ารับราชการได้* .....

ลงชื่อ..... *ปล.ท* .....

(นางปวีณา แสงเดือน)

ผู้อำนวยการกองกรเจ้าหน้าที่

วันที่ *๑๕* / ..... กุมภาพันธ์ ..... / ๒๕๖๕ .....