

ผลงานลำดับที่ ๑

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
(นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน

ของ

นางสาวจินตนา แสงวิมาน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
(นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ)

เพื่อประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
(นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ)

ตำแหน่งเลขที่ ๒๗๕๑

สังกัด กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน

กระทรวงมหาดไทย

คำนำ

ผลงานฉบับนี้เป็นผลงานลำดับที่ ๑ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน เพื่อใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน ซึ่งเป็นผลงานที่สะท้อนให้เห็นถึงเหตุผลความจำเป็น ความยุ่งยาก ซับซ้อน ของภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น และการทำหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ

ในการดำเนินการดังกล่าว ข้าพเจ้าได้ใช้ทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญในการศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ที่มุ่งเน้นการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ผ่านการมีหน่วยงานภาครัฐที่มีขนาดที่เหมาะสม กับบทบาทภารกิจ การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดคนดี คนเก่งให้ทำงาน ในภาครัฐ ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคล จำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการ บริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การนำเสนอผลงานทางวิชาการข้างต้น จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือ ส่วนราชการอื่นสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

นางสาวจินตนา แสงวิมาน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่
ผู้ขอรับการประเมิน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
แบบการเสนอผลงาน	๑
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง	๑
ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	๒
๑. เรื่อง	๒
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๒
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒
๓.๑ ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรและนโยบายของรัฐ	๓
๓.๒ ด้านระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๔
๓.๓ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
๓.๔ ความรู้ ความเข้าใจ และเป้าหมายหลักในการดำเนินการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๐
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๑๐
๔.๑ สรุปสาระสำคัญ	๑๐
๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ	๑๑
- แผนงาน/โครงการของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน	๑๕
- การดำเนินการตามแผนงาน/โครงการของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน	๒๒
๔.๓ เป้าหมายของงาน	๔๓
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๔๔
๕.๑ เชิงปริมาณ	๔๔
๕.๒ เชิงคุณภาพ	๔๔
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๔๔
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๔๔
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๔๔
๙. ข้อเสนอแนะ	๔๕
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๔๕
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๔๕

สารบัญ

	หน้า
ภาคผนวก ก.	๔๖
๐ เอกสารประกอบแบบการเสนอผลงาน เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน	
- การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน	๔๗
ภาคผนวก ข.	๔๘
๐ เอกสารประกอบการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน	
- เรื่องที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและกรอบอัตรากำลังของกองแผนงาน	๔๙
- เรื่องที่ ๒ การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครสาขา สำนักงานที่ดินจังหวัด และสำนักงานที่ดิน จังหวัดสาขา	๕๐
- เรื่องที่ ๓ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการในสำนักงานที่ดินจังหวัด	๕๑
- เรื่องที่ ๔ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง	๕๒
- เรื่องที่ ๕ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน ของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสาขา จำนวน ๓๖ ตำแหน่ง	๕๓

แบบการเสนอผลงาน

(ระดับเชี่ยวชาญ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน นางสาวจินตนา แสงวิมาน

๐ ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล และควบคุมการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- การสำรวจ จัดเก็บข้อมูล เพื่อวางแผนกำลังคน กำหนดและเกลี่ยอัตรากำลัง
- ติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคน
- ขอสนับสนุนอัตราเงินเดือนใหม่
- จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เกณฑ์มาตรฐานการทำงาน แผนปฏิบัติงาน
- รายงานผลการดำเนินงานด้านกำลังคน
- ศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายด้านบริหารงานบุคคล
- ศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะในการทบทวนบทบาท ภารกิจ วิธีปฏิบัติงาน และจัดลำดับความสำคัญ

ของงาน

- กำหนดและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงาน การจัดส่วนราชการ การจัดและพัฒนาระบบงานของ

ส่วนราชการ

- ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาส่วนราชการ
- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๐ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ)

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง โดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะเชิงนโยบายให้ผู้บริหารและ อ.ก.พ. กรม เพื่อประกอบการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตลอดจนงานบริการด้านบุคคล ในเรื่องสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ (Advisory function)

- ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแปลงนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของประเทศ ไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติฯ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฯ และนโยบายสำคัญของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Strategic implementation function)

- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับการกำหนดมาตรการการปฏิบัติงานบุคคลต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดินดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนด และถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด เช่น การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะและอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง

การรับรองคุณวุฒิและการตรวจสอบการบรรจุเข้ารับราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เช่น การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง (Regulatory function)

- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมและให้การสนับสนุนทรัพยากรในการศึกษาและพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ และสอดคล้องกับงบประมาณและทรัพยากรในองค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร การกำหนดตำแหน่ง การประเมินค่างาน การจัดแบ่งส่วนราชการ และระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ (Research and development function)

- ให้คำปรึกษาแนะนำเชิงวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลรวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีประสิทธิภาพสูงสุด (Counseling function)

- วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผน โดยเชื่อมโยงหรือบูรณาการแผนงาน โครงการในระดับกลยุทธ์ของกรมที่ดิน และในภาพรวมของกระทรวงมหาดไทย แก่ปัญหาในการปฏิบัติงาน ติดตาม ประเมินผล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

- ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของกรมที่ดินให้เป็นไปตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการดำเนินงานดังกล่าวนี้จะต้องเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติฯ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฯ และนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของรัฐบาลด้วย (Monitoring and evaluation function)

- ประสานงานร่วมกับหน่วยงานกลางด้านการบริหารงานบุคคลระดับกระทรวง สำนักงาน ก.พ. กรมอื่นในสังกัดกระทรวงมหาดไทย และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ คณะทำงานที่เกี่ยวข้องในฐานะผู้แทนกรมที่ดินตามที่ได้รับมอบหมาย (Collaboration function)

- เป็นวิทยากรเพื่อเผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เช่น กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล รวมถึงการจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดินและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย (Disseminator function)

- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคลระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ มิถุนายน ๒๕๖๒ - สิงหาคม ๒๕๖๒

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้าพเจ้าได้ใช้ทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญในการศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ซึ่งสามารถจำแนกได้ ๔ ด้าน ดังนี้

๓.๑ ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรและนโยบายของรัฐ เพื่อใช้ประกอบในการศึกษา วิเคราะห์ เหตุผล ความจำเป็น และการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจของกองการเจ้าหน้าที่ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของกรมที่ดิน โดยองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรและนโยบายของรัฐที่ใช้ในผลงานเรื่องนี้ มีดังนี้

๓.๑.๑ สภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของกรมที่ดิน

(๑) การเปลี่ยนแปลงการจำแนกตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๕๑

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ส่งผลให้ สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการจัดข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับ โดยในส่วนของ กรมที่ดินซึ่งเป็นหน่วยงานราชการขนาดใหญ่ แบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็นราชการบริหารส่วนกลางและ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีข้าราชการ จำนวน ๑๑,๐๒๒ อัตรา มีสายงาน จำนวน ๓๙ สายงาน สำหรับสายงาน ที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) เจ้าหน้าที่บริหารงานที่ดิน ระดับ ๖ - ๗ เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงิน และบัญชี ระดับ ๖ - ๗ เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ระดับ ๖ - ๗ กรณีไม่มีวุฒิปริญญาตรี และเจ้าพนักงานที่ดิน จังหวัด (สาขา) เจ้าหน้าที่บริหารงานที่ดิน ระดับ ๖ - ๗ เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ระดับ ๖ - ๗ เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ระดับ ๖ - ๗ กรณีมีวุฒิปริญญาตรี ในเรื่องของการเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การลด ความก้าวหน้า หรือสิทธิประโยชน์ในสายงานใหม่เมื่อเทียบกับสายงานเดิม การถูกปรับลดตำแหน่ง (ตำแหน่ง จากเดิมที่ดำรงตำแหน่งฐานะหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน) และจะต้องถูกจัดให้เข้ามาอยู่ในระดับเดียวกัน เช่น ระดับ ๖ - ๗ จัดให้อยู่ในระดับเดียวกัน (ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) และระดับ ๕ - ๖ จัดให้อยู่ใน ระดับเดียวกัน (ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน) ตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น ที่ได้รับผลกระทบในครั้งนี้ จำนวน ๑,๒๕๕ คน ซึ่งกรมที่ดินได้ดำเนินการแก้ไขปัญหามาโดยตลอด ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดไม่เกิดความรู้สึก เหลื่อมล้ำและขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าว เป็นตำแหน่งสายงานเปิดไม่จำกัด วุฒิทางการศึกษา ข้าราชการทุกคนที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ด้านอื่น ๆ เช่น ระยะเวลาการครองตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ตรงตามที่กำหนด สามารถเข้ามาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานได้ โดยสายงานดังกล่าว กำหนดขึ้นเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับข้าราชการทุกคน ทั้งผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือมี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และเป็นเส้นทางที่กรมที่ดินกำหนดไว้เพื่อให้ทุกคนสามารถโยกย้ายหรือ สับเปลี่ยนให้มาดำรงตำแหน่งและก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารได้ แต่เมื่อมีการจัดเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้มีการจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยนำ วุฒิการศึกษามาเป็นตัวกำหนดในการจัดประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับ โดยสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงาน มีการกำหนดสายงานใหม่ พิจารณาจากลักษณะงานที่รับผิดชอบ และจำแนกตำแหน่ง เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ สำหรับผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และตำแหน่งประเภททั่วไป สำหรับผู้ที่ไม่วุฒิปริญญาตรี หรือมีแต่ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก่อให้เกิดปัญหาความแตกต่างในลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกัน แต่อยู่ในตำแหน่งและสายงานต่างประเภทกัน ทำให้เกิดความรู้สึกเหลื่อมล้ำของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงาน เจ้าหน้าที่บริหารงาน และก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ ซึ่งแต่เดิมสายงาน เจ้าหน้าที่บริหารงาน ไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) เจ้าหน้าที่บริหารงานที่ดินอำเภอ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน และหัวหน้าฝ่ายควบคุมและรักษาหลักฐานที่ดิน ถือเป็นสายงานเปิด

ที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษาเข้ามาเป็นตัวกำหนด จึงสามารถแต่งตั้ง ย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้ แต่เมื่อมีการนำวุฒิการศึกษามาเป็นเกณฑ์ในการจำแนกประเภทตำแหน่ง ทำให้ข้าราชการตำแหน่งเดียวกันในระบบเดิมถูกจำแนกเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จึงไม่สามารถย้ายข้ามประเภทตำแหน่งได้ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าในการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้คัดเลือกจากข้าราชการจากกลุ่มประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษหรือกลุ่มประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ซึ่งแตกต่างจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เดิมที่ใช้หลักเกณฑ์กำหนดวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานที่ดิน ๘ ให้พิจารณาจากข้าราชการระดับ ๗ ซึ่งมีความอาวุโส มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาแต่งตั้ง แต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำนักงาน ก.พ. ได้ยกเลิกสายงานเจ้าหน้าที่บริหารและให้พิจารณาลักษณะงาน คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง (วุฒิการศึกษา) เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานที่ดิน ๗ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (รวบระดับ ๖ และระดับ ๗) และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (รวบระดับ ๗ และระดับ ๘) ดังนั้น ในการพิจารณาลักษณะงานของตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) เจ้าพนักงานที่ดินอำเภอ หัวหน้าฝ่ายที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานวิชาการ จึงถูกกำหนดให้อยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ส่วนผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติ (ไม่มีวุฒิการศึกษา) กำหนดให้อยู่ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ แตกต่างของตำแหน่งที่มาจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานที่ดิน ๗ เหมือนกัน เนื่องจากผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติ (วุฒิการศึกษา) เมื่อจัดไว้ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จะเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นได้ แต่ผู้มีคุณสมบัติตรง (วุฒิการศึกษา) เมื่อถูกจัดให้อยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ระดับ ๗ เดิม) จะเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ระดับต้น เนื่องจากหากจะเลื่อนตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการ ระดับต้นได้ ต้องได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือผ่านการประเมินเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษก่อน ยังคงเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่การจำแนกตำแหน่งอีกจำนวน ๒๐๐ คน แยกเป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๑๓๙ คน และประเภททั่วไป จำนวน ๖๑ คน

และที่ผ่านมา กรมที่ดินได้มีการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างเส้นทางก้าวหน้าให้ข้าราชการในสังกัด โดยการศึกษา หลักเกณฑ์ วิธีการ ที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) ระดับชำนาญการ ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ซึ่งสามารถที่จะดำเนินการเก็บข้อมูล รายละเอียด ตามหลักเกณฑ์ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวมาแล้ว หลังจากที่ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน ๔ ครั้ง จำนวน ๑๗๔ สาขา ซึ่งแต่ละครั้งจะต้องมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และองค์ประกอบต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย และรองรับภารกิจที่เป็นปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญขององค์ประกอบด้านต่าง ๆ ปัจจุบันยังคงเหลืออีกจำนวน ๒๔ สาขา โดยกองการเจ้าหน้าที่ตั้งเป้าหมายที่จะดำเนินการให้ครบถ้วนทุกสำนักงานที่ดินสาขา เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าให้กับข้าราชการและรองรับภารกิจให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ความรับผิดชอบ

(๒) การปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ

กรมที่ดินมีการแบ่งส่วนราชการเป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน ๘๔๙ หน่วยงาน โดยแต่ละส่วนราชการมีโครงสร้างอำนาจหน้าที่และโครงสร้างอัตรากำลังเป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๔๕ และ พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งโครงสร้าง

ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมที่ดินที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ส่งผลให้การบริหารจัดการไม่มีความทันสมัยและความชัดเจนในการมอบหมายงาน ทั้งนี้ กรมที่ดินไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากไม่สามารถสนับสนุนอัตรากำลังให้กับหน่วยงานที่ขาดแคลนได้ ถึงแม้ว่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ จะมีการปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ แต่ก็ไม่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างหน้าที่ภายใน และอัตรากำลังให้มีความเป็นปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น การแบ่งงานภายในของสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร/จังหวัด/สาขา เป็น ๒ รูปแบบ คือ (๑) มีการแบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียน เป็น ๓ งาน ประกอบด้วย งานทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ๑ งานทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ๒ และงานทะเบียนที่ดิน รวมจำนวน ๑๔๘ สำนักงาน (๒) ไม่มีการแบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียน รวม ๒๗๗ สำนักงาน ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินต้องปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนแตกต่างกัน เนื่องจากงานทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ๑ เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จภายใน ๑ วัน เช่น การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ขาย ขายฝาก ให้ เช่า จำนอง) ในขณะที่งานทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ๒ มีขั้นตอนกระบวนการที่ไม่สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จภายใน ๑ วัน เช่น การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน (โฉนดที่ดิน หนังสือรับการทำประโยชน์) และ (๓) งานทะเบียนที่ดินเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุม จัดเก็บ รักษาเอกสารทางทะเบียนที่ดิน ซึ่งไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนแต่อย่างใด ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างในเรื่องความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในให้เป็นรูปแบบเดียวกันทุกสำนักงานโดยไม่มีการแบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียน หรือในราชการบริหารส่วนกลาง (กอง/สำนัก ต่าง ๆ) ซึ่งการแบ่งงานภายในมีการกำหนดชื่อกลุ่ม/กลุ่มงาน/ส่วน/ฝ่าย แตกต่างกันไป และไม่เป็นไปตามแนวทางการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม เช่น งานอำนวยการ กำหนดชื่อเป็นหลายรูปแบบ (งานบริหารทั่วไป ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายอำนวยการหรือกลุ่มงานอำนวยการ) ทำให้เกิดความรู้สึกสับสนในบทบาทและสถานะที่แตกต่างกัน (หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น) จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในให้เป็นไปในรูปแบบและแนวทางเดียวกัน

(๓) การบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยวิธีการจ้างงานรูปแบบอื่น

ปัจจุบันกรมที่ดินได้รับมอบภารกิจในการลดระยะเวลาการนัดรังวัดเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงานรังวัดของสำนักงานที่ดิน และโครงการนำเข้าข้อมูลในฐานข้อมูลศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน ด้วยข้อจำกัดในด้านอัตรากำลังตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ สำนักงานที่ดินจึงต้องบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยวิธีการจ้างงานรูปแบบอื่น ทั้งในส่วนของจ้างลูกจ้างชั่วคราวจ้างเหมาบริการ เพื่อให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการจ้างงานดังกล่าวอยู่ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทั้งนี้ ตามโครงสร้างของฝ่ายรังวัด หน้าที่ในการจัดทำข้อมูล ส่งหมายข้างเคียง รับคำขอรังวัดเป็นหน้าที่ของงานบริหารงานช่าง แต่ในทางปฏิบัติในปัจจุบันเพื่อให้การลดระยะเวลานัดรังวัดเป็นไปตามนโยบายและอยู่ภายใต้มาตรฐาน ๖๐ วัน จึงจำเป็นต้องให้ผู้ดำรงตำแหน่งในงานบริหารงานช่างไปทำการรังวัด ซึ่งส่งผลกระทบต่อในการดำเนินงานทางธุรการช่างรังวัดที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการจ้างธุรการช่างรังวัดเข้ามาดำเนินการทดแทนอัตรากำลังข้าราชการ และด้วยอัตรากำลังข้าราชการในฝ่ายทะเบียนไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการนำเข้าข้อมูลที่ดินในระบบสารสนเทศ ที่จะต้องให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียให้กับประชาชนที่มาทำธุรกรรมที่ดินและเป็นการรองรับการจดทะเบียนออนไลน์ของกรมที่ดิน ซึ่งทั้งฝ่ายรังวัดและฝ่ายทะเบียนจำเป็นต้องใช้

อัตรากำลังเพิ่มขึ้น แต่ด้วยข้อจำกัดในเรื่องอัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจ้างงานรูปแบบอื่น ซึ่งการจ้างงานดังกล่าวยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยการจ้างลูกจ้างชั่วคราวและจ้างเหมาบริการได้รับเงินสนับสนุนจากค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บรายได้ให้กับกรมสรรพากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าจ้างในการจัดเก็บอากรแสตมป์ พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าจ้างในการจัดเก็บภาษีอากร ให้แก่ราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓

๓.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายที่เน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ผ่านการมีหน่วยงานภาครัฐที่มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ การปรับวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การนำเทคโนโลยีและระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้ทำงานในภาครัฐ โดยกองการเจ้าหน้าที่จะต้องวางแผน ประเมินผลการใช้กำลังคนของกรมที่ดิน และกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีการนำระบบสารสนเทศกำลังคนมาใช้เพื่อบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน ตลอดจนพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและธำรงรักษาบุคลากรให้เกิดความผูกพันกับองค์กร โดยการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยข้าพเจ้ามีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ประเมินผลการใช้กำลังคนของกรมที่ดิน และกำหนดโครงสร้างอัตรากำลัง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการในเส้นทางความก้าวหน้าในราชการ

๓.๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพดมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ซึ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านระบบการบริหารงานและบุคลากร มีการบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม โดยกองการเจ้าหน้าที่ต้องพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง การจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามนโยบายรัฐบาล ๔.๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการกรมที่ดินมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถขับเคลื่อนนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกรมที่ดินได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยข้าพเจ้ามีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ของกรมที่ดิน ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล และการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการและคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบุคคลเพื่อให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นของข้าราชการและบุคคลภายนอก

๓.๑.๔ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ประเด็นปฏิรูปที่ ๓ โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม และมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคณบดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ โดยกองการเจ้าหน้าที่ต้องวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนของกรมที่ดินให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานงบประมาณและทรัพยากรในองค์กร มีการจัดทำเกณฑ์ในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อให้เกิดความสมดุลกับบทบาท ภารกิจ การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนัก/กอง การกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการยุบเลิกภารกิจหรือปรับลดหน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่มีปริมาณงานน้อย พร้อมกับเกลี้ยอัตรากำลังให้กับสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาที่มีความต้องการด้านอัตรากำลังมากกว่า การพัฒนาและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ ตลอดจนจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการดึงดูดและรักษาคณบดีคนเก่งไว้ในองค์กร โดยข้าพเจ้ามีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนัก/กอง การกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการยุบเลิกภารกิจหรือปรับลดหน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่มีปริมาณงานน้อย พร้อมกับเกลี้ยอัตรากำลังให้กับสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาที่มีความต้องการด้านอัตรากำลังมากกว่า

๓.๑.๕ นโยบายสำคัญของรัฐบาล

รัฐบาลมีนโยบายสำคัญในการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยกองการเจ้าหน้าที่ต้องกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการกำหนดมาตรการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดินบรรลุตามตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.พ. กำหนด การจัดสรรอัตรากำลังสำหรับปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินให้เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการประวิงเวลา เรียบร้อยผลประโยชน์ หรือใช้อำนาจโดยไม่ชอบ การพัฒนาระบบการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง โดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้มีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ซึ่งกรมที่ดินจะต้องมุ่งเน้นให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด เพิ่มทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์นโยบาย แนวคิด และวิธีการ ที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลในภาครัฐ โดยการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยกองการเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของกรมที่ดินให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งจะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ที่มีเป้าหมายให้ส่วนราชการเตรียมการ

วางแผนการบริหารกำลังคน ทั้งประเภทและจำนวนที่เหมาะสมสอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ โดยกองการเจ้าหน้าที่จะต้องวิเคราะห์บทบาทภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ อัตรากำลังคนของกรมที่ดิน และจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ ประเภทตำแหน่ง และแนวทางการใช้อัตรากำลัง เพื่อพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังที่ต้องถูกยุบเลิกเพราะเกษียณอายุคืนให้แก่ส่วนราชการ และเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำมีความสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน มีรูปแบบการใช้กำลังคนที่หลากหลาย มีการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้น มีการรายงานผลการใช้กำลังคนทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ เพื่อเตรียมความพร้อมในระยะ ๓ ปี ๕ ปี รวมทั้งวิเคราะห์ ทบทวน และวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรในเชิงรุกในสายงานที่ขาดแคลน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของกรมอย่างทันทั่วถึง โดยข้าพเจ้ามีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ การวิเคราะห์บทบาทภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ อัตรากำลังคนของกรมที่ดิน การจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ ประเภทตำแหน่ง และแนวทางการใช้อัตรากำลัง เพื่อพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังที่ต้องถูกยุบเลิกเพราะเกษียณอายุคืนให้แก่ส่วนราชการ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำมีความสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงาน ตลอดจนการรายงานผลการใช้กำลังคน

๓.๑.๖ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และยุทธศาสตร์กรมที่ดิน

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทยฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล ได้มุ่งเน้นให้พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและพื้นที่ ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า โดยจัดทำแนวทางคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เน้นการกำหนดแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ โดยจัดทำโครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลังของกรมที่ดินทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ยุทธศาสตร์กรมที่ดิน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริการประชาชนด้วยระบบออนไลน์ทั่วประเทศให้มีมาตรฐานสากลด้วยบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่จะต้องบริหารทรัพยากรบุคคล วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม และสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของกรมที่ดิน โดยข้าพเจ้ามีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ การวิเคราะห์ และทบทวนภารกิจ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของบทบาทภารกิจ แนวทางการใช้อัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และการจ้างงานในรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้น การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ของกรมที่ดิน ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน

๓.๒ ด้านระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยระเบียบและข้อกฎหมายที่ใช้ในผลงานเรื่องนี้ มีดังนี้

๓.๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔๗ บัญญัติว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๘

๓.๒.๒ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ดังนี้

(๑) หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรม มีเงื่อนไข ดังนี้

๑) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ การวางแผนกำลังคน การกำหนดแผนการสร้างทางก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ รวมทั้ง ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การติดตามประเมินผล และการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

๒) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว จะต้องพิจารณาถึงปริมาณงานความเหมาะสม และประสิทธิภาพของงานในส่วนราชการเป็นหลักด้วย และต้องเป็นงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในสำนักบริหารกลาง กองการเจ้าหน้าที่ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่หัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(๒) หลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เพิ่มขึ้นให้นำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิก โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมายุบจะต้องครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ โดยใช้ตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามประเภทและระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด

๓.๓ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการวางแผนอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย และยุทธศาสตร์กรมที่ดิน

๓.๔ ความรู้ ความเข้าใจ และเป้าหมายหลักในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทยและยุทธศาสตร์กรมที่ดิน

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๔.๑ สรุปสาระสำคัญ

เป็นการกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ยังไม่มีหน่วยงานใดที่มีการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว กระบวนการดำเนินการจึงต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และรักษาไว้ ตลอดจนกระบวนการสร้างความเป็นธรรมในระบบการบริหารงานบุคคล โดยต้องศึกษา วิเคราะห์ ความเปลี่ยนแปลงทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงระบบ และวิธีการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำมาวางแผนและกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยวิธีการจัดทำข้อมูลประกอบการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และแบบประเมินค่างาน เพื่อประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ในประเด็นคำถาม ๒๐ คำถาม ในการวัดคุณภาพ ความยั่งยืนของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผ่านโปรแกรมประเมินค่างาน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพิจารณากำหนดตำแหน่งภายใต้องค์ประกอบหลัก ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบย่อย และการวัดความสัมพันธ์ในการประเมินค่างาน ซึ่งประกอบด้วยคำถาม ๒๐ คำถาม ที่เป็นประเด็นคำถามสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในทางวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยาก ซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง ซึ่งต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์ในการพิจารณาประเด็นข้อเท็จจริงที่เกิด และการดำเนินการทั้งในระยะสั้น/ระยะยาวที่ผ่านมา และคาดการณ์แนวทางการดำเนินงานเพื่อใช้ตอบคำถามชี้แจงเหตุผลประกอบในแต่ละประเด็นคำถาม และการเลือกข้อคำถามในแต่ละหัวข้อคำถาม มีผลต่อการประเมินค่างานของตำแหน่งที่ต้องให้ผ่านเกณฑ์การตัดสินคะแนนระหว่าง ๖๓๑ - ๙๐๐ คะแนน และการกำหนดแผนงาน/โครงการที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีการวิเคราะห์ และดำเนินการให้เป็นรูปธรรม ภายในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งทางวิชาการเชิงนโยบาย เพื่อประกอบการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และในการนำเสนอต่อคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งในการจัดทำข้อมูลรายละเอียดประกอบการพิจารณาจะต้องแสดงเนื้อหาให้เห็นถึงบทบาทภารกิจ หน้าที่ เหตุผลความจำเป็น และผลลัพธ์ที่ได้จากการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องเข้ามามีบทบาทในฐานะผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านการวางแผนอัตรากำลัง ให้มีความสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ การสรรหาบุคคล ทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ การบรรจุและแต่งตั้ง ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่มีความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

ข้าพเจ้าได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน ในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน ดังต่อไปนี้

๔.๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจำแนกประเภท ตำแหน่ง ระดับของข้าราชการในแต่ละระดับที่ส่งผลกระทบต่อผู้ดำรงตำแหน่ง การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในแต่ละประเภท ระดับ ซึ่งต้องมีการทบทวน ปรับปรุง หลักเกณฑ์และองค์ประกอบให้มีความทันสมัย และรองรับภารกิจที่เป็นปัจจุบัน ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายที่เน้นการตอบสนองความต้องการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ผ่านการมีหน่วยงานภาครัฐที่มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ การปรับวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม โดยกองการเจ้าหน้าที่จะต้องวางแผน ประเมินผลการใช้กำลังคน และกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ซึ่งมีความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ต้องพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ในประเด็นปฏิรูปที่ ๓ โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม และมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคณดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ โดยกองการเจ้าหน้าที่ต้องวางแผน และบริหารจัดการกำลังคนของกรมที่ดินให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน นโยบายรัฐบาล ที่ส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ต้องกำหนดทิศทาง และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ที่กำหนดให้ส่วนราชการ อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไขที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุงพัฒนาหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ ต้องพิจารณาถึงปริมาณงาน ความเหมาะสม และประสิทธิภาพของงานในส่วนราชการเป็นหลัก และต้องเป็นงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ ที่หัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๔.๒.๒ ศึกษาข้อเท็จจริง ความเปลี่ยนแปลง ภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านนโยบาย ด้านกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำข้อเท็จจริงมาศึกษา วิเคราะห์ว่าความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลกระทบอย่างไร และมีแนวโน้มต่อไปอย่างไรกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ

และปริมาณของอัตรากำลังมีความเหมาะสมหรือไม่ โดยการนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาวางแผนความต้องการด้านอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการให้ตรงตามความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ของประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับ ในการขับเคลื่อนภารกิจที่เปลี่ยนแปลงของกรมที่ดิน โดยหารือร่วมกับสำนักงาน ก.พ. กระทรวงมหาดไทย และแนวทางของส่วนราชการอื่นที่มีการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำคำขอ

๔.๒.๓ นำข้อมูลในแต่ละประเด็นทั้งสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ นโยบายสำคัญรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล มาศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำร่างคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) ทั้งในส่วนรายละเอียดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมร่างรายละเอียดจัดทำแบบการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ในประเด็นหัวข้อคำถาม ๒๐ คำถาม เพื่อวัดคุณภาพ ความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน โดยผ่านโปรแกรมประเมินค่างาน เป็นเครื่องมือในการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง ภายใต้โครงสร้างหลัก ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบย่อย และการวัดความสัมพันธ์ในการประเมินค่างาน ประกอบด้วย ประเด็นหัวข้อคำถาม ๒๐ คำถาม ซึ่งต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ผ่านมา และความคาดหวังในการดำเนินการในอนาคต เพื่อกำหนดเป็นแผนดำเนินการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ประกอบการตอบคำถาม พร้อมชี้แจงเหตุผลประกอบในแต่ละประเด็นคำถาม และการเลือกข้อความที่ส่งผลต่อการประเมินค่างานในแต่ละหัวข้อคำถาม ที่ต้องผ่านเกณฑ์การตัดสินคะแนนระหว่าง ๖๓๑ - ๙๐๐ คะแนนดังต่อไปนี้

(๑) องค์ประกอบหลักด้านความรู้ที่จำเป็นในงาน

๑. ความรู้ และความชำนาญ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๔ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ระดับการศึกษา เป็นการประเมินค่างานจากระดับการศึกษาที่ตำแหน่งนั้นต้องการ หรือจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่ ๒ ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง เป็นการประเมินค่างานจากประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น

ข้อที่ ๓ ความรู้ที่จำเป็นในงาน เป็นการประเมินค่างานจากระดับของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงาน และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต้องใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง

ข้อที่ ๔ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค เป็นการประเมินค่างานจากระดับของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรอบรู้ และความชำนาญงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง

๒. การบริหารจัดการ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๕ การบริหารจัดการ เป็นการประเมินค่างานจากระดับและขอบเขตของความสามารถในการดำเนินการที่จะทำให้เกิดกิจกรรมหรือเกิดการปฏิบัติอันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ภายใต้ทรัพยากรที่มี

ข้อที่ ๖ ลักษณะของการทำงานเป็นทีม เป็นการประเมินค่างานจากระดับและบทบาทการมีส่วนร่วมของตำแหน่งต่อผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่กำหนด

ข้อที่ ๗ การวางแผน เป็นการประเมินค่างานจากระบวนการบริหารงาน โดยมีแนวทางในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามแผนงาน/โครงการ ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๓. การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๘ มนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน เป็นการประเมินค่างานจากลักษณะของความสัมพันธในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

ข้อที่ ๙ การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน เป็นการประเมินค่างานจากลักษณะการติดต่อสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันอันจะนำไปสู่การยอมรับ การเห็นพ้อง การให้ความร่วมมือ และให้การสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน

(๒) องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

๔. กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑๐ กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา เป็นการประเมินค่างานจากแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ภายใต้กรอบแนวคิด เป้าหมาย และนโยบายของส่วนราชการ

ข้อที่ ๑๑ อิสระในการคิด เป็นการประเมินค่างานจากระดับของการคิดหรือการตัดสินใจที่จะพิจารณาดำเนินการตามกรอบและแนวทางที่มีอยู่ หรือกำหนดแนวทาง ทิศทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

๕. ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑๒ ความท้าทายในงาน เป็นการประเมินค่างานจากลักษณะงานที่ต้องการแก้ไขหรือการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในงานของตำแหน่งให้ลุล่วงไปได้ด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ

ข้อที่ ๑๓ การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการประเมินค่างานจากลักษณะงานที่ต้องใช้กระบวนการคิด พิจารณา จำแนก สังเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย และนโยบายของส่วนราชการ

(๓) องค์ประกอบหลักด้านการรับผิดชอบ

๖. อิสระในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑๔ อิสระในการทำงาน เป็นการประเมินค่างานจากระดับของการวินิจฉัยหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดเชิงนโยบายของส่วนราชการ

ข้อที่ ๑๕ การได้รับอำนาจในการทำงาน เป็นการประเมินค่างานจากการปฏิบัติงานตามระดับของการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และบังคับบัญชา หรือมีอำนาจในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่ ๑๖ อำนาจในการตัดสินใจ เป็นการประเมินค่างานจากระดับของการใช้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

๗. ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

ข้อที่ ๑๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่างานจากระดับและขอบเขตผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน กรม กระทรวง และประเทศ

๘. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ข้อที่ ๑๘ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง เป็นการประเมินค่างานจากบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งตามภารกิจของส่วนราชการ

(๔) การตรวจสอบผลการประเมินค่างาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

ข้อที่ ๑๙ วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง เป็นการตรวจสอบผลการประเมินค่างานโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่งที่ประเมิน

ข้อที่ ๒๐ ประเภท และระดับตำแหน่ง เป็นการตรวจสอบผลการประเมินค่างาน โดยพิจารณาจากประเภท และระดับของตำแหน่งที่ประเมิน

๔.๒.๔ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลง และภารกิจของกรมที่ดินที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านนโยบาย และด้านกฎหมาย เพื่อนำมากำหนดแนวทาง และวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดินให้เกิดประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล โดยการกำหนดแผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด เป้าประสงค์ และค่าเป้าหมายในการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ซึ่งเป็นการกำหนดตัวชี้วัดของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ และใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม

การจัดทำแผนงาน/โครงการ ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน

คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงมหาดไทย ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน แต่เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) และเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในเรื่องความคุ้มค่าในการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว คณะกรรมการฯ ได้ให้กรมที่ดินดำเนินการจัดทำแผนในลักษณะคำรับรองในการใช้ตำแหน่งว่าผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) จะดำเนินการในเรื่องใดบ้างและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างไรบ้างเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดินในเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม

ข้าพเจ้าจึงได้จัดทำแผนงาน/โครงการ ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน ซึ่งเป็นการกำหนดตัวชี้วัดของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาที่ดำเนินการ (นับตั้งแต่วันที่แต่งตั้ง ผู้เชี่ยวชาญ)		
			ปี ๑	ปี ๒	ปี ๓	ปี ๔	ปี ๕	ปี ๑	ปี ๒	ปี ๓
๑. การปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งงานภายในและ โครงสร้างอัตรากำลังของ กรมที่ดินทั้งในราชการ บริหารส่วนกลางและราชการ บริหารส่วนภูมิภาค	๑.๑ เนื่องจากโครงสร้างการแบ่งงานภายใน และโครงสร้างอัตรากำลังของกรมที่ดินไม่ได้ ปรับปรุงมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ทำให้โครงสร้าง ดังกล่าวไม่มีความสอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไป และไม่สามารถ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติฯ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฯ แผนปฏิรูปประเทศ รวมถึง นโยบายสำคัญของรัฐบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของกรมที่ดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการ ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและ โครงสร้างอัตรากำลังของกรมที่ดินทั้งใน ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งงานภายในและ โครงสร้างอัตรากำลังของกรมที่ดิน ในราชการบริหารส่วนกลางและราชการ บริหารส่วนภูมิภาค	๑	๒	๓	๔	๕	ปี ๑	ปี ๒	ปี ๓
			๑	๒	๓	๔	๕		←	

หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยระดับความสำเร็จ ดังนี้

ระดับ ๑ รวบรวมข้อมูลปริมาณงาน บทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไปของหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อศึกษา วิเคราะห์
สภาพปัญหาและผลกระทบในการบริหารจัดการของหน่วยงาน อันเนื่องมาจากโครงสร้างการแบ่งงานภายในและโครงสร้างอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้อง
กับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่ทางเลือกที่เหมาะสมในการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและ
โครงสร้างอัตรากำลัง

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาที่ดำเนินการ (นับตั้งแต่วันที่แต่งตั้ง ผู้เชี่ยวชาญ)		
			๑	๒	๓	๔	๕	ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓
๓. การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งในสำนักงานที่ดิน จังหวัดและสำนักงานที่ดิน จังหวัด (สาขา)	เพื่อแก้ไขปัญหาค่าเช่าที่ดินระหว่างผู้ดำรง ตำแหน่งในสายงานประเพณีวิชาการและประเภท ทั่วไป	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย อำนวยการ เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และระดับชำนาญงาน	๑	๒	๓	๔	๕			
๓.๑ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย อำนวยการ เป็นตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และระดับชำนาญงาน	หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ รวบรวมข้อมูล และศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาความเหลื่อมล้ำของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเพณีวิชาการและประเภททั่วไป ระดับ ๒ จัดทำข้อมูลและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเสนอต่อผู้บริหารและ อ.ก.พ. กรม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย อำนวยการ เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และระดับชำนาญงาน									

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาที่ดำเนินการ (นับตั้งแต่วันที่แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ)
			ปี					
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓๒ ดำเนินงานจ้างพนักงานที่دينจังหวัด (สาขา) จากตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น	เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งต้องใช้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติฯ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฯ แผนปฏิรูปประเทศ รวมถึงนโยบายสำคัญที่รัฐบาลมอบหมายให้กรมที่ดินดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) จากตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น	๑	๒	๓	๔	๕	ปี ๑ ปี ๒ ปี ๓
๓๓ จัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่แสดงให้เห็นถึงการศึกษ วิเคราะห์ สภาพปัญหา และเหตุผลความจำเป็นที่ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ตลอดจนประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้การจัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งมีความถูกต้อง และครบถ้วนสมบูรณ์ ๓๔ นำเสนอคณะทำงานกลั่นกรองการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปของกระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณาอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ๓๕ จัดทำคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและบัญชีรายละเอียดการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเสนอต่อผู้บริหาร พร้อมแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป	ระดับ ๓ จัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่แสดงให้เห็นถึงการศึกษ วิเคราะห์ สภาพปัญหา และเหตุผลความจำเป็นที่ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ตลอดจนประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้การจัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งมีความถูกต้อง และครบถ้วนสมบูรณ์ ระดับ ๔ นำเสนอคณะทำงานกลั่นกรองการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปของกระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณาอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระดับ ๕ จัดทำคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและบัญชีรายละเอียดการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเสนอต่อผู้บริหาร พร้อมแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป	ระดับ ๓ จัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่แสดงให้เห็นถึงการศึกษ วิเคราะห์ สภาพปัญหา และเหตุผลความจำเป็นที่ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ตลอดจนประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้การจัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งมีความถูกต้อง และครบถ้วนสมบูรณ์ ระดับ ๔ นำเสนอคณะทำงานกลั่นกรองการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปของกระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณาอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระดับ ๕ จัดทำคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและบัญชีรายละเอียดการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเสนอต่อผู้บริหาร พร้อมแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป	๑	๒	๓	๔	๕	ปี ๑ ปี ๒ ปี ๓

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาที่ดำเนินการ (นับตั้งแต่วันที่แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ)				
								ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓		
			๑	๒	๓	๔	๕					
๓.๓ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน จากระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ												

ระดับ ๒	จัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่แสดงให้เห็นถึงการศึกษา วิเคราะห์เหตุผลความจำเป็น ปริมาณงาน ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น และสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปที่ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ตลอดจนประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งมีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์
ระดับ ๓	นำเสนอคณะกรรมการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งมีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์
ระดับ ๔	ขอความเห็นชอบจาก ก.พ. เพื่อขอกำหนดเงินประจำตำแหน่ง และจัดทำคำสั่งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและบัญชีรายการละเอียดการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเสนอต่อผู้บริหาร พร้อมแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
ระดับ ๕	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ได้รับการอนุมัติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งมีความเหมาะสมและรองรับกับภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงมีความสอดคล้องกับตำแหน่งสำนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) ที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน จากระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ	๑	๒	๓	๔	๕	
---	--	---	---	---	---	---	--

หมายเหตุ	ระดับเป้าหมายประกอบด้วยระดับความสำเร็จ ดังนี้
ระดับ ๑	รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลปริมาณงาน ภาระงาน บทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไปของตำแหน่งและความสะดวกเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติฯ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฯ นโยบายสำคัญของรัฐบาลที่มอบหมายให้กรมที่ดินเป็นหน่วยดำเนินการ
ระดับ ๒	จัดทำข้อมูลและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเสนอต่อผู้บริหารและ อ.ก.พ. กรม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน จากระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาที่ดำเนินการ (นับตั้งแต่วันที่แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ)		
			๑	๒	๓	๔	๕	ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓
๔. การทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมที่ดินให้ชัดเจน ครอบคลุมทุกสายงาน	เพื่อช่วยในการวางแผนการสรรหาและพัฒนากำลังคน และอัตรารักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ตลอดจนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการส่งสมประสงค์การดำเนินงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕			
๕. การทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมที่ดินให้ชัดเจน ครอบคลุมทุกสายงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมที่ดิน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕			

การดำเนินการตามแผนงาน/โครงการของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน

เนื่องด้วยในปัจจุบันข้าพเจ้าในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน ได้มีการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ในเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างภายในเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการกิจที่เปลี่ยนแปลง ดังนี้

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและกรอบอัตรากำลังของกองแผนงาน

๑) ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในกองแผนงานใหม่ จากเดิม ๑ งาน ๑ กลุ่มงาน ๒ ฝ่าย และ ๑ สำนักงาน เป็น ๑ งาน และ ๔ กลุ่มงาน โดยเปลี่ยนชื่อใหม่ จำนวน ๓ หน่วยงาน ดังนี้

ชื่อหน่วยงาน (เดิม)	ชื่อหน่วยงาน (ใหม่)
๑) งานบริหารทั่วไป	๑) งานบริหารทั่วไป
๒) กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ	๒) กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ
๓) ฝ่ายติดตามและประเมินผล	๓) กลุ่มงานติดตามและประเมินผล
๔) ฝ่ายข้อมูลและสถิติ	๔) กลุ่มงานข้อมูลและสถิติ
๕) สำนักงานบริหารโครงการพัฒนากรมที่ดิน และเร่งรัดการออกโฉนดที่ดินทั่วประเทศ	๕) กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์

๒) เกลียกรอบอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) รวม ๙ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ ที่อยู่ภายใต้ผู้อำนวยการกองแผนงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ไปกำหนดเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม ดังนี้

ตำแหน่งที่กำหนดเดิม			ตำแหน่งที่กำหนดใหม่	
ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ
กองแผนงาน			กองแผนงาน	
			กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ	
๓๗๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ
			กลุ่มงานติดตามและประเมินผล	
๓๗๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ
			กลุ่มงานข้อมูลและสถิติ	
๓๗๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ

๒.๒) จากกลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ รวม ๖ ตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง จำนวน ๔ ตำแหน่ง และเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ซึ่งปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งไปกำหนดในกลุ่มงาน/งาน ดังนี้

ตำแหน่งที่กำหนดเดิม			ตำแหน่งที่กำหนดใหม่	
ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ
กองแผนงาน กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์			กองแผนงาน งานบริหารทั่วไป	
๔๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงานหรือ ชำนาญงาน	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงานหรือ ชำนาญงาน
			กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ	
๔๒๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ
๔๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ
๔๔๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงานหรือ ชำนาญงาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงานหรือ ชำนาญงาน
			กลุ่มงานติดตามและประเมินผล	
๔๓๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการหรือ ชำนาญการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการหรือ ชำนาญการ
			กลุ่มงานข้อมูลและสถิติ	
๔๔๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการหรือ ชำนาญการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการหรือ ชำนาญการ

๓) กำหนดกรอบอัตรากำลังของกลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ
๔๒๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ
๔๒๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ
๔๓๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ
๔๓๒	นักวิเทศสัมพันธ์	ชำนาญการ
๔๓๓	นักวิเทศสัมพันธ์	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ
๔๓๔	นักวิเทศสัมพันธ์	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ

เหตุผลความจำเป็น

๑. ความเปลี่ยนแปลงทางการบริหาร

๑.๑ ความเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย

(๑) ระเบียบว่าด้วยการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๒

กำหนดให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศตามรายการและภายในระยะเวลาที่กำหนดผ่านระบบสารสนเทศเป็นหลัก รวมทั้งต้องเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับระบบการรายงานผลของสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นข้อมูล

ประกอบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ ทำให้กองแผนงานต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของการติดตามและประเมินผลจากเดิมส่วนกลางมีการรายงานผลการปฏิบัติงานเน้นหนักเฉพาะการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณที่กำหนด จึงต้องศึกษา วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อนำมากำหนดตัวชี้วัดในเชิงปริมาณงานและคุณภาพ รวมทั้งจัดทำคำอธิบายและรายละเอียดของตัวชี้วัด และกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลให้ชัดเจนเป็นที่เข้าใจของทุกหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรมที่ดิน มีการกำหนดให้รายงานผลการปฏิบัติงานผ่านระบบสารสนเทศเป็นหลัก เช่น ระบบติดตามประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ของสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระบบ BB EvMIS ของสำนักงานประมาณ (ระบบนี้ต้องดำเนินการตั้งแต่ช่วงการจัดทำแผนไปจนถึงการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ) ระบบการรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานประมาณ ซึ่งกองแผนงานต้องปรับเปลี่ยนการรายงานผลการปฏิบัติงานจากระบบกระดาษให้เป็นระบบสารสนเทศ ผ่านระบบ MIS ด้วย และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับมอบหมายให้จัดทำระบบการบริหารงบประมาณและแผนงาน (ระบบ FMD) เพื่อช่วยในการติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถทราบผลการใช้จ่ายงบประมาณ และบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบให้มีการจำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย แผนระดับที่ ๑ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และแผนความมั่นคง และแผนระดับที่ ๓ ได้แก่ แผนของส่วนราชการ และแผนปฏิบัติการทุกระดับ ทั้งนี้ การจัดทำแผนของส่วนราชการต้องมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ และ ๒

กองแผนงานต้องดำเนินงานโดยปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกรมที่ดิน จากเดิมจัดทำเป็นแผนบริหารงานที่ดินแม่บท ซึ่งวิเคราะห์ความสอดคล้องของภารกิจกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย เป็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในทุกระดับและทุกมิติ เพื่อแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนระดับที่ ๒ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยจะต้องวิเคราะห์และศึกษารายละเอียดในประเด็นที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และหน้าที่ของกรมที่ดิน ทั้งในส่วนของเป้าหมายประเด็น เป้าหมายแผนแม่บทย่อย และแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทฯ และต้องมีแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนในระดับที่ ๒ อีก ๓ แผน ได้แก่ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับประเทศว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงมหาดไทย และกรมที่ดิน ที่ต้องบรรจุแผนงาน/โครงการ/การดำเนินงาน ที่สอดคล้องและสามารถบูรณาการและเชื่อมโยงเป้าหมายของหน่วยงาน ให้สามารถบรรลุเป้าหมายของแผนของประเทศในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสามารถอธิบายให้ได้ตามหลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ซึ่งเป็นหลักการที่ใช้ในการจัดทำโครงการ/การดำเนินการ (หลักการ XYZ) กล่าวคือการดำเนินการโครงการ/การดำเนินงาน (X) จะต้องสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งในระดับเป้าหมายและแผนแม่บทย่อย (Y๑) เป้าหมายประเด็น (Y๒) และยุทธศาสตร์ชาติ (Z)

๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และแผนการปฏิรูปประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และ

ผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส ส่งผลให้กรมที่ดินต้องดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบติดตามประเมินผลความก้าวหน้าการดำเนินงาน แผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการกรมที่ดิน เพื่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวงมหาดไทย และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตและธรรมาภิบาลในสังคมไทย มุ่งเน้นในเรื่องการปรับปรุงระบบติดตามประเมินผลให้สามารถวัดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบของการดำเนินงานหรือการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานได้อย่างแท้จริง และสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีต่อไป รวมถึงแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๐) ประเด็นการบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย มีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน และสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่ายของประชาชน

๑.๓ นโยบายสำคัญของรัฐบาล

รัฐบาลให้ความสำคัญกับระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ ซึ่งให้มีการติดตามประเมินผลทั้งก่อนเริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ เป็นการติดตามประเมินผลทั้งระบบ ส่งผลให้กองแผนงานต้องปรับเปลี่ยน และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการติดตามประเมินผล อันเป็นประโยชน์ในการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภารกิจด้านแผนและติดตามประเมินผล ต้องศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะและประสานการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผน การจัดทำงบประมาณ และการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการของกรมที่ดินให้สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ ในแต่ละระดับกับนโยบายของรัฐบาลและกระทรวง ตลอดจนการจัดทำสถิติข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานตามนโยบายแผนงานโครงการต่าง ๆ ซึ่งต้องดำเนินการบริหารด้านนโยบายและแผนงาน จัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานสำนักงานที่ดิน การบริการและเผยแพร่ทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อกำกับ ดูแล และมีการประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ที่ส่งผลต่อเป้าประสงค์ และตัวชี้วัดผลสำเร็จ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบาย และปรับปรุงแผนงาน/โครงการในอนาคต ตลอดจนเร่งรัด ติดตาม และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ตามแผนงานโครงการ และปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข

๒. สภาพแวดล้อมอื่น ๆ

สำนักงานบริหารโครงการพัฒนากฎหมายที่ดินและเร่งรัดการออกโฉนดที่ดินทั่วประเทศ เป็นหน่วยงานภายในภายใต้โครงสร้างกองแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน ติดตาม ประเมินผล และแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อให้โครงการพัฒนากฎหมายที่ดินและเร่งรัดการออกโฉนดที่ดินทั่วประเทศบรรลุวัตถุประสงค์ ประสานงานกับคณะที่ปรึกษาส่วนราชการและเอกชนทั้งในและนอกประเทศ โดยใช้เงินกู้จากธนาคารโลก เงินช่วยเหลือจากรัฐบาลออสเตรเลีย ซึ่งโครงการดังกล่าว ได้เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ และสิ้นสุดระยะเวลาในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ แล้ว จึงทำให้ภาระงานของสำนักงานบริหารโครงการพัฒนากฎหมายที่ดินฯ มีปริมาณลดลง แต่ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องในด้านวิเทศสัมพันธ์ โดยมีงานที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ต้อนรับคณะบุคคลจากต่างประเทศที่มาดูงานหรือพบผู้บริหารกรมที่ดิน และ
ประสานการไปดูงาน/อบรมในต่างประเทศของผู้บริหารและข้าราชการกรมที่ดิน

๒.๒ แปลเอกสารภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย ภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ เช่น กฎหมาย
กฎ ระเบียบ และพระราชบัญญัติ แบบฟอร์ม ๒ ภาษา Doing Business คู่มือประชาชน และแปลข่าวกิจกรรม
กรมที่ดิน เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์กรมที่ดิน สื่อสิ่งพิมพ์ หรือ Social media ต่าง ๆ เช่น Line , Facebook , Application
เป็นภาษาอังกฤษ

๒.๓ เป็นล่ามให้ชาวต่างชาติที่มาติดต่อกับสำนัก/กอง เพื่อปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับที่ดิน
หรืออาคารชุด รวมทั้งชาวต่างชาติที่สอบถามข้อมูลทางโทรศัพท์

๒.๔ เป็นผู้แทนกรมที่ดินเข้าร่วมในการประชุม หรือเป็นล่ามในการประชุม ที่ใช้
ภาษาอังกฤษ หรือมีเนื้อหาเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ ประสานงาน รวบรวม และจัดส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ พิจารณาข้อมูลและดำเนินงานที่เกี่ยวข้องในด้านความร่วมมือกับต่างประเทศ

๒.๖ จัดทำข้อมูลความรู้เกี่ยวกับงานที่ดินที่จำเป็นสำหรับชาวต่างชาติ เช่น การทำสื่อ
อิเล็กทรอนิกส์ และ Infographic การจัดทำ Subtitle ในสารานุกรมที่ดิน เป็นภาษาอังกฤษ เป็นต้น

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลทำให้กองแผนงาน มีปริมาณ
ภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล เป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับเพื่อให้โครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของกองแผนงาน มีความเหมาะสม
กับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน จึงปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลัง ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน จากเดิม ๑ งาน ๑ กลุ่มงาน ๒ ฝ่าย และ
๑ สำนักงาน เป็น ๑ งาน และ ๔ กลุ่มงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการกิจในปัจจุบัน ดังนี้

โครงสร้างการแบ่งงาน ภายใน (เดิม)	โครงสร้างการแบ่งงาน ภายใน (ใหม่)	ภารกิจ
๑. งานบริหารทั่วไป	๑. งานบริหารทั่วไป	ปฏิบัติการกิจเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานพิมพ์ ต่าง ๆ การจัดทำงบประมาณ งานวัสดุครุภัณฑ์ งานบริหาร งานบุคคลและอาคารสถานที่ของกอง และรวบรวมสถิติข้อมูล
๒. กลุ่มงานแผนงานและ งบประมาณ	๒. กลุ่มงานแผนงานและ งบประมาณ	ปฏิบัติการกิจเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยแนวนโยบาย ของรัฐและของกระทรวง รวมทั้งสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ที่มี ผลกระทบต่อการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ของกรมที่ดิน และนำมาประมวลสรุปเสนอผู้บริหารประกอบการพิจารณา ตัดสินใจกำหนดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ของกรมที่ดิน จัดทำแผนบริหารงานที่ดินแม่บท แผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำงบประมาณรายรับ - รายจ่ายประจำปีของกรมที่ดิน และจัดทำคำชี้แจงงบประมาณ
๓. ฝ่ายติดตามและ ประเมินผล	๓. กลุ่มงานติดตามและ ประเมินผล	ปฏิบัติการกิจเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ รูปแบบ แนวทาง และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ติดตาม ประเมินผล และวิเคราะห์ เพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน

โครงสร้างการแบ่งงาน ภายใน (เดิม)	โครงสร้างการแบ่งงาน ภายใน (ใหม่)	ภารกิจ
		โครงการของกรมที่ดิน นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และกระทรวง จัดทำข้อเสนอแนวทางปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบาย และจัดทำและเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ
๔. ฝ่ายข้อมูลและสถิติ	๔. กลุ่มงานข้อมูลและสถิติ	ปฏิบัติการเกี่ยวกับการรวบรวม จัดเก็บ ศึกษา วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ ในสำนักงานที่ดิน วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและจัดทำข้อเสนอแนวทางแก้ไขในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินต่าง ๆ ทั่วประเทศ รวมทั้งหน่วยงานในส่วนกลาง เพื่อประกอบการตัดสินใจและกำหนดนโยบาย และแผนงานของผู้บริหาร
๕. สำนักงานบริหาร โครงการพัฒนากรรมที่ดิน และเร่งรัดการออกโฉนดที่ดิน ทั่วประเทศ	๕. กลุ่มงานวิเทศ สัมพันธ์	ปฏิบัติการเกี่ยวกับการต้อนรับคณะบุคคลจากต่างประเทศ ที่มาดูงานหรือพบผู้บริหารกรมที่ดินและประสานการไปดูงาน/อบรมในต่างประเทศ ของผู้บริหารและข้าราชการกรมที่ดิน แปลเอกสารภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย ภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ เป็นล่ามให้ชาวต่างชาติที่มาติดต่อกับสำนัก/กอง เพื่อปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับที่ดินหรืออาคารชุด รวมทั้งชาวต่างชาติที่สอบถามข้อมูลทางโทรศัพท์ เป็นผู้แทนกรมที่ดิน เข้าร่วมในการประชุมหรือเป็นล่ามในการประชุมที่ใช้ภาษาอังกฤษ หรือมีเนื้อหาเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ พิจารณาข้อมูลและดำเนินงานที่เกี่ยวข้องในด้านความร่วมมือกับต่างประเทศ และจัดทำข้อมูลความรู้เกี่ยวกับงานที่ดินที่จำเป็นสำหรับชาวต่างชาติ

๒. เกลียกรอบอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) รวม ๙ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ เกลียตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ ที่อยู่ภายใต้ผู้อำนวยการกองแผนงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ ๓๗๕ ๓๗๖ และ ๓๗๗ ไปกำหนดเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ กลุ่มงานติดตามและประเมินผล และกลุ่มงานข้อมูลและสถิติ เพื่อให้โครงสร้างการแบ่งงานภายในและกรอบอัตรากำลัง มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ รวมทั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๒.๒ เกลียอัตรากำลังจากกลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ ไปกำหนดให้กลุ่มงาน รวม ๖ ตำแหน่ง เพื่อให้มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และช่วยขับเคลื่อนงานตามภารกิจ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนี้

- ๑) ไม่เปลี่ยนประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- ๒) เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๓. กำหนดกรอบอัตรากำลังของกลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ ให้เหมาะสมกับภารกิจ
จำนวน ๖ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ
๔๒๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ
๔๒๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ
๔๓๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ
๔๓๒	นักวิเทศสัมพันธ์	ชำนาญการ
๔๓๓	นักวิเทศสัมพันธ์	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ
๔๓๔	นักวิเทศสัมพันธ์	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ

(๒) การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร
สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครสาขา สำนักงานที่ดินจังหวัด และสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา

(๒.๑) ที่มา

เนื่องจากกรมที่ดินมีสำนักงานที่ดินตามโครงสร้างที่มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น
จำนวน ๔๒๕ สำนักงาน โดยมีการแบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียนที่แตกต่างกัน ดังนี้

(๒.๑.๑) สำนักงานที่ดินที่มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียน
ให้มีงานทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ๑ , ๒ จำนวน ๑๔๘ สำนักงาน

ส่วนราชการ	จำนวน (สำนักงาน)	อำนาจหน้าที่และการแบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียน
๑. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ๒. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขา (ไม่รวมสาขาจตุจักร) ๓. สำนักงานที่ดินจังหวัด ๔. สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา	๑ ๑๕ ๗๖ ๕๖	ฝ่ายทะเบียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณา และดำเนินการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินและหนังสือกรรมสิทธิ์ ห้องชุดการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การจดทะเบียนอาคารชุด การประเมินราคาทรัพย์สิน การค้าที่ดิน การจัดสรรที่ดิน การควบคุม จัดเก็บ และรักษาเอกสารทางทะเบียนที่ดิน ทะเบียนอาคาร และโรงเรือน ตลอดจนดำเนินการตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งงานออกเป็น ๓ งาน ดังนี้ - งานทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ๑ , ๒ มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการดำเนินการรับคำขอ สอบสวน ทำสัญญา แก่สารบัญชี การจดทะเบียน ดำเนินการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับ อสังหาริมทรัพย์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น ขาย ขายฝาก ให้ เช่า แลกเปลี่ยน จำนอง การได้มาโดยการ ครอบครอง ภาระจำยอม สิทธิไถ่กิน บรรยายส่วน เว้นคืน ฯลฯ ประเมินราคาทรัพย์สิน การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน รวม แบ่งแยก และสอบเขตที่ดิน ดำเนินงานเกี่ยวกับมรดก การออก

ส่วนราชการ	จำนวน (สำนักงาน)	อำนาจหน้าที่และการแบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียน
		ใบแทน การจัดสรรที่ดิน การค้าที่ดิน และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยอาคารชุด เช่น จดทะเบียนอาคารชุด เป็นต้น - <u>งานทะเบียนที่ดิน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม จัดเก็บ และรักษาเอกสารทางทะเบียนที่ดิน ทะเบียนอาคารและโรงเรือน พิจารณาคำขอตรวจหลักฐานทางทะเบียน ตรวจสอบ ขอกแก้ ชื่อตัว ชื่อสกุล ขอดัดและรับรองเอกสาร จัดทำบัญชีอายุที่ดิน อายุ และจัดเก็บข้อมูลทะเบียนที่ดินด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

(๒.๑.๒) สำนักงานที่ดินที่ไม่มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียน

จำนวน ๒๗๗ สำนักงาน

ส่วนราชการ	จำนวน (สำนักงาน)	อำนาจหน้าที่และการแบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียน
๑. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครสาขา ๒. สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา (ไม่รวมสำนักงานที่ดินสาขาที่ยังไม่ได้รับการอนุมัติกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๓ สำนักงาน จาก อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ได้แก่ - สำนักงานที่ดินจังหวัดราชบุรี สาขาสวนผึ้ง - สำนักงานที่ดินจังหวัดตราด สาขาเขาสมิง - สำนักงานที่ดินจังหวัดนครพนม สาขานาหว้า	๑ ๒๗๖	<u>ฝ่ายทะเบียน</u> มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณา และดำเนินการรับคำขอ สอบสวน ทำสัญญา แก่สารบัญญัติ การจดทะเบียน ดำเนินการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับ อสังหาริมทรัพย์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น ขาย ขายฝาก ให้ เช่า แลกเปลี่ยน จำนอง การได้มาโดยการครอบครอง ภาระจำยอม สิทธิไถ่กิน บรรยายส่วน เว้นคืน ฯลฯ ประเมินราคาทรัพย์สิน การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน รวม แบ่งแยกและสอบเขตที่ดิน ดำเนินงานเกี่ยวกับมรดก การออก ใบแทน การจัดสรรที่ดิน การค้าที่ดิน ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยอาคารชุด การควบคุม จัดเก็บ และรักษาเอกสารทางทะเบียนที่ดิน ทะเบียนอาคารและโรงเรือน พิจารณาคำขอตรวจหลักฐานทางทะเบียน ตรวจสอบ ขอกแก้ชื่อตัว ชื่อสกุล ขอดัด และรับรองเอกสาร จัดทำบัญชีอายุที่ดิน อายุ และจัดเก็บ ข้อมูลทะเบียนที่ดินด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ตลอดจนดำเนินการตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง.

(๒.๒) เหตุผลความจำเป็น

(๒.๒.๑) กรมที่ดินได้มีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการในสำนักงานที่ดิน เพื่อรองรับการเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล โดยมีการปรับปรุงระบบการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมให้เป็นการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมแบบ Online ต่างสำนักงานที่ดิน

(๒.๒.๒) จากการลงพื้นที่ตรวจสอบของผู้บริหารและการรายงานผลการปฏิบัติงานในฝ่ายทะเบียน ของสำนักงานที่ดินทั่วประเทศพบว่า มีปัญหาทางค้างในการดำเนินการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน และงานปัญหาข้อร้องเรียน ข้อกฎหมายที่เกิดจากการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานที่ดิน

เป็นจำนวนมาก ประกอบกับปัญหาความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายทะเบียนที่มีการแบ่งงานภายใน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน

(๒.๓) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๒.๓.๑) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่

- กรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม จังหวัด และอำเภอใหม่ หากเป็นการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวง หรือเป็นการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการภายในกรม โดยไม่เป็นการเปลี่ยนประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน จัดตำแหน่งที่มีอยู่เดิมของส่วนราชการ ลงตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่

(๒.๓.๒) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๒๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ กำหนดแนวทางการกำหนดชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน กรณีตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน กรณีตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน และกรณีตำแหน่งอื่น ๆ ให้นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณากำหนด ดังนี้

กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

- ตำแหน่งหัวหน้างานระดับต่ำกว่ากอง ๑ - ๒ ระดับในราชการบริหารส่วนกลาง หรือราชการบริหารส่วนกลางที่ไปตั้งในส่วนภูมิภาค สำหรับหน่วยงานที่ปรากฏหรือไม่ปรากฏตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการก็ตาม หรือเป็นหน่วยงานซึ่ง ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวงเห็นชอบการแบ่งงานภายในแล้ว หรือเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งโดยอาศัยอำนาจที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะสำหรับส่วนราชการนั้น ๆ

(๒.๔) ผลการดำเนินการ

เพื่อให้โครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักงานที่ดินทั่วประเทศมีโครงสร้างที่เป็นรูปแบบเดียวกัน สอดคล้องกัน รวมทั้งให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในฝ่ายทะเบียนมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานให้ครอบคลุมภารกิจในฝ่ายทะเบียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทั้งยังสามารถให้ข้าราชการในฝ่ายทะเบียนได้สร้างองค์ความรู้ในทุก ๆ ด้านของงานในฝ่ายทะเบียน จึงปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในเฉพาะสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครสาขา สำนักงานที่ดินจังหวัด และสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา ที่มีการแบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียน จำนวน ๑๔๘ สำนักงาน เพื่อให้สำนักงานที่ดินมีรูปแบบโครงสร้างการแบ่งงานภายในเหมือนกันทั่วประเทศ ดังนี้

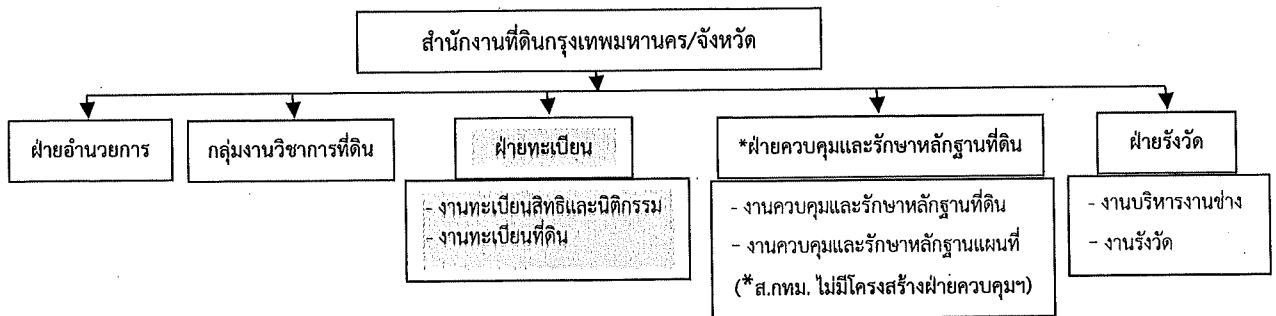
(๒.๔.๑) สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ สำนักงาน และสำนักงานที่ดินจังหวัด จำนวน ๗๖ สำนักงาน แบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียน ออกเป็น ๒ งาน ประกอบด้วย

(๑) งานทะเบียนสิทธิและนิติกรรม

(๒) งานทะเบียนที่ดิน

โครงสร้างสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร/จังหวัด

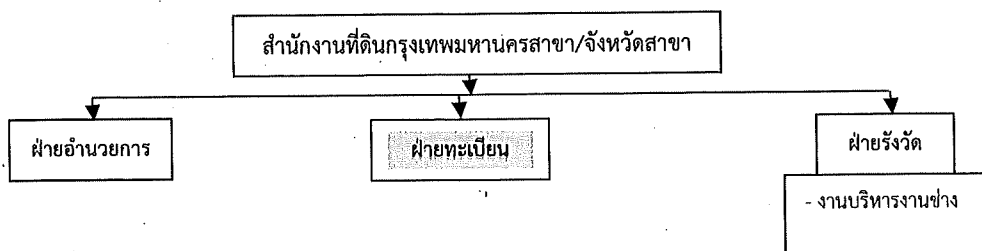
(แบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียน ออกเป็น ๒ งาน จำนวน ๗๗ สำนักงาน)



(๒.๔.๒) สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครสาขา จำนวน ๑๕ สำนักงาน และสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา จำนวน ๕๖ สำนักงาน ไม่มีการแบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียน

โครงสร้างสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครสาขา/จังหวัดสาขา

(ไม่มีการแบ่งงานภายในฝ่ายทะเบียน จำนวน ๗๑ สำนักงาน)



(๓) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการในสำนักงานที่ดินจังหวัด

(๓.๑) ที่มา

(๓.๑.๑) สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้มีการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน... ใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. โดยในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการในขณะนั้นได้กำหนดตำแหน่งตามคุณสมบัติของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณวุฒิระดับปริญญา จะกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป และ ๒) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญา จะกำหนดตำแหน่งเป็นประเภททั่วไป ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งอัตราค่าจ้างของฝ่ายอำนวยการ สำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร และสำนักงานที่ดินจังหวัด ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ได้กำหนดตำแหน่งไว้ ๒ ประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ จำนวน ๖๔ ตำแหน่ง

(๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับอาวุโส จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง

(๓.๑.๒) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในหลักการให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับอาวุโส ในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร และสำนักงานที่ดินจังหวัด โดยให้ดำเนินการได้ในกรณีที่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ ในสำนักงานที่ดินจังหวัดเป็นตำแหน่งว่าง

(๓.๒) เหตุผลความจำเป็น

(๓.๒.๑) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สำนักงานที่ดินจังหวัด มีภารกิจในด้านงานธุรการ งานสารบรรณ การเก็บรวบรวมข้อมูลทะเบียนเอกสารต่าง ๆ งานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานที่ดินจังหวัด งานสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการประชุม งานประชาสัมพันธ์ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุครุภัณฑ์ งานงบประมาณ การจัดทำแผนงานโครงการของสำนักงานที่ดินจังหวัด ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายกรมที่ดินและจังหวัด และงบประมาณที่ได้รับจัดสรร งานดูแลอาคารสถานที่ให้มีความสะดวก ปลอดภัย เพื่อรองรับการให้บริการประชาชน งานสนับสนุนการให้บริการประชาชน ตลอดจนการจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้การสนับสนุน เร่งรัด ติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย การประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นภาระงานที่หลากหลาย ต้องศึกษาและดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติ ประกอบกับมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายอื่น และแนวทางปฏิบัติจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นผลให้งานธุรการต้องดำเนินงานตามพระราชบัญญัติและระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุ มีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการมากขึ้น รวมทั้งมีกฎหมายและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องศึกษา ทำความเข้าใจอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และลดข้อผิดพลาดอันส่งผลให้ทางราชการเสียหาย ซึ่งภารกิจดังกล่าวเป็นภารกิจที่มีลักษณะเป็นงานด้านการสนับสนุนภารกิจหลักของสำนักงานที่ดินจังหวัดที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการในสำนักงานที่ดิน สามารถตอบสนองนโยบายได้เป็นอย่างดีและให้การบริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และชำนาญงานในด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไป ต้องวางแผนการปฏิบัติงาน จัดอัตรากำลัง และงบประมาณของหน่วยงาน จัดทำแผนงานโครงการ ควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง อำนวยความสะดวกในการประชุม พัฒนางาน ปรับปรุงระบบงาน ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก เพื่อกำกับ แนะนำ ตรวจสอบให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ คำสั่ง กฎหมายที่กำหนด และบรรลุผลสำเร็จ

(๓.๒.๒) ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร และสำนักงานที่ดินจังหวัด มีสัดส่วนกรอบอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป มากกว่าตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยมีตำแหน่งประเภททั่วไป ๓๕๕ ตำแหน่ง และตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๙๐ ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๔๔๕ ตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่งประเภทวิชาการ		จำนวน	ตำแหน่งประเภททั่วไป		จำนวน
ตำแหน่ง	ระดับ	(ตำแหน่ง)	ตำแหน่ง	ระดับ	(ตำแหน่ง)
นักจัดการงานทั่วไป (หัวหน้า)	ชก.	๖๔	เจ้าพนักงานธุรการ (หัวหน้า)	อว.	๑๓
นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๒๐
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๕๒
			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๕๙
			เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	ปง./ชง.	๑๑
รวม		๙๐	รวม		๓๕๕
รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๔๕ ตำแหน่ง					

ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป (หัวหน้า) อยู่เพียง ๑ ตำแหน่ง ส่งผลให้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีปัญหา กล่าวคือ ไม่มีผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ สายงานนักจัดการงานทั่วไปในฝ่ายอำนวยการที่จะสามารถเป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการได้ ดังนั้น การมีตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการในประเภททั่วไป จะมีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า

จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ส่งผลให้ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร และสำนักงานที่ดินจังหวัด จำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ความชำนาญในงานด้านธุรการ การบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนการให้บริการประชาชน และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร และสำนักงานที่ดินจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดความคล่องตัว ซึ่งเป็นบทบาทภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบค่อนข้างสูง มีความหลากหลาย ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก เพื่อกำกับ แนะนำ ตรวจสอบให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ คำสั่ง กฎหมายที่กำหนด จึงจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโสฝ่ายอำนวยการ สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร และสำนักงานที่ดินจังหวัด

(๓.๓) ผลการดำเนินการ

ได้ดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร และสำนักงานที่ดินจังหวัด เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับอาวุโสแล้ว จำนวน ๓๕ ตำแหน่ง ดังนี้

(๑) อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ได้มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ อนุมัติ จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง สำนักงานที่ดินจังหวัด

(๒) อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ได้มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ อนุมัติ จำนวน ๘ ตำแหน่ง สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร และสำนักงานที่ดินจังหวัด

(๓) อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ได้มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ อนุมัติ จำนวน ๘ ตำแหน่ง สำนักงานที่ดินจังหวัด

คงเหลือ ๒๙ ตำแหน่ง ขณะนี้ยังไม่สามารถปรับปรุงตำแหน่งได้ เนื่องจากยังไม่เป็นตำแหน่งว่าง

(๔) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง

(๔.๑) ที่มา

(๔.๑.๑) กรมที่ดินมีส่วนราชการในสังกัดที่ให้บริการประชาชนตามภารกิจของกรมที่ดินในพื้นที่จังหวัด ประกอบด้วย ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานที่ดินจังหวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา และสำนักงานที่ดินอำเภอ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีผู้บังคับบัญชาดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ผู้บังคับบัญชา	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	สำนักงานที่ดินจังหวัด	เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด	ผู้อำนวยการ	สูง	๗๖
๒	สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา	เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา)	ผู้อำนวยการ นักวิชาการที่ดิน เจ้าพนักงานที่ดิน	ต้น ชำนาญการ อาวุโส	๓๐๘ ๒๒ ๔
๓	สำนักงานที่ดินอำเภอ	เจ้าพนักงานที่ดินอำเภอ	นักวิชาการที่ดิน เจ้าพนักงานที่ดิน	ชำนาญการ อาวุโส	๓๒๑ ๘๑

(๔.๑.๒) สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขามีอำนาจหน้าที่ (๑) ดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยข้างรั้ววัดเอกชน และกฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมในเขตดำเนินการ (๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน หนังสือกรรมสิทธิ์ห้องชุด การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การรังวัด การรังวัดพิสูจน์สอบสวนการทำประโยชน์ สอบเขตหรือตรวจสอบเนื้อที่ การแบ่งแยกที่ดินออกเป็นหลายแปลง การรวมที่ดินหลายแปลงเข้าเป็นแปลงเดียวกัน การทำแผนที่สำหรับที่ดิน รวมทั้งการจัดเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย และภาษีอากรเกี่ยวกับการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมหรือการดำเนินการเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ และ (๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรังวัด

(๔.๑.๓) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา)

(๑) กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำงานด้านบริหารงานทั่วไป การเงิน การคลัง งบประมาณ การพัสดุ การประชาสัมพันธ์ การบริหารราชการภายในหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(๒) กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการรักษาลำดับความสำคัญ ประหยัด และเต็มศักยภาพ

(๓) วินิจฉัย สั่งการ มอบหมาย กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานที่ดิน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

(๔) กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการทำแผนงาน/โครงการของสำนักงานที่ดินให้สอดคล้องกับนโยบาย/แผนงาน/โครงการของจังหวัด กรม กระทรวง และรัฐบาล

(๕) พิจารณา วินิจฉัย ให้คำปรึกษา เสนอความเห็นในการควบคุมและคุ้มครองที่ดินของรัฐ การจัดที่ดินเพื่อประชาชน การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน หนังสือกรรมสิทธิ์ห้องชุดและใบแทน การออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง (น.ส.ล.) การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การรังวัด การรังวัดพิสูจน์สอบสวนการทำประโยชน์ การสอบเขตที่ดิน และการตรวจสอบเนื้อที่ การแบ่งแยกที่ดินออกเป็นหลายแปลง การรวมที่ดินหลายแปลงเข้าเป็นแปลงเดียวกัน การทำแผนที่สำหรับที่ดิน การจัดเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย ค่าภาษีอากรเกี่ยวกับการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมหรือการดำเนินการเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์

(๖) พิจารณา วินิจฉัย ให้คำปรึกษา เสนอความเห็นในการตอบข้อหารือ และข้อร้องเรียนเกี่ยวกับข้อกฎหมายหรือแนวทางการปฏิบัติงาน

(๗) เสนอความเห็นในการร่าง ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

(๘) ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง และพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานที่ดิน รวมทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา ให้สามารถปฏิบัติงานบริการประชาชนได้ถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

(๙) พิจารณา ชี้แจงข้อเท็จจริง ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในที่ประชุมคณะกรรมการและคณะทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับแต่งตั้ง หรือเวทีเจรจาต่าง ๆ ในฐานะผู้แทนกรมที่ดิน เพื่อรักษาผลประโยชน์ของราชการและประเทศชาติ

(๑๐) ติดตามประสานงานกับหน่วยงาน หรือองค์กรภาครัฐ เอกชน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือหรือบูรณาการงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับบริการในงานที่ดิน

(๔.๑.๔) กรมที่ดินได้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นแล้ว จำนวน ๓๐๘ ตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ จำนวน ๕๖ ตำแหน่ง

(๒) ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ จำนวน ๓๒ ตำแหน่ง

(๓) ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง

(๔) ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง

(๕) ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๓๘ ตำแหน่ง

(๖) ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๙๕ ตำแหน่ง

(๗) ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔๐ ตำแหน่ง

(๔.๒) เหตุผลความจำเป็น

(๔.๒.๑) ความเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย

(๑) พระราชบัญญัติคุ้มครองประชาชนในการทำสัญญาขายฝากที่ดินเพื่อเกษตรกรรมหรือที่อยู่อาศัย พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญตามมาตรา ๓ ให้ยกเลิกมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายที่ดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๒๘ และให้โอนหน้าที่และอำนาจของหัวหน้าเขต นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ ซึ่งมีอยู่ตามประมวลกฎหมายที่ดินก่อนวันที่พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายที่ดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๒๘ ใช้บังคับ ไปเป็นหน้าที่และอำนาจของข้าราชการสังกัดกรมที่ดินที่ปฏิบัติหน้าที่ที่อำเภอตามที่อธิบดีกรมที่ดินกำหนด ดังนั้น เมื่อมีการยกเลิกอำนาจนายอำเภอตามมาตรา ๓ ดังกล่าว จึงทำให้การดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดินของนายอำเภอ ซึ่งมีเจ้าพนักงานที่ดินอำเภอทำหน้าที่ในการช่วยเหลือ กลับไปเป็นของเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดสาขา ส่งผลให้ภาระงานด้านที่ดินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานที่ดินอำเภอเป็นของสำนักงานที่ดินสาขา ซึ่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) ต้องรับผิดชอบ บริหารจัดการเพื่อให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) พระราชบัญญัติทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกฎหมายที่เพิ่มทางเลือกให้แก่เจ้าของสิทธิบัตร ให้สามารถก่อตั้งทรัพย์สินทางปัญญา และผู้ทรงทรัพย์สินทางปัญญาสามารถใช้ประโยชน์ในสิทธิบัตรได้ โดยสามารถโอนให้แก่กัน และตราไว้เป็นหลักประกันการชำระหนี้ เพื่อให้สิทธิการใช้ประโยชน์ในสิทธิบัตรนั้นเป็นทรัพย์สินที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ สนับสนุนให้เกิดการลงทุนในการพัฒนาสิทธิบัตร เป็นการแก้ไขข้อจำกัดการเช่าสิทธิบัตรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติการเช่าสิทธิบัตรเพื่อพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งจะส่งผลให้มีการใช้ทรัพย์สินของประเทศอย่างคุ้มค่า และผลักดันให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยในพระราชบัญญัติทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการก่อตั้งทรัพย์สินทางปัญญา การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา การจดทะเบียนนิติกรรมในทรัพย์สินทางปัญญา ดังนั้น เพื่อให้รองรับกฎหมายข้างต้น จึงได้มีระเบียบกรมที่ดิน ว่าด้วยการจดทะเบียนขอก่อตั้งและการยกเลิกทรัพย์สินทางปัญญา และการจดทะเบียนนิติกรรมในหนังสือรับรองทรัพย์สินทางปัญญา ตามกฎหมายว่าด้วยทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งสามารถดำเนินการจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ สำนักงานที่ดินซึ่งอสังหาริมทรัพย์ตั้งอยู่ ส่งผลให้การดำเนินธุรกรรมด้านที่ดินของสำนักงานที่ดินสาขาเพิ่มมากขึ้น

(๓) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล

๓.๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง มุ่งเน้นให้ประเทศชาติมีความมั่นคงปลอดภัย มีความสงบเรียบร้อย ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มุ่งเน้นการสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ โดยกรมที่ดินจะต้องเร่งรัดการออกโฉนดที่ดิน และปรับปรุงระบบที่ดินทำกินเพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการถือครองที่ดิน และประชาชนได้รับการคุ้มครองสิทธิในที่ดิน และมีความมั่นคงในทรัพย์สิน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมผ่านมาตรการต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อความยั่งยืน โดยกรมที่ดินจะต้องดำเนินการตรวจสอบปรับปรุงข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดินดิจิทัล การสร้างระวางแผนที่และบริหารจัดการระบบโครงข่ายการรังวัดด้วยดาวเทียมแบบจลน์ เพื่อให้การออกเอกสารสิทธิและการตรวจสอบแนวเขตที่ดินระหว่างรัฐและเอกชน เป็นไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ลดการบุกรุกที่ดินของรัฐ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ โดยยึดหลักภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยกรมที่ดินได้นำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน สร้างมาตรฐานที่โปร่งใสในกระบวนการบริการภาครัฐ ลดขั้นตอนกระบวนการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีที่ชัดเจนตรวจสอบได้

๓.๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง เป็นการดำเนินการเพื่อให้ประเทศมั่นคง ประชาชนอยู่ดีกินดี ประเด็นที่ ๑๕ พลังทางสังคม มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาและพึ่งพาตนเอง โดยกรมที่ดินได้จัดทำโครงการจัดที่ดินทำกินที่อยู่อาศัยให้กับประชาชนที่ยากจน และการบริหารจัดการการใช้ประโยชน์ที่ดินของรัฐเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน ประเด็นที่ ๑๘ การเติบโตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งกรมที่ดินได้จัดทำโครงการที่สามารถสนับสนุนในเรื่องพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น เช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการรังวัดที่ดินด้วยระบบดาวเทียม โครงการเดินสำรวจจัดทำรูปแปลงโฉนดที่ดิน

และเดินสำรวจออกโฉนดที่ดินด้วยระบบ RTK GNSS Network โครงการรังวัดออกและตรวจสอบหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวงและควบคุมคุ้มครองที่ดินของรัฐ และโครงการจัดทำฐานข้อมูลแนวเขตทางสาธารณประโยชน์ที่เขา ที่ภูเขา และที่ลาดชัน เฉลี่ยเกิน ๓๕ เปอร์เซ็นต์ มาตรฐาน ๑ : ๔,๐๐๐ เพื่อหยุดยั้งการบุกรุกทำลายป่า และแก้ไขปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่าไม้ และประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการบริการภาครัฐ โดยกรมที่ดินได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อรองรับการให้บริการประชาชน ในการดำเนินการเกี่ยวกับการยื่นคำขอจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม หรือคำขออื่นที่เกี่ยวกับการให้บริการงานที่ดินผ่านระบบดิจิทัล เช่น การจดทะเบียนในระบบออนไลน์ การยื่นคำขอรังวัดผ่านระบบมือถือ การขออนัดคิวและเวลาเพื่อทำนิติกรรม การปิดประกาศหรือการส่งหนังสือแจ้งทางอิเล็กทรอนิกส์ การขอคัดถ่ายภาพลักษณะเอกสารสิทธิ การออกหนังสือรับรองราคาประเมิน การค้นหารูปแปลงที่ดิน การตรวจเช็คตำแหน่งของแปลงที่ดินเบื้องต้น ก่อนดำเนินการออกโฉนดที่ดิน รวมถึงการออกเอกสารสิทธิในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

๓.๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการของภาครัฐ โดยกรมที่ดินได้จัดทำโครงการจัดที่ดินทำกินที่อยู่อาศัยให้กับประชาชนที่ยากจน และการบริหารจัดการการใช้ประโยชน์ที่ดินของรัฐเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ โดยกรมที่ดินได้จัดทำโครงการพัฒนาฐานข้อมูลที่ดินและแผนที่แปลงที่ดินให้เป็นระบบมาตรฐานเดียวกัน โครงการจัดทำฐานข้อมูลแนวเขตทางสาธารณประโยชน์ที่เขา ที่ภูเขา และที่ลาดชัน เฉลี่ยเกิน ๓๕ เปอร์เซ็นต์ มาตรฐาน ๑ : ๔,๐๐๐ โครงการรังวัดออกและตรวจสอบหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวงและควบคุมคุ้มครองที่ดินของรัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาการทับซ้อนแนวเขตที่ดินของรัฐ และที่ดินของรัฐมีการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม และสามารถป้องกัน แก้ไขปัญหาการบุกรุก ทำลายพื้นที่ป่าไม้ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไขปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น โดยการจัดทำโครงการเดินสำรวจออกโฉนดที่ดินเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย มุ่งเน้นในเรื่องการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ โดยกรมที่ดินได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ดิน ระยะที่ ๒ โครงการนำเข้าข้อมูลที่ดินเพื่อการจดทะเบียนออนไลน์ทั่วประเทศ โครงการสนับสนุนการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี มีความสะดวกรวดเร็ว และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๓.๔) นโยบายสำคัญของรัฐบาล

นโยบายที่ ๒ การสร้าง ความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบสุขของประเทศ นโยบายที่ ๗ การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก โดยการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัย ที่ดินทำกิน โดยกรมที่ดินได้จัดทำโครงการสนับสนุน คทช.จังหวัดในการจัดที่ดินทำกินให้ชุมชนตามนโยบายรัฐบาล และการจัดทำข้อมูลที่ดินเพื่อการจัดที่ดินตามนโยบายคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ (คทช.) เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งจากการได้รับสิทธิการถือครองที่ดิน นโยบายที่ ๑๐ การฟื้นฟู

ทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยปรับปรุงระบบที่ดินทำกินและลดความเหลื่อมล้ำด้านการถือครองที่ดิน ซึ่งกรมที่ดินได้จัดทำโครงการที่ดินของรัฐที่จัดให้แก่ประชาชนที่ยากจน โดยการจัดที่ดินทำกินที่อยู่อาศัยให้กับประชาชนที่ยากจน และการบริหารจัดการการใช้ประโยชน์ที่ดินของรัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน นโยบายที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติ อนุญาตของทางราชการให้เป็นระบบดิจิทัล ลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน ลดขั้นตอน ข้อจำกัดด้านกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการทำธุรกิจและการดำรงชีวิตของประชาชน ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยกรมที่ดินได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากเกินความจำเป็น ลดข้อจำกัดด้านกฎหมายที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการทำธุรกิจและการดำรงชีวิตของประชาชน รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลในภาครัฐ

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป และการได้รับมอบหมายภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ รวมถึงนโยบายสำคัญของรัฐบาล ที่ต้องการลดปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคม และสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ การลดความขัดแย้งและความเดือดร้อนของประชาชน โดยเฉพาะการกระจายการถือครองสิทธิในที่ดินให้ประชาชนมีโอกาสดำเนินการถือครองที่ดิน การแก้ไขปัญหาเขตที่ดินทับซ้อน อันก่อให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างประชาชนกับประชาชน หรือประชาชนกับรัฐ การออกมาตรการลดหย่อนค่าธรรมเนียมการโอนอสังหาริมทรัพย์เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ ส่งผลให้สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา ซึ่งเป็นหน่วยขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่ดินในพื้นที่ มีภาระงานเพิ่มสูงขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่ดินในพื้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) ที่ยังไม่เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง (ตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการ ๒๒ ตำแหน่ง และเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับอาวุโส ๔ ตำแหน่ง) เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

(๔.๓) ผลการดำเนินการ

ได้ดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง

ปัจจุบันคงเหลือเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) ที่ยังไม่เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๔ ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการ ๓ ตำแหน่ง และตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับอาวุโส ๑ ตำแหน่ง) ในสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา ๔ แห่ง ซึ่งเป็นสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขาที่ตั้งใหม่ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๑) สำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา สาขาบางกล่ำ ๒) สำนักงานที่ดินจังหวัดสกลนคร สาขาบ้านม่วง ๓) สำนักงานที่ดินจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาท่าฉาง และ ๔) สำนักงานที่ดินจังหวัดอุดรธานี สาขาศรีธาตุ

(๕) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน ของสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา จำนวน ๓๖ ตำแหน่ง

(๕.๑) ที่มา

(๕.๑.๑) ปัจจุบันสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา (ส่วนภูมิภาค) จำนวน ๓๓๔ สาขา มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน แบ่งประเภทได้ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ (นักวิชาการที่ดิน) รวม ๓๐๑ ตำแหน่ง

- ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕๔ ตำแหน่ง
- ระดับชำนาญการ จำนวน ๒๔๕ ตำแหน่ง
- ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป (เจ้าพนักงานที่ดิน) รวม ๓๓ ตำแหน่ง

- ระดับอาวุโส จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง
- ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง

(๕.๑.๒) หัวหน้าฝ่ายทะเบียน ในสำนักงานที่ดินจังหวัด/สาขา ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่ดินในการพัฒนา ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง รูปแบบ ระบบการทำงานในด้านทะเบียน ให้สอดคล้อง เหมาะสมในด้านการให้บริการ และตรวจสอบความถูกต้องในด้านกฎหมายเกี่ยวกับการทำธุรกรรมต่าง ๆ ในการ ออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน และการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ตลอดจนขับเคลื่อนภารกิจ นโยบายรัฐบาล กระทรวง และกรมที่ดิน ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม ปัจจุบันกรมที่ดินมีการกำหนดแผนงาน โครงการต่าง ๆ ในการปรับปรุง พัฒนา รูปแบบการให้บริการ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยการนำเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวดเร็ว มาใช้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดทำ Application ต่าง ๆ ในการ ติดต่อหรือทำธุรกรรมเกี่ยวกับงานสำนักงานที่ดิน โครงการจัดที่ดินทำกินให้ชุมชนตามนโยบายรัฐบาล (คทข.) โครงการ “บอกดิน” โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนในการจองคิวยื่นคำขอจดทะเบียนสิทธิ และนิติกรรม และการรังวัดทางอินเทอร์เน็ต (e-QLands) โครงการจดทะเบียนออนไลน์ และโครงการยกระดับ การให้บริการของสำนักงานที่ดินทั่วไทยด้วยมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC) เป็นต้น ประกอบกับที่ผ่านมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองประชาชน ในการทำสัญญาขายฝากที่ดินเพื่อเกษตรกรรมหรือที่อยู่อาศัย พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่งผลให้หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดิน จังหวัดสาขา มีภาระงานเพิ่มมากขึ้นในการรับผิดชอบการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมของ น.ส. ๓ และ น.ส. ๓ ก. ซึ่งโอนมาจากสำนักงานที่ดินอำเภอที่มีการยกเลิกอำนาจของนายอำเภอ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองประชาชน ในการทำสัญญาขายฝากที่ดินเพื่อเกษตรกรรมหรือที่อยู่อาศัย พ.ศ. ๒๕๖๒ และขณะนี้กรมที่ดินมีนโยบายปรับปรุง ระบบการให้บริการ คือ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมของสำนักงานที่ดินให้สามารถจดทะเบียนออนไลน์ ทั่วประเทศ ประชาชนสามารถรับบริการการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมที่สำนักงานที่ดินได้ทุกสำนักงาน โดยการ นำเข้าและเชื่อมโยงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญและเร่งด่วนของฝ่ายทะเบียนทุกสำนักงานที่จะต้อง มีการวางแผนและจัดระบบการบริหารจัดการทั้งในระบบข้อมูลและการให้บริการให้มีความสอดคล้อง และเป็นการ เตรียมความพร้อมในการให้บริการแบบออนไลน์ และการดำเนินการดังกล่าว เป็นภารกิจที่หัวหน้าฝ่ายทะเบียน จะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ในการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และวางระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การกำหนด ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขาที่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

คือ เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ จึงต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน (ตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับอาวุโส) เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการพิเศษ) ซึ่งมีบทบาทภารกิจงานที่ยุ่ยากซับซ้อน รวมทั้งภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้น

ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน (ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับอาวุโส) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการพิเศษ) ในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา เนื่องจากตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน มีลักษณะงานเป็นงานทางวิชาการที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับที่ดิน โดยต้องศึกษากฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นปัจจุบัน ตลอดจนคำวินิจฉัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านที่ดินของศาลและคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อนำมาปรับใช้และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และให้คำปรึกษาแนะนำประชาชน และสร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์งานให้กับประชาชนได้เข้าใจ เพื่อลดปัญหาข้อขัดแย้ง สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ดังนั้น การปฏิบัติงานของตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน จึงต้องกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของตำแหน่ง ซึ่งลักษณะงานของตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน (ตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับอาวุโส) ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน ในสำนักงานที่ดินจังหวัด

(๕.๒) เหตุผลความจำเป็น

(๕.๒.๑) การเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อภาระงานทะเบียนที่ดิน ได้แก่ การบังคับใช้พระราชบัญญัติทรัพย์สิน พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ และผลักดันการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม โดยกำหนดให้มีทรัพย์สินสิทธิเป็นสิทธิการใช้ประโยชน์ในอสังหาริมทรัพย์แบบใหม่ที่มีความคล่องตัวในการเปลี่ยนมือและการใช้ประโยชน์ โดยให้ผู้ทรงทรัพย์สินสิทธิสามารถโอนทรัพย์สินสิทธิ นำทรัพย์สินสิทธิไปตราเป็นประกันการชำระหนี้ โดยการจำนอง และตกทอดแก่ทายาทได้ เพื่อเป็นการแก้ไขข้อจำกัดของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในการนำอสังหาริมทรัพย์ไปใช้ประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ซึ่งเดิมในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ผู้เช่าไม่สามารถให้เช่าช่วง โอนสิทธิการเช่า หรือดัดแปลง ต่อเติม ก่อสร้างโรงเรือนหรือสิ่งปลูกสร้างลงบนอสังหาริมทรัพย์ที่เช่าได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากผู้ให้เช่า หรือกรณีเมื่อผู้เช่าเสียชีวิต สัญญาเช่าย่อมระงับ และไม่อาจตกทอดแก่ทายาท โดยที่พระราชบัญญัติว่าด้วยทรัพย์สิน พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้เจ้าของอสังหาริมทรัพย์ที่มีโฉนดที่ดินหรือหนังสือแสดงกรรมสิทธิ์ห้องชุด ยื่นคำขอก่อตั้งทรัพย์สินสิทธิต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดินเพื่อก่อตั้งทรัพย์สินสิทธิ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมายดังกล่าว ส่งผลให้ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยต้องดำเนินการเกี่ยวกับการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน และกฎหมายว่าด้วยอาคารชุด ในการก่อตั้งทรัพย์สินสิทธิ การออกหนังสือรับรองทรัพย์สินสิทธิ และการออกใบแทนการยกเลิกทรัพย์สินสิทธิ การเพิกถอนหนังสือรับรองทรัพย์สินสิทธิ และการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อีกทั้งการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองประชาชนในการทำสัญญาขายฝากที่ดินเพื่อเกษตรกรรมหรือที่อยู่อาศัย พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองผู้ขายฝากที่เป็นคู่สัญญาซึ่งมีอำนาจต่อรองน้อยกว่า

ผู้ซื้อฝาก อันเนื่องมาจากสถานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวได้ยกเลิกอำนาจหน้าที่นายอำเภอตามประมวลกฎหมายที่ดิน จึงมีผลให้อำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายที่ดินไปเป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานที่ดินที่สำนักงานที่ดินจังหวัด/สาขา ซึ่งในการดำเนินการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับการขายฝากที่ดินเพื่อเกษตรกรรมหรือที่อยู่อาศัยตามกฎหมายดังกล่าว ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขาจะต้องสอบสวนสิทธิและหน้าที่ของผู้ซื้อและผู้ขายฝาก เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง รวมทั้งตรวจสอบข้อมูลหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินและหนังสือกรรมสิทธิ์ห้องชุดที่มีการขายฝากและสัญญาขายฝากว่า เป็นการขายฝากที่ดินในลักษณะเป็นที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หรือที่ดินเพื่อเกษตรกรรมและที่อยู่อาศัย หรือที่อยู่อาศัย และผู้ขายฝากเป็นบุคคลธรรมดา

(๕.๒.๒) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส ส่งผลให้กรมที่ดินต้องดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการงานทะเบียนที่ดินที่จะต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาด เนื่องจากเป็นงานที่มีความสำคัญและกระทบกับสิทธิของประชาชน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคม มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ รวมถึงแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๐) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มุ่งเน้นการให้บริการภาครัฐที่อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน ซึ่งปัจจุบันกรมที่ดินได้มีนโยบายการให้บริการด้วยการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้ารับบริการด้านการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมได้ทุกสำนักงาน มีการปรับปรุงการนำเข้าสู่ข้อมูลให้มีความถูกต้องครบถ้วน และนำนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในระบบการให้บริการให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม

(๕.๒.๓) นโยบายสำคัญของรัฐบาล

รัฐบาลให้ความสำคัญกับการรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ซึ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ ส่งผลให้กรมที่ดินมีภารกิจเพิ่มขึ้นในการดำเนินการปรับปรุงแผนที่แนวเขตที่ดินของรัฐแบบบูรณาการ มาตราส่วน ๑ : ๔,๐๐๐ ในส่วนของฝ่ายทะเบียน จะต้องดำเนินการในการสนับสนุนข้อมูลแนวเขตที่ดิน ตรวจสอบการออกเอกสารสิทธิในที่ดินให้มีความถูกต้องชัดเจน เพื่อการจัดที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม สร้างความเชื่อมั่นต่อการบริการภาครัฐ อีกทั้งรัฐบาลให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการด้านที่ดินแก่ประชาชน ซึ่งกรมที่ดินได้มีการพัฒนารูปแบบการให้บริการโดยการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในระบบงานต่าง ๆ มีแผนงาน/โครงการที่มอบหมายให้สำนักงานที่ดินนำไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม เช่น การนำเข้าสู่ข้อมูล การลดขั้นตอนการให้บริการ การจัดทำแอปพลิเคชันของสำนักงานให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและติดต่อสำนักงานได้อย่างทั่วถึง

สามารถนัดจดทะเบียนล่วงหน้าเพื่อลดขั้นตอนการรอคอย ซึ่งถือเป็นการนำนวัตกรรมที่ทันสมัยมาปรับใช้ ในกระบวนการให้บริการ จึงส่งผลให้ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งในเรื่อง ของการดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนและเงื่อนไขในการดำเนินการเกี่ยวกับนิติกรรมประเภทต่าง ๆ ตามที่ได้ ประกาศไว้ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม มีความรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ ประชาชน

จากภาระงานที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นดังกล่าว ประกอบกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของหัวหน้าฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา เป็นงานทางวิชาการและอำนวยการซึ่งต้องกำกับ ดูแล และ กลั่นกรองภารกิจงานด้านทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา รวมทั้งการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหา ด้านการทะเบียนสิทธิและนิติกรรมให้กับราษฎร ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับที่ดิน และจะต้องศึกษากฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนคำวินิจฉัยของศาลต่าง ๆ รวมถึงบันทึก ความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ดิน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และให้ คำปรึกษาแนะนำแก่ประชาชน พร้อมทั้งสร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์งานให้กับประชาชน ได้เข้าใจ เพื่อลดปัญหาข้อขัดแย้ง และประชาชนได้รับความพึงพอใจสูงสุด จะเห็นได้ว่า ภารกิจงานของหัวหน้า ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการ ต้องใช้ข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จึงจะมีความเหมาะสม ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของกรมที่ดินตามกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผล สมฤทธิ์ จึงปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน (ตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการ และ ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับอาวุโส) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการพิเศษ) ในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา รวม ๓๖ ตำแหน่ง

(๕.๓) ผลการดำเนินการ

ได้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน (ตำแหน่ง นักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับอาวุโส) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ (นักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการพิเศษ) ในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา รวม ๓๖ ตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการ เป็นตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓๔ ตำแหน่ง
- ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับอาวุโส เป็นตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

ปัจจุบันคงเหลือหัวหน้าฝ่ายทะเบียน ในสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา (ที่หัวหน้า หน่วยงาน คือ เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นแล้ว) ยังไม่ได้ปรับปรุง เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการพิเศษ) จำนวน ๒๔๔ ตำแหน่ง เนื่องจากอัตรากำลังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๔.๒.๕ ประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงมหาดไทย เพื่อส่งรายละเอียดร่างคำขอ ร่างแบบ ประเมินค่างาน แผนงาน/โครงการ พร้อมตัวชี้วัด เป้าประสงค์ การดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ตามที่ผู้ขอรับการประเมินได้จากการศึกษา วิเคราะห์ตามกรอบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และร่วมกันพิจารณาคำขอ และแบบประเมินค่างานตามข้อคำถาม ทั้ง ๒๐ ข้อ ในเบื้องต้น ก่อนนำเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงมหาดไทย รวมทั้งแผนงาน /โครงการ และตัวชี้วัดของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) ที่ต้องขับเคลื่อนในเชิงนโยบายให้เกิดเป็นรูปธรรม และเกิดประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒.๖ แก้ไข ปรับปรุง เพิ่มเติม ข้อมูลรายละเอียดในแต่ละประเด็น ทั้งในส่วนคำขอ แบบประเมิน ค่างาน และแผนงาน/โครงการ ที่ผู้เชี่ยวชาญต้องดำเนินการให้บรรลุตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ ตามข้อเสนอแนะ ของสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงมหาดไทย

๔.๒.๗ ตรวจร่างคำขอ และแบบประเมินค่างาน ๒๐ คำถาม รวมทั้งแผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดและ เป้าประสงค์ พร้อมรวบรวมรายละเอียด เอกสารประกอบการพิจารณาที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนออธิบดีเพื่อโปรด เห็นชอบให้นำเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงมหาดไทย และ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย อนุมัติต่อไป

๔.๒.๘ จัดทำข้อมูล รวบรวมเอกสารประกอบการกำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างอัตราากำลัง อำนาจหน้าที่ สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล ความเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการ บริหารราชการแผ่นดิน รวมถึงความเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมาย นโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน ที่ต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของงานของตำแหน่ง ที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนงาน/โครงการ และ ตัวชี้วัดของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) ในการ นำเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงมหาดไทย พิจารณาให้ความเห็นชอบเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทยอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว

๔.๒.๙ จัดทำหนังสือถึงสำนักงาน ก.พ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๒.๑๐ แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย กองคลังเกี่ยวกับการ เบิกจ่าย ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติในการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง พิจารณาแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรง ตำแหน่ง

๔.๓ เป้าหมายของงาน

สามารถดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคลระดับเชี่ยวชาญ) ในกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดินได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

สามารถกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) ระดับกรมได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕.๒ เชิงคุณภาพ

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) เป็นไปเพื่อรองรับและสนับสนุนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มสูงขึ้น และมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น โดยทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ปัญหา วางแผน และกำหนดทิศทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดินให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่ดิน และบูรณาการการทำงานในมิติต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่ผู้บริหารเพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานและปรับปรุงประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

หน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงมหาดไทยสามารถศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ) ในหน่วยงานของตนเองได้ และกรมที่ดินสามารถกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เข้ามาศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดมาตรการ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความชัดเจน ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม สร้างความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการ และหน่วยงาน

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

เนื่องจากตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นตำแหน่งที่ไม่เคยมีการกำหนดในส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย จึงไม่มีแนวทางการพิจารณา จัดทำคำขอและประเมินค่างานในตำแหน่งดังกล่าวมาก่อน ผู้ขอรับการประเมินจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณา เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ซึ่งต้องศึกษา วิเคราะห์ความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง ภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกรมที่ดินเป็นหน่วยงานแรกของหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

การจัดทำคำขอ เหตุผลความจำเป็น และการตอบแบบประเมินค่างานของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประเด็นหัวข้อคำถาม ๒๐ คำถาม ต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์ ในการอธิบาย ที่ต้องสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง เหตุผลประกอบ และประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ รวมทั้งการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของกรมที่ดินที่ผ่านมา และการคาดการณ์ในการดำเนินการต่อไปในอนาคต ตามแผนระยะสั้นและระยะยาวให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม

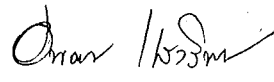
๙. ข้อเสนอแนะ -

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน -

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

นางเรไร มังคละชาติกุล สัดส่วนผลงาน ๒๐%

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวจินตนา แสงวิมาน)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

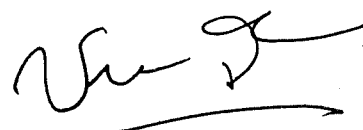
รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางเรไร มังคละชาติกุล	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(นายวรวุฒิ หลายพูนสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ลงชื่อ.....

(นายชยาวุธ จันทร)

อธิบดีกรมที่ดิน