



แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Caree Path)



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ะหลวง
อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ะหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โดยย้ายและการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ะหลวง ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ที่สนใจในการจำแนกตำแหน่งระบบต่าง

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ะหลวง


สารบัญ

	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1
2. การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	2
3. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่ก็ระบบแบ่ง	3
4. การแบ่งประเภทสมรรถนะ	4
5. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	5
6. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	6
7. เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่งระบบชื่ – แบ่ง	7
- เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)	7
- เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภทวิชาการ (สายงาน 3/4)	8
- เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภทวิชาการ (สายงาน 3)	9
8. บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 6/7 เลื่อน ผอ.ต้น	10
9. บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 6/7 เลื่อน ผอ.กลาง	11
- บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 7/6, ผอ. 7/6 เลื่อนเป็น ผอ.กลาง	11
- เส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหาร (ปลัด/รองปลัด)	12
10. บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นปลัด (ต้น)	13
11. บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นรองปลัด (กลาง)	14
12. บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รอง 8 เลื่อนเป็นปลัด (กลาง)	15
13. การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน)	16
14. บทเฉพาะกาล การเปลี่ยนประเภทตำแหน่งสายงาน 1/2 เป็นประเภทอำนวยการ	18
15. การเปลี่ยนตำแหน่งประเภทอำนวยการเป็นประเภทบริหาร	19
16. บทเฉพาะกาล ผอ.กอง 6/7 เปลี่ยนเป็นรองปลัด (ระดับต้น)	20

กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track)
และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management Track)
และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- | | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน |  | <ul style="list-style-type: none"> * มีแรงปรารถนาในการเน้นคุณภาพผลงาน |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ เป็นการทำงานเป็นทีม | | <ul style="list-style-type: none"> * เน้นความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญในงาน |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ เก่งการบูรณาการ | | <ul style="list-style-type: none"> * นวัตกรรม |

กลุ่มผู้บริหาร



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
จริยธรรม เก่งงาน (Smart)

กลั่นผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
จริยธรรม เก่งงาน (Smart)

การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง



จำแนกเป็น ๑๐ ระดับ
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

จำแนกกลุ่มตำแหน่งเป็น ๔ ประเภท

- แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่างานและโครงสร้างการทำงานในองค์กร
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ
- กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่ง

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและในระบบซีและระบบแท่ง

ระบบซี		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้น จาก ระดับ 1/2	ระดับ 1 - 4	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ 5 - 6	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ 7	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานที่เริ่มต้น จาก ระดับ 3	ระดับ 3 - 5	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ 6 - 7	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ 8	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ 9	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่ไม่ใช่ตำแหน่ง ปลัด) (รองปลัด)	ระดับ 6 - 7	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ 8	อำนวยการ ท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ 9	อำนวยการ ท้องถิ่น	สูง
สายงานนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด/รอง ปลัด)	ระดับ 6 - 7	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ 8	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ 9 - 10	บริหารท้องถิ่น	สูง

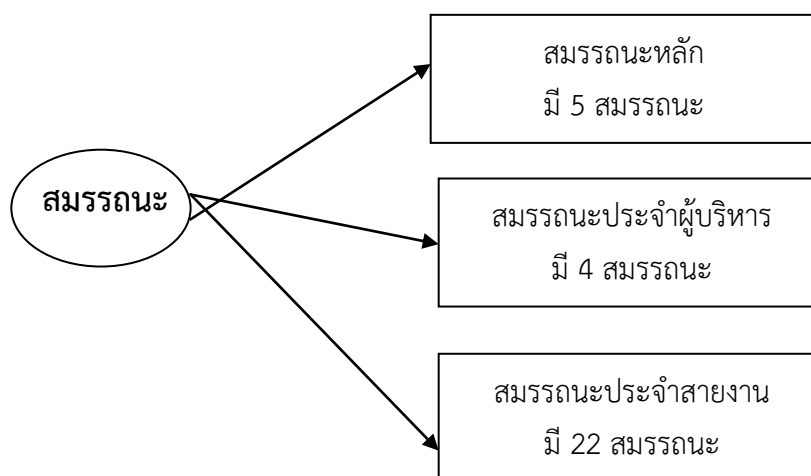
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

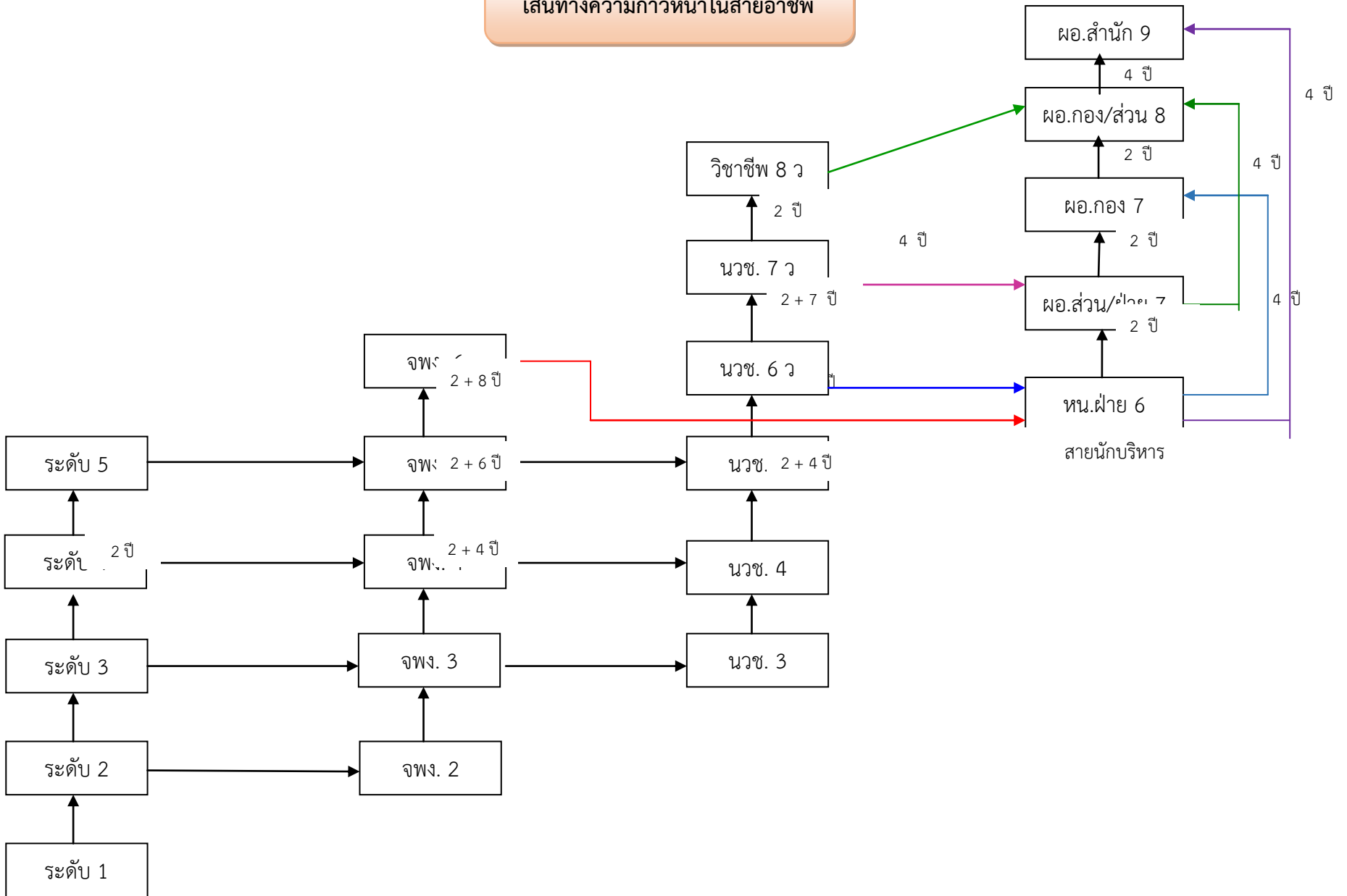
สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ



2 ปี

2 ปี

สายงานเริ่มต้นระดับ 3

เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง

2 ปี

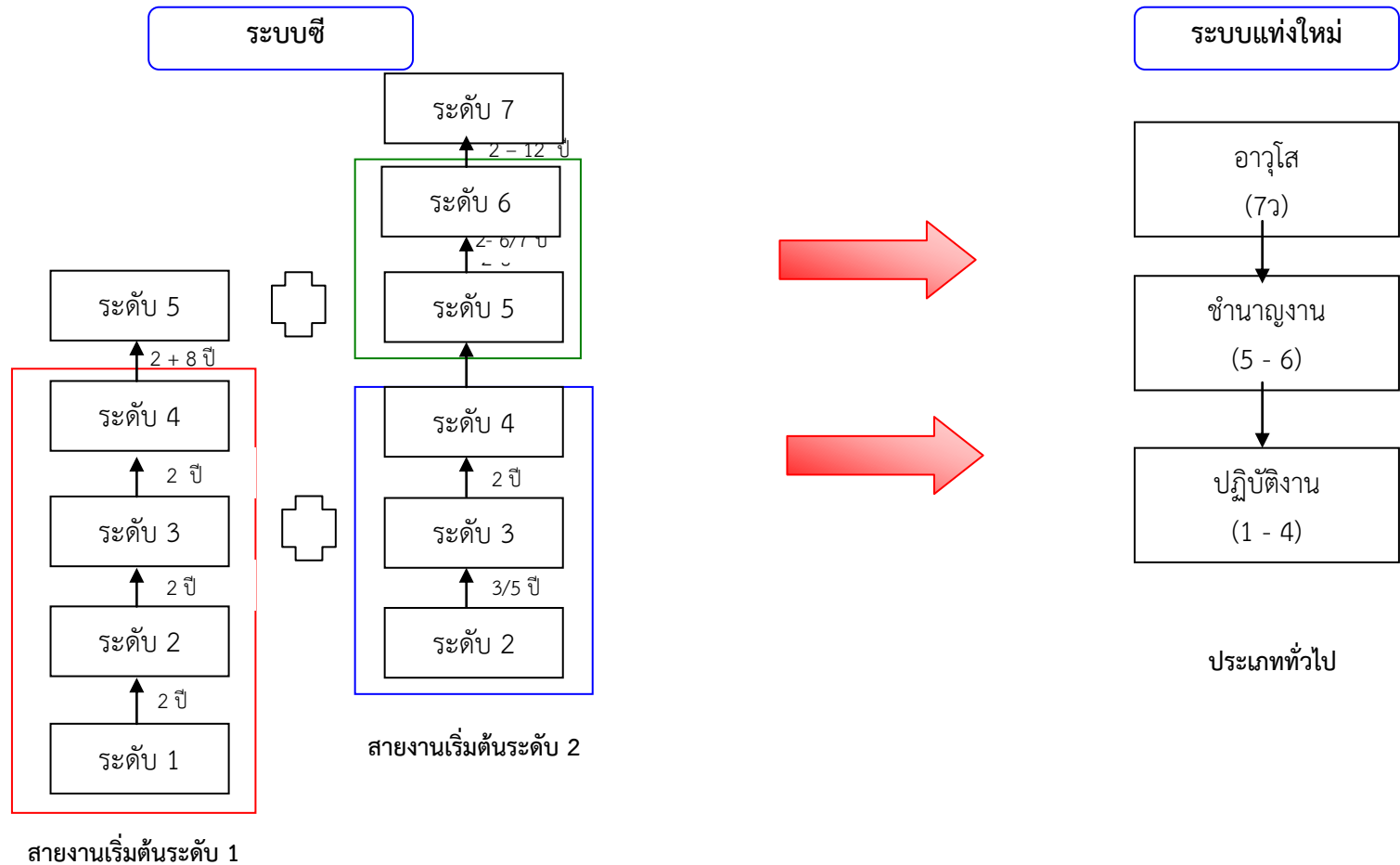
สายงานเริ่มต้นระดับ 2

ระบบซี ↔ ระบบแท่ง

เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)

สายงานเริ่มต้นระดับ 1

6



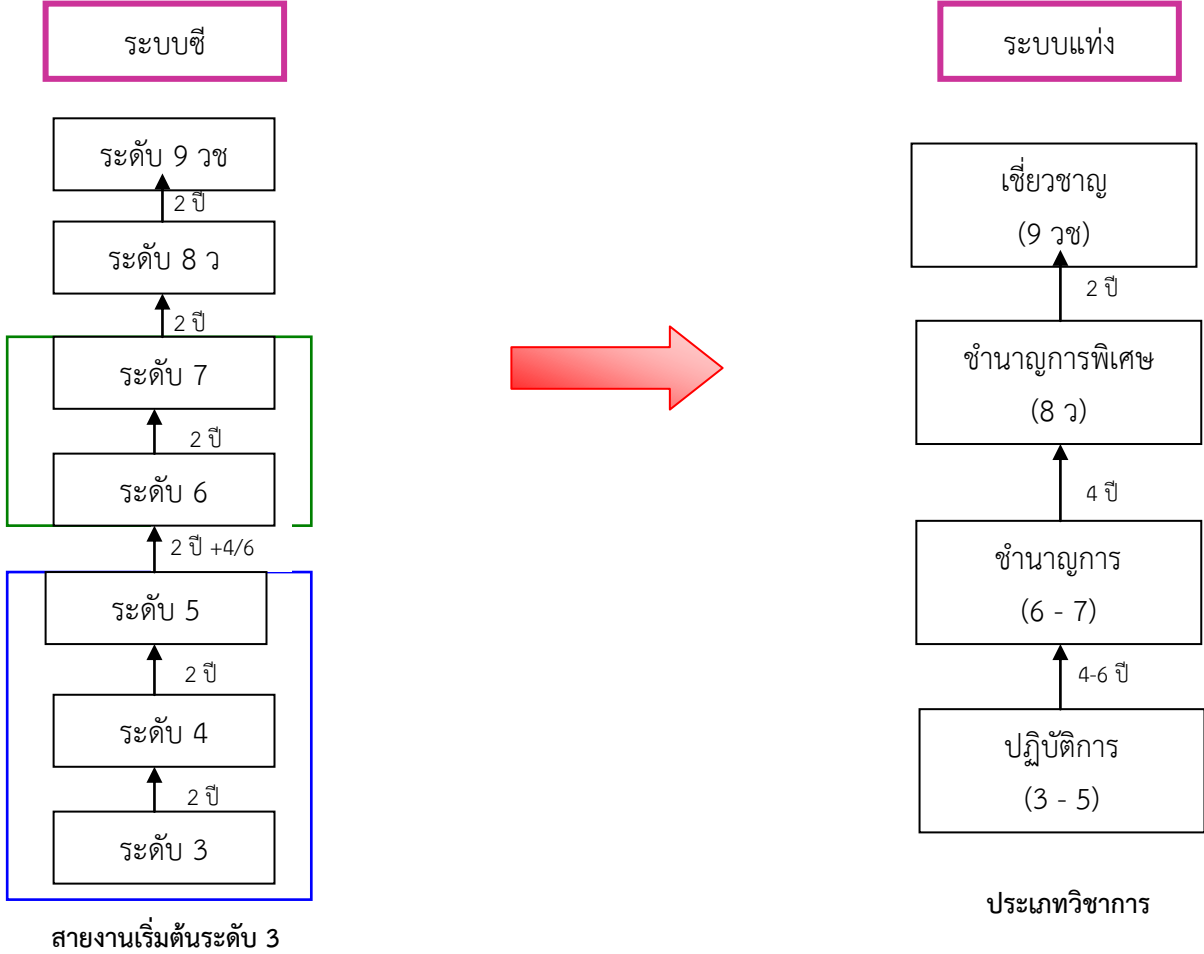
สายงานเริ่มต้นระดับ 1

สายงานเริ่มต้นระดับ 2

ประเภททั่วไป

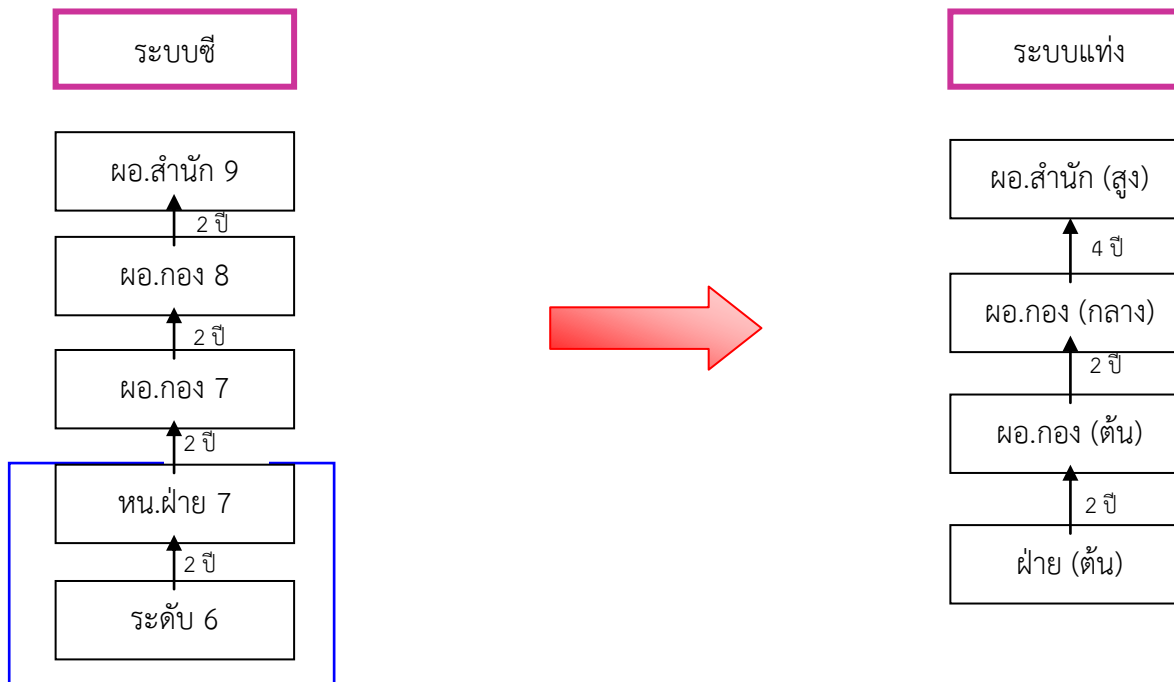
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)
ระบบซี ↔ ระบบแท่ง

เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภทวิชาการ (สายงาน 3/4)



เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)
ระบบซี ↔ ระบบแท่ง

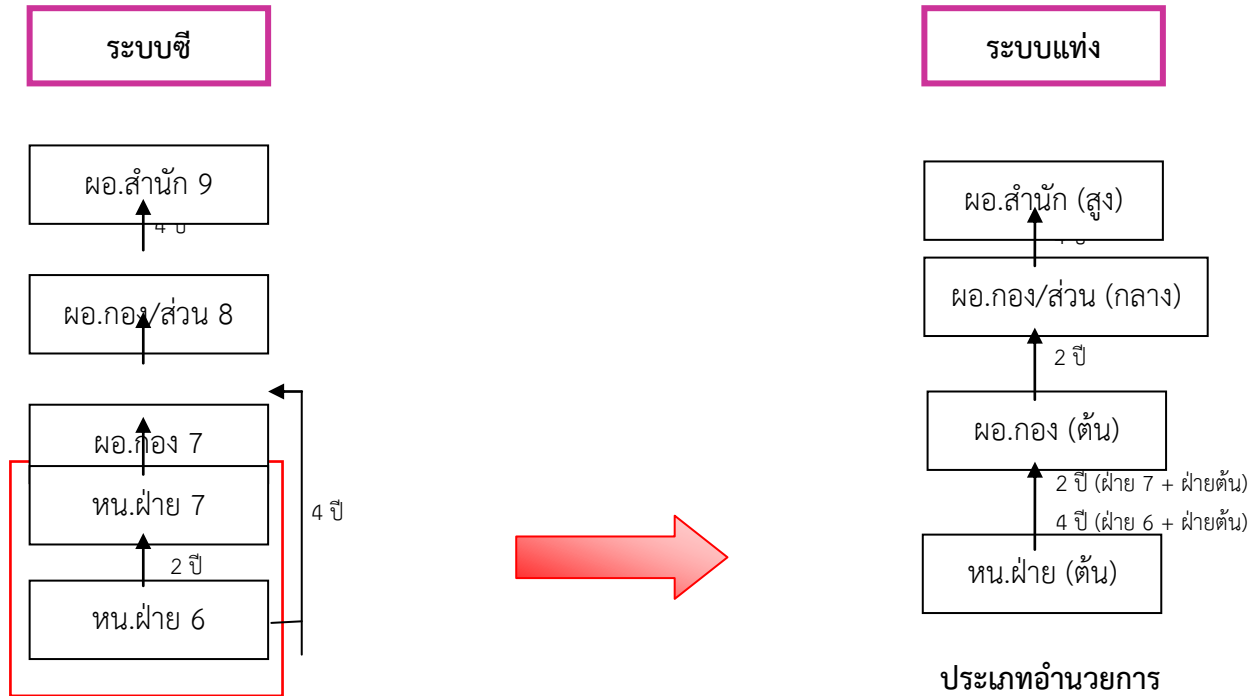
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภทวิชาการ (สายงาน 3)



อำนาจการ

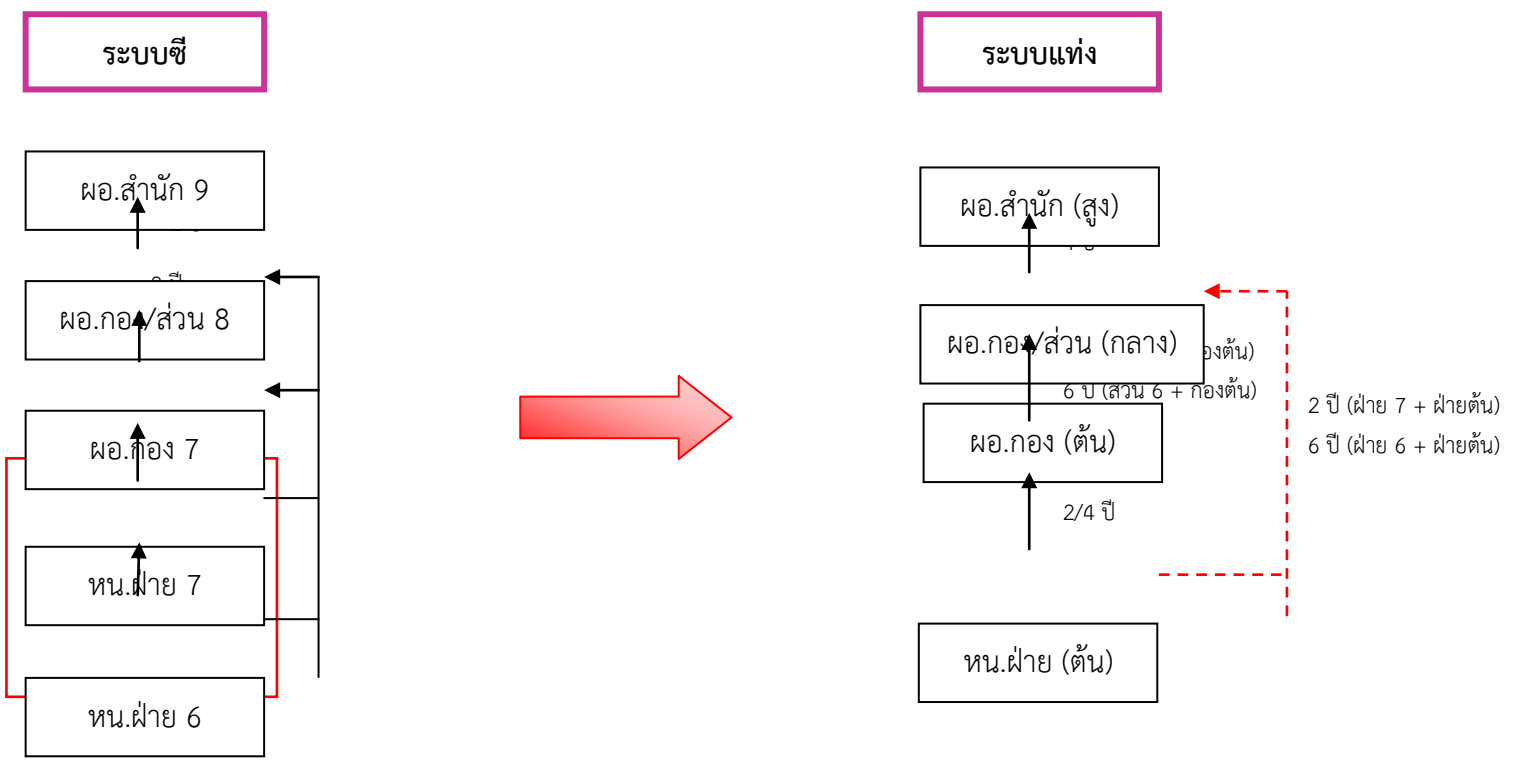
บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 6/7 เลื่อนเป็น ผอ.(ต้น)

ประเภทอำนาจการ



บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 6/7 เลื่อน ผอ.(กลาง)

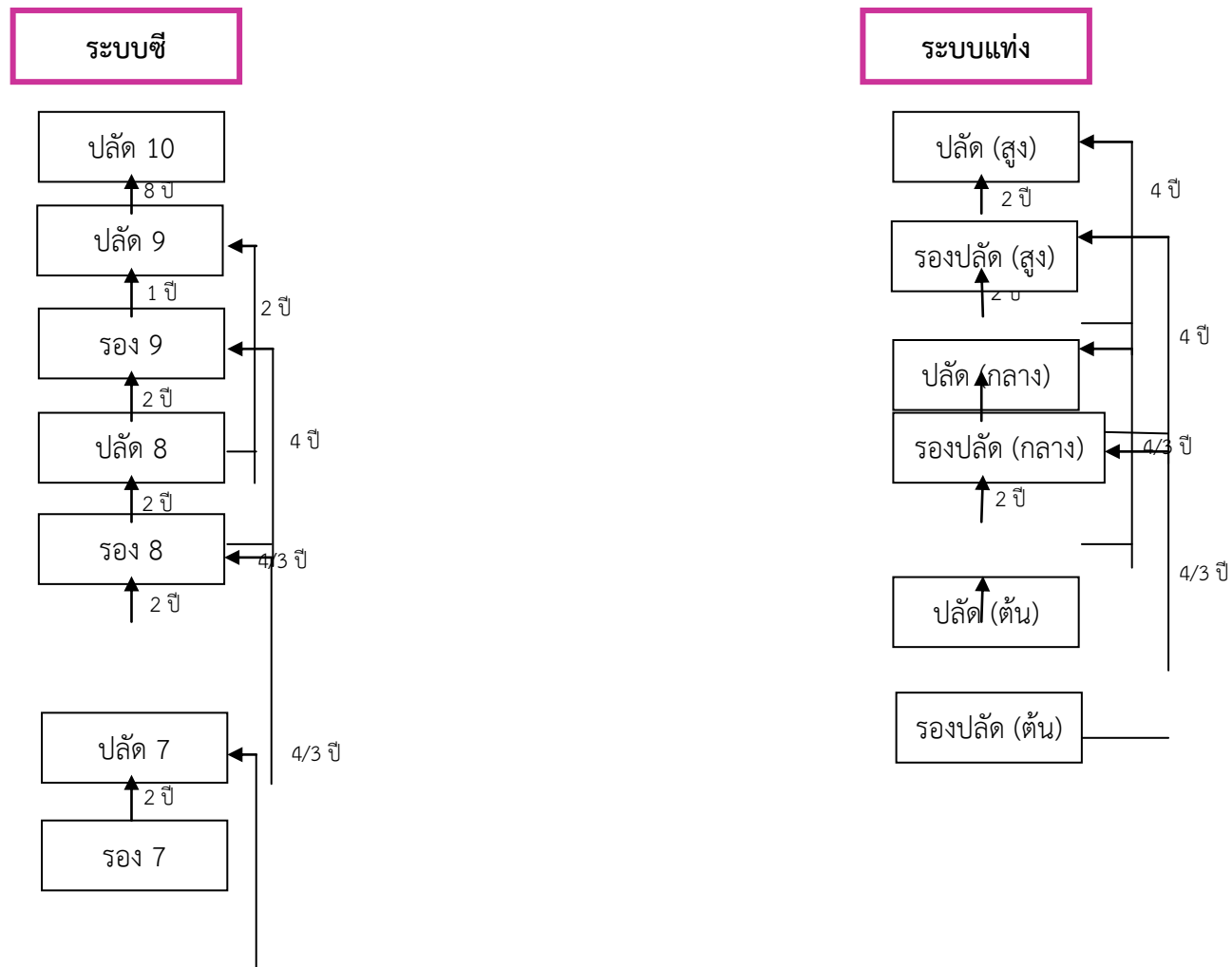
บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 7/6, ผอ.7/6 เลื่อนเป็น ผอ.(กลาง)

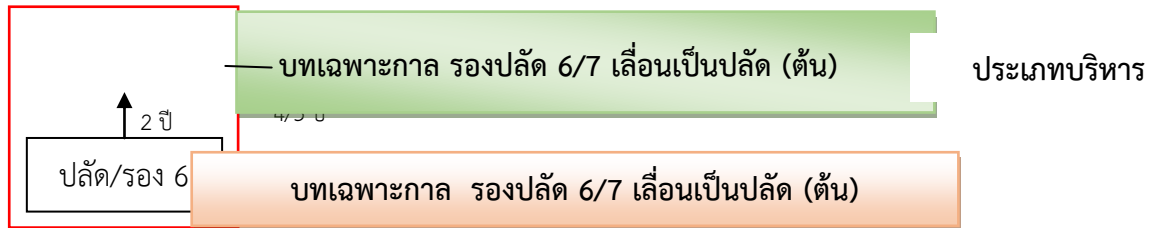


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

ระบบซี ↔ ระบบแท่ง

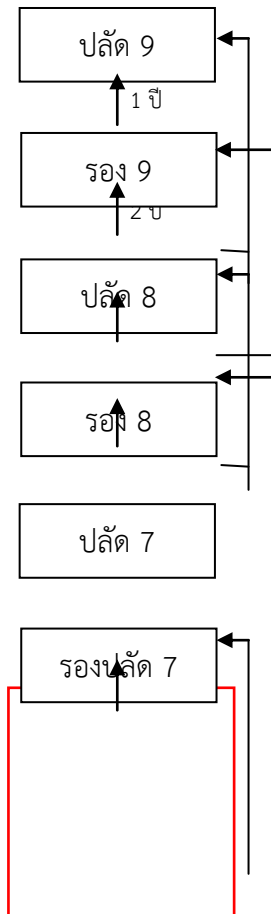
เส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหาร (ปลัด/รองปลัด)



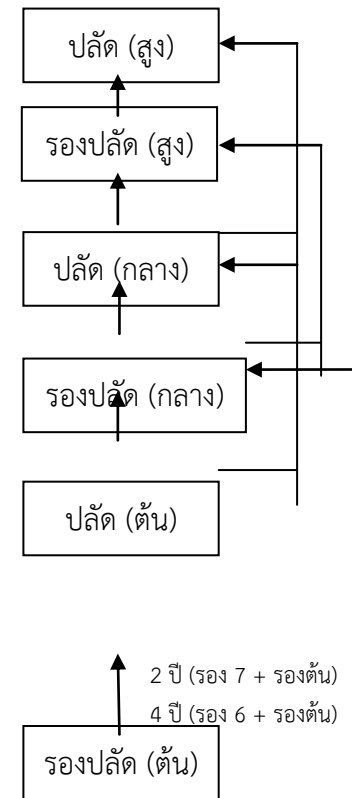


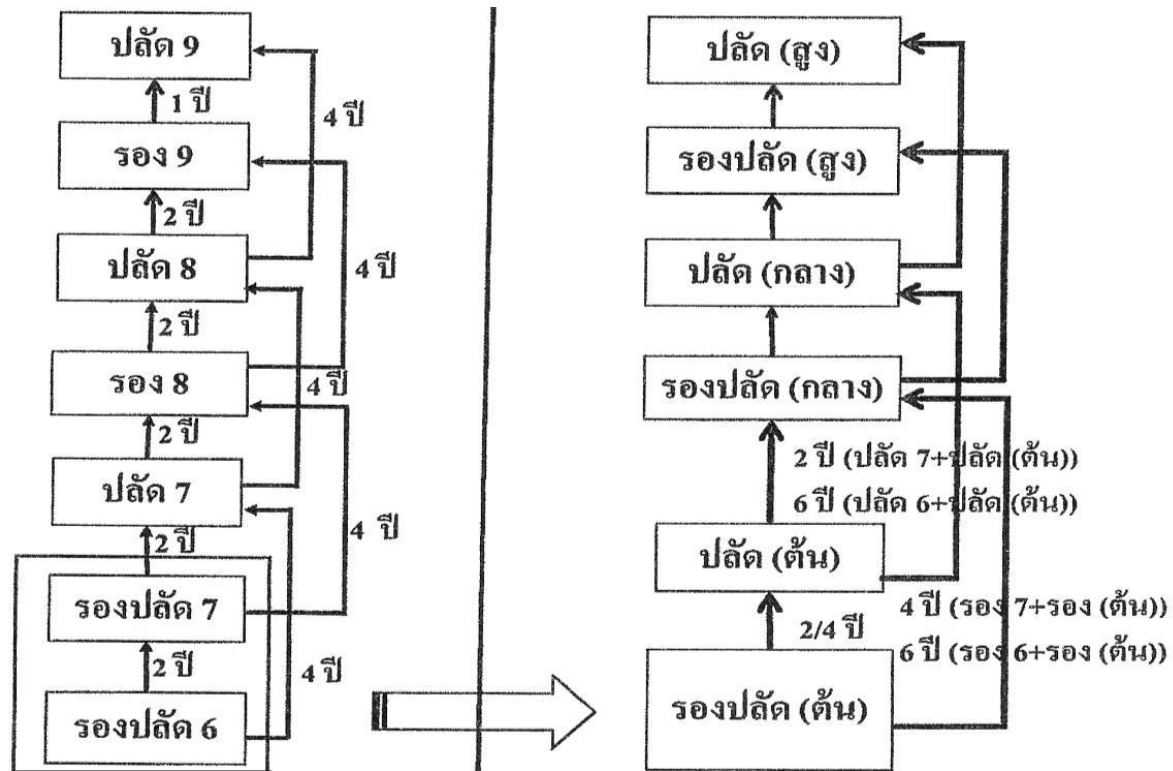
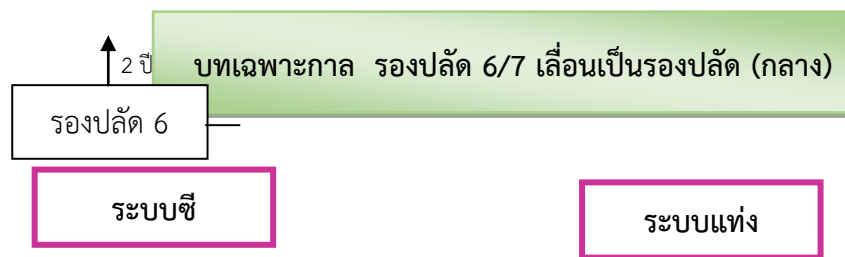
ปลัด/รองปลัด

ระบบซี

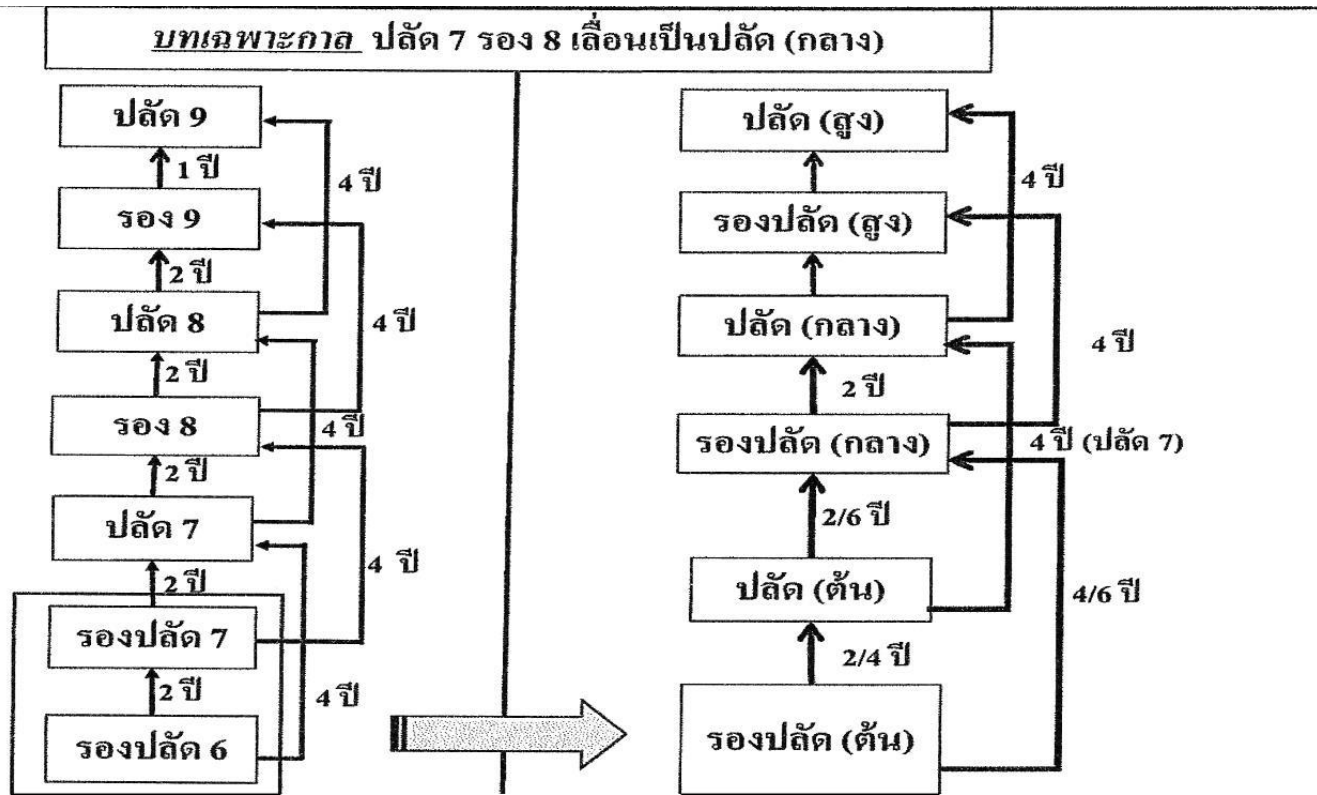


ระบบแท่ง



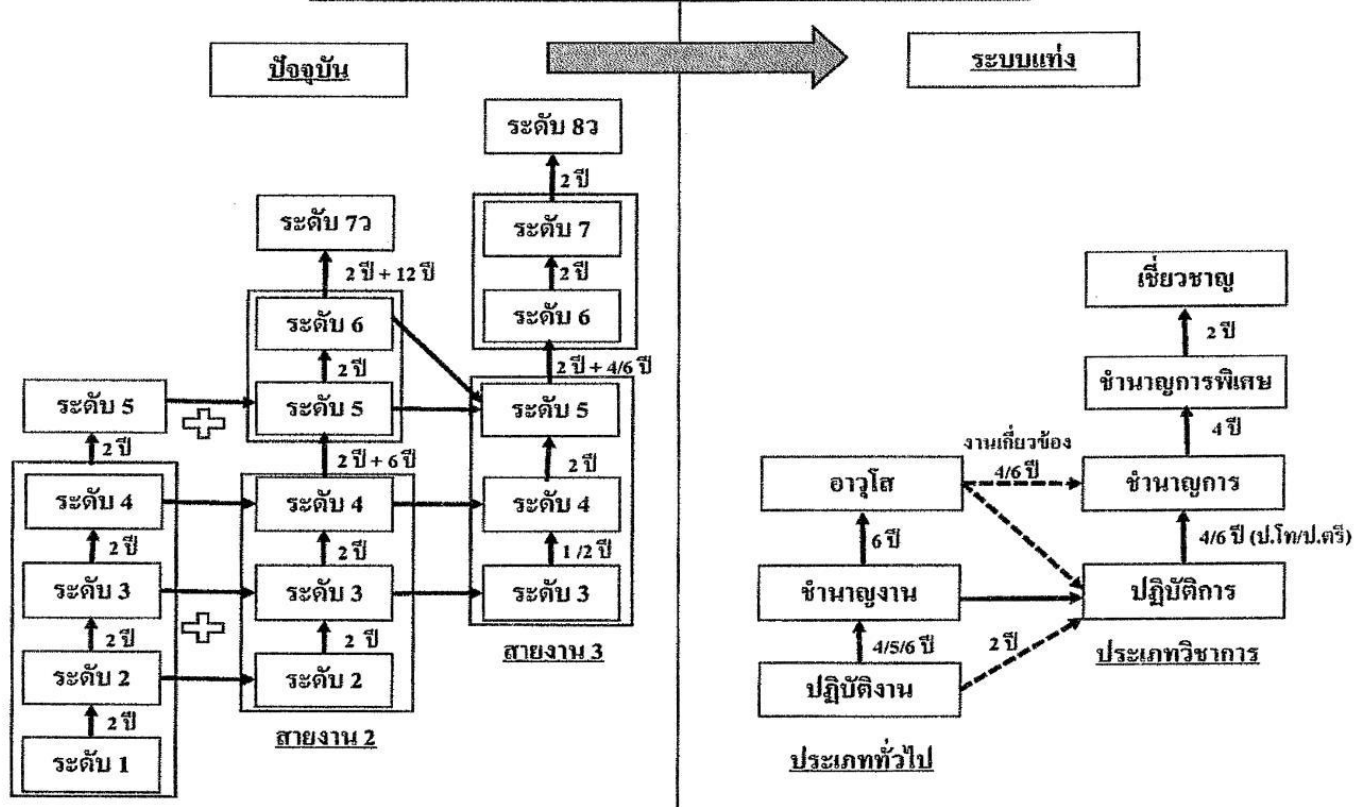


บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รอง 8 เลื่อนเป็นปลัด (กลาง)

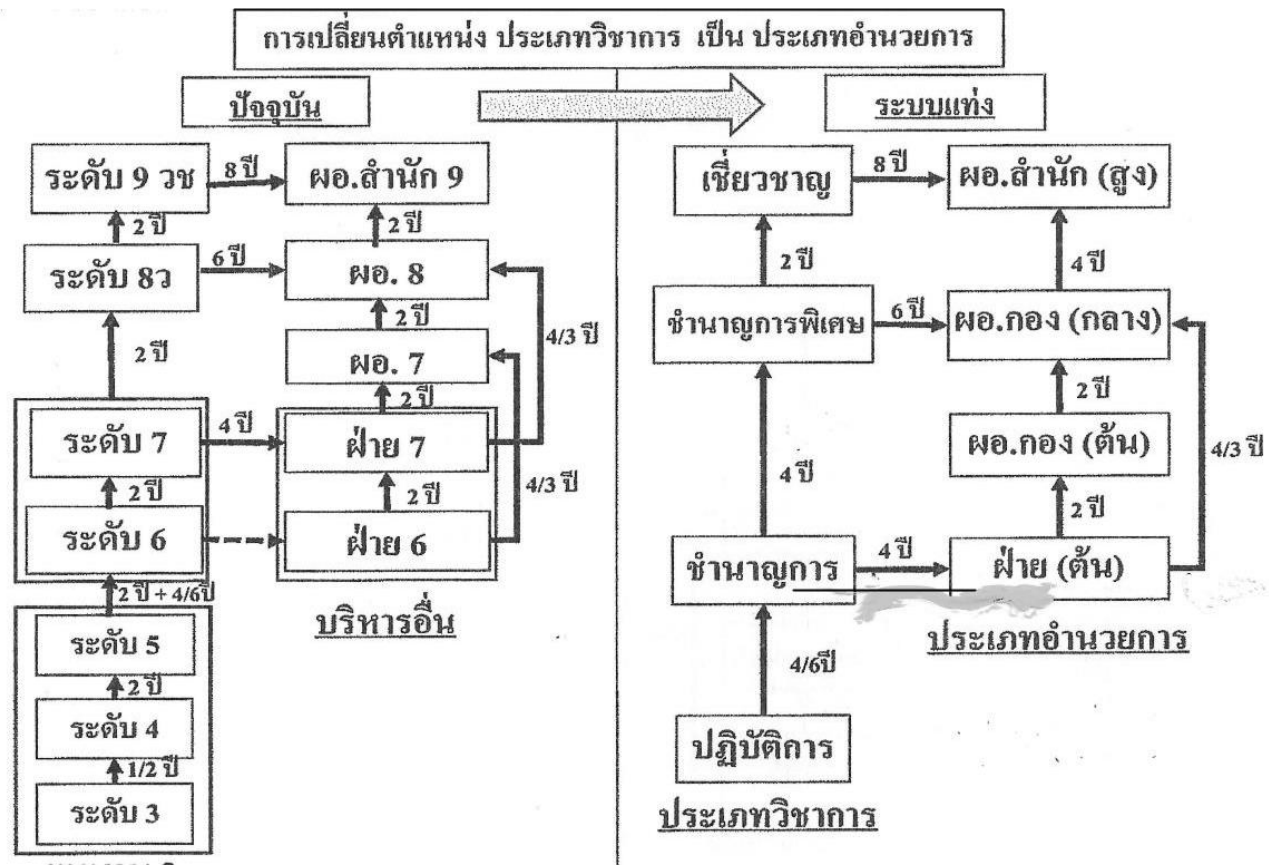


การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน)

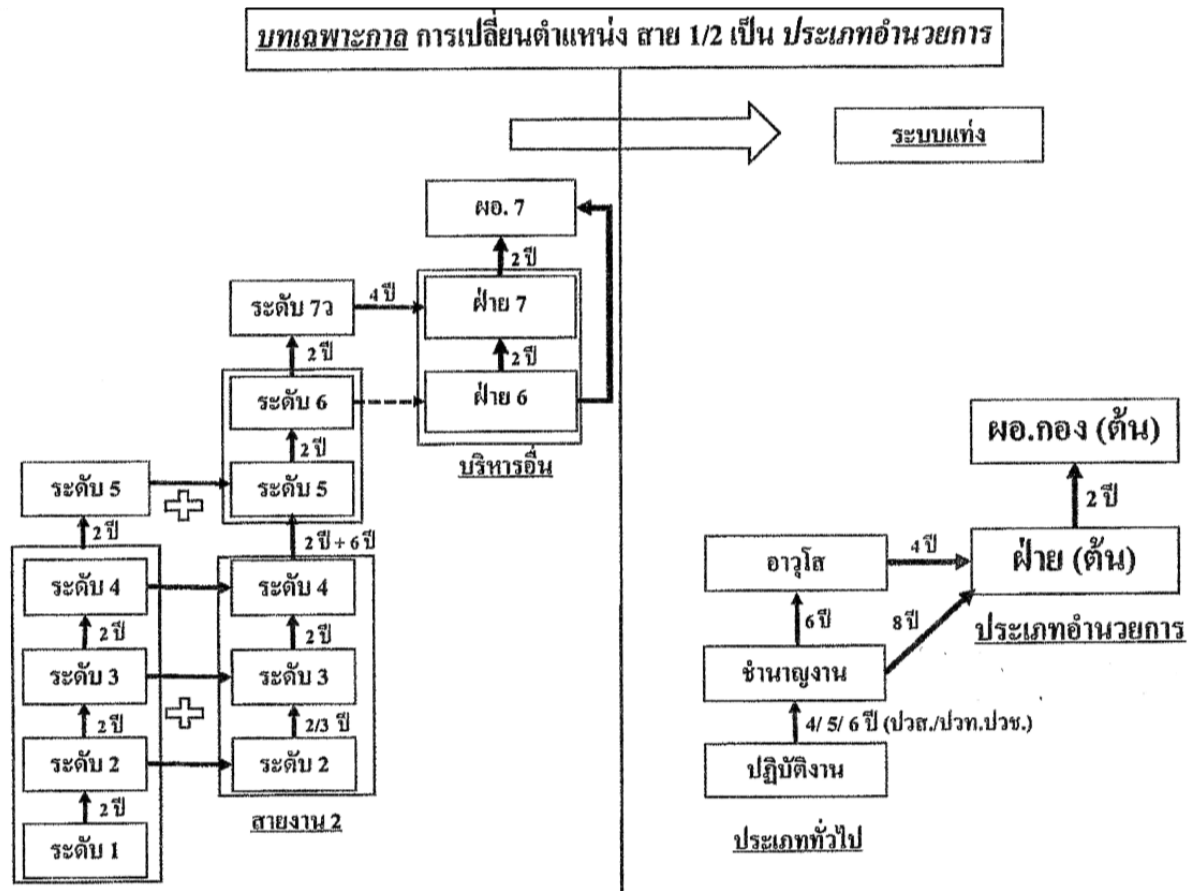
การเปลี่ยนตำแหน่ง ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ



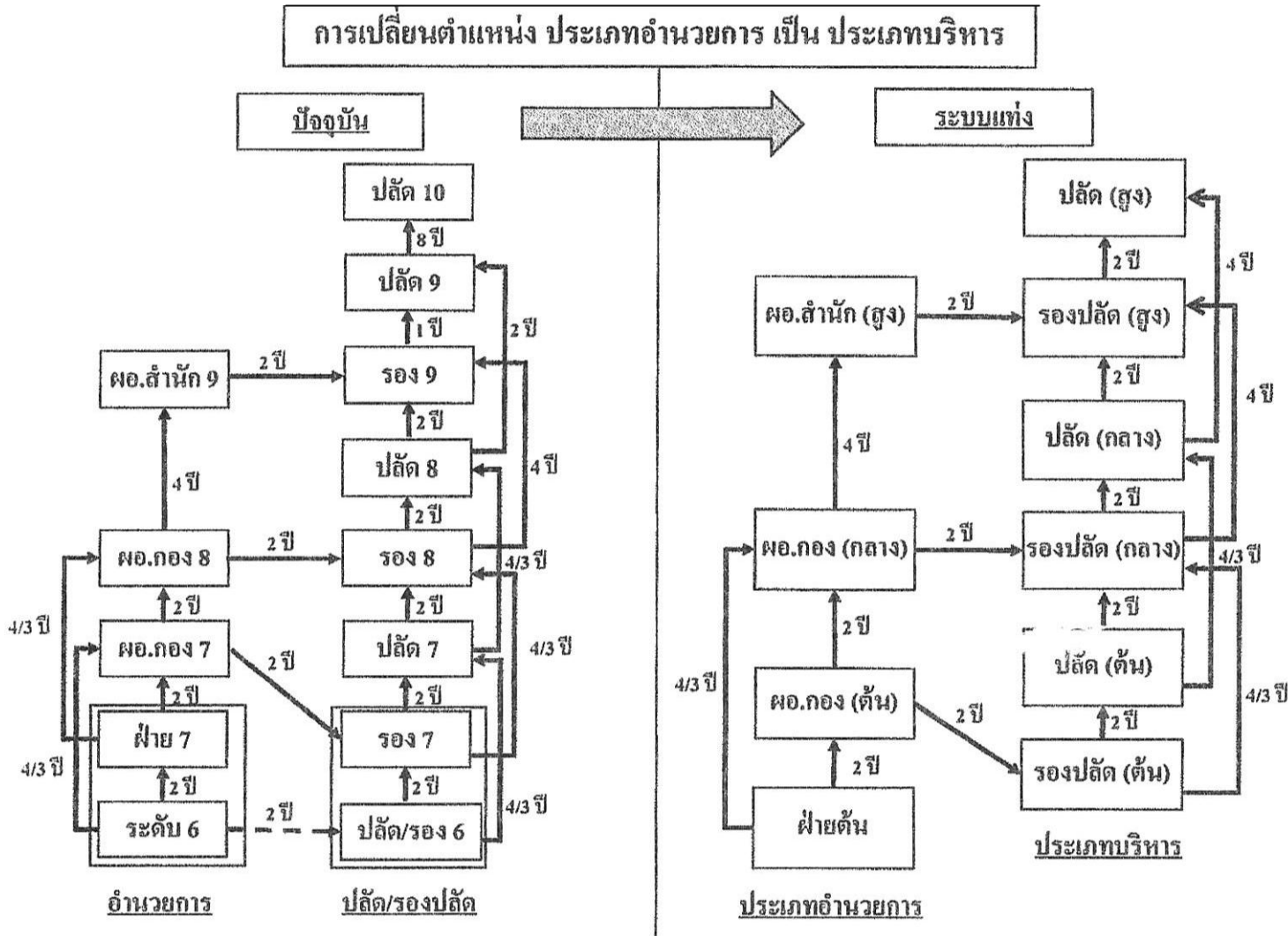
การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ



บทเฉพาะกาล การเปลี่ยนประเภทตำแหน่งสาย 1/2 เป็นประเภทอำนาจการ



การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ



บทเฉพาะกาล ผอ.กอง 6/7 เปลี่ยนเป็นรองปลัด (ระดับต้น)

