

แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ของพนักงานส่วนท้องถิ่น



องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูดใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอด

โดยการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เพื่อเป็นการแจ้งแนวทางการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือการวางแผนปรับเปลี่ยนสายงานของตนเองในอนาคต ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.นาดี
๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
๑. กรอบแนวคิดในการวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑
๒. การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	๑
๓. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระดับซีกับระบบแห่ง	๒
๔. การแบ่งประเภทสมรรถนะ	๒
๕. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	๓
๖. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน ๑/๒)	๔
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน ๓/๔)	๕
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/กอง)	๕
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัด/ปลัด)	๖
- แผนความก้าวหน้าในอาชีพ	๖
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ	๗
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๗
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น	๘

กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- ❖ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน
คุณภาพผลงาน
- ❖ เน้นการทำงานเป็นทีม
เชี่ยวชาญในงาน
- ❖ เก่งการบูรณาการ



- มีแรงปรารถนาในการเน้น
- เน้นความเป็นเลิศและความ
- นวัตกรรม

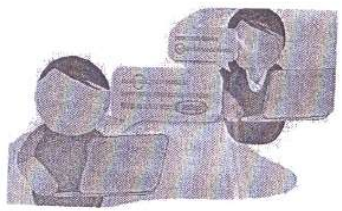
กลุ่มผู้บริหาร



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม เก่งงาน(Smart)

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน

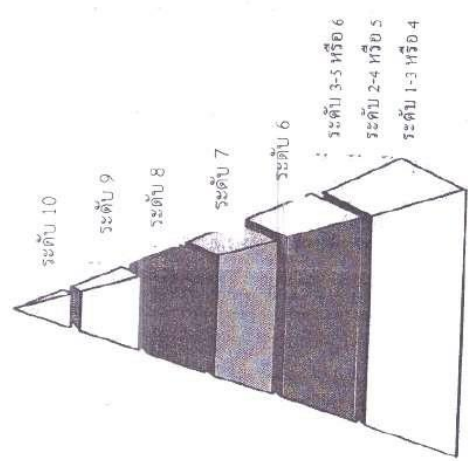


ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม เก่งงาน(Smart)

การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

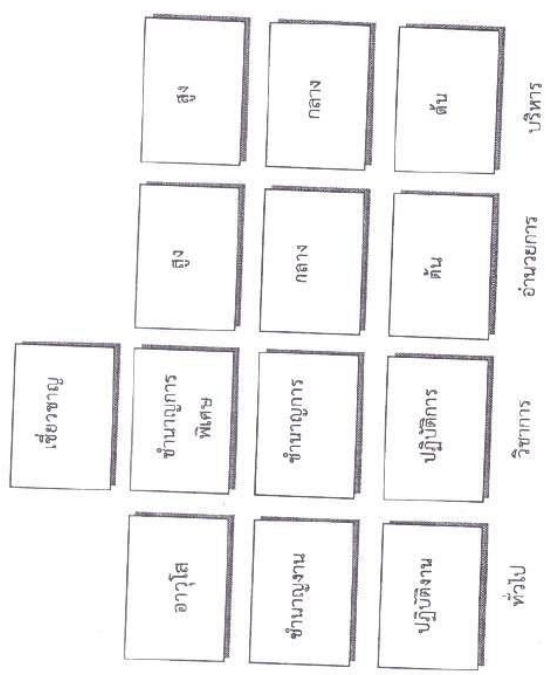
เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง



จำนวนเป็น 10 ระดับ
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

เดิม

ใหม่



ทั่วไป

- ▶ จำนวนกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท
- ▶ แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่าจ้างและโครงสร้างการทำงานในองค์กร
- ▶ มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภทระดับ
- ▶ กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งตามตัวเลข

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแห่ง

ระบบซี		ระบบแห่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1/2	ระดับ 1 - 4	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ 5 - 6	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ 7	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3	ระดับ 3 - 5	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ 6 - 7	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ 8	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ 9	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่มีใช้ตำแหน่งปลัด) (รองปลัด)	ระดับ 6 - 7	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ 8	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ 9	อำนวยการท้องถิ่น	สูง
สายงานนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ 6 - 7	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ 8	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ 9 - 10	บริหารท้องถิ่น	สูง

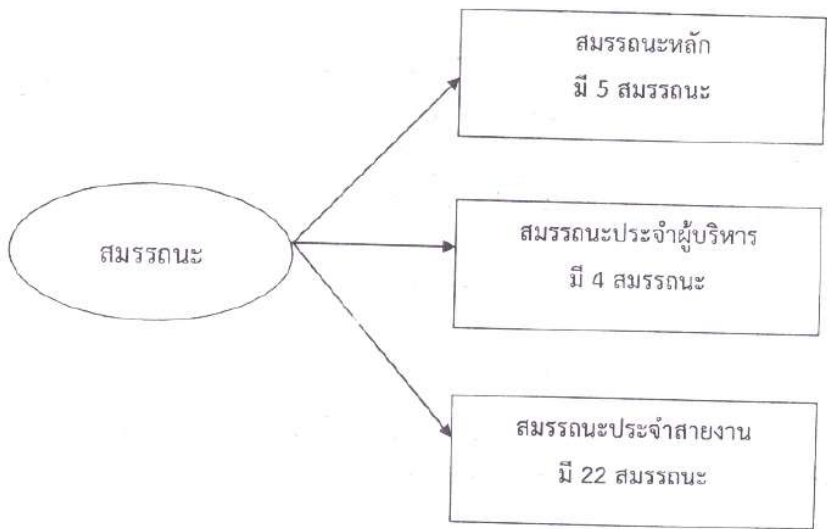
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

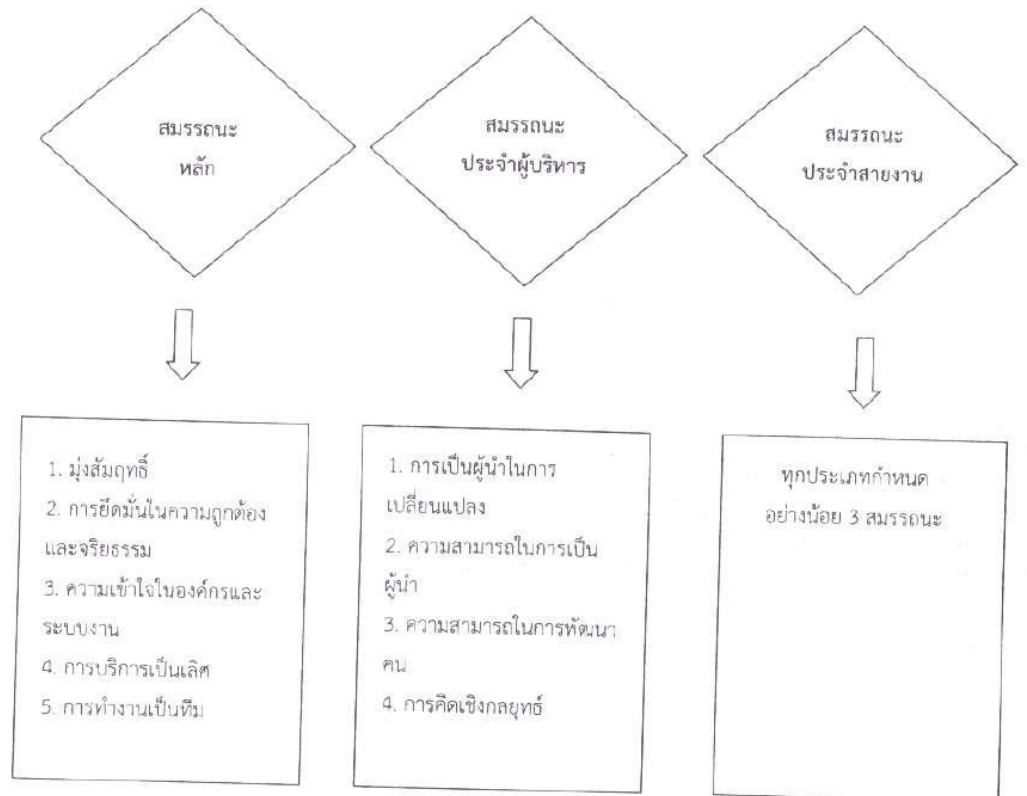
สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

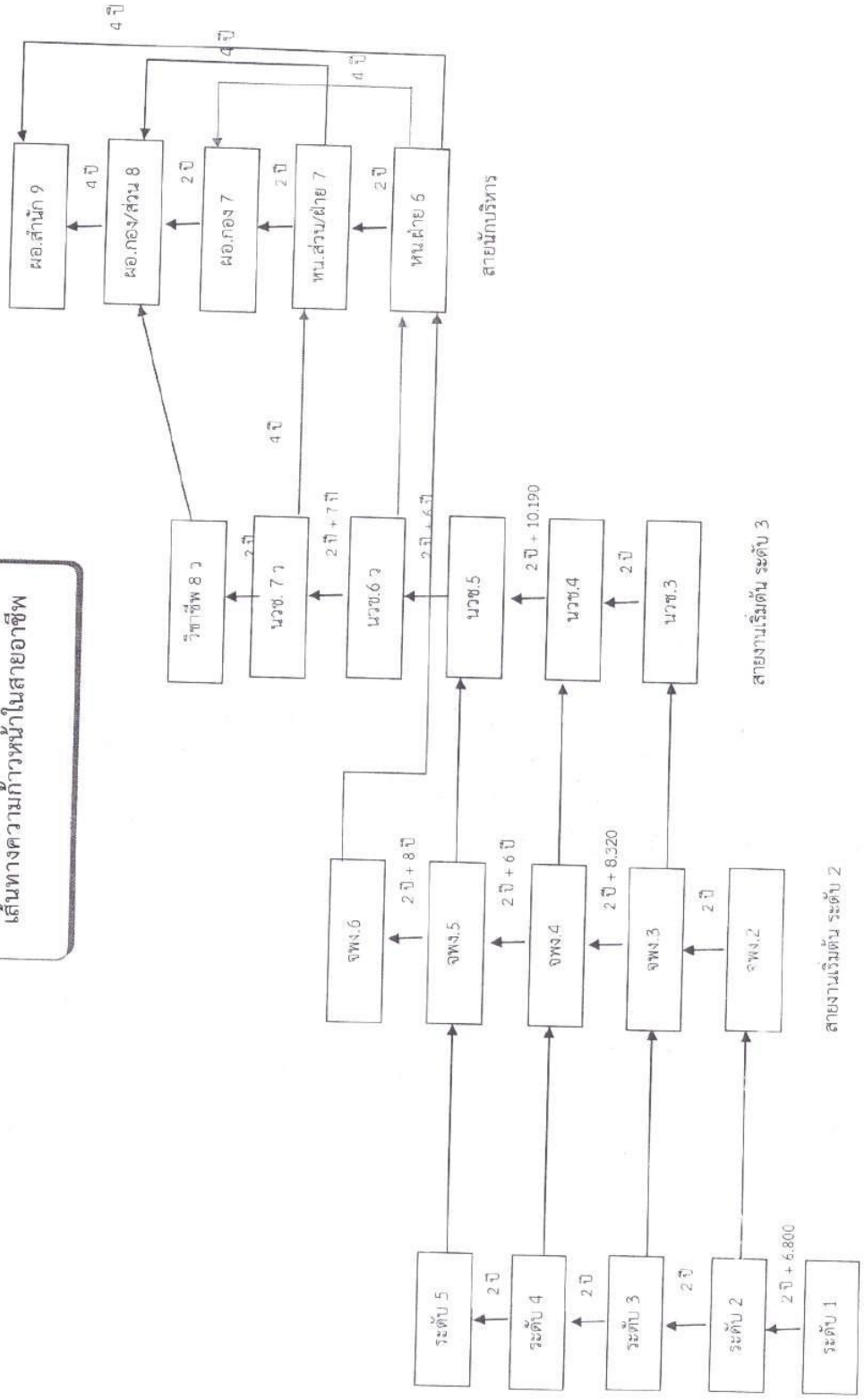
สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



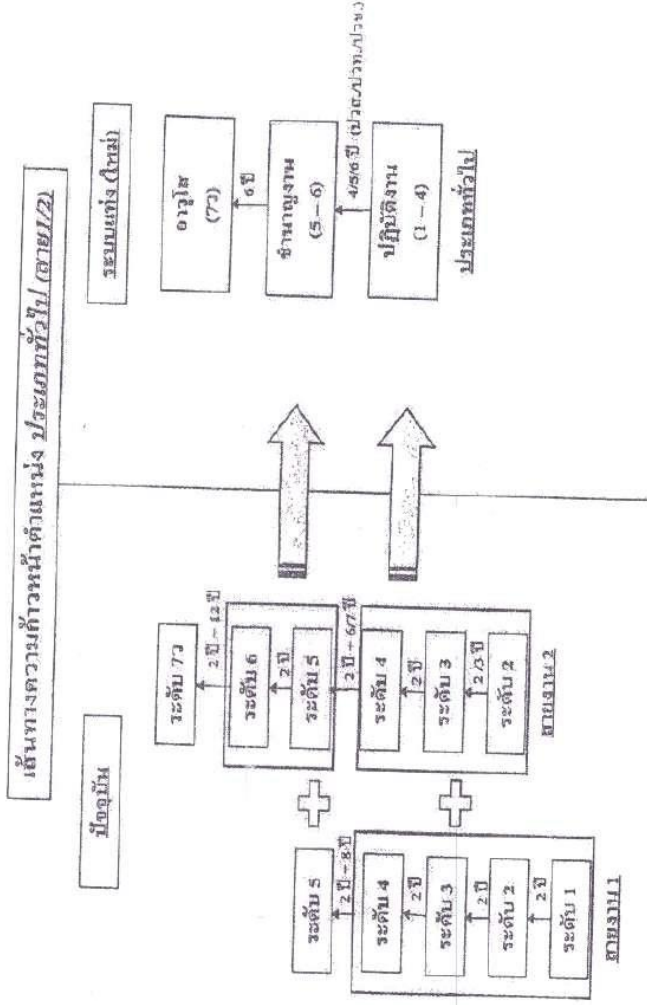
สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

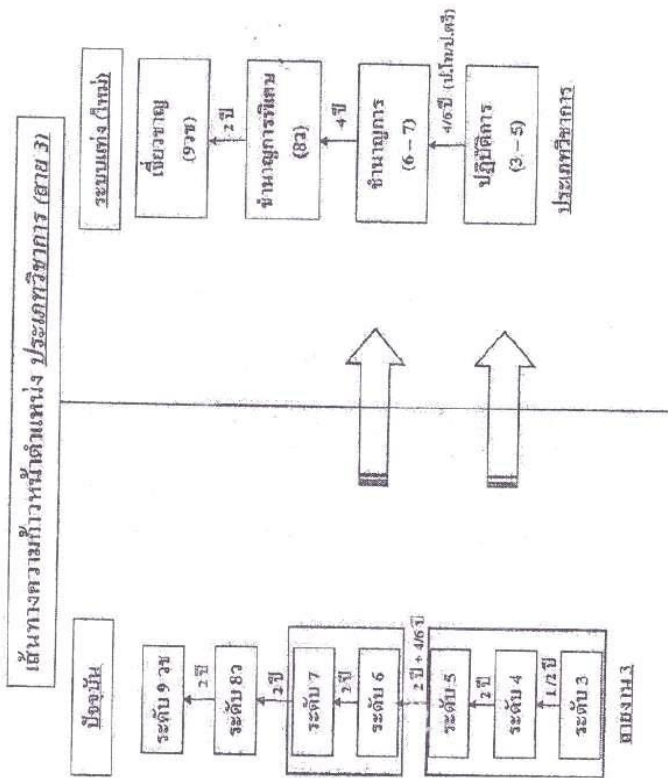


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง
 ระบบซี ⇔ ระบบแท่ง

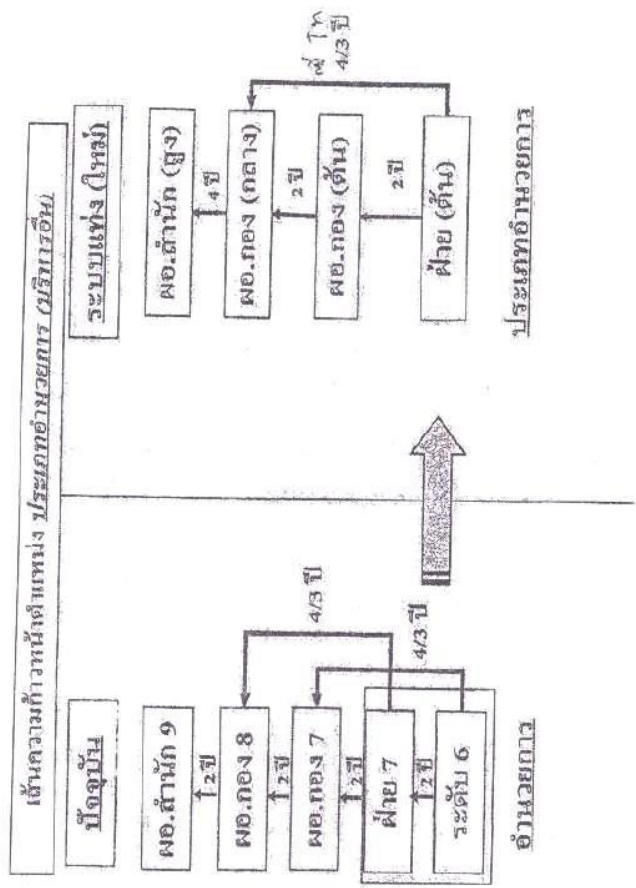


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

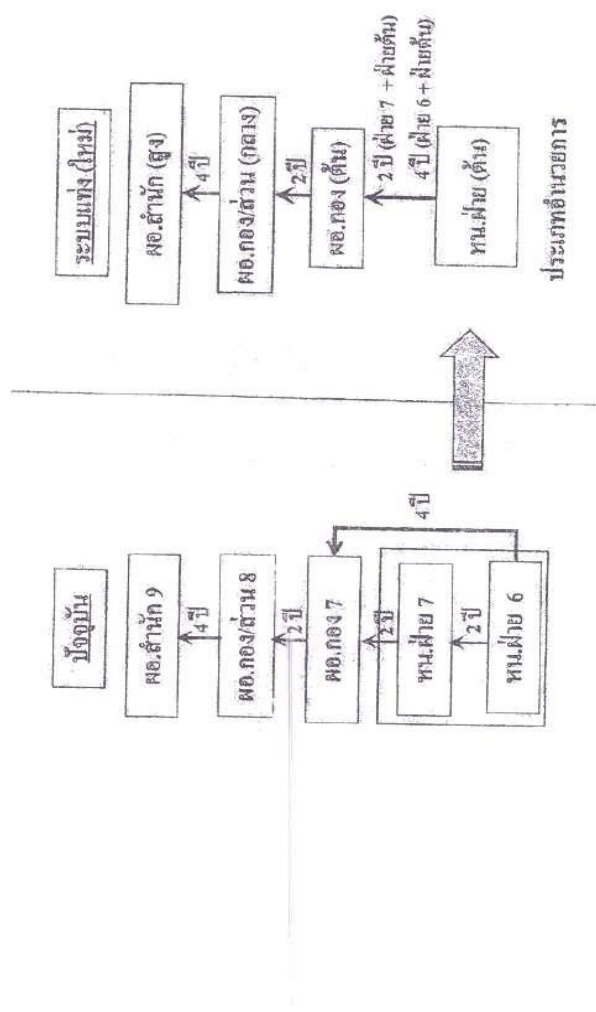
ระบบสื \leftrightarrow ระบบแห่ง



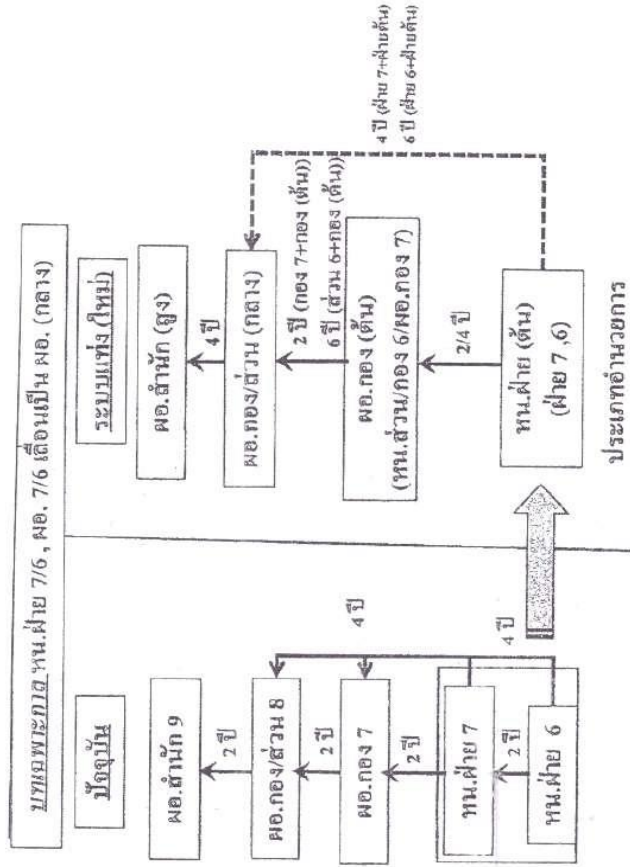
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)
 ระบบซี ↔ ระบบแท่ง



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

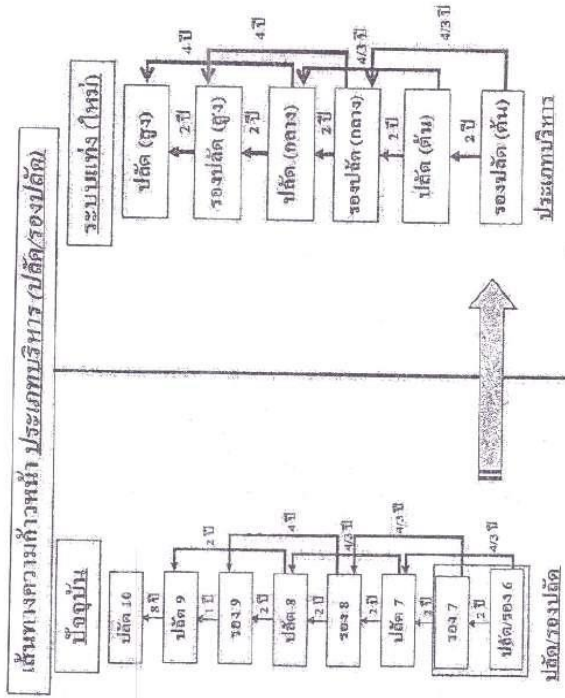


บทเฉพาะกาล ทน.ฝ่าย 7/6 เดือนเป็น ผอ.(กลาง)

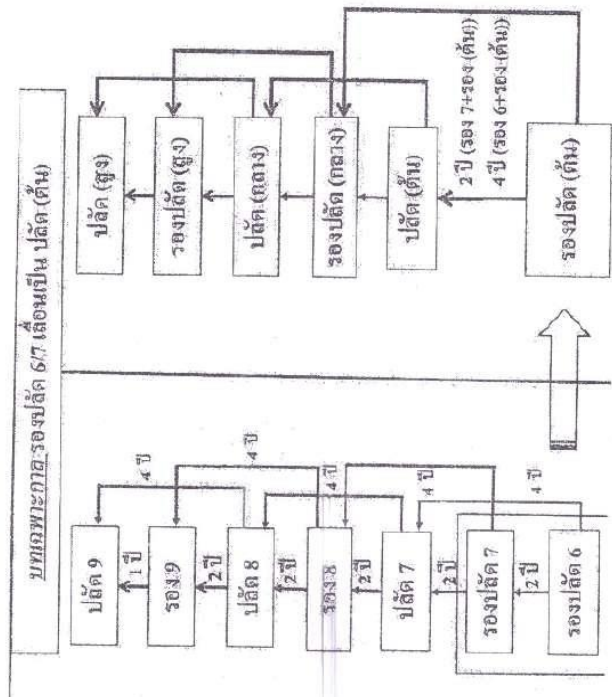


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

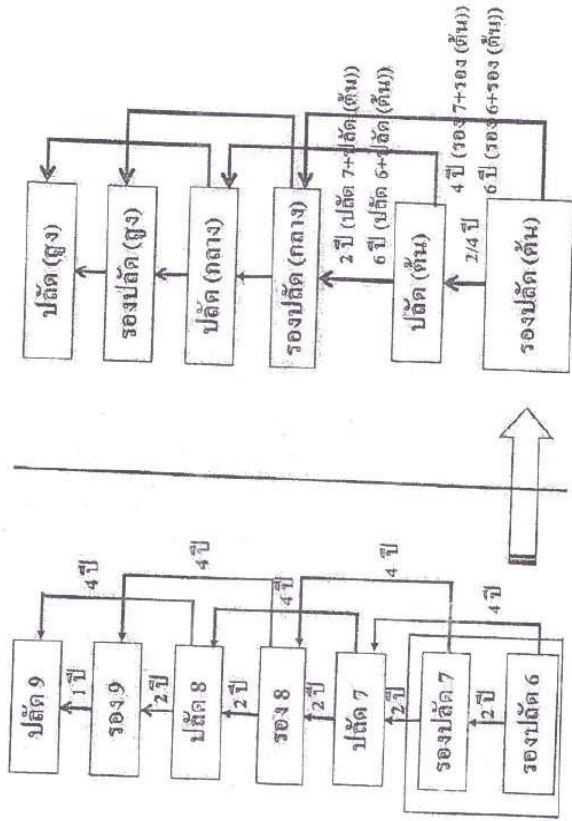
ระบบซี ⇄ ระบบแท่ง



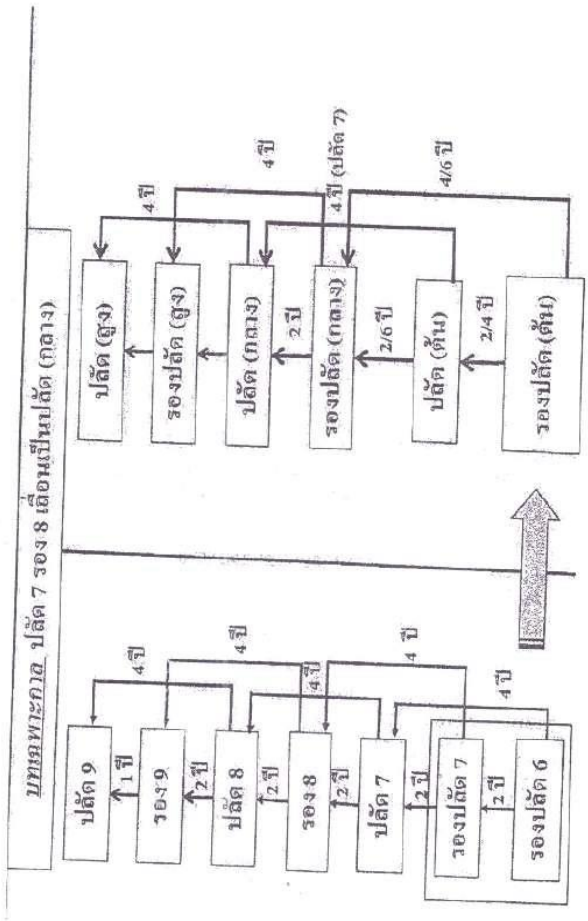
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นปลัด (ต้น)



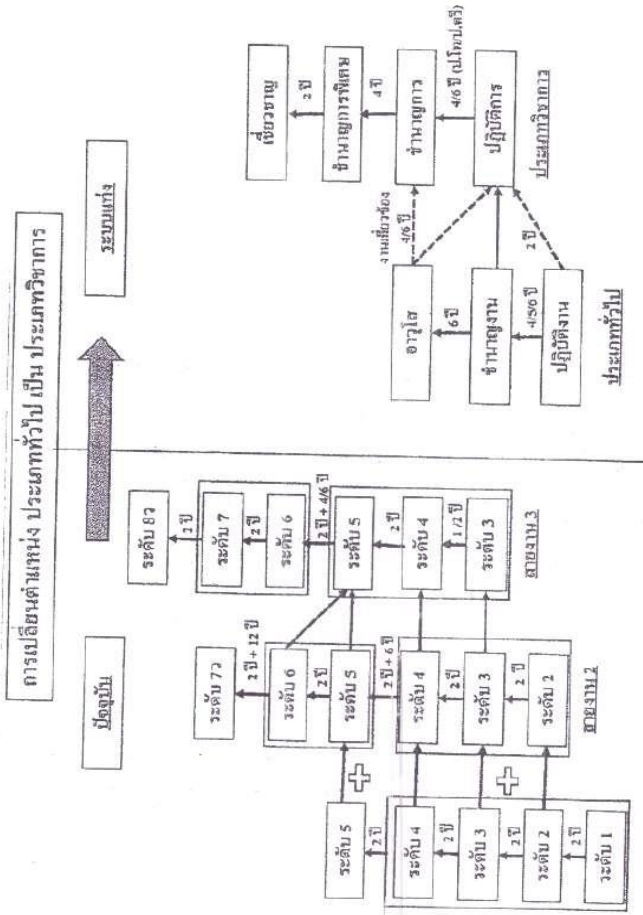
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เดือนเป็นรองปลัด (กลาง)



บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รอง 8 เลื่อนเป็นปลัด (กลาง)

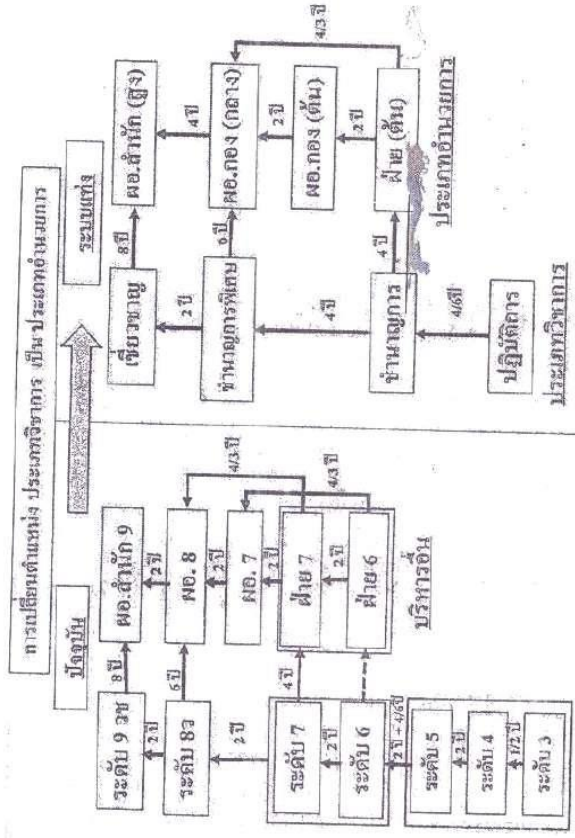


การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน)



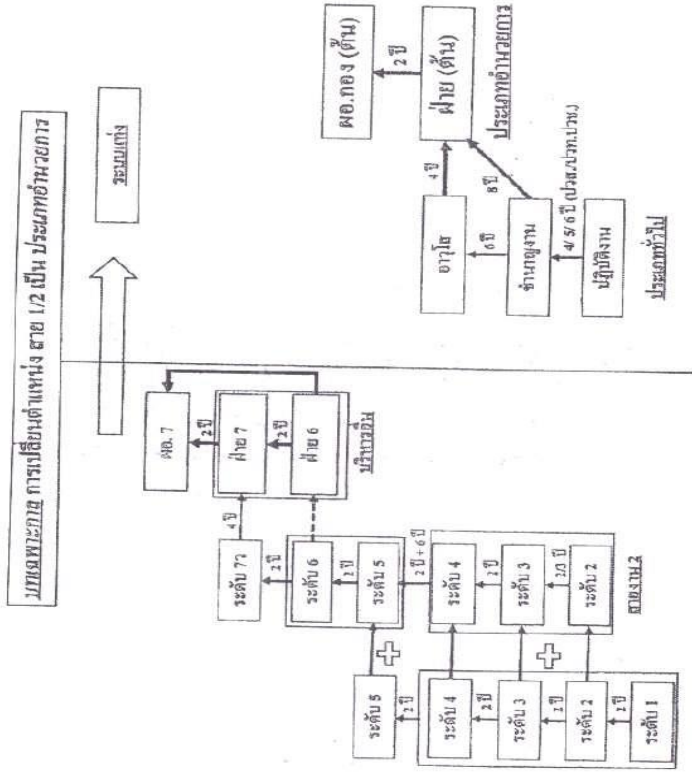
สายงาน 1

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ



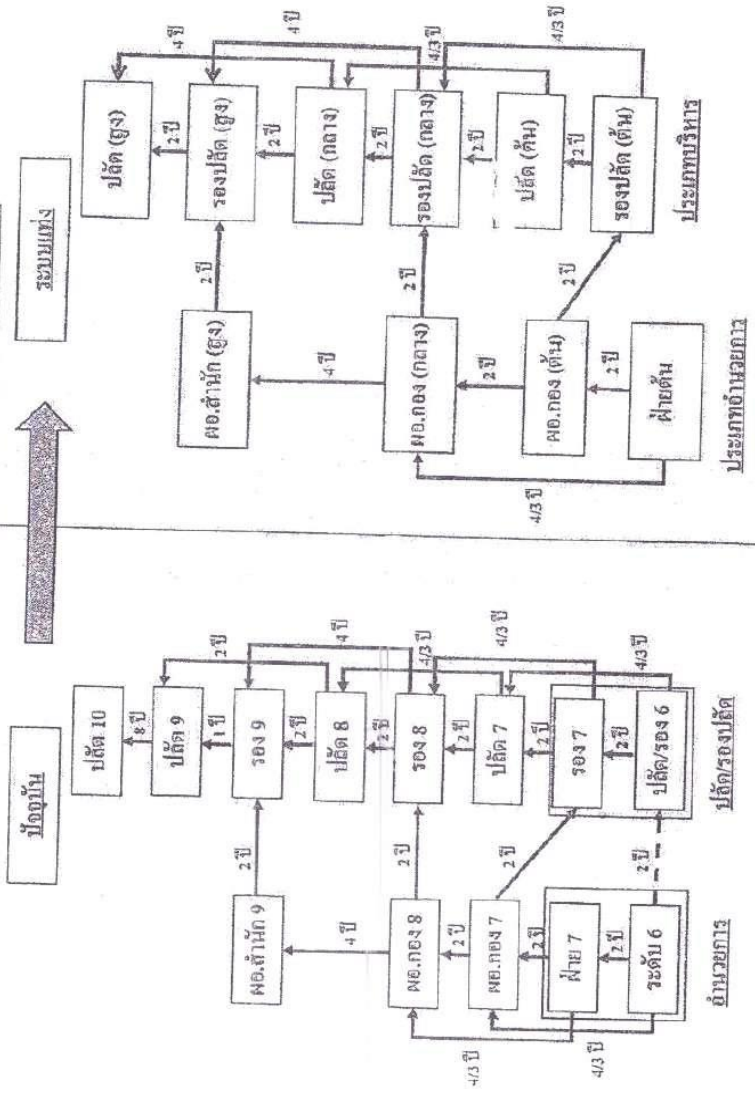
สายงานระดับ 3

บทเฉพาะกาล การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง สาย 1/2 เป็นประเภทอำนาจการ



การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ

การเปลี่ยนตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ เป็น ประเภทบริหาร



บทเฉพาะกาล ผอ.กอง 6/7 เปลี่ยนเป็น รองปลัด (ระดับต้น)

