๑.๔ (๗)

แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(Career Path)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรและการเลื่อนระดับตำแหน่งในระบบแท่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความ มั่นใจในระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่ง ซึ่งได้เข้าสู่ระบบในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์กาบริหารส่วนตำบล

สารบัญ

หน้า

1. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 1
2. การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง 1
3. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแท่ง 2
4. การแบ่งประเภทสมรรถนะ 2
5. สมรรถนะที่จาเป็นสาหรับการปฏิบัติงาน 3
6. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 4
   - เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2) 4
   - เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน 3/4) 5
   - เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอานวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/กอง) 5
   - เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัด/ปลัด) 6
   - แผนความก้าวหน้าในอาชีพ 6
   - การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ 7
   - การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทอานวยการท้องถิ่น 7
   - การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น 8

กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Manangement Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- ❖ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงานคุณภาพผลงาน
- ❖ เน้นการทำงานเป็นทีม เชี่ยวชาญในงาน
- ❖ เก่งการบูรณาการ

ความสำเร็จ

- ● มีแรงปราถนาในการเน้น
- ● เน้นความเป็นเลิศและความ
- ● นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม เก่งงาน(Smart)

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



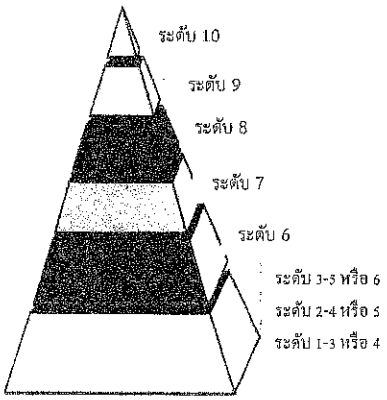
ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม เก่งงาน(Smart)

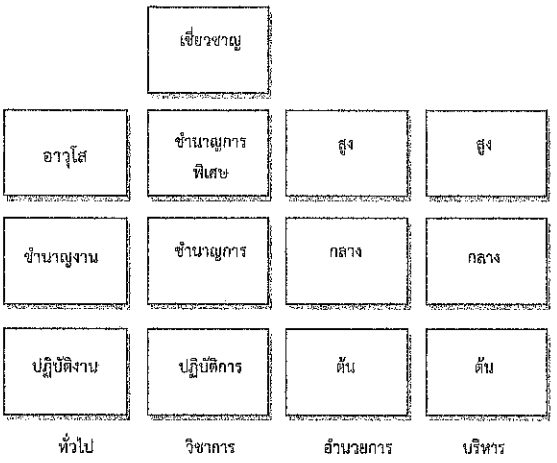
การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

<u>เดิม</u>



<u>ใหม่</u>



จำแนกเป็น 10 ระดับ
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

จำแนกกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท

- แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามหน้างานและโครงสร้างการทำงานในองค์กร
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ
- กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแทนตัวเลข

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแท่ง

ระบบซี		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 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 (ที่มิใช่ตำแหน่งปลัด) (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

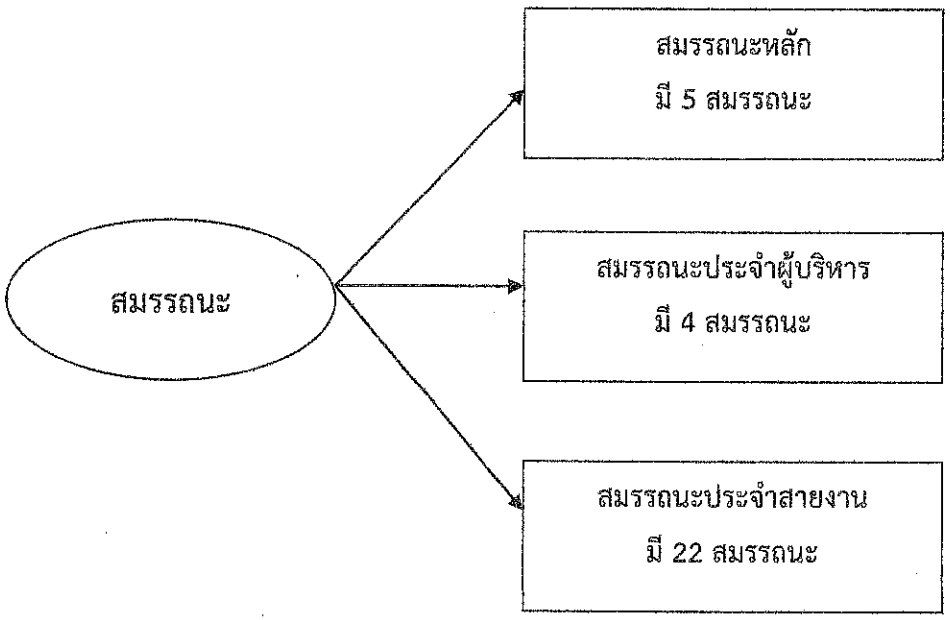
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

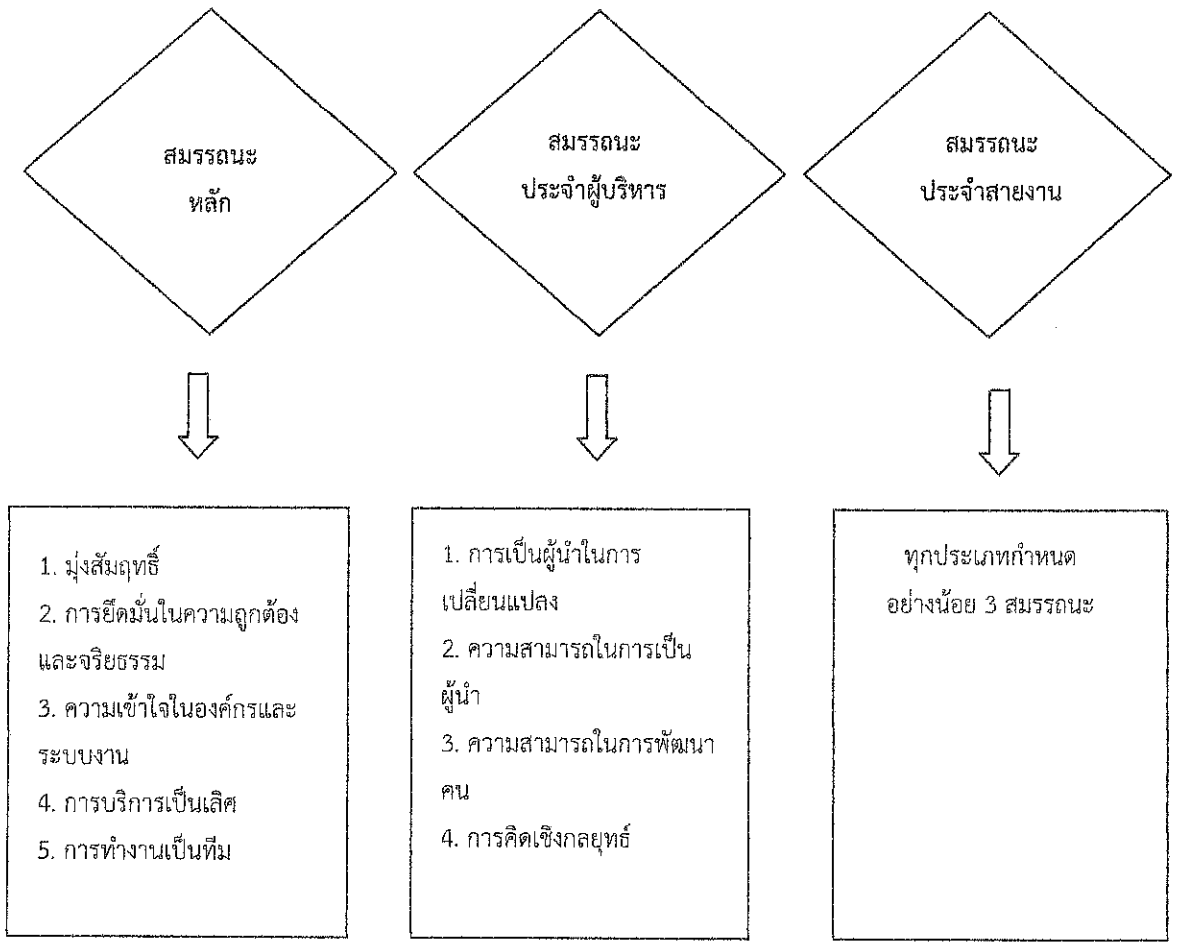
สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

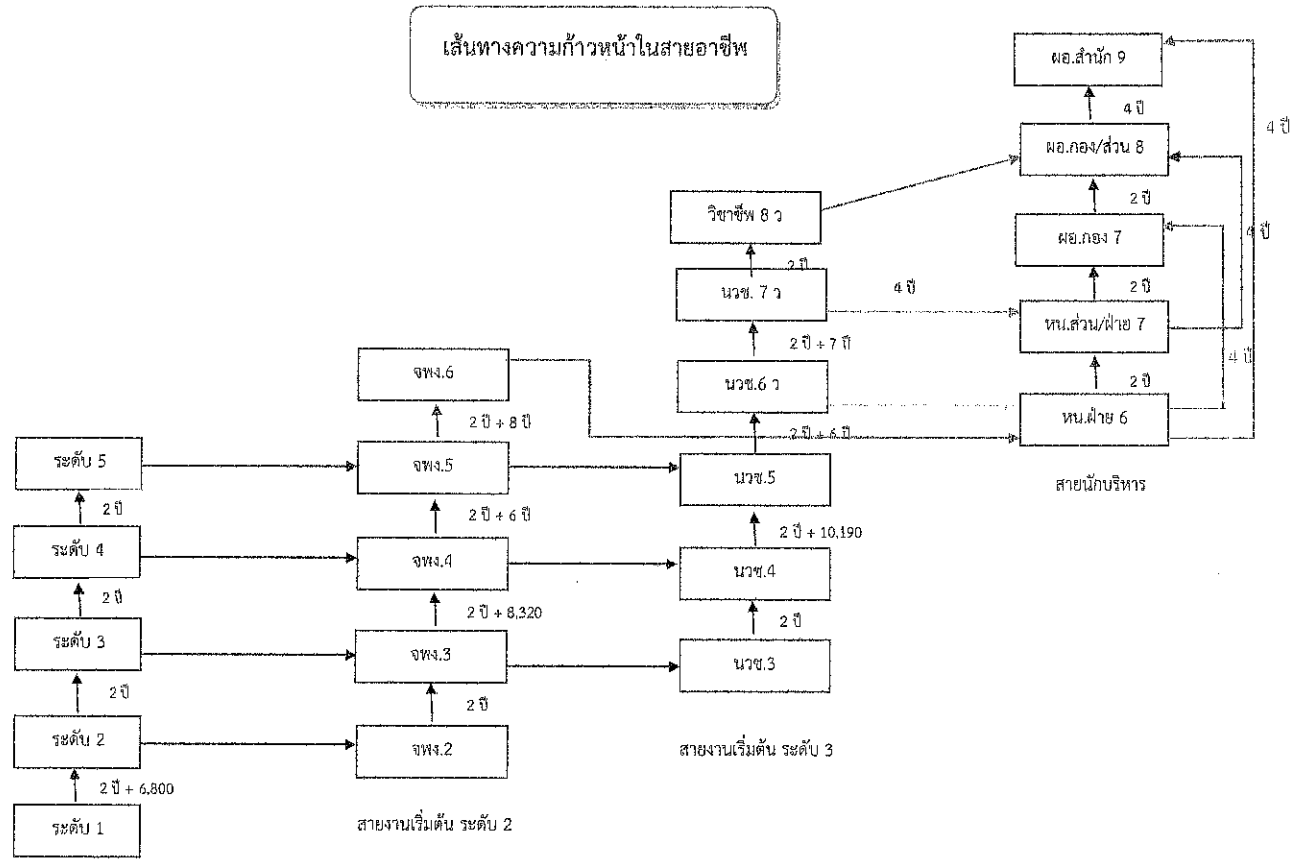
สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



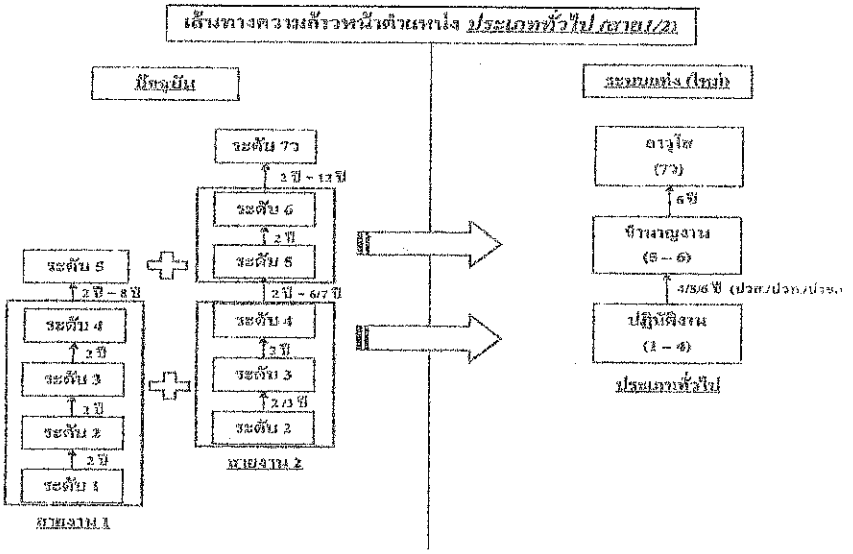
สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน




เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ผอ.สำนัก 9
4 ปี
ผอ.กอง/ส่วน 8
2 ปี
ผอ.กอง 7
2 ปี
หน.ส่วน/ฝ่าย 7
2 ปี
หน.ฝ่าย 6
4 ปี
4 ปี
4 ปี
วิชาชีพ 8 ว
2 ปี
นวช. 7 ว
4 ปี
2 ปี + 7 ปี
นวช.6 ว
2 ปี + 6 ปี
นวช.5
2 ปี + 10,190
นวช.4
2 ปี
นวช.3
สายนักบริหาร
จพง.6
2 ปี + 8 ปี
จพง.5
2 ปี + 6 ปี
จพง.4
2 ปี + 8,320
จพง.3
2 ปี
จพง.2
สายงานเริ่มต้น ระดับ 3
ระดับ 5
2 ปี
ระดับ 4
2 ปี
ระดับ 3
2 ปี
ระดับ 2
2 ปี + 6,800
ระดับ 1
สายงานเริ่มต้น ระดับ 2
สายงานเริ่มต้น ระดับ 1

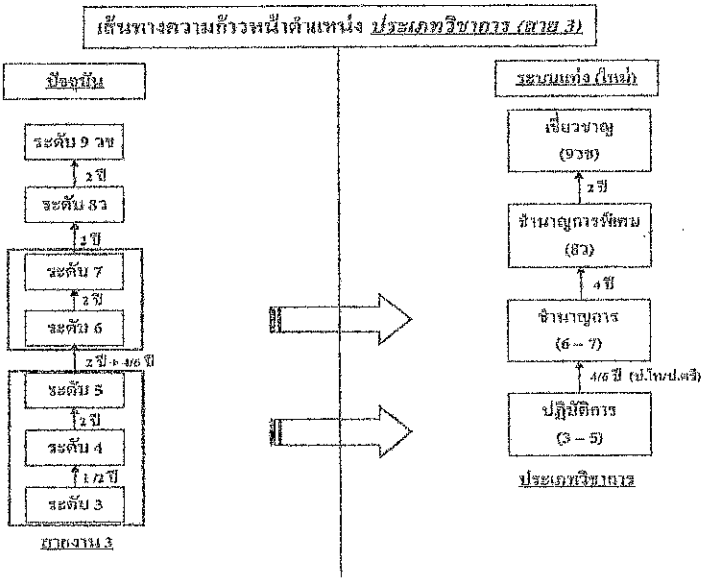
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง

ระบบซี ⟺ ระบบแห่ง



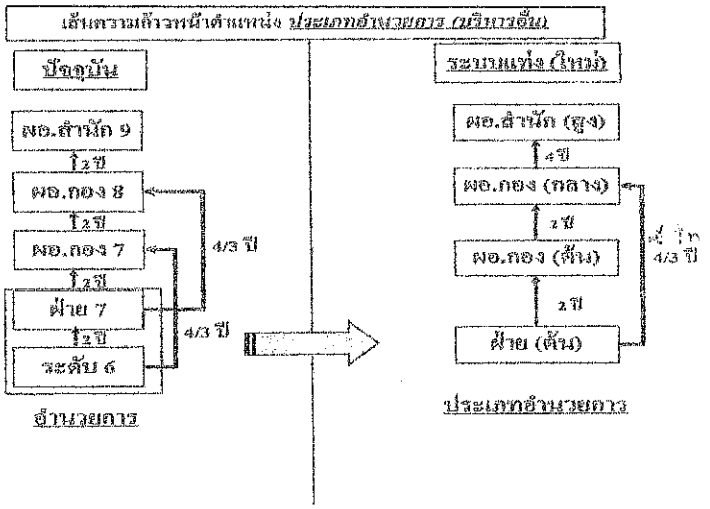
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

ระบบซี ⟺ ระบบแท่ง

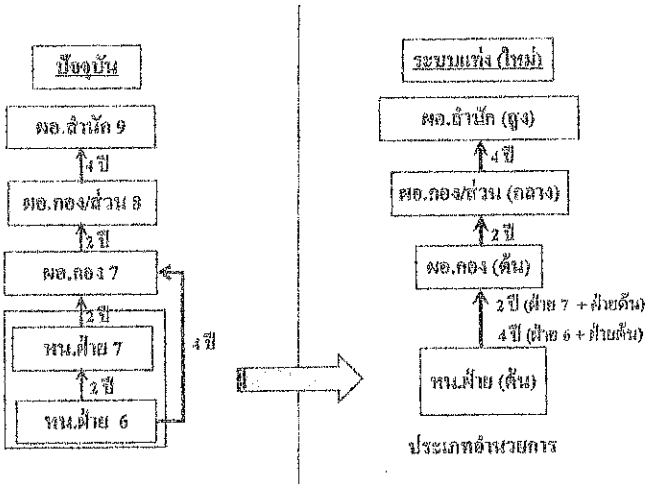


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

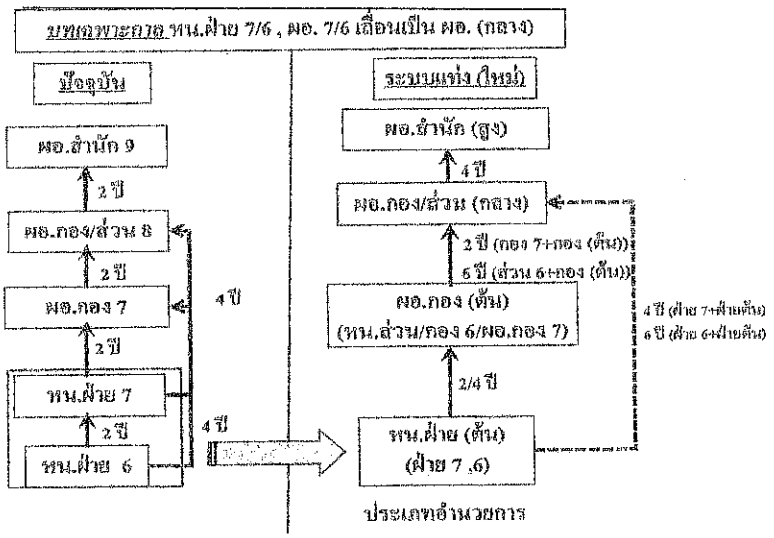
ระบบซี ⇔ ระบบแท่ง



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

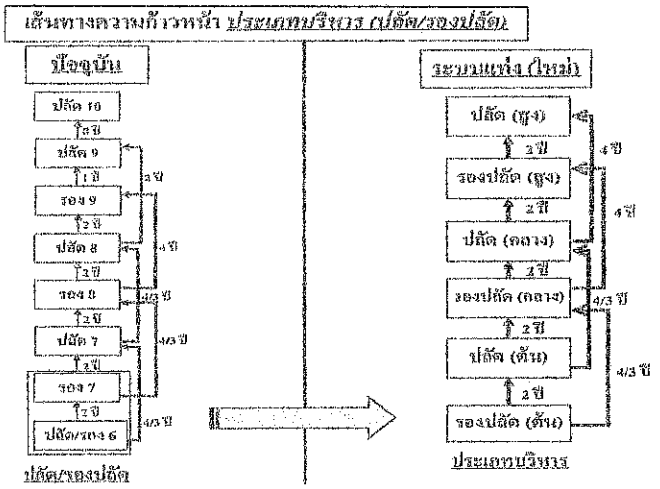


บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 7/6 เลื่อนเป็น ผอ.(กลาง)

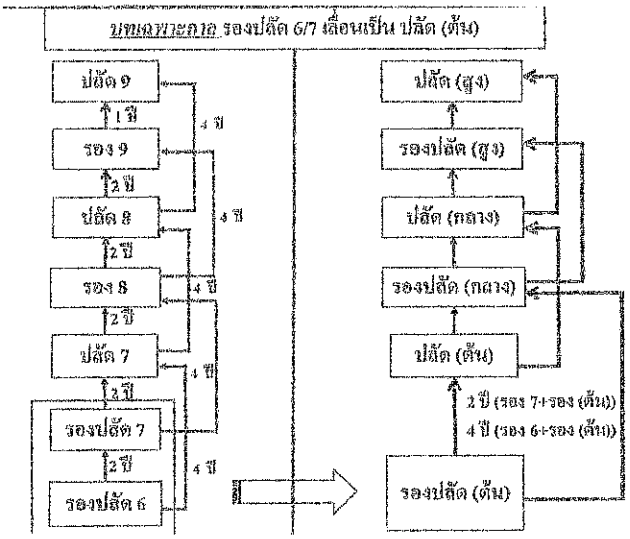


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

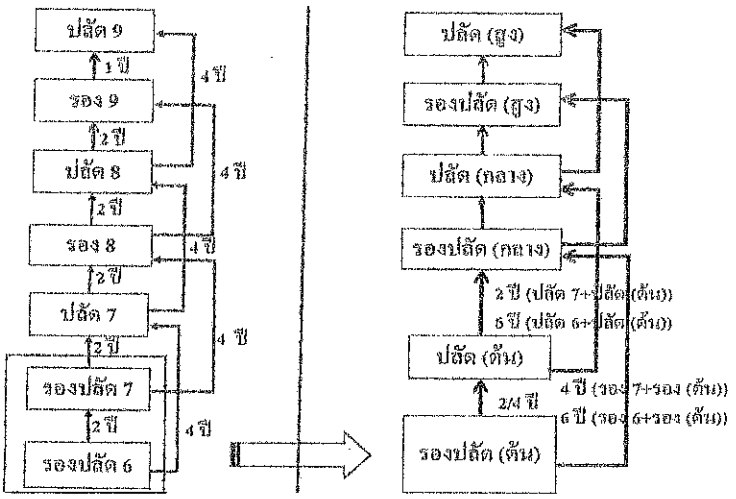
ระบบปี ⟺ ระบบแท่ง



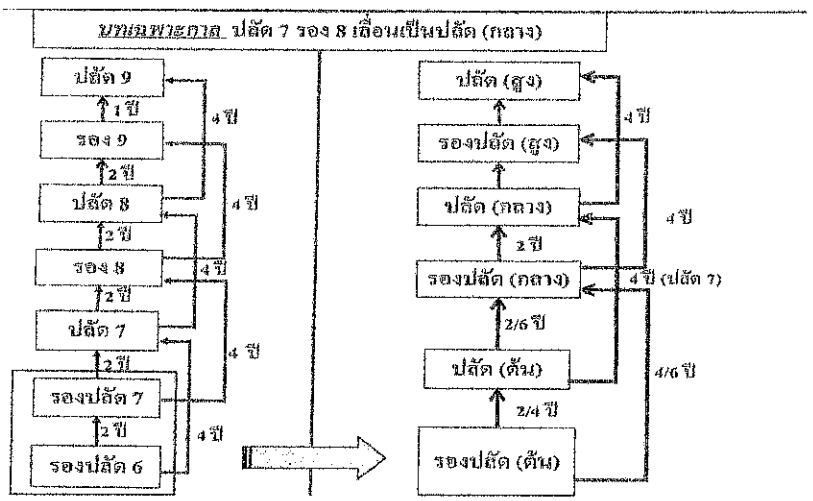
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นปลัด (ต้น)



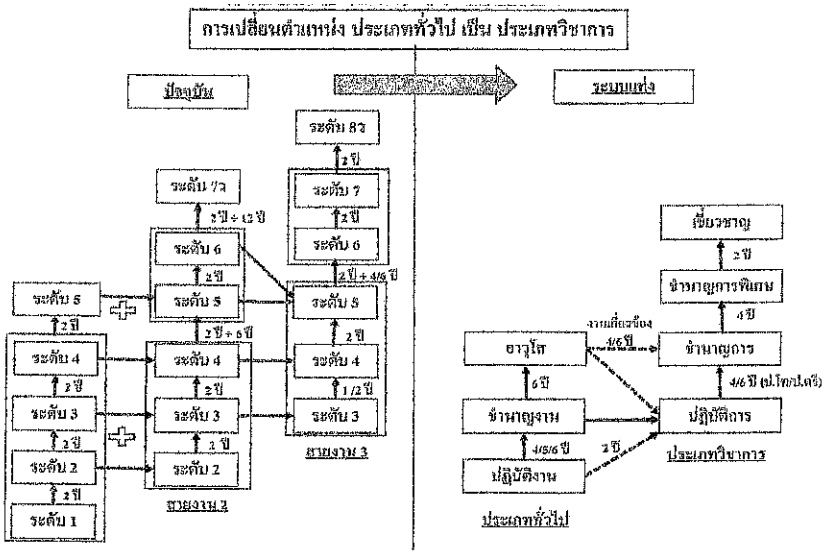
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นรองปลัด (กลาง)



บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รอง 8 เลื่อนเป็นปลัด (กลาง)

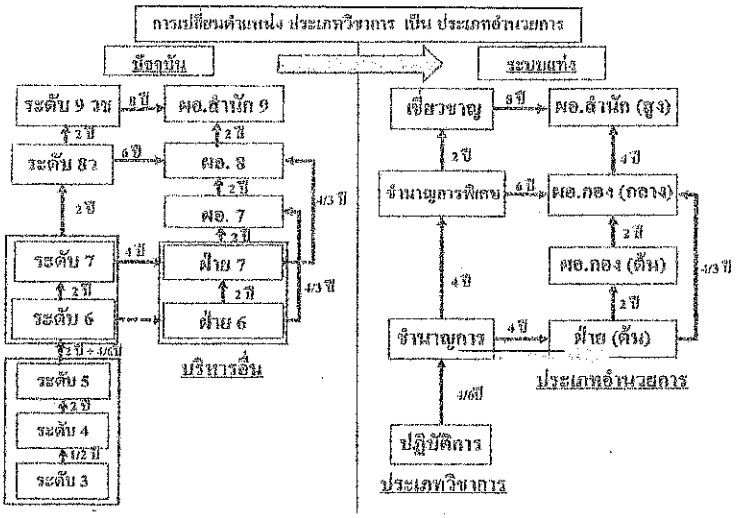


การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน)

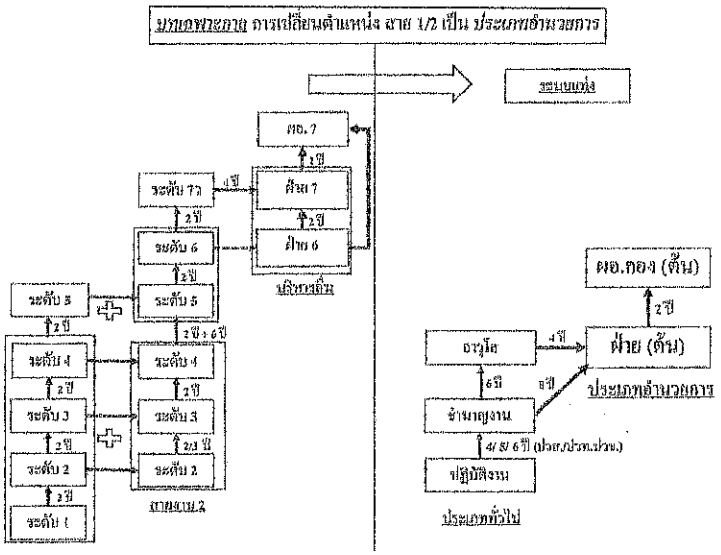


สายงาน 1

การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ

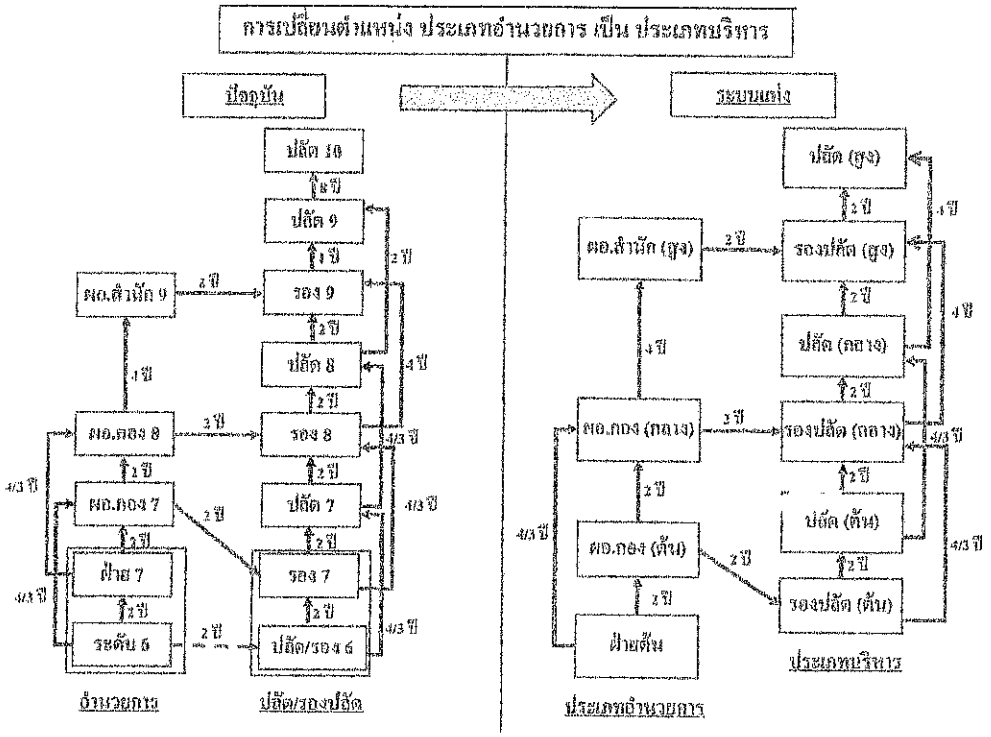


บทเฉพาะกาล การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง สาย ½ เป็นประเภทอำนวยการ



สายงาน 1

การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ



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

