



แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (career path)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี
อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช



แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (career path)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี
อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่ง ซึ่งจะเข้าสู่ระบบในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

สารบัญ

	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1
2. การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	1
3. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่อกับระบบแท่ง	2
4. การแบ่งประเภทสมรรถนะ	2
5. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	3
6. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)	4
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน 3/4)	5
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/กอง)	5
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัด/ปลัด)	6
- แผนความก้าวหน้าในอาชีพ	6
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ	7
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น	7
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น	8

กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

❖ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน

คุณภาพผลงาน

❖ เน้นการทำงานเป็นทีม

เชี่ยวชาญในงาน

❖ เก่งการบูรณาการ

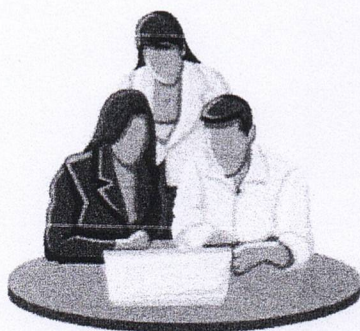


● มีแรงปรารถนาในการเน้น

● เน้นความเป็นเลิศและความ

● นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร

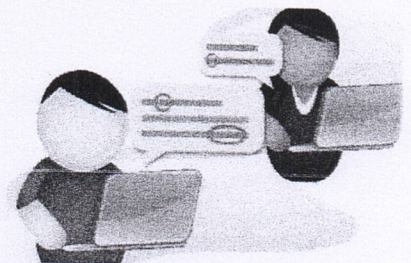


ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม

เก่งงาน(Smart)

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

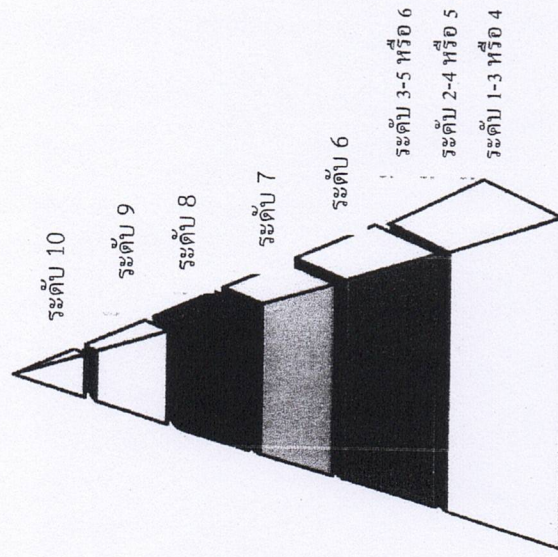
จริยธรรม

เก่งงาน(Smart)

การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

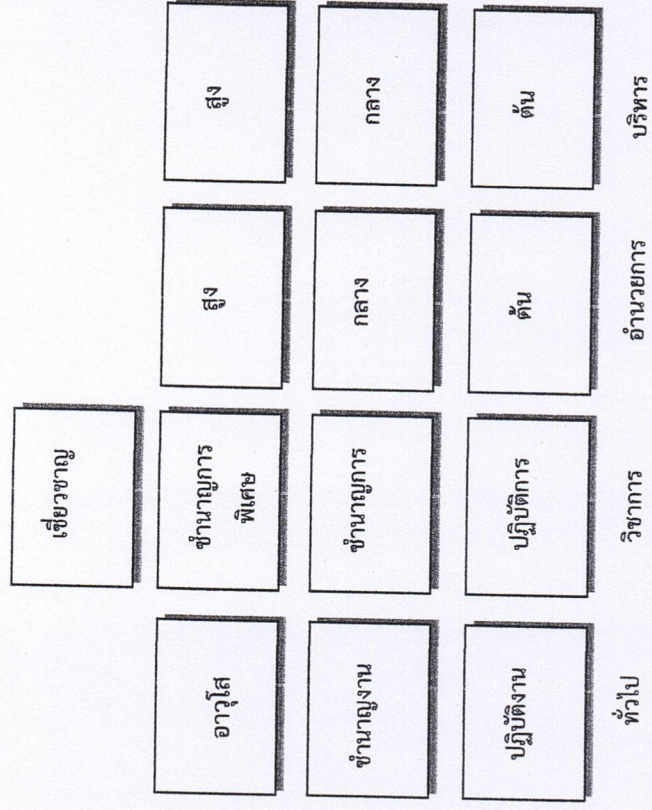
เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เดิม



จำนวนเป็น 10 ระดับ
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

ใหม่



จำนวนกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท

แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่างานและโครงสร้าง

การทำงานในองค์กร

มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ

กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งตัวเลข

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 (ที่มีไขตำแหน่งปลัด) (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

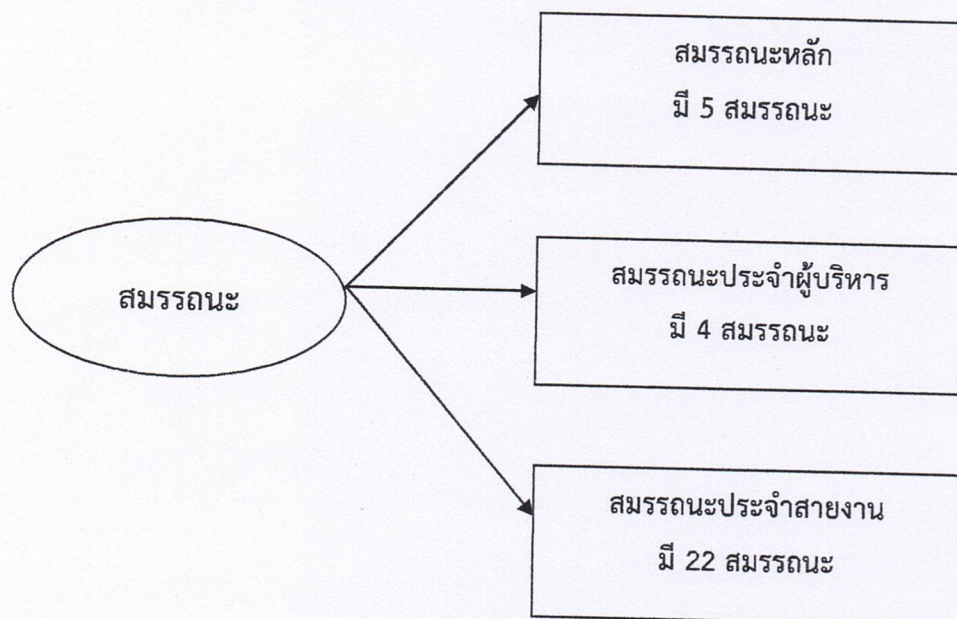
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

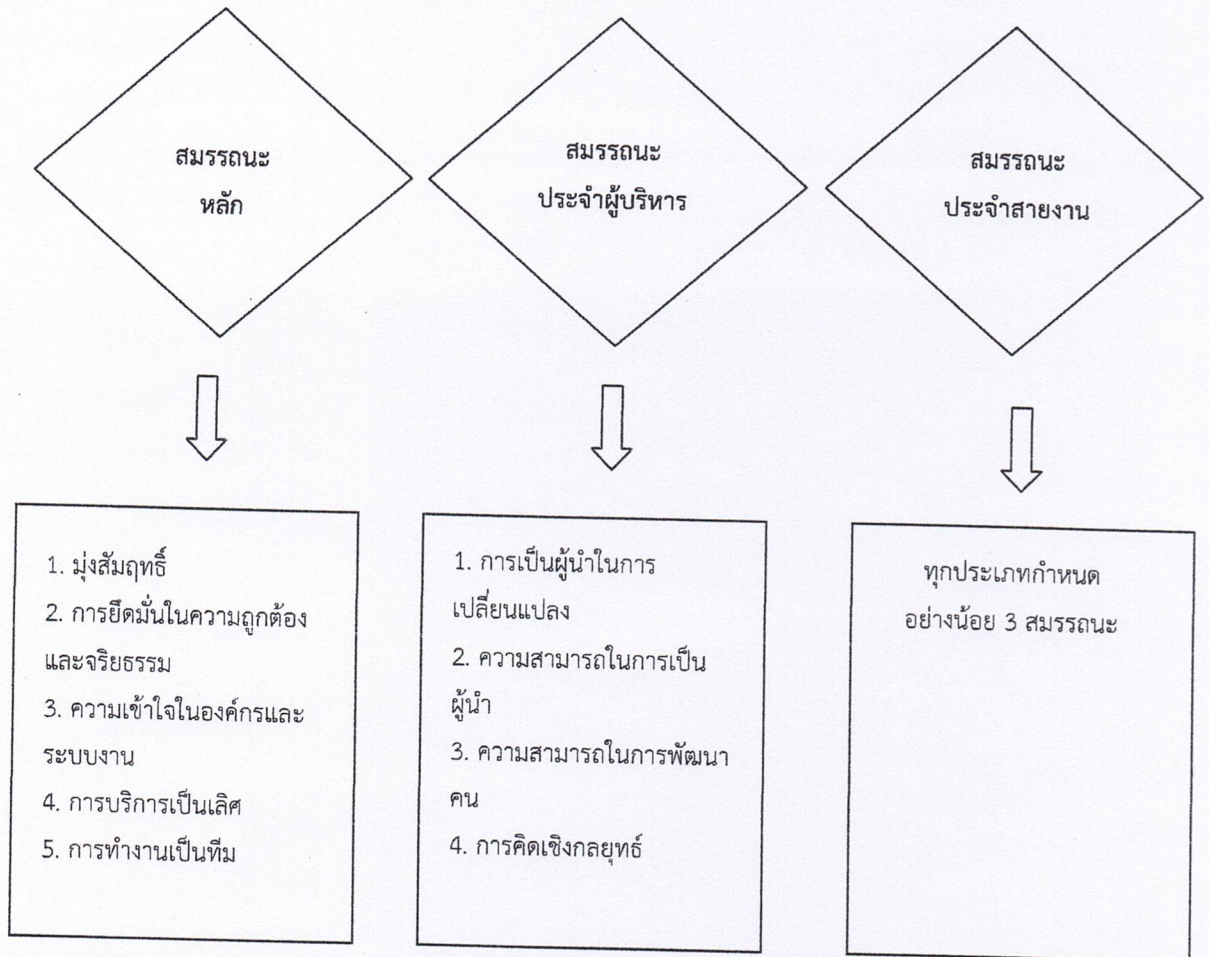
สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมี
ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

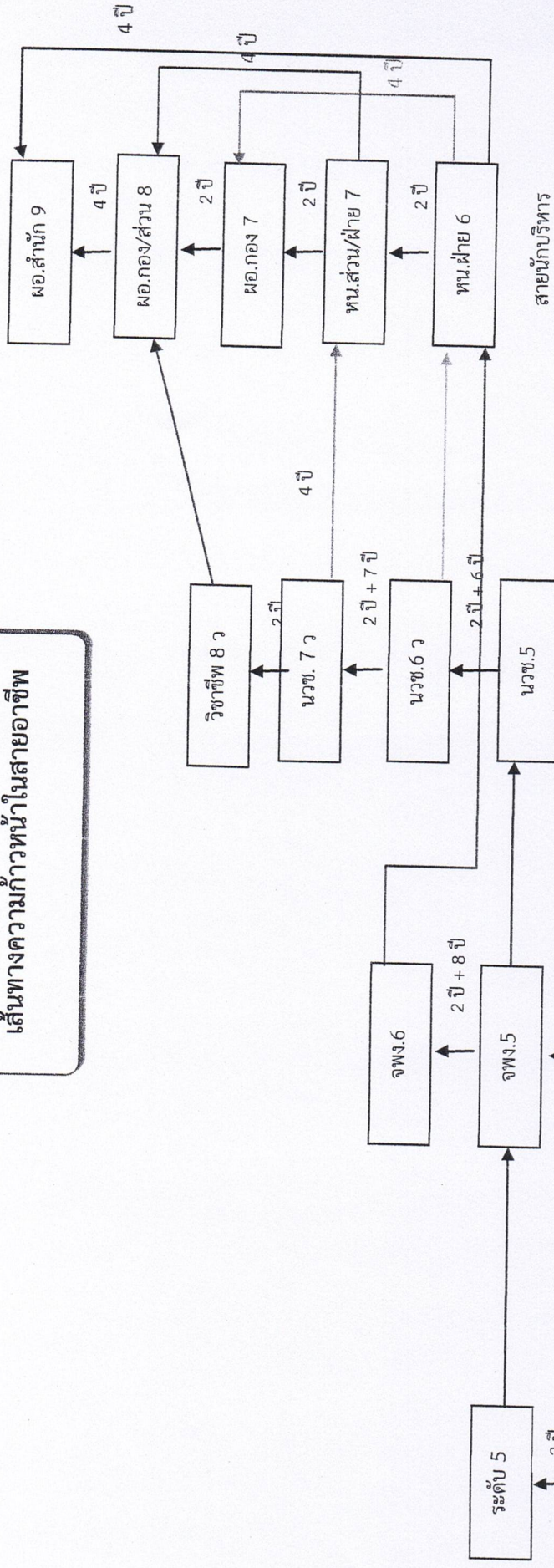
สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ
เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

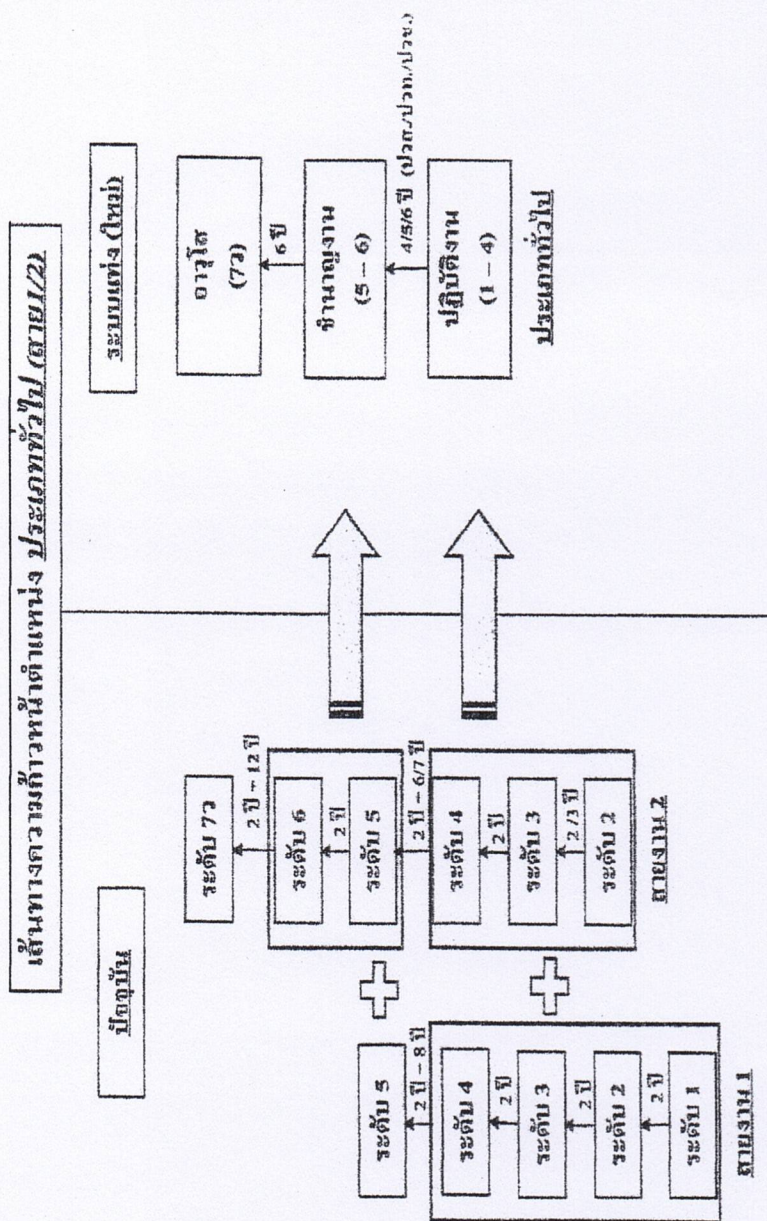


เส้นทางการพัฒนาหัวหน้าสายอาชีพ



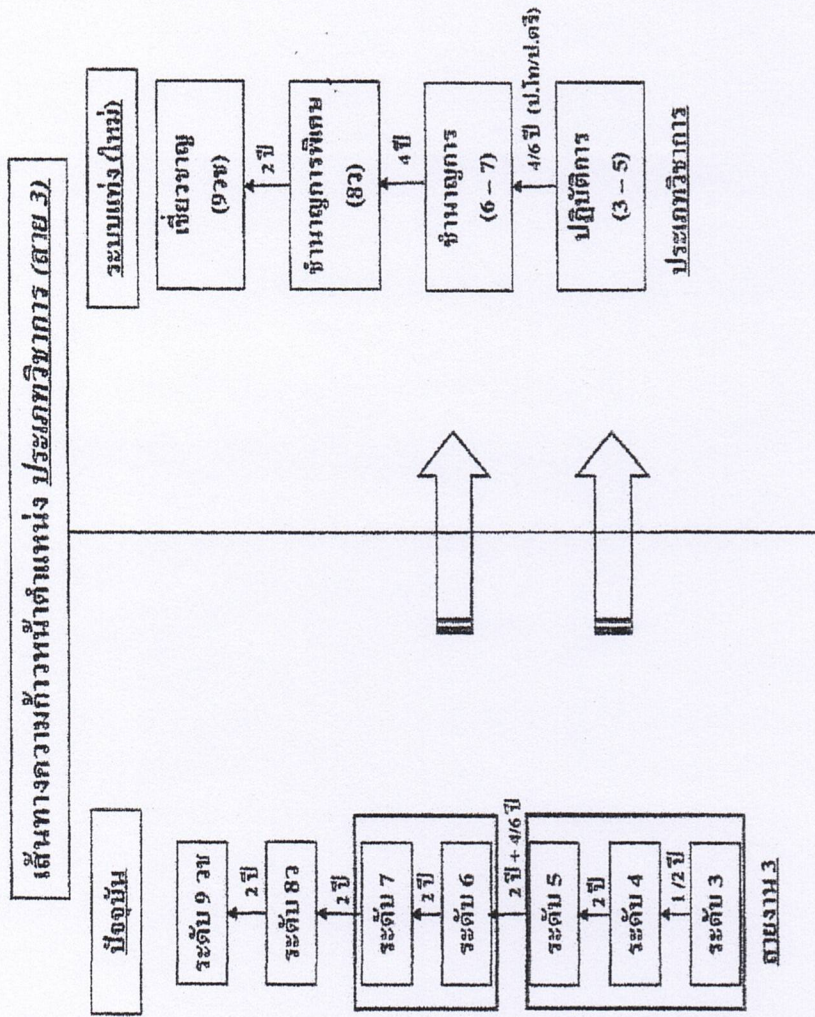
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง

ระบบซี ⇌ ระบบแท่ง



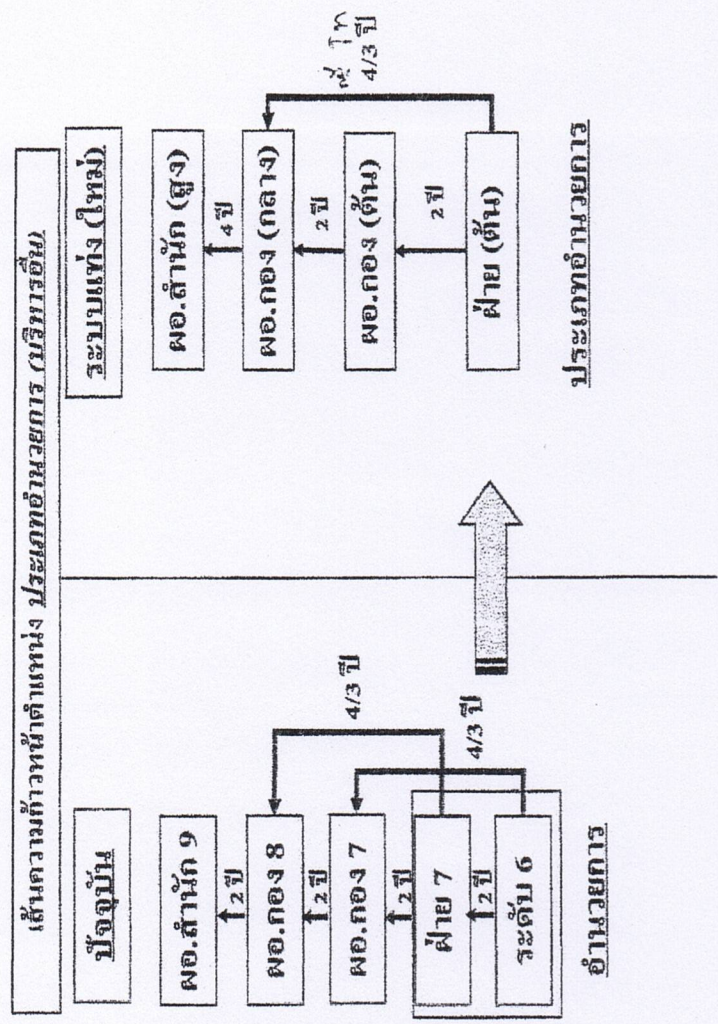
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

ระบบดี ⇌ ระบบแบ่ง

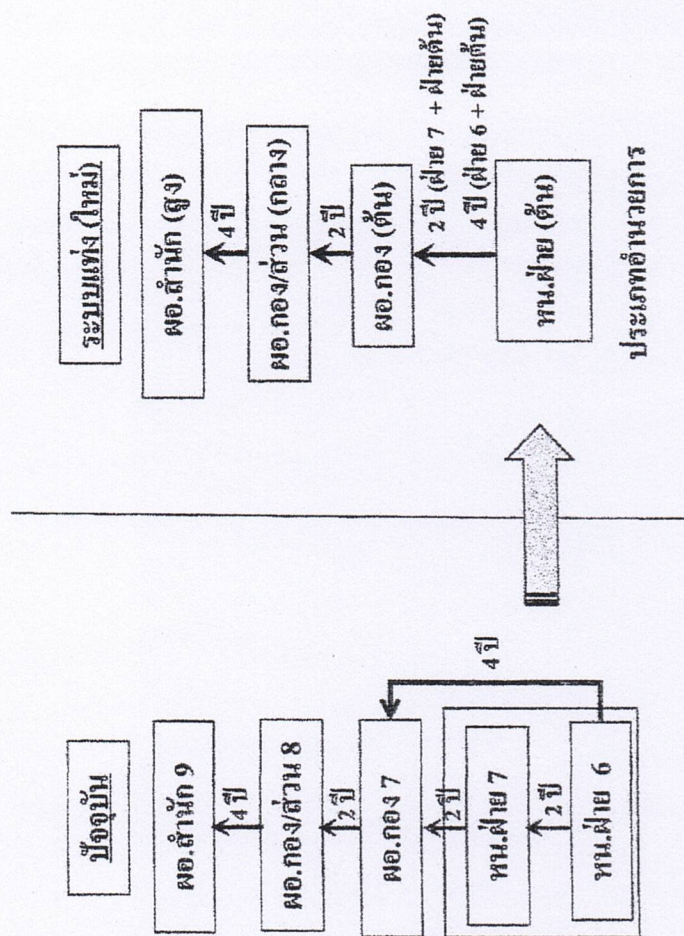


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

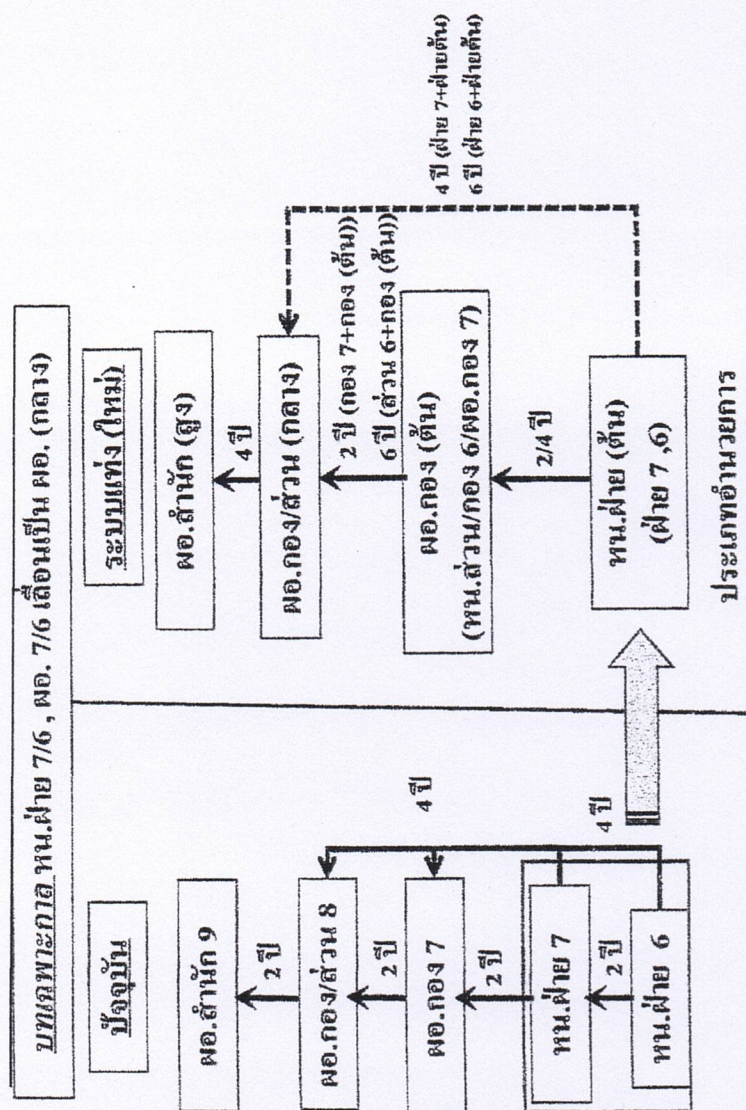
ระบบซี ⇌ ระบบแบ่ง



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

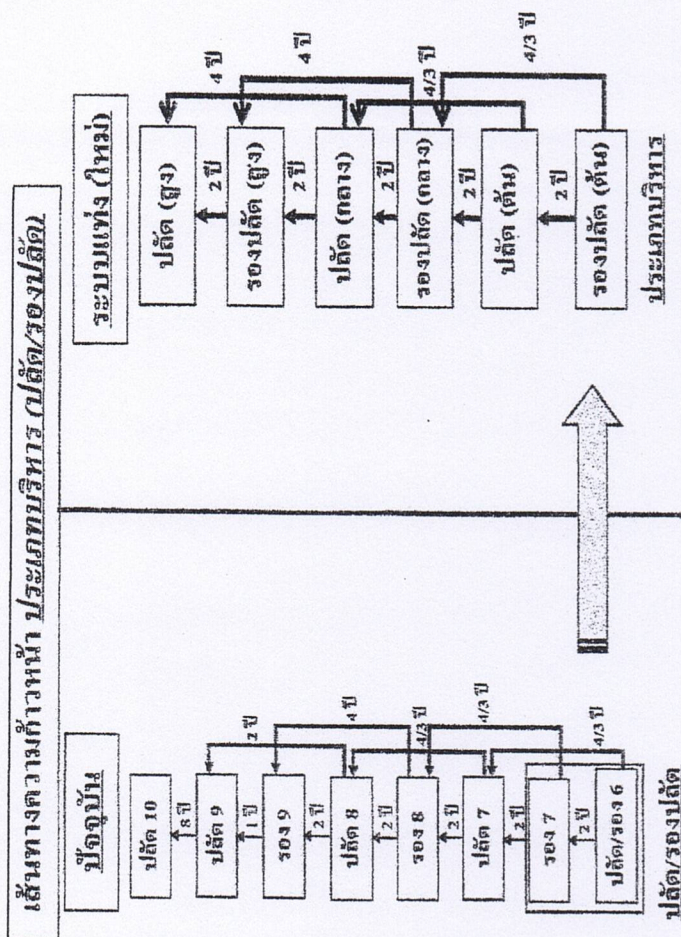


บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 7/6 เลื่อนเป็น ผอ.(กลาง)

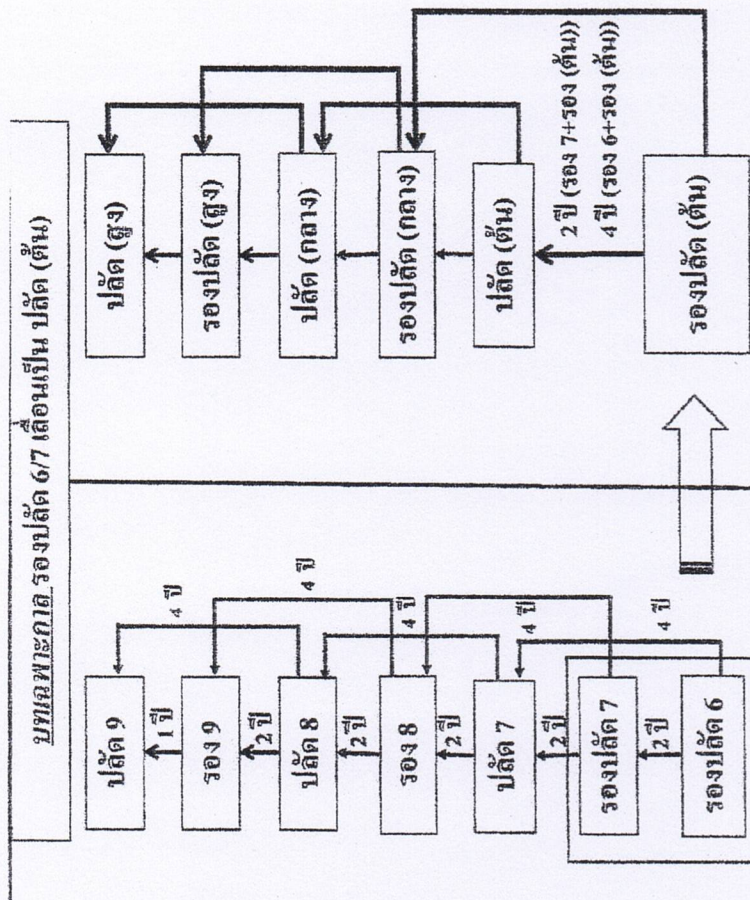


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

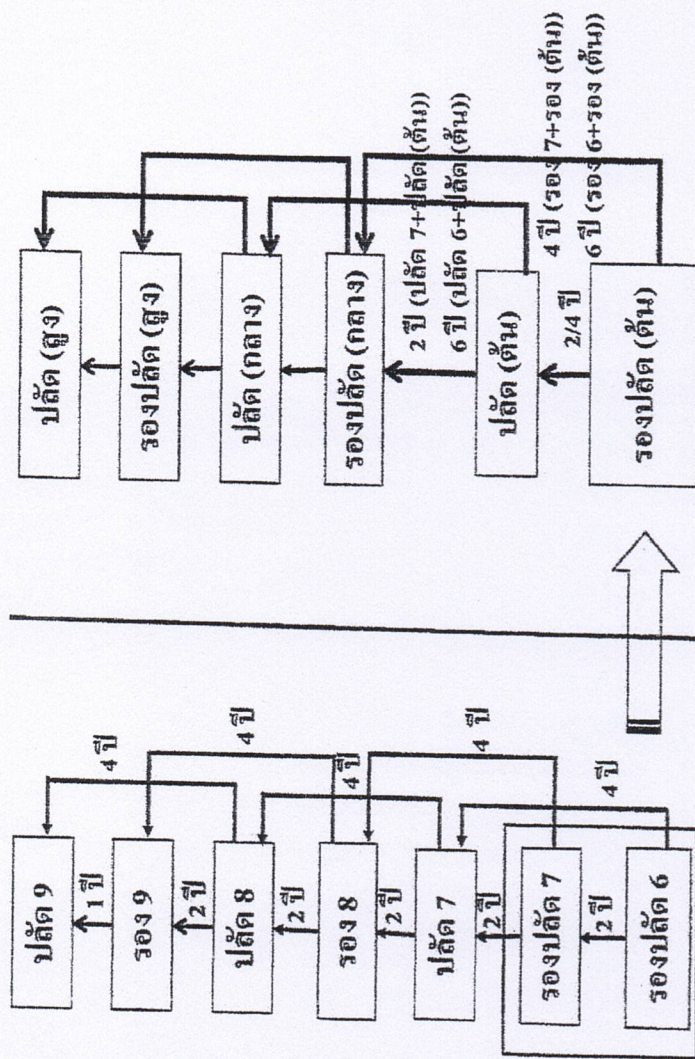
ระบบซี ⇌ ระบบแท่ง



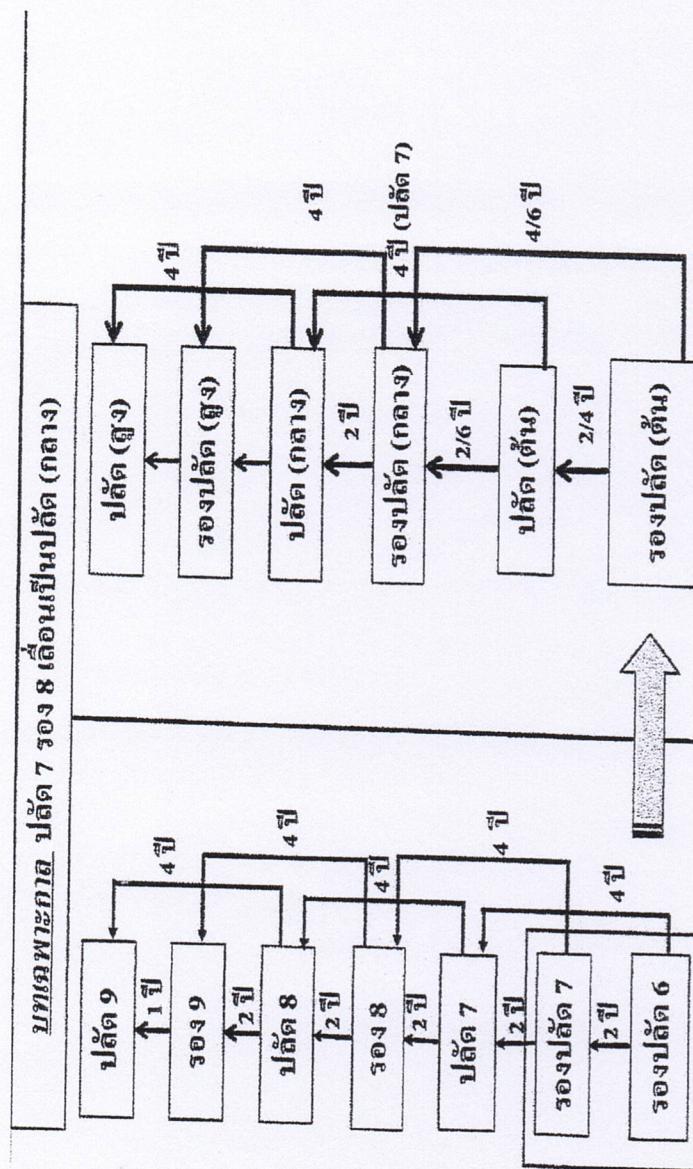
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็น ปลัด (ต้น)



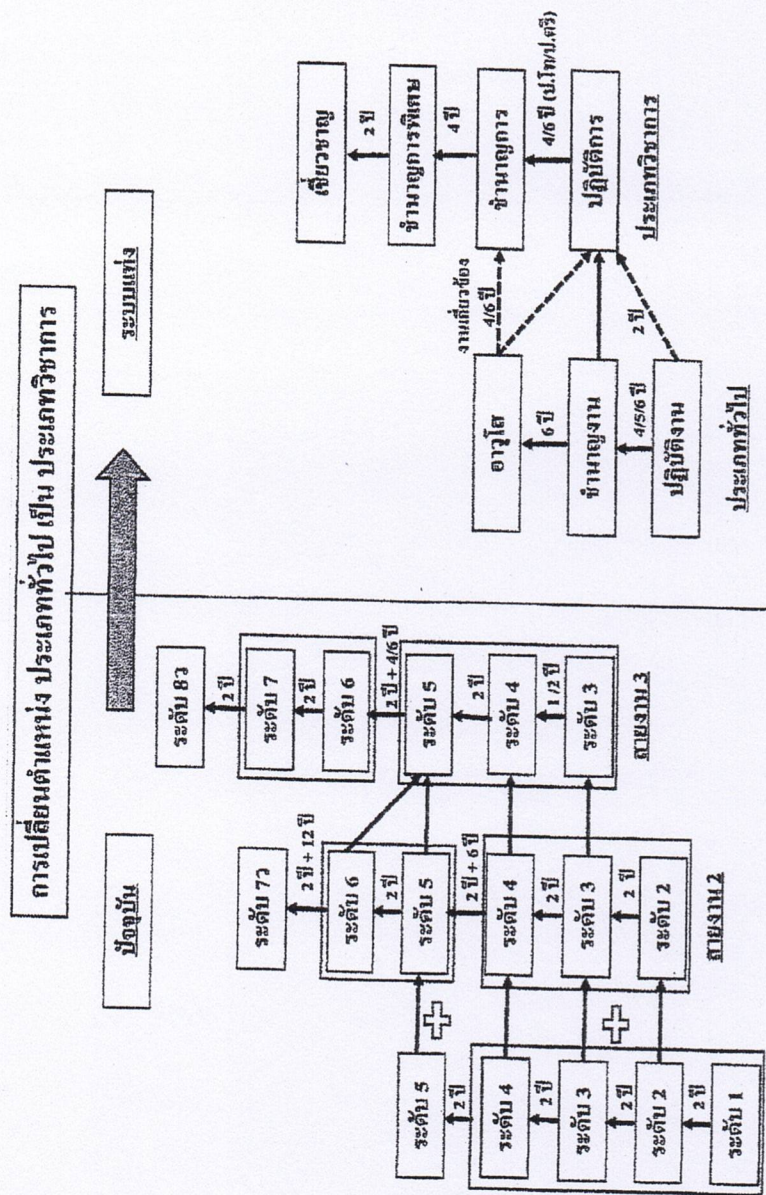
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นรองปลัด (กลาง)



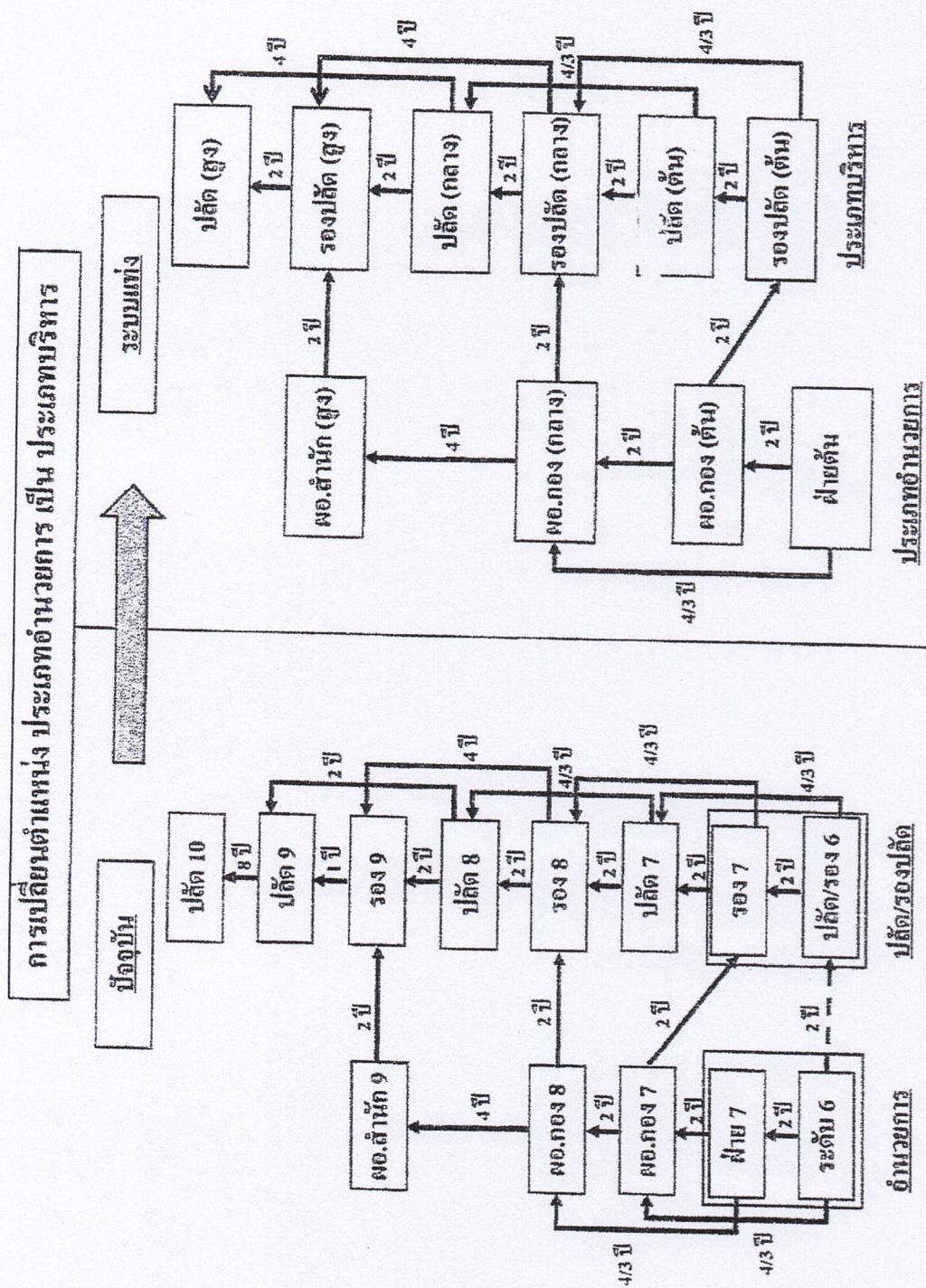
บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รอง 8 เลื่อนเป็นปลัด (กลาง)

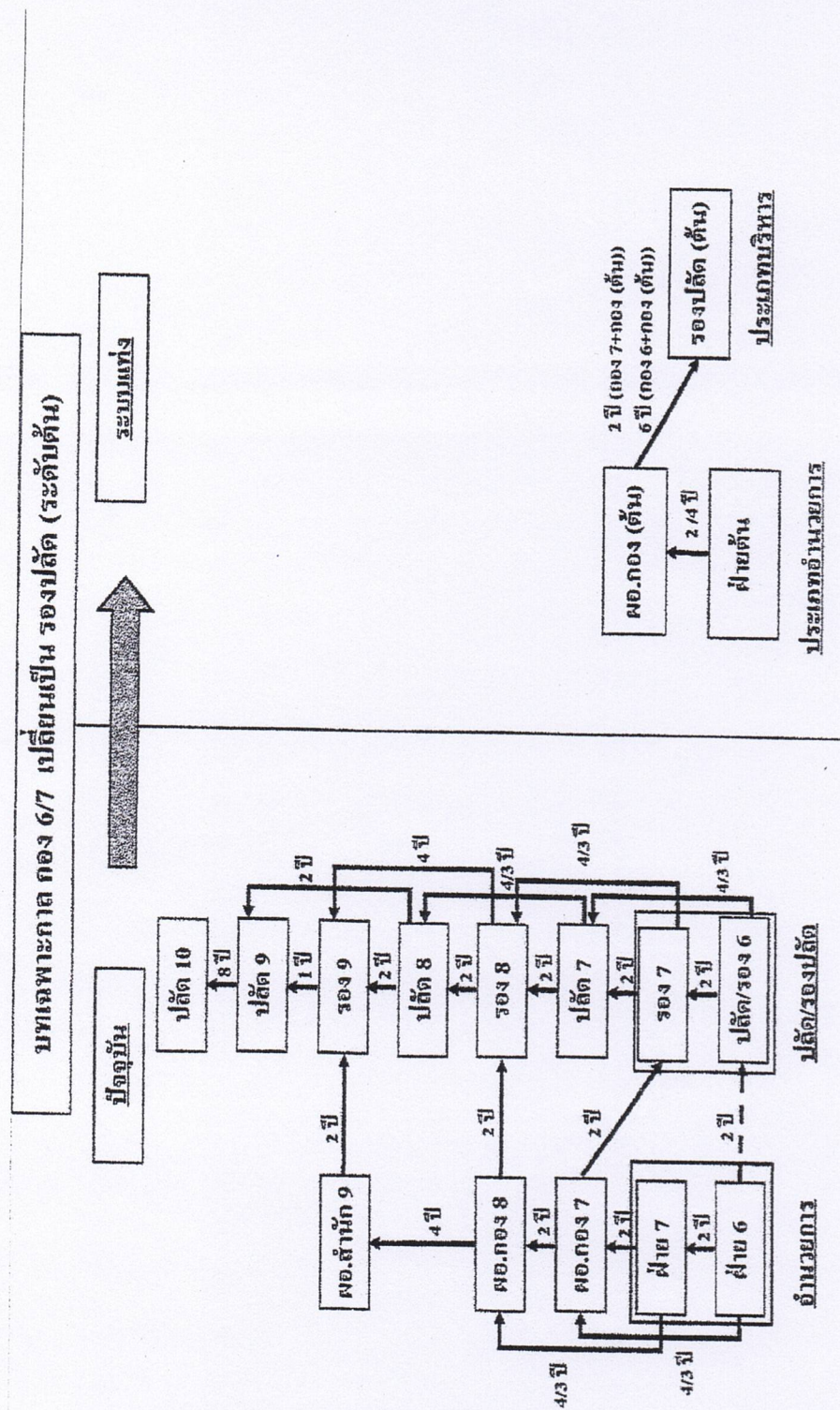


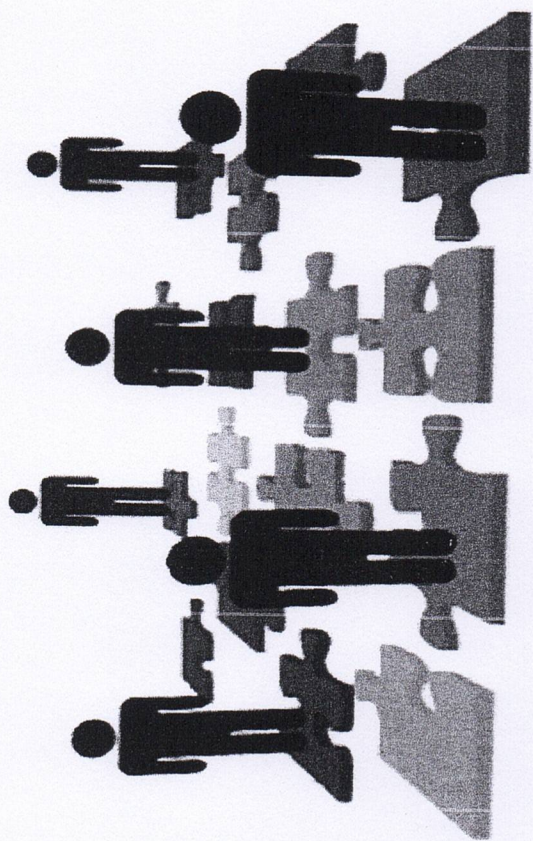
การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (สายงาน)



สายงาน 1









บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

ที่ ๓๖๖๐๑/

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งหลักเกณฑ์การสรรหา แต่งตั้ง เลื่อนระดับ และความก้าวหน้าในสายงาน

เรียน พนักงานส่วนตำบลทุกท่าน

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีประกาศเรื่องหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ระบบแท่ง ดังนั้นจึงส่งผลให้การบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา การแต่งตั้ง การเลื่อนเลื่อนระดับ และความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม นั้น

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีจึงซักซ้อมความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การสรรหา การแต่งตั้ง การเลื่อนเลื่อนระดับ และความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล จึงขอแจ้งสมรรถนะ ที่ใช้ในการการสรรหา การแต่งตั้ง การเลื่อนเลื่อนระดับ ตลอดจนความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลของแต่ละตำแหน่ง ดังเอกสารที่แนบมา ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายพรเทพ ชะฎากาญจน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัดที่ไปตรวจ.....

(ลงชื่อ).....

(นางปัทมา แก้วแสง)

หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.

ความเห็นปลัดอบต.....

(ลงชื่อ) ส.ต.ต.....

(สุรินทร์ เดชรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

ความเห็นนายกอบต.....

(ลงชื่อ).....

(นายปรารธนา พจน์จำเนียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

