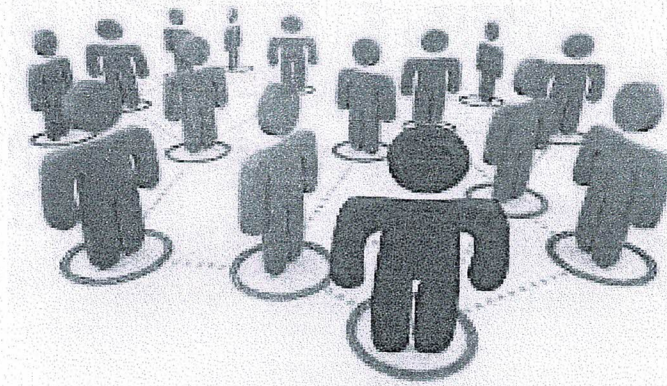




# แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (career path)



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่แตง  
อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

## บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋าน มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความ มั่นใจในระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋าน ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำ เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับ เข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่ง ซึ่งจะเข้าสู่ระบบในวันที่ 1 มกราคม 2559 นี้

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักงานปลัด

## สารบัญ

	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1
2. การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	1
3. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่กับระบบแห่ง	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

## กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้าน  
เชี่ยวชาญ (Specialist Track)

### กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน

คุณภาพผลงาน

เน้นการทำงานเป็นทีม

เชี่ยวชาญในงาน

ฝึกการบูรณาการ

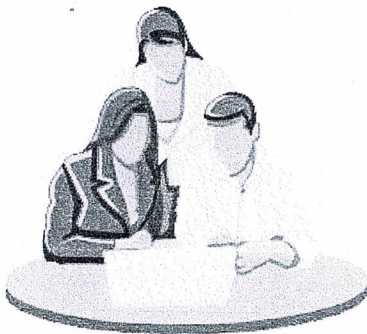
มีแรงปรารถนาในการเน้น

เน้นความเป็นเลิศและความ

นวัตกรรม



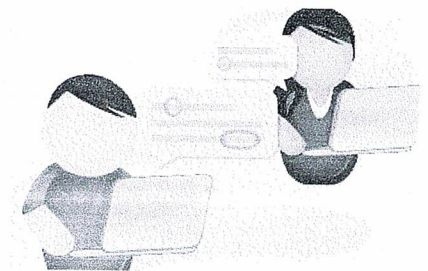
กลุ่มผู้บริหาร



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม เก่งงาน(Smart)

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/  
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



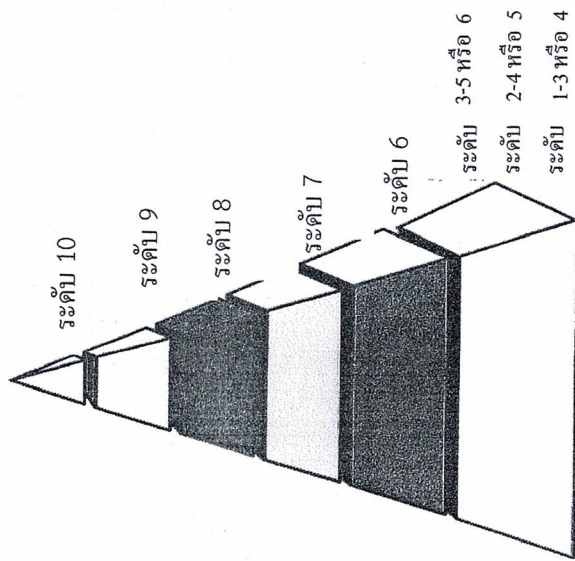
ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม เก่งงาน(Smart)

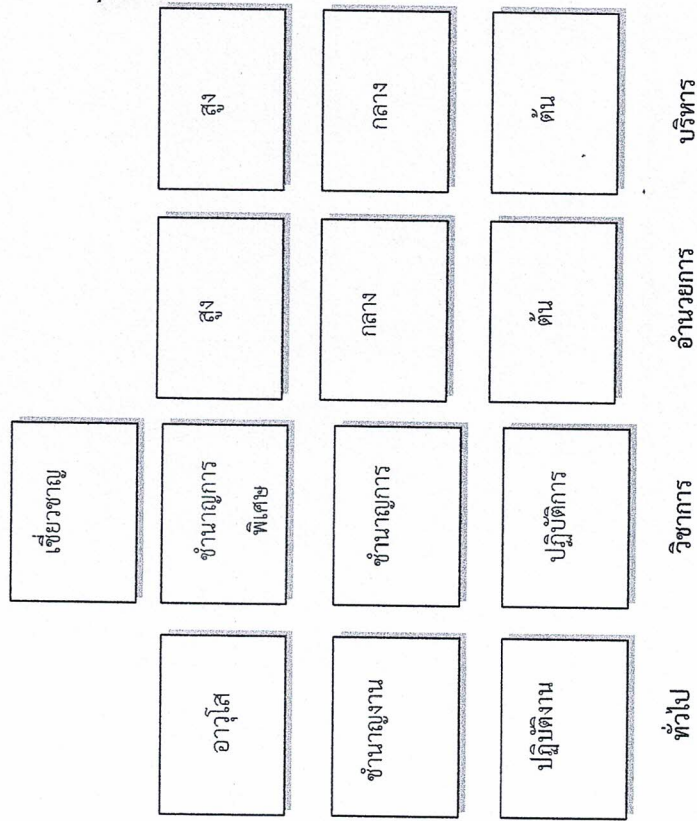
# การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เดิม



ใหม่



จำแนกเป็น 10 ระดับ  
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแห่ง

ระบบซี		ระบบแห่ง	
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 (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

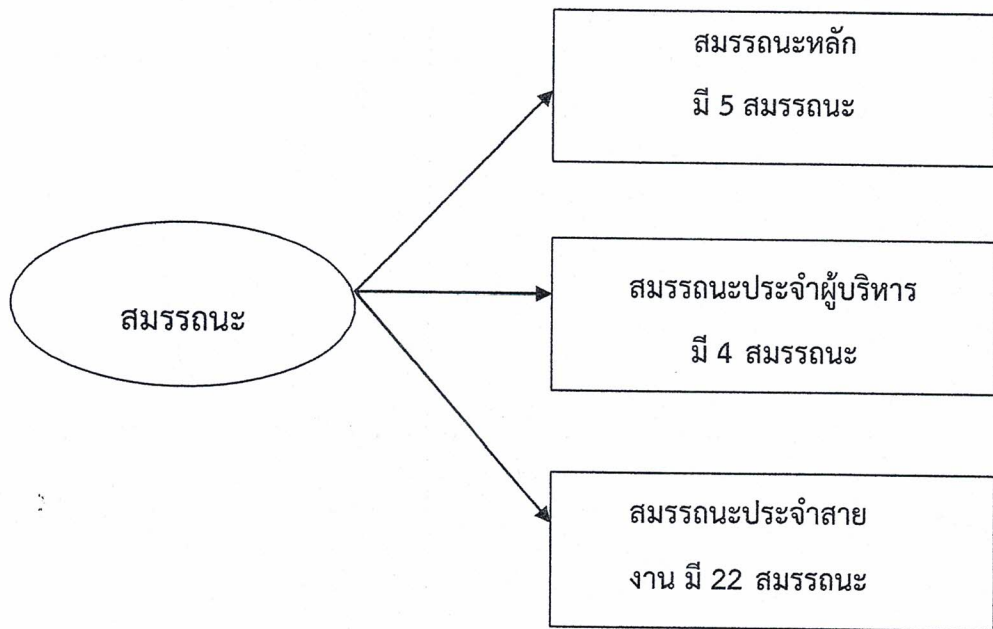
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

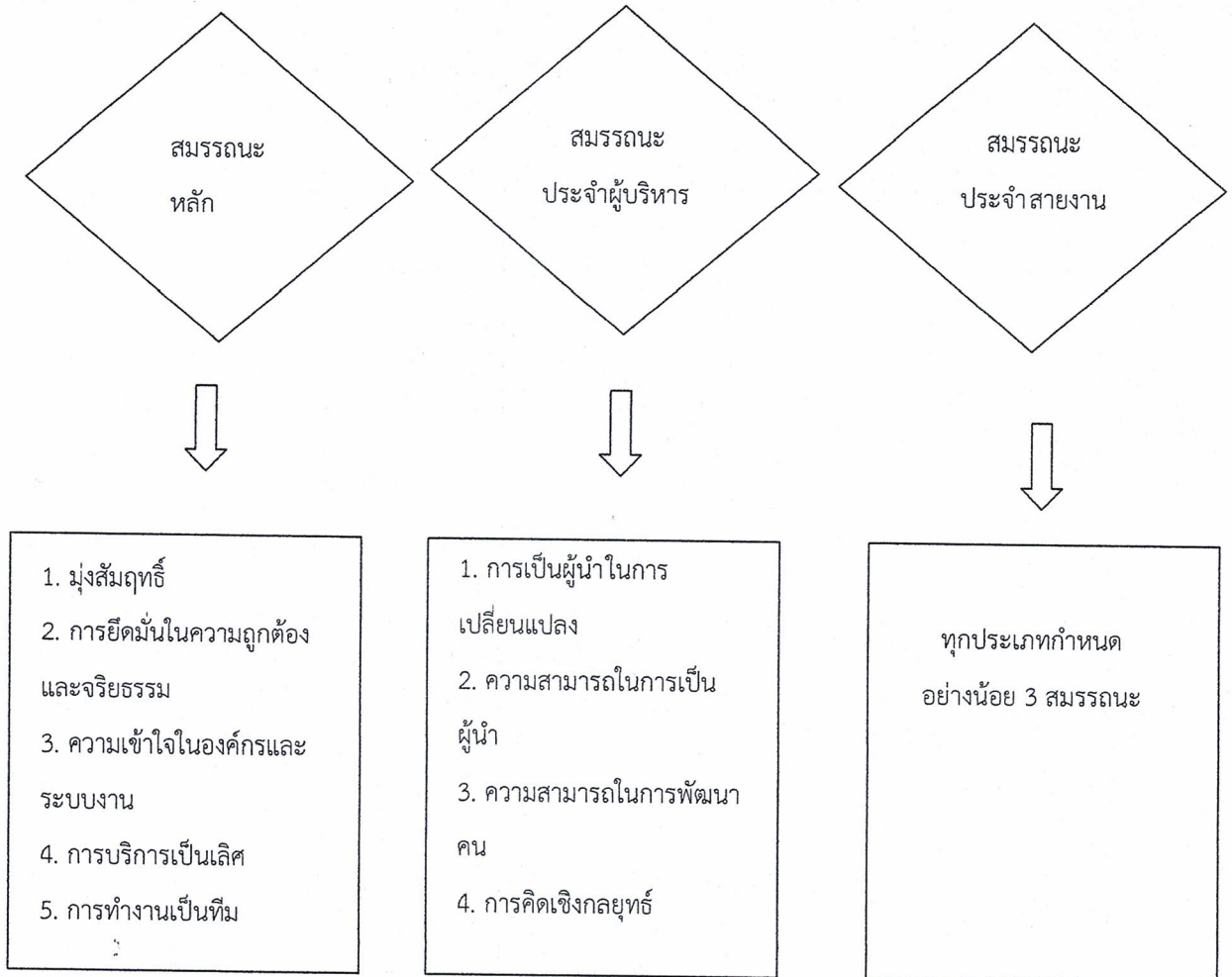
สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมี  
ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/  
สายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น)

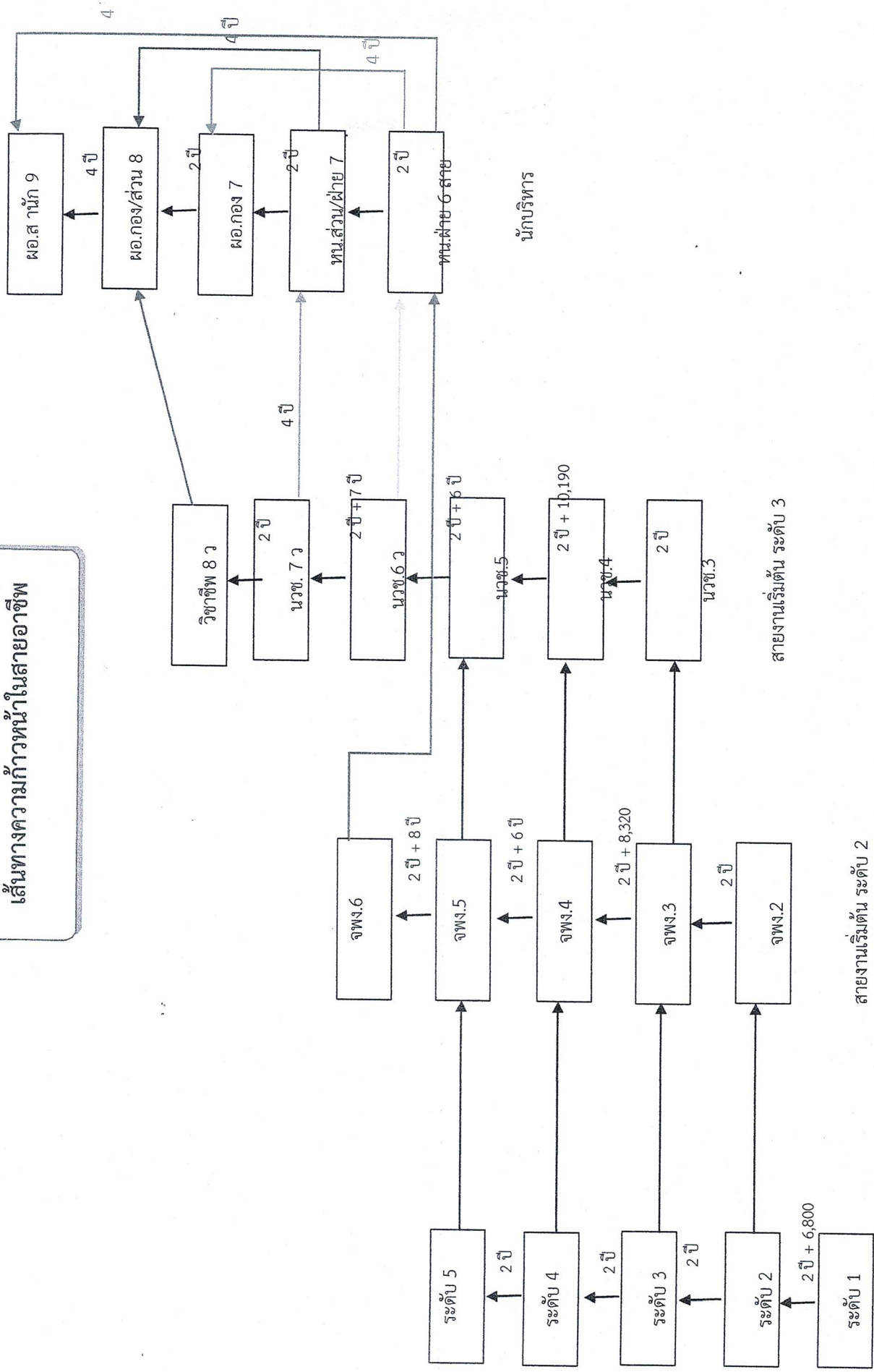


## สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน





เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ



สายงานเริ่มต้น ระดับ 1

สายงานเริ่มต้น ระดับ 2

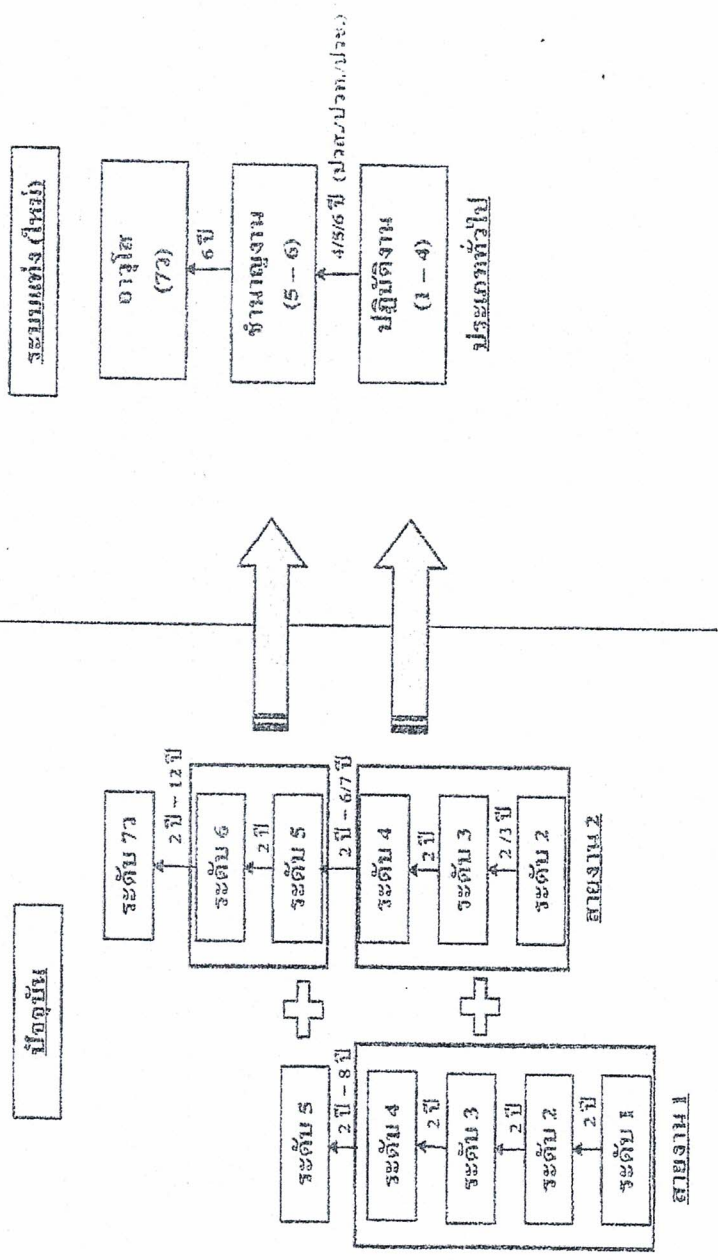
สายงานเริ่มต้น ระดับ 3

นักบริหาร

เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง

ระบบซี ⇌ ระบบแท่ง

เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภททั่วไป (สาย 1/2)



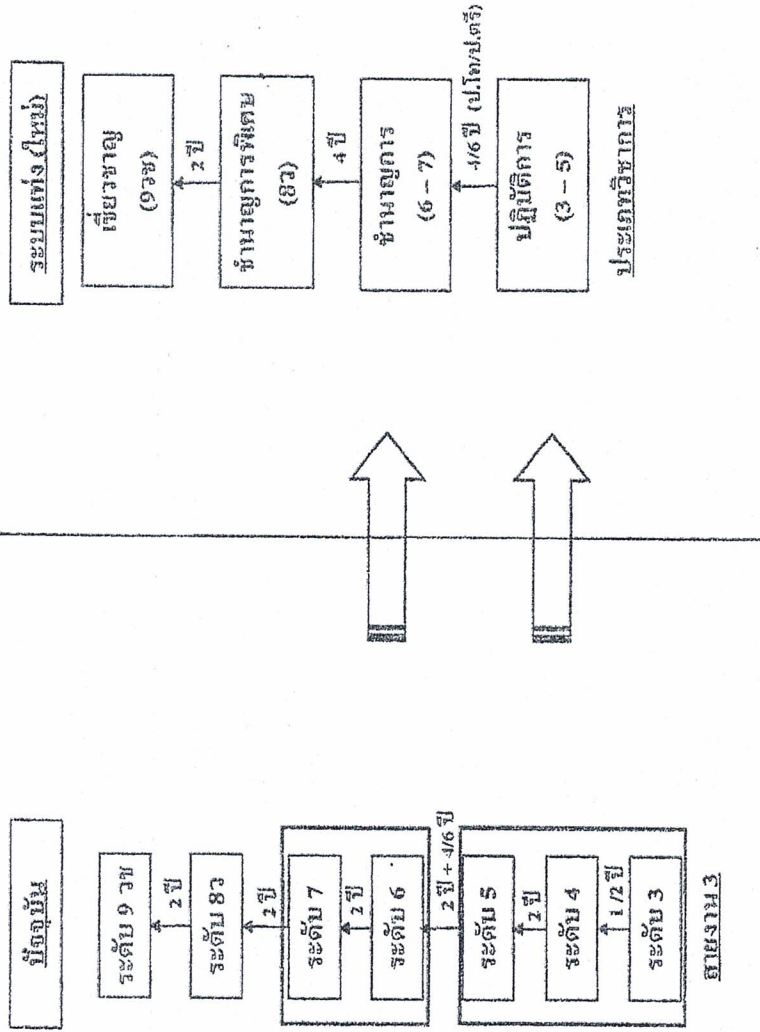
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)



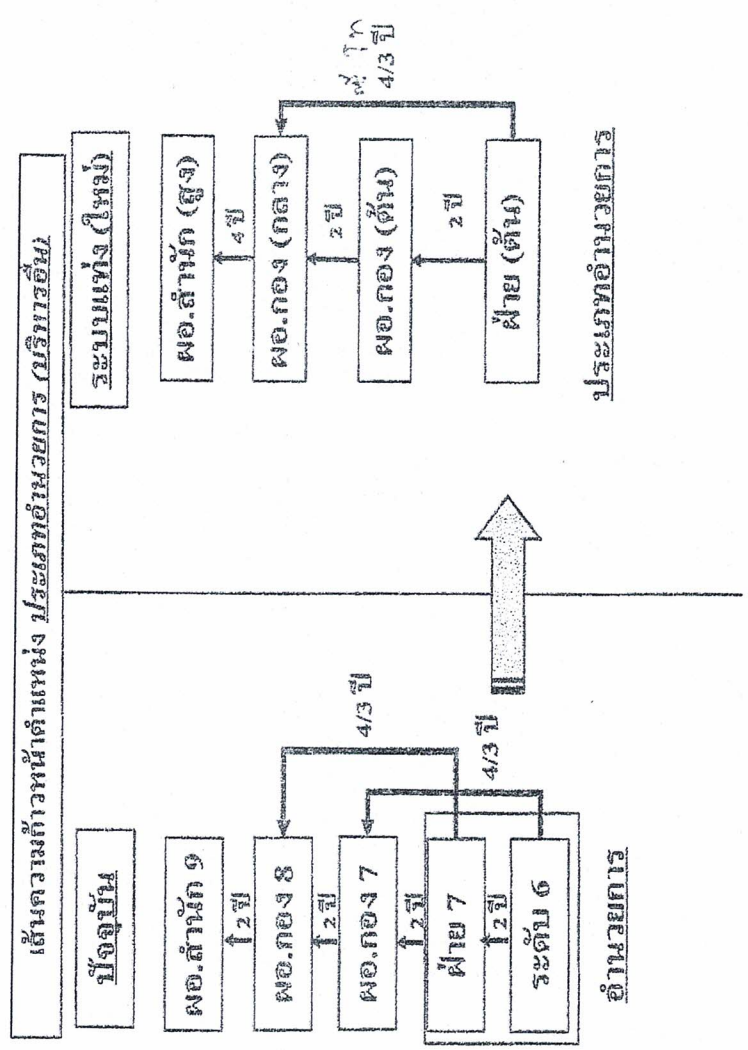
ระบบซี

ระบบแห่ง

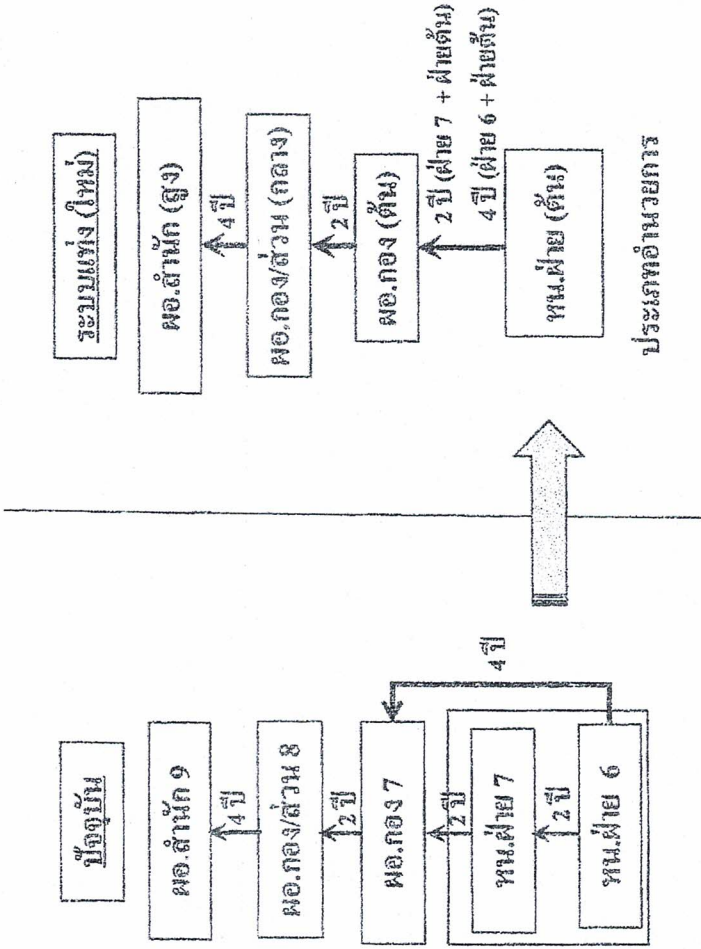
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภทวิชาการ (ตย.3)



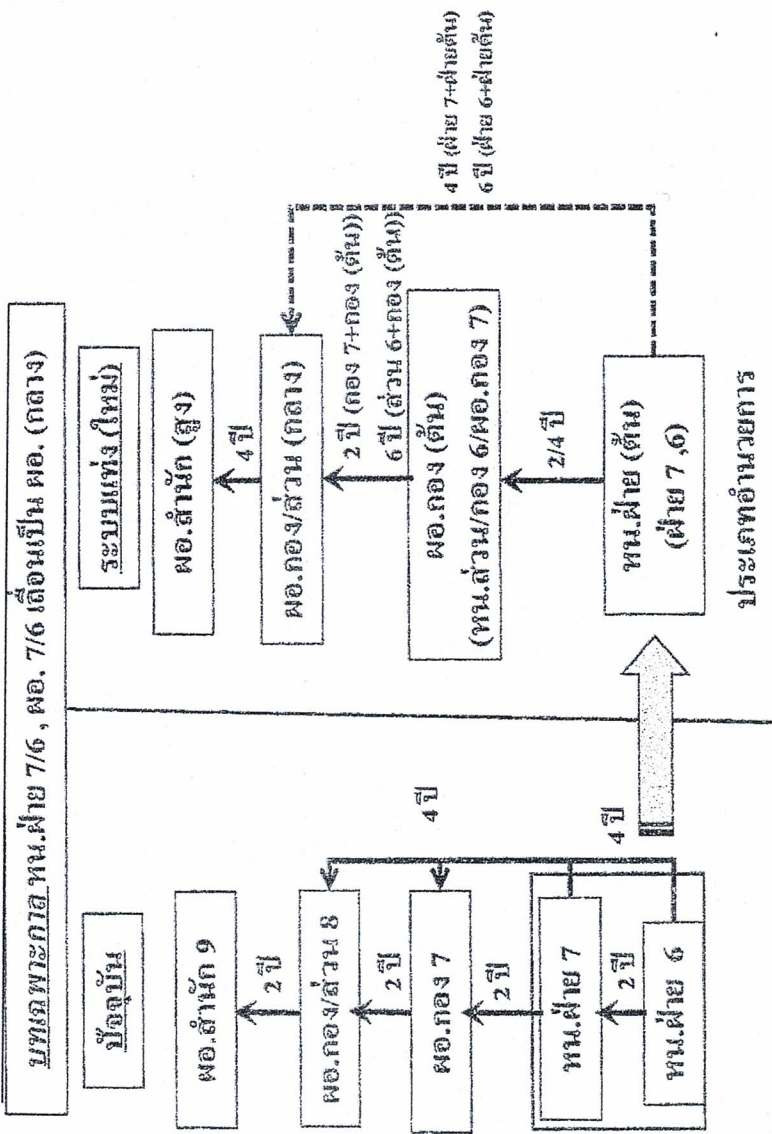
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง(ต่อ)   
 ↳ ↳ ↳   
 ระบบซี   
 ↳ ↳ ↳   
 ระบบแท่ง



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



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

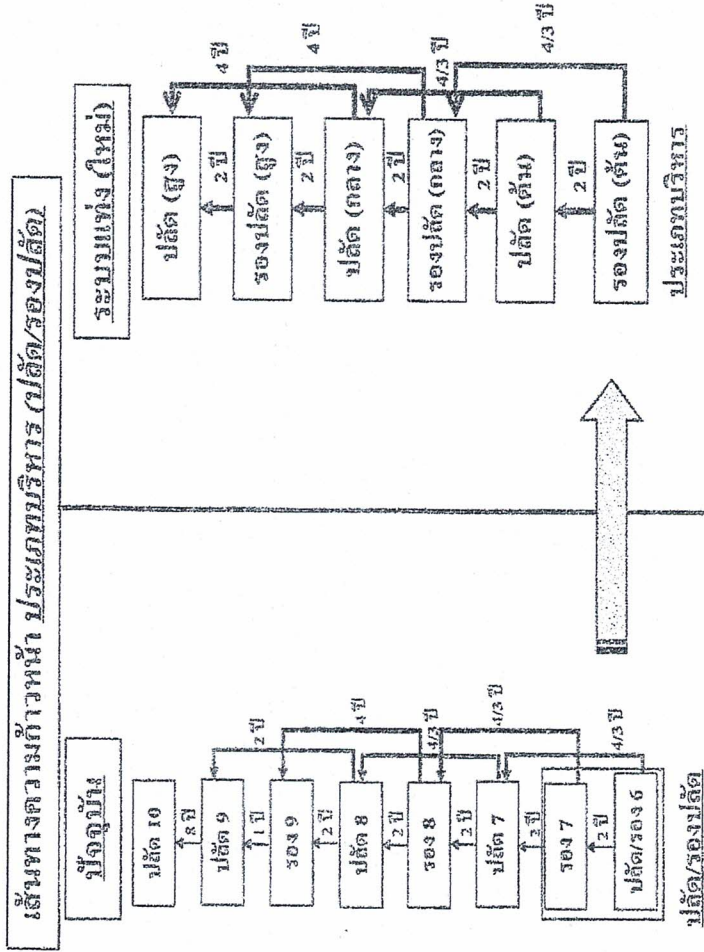


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง(ต่อ)

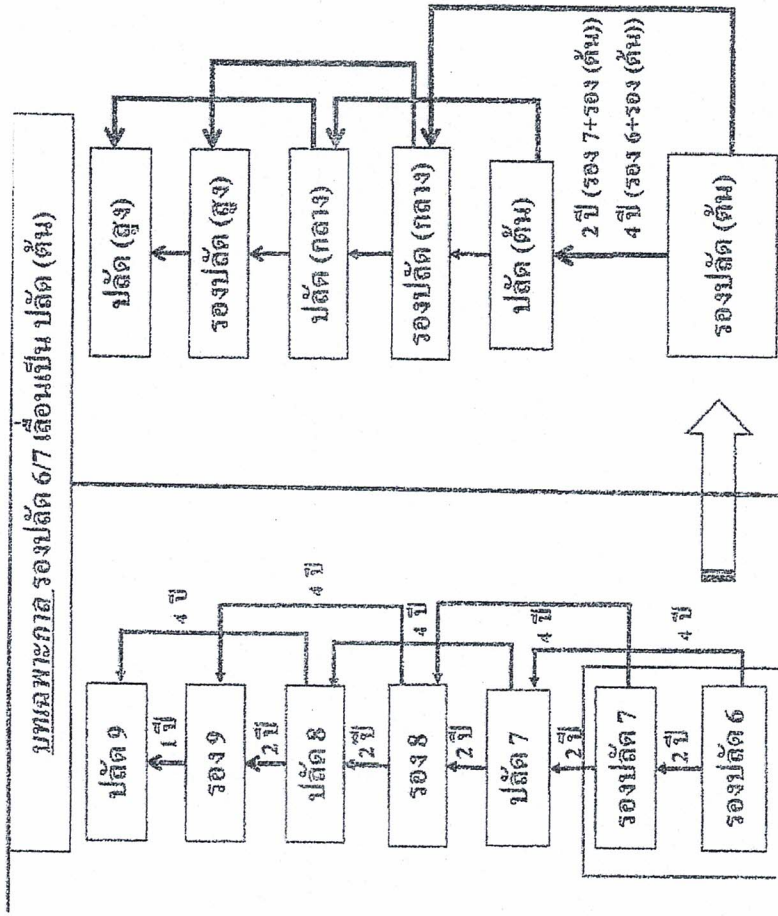


ระบบซี

ระบบแท่ง

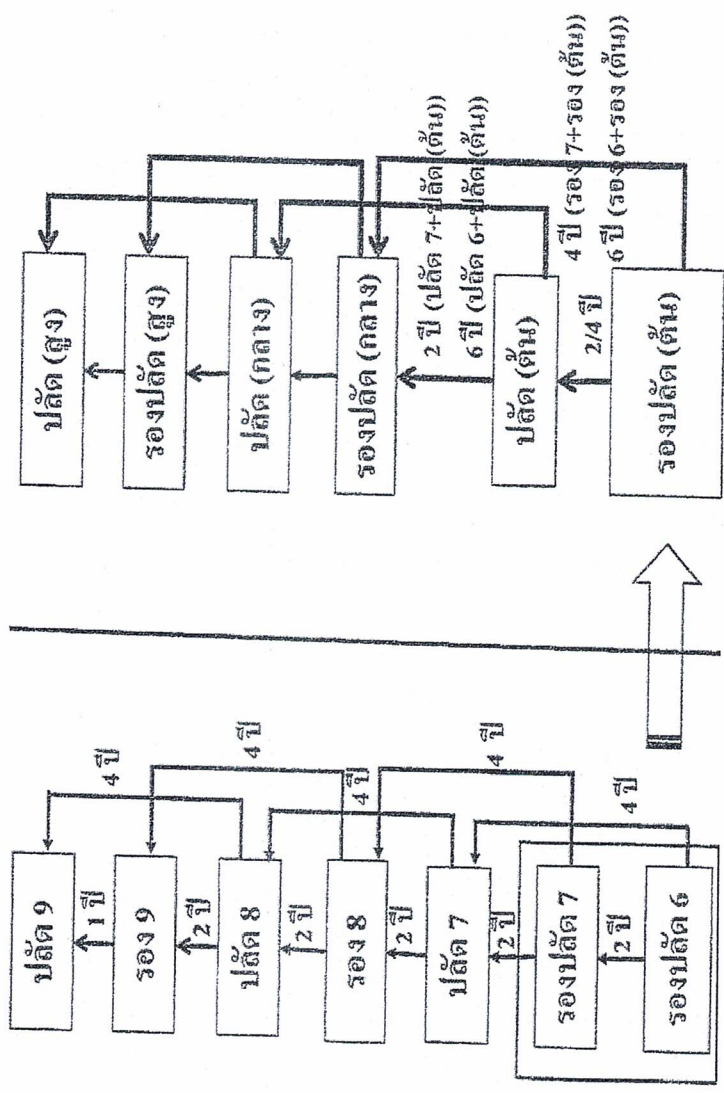


บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นปลัด (ต้น)

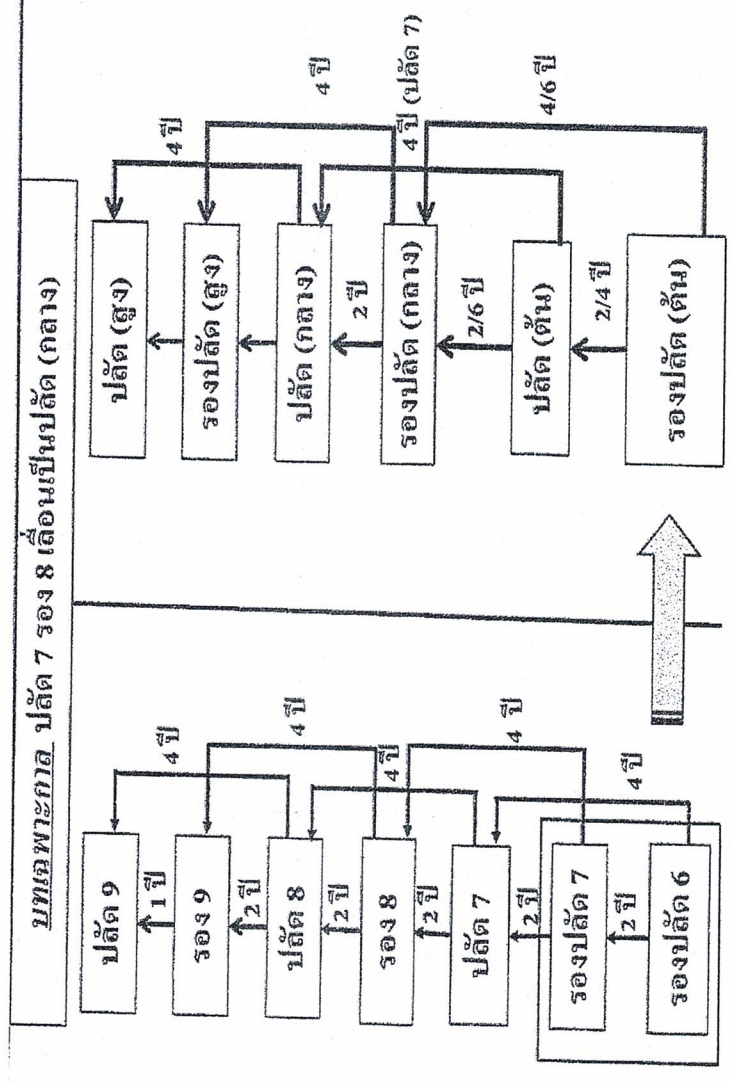




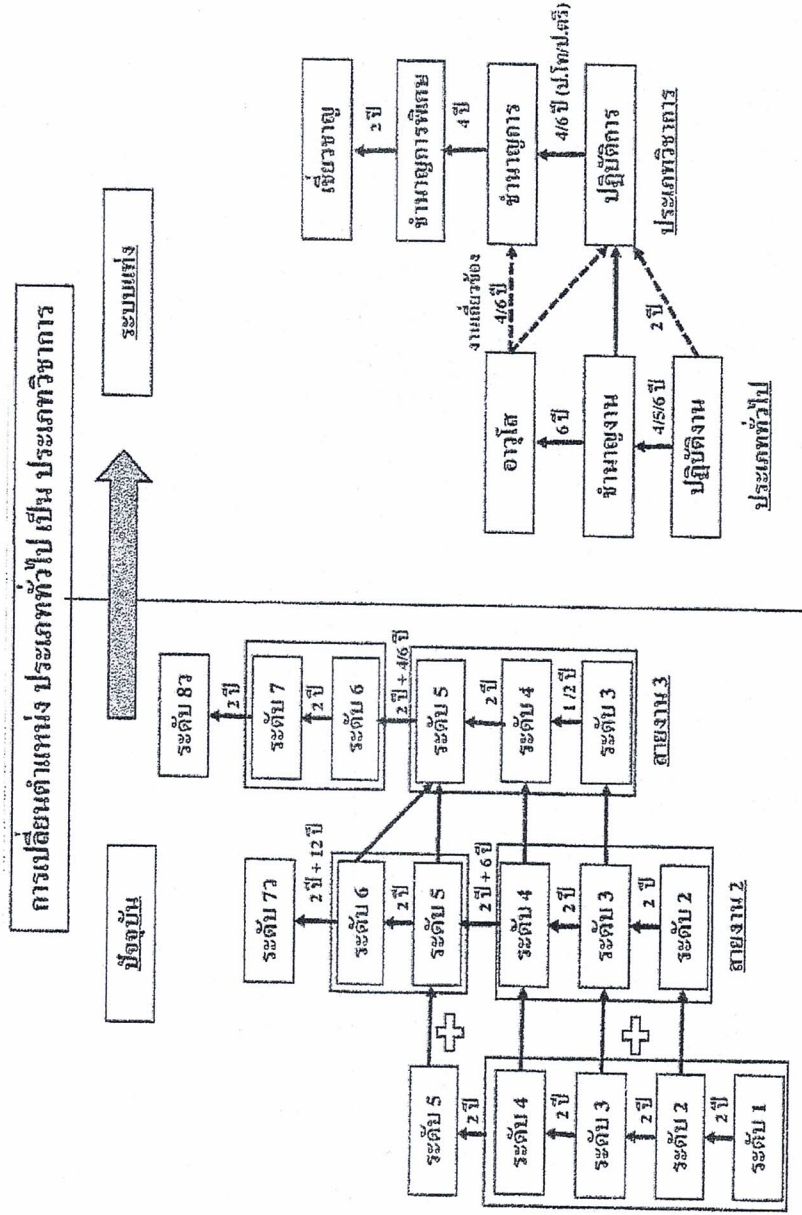
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เดือนเป็นรองปลัด (กลาง)



บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รอง 8 เดือนเป็นปลัด (กลาง)

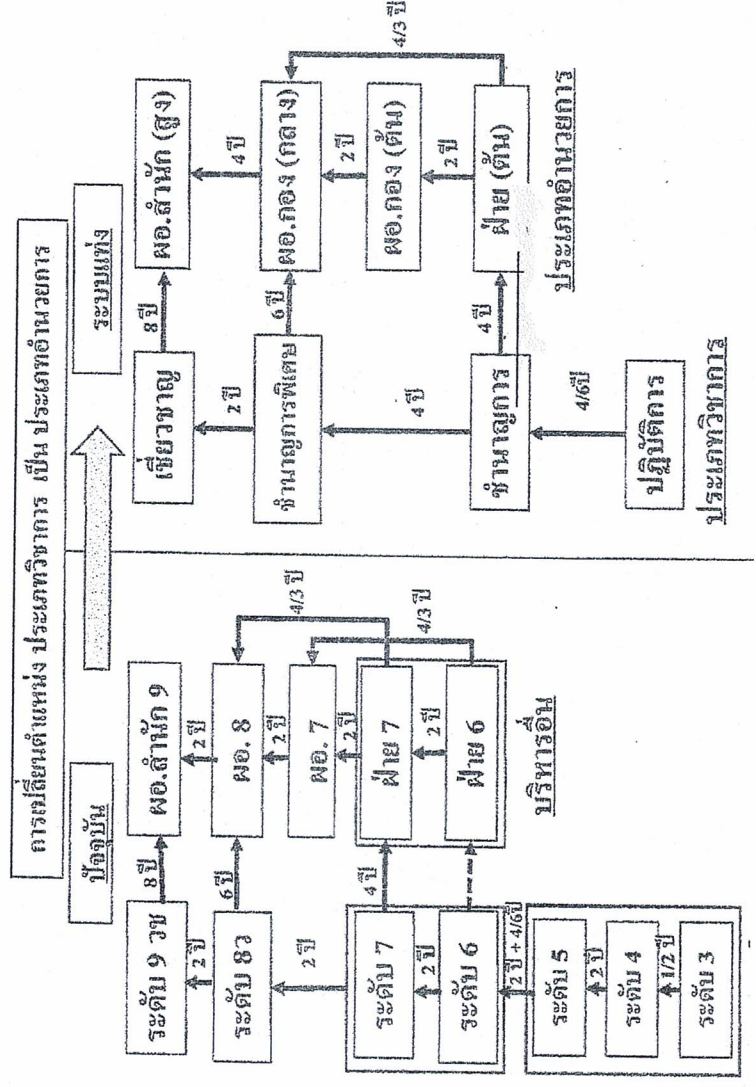


# การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน)



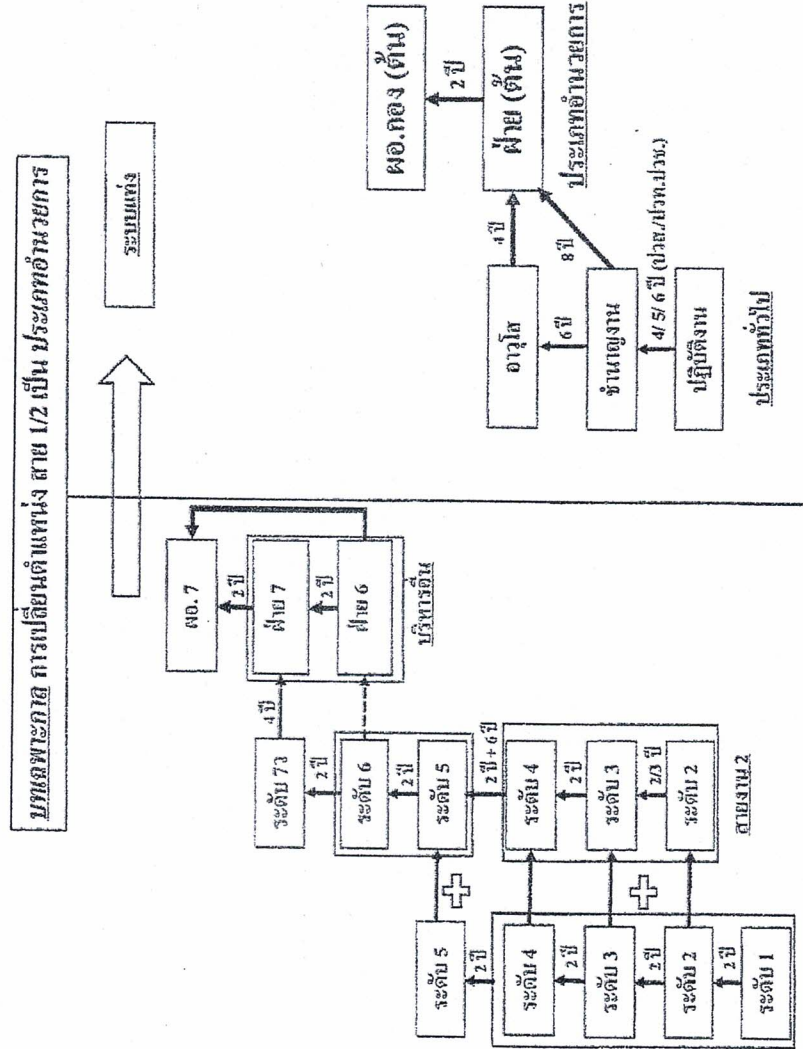
ตาราง 1

การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ



สายงานระดับ 3

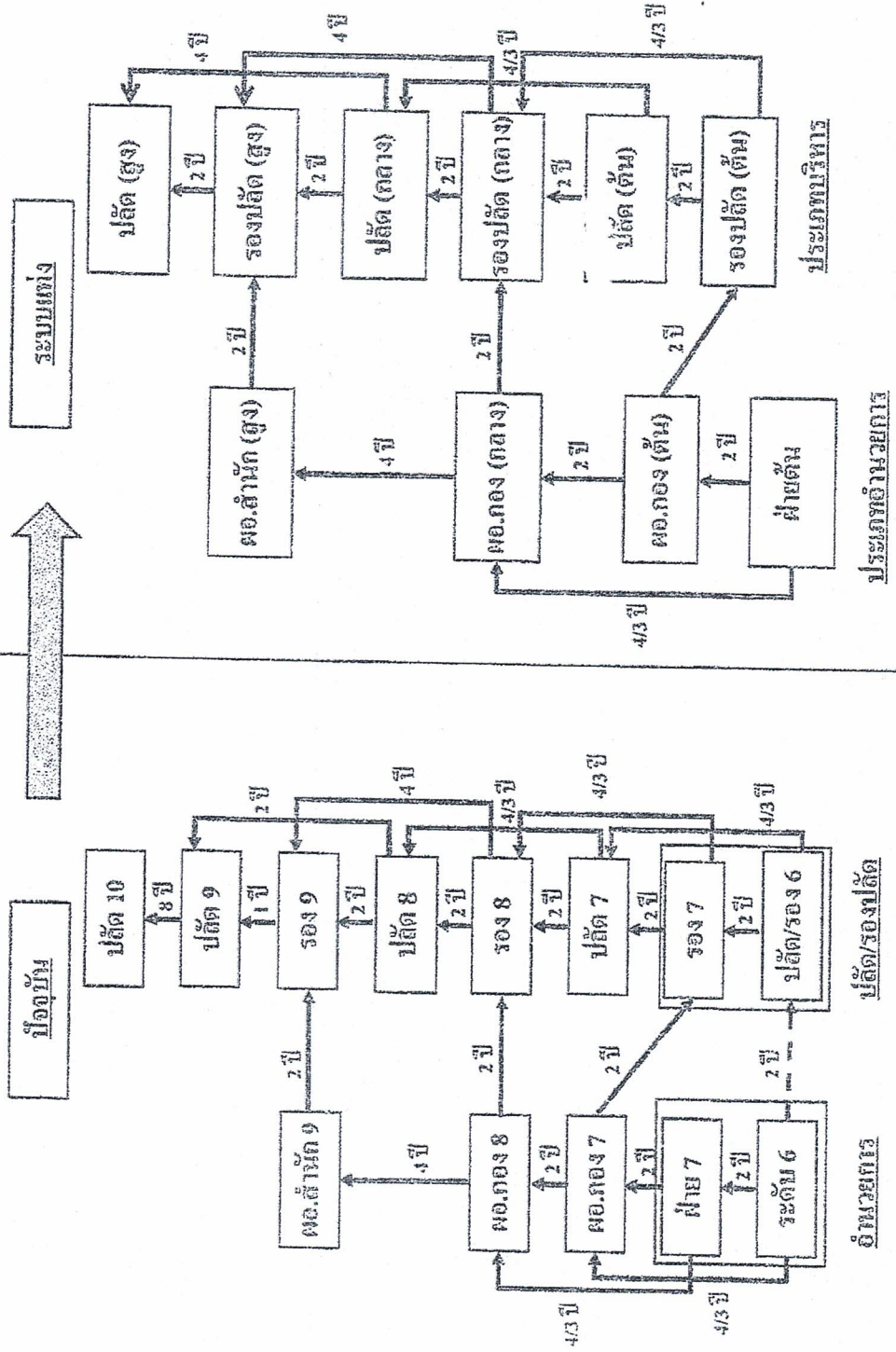
บทเฉพาะกาล การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง สาย 1/2 เป็นประเภทอำนาจการ



ตารางงาน 1

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ

การเปลี่ยนตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ เป็น ประเภทบริหาร



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

