



แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลท่าพญา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่ง ซึ่งเข้าสู่ระบบเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ที่ผ่านมาแล้ว ดังนั้นการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าจะเป็นเสมือนเส้นทางการเดินทางของตำแหน่ง แต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนท้องถิ่น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1
2. การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	2
3. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่กับระบบแท่ง	3
4. การแบ่งประเภทสมรรถนะ	4
5. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	5
6. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	6
7. ภาพรวมของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	13
8. หลักเกณฑ์เงื่อนไขการปรับปรุงระดับตำแหน่งและเลื่อนระดับ	14

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management Track)
และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

□ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน

□ เน้นการทำงานเป็นทีม

□ เก่งการบูรณาการ



● มีแรงปรารถนาในการเน้นคุณภาพผลงาน

● เน้นความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญในงาน

● นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร



กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม

เก่งงาน(Smart)

จริยธรรม

เก่งงาน(Smart)

การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงาน และประเภทตำแหน่ง

เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เดิม

ระดับ 10

ระดับ 9

ระดับ 8

ระดับ 7

ระดับ 6

ระดับ 3-5 หรือ 6

ระดับ 2-4 หรือ 5

ระดับ 1-3 หรือ 4

ชำนาญ

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชากับระบบแท่ง

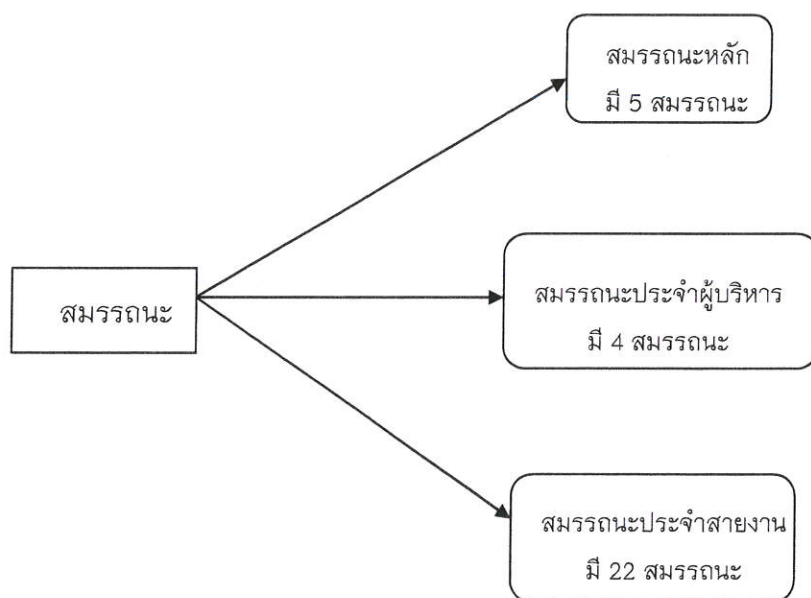
ระบบชี		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 1/2	ระดับ 1 – 4	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ 5 – 6	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ 7	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3	ระดับ 3 – 5	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ 6 – 7	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ 8	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ 9	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (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

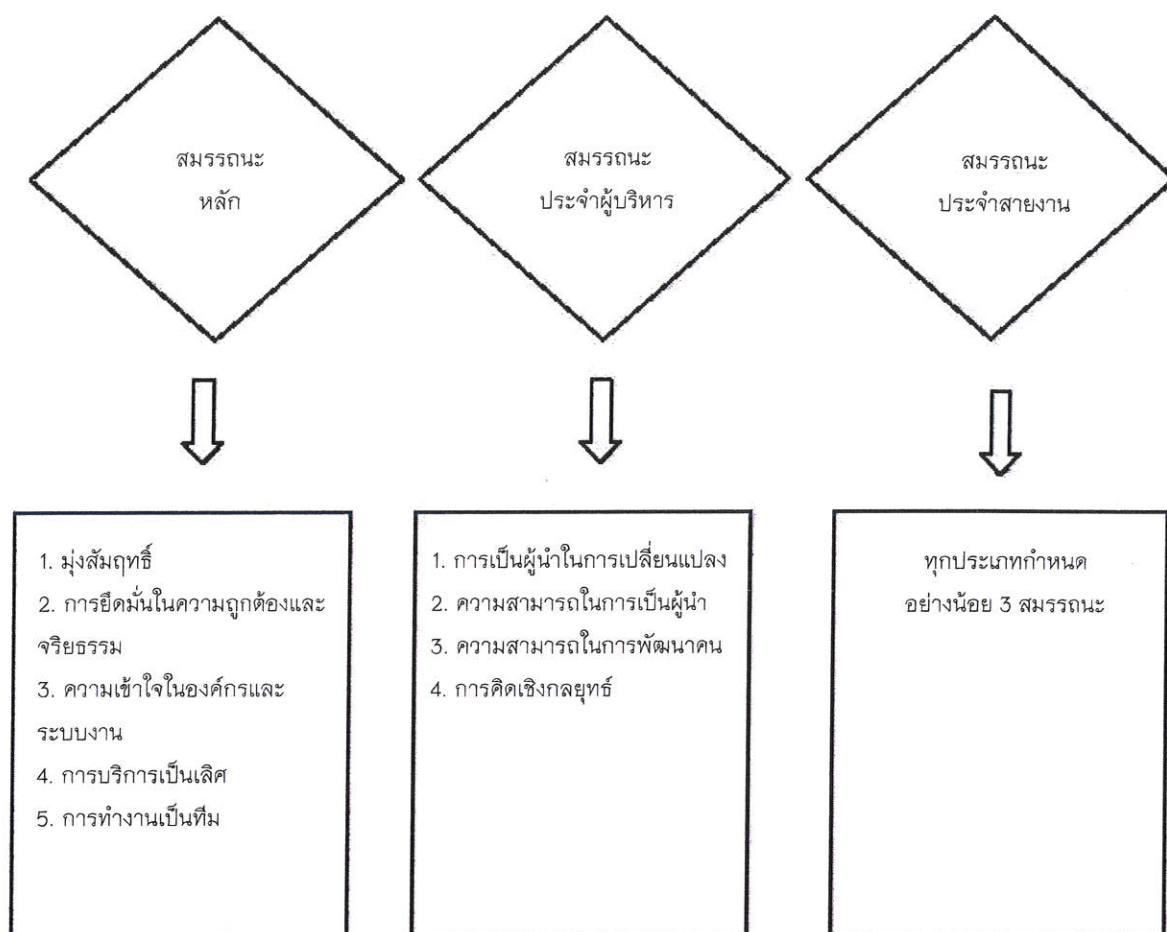
การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี
สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมี
 ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

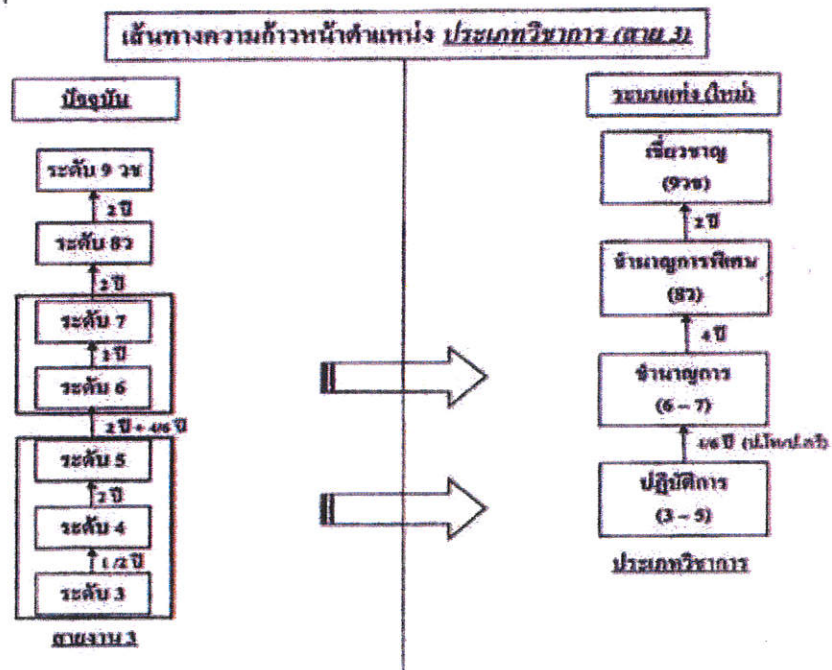
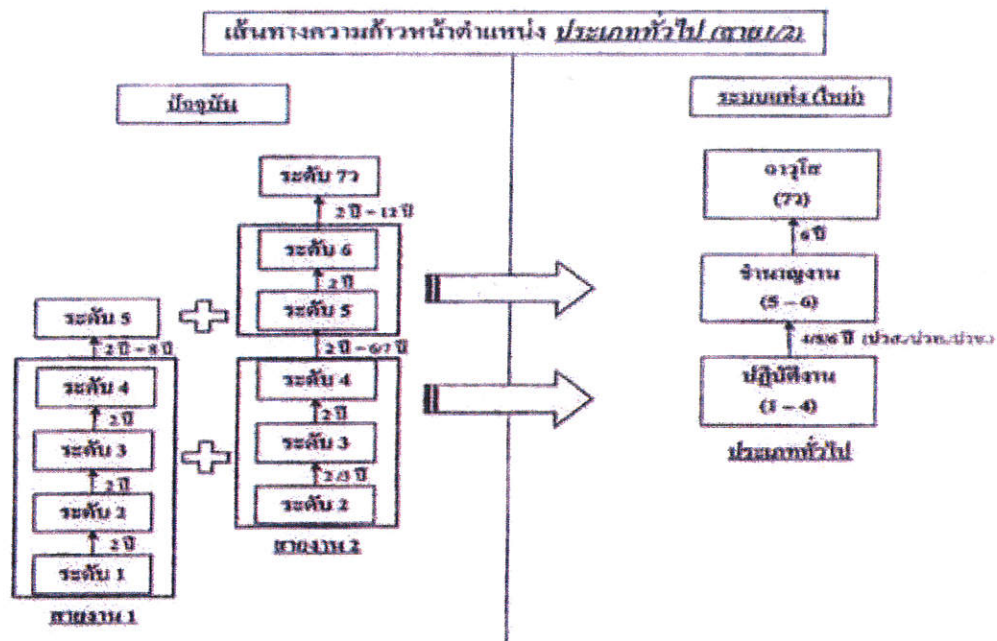
สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ
 เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น

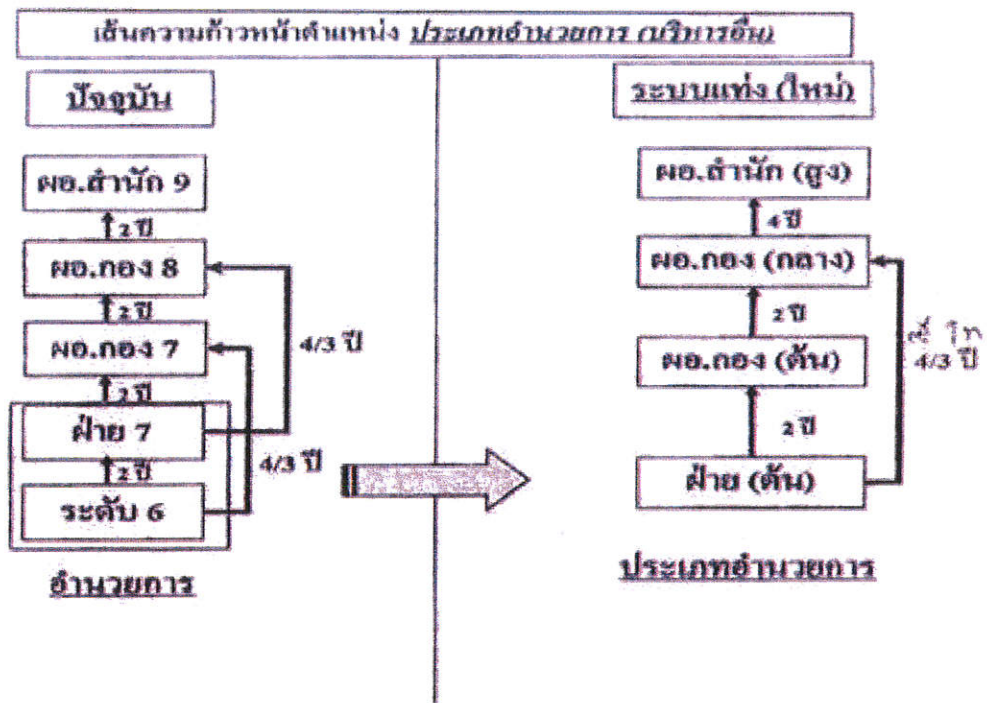


สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

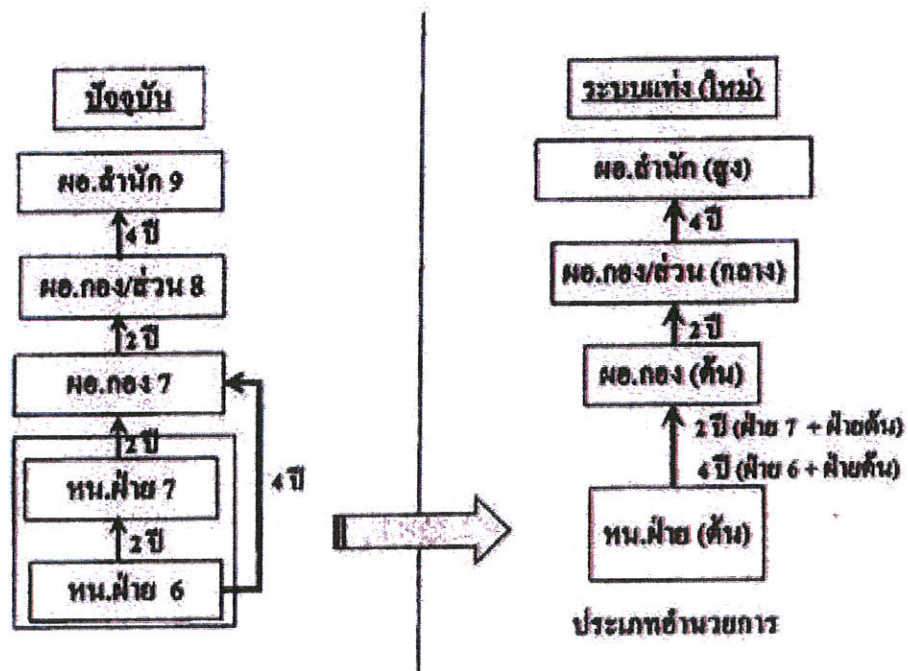


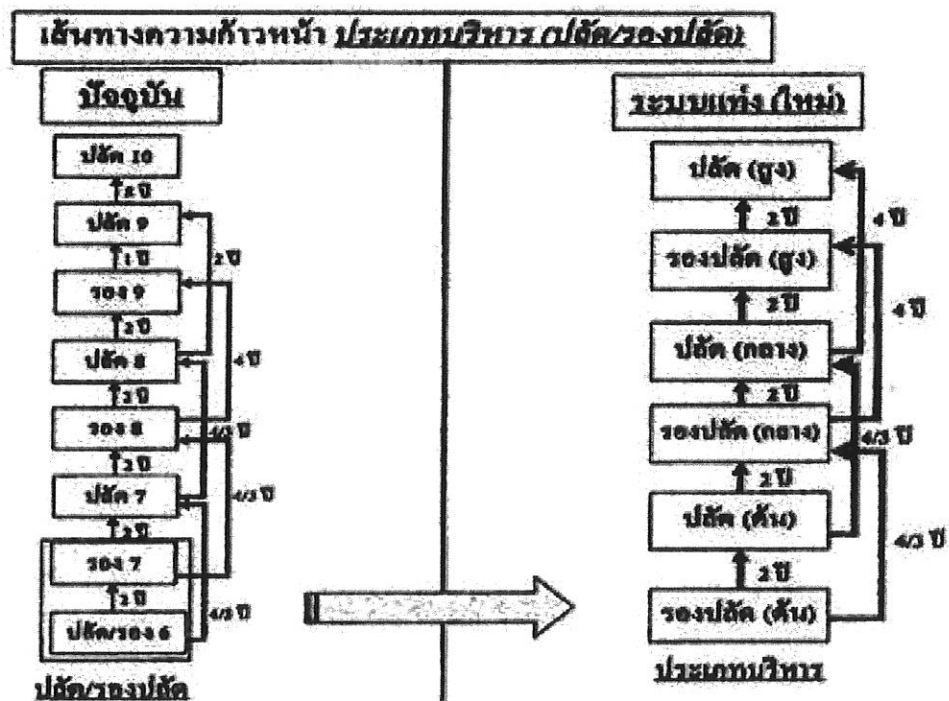
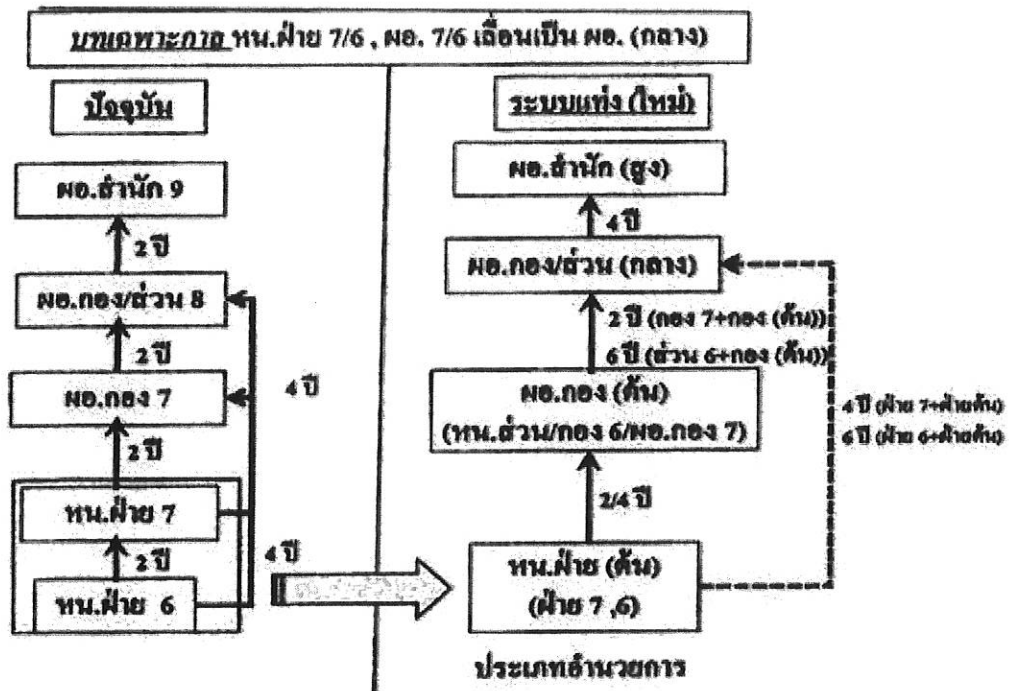
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง

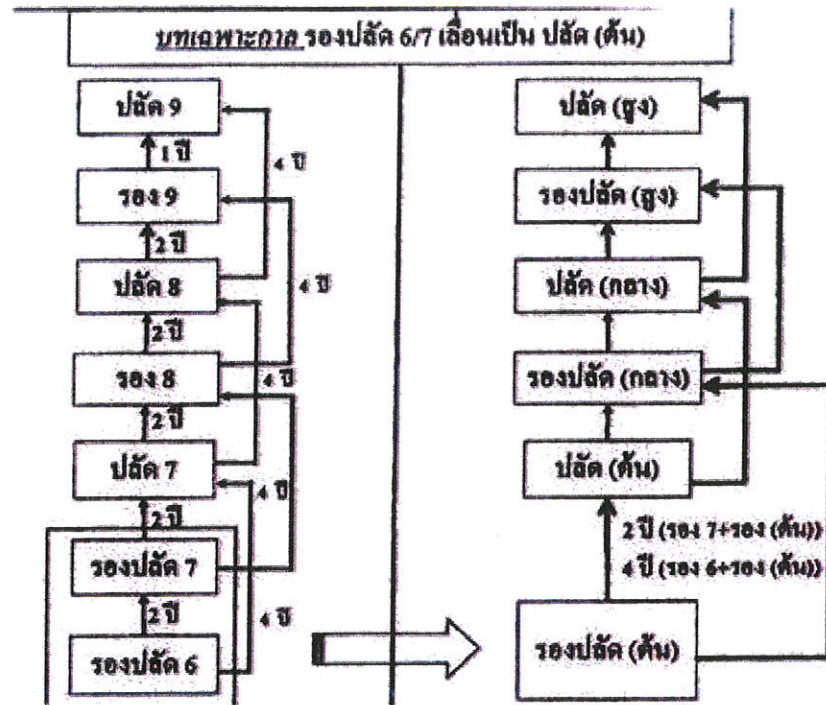




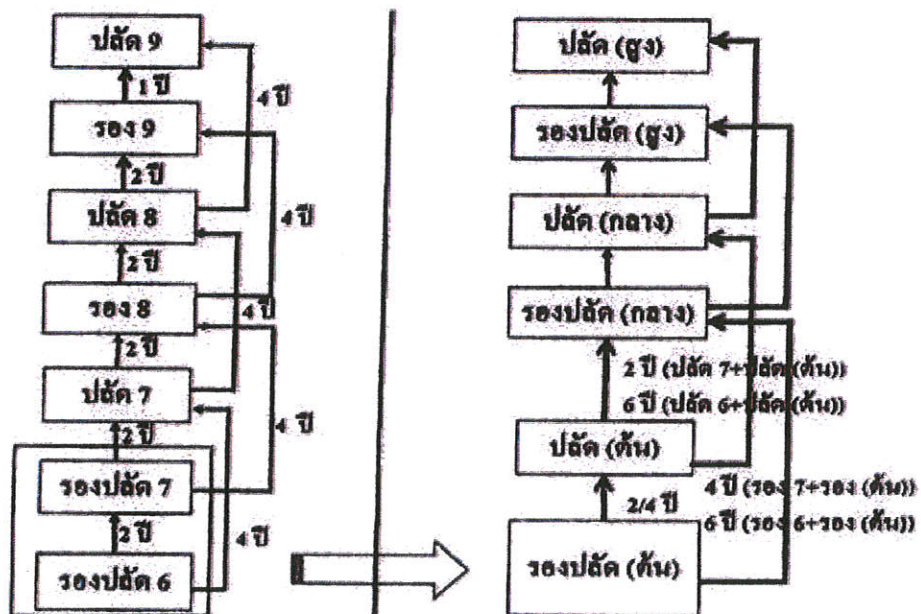
บทเฉพาะกาล หัวหน้าฝ่าย 6/7 เลื่อนเป็น ผอ.(ต้น)

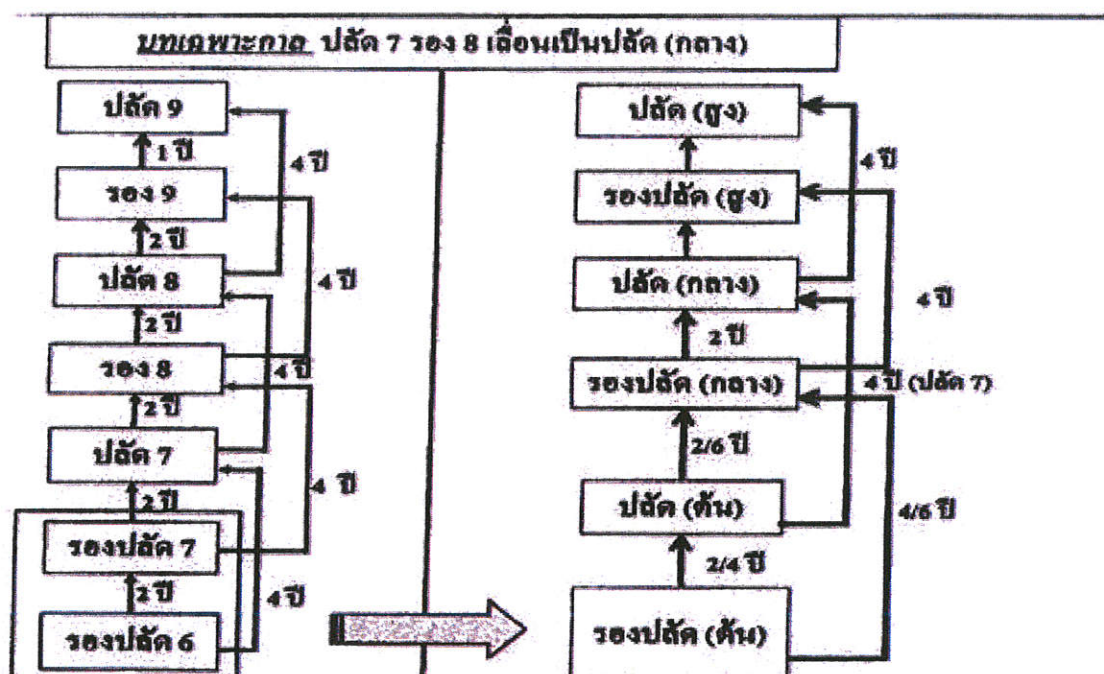




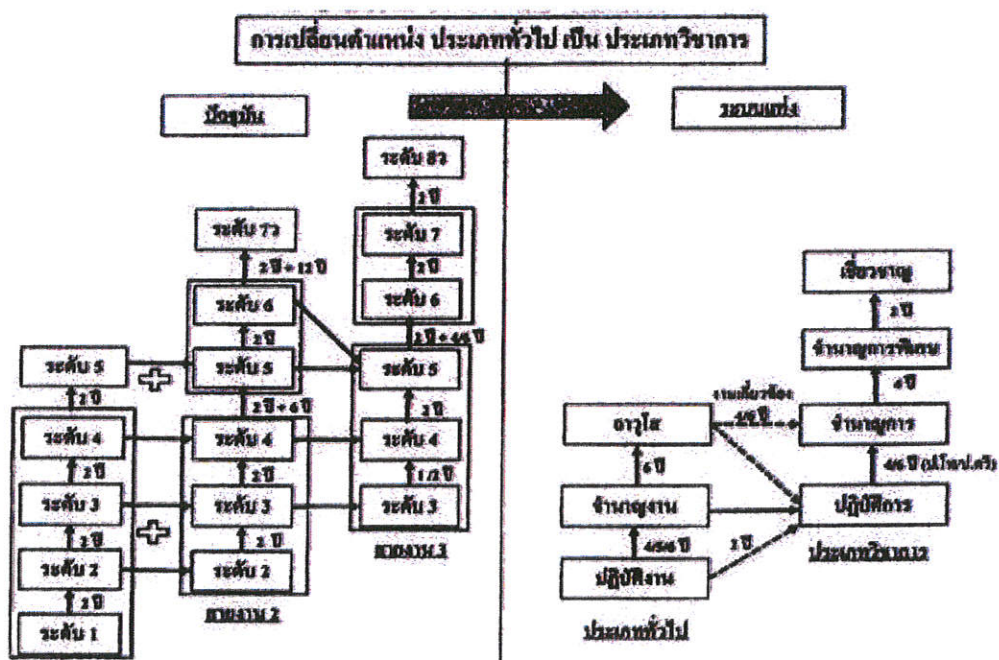


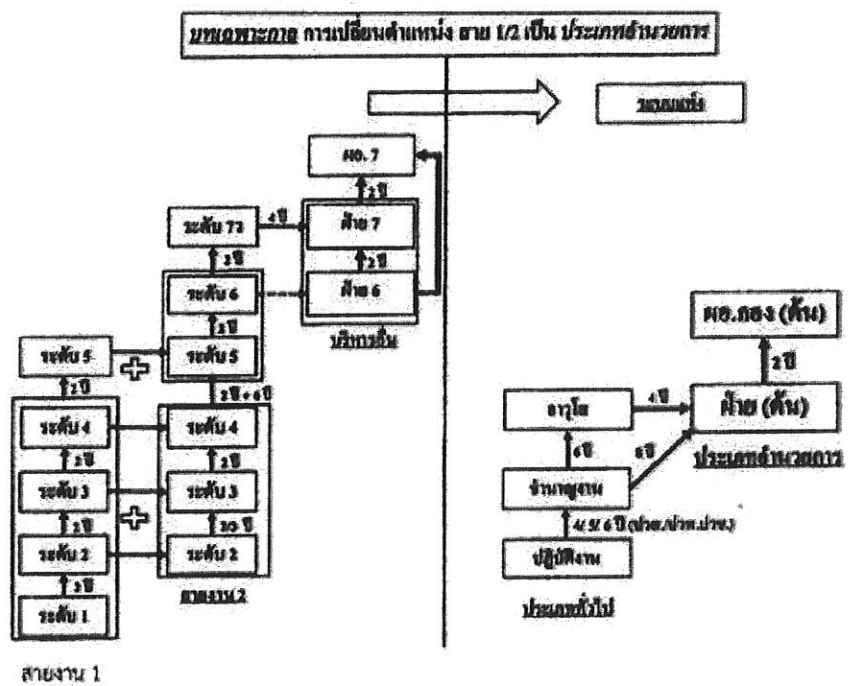
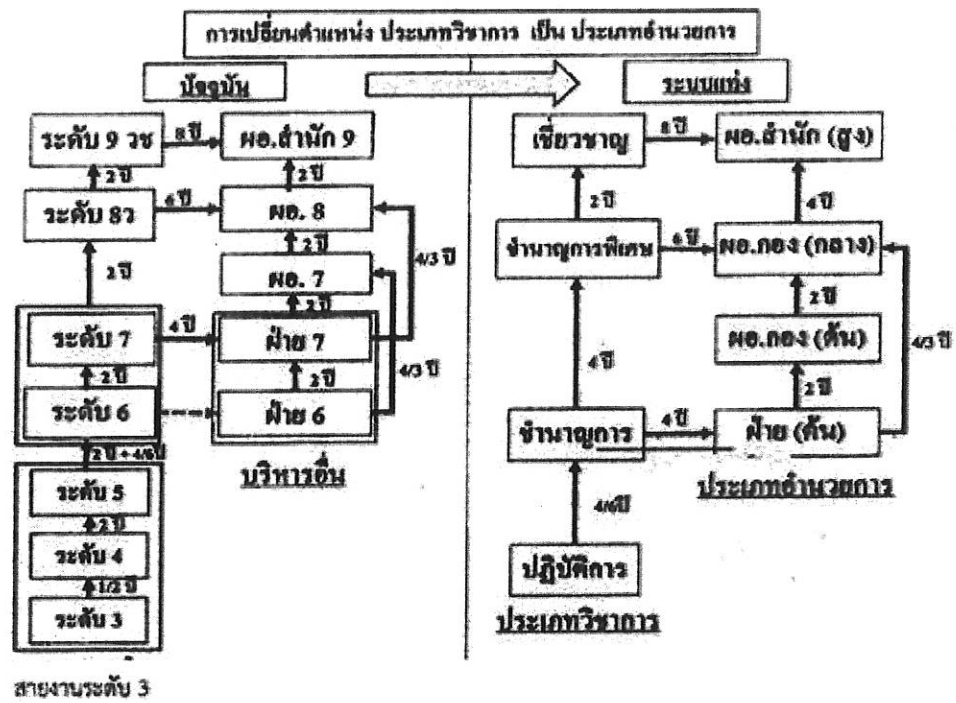
บทเฉพาะกาล รongปลัด 6/7 เลื่อนเป็นรองปลัด (กลาง)

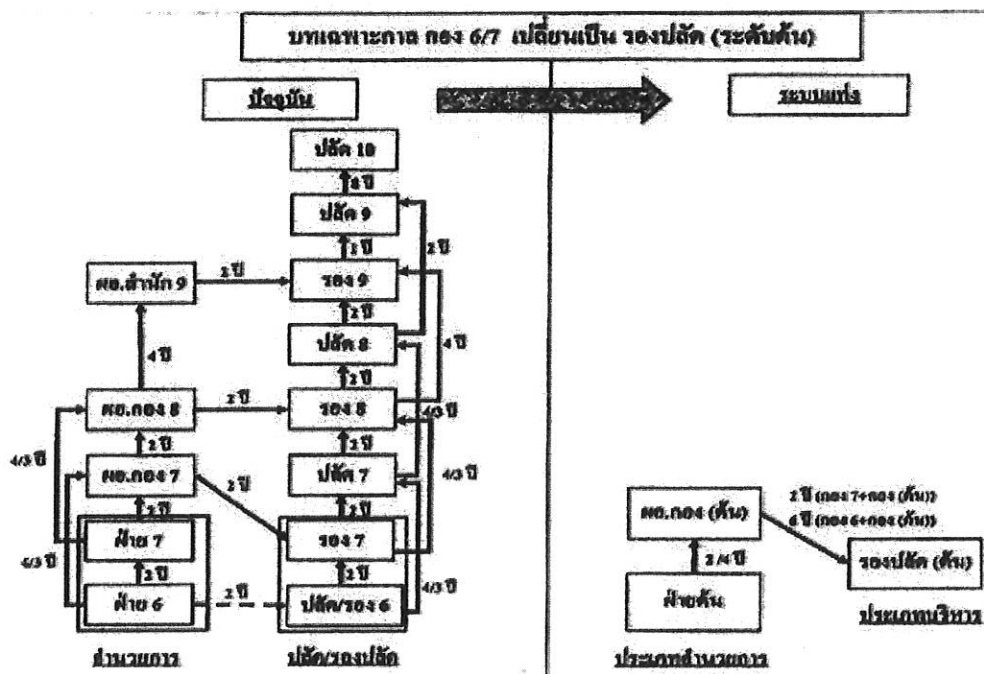
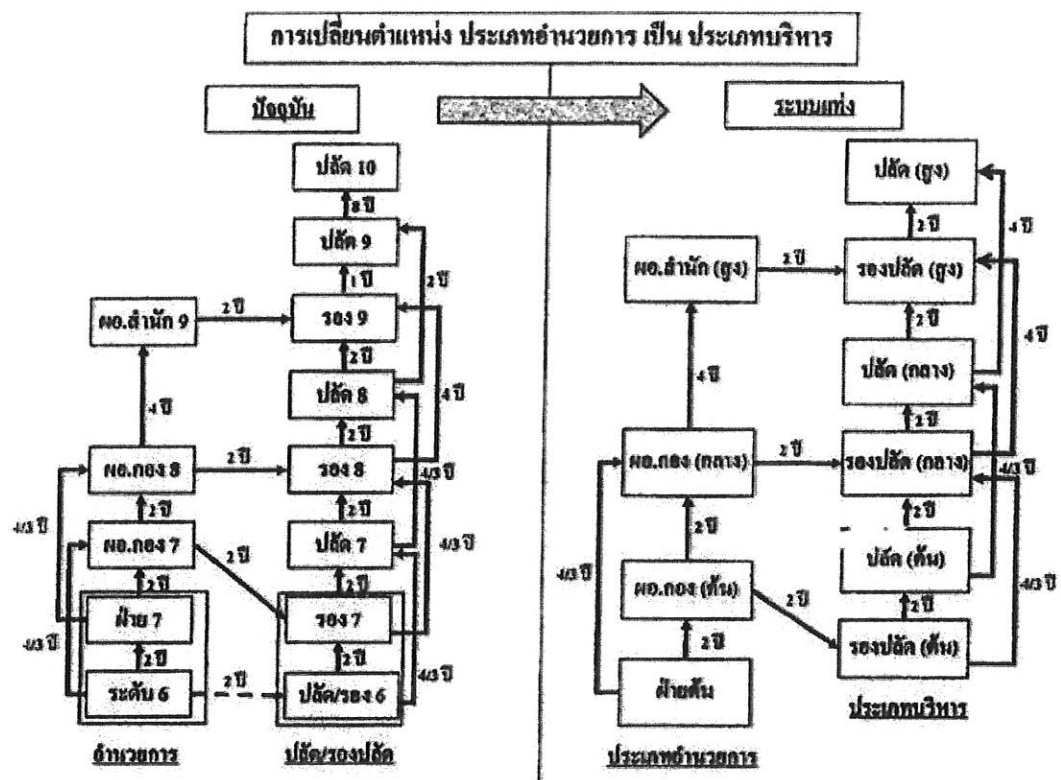


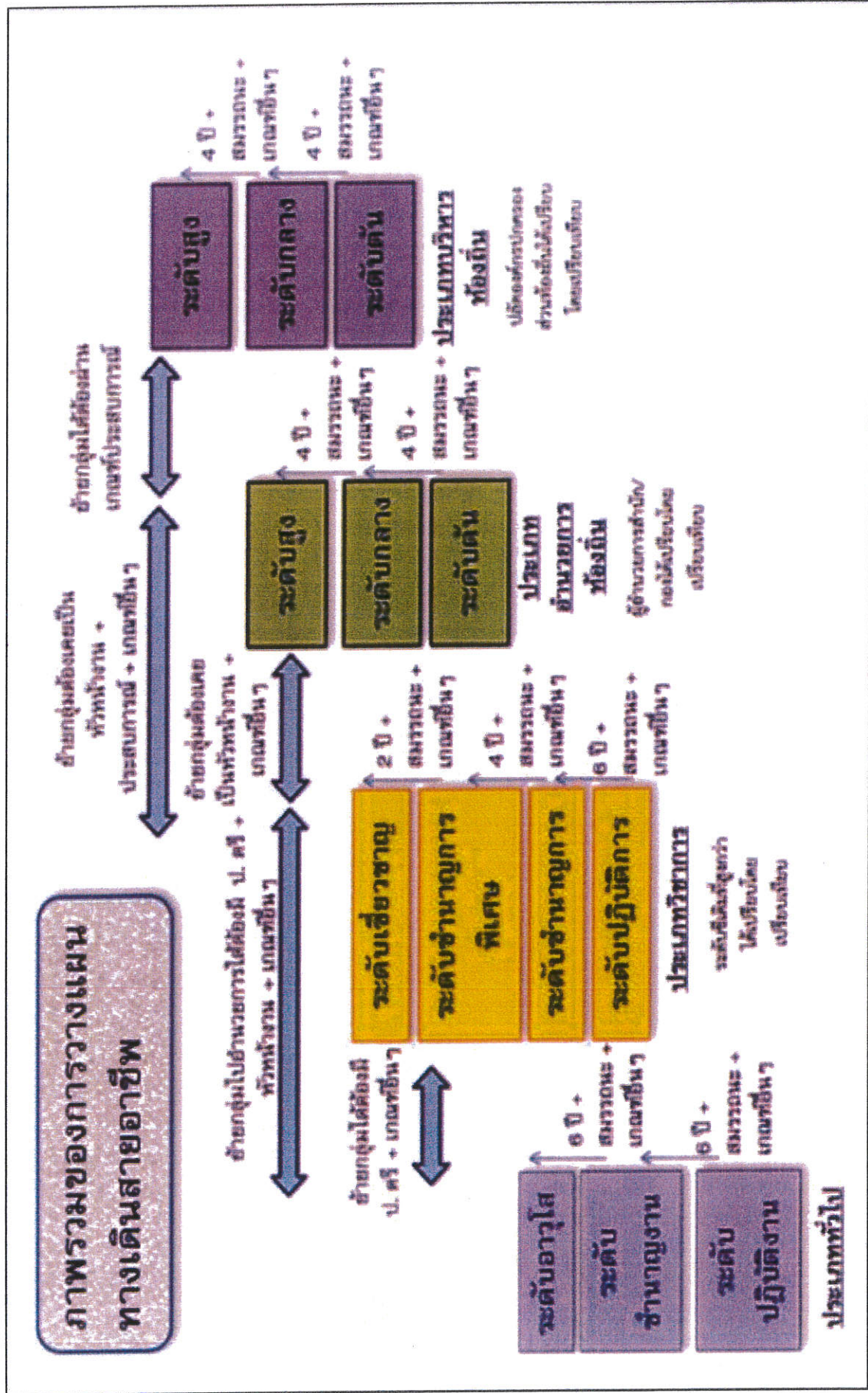


การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน)



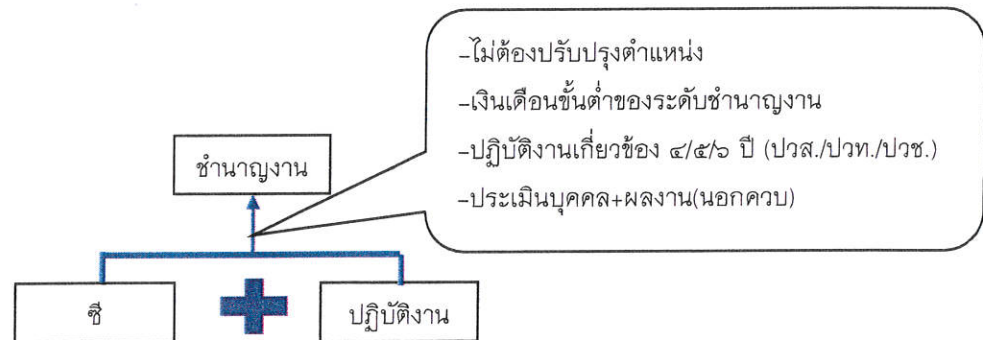




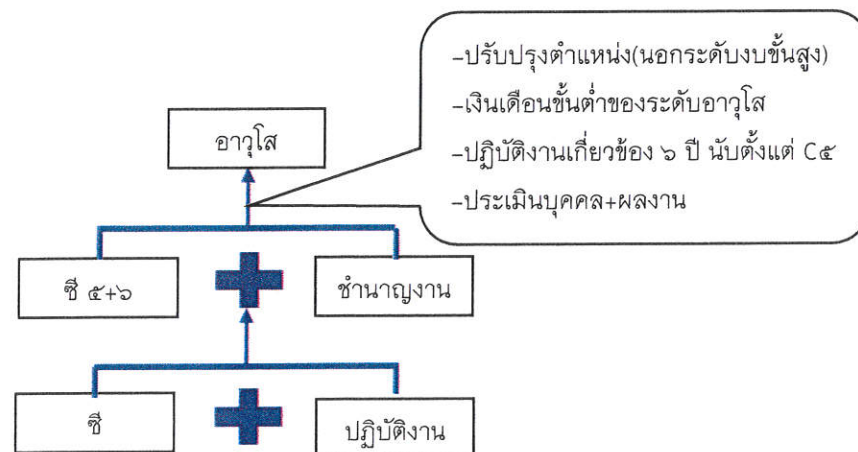


หลักเกณฑ์เงื่อนไขการปรับปรุงระดับตำแหน่ง และเลื่อนระดับ

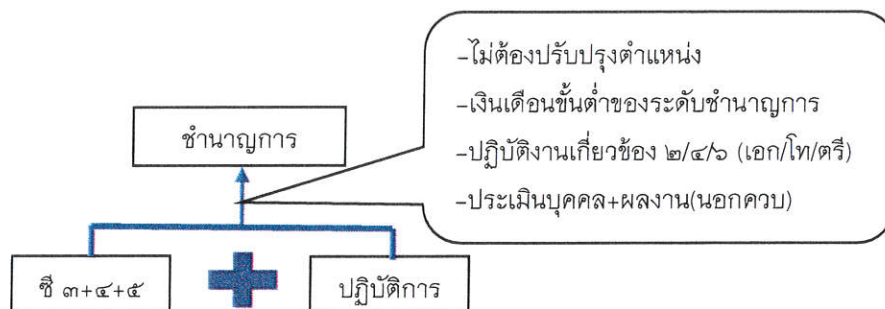
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภททั่วไป



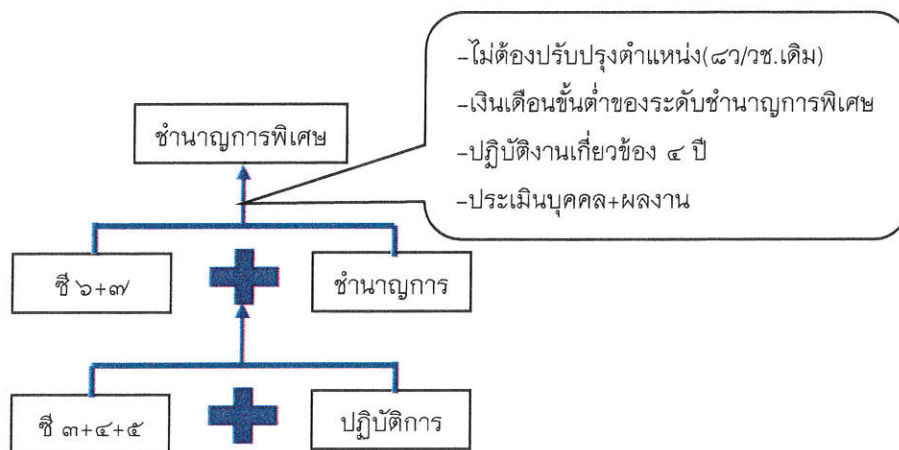
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภททั่วไป



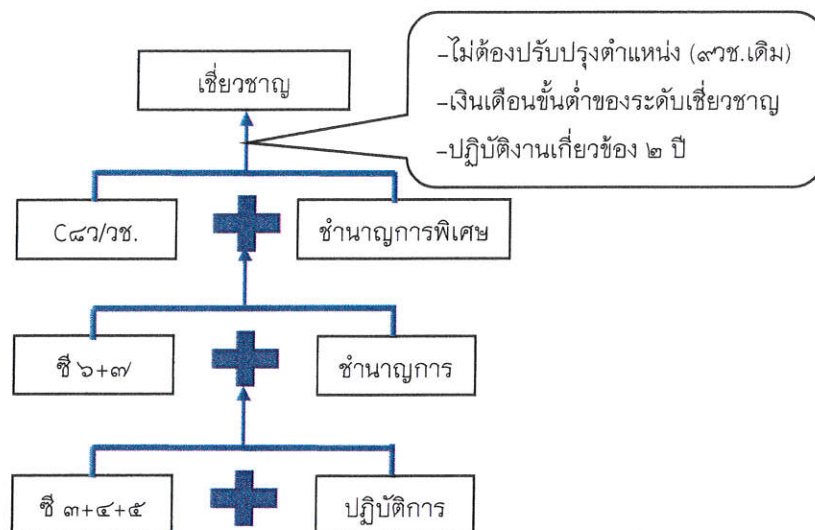
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ



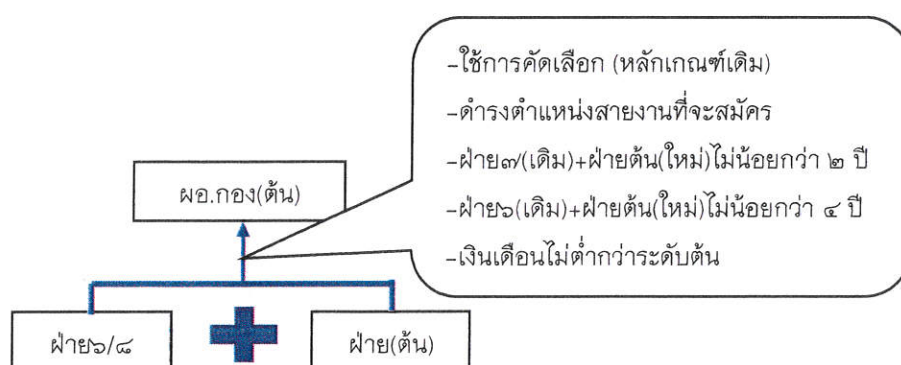
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ



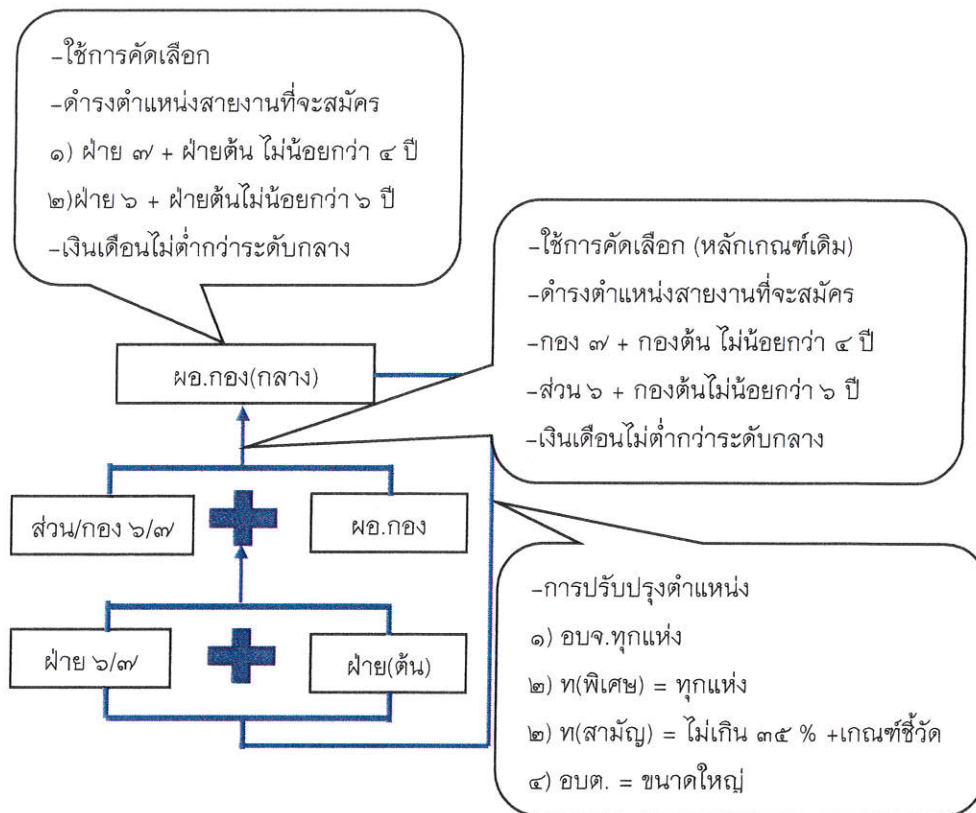
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ



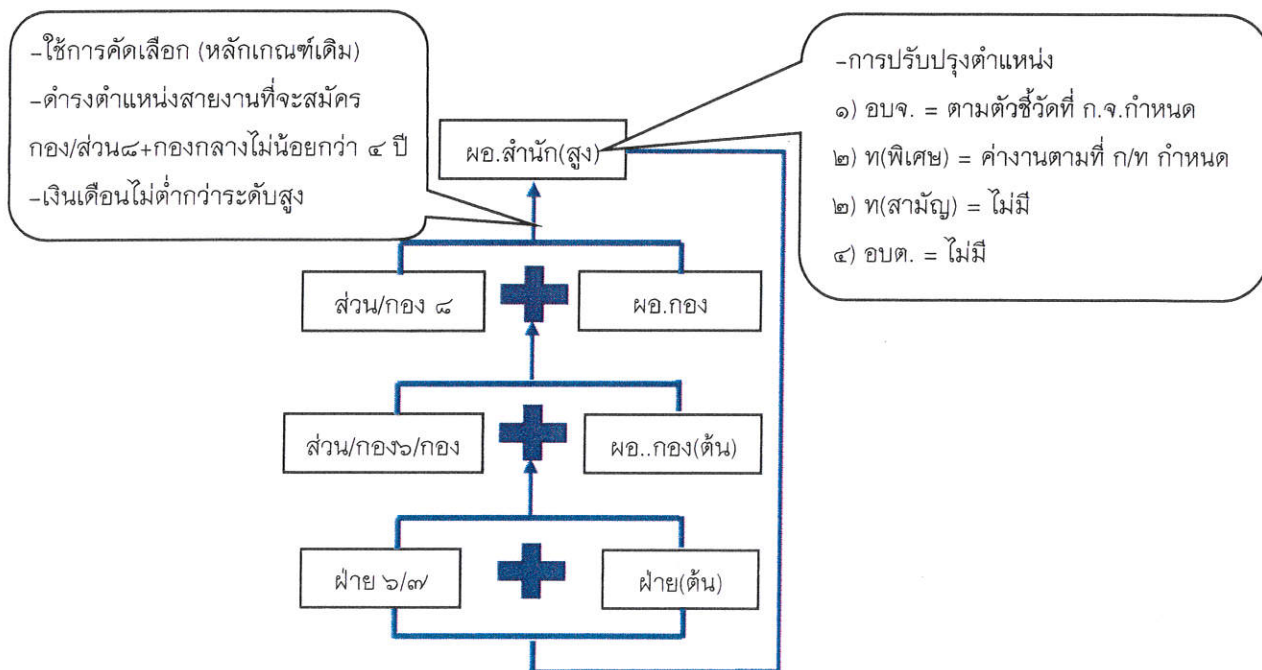
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



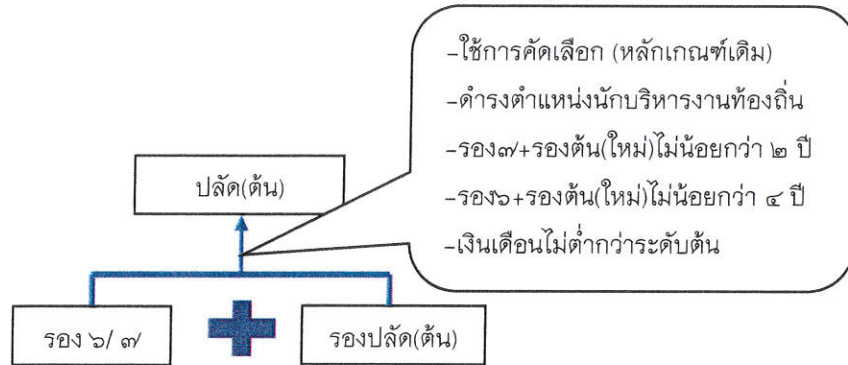
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



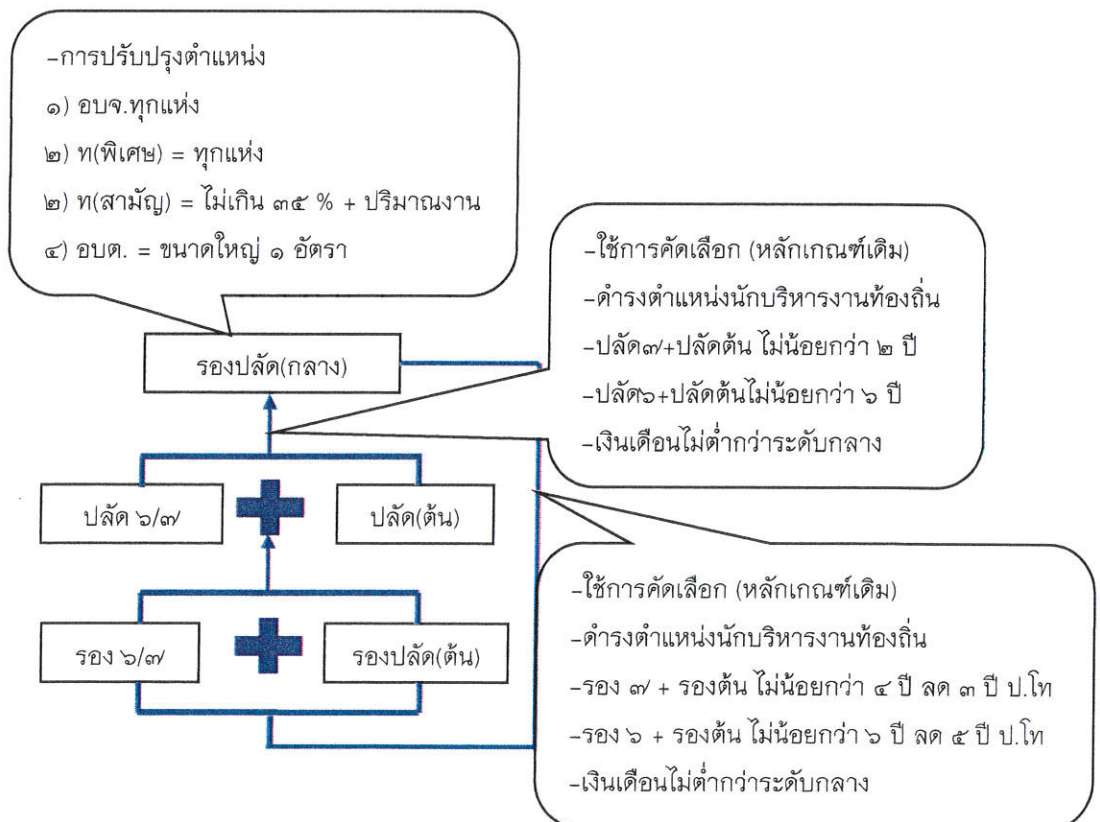
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



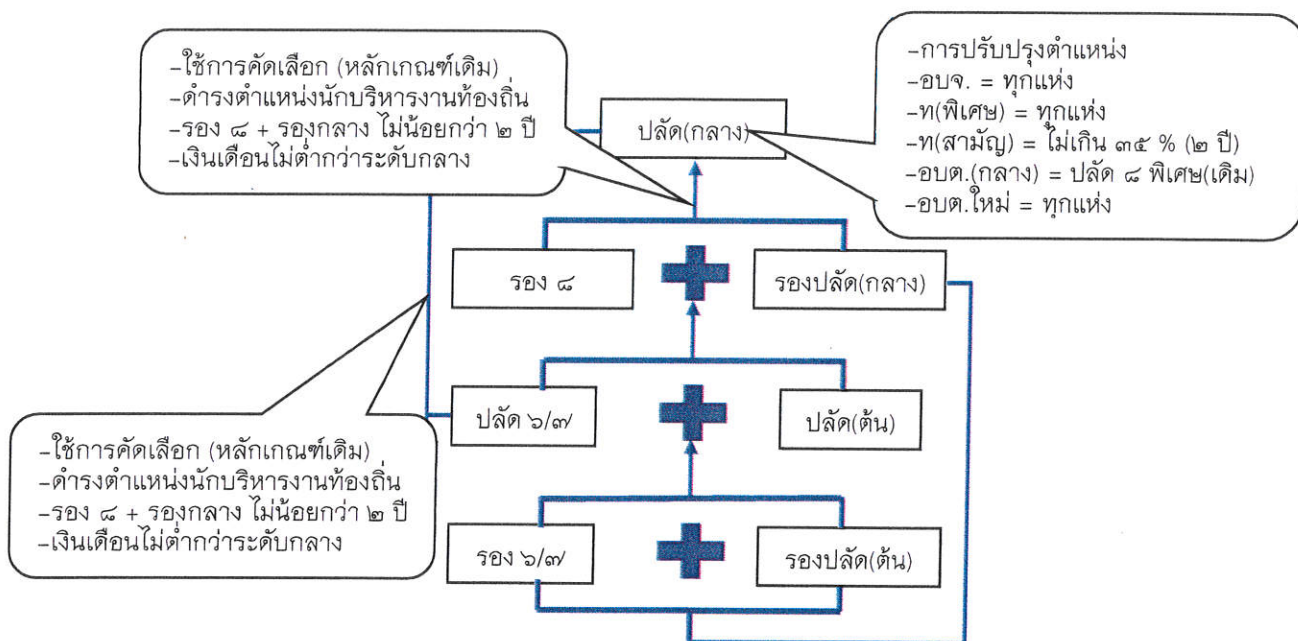
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น



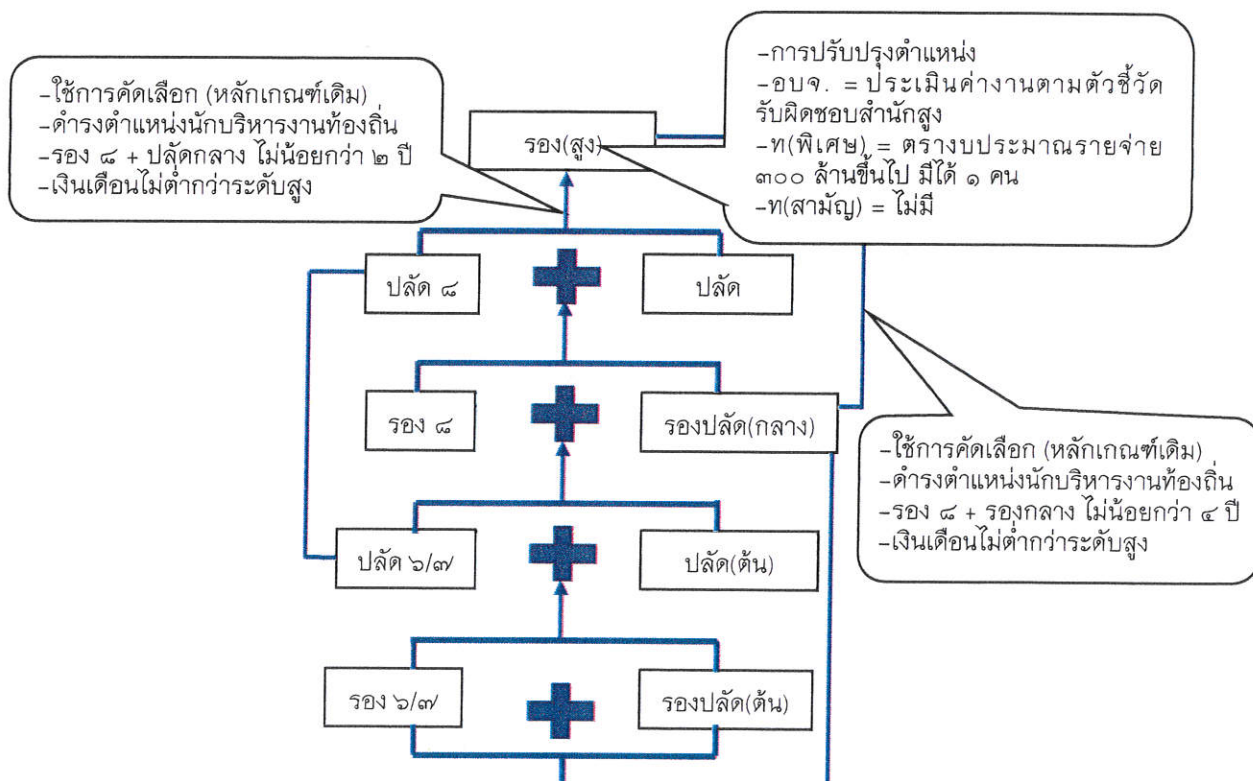
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น



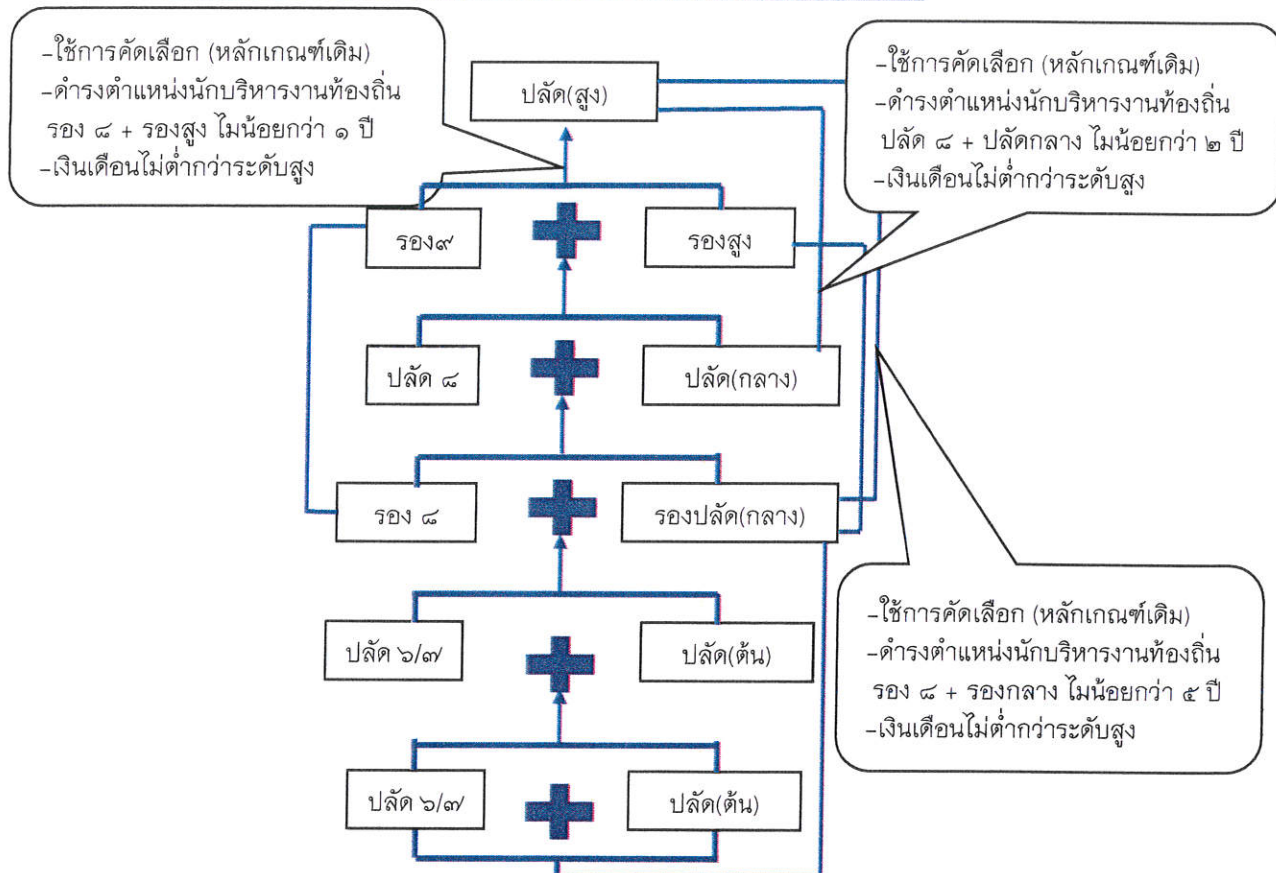
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น



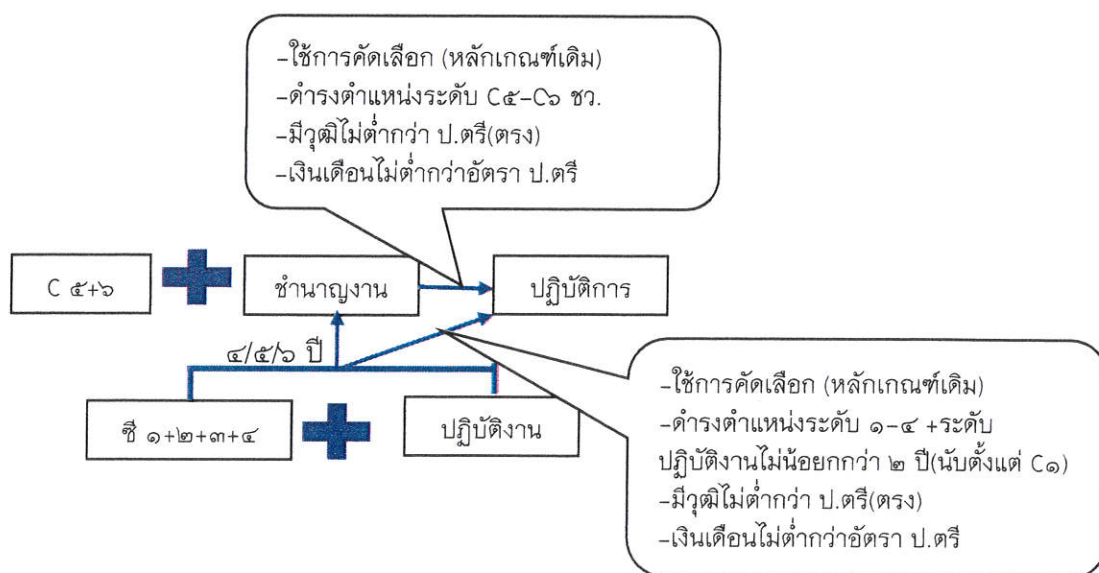
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น



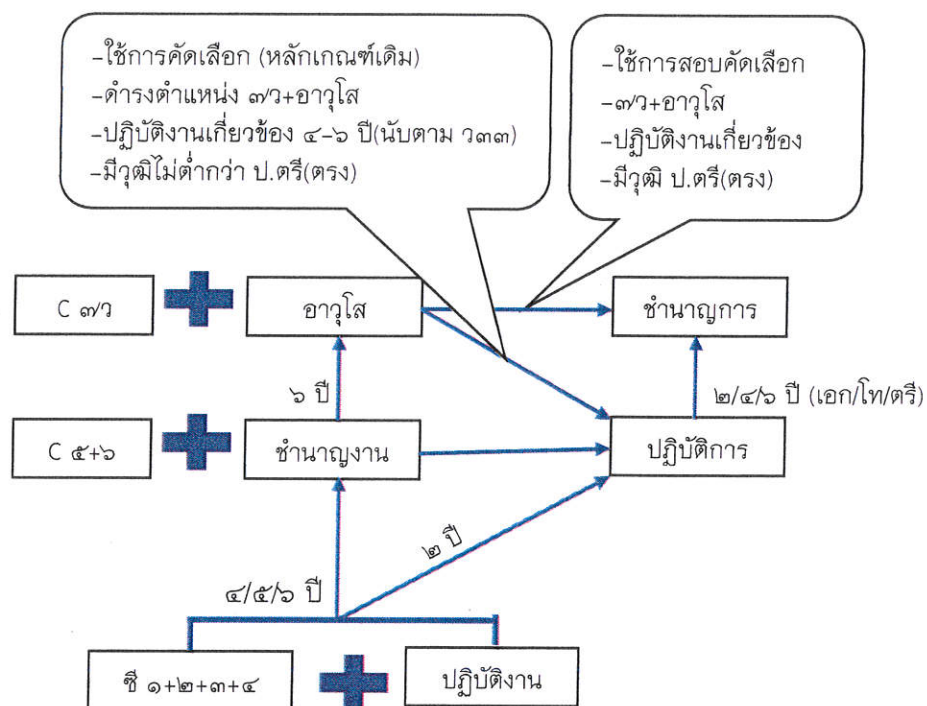
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น



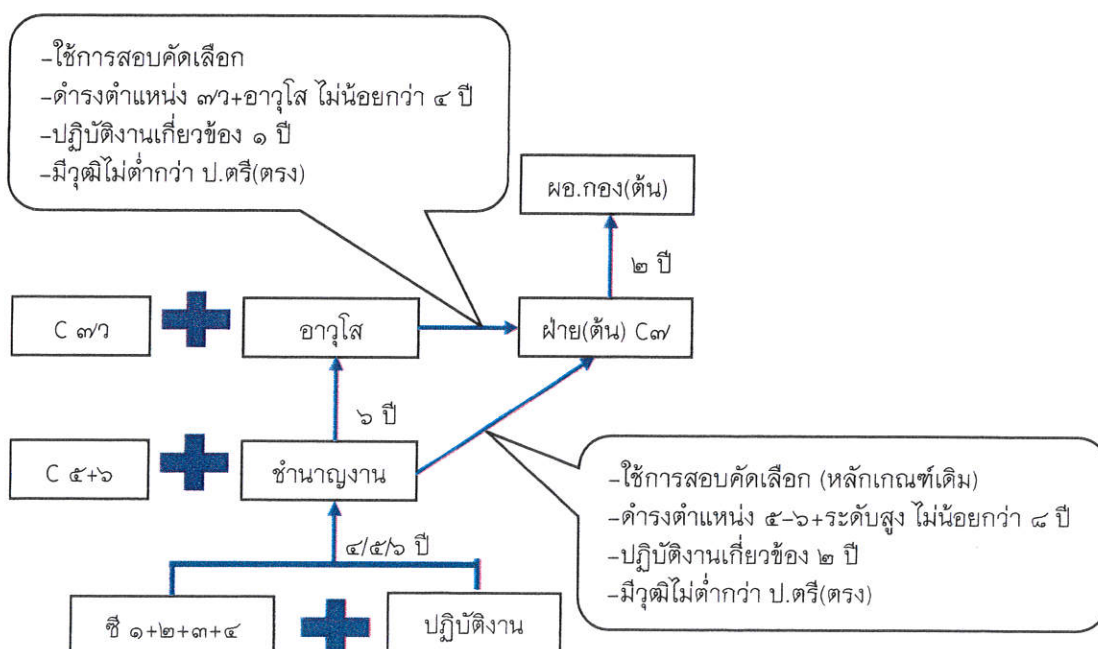
การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ



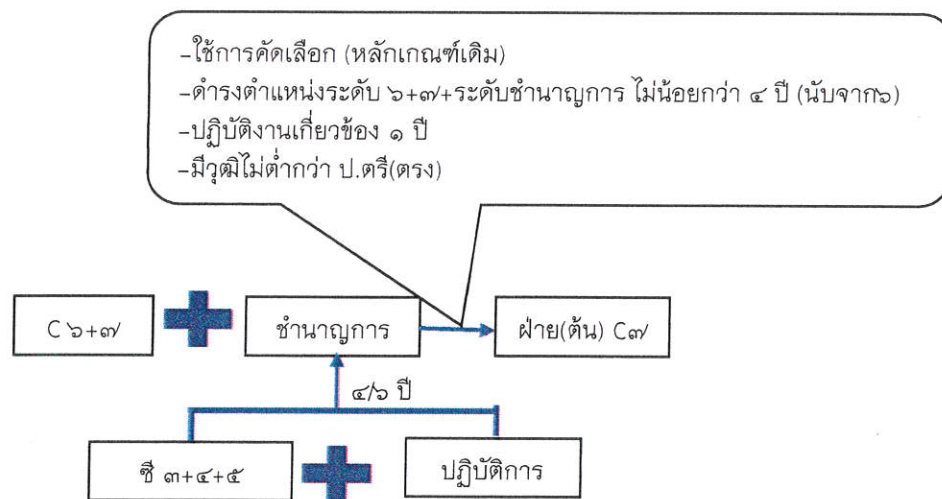
การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ



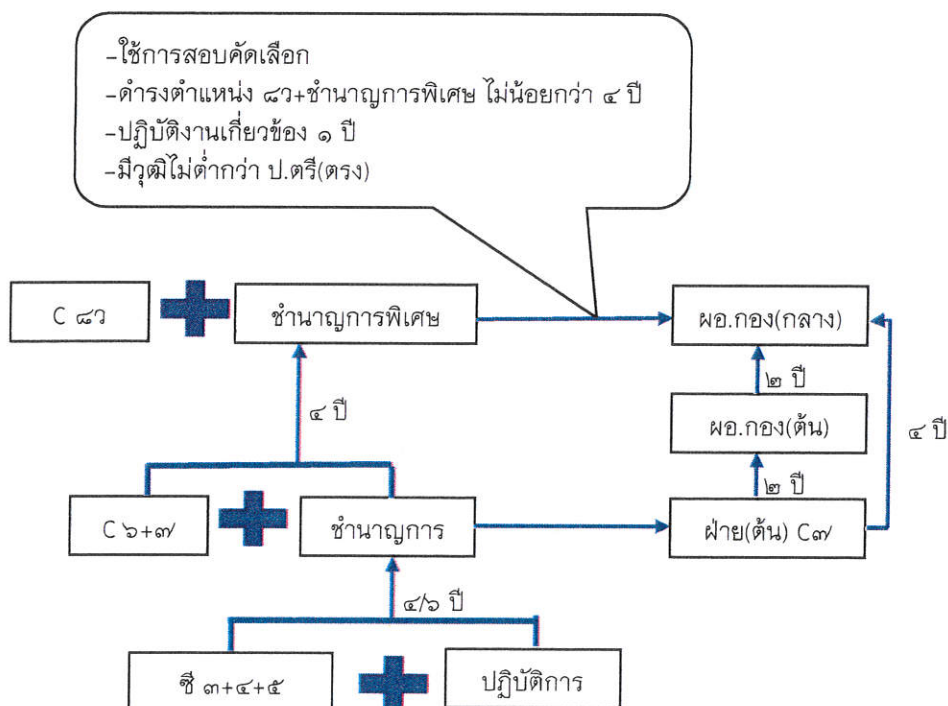
การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น



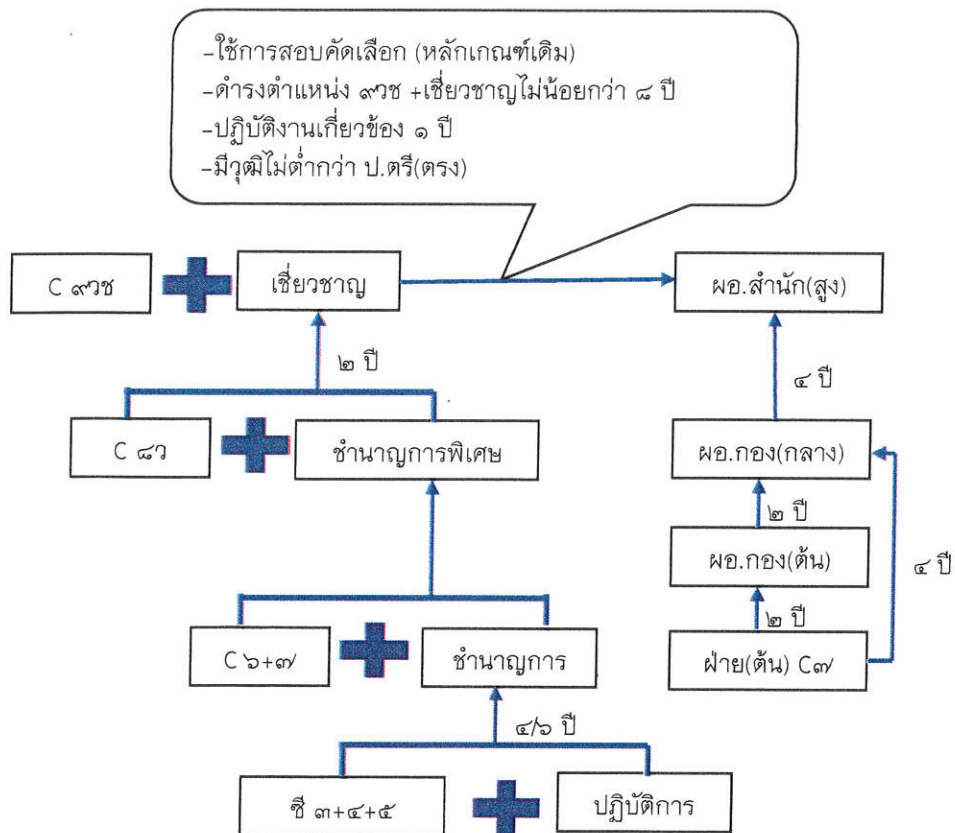
การเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการ เป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



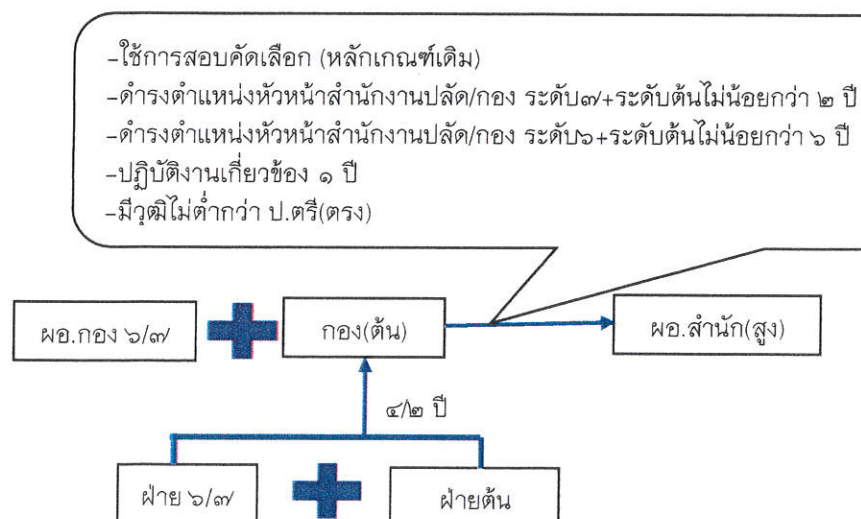
การเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการ เป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



การเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการ เป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

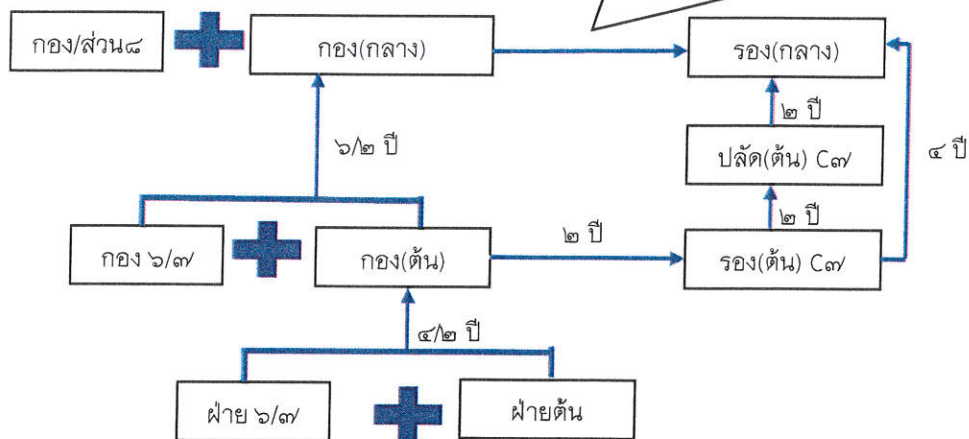


การเปลี่ยนสายงานจากประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น



การเปลี่ยนสายงานจากประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น

- ใช้การสอบคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด/กอง/ส่วนระดับ๘+ระดับกลางไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง ๑ ปี
- มีวุฒิไม่ต่ำกว่า ป.ตรี(ตรง)



การเปลี่ยนสายงานจากประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น

- ใช้การสอบคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด/ผอ.สำนักระดับ๙+ระดับสูงไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง ๑ ปี
- มีวุฒิไม่ต่ำกว่า ป.ตรี(ตรง)

