

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ



องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง
อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง
คำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งใน
ด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทาง
ราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง
และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาใน
หลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
เฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้ใช้กรอบแนวทางตามระเบียบ
กฎหมาย ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการ
รวมทั้งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ
อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง
มกราคม 2562

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 |

กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

❖ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน

คุณภาพผลงาน

❖ เน้นการทำงานเป็นทีม

เชี่ยวชาญในงาน

❖ เก่งการบูรณาการ



ความสำเร็จ

● มีแรงปรารถนาในการเน้น

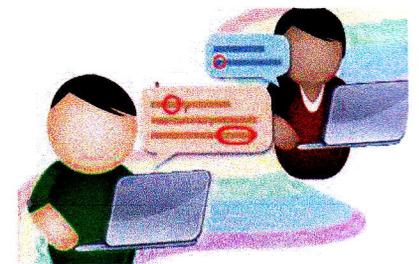
● เน้นความเป็นเลิศและความ

● นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร



กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม

เก่งงาน(Smart)

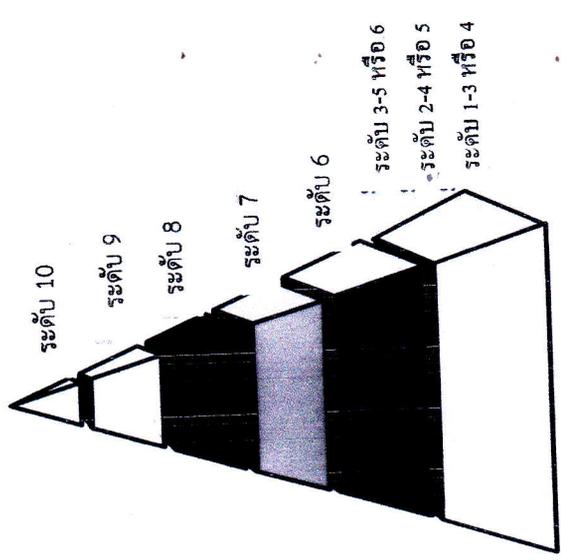
จริยธรรม

เก่งงาน(Smart)

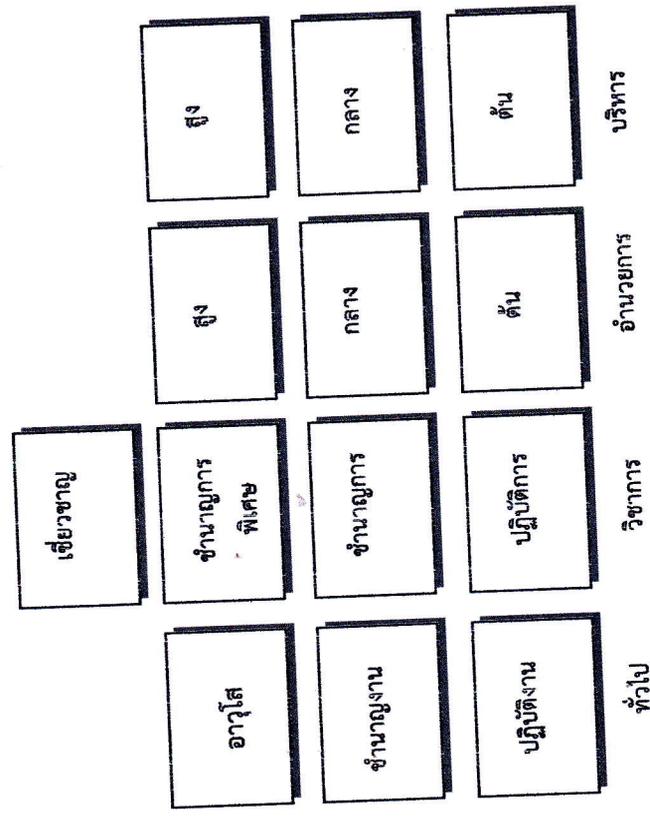
การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เดิม



ใหม่



- ▶ จำนวนกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท
- ▶ แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามตำแหน่งและโครงสร้าง
- ▶ การทำงานในองค์กร
- ▶ มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ
- ▶ กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแทนตัวเลข

จำนวนเป็น 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 |

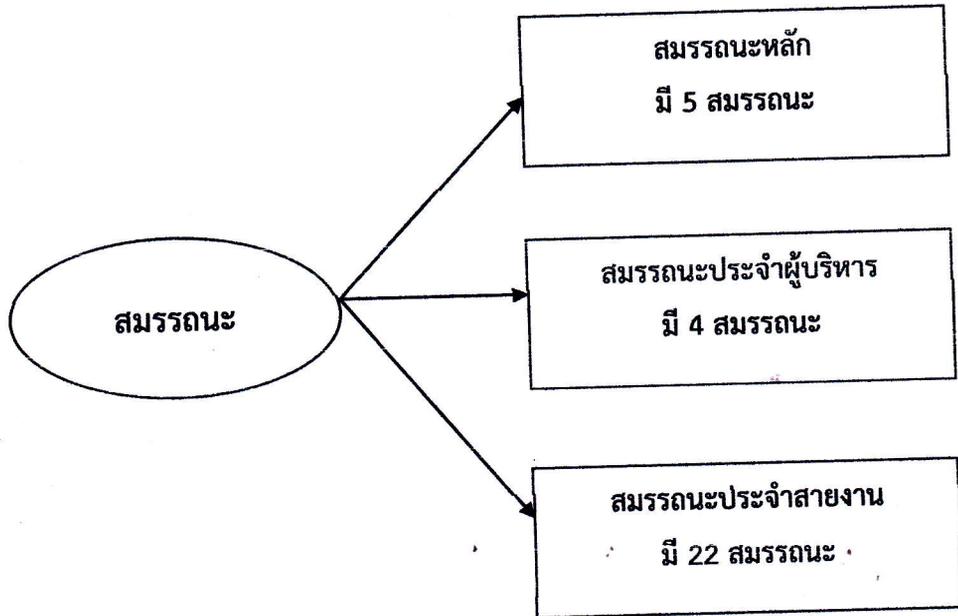
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

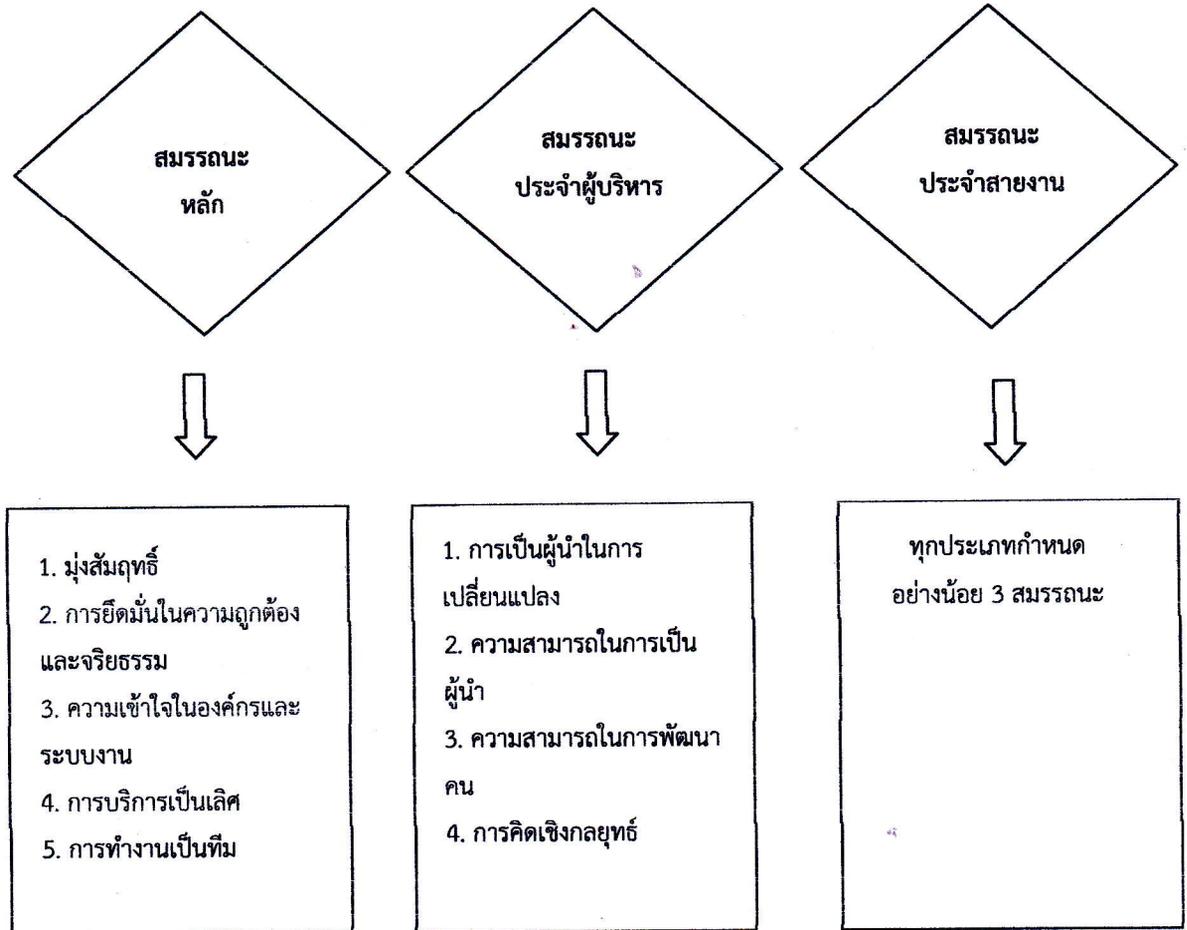
สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมี
ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

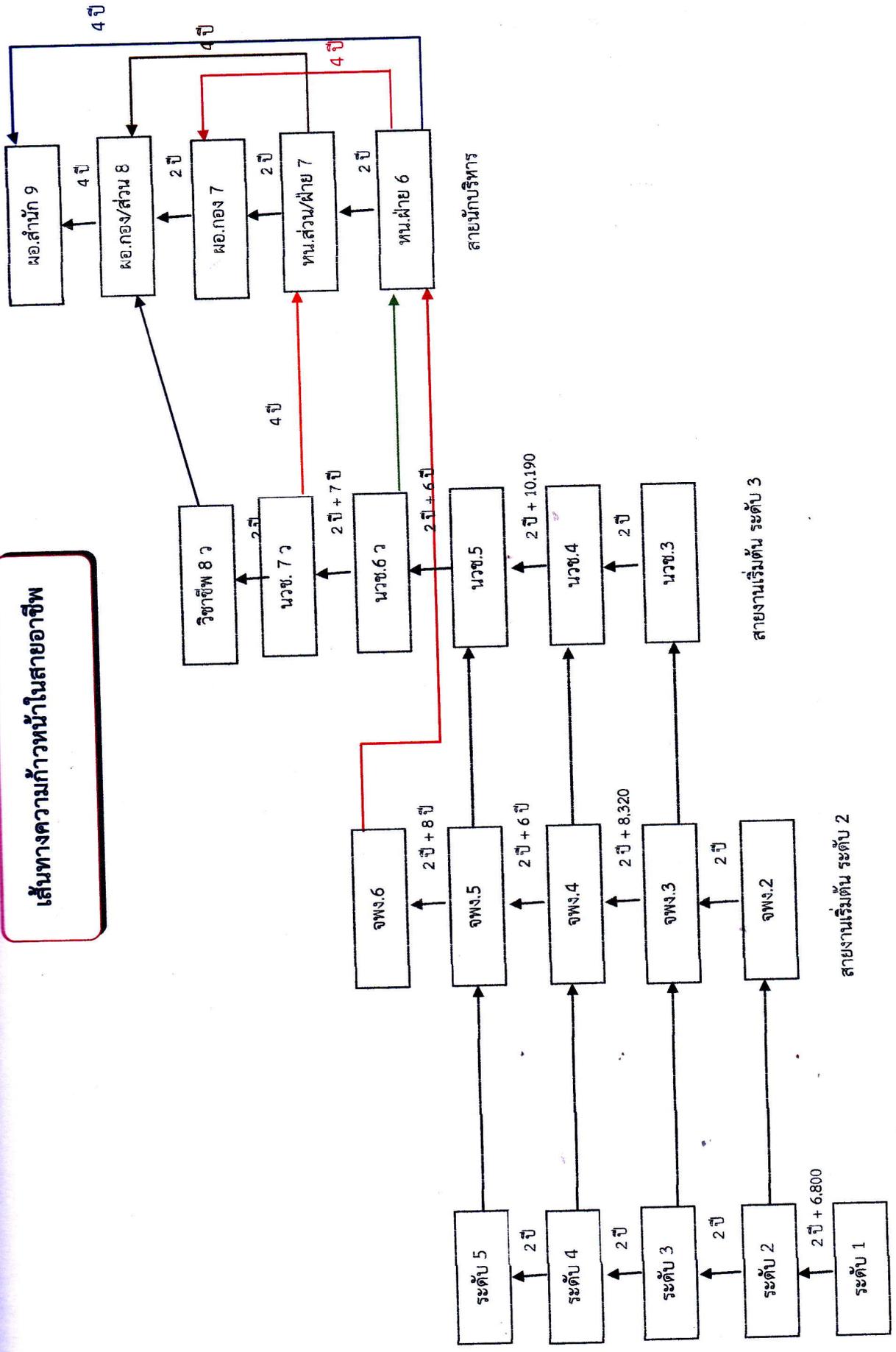
สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ
เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ



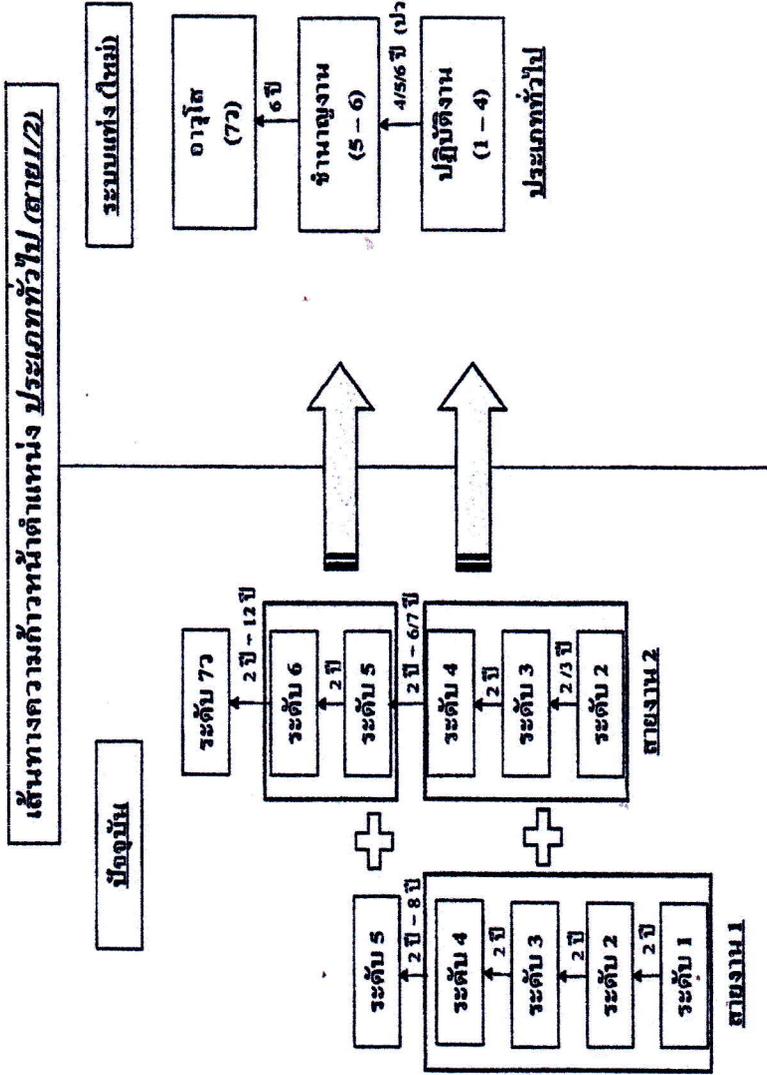
สายนักบริหาร

สายงานเริ่มต้น ระดับ 3

สายงานเริ่มต้น ระดับ 2

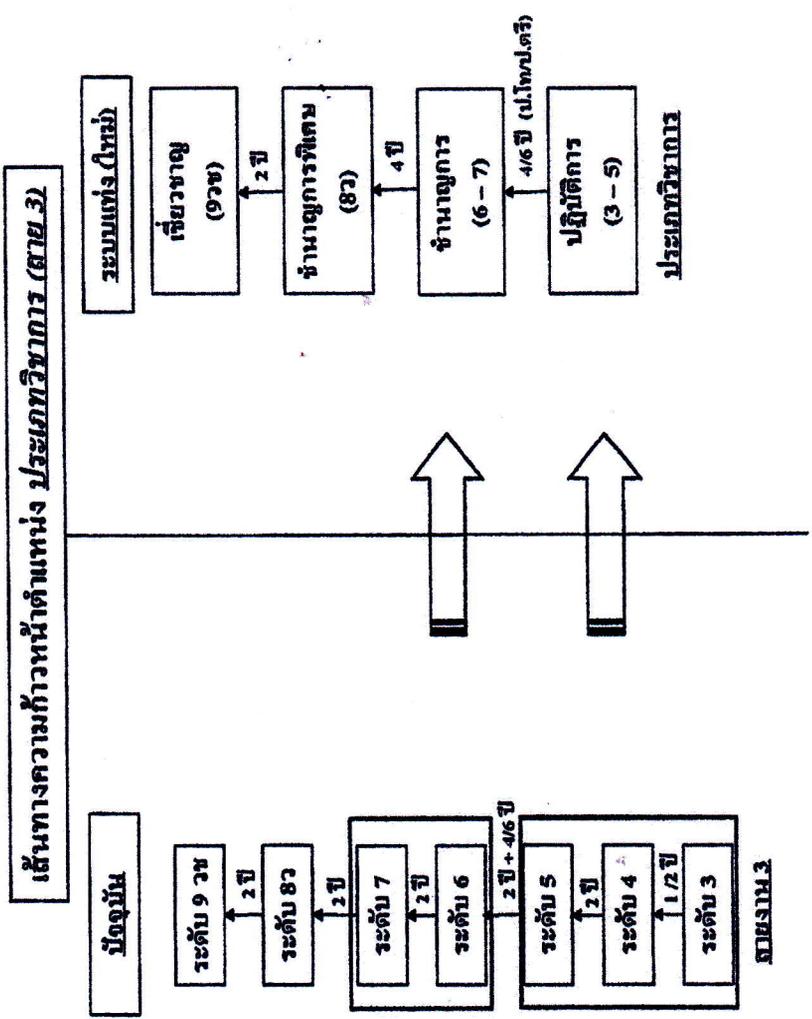
สายงานเริ่มต้น ระดับ 1

เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง
ระบบซี ↔ ระบบแท่ง



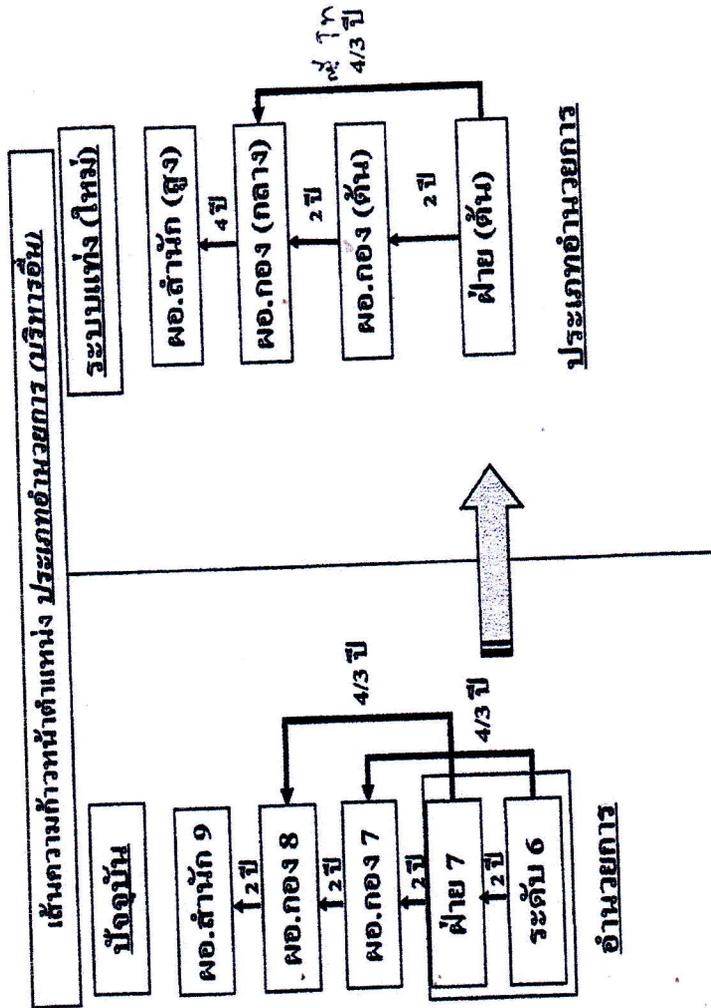
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

ระบบซี ⇌ ระบบแห่ง

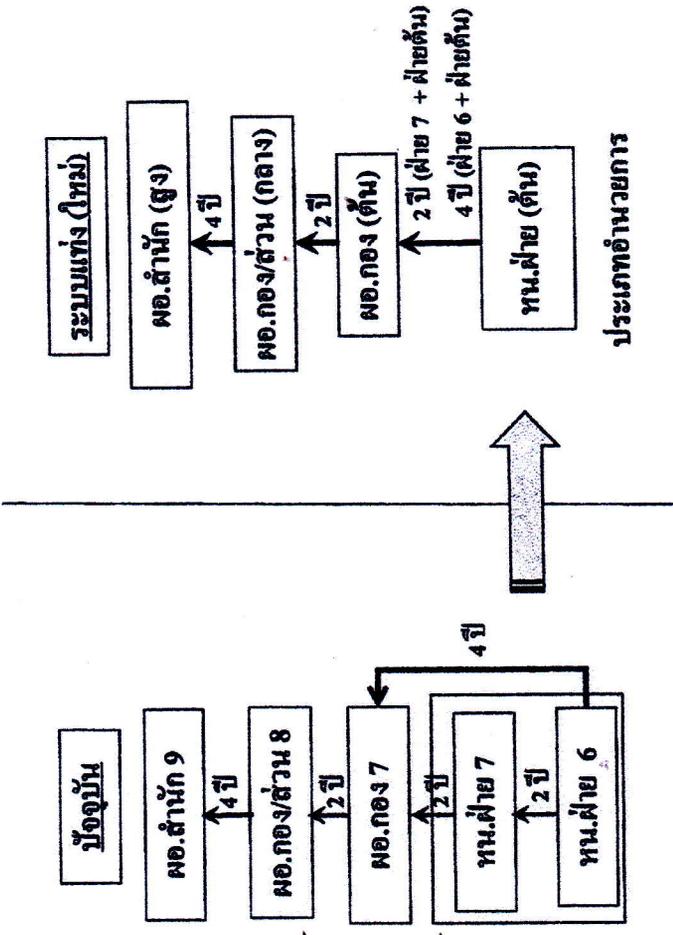


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

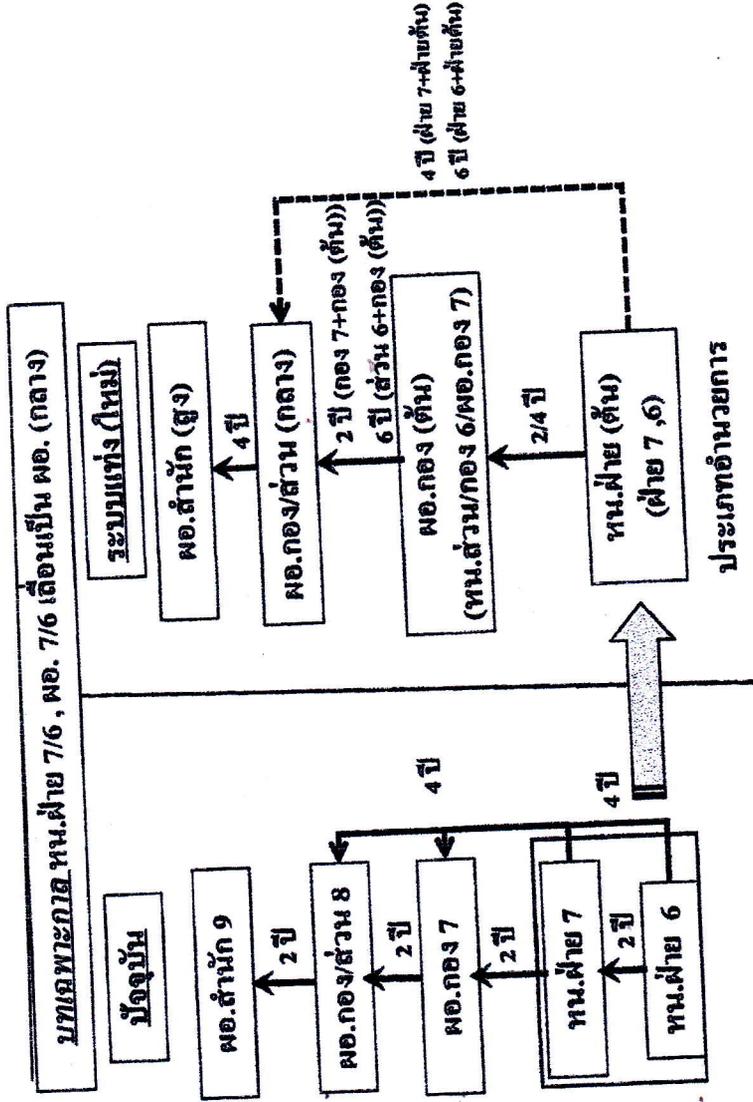
ระบบซี ↔ ระบบแท่ง



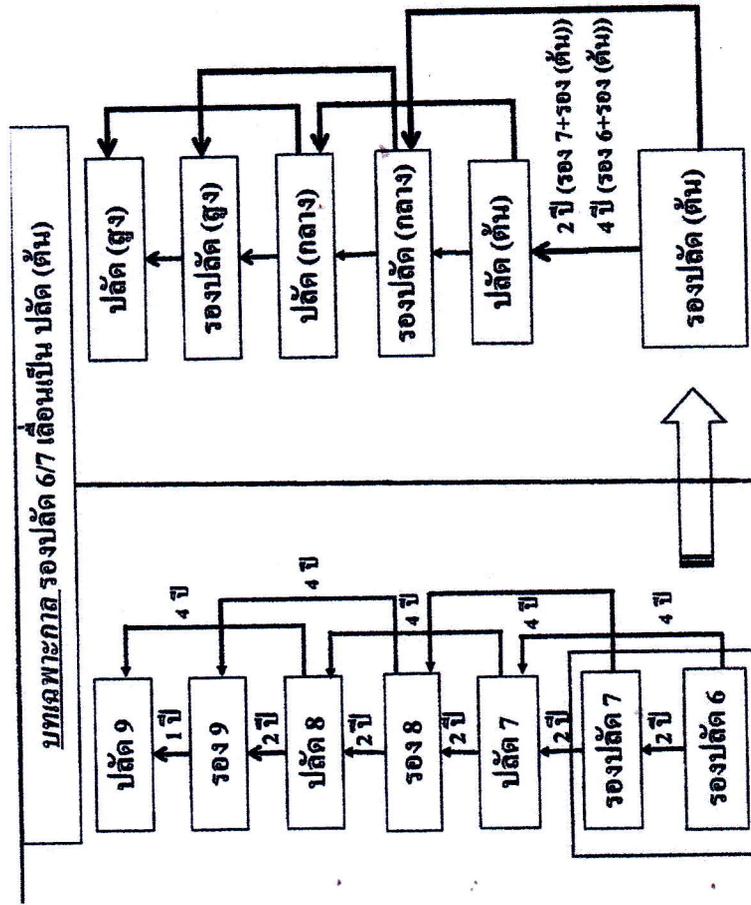
บทเฉพาะกาล ทน.ฝ่าย 6/7 เลื่อนเป็น ผอ.(ต้น)



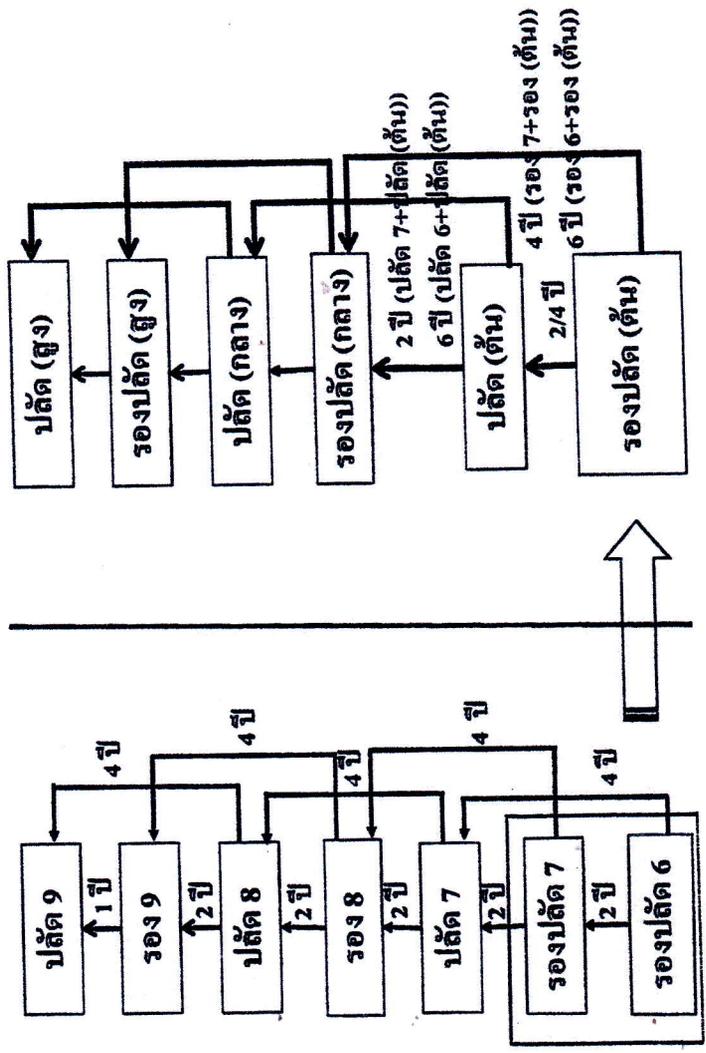
บทเฉพาะกาล ทน.ฝ่าย 7/6 เลื่อนเป็น ผอ.(กลาง)



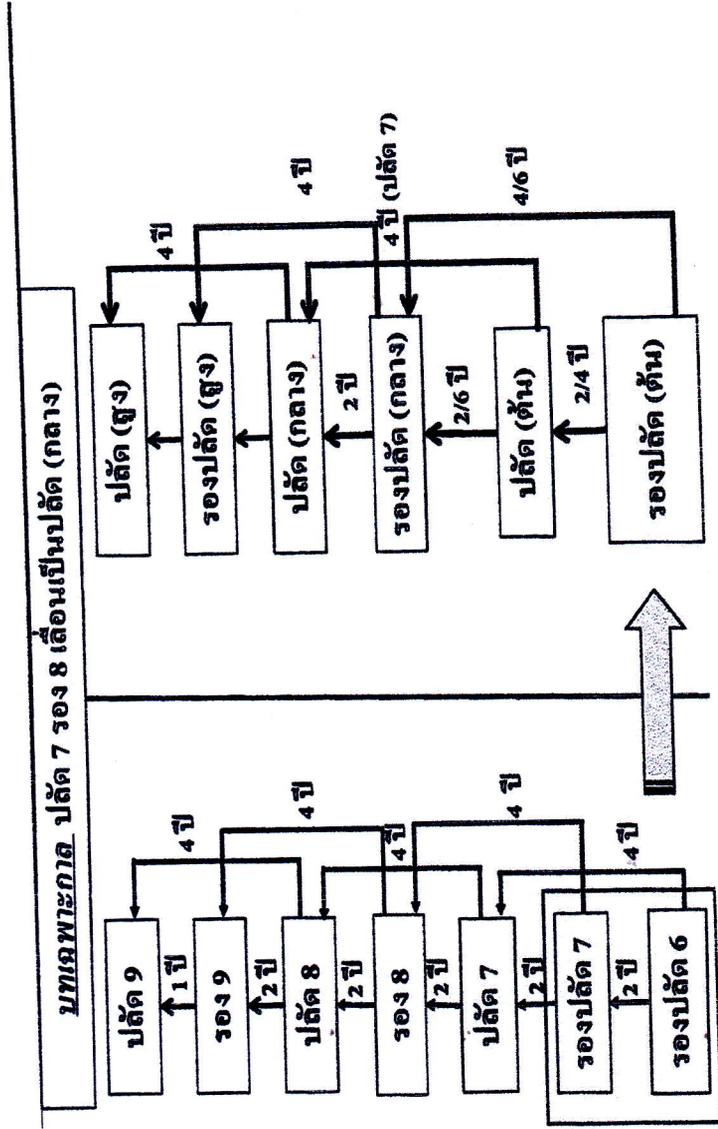
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นปลัด (ต้น)



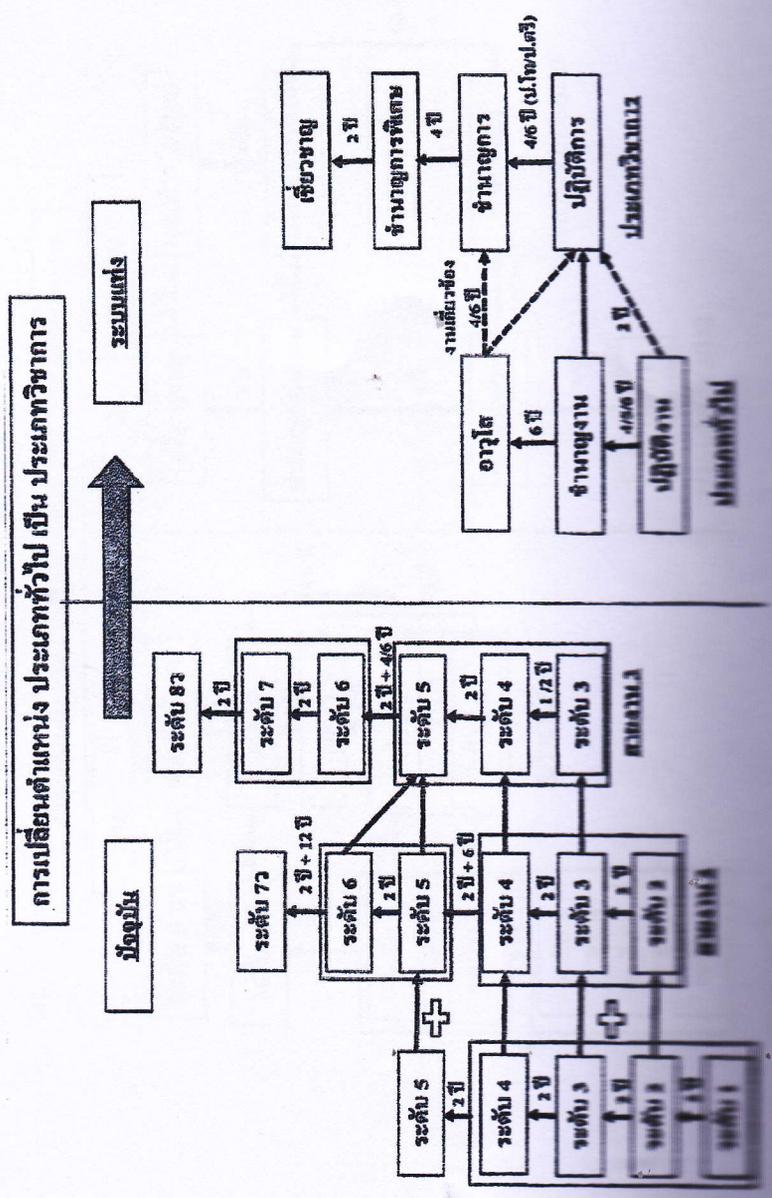
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นรองปลัด (กลาง)



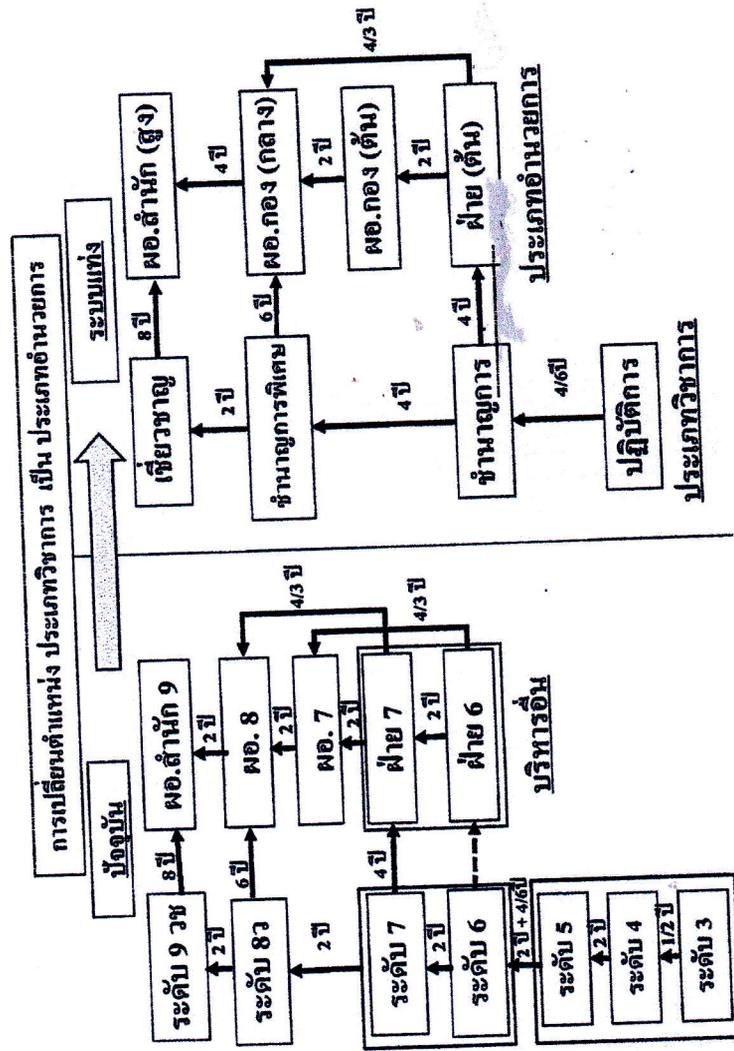
บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รอง 8 เลื่อนเป็นปลัด (กลาง)



การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน)



การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ



สายงานระดับ 3

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

