



คู่มือการวางแผน

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

อำเภอบางระจัน

จังหวัดสิงห์บุรี

บทนำ

การจัดทำแผนการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูดใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

เอกสารฉบับนี้จะเน้นถึงการเปรียบเทียบการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของระบบเดิม และระบบปัจจุบัน (ระบบแห่ง) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑.กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑
๒.การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	๒
๓.บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแท่ง	๓
๔.การแบ่งประเภทสมรรถนะ	๔
๕.สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	๕
๖.เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖
๗.ภาพรวมของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	๑๓
๘.หลักเกณฑ์เงื่อนไขการปรับปรุงระดับตำแหน่งและเลื่อนระดับ	๑๔

กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management Track)
และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

□ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน

● มีแรงปรารถนาในการเน้นคุณภาพผลงาน

□ เน้นการทำงานเป็นทีม

● เน้นความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญในงาน

□ เก่งการบูรณาการ

● นวัตกรรม

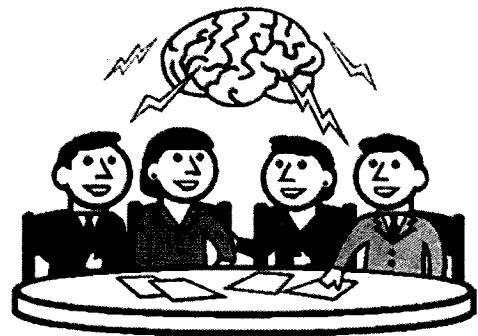


กลุ่มผู้บริหาร

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



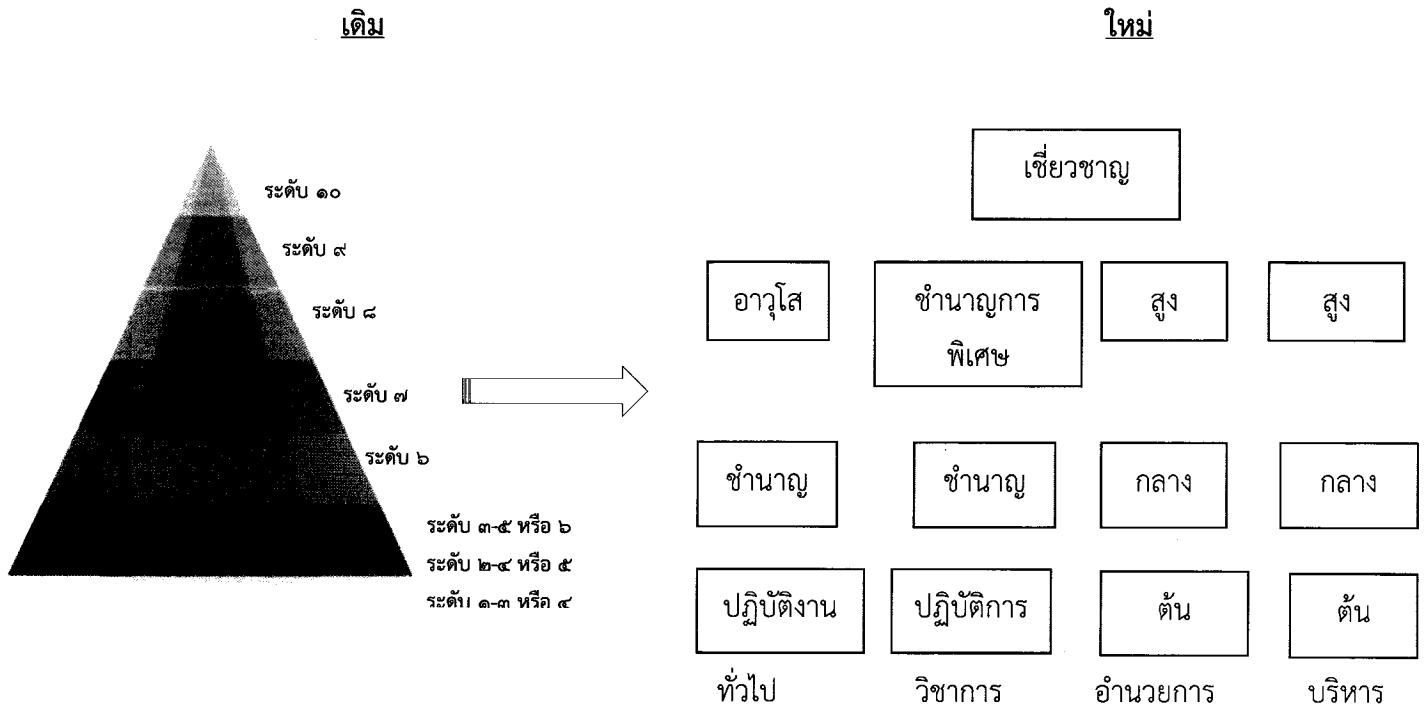
ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
จริยธรรม เก่งงาน (Smart)



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
จริยธรรม เก่งงาน (Smart)

การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงาน และประเภทตำแหน่ง

เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง



จำแนกเป็น ๑๐ ระดับ
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

- จำแนกกลุ่มตำแหน่งเป็น ๔ ประเภท แต่กลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่างานและโครงสร้าง
- การทำงานในองค์กร
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแทนตัวเลข
- จำแนกกลุ่มตำแหน่งเป็น ๔ ประเภท แต่กลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่างานและโครงสร้าง
- การทำงานในองค์กร
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับกำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแทนตัวเลข

จำแนกเป็น ๑๐ ระดับ
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่กับระบบแห่ง

ระบบชื่		ระบบแห่ง	
สำนักงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๑/๒	ระดับ ๑ - ๔	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๕ - ๖	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ ๗	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๓	ระดับ ๓ - ๕	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ ๖ - ๗	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ ๘	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ ๙	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่มีใช้ตำแหน่งปลัด รองปลัด)	ระดับ ๖ - ๗	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙	อำนวยการท้องถิ่น	สูง
สายงานนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ ๖ - ๗	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙ - ๑๐	บริหารท้องถิ่น	สูง

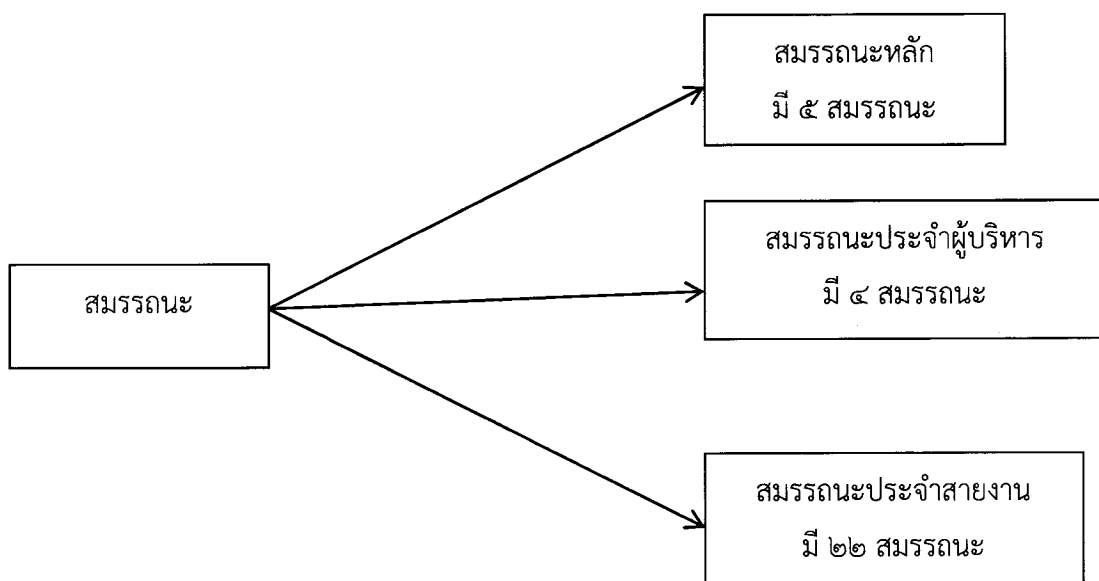
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

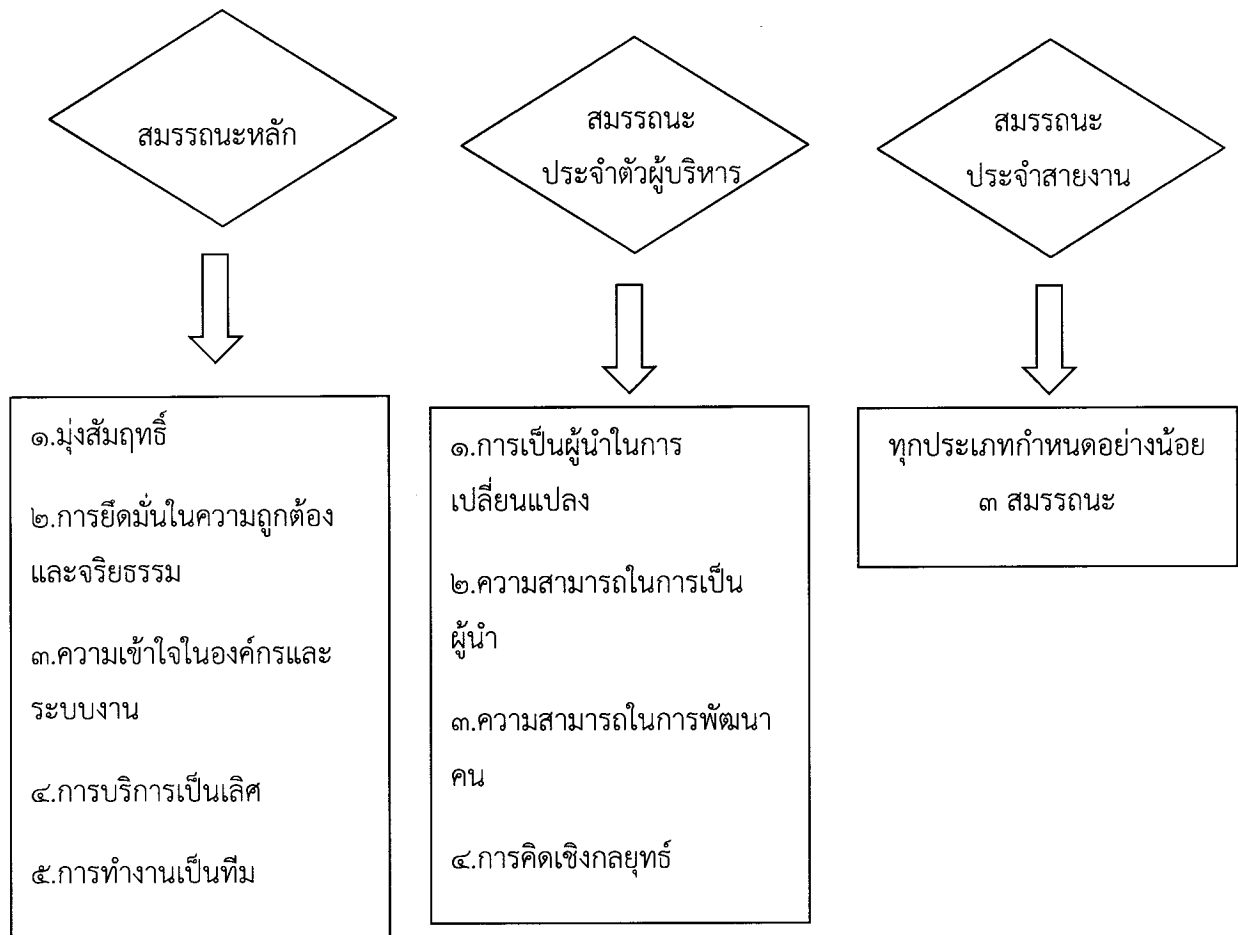
สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น

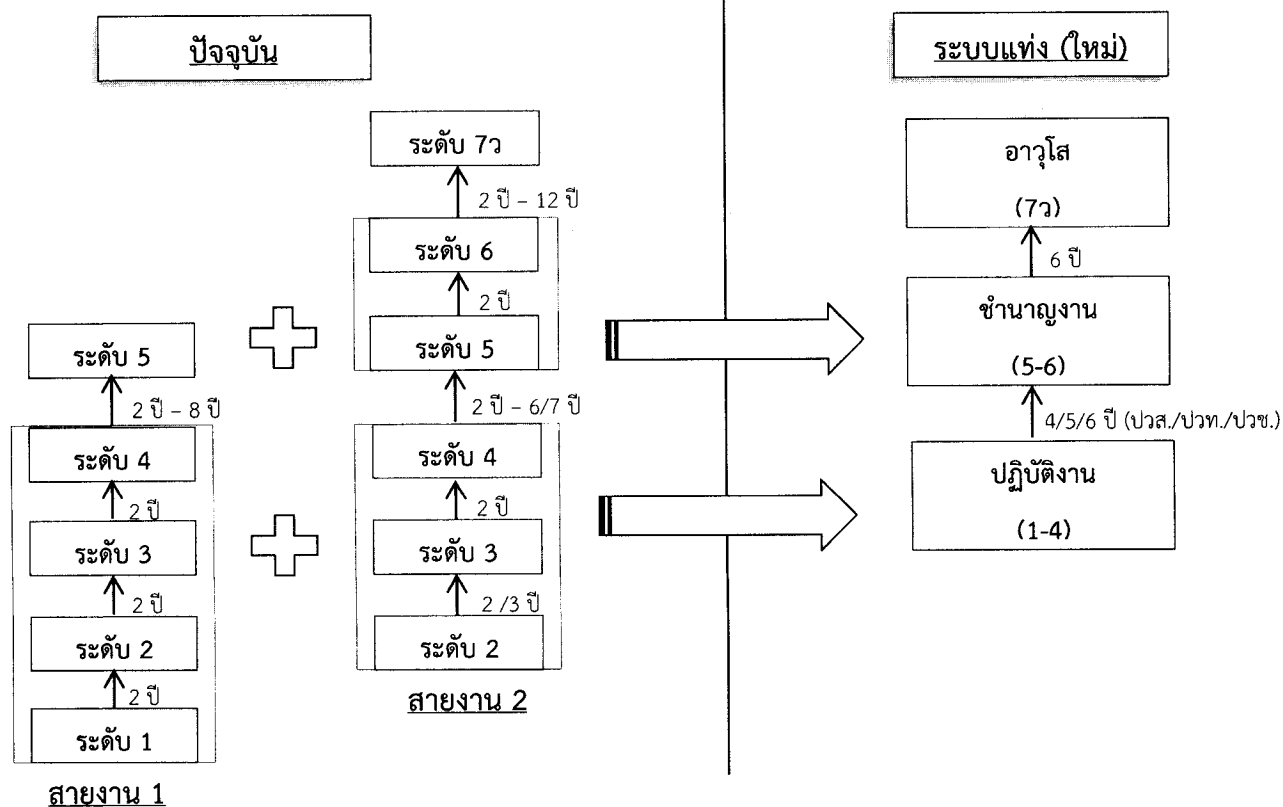


สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

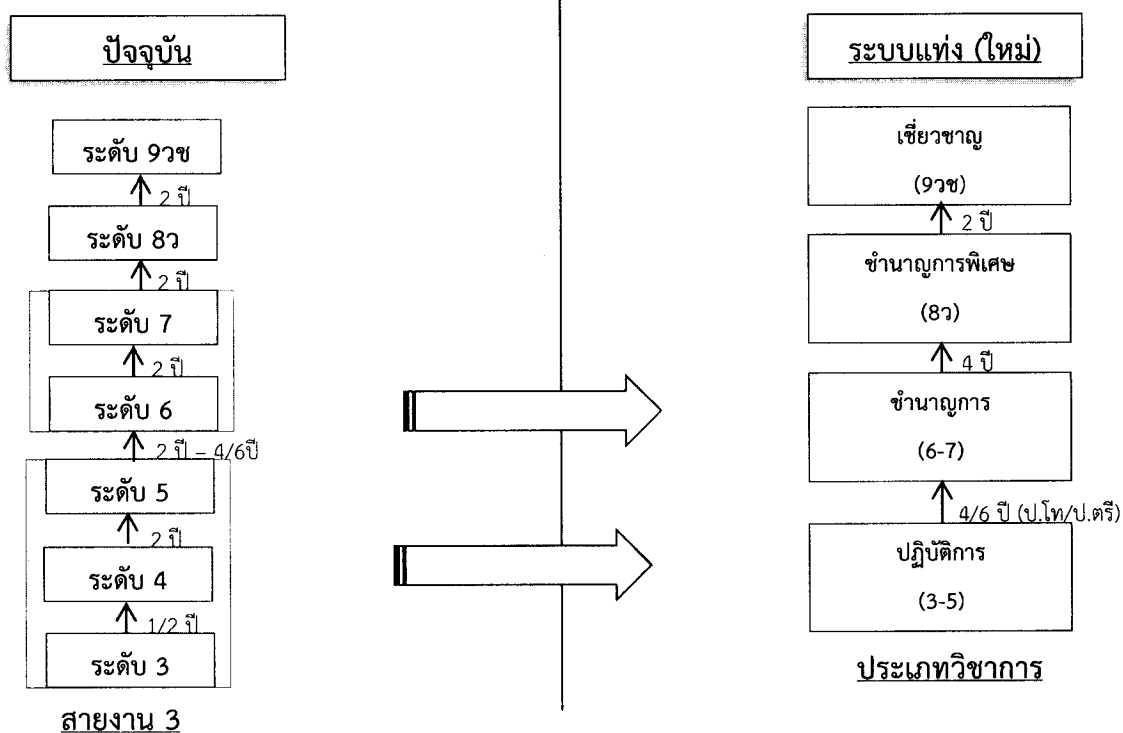


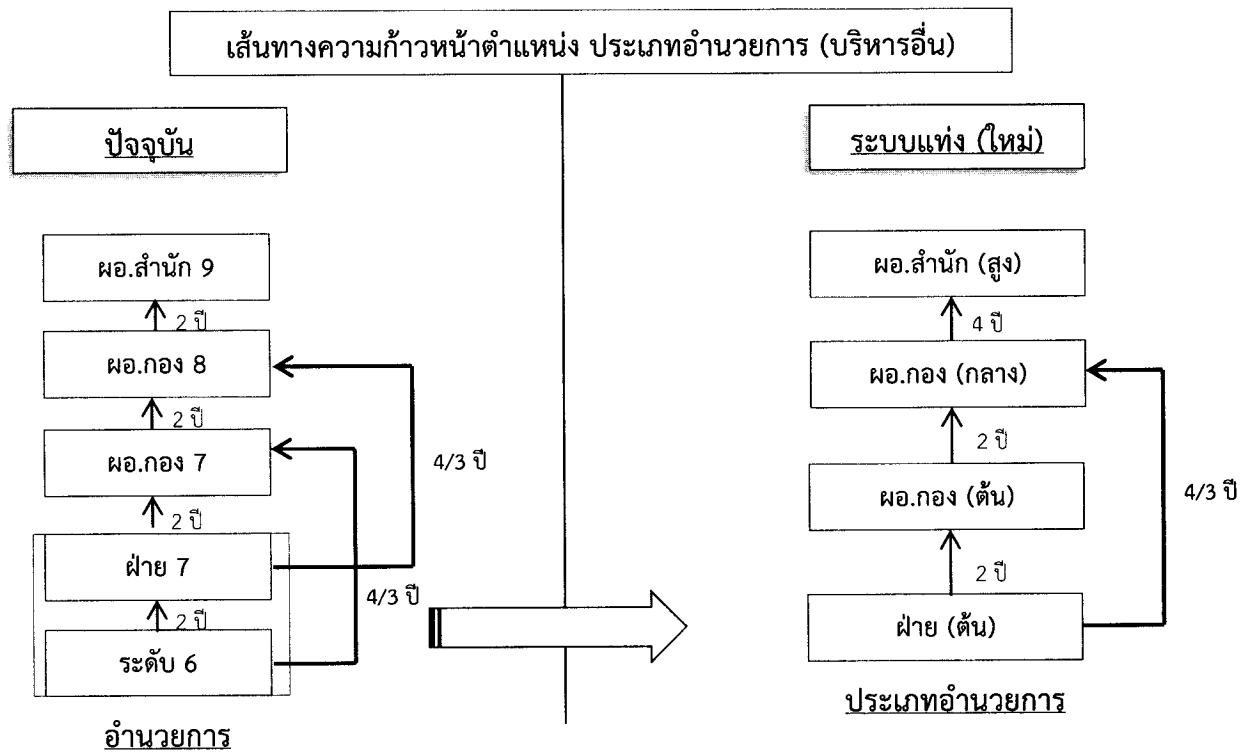
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง

เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภททั่วไป(สาย1/2)

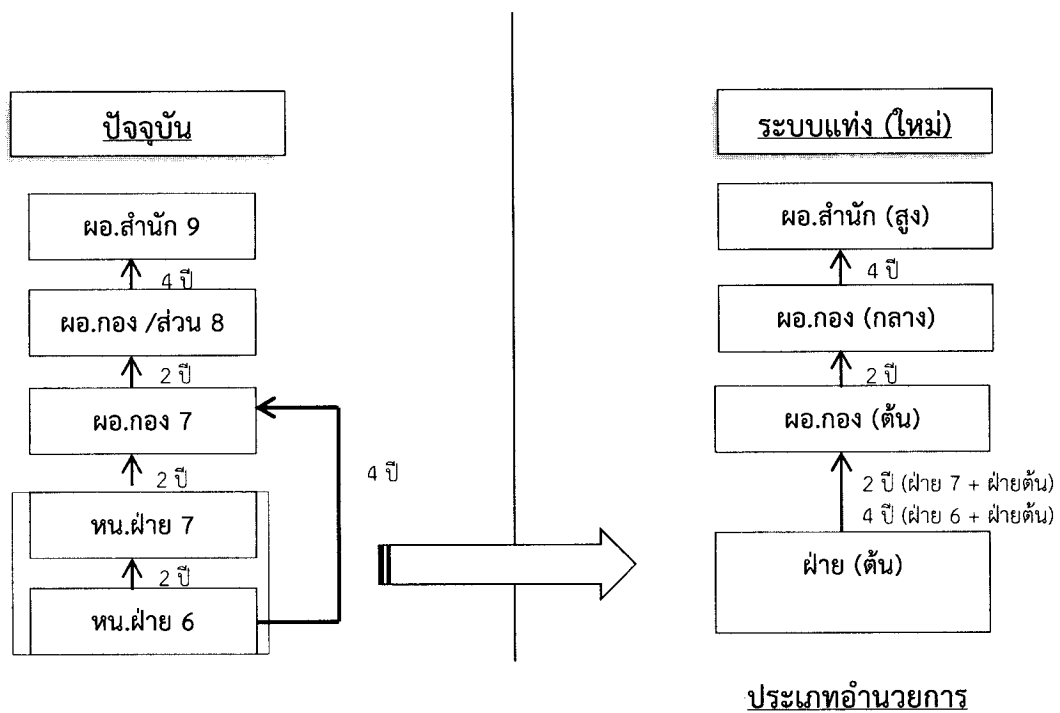


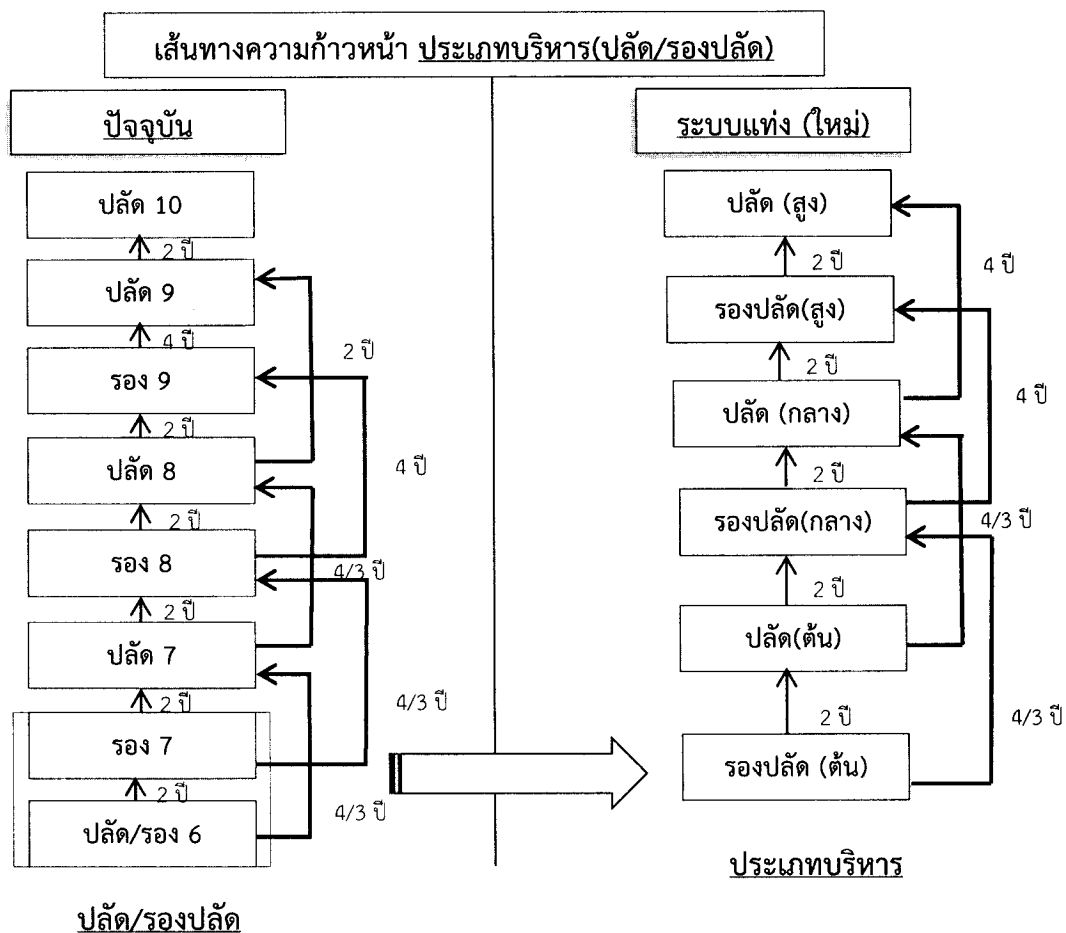
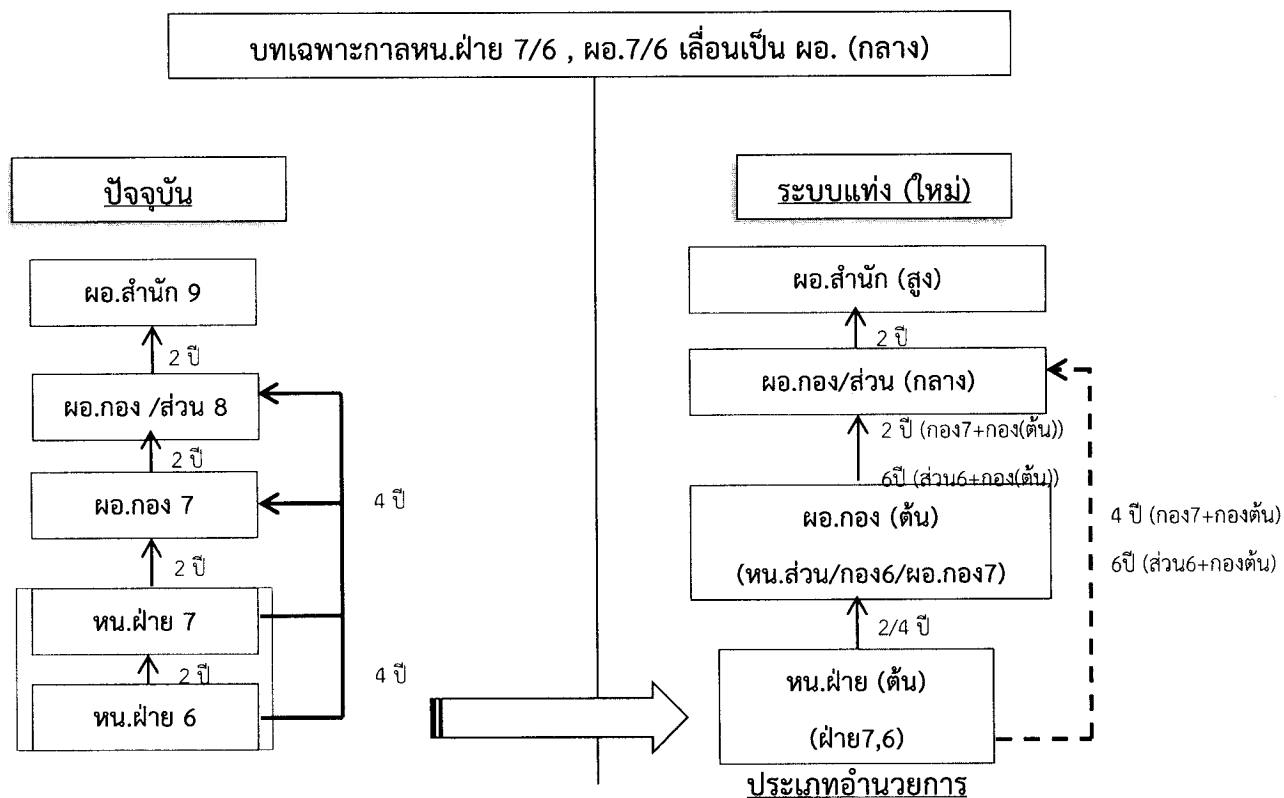
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภททั่วไป(สาย1/2)

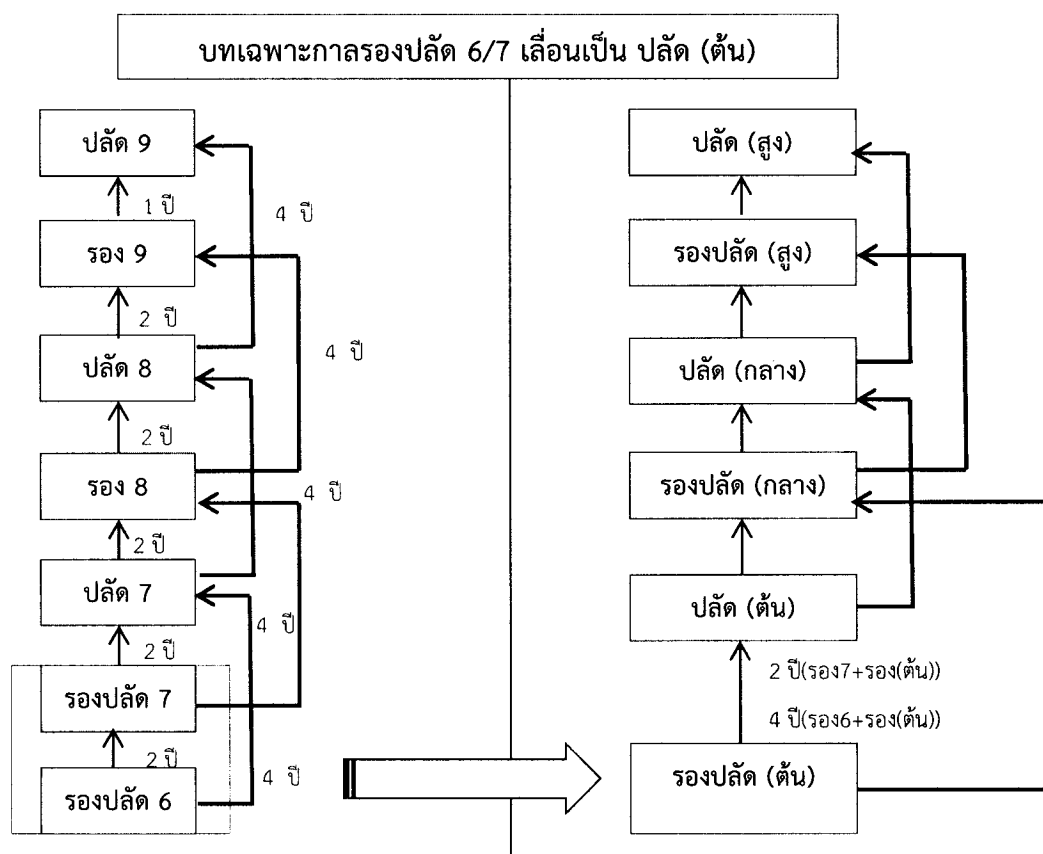




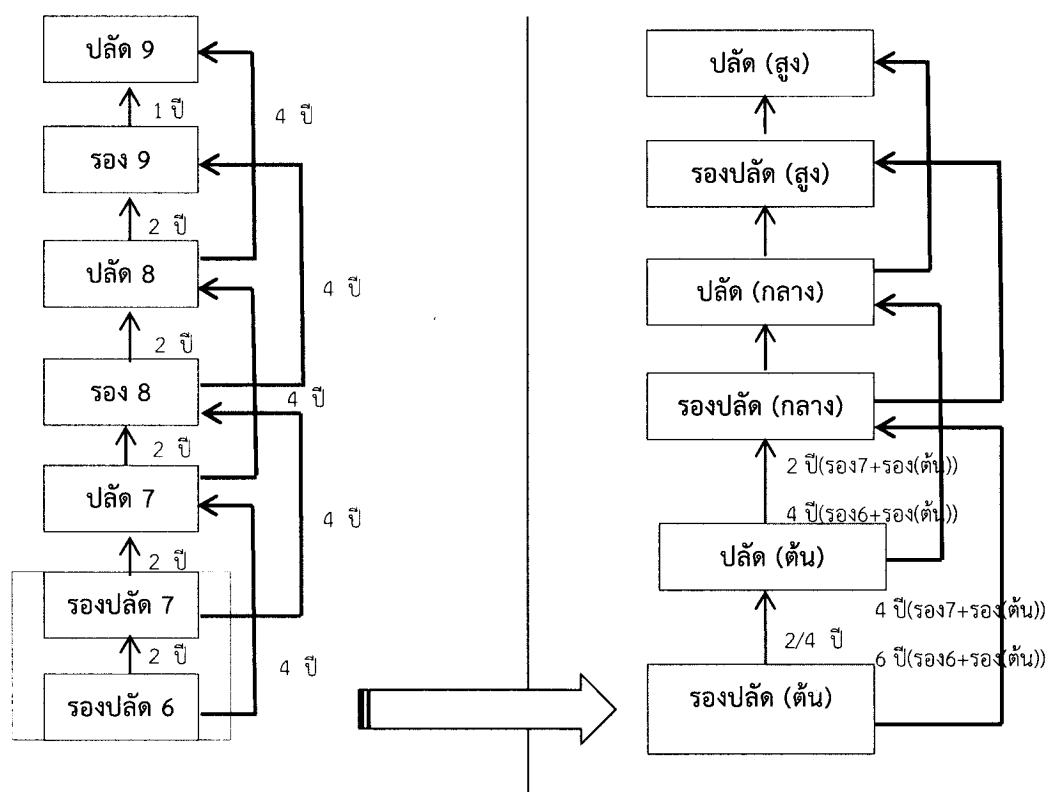
บทเฉพาะกาล หัวหน้าฝ่าย 6/7 เลื่อนเป็น ผอ.ต้น

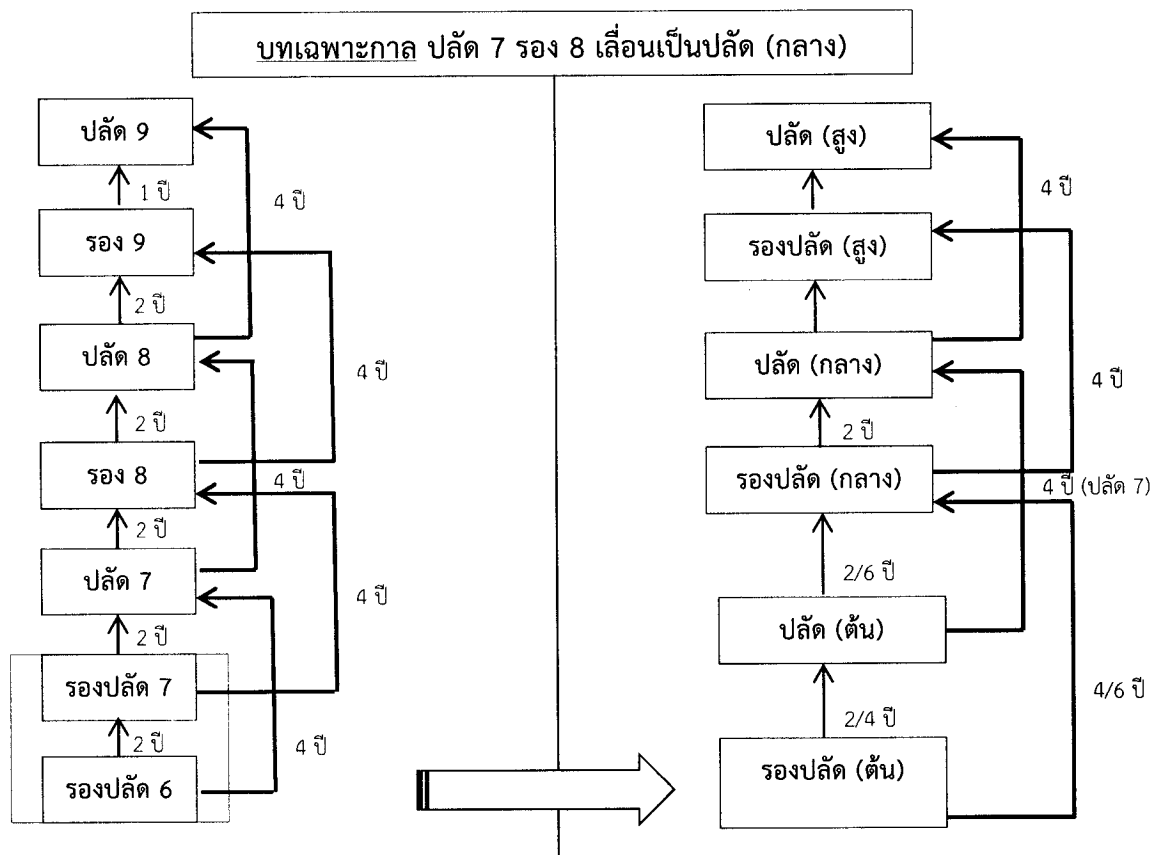




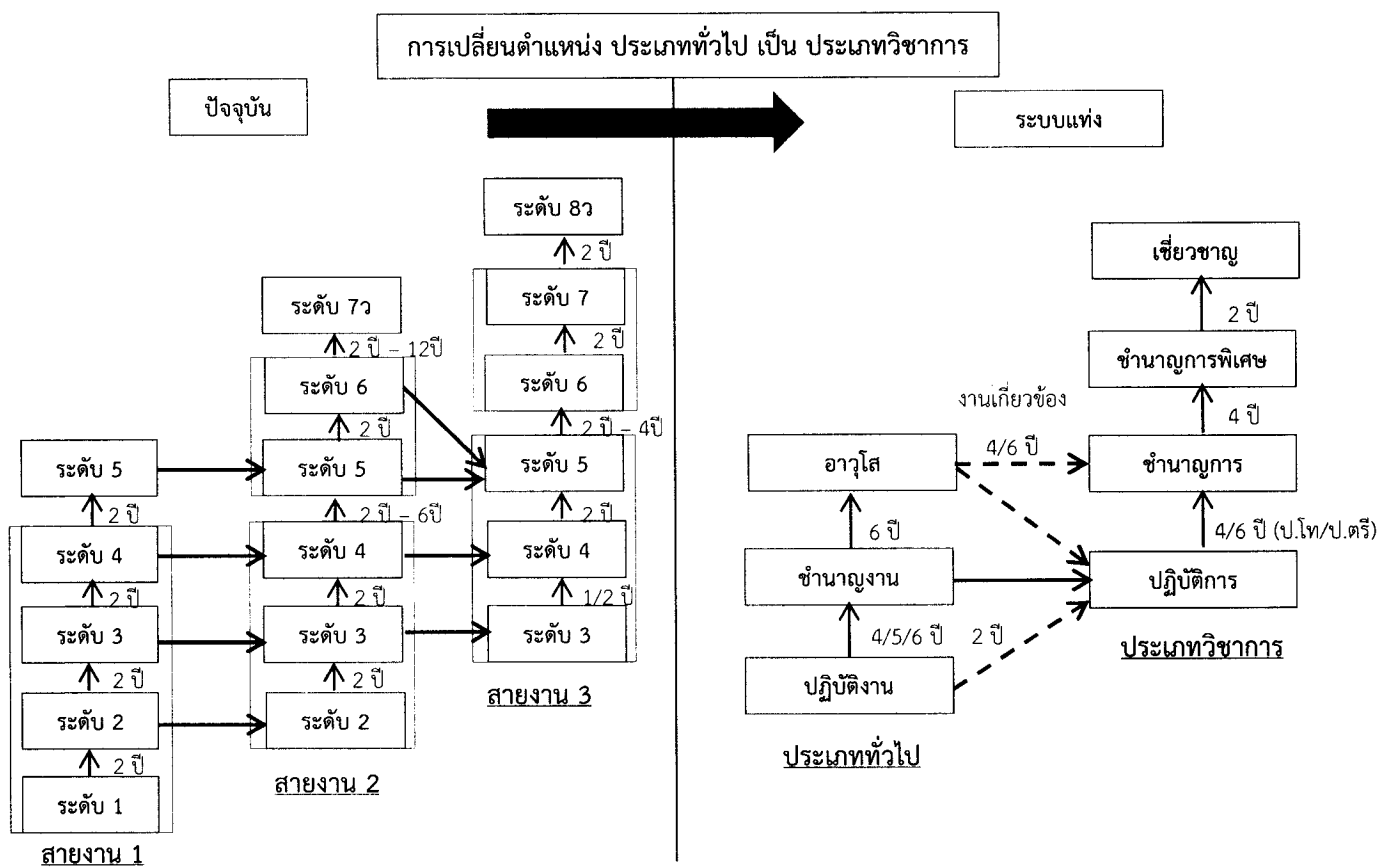


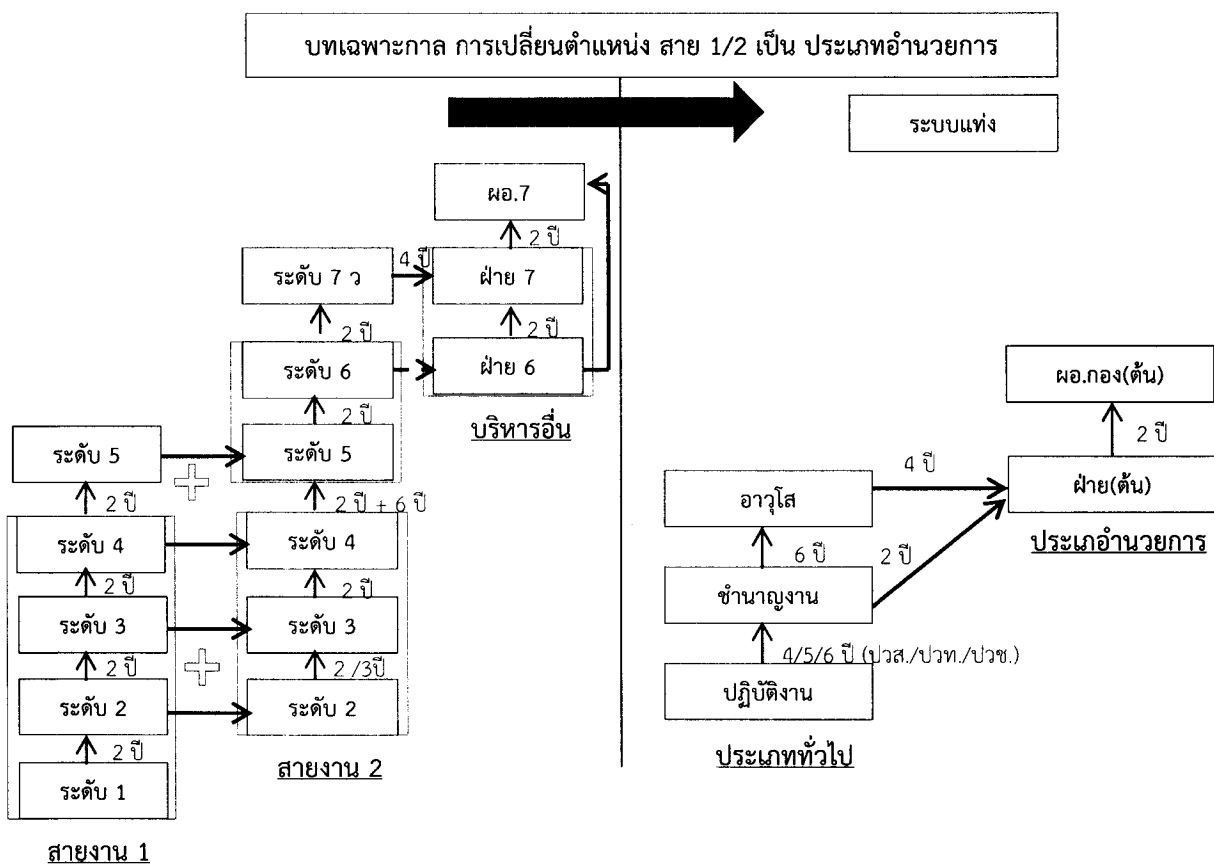
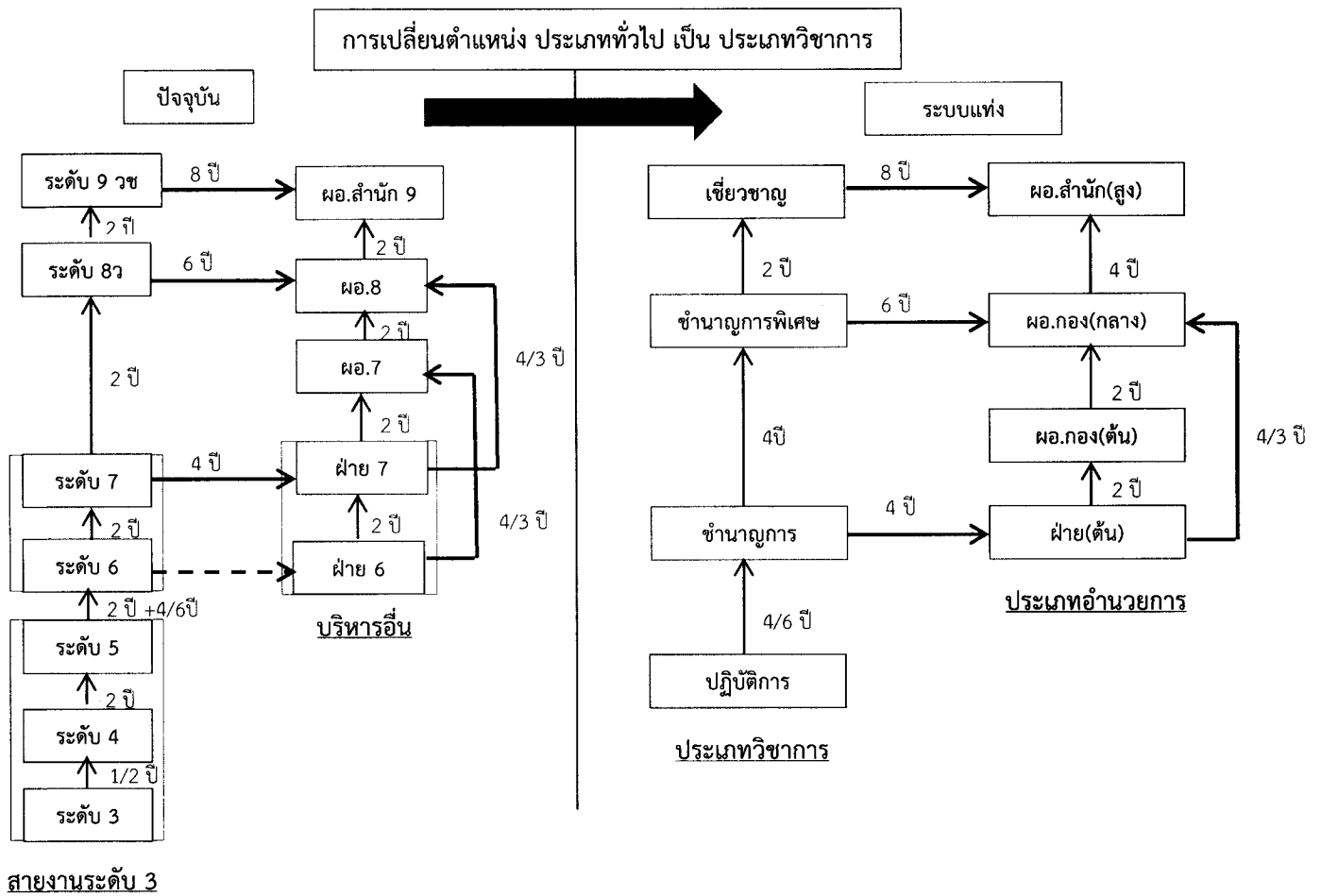
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็น รองปลัด (กลาง)

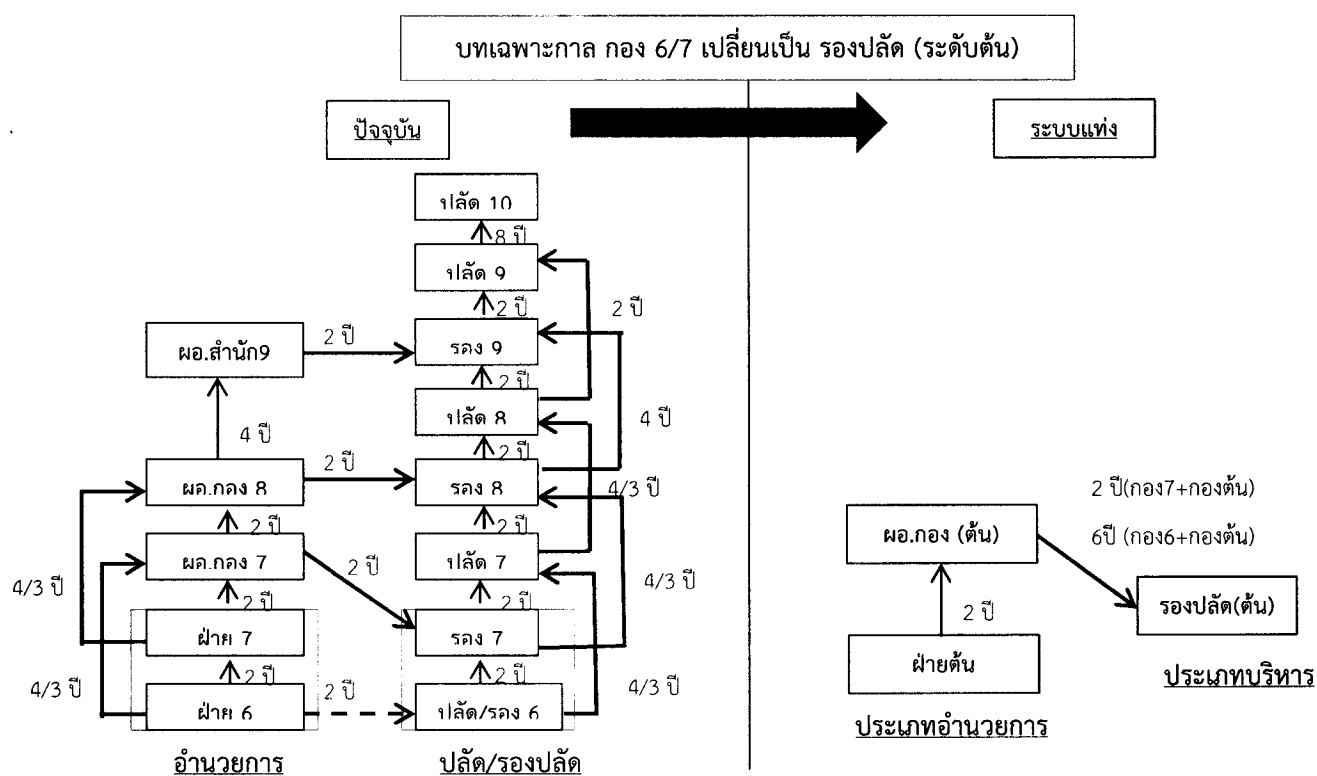
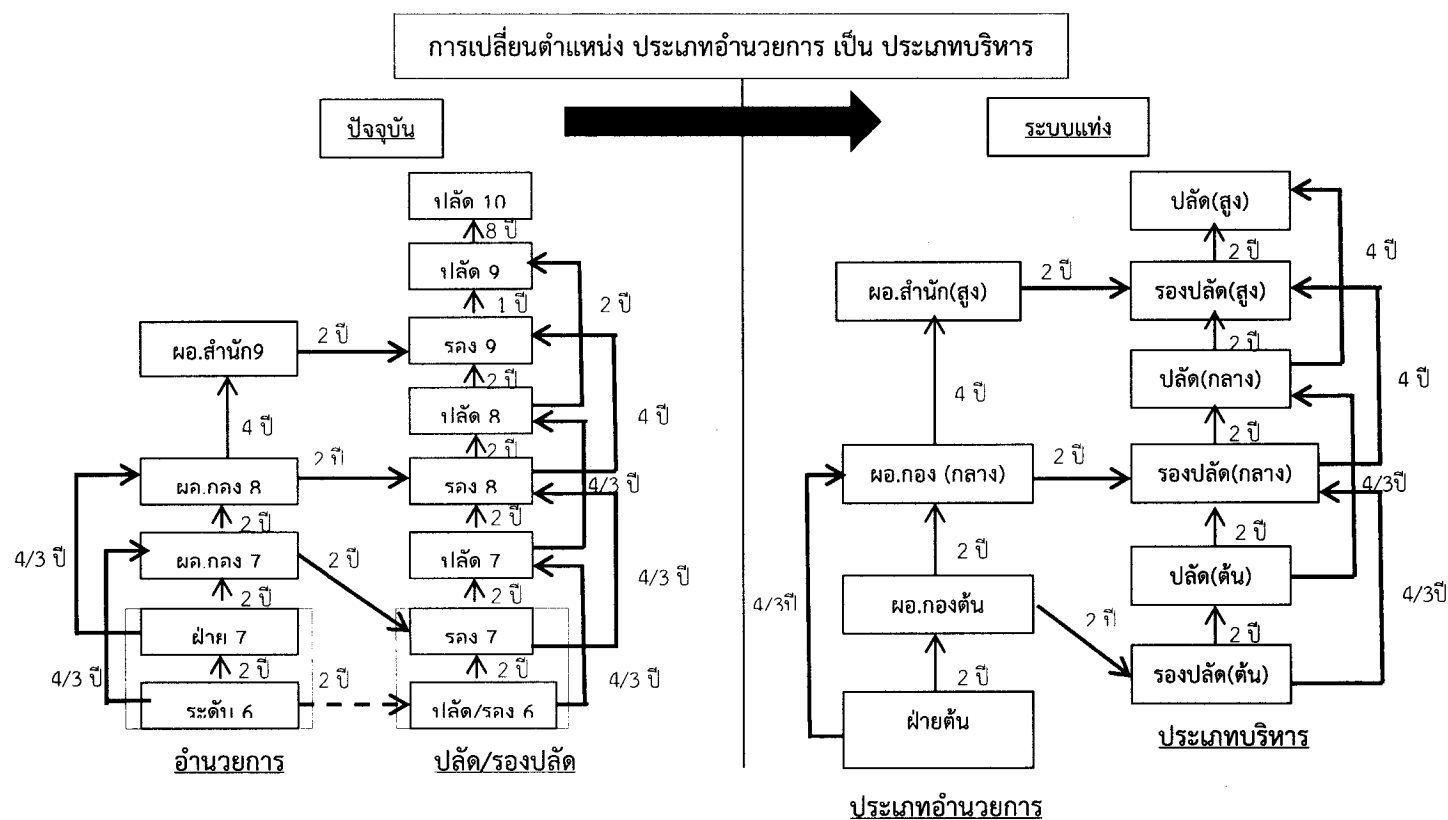




การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน)

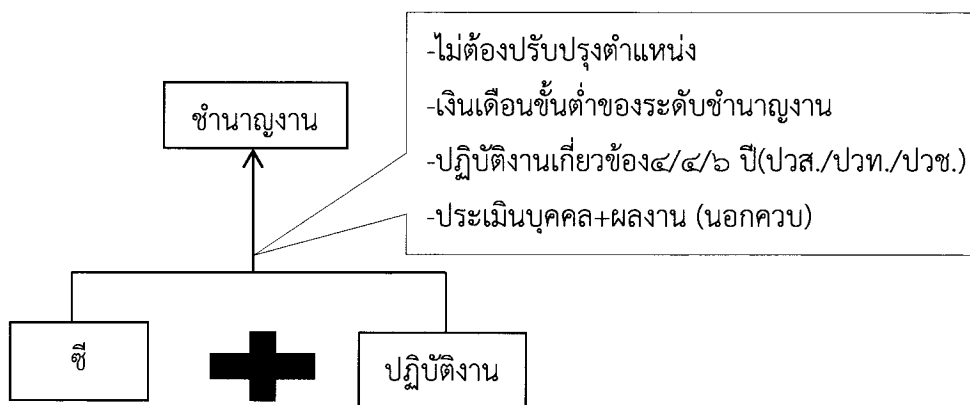




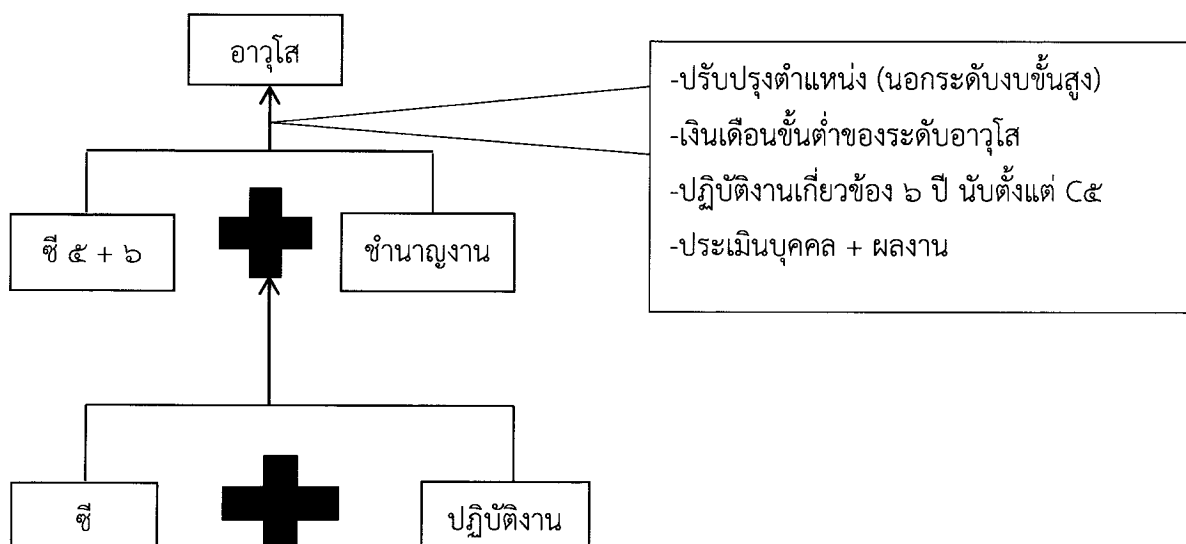


หลักเกณฑ์เงื่อนไขการปรับปรุงระดับตำแหน่ง และเลื่อนระดับ

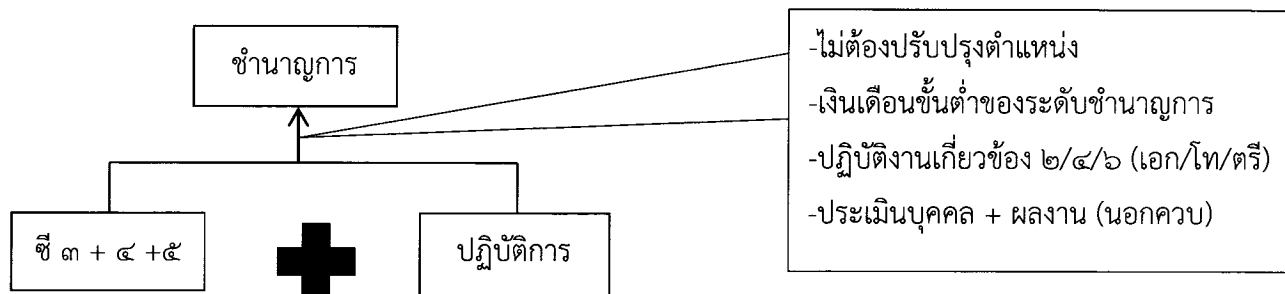
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภททั่วไป



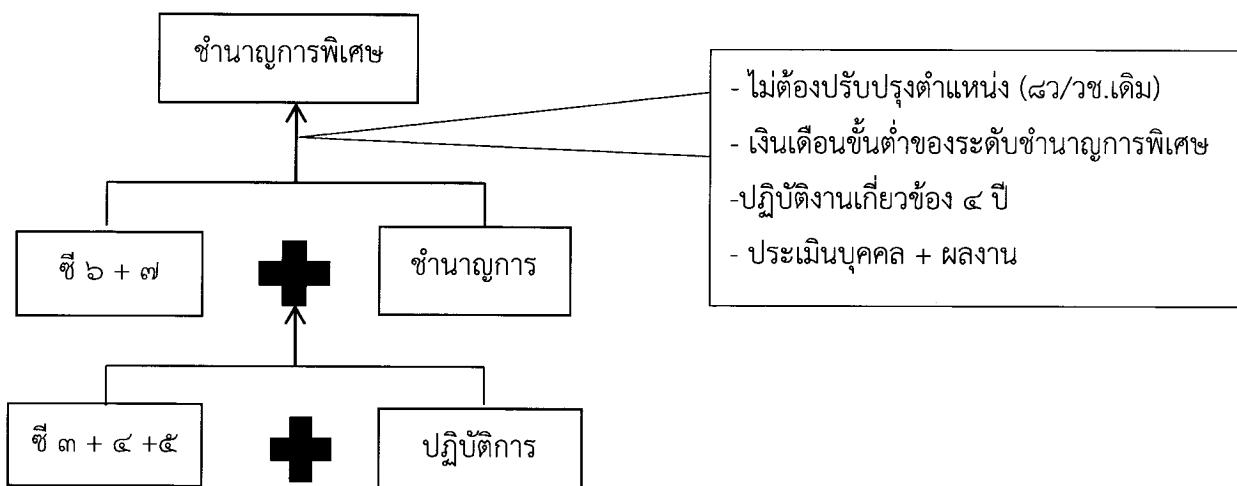
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภททั่วไป



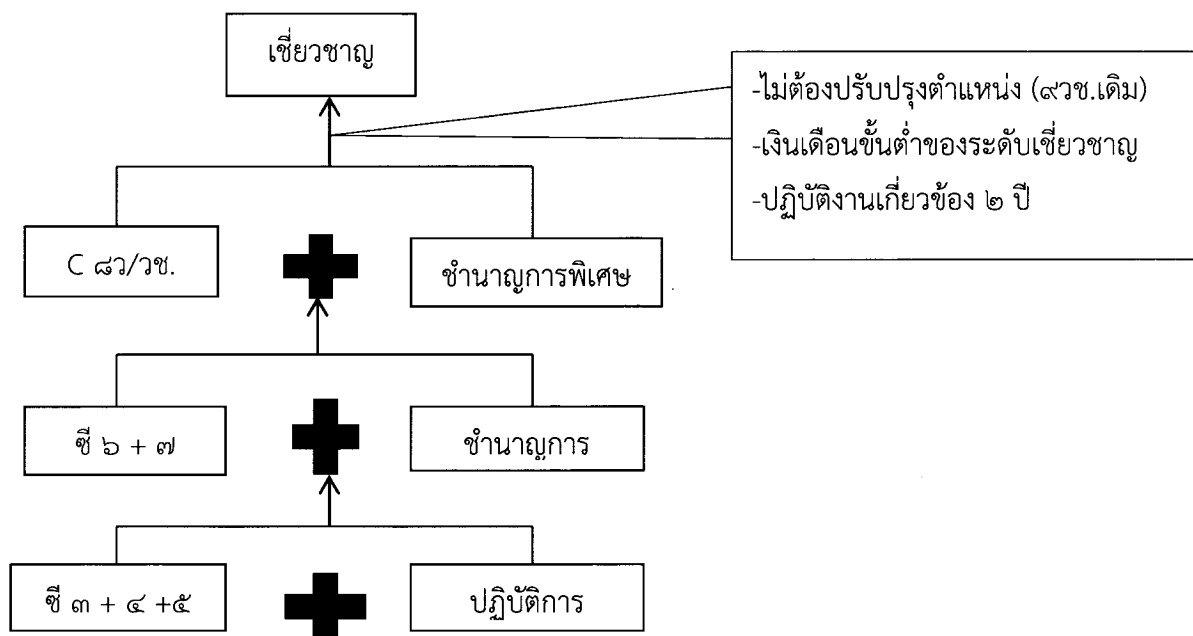
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ



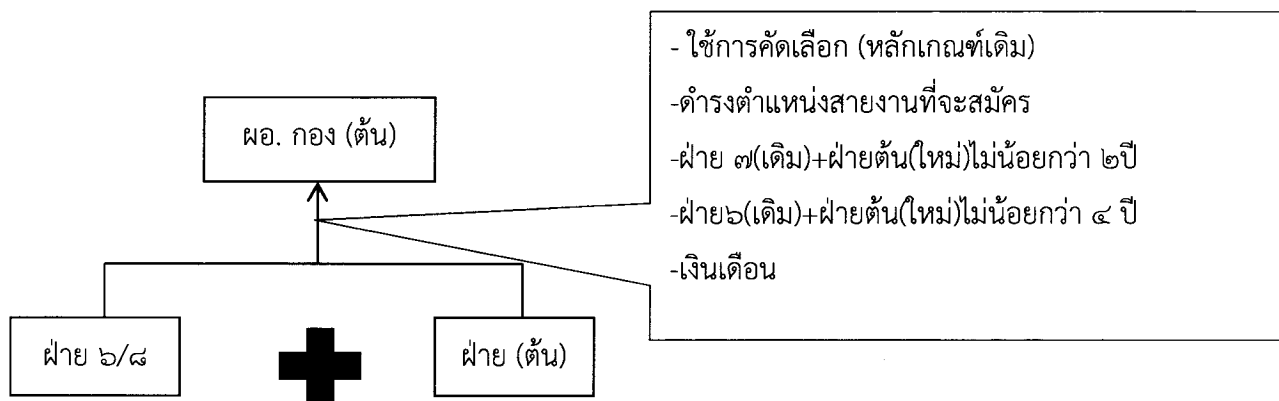
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ



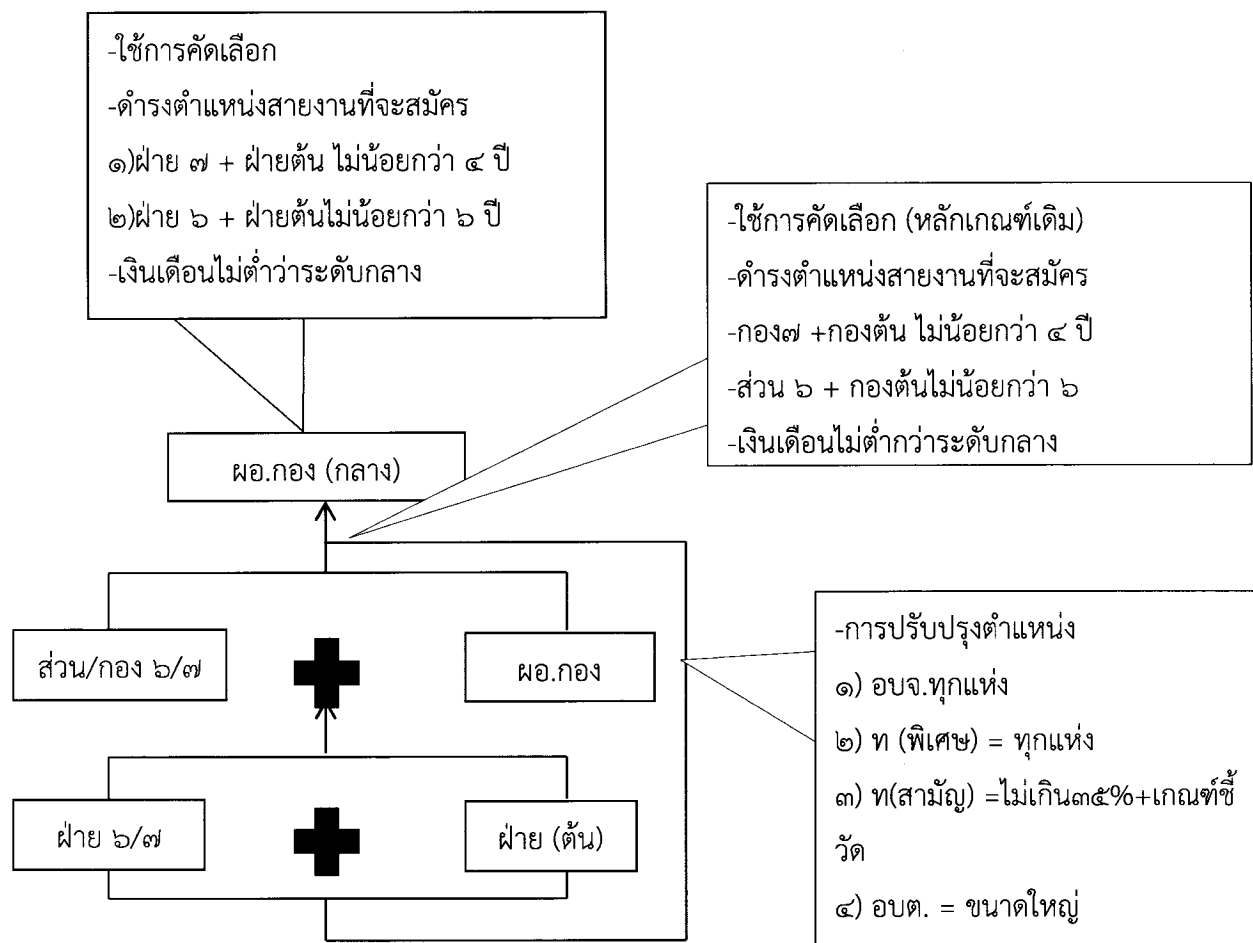
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ



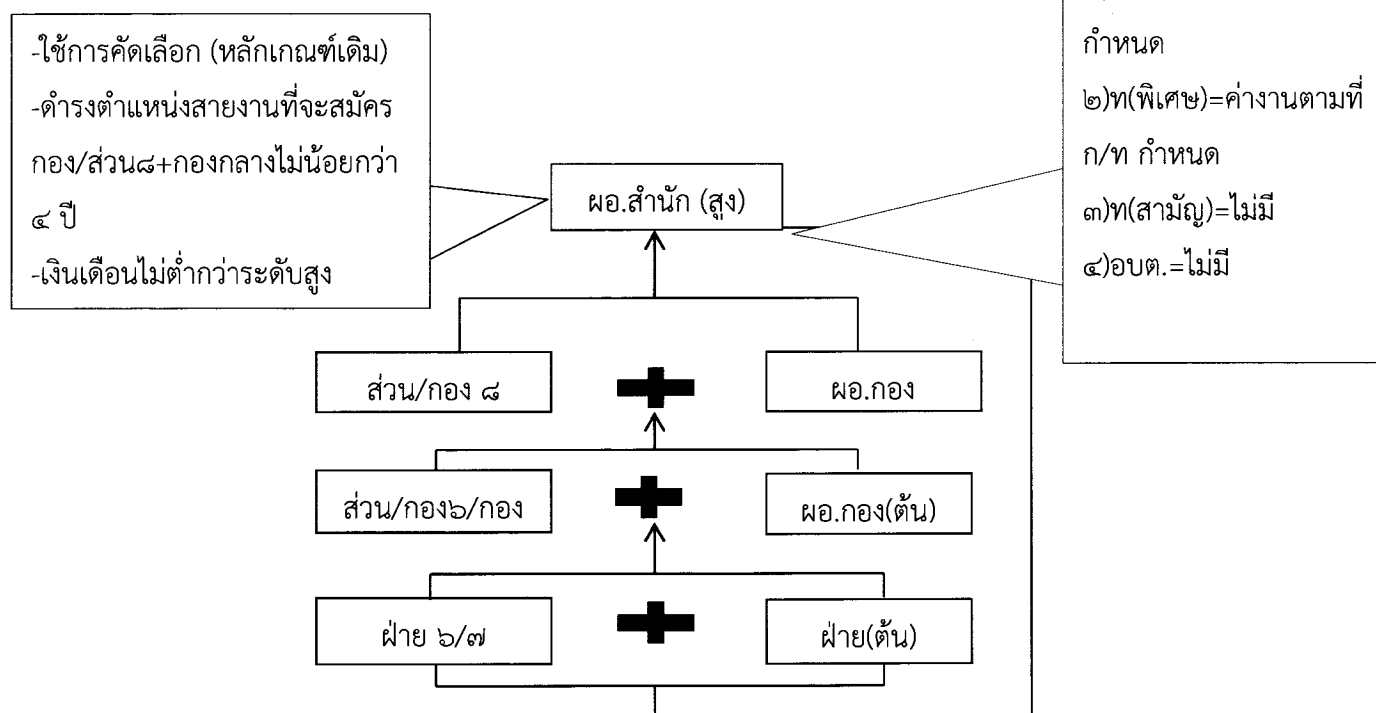
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



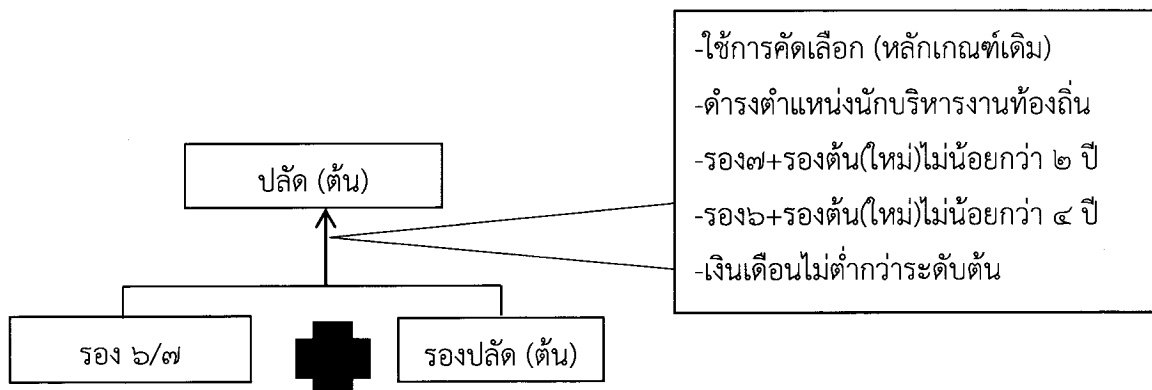
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



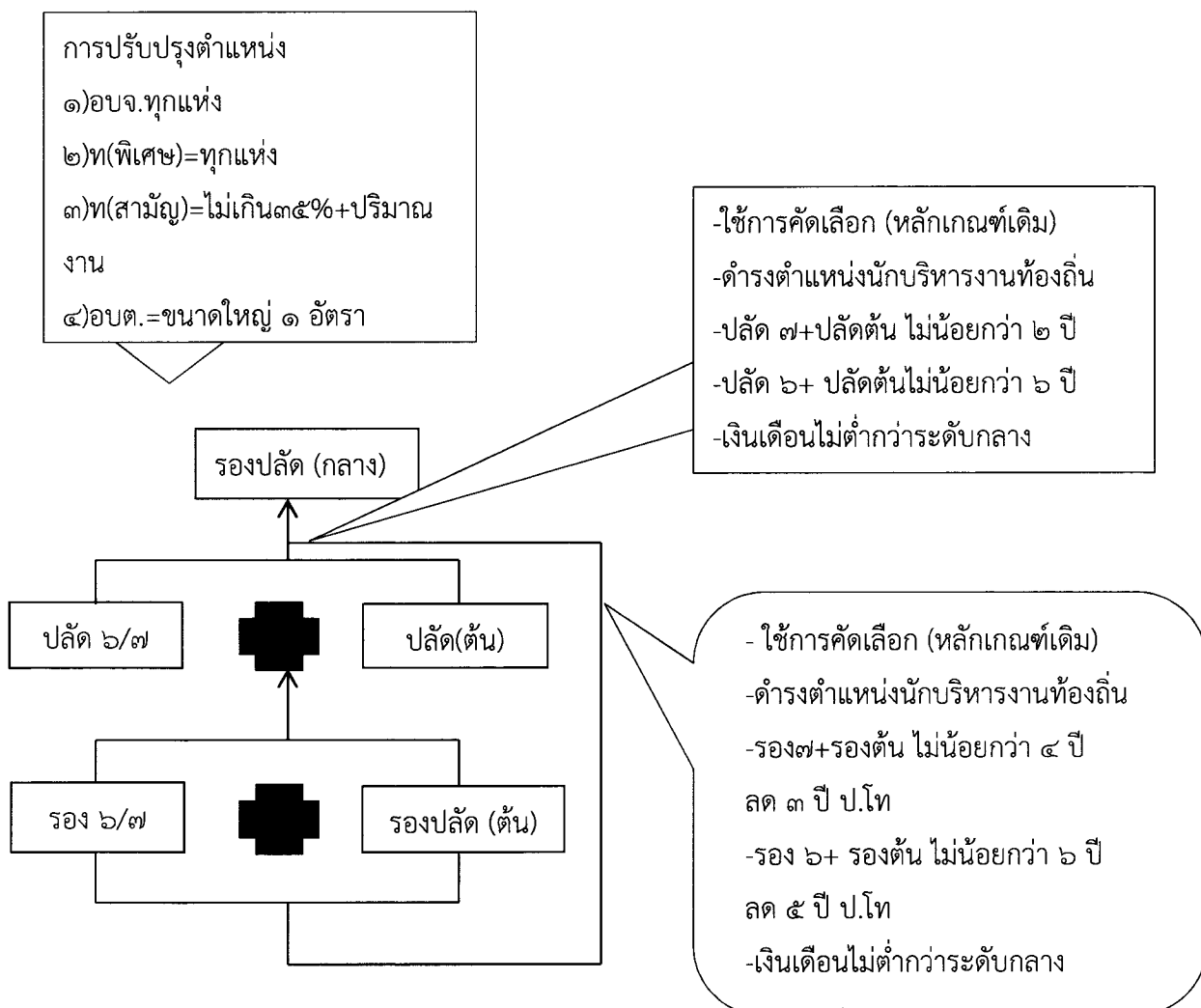
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น



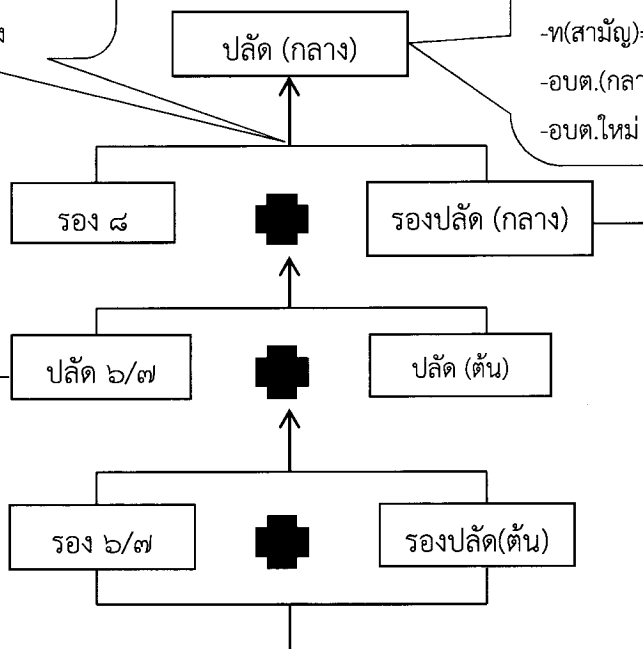
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น



เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น

- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น
- รองฯ+รองกลาง ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับกลาง

- การปรับปรุงตำแหน่ง
- อบจ.=ทุกแห่ง
- ท(พิเศษ)=ทุกแห่ง
- ท(สามัญ)=ไม่เกิน ๓๕% (๒ ปี)
- อบต.(กลาง)=ปลัด ๘ พิเศษ(เดิม)
- อบต.ใหม่ =ทุกแห่ง

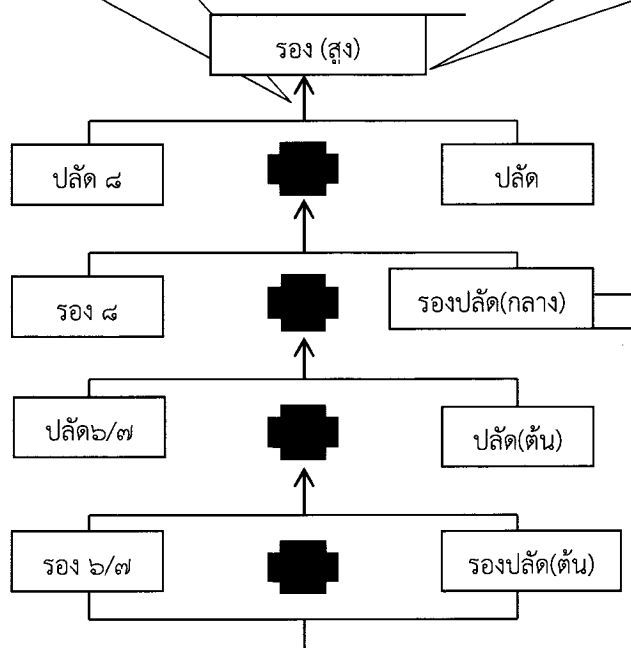


- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น
- รองฯ+รองกลาง ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับกลาง

เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น

- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น
- รองฯ+ปลัดกลาง ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับกลาง

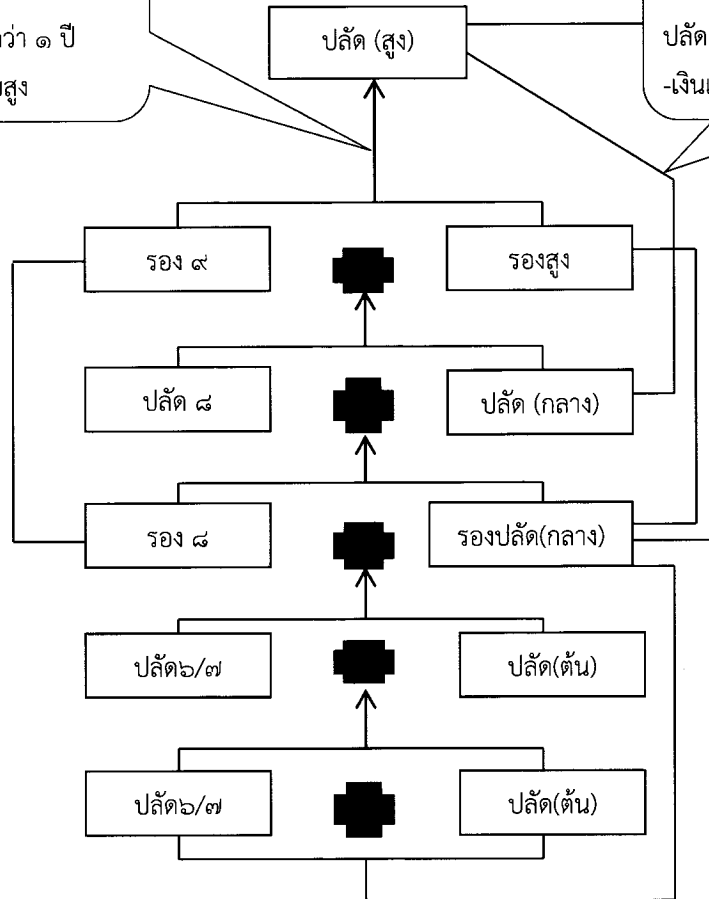
- การปรับปรุงตำแหน่ง
- อบจ.=ประเมินค่างานตามตัวชี้วัดรับผิดชอบสำนักงานสูง
- ท(พิเศษ)=ตารางงบประมาณรายจ่าย ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป มีได้ ๑ คน
- ท(สามัญ)=ไม่มี



- ใช้การคัดเลือก(หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น
- รองฯ+รองกลาง ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับสูง

เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น

- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น
รอง ๘ + รองสูง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับสูง

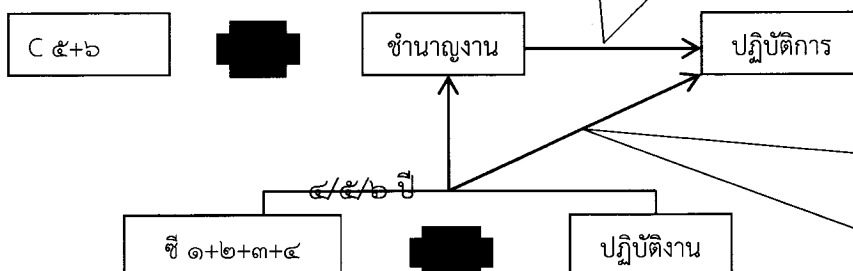


- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น
ปลัด ๘ + ปลัดกลาง ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับสูง

- ใช้ในการคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนัก
บริหารงานท้องถิ่นรอง ๘ +
รองกลาง ไม่น้อยกว่า ๕ ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่า
ระดับสูง

การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ

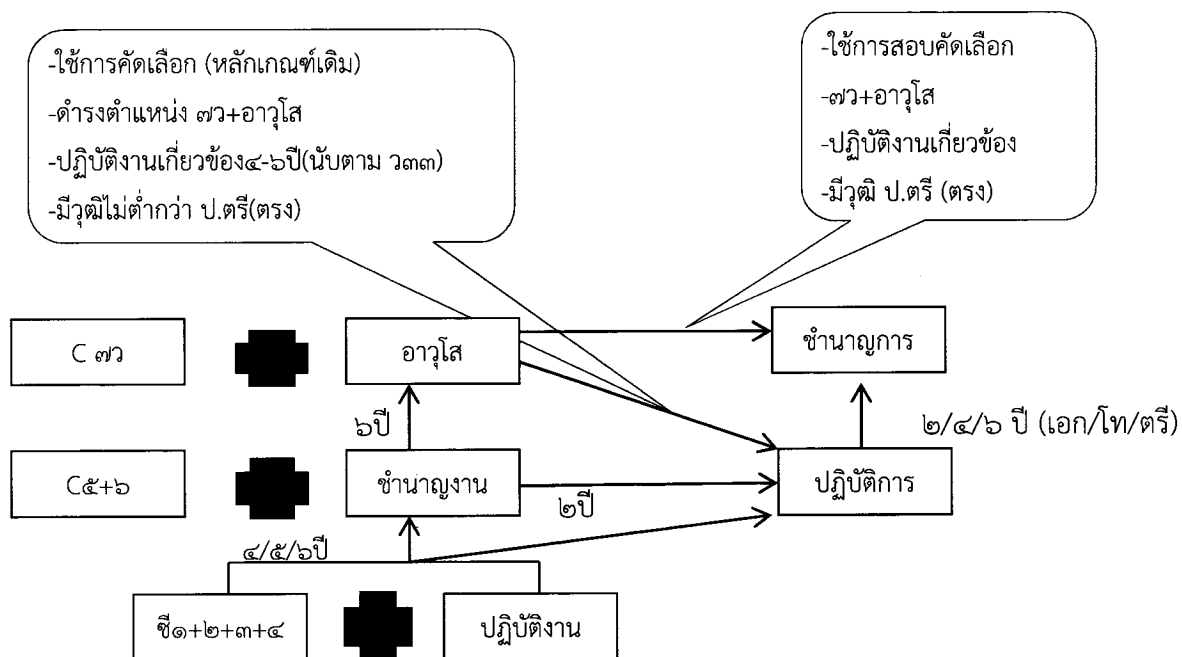
- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งระดับ ค๕-ค๖
- มีวุฒิไม่ต่ำกว่า ป.ตรี(ตรง)
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตรา ป.ตรี



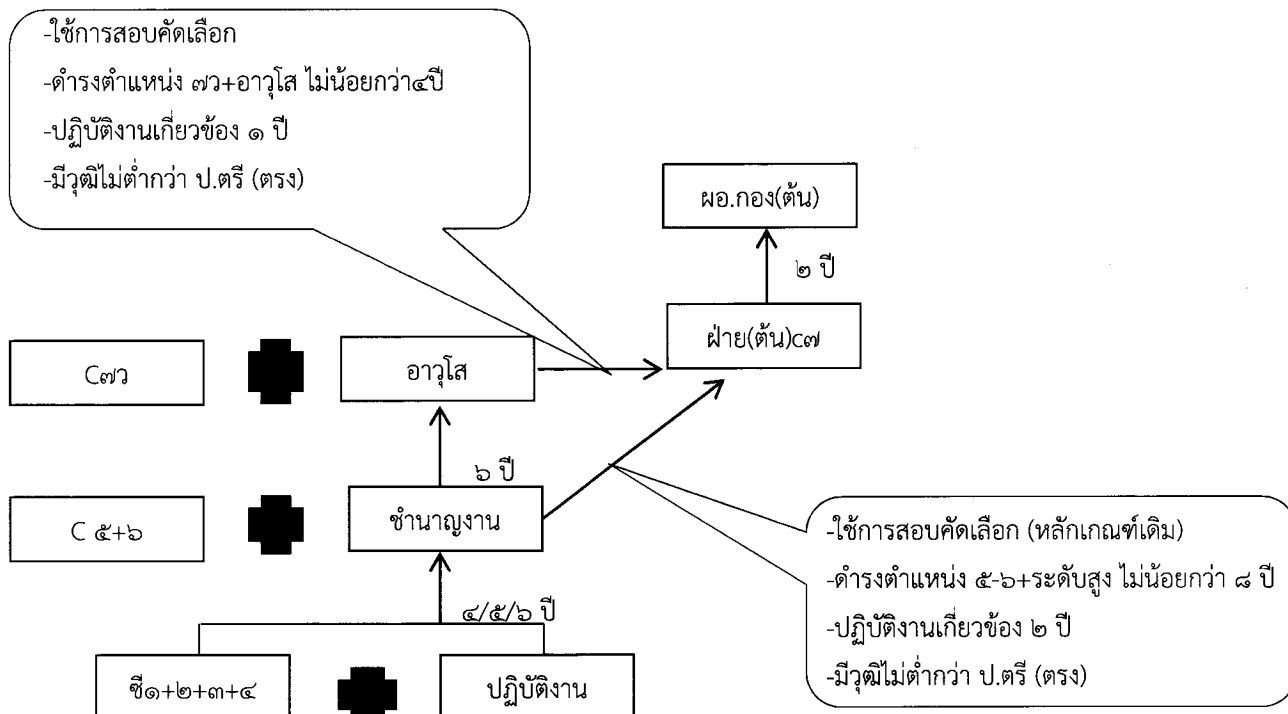
- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งระดับ ๑-๔ + ระดับ
ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑ ปี (นับตั้งแต่
ค๑)

- มีวุฒิไม่ต่ำกว่า ป.ตรี(ตรง)
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตรา ป.ตรี

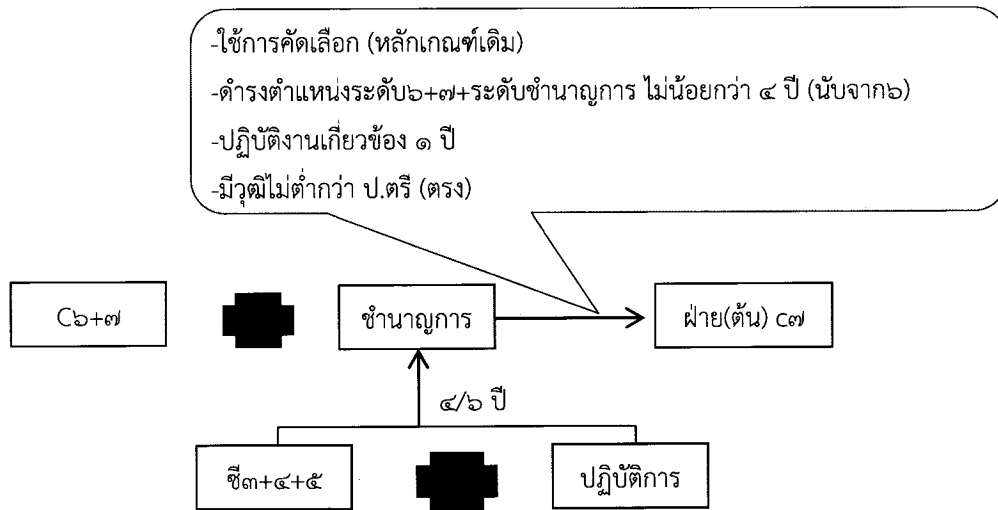
การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ



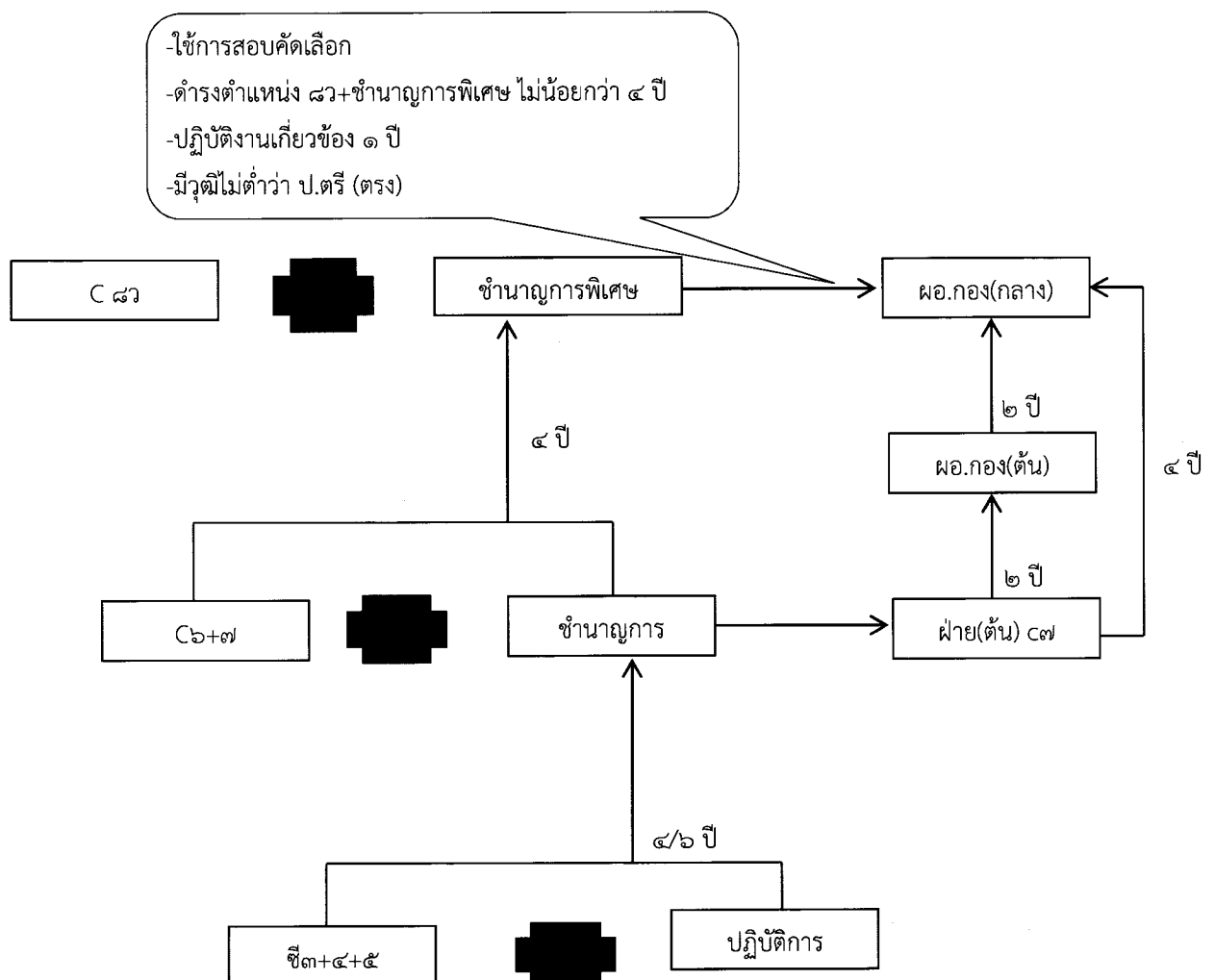
การเปลี่ยนแปลงสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น



การเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น

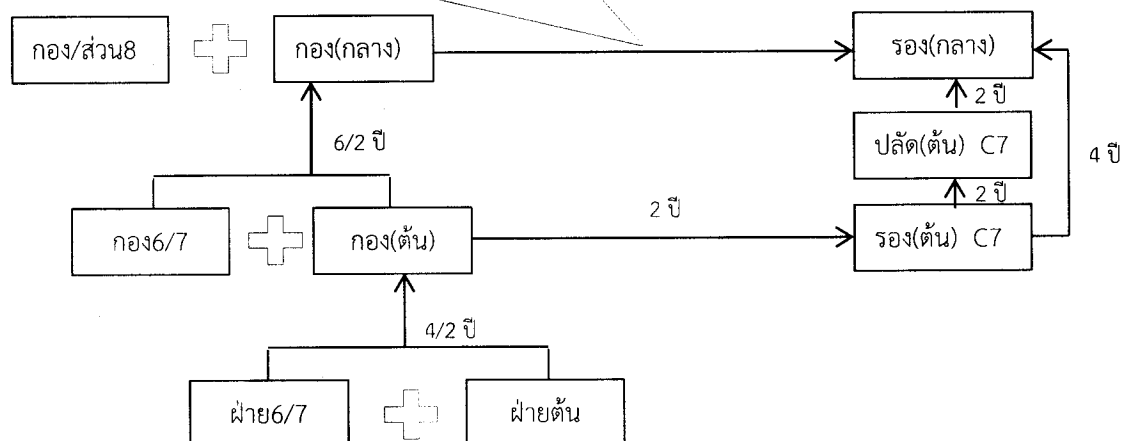


การเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการ เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น



การเปลี่ยนสายงานจากประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น

- ใช้การสอบคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด/กอง/ส่วนระดับ8+ระดับกลางไม่น้อยกว่า 2 ปี
- ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง 1 ปี
- มีวุฒิไม่ต่ำกว่า ป.ตรี(ตรง)



การเปลี่ยนสายงานจากประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น

- ใช้การสอบคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด/กอง/ส่วนระดับ9+ระดับสูงไม่น้อยกว่า 2 ปี
- ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง 1 ปี
- มีวุฒิไม่ต่ำกว่า ป.ตรี(ตรง)

