

1.2  
(3,7.)  
↑  
หน้า 4



# แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงศิรี  
อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

## บทนำ

การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงคีรี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงคีรี ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงคีรี  
อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑
๒. การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	๒
๓. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแท่ง	๓
๔. การแบ่งประเภทสมรรถนะ	๔
๕. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	๕
๖. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน ๑/๒)	๗
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน ๓/๔)	๘
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/กอง)	๙
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหาร (ปลัด/รองปลัด)	๑๐
๗. การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง ประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ	๑๑
๘. การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง สาย ๑/๒ เป็น ประเภทอำนวยการ	๑๒
๙. การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง ประเภทวิชาการ เป็น ประเภทอำนวยการ	๑๓
๑๐. การเปลี่ยนตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ เป็น ประเภทบริหาร	๑๔
บทเฉพาะกาล	๑๕-๒๐

**กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

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

- ❖ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน  
คุณภาพผลงาน
- ❖ เน้นการทำงานเป็นทีม  
เชี่ยวชาญในงาน
- ❖ เก่งการบูรณาการ



- มีแรงปรารถนาในการเน้น
- เน้นความเป็นเลิศและความ
- นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร



กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/  
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม      เก่งงาน(Smart)

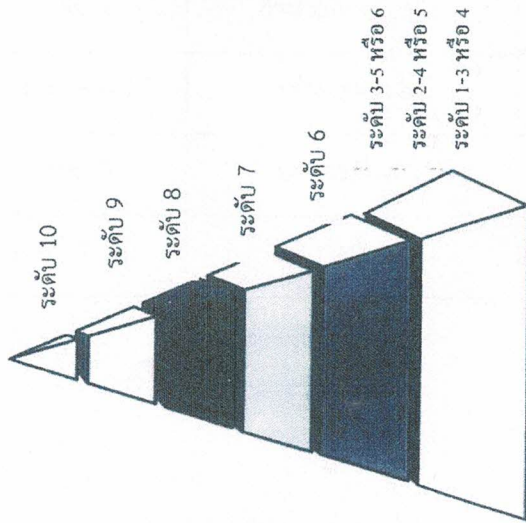
ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม      เก่งงาน(Smart)

## การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

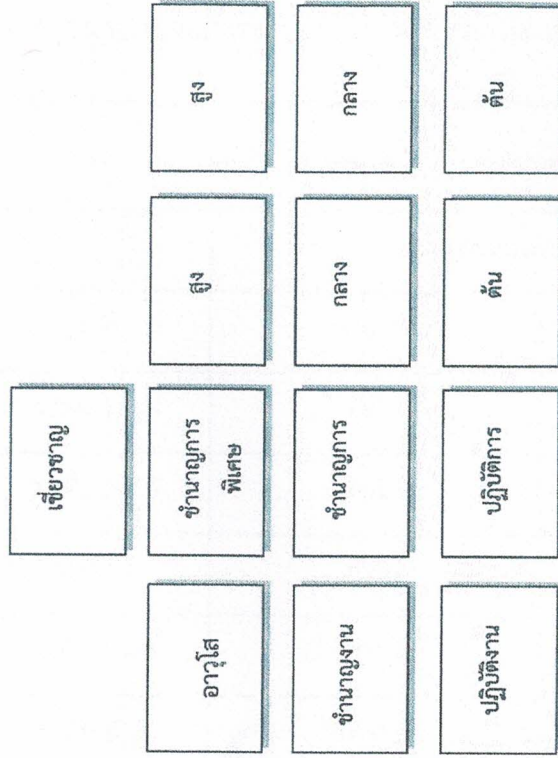
เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เดิม



จำนวนเป็น 10 ระดับ  
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

ใหม่



- จำนวนกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท
- แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่างานและโครงสร้างการทำงานในองค์กร
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ
- กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแทนตัวเลข

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่อกับระบบแห่ง

ระบบชื่อ		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

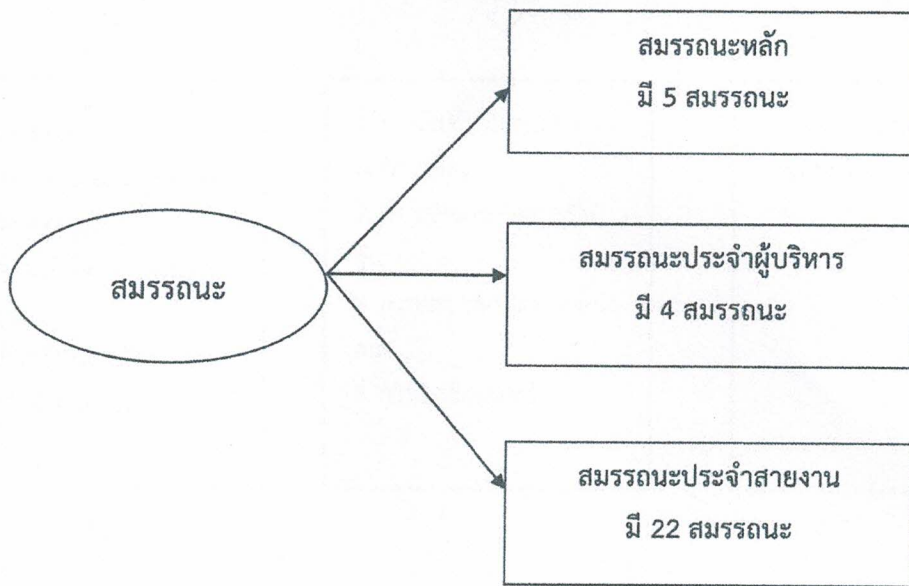
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

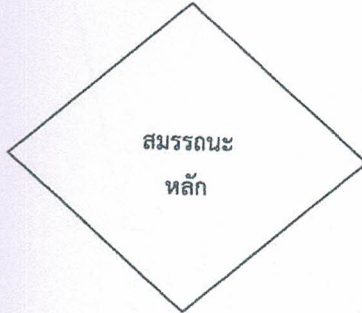
สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมี  
ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ  
เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



- 1. มุ่งสัมฤทธิ์
- 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- 4. การบริการเป็นเลิศ
- 5. การทำงานเป็นทีม



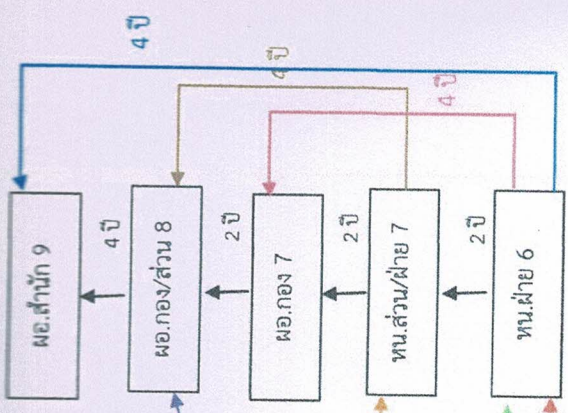
- 1. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- 2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- 3. ความสามารถในการพัฒนาคน
- 4. การคิดเชิงกลยุทธ์



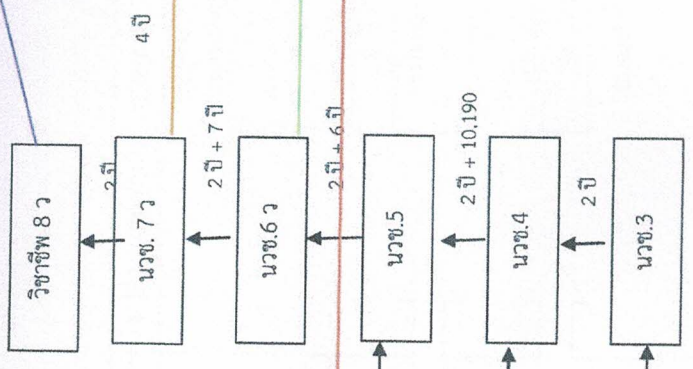
- ทุกประเภทกำหนดอย่างน้อย 3 สมรรถนะ



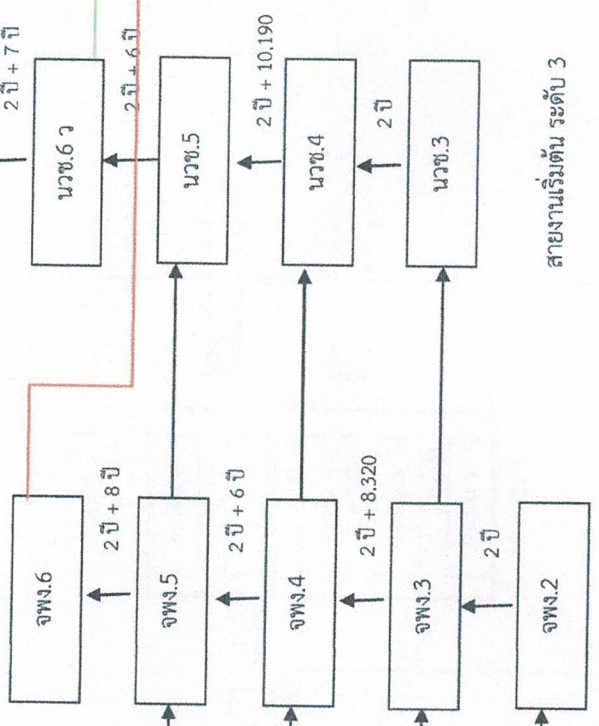
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ



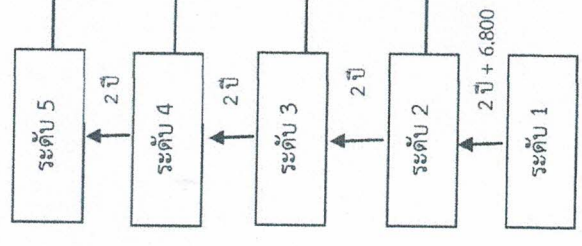
สายนักบริหาร



สายงานเริ่มต้น ระดับ 3



สายงานเริ่มต้น ระดับ 2

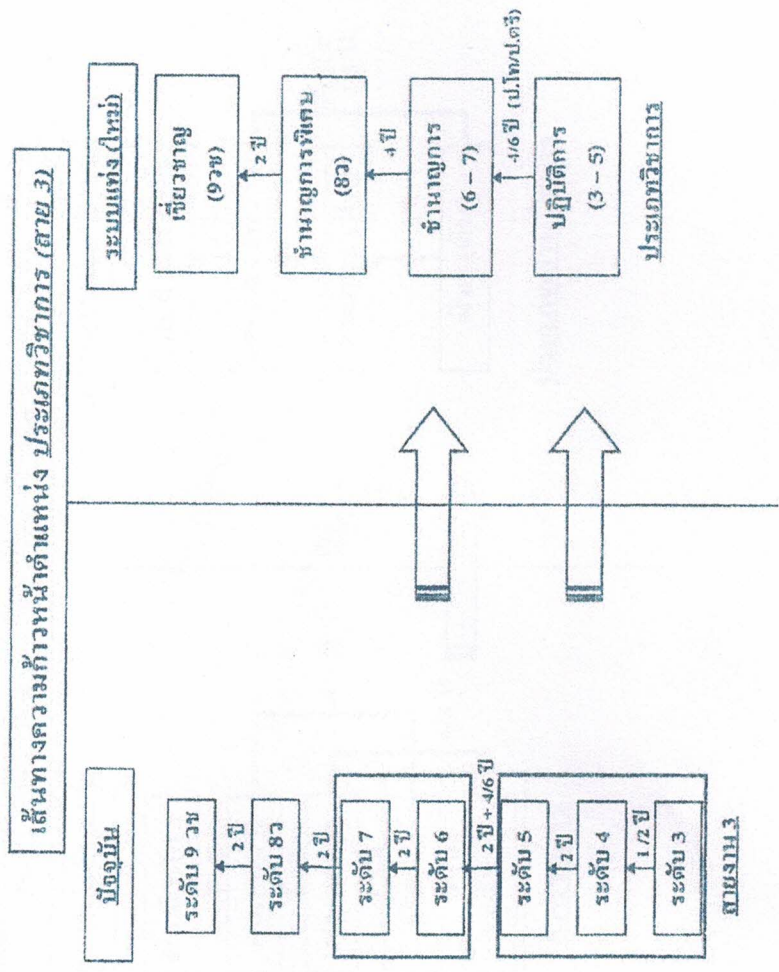


สายงานเริ่มต้น ระดับ 1



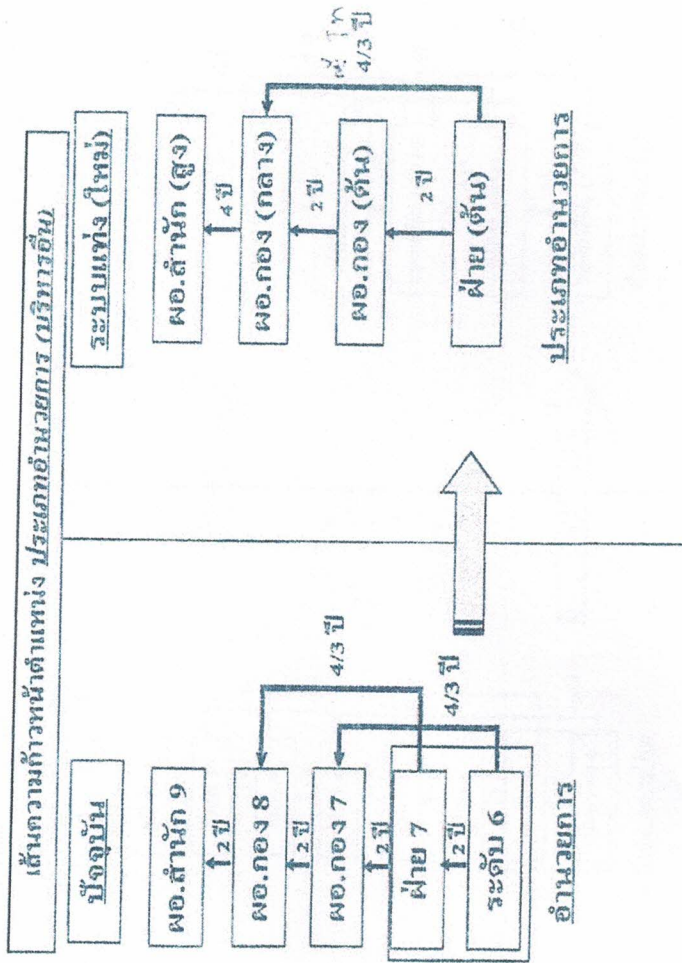
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

ระบบซี ↔ ระบบแท่ง



เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

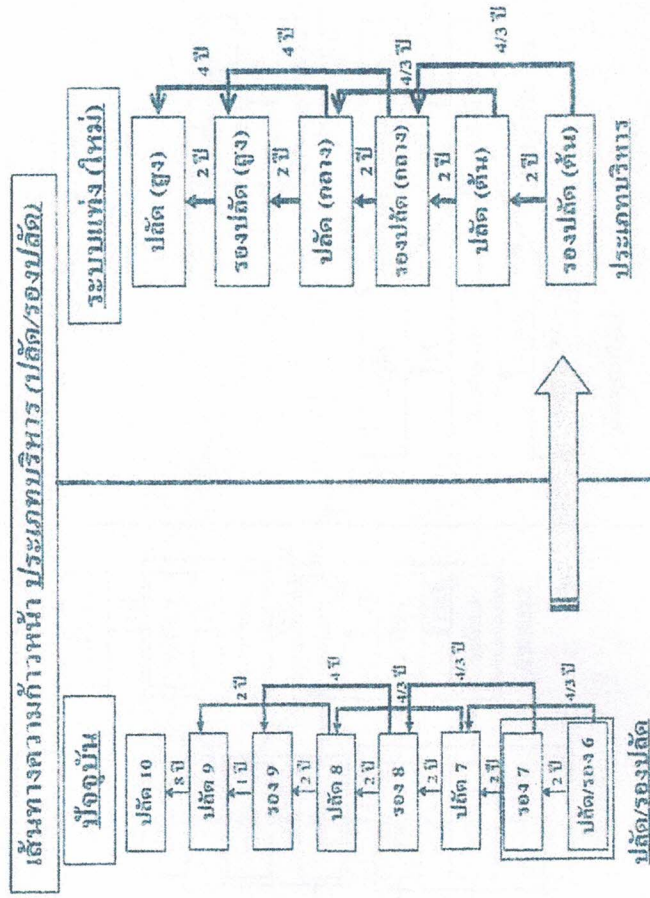
ระบบซี ↔ ระบบแท่ง



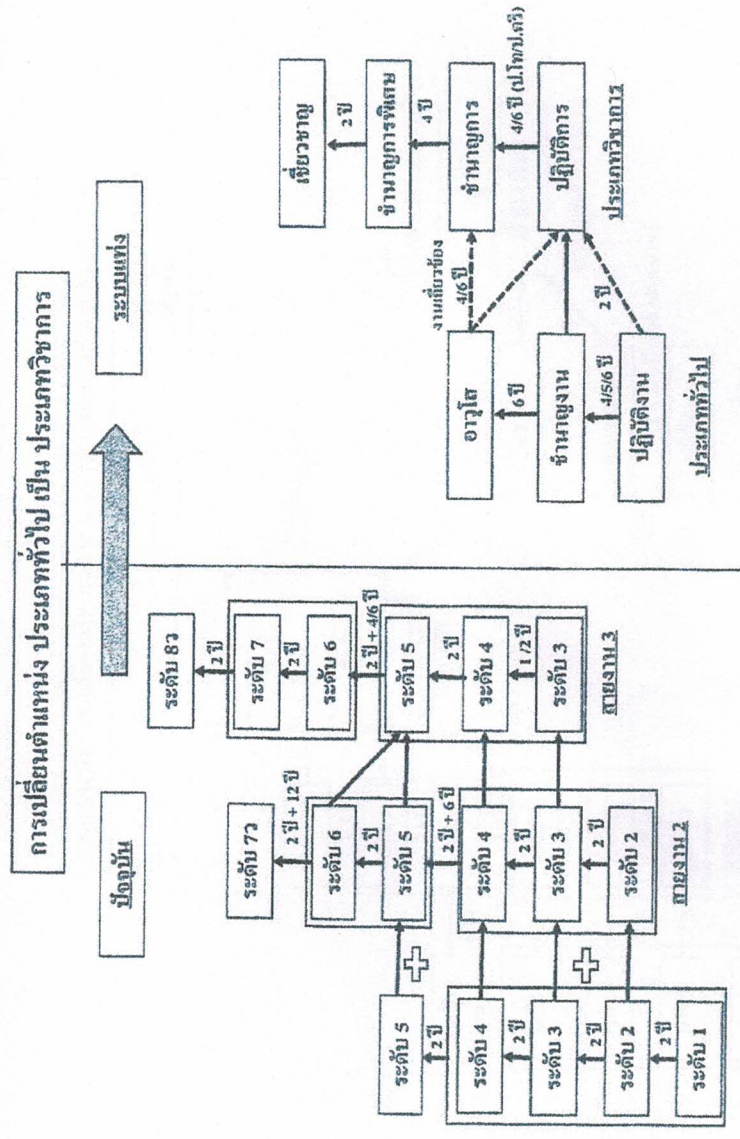
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)



ระบบซี      ระบบแห่ง

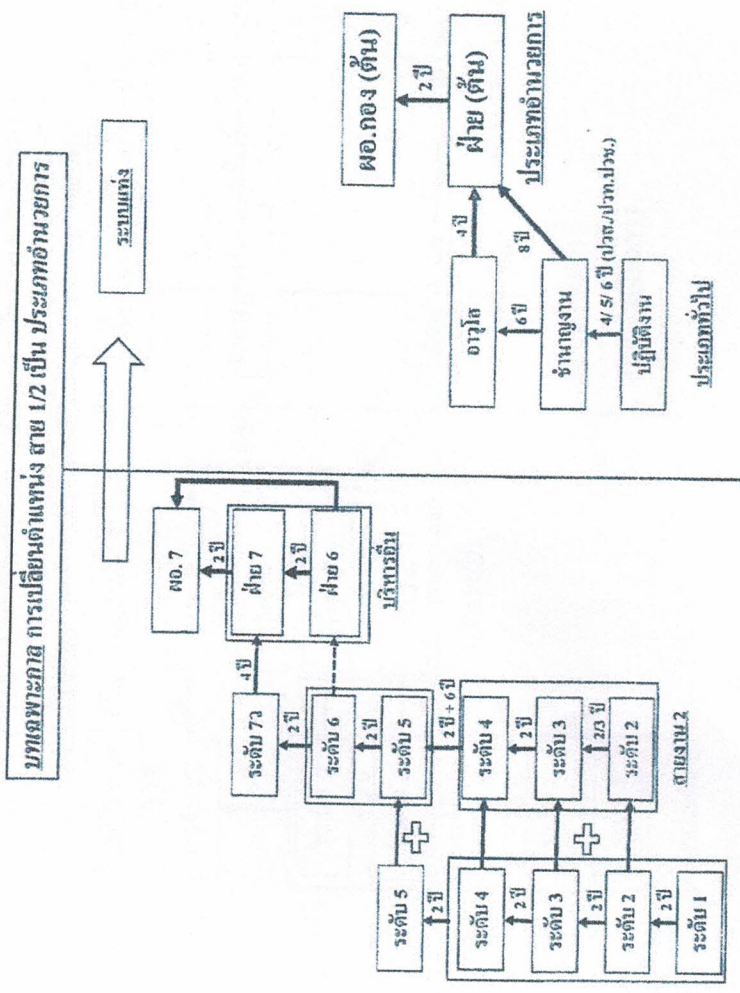


การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน)



สายงาน 1

บทเฉพาะกาล การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง สาย 1/2 เป็น ประเภทอำนาจการ



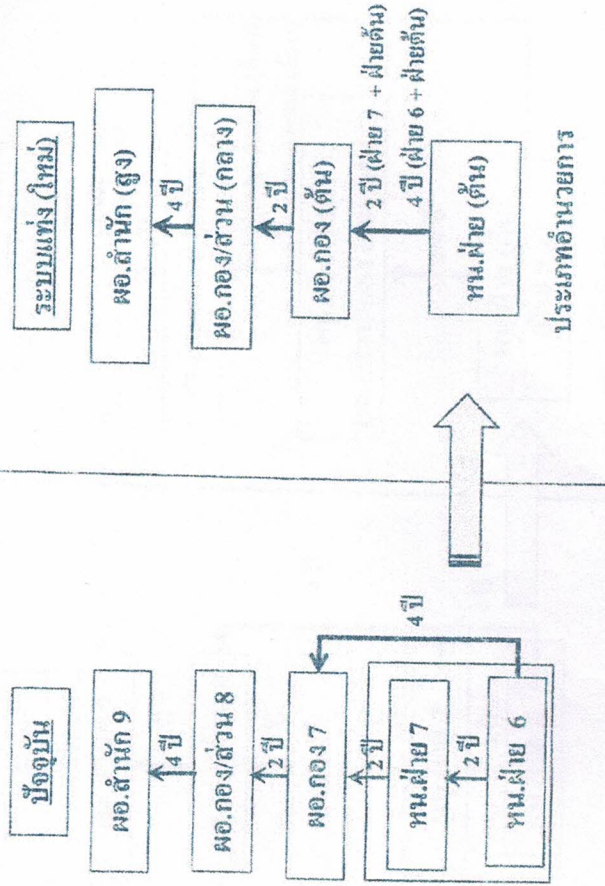
สายงาน 1



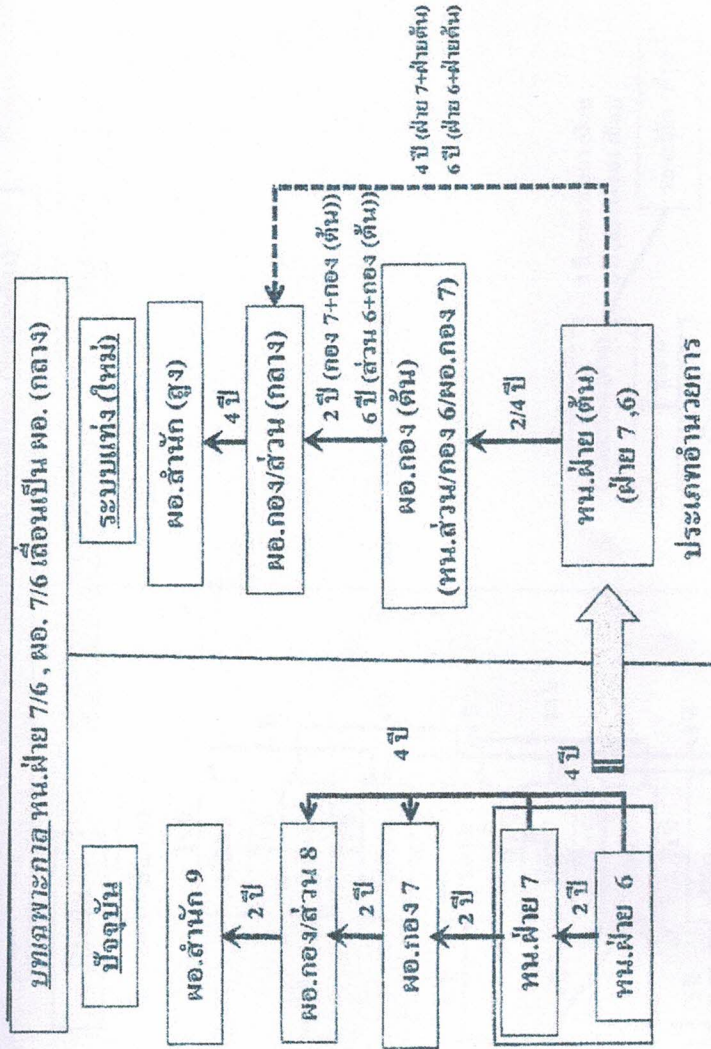




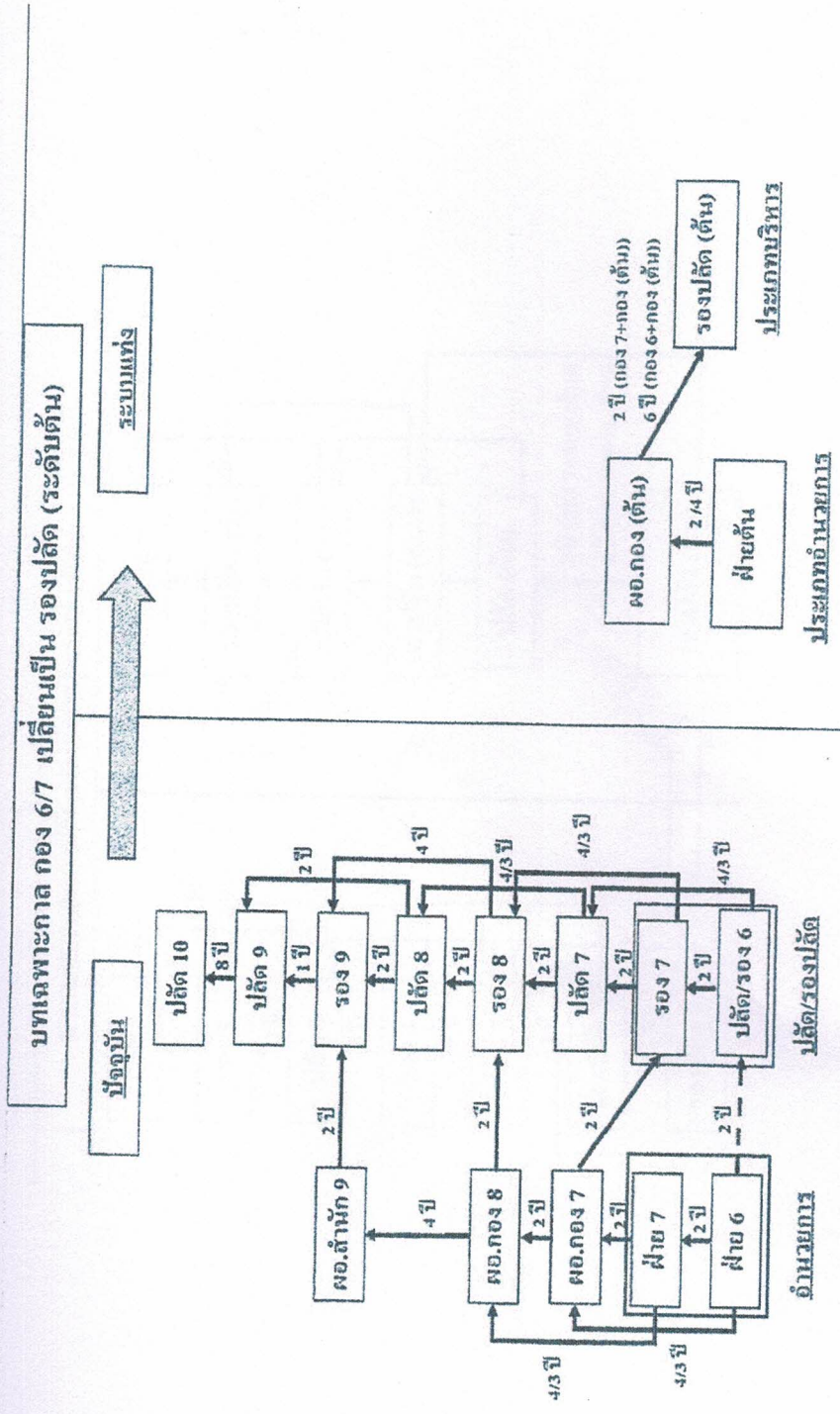
บทเฉพาะกาล ทน.ฝ่าย 6/7 เดือนเป็น ผอ.(ต้น)



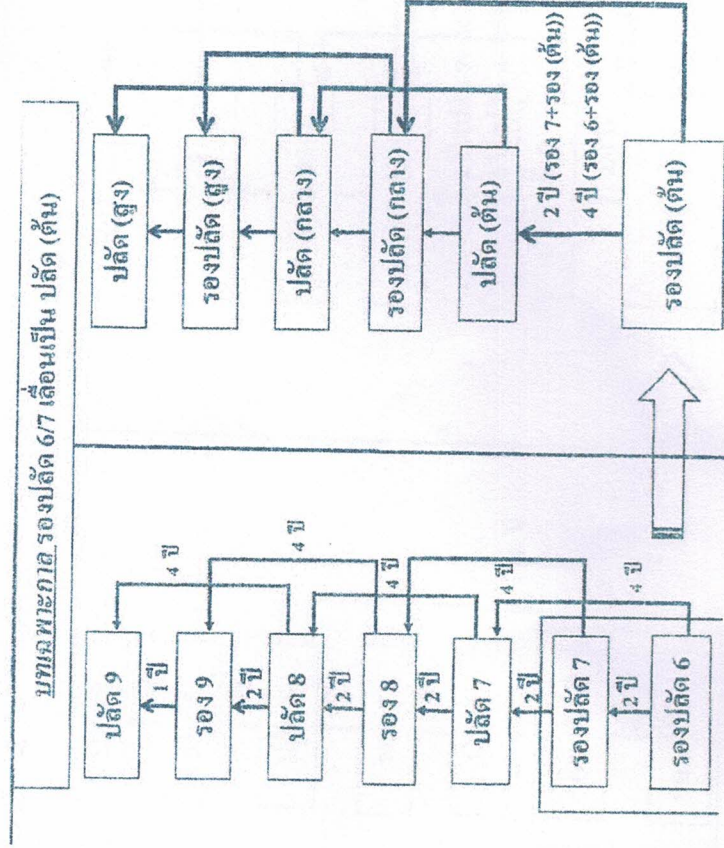
บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 7/6 เดือนเป็น ผอ.(กลาง)



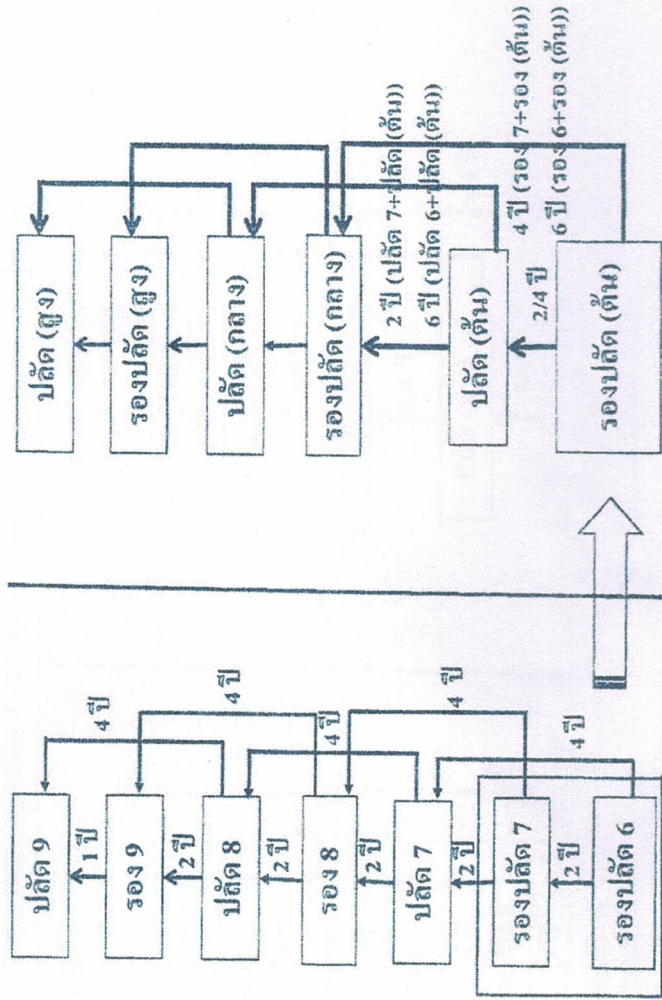
บทเฉพาะกาล ผอ.กอง 6/7 เปลี่ยนเป็น รองปลัด (ระดับต้น)



บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นปลัด (ต้น)



บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เดือนเป็นรองปลัด (กลาง)



บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รอง 8 เลื่อนเป็นปลัด (กลาง)

