



แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

CAREER PATH



องค์การบริหารส่วนตำบลตะโลละมะนะ  
อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี

## บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานเมฆนา มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานเมฆนา ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพนี้ จะเน้นถึงการเปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของระบบเดิมและระบบปัจจุบัน (ระบบแท่ง) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

งานบริหารงานบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลละหานเมฆนา

## สารบัญ

### หน้า

1. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1
2. การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	1
3. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชีกับระบบแท่ง	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



● มีแรงปรารถนาในการเน้น

● เน้นความเป็นเลิศและความ

● นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร

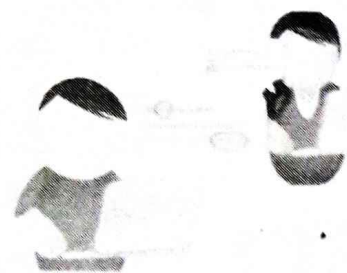


ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม

เก่งงาน(Smart)

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/  
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม

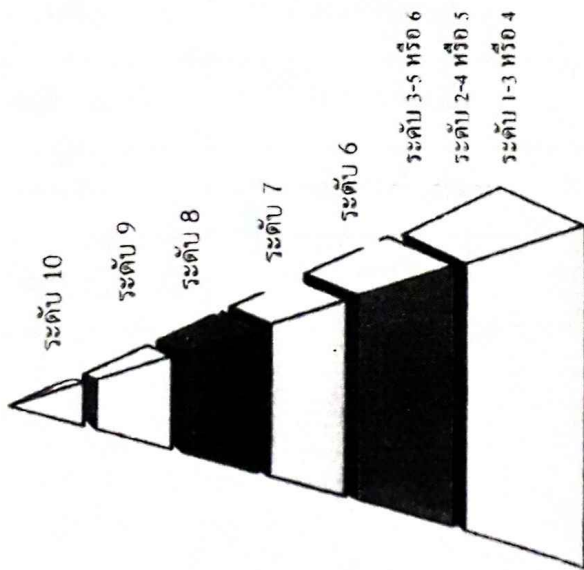
เก่งงาน(Smart)



# การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

## เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เดิม



จำนวนเป็น 10 ระดับ  
มีบัญชีเงินเดือนเดียว



ใหม่

อาวุโส	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	วิชาการ	ทั่วไป
อาวุโส	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ทั่วไป
สูง	สูง	สูง	สูง	บริหาร
กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	บริหาร
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	บริหาร

- จำนวนกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท
- แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่างานและโครงสร้าง
- การทำงานในองค์กร
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ
- กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแทนตัวเลข

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชีกับระบบแท่ง

ระบบชี		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 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

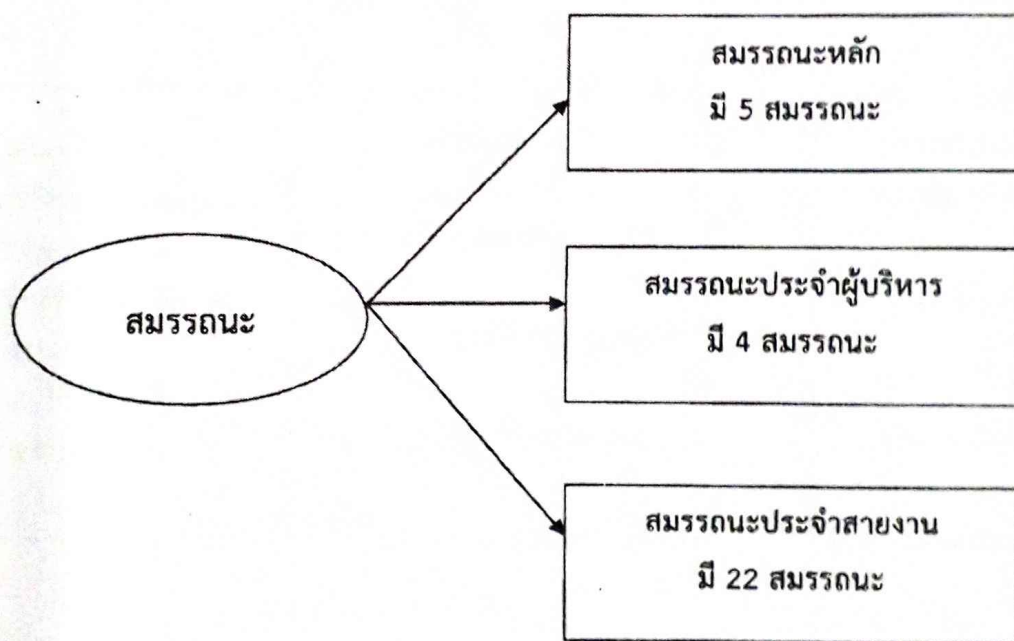
## การแบ่งประเภทสมรรถนะ

### การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

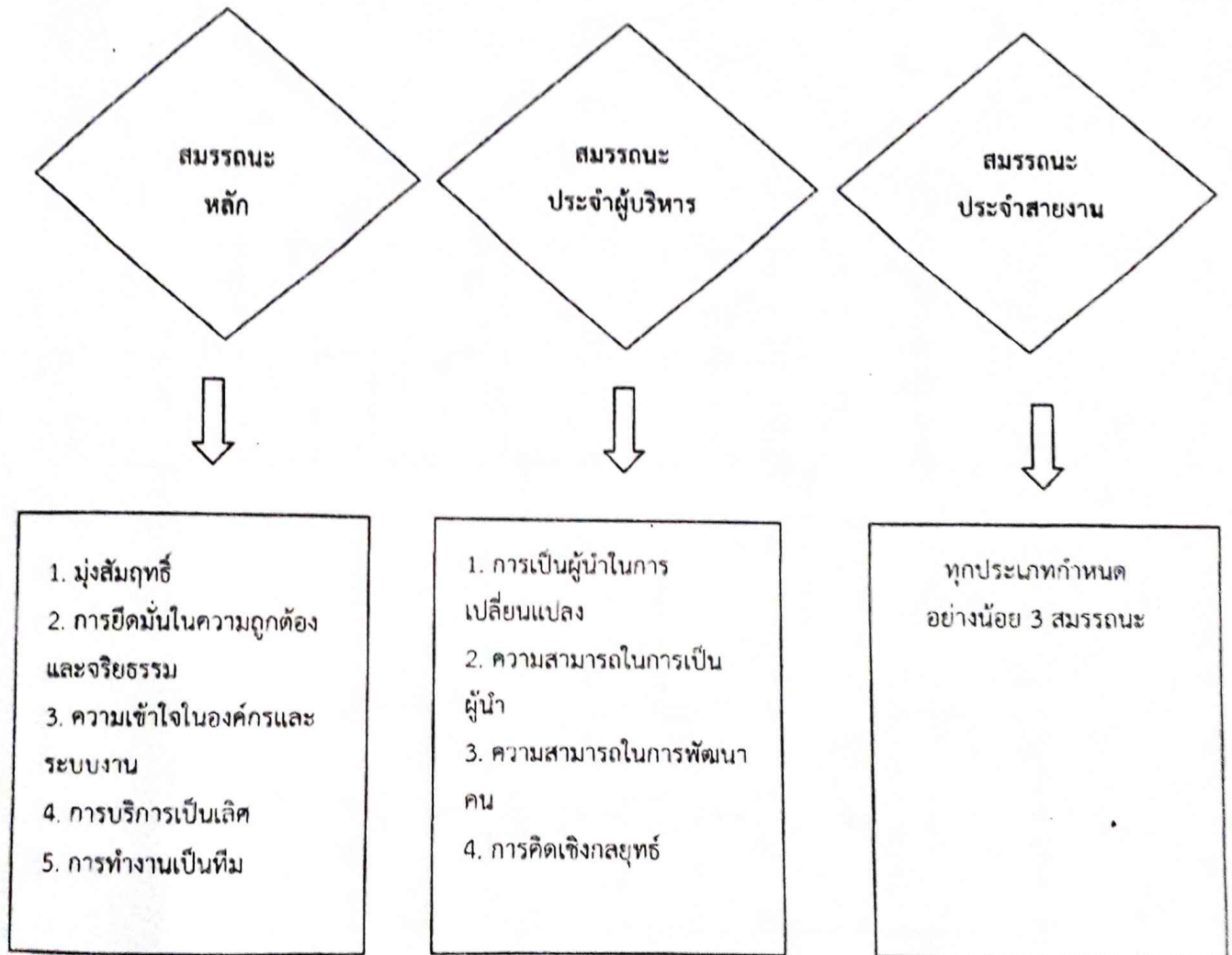
**สมรรถนะหลัก** คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

**สมรรถนะประจำผู้บริหาร** คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมี  
ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

**สมรรถนะประจำสายงาน** คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ  
เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น

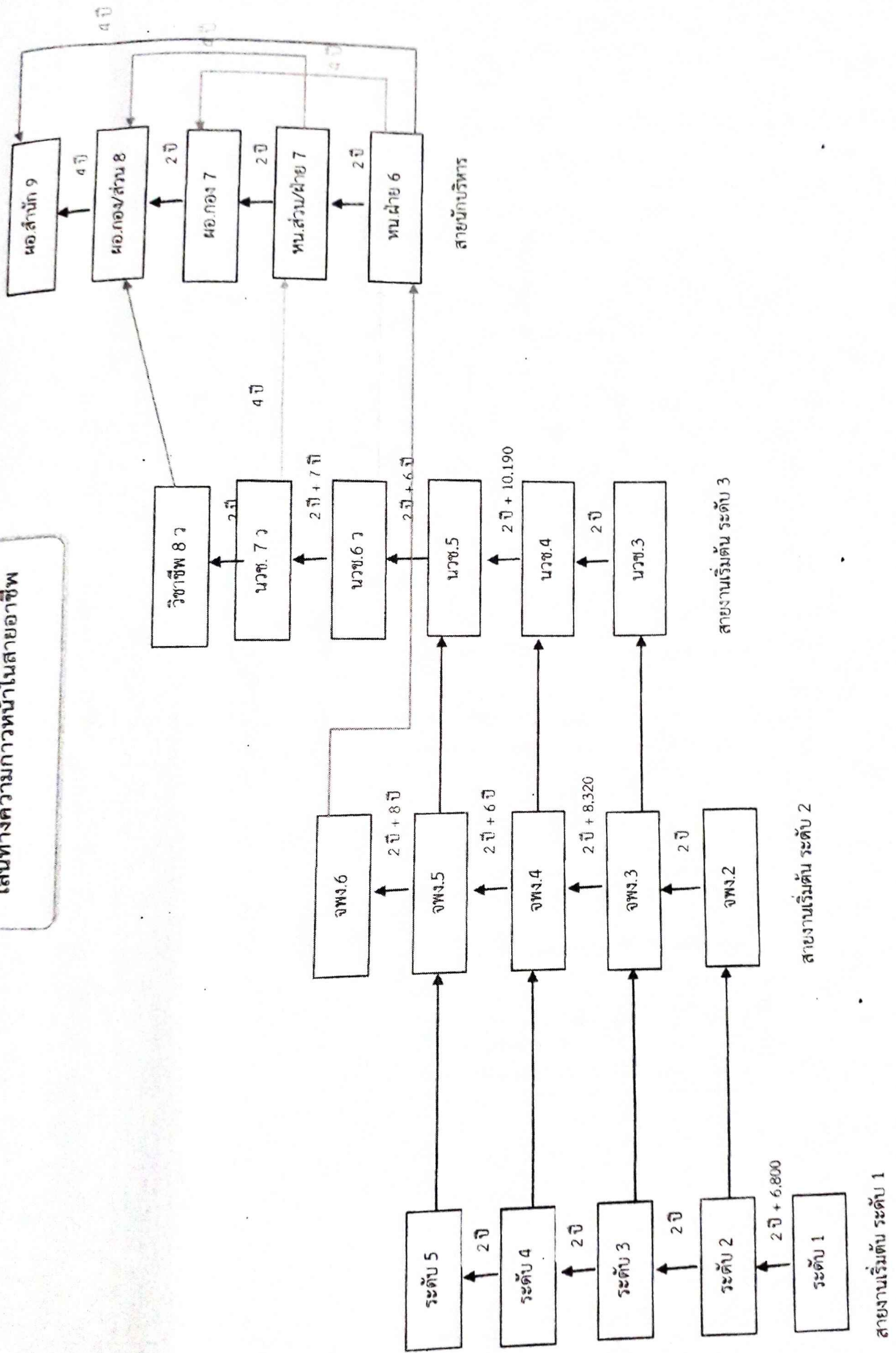


สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน





## เส้นทางการค้าทางน้ำในสายอาชีพ



เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง

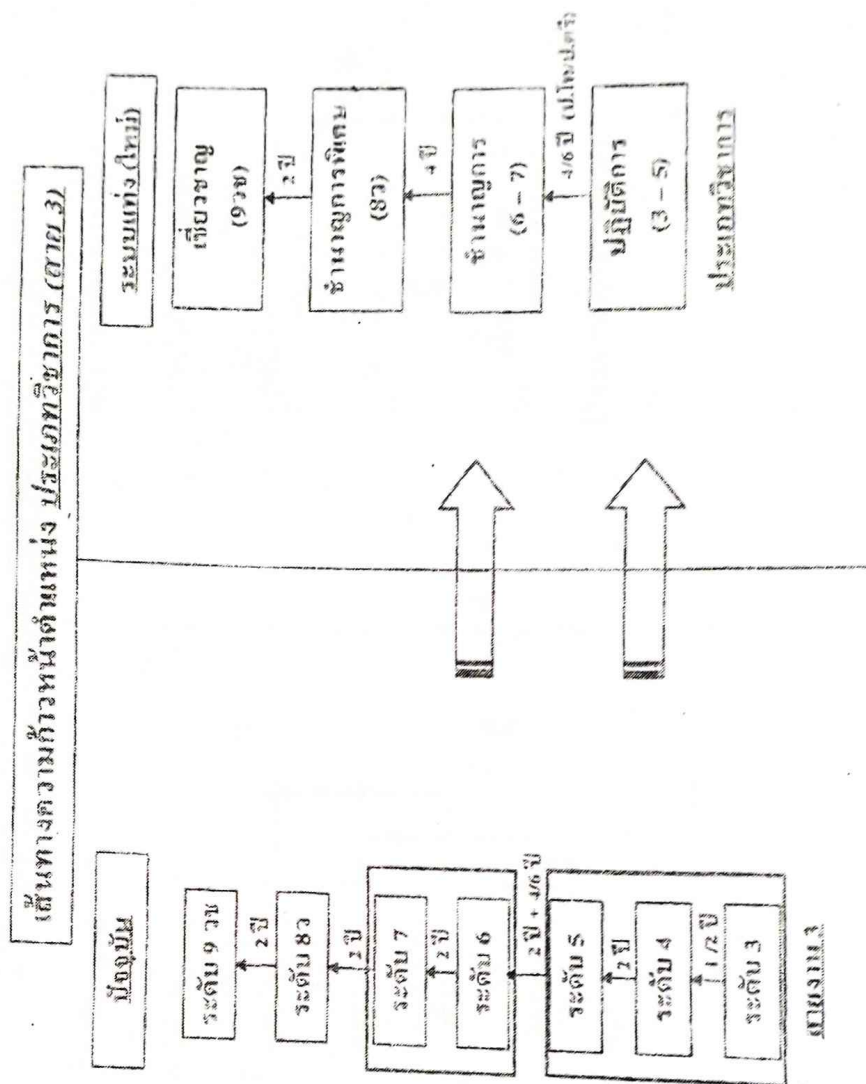
ระบบซี  $\Leftrightarrow$  ระบบแท่ง

เส้นทางความก้าวหน้าแต่ละตำแหน่ง ประเภททั่วไป (ตาม 1/2)



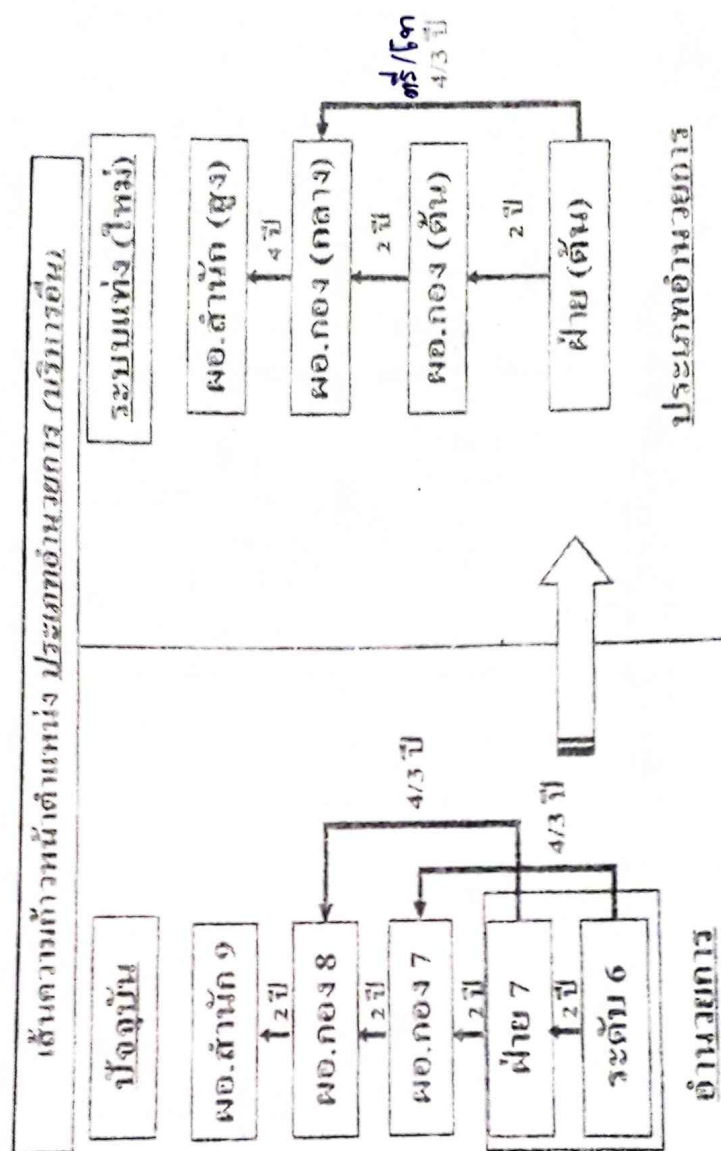
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

ระบบซี ↔ ระบบแท่ง



เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

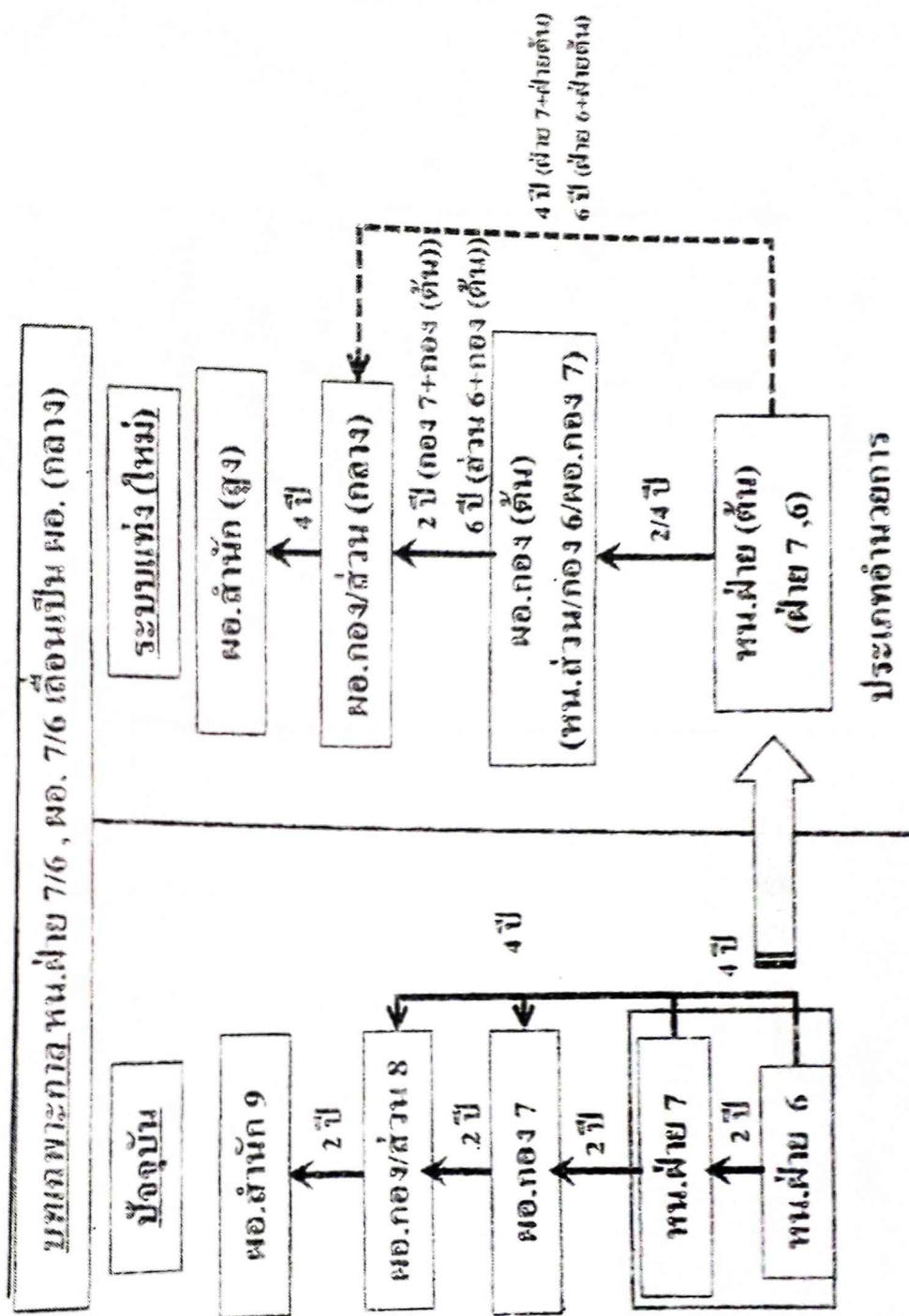
ระบบซี ⇌ ระบบแท่ง







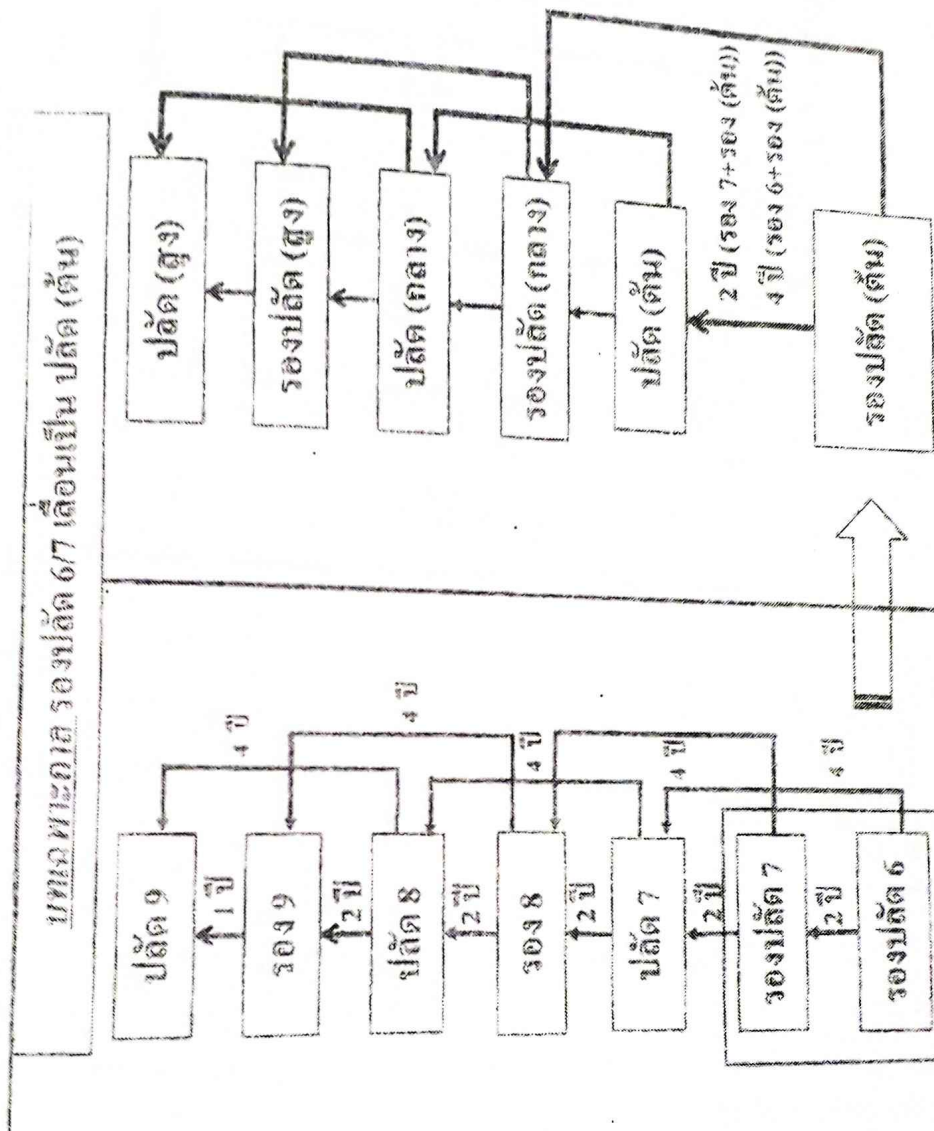
บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 7/6 เลื่อนเป็น ผอ.(กลาง)



ระบอบแห่ง

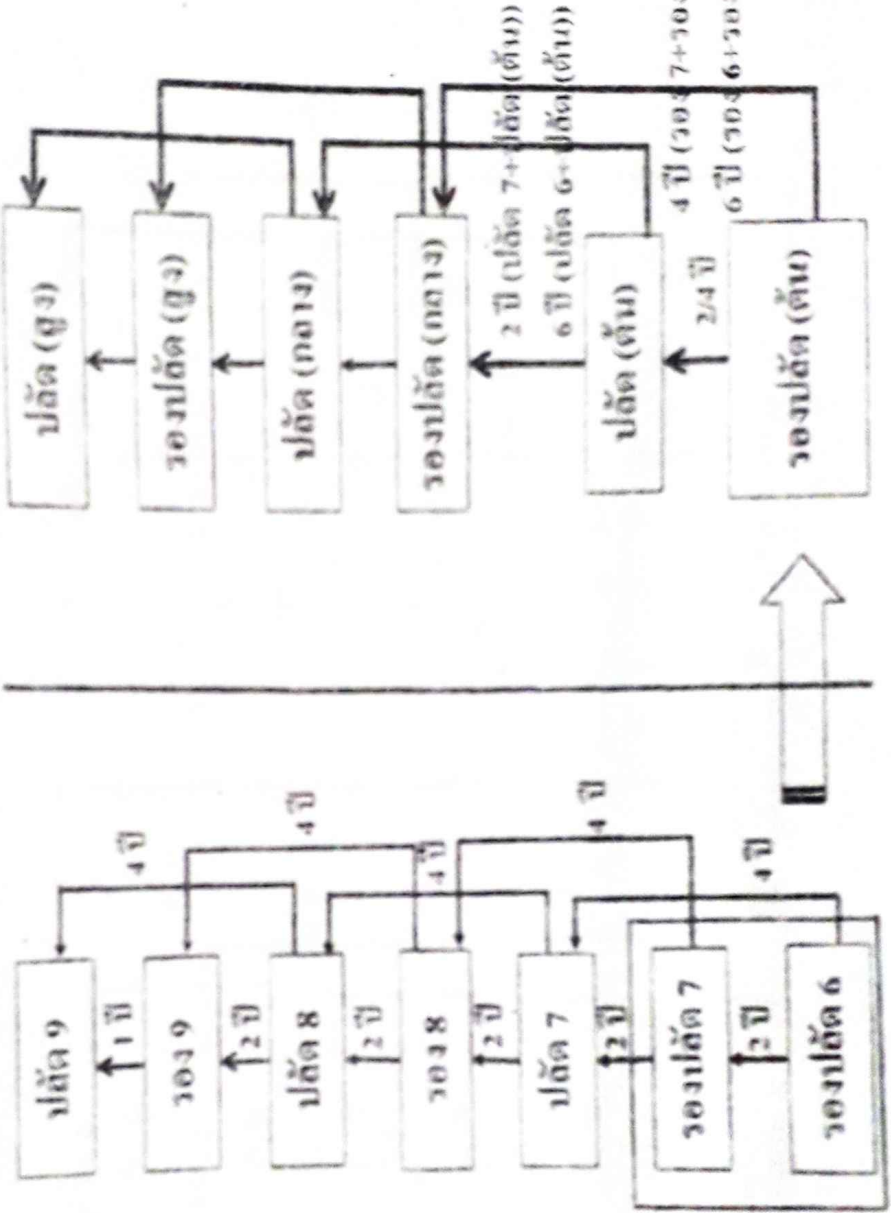


บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นปลัด (ต้น)

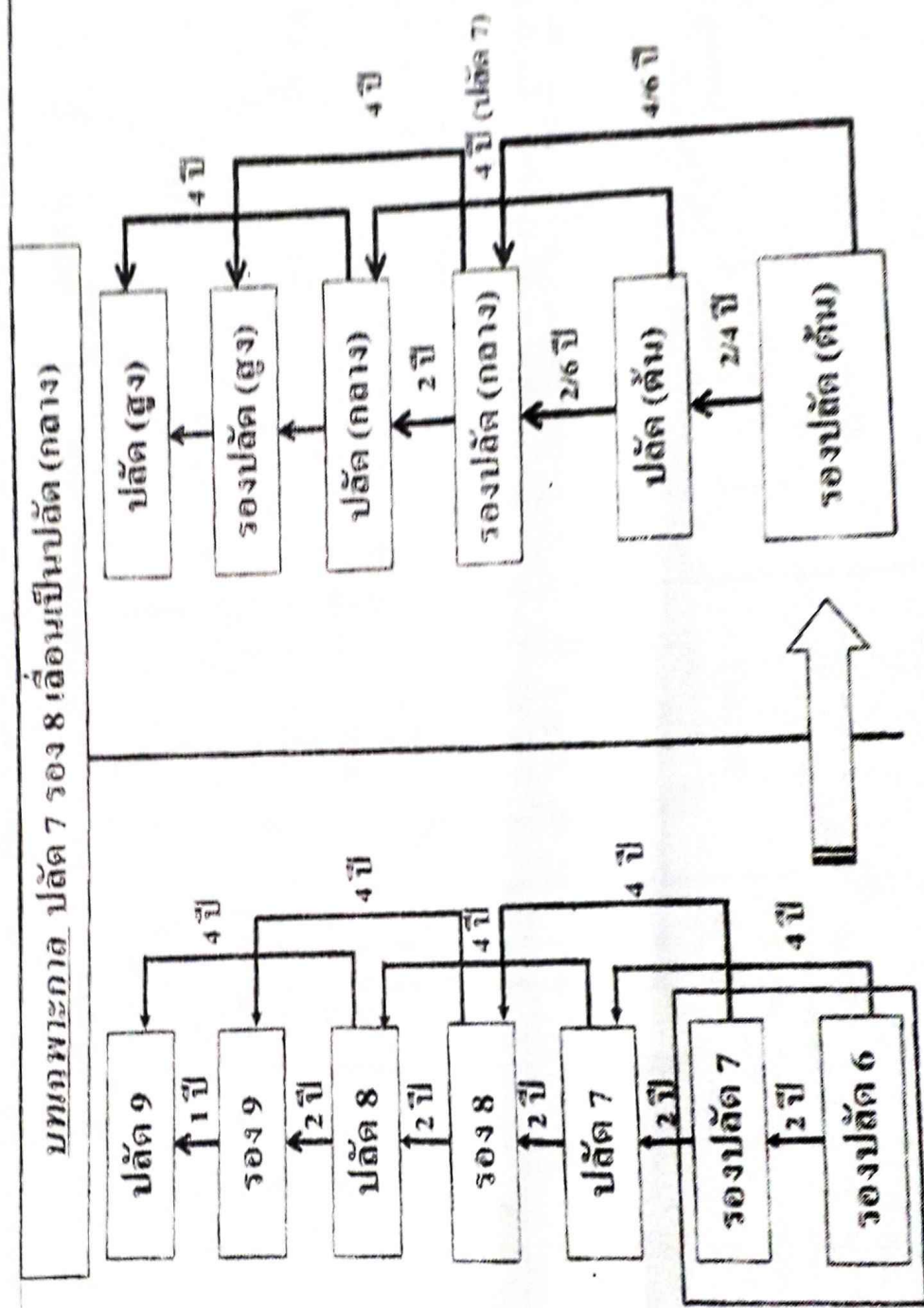




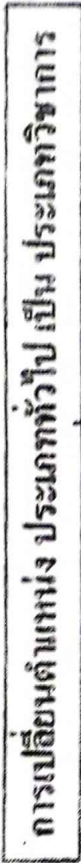
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นรองปลัด (กลาง)



บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รอง 8 เลื่อนเป็นปลัด (กลาง)



การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน)

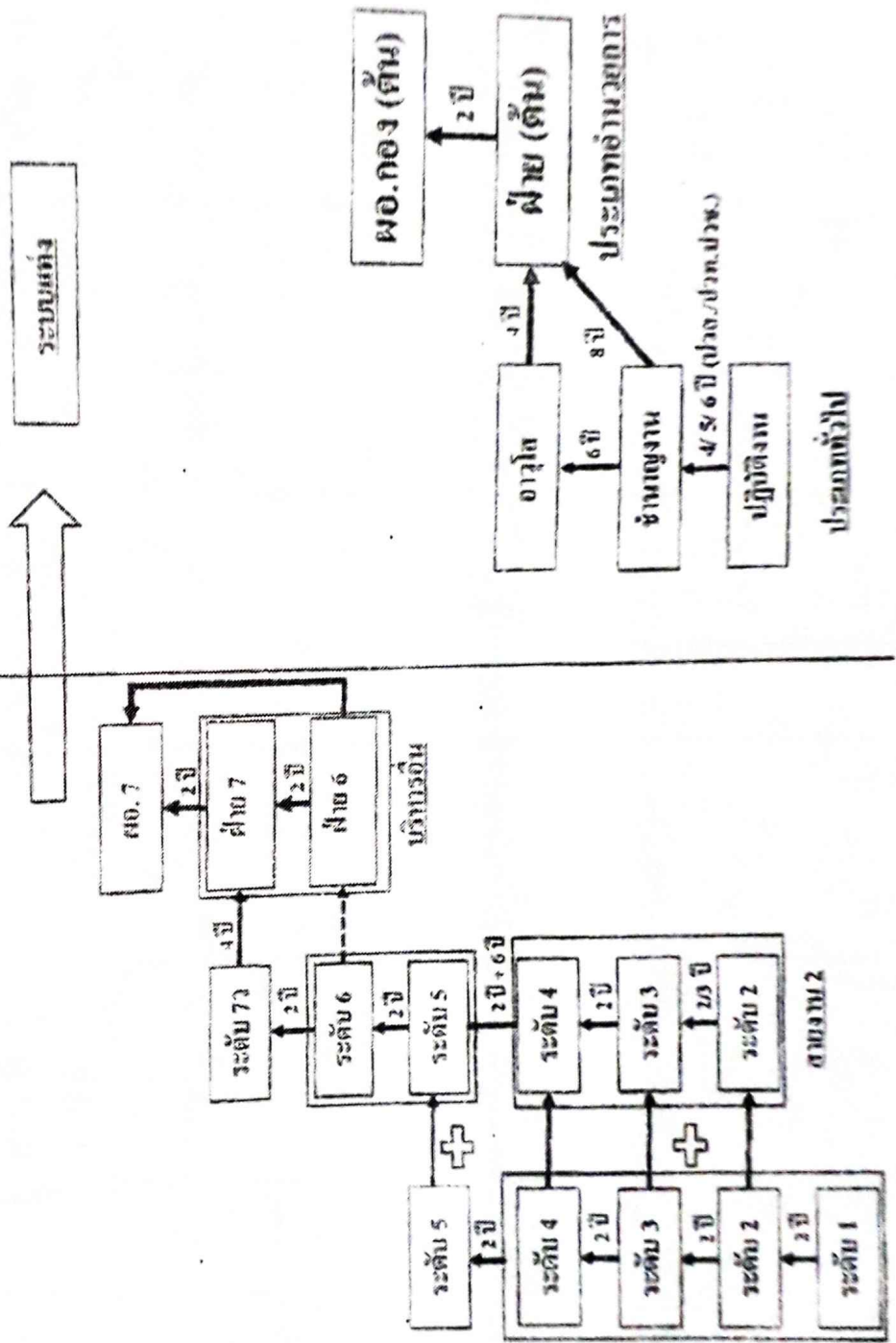






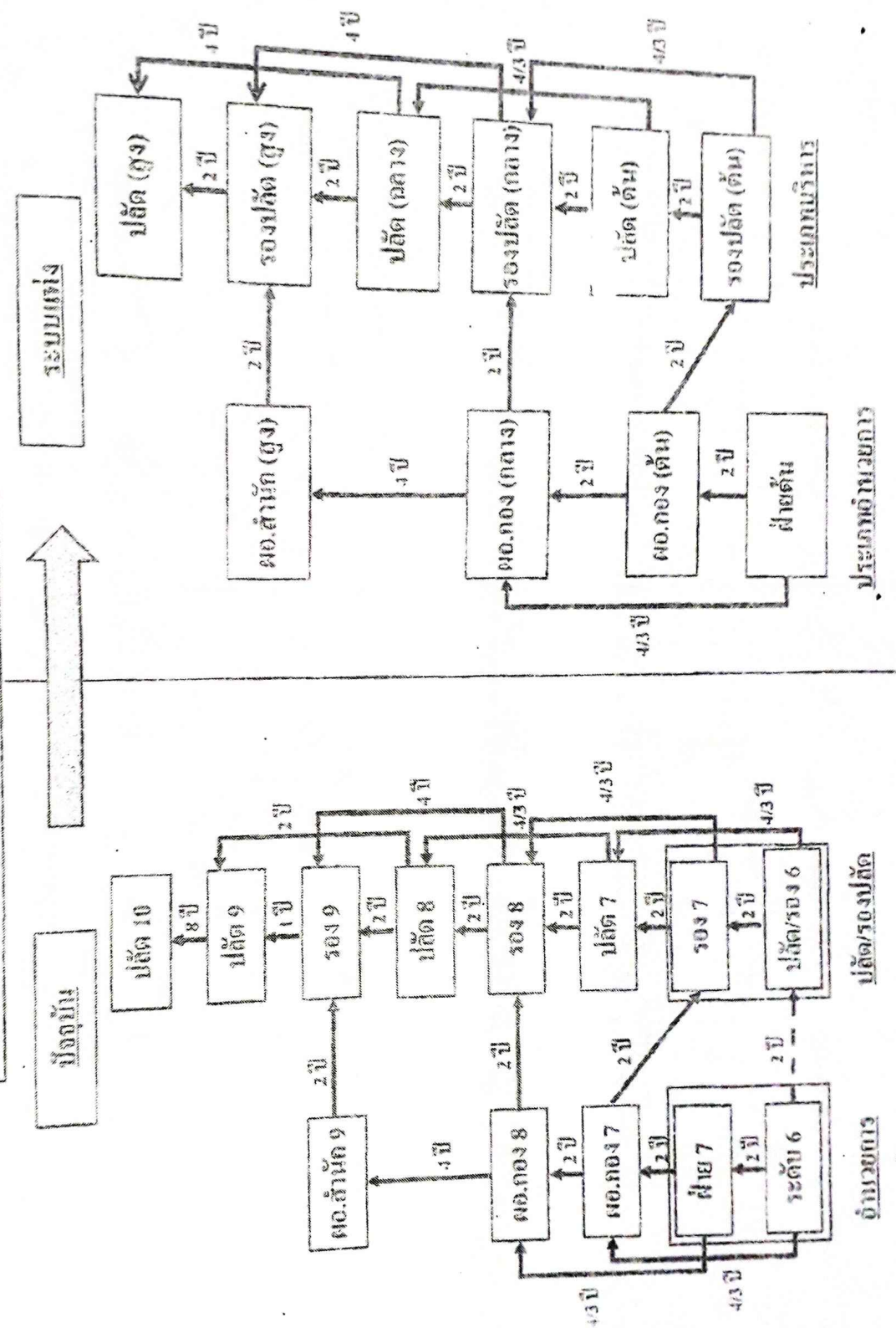
# บทเฉพาะกาล การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง สาย 1/2 เป็นประเภทอำนาจการ

บทเฉพาะกาล การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง สาย 1/2 เป็น ประเภทอำนาจการ



การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ

การเปลี่ยนตำแหน่ง ประเภทงานบริการ



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

