



แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path)

องค์การบริหารส่วนตำบลกำปง
คำเกอโนนไถย จังหวัดนราธิวาส



แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path)

องค์การบริหารส่วนตำบลกำปัง
อำเภอโนนไทย จังหวัดนราธิวาส

บทหน้า

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำปัง มี วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรกิดความ มั่นใจในระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำปัง ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนา ตนเองไปสู่ความสำเร็จใน อาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการ จัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้เป็นการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็น การเตรียมความพร้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับ เข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง ซึ่งจะ เข้าสู่ระบบในวันที่ 1 มกราคม 2559 นี้

งานการเข้าหน้าที่
สำนักงานปลัด
ธันวาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1
2. การเปรียบเทียบโครงสร้างขั้นงานและประเภทตำแหน่ง	1
3. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซึ่กับระบบแท่ง	2
4. การแบ่งประเภทสมรรถนะ	2
5. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	3
6. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)	4
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน 3/4)	5
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอาชญากรรมท้องถิ่น (ฝ่าย/กอง)	5
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัด/ปลัด)	6
- แผนความก้าวหน้าในอาชีพ	6
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ	7
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทอาชญากรรมท้องถิ่น	7
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น	8

กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- ❖ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน
คุณภาพผลงาน
- ❖ เน้นการทำงานเป็นทีม
เชี่ยวชาญในงาน
- ❖ เก่งการบูรณาการ
- มีแรงปรารถนาในการเน้น
ความสำเร็จ
- เน้นความเป็นเลิศและความ
นวัตกรรม



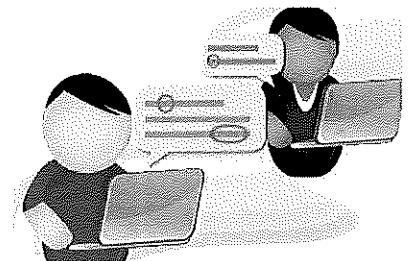
กลุ่มผู้บริหาร



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/ ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

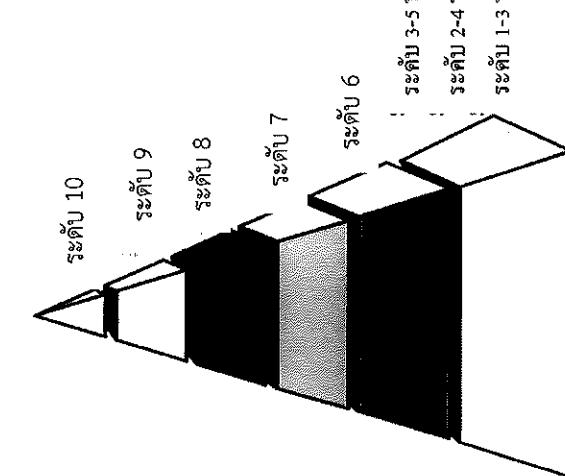
จริยธรรม เก่งงาน(Smart)

การเปลี่ยบเทียบโครงสร้างชนงานและประเพณีทำแห่ง

เปรียบเทียบโครงสร้างชนงานและประเพณีทำแห่ง

โภช

ไชจ



จำแนกกลุ่มตามหน่วยที่ 4 ประภาก
แบบซึ่งในแต่ละชั้นงานแต่ละ โครงสร้าง
จะแยกเป็น 10 ระดับ

หัวไป

วิชาการ
อุปกรณ์

บริหาร

จําแนกกลุ่มตามหน่วยที่ 4 ประภาก

- แต่ละชั้นเริ่มต้นที่ระดับตามค่างานและ โครงสร้าง

การทํางาน ไม่องค์กร

แบบซึ่งในแต่ละชั้นงานแต่ละ โครงสร้าง
จะแยกเป็น 10 ระดับ

- แบบซึ่งในแต่ละชั้นงานแต่ละ โครงสร้าง
จะแยกเป็น 10 ระดับ

- กำหนดชื่อเริ่มต้นค่าตามหน่วยที่ 4 ประภาก

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซึ่กับระบบแท่ง

ระบบซึ่ง		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 1/2	ระดับ 1 – 4	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ 5 – 6	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ 7	ทั่วไป	อาชุโส
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3	ระดับ 3 – 5	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ 6 - 7	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ 8	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ 9	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่ไม่ใช่ตำแหน่งปลัด) (รองปลัด)	ระดับ 6 – 7	อำนวยการห้องถิน	ต้น
	ระดับ 8	อำนวยการห้องถิน	กลาง
	ระดับ 9	อำนวยการห้องถิน	สูง
สายงานนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ 6 – 7	บริหารห้องถิน	ต้น
	ระดับ 8	บริหารห้องถิน	กลาง
	ระดับ 9 -10	บริหารห้องถิน	สูง

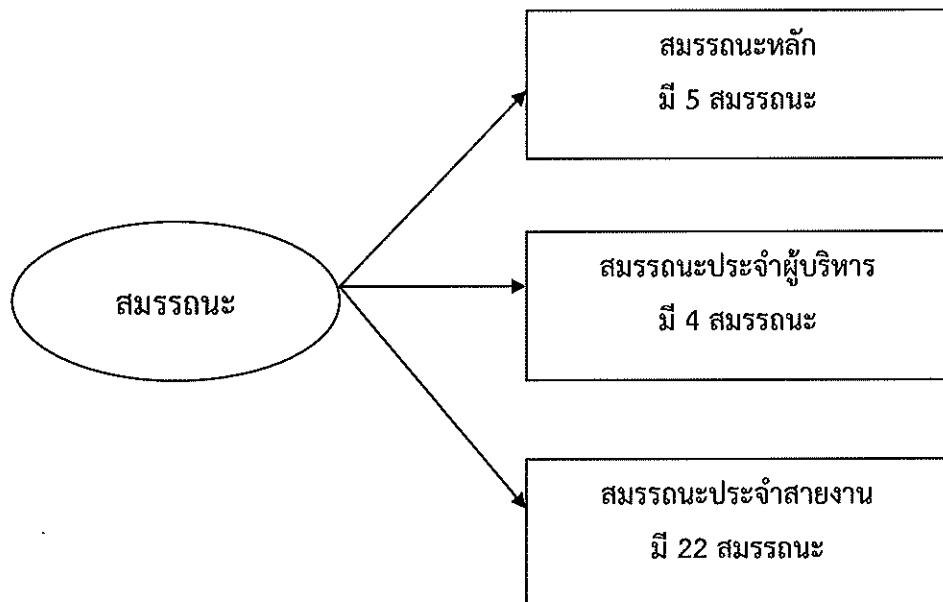
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

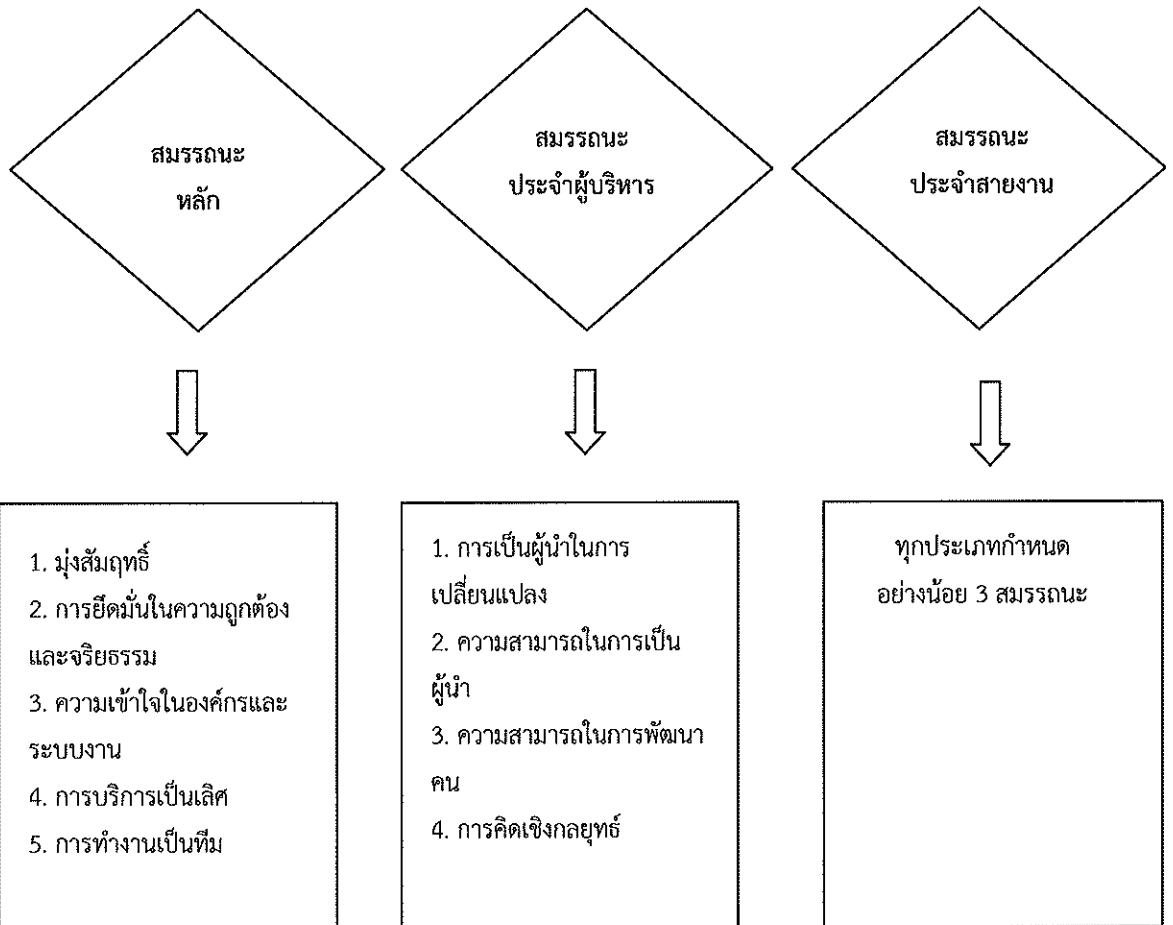
สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

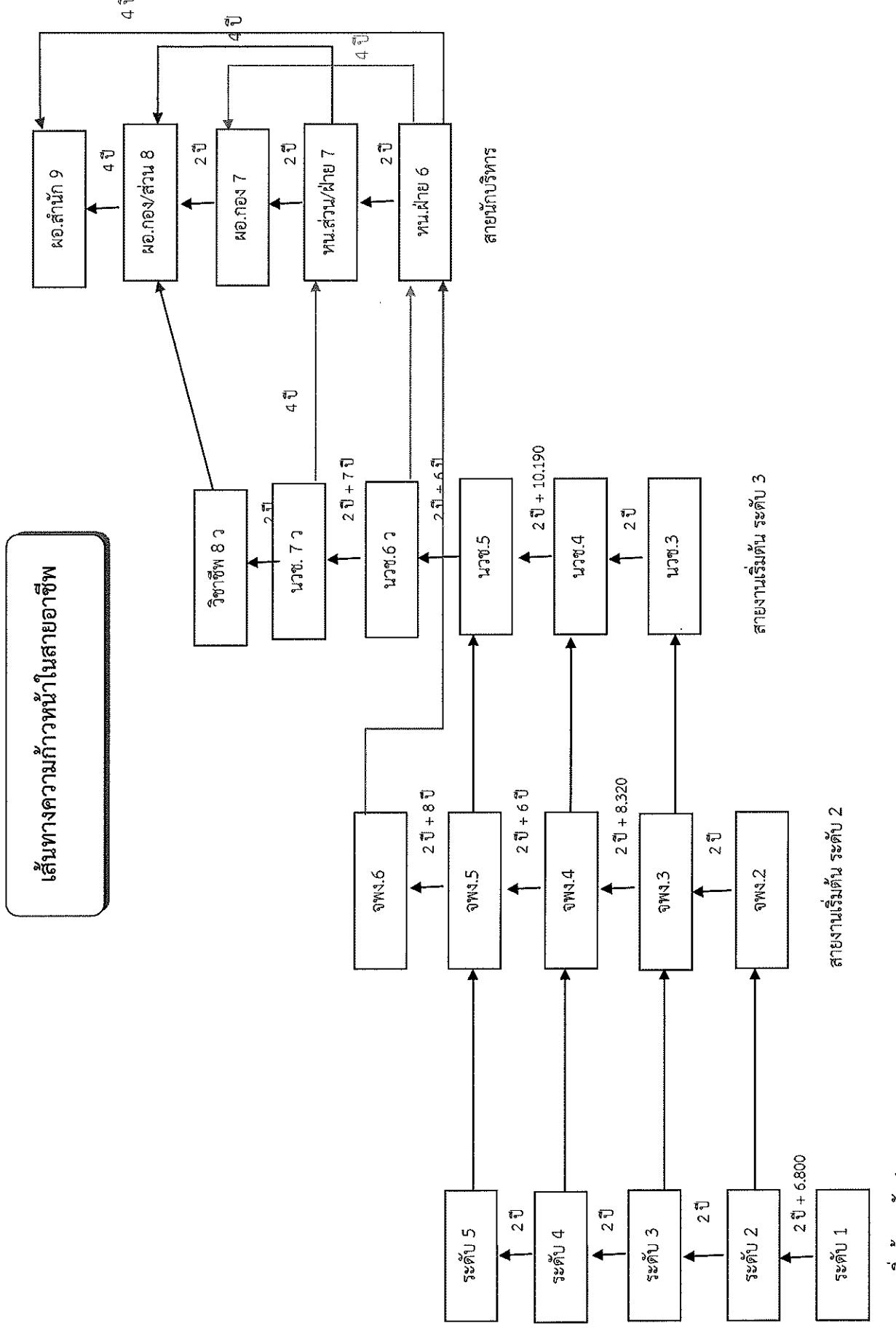
สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมี ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ยิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน





ສາຍັກນິ້ນຮັບຕັບ 1

ສາຍັກນິ້ນຮັບຕັບ 2

ສາຍັກປິບການ

ຈຸນໍາ 1

ຈຸນໍາ 2

ຈຸນໍາ 3

ຈຸນໍາ 4

ຈຸນໍາ 5

ຈຸນໍາ 6

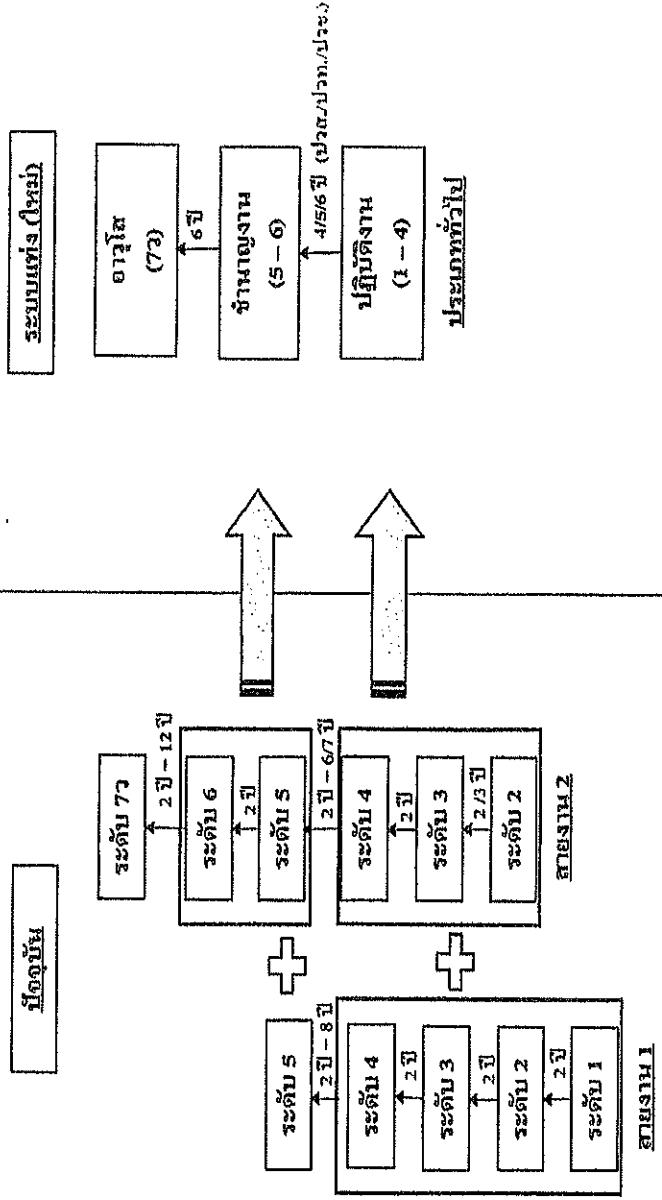
ຈຸນໍາ 7

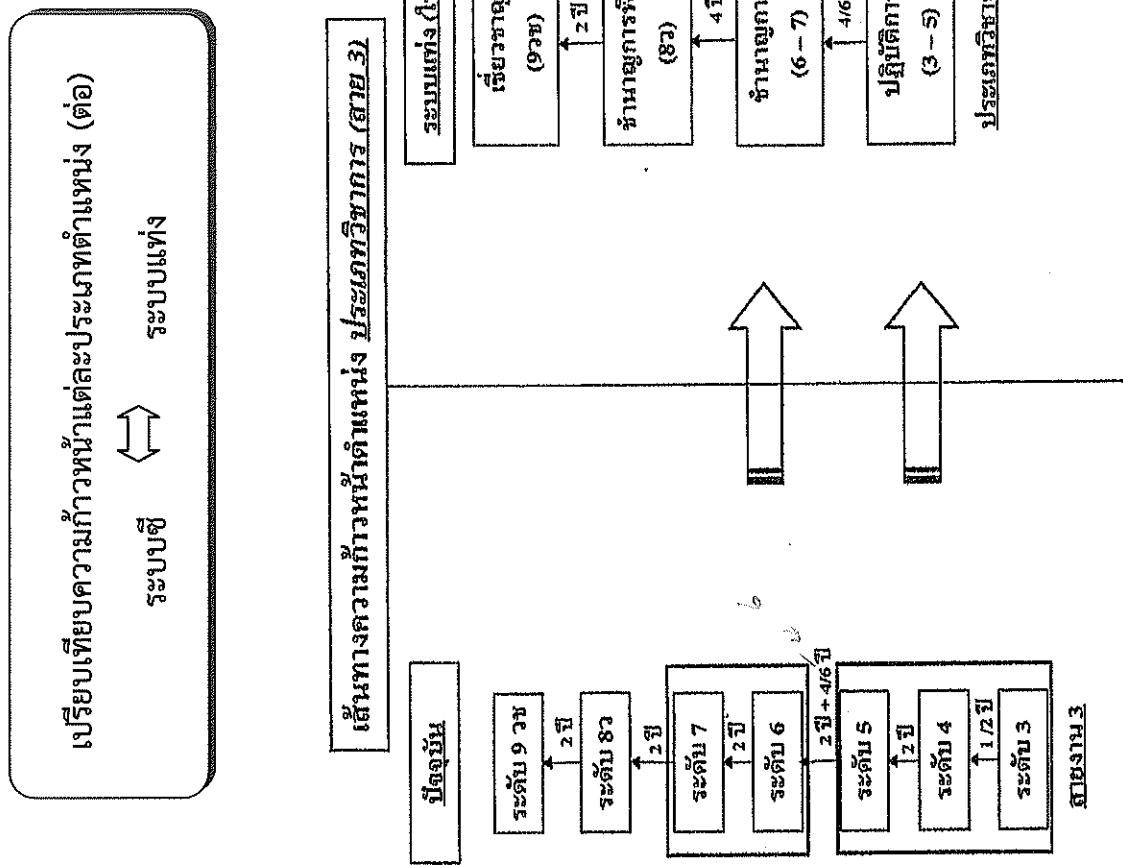
ຈຸນໍາ 8

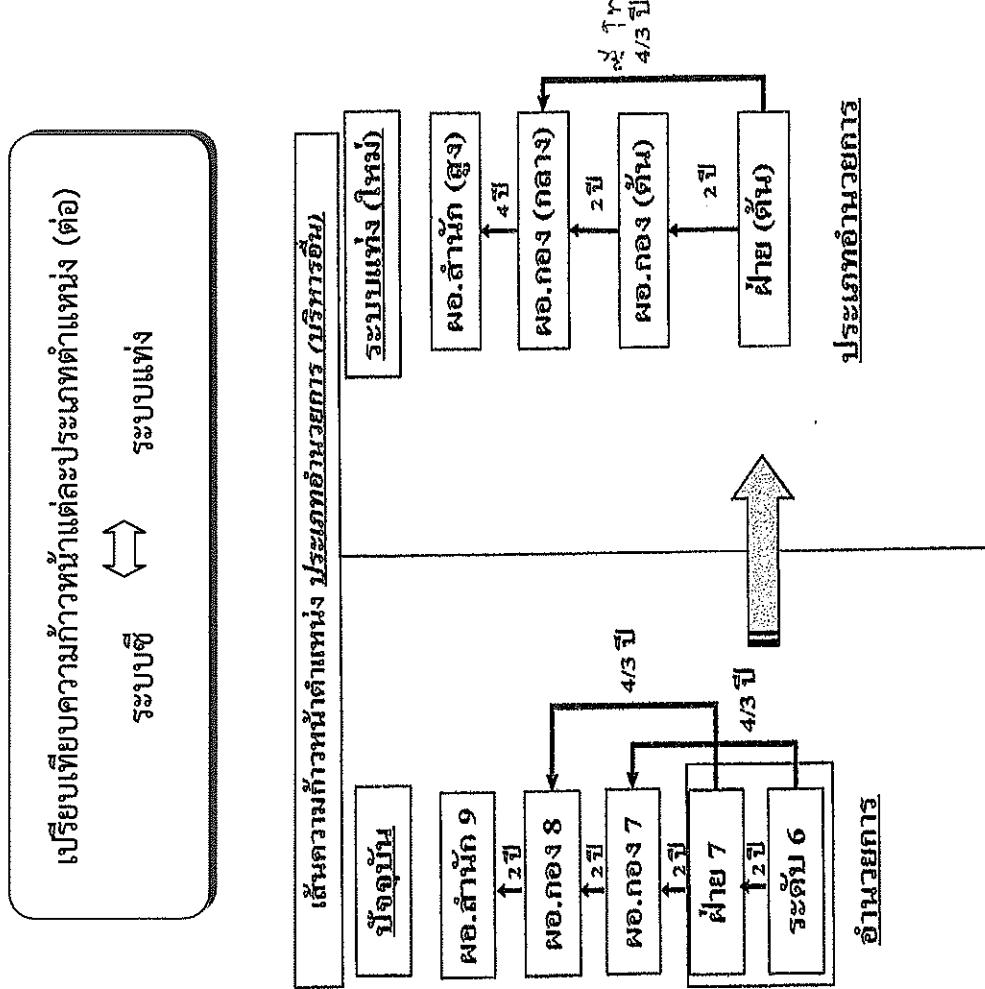
ຜູ້ສໍານັກ 9

เบริลเบทีบความก้าวหน้าแต่ละประเพณีทำให้
ระบบดีไซน์ ↔ ระบบแบบ

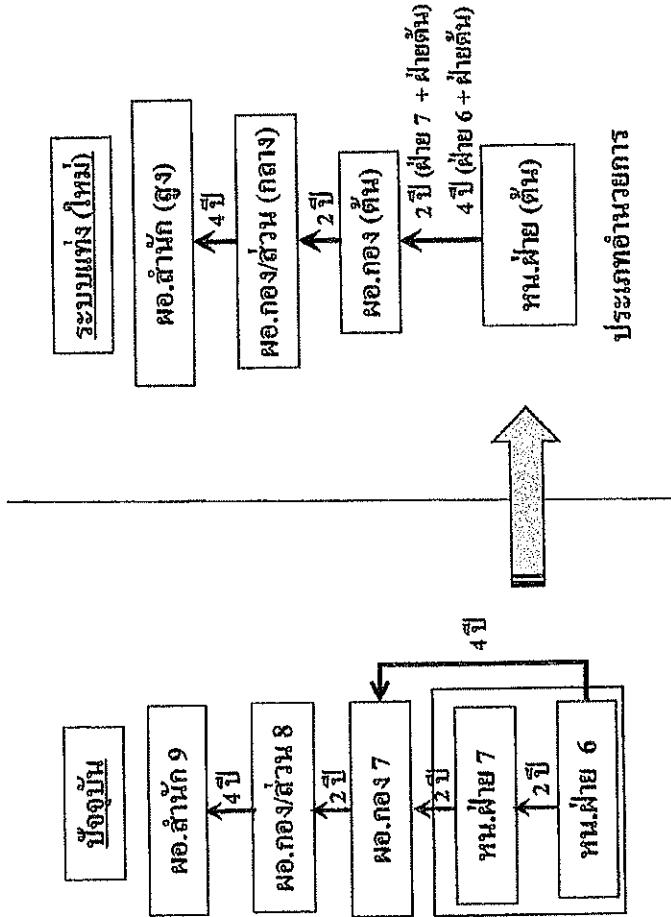
โครงสร้างความก้าวหน้าตามหลักโครงสร้าง (กราฟ I/2)



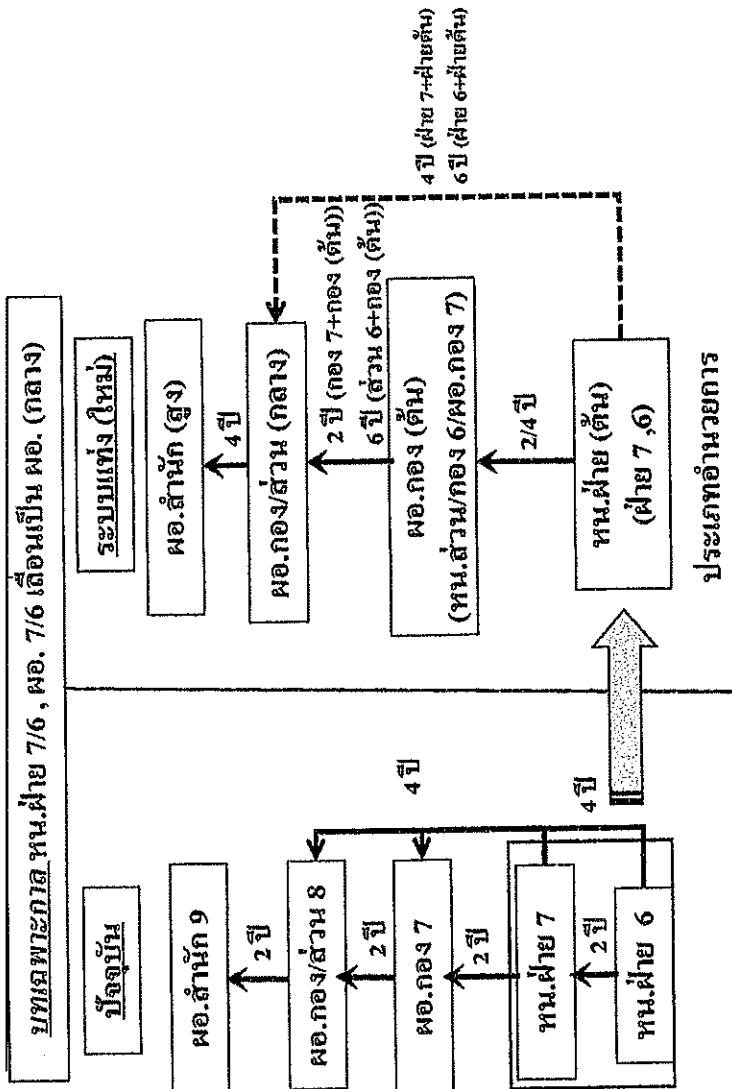


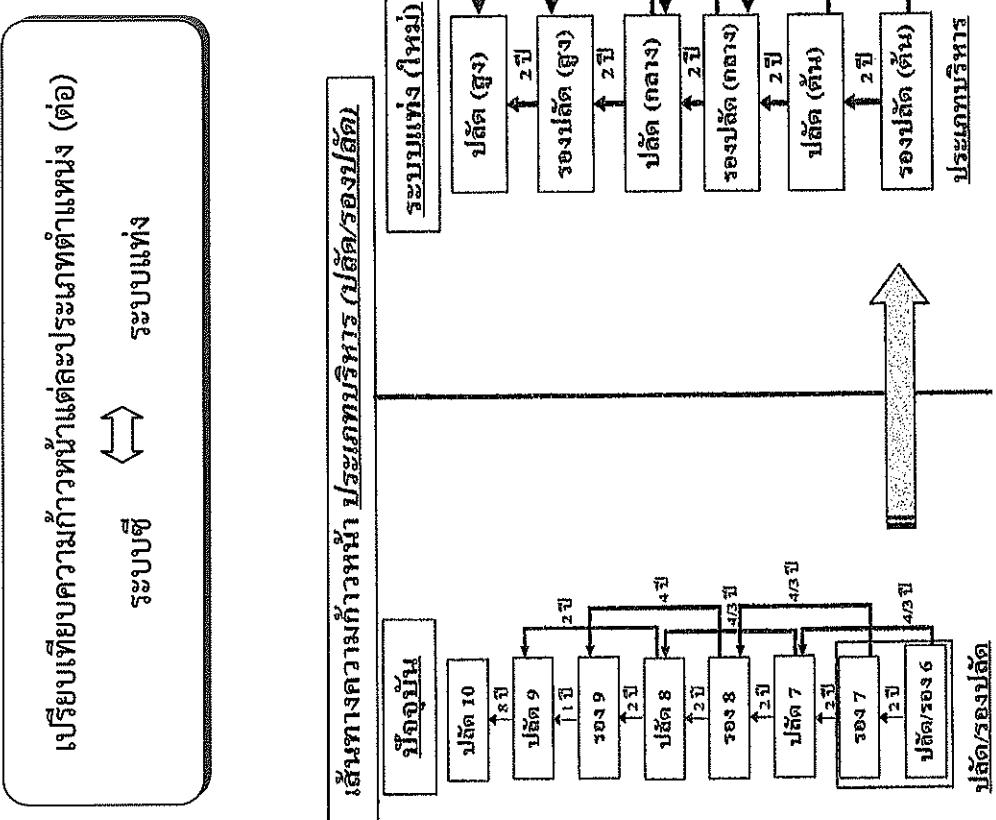


บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 6/7 เรื่องเป็น ผอ.(ต้น)

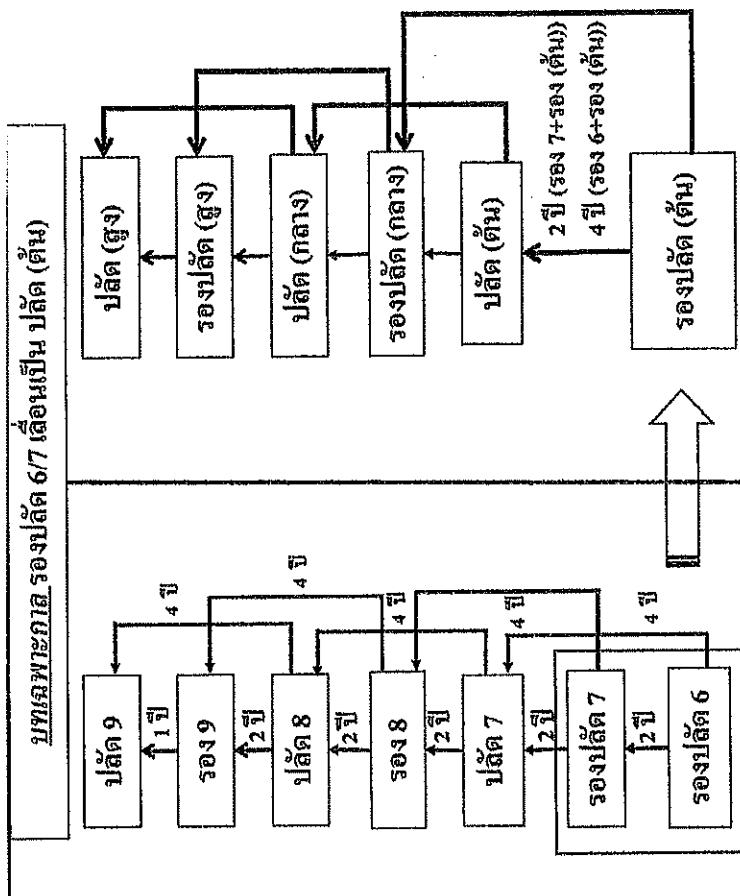


บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 7/6 เลื่อนเป็น ผอ.(กลาง)

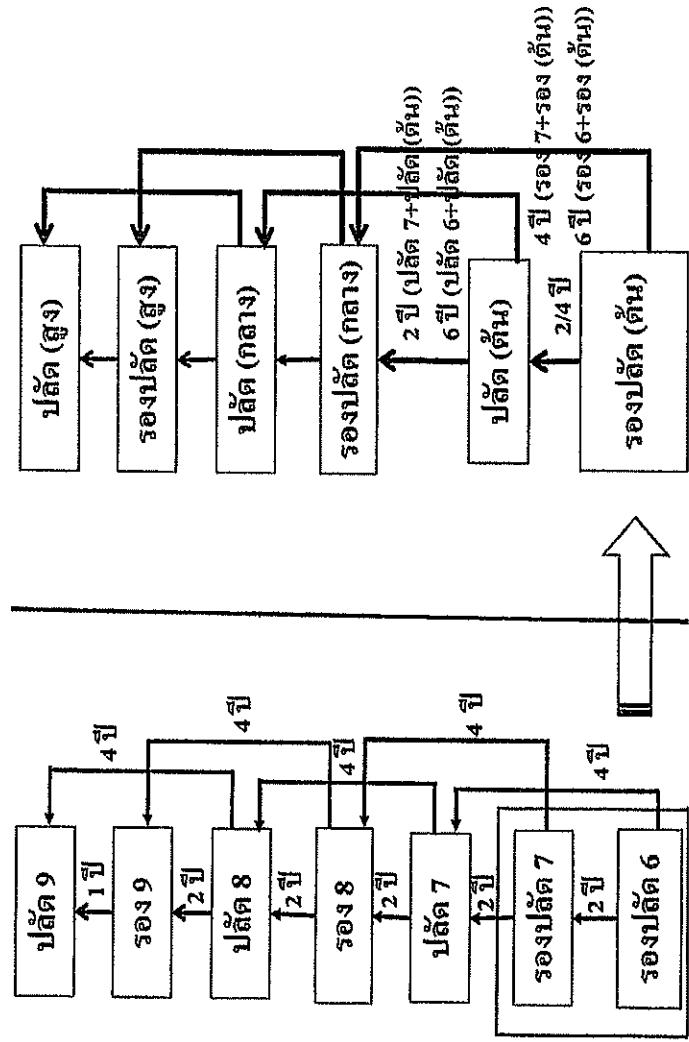




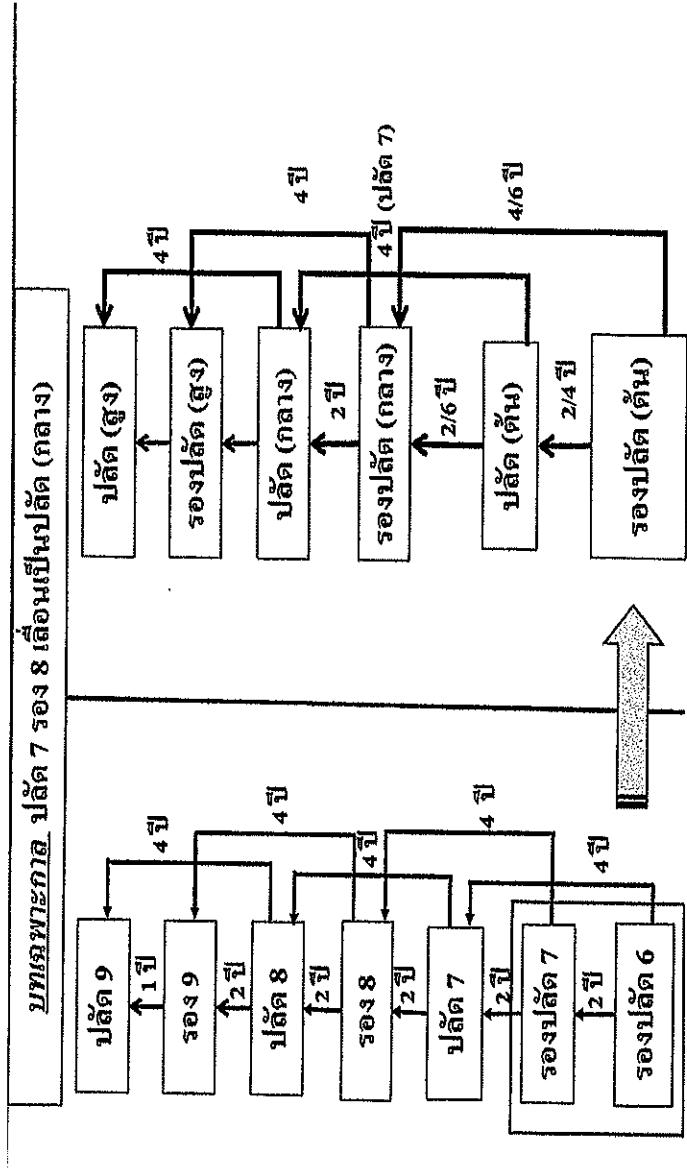
บทเฉพาะการ รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นปลัด (ตั้ง)



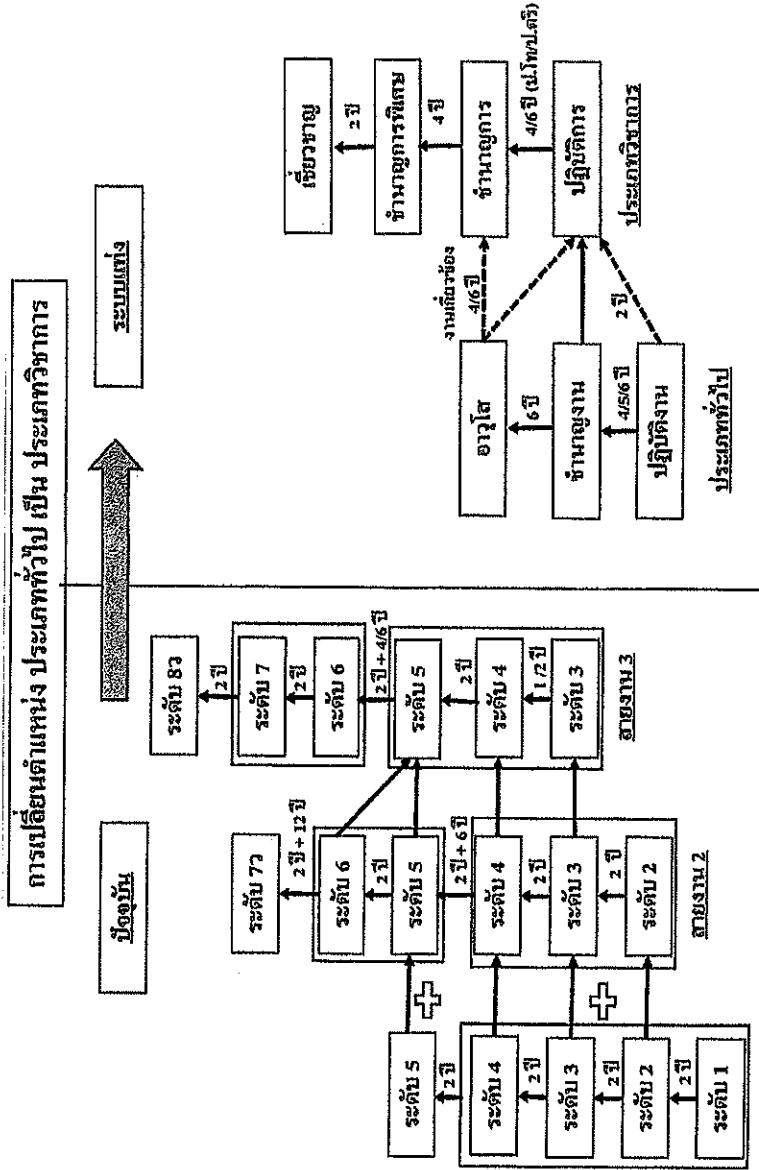
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นรองปลัด (กลาง)



บทเฉพาะกาล ปัลต 7 รอง 8 เลื่อนเป็นปลัด (กลาง)

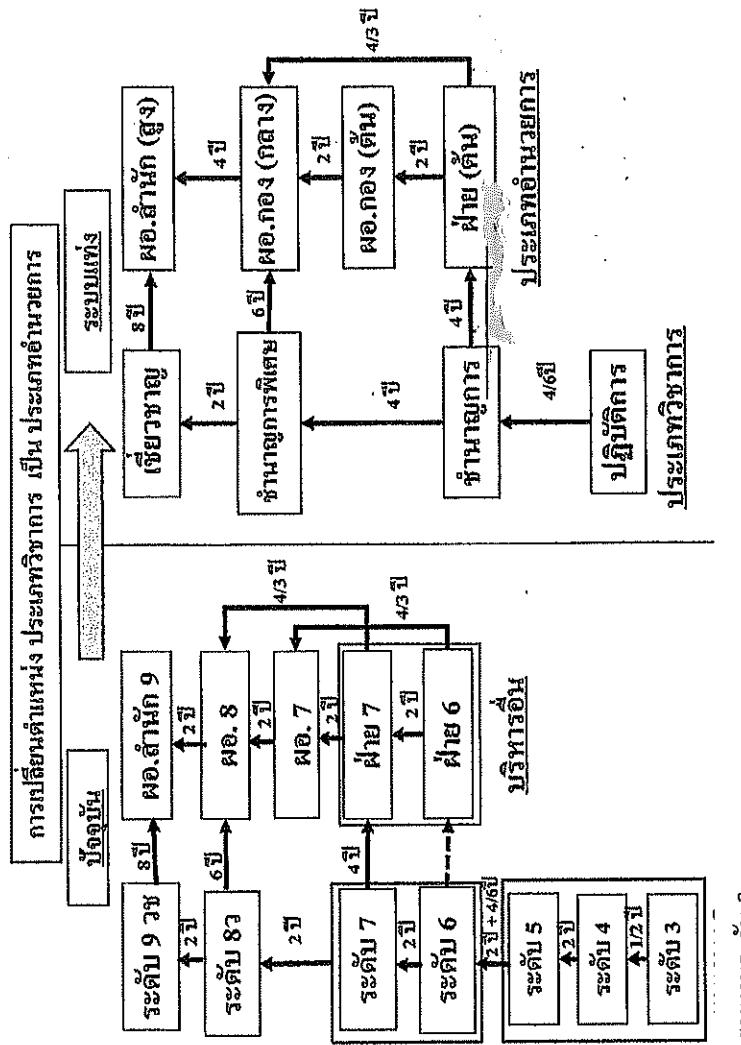


การเปลี่ยนตำแหน่ง ประเพณี เป็น ประธานวิชาการ



ส่ายงาน 1

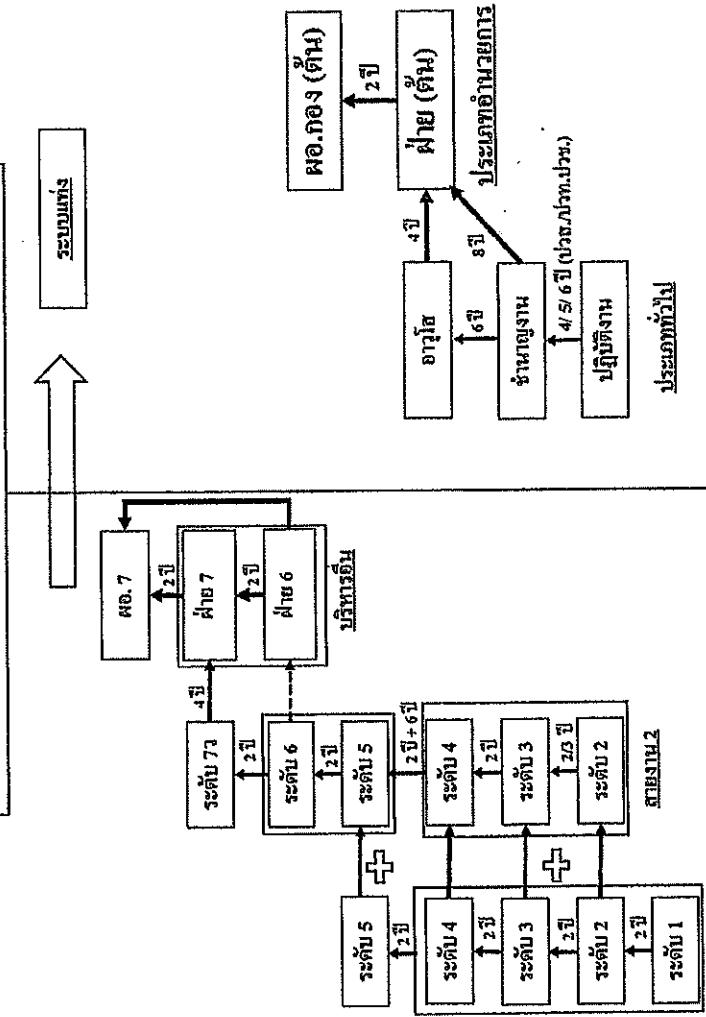
การเปลี่ยนประจำท่าสำรอง (สายงาน) ต่อ



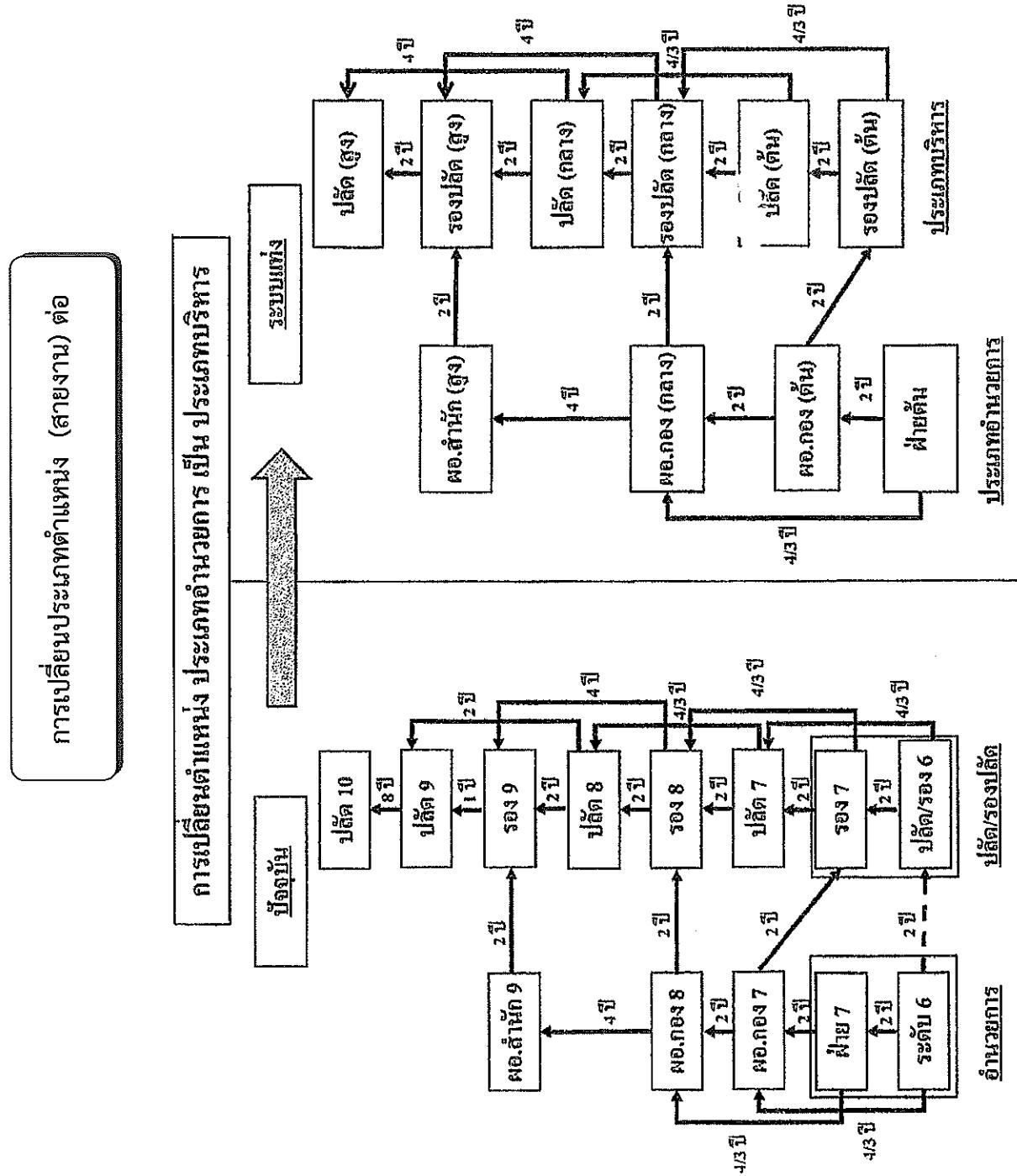
ส่วนราชการระดับ 3

บทเฉพาะกาล การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง สาย 1/2 เป็นประเพณีอันวายการ

ผู้ดูแลระบบ การเปลี่ยนตำแหน่ง สาย 1/2 เป็น ประเพณีอันวายการ



สายงาน 1



บุคลากรทางการศึกษา ผอ. กอง 6/7 เป้าหมายเป็น รองปลัด (ระดับบัณฑิต)

