



คู่มือการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู
อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

บทนำ

การจัดทำแผนการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูดใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

เอกสารฉบับนี้จะเน้นถึงการเปรียบเทียบการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของระบบเดิม และระบบปัจจุบัน (ระบบแห่ง) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1.กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1
2.การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	2
3.บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่กับระบบแห่ง	3
4.การแบ่งประเภทสมรรถนะ	4
5.สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	5
6.เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	6
7.ภาพรวมของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	13
8.หลักเกณฑ์เงื่อนไขการปรับปรุงระดับตำแหน่งและเลื่อนระดับ	14

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management Track)
และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

□ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน

□ เน้นการทำงานเป็นทีม

□ เก่งการบูรณาการ



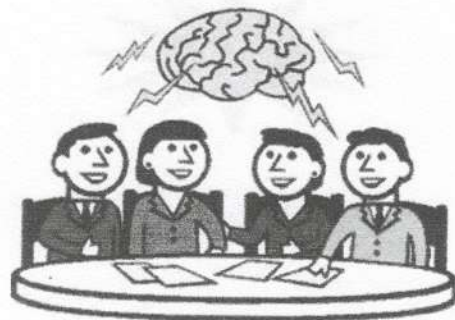
● มีแรงปรารถนาในการเน้นคุณภาพผลงาน

● เน้นความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญในงาน

● นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน

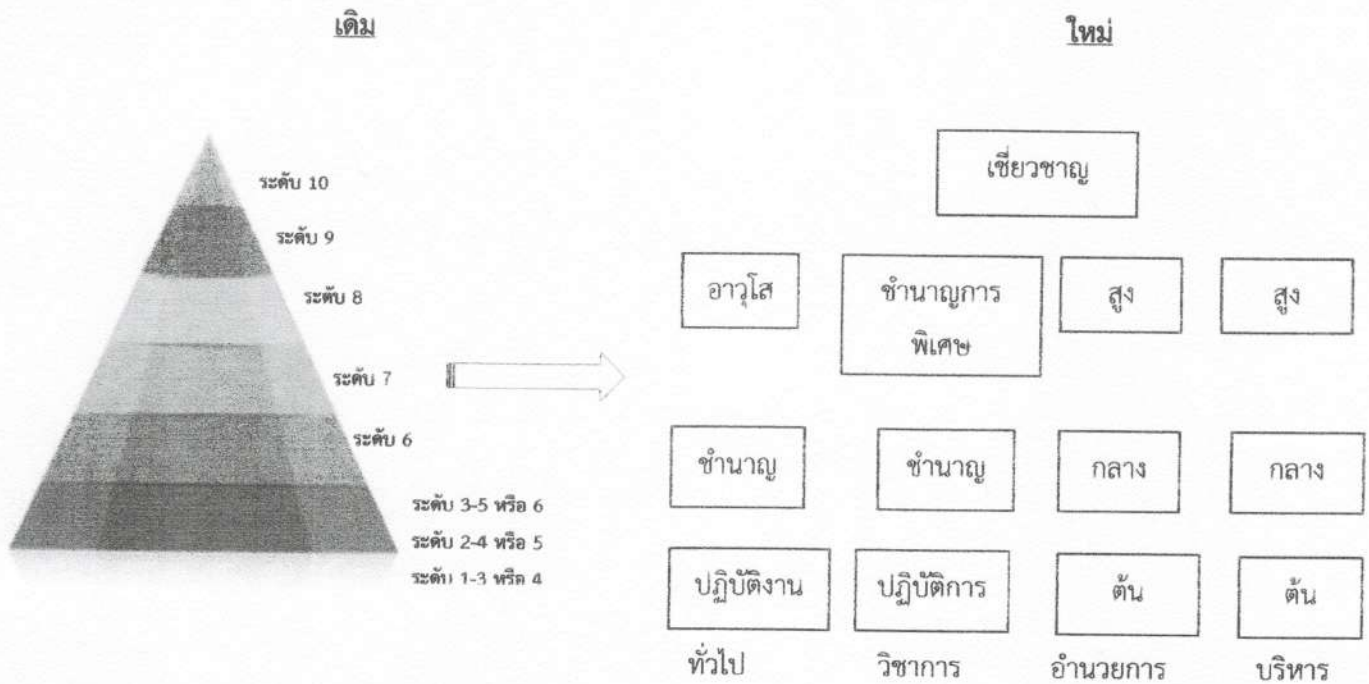


ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
จริยธรรม เก่งงาน (Smart)

ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
จริยธรรม เก่งงาน (Smart)

การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงาน
และประเภทตำแหน่ง

เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง



จำแนกเป็น 10 ระดับ
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

จำแนกเป็น 10 ระดับ
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

- จำแนกกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท
แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่างานและโครงสร้าง
- การทำงานในองค์การ
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ กำหนดชื่อเรียกกระดัด
ตำแหน่งแทนตัวเลข
- จำแนกกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท
แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่างานและโครงสร้าง
- การทำงานในองค์การ
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับกำหนดชื่อเรียกกระดัด
ตำแหน่งแทนตัวเลข

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแท่ง

ระบบซี		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 1/2	ระดับ 1 - 4	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ 5 - 6	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ 7	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 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

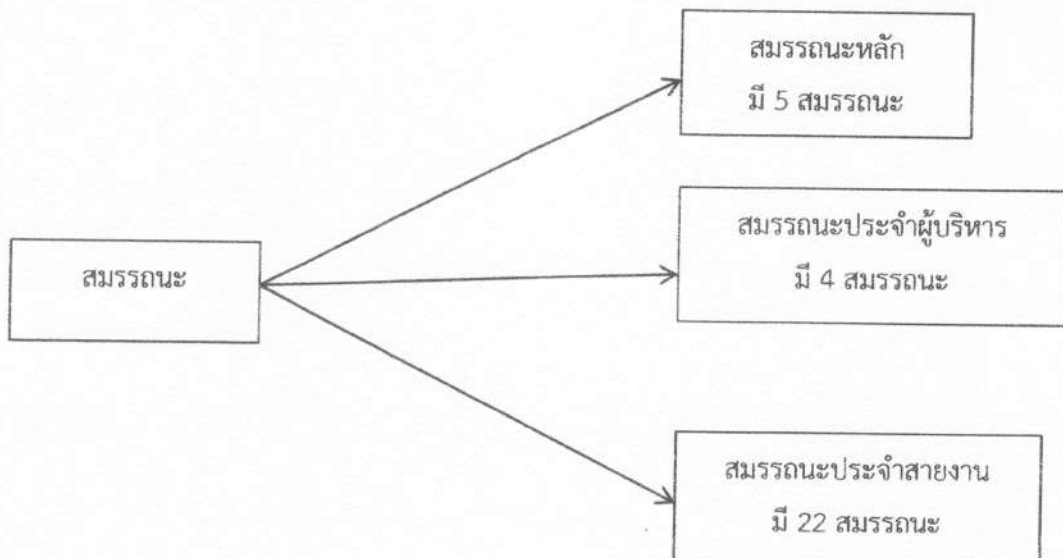
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

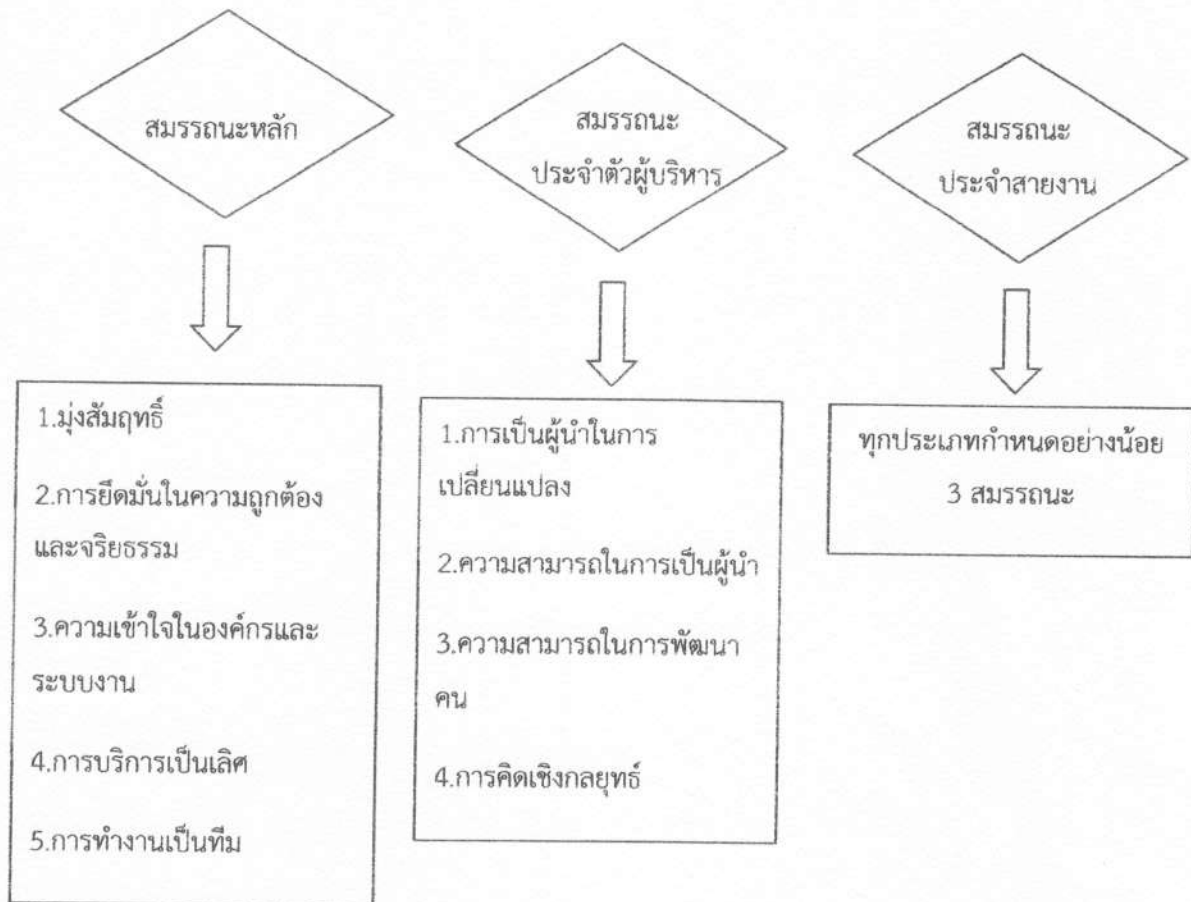
สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น

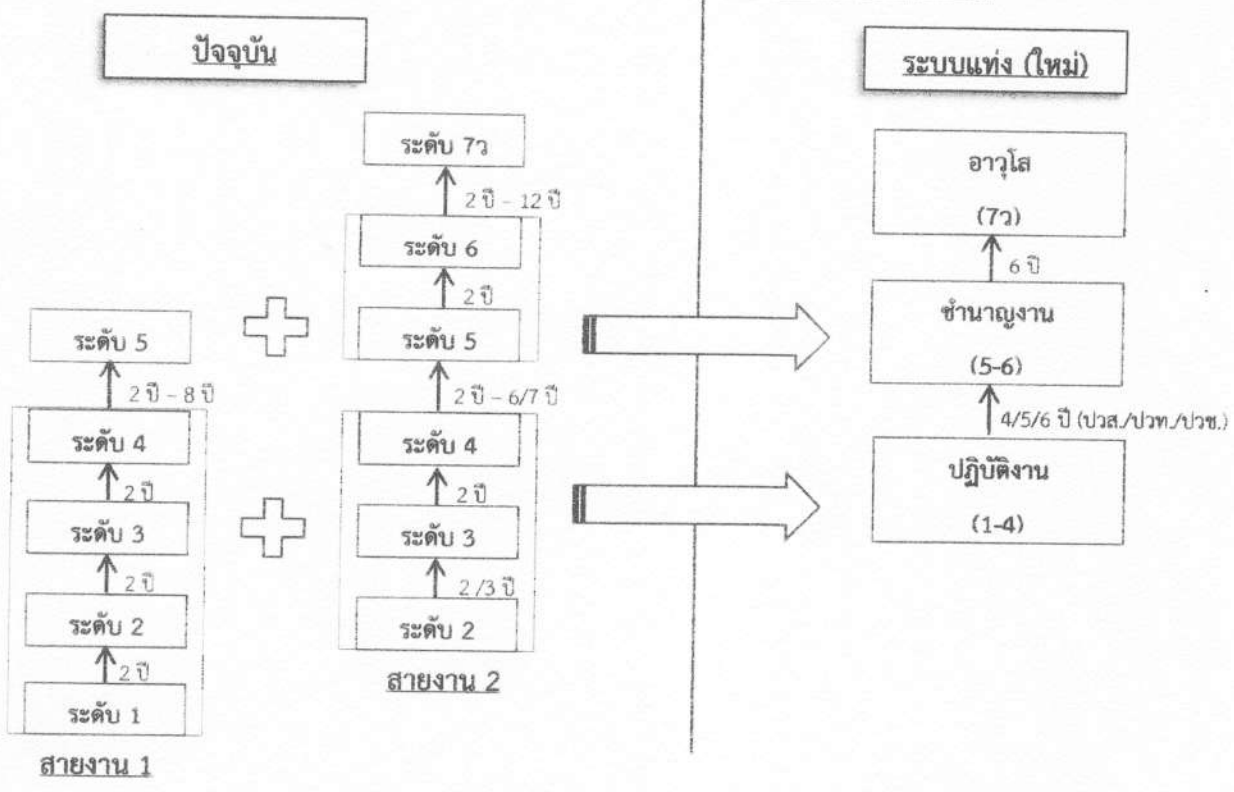


สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

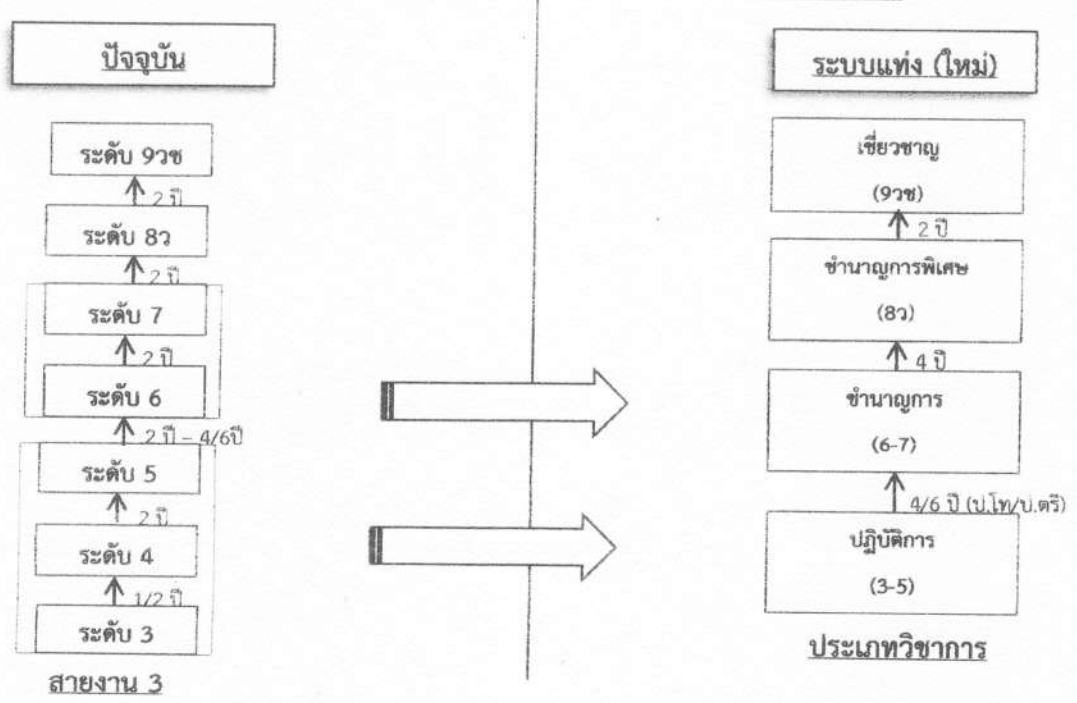


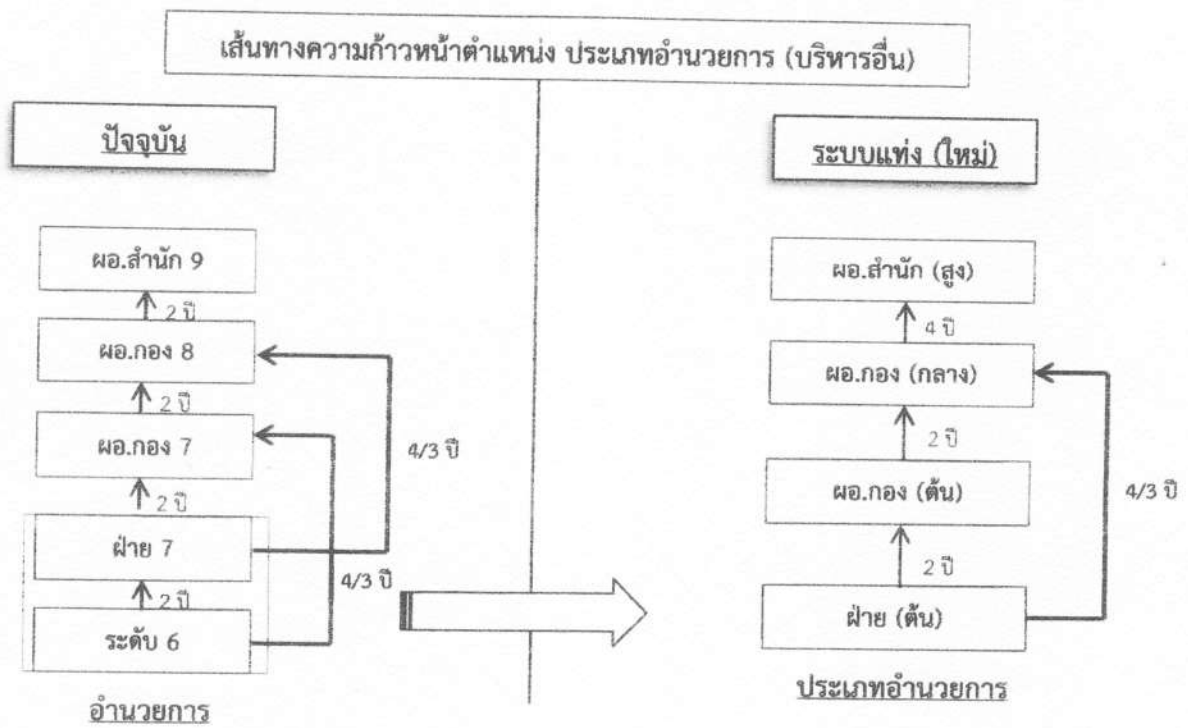
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง

เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภททั่วไป(สาย1/2)

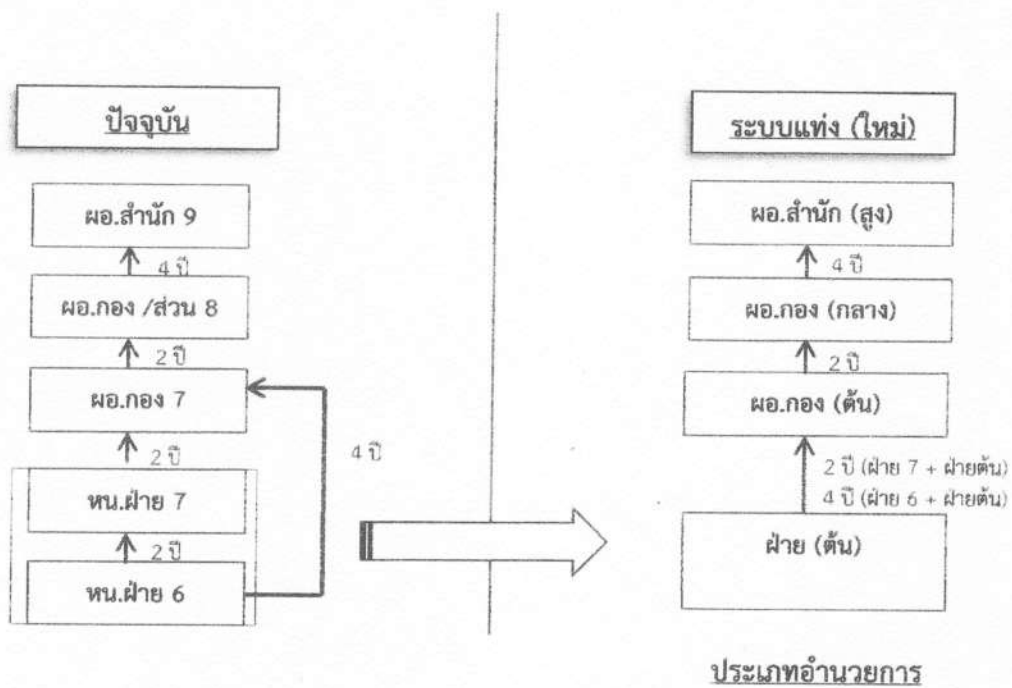


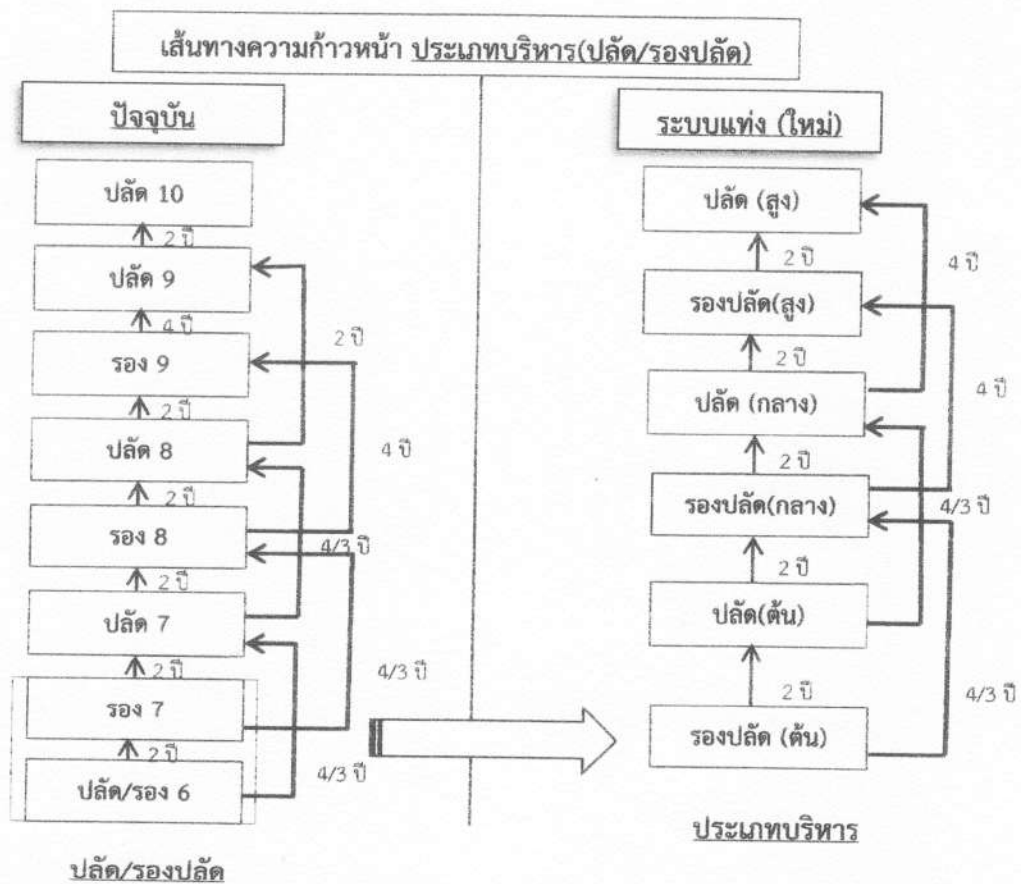
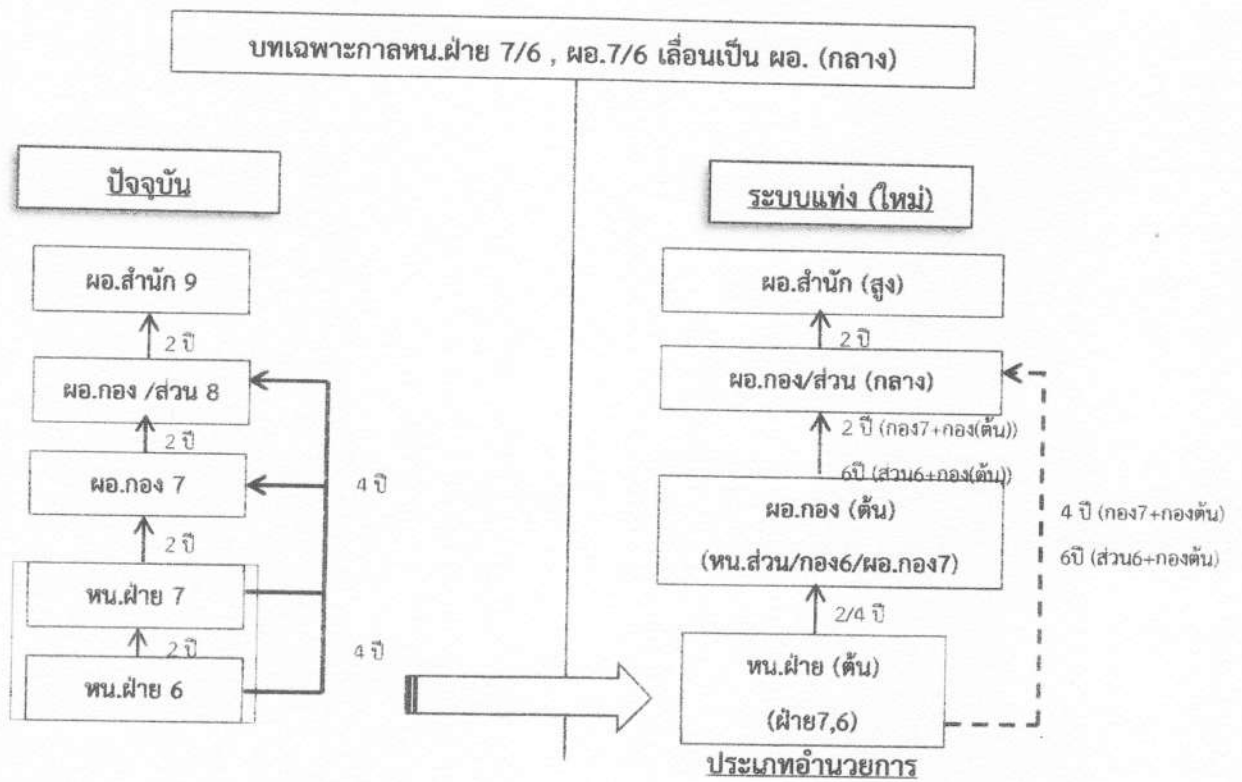
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภททั่วไป(สาย1/2)

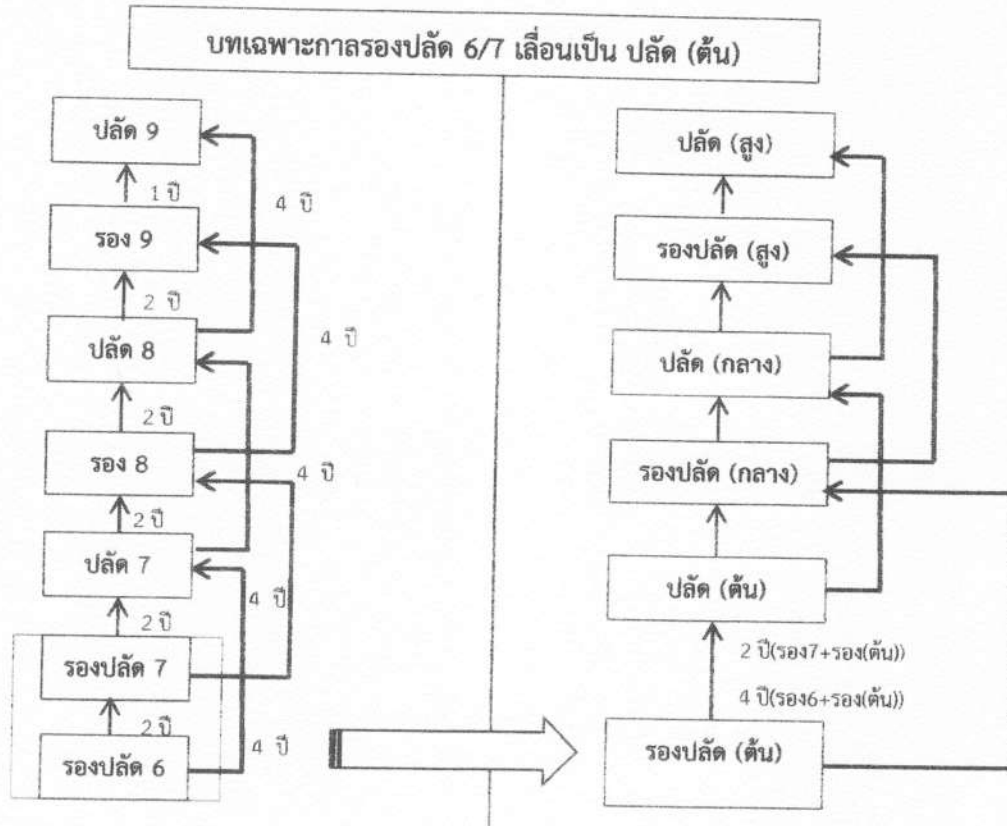




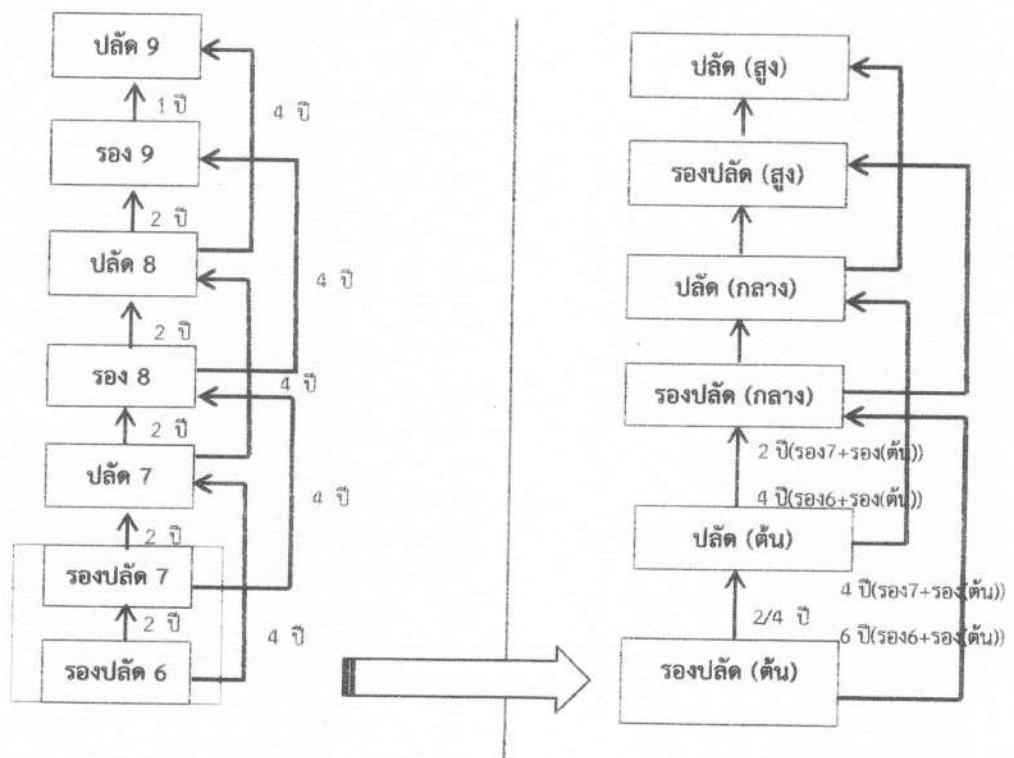
บทเฉพาะกาล หัวหน้าฝ่าย 6/7 เลื่อนเป็น ผอ.ต้น

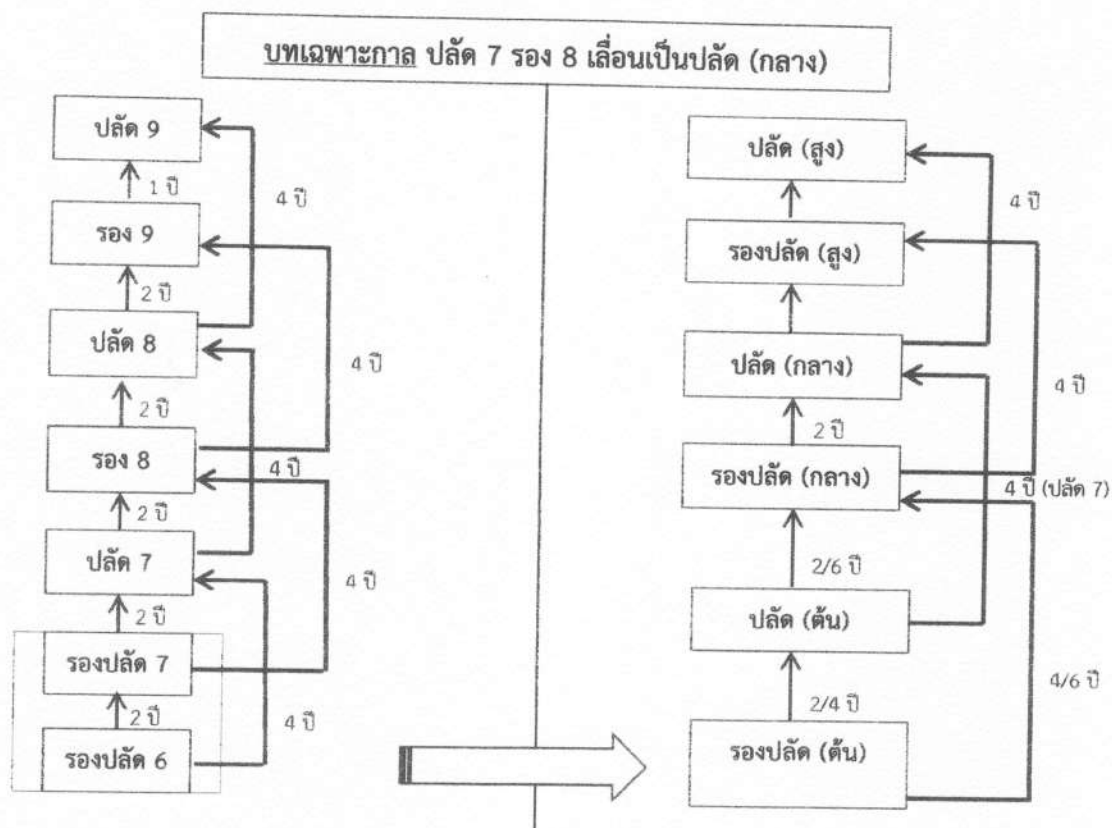




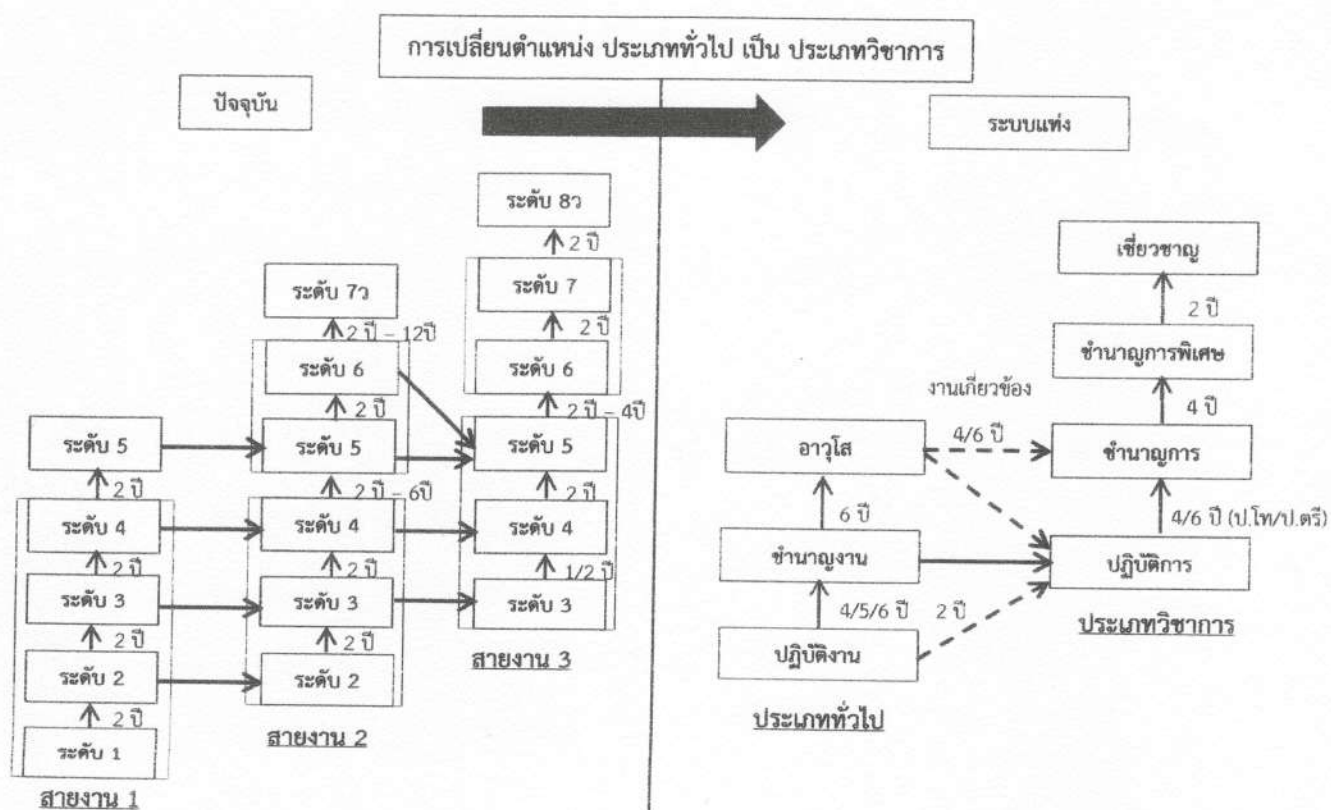


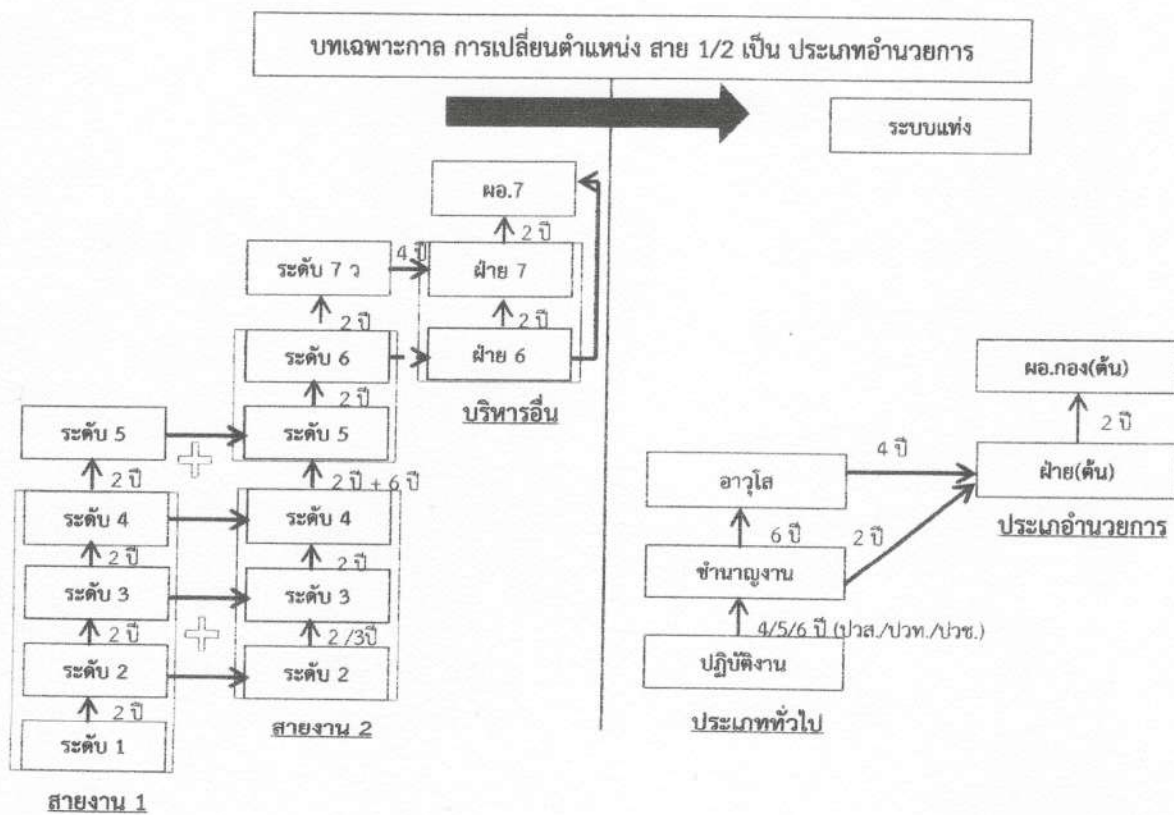
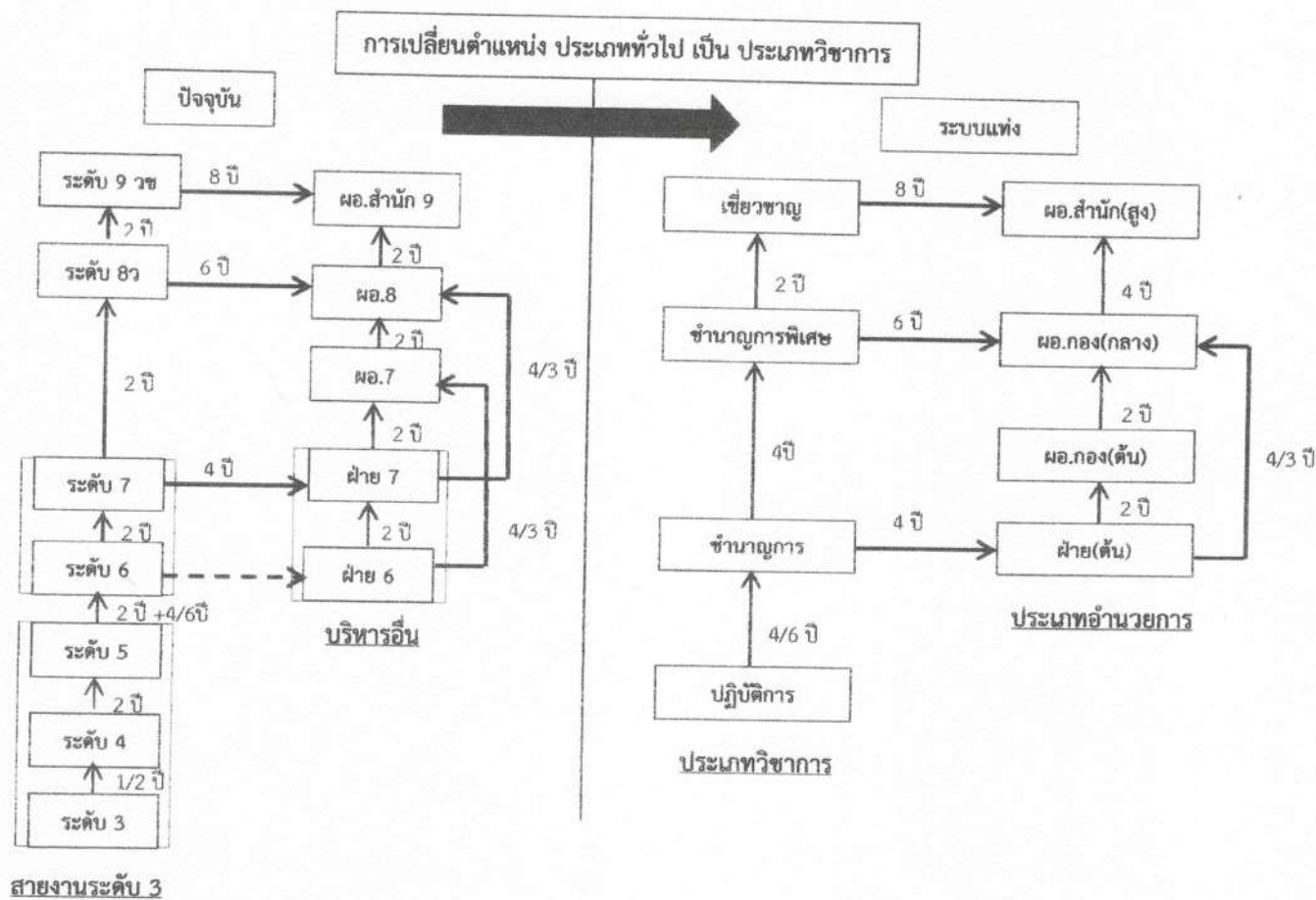
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นรองปลัด (กลาง)

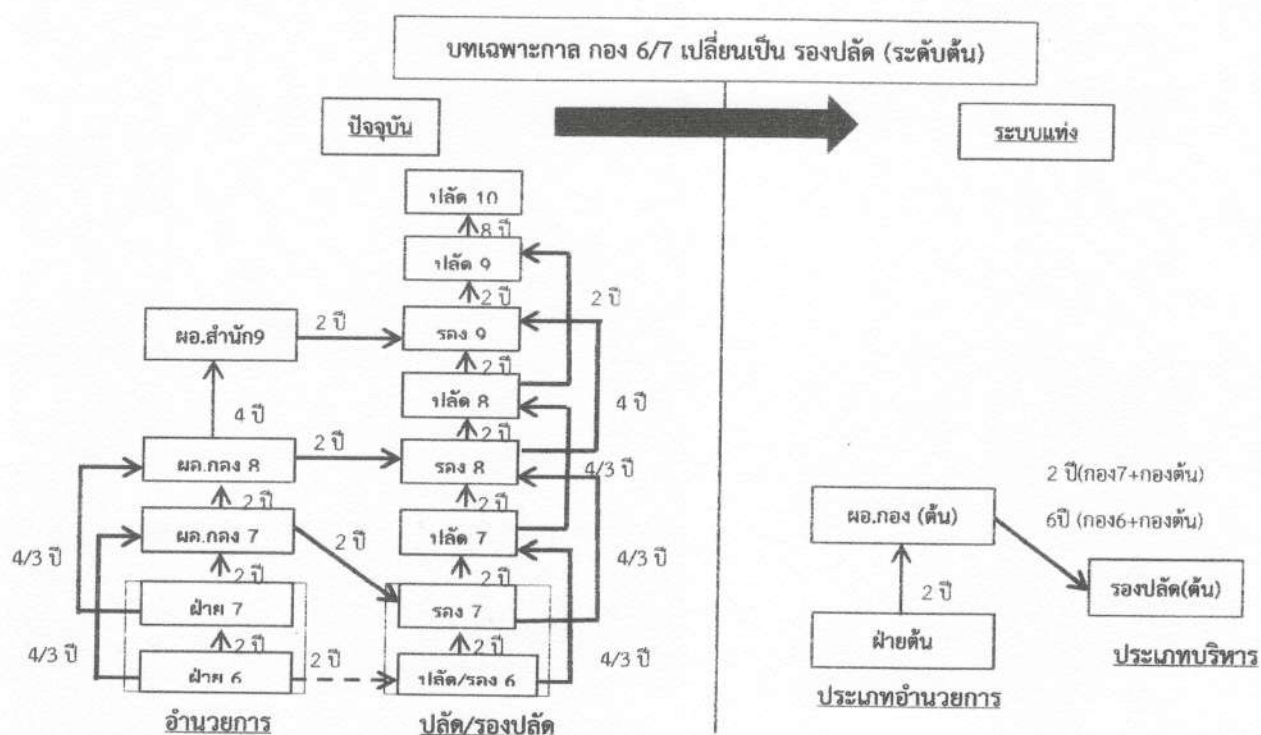
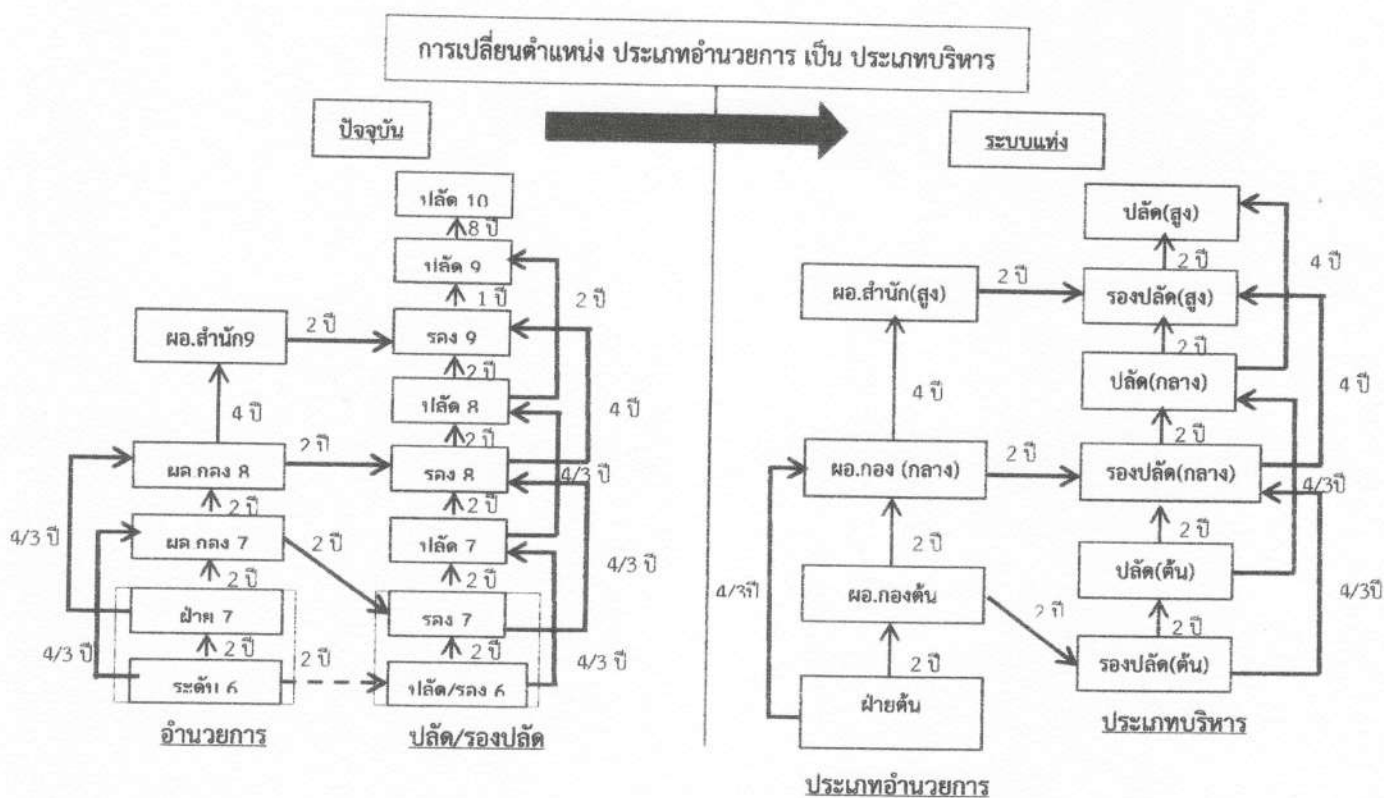




การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน)







ภาพรวมของการวางแผน ทางเดินสายอาชีพ

ย้ายกลุ่มต้องเคยเป็น
หัวหน้างาน +
ประสบการณ์ + เกณฑ์อื่น ๆ

ย้ายกลุ่มต้องเคยเป็น
หัวหน้างาน +
ประสบการณ์ + เกณฑ์อื่น ๆ

ย้ายกลุ่มต้องเคยเป็น
หัวหน้างาน +
ประสบการณ์ + เกณฑ์อื่น ๆ

ย้ายกลุ่มไปกลุ่มอำนวยความสะดวกได้ต้องมี ป.ตรี +
หัวหน้างาน + เกณฑ์อื่น ๆ

ย้ายกลุ่มได้ต้องมี
ป.ตรี + เกณฑ์อื่น ๆ

ระดับอาวุโส
6 ปี +
สมรรถนะ + เกณฑ์อื่น

ระดับชำนาญงาน
6 ปี +
สมรรถนะ + เกณฑ์อื่น

ระดับปฏิบัติงาน
6 ปี +
สมรรถนะ + เกณฑ์อื่น

ประเภททั่วไป

ระดับเชี่ยวชาญ
2 ปี +
สมรรถนะ + เกณฑ์อื่น

ระดับชำนาญการพิเศษ
4 ปี +
สมรรถนะ + เกณฑ์อื่น

ระดับชำนาญการ
6 ปี +
สมรรถนะ + เกณฑ์อื่น

ระดับปฏิบัติการ
6 ปี +
สมรรถนะ + เกณฑ์อื่น

ประเภทวิชาการ
ระดับซีเดิมที่สูงกว่า
ได้เปรียบโดยเปรียบเทียบ

ระดับสูง
4 ปี +
สมรรถนะ + เกณฑ์อื่น

ระดับกลาง
4 ปี +
สมรรถนะ + เกณฑ์อื่น

ระดับต้น
4 ปี +
สมรรถนะ + เกณฑ์อื่น

ประเภทบริหาร
ต้อง
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปรียบโดยเปรียบเทียบ

ระดับสูง
4 ปี +
สมรรถนะ + เกณฑ์อื่น

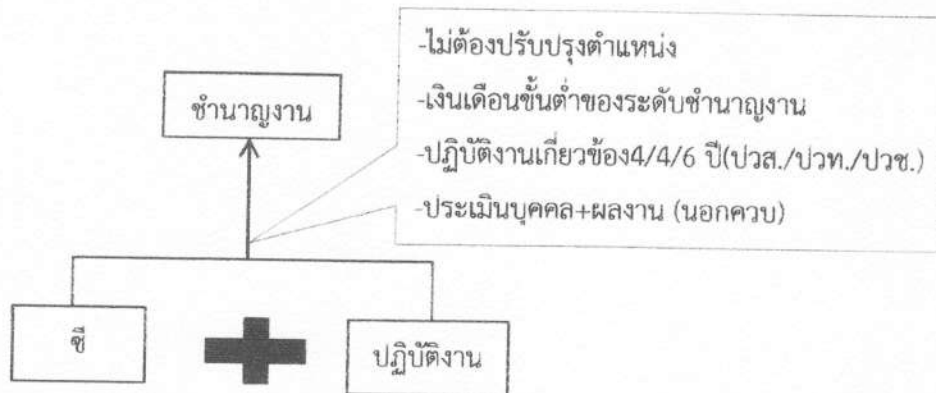
ระดับกลาง
4 ปี +
สมรรถนะ + เกณฑ์อื่น

ระดับต้น
4 ปี +
สมรรถนะ + เกณฑ์อื่น

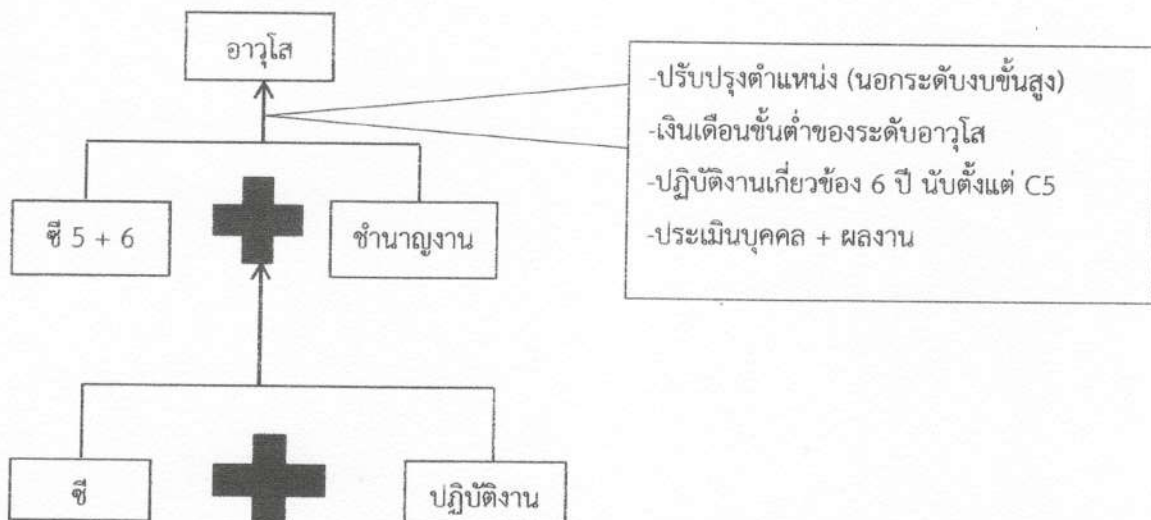
ประเภทบริหาร
ต้อง
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปรียบโดยเปรียบเทียบ

หลักเกณฑ์เงื่อนไขการปรับปรุงระดับตำแหน่ง และเลื่อนระดับ

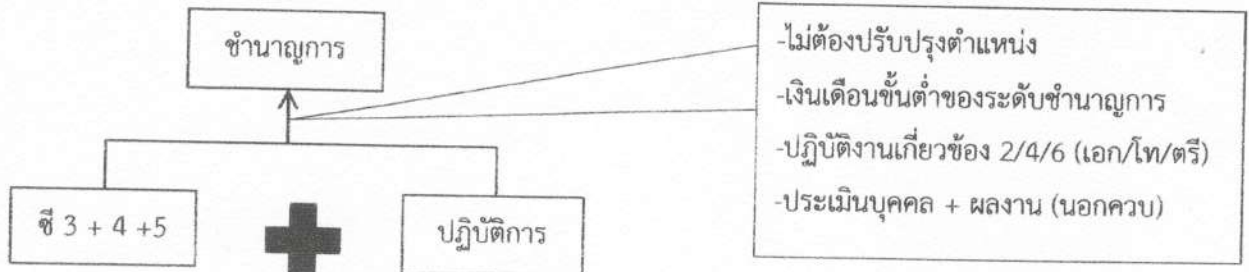
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภททั่วไป



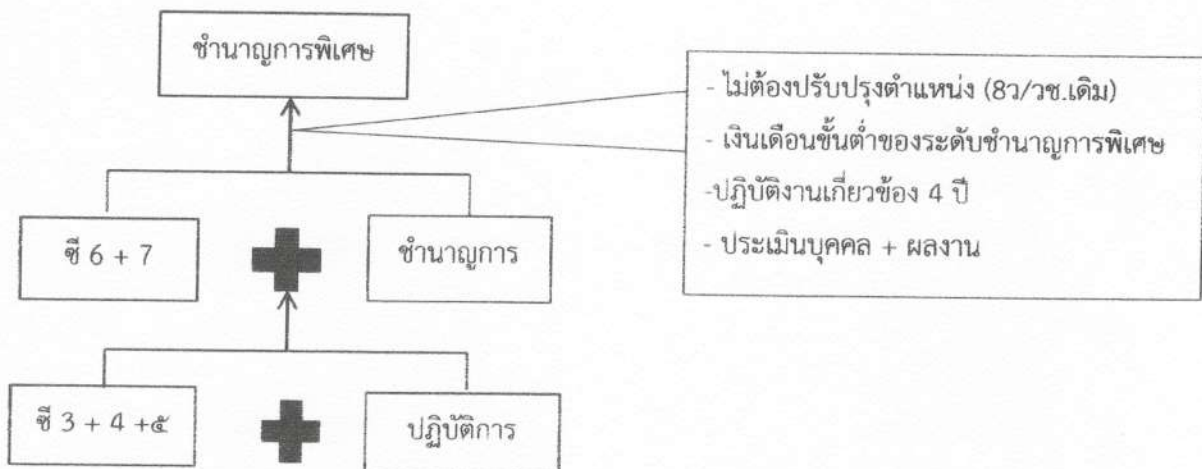
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภททั่วไป



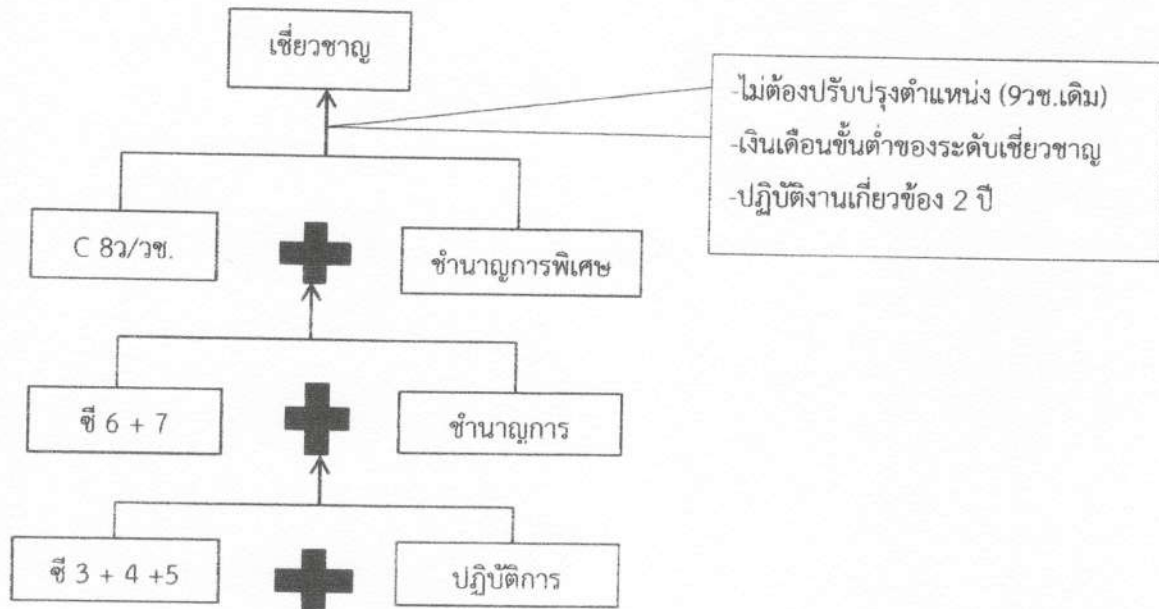
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ



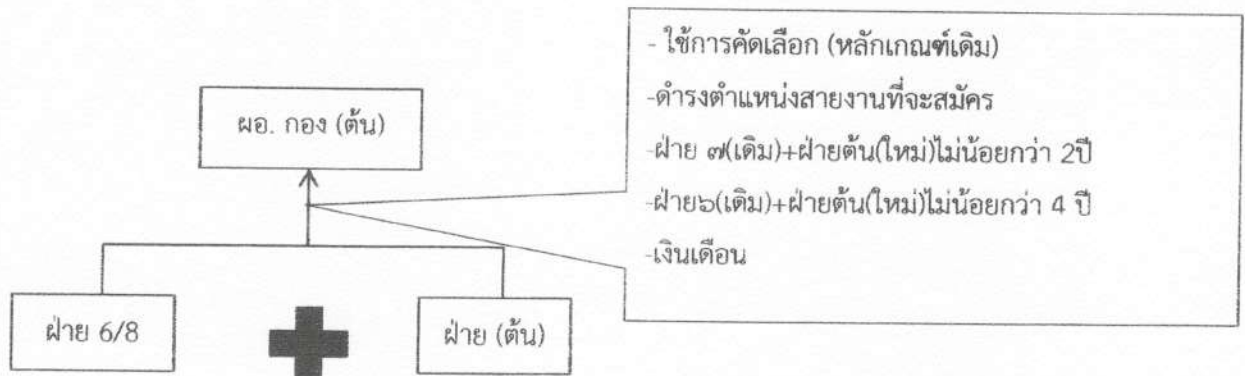
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ



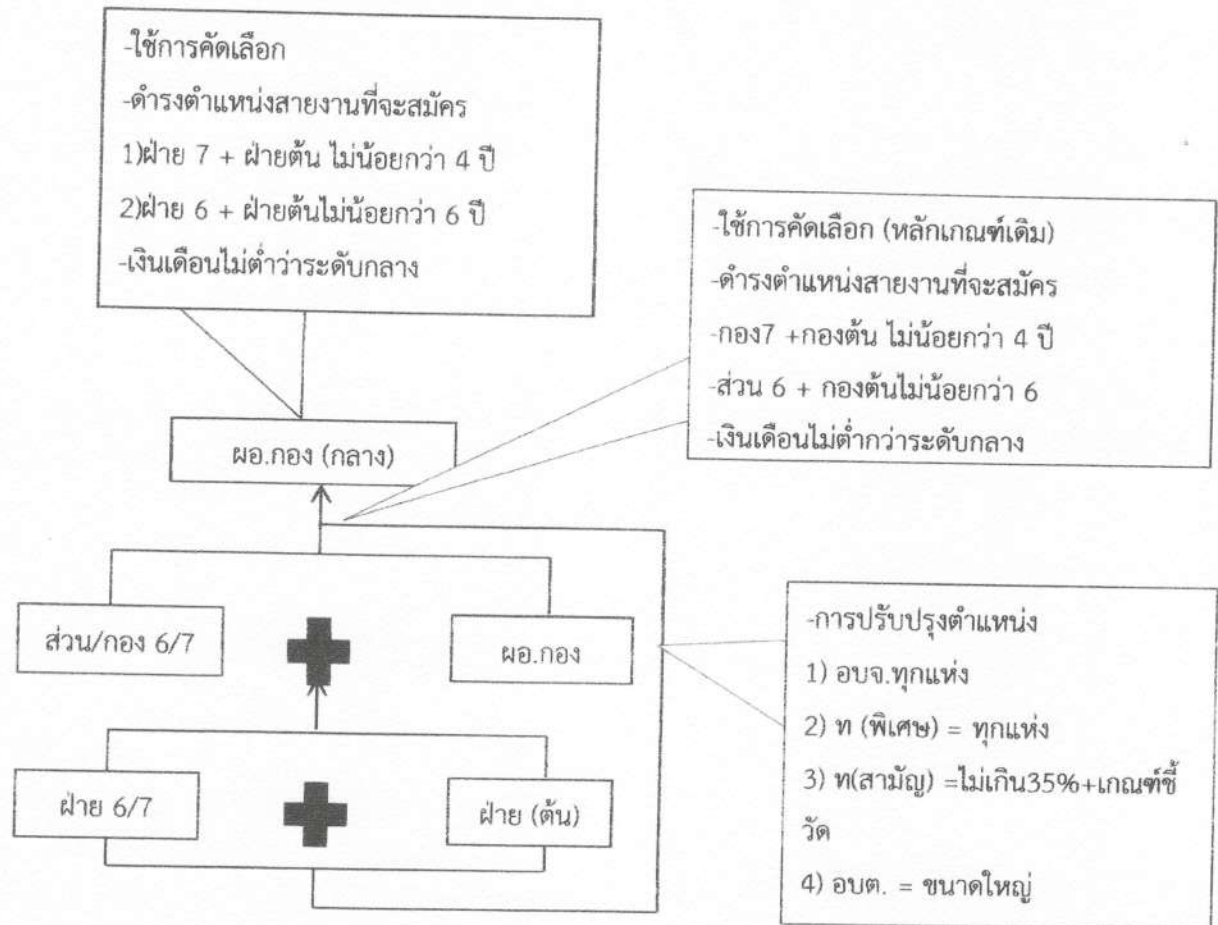
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ



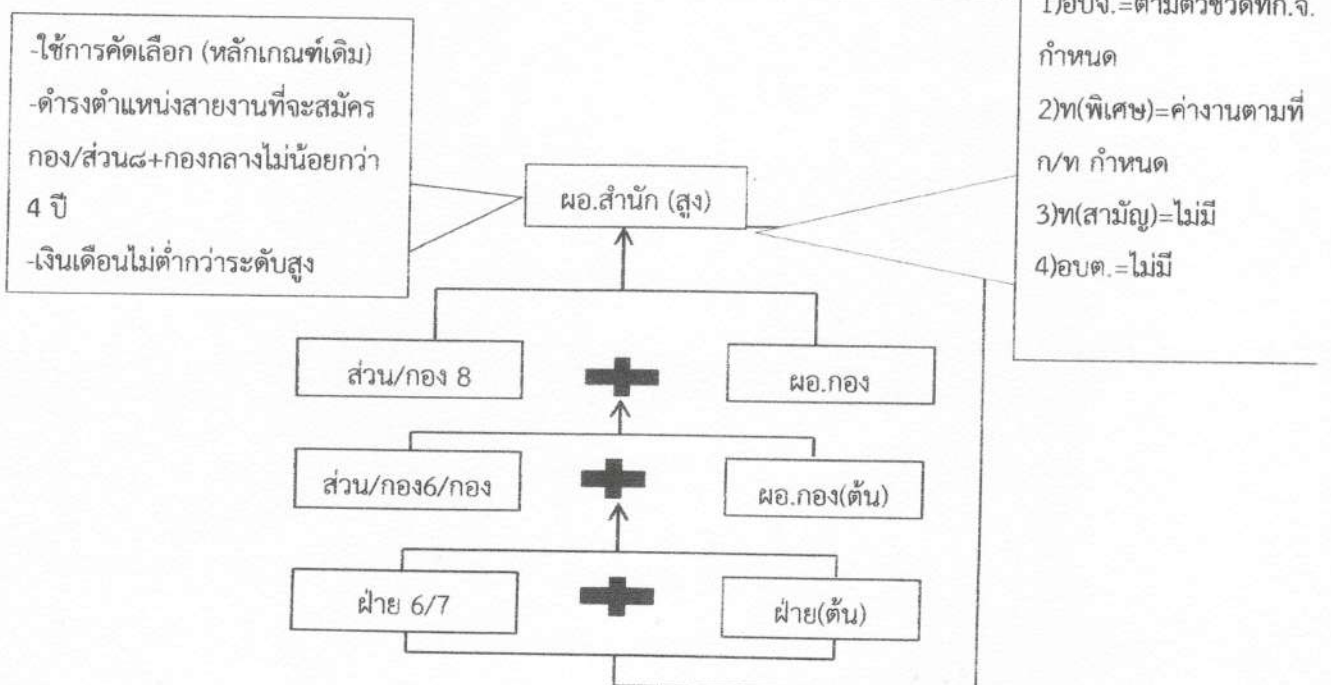
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



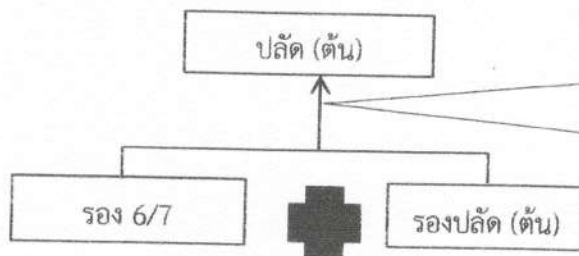
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น

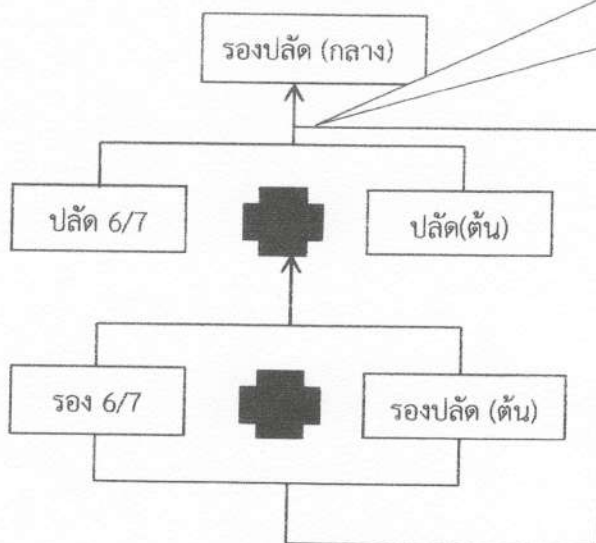


- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น
- รอง 7 + รองต้น (ใหม่) ไม่น้อยกว่า 2 ปี
- รอง 6 + รองต้น (ใหม่) ไม่น้อยกว่า 4 ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับต้น

เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น

การปรับปรุงตำแหน่ง

- 1) อบจ. ทุกแห่ง
- 2) ท(พิเศษ) = ทุกแห่ง
- 3) ท(สามัญ) = ไม่เกิน 35% + ปริมาณงาน
- 4) อบต. = ขนาดใหญ่ 1 อัตรา



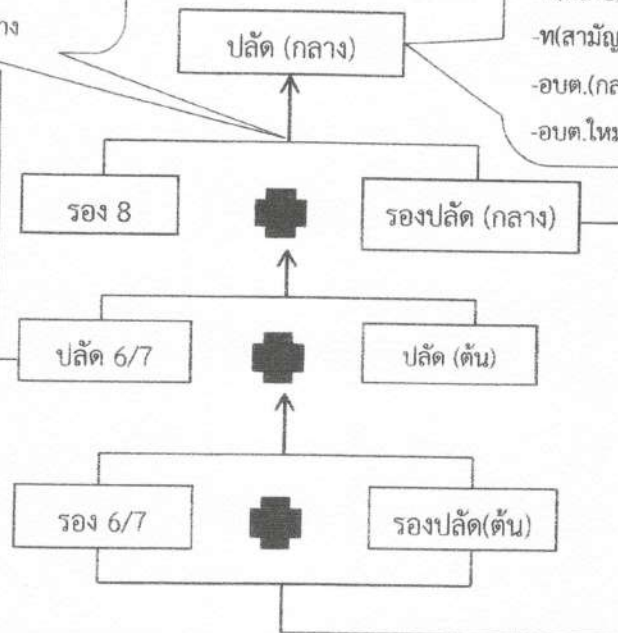
- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น
- ปลัด 7 + ปลัดต้น ไม่น้อยกว่า 2 ปี
- ปลัด 6 + ปลัดต้น ไม่น้อยกว่า 6 ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับกลาง

- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น
- รอง 7 + รองต้น ไม่น้อยกว่า 4 ปี
- รอง 6 + รองต้น ไม่น้อยกว่า 6 ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับกลาง

เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น

- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น
- รอง ๘+รองกลาง ไม่น้อยกว่า 2 ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับกลาง

- การปรับปรุงตำแหน่ง
- อบจ.=ทุกแห่ง
- ท(พิเศษ)=ทุกแห่ง
- ท(สามัญ)=ไม่เกิน 35% (2 ปี)
- อบต.(กลาง)=ปลัด 8 พิเศษ(เดิม)
- อบต.ใหม่ =ทุกแห่ง

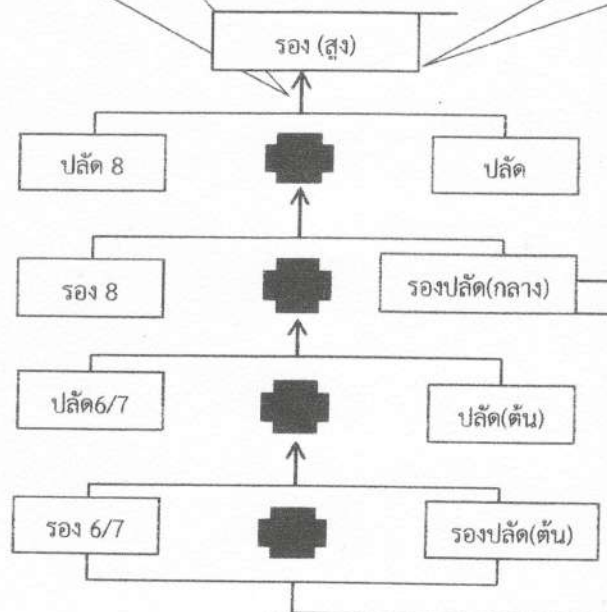


- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น
- รอง 8+รองกลาง ไม่น้อยกว่า 2 ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับกลาง

เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น

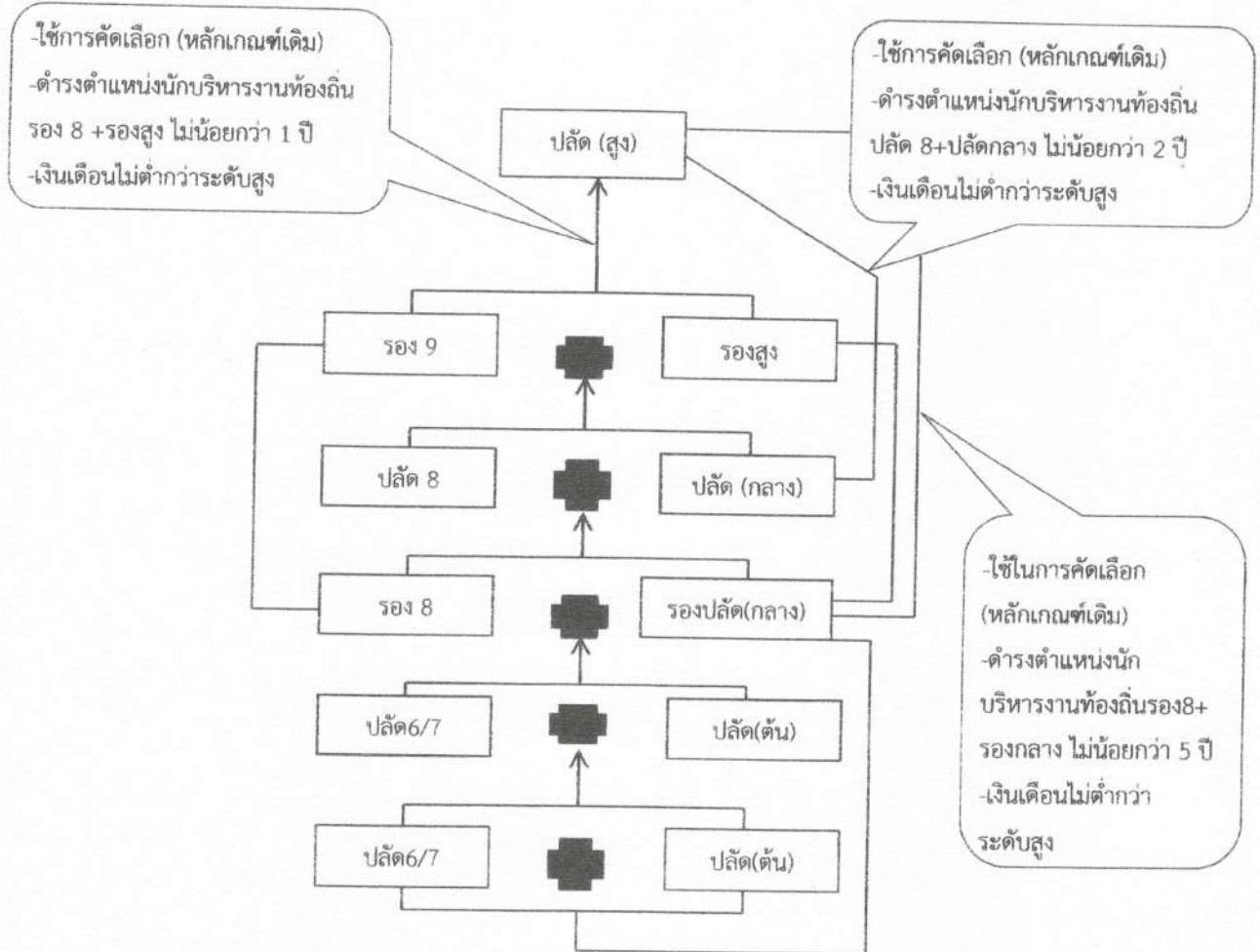
- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น
- รอง 8+ปลัดกลาง ไม่น้อยกว่า 2 ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับกลาง

- การปรับปรุงตำแหน่ง
- อบจ.=ประเมินค่างานตามตัวชี้วัดรับผิดชอบสำนักสูง
- ท(พิเศษ)=ตารางประมาณรายจ่าย 300 ล้านขึ้นไป มีได้ 1 คน
- ท(สามัญ)=ไม่มี

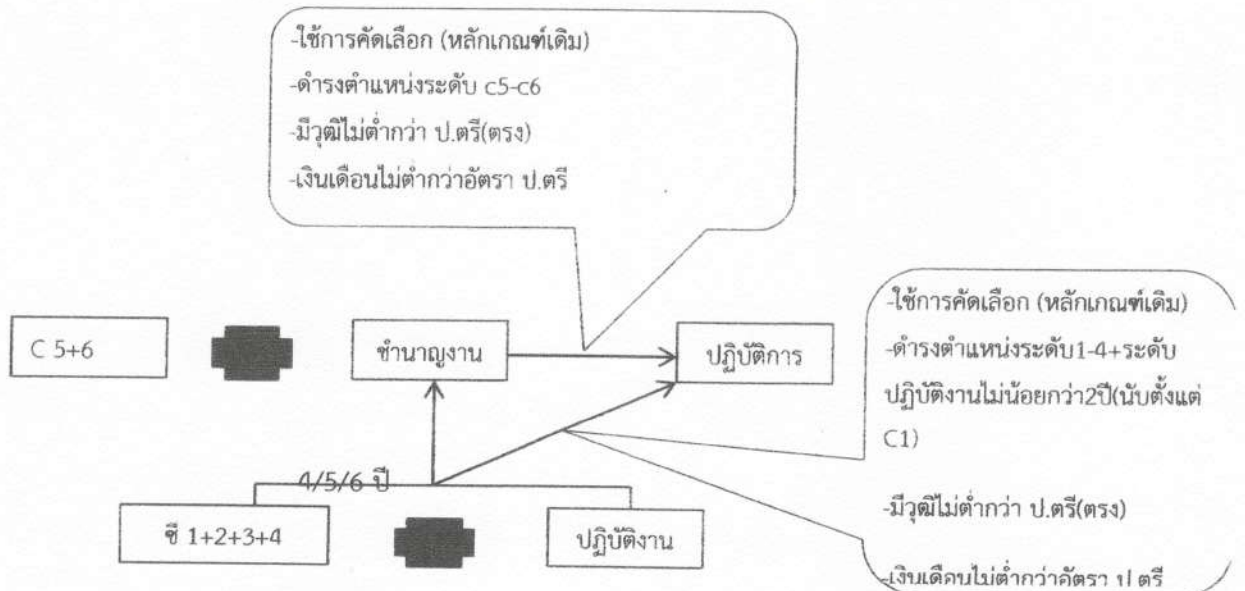


- ใช้การคัดเลือก(หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น
- รอง 8+รองกลาง ไม่น้อยกว่า 4 ปี
- เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับสูง

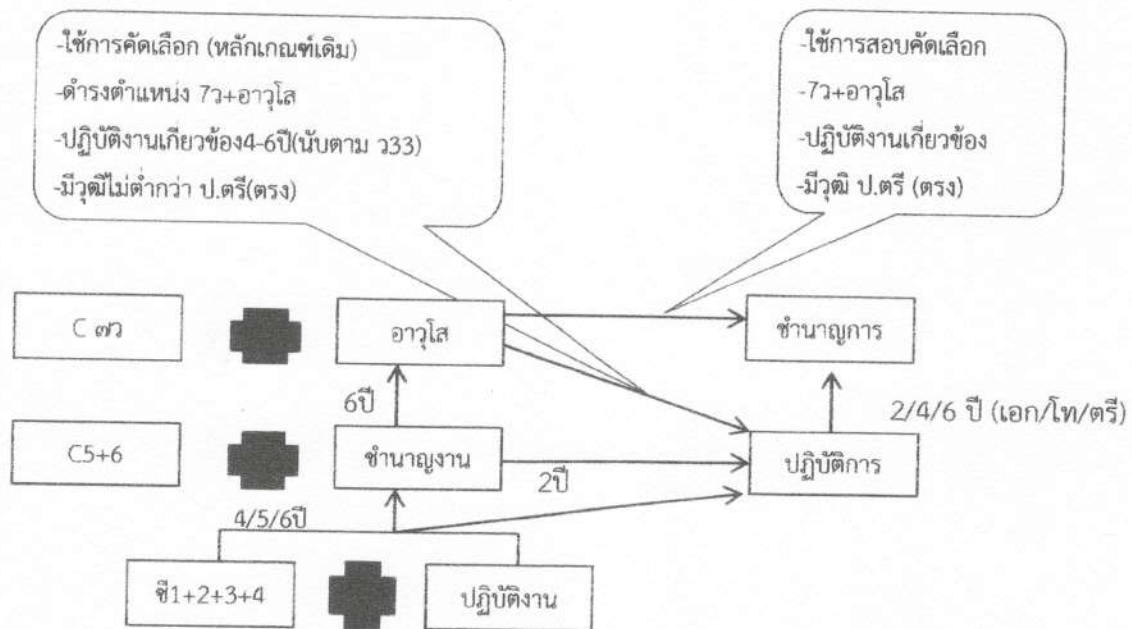
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น



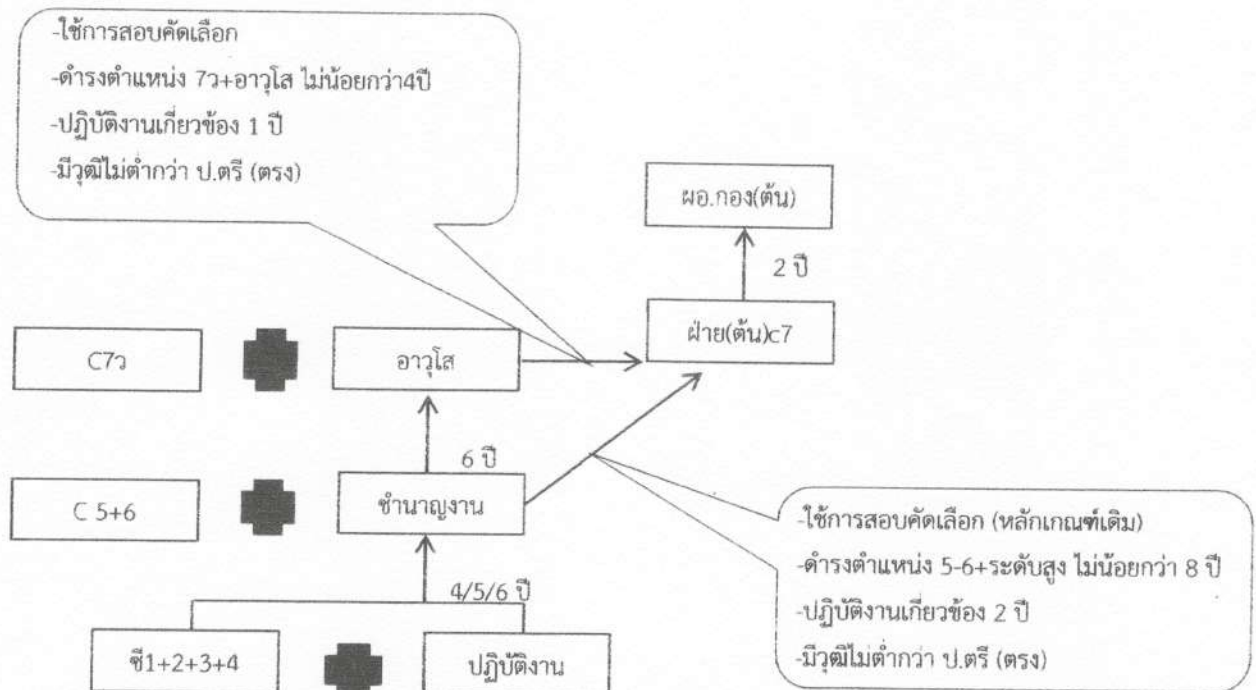
การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ



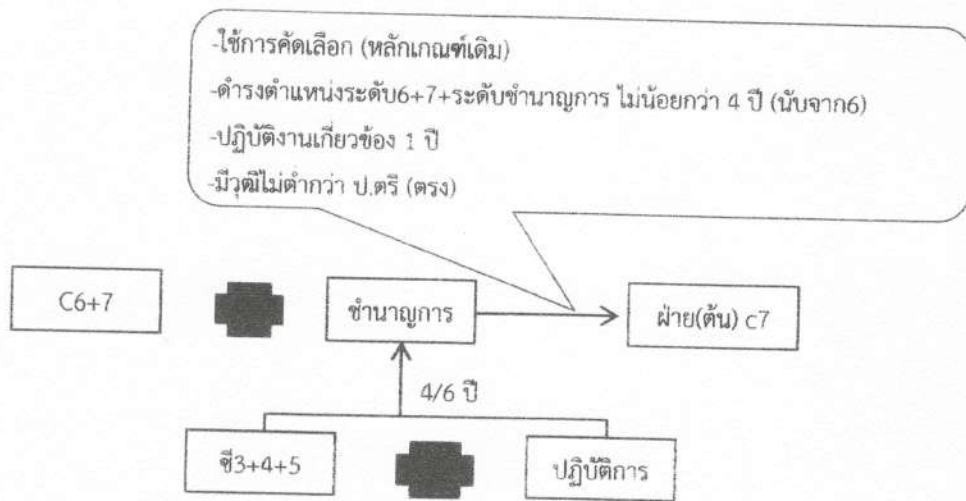
การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ



การเปลี่ยนแปลงสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น



การเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น



การเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการ เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น

