บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้

ที่ กบ ๗๑๘๐๑ **วันที่** ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติประชาสัมพันธ์คู่มือการเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และ การสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร ตลอดไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างขวัญและกำลังในการปฏิบัติงาน จึงดำเนินการจัดทำคู่มือการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ เพื่อใช้เป็นแนวทางต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ทราบเพื่อถือเป็นแนวทางการในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

(นางสาวจิราภรณ์ จันทร์แจ่มศรี)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต. เห็นควรดำเนินการตามเสนอ

(นายไพศาล ชัยชนะสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้

ความเห็นของนายก อบต.

(นายธเนศ ศรีสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้

แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(Career Path)

รวบรวมโดย งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้
อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการ สับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จใน อาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัด อบต.

สารบัญ

หน้า

๑.กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๑
๒.การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง ๑
๓.บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแท่ง ๒
๔.การแบ่งประเภทสมรรถนะ ๒
๕.สมรรถะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ๓
๖.เส้นททางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน ๑/๒) ๔
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน ๓/๔) ๕
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/กอง) ๕
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัด/ปลัด) ๖
- แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๖
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ ๗
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นอำนวยการท้องถิ่น ๗
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ๘

กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Manangement Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- ❖ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงานคุณภาพผลงาน
- ❖ เน้นการทำงานเป็นทียมเชี่ยวชาญในงาน
- ❖ เก่งการบูรณาการ

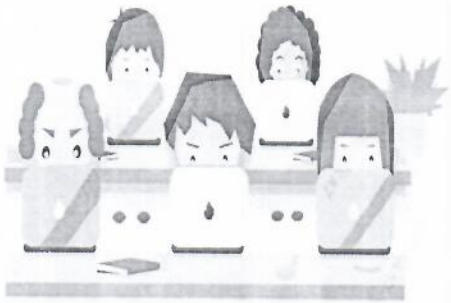
- ● มีแรงปรารถนาในการเน้น
- ● เน้นความเป็นเลิศและความ
- ● นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร

ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม เก่งงาน(Smart)

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



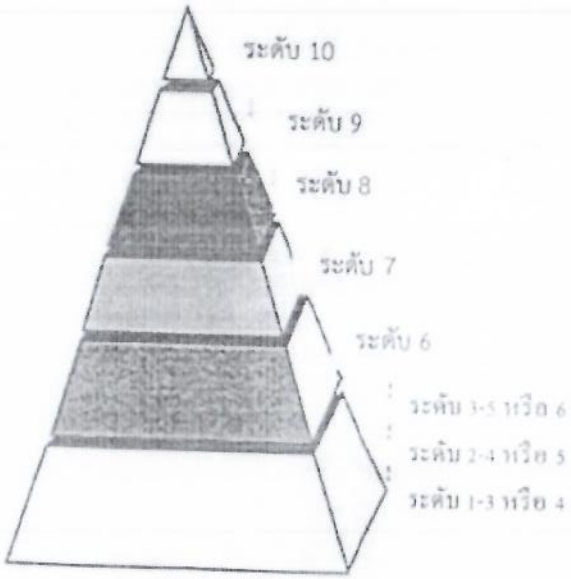
ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม เก่งงาน(Smart)

การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เดิม



จำแนกเป็น 10 ระดับ

มีบัญชีเงินเดือนเดียว

ใหม่

จำแนกกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท

- แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามหน้างานและโครงสร้างการทำงานในองค์กร
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ
- กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแทนตัวเลข

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
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3	ระดับ 3 – 5	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ 6 -7	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ 8	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ 9	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่มิใช่ตำแหน่งปลัด) (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

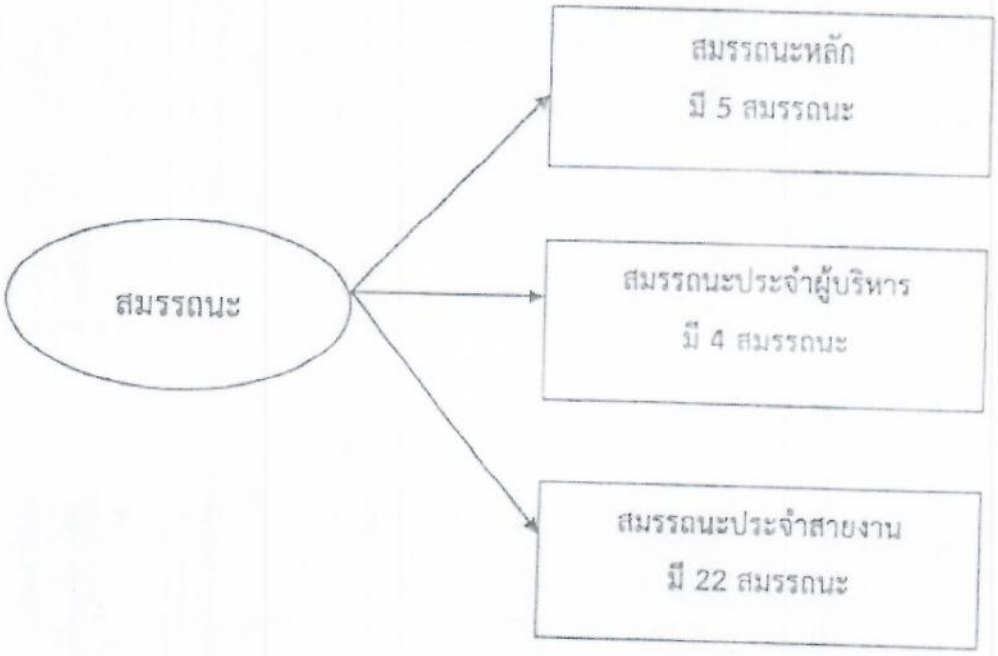
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

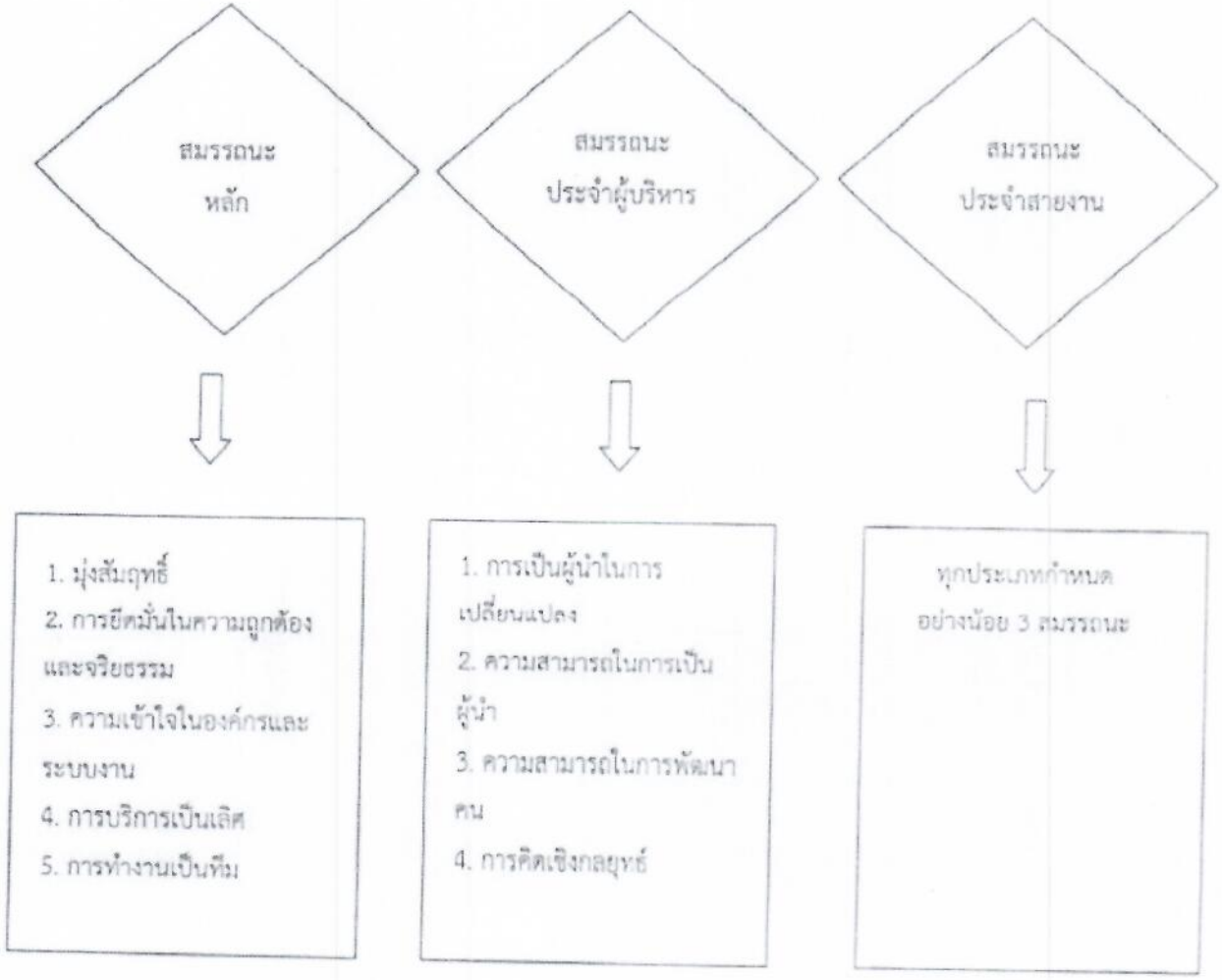
<u>สมรรถนะหลัก</u> คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

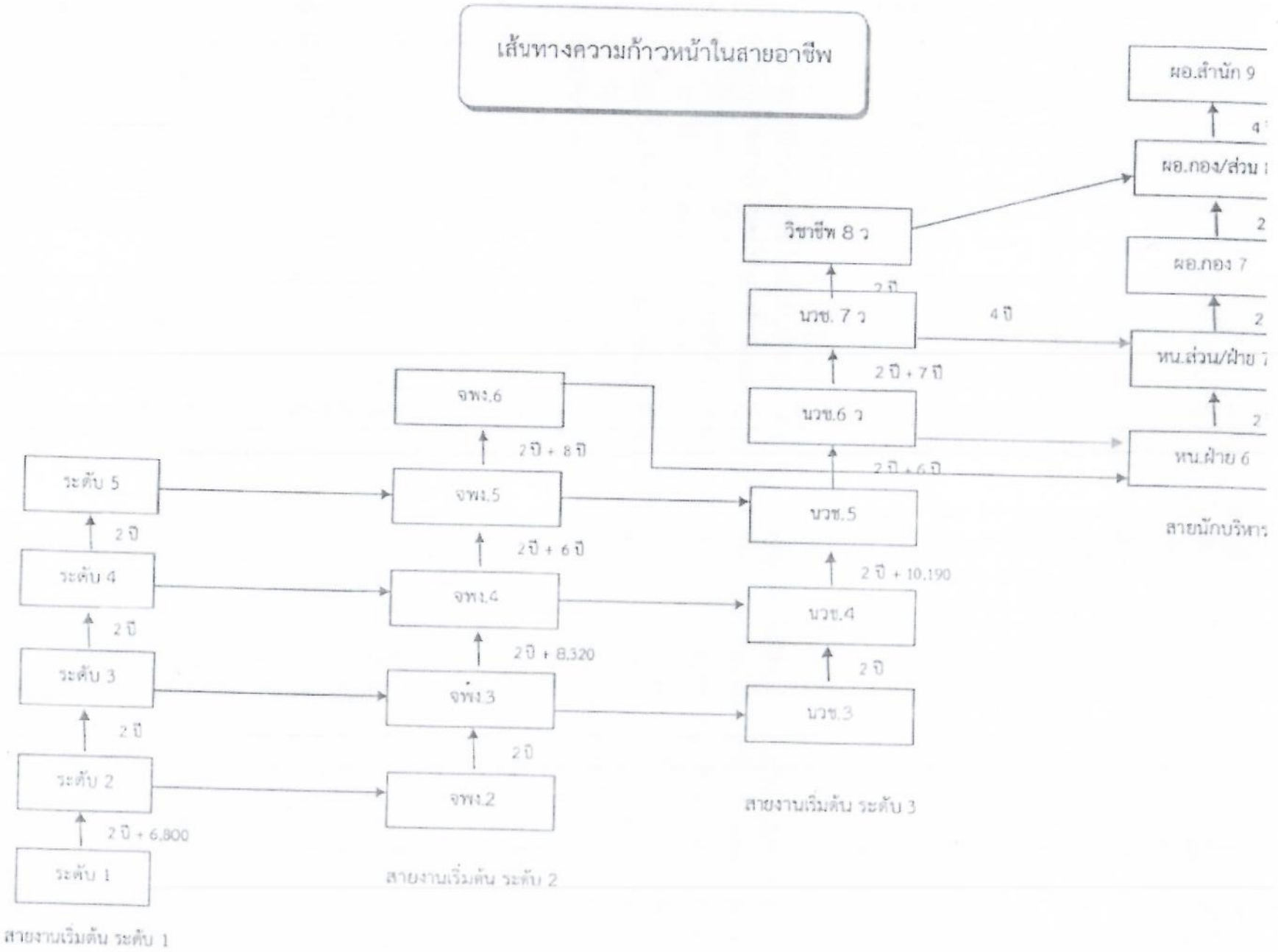
<u>สมรรถนะประจำผู้บริหาร</u> คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

<u>สมรรถนะประจำสายงาน</u> คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



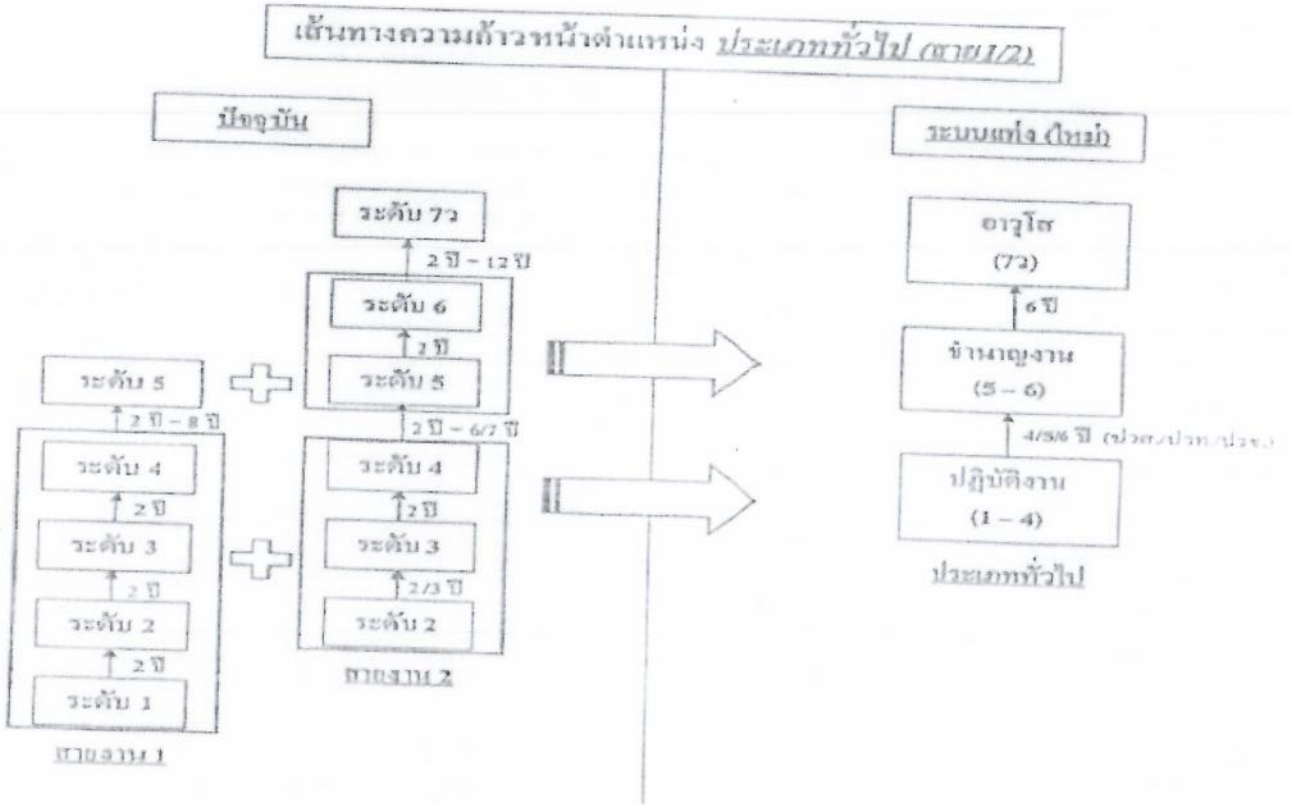
สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน




เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ผอ.สำนัก 9
ผอ.กอง/ส่วน
ผอ.กอง 7
หน.ส่วน/ฝ่าย
หน.ฝ่าย 6
วิชาชีพ 8 ว
นวช. 7 ว
นวช.6 ว
นวช.5
นวช.4
นวช.3
4 ปี
2 ปี + 7 ปี
2 ปี + 6 ปี
2 ปี + 10,190
2 ปี
จพง.6
จพง.5
จพง.4
จพง.3
จพง.2
2 ปี + 8 ปี
2 ปี + 6 ปี
2 ปี + 8,320
2 ปี
ระดับ 5
ระดับ 4
ระดับ 3
ระดับ 2
ระดับ 1
2 ปี
2 ปี
2 ปี
2 ปี + 6,800
สายนักบริหาร
สายงานเริ่มต้น ระดับ 3
สายงานเริ่มต้น ระดับ 2
สายงานเริ่มต้น ระดับ 1

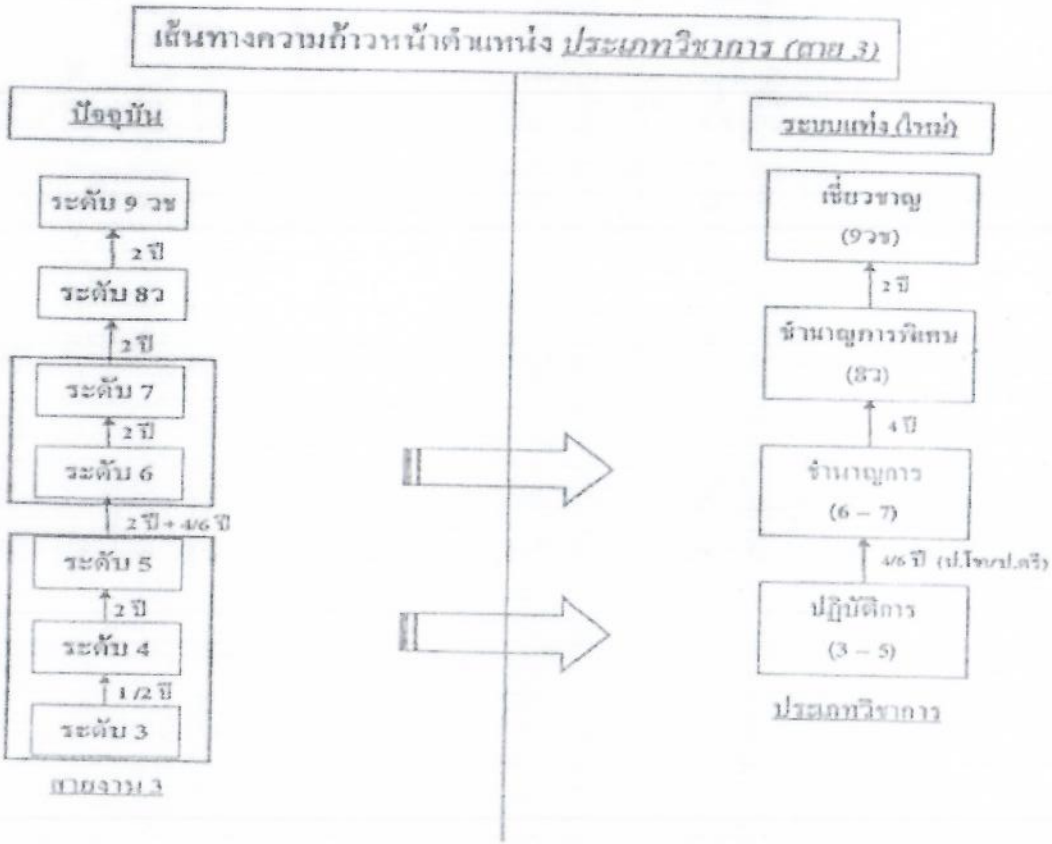
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง

ระบบซี ⟺ ระบบแท่ง



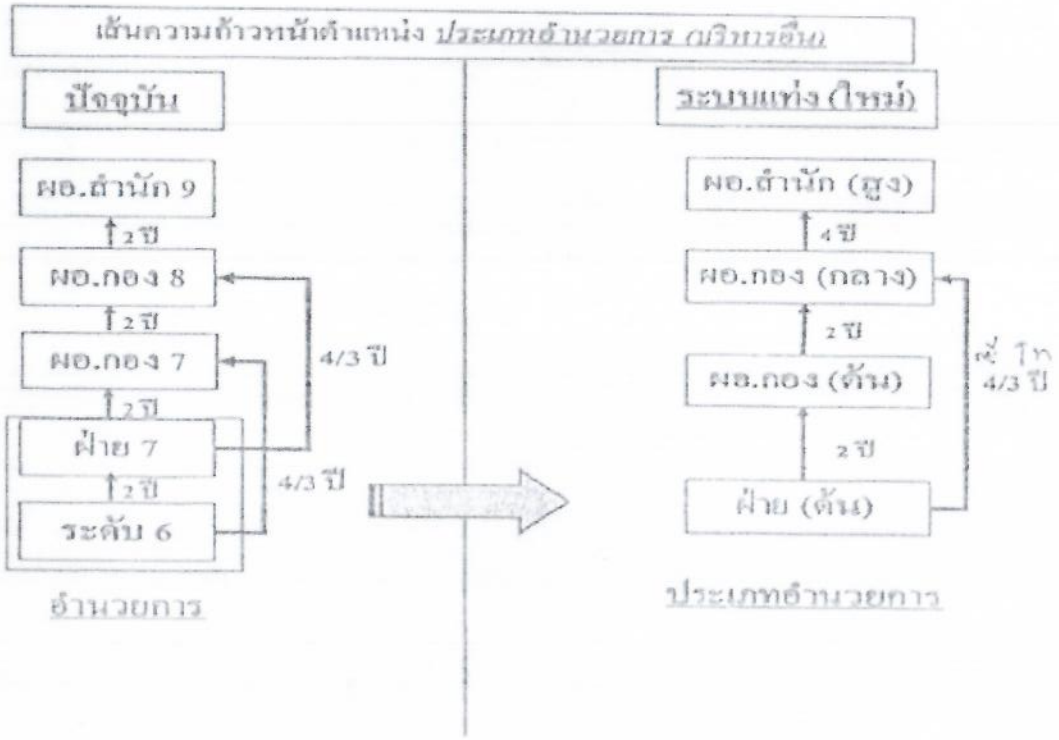
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

ระบบซี ⇔ ระบบแท่ง

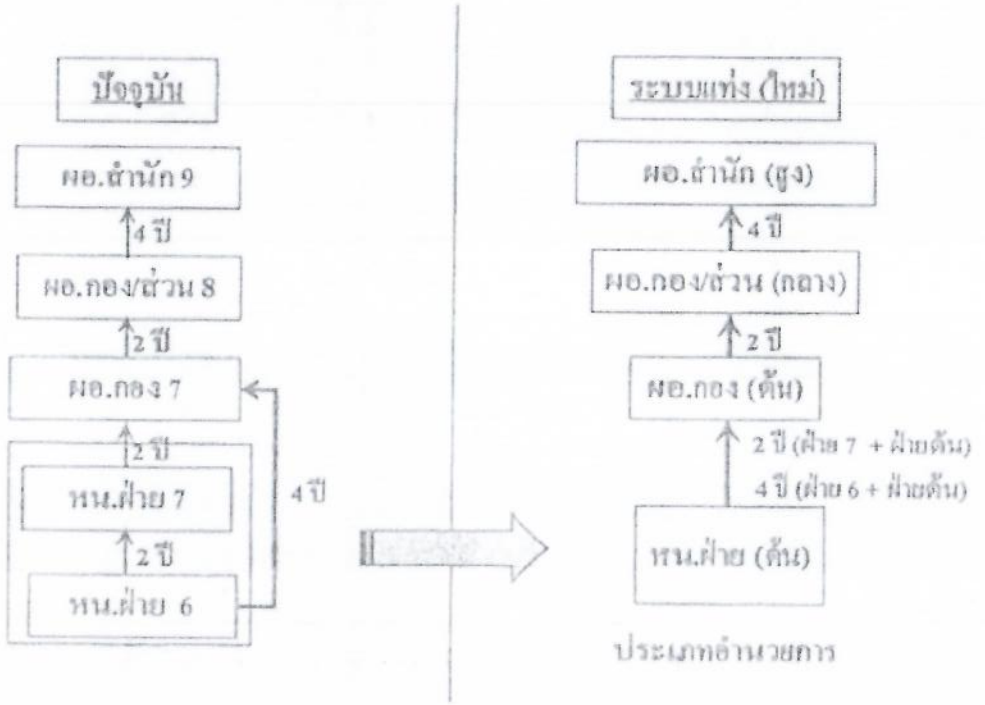
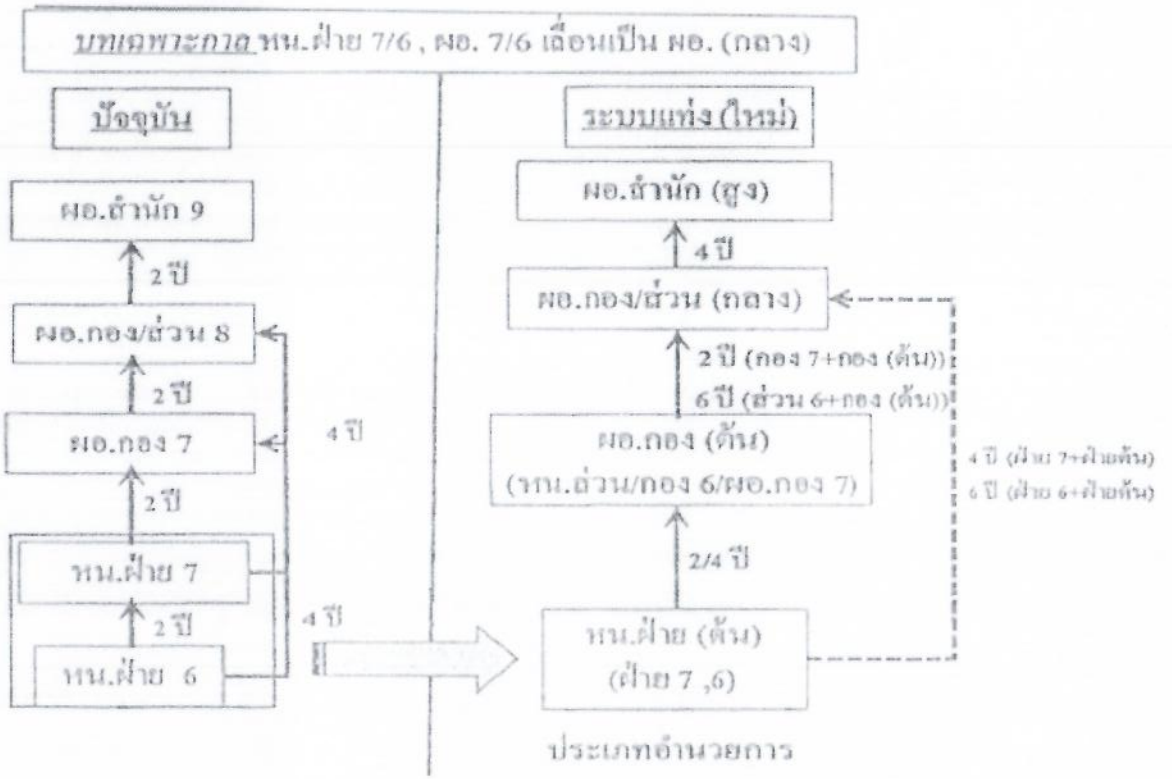


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

ระบบซี ⟺ ระบบแท่ง



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



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