



แผนเส้นทางความก้าวหน้า  
ในสายอาชีพ (Career path)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู  
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย



แผนเส้นทางความก้าวหน้า  
ในสายอาชีพ (Career path)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู  
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

## คำนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน ทดแทนในตำแหน่งที่ขาดคน ไปอย่างใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจในระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด ใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับเข้าสู่ระบบจ้างพนักงานในระบอบแห่ง ซึ่งจะเข้าสู่ระบบในวันที่ 1 มกราคม 2559 นี้

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1
2. การเปรียบเทียบโครงสร้างพื้นฐานและประเภทตำแหน่ง	2
3. ปัญหาเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชึกับระบบแห่ง	3
4. การแบ่งประเภทสมรรถนะ	4
5. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	5
6. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	6
-เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภท หัวใจไป (สายงาน1/2)	7
-เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภท วิชาการ (สายงาน3/4)	8
-เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภท อำานวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/กอง)	9
-เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภท บริหารท้องถิ่น (รองปลัด/ปลัด)	12
7. แผนความก้าวหน้าในอาชีพ	
-การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภทหัวใจไปเป็นประเภทวิชาการ	16
-การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภทหัวใจไปเป็นประเภทอำนาจการท้องถิ่น	18
-การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภทอำนาจการท้องถิ่นเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น	19

**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



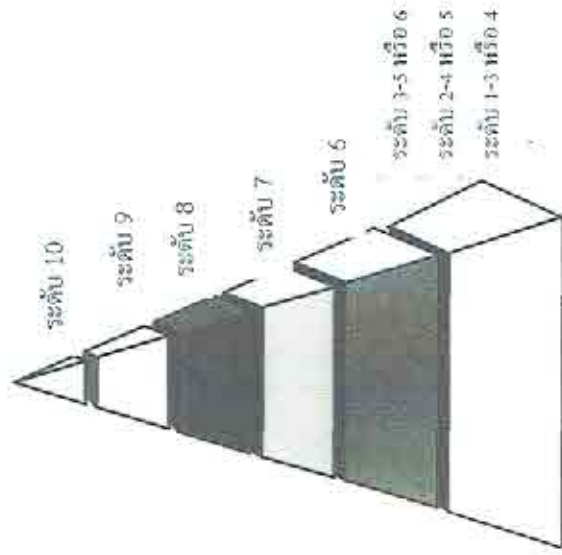
ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม      เก่งงาน(Smart)

การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

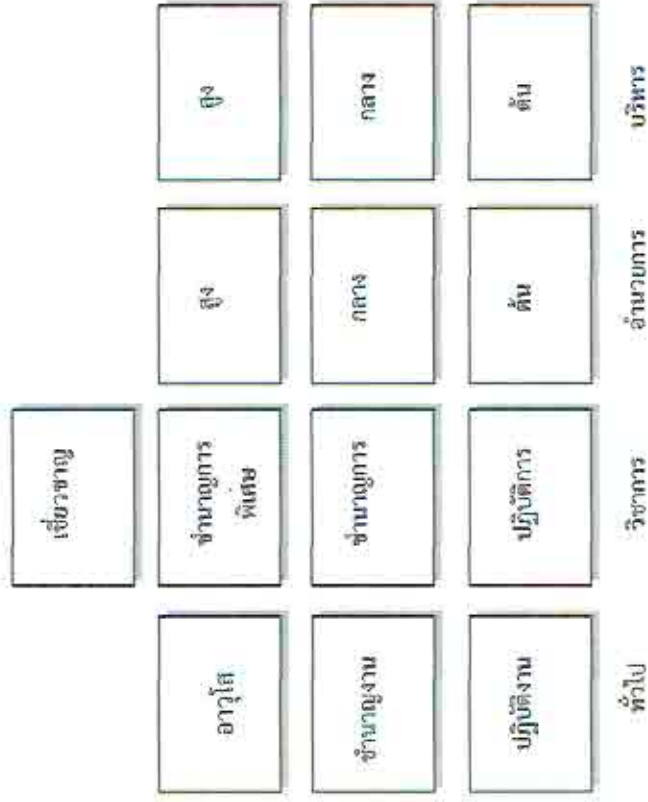
เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เดิม



จำนวนเป็น 10 ระดับ  
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

ใหม่



- จำนวนกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท
- แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่างานและโครงสร้างการทำงานในองค์กร
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแตกต่างกันและประเภทระดับ
- กำหนดชื่อหรือระดับตำแหน่งตามความสำคัญ

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่กับระบบแห่ง

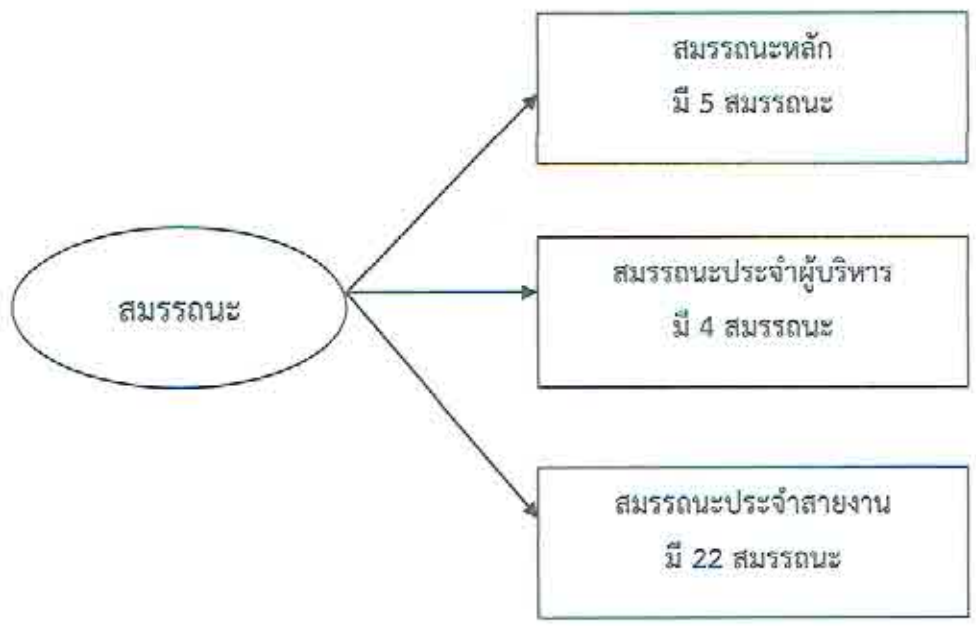
ระบบชื่		ระบบแห่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 1/2	ระดับ 1 - 4	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ 5 - 6	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ 7	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานที่เริ่มต้นจากรดับ 3	ระดับ 3 - 5	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ 6 - 7	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ 8	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ 9	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
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

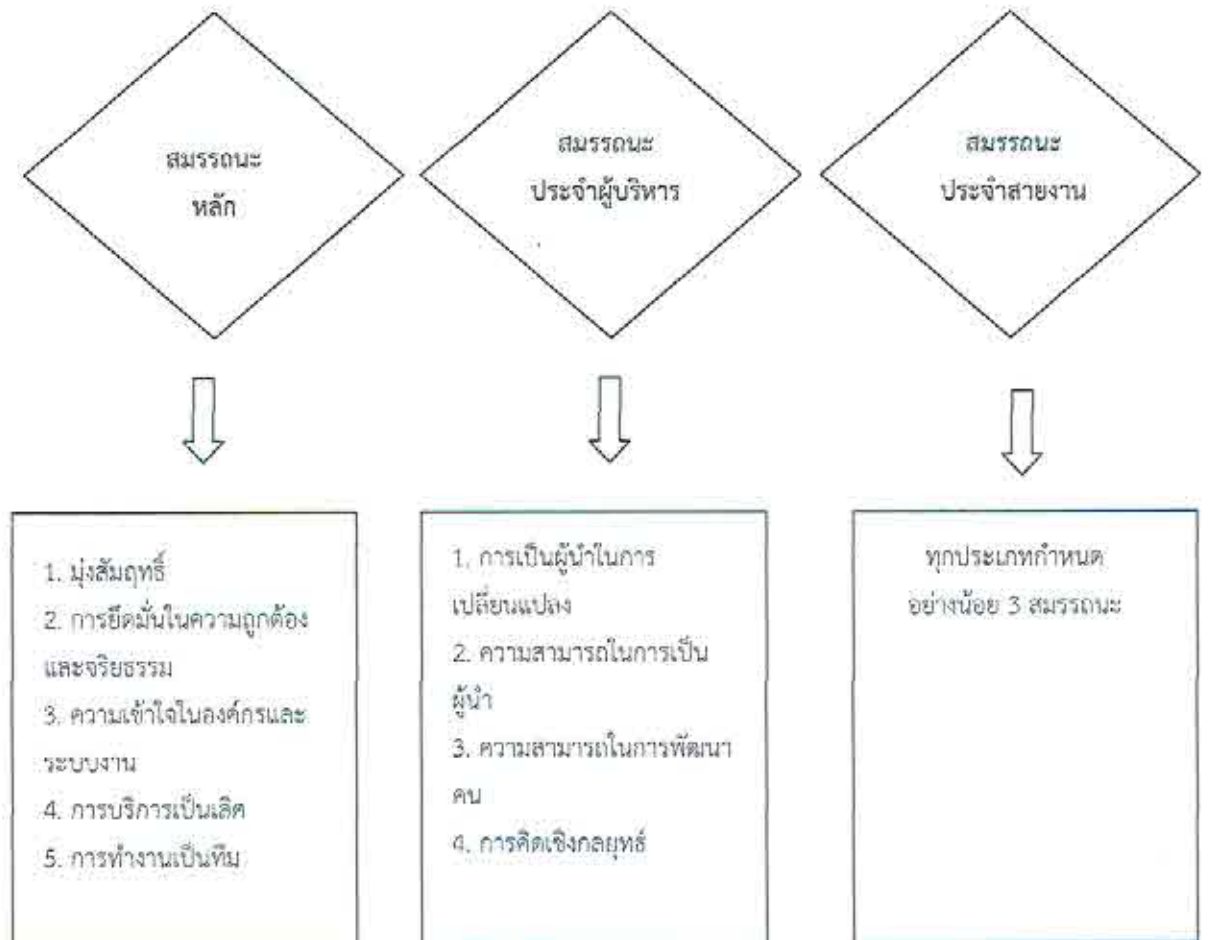
**สมรรถนะหลัก** คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี  
**สมรรถนะประจำผู้บริหาร** คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมี  
ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

**สมรรถนะประจำสายงาน** คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ  
เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น

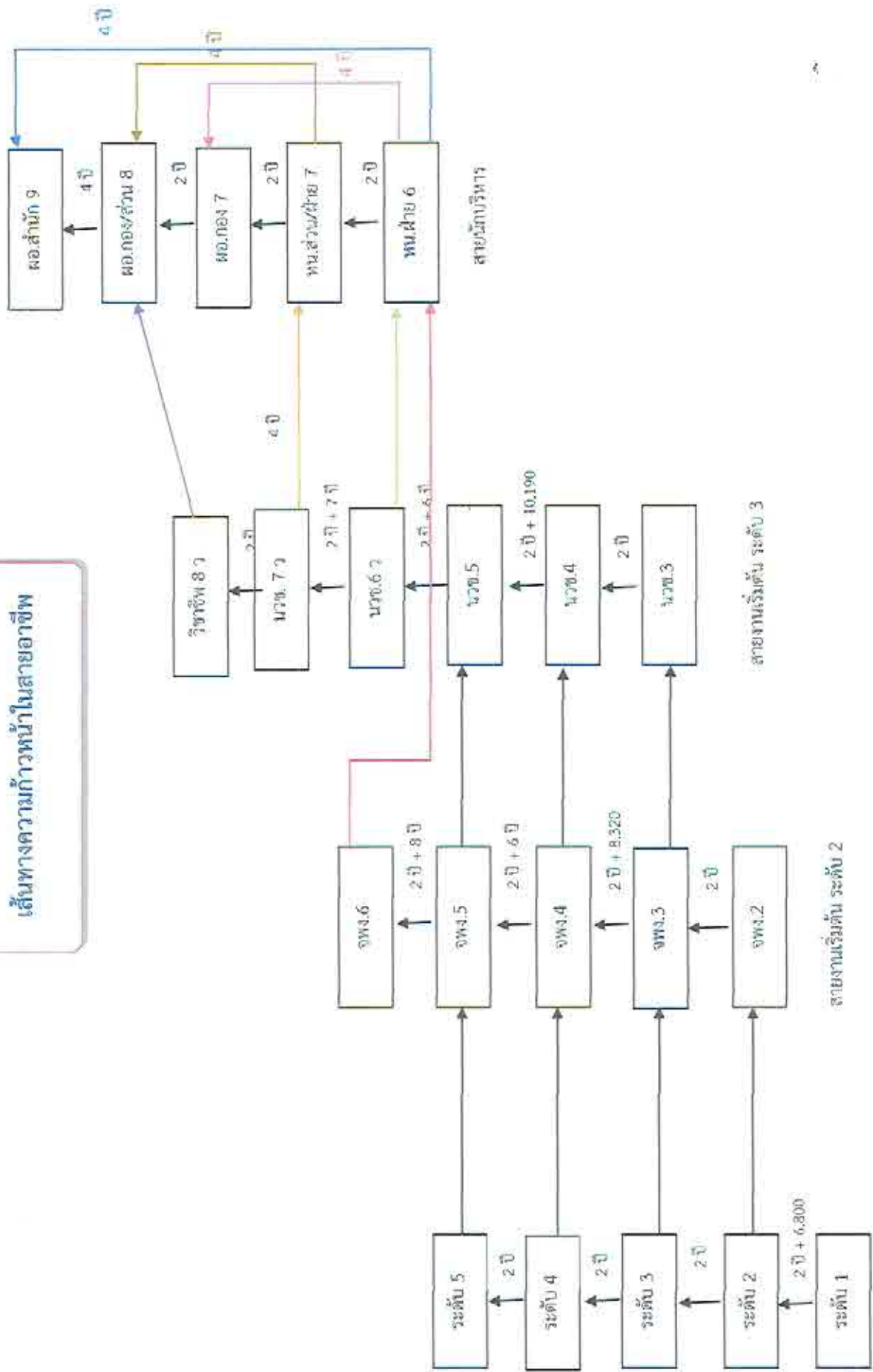




## สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ



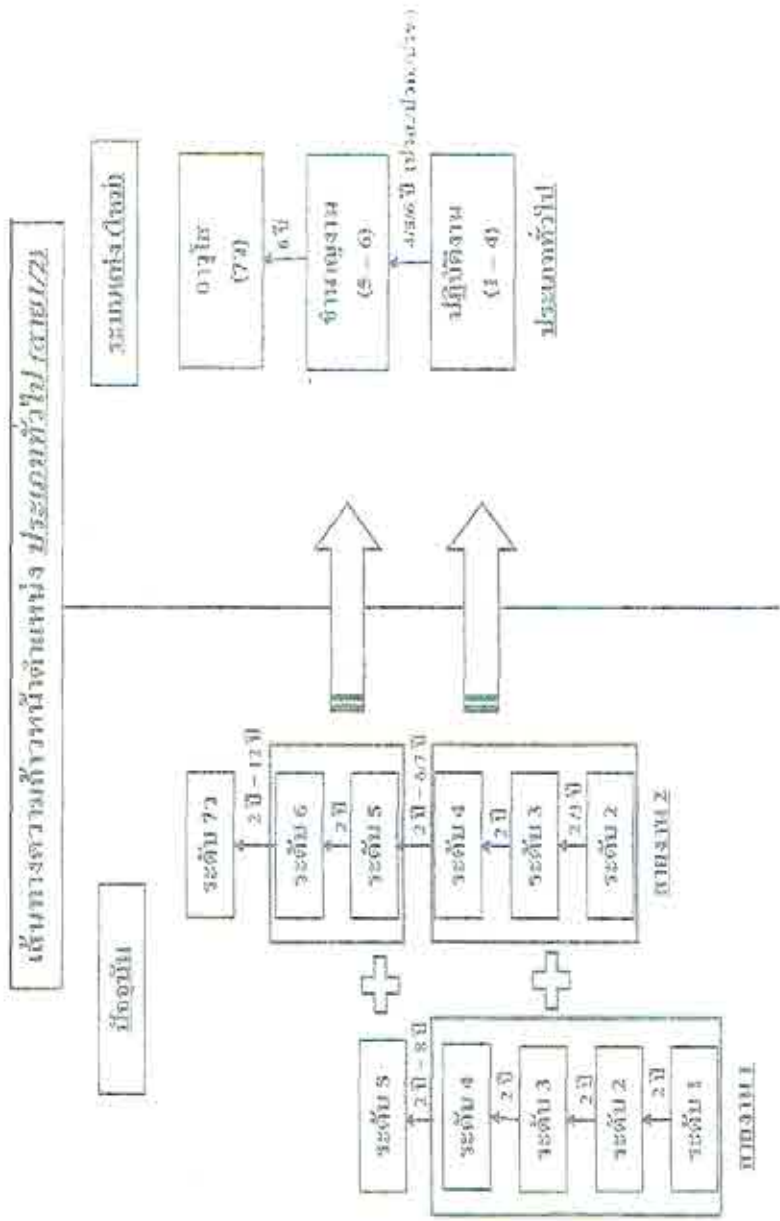
สายงานเริ่มต้น ระดับ 1

สายงานเริ่มต้น ระดับ 2

สายงานเริ่มต้น ระดับ 3

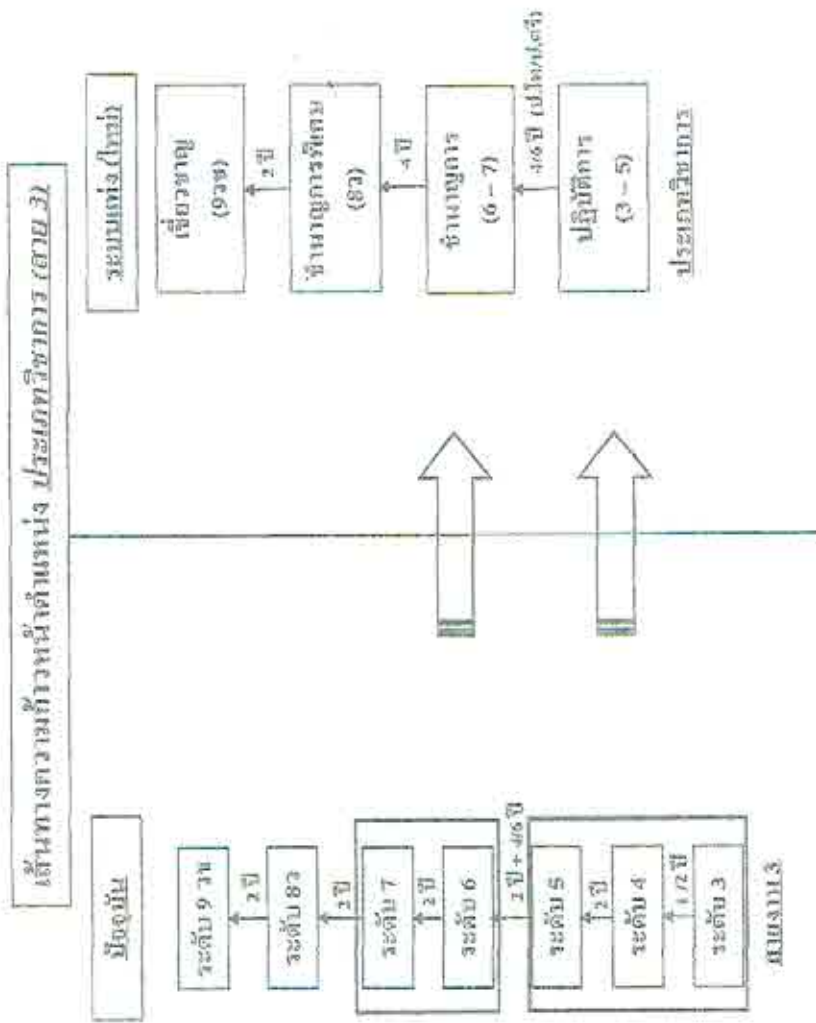
สายบริหาร

เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง  
ระบบซี ↔ ระบบแท่ง



เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

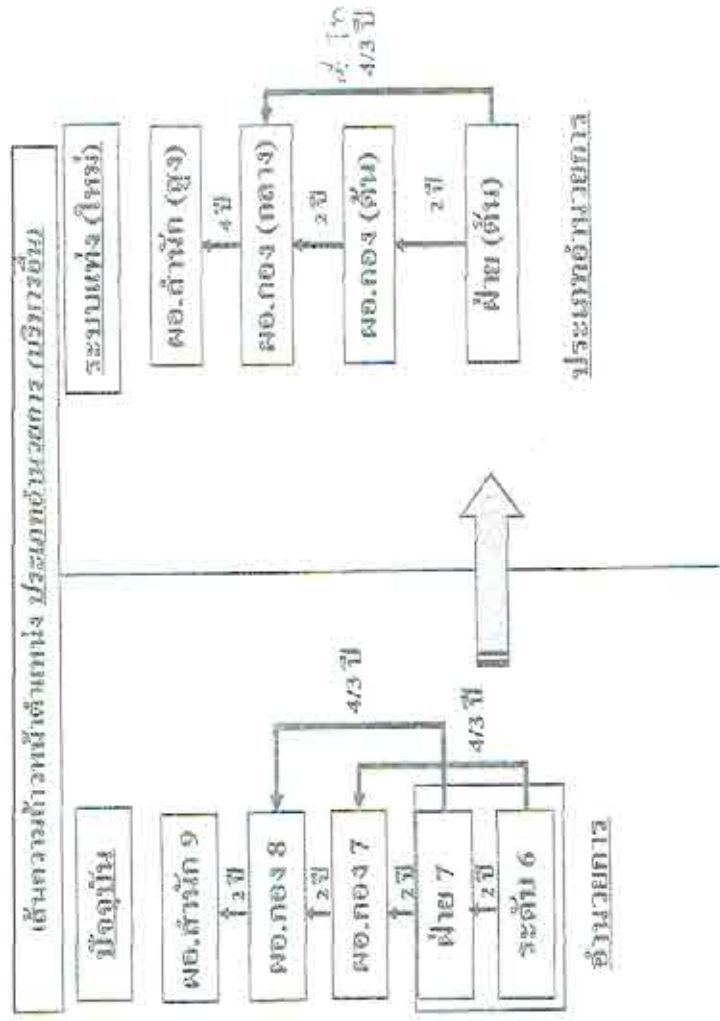
ระบบซี ↔ ระบบแท่ง



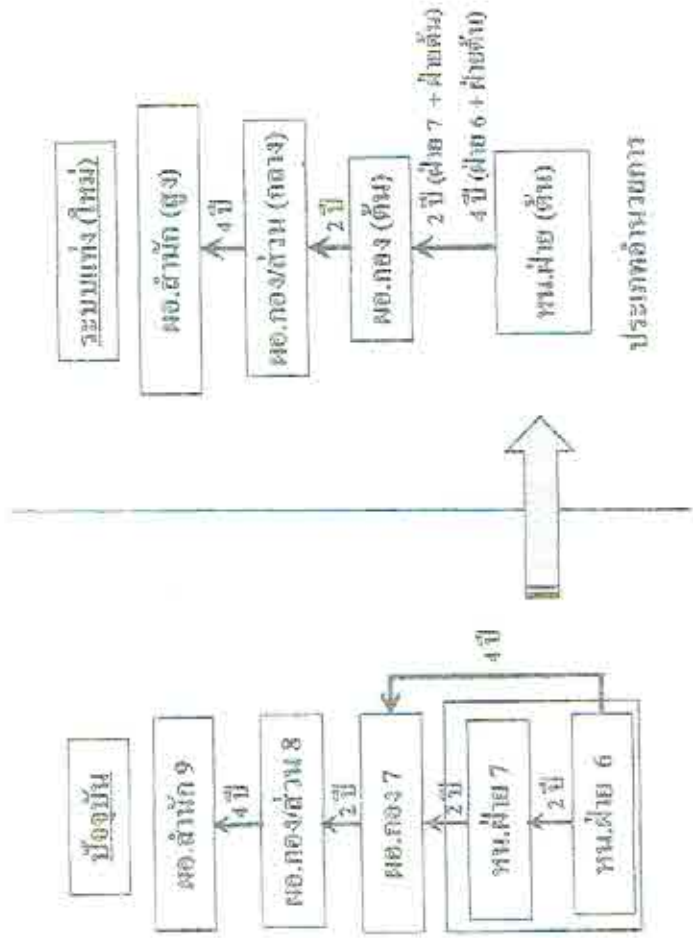
หมายเหตุ 3

เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

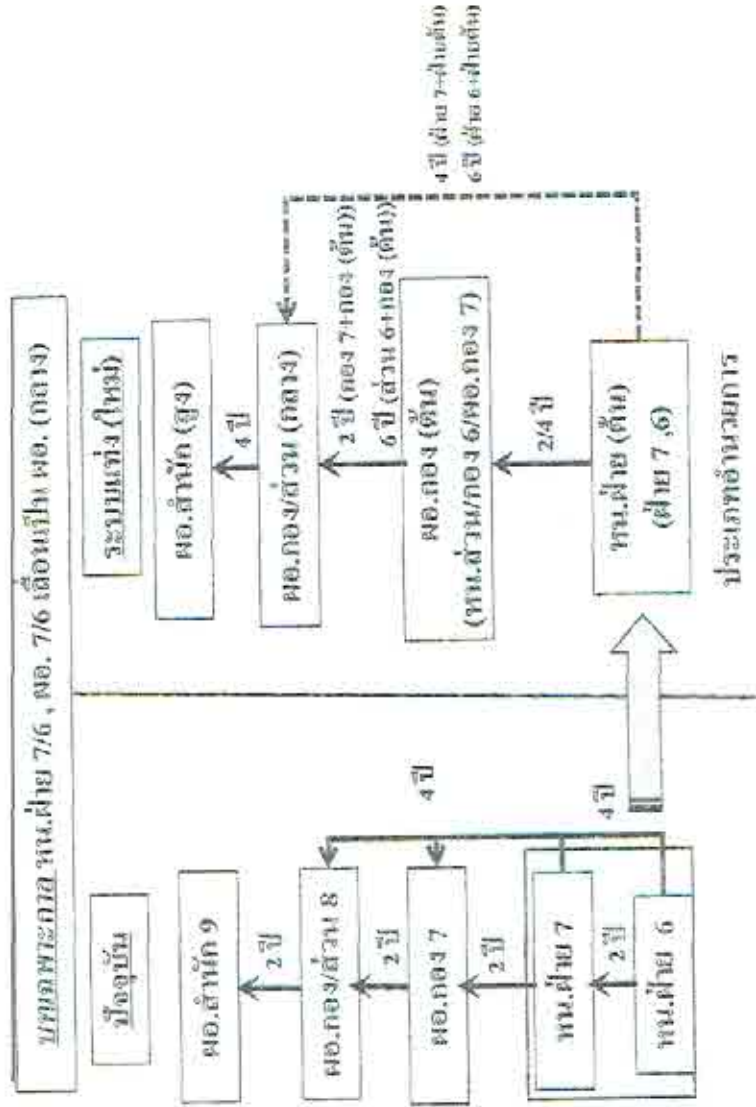
ระบบซี ↔ ระบบแห่ง



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

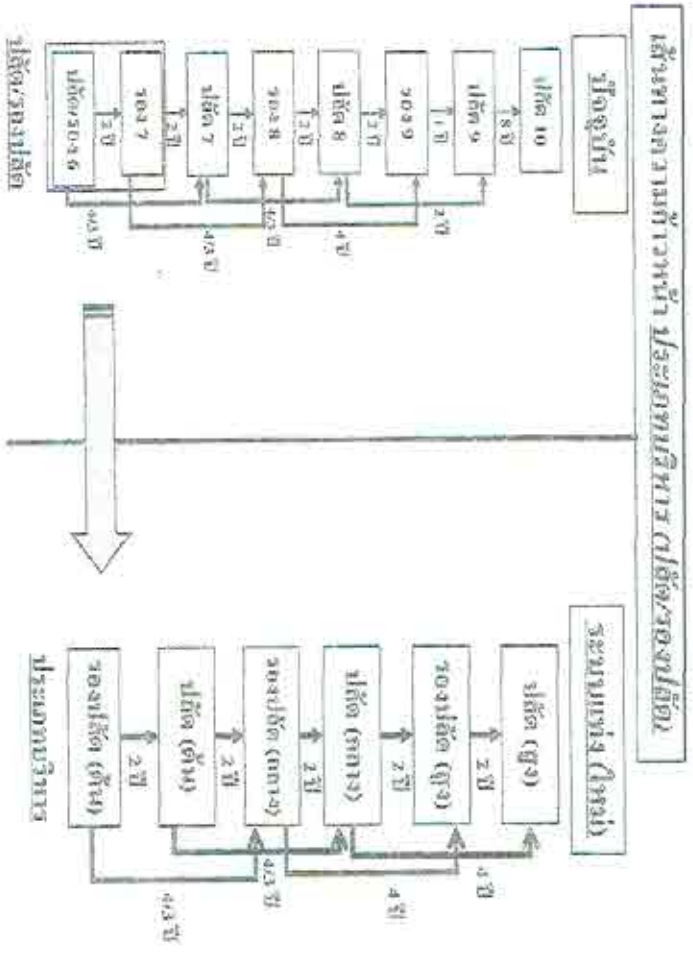


บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 7/6 เดือนเป็น ผอ.(กลาง)



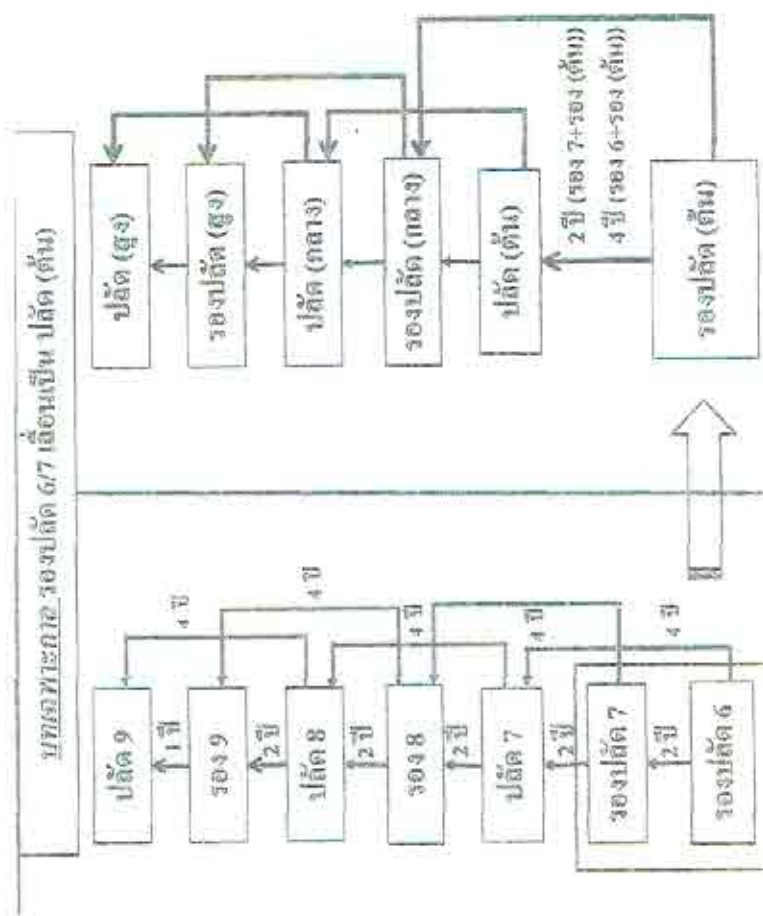
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

ระบบซี ↔ ระบบแห่ง

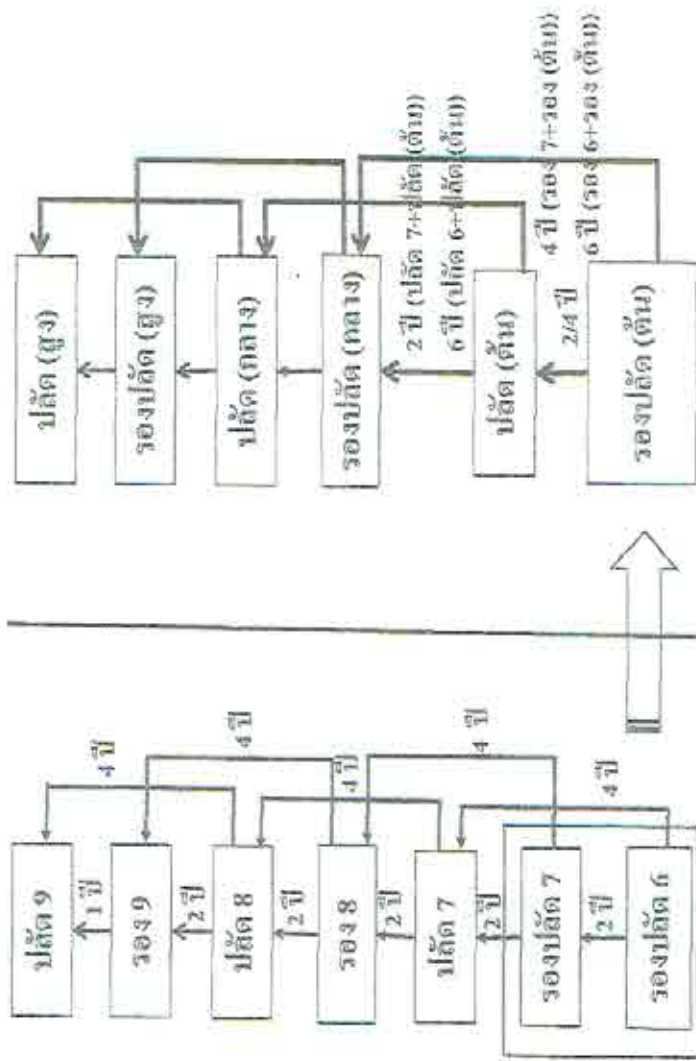




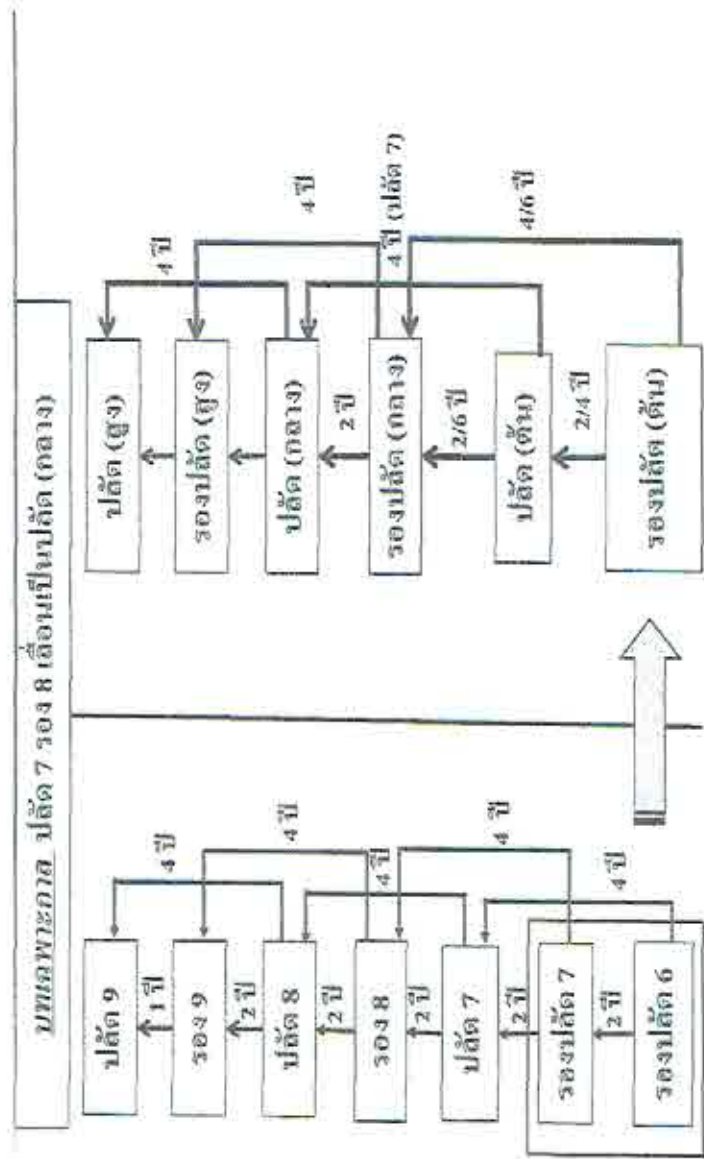
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นปลัด (ต้น)



บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นรองปลัด (กลาง)



บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รอง 8 เลื่อนเป็นปลัด (กลาง)

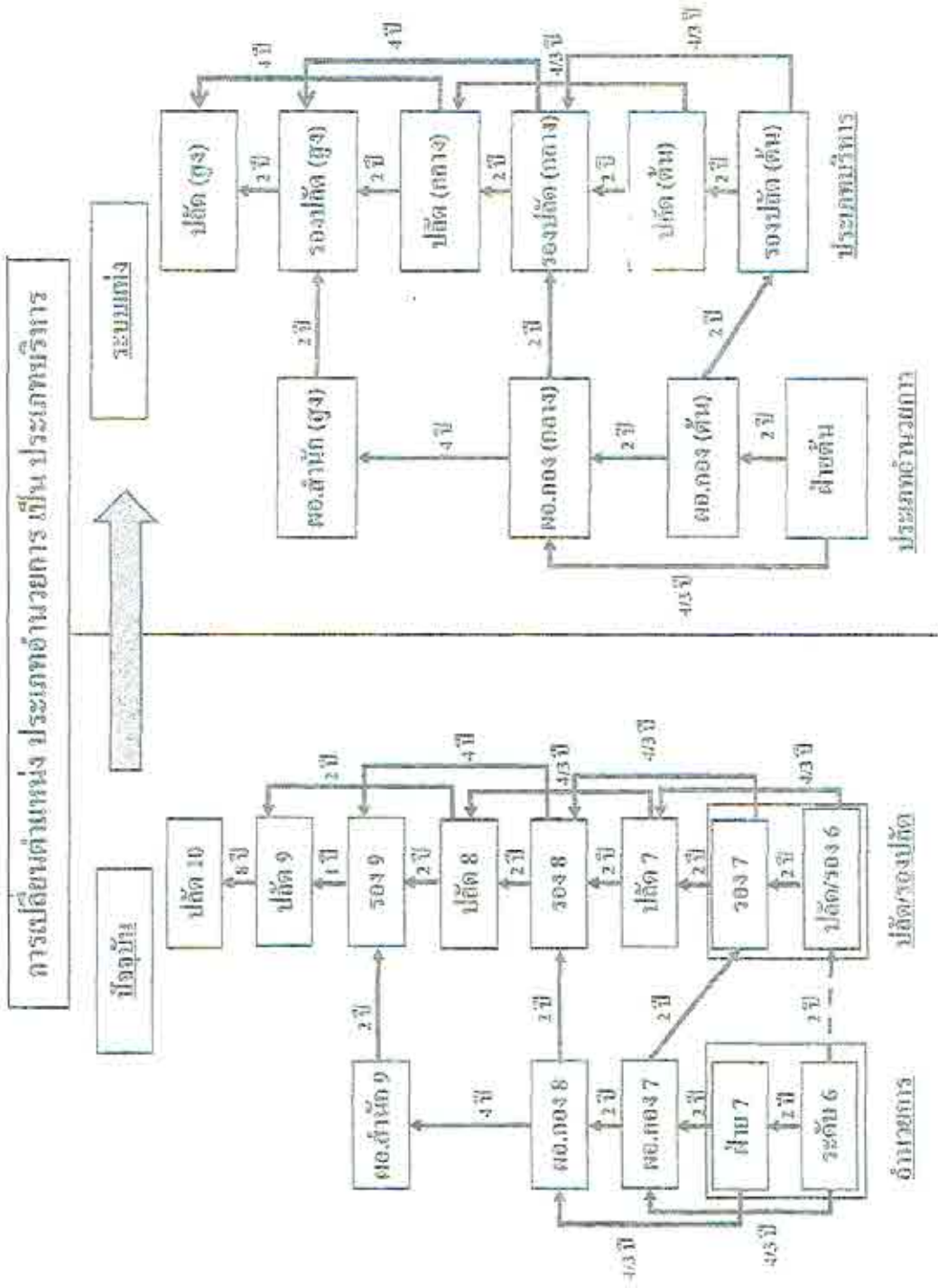








การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ



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

