



แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Part)

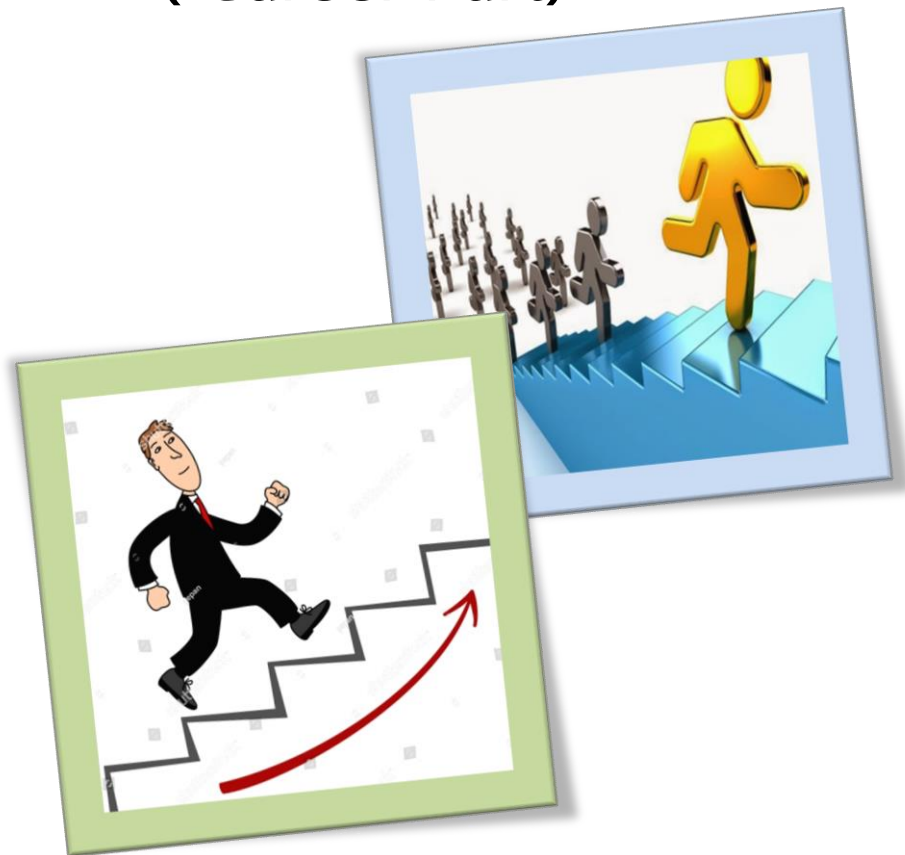


องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า
อำเภอบุนทริก
จังหวัดอุบลราชธานี

งานกรรเจ้าหน้าที สำนักงานปลัด



แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Part)



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า
อำเภอบุญทริก จังหวัดอุบลราชธานี

บทนำ

การจัดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โอนย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

- ๑.เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Part).....๑
- ๒.ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ
- ๓.องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ
- ๔.กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๕.การเปรียบเทียบชิ้นงานและประเภทตำแหน่ง
- ๖.บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแห่ง
- ๗.การแบ่งประเภทสมรรถนะ
- ๘.สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- ๙.การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Part)

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Part) คือเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด และเป็นสิ่งช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม

ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Part) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพจะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อจะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง/สายงานในอนาคตได้



องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

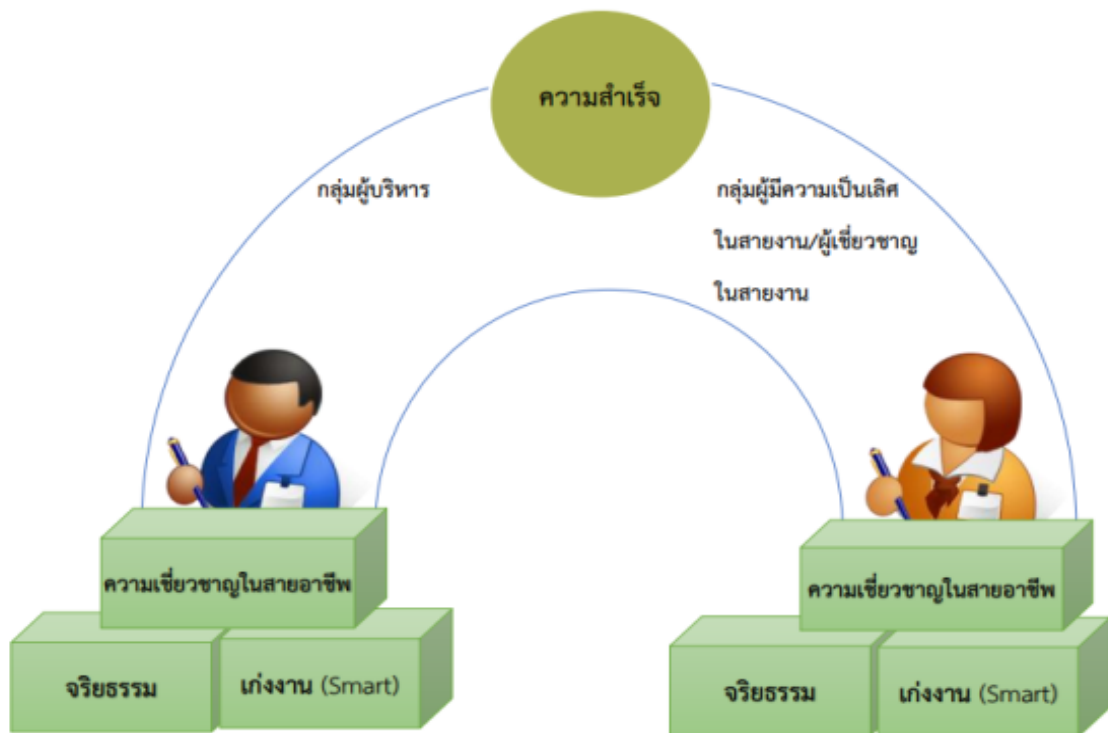
กระบวนการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่สมบูรณ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ	รายละเอียด
เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งคัดเลือก ประเมิน และพัฒนา	<ul style="list-style-type: none">- รายการรายละเอียดขององค์ความรู้และความต้องการทางทักษะ สำหรับทุกตำแหน่งในองค์กร- หน้าที่รับผิดชอบ พร้อมตัวชี้วัดของทุกตำแหน่งงานที่ระบุไว้ในแบบบรรยายลักษณะงาน- ระดับสมรรถนะที่ต้องการในทุกตำแหน่งงานในองค์กร- จำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)
โครงสร้างและทางเลือกในสายอาชีพ	<ul style="list-style-type: none">- โครงสร้างระดับชั้นงาน และทางเดินสายอาชีพ กลุ่มงานและการยึดโยง ภายในกลุ่มงานและระหว่างกลุ่มงาน- โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน
การบริหารผลงานและการวางแผน พัฒนารายบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้ บุคลากรแต่ละรายก้าวไปในสายอาชีพ ได้ตามศักยภาพ	<p>ต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none">- ระบบการบริหารผลงาน- แผนการพัฒนาที่จำเป็น เช่น หลักสูตรการอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง- ระบบการหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนา ทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น- ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง

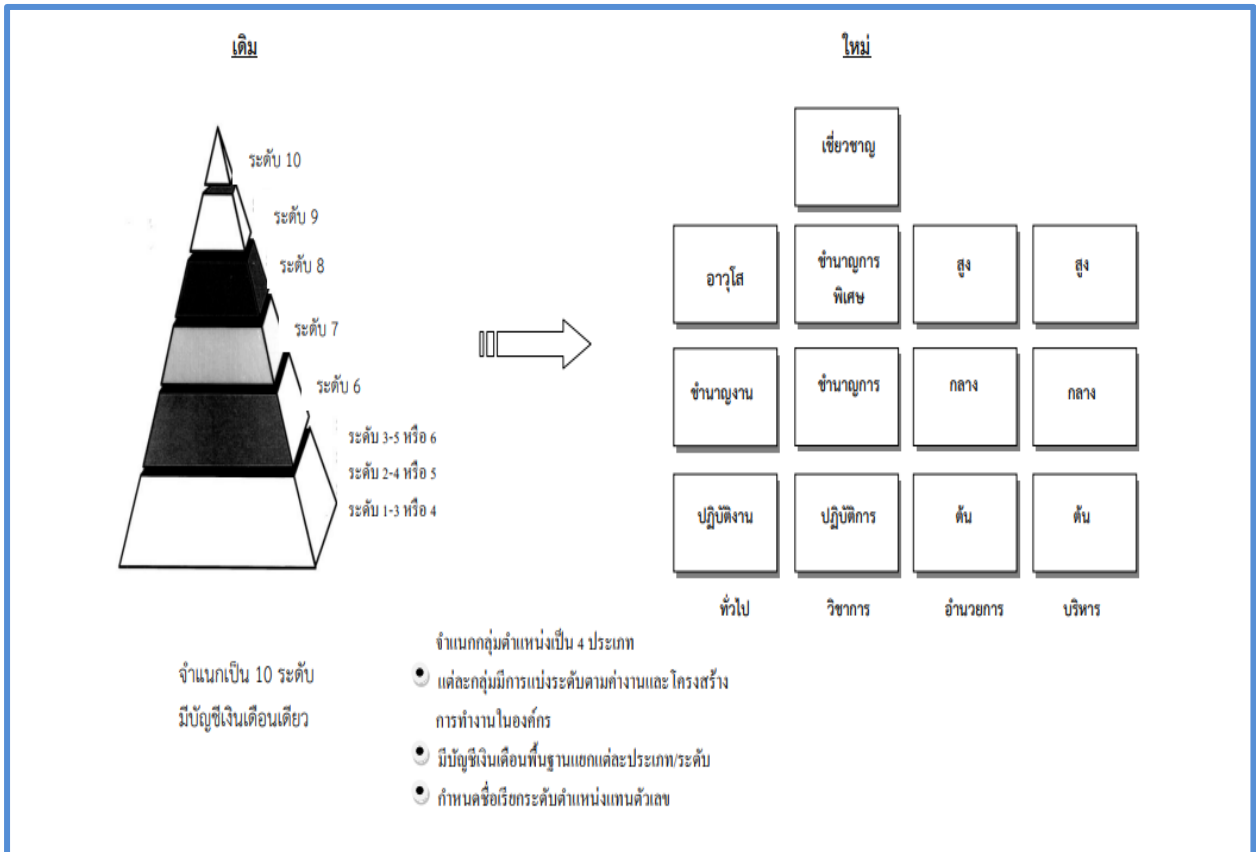
กรอบแนวคิดในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (specialist Track)

- มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน
- เน้นการทำงานเป็นทีม
- เก่งบูรณาการ
- มีแรงปรารถนาในการเน้นคุณภาพผลงาน
- เน้นความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญในงาน
- นวัตกรรม



การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง



บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีและระบบแห่ง

ระบบซี		ระบบแห่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๑/๒	ระดับ ๑-๔	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๕-๖	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ ๗	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๓	ระดับ ๓-๕	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ ๖-๗	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ ๘	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ ๙	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่ไม่ใช่ ตำแหน่งปลัด / รองปลัด)	ระดับ ๖-๗	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙	อำนวยการท้องถิ่น	สูง
สายงานนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด / รองปลัด)	ระดับ ๖-๗	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙-๑๐	บริหารท้องถิ่น	สูง

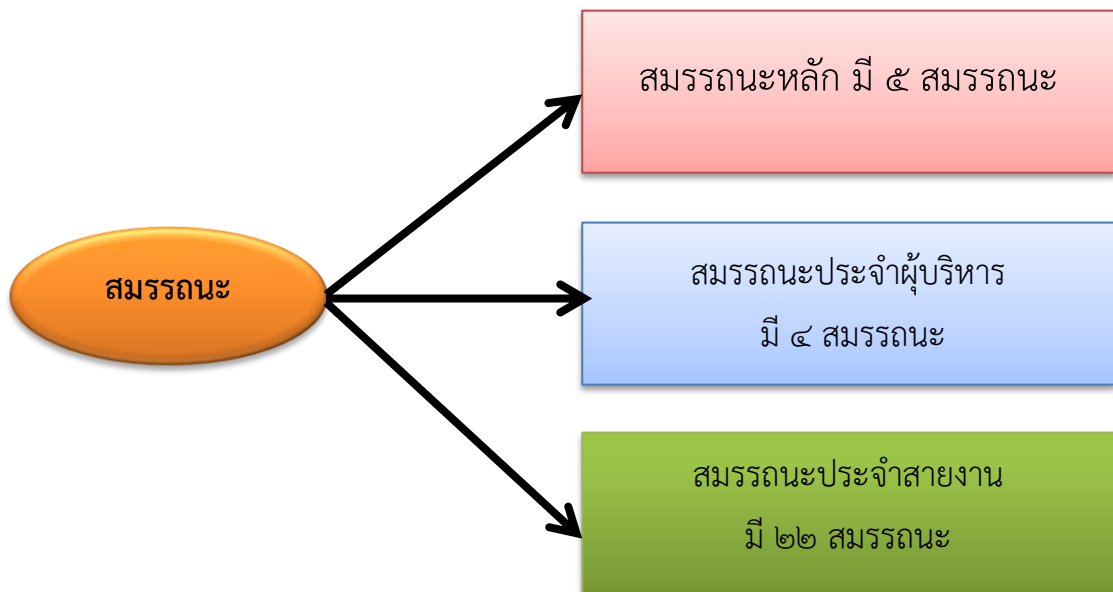
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

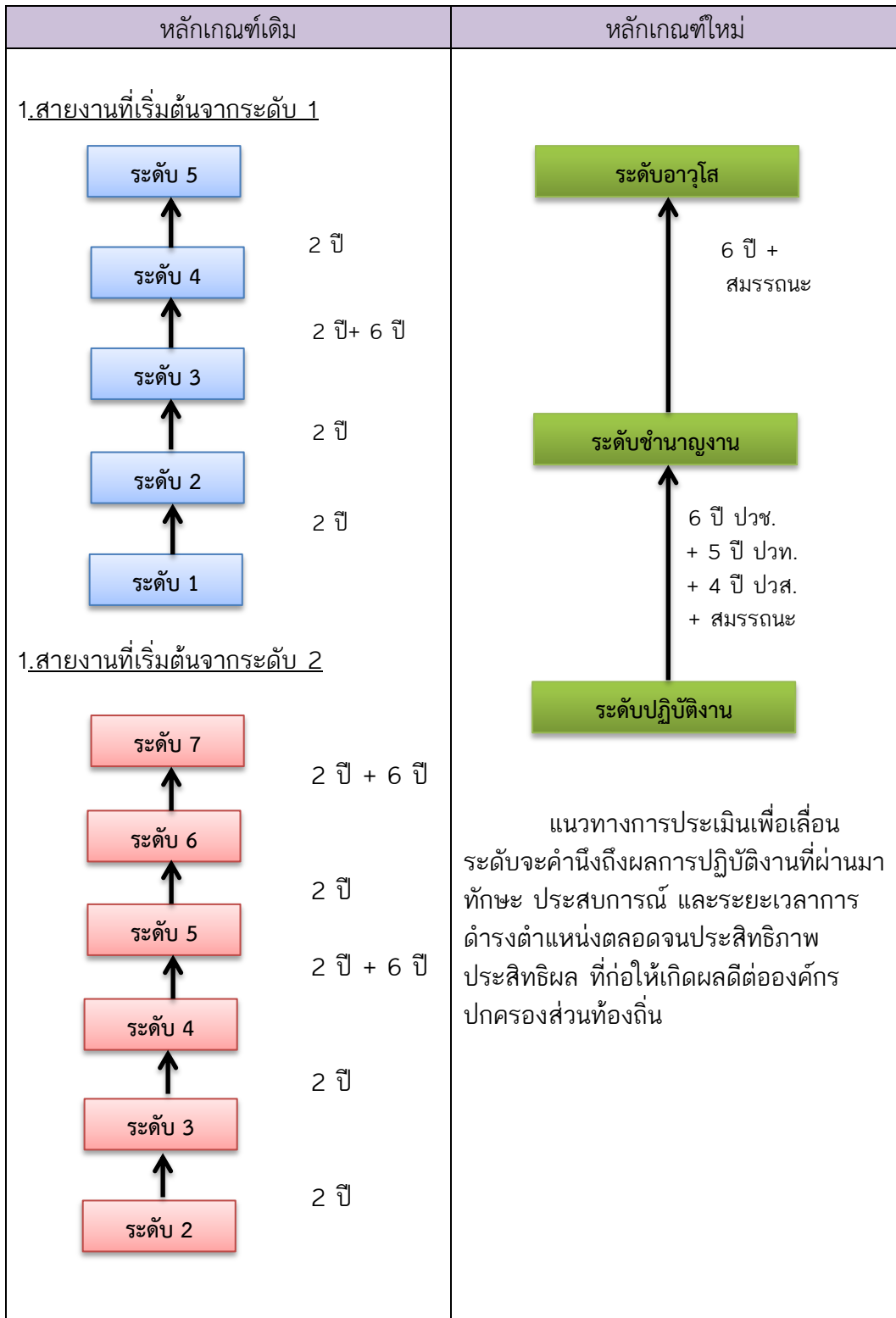
สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



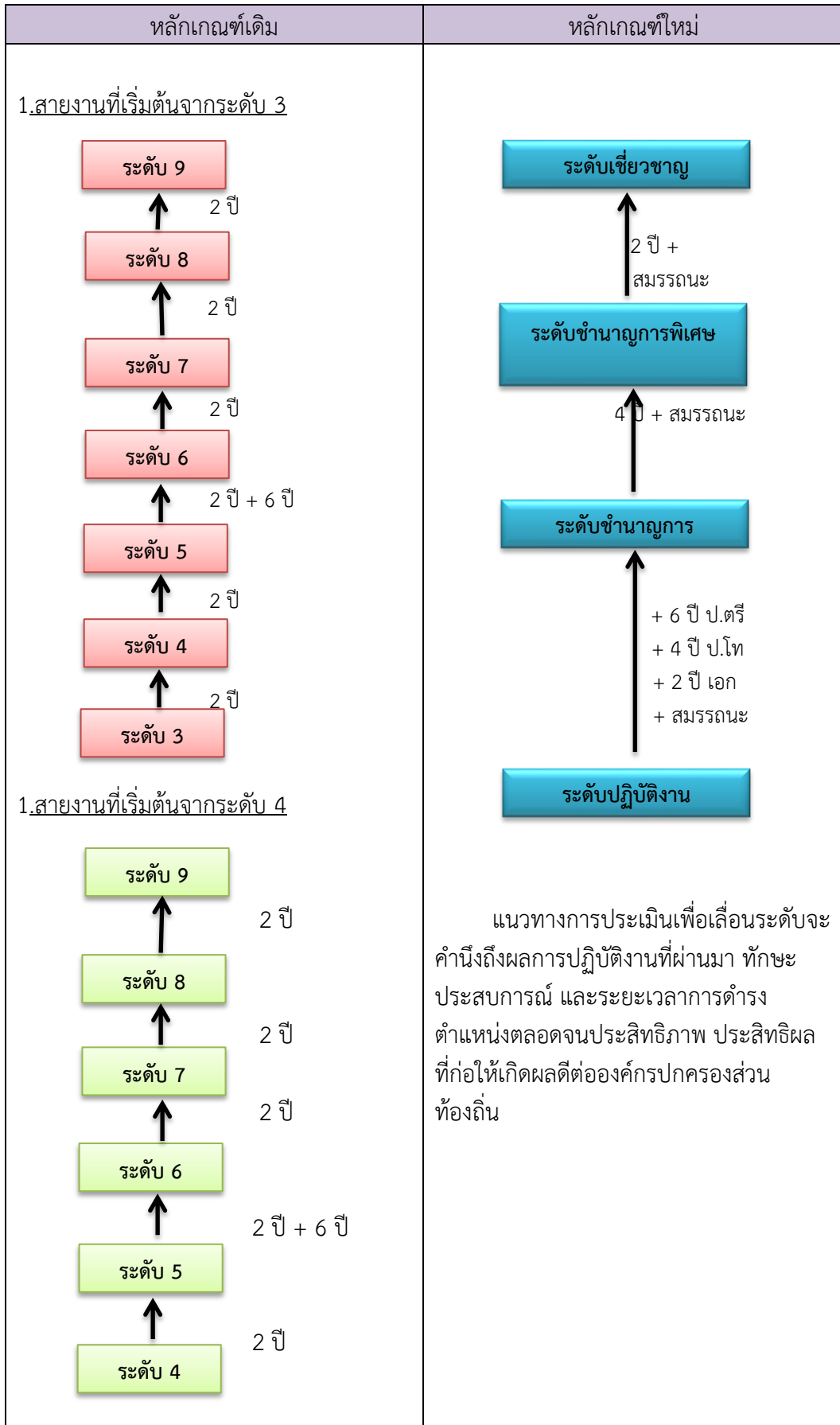
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

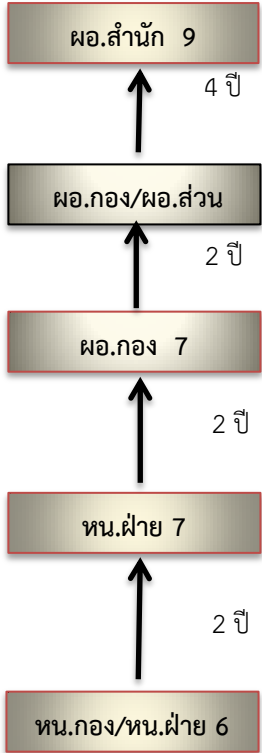
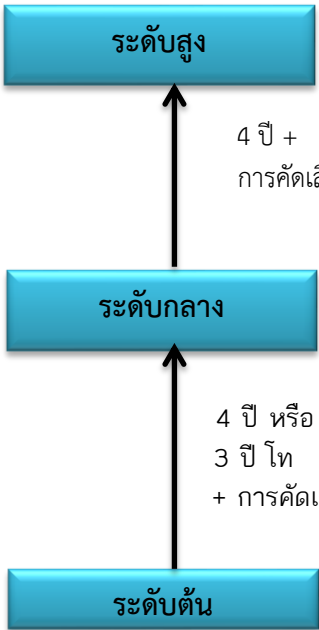
๑. เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภททั่วไป (สาย ๑/๒)



๒. เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภทวิชาการ (สาย ๓/๔)

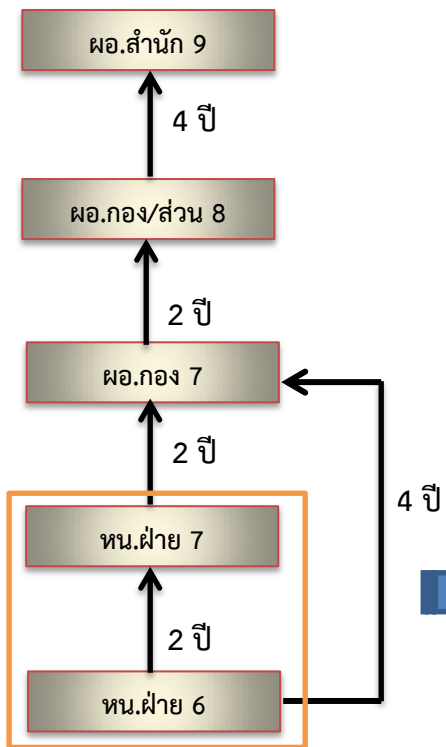


๓. เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)

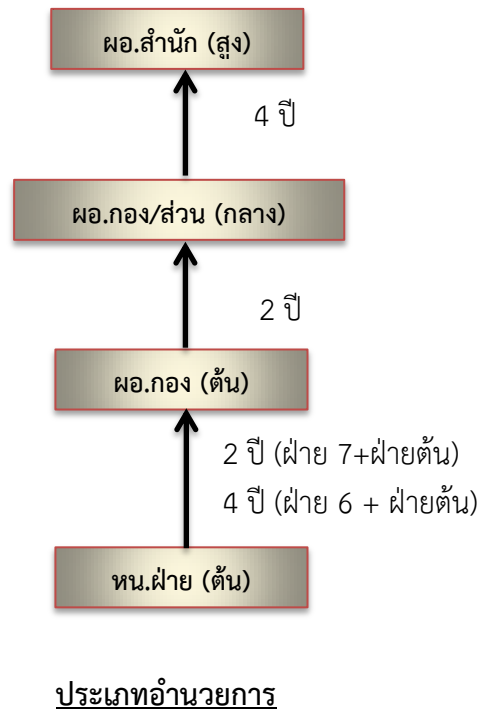
หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p data-bbox="284 387 746 472">1.สายงานนักบริหารที่เริ่มต้นจาก ระดับ 6 (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)</p>  <pre data-bbox="347 544 609 1294">graph BT; A[หน.กอง/หน.ฝ่าย 6] -- 2 ปี --> B[หน.ฝ่าย 7]; B -- 2 ปี --> C[ผอ.กอง 7]; C -- 2 ปี --> D[ผอ.กอง/ผอ.ส่วน]; D -- 4 ปี --> E[ผอ.สำนัก 9]</pre>	<p data-bbox="810 387 1353 607">ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก 2 ปี เป็น 4 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิมและสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น</p>  <pre data-bbox="890 645 1209 1272">graph BT; A[ระดับต้น] -- "4 ปี หรือ 3 ปี โท + การคัดเลือก" --> B[ระดับกลาง]; B -- "4 ปี + การคัดเลือก" --> C[ระดับสูง]</pre> <p data-bbox="810 1323 1353 1693">กล่าวคือ หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ระดับ 8 ต้องดำรงตำแหน่ง 4 ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็นผอ.สำนัก ระดับ 9 ได้ ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 8 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น 10 ปี</p> <p data-bbox="810 1704 1353 1939">แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

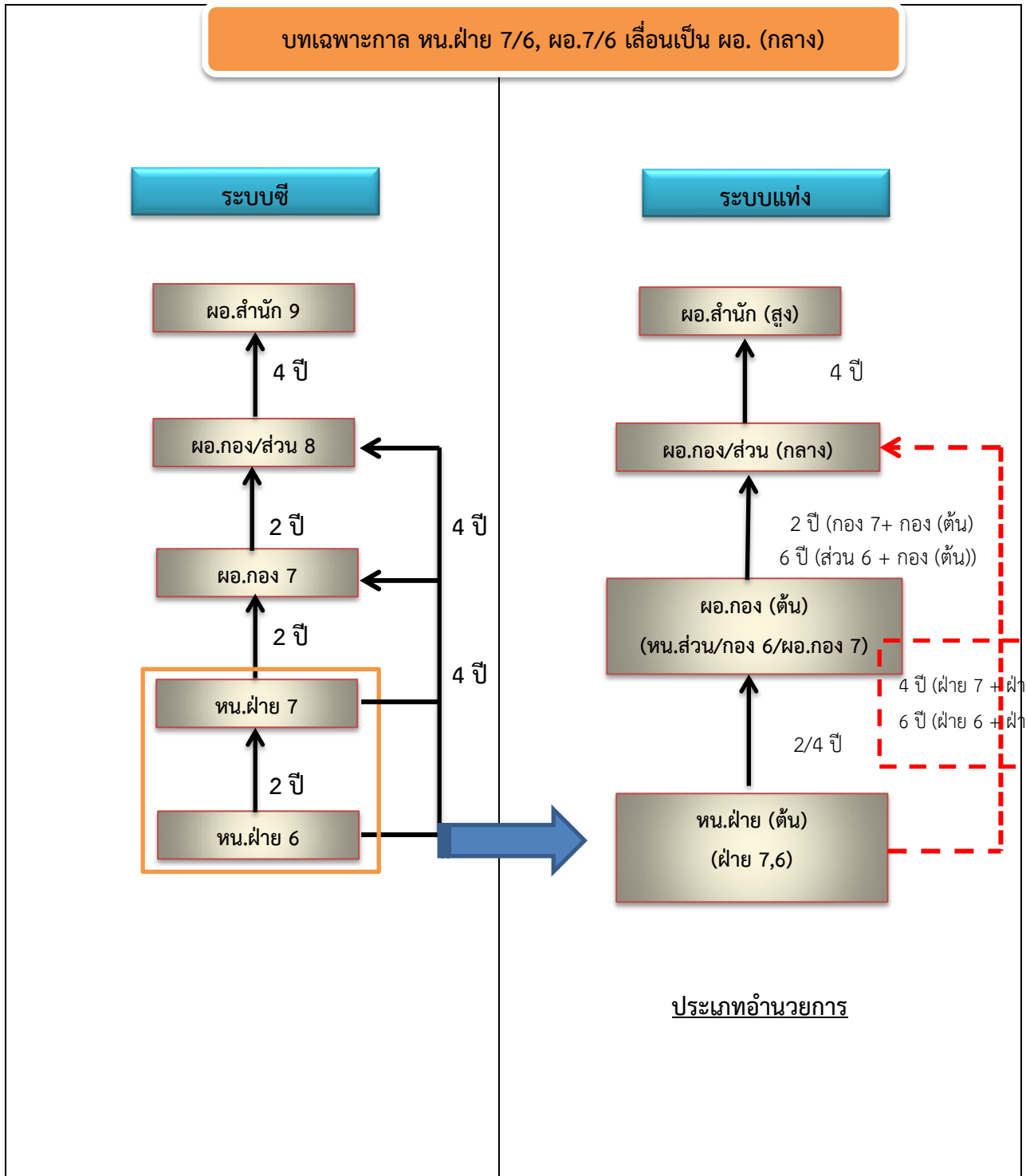
บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 6/7 เลื่อนเป็น ผอ. (ต้น)

ระบบซี



ระบบแห่ง

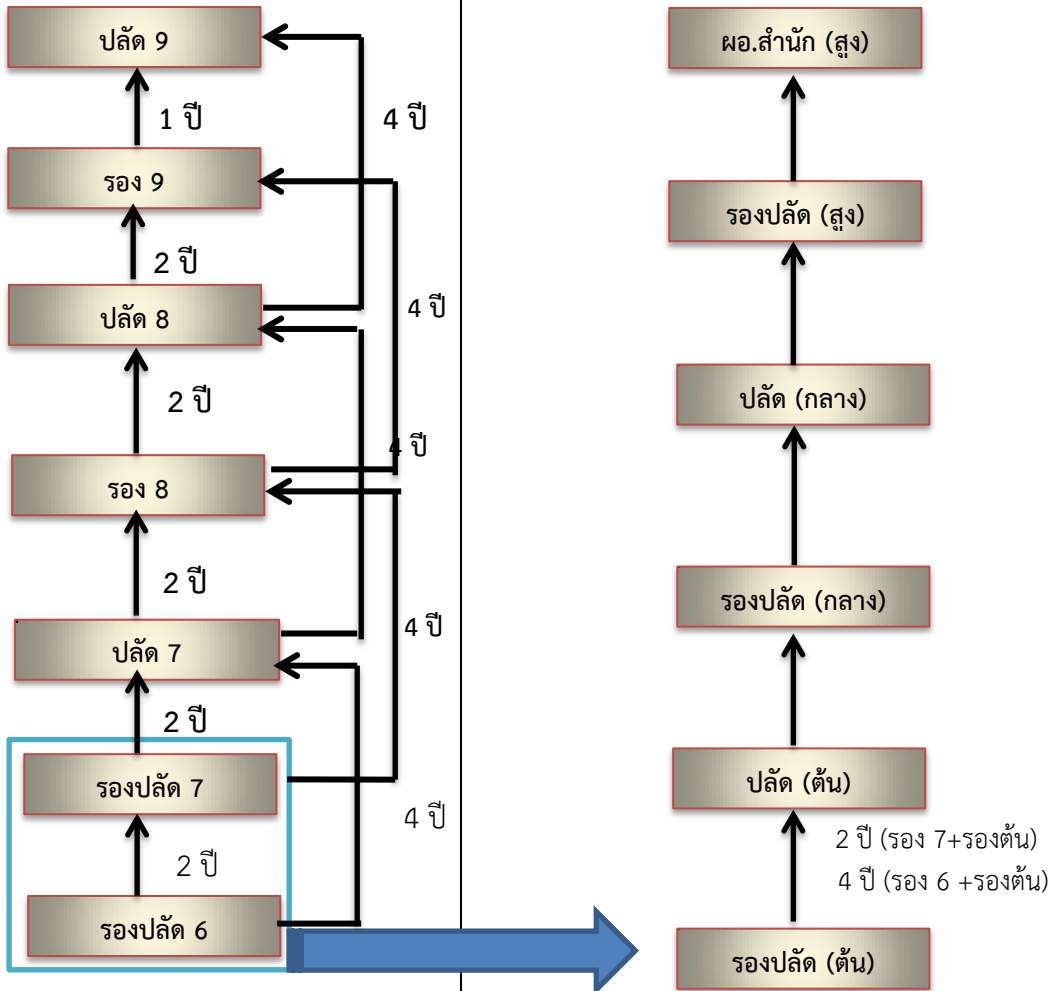




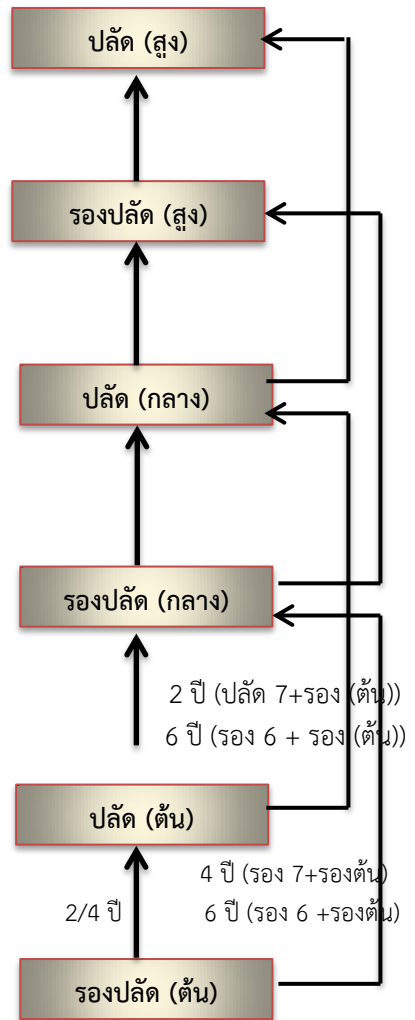
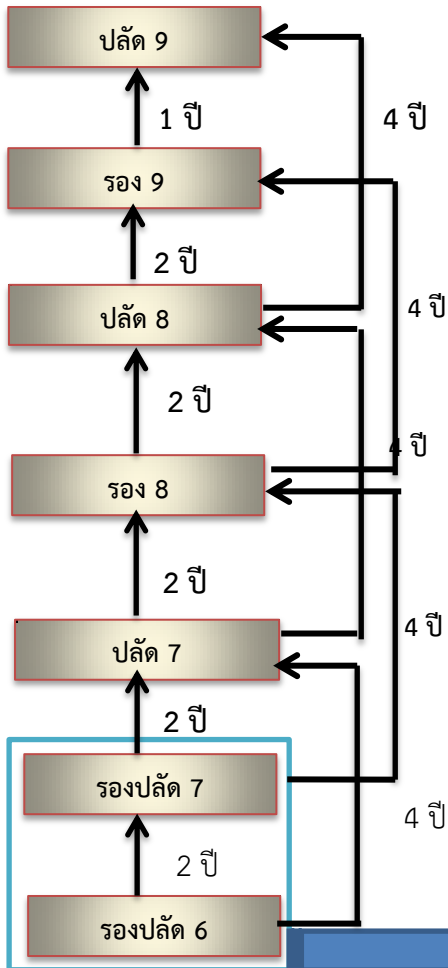
๔. เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัด/ปลัด)

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>1.สายงานนักบริหารที่เริ่มต้นจาก ระดับ 6 (รองปลัด/ปลัด)</p> <pre>graph TD; A[รอง/ปลัด 6] -- 2 ปี --> B[รองปลัด 7]; B -- 2 ปี --> C[ปลัด 7]; C -- 2 ปี --> D[รองปลัด 8]; D -- 2 ปี --> E[ปลัด 8]; E -- 2 ปี --> F[รองปลัด 9]; F -- 2 ปี --> G[รองปลัด 9]; G -- 1 ปี --> H[ปลัด 9]; H -- 2 ปี --> I[ปลัด 10];</pre>	<pre>graph TD; A[ระดับต้น] -- "4 ปี หรือ 3 ปี โท + สมรรถนะ" --> B[ระดับกลาง]; B -- "4 ปี + การคัดเลือก" --> C[ระดับสูง];</pre> <p>กล่าวคือ เมื่อพิจารณากรณีผู้บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งรองปลัด/ปลัด ระดับ 6 ถึงตำแหน่งปลัดระดับ 9 ตามหลักเกณฑ์เดิมต้องใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 10 ปี ทั้งนี้เมื่อเป็นระบบแห่งใช้เวลา 8 ปี ซึ่งเวลาดลดลง</p> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

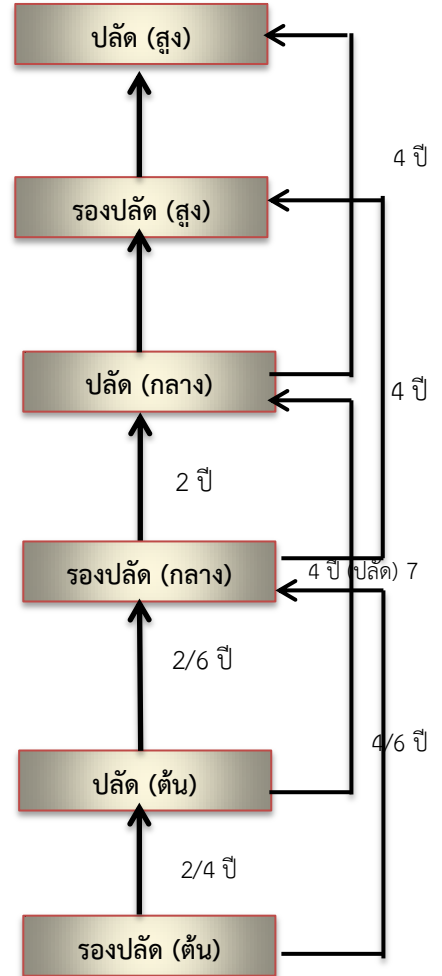
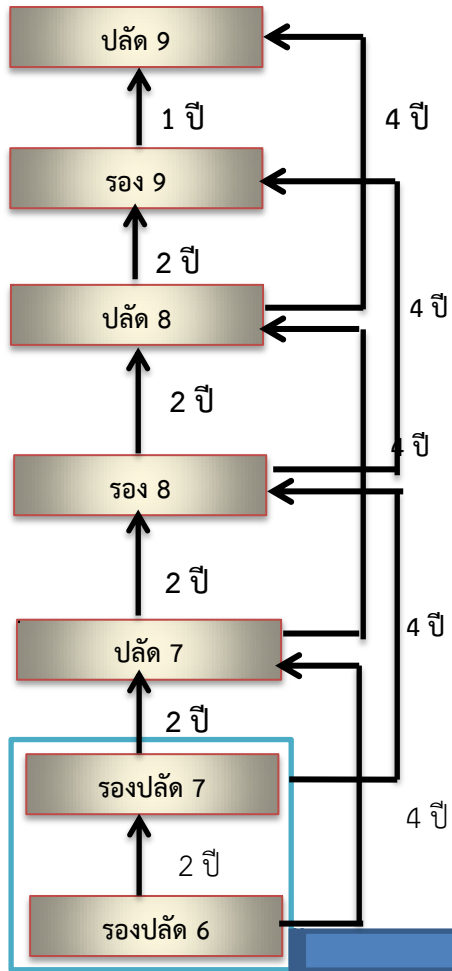
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นปลัด (ต้น)



บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 ปลัด 6/7 เลื่อนเป็นรองปลัด

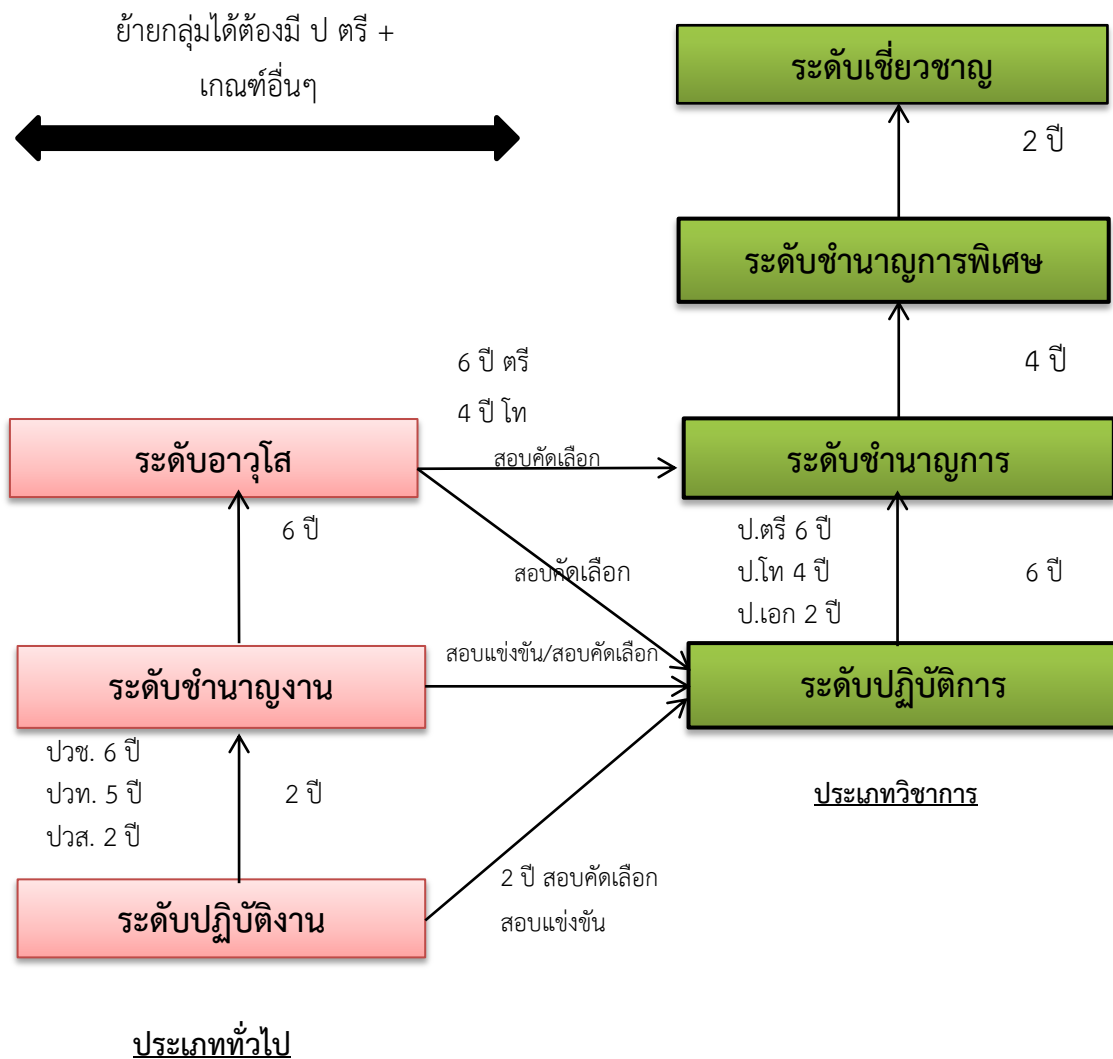


บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รong 8 เลื่อนเป็นปลัด (กลาง)



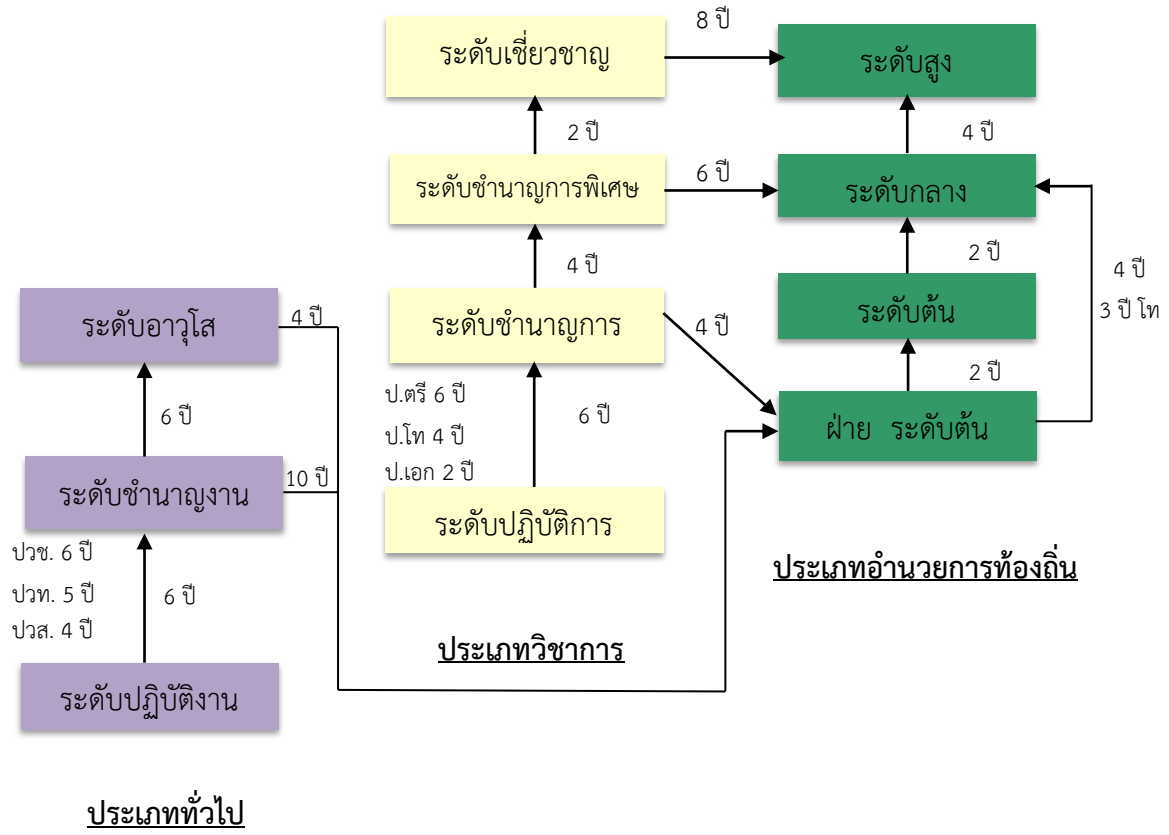
การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

๑. การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ



จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุ ๒ ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้ เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๒. การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนาจการท้องถิ่น



๓.การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น

