



แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ



เทศบาลตำบลหนองโพ

อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของเทศบาลตำบลหนองโพมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรมซึ่งจะทำให้บุคลากร เกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลของเทศบาลตำบลหนองโพ ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพรวมทั้งเพื่อเป็น การดึงดูดใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไปซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง ซึ่งจะเข้าสู่ระบบในวันที่ 1 มกราคม 2559

งานกรรเจ้าหน้าที
สำนักปลัดเทศบาล

สารบัญ

	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1
2. การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	1
3. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแห่ง	2
4. การแบ่งประเภทสมรรถนะ	2
5. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	3
6. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4
-เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้าประเภททั่วไป(สายงาน1/2)	4
-เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้าประเภทวิชาการ(สายงาน3/4)	5
-เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้าประเภทอำนวยการท้องถิ่น(ฝ่าย/กอง)	5
-เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้าประเภทบริหารท้องถิ่น(รองปลัด/ปลัด)	6
-แผนความก้าวหน้าในอาชีพ	6
-การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ	7
-การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น	7
-การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น	8

กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร(ManagementTrack)และด้าน เชี่ยวชาญ(SpecialistTrack)

กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (ManagementTrack)และด้านเชี่ยวชาญ(SpecialistTrack)

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

กลุ่มผู้บริหาร



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

ธรรมเนียม เก่งงาน (Smart)

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



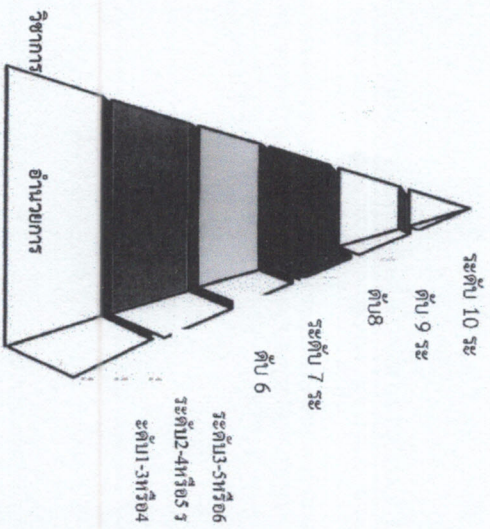
ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ จริยธรรม

จริยธรรม เก่งงาน (Smart)

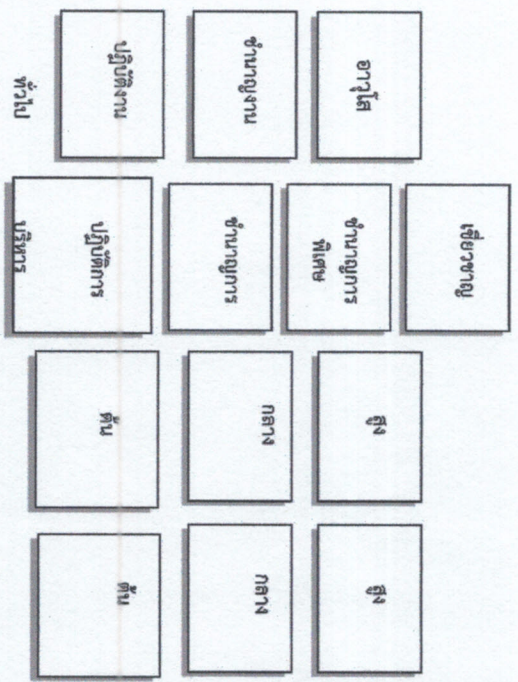
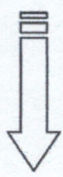
การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เดิม ใหม่



จำนวนเป็น 10 ระดับ
มีบัญชีเงินเดือนเดียว



- จำนวนกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท
- แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามตำแหน่งและโครงสร้างการทำงานในองค์กร
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ
- กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งตามตัวเอง

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่กับระบบแห่ง

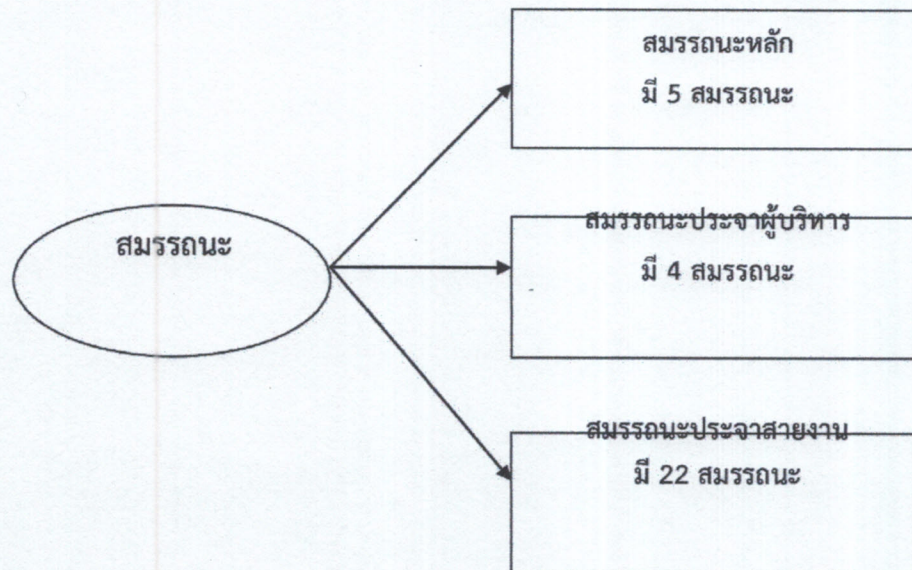
ระบบชื่อ		ระบบแห่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ1/2	ระดับ1- 4	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ5- 6	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ7	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ3	ระดับ3- 5	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ6-7	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ8	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ9	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่มีใช้ตำแหน่งปลัด) (รองปลัด)	ระดับ6- 7	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ8	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ9	อำนวยการท้องถิ่น	สูง
สายงานนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ6- 7	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ8	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ9-10	บริหารท้องถิ่น	สูง

การแบ่งประเภทสมรรถนะ

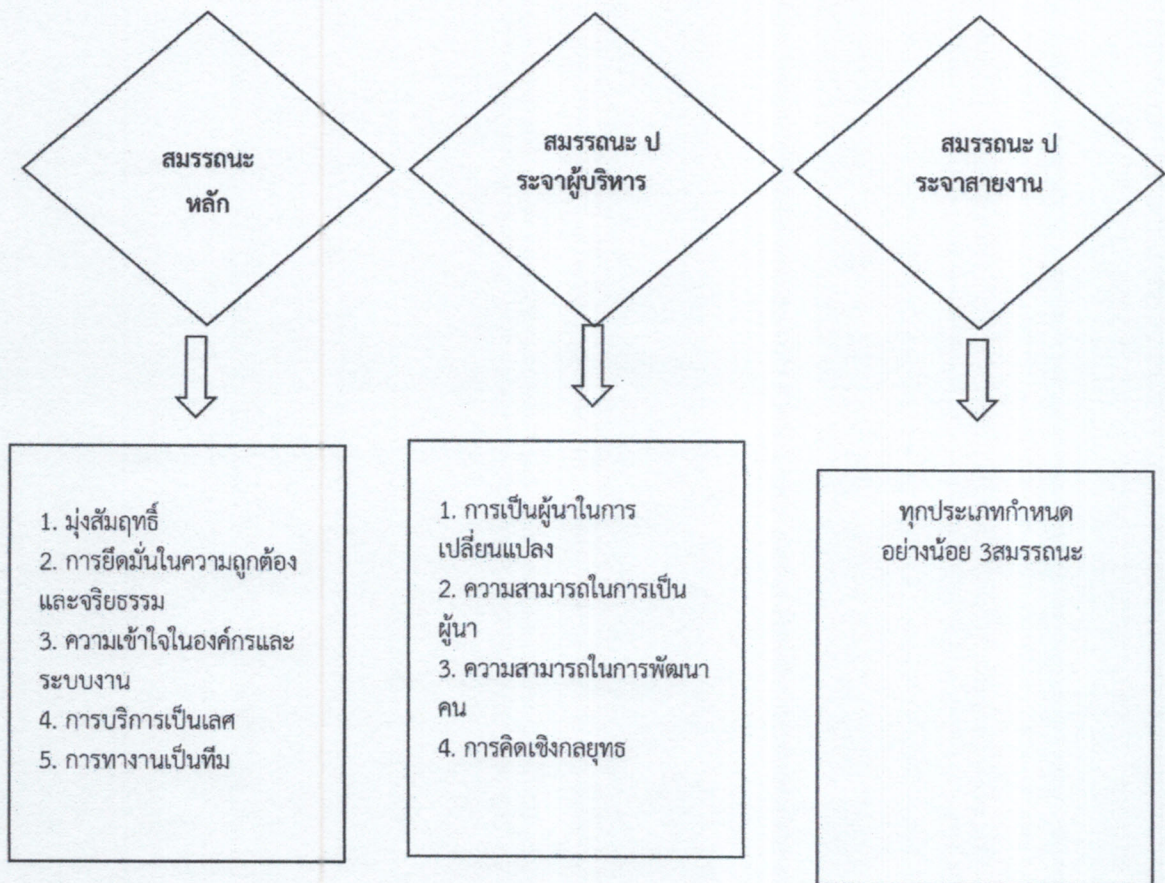
การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะหลักคือสมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี
สมรรถนะประจำผู้บริหารคือสมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

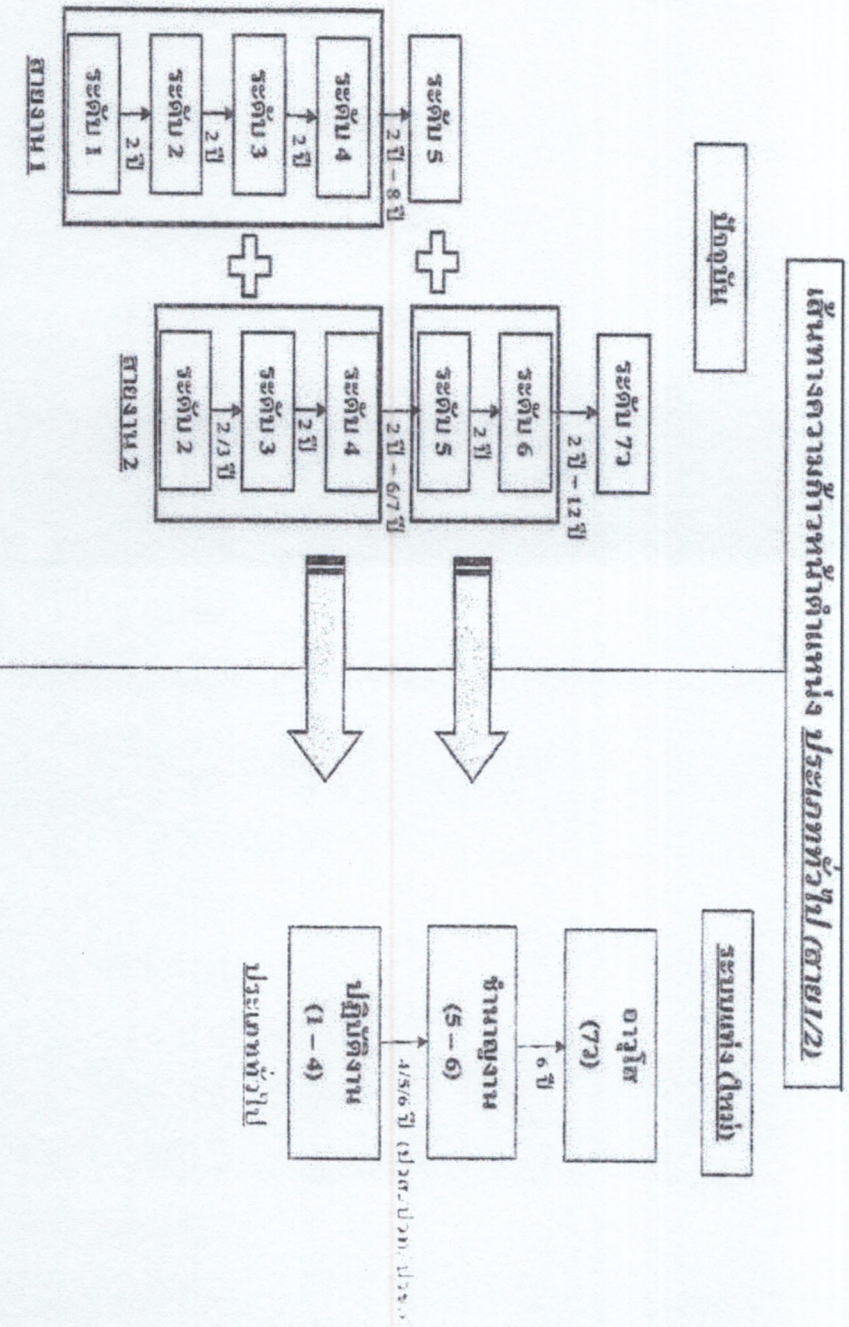
สมรรถนะประจำสายงานคือสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

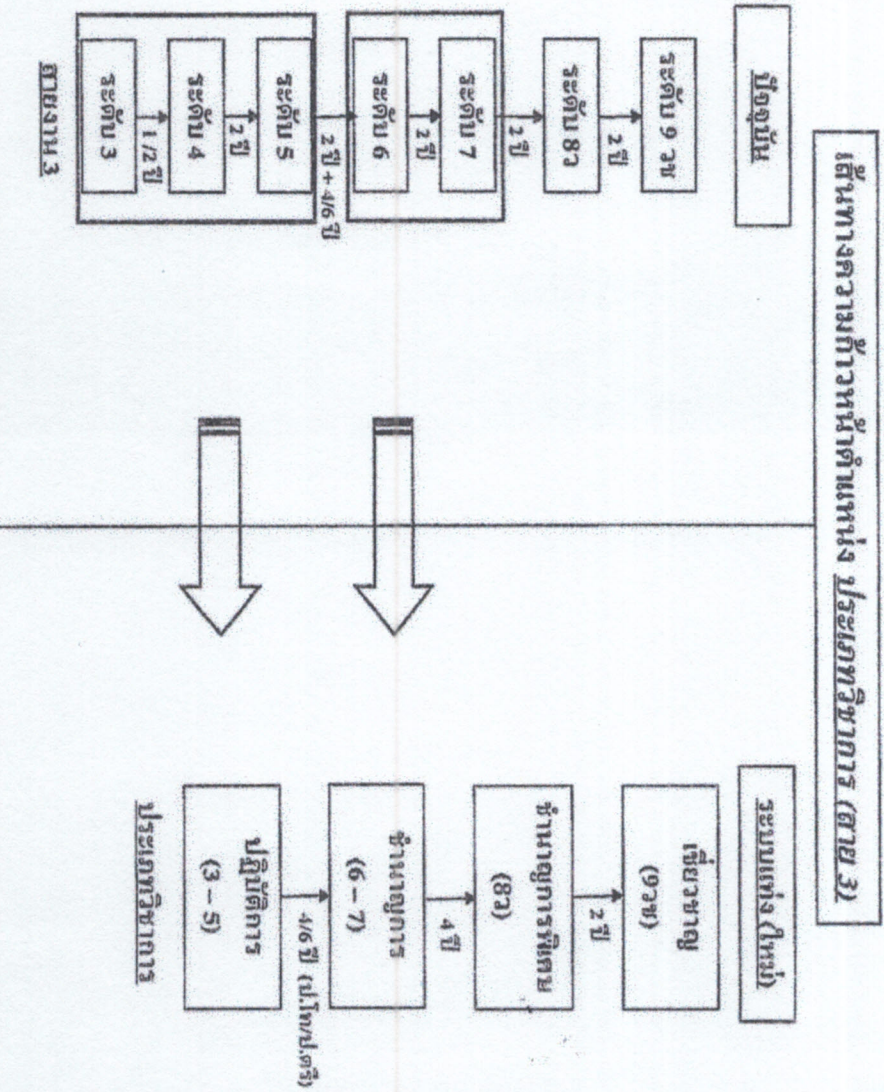


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง
 ระบบซี ⇔ ระบบแ่ง



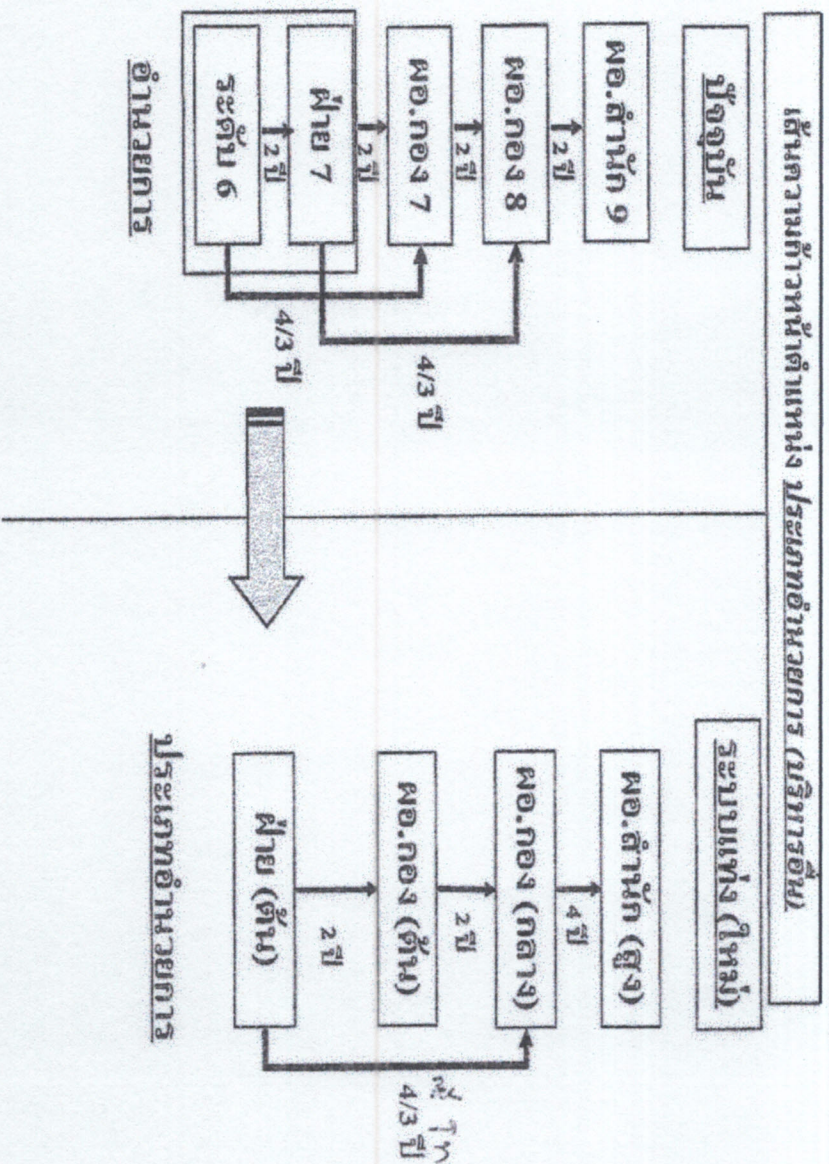
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

ระบบซี ⇔ ระบบแห่ง

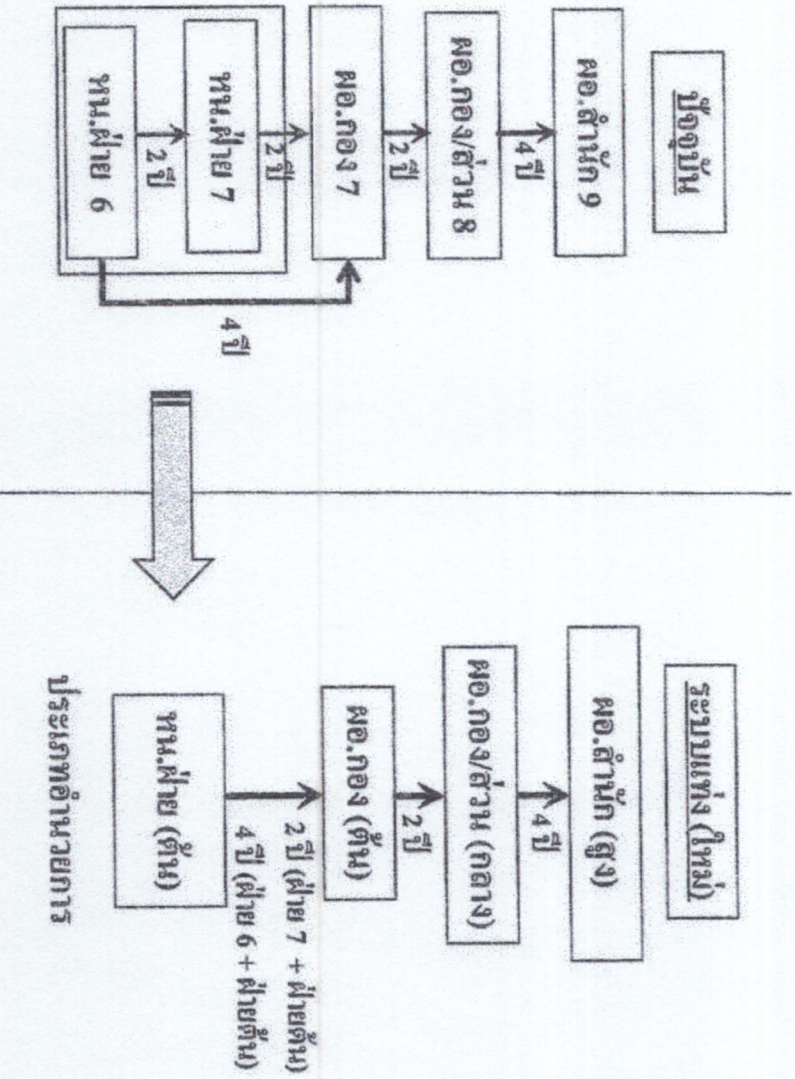


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

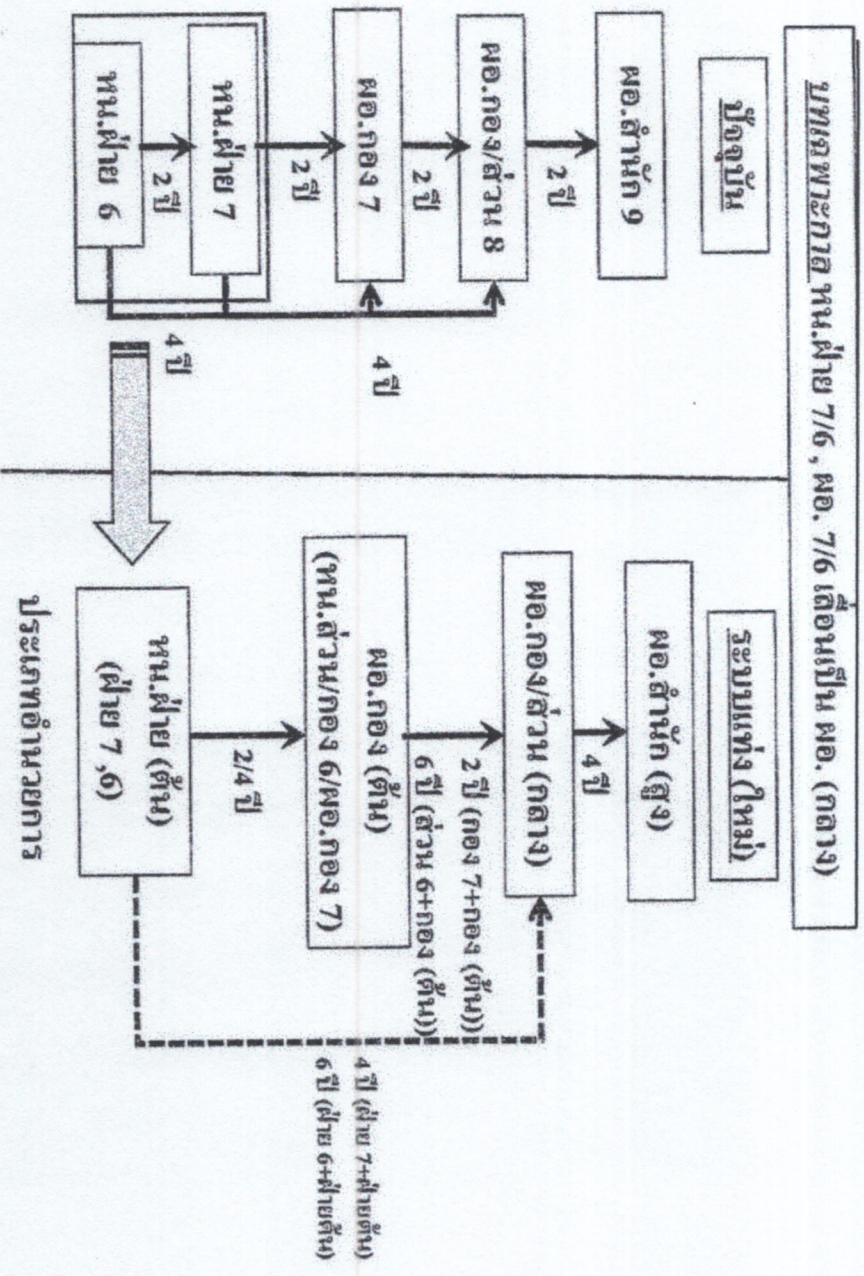
ระบบซี ↔ ระบบแบ่ง



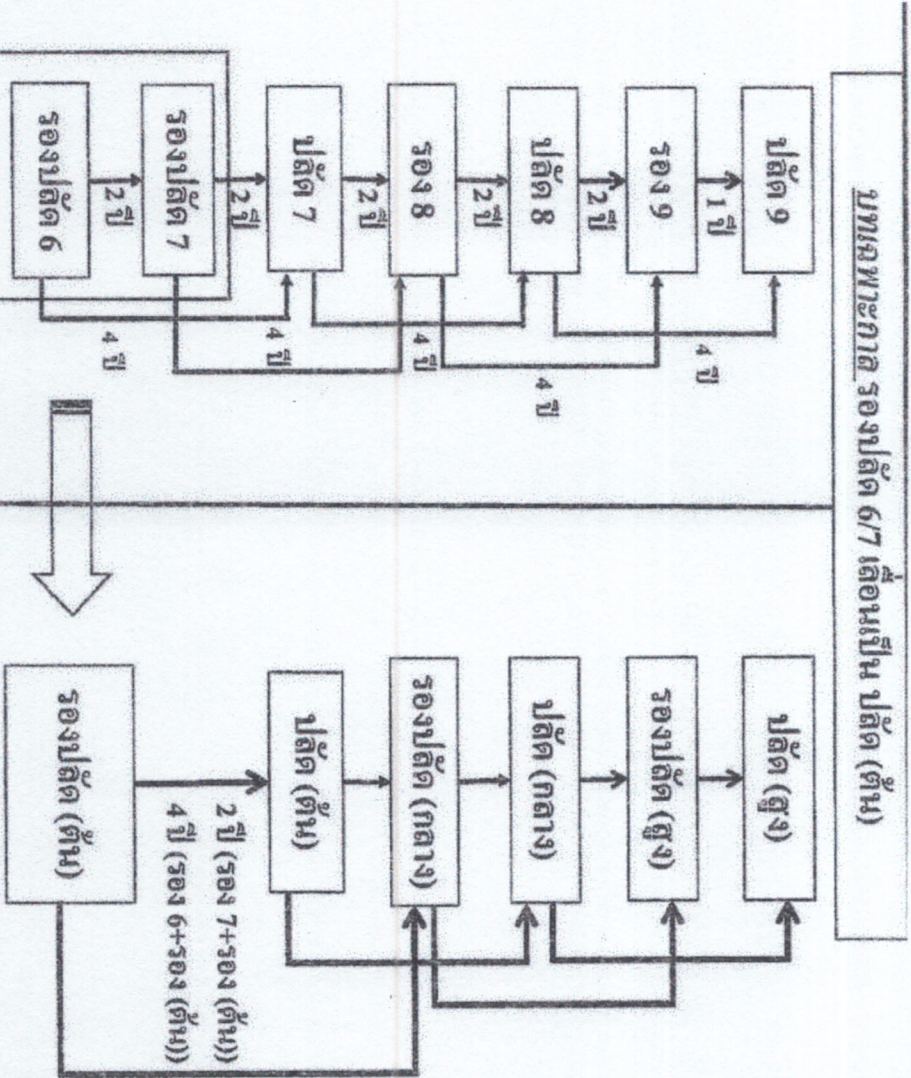
บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 6/7 เลื่อนเป็น ผอ.(ต้น)



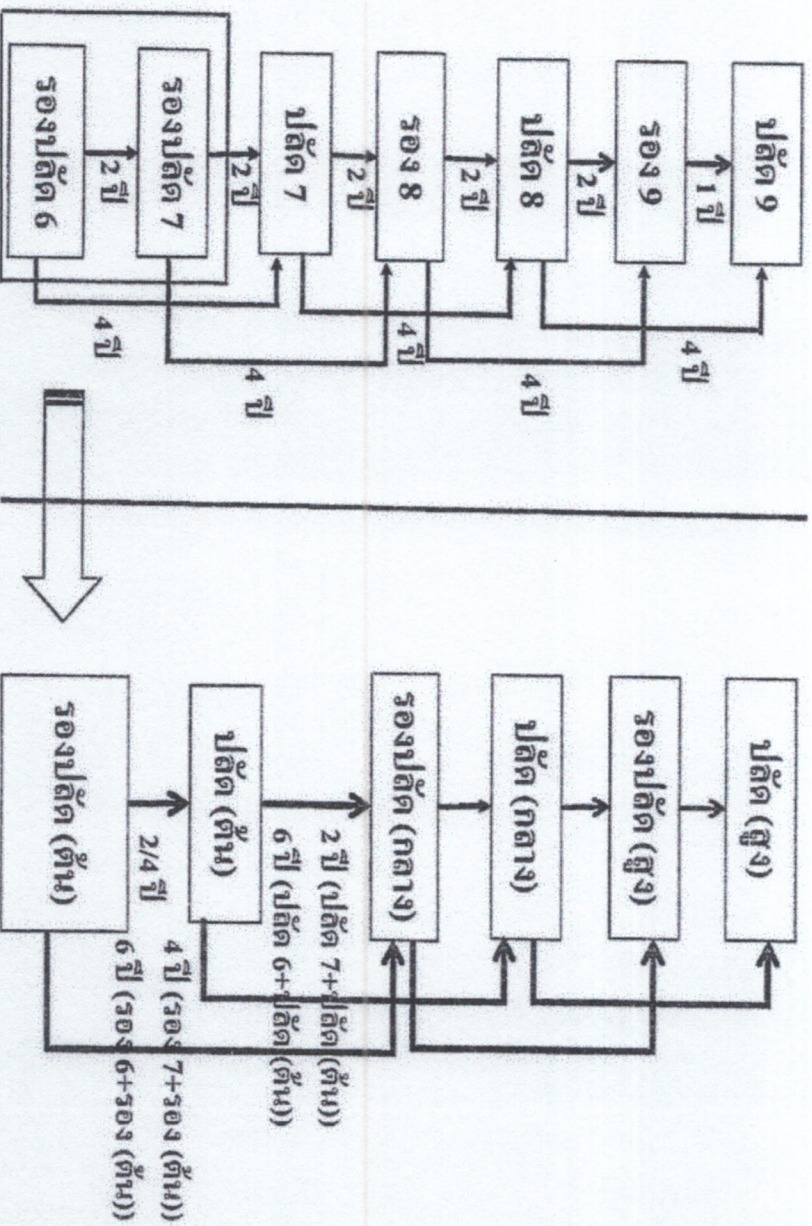
บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 7/6 เลื่อนเป็น ผอ.(กลาง)



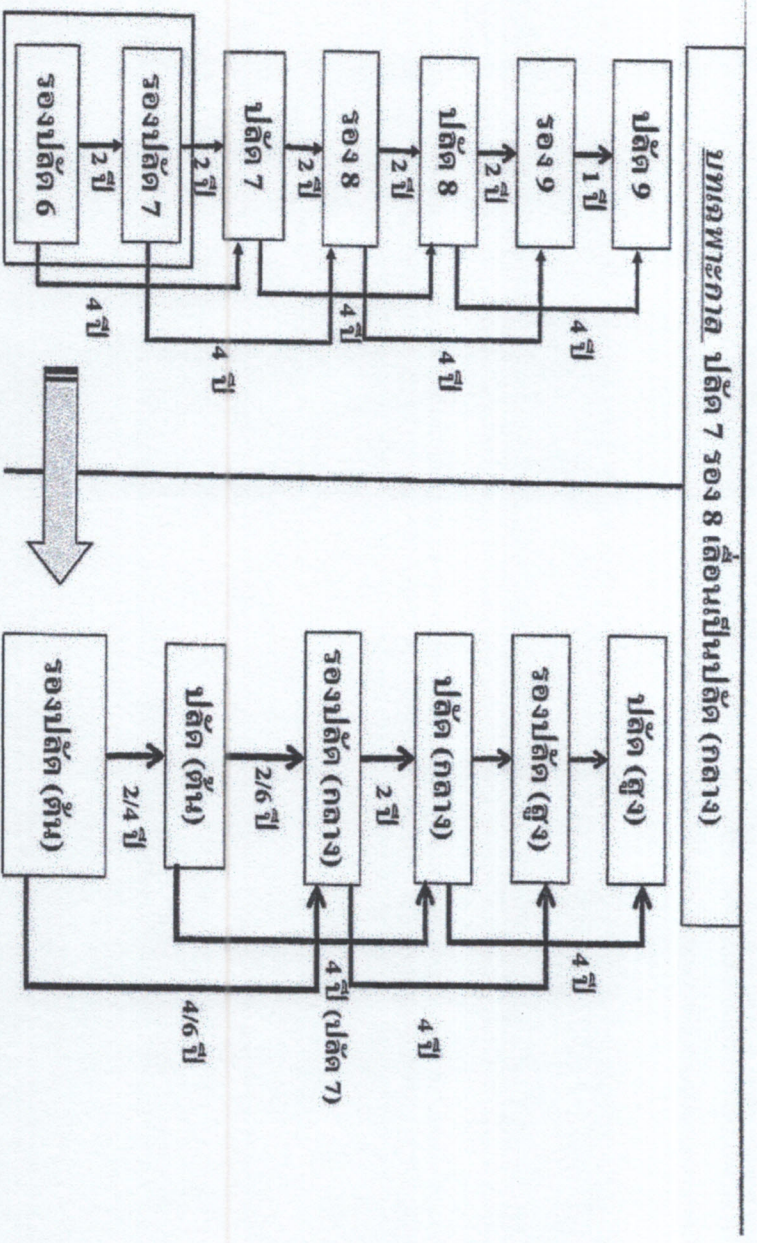
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นปลัด (ต้น)



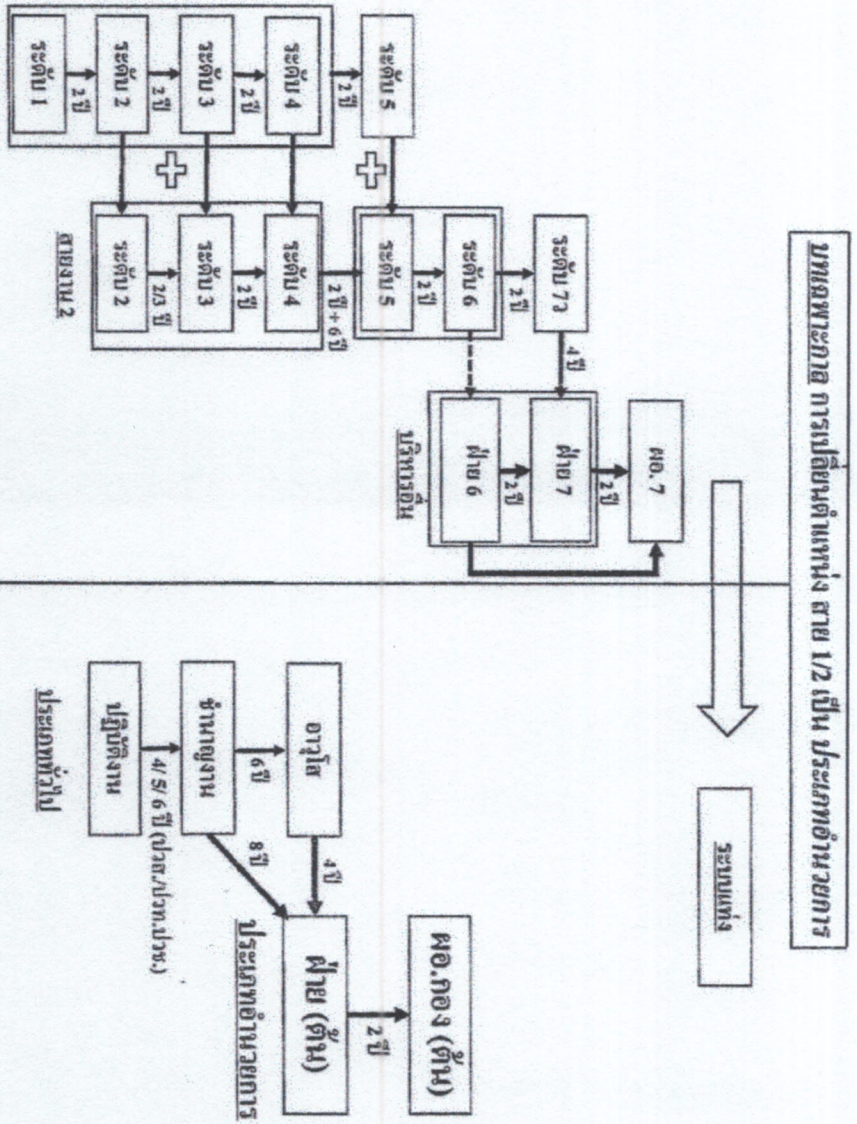
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นรองปลัด (กลาง)



บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รอง 8 เลื่อนเป็นปลัด (กลาง)

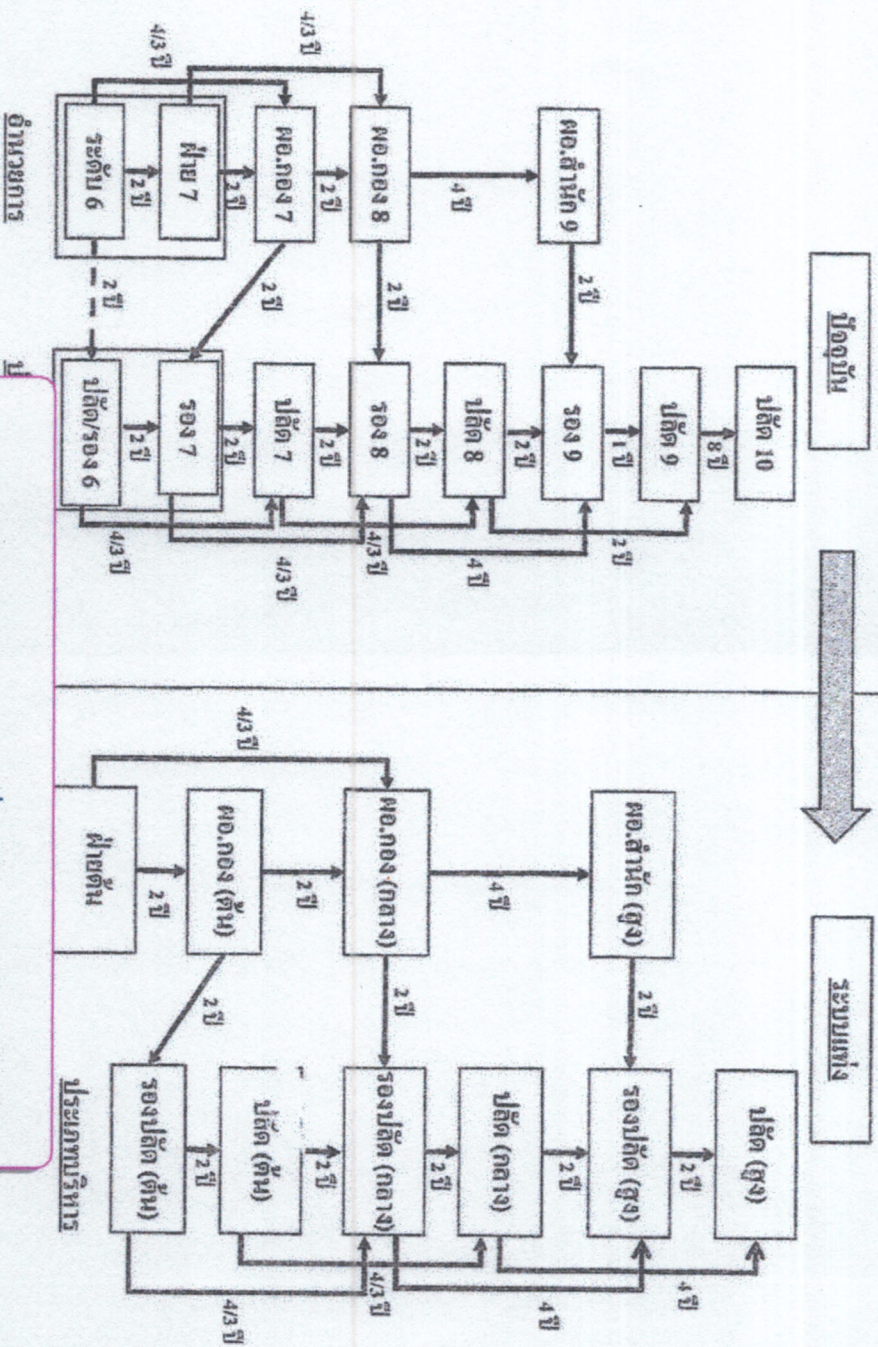


บทเฉพาะกาล การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งสาย 1/2 เป็นประเภทอำนาจการ



การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ

การเปลี่ยนตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ เป็น ประเภทบริหาร



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