

1-2147

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับพนักงานส่วนตำบล



องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง
อำเภอศรีรัตน จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

การจัดทำคู่มือกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพและประกอบกับได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เปลี่ยนสายงาน และการสับเปลี่ยนตำแหน่ง โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพ รวมทั้งเป็นการดึงดูดแรงจูงใจบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือฉบับนี้จะช่วยให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จะมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการ แนวทางการประเมินสมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาความก้าวหน้าได้อย่างถูกต้องและเพื่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและองค์กรให้มากที่สุดประกอบกับขอขอบคุณส่วนราชการต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในที่ได้เผยแพร่เอกสารเพื่อให้ผู้จัดทำได้ศึกษาเป็นตัวอย่างและนำมารวบรวมจัดทำเป็นคู่มือกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้โดยคณะผู้จัดทำจะได้ปรับปรุงเพิ่มเติมคู่มือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัด อบต.สะพุง
๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

สารบัญ

	หน้า
๑. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑
๒. การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	๒
๓. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแพ่ง	๓
๔. การแบ่งประเภทสมรรถนะ	๔
๕. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงาน	๕
๖. ตารางแสดงระบบเดิมเทียบกับระบบใหม่	๖
๗. การกำหนดสายงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน	๗
๘. การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๐
- การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน	๑๐
- การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท	๑๔

ภาคผนวก

- บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕
- บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๒
- ตารางแสดงหลักสูตรการฝึกอบรมของแต่ละระดับชั้นงานใหม่
พัฒนาศักยภาพข้าราชการเพื่อการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ(Specialist Track)

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพด้านบริหาร(Management Track)

และด้านเชี่ยวชาญ

- มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน

● มีแรงปรารถนาในการเน้น

คุณภาพผลงาน

ความสำเร็จ

- เน้นการทำงานเป็นทีม

● เน้นความเป็นเลิศและความ

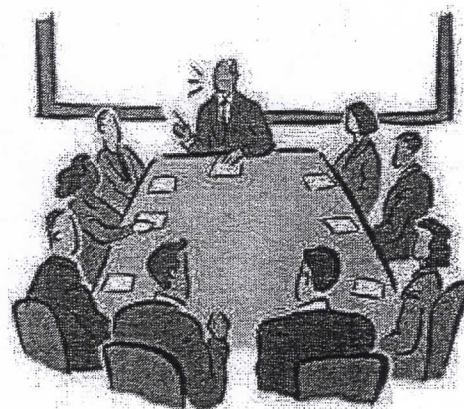
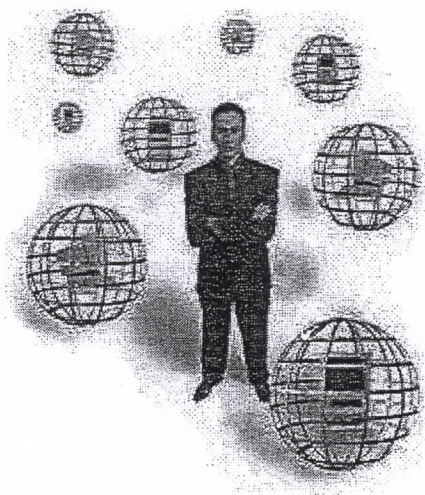
เชี่ยวชาญในงาน

- เก่งการบูรณาการ

● นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

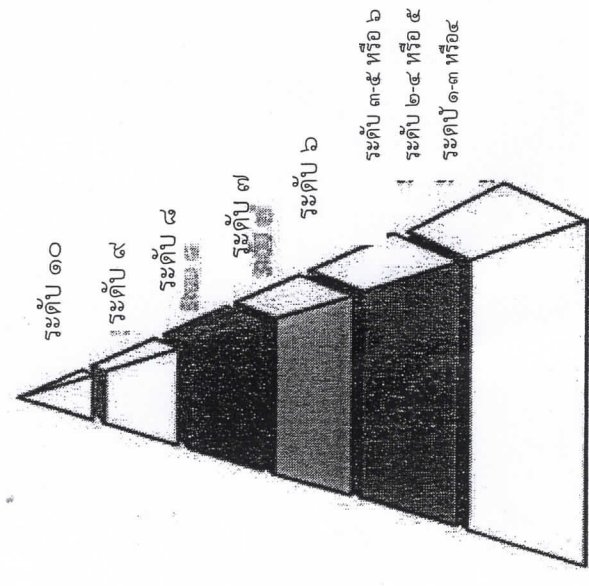
จริยธรรม เก่งงาน(Smart)

จริยธรรม เก่งงาน(Smart)

การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

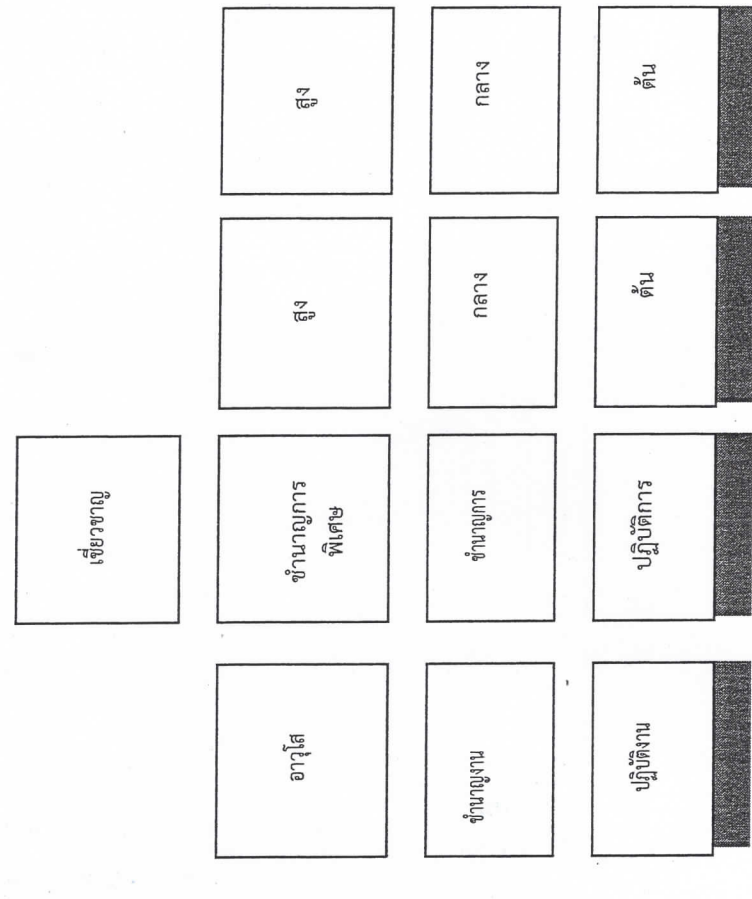
เปรียบเทียบโครงสร้างงานและประเภทตำแหน่ง

เดิม



จำแนกเป็น ๑๐ระดับ
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

ใหม่



ทั่วไป วิชาการ อำนวยการ บริหาร

จำแนกกลุ่มตำแหน่งเป็น ๔ ประเภท

- ๑. แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่าจ้างและโครงสร้างการทำงานในองค์กร
- ๒. มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภทระดับ
- ๓. กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งตามตัวเลข

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื้อกับระบบแท่ง

ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘)

ระบบชื้อ		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๑/๒	ระดับ ๑ - ๔	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๕ - ๖	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ ๗	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓	ระดับ ๓ - ๕	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ ๖ - ๗	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ ๘	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ ๙	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่มีใช้ตำแหน่งปลัด/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

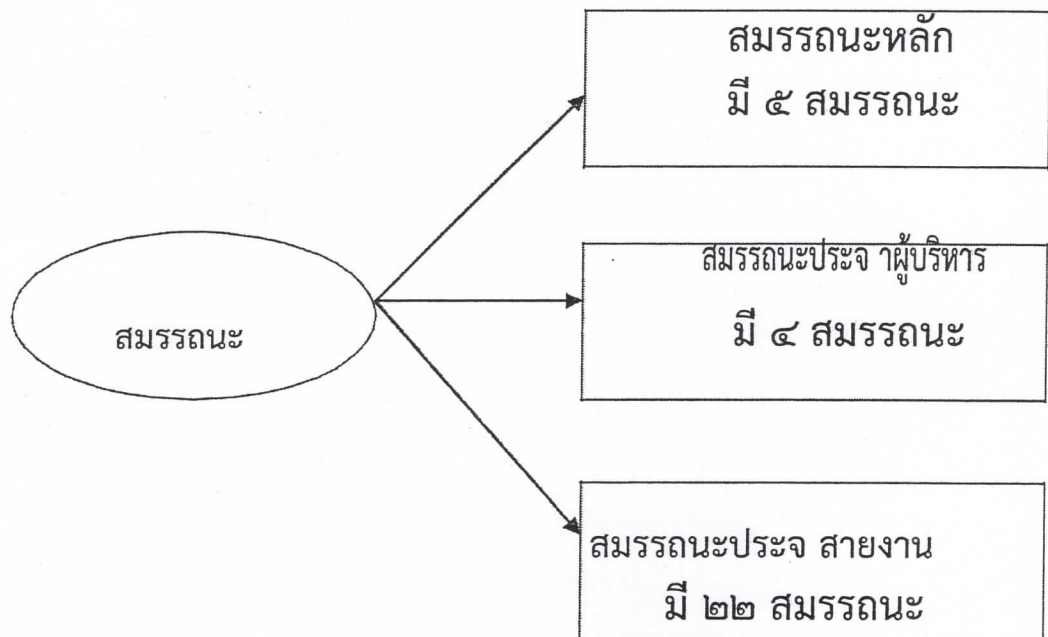
สมรรถนะหลัก คือสมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับต้งจำเป็นต้องมี สมรรถนะประจำ

ผู้บริหารคือสมรรถนะที่ต้งมีแห่งประเภทบริหารและอำนวยการ

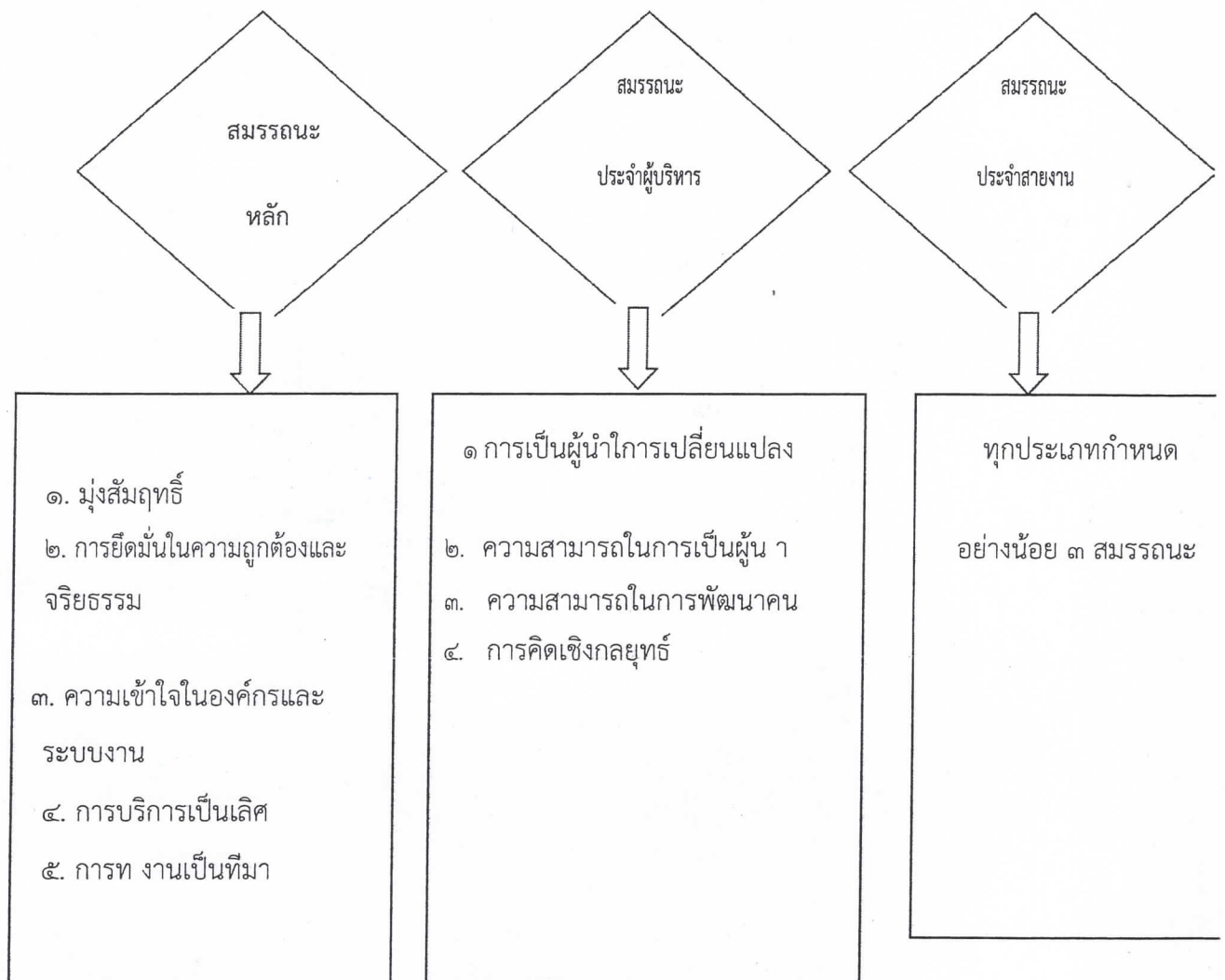
ต้องมีในฐานะผู้ที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ

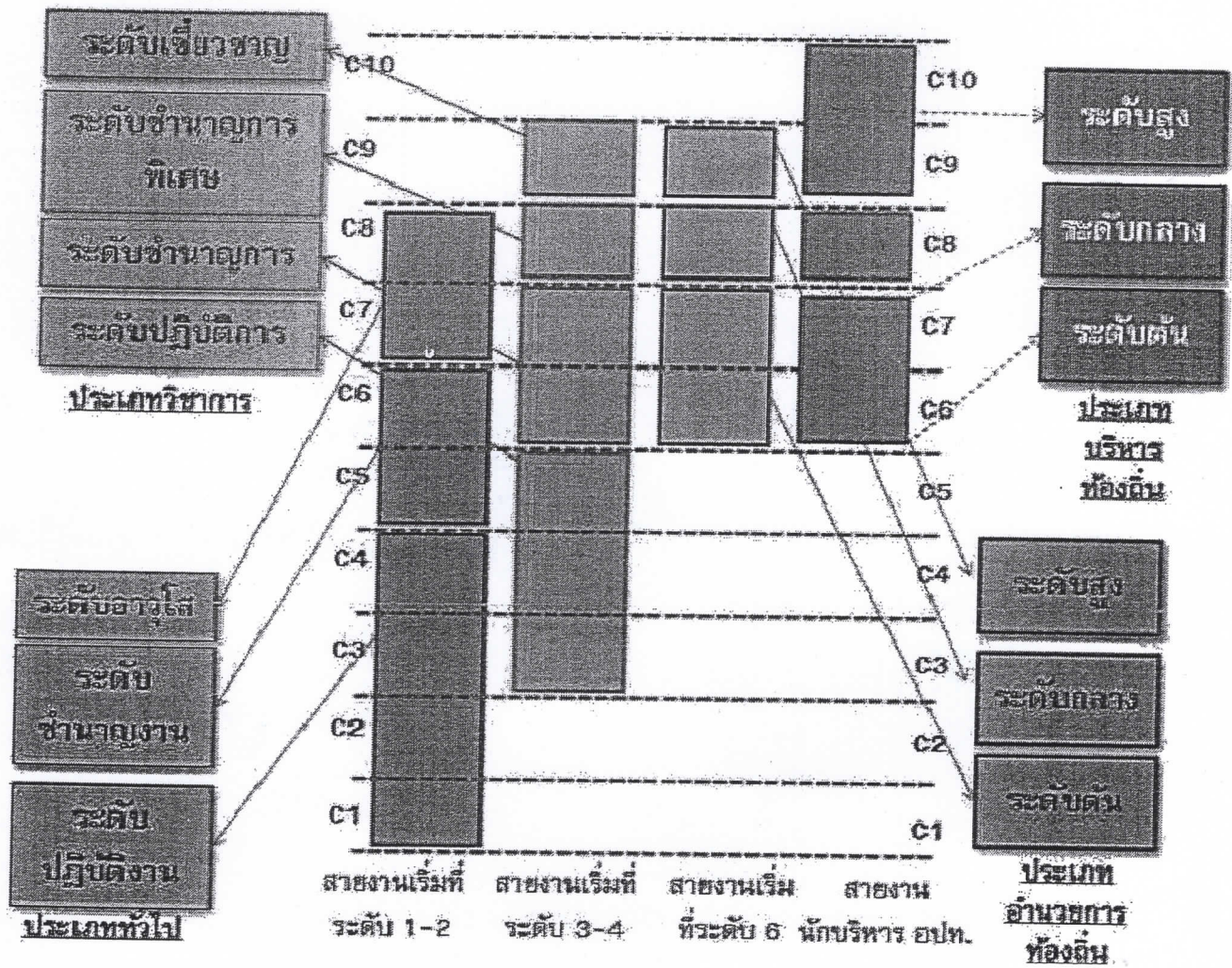
เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



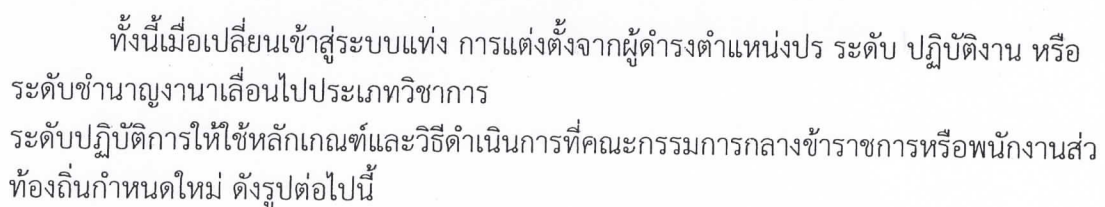
ตารางแสดงระบบเดิมเทียบกับระบบใหม่



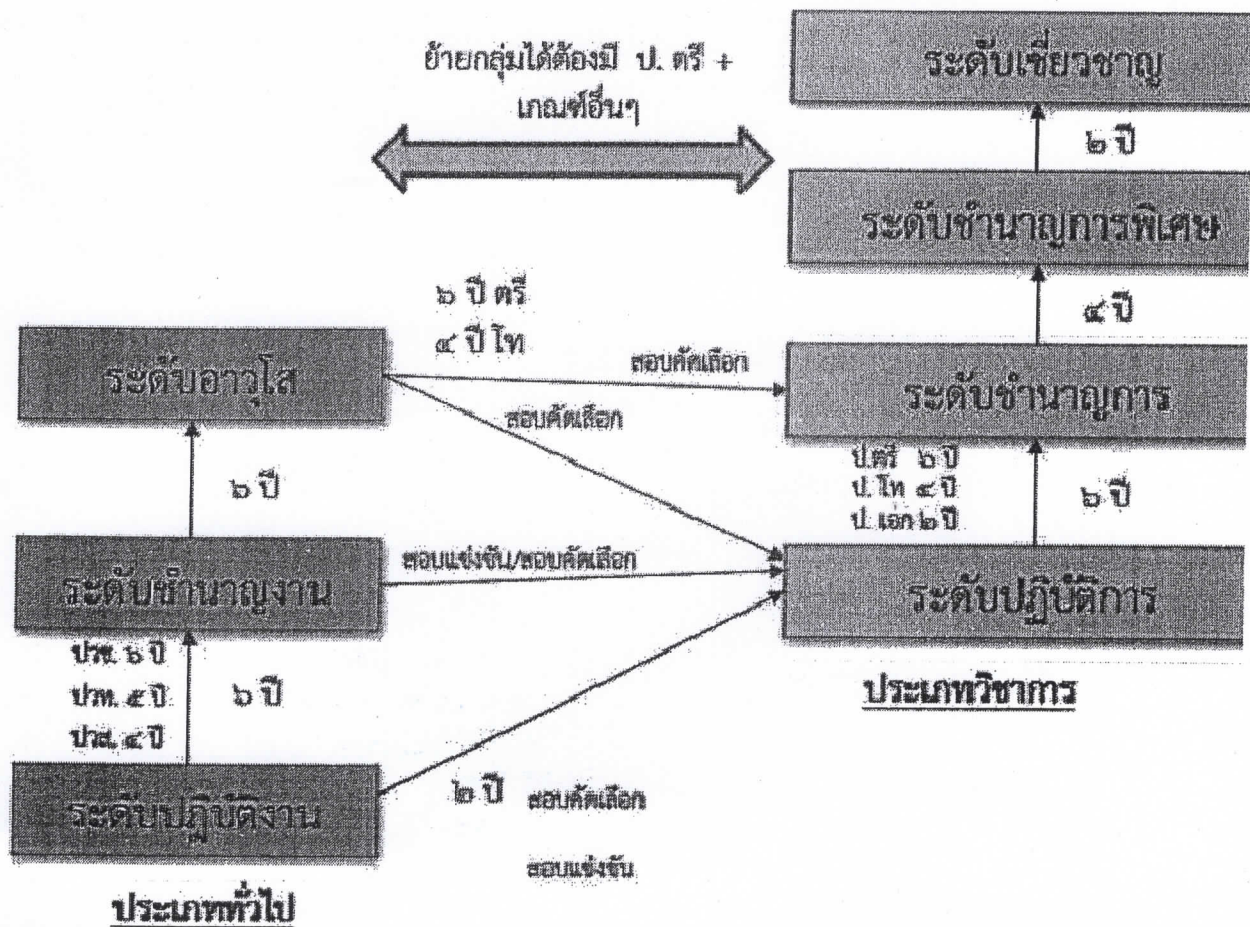
การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

- มีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการจากประเภททั่วไป ดังนี้



ทั้งนี้เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแห่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งปร ระดับ ปฏิบัติงาน หรือ ระดับชำนาญงานเลื่อนไปประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



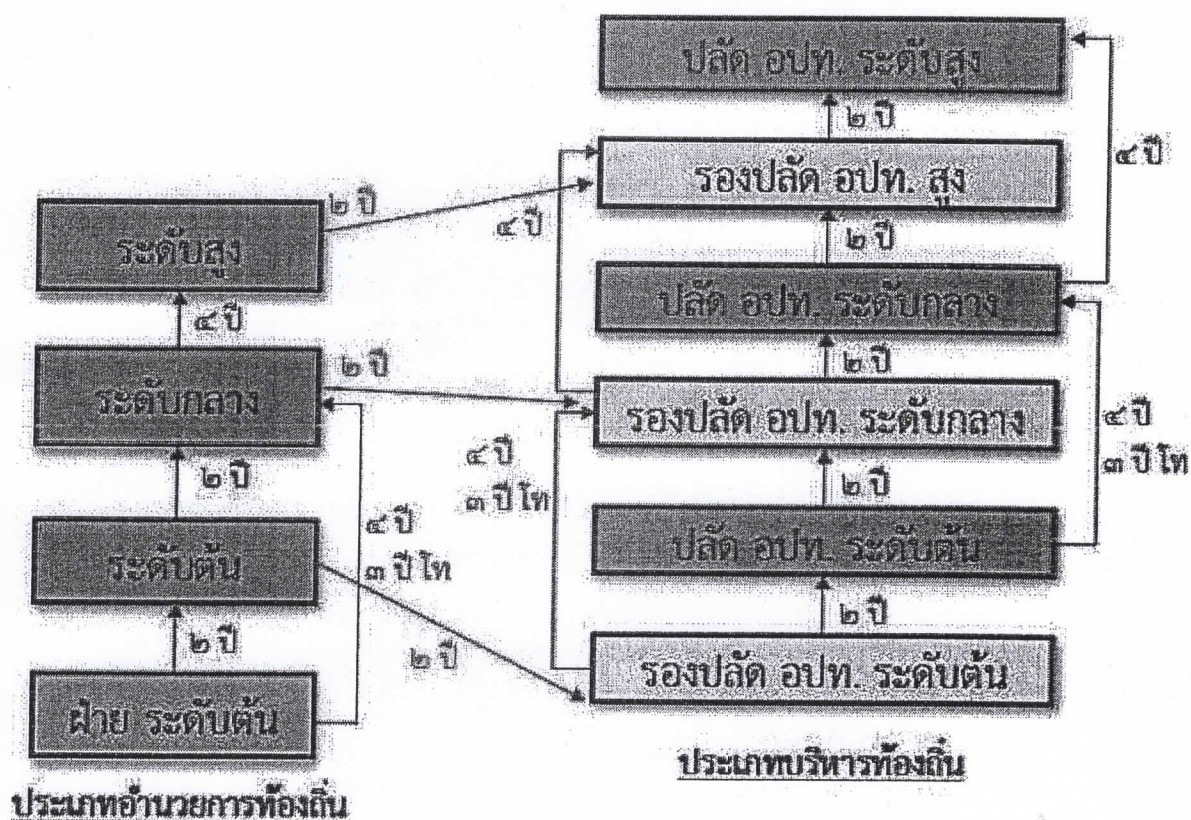
จากรูป จะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน 2 ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบ คัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้เช่นเดียวกับข้าราชการ ในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ตามมติ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการ ประเภททั่วไป ใน ระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีแล้ว ครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทแล้วครบตำแหน่งมาไม่น้อยกว่าสามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่ง 4 ปี ในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

คือ ซี ๘ ได้ด้วย) สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นต าแหน่ง ประเภท
อ นวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รวมถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับ
เชี่ยวชาญหากมีอายุงานมากกว่า ๘ ปี ในระดับ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็น ต
าแหน่งประเภทอ นวยการท้องถิ่น ระดับสูง

๒.๓ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรง
ตำแหน่งอ นวยการท้องถิ่น(เช่น ผู้อำนวยการกอง/) เลื่อนไป
ประเภทบริหารท้องถิ่นให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่
คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก าหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



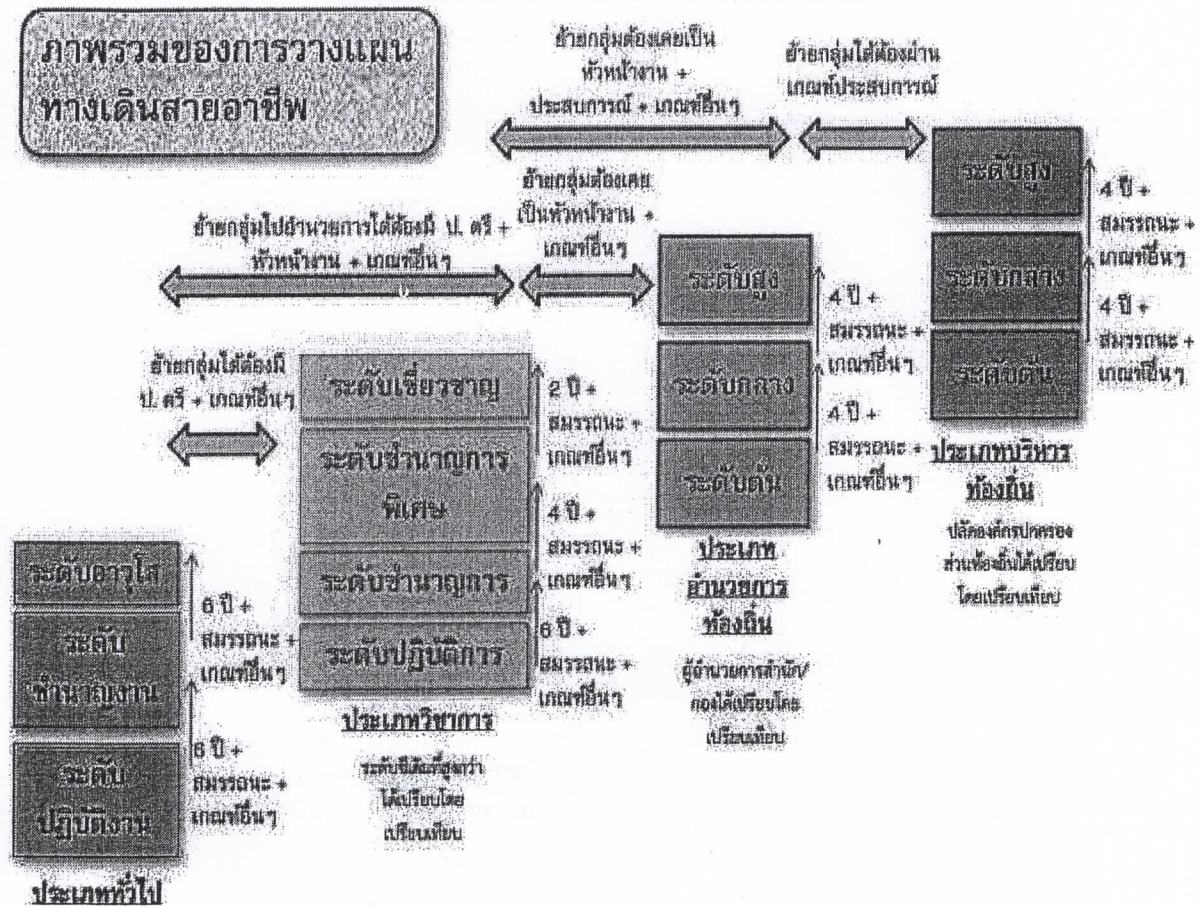
จากรูป เห็นว่า ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น
เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่นได้
โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน
ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะ
สามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดอปท. ในประเภทบริหาร ท้องถิ่น
ระดับต้น ได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า๒ปี

เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัด อบท. ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง สามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัด อบท. ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี จากการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบ แห่งตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัด อบท. ที่มีหน้างานและลักษณะงานที่มีความหลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องผ่านงาน และประสบการณ์ของการเป็นรองปลัด อบท. เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารหน้างาน. และลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ดี ในการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัด อบท. ไปเป็นตำแหน่ง ปลัด อบท. ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้ หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัด อบท. เป็นเวลามากกว่า ๒ ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่ง รองปลัด อบท. ได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า ๔ ปี (โดยลดให้ ๑ ปี หากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



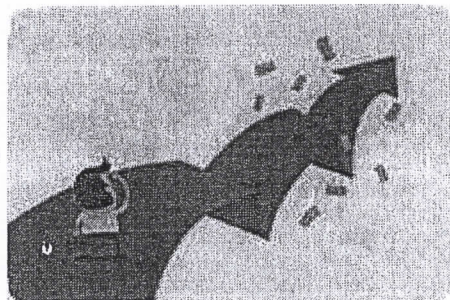
นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละหน่วยงาน ดังนี้ โดยในแต่ละการฝึกอบรมนั้น

*ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความเข้าใจหรือผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อมั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้นๆ สามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งใหม่มากขึ้น

*การฝึกอบรมจะมีขึ้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้วแต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือขึ้นกับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่สอบไปหากไม่ผ่านให้เรียนรู้เรื่อยๆ จนกว่าจะผ่านการทดสอบความเข้าใจ

*หากผู้ที่ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้วจะเลื่อนหรือขอผ่านกึ่งที่จะทบทวนการฝึกอบรมก็ได้

(รายละเอียดหลักสูตรฝึกอบรม สามารถดูเพิ่มเติมได้ที่ภาคผนวกแนบท้าย)



สรุปภาพรวมการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

