



แผนเส้นทางความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ (career path)



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบัง มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบัง ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนา ตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้เป็นการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่ง ซึ่งจะเข้าสู่ระบบในวันที่ 1 มกราคม 2559 นี้

สารบัญ

หน้า

1. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1
2. การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	2
3. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่กับระบบแท่ง	3
4. การแบ่งประเภทสมรรถนะ	4
5. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	5
6. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	6
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)	7
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน 3/4)	8
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/กอง)	9
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัด/ปลัด)	12
- แผนความก้าวหน้าในอาชีพ	
- เปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ	16
- เปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น	17
- เปลี่ยนตำแหน่งจากประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น	19

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้าน
เชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management
Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน
คุณภาพผลงาน
- เน้นการทำงานเป็นทีม
เชี่ยวชาญในงาน
- เก่งการบูรณา
การ



- มีแรงปรารถนาในการ
เน้น
- เน้นความเป็นเลิศและ
ความ
- นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม

เก่งงาน(Smart)

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน

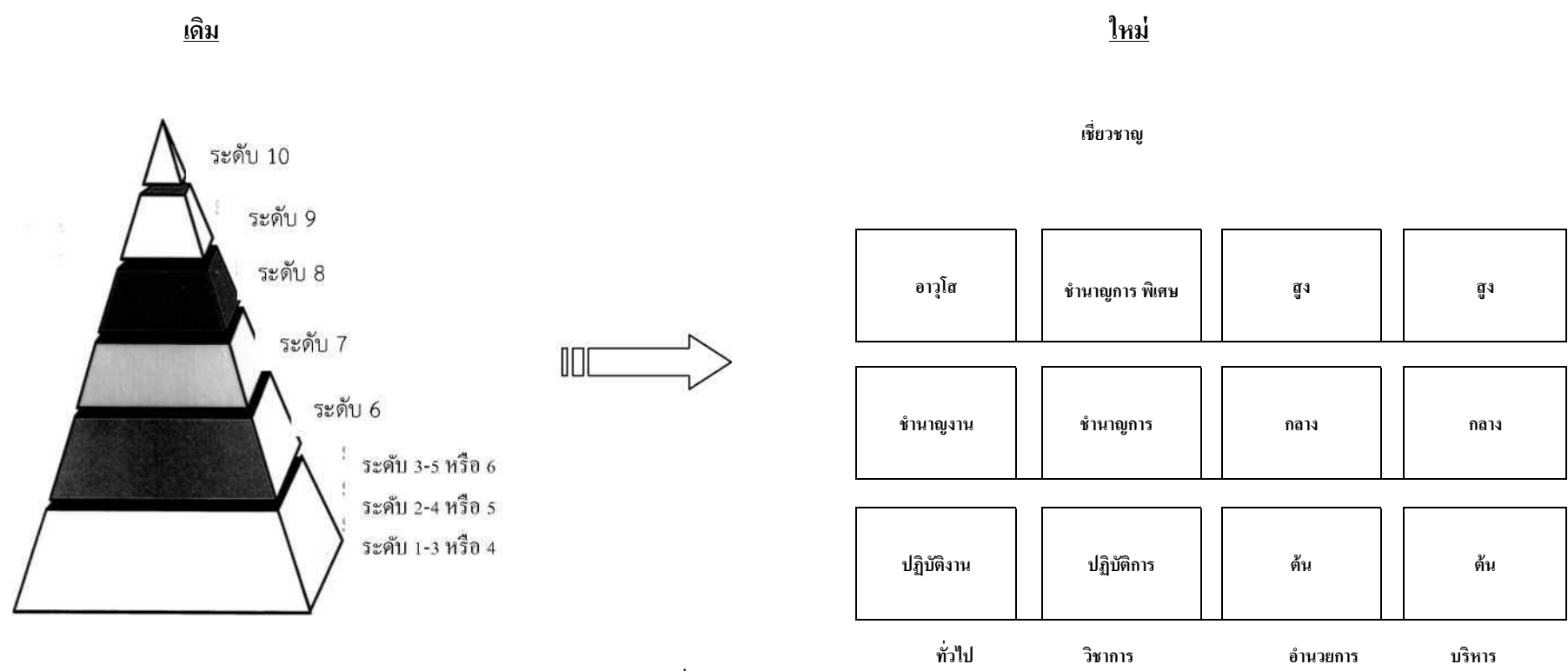


ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม เก่งงาน(Smart)

การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง



จำแนกเป็น 10 ระดับ
โครงสร้าง
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

จำแนกกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท
ในแต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่างานนละ

การทำงานในองค์กร

- * มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ
- * กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแทนตัวเลข

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชีกับระบบแท่ง

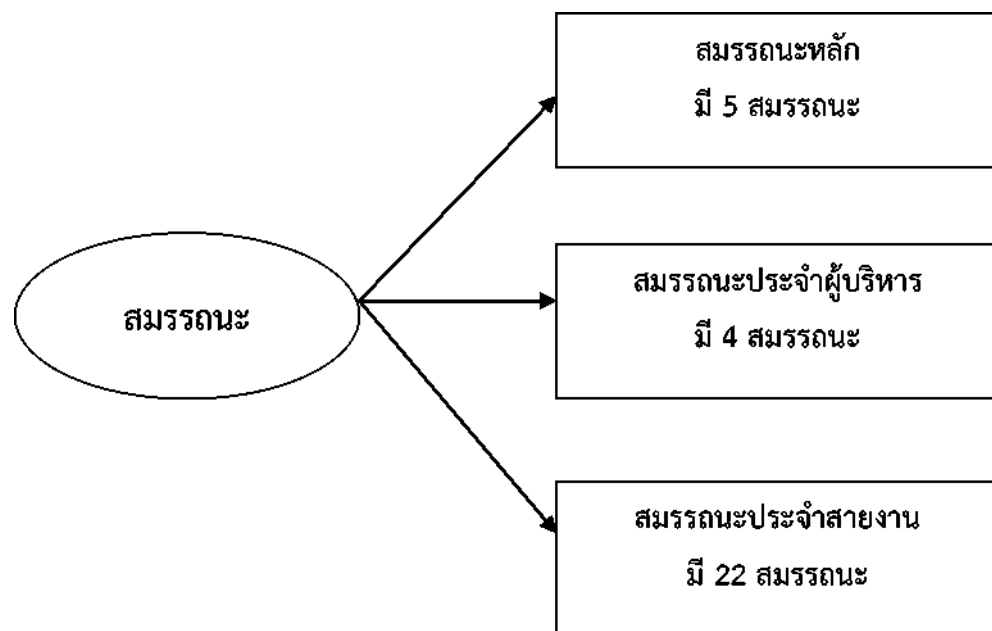
ระบบชี		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 1/2	ระดับ 1-4	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ 5-6	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ 7	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3	ระดับ 3-5	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ 6 -7	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ 8	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ 9	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่มีใช้ตำแหน่ง'ปลัด' (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

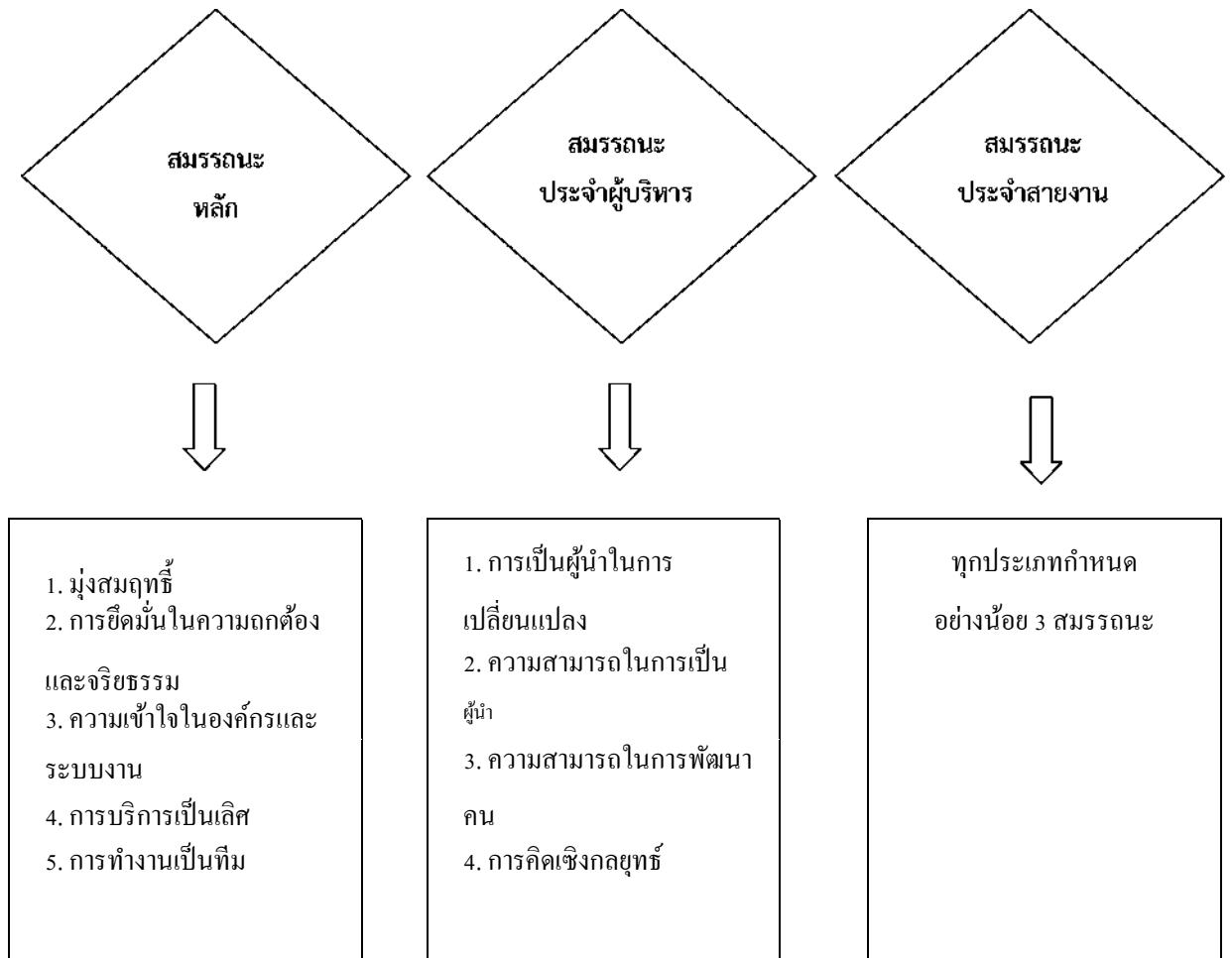
การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะหลักคือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี
สมรรถนะประจำผู้บริหารคือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมี ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

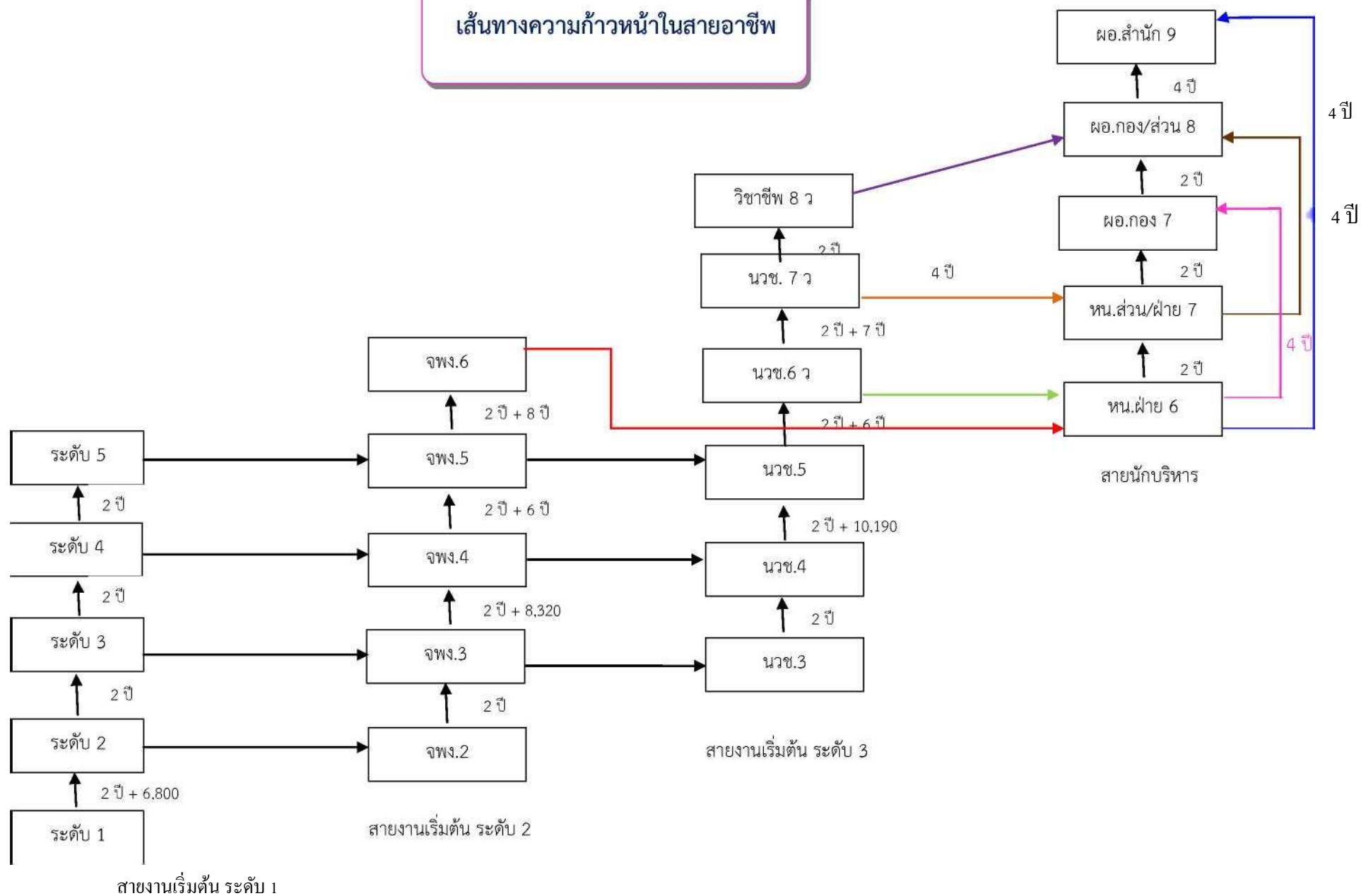
สมรรถนะประจำสายงานคือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

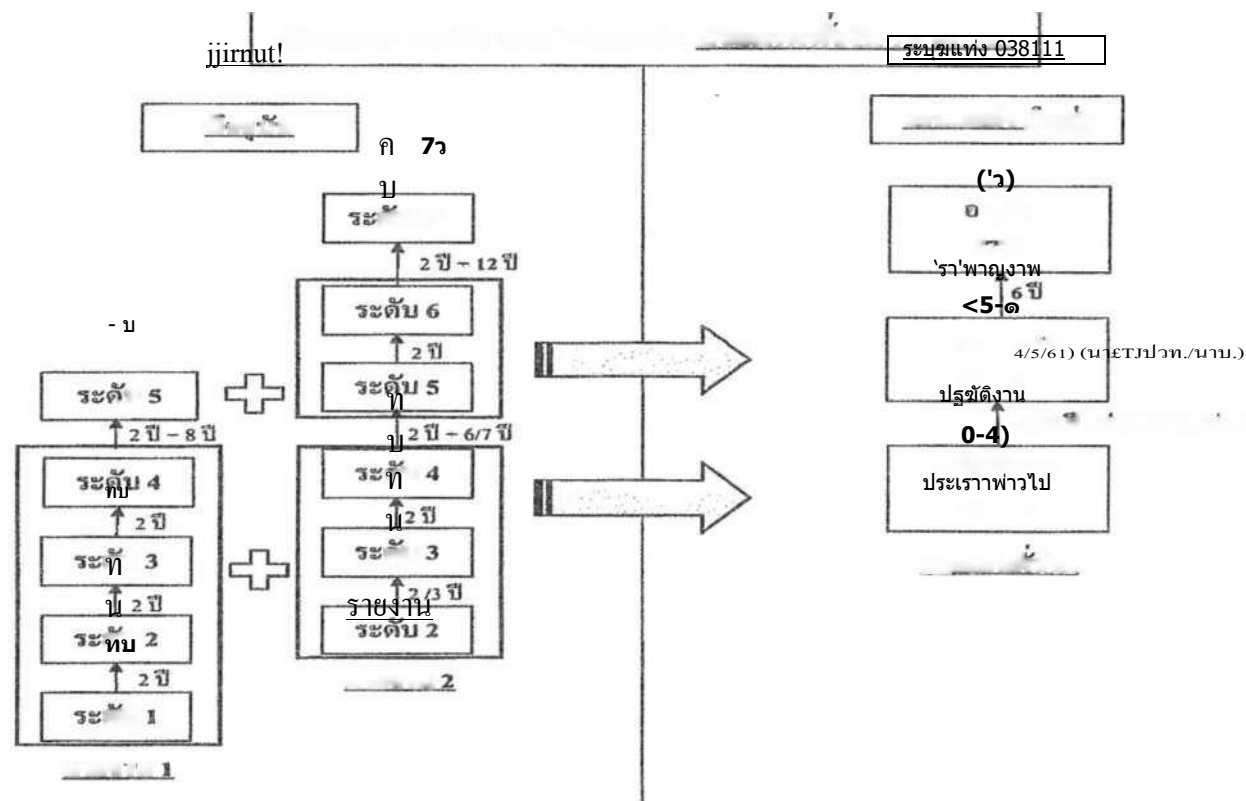


เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ



เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง
ระบบซี ระบบแท่ง

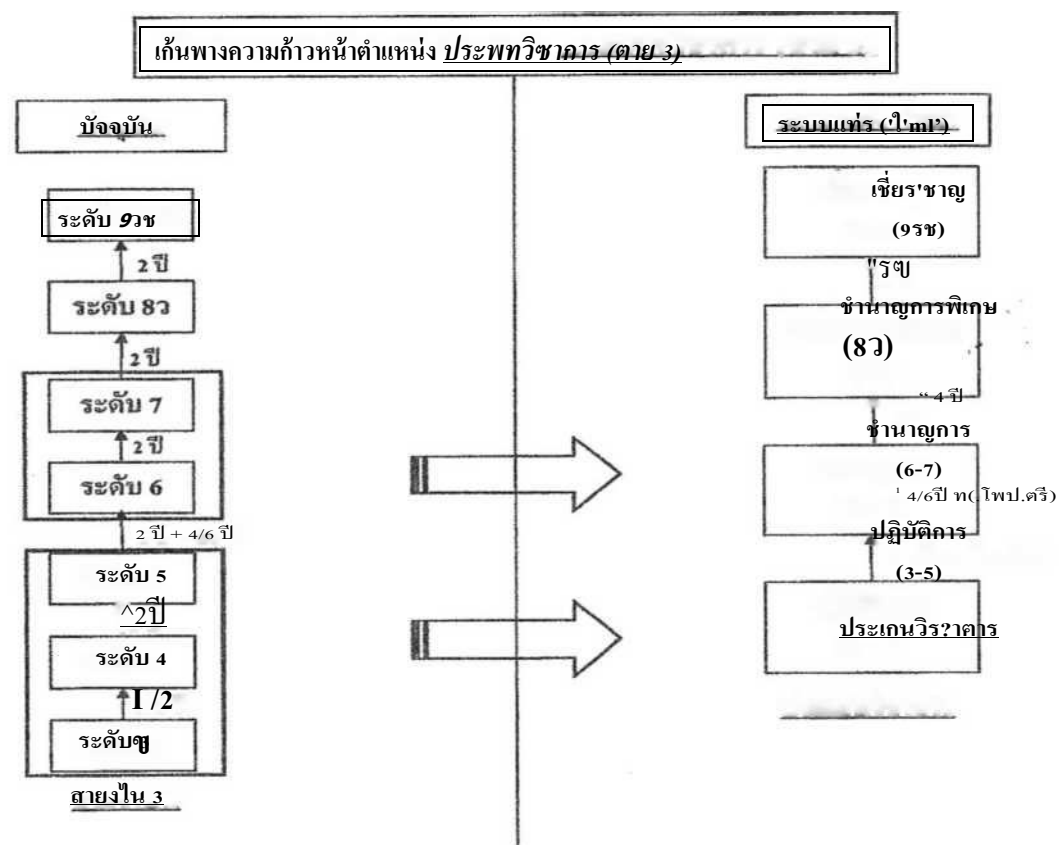
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง *ประจ.กทพว.ตาย 1/2i*



เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ) ระบบ

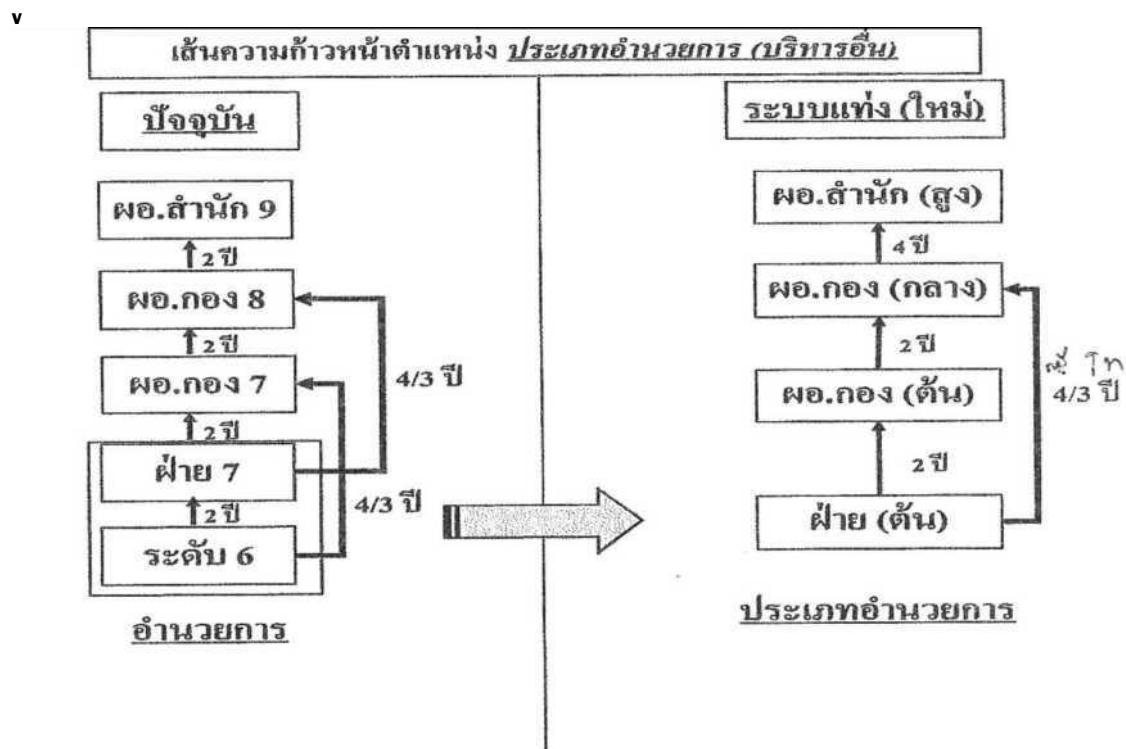
จี

ระบบแท่ง

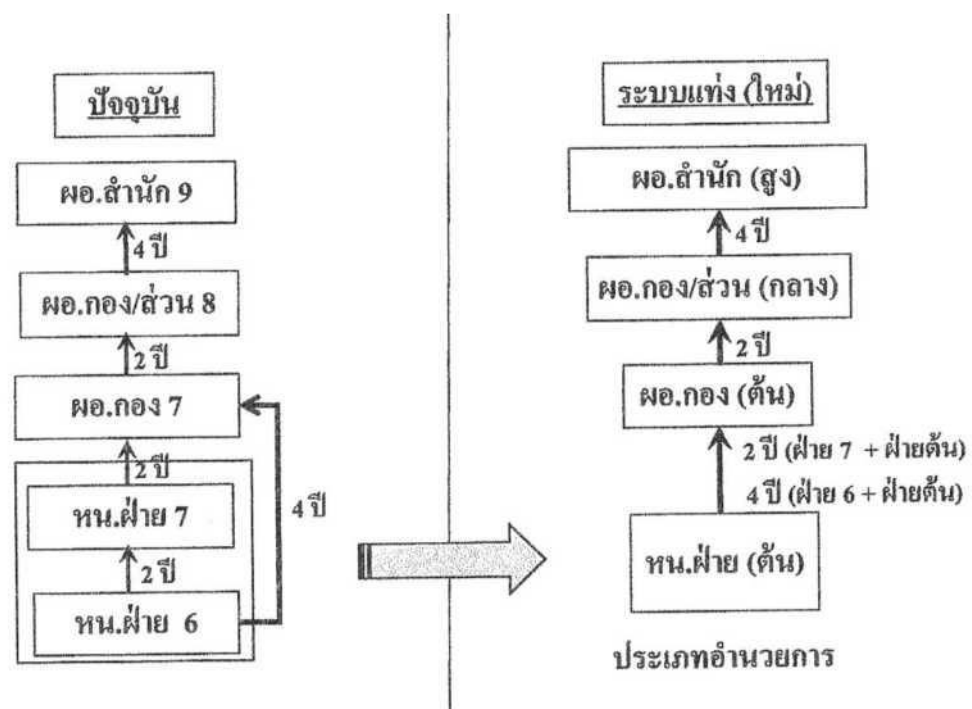


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

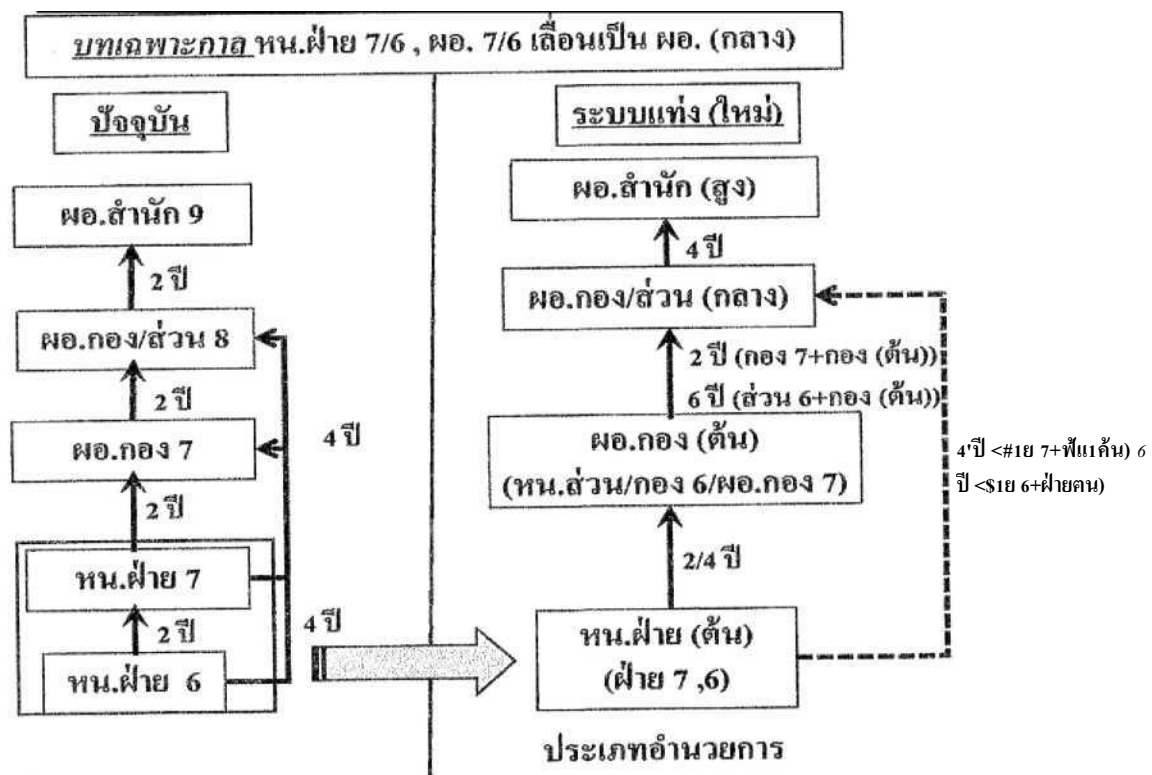
ระบบซี $\Leftrightarrow$ ระบบแท่ง



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



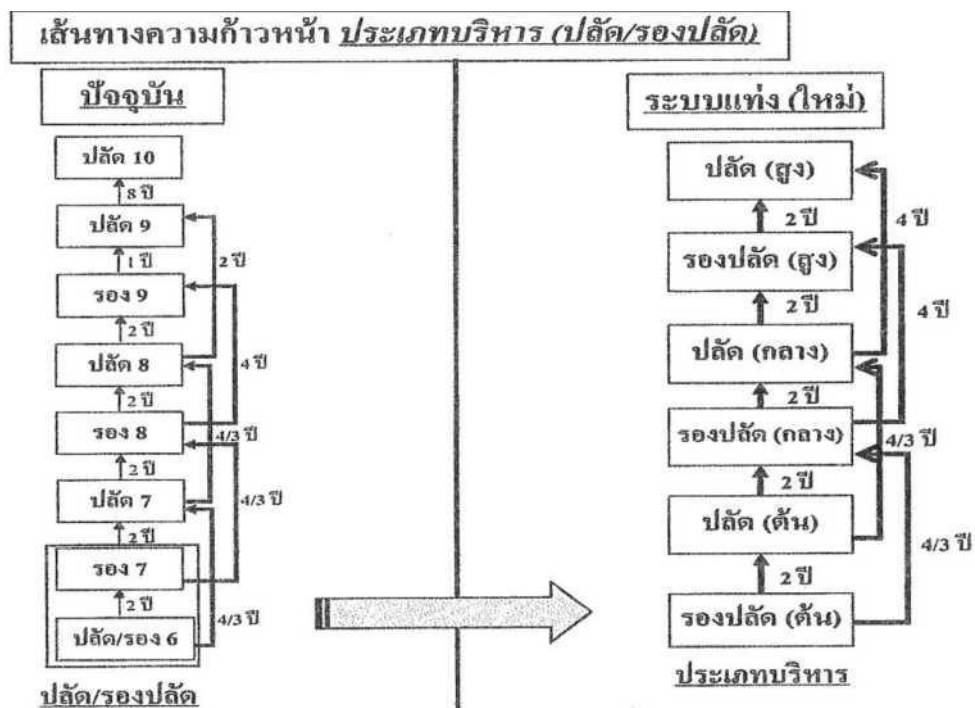
บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 7/6 เลื่อนเป็น ผอ.(กลาง)



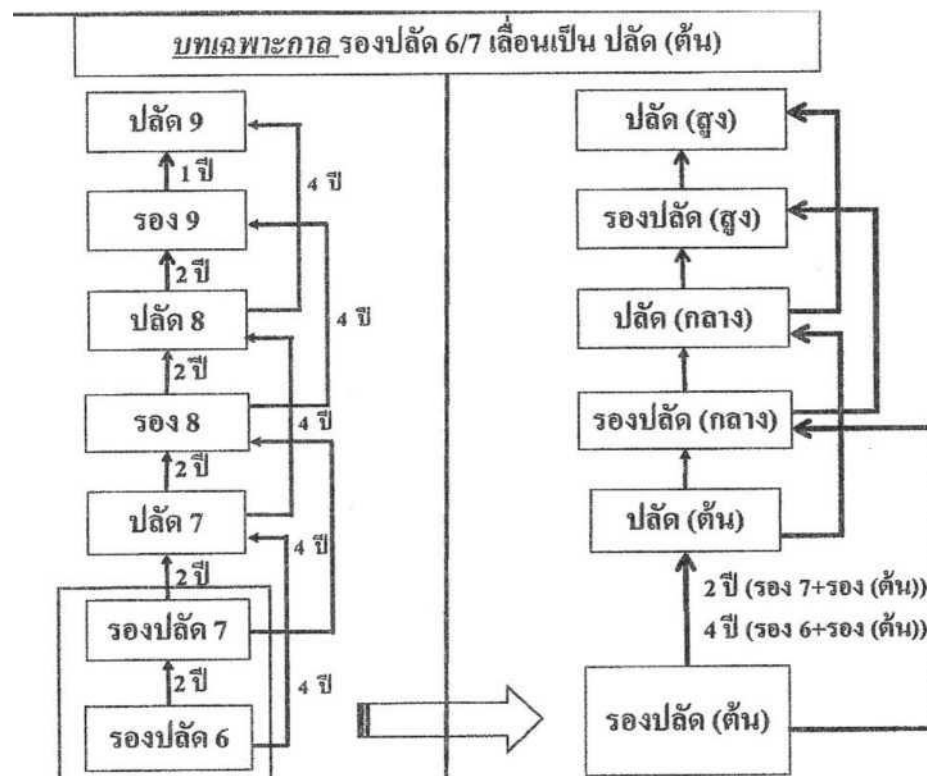
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

ระบบซี ⇔ ระบบแท่ง

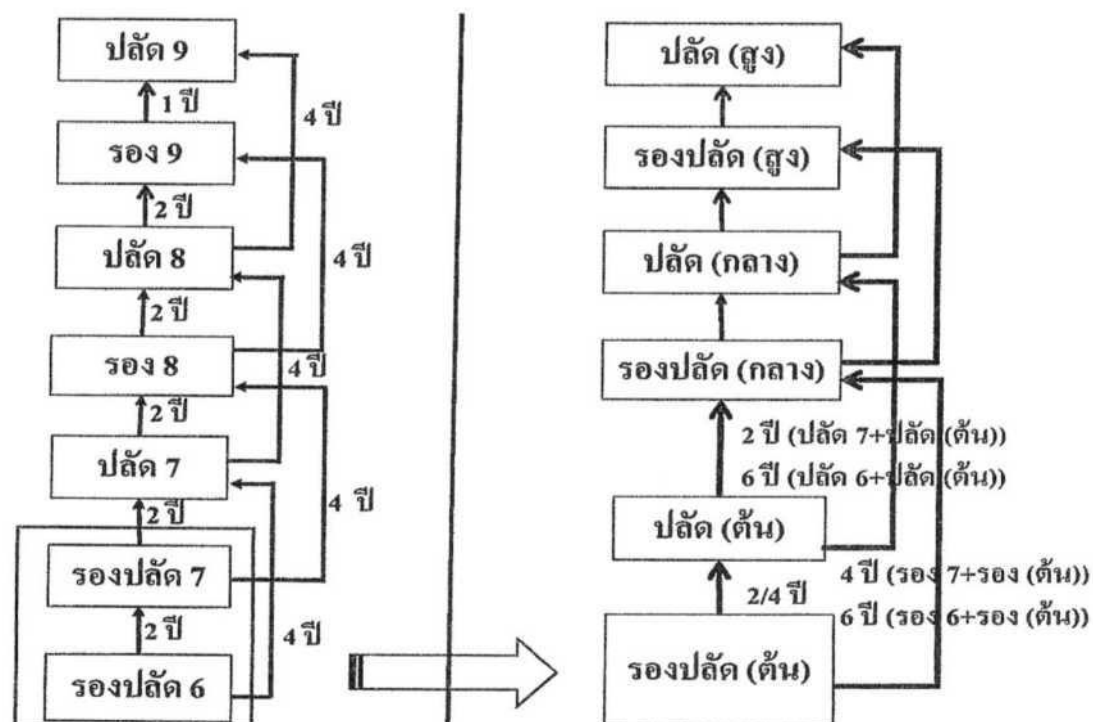
v



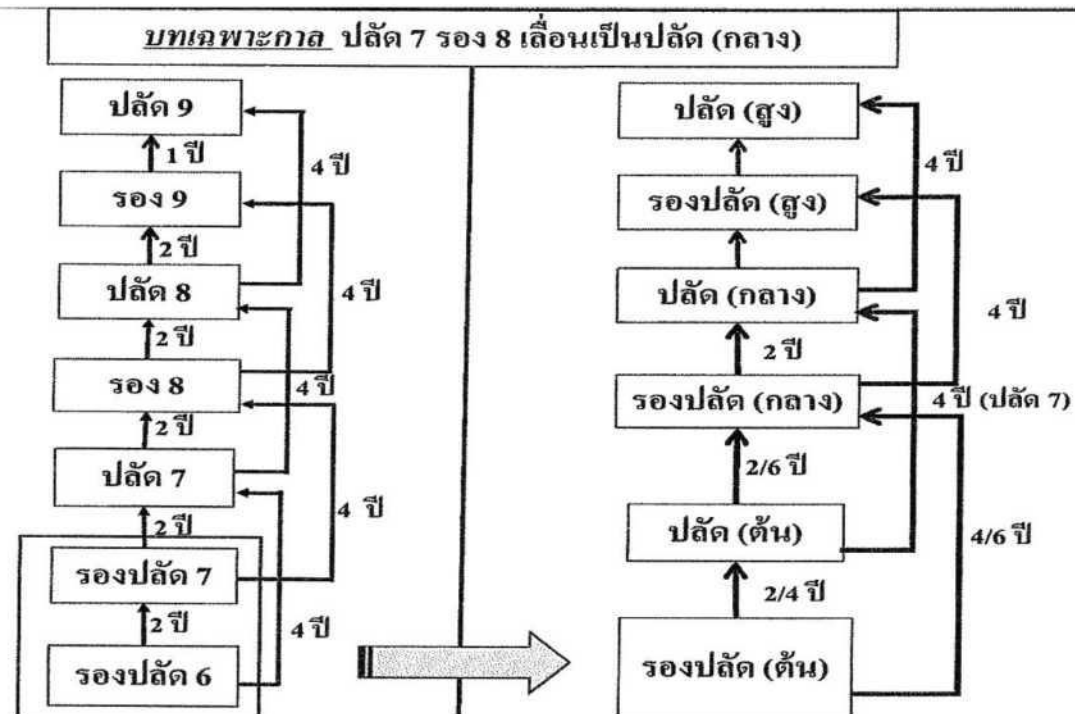
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็นปลัด (ต้น)



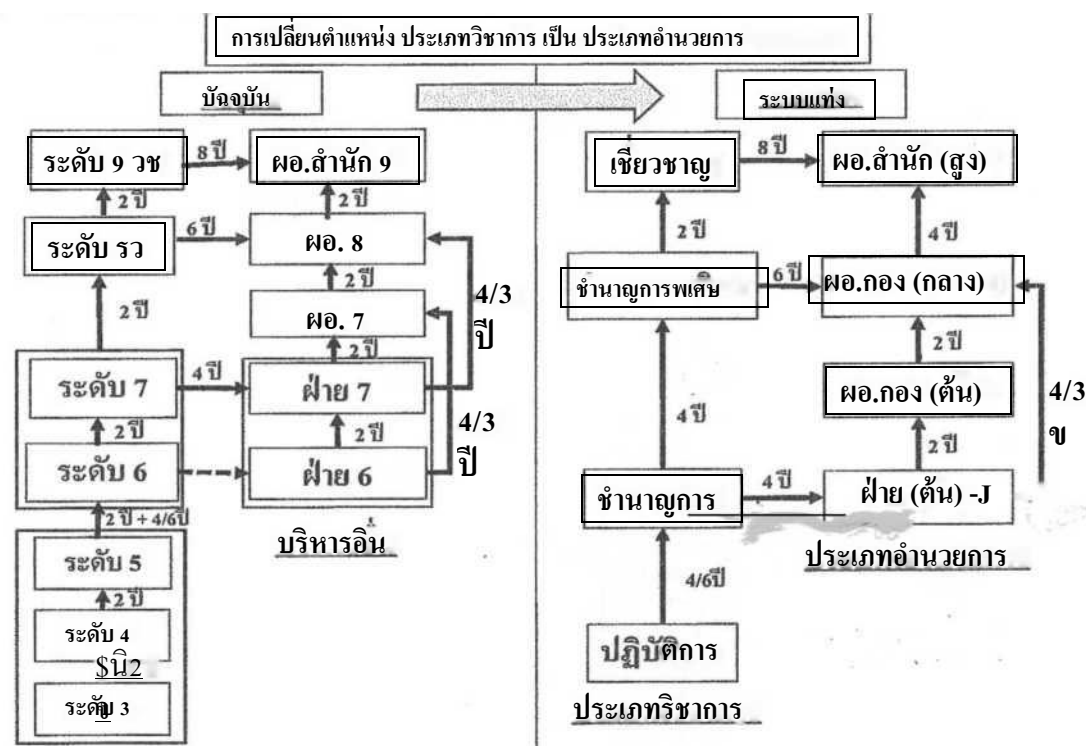
บทเฉพาะกาล รongปลัด 6/7 เลื่อนเป็นrongปลัด (กลาง)



บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รอง 8 เลื่อนเป็นปลัด (กลาง)

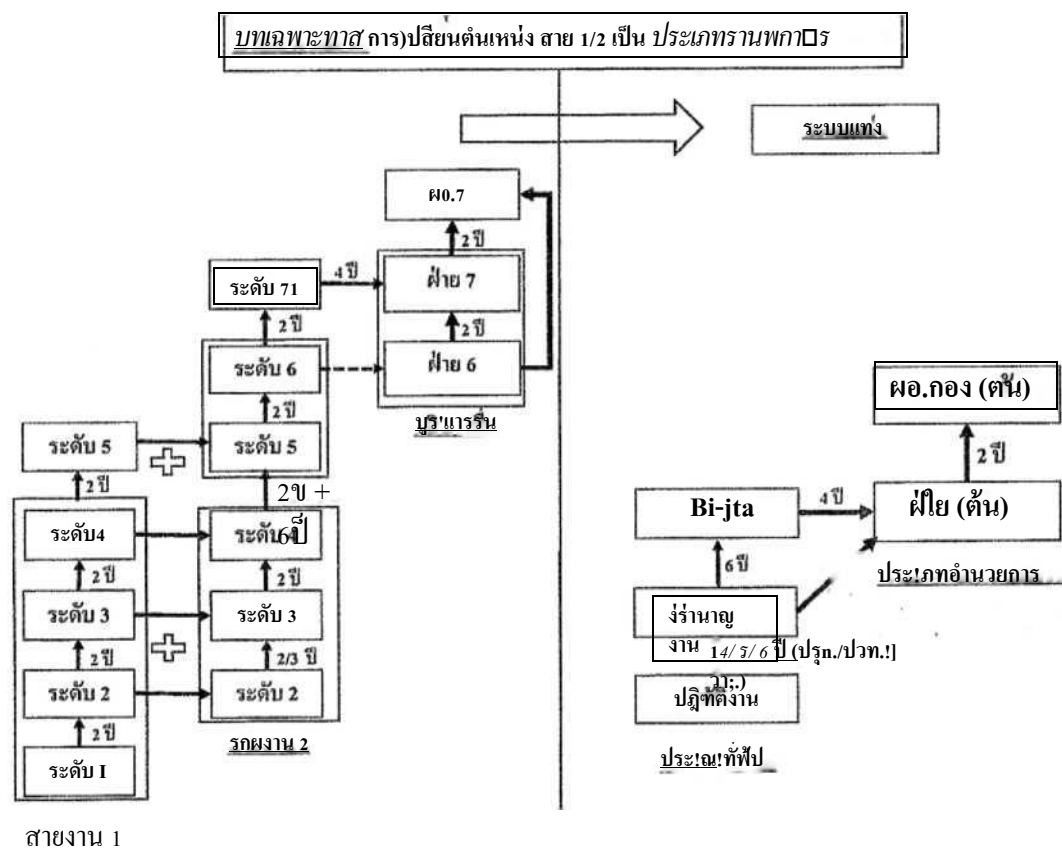


การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ

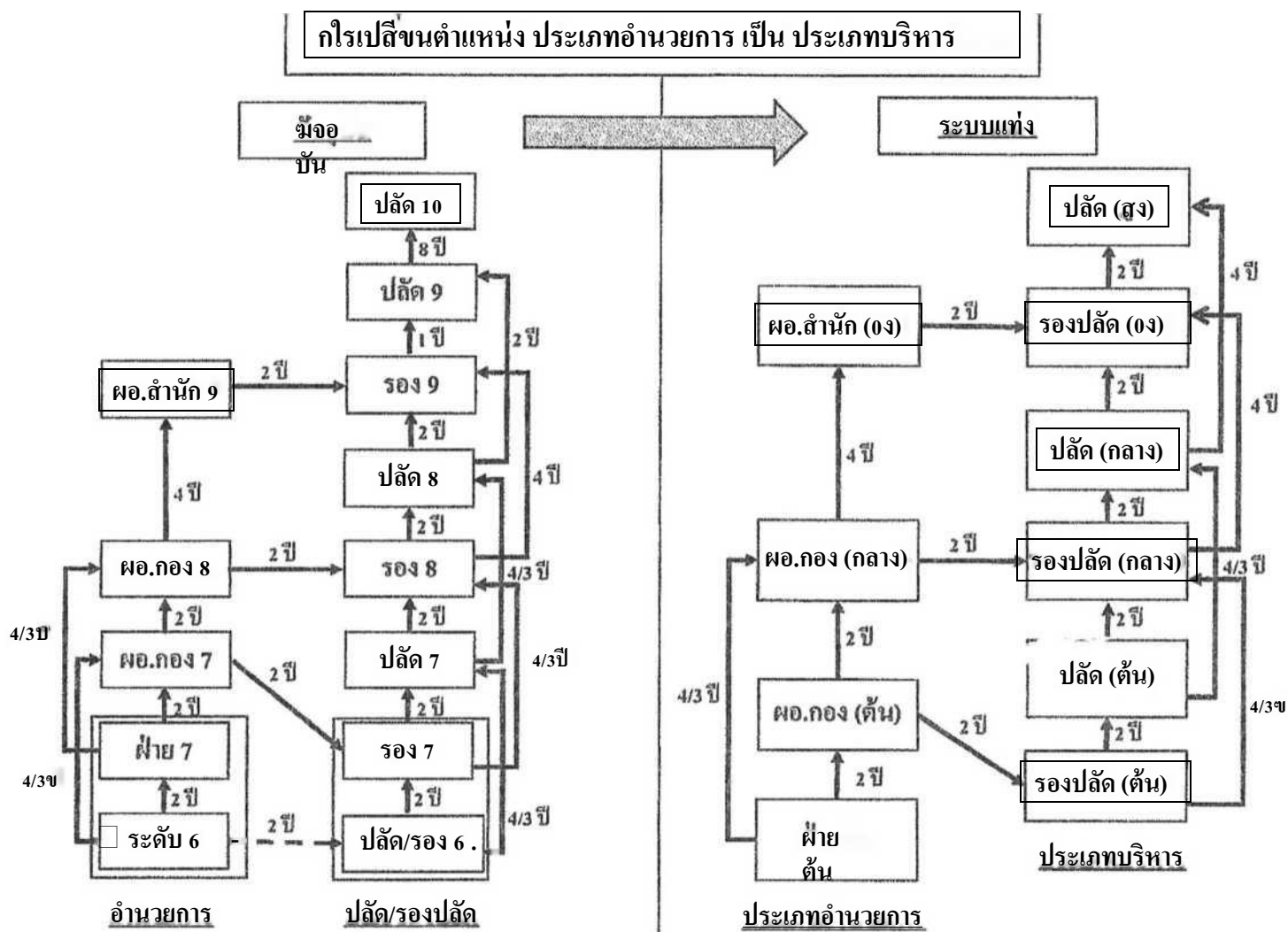


สายงานระดับ 3

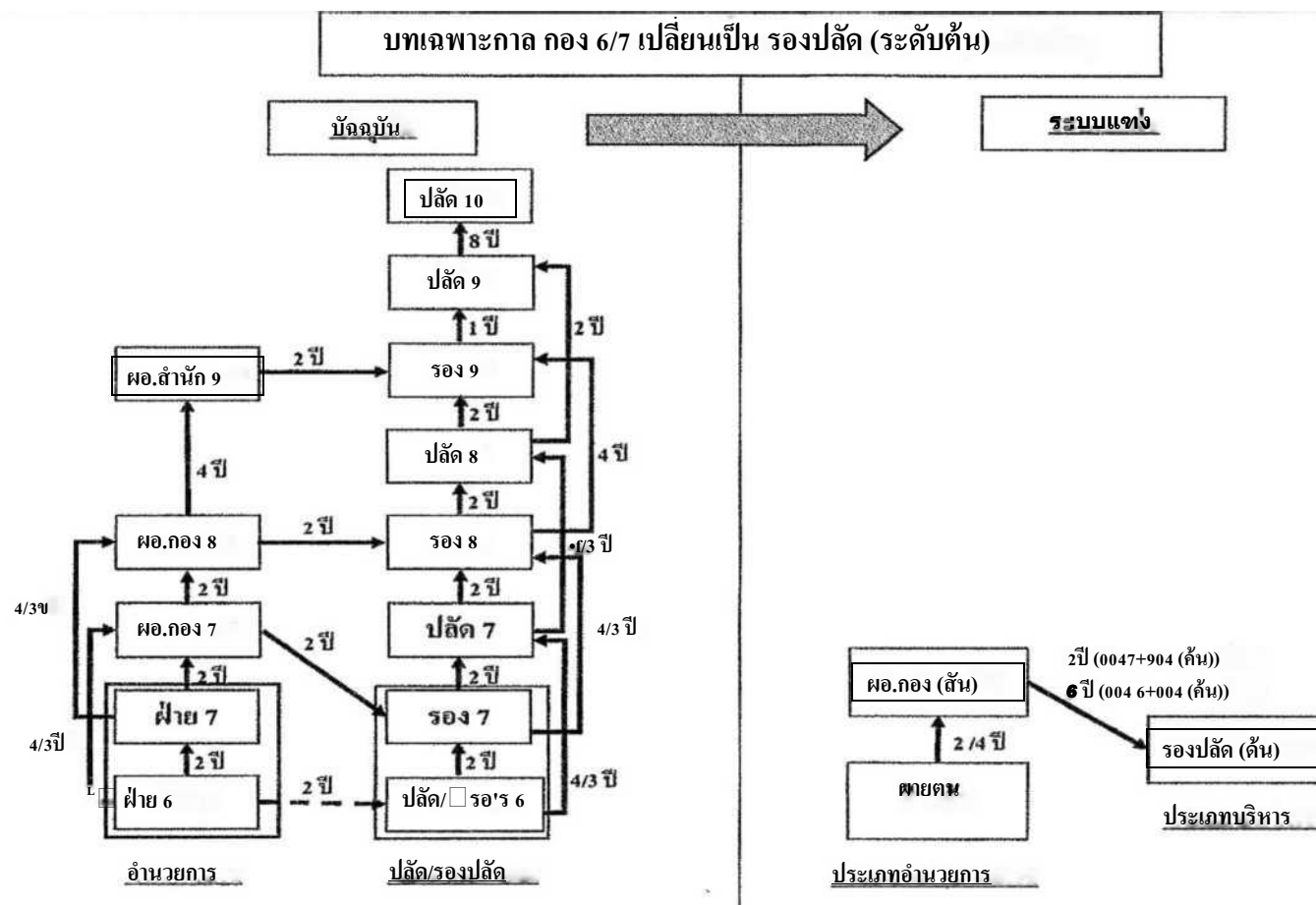
บทเฉพาะกาล การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง สาย V6 เป็นประเภทอำนวยการ



การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน) ต่อ



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





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง โทร./โทรสาร ๐-๔๔๑๒-๑๑๑๐-๑

ที่ ชย ๓/๓๒๐๑/.....ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง การประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และลูกจ้าง อบต.ห้วยบง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

๑.เรื่องเดิม

ด้วยประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จะต้องดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการฯโดยให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

๒.ข้อเท็จจริง

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๓๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๓๙ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จึงได้จัดทำประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด

๓.ข้อเสนอ

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการพัฒนาตำบล การให้บริการประชาชนตลอดจนสร้างความเชื่อถือศรัทธา ให้แก่ประชาชน เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใสมีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลห้วยบง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรมมีประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผล ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่
ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและ
ข้าราชการในทุกกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของ
ข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม เพื่อป้องกันการ
แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความ
โปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็น
แนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ จึงประกาศ
คุณธรรมและจริยธรรม โดยให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมี
จรรยาบรรณ

๔.ข้อพิจารณา

เห็นควรอนุมัติตามข้อ ๓ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนาม
ในคำสั่งที่เสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางละมัย วิลัยหล้า)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....
.....



(ลงชื่อ).....

(นางสาวเพชรเมณี นาริรักษ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของ ปลัด อบต.....
.....



(ลงชื่อ).....

(นางเพ็ญศรี รติเมธากุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ความเห็นของ นายก อบต

.....
.....
.

- ☒ อนุมัติ
☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นายพชรพล วรพล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง