



# แผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง  
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

## บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่ง ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูดใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

เอกสารฉบับนี้จะเน้นถึงการเปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของระบบเดิมและระบบปัจจุบัน (ระบบแห่ง) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

งานบริหารทั่วไป  
สำนักงานปลัด  
มิถุนายน ๒๕๕๙

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1
2. การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	2
3. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแท่ง	3
4. การแบ่งประเภทสมรรถนะ	4
5. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	5
6. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	6
7. ภาพรวมของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	13
8. หลักเกณฑ์เงื่อนไขการปรับปรุงระดับตำแหน่งและเลื่อนระดับ	14

## กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management Track)  
และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

□ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน

□ เน้นการทำงานเป็นทีม

□ เก่งการบูรณาการ



● มีแรงปรารถนาในการเน้นคุณภาพ  
ผลงาน

● เน้นความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญใน  
งาน

● นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม

เก่งงาน(Smart)

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/  
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



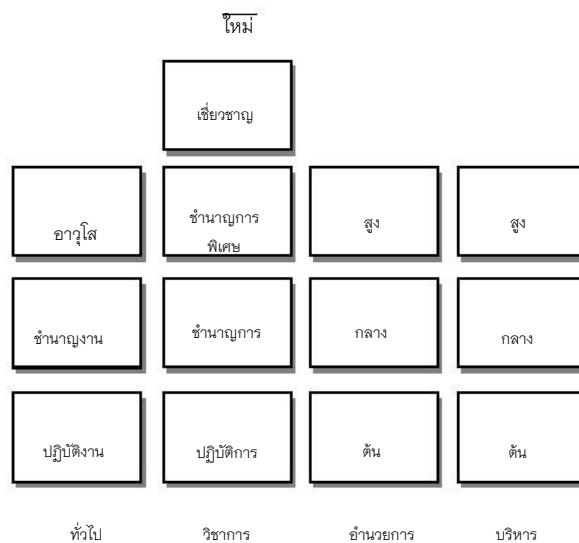
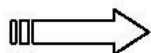
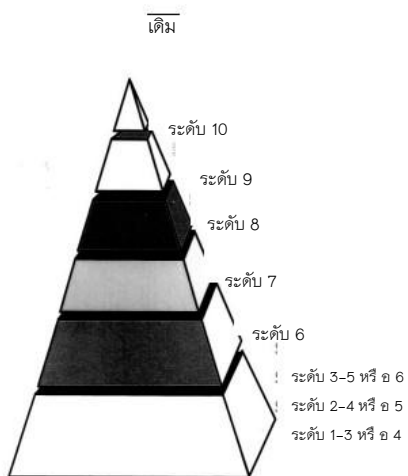
ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม

เก่งงาน(Smart)

## การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงาน และประเภทตำแหน่ง

เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง



จำแนกเป็น 10 ระดับ  
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

- จำแนกกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่างานและโครงสร้าง
- การทำงานในองค์กร
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแทนตัวเลข

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแห่ง

ระบบซี		ระบบแห่ง	
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 (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

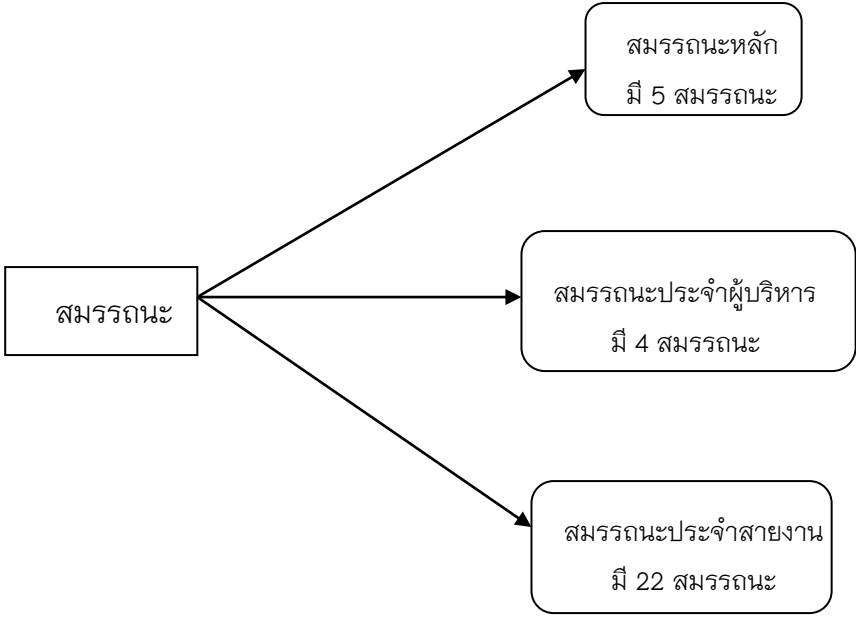
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

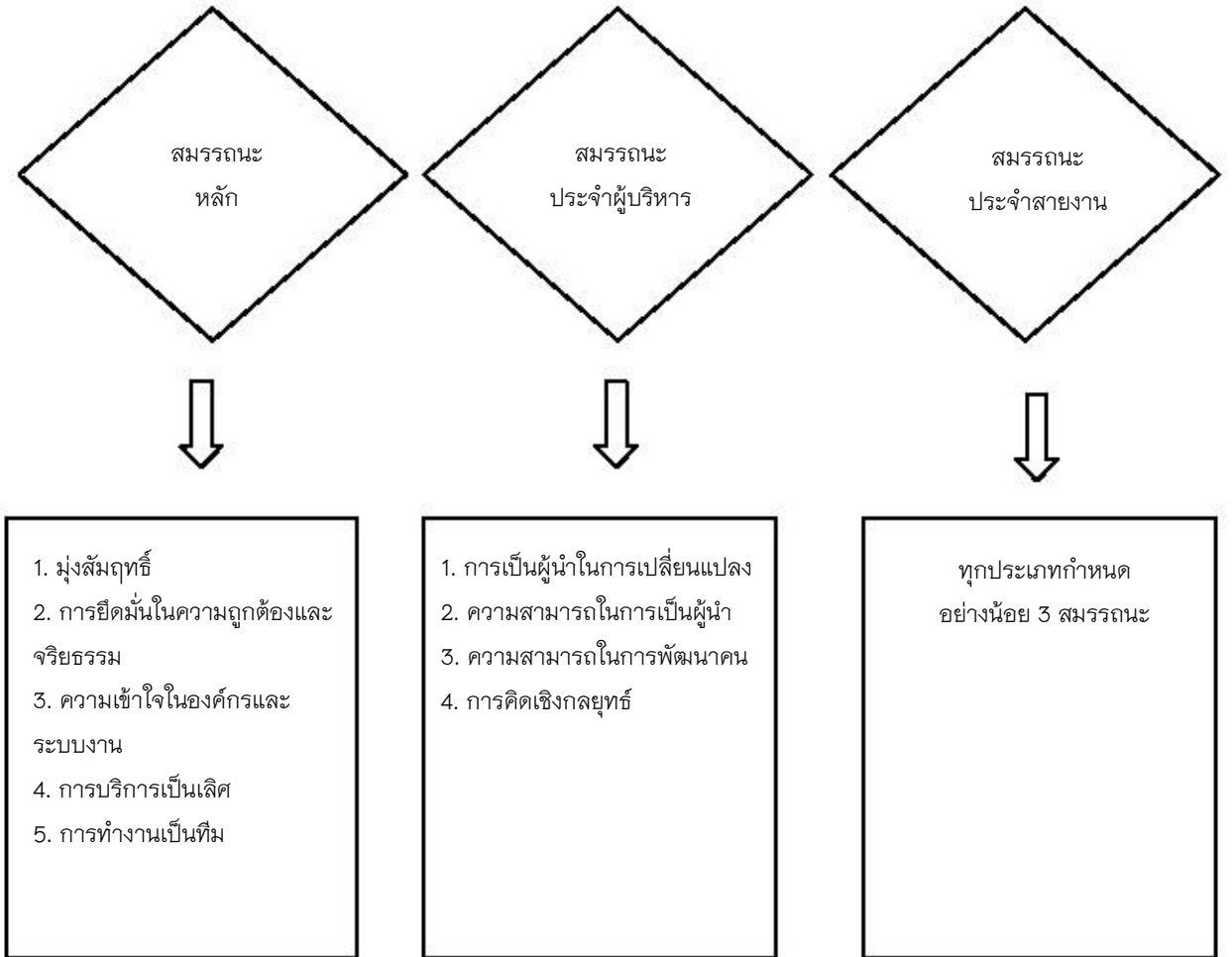
**สมรรถนะหลัก** คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

**สมรรถนะประจำผู้บริหาร** คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมี  
ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

**สมรรถนะประจำสายงาน** คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ  
เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น

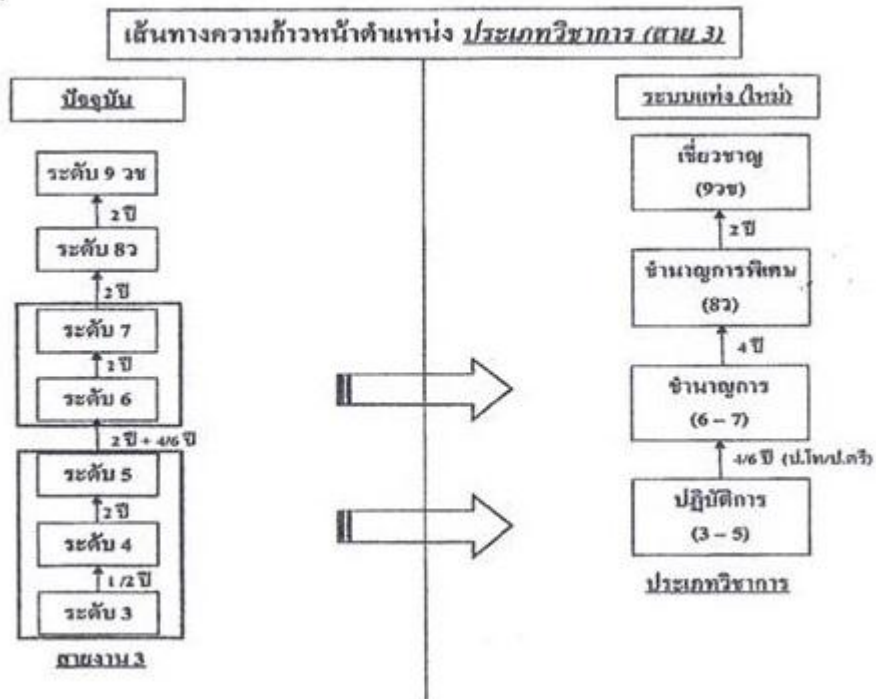
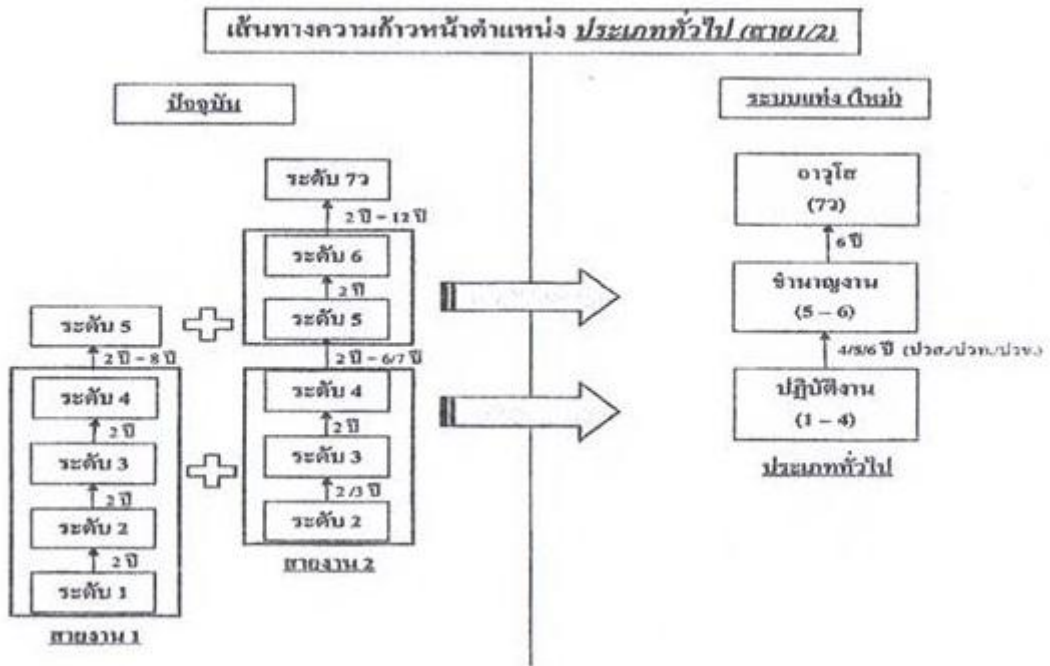


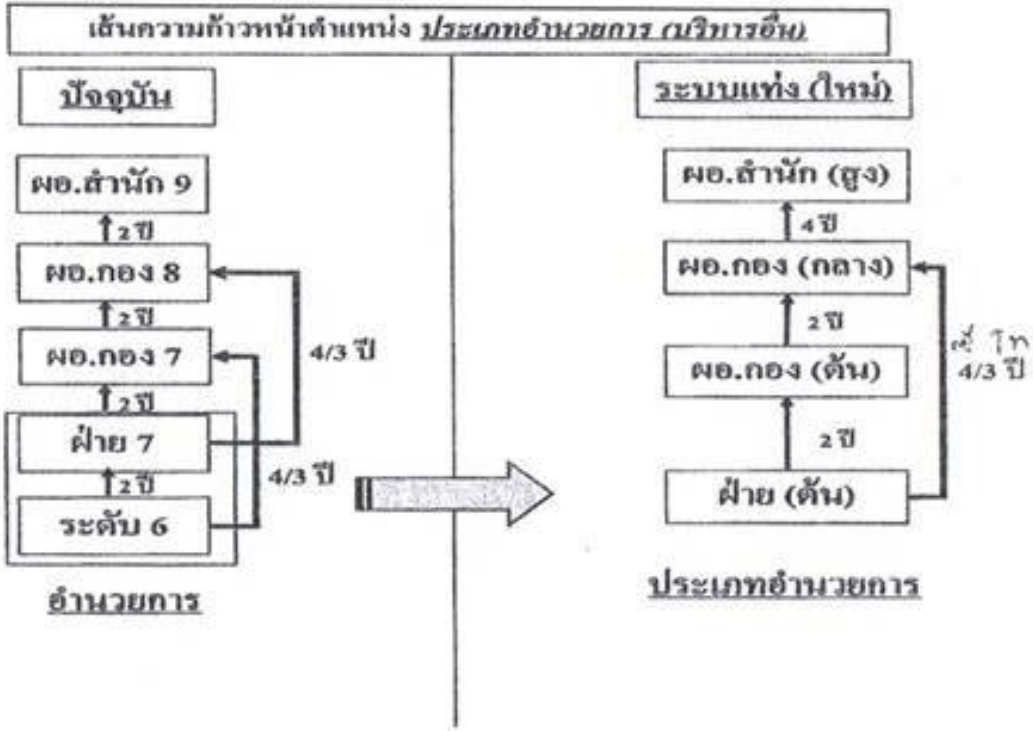
สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



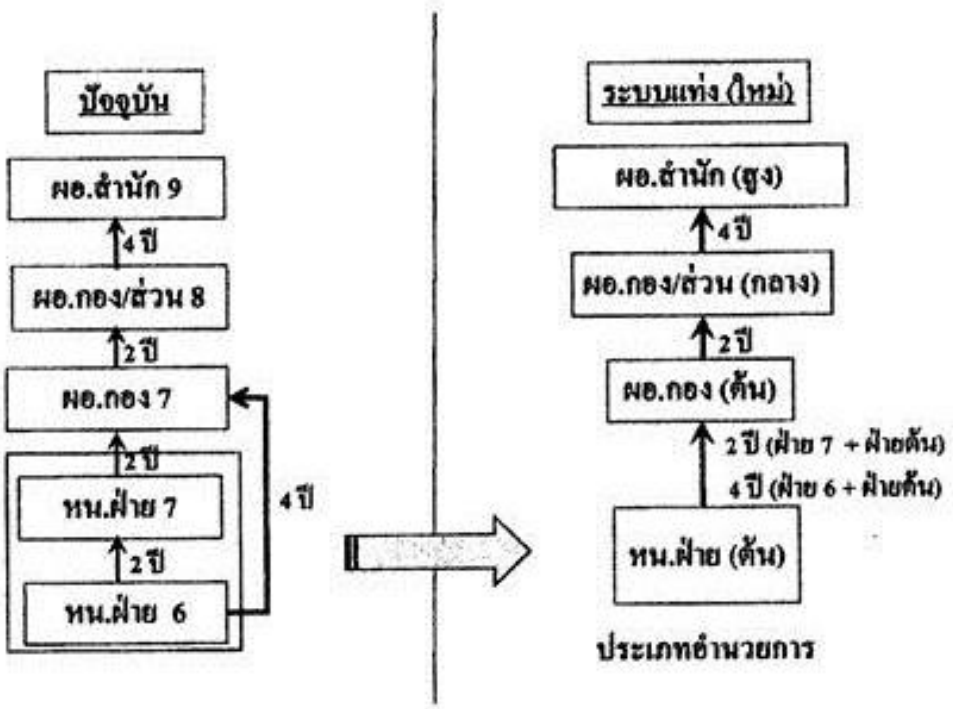


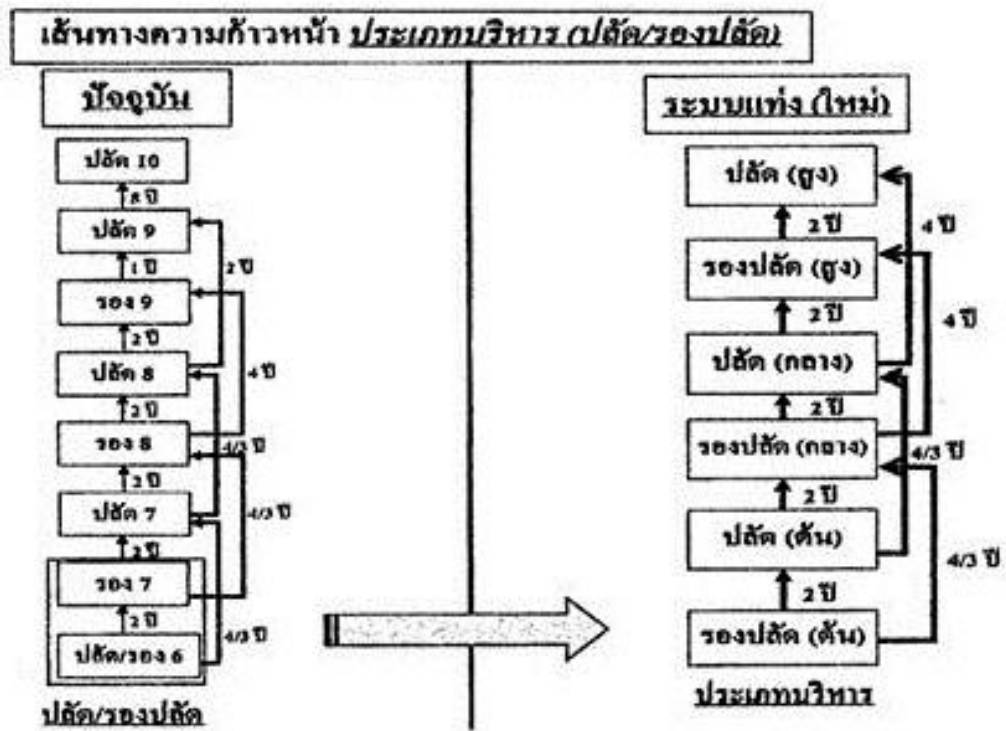
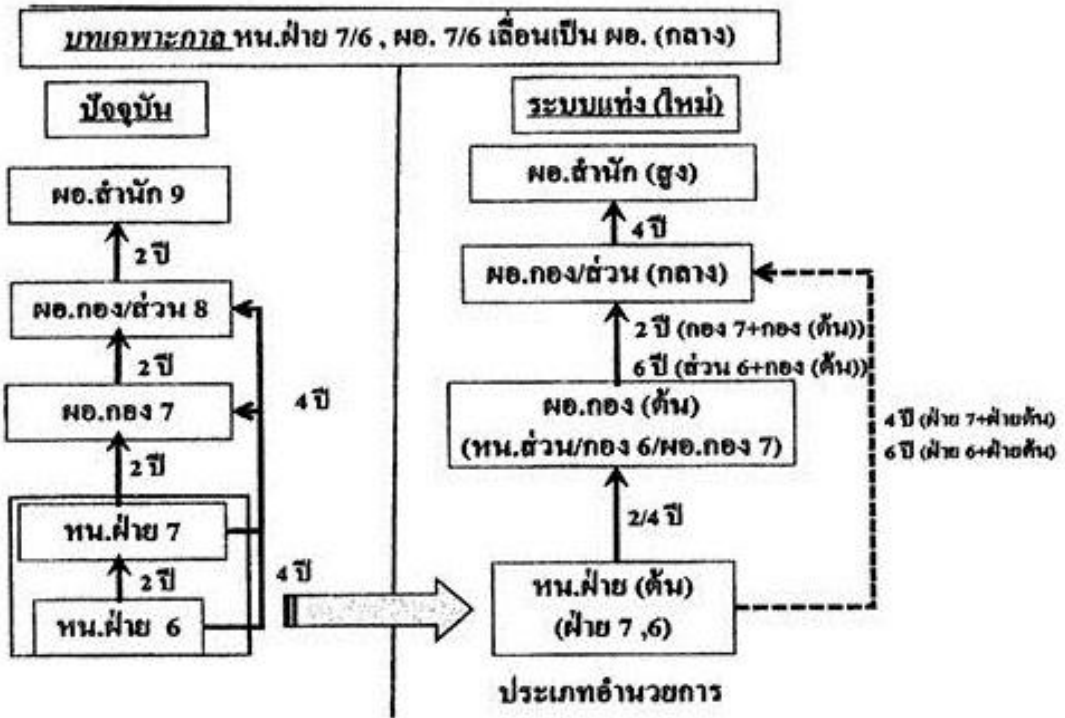
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง

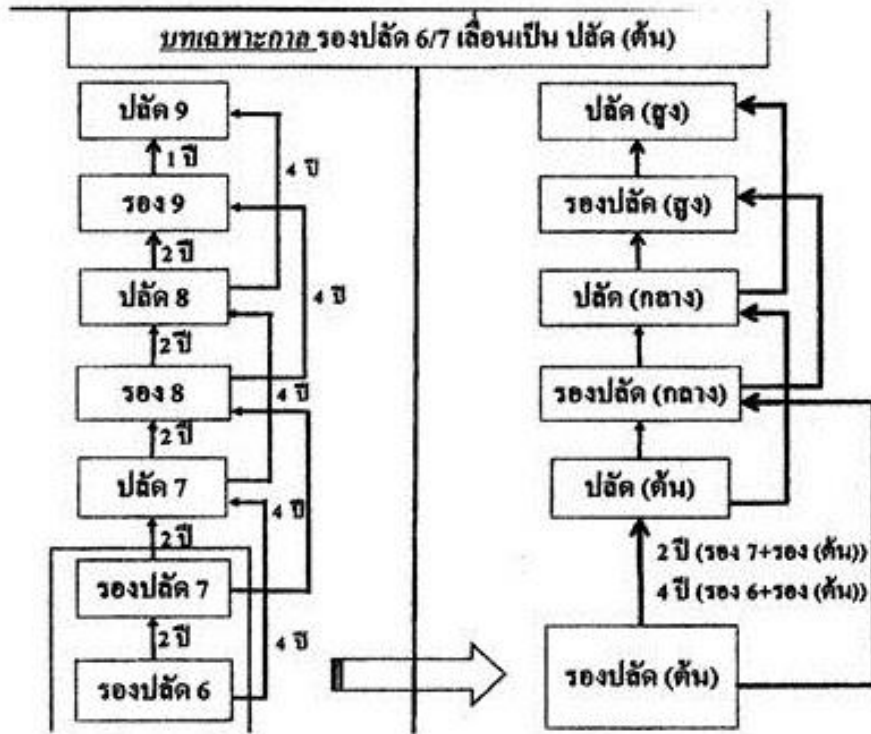




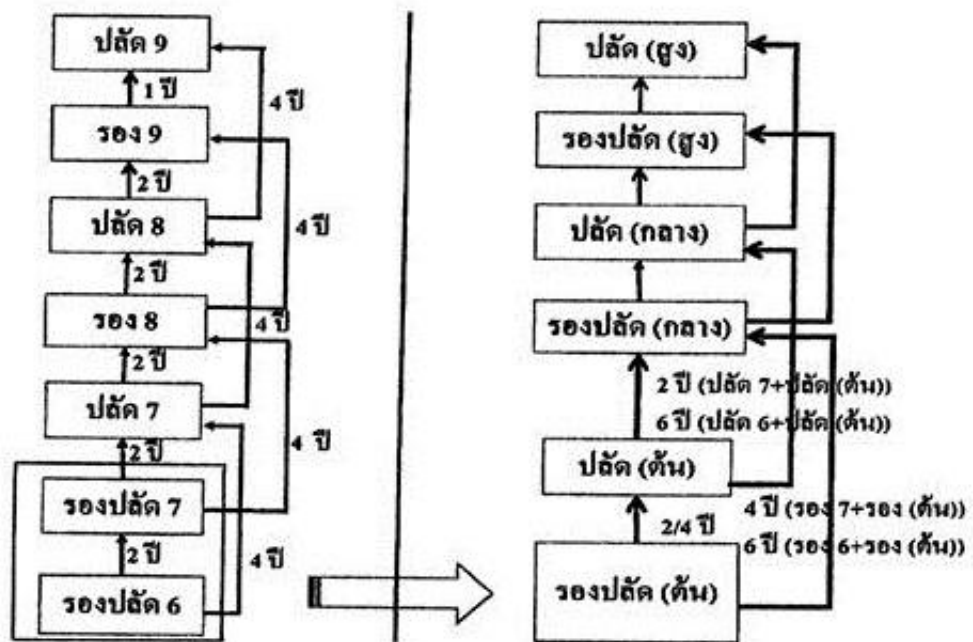
บทเฉพาะกาล หัวหน้าฝ่าย 6/7 เลื่อนเป็น ผอ.(ต้น)

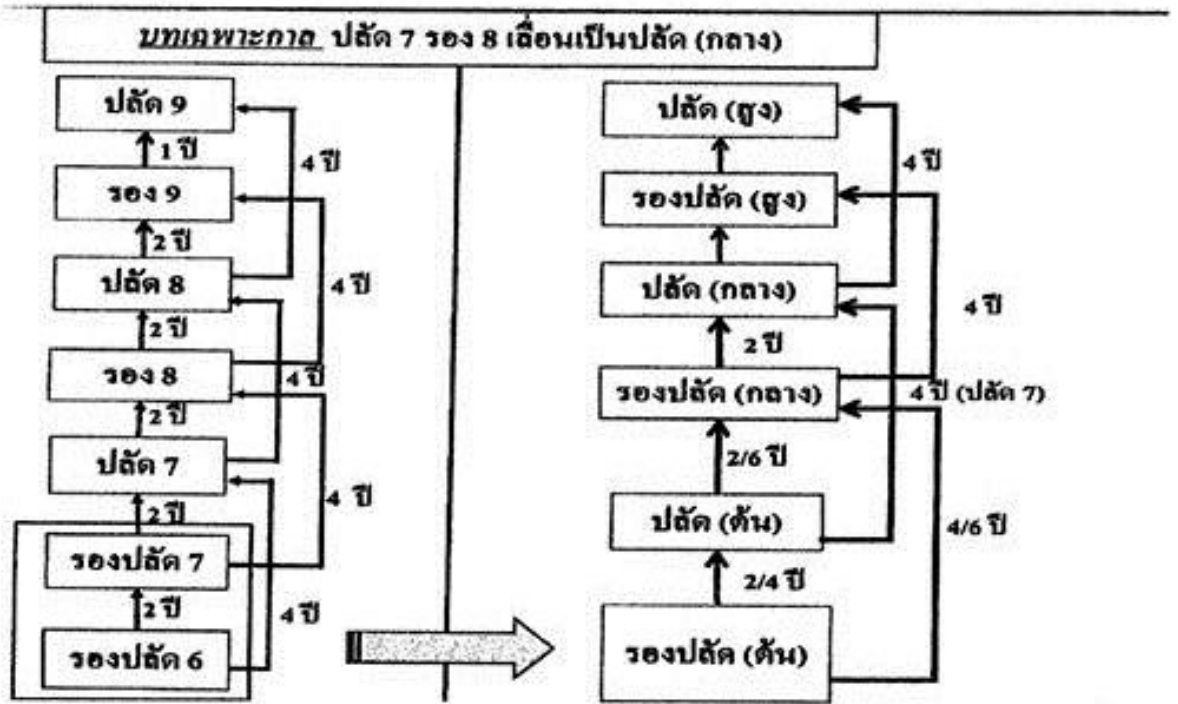




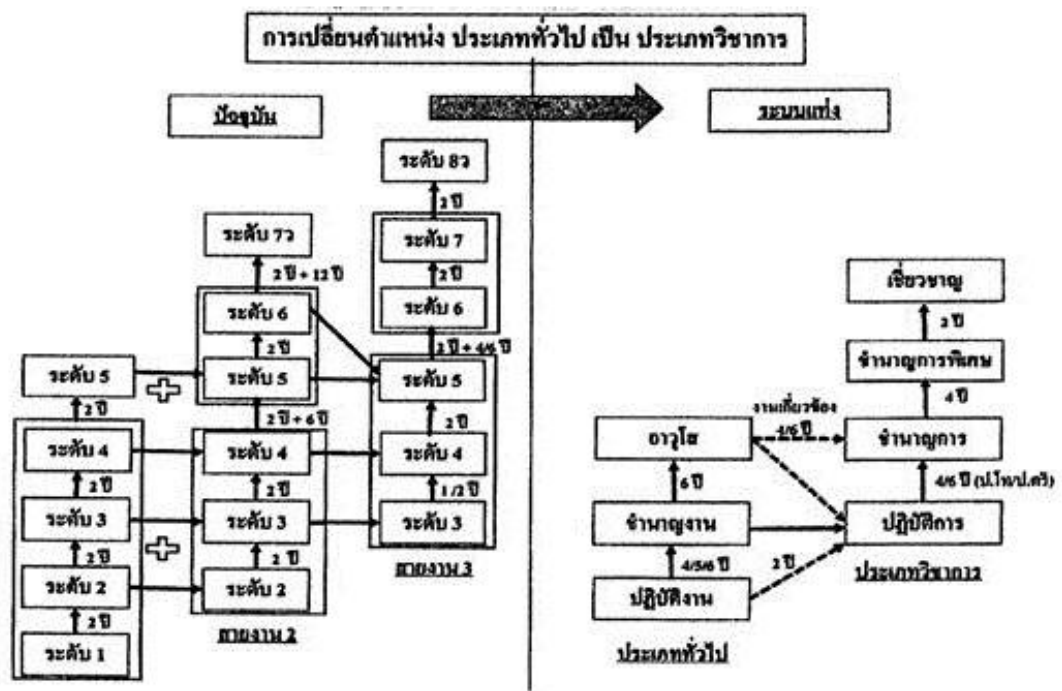


**บทเฉพาะกาล รongปลัด 6/7 เลื่อนเป็นรองปลัด (กลาง)**

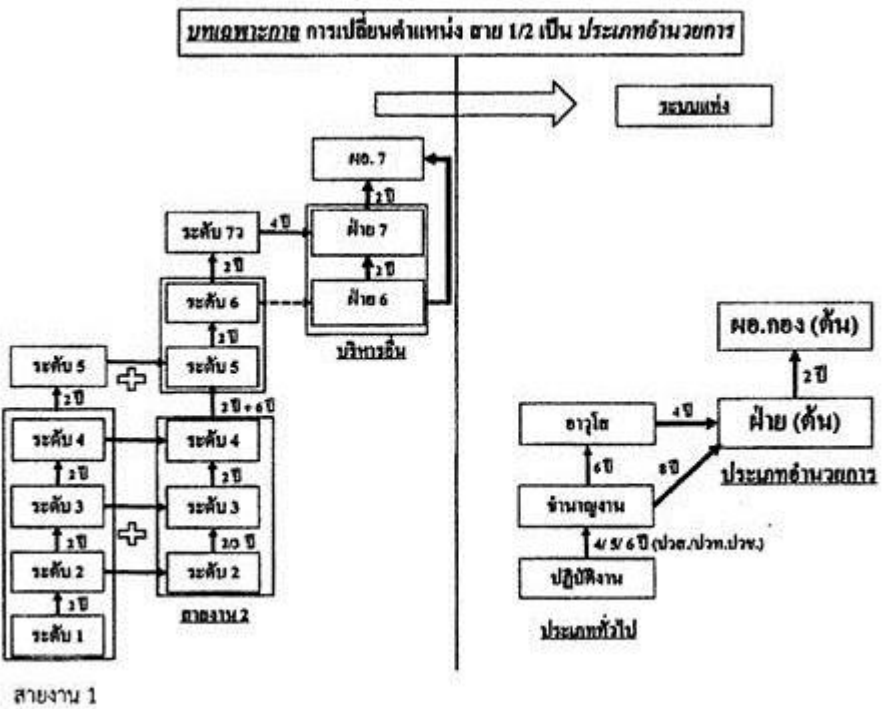
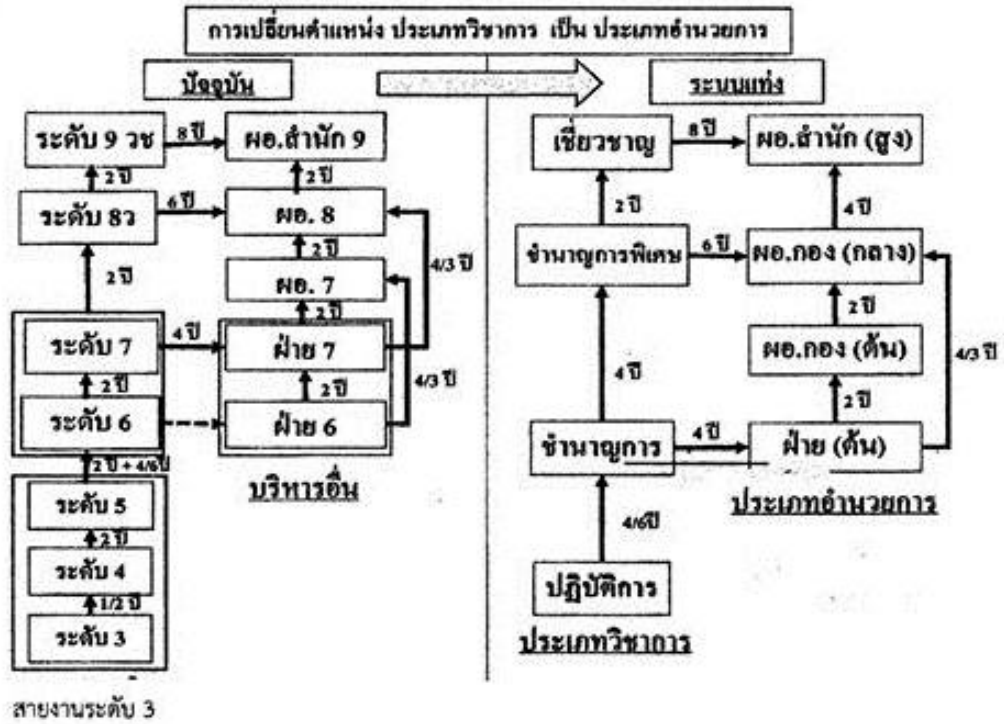


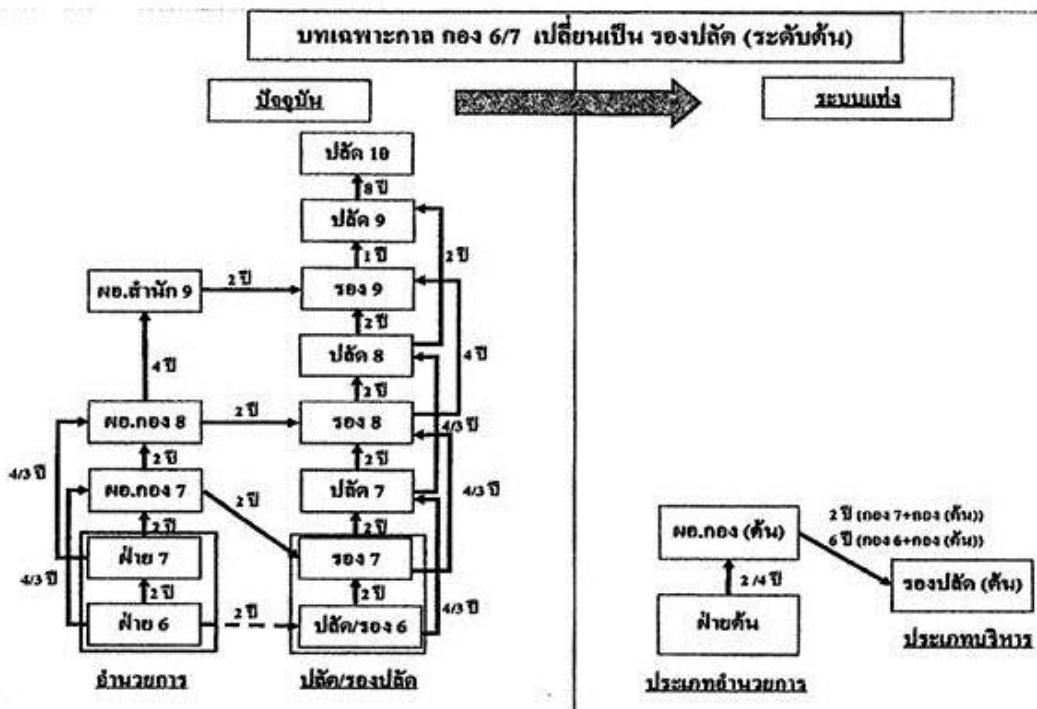
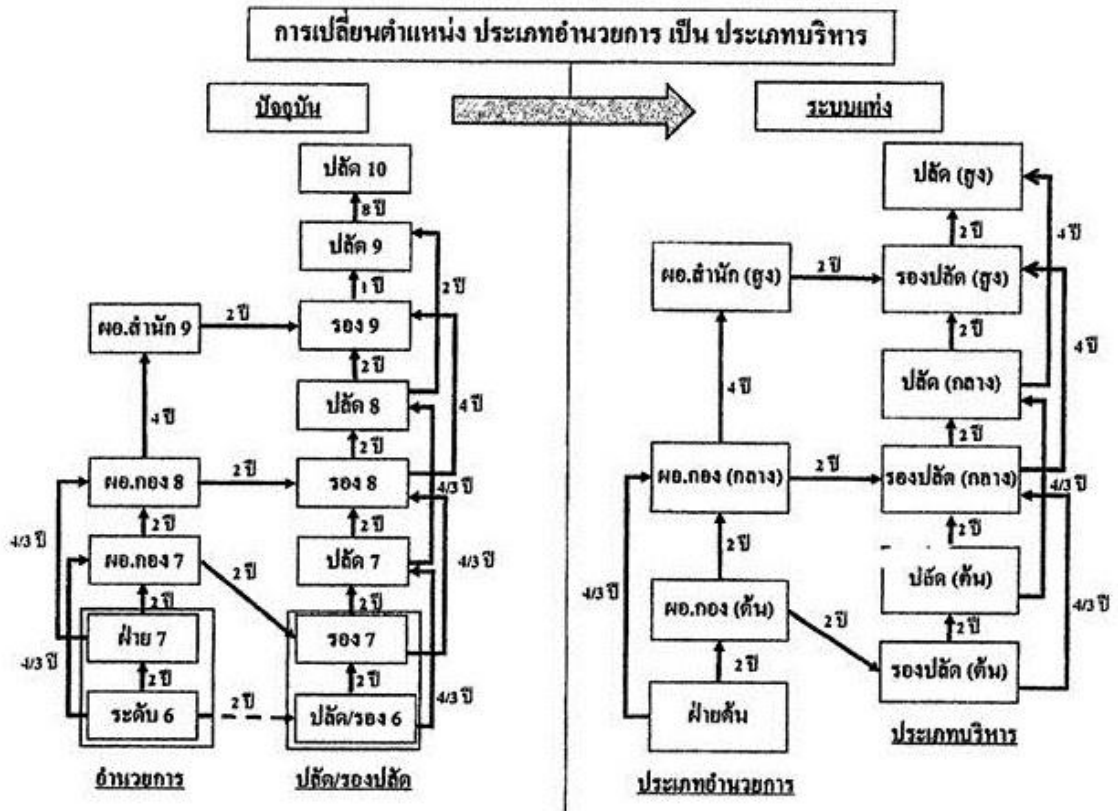


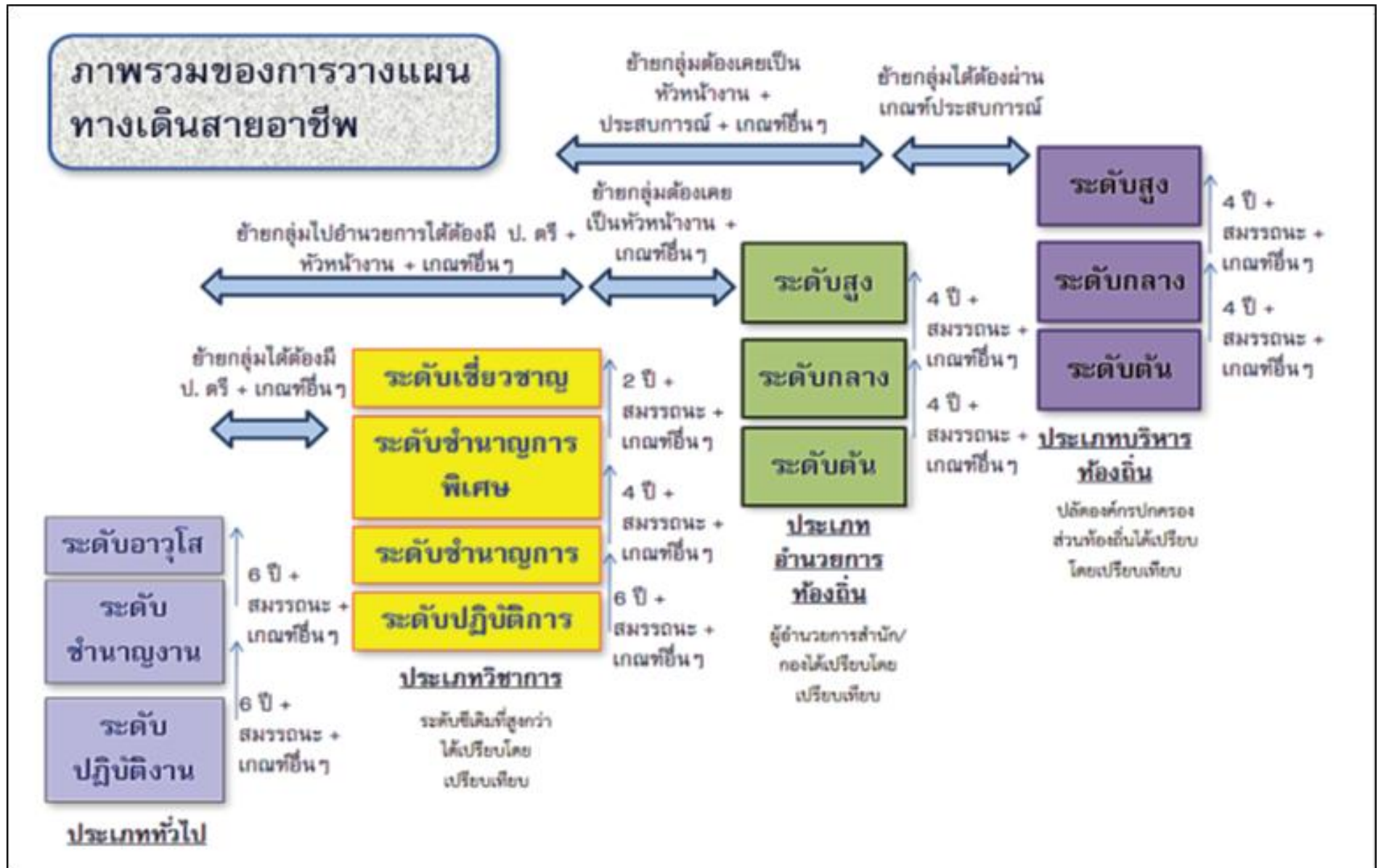
การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน)



สายงาน 1







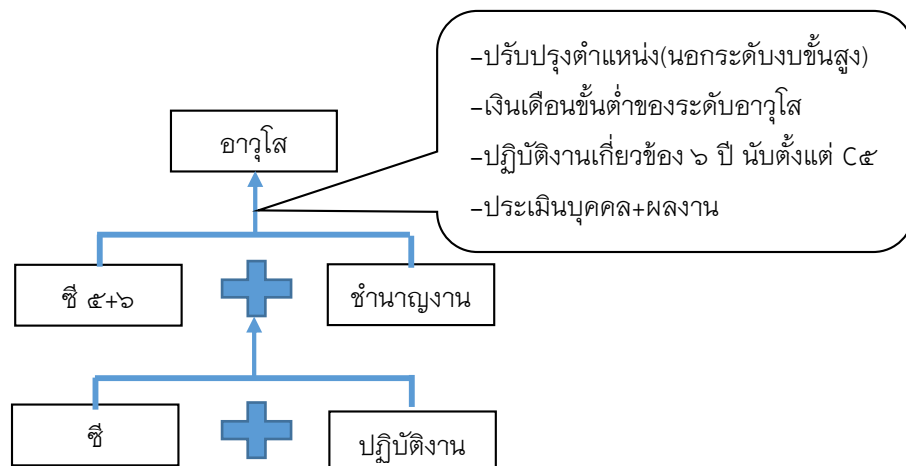


## หลักเกณฑ์เงื่อนไขการปรับปรุงระดับตำแหน่ง และเลื่อนระดับ

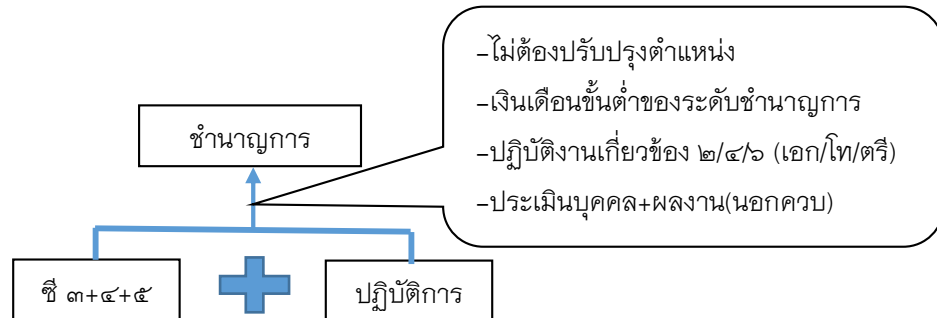
### เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภททั่วไป



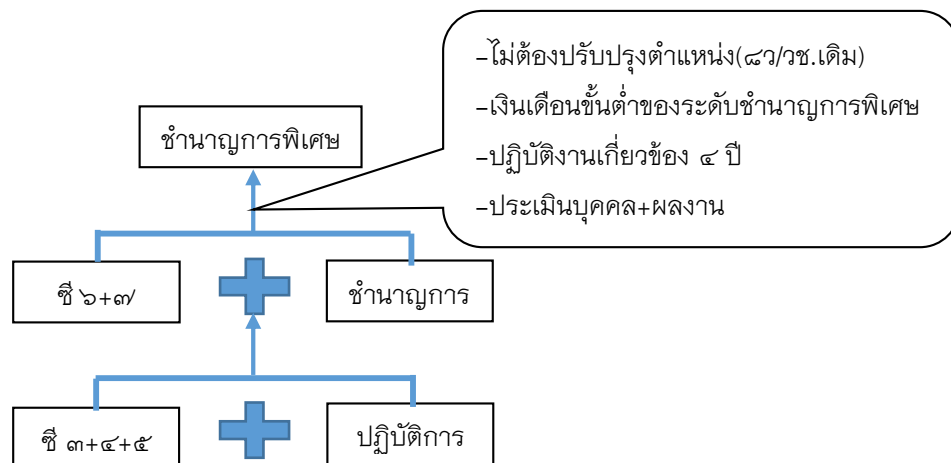
### เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภททั่วไป



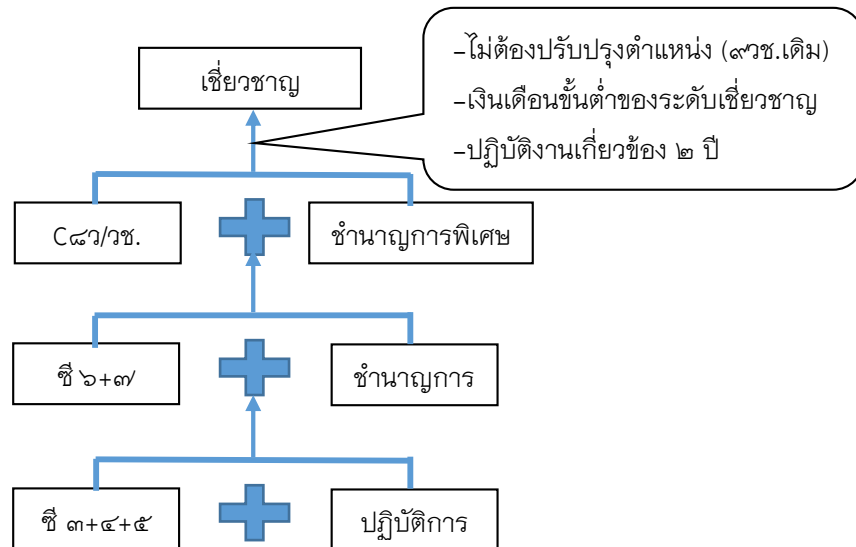
### เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ



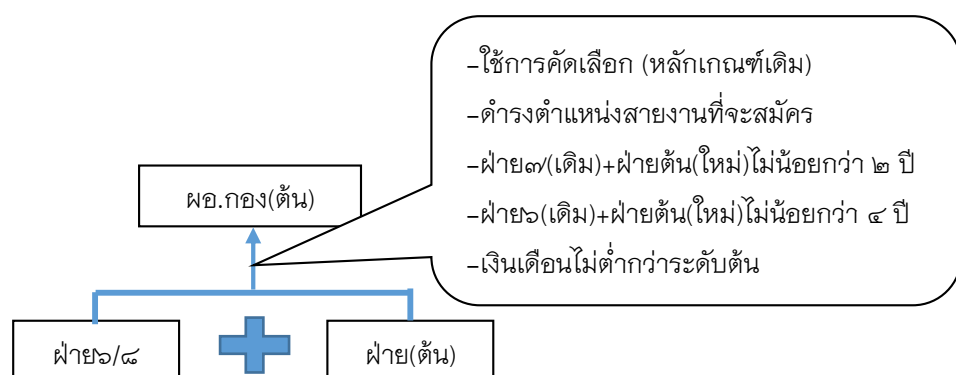
### เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ



### เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ



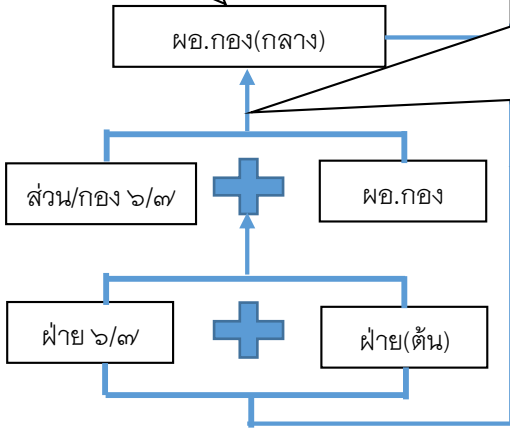
### เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



**เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนาจการท้องถิ่น**

- ใช้การคัดเลือก  
 - ดำรงตำแหน่งสายงานที่จะสมัคร  
 ๑) ฝ่าย ๗ + ฝ่ายต้น ไม่น้อยกว่า ๔ ปี  
 ๒) ฝ่าย ๖ + ฝ่ายต้น ไม่น้อยกว่า ๖ ปี  
 - เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับกลาง

- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)  
 - ดำรงตำแหน่งสายงานที่จะสมัคร  
 - กอง ๗ + กองต้น ไม่น้อยกว่า ๔ ปี  
 - ส่วน ๖ + กองต้น ไม่น้อยกว่า ๖ ปี  
 - เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับกลาง

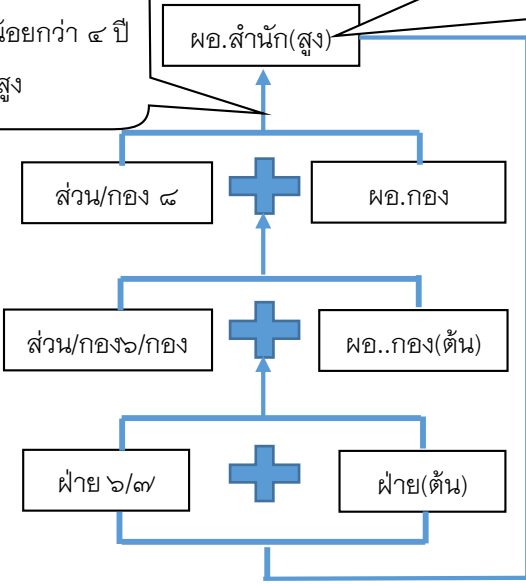


- การปรับปรุงตำแหน่ง  
 ๑) อบจ. ทุกแห่ง  
 ๒) ท(พิเศษ) = ทุกแห่ง  
 ๓) ท(สามัญ) = ไม่เกิน ๓๕% + เกณฑ์ชี้วัด  
 ๔) อบต. = ขนาดใหญ่

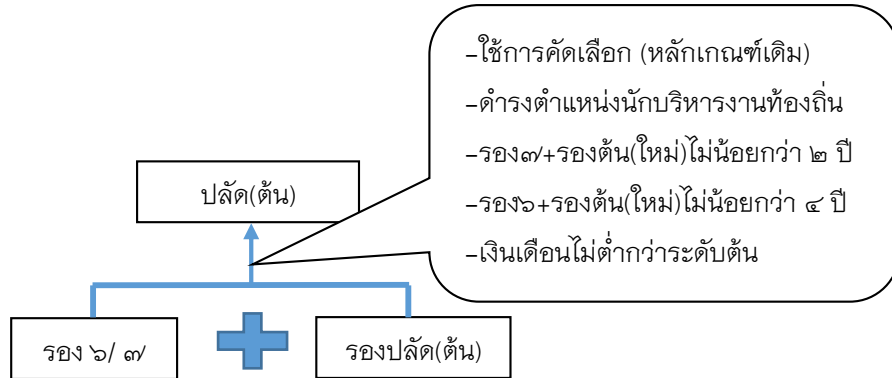
**เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนาจการท้องถิ่น**

- ใช้การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)  
 - ดำรงตำแหน่งสายงานที่จะสมัคร  
 กอง/ส่วน ๘ + กองกลาง ไม่น้อยกว่า ๔ ปี  
 - เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับสูง

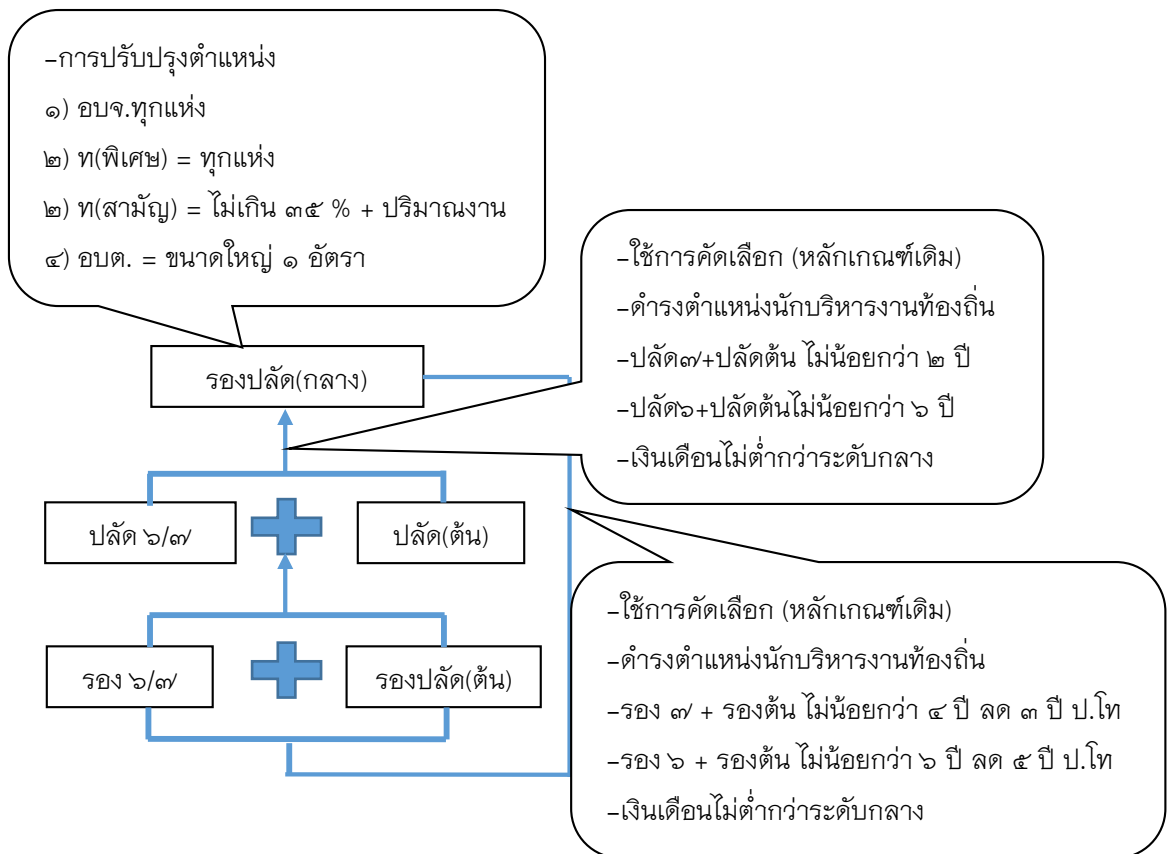
- การปรับปรุงตำแหน่ง  
 ๑) อบจ. = ตามตัวชี้วัดที่ ก.จ. กำหนด  
 ๒) ท(พิเศษ) = ดำรงตาม ก/ท กำหนด  
 ๓) ท(สามัญ) = ไม่มี  
 ๔) อบต. = ไม่มี



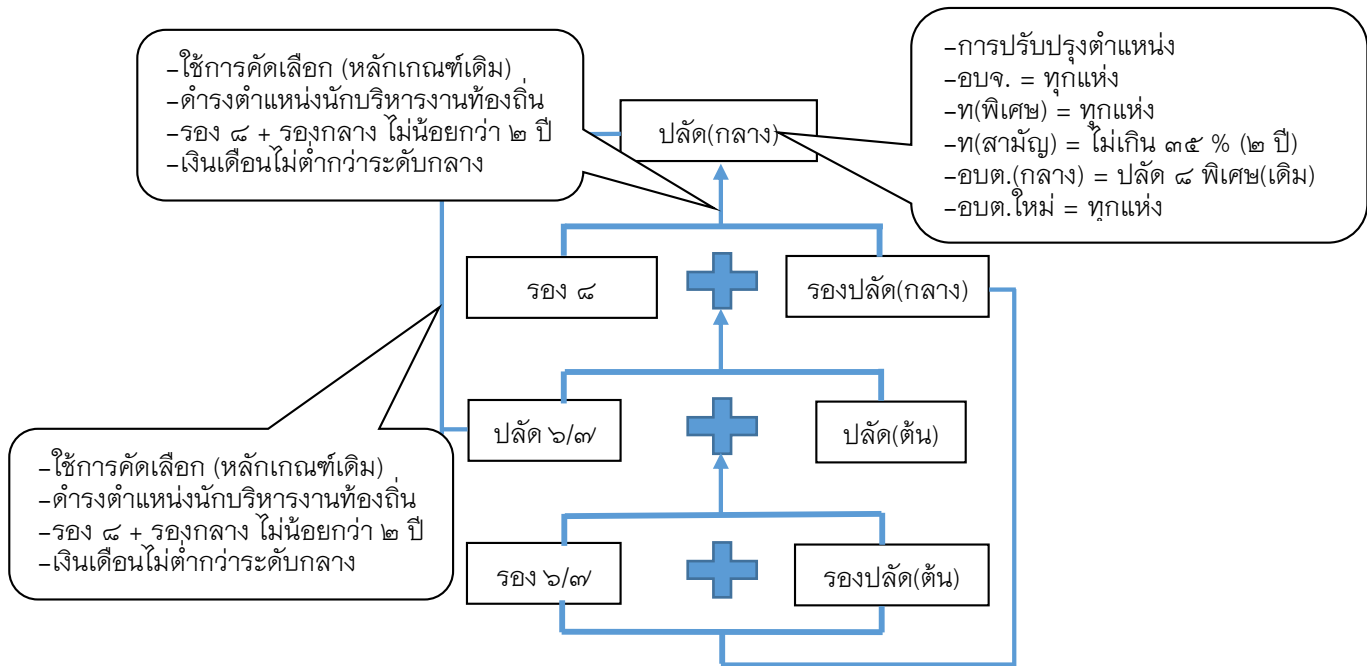
**เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น**



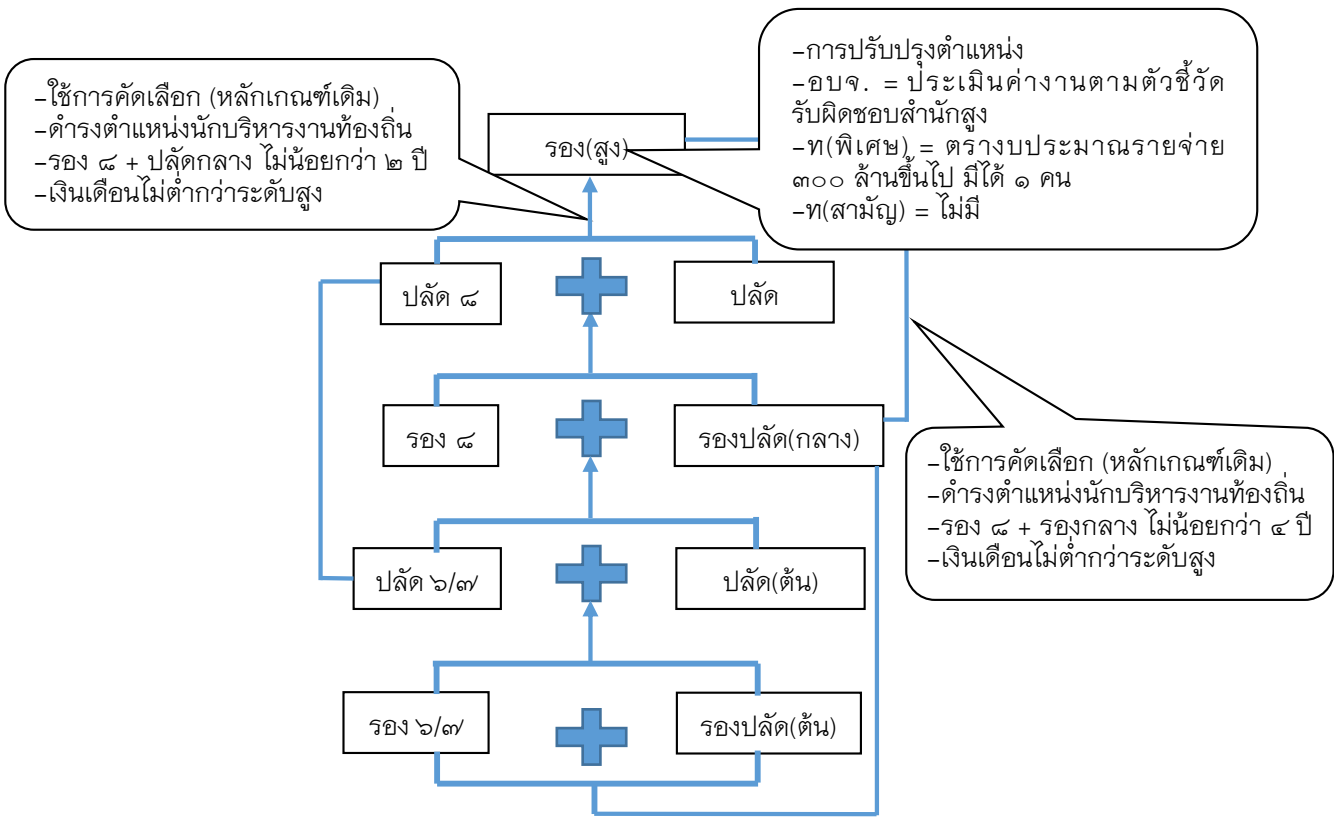
**เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น**



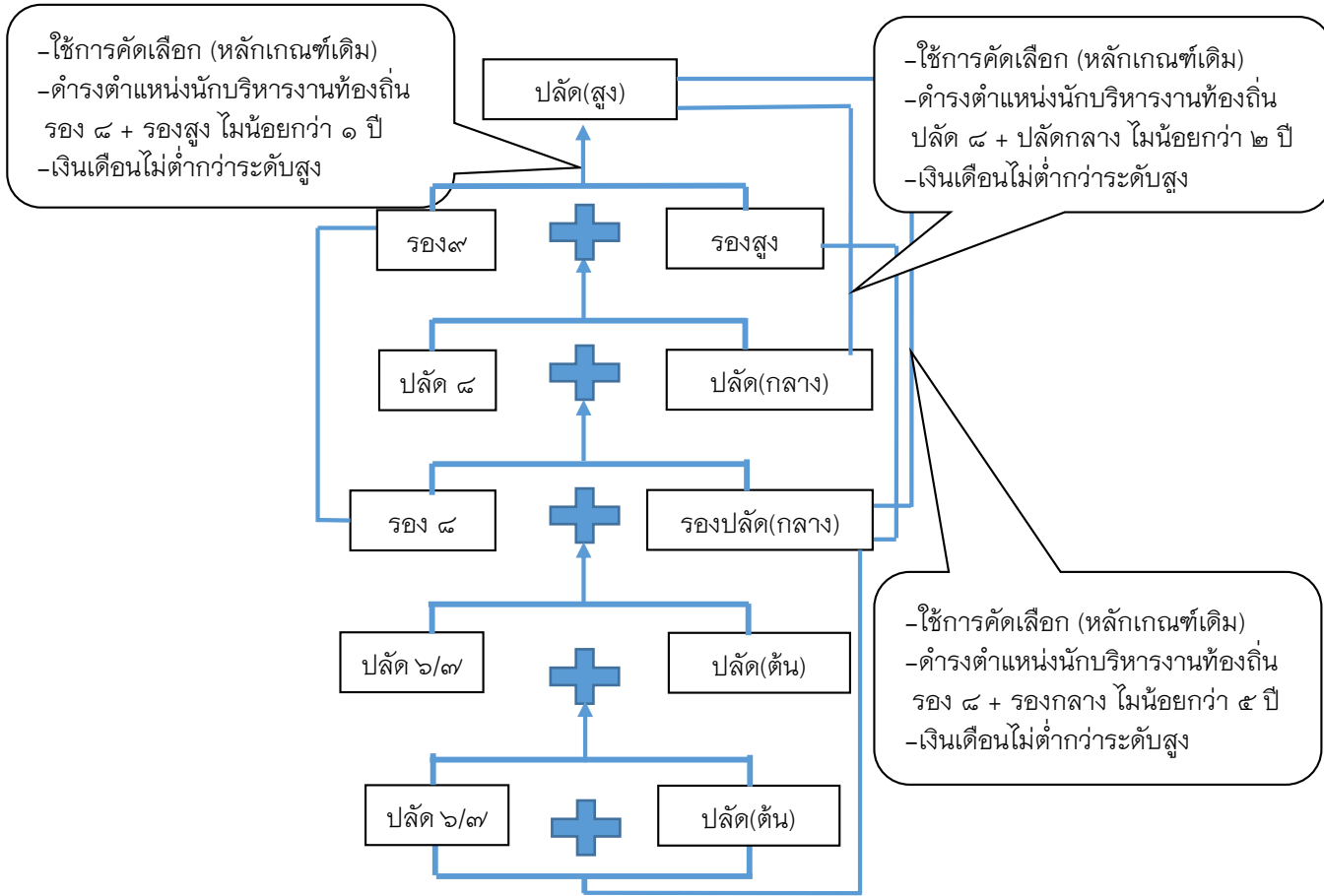
**เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น**



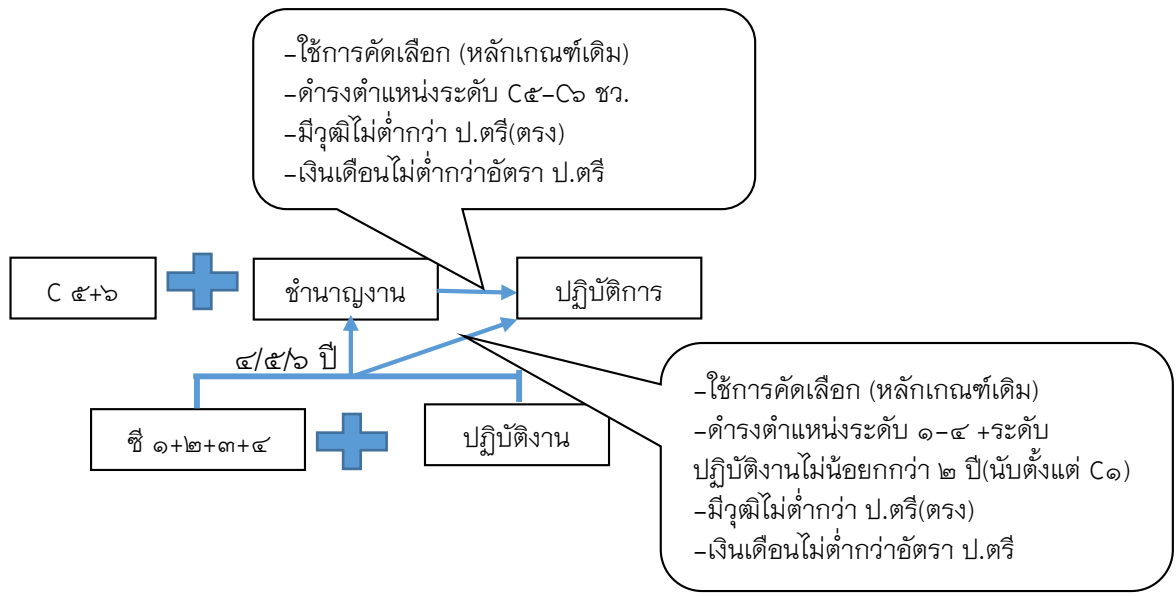
**เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น**



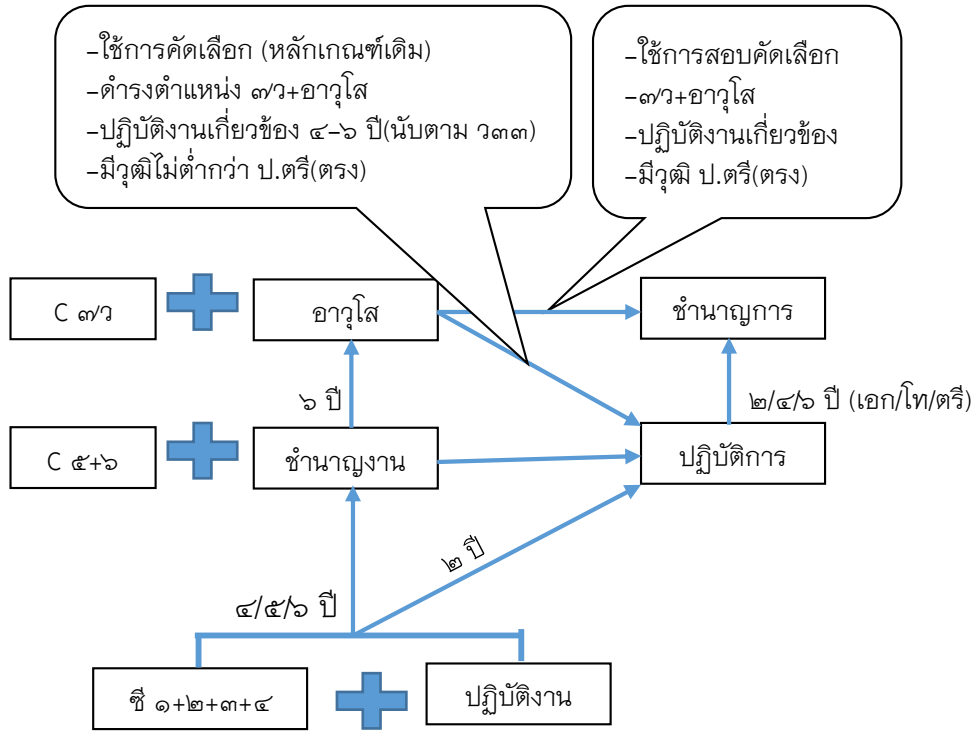
**เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น**



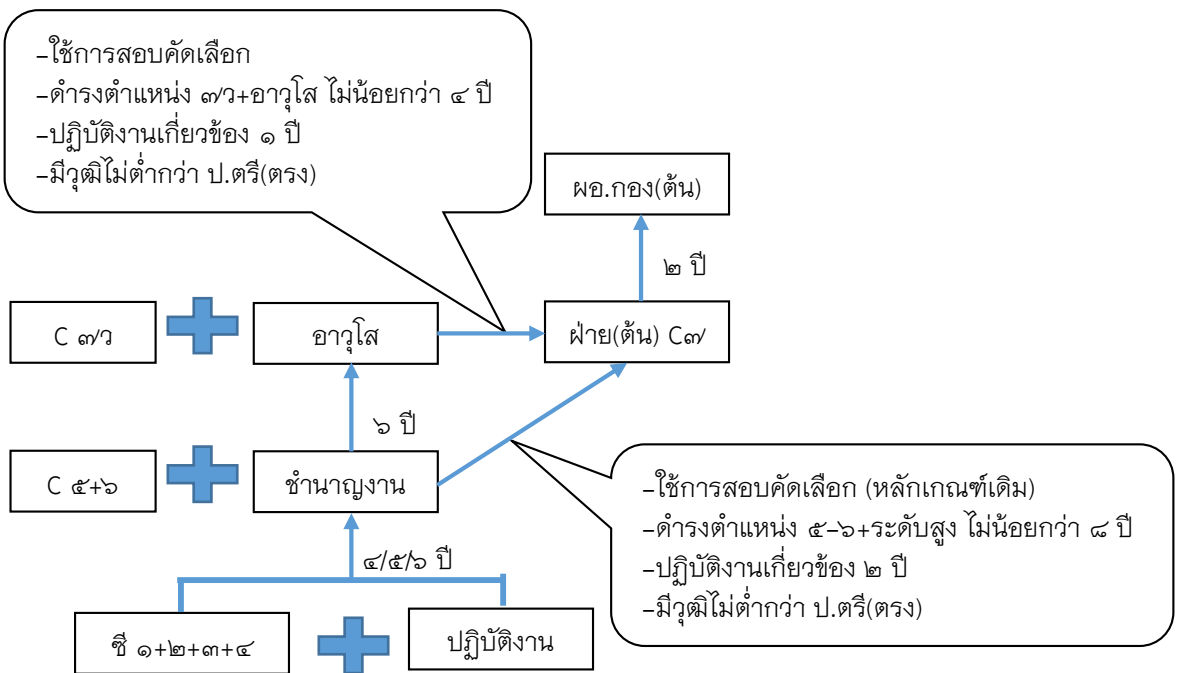
**การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ**



**การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ**

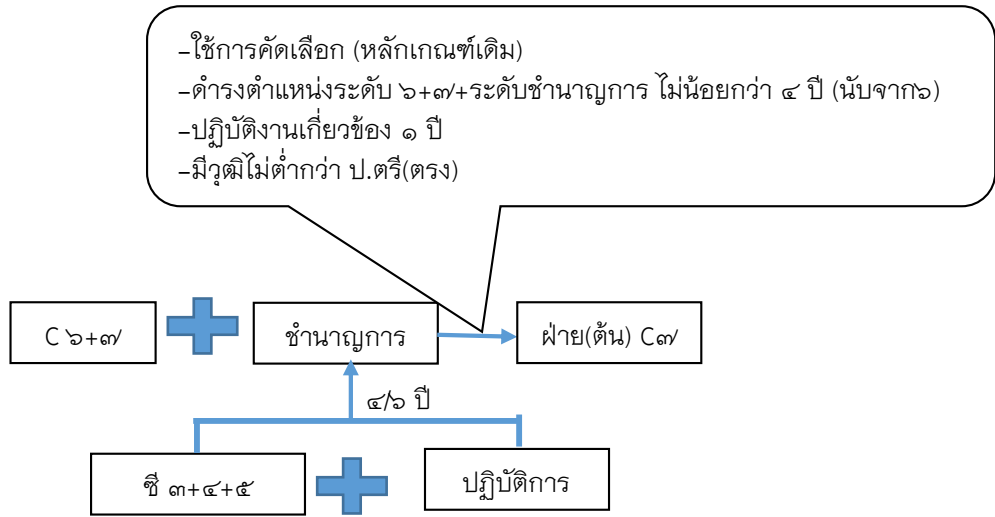


**การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น**

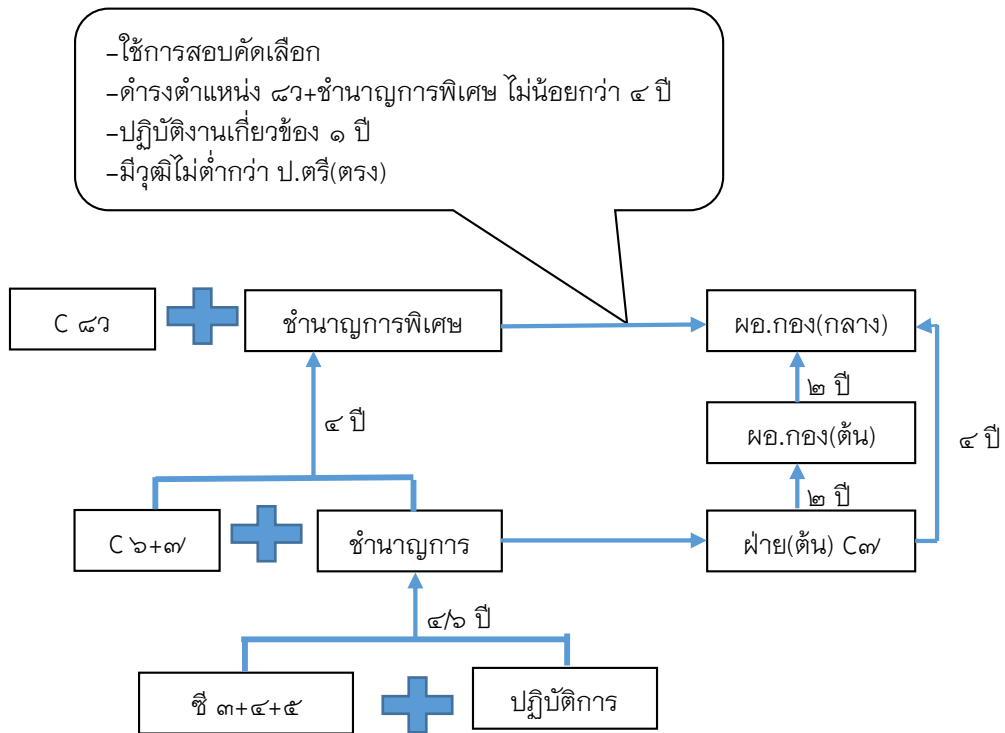




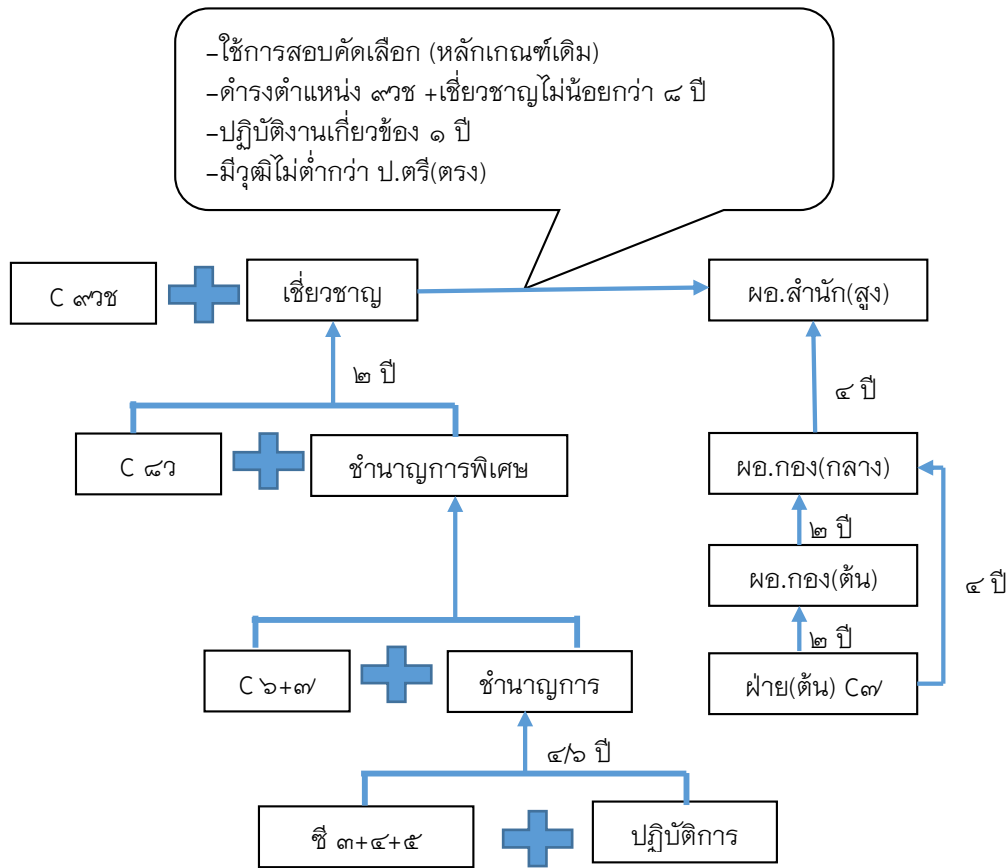
**การเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการ เป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น**



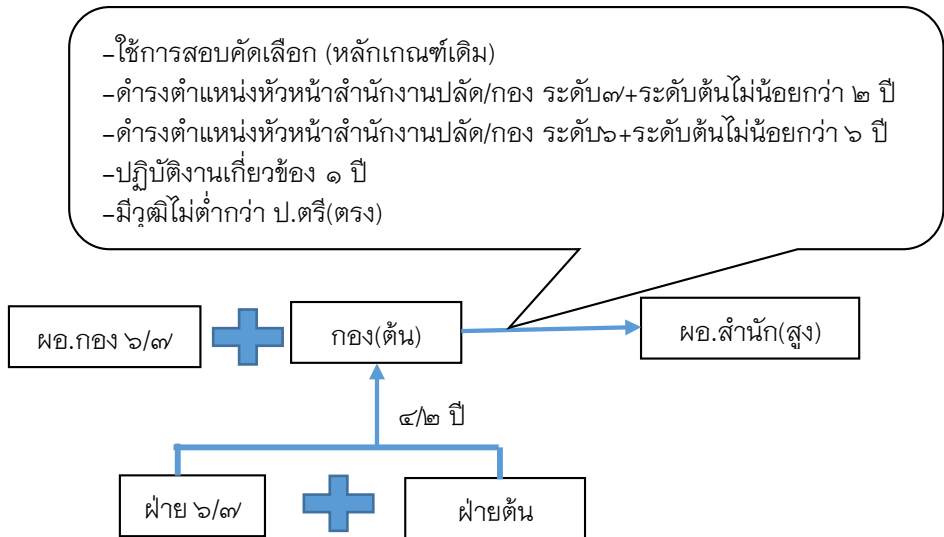
**การเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการ เป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น**



**การเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการ เป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น**

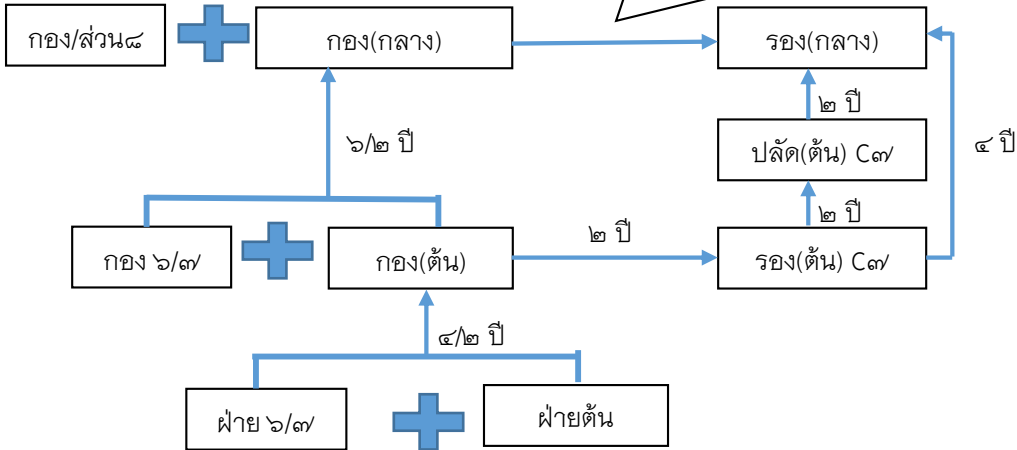


**การเปลี่ยนสายงานจากประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น**



**การเปลี่ยนสายงานจากประเภทอำนาจการท้องถิ่น เป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น**

- ใช้การสอบคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด/กอง/ส่วนระดับ๘+ระดับกลางไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง ๑ ปี
- มีวุฒิไม่ต่ำกว่า ป.ตรี(ตรง)



**การเปลี่ยนสายงานจากประเภทอำนาจการท้องถิ่น เป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น**

- ใช้การสอบคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)
- ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด/ผอ.สำนักระดับ๙+ระดับสูงไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง ๑ ปี
- มีวุฒิไม่ต่ำกว่า ป.ตรี(ตรง)

