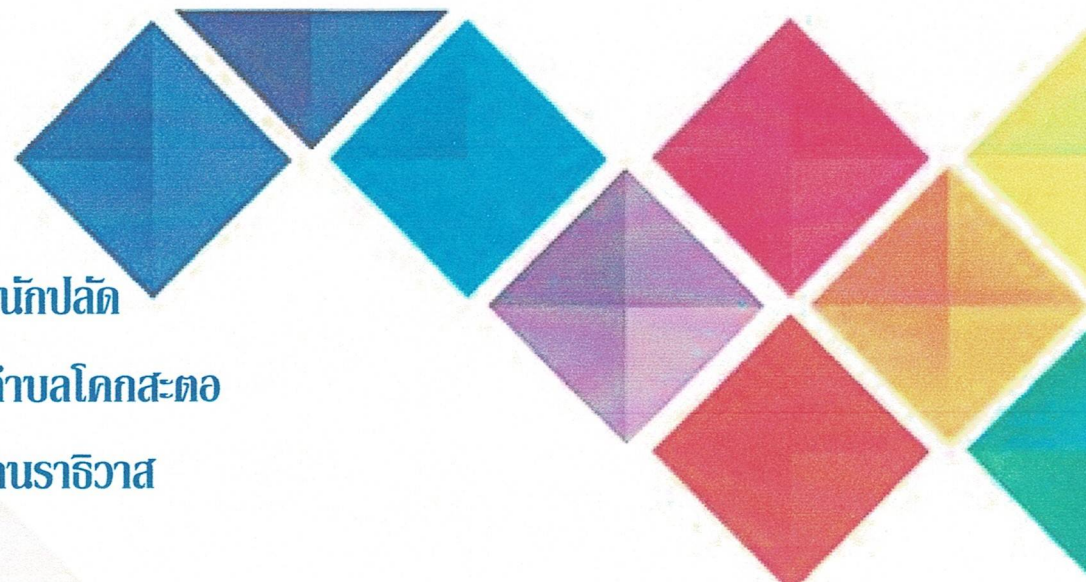




แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด
อำเภอเรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส

บทนำ

การจัดการแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจ และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ ให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

งานการเจ้าหน้าที่

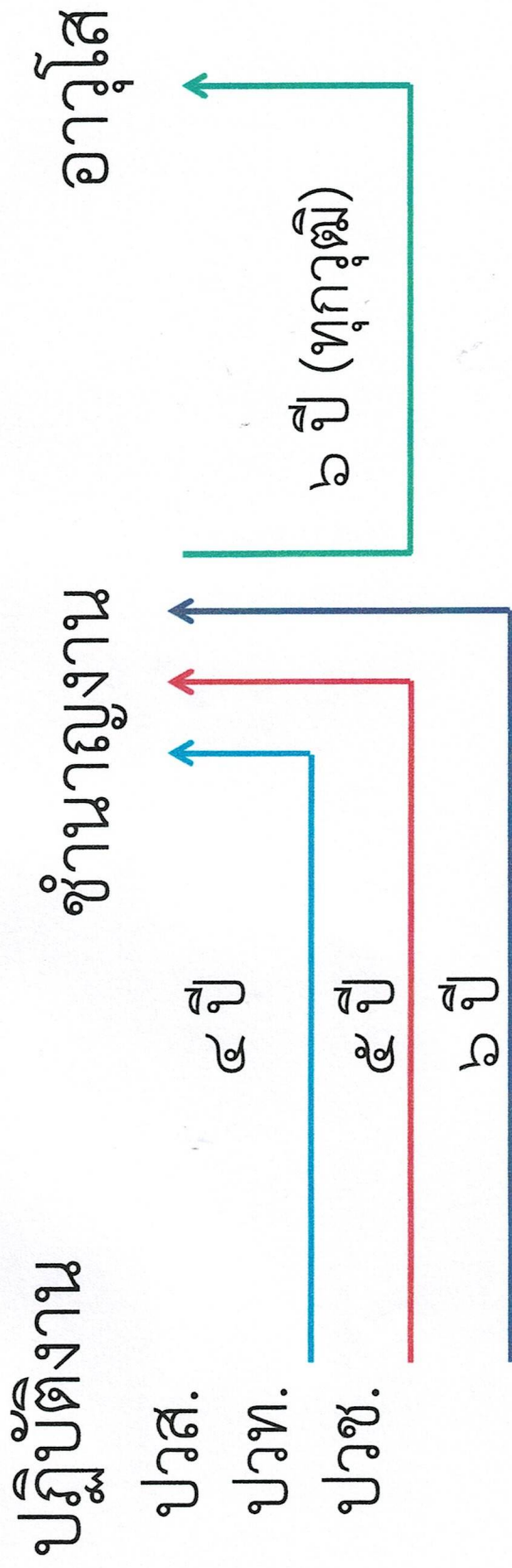
สำนักปลัด

Paths

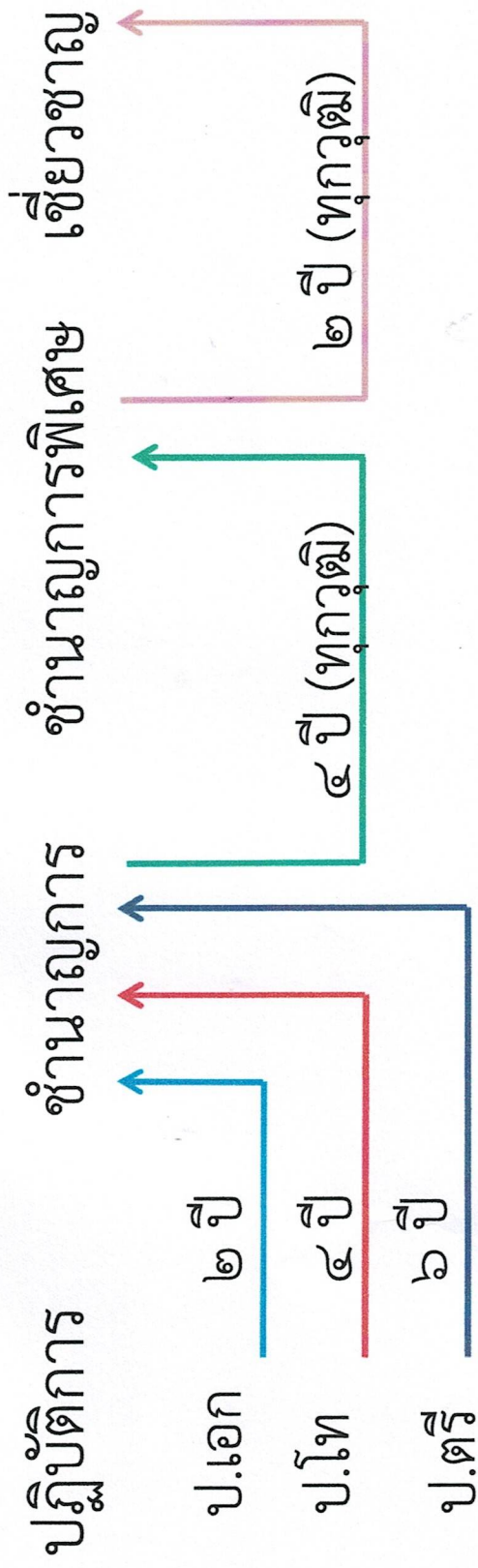
Career

ความก้าวหน้าในอาชีพ

ประเภททั่วไป (สายงานคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี)



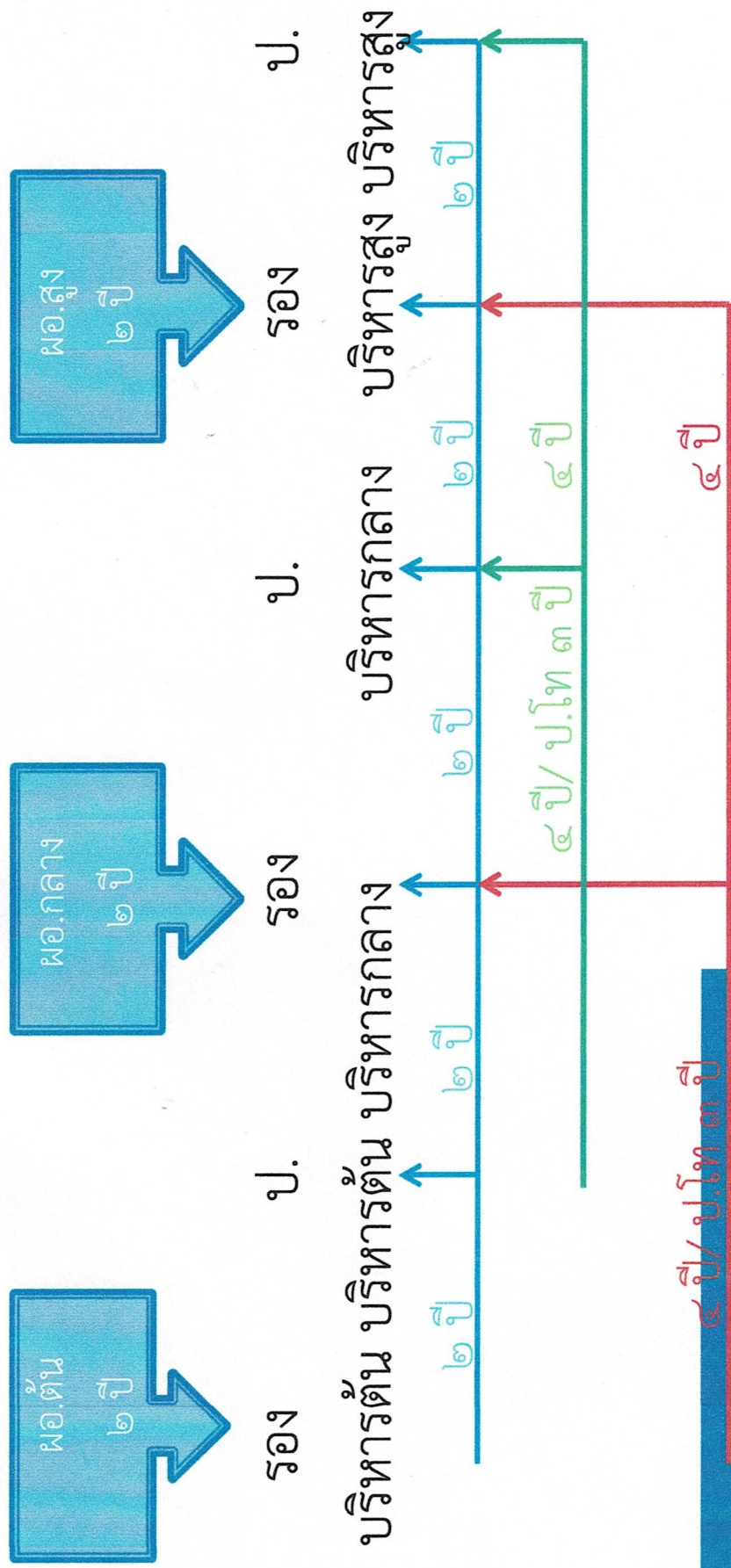
ประเภทวิชาการ(สายงานเริ่มต้นจากระดับปริญญาตรี)



ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น (สายงานผู้บริหาร)



ประเภทบริหารท้องถิ่น(สายงานปลัด/รองปลัด)



แนวทางการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม

แนวทางการนับระยะเวลา สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑, ๒ รวมกับประเภททั่วไป

ปฏิบัติงาน

ปวส.

สาย ๑ + สาย ๒ + ปฏิบัติงาน = ๔ ปี

ปวท.

สาย ๑ + สาย ๒ + ปฏิบัติงาน = ๕ ปี

ปวช.

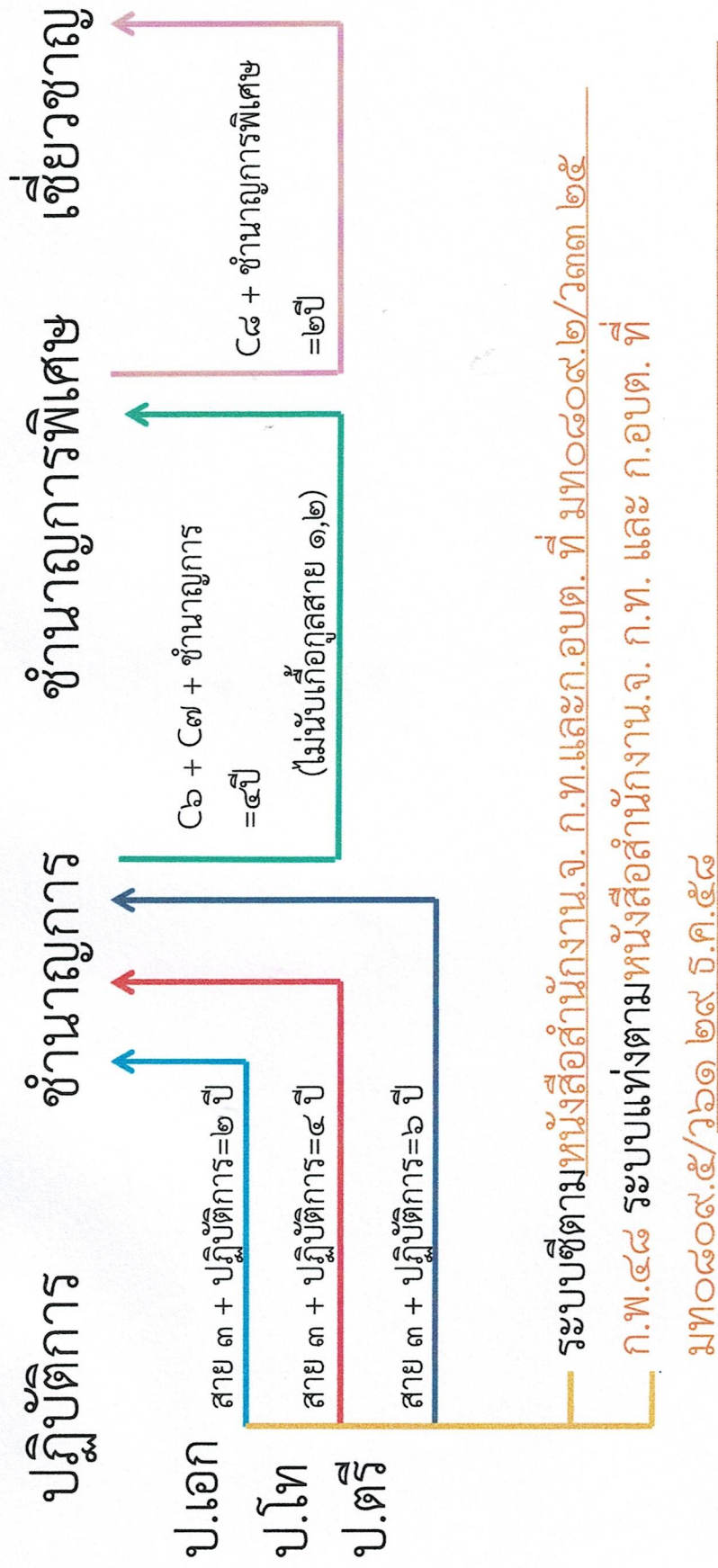
สาย ๑ + สาย ๒ + ปฏิบัติงาน = ๖ ปี

ชำนาญงาน

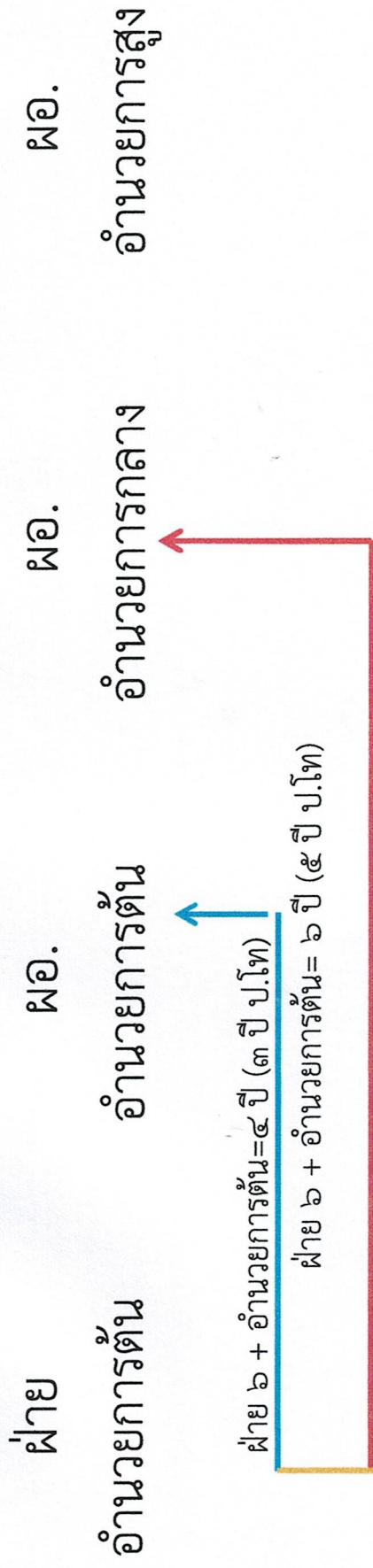
อาวุโส

ระดับ ๕ + ระดับ ๖ + จำนวนงาน = ๖ ปี

แนวทางการนับระยะเวลา สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑,๒,๓ รวมกับประเภทวิชาการ



แนวทางการนับระยะเวลา สายงานผู้บริหารรวมกับประเภทอำนาจการท้องถิ่น



ก่อนเข้าแต่งตั้งตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๖ ระดับ เช่น หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ๖), หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและคดี (นักบริหารงานทั่วไป ๖) เป็นต้น ปัจจุบันดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)

แนวทางการนับระยะเวลา สายงานผู้บริหารรวมกับประเภทอำนาจการท้องถิ่น

ฝ่าย	ผอ.	ผอ.	ผอ.
อำนาจการต้น	อำนาจการต้น	อำนาจการกลาง	อำนาจการสูง

ฝ่าย ๗ + อำนาจการต้น = ๒ ปี

ฝ่าย ๗ + อำนาจการต้น = ๔ ปี (๓ ปี ป.โท)

ก่อนเข้าแต่งตั้งตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ ระดับ เช่น หัวหน้าฝ่ายการเงิน
(นักบริหารงานการคลัง ๗) หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและคดี (นักบริหารงานทั่วไป ๗) เป็นต้น
ปัจจุบันดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)

แนวทางการนับระยะเวลา สายงานผู้บริหารรวมกับประเภทอำนาจการท้องถิ่น

ฝ่าย	ผอ.	ผอ.	ผอ.
อำนาจการต้น	อำนาจการต้น	อำนาจการกลาง	อำนาจการสูง
	ส่วน, กอง ๖ + อำนาจการต้น = ๖ ปี (๕ ปี ป.โท)		

ก่อนเข้าแต่งตั้งดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับ ๖
ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกองหรือส่วน เช่น หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ๖)
หัวหน้ากองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๖) เป็นต้น ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง
(อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)

แนวทางการนับระยะเวลา สายงานผู้บริหารกับประเภทอำนาจการท้องถิ่น

ฝ่าย	ผอ.	ผอ.	ผอ.
อำนาจการต้น	อำนาจการต้น	อำนาจการกลาง	อำนาจการสูง

ส่วน ๗ + อำนาจการต้น = ๔ ปี (๓ ปี ป.ป.ท)



ก่อนเข้าแต่งตั้งตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับ ๗ เช่น
หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗)
เป็นต้น ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง
(อำนาจการท้องถิ่นระดับ ต้น)

แนวทางการนับระยะเวลา สายงานผู้บริหารรวมกับประเภทอำนาจการท้องถิ่น

ฝ่าย	ผอ.	ผอ.	ผอ.
อำนาจการต้น	อำนาจการต้น	อำนาจการกลาง	อำนาจการสูง

ผอ.กอง ๗ + อำนาจการต้น = ๒ ปี

ก่อนเข้าแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ ๗ เช่น
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗)
หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ๗) เป็นต้น
ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง
(งานอำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)

แนวทางการนับระยะเวลา สายงานผู้บริหารรวมกับประเภทอำนาจการท้องถิ่น

ฝ่าย	ผอ.	ผอ.	ผอ.
อำนาจการต้น	อำนาจการต้น	อำนาจการกลาง	อำนาจการสูง
			ผอ.กอง ๘ + อำนาจการกลาง= ๔ ปี

ก่อนเข้าแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้่อำนวยการกองระดับ ๘ เช่น
หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ๘) เป็นต้น
ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้่อำนวยการกอง
(อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง)

แนวทางการนับระยะเวลา

สายงานปลัด/รองปลัดรวมกับประเภทบริหารท้องถิ่น

รอง บริหารต้น	ป. บริหารต้น	รอง บริหารกลาง	ป. บริหารกลาง
------------------	-----------------	-------------------	------------------

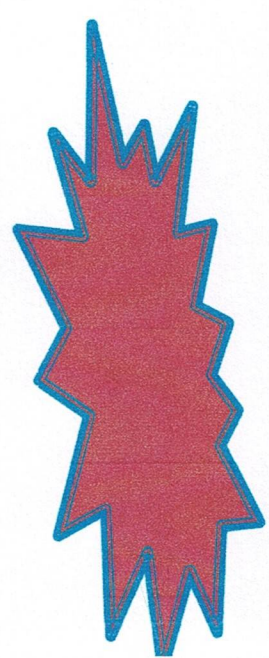
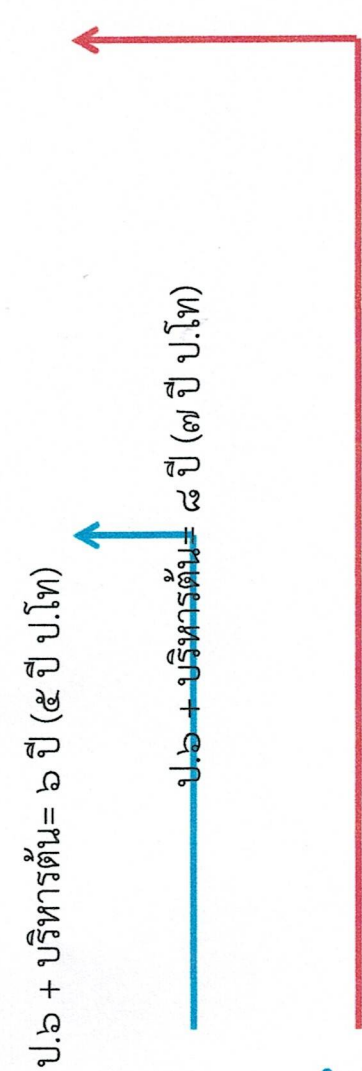
รองป.๖ + บริหารต้น = ๔ ปี (๓ ปี ป.โท)

รองป.๖ + บริหารต้น = ๖ ปี (๕ ปี ป.โท)

รองปลัด๖

แนวทางการนับระยะเวลา
สายงานปลัด/รองปลัด รวมกับประเภทบริหารท้องถิ่น

รอง บริหารต้น	ป. บริหารต้น	รอง บริหารกลาง	ป. บริหารกลาง
------------------	-----------------	-------------------	------------------



แนวทางการนับระยะเวลา สายงานปลัด/รองปลัด รวมกับประเภทบริหารท้องถิ่น

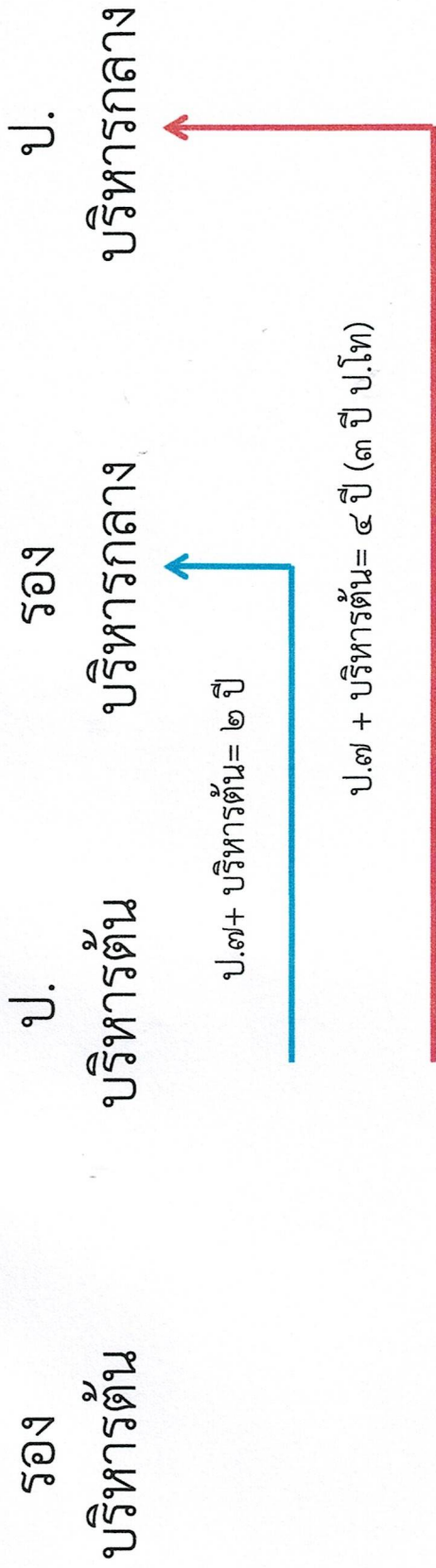
รอง บริหารต้น	ป. บริหารต้น	รอง บริหารกลาง	ป. บริหารกลาง
------------------	-----------------	-------------------	------------------

รองป.๗ + บริหารต้น = ๒ ปี

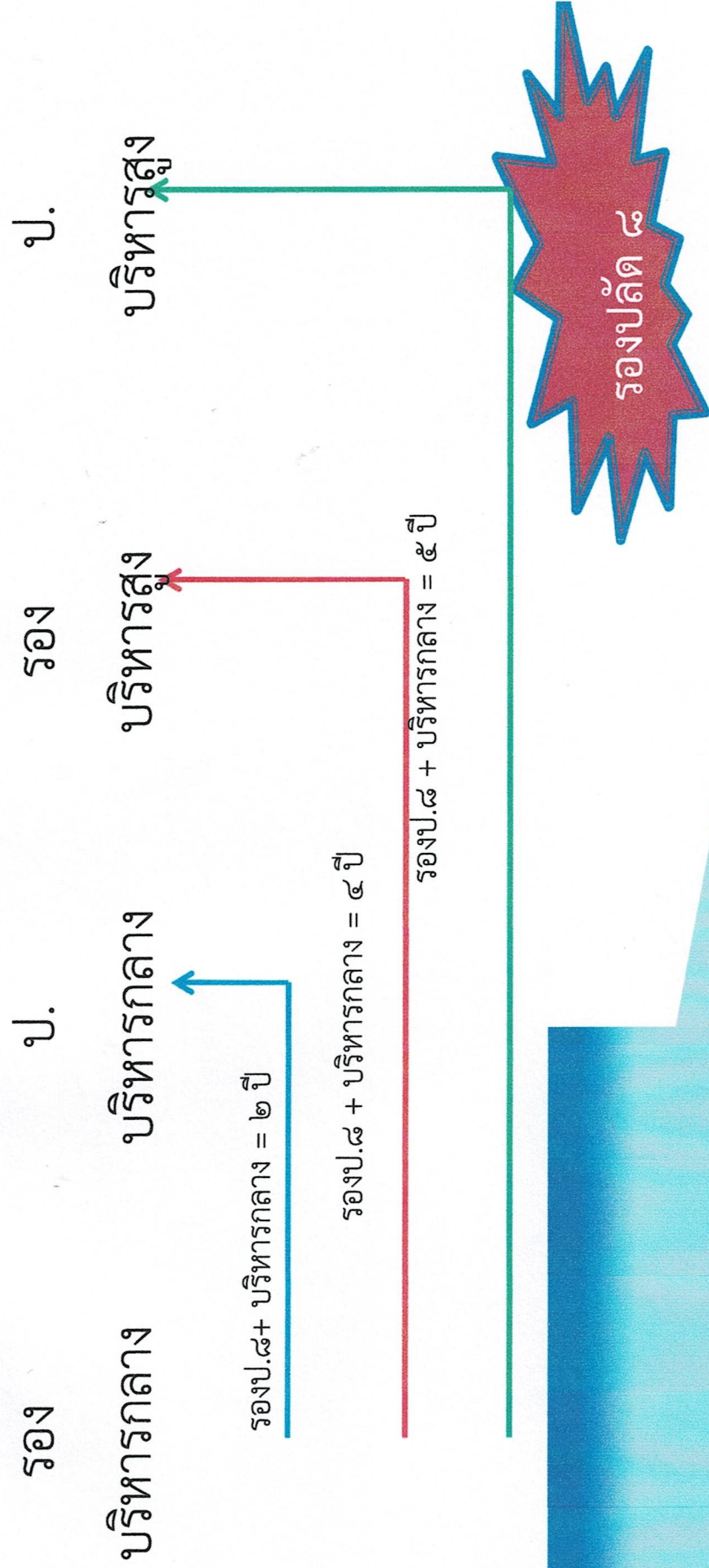
รองป.๗ + บริหารต้น = ๔ ปี (๓ ปี ป.โท)

รองปลัด ๗

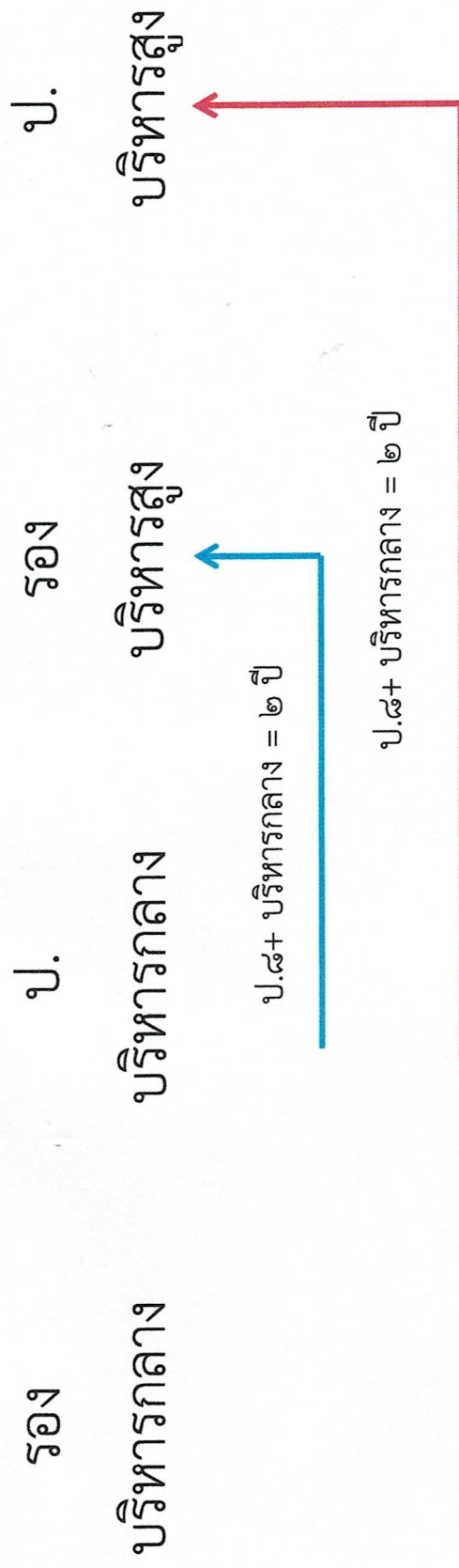
แนวทางการนับระยะเวลา
สายงานปลัด/รองปลัด ร่วมกับประเภทบริหารท้องถิ่น



แนวทางการนับระยะเวลา สายงานปลัด/รองปลัด ร่วมกับประเภทบริหารท้องถิ่น



แนวทางการนับระยะเวลา สายงานปลัด/รองปลัด รวมกับประเภทบริหารท้องถิ่น



แนวทางการนับระยะเวลา สายงานปลัด/รองปลัด ร่วมกับประเภทบริหารท้องถิ่น

รอง บริหารกลาง	ป. บริหารกลาง	รอง บริหารสูง	ป. บริหารสูง
-------------------	------------------	------------------	-----------------

รองป.๙ + บริหารสูง = ๑ ปี

รองปลัด

คุณสมบัติสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน

๑. ดำรงตำแหน่งอาวุโส/ชำนาญงาน

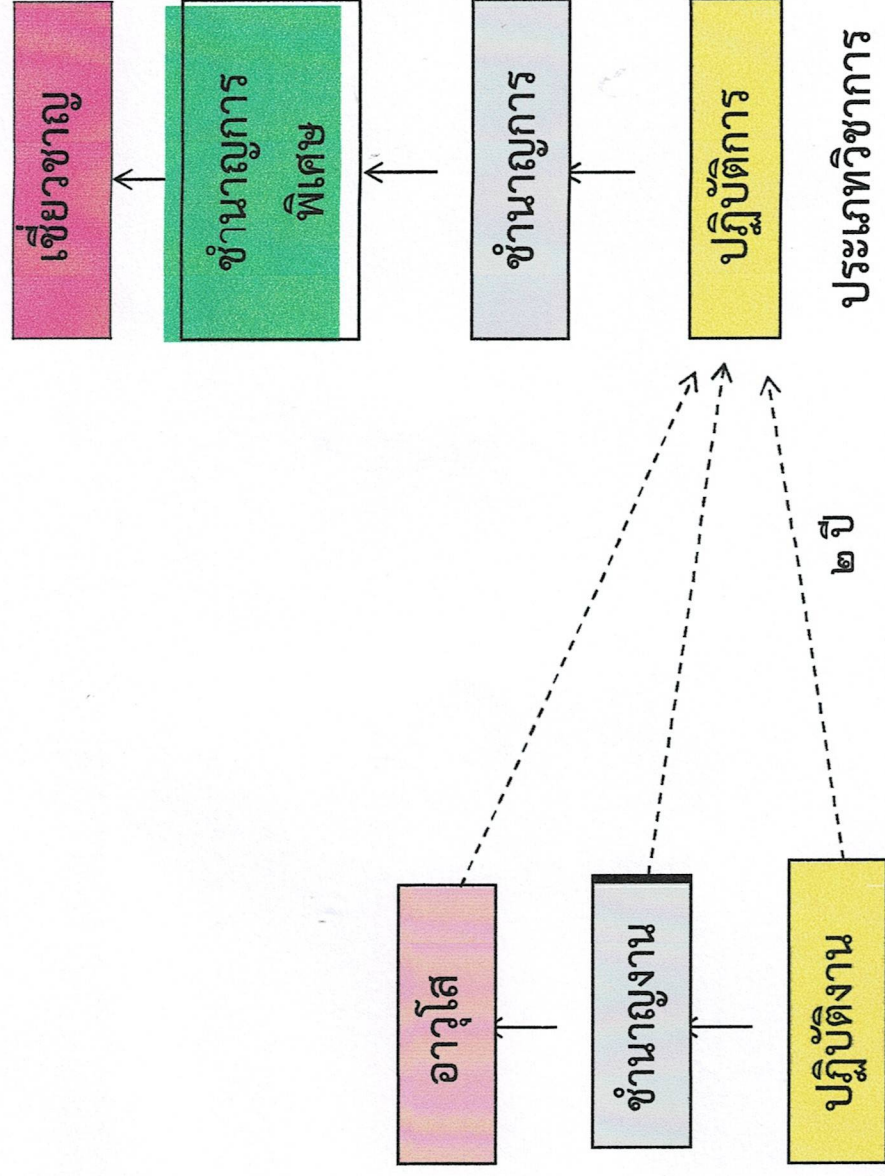
๒. ดำรงตำแหน่งปฏิบัติงาน ๒ ปี

๓. ดำรงตำแหน่งสาย ๑ + สาย ๒ = ๒ ปี



ปฏิบัติการ

การเปลี่ยนตำแหน่งจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ



ประเภททั่วไป

คุณสมบัติสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน

๑. ดำรงตำแหน่งอาวุโส

๒. ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ในสายงานที่เริ่มต้น

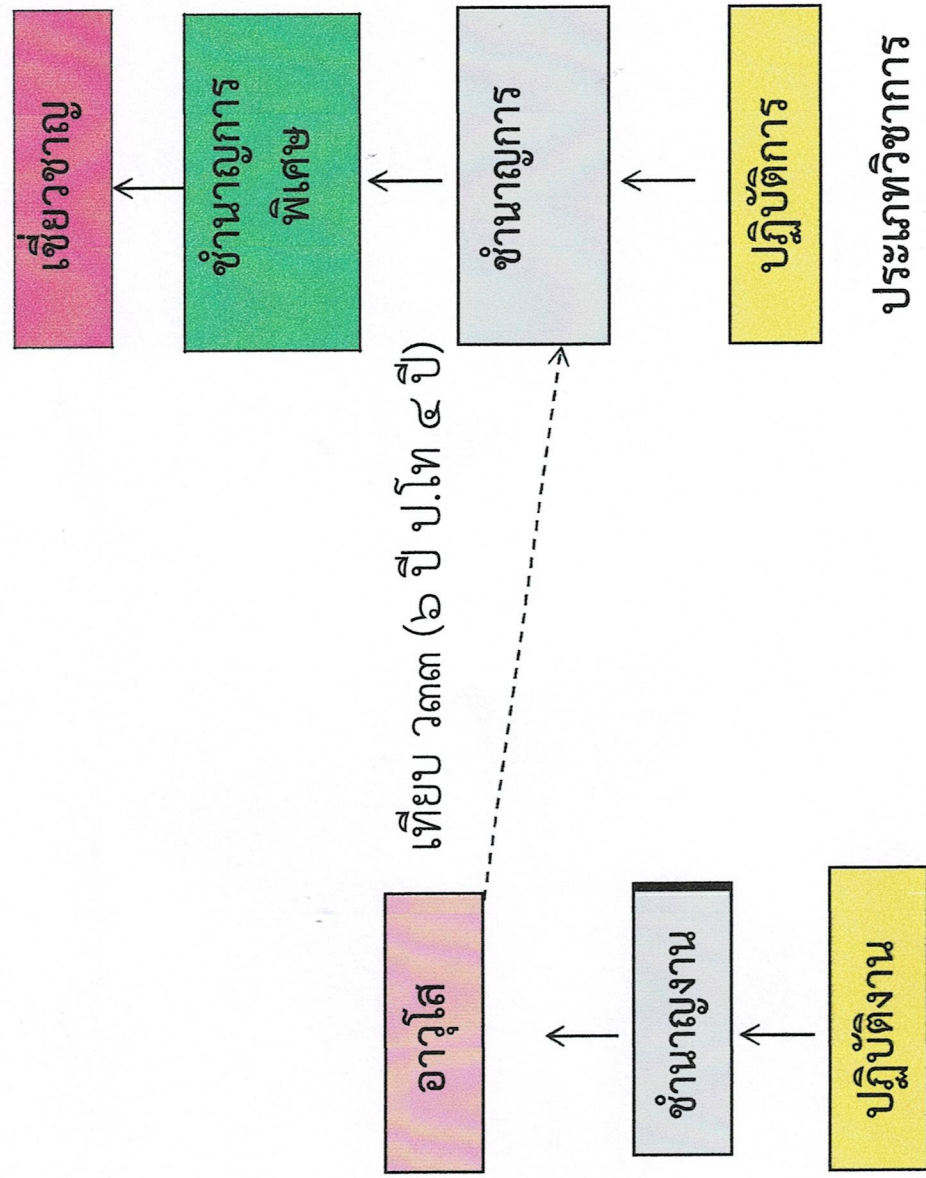
จากระดับ ๒

ซึ่งจะต้องเทียบระยะเวลาขั้นต่ำในการ

ดำรงตำแหน่ง ตาม ว๓๓ ให้ได้ ๖ ปี (๔ ปี ป.โท)

ชำนาญการ

การเปลี่ยนตำแหน่งจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ



ประเภททั่วไป

คุณสมบัติสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน

๑. ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ๔ ปี
๒. ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ + ชำนาญการ = ๔ ปี
๓. ดำรงตำแหน่งอาวุโส ๔ ปี
๔. ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับระดับ ๒ + อาวุโส = ๔ ปี
๕. ดำรงตำแหน่งชำนาญงาน ๑๐ ปี
๖. ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ขึ้นไปของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ + ชำนาญงาน = ๘ ปี

ฝ่าย
อำนวยการต้น

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละหน่วยงานดังนี้ โดยในแต่ละการฝึกอบรมนั้น

๑. ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความเข้าใจหรือผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ ในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ สามารถช่วยให้มีความพร้อมในการ ทำงานในตำแหน่งใหม่มากขึ้น

๒. การฝึกอบรมจะมีขึ้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้วแต่การจะได้นำตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่ ขึ้นกับว่า ผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และ จนกว่าจะผ่านการทดสอบความ เข้าใจ

๓. หากผู้ที่ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้วจะเลือกที่จะทบทวนหรือฝึกอบรมก็ได้