



แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลแม่เอย
อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล

บทนำ

การจัดการแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของเทศบาลตำบลแม่เฒ่า มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลแม่เฒ่า ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล

สารบัญ

	หน้า
กรอบแนวความคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1
การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	2
บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่กับระบบแห่ง	3
การแบ่งประเภทสมรรถนะ	4
สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	5
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง	
- ตำแหน่งประเภททั่วไป	6
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ	7
- ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น	8
- ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	11
การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (สายงาน)	
- ตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ	15
- ตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นประเภทอำนวยการ	16
- ตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นประเภทอำนวยการ	17
- ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น	18
- ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	19
การเปลี่ยนตำแหน่งเป็นประเภทผู้บริหารสถานศึกษา	20
ภาพรวมของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	21
แผนความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานเทศบาล (รายตำแหน่ง)	22

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้าน
เชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management
Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- ❖ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน
คุณภาพผลงาน
- ❖ เน้นการทำงานเป็นทีม
เชี่ยวชาญในงาน
- ❖ เก่งการบูรณาการ



- มีแรงปรารถนาในการเน้น
- เน้นความเป็นเลิศและความ
- นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม

เก่งงาน(Smart)

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

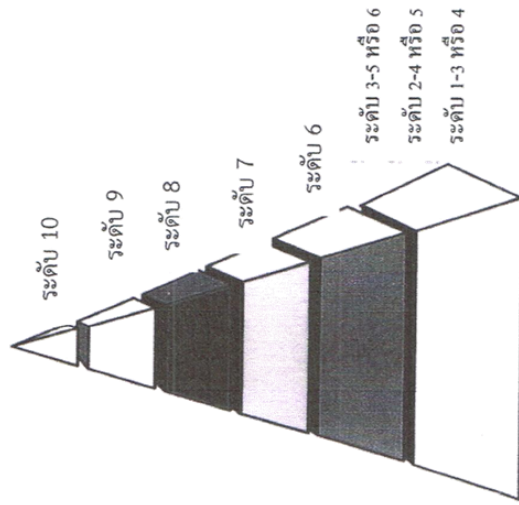
จริยธรรม

เก่งงาน(Smart)

การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

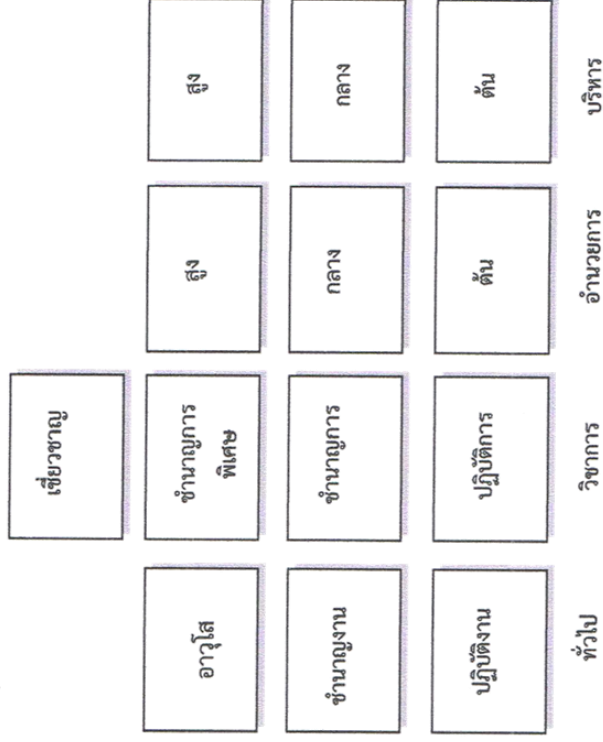
เดิม



จำนวนเป็น 10 ระดับ
มีบัญชีเงินเดือนเดียว



ใหม่



- จำนวนกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท
- แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่าจ้างและโครงสร้างการทำงานในองค์กร
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ
- กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง

บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีกับระบบแห่ง

ระบบซี		ระบบแห่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 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

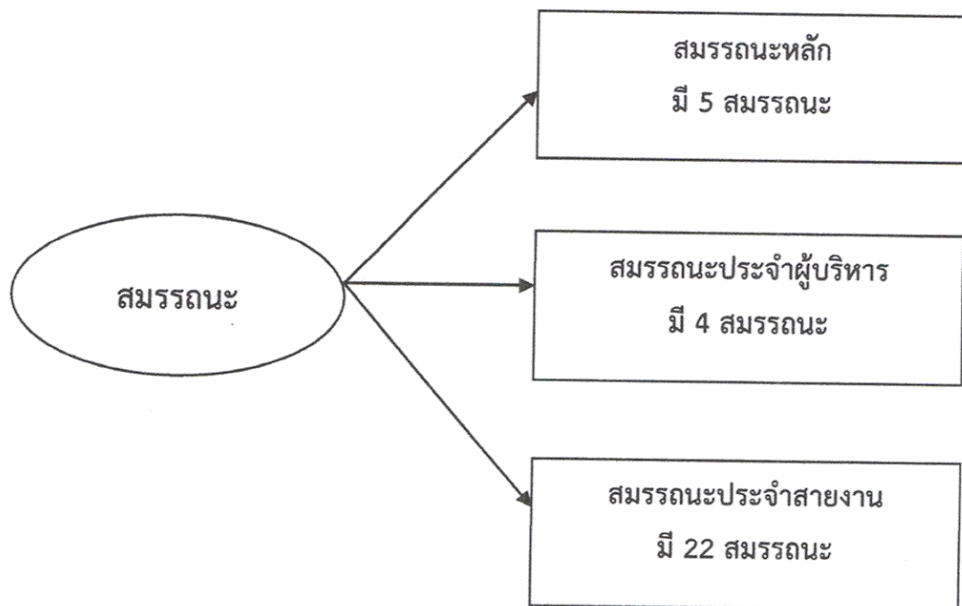
4

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

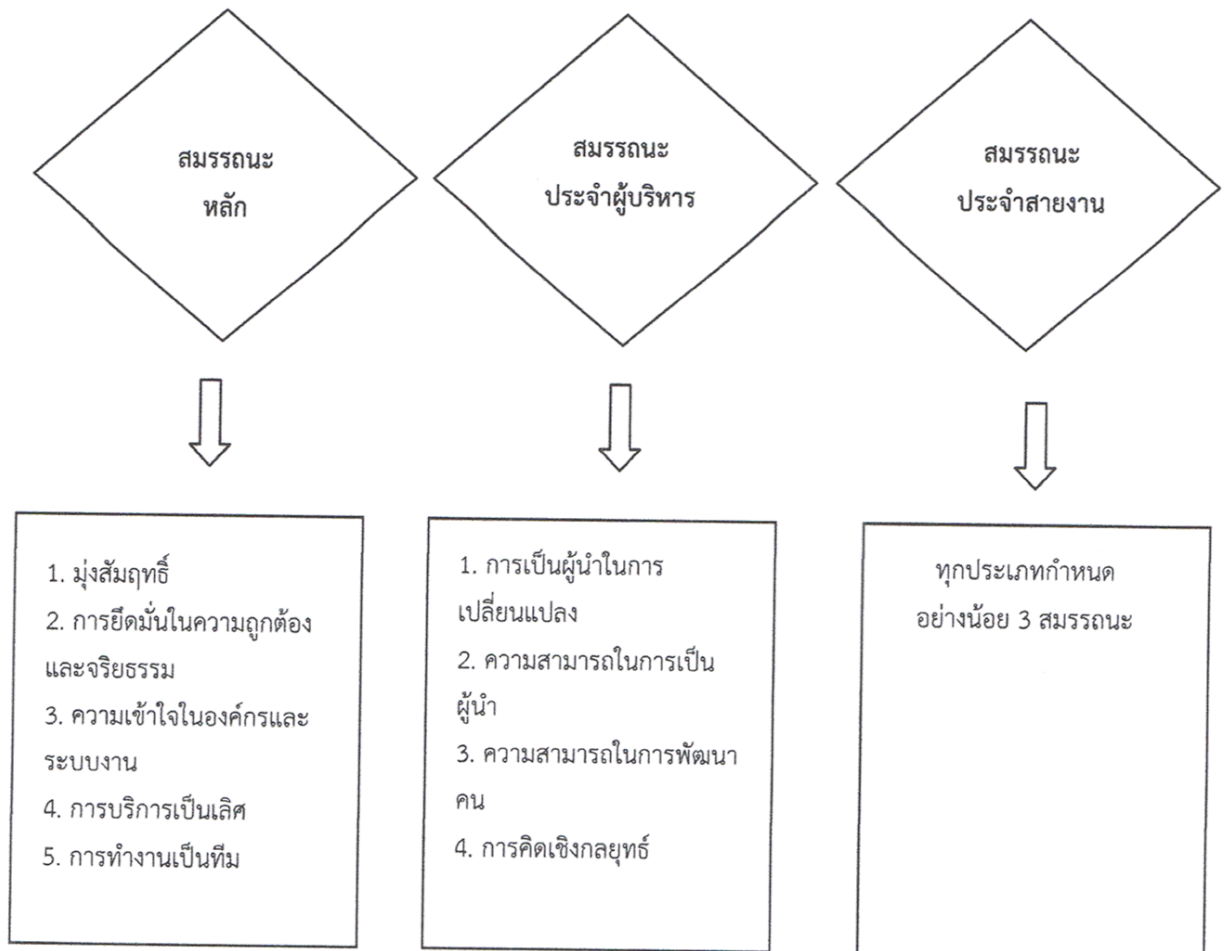
สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมี
ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ
เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

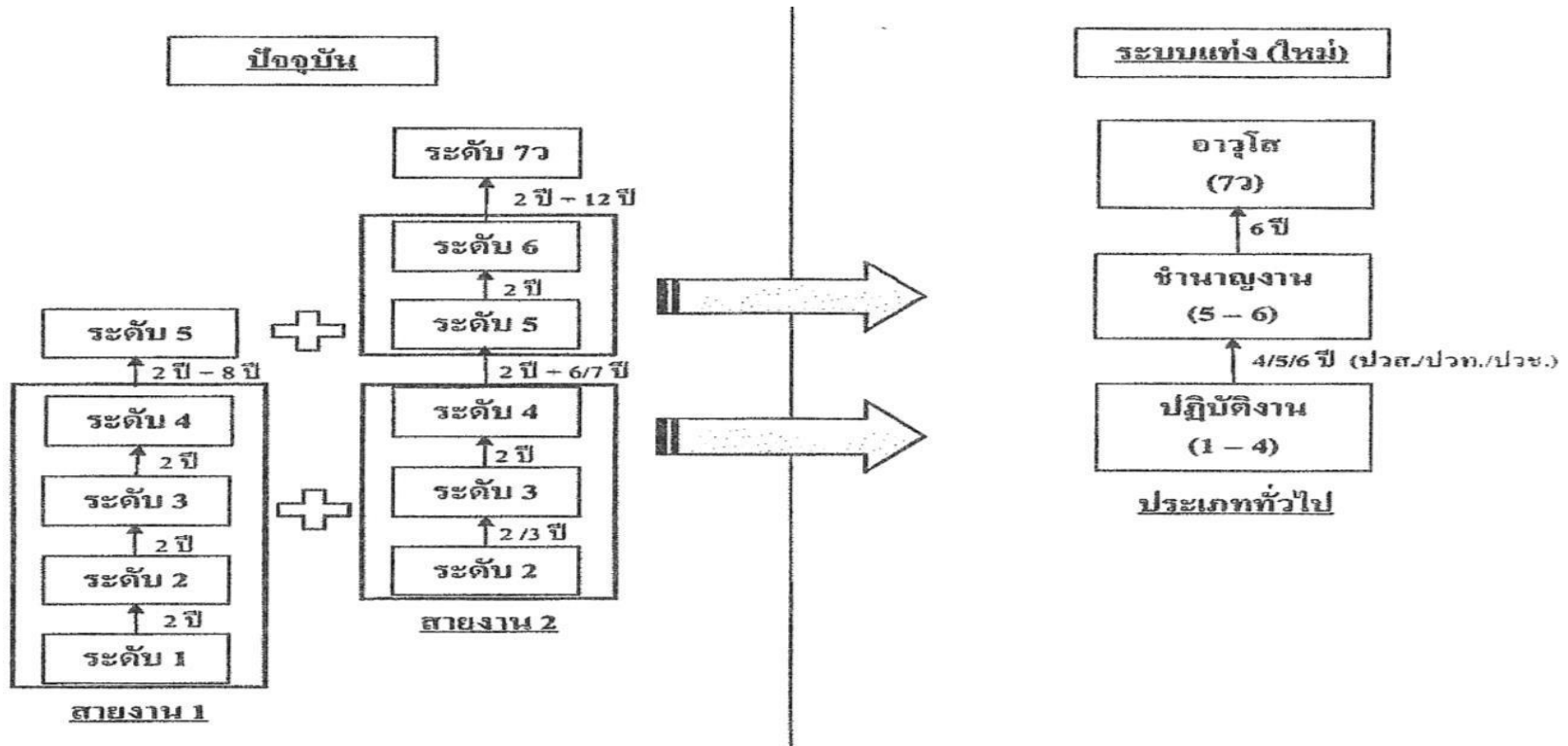
5



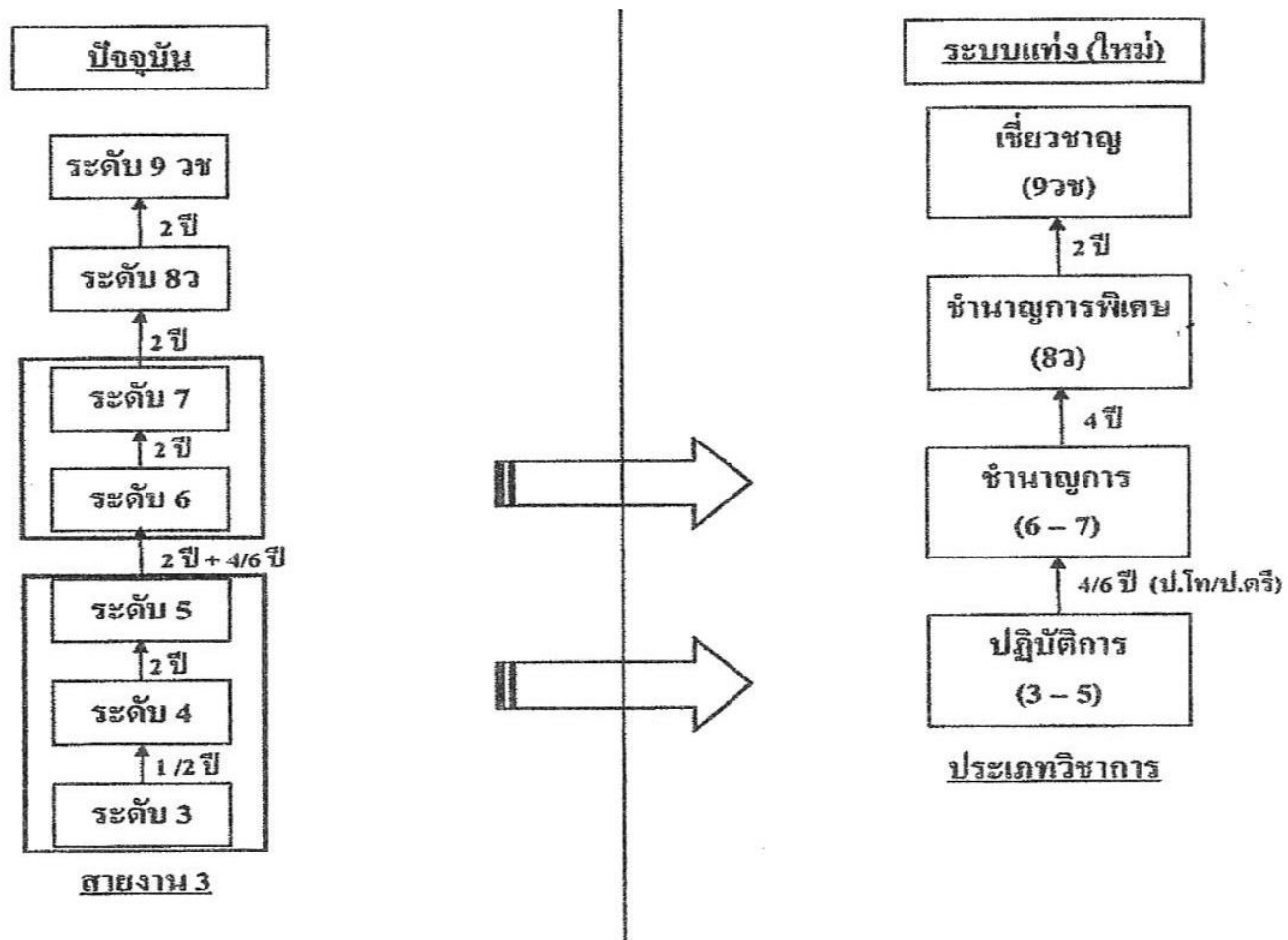
เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง

ระบบซี ↔ ระบบแท่ง

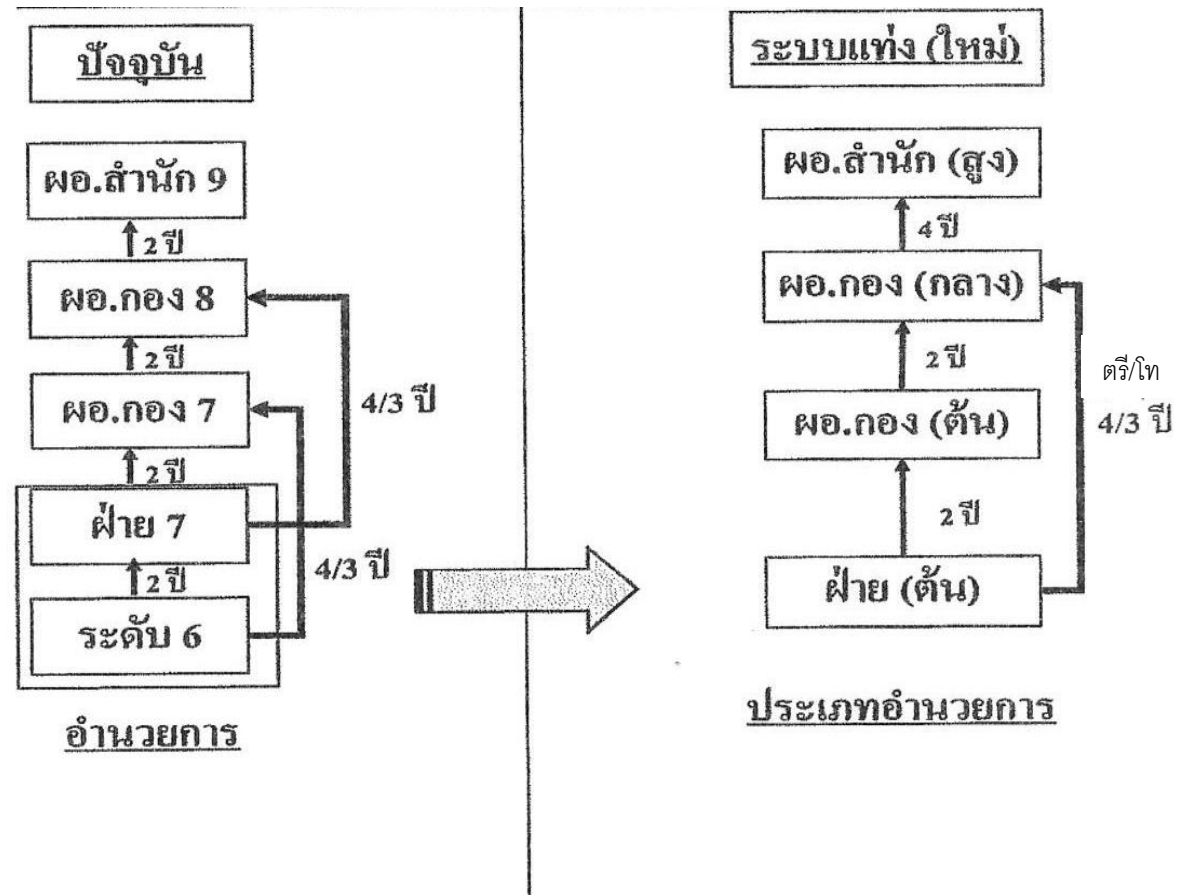
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน1/2)



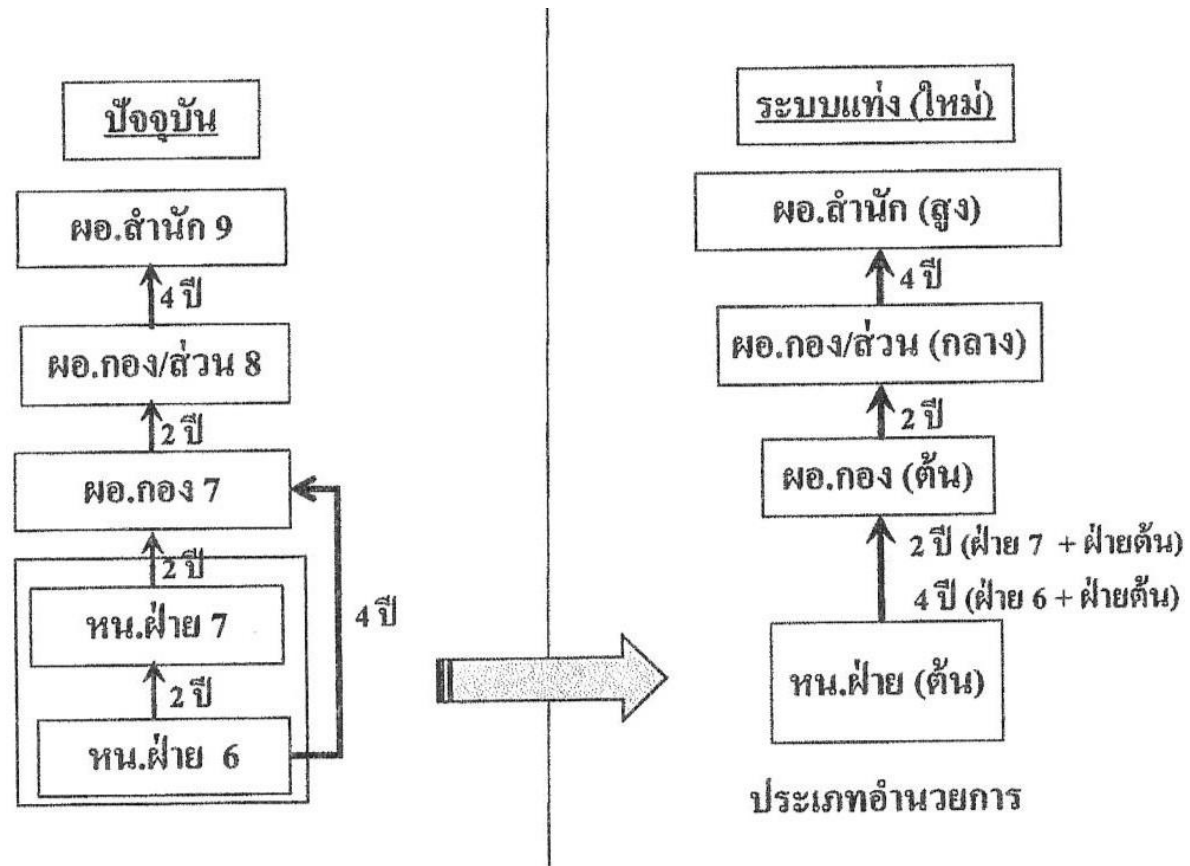
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน3/4)



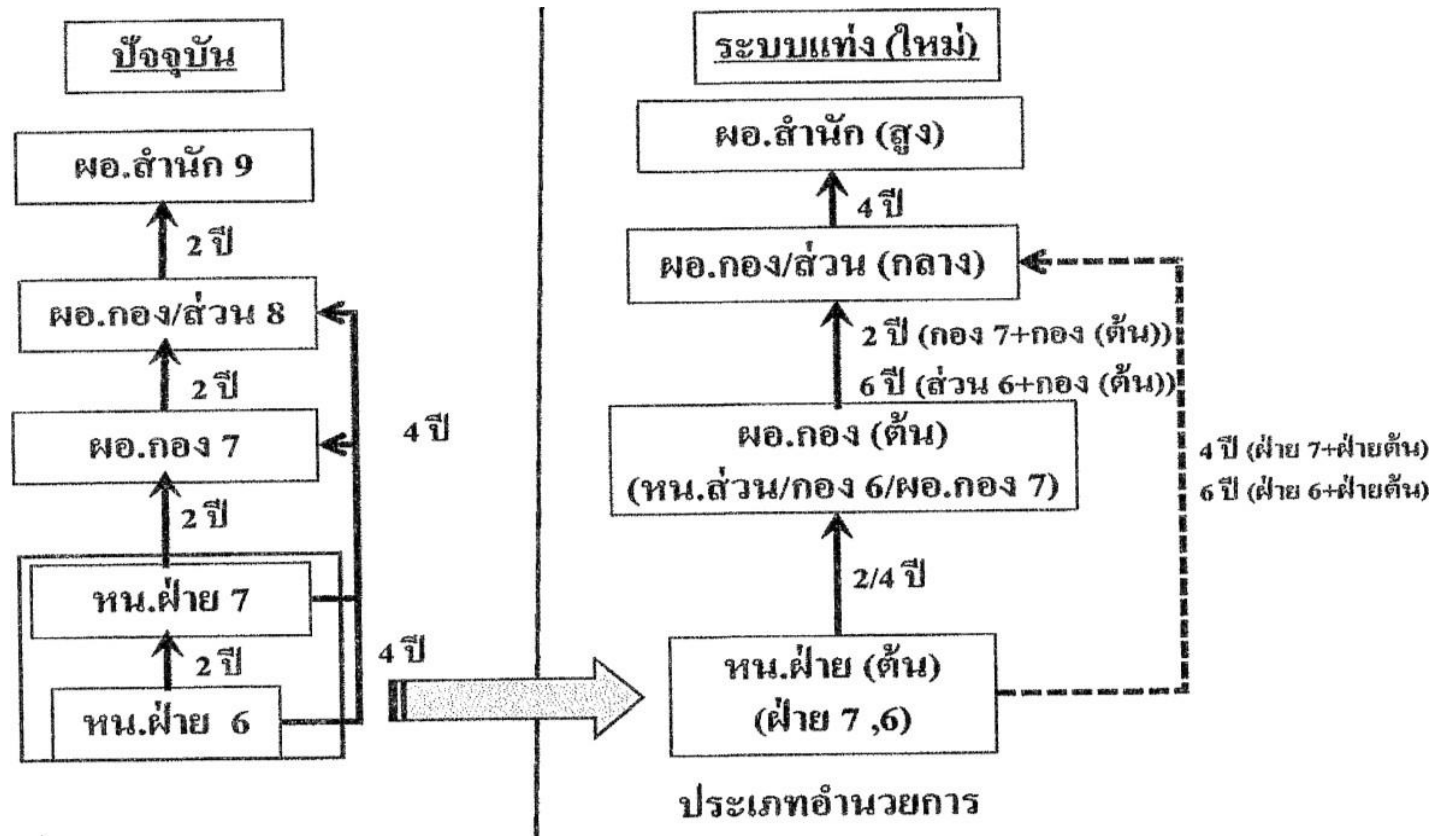
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนาจการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)



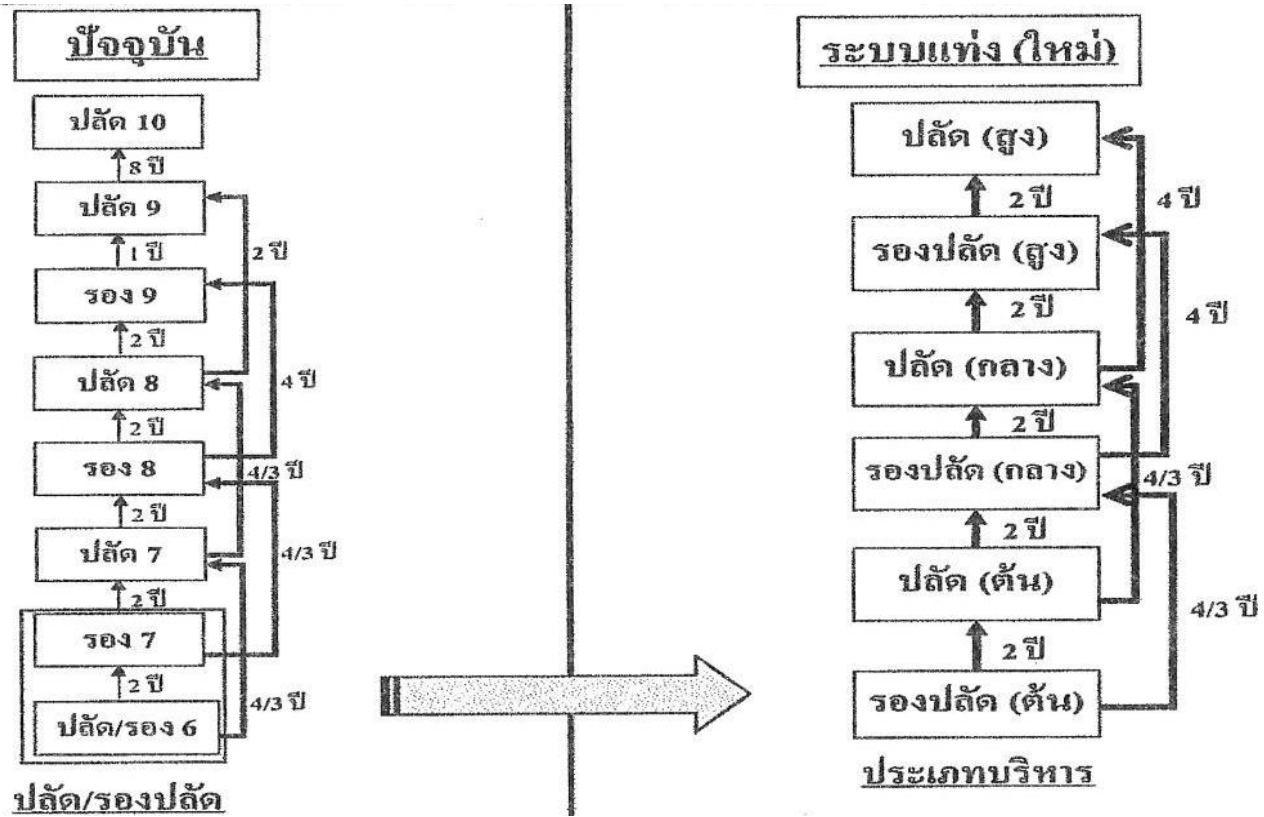
บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 6/7 เลื่อนเป็น ผอ.(ต้น)



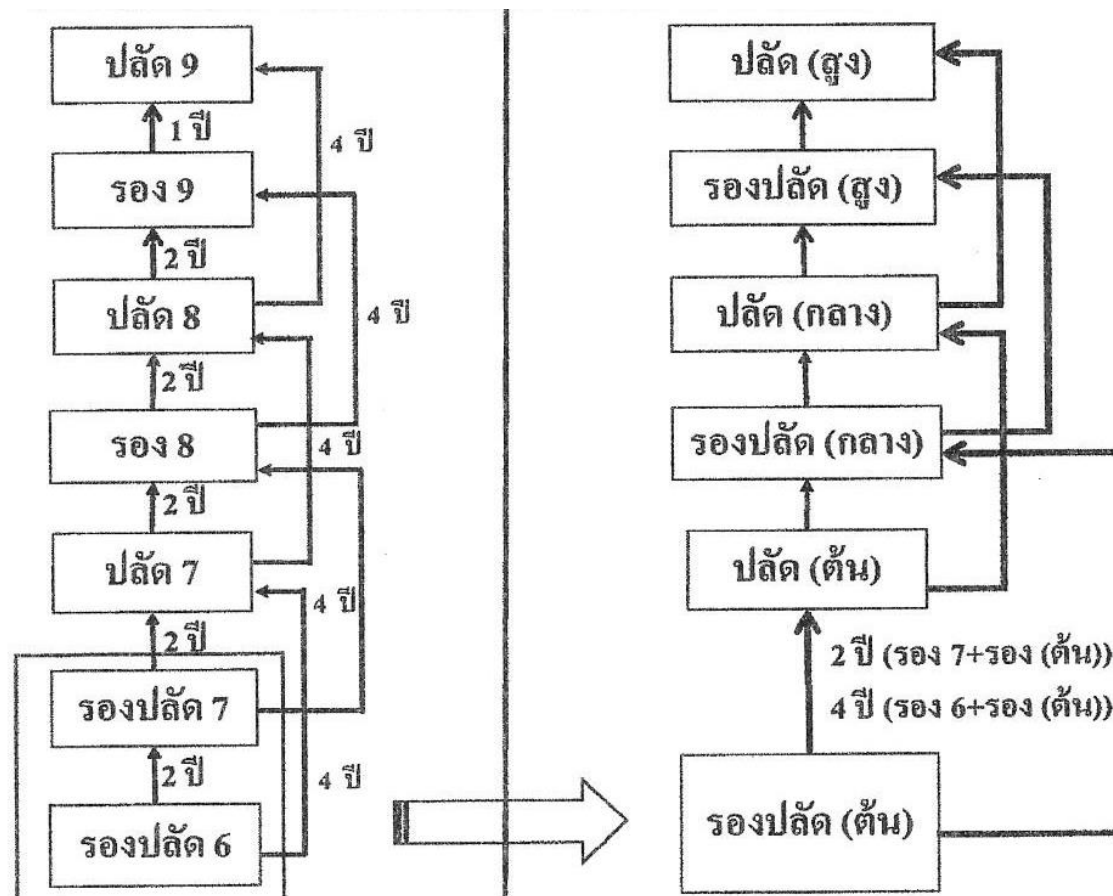
บทเฉพาะกาล หน.ฝ่าย 6/7 ผอ.6/7 เลื่อนเป็น ผอ.(กลาง)



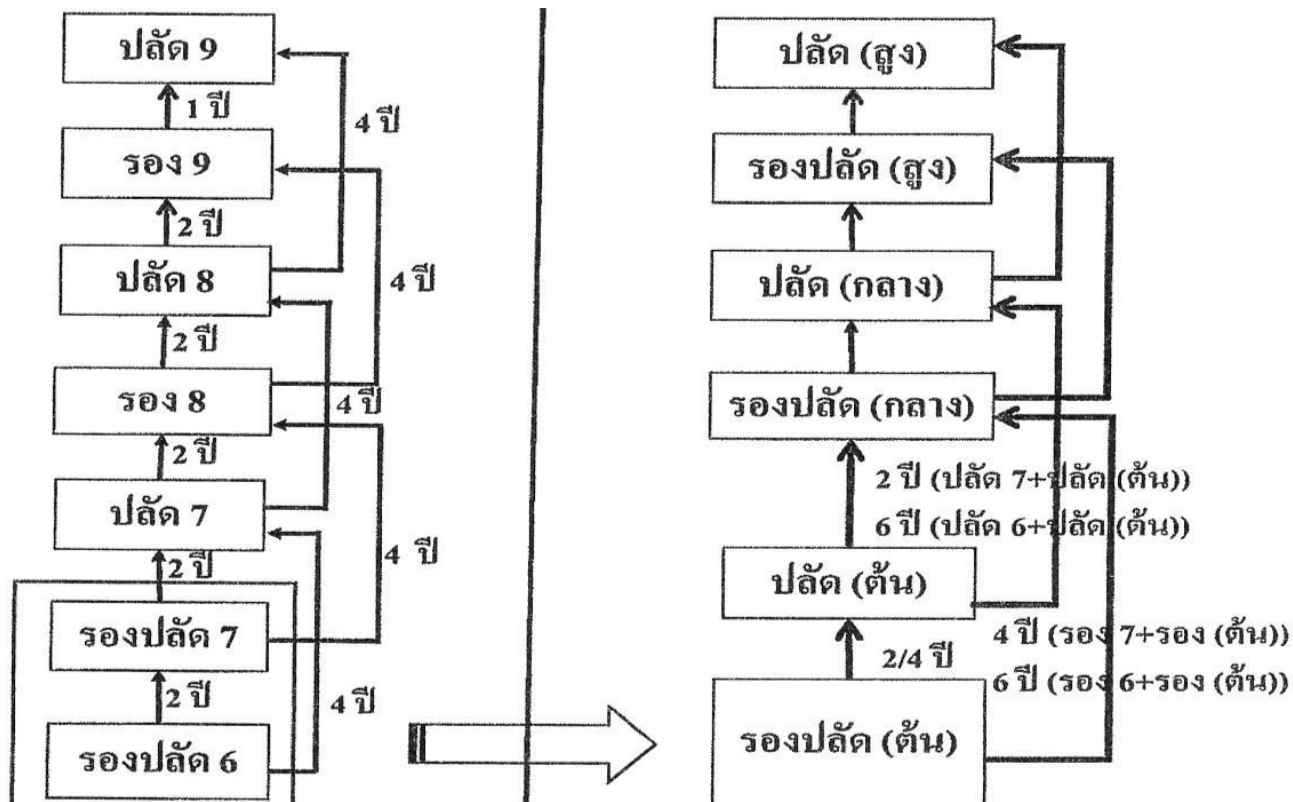
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้าประเภทบริหารท้องถิ่น (รอง/ปลัด)



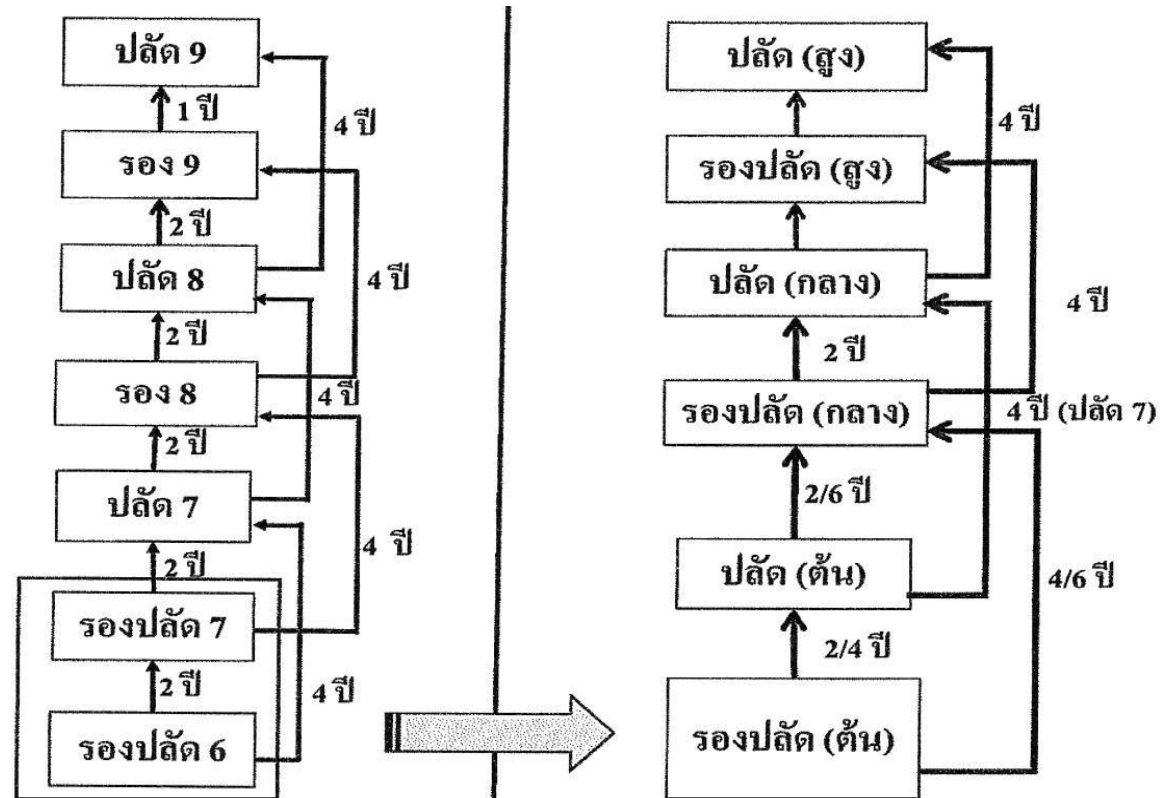
บทเฉพาะกาล รองปลัด 6/7 เลื่อนเป็น ปลัด(ต้น)



บทเฉพาะกาล รongปลัด 6/7 , ปลัด 6/7 เลื่อนเป็น ปลัด(กลาง)

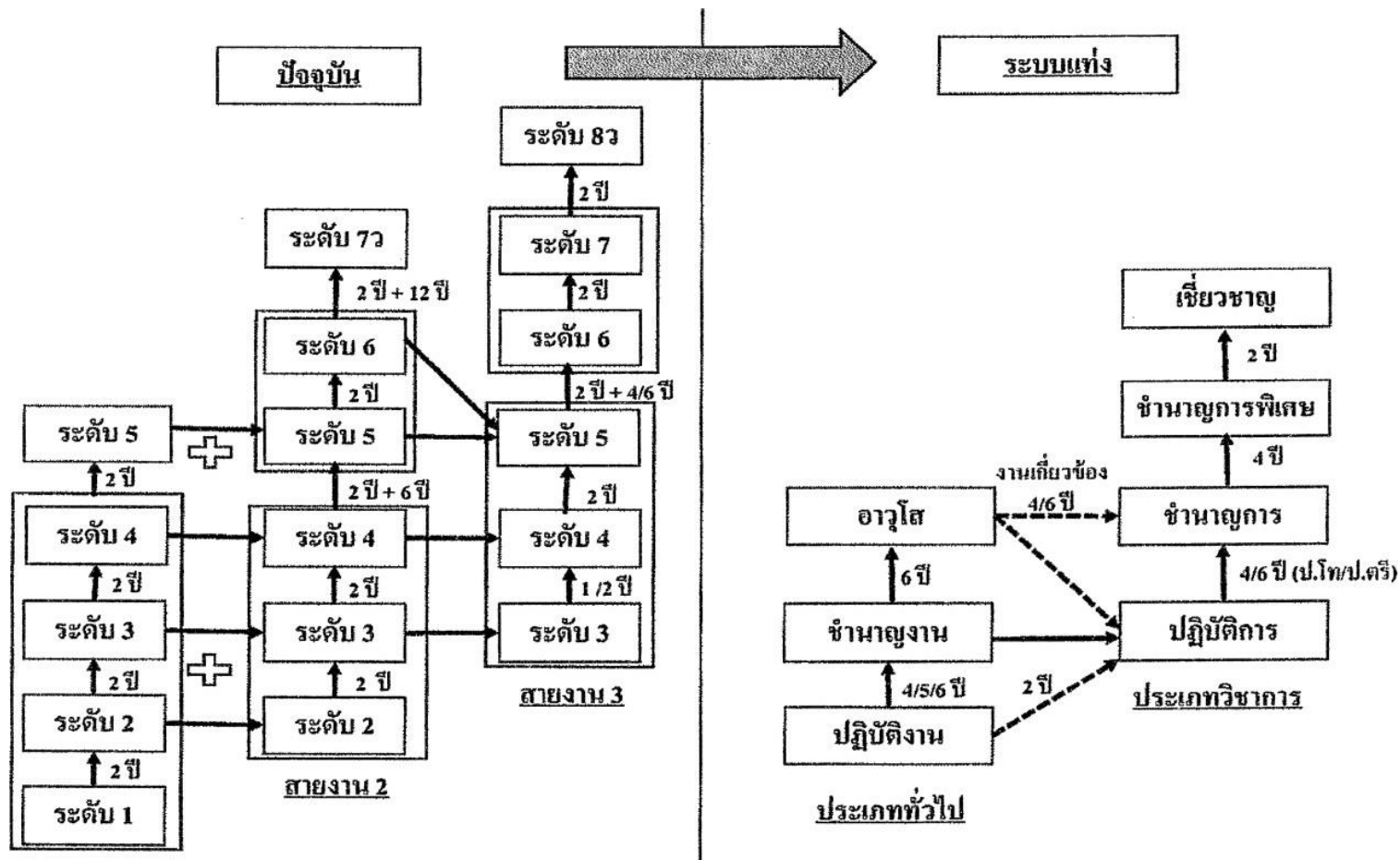


บทเฉพาะกาล ปลัด 7 รอง 8 เลื่อนเป็นปลัด(กลาง)

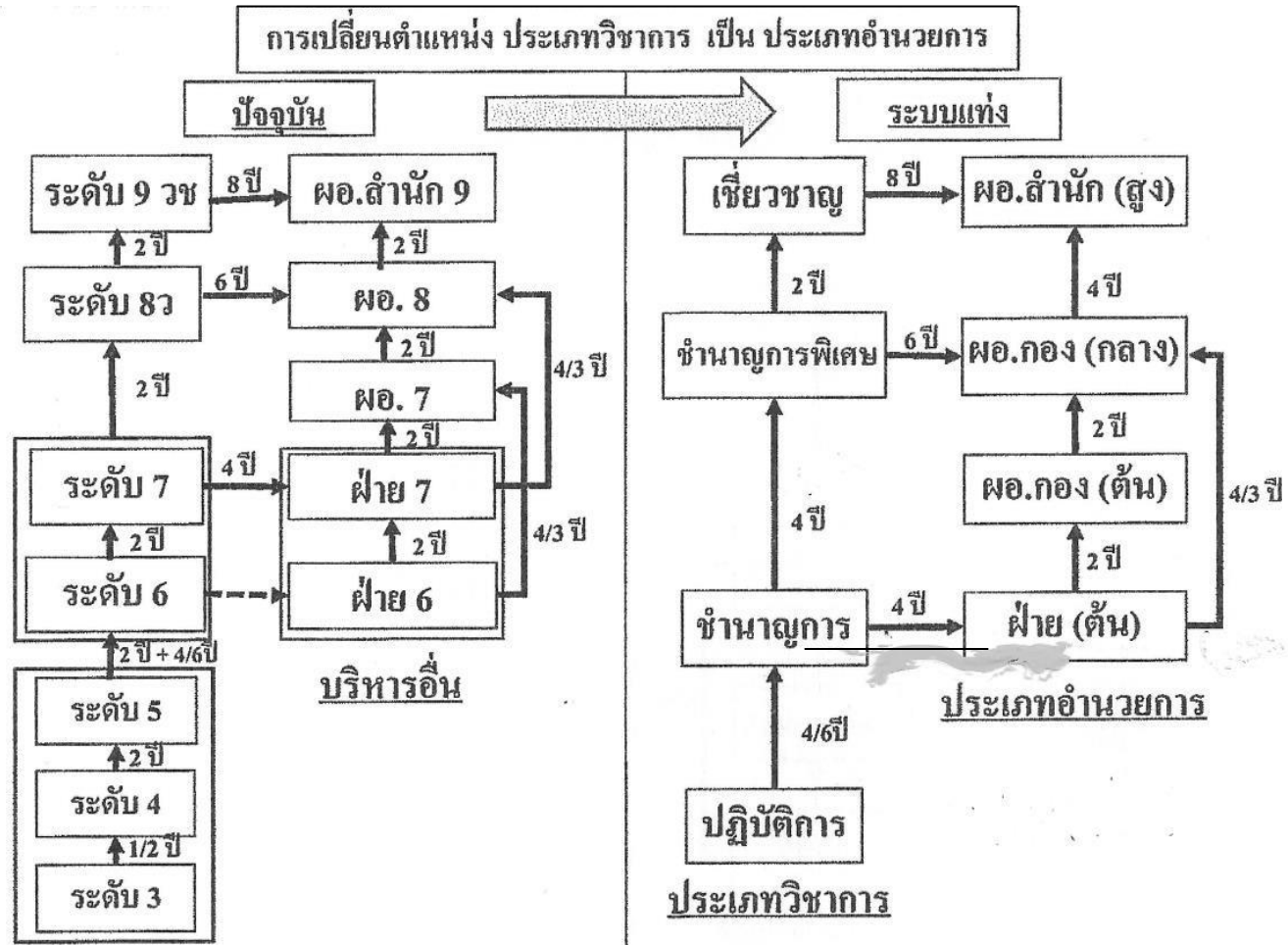


การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง

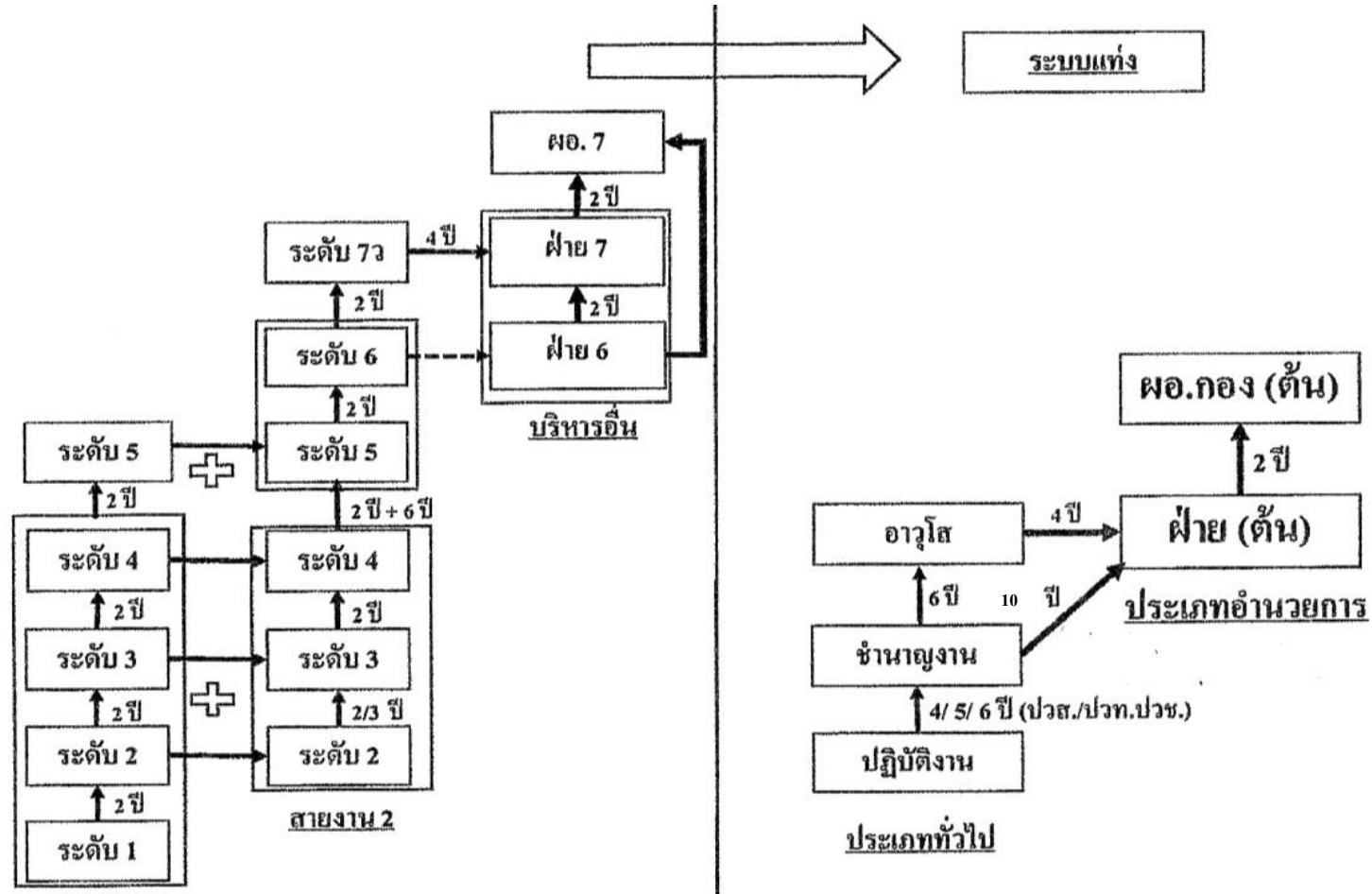
การเปลี่ยนตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ



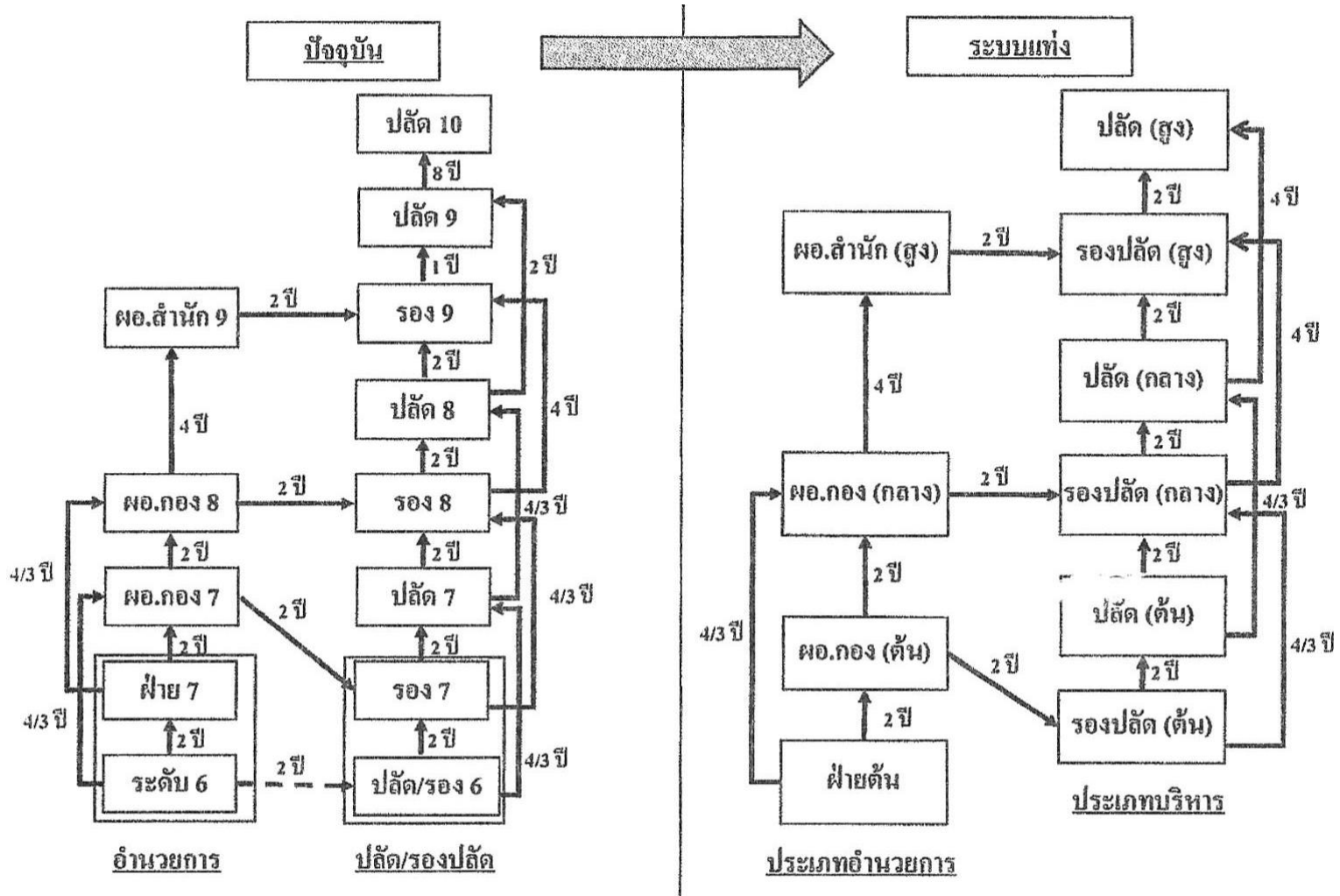
การเปลี่ยนตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็น ประเภทอำนวยการ



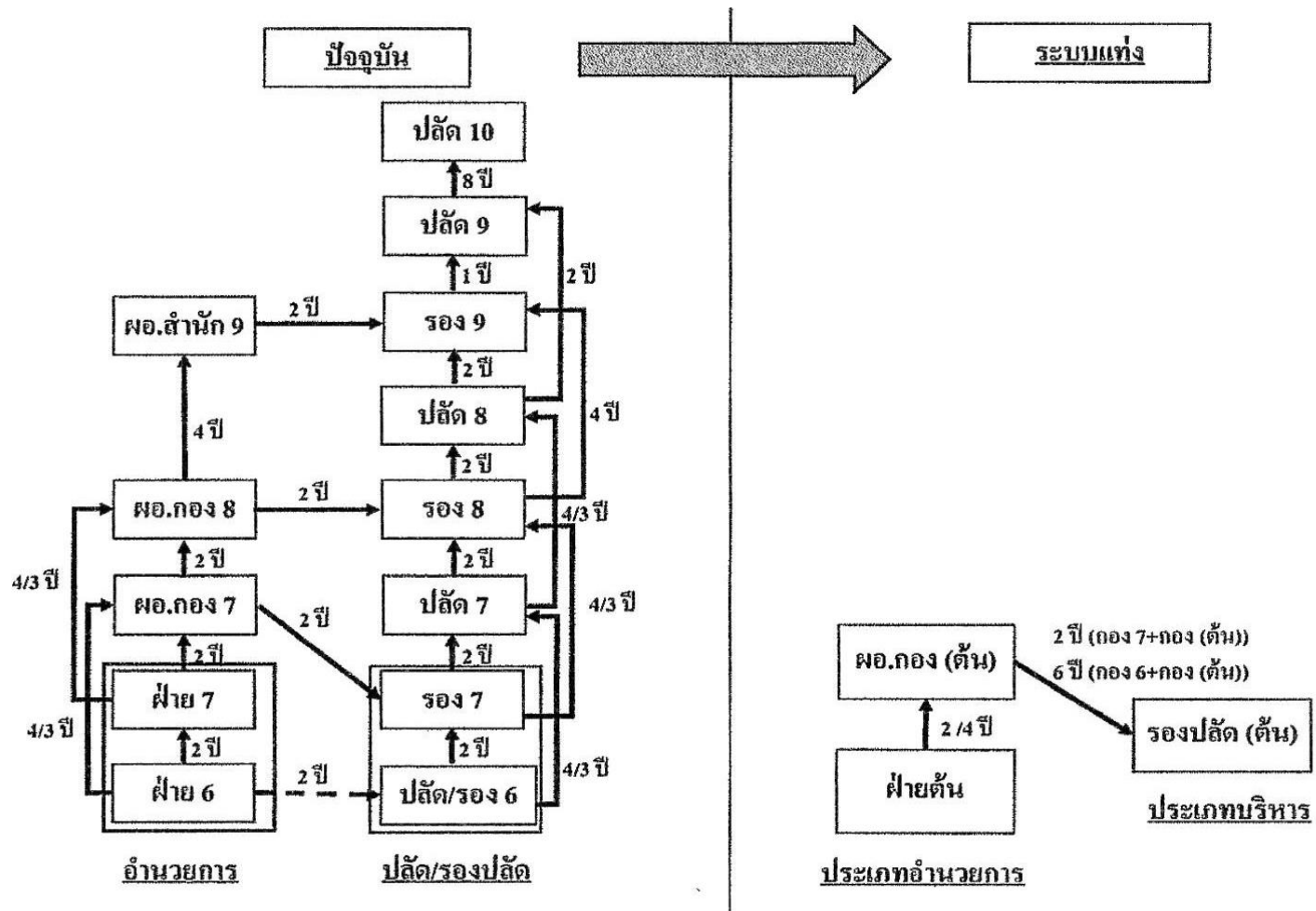
บทเฉพาะกาล การเปลี่ยนตำแหน่งสาย 1/2 เป็นประเภทอำนาจการ



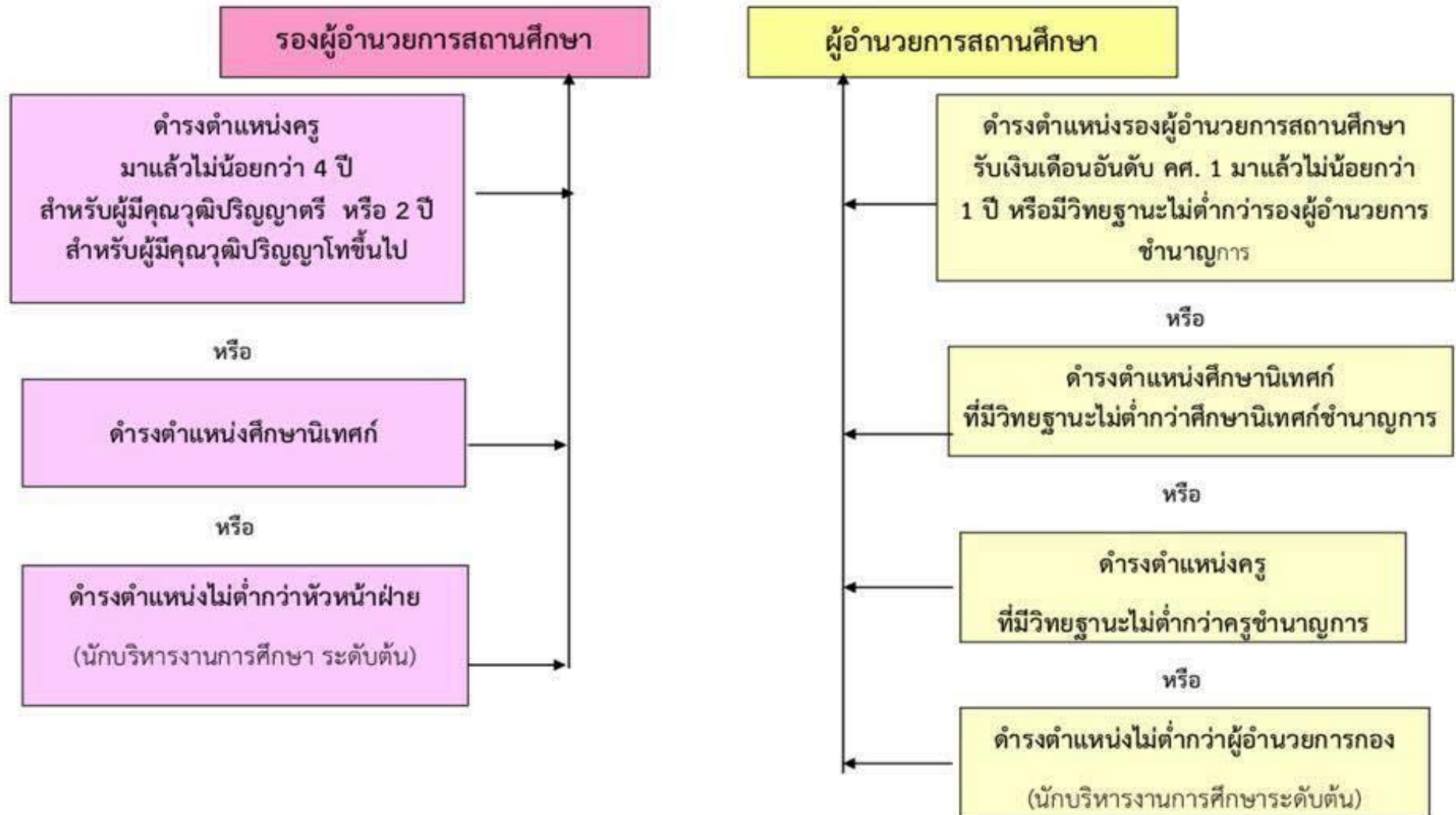
การเปลี่ยนตำแหน่งประเภทอำนาจการ เป็นประเภทบริหาร



บทเฉพาะกาล กอง6/7 เปลี่ยนเป็น รองปลัด (ระดับต้น)



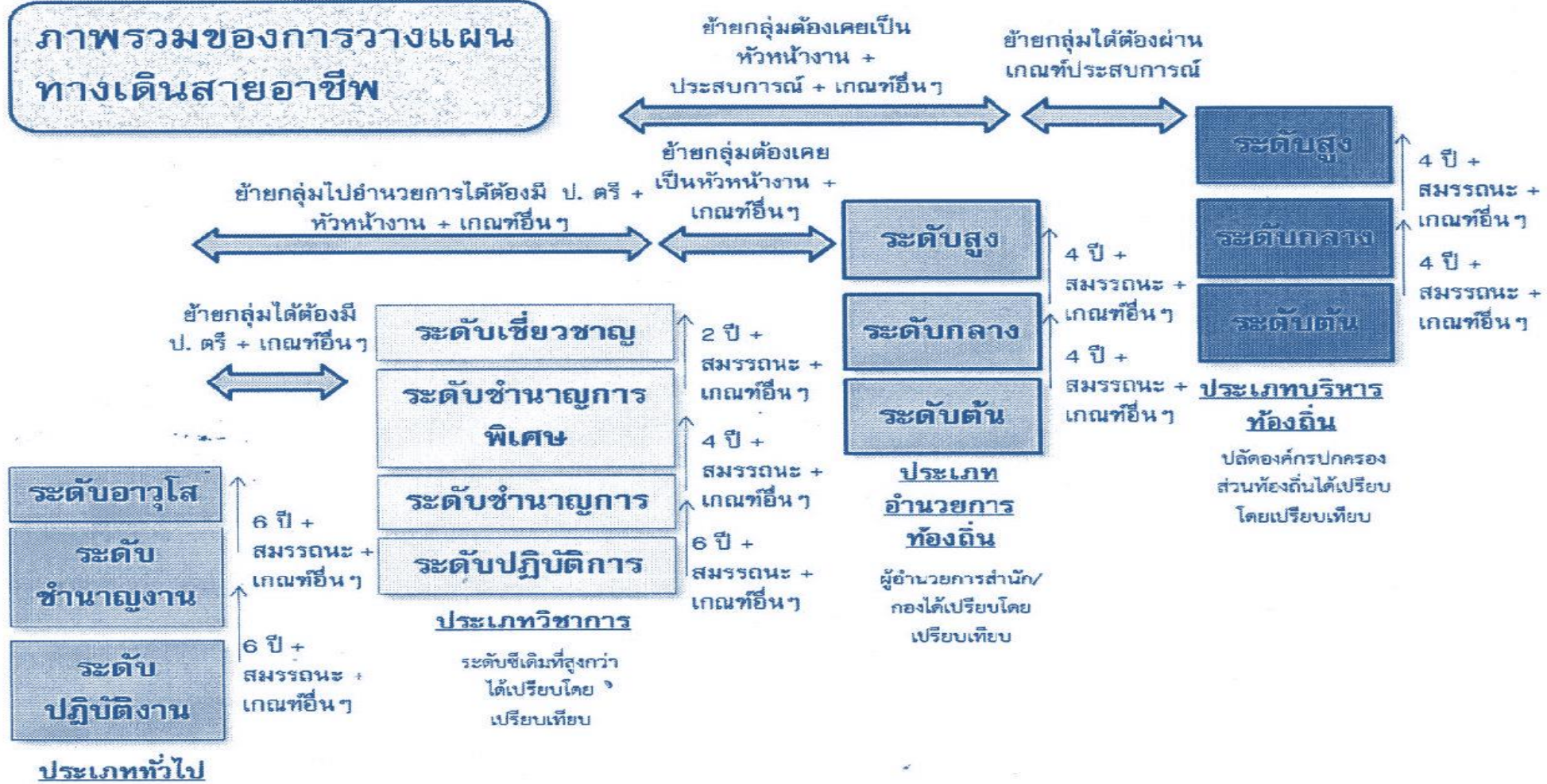
การเปลี่ยนตำแหน่งเป็นประเภทผู้บริหารสถานศึกษา *



หมายเหตุ *ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

ภาพรวมของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



แผนความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานเทศบาลรายตำแหน่ง