



แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

งานการบริหารงานบุคคล
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระบุรี
อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

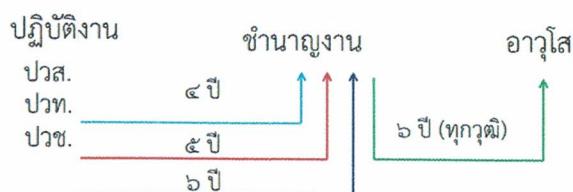
www.kura.go.th

บทนำ

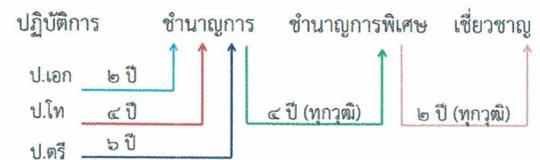
การจัดการแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กรบริหารส่วนตำบลคุระบุรี วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลคุระบุรีให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ ใน อาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็น แนวทางในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต่างประเภท งานการบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด



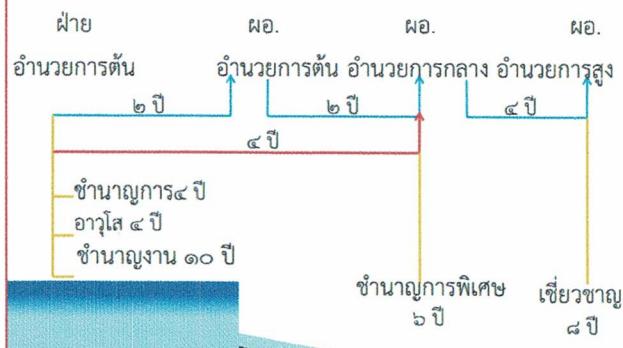
ประเภททั่วไป (สายงานคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี)



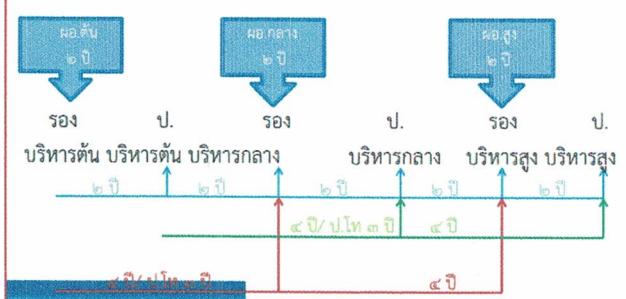
ประเภทวิชาการ(สายงานเริ่มต้นจากระดับปริญญาตรี)



ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (สายงานผู้บริหาร)



ประเภทบริหารท้องถิ่น(สายงานปลัด/รองปลัด)



แนวทางการนับระยะเวลาตามบทเฉพาะกาล

แนวทางการนับระยะเวลา สายงานที่เริ่มต้นจากการระดับ ๑, ๒ รวมกับประเภททั่วไป

ปฏิบัติงาน

ปวส. สาย ๑ + สาย ๒ + ปฏิบัติงาน = ๕ ปี

ปวท. สาย ๑ + สาย ๒ + ปฏิบัติงาน = ๕ ปี

ปวช. สาย ๑ + สาย ๒ + ปฏิบัติงาน = ๖ ปี

จำนวนงาน

ระดับ ๕ + ระดับ ๖ + จำนวนงาน = ๖ ปี

อาชุส

ระดับ ๕ + ระดับ ๖ + จำนวนงาน = ๖ ปี

แนวทางการนับระยะเวลา สายงานที่เริ่มต้นจากการระดับ ๑,๒,๓ รวมกับประเภทวิชาการ

ปฏิบัติการ

ป.เอก สาย ๓ + ปฏิบัติการ = ๗ ปี

ป.โท สาย ๓ + ปฏิบัติการ = ๔ ปี

ป.ตรี สาย ๓ + ปฏิบัติการ = ๖ ปี

จำนวนการ

C๖ + C๗ + จำนวนการ

=๘ปี

(ไม่นับเกือกอุปถาย ๑,๒)

จำนวนการพิเศษ

C๘ + จำนวนการพิเศษ

=๙ปี

เขียวช่าย

ระบบซึ่งตามหนังสือสำนักงาน.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มทบ๐๐๕.๒/ว๒๓ ๒๕๕
ก.พ.๔๔ ระบบแห่งตามหนังสือสำนักงาน.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่
มทบ๐๐๕.๔/ว๒๓ ๒๕๕ ร.ค.๔๔

แนวทางการนับระยะเวลา

สายงานผู้บริหารรวมกับประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ฝ่าย

ผอ.

ผอ.

ผอ.

อำนวยการต้น

อำนวยการต้น

อำนวยการกลาง

อำนวยการสูง

ฝ่าย ๖ + อำนวยการต้น = ๕ ปี (๕ ปี ป.โท)

ก่อนเข้าแห่งตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๖ ระดับ เช่น หัวหน้าฝ่ายการเงิน
(นักบริหารงานการคลัง ๖), หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและคดี (นักบริหารงานทั่วไป ๖) เป็นต้น
ปัจจุบันตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)

**แนวทางการนับระยะเวลา
สายงานผู้บริหารรวมกับประเภทอัมนาวยการท้องถิ่น**

| | | | |
|---------------|---------------|----------------|---------------|
| ฝ่าย | ผอ. | ผอ. | ผอ. |
| อัมนาวยการต้น | อัมนาวยการต้น | อัมนาวยการกลาง | อัมนาวยการสูง |

ฝ่าย ๗ + อัมนาวยการต้น = ๒ ปี
ฝ่าย ๗ + อัมนาวยการต้น = ๕ ปี (๓ ปี ป.ท.)

ก่อนเข้าแท่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ ระดับ เช่น หัวหน้าฝ่ายการเงิน
(นักบริหารงานการคลัง ๗) หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและคดี (นักบริหารงานทั่วไป ๗) เป็นต้น
ปัจจุบันดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (อัมนาวยการท้องถิ่นระดับต้น)

**แนวทางการนับระยะเวลา
สายงานผู้บริหารรวมกับประเภทอัมนาวยการท้องถิ่น**

| | | | |
|---------------|---------------|----------------|---------------|
| ฝ่าย | ผอ. | ผอ. | ผอ. |
| อัมนาวยการต้น | อัมนาวยการต้น | อัมนาวยการกลาง | อัมนาวยการสูง |

ส่วน กอง ๖ + อัมนาวยการต้น = ๖ ปี (๕ ปี ป.ท.)

ก่อนเข้าแท่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับ ๖
ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกองหรือส่วน เช่น หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ๖)
หัวหน้ากองศึกษา (ผู้ช่วยผู้อำนวยการศึกษา ๖) เป็นต้น ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อัมนาวยการกอง
(อัมนาวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

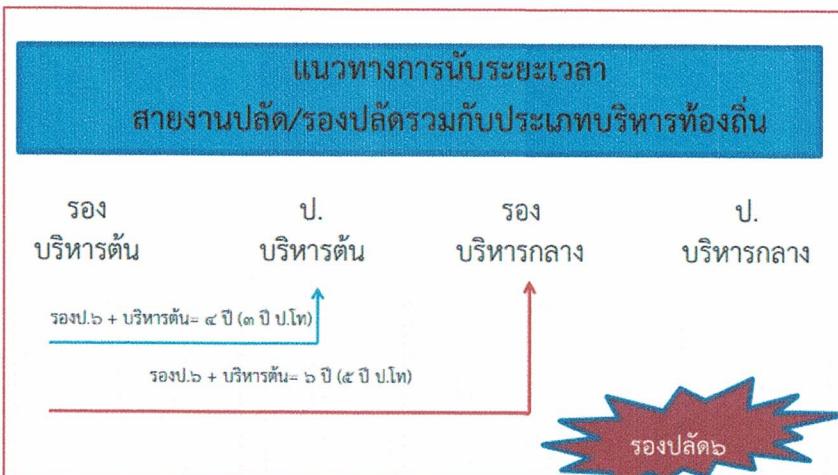
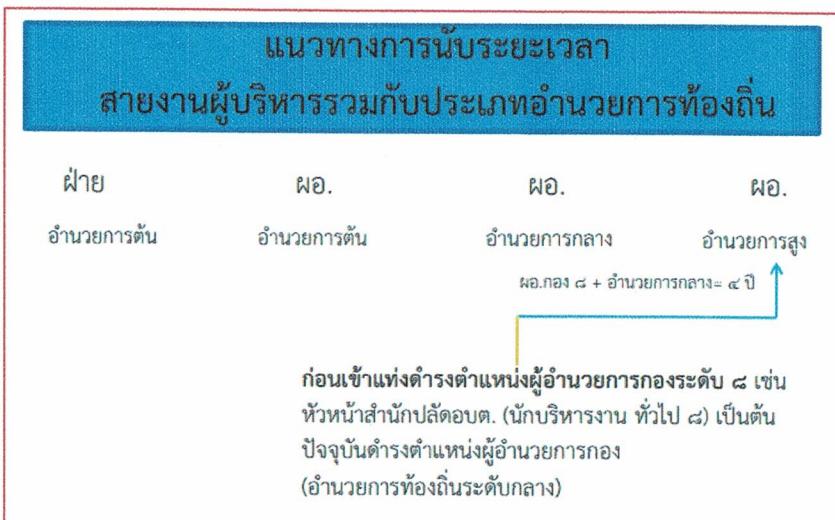
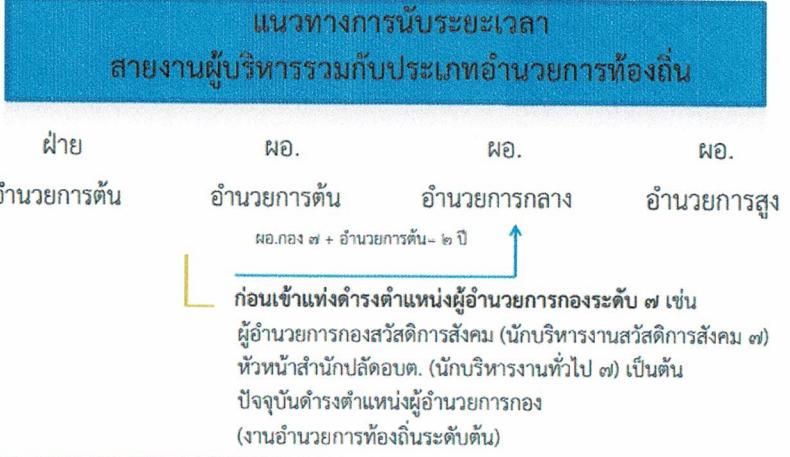
แนวทางการนับระยะเวลา

สายงานผู้บริหารรวมกับประเภทอัมนาวยการท้องถิ่น

| | | | |
|---------------|---------------|----------------|---------------|
| ฝ่าย | ผอ. | ผอ. | ผอ. |
| อัมนาวยการต้น | อัมนาวยการต้น | อัมนาวยการกลาง | อัมนาวยการสูง |

ส่วน ๗ + อัมนาวยการต้น = ๕ ปี (๓ ปี ป.ท.)

ก่อนเข้าแท่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับ ๗ เช่น
หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗)
เป็นต้น ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อัมนาวยการกอง
(อัมนาวยการท้องถิ่นระดับ ๗)

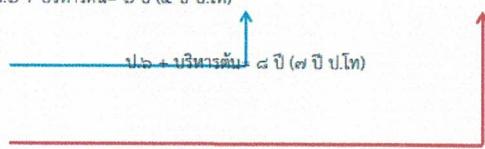
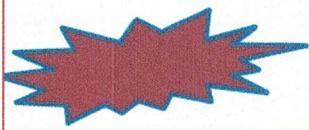


**แนวทางการนับระยะเวลา
สายงานปลัด/รองปลัด รวมกับประเภทบริหารท้องถิ่น**

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

ป.๖ + บริหารต้น = ๖ ปี (๕ ปี บ.โภ)

ป.๖ + บริหารกลาง = ๘ ปี (๗ ปี บ.โภ)



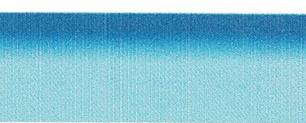
**แนวทางการนับระยะเวลา
สายงานปลัด/รองปลัด รวมกับประเภทบริหารท้องถิ่น**

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

รองป.๗ + บริหารต้น = ๒ ปี

รองป.๗ + บริหารต้น = ๔ ปี (๓ ปี บ.โภ)

รองปลัด ๗



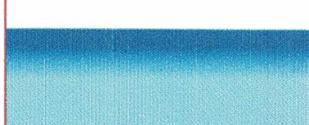
**แนวทางการนับระยะเวลา
สายงานปลัด/รองปลัด รวมกับประเภทบริหารท้องถิ่น**

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

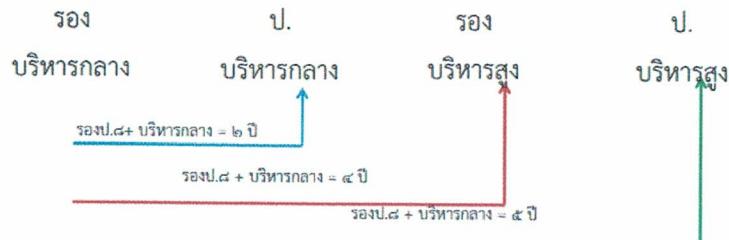
ป.๗+ บริหารต้น= ๒ ปี

ป.๗ + บริหารต้น= ๔ ปี (๓ ปี บ.โภ)

ปลัด ๗

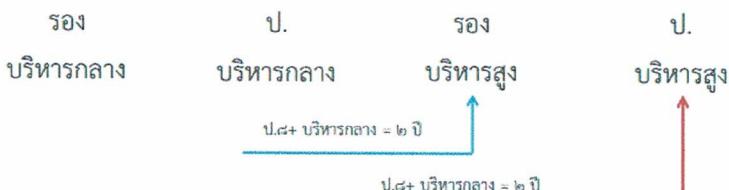


**แนวทางการนับระยะเวลา
สายงานปลัด/รองปลัด รวมกับประเภทบริหารท้องถิ่น**



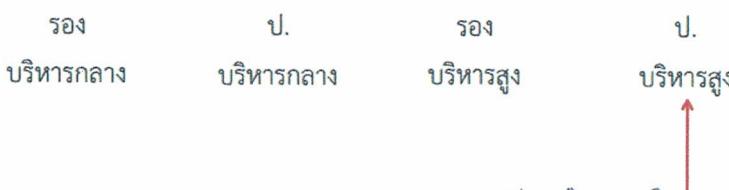
รองปลัด ๔

**แนวทางการนับระยะเวลา
สายงานปลัด/รองปลัด รวมกับประเภทบริหารท้องถิ่น**

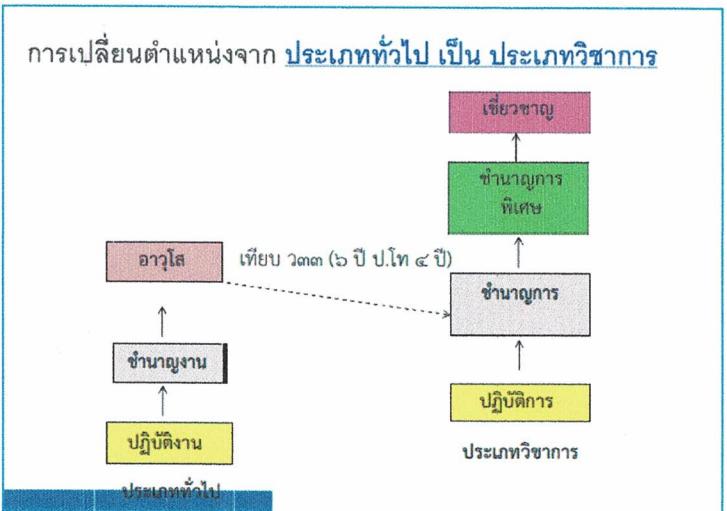
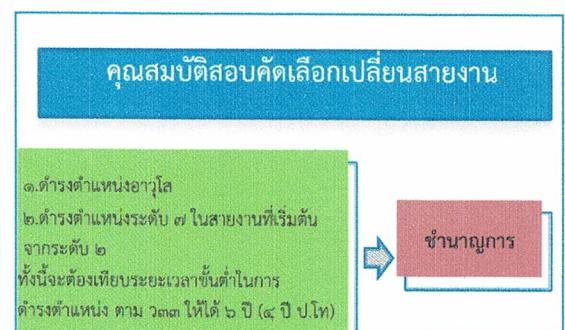
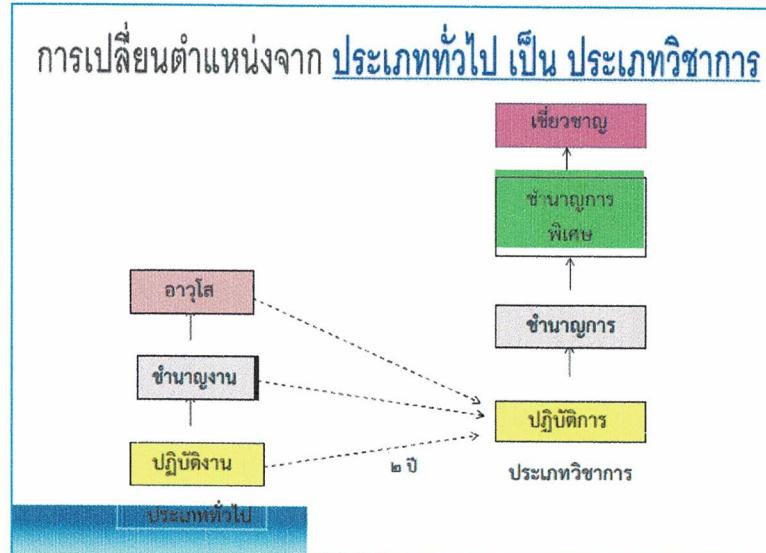
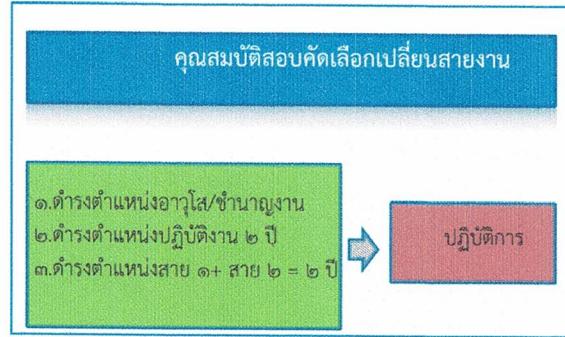


ปลัด ๔

**แนวทางการนับระยะเวลา
สายงานปลัด/รองปลัด รวมกับประเภทบริหารท้องถิ่น**



รองปลัด



คุณสมบัติสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน

๑. ดำรงตำแหน่งชานาญการ ๕ ปี
๒. ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในสายงานที่เริ่มต้นจาก
ระดับ ๓ + ชานาญการ = ๔ ปี
๓. ดำรงตำแหน่งอาวุโส ๕ ปี
๔. ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ
ระดับ ๒ + อาวุโส = ๔ ปี
๕. ดำรงตำแหน่งชานาญการ ๑๐ ปี
๖. ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ขึ้นไปของสายงานที่เริ่มต้น
จากระดับ ๑ และระดับ ๒ + ชานาญการ = ๘ ปี

ฝ่าย
อำนวยการส่วน

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงานและแต่ละหน่วยงาน ดังนี้ โดยในแต่ละการฝึกอบรมนั้น

1. ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความเข้าใจหรือผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ สามารถช่วยให้มีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งใหม่มากขึ้น

2. การฝึกอบรมจะมีขั้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้วแต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่นั้น ขึ้นกับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และจนกว่าจะผ่านการทดสอบความเข้าใจ

3. หากผู้ที่ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้วจะเลือกที่จะทบทวนหรือฝึกอบรมก็ได้