

องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

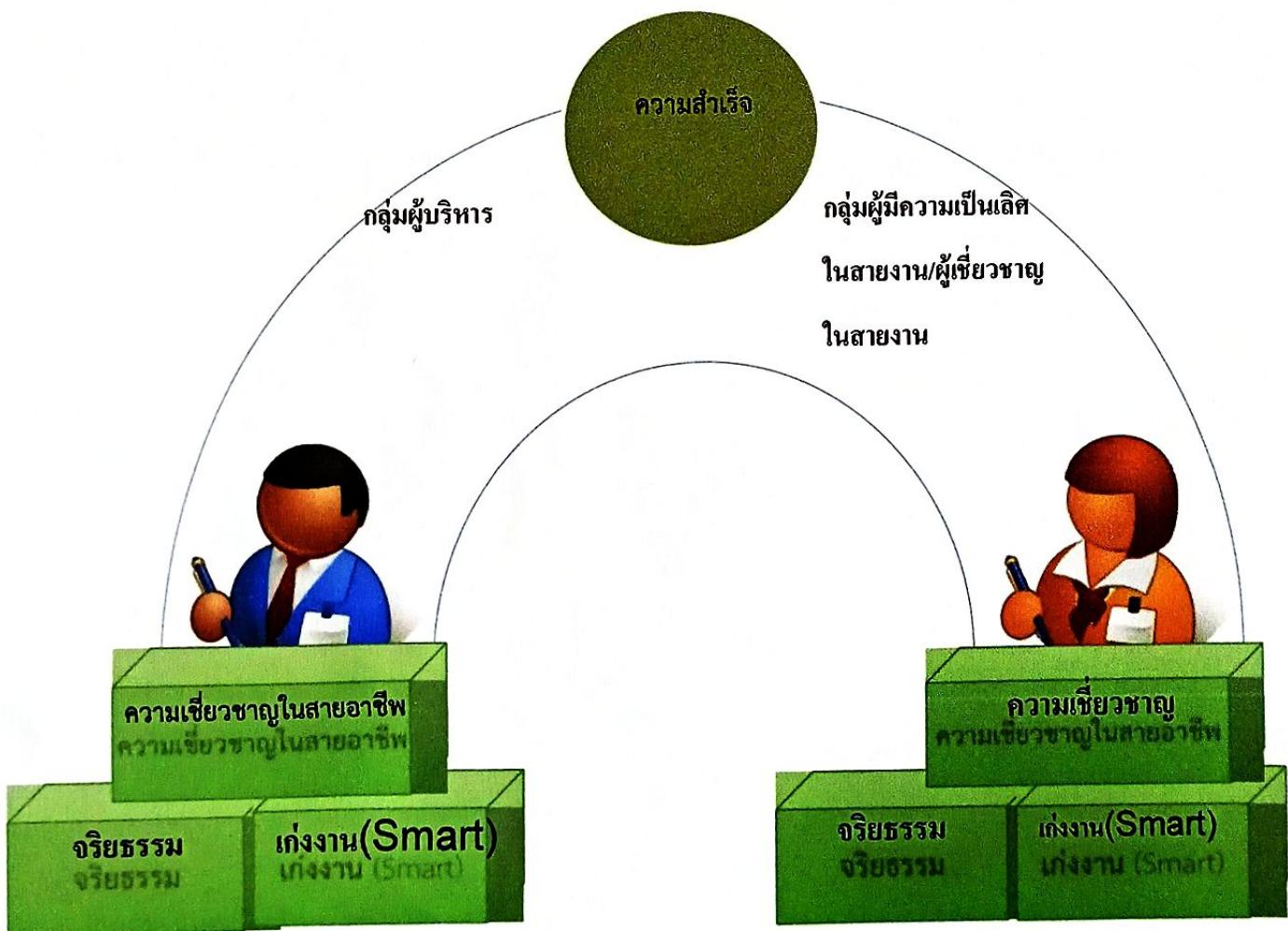
กระบวนการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่สมบูรณ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ	รายละเอียด
เกณฑ์ในการเลือนตำแหน่งคัดเลือกประเมิน และพัฒนา	ต้องมีการกำหนดรายละเอียดของการเลือนระดับตำแหน่ง เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไร และสัดส่วนเป็นเท่าใด โดยส่วนใหญ่จะใช้หลักเกณฑ์ เช่น องค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือจำนวนปั้นต่าของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)
โครงสร้างและทางเลือกในสายอาชีพ	ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างระดับชั้นงาน (Grade) เพื่อให้เกิดทางเดินสายอาชีพที่มากขึ้นทั้งในระดับบริหาร และระดับผู้เชี่ยวชาญ
การบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนารายบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละรายก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ	ต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ <ul style="list-style-type: none">- ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System)- แผนการพัฒนาที่จำเป็น เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง- ระบบการหมุนเปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น- ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track)
และด้าน เชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- ◆ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน
- ◆ มีแรงปรารถนาในการเน้นคุณภาพผลงาน
- ◆ เน้นการทำงานเป็นทีม
- ◆ เก่งการบูรณาการ
- ◆ นวัตกรรม

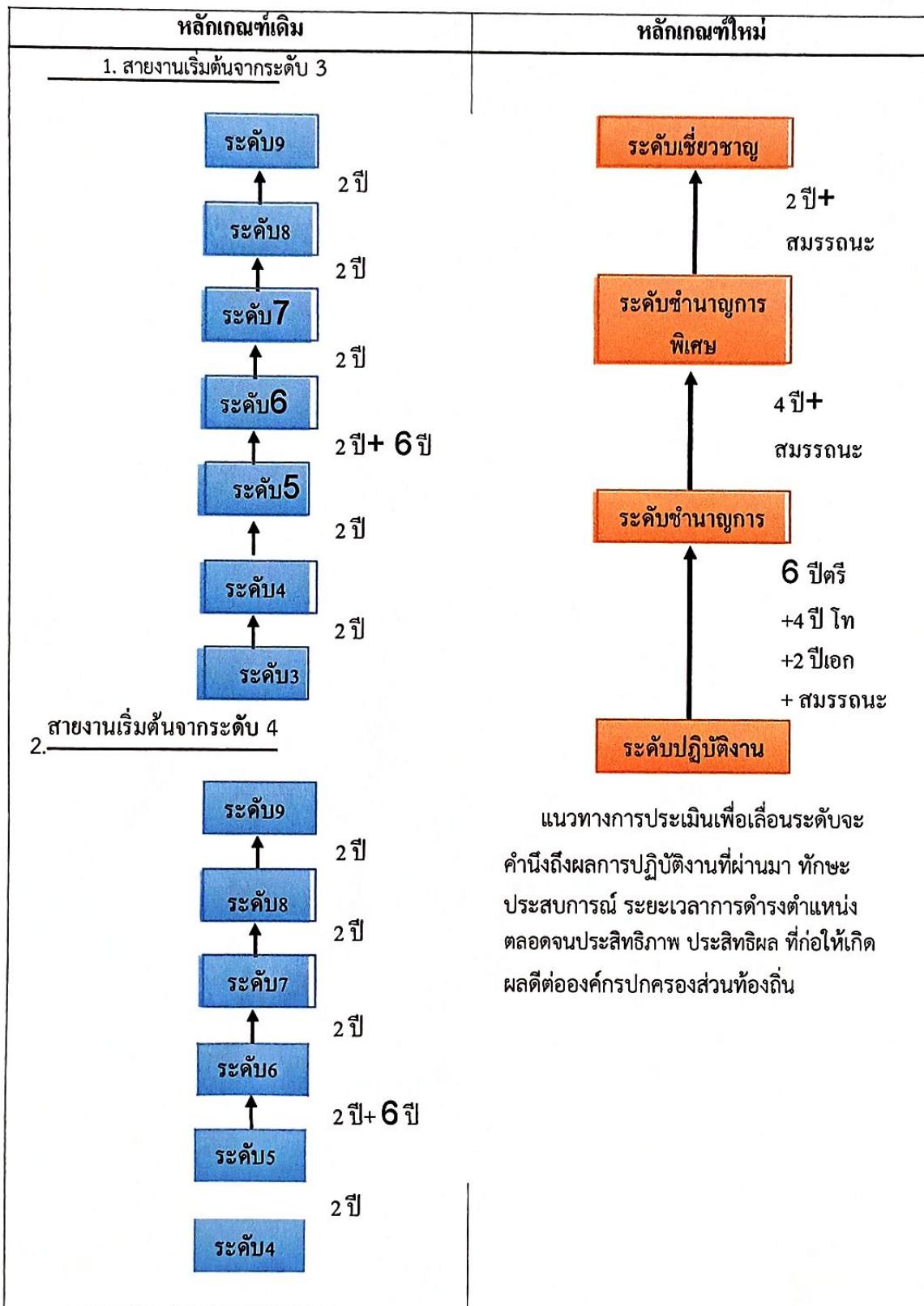


การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

คำแนะนำประกอบทั่วไป

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<u>1. สาขางานเริ่มต้นจากระดับ 1</u>	มีความเห็นดังนี้
<pre> graph TD L1[ระดับ 1] --> L2[ระดับ 2] L2 --> L3[ระดับ 3] L3 --> L4[ระดับ 4] L4 --> L5[ระดับ 5] L1 --- T1[2 ปี] L2 --- T2["2 ปี + 6 ปี"] L3 --- T3[2 ปี] L4 --- T4[2 ปี] L5 --- T5[2 ปี] </pre>	<pre> graph TD L1[ระดับ 1] --> L2[ระดับ 2] L2 --> L3[ระดับ 3] L3 --> L4[ระดับ 4] L4 --> L5[ระดับ 5] L5 --> L6[ระดับอาชญากรรม] L6 --> L7[ระดับชำนาญงาน] L6 --> L8[ระดับปฏิบัติงาน] L1 --- T1[2 ปี] L2 --- T2["2 ปี + 6 ปี"] L3 --- T3[2 ปี] L4 --- T4[2 ปี] L5 --- T5[2 ปี] </pre>
<u>2. สาขางานเริ่มต้นจากระดับ 2</u>	<p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่องค์กรปัจจุบัน ส่วนห้องถีน</p>

ตำแหน่งประเภทวิชาการ



ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>1. สำนักงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ 6 (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)</p> <p>ผอ.สำนัก ๙ ↑ 4 ปี ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ๘ ↑ 2 ปี ผอ.กอง ๗ ↑ 2 ปี หน.ฝ่าย ๗ ↑ 2 ปี หน.กอง/หน.ฝ่าย</p>	<p>ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จาก 2 ปี เป็น 4 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิมและสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้</p> <p>ระดับสูง ↑ 4 ปี+ การคัดเลือก ระดับกลาง ↑ 4 ปีหรือ 3 ปี โท + การคัดเลือก ระดับดี๊ด</p> <p>กล่าวคือ หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง ผอ.ส่วน ระดับ 8 ต้องดำรงตำแหน่ง 4 ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ 9 ได้ ทั้งนี้ หากปรับแก้ให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่นี้จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 8 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น 10 ปี แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ จะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

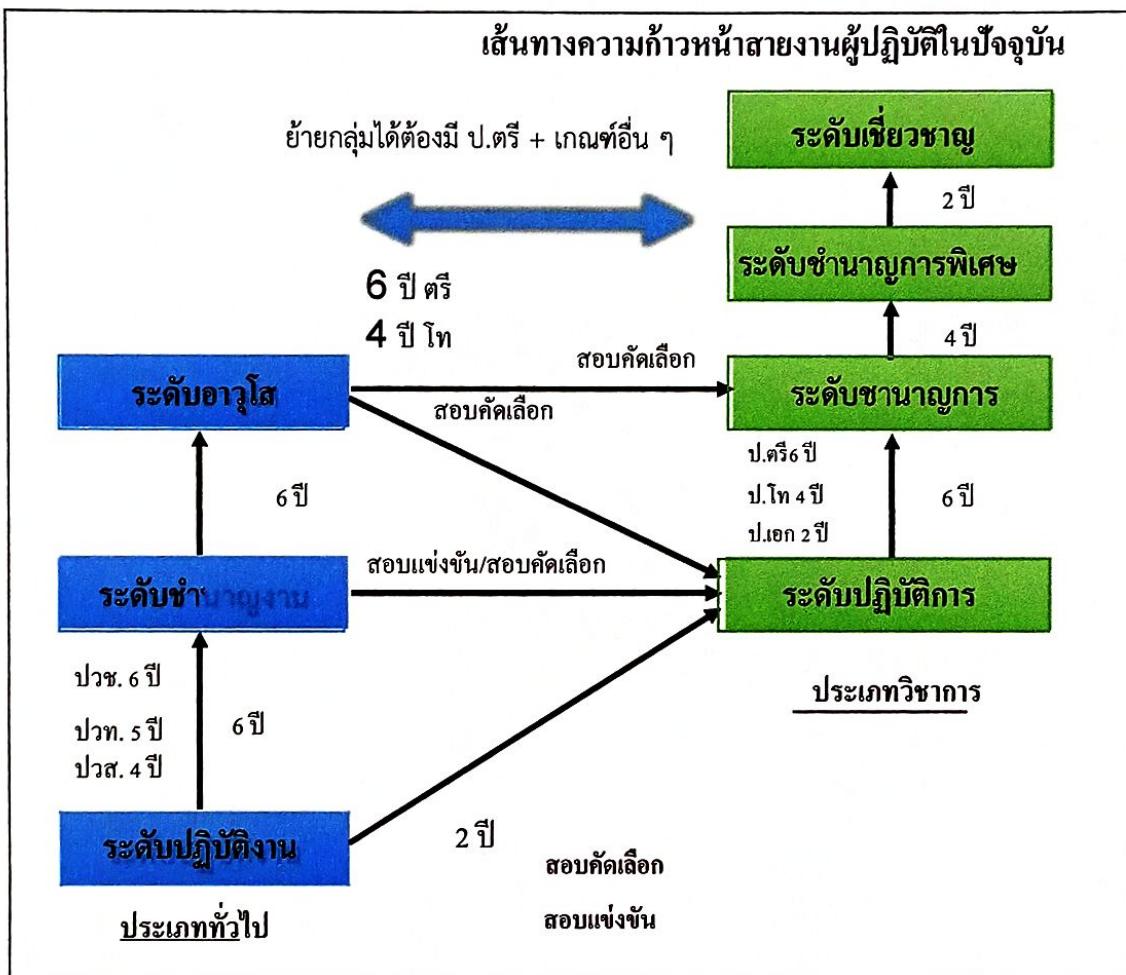
ตัวແນ່ນປະເທດບວກທີ່ອ່ານື້ນ

ຫລັກເກີນທີ່ເດີມ	ຫລັກເກີນທີ່ໃໝ່
<p>1. <u>ສາຍານນັກບວກທີ່ເຈັ້ນຈາກຮະດ້າ</u> (ຮອງປັດ/ປັດ)</p> <p>8 ປີ</p> <p>2 ປີ</p> <p>2 ປີ</p> <p>2 ປີ</p> <p>2 ປີ</p> <p>2 ປີ</p> <p>1 ປີ</p> <p>8 ປີ</p>	<p>ຮະດັບສູງ</p> <p>4 ປີ+</p> <p>ສມຽດນະ</p> <p>ຮະດັບກລາງ</p> <p>4 ປີເຫຼືອ + 3 ປີ ໂທ</p> <p>ສມຽດນະ</p> <p>ຮະດັບຕິດ</p> <p>ກລາວຄົວ ເມື່ອພິຈາລາຍາຮັບຜູ້ບໍລິຫານຕັ້ງຕັ້ງ ໃນຕຳແໜ່ງຮອງປັດ/ປັດ ຮະດັບ ๖ ຄືຕຳແໜ່ງ ປັດຮະດັບ ๙ ຕາມຫລັກເກີນທີ່ເດີມຕ້ອງໃຫ້ຮະຍະ ເວລາທັງສິ້ນ ๑๐ ປີ ພັ້ນນີ້ເມື່ອເປັນຮະບບແທ່ງໃຫ້ເວລາ ໃຫ້ເວລາ ๘ ປີ ຈຶ່ງລົດເວລາລົງ</p> <p>ແນວທາງການປະເມີນເພື່ອເລື່ອນຮະດັບຈະ ຄຳນິ້ນຄື່ຜລກກາຣປົງປັບປຸງທີ່ຜ່ານມາ ປະສບກາຣນ໌ ທັກະະ ຮະຍະເວລາການດຳກຳຕຳແໜ່ງຕົວຈຸນ ປະສິທິພາພ ປະສິທິຜລທີ່ກ່ອໄຂເກີດຜລດີຕ່ອ ອົງຄ່ຽກປົກຄອງສ່ວນທ້ອງຄືນ</p>

ຈາກການເປັນແປງທັງໝົດ ຈະເຫັນວ່າມີການລດຮະຍະເວລາໃນການເລື່ອນຮະດັບຂອງຕຳແໜ່ງງານໃນແຕ່ລະ
ປະເທດ ທຳໃຫ້ກາວງແຜນຄວາມກໍາວໜ້າໃນທາງດີນສາຍອ້າຊີ້ພເປັນປະໂຍ້ໜີແກ່ຂ້າຮາຊາກສ່ວນທ້ອງຄືນມາກັ້ນ
ໂດຍຈະມີການກຳຫົວດໍາຫລັກເກີນທີ່ໃນການປະເມີນທີ່ເຂັ້ມຂັ້ນມາກັ້ນຕາມແນວທາງຂອງຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ທັກະະ
ແລະສມຽດນະປະຈຳຕໍ່ແນ່ນທີ່ກຳຫົວດັ່ງໃໝ່ໃນຮະບບແທ່ງ

การเดือนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเทศ

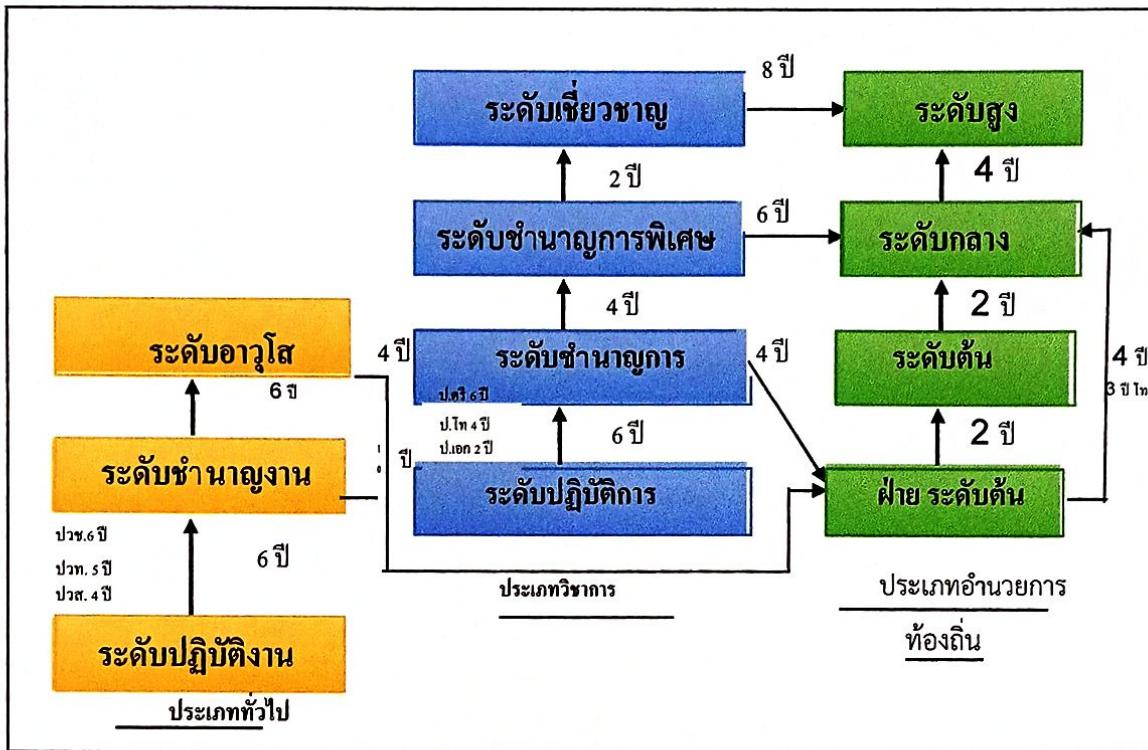
ตำแหน่งประภพวิชาการ



จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประจำทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประจำ วิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน ๒ ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประภพวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประจำทั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ ตำแหน่งประภพวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้ เช่นเดียวกับข้าราชการในประจำทั่วไป ระดับอาชญา

อย่างไรก็ได้ในการเข้าสู่ระบบแห่งนี้ ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการประจำทั่วไป ในระดับอาชญา โดยหากมีคุณลักษณะทางศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือมี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งใน ประภพวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

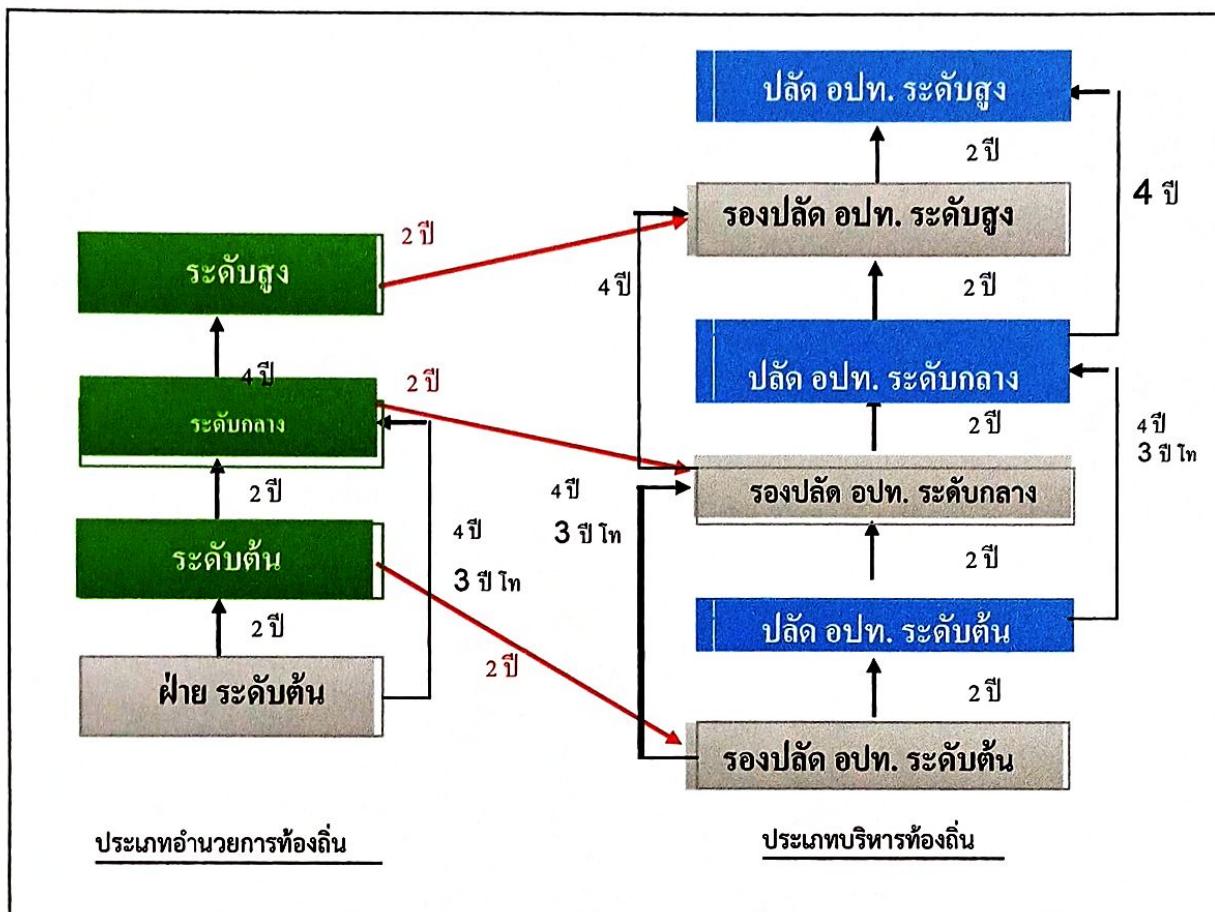
ดำเนินการประจำท่องถิ่น



จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประจำท่องทัวไป ระดับชำนาญงานสามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๑๐ ปี (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาล ให้หากอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๕ และซี ๖ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประจำท่องทัวไป ระดับอาชีวศึกษา หากมีอายุ หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปีในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้หากอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๗ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประจำท่องถิ่น ระดับต้น ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่

สำหรับในประจำวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการ หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประจำท่องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ ในบทเฉพาะกาลให้หากอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๖ และ ซี ๗ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประจำวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า ๖ ปี ในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้หากอายุงาน ในระดับซีเดิม คือ ซี ๘ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประจำท่องถิ่น ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุง หลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



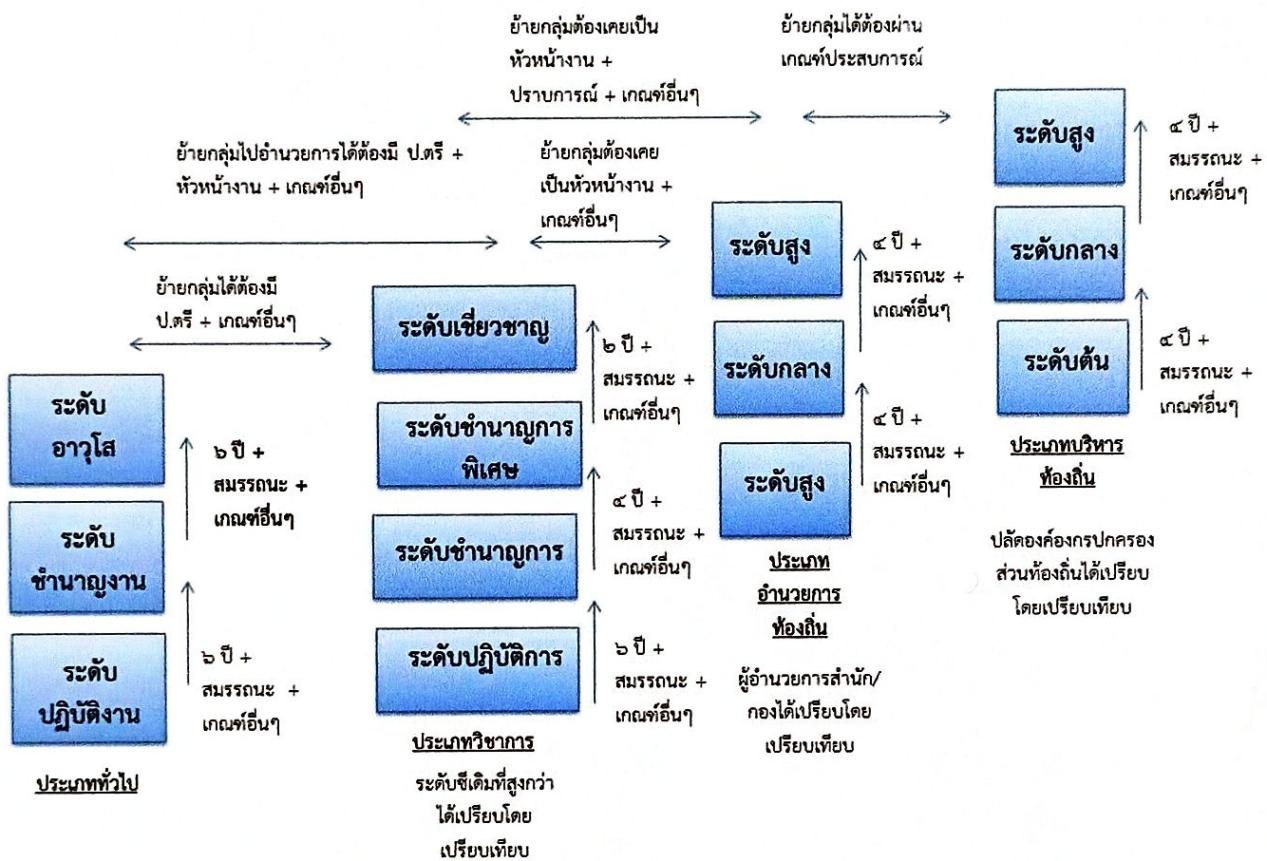
จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับขั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี เช่นเดียวกับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะเห็นว่าตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่น เมื่อเข้าสู่ระบบแห่งแล้ว จะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่งานและลักษณะงาน ที่มีความหลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องไปผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารหน้างานและลักษณะงานที่คล้ายคลายก่อน

อย่างไรก็ดี
ปัจจุบันส่วนท้องถิ่น
ท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า ๒ ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานตัดไปในตำแหน่งรองปลัด
องค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า ๔ ปี (โดยลดให้ ๑ ปี หากมีวุฒิการศึกษา
ระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ ในระยะแรกกระบวนการ
คัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีตัวปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

ในการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งรองปลัดองค์กร
ปัจจุบันส่วนท้องถิ่นเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กร
ปัจจุบันส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า ๒ ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานตัดไปในตำแหน่งรองปลัด
องค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า ๔ ปี (โดยลดให้ ๑ ปี หากมีวุฒิการศึกษา
ระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ ในระยะแรกกระบวนการ
คัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีตัวปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

ภาพรวมของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละ
หน่วยงานดังนี้ โดยในแต่ละการฝึกอบรมนั้น

- ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความเข้าใจผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนา
และฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ สามารถช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่ง ใหม่มากขึ้น

๒. การฝึกอบรมจะมีขั้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้ว แต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่นั้น ขึ้นกับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และสอบไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะผ่านการทดสอบความเข้าใจ

๓. หากผู้ที่ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้วจะเลือกที่จะทบทวนหรือขอผ่านการฝึกอบรมก็ได้

การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็น

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ยิ่งขึ้น

