



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่าย อำนวยการ งานบริหารงานบุคคล

ที่ สป ๓๐ /๒๕๖๕ วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอประชาสัมพันธ์คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

เรียน ผู้อำนวยการกองทุกกอง/หน่วยตรวจสอบภายใน

ด้วย งานบริหารงานบุคคล ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) เพื่อเป็นการเผยแพร่ให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลในการเล็งเห็นถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพและใช้เป็นแนวทางในการเลื่อนระดับแต่ละสายงาน ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

ดังนั้น งานบริหารงานบุคคล ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอประชาสัมพันธ์คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ให้แก่พนักงานในสังกัดทราบ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นางสาวอาชีชะ กาแรง)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)



องค์การบริหารส่วนตำบลตะพง
อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

งานบริหารงานบุคคล

สารบัญ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑
ความสำคัญของการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า	๑
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน ๑/๒)	๒
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน ๓/๔)	๓
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)	๔
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รอง/ปลัด)	๕
การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น	๖
การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ	๗
การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๘
การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น	๙

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมาย และแรงจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

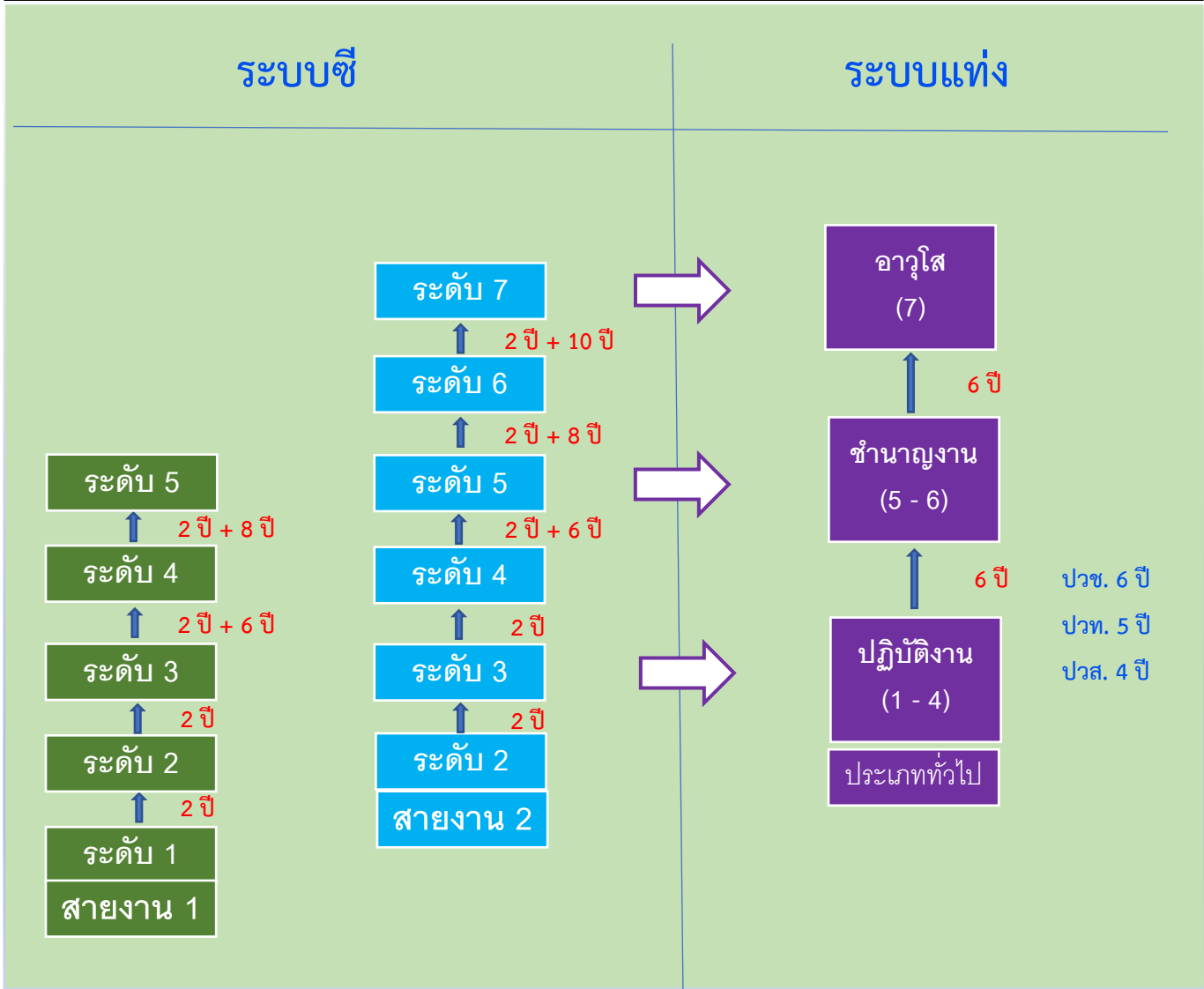
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางการก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน สายงานได้อย่างเหมาะสม

ความสำคัญของการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า

การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งสายงานในอนาคตได้

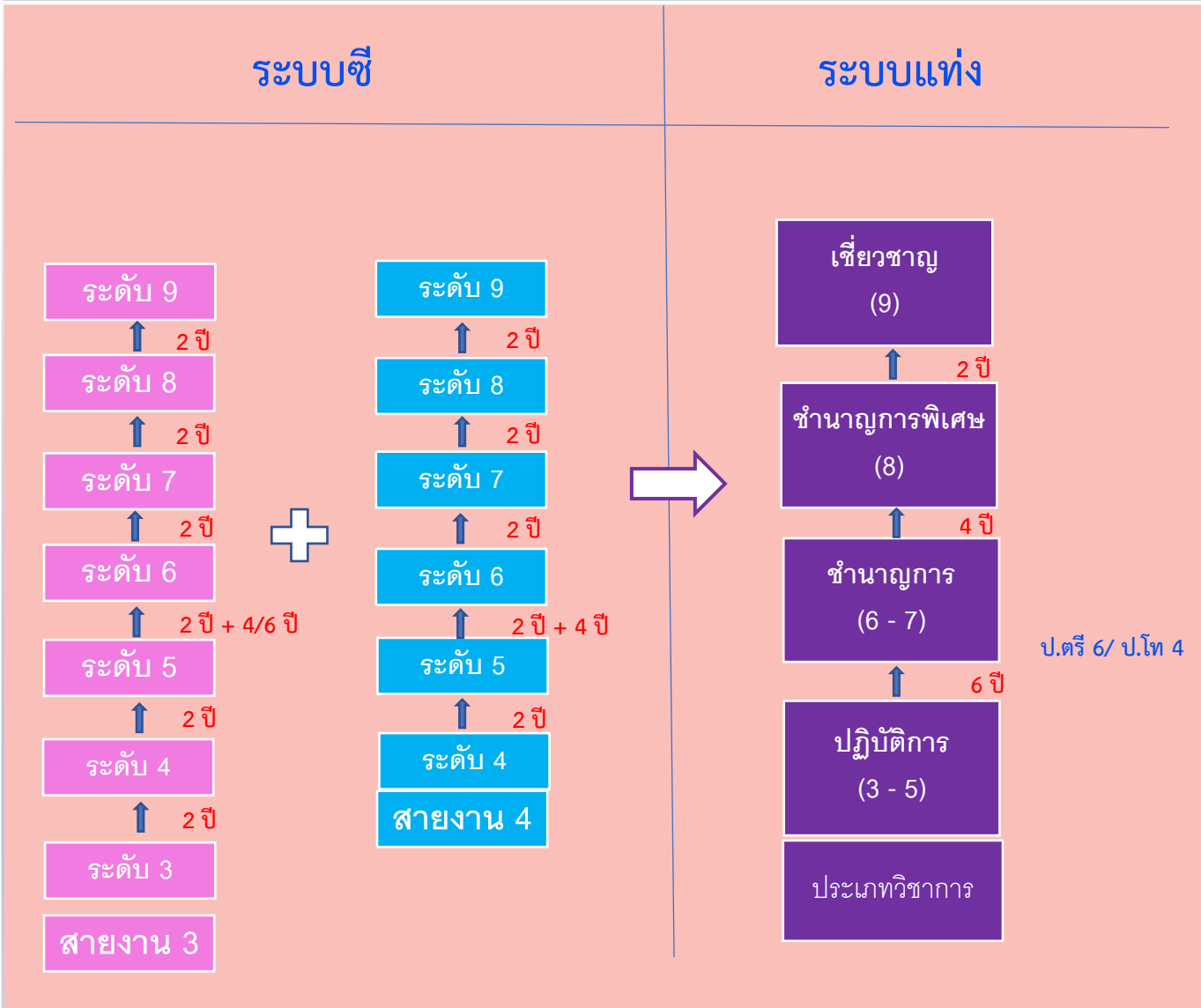
เส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป

เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)



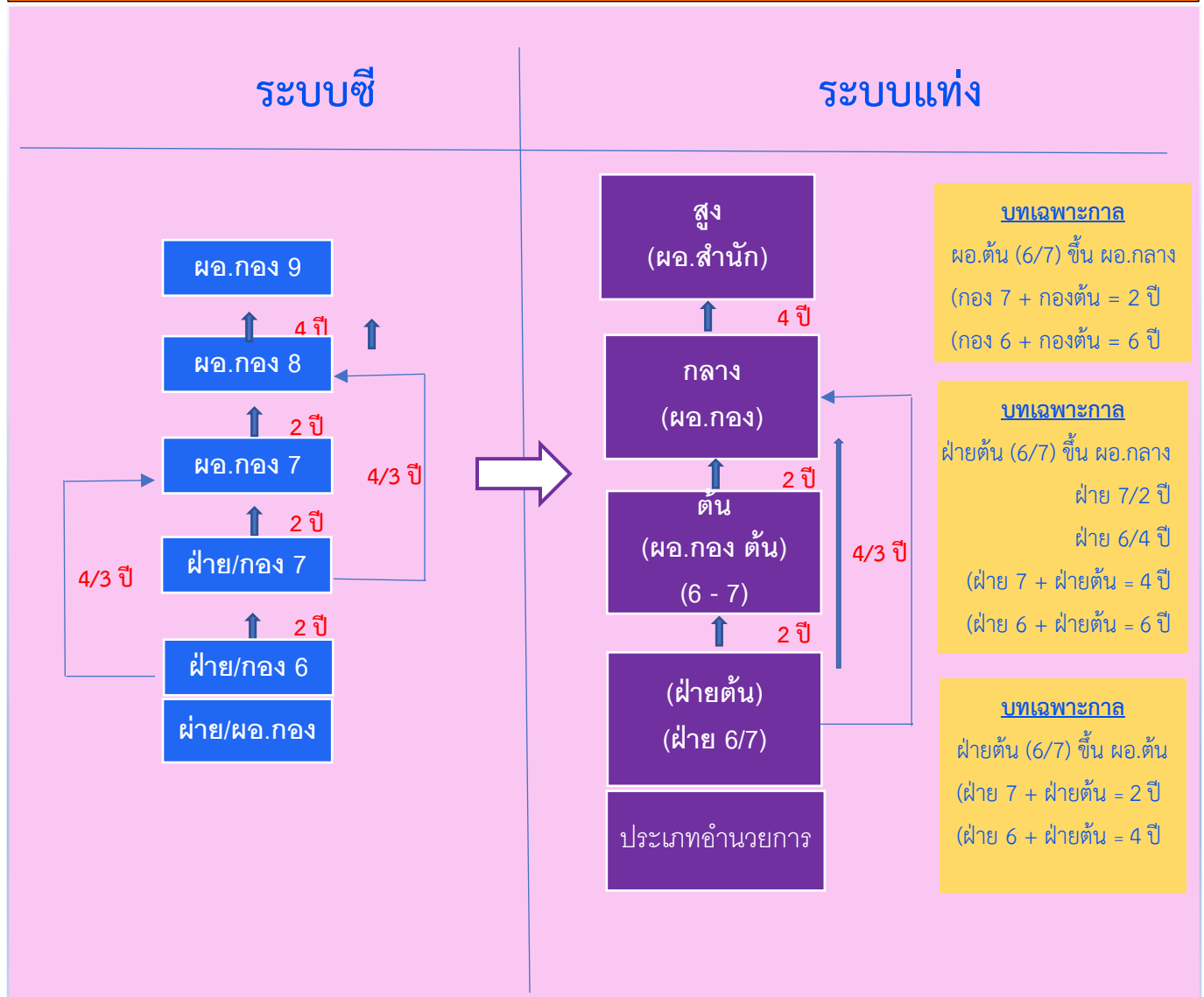
เส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ

เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน 3/4)



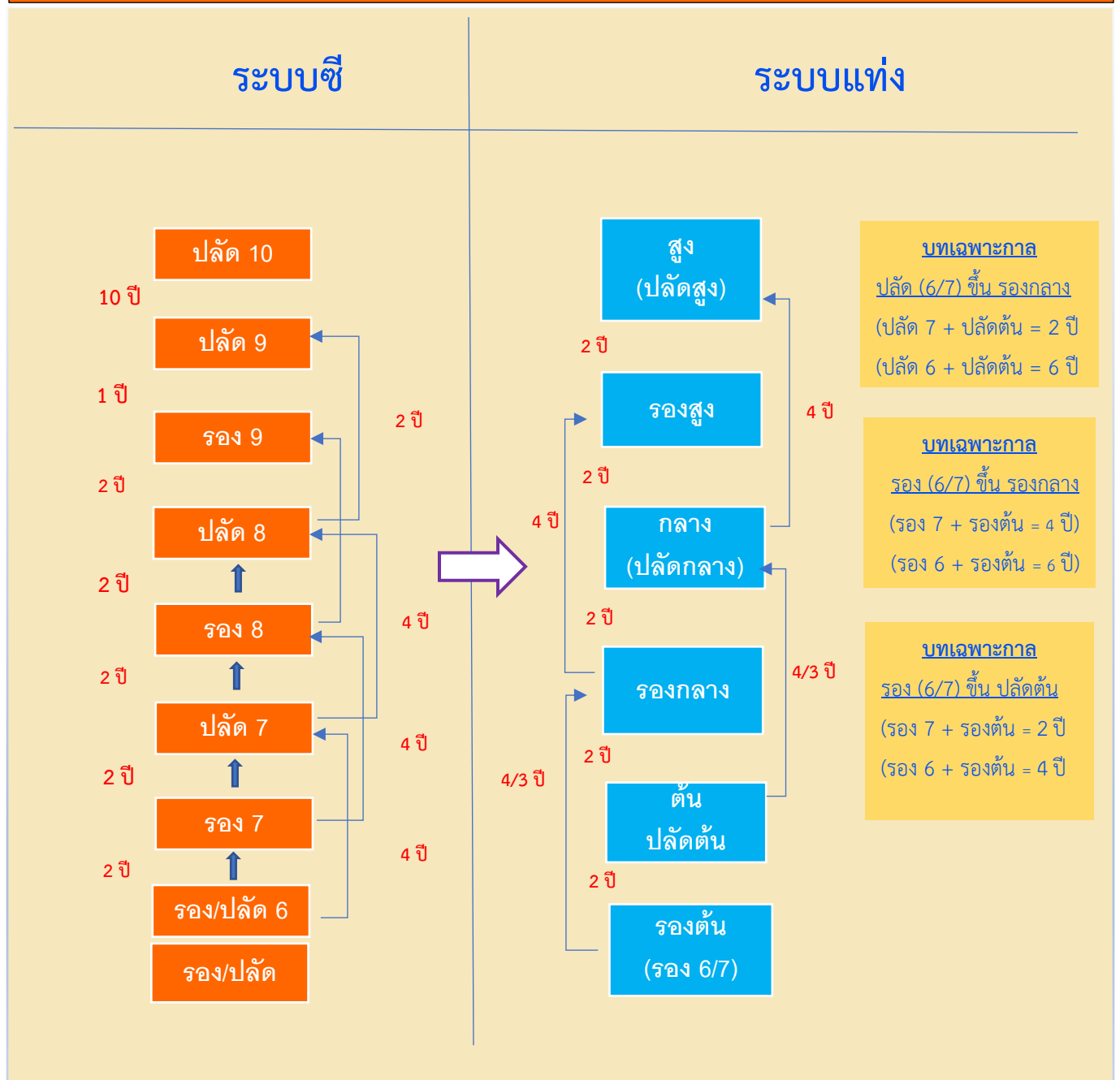
เส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)



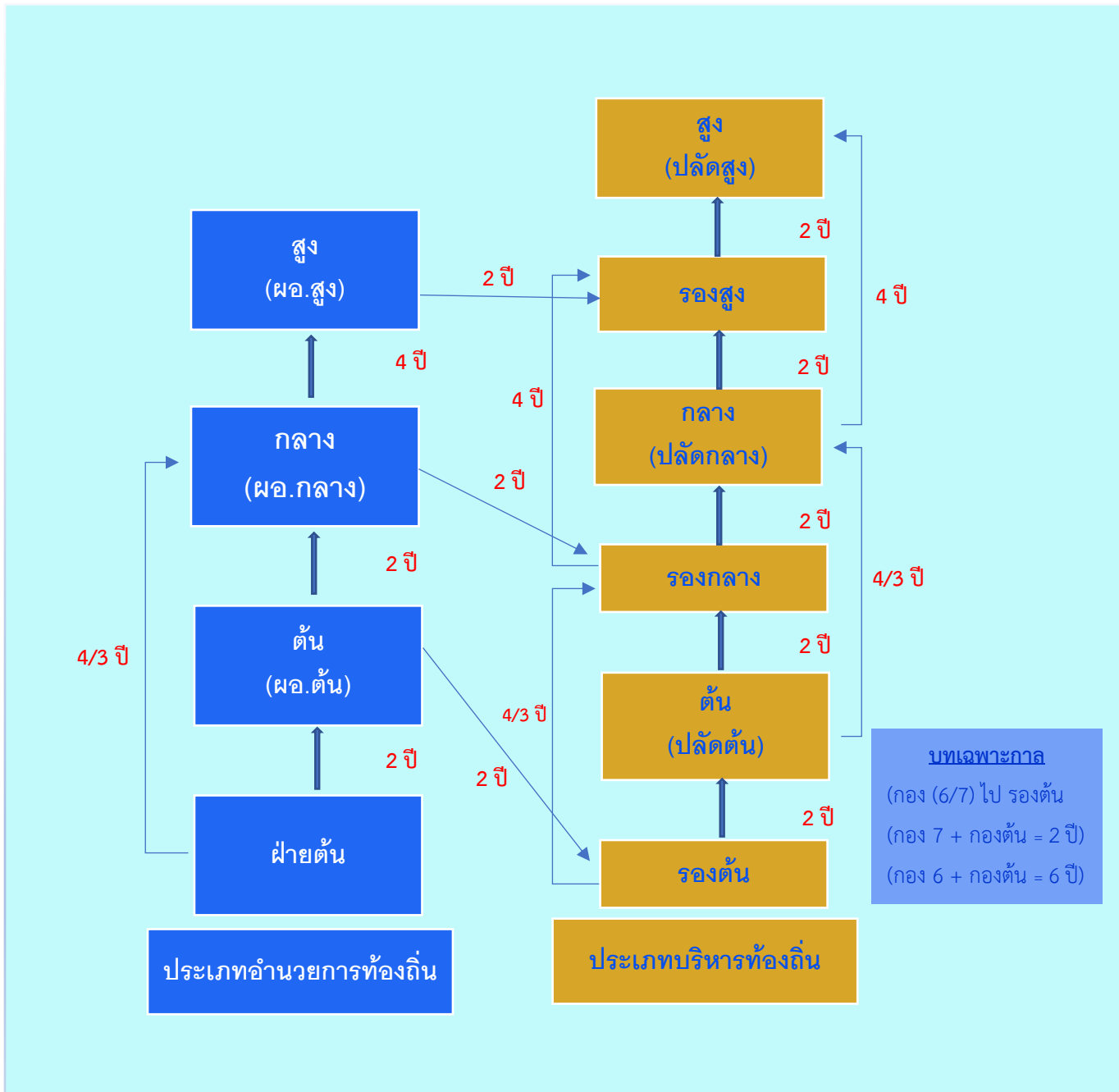
เส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัด)

เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รอง/ปลัด)



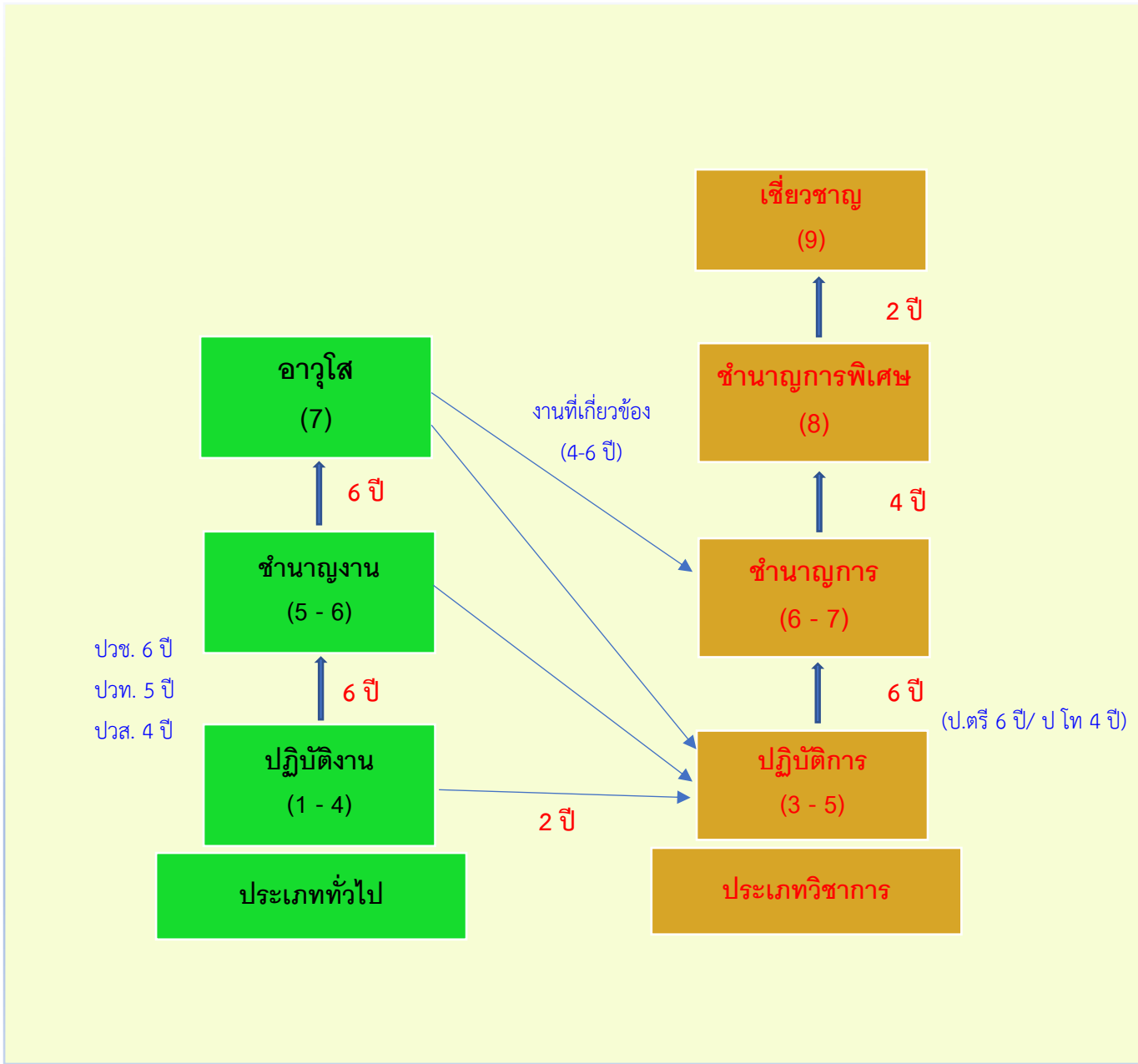
เส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น

การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น



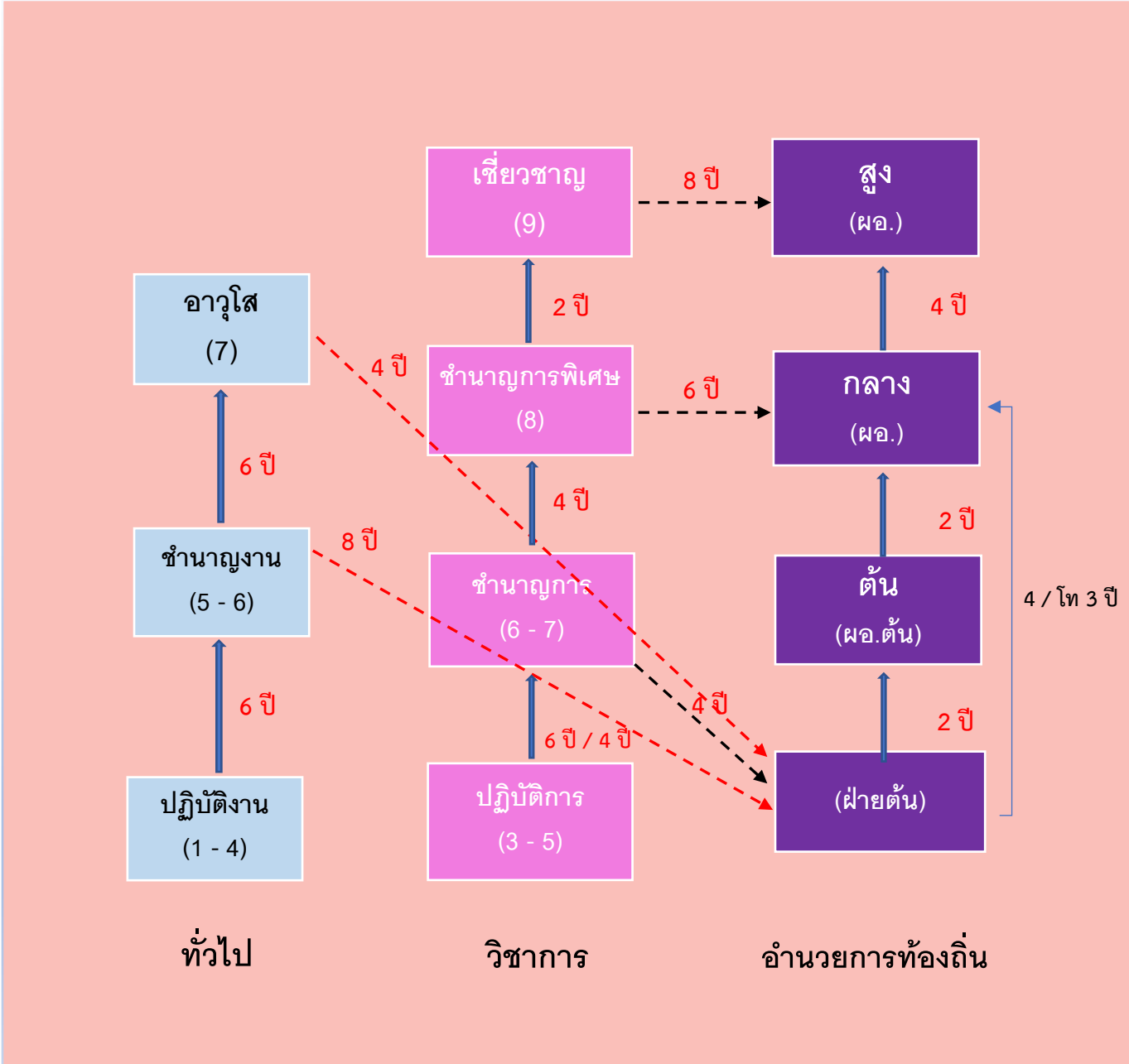
เส้นทางความก้าวหน้า

การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ



เส้นทางความก้าวหน้า

การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนาจการท้องถิ่น



เส้นทางความก้าวหน้า

การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น

