



ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เพ็ญวดี ไมยวงษ์

27 พฤษภาคม 2553

ประเด็นนำเสนอ



เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ



แนวทางการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ของส่วนราชการ

Career Path

ความหมาย

- เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งในองค์กรซึ่งองค์กรได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- เส้นทางที่แสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

รูปแบบ Career Path

- แสดงเส้นทางก้าวหน้าในแนวดิ่ง (Vertical)

เป็นการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงานซึ่งบทบาทและ

หน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

- ได้แก่:-
- เลื่อนจากตำแหน่งนักบริหารระดับต้นเป็นนักบริหารระดับสูง
 - เลื่อนจากตำแหน่งอำนวยการระดับสูงเป็นนักบริหารระดับต้น
 - เลื่อนจากตำแหน่งชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ

รูปแบบ Career Path(ต่อ)

- **แสดงเส้นทางก้าวหน้าในแนวนอน(Horizontal)**

เป็นการโอนย้าย(Transfer)หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน(Job Rotation)

ทั้งนี้ตำแหน่งงานอาจเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลงก็ได้ แต่หน้าที่

ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติได้แก่:-

- การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานเดียวกัน
- การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานต่างหน่วยงานกัน

แนวทางการจัดทำ Career Path

1. Traditional Career Path

เป็นการจัดทำ *Career Path* แบบปิด : แสดงทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง เป็นการเลื่อนตำแหน่งงานในสายงานเดิมที่รับผิดชอบอยู่ภายในฝ่ายหรือหน่วยงานเดียวกัน (พนักงานรู้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพตนชัดเจน แต่ปิดโอกาสการเรียนรู้งาน หรือประสบการณ์งานด้านอื่น ๆ)

2. Network Career Path

เป็นการจัดทำ *Career Path* แบบเปิด : แสดงทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง ซึ่งเป็นการเลื่อนตำแหน่งงาน และในแนวนอนซึ่งเป็นการโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (ต้องมีการจัดกลุ่มงานสำหรับการโอน ย้าย หมุนเวียนอย่างถูกต้องและเหมาะสม)

แนวทางการจัดทำ Career Path(ต่อ)

3. Dual Career Path

เป็นการจัดทำ *Career Path* แบบกึ่งปิด :แสดงทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในแนวตั้ง ในลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งตามสายงานที่รับผิดชอบทั้งสายงานด้านบริหารหรือสายงานด้านเทคนิคที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยจะให้พนักงานมีโอกาสเลือกสายอาชีพของตนตามความถนัด ซึ่งอาจเป็นสายบริหารหรือสายเทคนิคก็ได้ (เหมาะกับตำแหน่งงานที่ต้องอาศัยทักษะและความชำนาญพิเศษ หรือตำแหน่งที่มีอัตราการลาออกสูงซึ่งองค์กรต้องการรักษาตำแหน่งงานนั้นไว้)

ประโยชน์ของการจัดทำ Career Path

องค์กร

- มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน รายบุคคล การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากร

พนักงาน

- ทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ขั้นตอนการจัดทำ Career Path

1. ศึกษาโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างสายการบังคับบัญชา นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร สภาพปัญหาเกี่ยวกับโอกาสในการก้าวหน้าของพนักงานในองค์กร
3. วิเคราะห์งาน และ **Competency** ของแต่ละตำแหน่งงาน
4. จัดกลุ่มงานที่มีลักษณะงานและ **Competency** ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มงานเดียวกัน
5. จัดทำ **Career Model** และเงื่อนไขหลักเกณฑ์ สำหรับแต่ละตำแหน่งงานตาม **Career Model** ที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา การโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาพนักงาน

เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ

องค์ประกอบ/ข้อจำกัด:

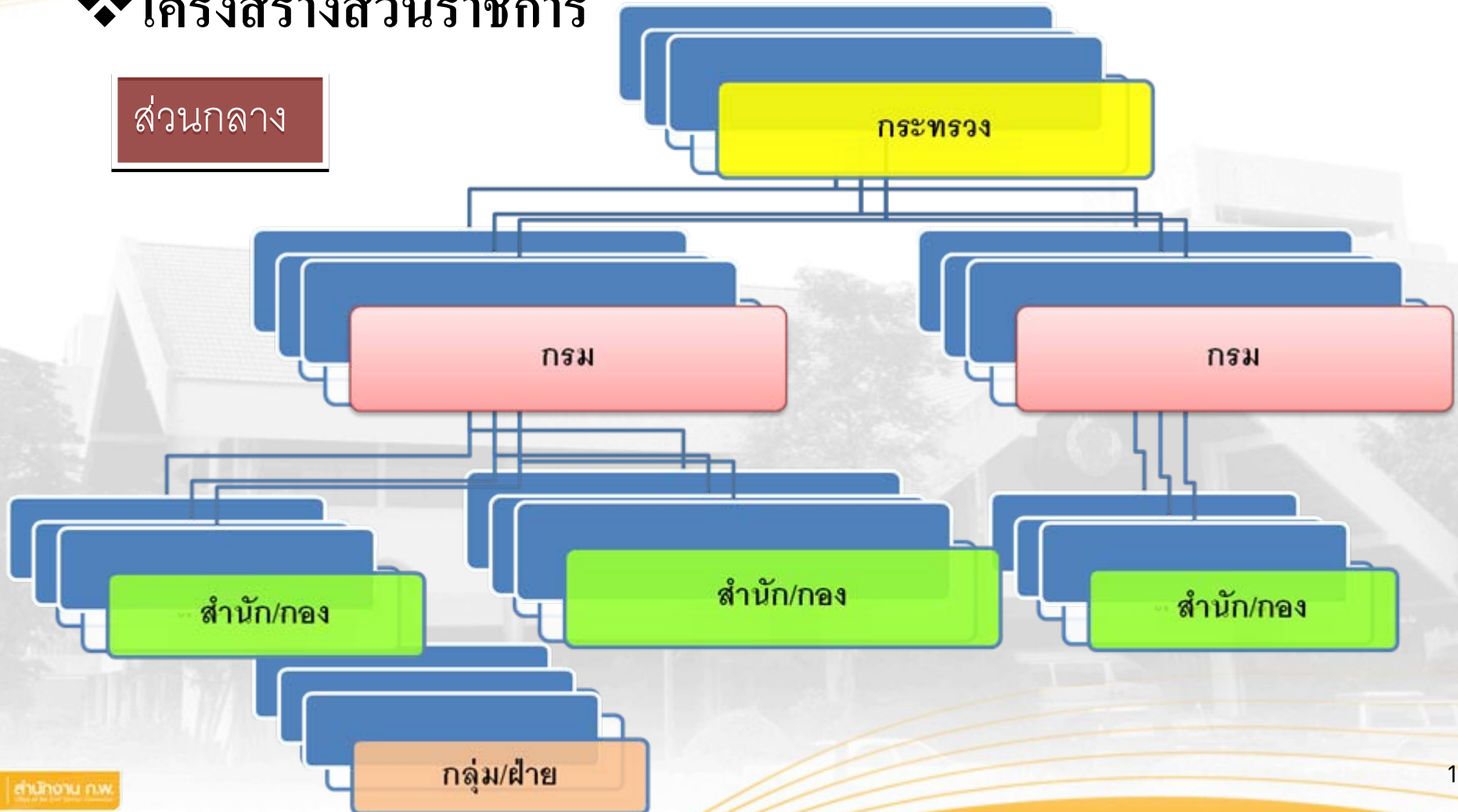
❖ โครงสร้างส่วนราชการ

❖ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด

เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสามัญ

❖ โครงสร้างส่วนราชการ

ส่วนกลาง



เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสามัญ(ต่อ)

❖ โครงสร้างส่วนราชการ



เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสามัญ(ต่อ)

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด

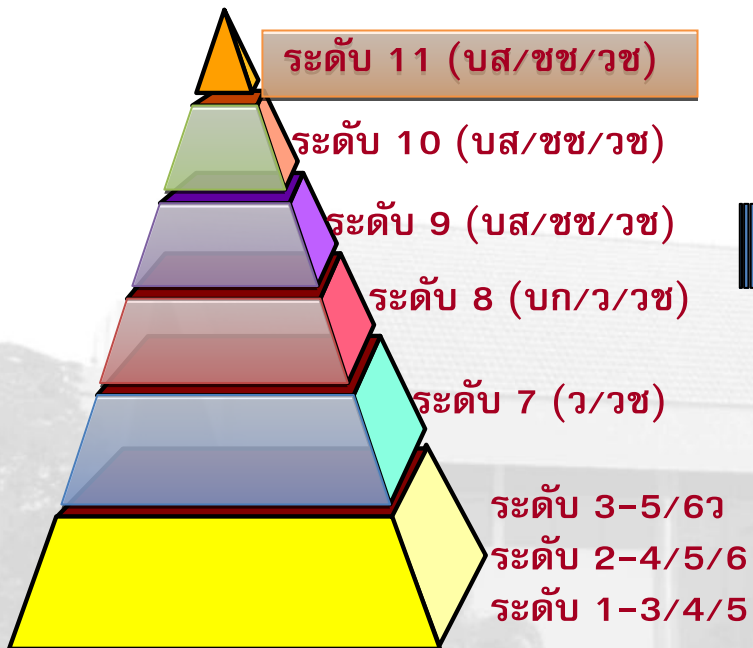


- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายอื่นๆ
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
- กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่างๆที่ ก.พ.กำหนด ได้แก่ :-
 - ระบบการกำหนดตำแหน่ง
 - มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการย้าย การโอน การเลื่อนตำแหน่ง
- กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่างๆที่ ส่วนราชการกำหนดเพิ่มเติม

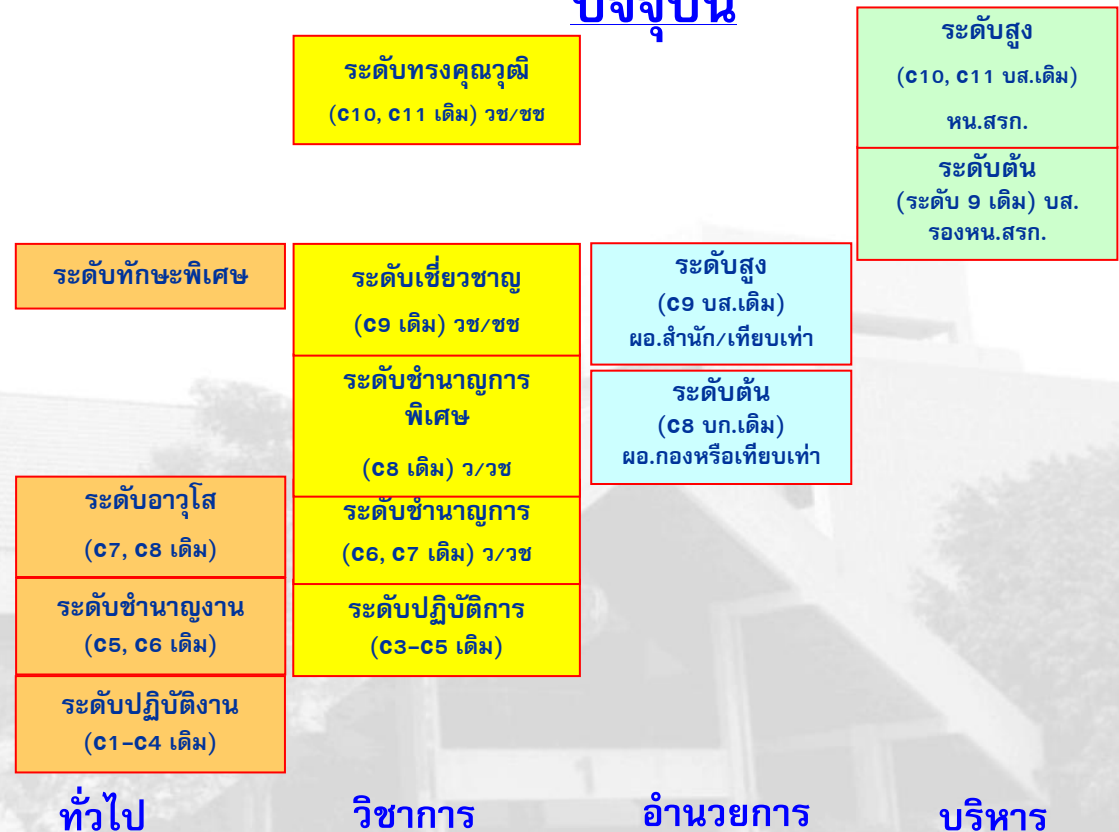
ระบบการกำหนดตำแหน่ง (ต่อ) : เปรียบเทียบ

โครงสร้างตำแหน่ง

เดิม



ปัจจุบัน



ระบบการกำหนดตำแหน่ง (ต่อ) : ประเภทบริหาร

สายงานในประเภทบริหาร

- นักบริหาร
- นักการทูต
- นักปกครอง
- ผู้ตรวจราชการ

ปลัดกระทรวง, รองปลัดกระทรวง,
อธิบดี, ผู้ว่าราชการจังหวัด,
เอกอัครราชทูต, ผู้ตรวจราชการ
ระดับกระทรวง, หรือเทียบเท่า

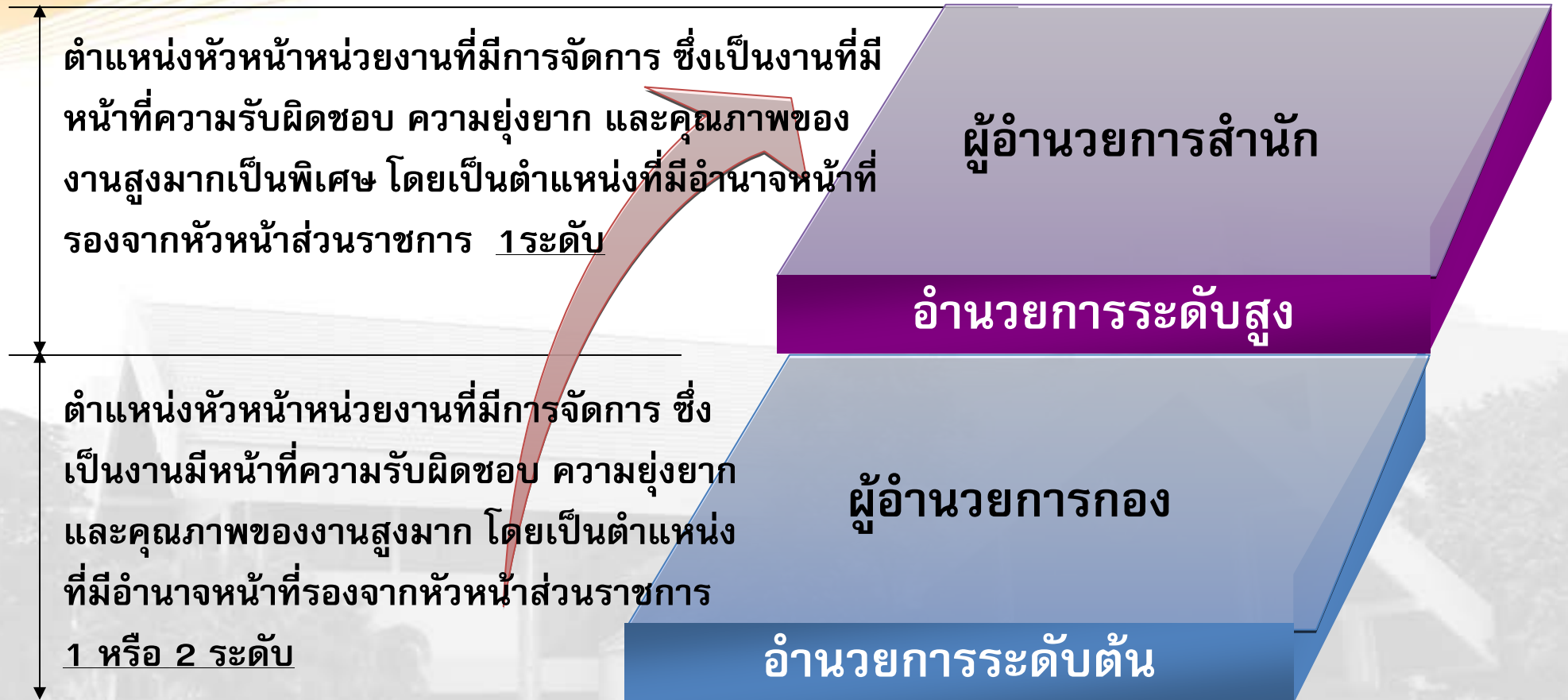
ตำแหน่งรองอธิบดี,
รองผู้ว่าราชการจังหวัด,
หรือเทียบเท่า

บริหารระดับสูง

บริหารระดับต้น

ตำแหน่งประเภทบริหาร หมายถึง ตำแหน่งในฐานะผู้บริหารของส่วนราชการระดับกรมขึ้นไปทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศ จำแนกเป็น 2 ระดับ

ระบบการกำหนดตำแหน่ง (ต่อ) : ประเภทอำนาจการ

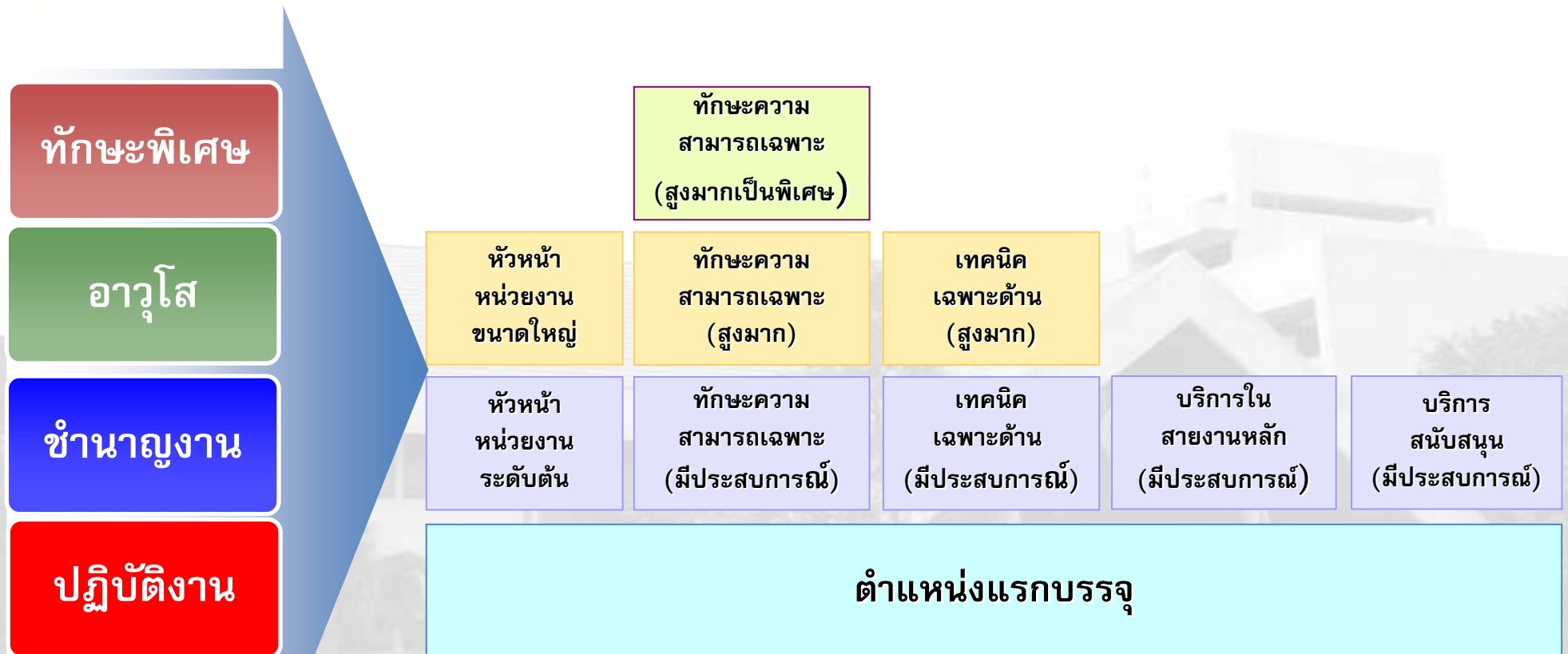


ตำแหน่งประเภทอำนาจการ หมายถึง ตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับต่ำกว่าระดับกรมที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ จำแนกเป็น 2 ระดับ

ระบบการกำหนดตำแหน่ง (ต่อ) : ประเภทวิชาการ



ระบบการกำหนดตำแหน่ง (ต่อ) : ประเภททั่วไป



มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

245สายงาน

ทั่วไป

89 สายงาน

วิชาการ

149 สายงาน

อำนวยการ

3 สายงาน

บริหาร

4 สายงาน

- อำนวยการ
- อำนวยการเฉพาะด้าน
- ตรวจสอบราชการกรม
- บริหาร
- บริหารงานปกครอง
- บริหารการทูต
- ผู้ตรวจราชการกระทรวง

□ บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง

ลำดับ	ประเภท	กลุ่มอาชีพ	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
1-4	บริหาร	1	1-1-001	บริหาร	นักบริหาร	ต้น-สูง
			1-1-002	บริหารงานปกครอง	นักปกครอง	ต้น-สูง
			1-1-003	บริหารการทูต	นักบริหารการทูต	ต้น-สูง
			1-1-004	ตรวจราชการ กระทรวง	ผู้ตรวจราชการ กระทรวง	สูง
5-7	อำนวยการ	1	2-1-001	อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	ต้น-สูง
			2-1-002	อำนวยการเฉพาะ ด้าน	ผู้อำนวยการ เฉพาะด้าน(ระบุ ชื่อสายงาน)	ต้น-สูง
			2-1-003	ตรวจราชการกรม	ผู้ตรวจราชการ กรม	สูง

□ บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง(ต่อ)

ลำดับ	ประเภท	กลุ่มอาชีพ	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
8-156	วิชาการ	1-8	3-1-001 ↓ 3-8-027			ปฏิบัติการ - ทรงคุณวุฒิ
157-245	ทั่วไป	1-8	4-1-001 ↓ 4-8-017			ปฏิบัติการ - ทักษะพิเศษ

□ กลุ่มอาชีพในบัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

1. กลุ่มอาชีพบริหาร อำนาจการ ชุรการ งานสถิติ งานนิติการ งานการทูต และต่างประเทศ
2. กลุ่มอาชีพการคลัง การเศรษฐกิจ การพาณิชย์ และอุตสาหกรรม
3. กลุ่มอาชีพคมนาคม
4. กลุ่มอาชีพเกษตรกรรม
5. กลุ่มอาชีพวิทยาศาสตร์
6. กลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาล และสาธารณสุข
7. กลุ่มอาชีพวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ
8. กลุ่มอาชีพการศึกษา ศิลปะ สังคม และการพัฒนาชุมชน

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ใบปะหน้า)

ตำแหน่งประเภท

สายงาน

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆที่ปฏิบัติงานด้าน.....

.....

.....

.....

.....

ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้ มีชื่อและระดับตำแหน่งดังนี้

.....

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

ตำแหน่งประเภท

ชื่อสายงาน

ชื่อตำแหน่งในสายงาน

ระดับตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงาน.....

.....

.....

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1.....

2.....

ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1.....

2.....

แนวทางการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของ ส่วนราชการ

- การเลือกตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position)
- วิธีการกำหนดตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position)
- การคัดเลือกตัวบุคคลเพื่อเข้าสู่เส้นทางก้าวหน้า

แนวทางการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ(ต่อ)

➤ การเลือกตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position)

- เป็นตำแหน่งงานที่อยู่ในสายงานหลักของส่วนราชการ
- เป็นตำแหน่งที่สร้างผลสัมฤทธิ์หลักให้กับส่วนราชการ
- เป็น ตำแหน่งซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งงานจำเป็นต้องสั่งสมประสบการณ์
หลายหน้างานเป็นระยะเวลานาน
- เป็น ตำแหน่งงานซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งงานนี้หาได้ยากจากแหล่ง
ภายนอกส่วนราชการนั้นๆ

แนวทางการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ(ต่อ)

➤ กำหนดตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position)

เมื่อได้ตำแหน่งเป้าหมาย(Critical Position)แล้วต้องกำหนดตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Ladder Position) ซึ่งมีข้อมูลต่อไปนี้

- ❖ ชื่อตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้าต่อตำแหน่งเป้าหมาย
- ❖ ผลสัมฤทธิ์หลัก(Key Result Area:KRAs) ของแต่ละตำแหน่ง
- ❖ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก(Key Performance Indicators:KPIs)ของแต่ละตำแหน่ง
- ❖ ความรู้ (Knowledge)ทักษะ(Skill)และตัวชี้วัดพฤติกรรม(Behavior Indicators)ของแต่ละตำแหน่ง
- ❖ ระยะเวลาในการถือครองตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า
- ❖ ตัวชี้วัดความสำเร็จในการก้าวสู่ตำแหน่งต่อไป(Performance Measures)

แนวทางการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ(ต่อ)

➤ วิธีการกำหนดตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position)

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Ladder Position) ได้มาจากการตั้งคำถาม ที่ว่า

- * ผู้ที่จะถือครองตำแหน่งเป้าหมายนี้จะต้องสร้างสมประสบการณ์
งานในตำแหน่งใดมาก่อนบ้าง ? ? ?
- * ต้องอยู่ในแต่ละตำแหน่งนั้นระยะเวลาเท่าไร ? ? ?

ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า

- ❖ ชื่อตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้าต่อตำแหน่งเป้าหมาย
- ❖ ผลสัมฤทธิ์หลัก(Key Result Area:KRAs) ของแต่ละตำแหน่ง
- ❖ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก(Key Performance Indicators:KPIs) ของ แต่ละตำแหน่ง
- ❖ ความรู้ (Knowledge)ทักษะ(Skill)และตัวชี้วัดพฤติกรรม(Behavior Indicators)ของแต่ละตำแหน่ง
- ❖ ระยะเวลาในการถือครองตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า
- ❖ ตัวชี้วัดความสำเร็จในการก้าวสู่ตำแหน่งต่อไป(Performance Measures)

แนวทางการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ(ต่อ)

➤ การคัดเลือกตัวบุคคลเพื่อเข้าสู่เส้นทางก้าวหน้า

- ตัวอย่าง-

1.คุณสมบัติ(Qualification Screen)

- วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1ปี
- คะแนนผลการปฏิบัติงานดีเด่น
- ระดับสมรรถนะตรงกับระดับสมรรถนะคาดหวังของตำแหน่งงานปัจจุบัน
- มีความต้องการที่จะทำงานและเติบโตในเส้นทางก้าวหน้าฯ

2.ศักยภาพด้านลักษณะส่วนบุคคล (High-Potential Screen)

- คะแนนจากการวิเคราะห์ Human Job Analysis (HJA) เปรียบเทียบกับ Personal Profile Analysis (PPA)

3.ศักยภาพในการเรียนรู้(Learning Potential Screen)

- คะแนนTST-Test for Selection and Training (Development Potential)

แนวทางการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ(ต่อ)

➤ การพัฒนาผู้อยู่ในเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

❖ ประเมินสมรรถนะของ “ผู้ที่อยู่ในเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ” แต่ละคน โดยใช้สมรรถนะที่คาดหวังของตำแหน่งเป้าหมาย/อนาคต และประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญหรือประเมินตนเอง เพื่อค้นหาช่องว่างในการพัฒนา

❖ นำผลการประเมินไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลพิเศษ (IDP) ที่บรรจุเป้าหมายในสายอาชีพ(Career Goal) และแผนความก้าวหน้า(Career Path) ไว้ด้วย

ตัวอย่าง Job Profile ของตำแหน่งเป้าหมาย

ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position)

ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรทางทะเลฯ หน่วยงาน สถาบันวิจัยฯ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities)

- บริหารจัดการและอำนวยการงานในความรับผิดชอบของสถาบันวิจัยฯ
- ศึกษาวิเคราะห์วิจัย.....

ผลสัมฤทธิ์หลัก(KRAs)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก(KPIs)
1.ความสำเร็จของภารกิจในความรับผิดชอบของสถาบัน	-จำนวนปริมาณงานตามเป้าหมายผลผลิตตามแผน -ร้อยละของภารกิจบรรลุตามเวลาที่กำหนด
2.งานวิจัยสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-จำนวนงานวิจัยที่แล้วเสร็จในกรอบเวลาของแผนปฏิบัติงาน

ตัวอย่าง Job Profile ของตำแหน่งเป้าหมาย(ต่อ)

ความรู้ที่จำเป็น(Knowledge)	ทักษะที่จำเป็น(Skills)	สมรรถนะที่คาดหวัง (Competencies)	
		ชื่อสมรรถนะ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1.การวิเคราะห์แผนงาน / โครงการ 2.ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 3.ความรู้ระเบียบวิธีวิจัย	1.ทักษะการปฏิบัติงานในทะเล/ ใต้น้ำ 2.ทักษะการนำเสนอข้อมูลทาง วิชาการ	ความเข้าใจใน หลักการบริหาร	มอบหมายงานถูก ต้อง

ตัวอย่าง Job Profile ของตำแหน่งงานในเส้นทางก้าวหน้า

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position)

ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์วิจัย

หน่วยงาน สถาบันวิจัยฯ

ระยะเวลาในการถือครองตำแหน่ง 2ปี

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities)

- เสนอแนะมาตรการและแนวทางการจัดการทรัพยากรทางทะเล ชายฝั่งและสิ่งแวดล้อม
- ศึกษาวิเคราะห์วิจัย.....

ผลสัมฤทธิ์หลัก(KRAs)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก(KPIs)
1.ความรวดเร็วในการให้บริการให้ความรู้	-จำนวนฐานข้อมูลที่ได้รับการจัดการให้เป็นปัจจุบัน
2.งานวิจัยสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-จำนวนงานวิจัยที่แล้วเสร็จในกรอบเวลาของแผนปฏิบัติงาน

ตัวอย่าง Job Profile ของตำแหน่งงานบนเส้นทางก้าวหน้า

ความรู้ที่จำเป็น(Knowledge)	ทักษะที่จำเป็น(Skills)	สมรรถนะที่คาดหวัง (Competencies)	
		ชื่อสมรรถนะ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1.การวิเคราะห์แผนงาน / โครงการ 2.ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 3.ความรู้ระเบียบวิธีวิจัย	1.ทักษะการปฏิบัติงานในทะเล/ ใต้น้ำ 2.ทักษะการนำเสนอข้อมูลทาง วิชาการ	ความเข้าใจใน หลักการบริหาร	มอบหมายงานถูก ต้อง
4.ความรู้กฎหมายเกี่ยวกับ ทรัพยากรธรรมชาติฯ			

เกณฑ์การประเมินเพื่อพันตำแหน่งนี้และก้าวต่อไป (Performance Measures)

- คะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับ90ขึ้นไปอย่างน้อย 3ครั้งใน2ปี
- จัดทำผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 2เรื่อง
- ผ่านการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง

ตัวอย่างกรอบสังสมประสบการณ์ของผู้ได้รับการคัดเลือก

การสังสมประสบการณ์ของผู้ถือครองตำแหน่งเป้าหมาย (Experience Accumulation)

ตำแหน่งงานในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) เรียงลำดับจากตำแหน่งอาวุโสมากไปน้อย

ชื่อตำแหน่ง- ระดับ	หน่วยงาน	ระยะเวลาใน การถือครอง ตำแหน่ง	ตัวชี้วัดความสำเร็จในการพ้ ตำแหน่ง (Performance Measures)	หมายเหตุ

ตัวอย่างการจัดเก็บแฟ้ม Successor/Talent Profile

เพิ่มข้อมูล ผู้ถือครองตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า

ชื่อส่วนราชการ

ชื่อ..... นามสกุล.....

ตำแหน่งเป้าหมาย.....

ตำแหน่ง/หน่วยงาน ในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position)	ระยะเวลา ที่ดำรง ตำแหน่ง	บันทึกผล ความสำเร็จตาม ตัวชี้วัดในการ พ้นตำแหน่ง (Performance Measure)	บันทึก ความสำเร็จ ตามตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงาน (KPI)	ความเห็น ของ Career Coach	ความเห็นของ ผู้บังคับบัญชา

ตัวอย่าง เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตำแหน่งเป้าหมาย : ผู้อำนวยการกองควบคุมอาหาร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

กองพัฒนา
ศักยภาพผู้บริโภคร

กองงานด้าน
อาหารและยา

กองส่งเสริมงานคุ้มครอง
ผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพฯ

กองควบคุมอาหาร

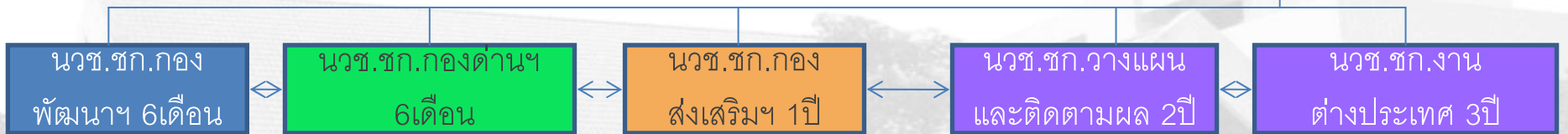
รวม 17 ปี 6
เดือน

(หน.กลุ่มกำกับดูแลก่อนออกสู่ตลาด/กลุ่ม
หลังออกสู่ตลาด/กลุ่มพัฒนาระบบ)

ผู้อำนวยการกอง
ควบคุมอาหาร

น.ช.ชกพ.หน.กลุ่มงาน 4ปี

L10



L5

L6

L7

L8

L9

L 4, 5, 6, 7, 8 และ 9 ดำรงตำแหน่งใดก่อนก็ได้

L1, 2 และ 3 ดำรงตำแหน่งใดก่อนก็ได้

น.ช.ชก.งานสารสนเทศ 6เดือน

L4

น.ช.ป.ก.งานกำกับหลังส่งออกฯ 2ปี

L3

น.ช.ป.ก.งานกำกับก่อนส่งออกฯ 2ปี

L2

น.ช.ป.ก.งานออกกฎหมาย 2ปี

L1

การเชื่อมโยง CareerPath กับ Career Development และ Succession Plan

CareerPath เป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรสามารถวางแผนสรรหาและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรที่จะมาดำรงตำแหน่งงานตามที่กำหนดไว้ได้เร็วขึ้น

Career Development เป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงาน ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ในองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถเติบโตก้าวหน้าในองค์กรได้ในระยะเวลาที่กำหนด

Succession Plan เป็นกระบวนการในการจัดเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งที่ว่างลงหรือตำแหน่งงานใหม่ๆที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะเรียกบุคคลผู้นั้นว่า “ผู้สืบทอดตำแหน่งงาน” (Successor) จะเน้นตำแหน่งระดับบริหารหรือตำแหน่งงานหลัก(Key Position) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

ถาม-ตอบ

