

คู่มือ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ของพนักงานส่วนตำบล



องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

บทนำ

การจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ตนนั้นได้ปฏิบัติงานอยู่ และเข้าใจหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน ความโปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพรวมถึงเป็นการจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานส่วนตำบลให้รับรู้และเข้าใจและสามารถวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ต่อไป

คณะผู้จัดทำ
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
1. ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ		3
2. หลักการในการจัดทำคู่มือเส้นทางก้าวหน้า		3
3. ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ		3
4. องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ		4
5. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ		5
6. บัญชีการเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับระบบซีเป็นระบบแท่ง		6
7. การกำหนดสายงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กัน		7
8. การแบ่งประเภทสมรรถนะ		10
9. การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง		11
10. การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ		12
11. การเลื่อนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท		16

ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

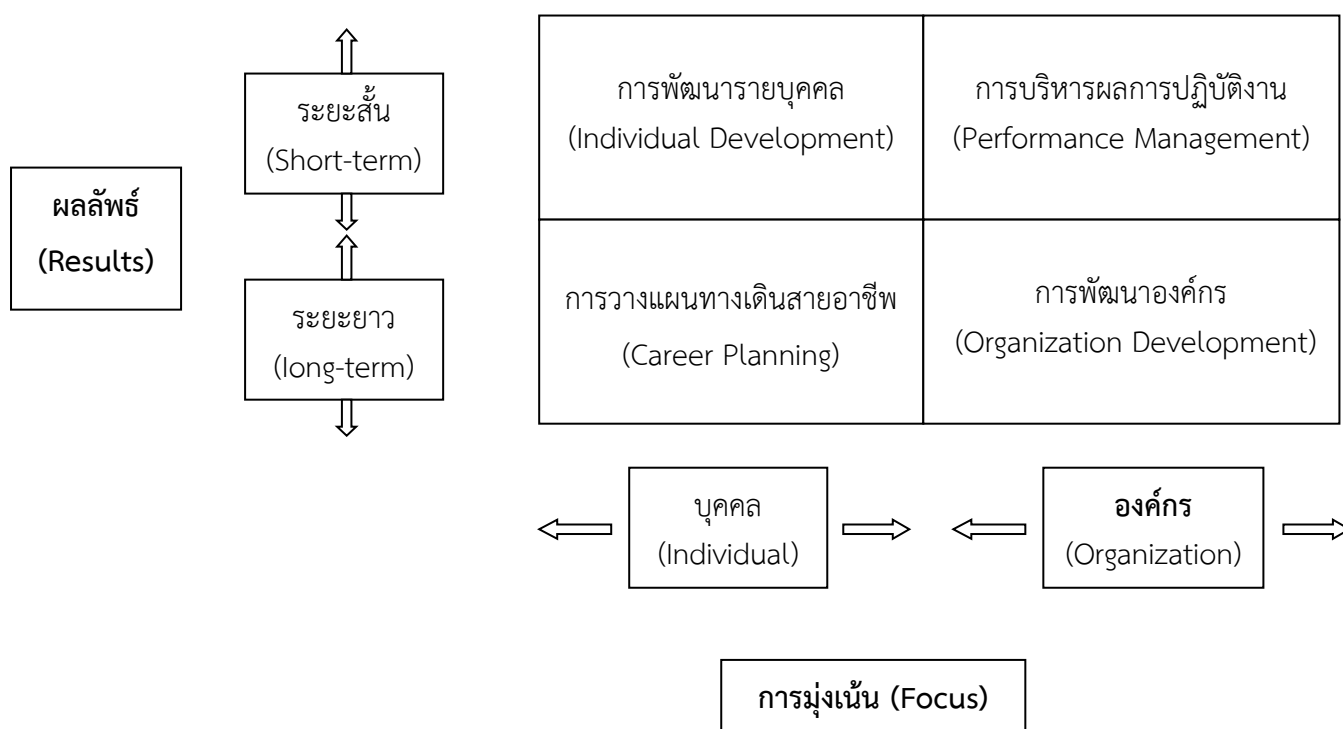
ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง “เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการส่งมอบประสบการณ์และผลงานในตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน”

หลักการในการจัดทำคู่มือเส้นทางก้าวหน้า

1. เป็นการวางแผนพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ
2. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น
3. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เปี่ยมที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นพัฒนา บุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน/สายงานในอนาคตได้



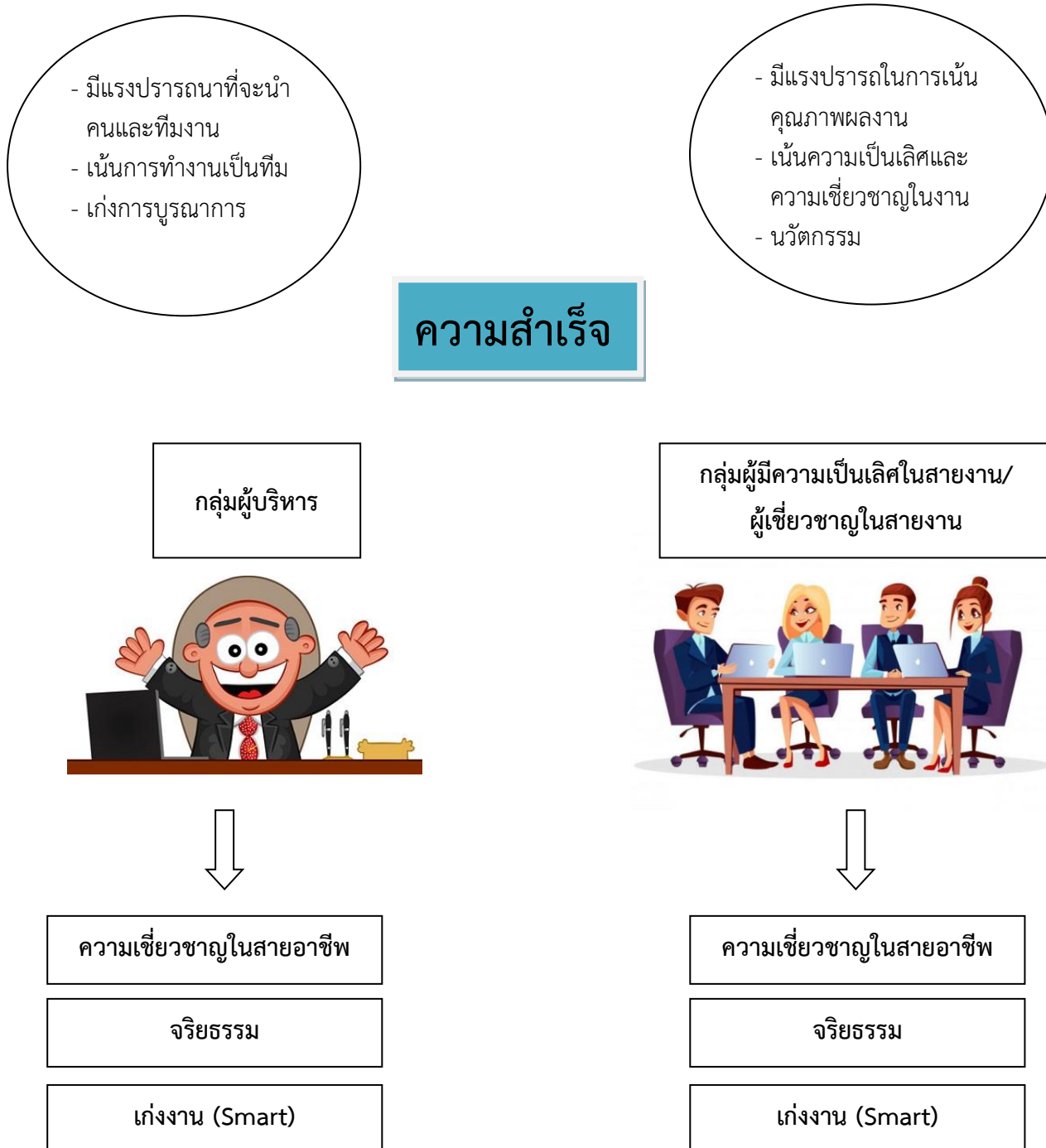
องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

กระบวนการการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่สมบูรณ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ	รายละเอียด
เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งคัดเลือก ประเมิน และพัฒนา	ต้องมีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไร และสัดส่วนเป็นเท่าใด โดยส่วนใหญ่จะใช้ หลักเกณฑ์ เช่นองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือจำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)
โครงสร้างและทางเลือกในสายอาชีพ	ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างระดับชั้นงาน (Grade) เพื่อให้เกิดทางเดินสายอาชีพที่มากขึ้นทั้งในระดับบริหาร และระดับผู้เชี่ยวชาญ
การบริหารผลงานและการวางแผน การพัฒนารายบุคคลที่ช่วยสนับสนุน ให้บุคลากรแต่ละรายก้าวหน้าไปใน สายอาชีพได้ตามศักยภาพ	ต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนทางเดินสาย อาชีพ - ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) – แผนการพัฒนาที่จำเป็น เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ ด้วยตนเอง - ระบบการหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อให้ได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น - ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ(Specialist Track)



**บัญชีการเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีเป็นระบบแท่ง (Broadband)
ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

(ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘)

ระบบซี		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ระดับ ๒	ระดับ ๑ - ๔	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๕ - ๖	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ ๗	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓	ระดับ ๓ - ๕	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ ๖ - ๗	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ ๘	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ ๙	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่ไม่ใช่ตำแหน่งปลัด/ รองปลัด)	ระดับ ๖ - ๗	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙	อำนวยการท้องถิ่น	สูง
สายงานนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ ๖ - ๗	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙ - ๑๐	บริหารท้องถิ่น	สูง

การกำหนดสายงานที่เกี่ยวข้องข้องเกี่ยวกัน

การกำหนดสายงานที่เกี่ยวข้องข้องเกี่ยวกันตามหนังสือเวียนที่ มท 0809.5/ว61 เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องข้องเกี่ยวกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อประกอบการวางแผนบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับและการพัฒนาของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็น 8 กลุ่มดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มบริหาร อำนวยการ ธุรการ งานสถิติ และนิติการ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
1.เจ้าพนักงานธุรการ 2.เจ้าพนักงานทะเบียน 3.เจ้าพนักงานเวชสถิติ	1.นักจัดการงานทั่วไป 2.นักทรัพยากรบุคคล 3.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 4.นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
	1.นิติกร
	1.นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ 2 กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
1.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2.เจ้าพนักงานการคลัง 3.เจ้าพนักงานจกเก็บรายได้ 4.เจ้าพนักงานพัสดุ	1.นักวิชาการคลัง 2.นักวิชาการเงินและบัญชี 3.นักวิชาการตรวจสอบภายใน 4.นักวิชาการพาณิชย์ 5.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 6.นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ 3 กลุ่มประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวและการต่างประเทศ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
1.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ 2.เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	1.นักประชาสัมพันธ์ 2.นักพัฒนาการท่องเที่ยว 3.นักวิเทศสัมพันธ์

กลุ่มที่ 4 กลุ่มเกษตรกรรม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
1.เจ้าพนักงานการเกษตร 2.เจ้าพนักงานประมง 3.เจ้าพนักงานสัตวบาล 4.เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	1.นักวิชาการเกษตร 2.นักวิชาการประมง 3.นักวิชาการสวนสาธารณะ

กลุ่มที่ 5 กลุ่มวิทยาศาสตร์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
1.เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	1.นักวิทยาศาสตร์

กลุ่มที่ 6 กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
1.เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู 2.เจ้าพนักงานสาธารณสุข 3.พยาบาลเทคนิค 4.เจ้าพนักงานอาชีวบ าบัด	1.นักกายภาพบ าบัด 2.พยาบาลวิชาชีพ 3.แพทย์แผนไทย 4.นักวิชาการสาธารณสุข 5.นักอาชีวบ าบัด
1.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล 2.โภชนาการ	1.นักวิชาการสุขาภิบาล 2.นักวิชาการสิ่งแวดล้อม 3.นักโภชนาการ
1.เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ 2.เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	1.นักเทคนิคการแพทย์ 2.นักรังสีการแพทย์ 3.นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
1.เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	1.เภสัชกร
1.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1.ทันตแพทย์
1.สัตวแพทย์	1.นายสัตวแพทย์

กลุ่มที่ 7 กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
1.นายช่างเขียนแบบ 2.นายช่างโยธา 3.นายช่างส าวจ 4.นายช่างผังเมือง	1.วิศวกรโยธา 2.สถาปนิก 3.นักผังเมือง
1.นายช่างเครื่องกล	1.วิศวกรเครื่องกล
1.นายช่างไฟฟ้า	1.วิศวกรไฟฟ้า
	1.วิศวกรสุขาภิบาล
1.เจ้าพนักงานประปา	
1.นายช่างศิลป์	
1.นายช่างภาพ	
กลุ่มที่ 7 กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ *ใช้เฉพาะการเกื้อกูลของประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
1.นายช่างเขียนแบบ 2.นายช่างโยธา 3.นายช่างส าวจ 4.นายช่างผังเมือง 5.นายช่างเครื่องกล 6.นายช่างไฟฟ้า 7.เจ้าพนักงานประปา	1.นักจัดการการช่าง

กลุ่มที่ 8 กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
1.เจ้าพนักงานทองสมุด 2.เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	1.บรรณารักษ์ 2.นักวิชาการศึกษา 3.นักวิชาการวัฒนธรรม 4.นักสันตนาการ 5.นักพัฒนาการกีฬา 6.ภัณฑารักษ์
1.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1.นักพัฒนาชุมชน 2.นักสังคมสงเคราะห์
1.เจ้าพนักงานเทศกิจ 2.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1.นักจัดการเทศกิจ 2.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การแบ่งประเภทสมรรถนะ

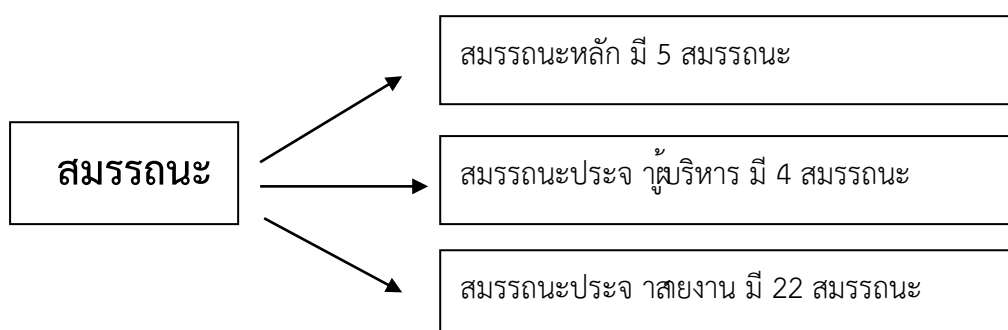
สมรรถนะ (Competencies)

เป็นคุณลักษณะต่างๆของบุคคลซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่นในงานหนึ่ง

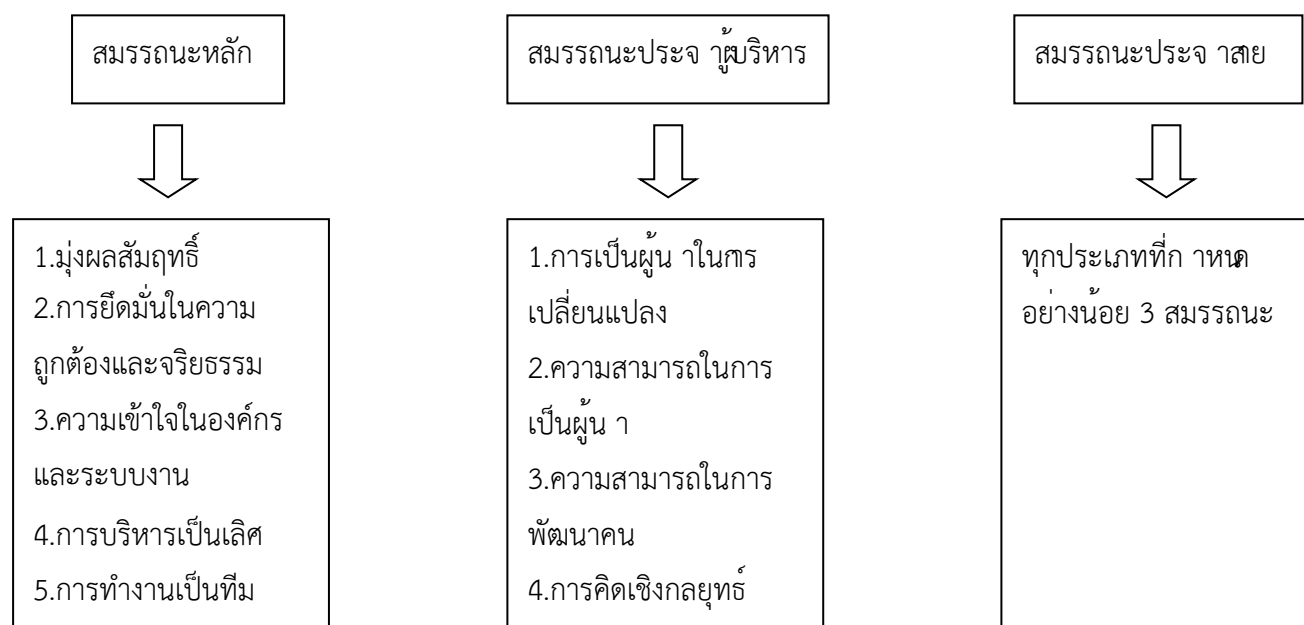
สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับ ต.า.แห่งจ.า.เป็นต่อมี

สมรรถนะประจำ ผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ต.า.แห่งประเภทบริหารและอ.า.นวยการ ต้องมีในฐานะผู้จ.า.ที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำ อาสยงาน คือ สมรรถนะที่ก.า.หนดเฉพาะส.า.หรับต.า.แห่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

การเปลี่ยนแปลงจาก “ระบบซี” เป็น “ระบบแท่ง” ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแท่งของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีการปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

- ระดับตำแหน่งในบางประเภท (แท่ง) มีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่าง เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี 3 ระดับ ในขณะที่ตำแหน่งระดับอำนวยการของข้าราชการพลเรือนมี 2 ระดับ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในบริบทของงานและหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามภายใต้ระบบแท่ง ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนย้ายกันผ่านระบบการประเมินค่างาน
- รายละเอียดแนวทางการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกัน โดยเน้นตอบสนองความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ และเหมาะสมกับสภาพการบริหารงานของท้องถิ่น เช่น
 - โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังคงเป็นแบบ “ขั้น” เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการประเมินและลดความผูกพันของผลการประเมินในรูปแบบใหม่ที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นอาจยังไม่คุ้นเคยมากนัก
 - มีการสร้างโอกาสทางก้าวหน้าในวิชาชีพที่มากขึ้นกว่าระบบเดิม แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มข้นมากขึ้น และระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น เพื่อทำให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นจะมาพร้อมกับศักยภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีมืออาชีพ และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การปรับใช้ระบบจําแนกตำแหน่งแบบระบบแท่ง ทำให้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับประเภทและระดับตำแหน่งใหม่ ดังนี้

1. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

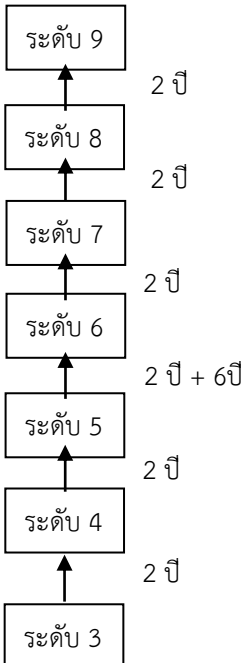
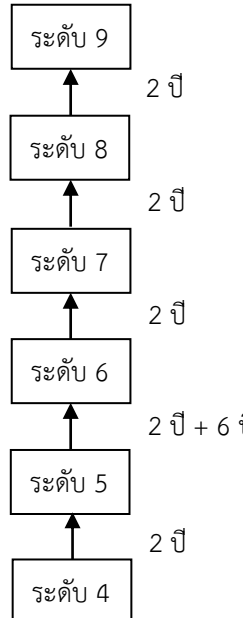
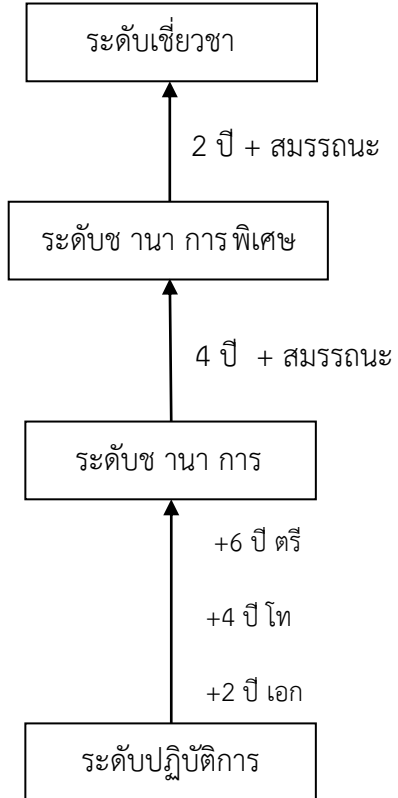
1.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
1. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 <pre> graph BT L1[ระดับ 1] -- 2 ปี --> L2[ระดับ 2] L2 -- 2 ปี --> L3[ระดับ 3] L3 -- 2 ปี + 6 ปี --> L4[ระดับ 4] L4 -- 2 ปี --> L5[ระดับ 5] </pre> 2. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 <pre> graph BT L2[ระดับ 2] -- 2 ปี --> L3[ระดับ 3] L3 -- 2 ปี + 6 ปี --> L4[ระดับ 4] L4 -- 2 ปี --> L5[ระดับ 5] L5 -- 2 ปี --> L6[ระดับ 6] L6 -- 2 ปี + 10 ปี --> L7[ระดับ 7] </pre>	<pre> graph BT LP[ระดับปฏิบัติงาน] -- "6 ปี ปวช. + 5 ปี ปวท. + 4 ปี ปวส. + สมรรถนะ" --> LB[ระดับชำนาญงาน] LB -- "6 ปี + สมรรถนะ" --> LA[ระดับอาวุโส] </pre> แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

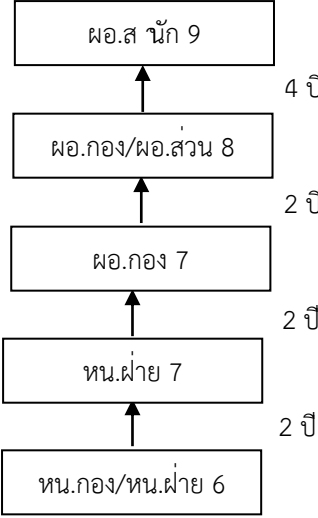
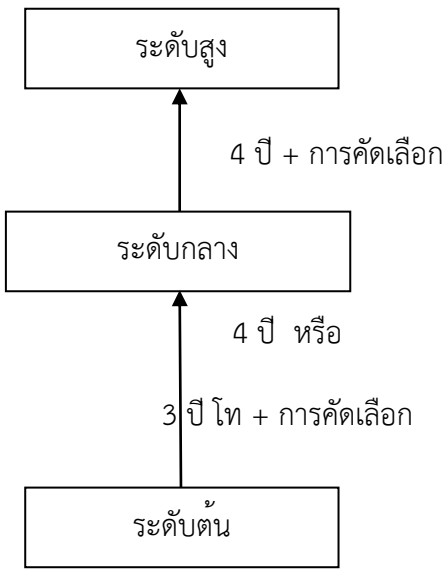
1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
1. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3  <pre> graph BT L3[ระดับ 3] -- "2 ปี" --> L4[ระดับ 4] L4 -- "2 ปี" --> L5[ระดับ 5] L5 -- "2 ปี + 6 ปี" --> L6[ระดับ 6] L6 -- "2 ปี" --> L7[ระดับ 7] L7 -- "2 ปี" --> L8[ระดับ 8] L8 -- "2 ปี" --> L9[ระดับ 9] </pre> 2. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 4  <pre> graph BT L4[ระดับ 4] -- "2 ปี" --> L5[ระดับ 5] L5 -- "2 ปี + 6 ปี" --> L6[ระดับ 6] L6 -- "2 ปี" --> L7[ระดับ 7] L7 -- "2 ปี" --> L8[ระดับ 8] L8 -- "2 ปี" --> L9[ระดับ 9] </pre>	 <pre> graph BT OP[ระดับปฏิบัติการ] -- "+6 ปี ตร. / +4 ปี โท. / +2 ปี เอก." --> BC[ระดับชำนาญการ] BC -- "4 ปี + สมรรถนะ" --> BCP[ระดับชำนาญการพิเศษ] BCP -- "2 ปี + สมรรถนะ" --> CE[ระดับเชี่ยวชาญ] </pre> แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

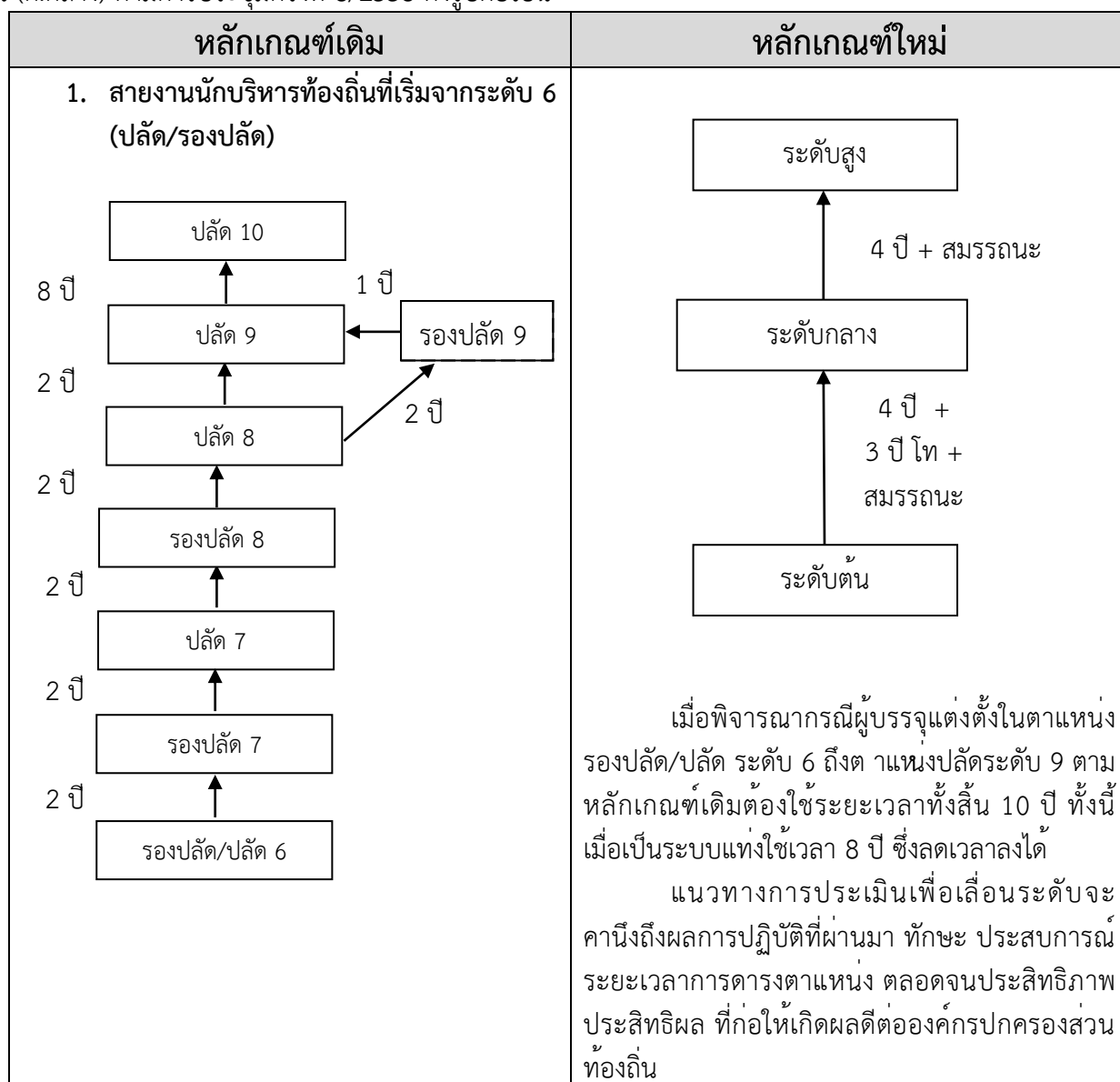
1.3 ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
1. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ 6 (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)  <pre> graph BT A[หน.กอง/หน.ฝ่าย 6] -- 2 ปี --> B[หน.ฝ่าย 7] B -- 2 ปี --> C[ผอ.กอง 7] C -- 2 ปี --> D[ผอ.กอง/ผอ.ส่วน 8] D -- 4 ปี --> E[ผอ.ส นัก 9] </pre>	ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก 2 ปี เป็น 4 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิม และสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้  <pre> graph BT A[ระดับต้น] -- "4 ปี หรือ 3 ปี โท + การคัดเลือก" --> B[ระดับกลาง] B -- "4 ปี + การคัดเลือก" --> C[ระดับสูง] </pre> หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ระดับ 8 ต้องดำรงตำแหน่ง 4 ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.ส นัก ระดับ 9 ได้ ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น 10 ปี แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปต่อไปนี้

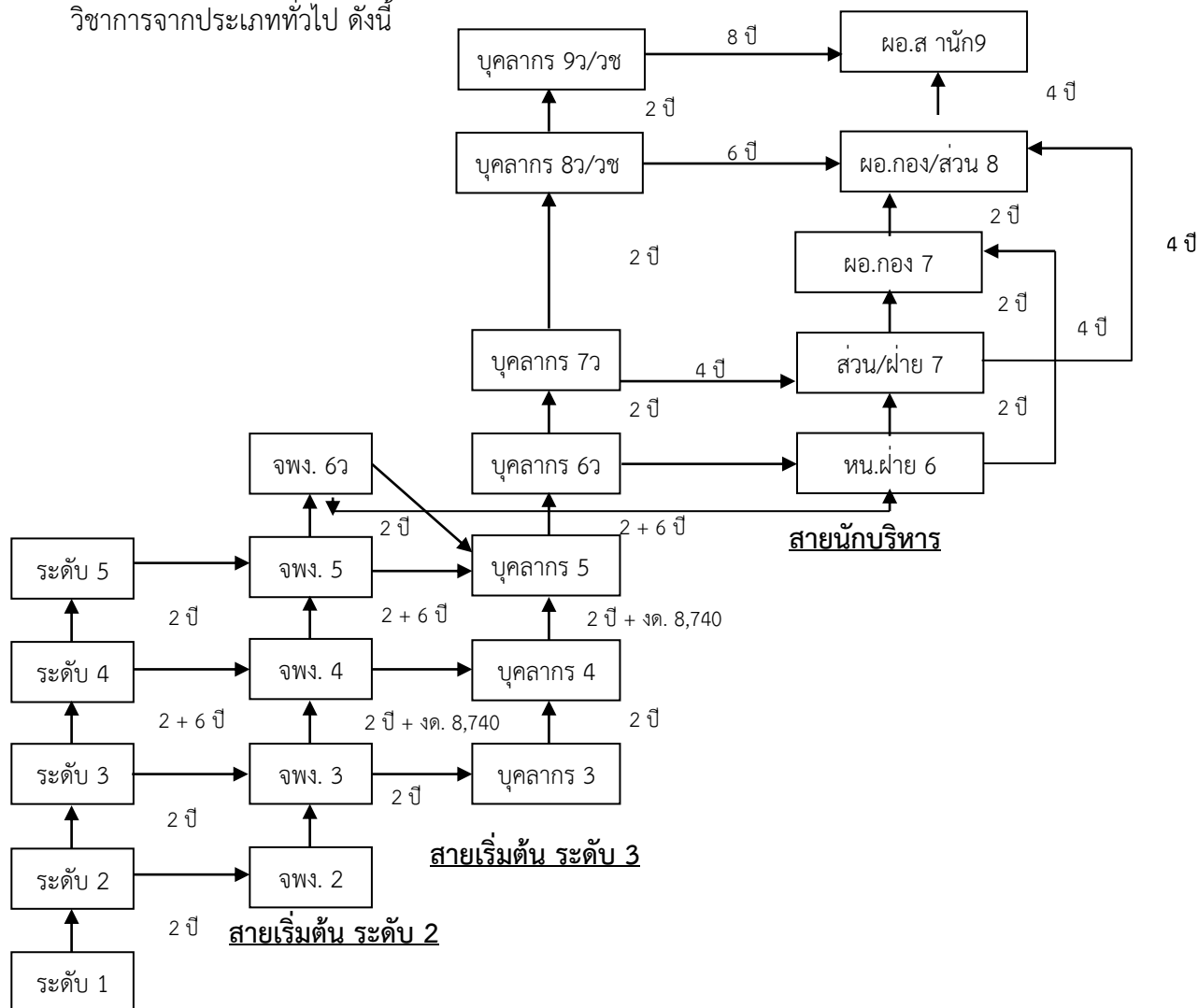


จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่าการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้น ตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแห่ง

การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

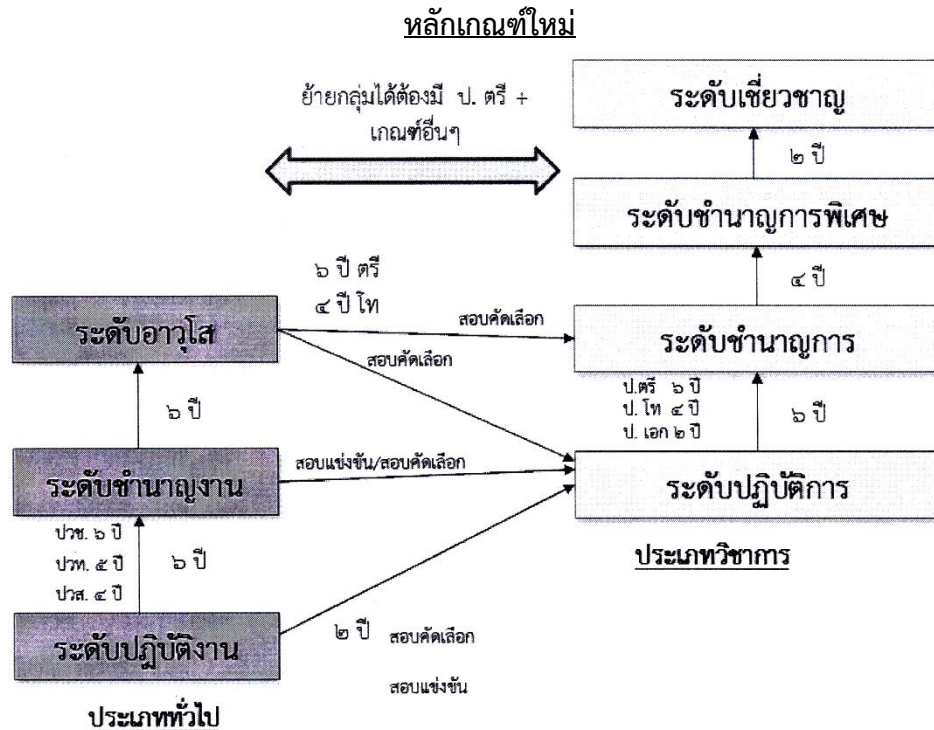
1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภท วิชาการจากประเภททั่วไป ดังนี้



สายเริ่มต้น ระดับ 1

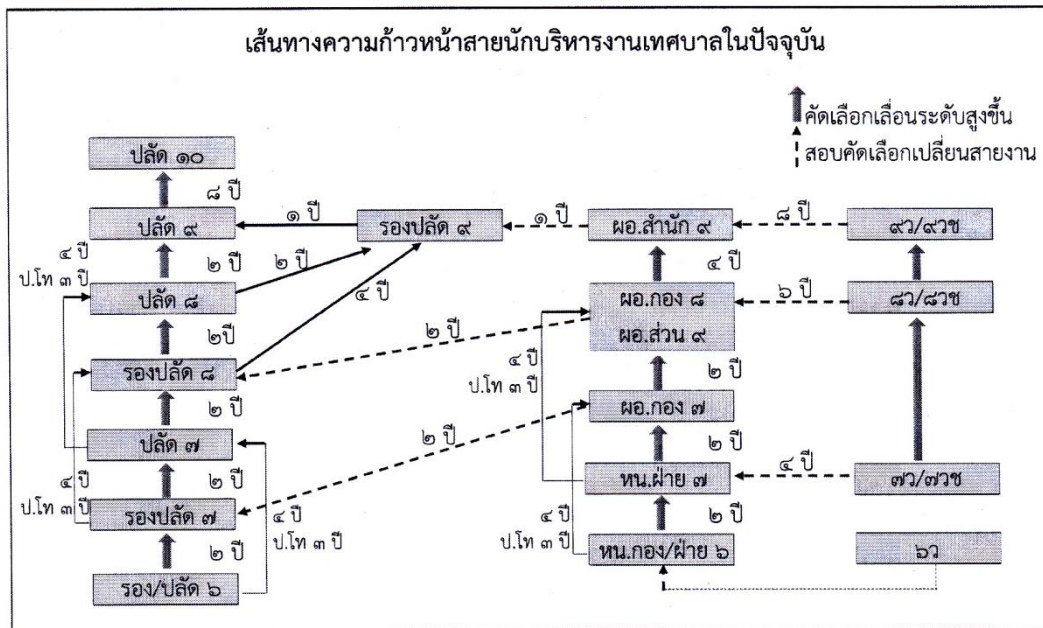
เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ติดตามตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือระดับชำนาญงาน เลื่อนไปประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดใหม่ดังรูปต่อไปนี้



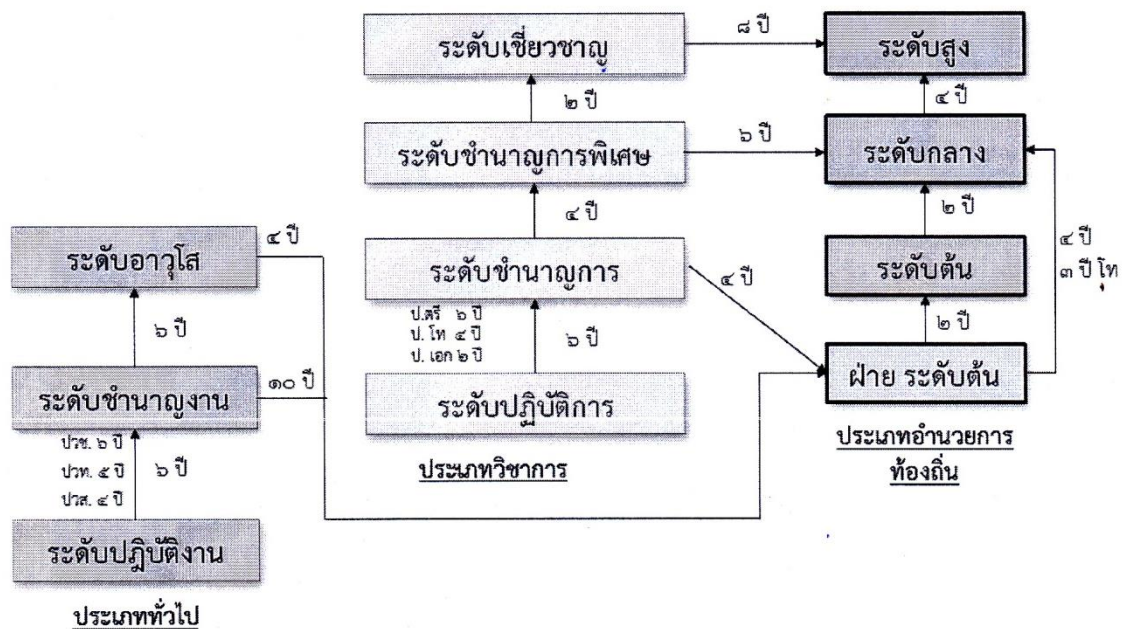
จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน ๒ ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

การเข้าสู่ระบบแท่ง ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

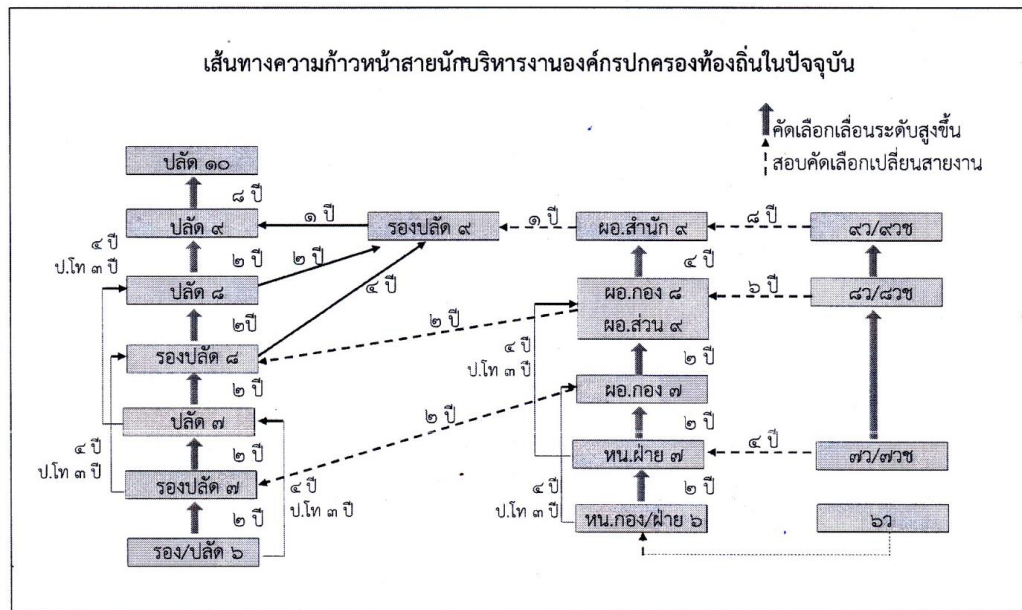


เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เลื่อนไปประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดใหม่นี้

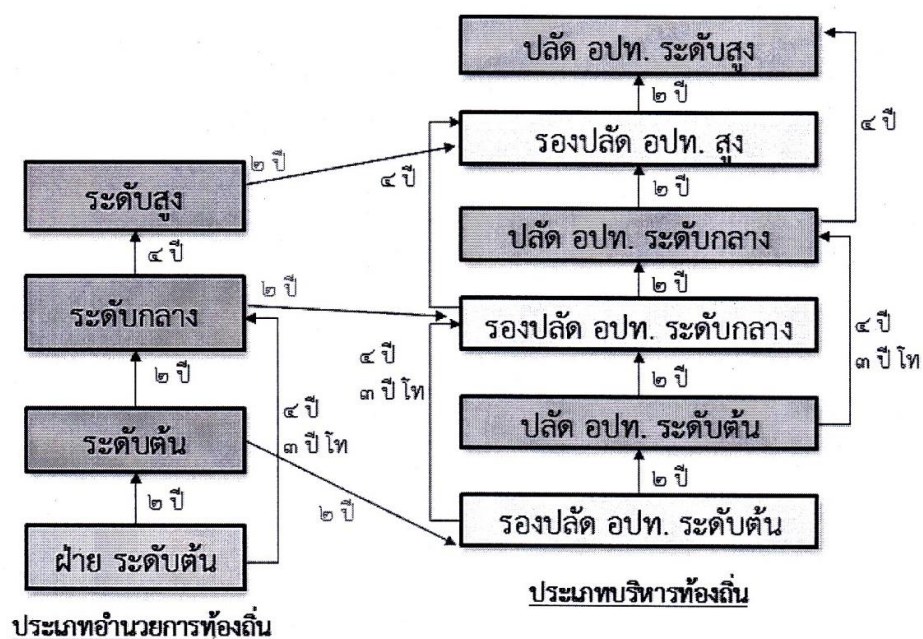


จากรูป ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดให้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 10 ปี (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี5 และซี6 ได้) ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไประดับอาวุโส หากมีอายุงานมากกว่า 4 ปีในระดับ (ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี7 ได้) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้นได้

สำหรับประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการ การหากมีอายุงานมากกว่า 4 ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี 6 และซี 7 ได้) ในขณะที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า 6 ปี ในระดับ (บทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี 8 ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รวมถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หากมีอายุงานมากกว่า 8 ปี ในระดับ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่



ทั้งนี้ เมื่อเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น (เช่น ผู้อำนวยการกอง/ส.นัก) เลื่อนไปประเภทบริหารท้องถิ่นให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดใหม่ดังรูปต่อไปนี้



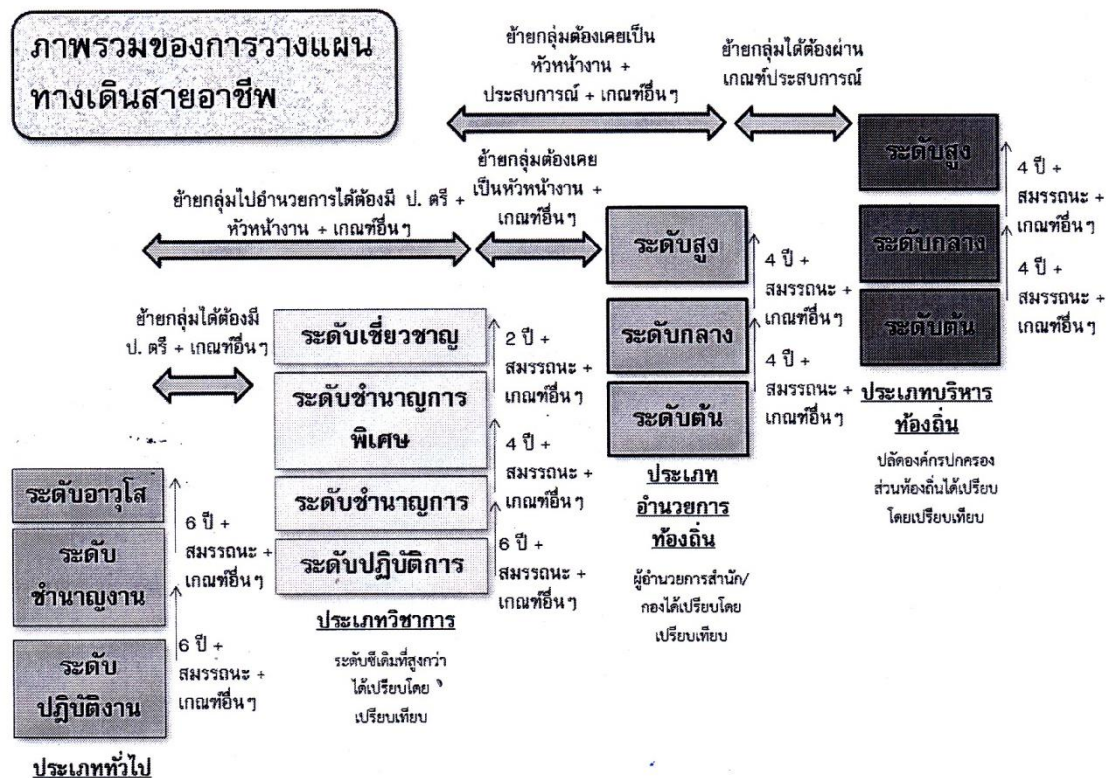
จากรูป ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการ กำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี เช่นเดียวกับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เมื่อเข้าสู่ ระบบแท่งแล้วจะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้างานและลักษณะงานที่มีความ หลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ ประสบการณ์ในการบริหารหน้างานและลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ดีการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า 2 ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า 4 ปี (โดยลดให้ 1 ปี หากมีวุฒิการศึกษาระดับปริ ญาโท) ในการ เลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิม จนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

สามารถสรุปผลในภาพรวมทั้งหมดได้ ดังต่อไปนี้

ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละหน่วยงาน โดยในแต่ละการฝึกอบรมนั้น

1. ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความเข้าใจหรือผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้นๆ สามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งใหม่มากขึ้น
2. การฝึกอบรมจะมีขึ้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้ว แต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่ขึ้นขึ้นกับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และสอบไปเรื่อยๆจนกว่าจะผ่านทดสอบความเข้าใจ
3. หากผู้ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้ว จะเลือกที่จะทบทวนหรือขอผ่านการฝึกอบรมก็ได้