



คู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแย้



## บทนำ

การจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแย้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ตนนั้นได้ปฏิบัติงานอยู่ และเข้าใจหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน ความโปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแย้ ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมถึงเป็นการจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานส่วนตำบลให้รับรู้และเข้าใจ และสามารถวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแย้

## สารบัญ

| เรื่อง                                                  | หน้า |
|---------------------------------------------------------|------|
| 1. ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ                                | 3    |
| 2. หลักการในการจัดทำคู่มือเส้นทางก้าวหน้า               | 3    |
| 3. ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ                 | 3    |
| 4. องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ             | 4    |
| 5. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ   | 5    |
| 6. บัญชีการเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับระบบซีเป็นระบบแท่ง | 6    |
| 7. การกำหนดสายงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน               | 7    |
| 8. การแบ่งประเภทสมรรถนะ                                 | 10   |
| 9. การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง    | 11   |
| 10. การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ       | 12   |
| 11. การเลื่อนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท            | 16   |
| 12. เอกสารอ้างอิง                                       | 22   |

## ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

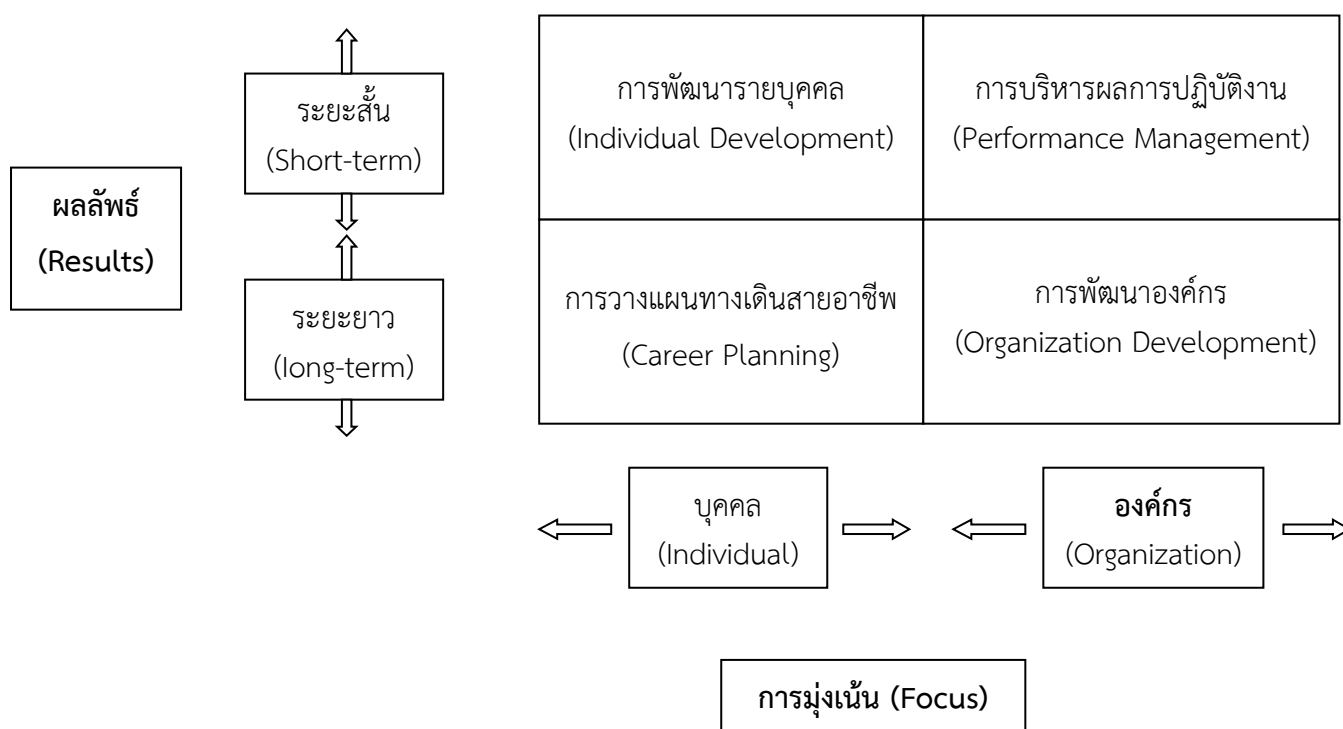
ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง “เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการส่งมอบประสบการณ์และผลงานในตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน”

## 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



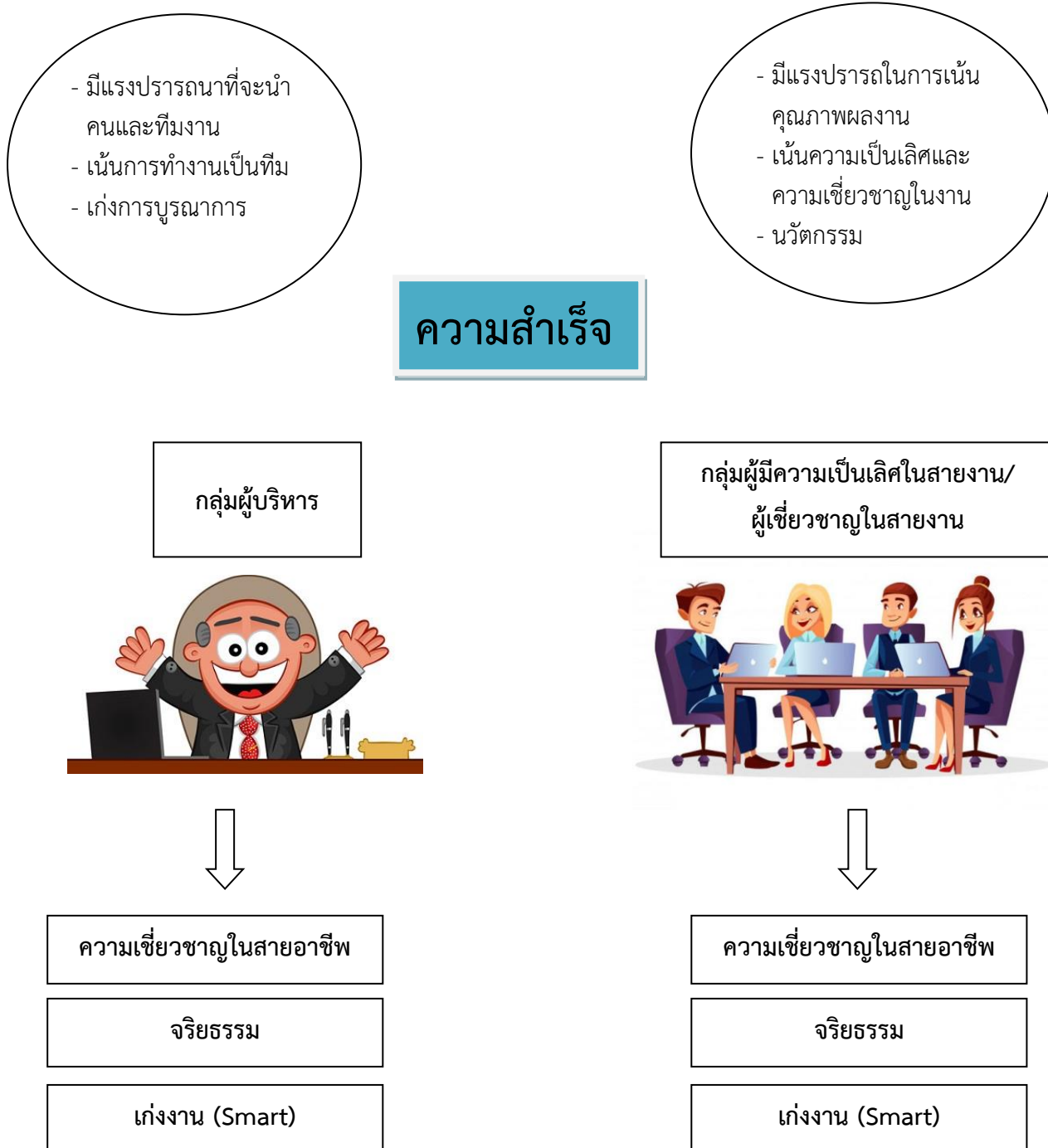
## องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

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<br>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<br>(ที่ไม่ใช่ตำแหน่งปลัด/<br>รองปลัด) | ระดับ ๖ - ๗  | อำนวยการท้องถิ่น | ต้น           |
|                                                       | ระดับ ๘      | อำนวยการท้องถิ่น | กลาง          |
|                                                       | ระดับ ๙      | อำนวยการท้องถิ่น | สูง           |
| สายงานนักบริหาร<br>(ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)              | ระดับ ๖ - ๗  | บริหารท้องถิ่น   | ต้น           |
|                                                       | ระดับ ๘      | บริหารท้องถิ่น   | กลาง          |
|                                                       | ระดับ ๙ - ๑๐ | บริหารท้องถิ่น   | สูง           |

## การกำหนดสายงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน

การกำหนดสายงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามหนังสือเวียนที่ มท 0809.5/ว61 เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อประกอบการวางแผนบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับและการพัฒนาของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็น 8 กลุ่มดังต่อไปนี้

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

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

| กลุ่มที่ 3 กลุ่มประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวและการต่างประเทศ       |                                                                     |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| ตำแหน่งประเภททั่วไป                                              | ตำแหน่งประเภทวิชาการ                                                |
| 1.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์<br>2.เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว | 1.นักประชาสัมพันธ์<br>2.นักพัฒนาการท่องเที่ยว<br>3.นักวิเทศสัมพันธ์ |

| กลุ่มที่ 4 กลุ่มเกษตรกรรม                                                                      |                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| ตำแหน่งประเภททั่วไป                                                                            | ตำแหน่งประเภทวิชาการ                                             |
| 1.เจ้าพนักงานการเกษตร<br>2.เจ้าพนักงานประมง<br>3.เจ้าพนักงานสัตวบาล<br>4.เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ | 1.นักวิชาการเกษตร<br>2.นักวิชาการประมง<br>3.นักวิชาการสวนสาธารณะ |

| กลุ่มที่ 5 กลุ่มวิทยาศาสตร์ |                      |
|-----------------------------|----------------------|
| ตำแหน่งประเภททั่วไป         | ตำแหน่งประเภทวิชาการ |
| 1.เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์    | 1.นักวิทยาศาสตร์     |

| กลุ่มที่ 6 กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม                                                           |                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ตำแหน่งประเภททั่วไป                                                                               | ตำแหน่งประเภทวิชาการ                                                                             |
| 1.เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู<br>2.เจ้าพนักงานสาธารณสุข<br>3.พยาบาลเทคนิค<br>4.เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด | 1.นักกายภาพบำบัด<br>2.พยาบาลวิชาชีพ<br>3.แพทย์แผนไทย<br>4.นักวิชาการสาธารณสุข<br>5.นักอาชีวบำบัด |
| 1.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล<br>2.โภชนาการ                                                              | 1.นักวิชาการสุขาภิบาล<br>2.นักวิชาการสิ่งแวดล้อม<br>3.นักโภชนาการ                                |
| 1.เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์<br>2.เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์                                    | 1.นักเทคนิคการแพทย์<br>2.นักรังสีการแพทย์<br>3.นักวิทยาศาสตร์การแพทย์                            |
| 1.เจ้าพนักงานเภสัชกรรม                                                                            | 1.เภสัชกร                                                                                        |
| 1.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข                                                                        | 1.ทันตแพทย์                                                                                      |
| 1.สัตวแพทย์                                                                                       | 1.นายสัตวแพทย์                                                                                   |

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

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

## การแบ่งประเภทสมรรถนะ

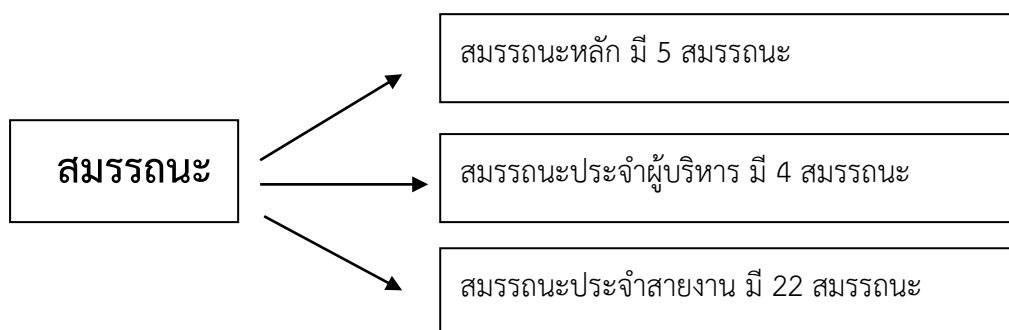
สมรรถนะ (Competencies)

เป็นคุณลักษณะต่างๆของบุคคลซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่นในงานหนึ่ง

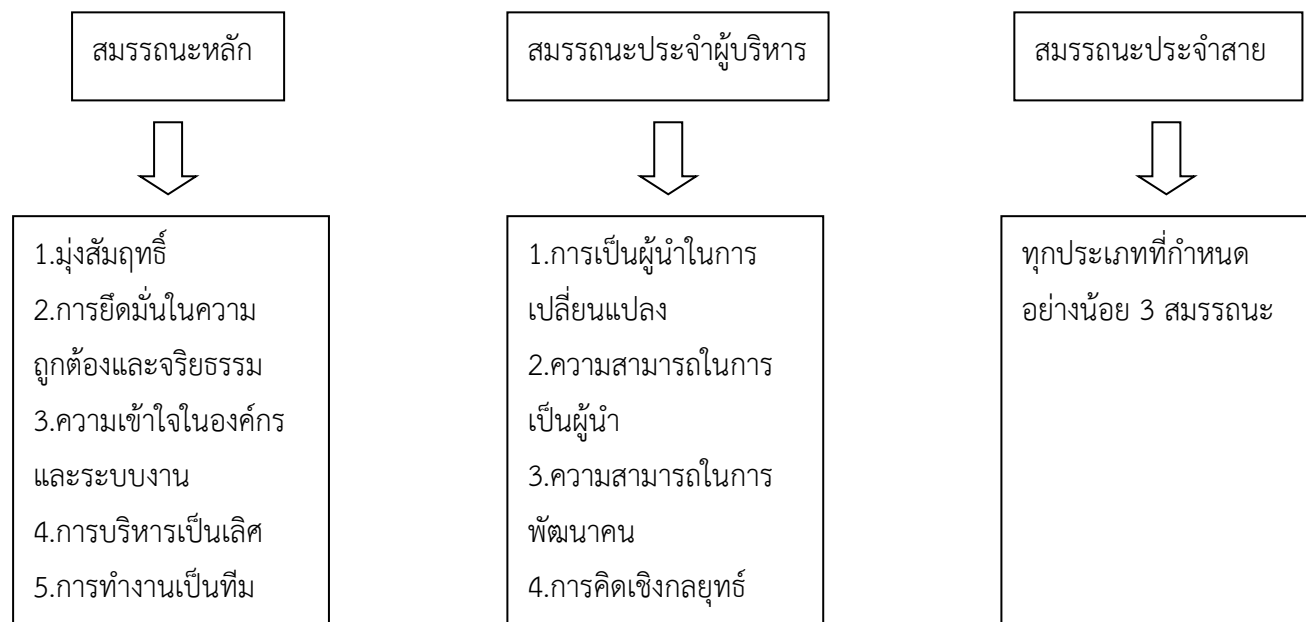
สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่  
ได้ดียิ่งขึ้น



### สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



## การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

การเปลี่ยนแปลงจาก “ระบบชี” เป็น “ระบบแท่ง” ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแท่งของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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

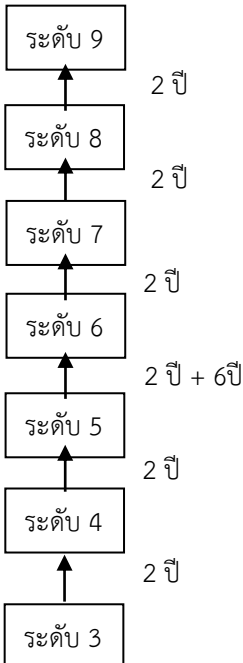
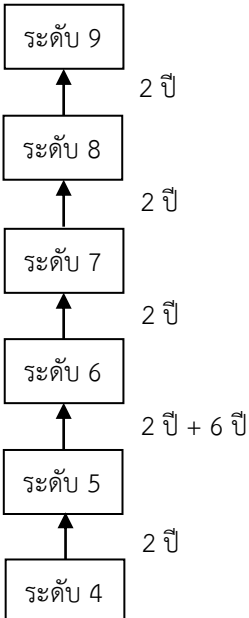
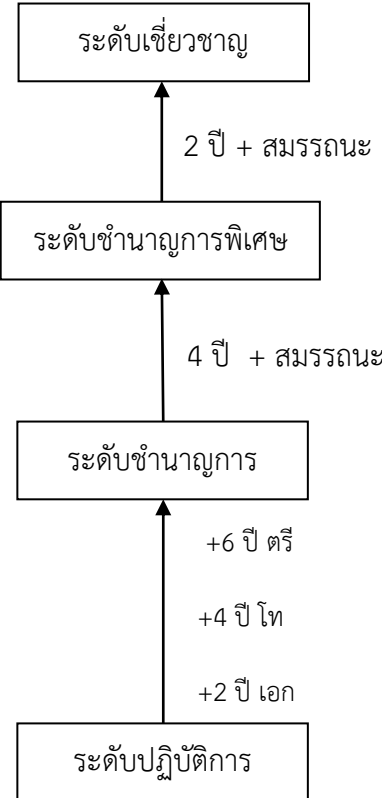
#### 1.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปต่อไปนี้

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

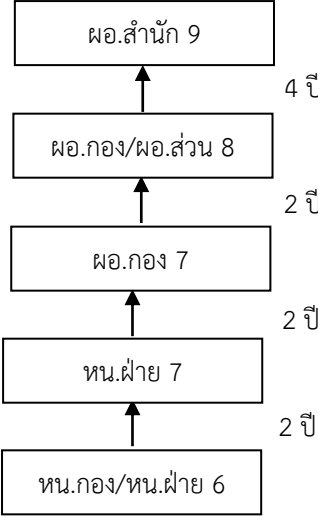
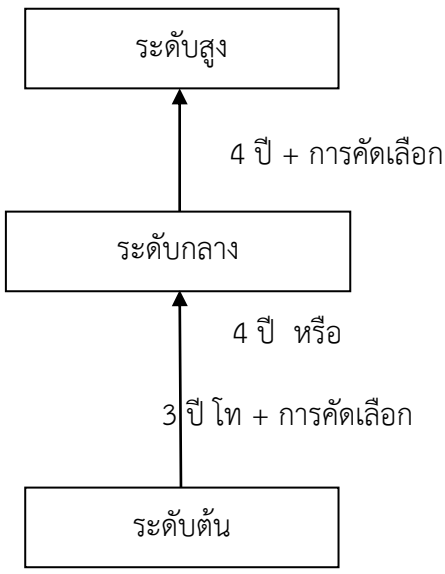
## 1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการ

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

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

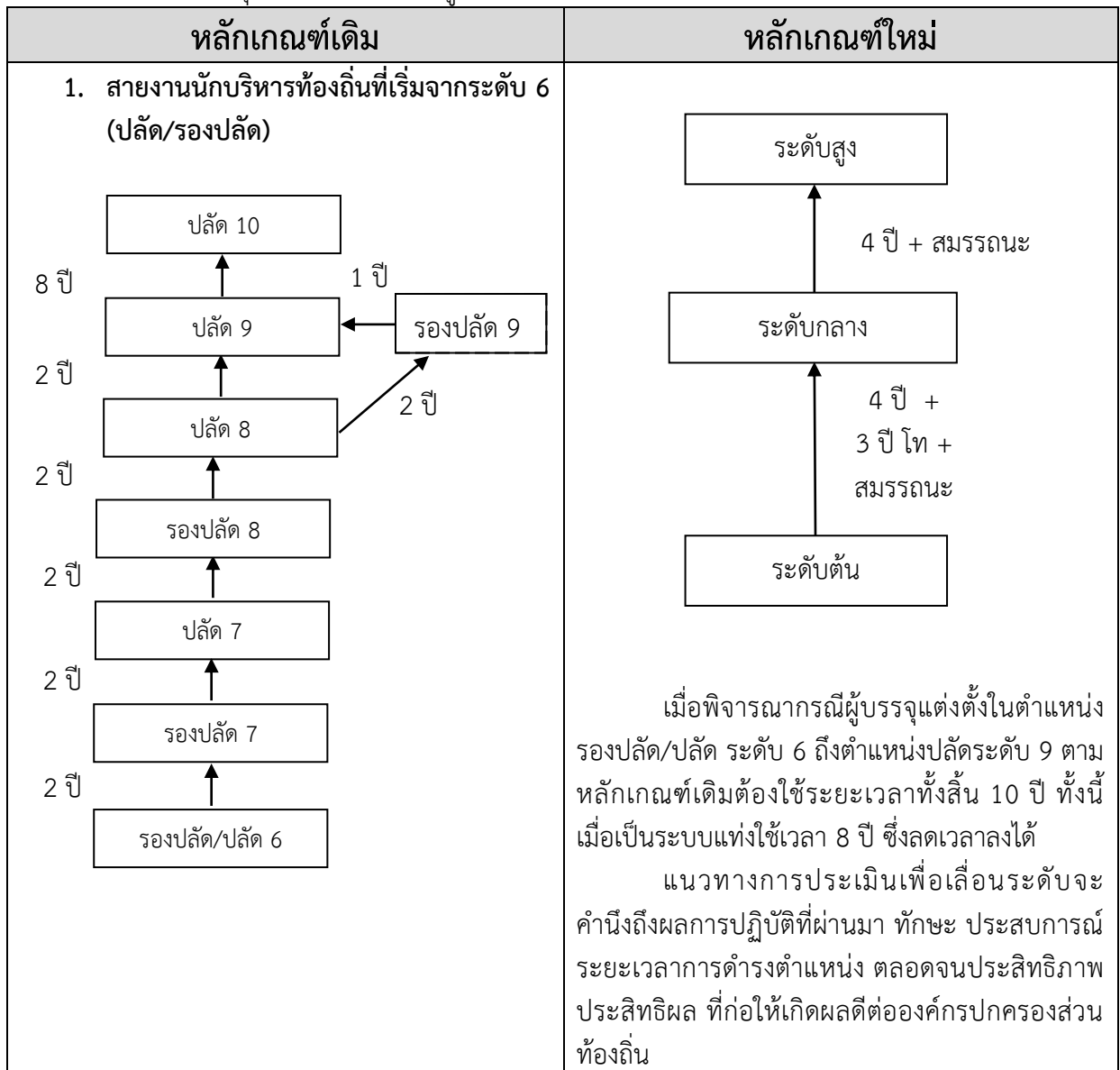
### 1.3 ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

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

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

#### 1.4 ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

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

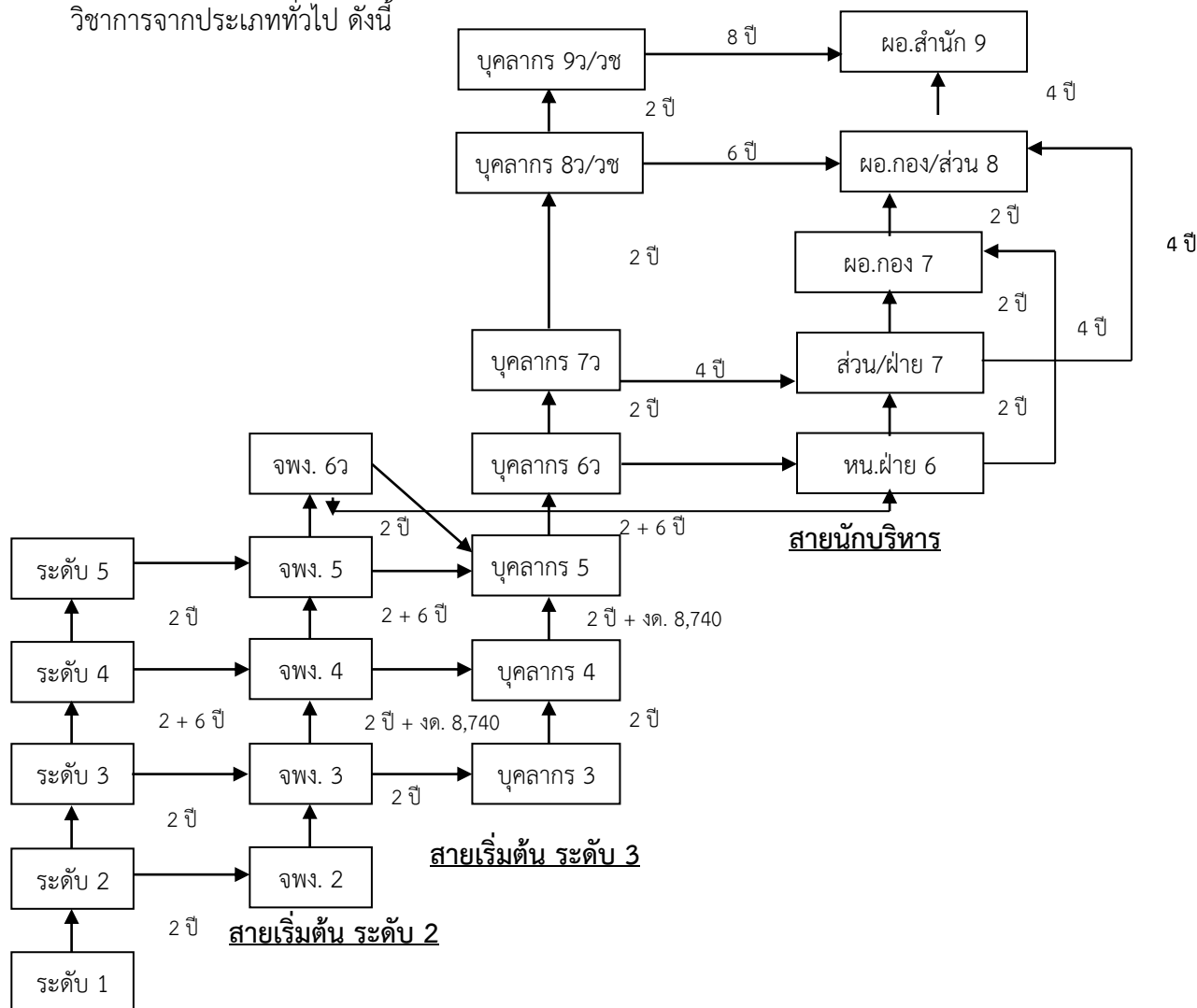


จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่าการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้น ตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแห่ง

# การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

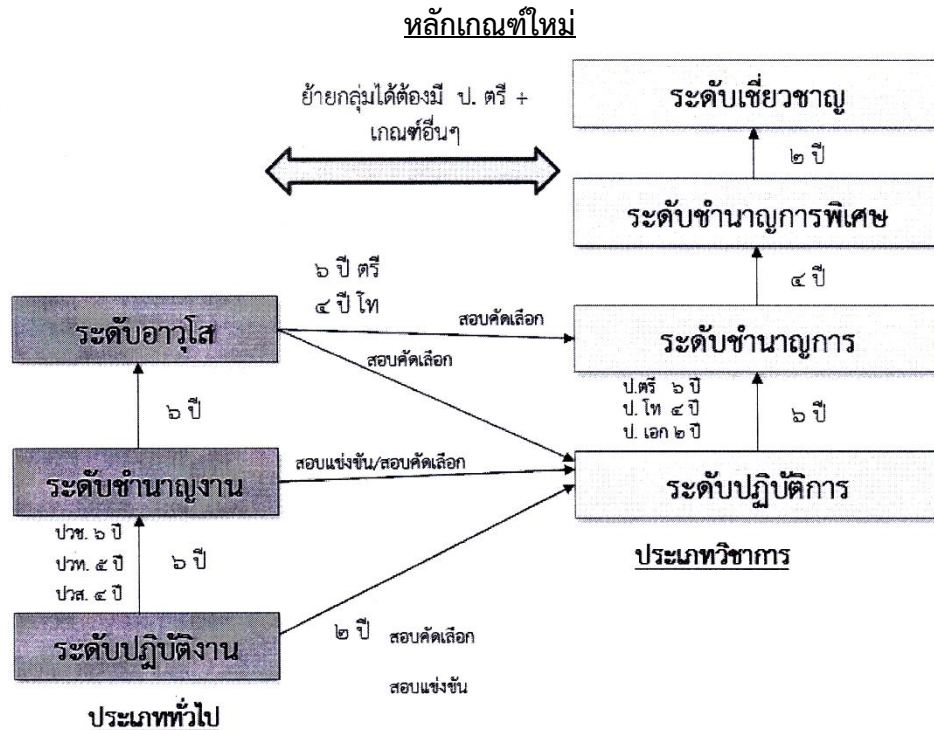
## 1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภท วิชาการจากประเภททั่วไป ดังนี้



สายเริ่มต้น ระดับ 1

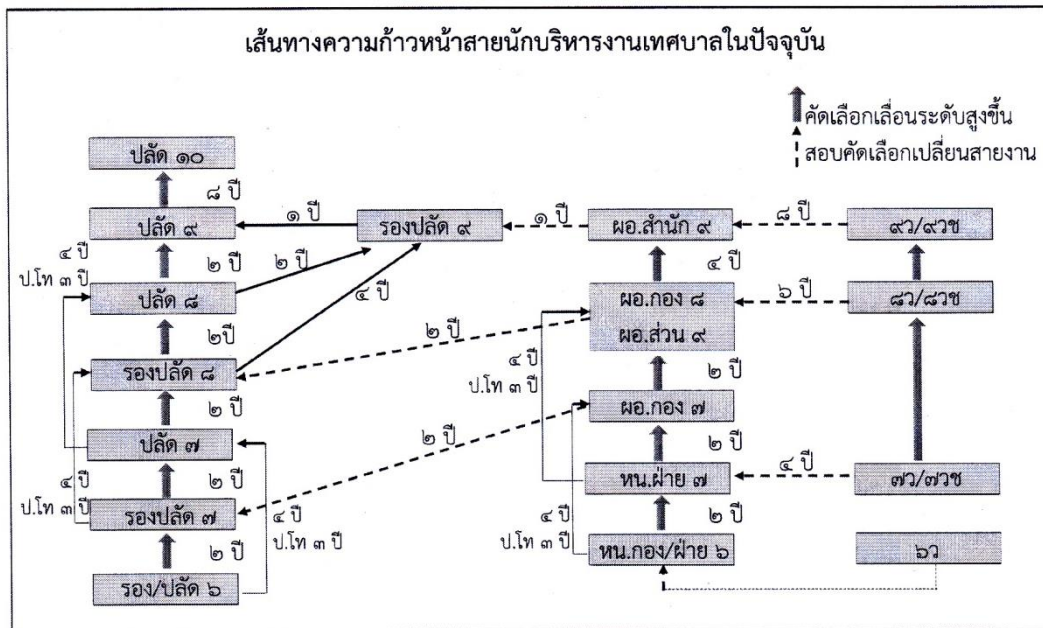
เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแห่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือระดับชำนาญงาน เลื่อนไปประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



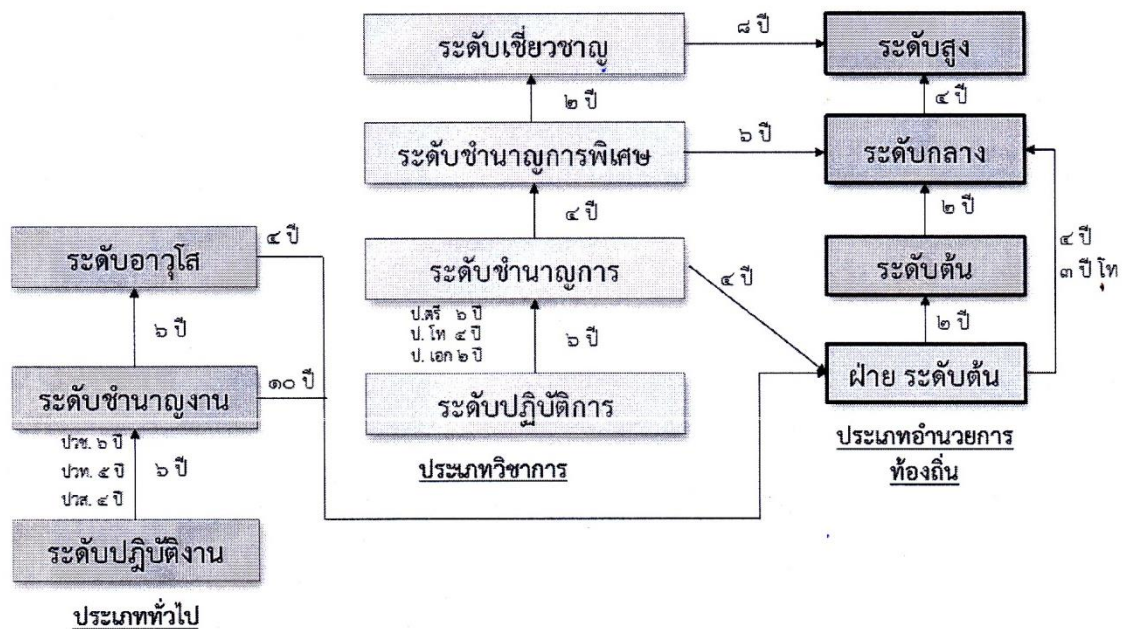
จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน ๒ ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ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

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

## 2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

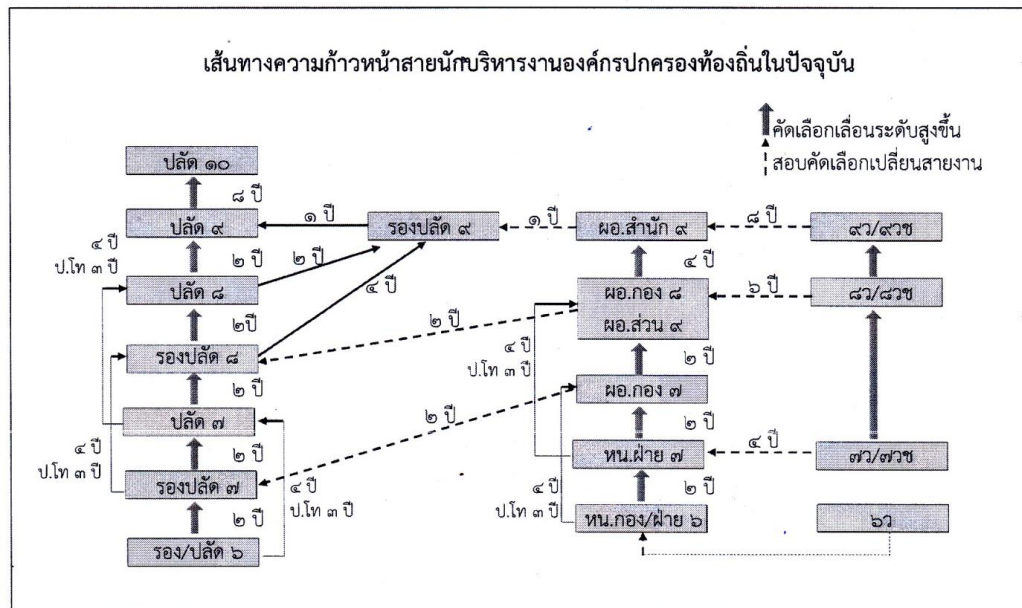


เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เลื่อนไปประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังนี้

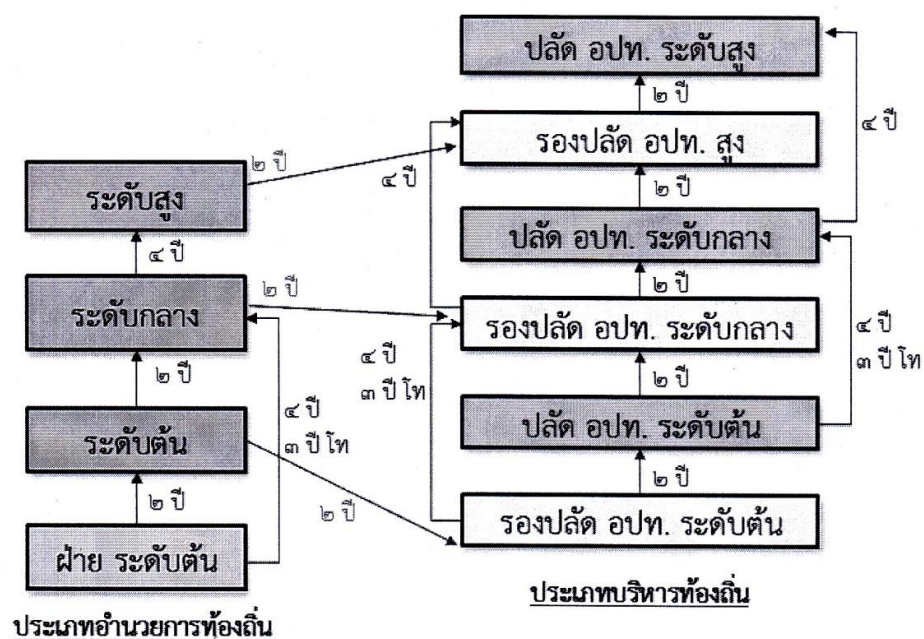


จากรูป ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดให้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 10 ปี (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี5 และซี6 ได้) ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไประดับอาวุโส หากมีอายุงานมากกว่า 4 ปีในระดับ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

สำหรับประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการหากมีอายุงานมากกว่า 4 ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี 6 และซี 7 ได้) ในขณะที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า 6 ปี ในระดับ (บทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี 8 ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งในประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง รวมถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หากมีอายุงานมากกว่า 8 ปี ในระดับ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่



ทั้งนี้ เมื่อเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งอำนาจการท้องถิ่น (เช่น ผู้อำนวยการกอง/สำนัก) เลื่อนไปประเภทบริหารท้องถิ่นให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



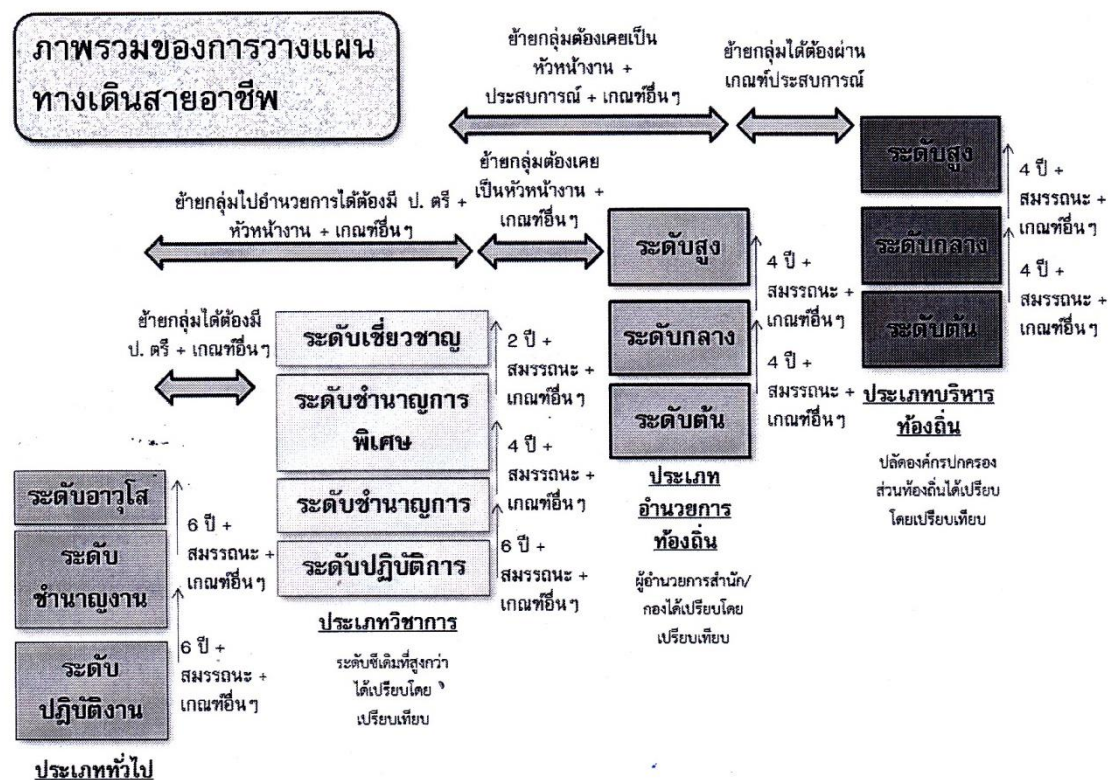
จากรูป ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

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

อย่างไรก็ดีการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า 2 ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า 4 ปี (โดยลดให้ 1 ปี หากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิม จนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

สามารถสรุปผลในภาพรวมทั้งหมดได้ ดังต่อไปนี้

#### ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



นอกนั้นยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละหน่วยงานดังนี้ โดยในแต่ละการฝึกอบรมนั้น

1. ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความเข้าใจหรือผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้นๆ สามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งใหม่มากขึ้น
2. การฝึกอบรมจะมีขึ้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้ว แต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และสอบไปเรื่อยๆจนกว่าจะผ่านทดสอบความเข้าใจ
3. หากผู้ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้วจะเลือกที่จะทบทวนหรือขอผ่านการฝึกอบรมก็ได้

