

คู่มือ



แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
(Career path)
ของพนักงานส่วนตำบล
จากระบบซีเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง



งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวน้อย
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

บทนำ

คู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมของอัตรากำลังคนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นการสร้างเส้นทางสัมประสพการณ์และผลงานที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งตามเป้าหมาย และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลพัฒนาตนเอง สัมประสพการณ์และผลงานได้ตามเส้นทางที่ตั้งเป้าหมาย เนื่องจากมีการปรับจากระบบซีเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่ง เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2559 จึงทำให้พนักงานส่วนตำบลไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง ในเรื่องการจัดตั้ง การเลื่อนระดับ โยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง ซึ่งจะทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวน้อย ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจ และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในการปรับ

สารบัญ

	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1
2. การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	1
3. บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่อกับระบบแห่ง	2
4. การแบ่งประเภทสมรรถนะ	2
5. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	3
6. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)	4
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน 3/4)	5
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/กอง)	5
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัด/ปลัด)	6
- แผนความก้าวหน้าในอาชีพ	6
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ	7
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น	7
- การเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น	8

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความหมาย

1.1.1 ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ตามข้อเท็จจริง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ได้มีการกำหนดแนวทางก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลสามารถเจริญก้าวหน้าไปตามลำดับจากระดับปฏิบัติการ ขึ้นสู่ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ไปจนถึงระดับทรงคุณวุฒิได้ แต่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะระบุไว้เพียงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น เช่น นักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการที่จะขึ้นสู่ระดับชำนาญการ จะต้องเคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้จบปริญญาตรี โดยจะต้องปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็นต้น ยังมีได้ระบุดึงประสบการณ์หรือผลงาน และหน่วยงานที่นักทรัพยากรบุคคลผู้นั้นจะต้องไปนั่งปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานหรือเก็บเกี่ยวประสบการณ์ที่จำเป็นก่อนที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในแต่ละตำแหน่งในเส้นทางก่อนที่จะขึ้นสู่ระดับทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ในคู่มือฉบับนี้จึงได้กำหนดแนวทางการจัดทำ “ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ” ที่เน้นให้พนักงานส่วนตำบลสั่งสมประสบการณ์หรือสร้างผลงานที่จำเป็นก่อนที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในแต่ละขั้นก่อนที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญที่เป็นตำแหน่งเป้าหมาย โดยได้กำหนดนิยามของ “ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ” ในคู่มือฉบับนี้ไว้ดังนี้

ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง “เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน” ซึ่งในคู่มือฉบับนี้จะยึด “หลักการ” ในการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

1. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ
2. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น
3. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย
4. เป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลภายในที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด

1.1.2 การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

ดังที่กล่าวไปตอนต้นแล้วว่าการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมาก เนื่องจากเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจและรักษาพนักงานส่วนตำบลทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้มีความรู้สูง ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพยายามสร้างผลงานตามที่หน่วยงานคาดหวังได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อส่วนราชการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนแล้ว หากต้องการจะเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญอย่างเป็นระบบ ก็ควรมีกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์จำนวนหนึ่ง (ประมาณ 3-5 คน ต่อ 1 ตำแหน่ง เป้าหมาย) และจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ที่เป็นรูปธรรมเชื่อมโยงกับทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับคัดเลือกมานั้นได้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan)

กล่าวโดยสรุป “แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)” จึงหมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือส่วนราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ ก่อนที่จะเริ่มจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพจะต้องมีการคัดเลือกบุคคล และส่งเสริม พัฒนาให้มีศักยภาพสูง มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งสำคัญที่จะแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่คาดการณ์ไว้ เพื่อไม่ให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารหรือการปฏิบัติราชการ

1.2 ขั้นตอนการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

การจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพภายในส่วนราชการนั้นเปรียบเสมือนการสร้างถนนหรือเส้นทางเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เลือกเดินไปสู่เป้าหมายปลายทางซึ่งเป็นตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดสถานที่สำคัญต่าง ๆ ที่พนักงานส่วนตำบลจะต้องเดินทางผ่านเพื่อเก็บเกี่ยวประสบการณ์ และมีการกำหนดเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการพิจารณาความพร้อมก่อนออกเดินทางจากแต่ละสถานที่ ซึ่งการดำเนินการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพนี้จำเป็นต้องมีกระบวนการจัดทำที่เป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบและยอมรับก่อนการนำไปปฏิบัติจริง และจะต้องได้รับการสนับสนุนความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมจากบุคคลหลายฝ่ายจึงจะประสบผลสำเร็จ

ในการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพนั้น ผู้รับผิดชอบหลักคือผู้รับผิดชอบตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล แต่ส่วนราชการอาจจัดตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการดำเนินการได้ ทั้งนี้ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกในการผลักดันให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จมีดังนี้

1) ผู้บริหารท้องถิ่น เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและให้การสนับสนุนรวมทั้งพิจารณาอนุมัติทางก้าวหน้าในสายอาชีพและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้น ดังนั้น จึงควรมีการเสนอเหตุผลความจำเป็นของการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาให้ความเห็นชอบและเห็นความสำคัญก่อนเริ่มดำเนินการ

2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งมีบทบาทในฐานะประธานคณะกรรมการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำหน้าที่ในการกำหนดแนวทางดำเนินการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่คณะกรรมการและหน่วยงานทรัพยากรบุคคล

3) ผู้รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ จัดทำแผนการดำเนินการ รับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล นำทางก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรติดตามและปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

4) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เป็นผู้สนับสนุน ให้ข้อมูลและให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ การดำเนินการบรรลุผลสำเร็จ จูงใจและกระตุ้นการทำงานของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ประเมินผลงานและศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลอย่างยุติธรรม สนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และการมอบหมายงานที่ทำหามากยิ่งขึ้น ตลอดจนให้โอกาสพนักงานส่วนตำบลในการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานและเติบโตตามสายอาชีพที่พนักงานส่วนตำบลต้องการ

5) พนักงานส่วนตำบล เป็นผู้ให้ข้อมูลความต้องการ ให้ความคิดเห็น และเป็นผู้ใช้ทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่วนราชการจัดทำขึ้น

กิจกรรมหรือขั้นตอนการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้



1) การศึกษาปัจจัยพื้นฐาน เป็นขั้นตอนสำคัญในการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของส่วนราชการ โดยผู้รับผิดชอบต้องทำความเข้าใจกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์และภารกิจหลักของส่วนราชการอย่างถ่องแท้รวมทั้งศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล มาตรฐานกำหนดตำแหน่งหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง รวมถึงธรรมเนียมปฏิบัติในการแต่งตั้งโยกย้ายในส่วนราชการนั้น ๆ ด้วย

2) การวิเคราะห์งาน เป็นการศึกษาข้อเท็จจริงของตำแหน่ง เช่น ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดกลุ่มงาน (Job Family) และเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้มีโอกาสหมุนเวียนงานและสัมผัสประสบการณ์ที่หลากหลาย

3) การออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 เพื่อหาข้อสรุปว่าส่วนราชการจะจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งใดบ้าง (ตำแหน่งเป้าหมาย) และเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งจะต้องผ่านการปฏิบัติงานเพื่อสัมผัสประสบการณ์และผลงานในตำแหน่งใดหน่วยงานใด และเป็นระยะเวลาเท่าใดจึงจะเหมาะสม จากนั้น จึงดำเนินการออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

4) การจัดทำแบบสัมผัสประสบการณ์และผลงาน (Job Profile) เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งเป้าหมายและตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Accountability) ผลสัมฤทธิ์หลักของงาน (KRA) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก(KPI) ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งจัดทำเกณฑ์การพิจารณาเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งต่อไป (Performance Measures) เพื่อประโยชน์ในการบริหารทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ที่เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงกับทางก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีโอกาสพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่ตนเลือกต่อไปรายละเอียดการดำเนินการของแต่ละขั้นตอนจะได้นำเสนอในบทที่ 2 ถึงบทที่ 5 สำหรับแบบฟอร์มต่าง ๆ ได้นำเสนอไว้ในภาคผนวกท้ายเล่มด้วยแล้ว

บทที่ 2

ความก้าวหน้าในอาชีพ

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2558 ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 และได้เห็นชอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งจัดพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ระบบประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) ตามบัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งที่ ก.อบต.กำหนด โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559

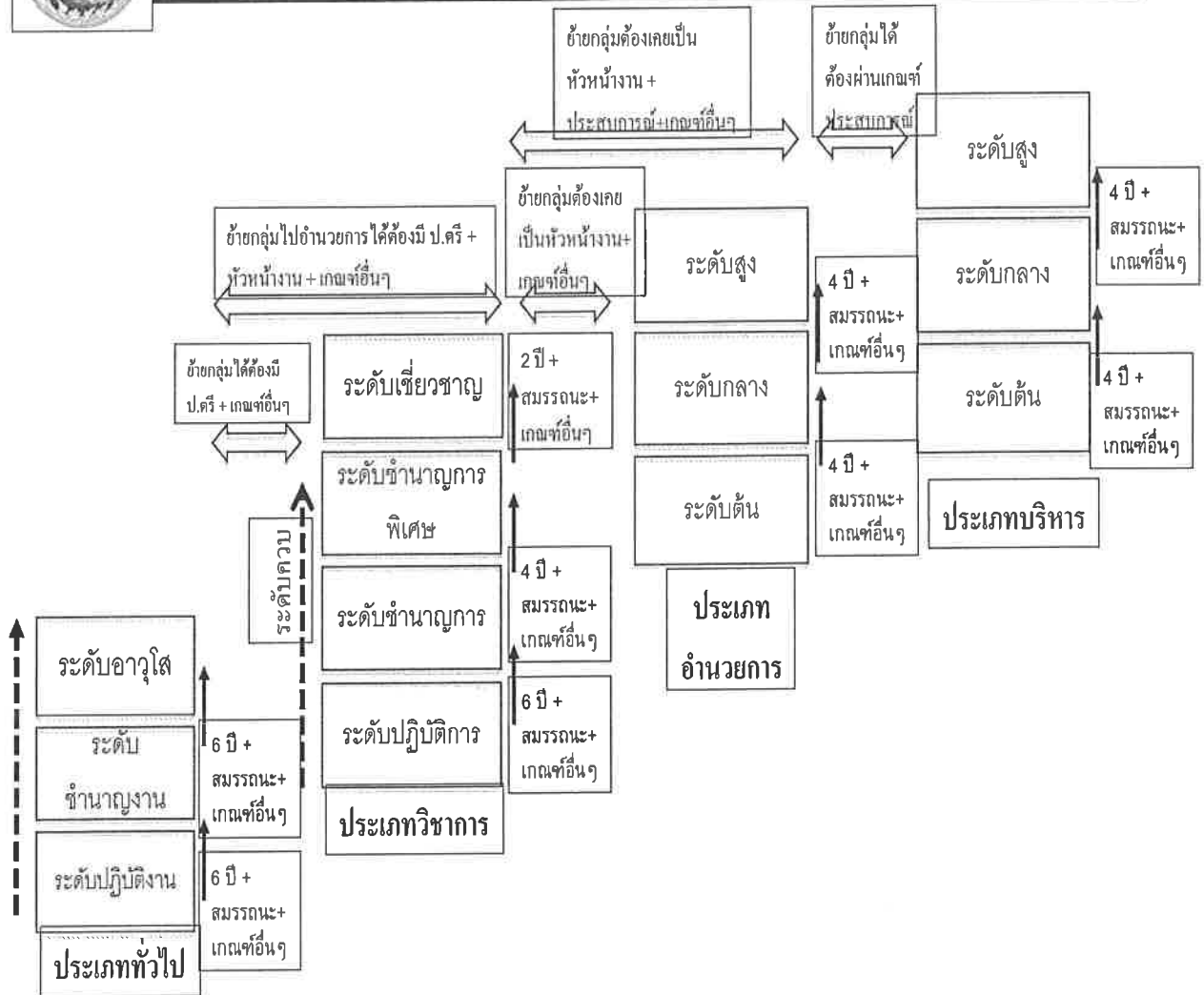
การปรับโครงสร้างส่วนราชการจากระบบซีเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง ตามบัญชีเทียบประเภทและระดับตำแหน่งระบบซีกับระบบแห่ง (ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘)

ระบบซี		ระบบแห่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานเริ่มต้นจาก ระดับ ๑/๒	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 (ที่มีใช้ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ ๖ - ๗	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙	อำนวยการท้องถิ่น	สูง
สายงานนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ ๖ - ๗	บริหารท้องถิ่น	ต้น

เส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง



ความก้าวหน้าในอาชีพ



แผนความก้าวหน้าในอาชีพ ...

ประเภทบริหารท้องถิ่น

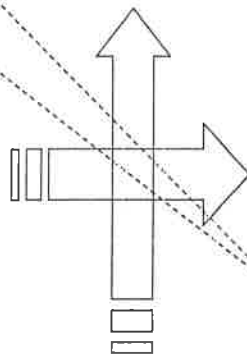
- วุฒิการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- อายุงาน
- ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ
- ประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ระดับสูง	฿
ระดับกลาง	฿
ระดับต้น	฿

- วุฒิการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- อายุงาน
- ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ
- ประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

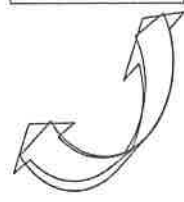
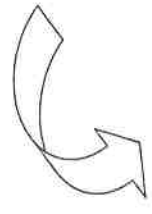
ประเภททั่วไป

ระดับอาวุโส	฿
ระดับชำนาญงาน	฿
ระดับปฏิบัติงาน	฿



ประเภทวิชาการ

ระดับเชี่ยวชาญ	฿
ชำนาญการพิเศษ	฿
ระดับชำนาญการ	฿
ระดับปฏิบัติการ	฿



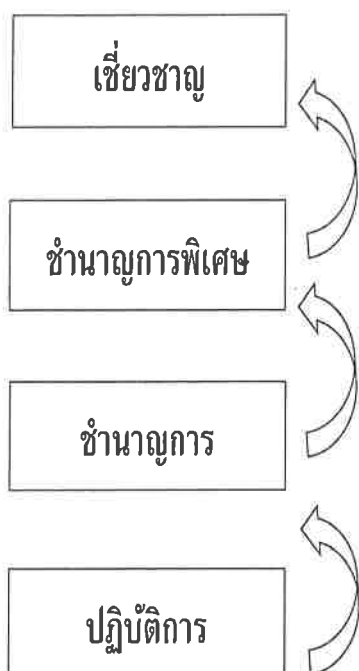
ระดับสูง	฿
ระดับกลาง	฿
ระดับต้น	฿

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- วุฒิการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- อายุงาน
- ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ
- ประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

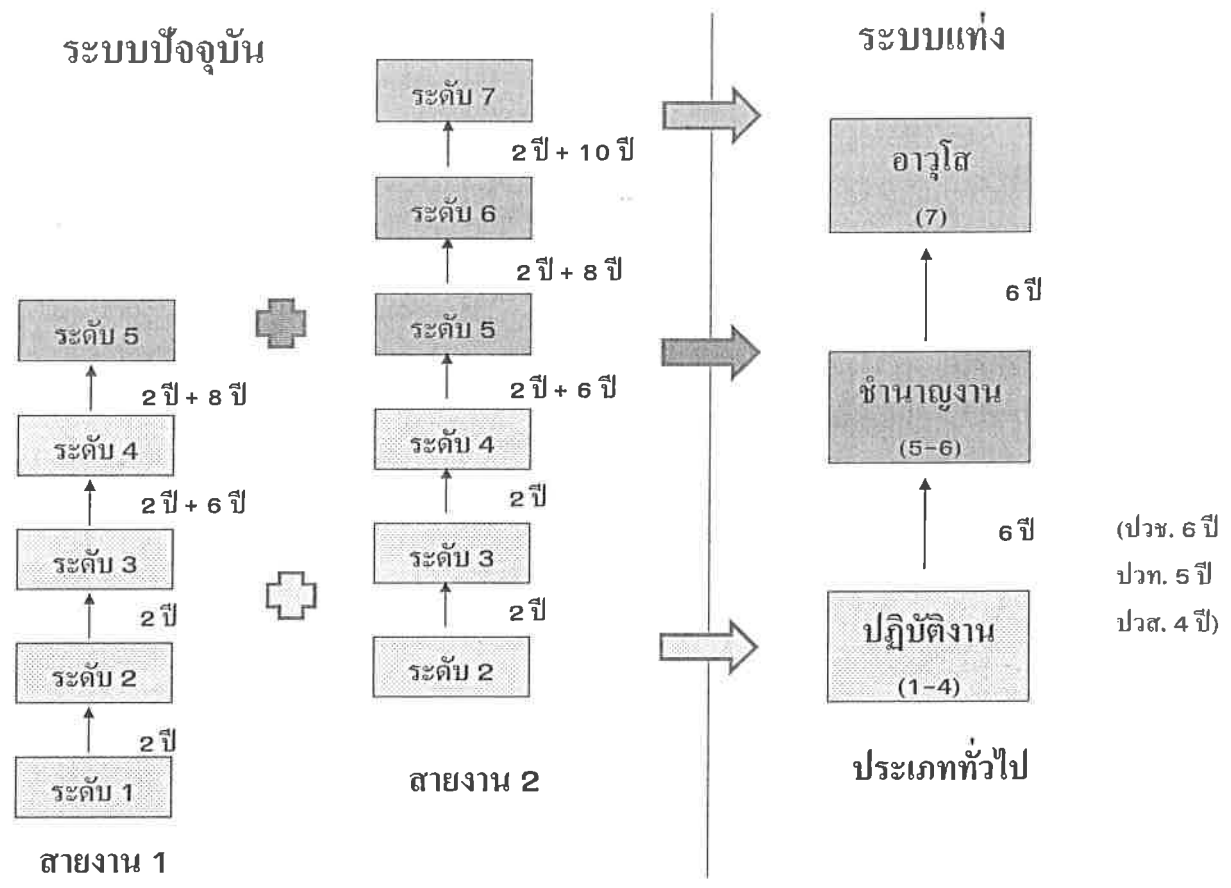
⇒ เลื่อนระดับภายในกลุ่มประเภทตำแหน่งเดียวกัน (ตัวอย่าง)

เกณฑ์การเลื่อนระดับ

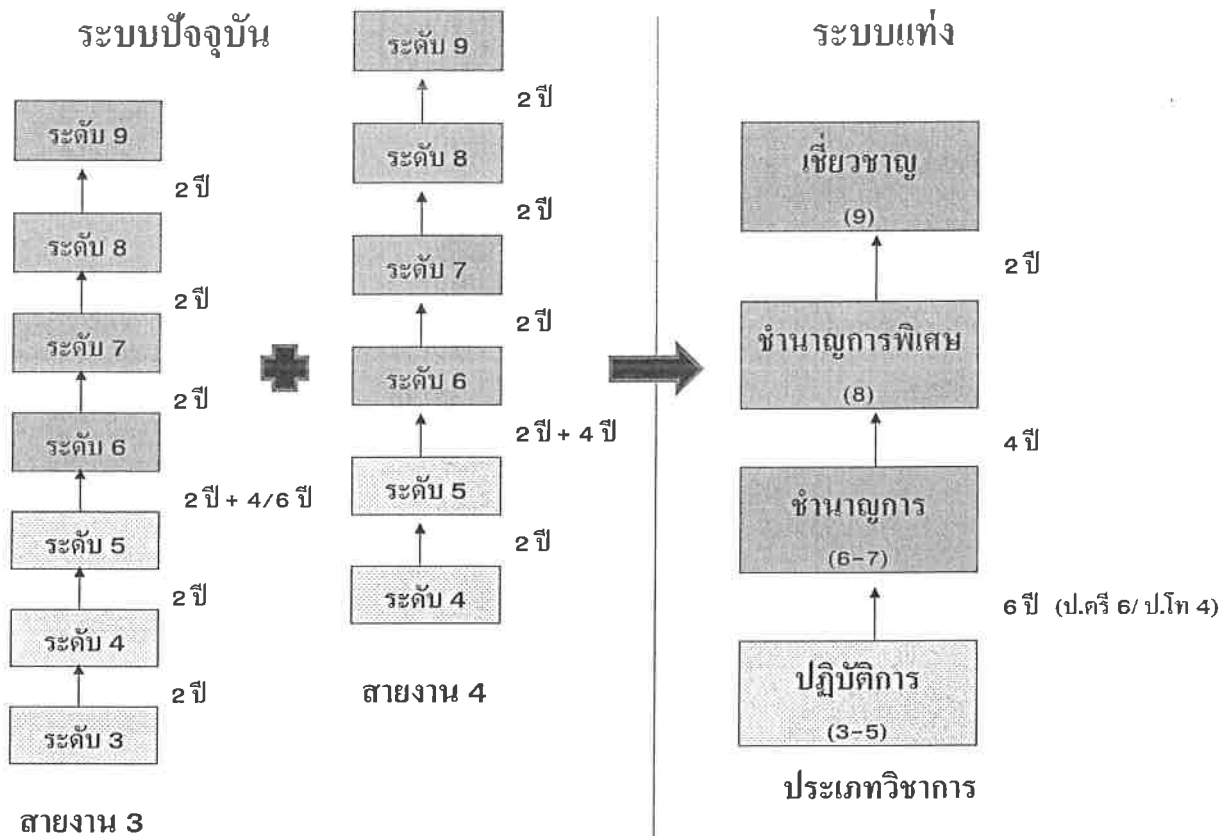


- ระดับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้ปฏิบัติงานถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่ง
- ระดับความรู้ที่จำเป็นในงานของตำแหน่ง
- ระดับทักษะที่จำเป็นในงานของตำแหน่ง เช่น
 - การใช้คอมพิวเตอร์
 - การเขียนหนังสือราชการ
 - การบริหารข้อมูล
 - การสื่อสาร นำเสนอ ถ่ายทอดความรู้ ฯลฯ
- ระดับสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในงานของตำแหน่ง
- ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง

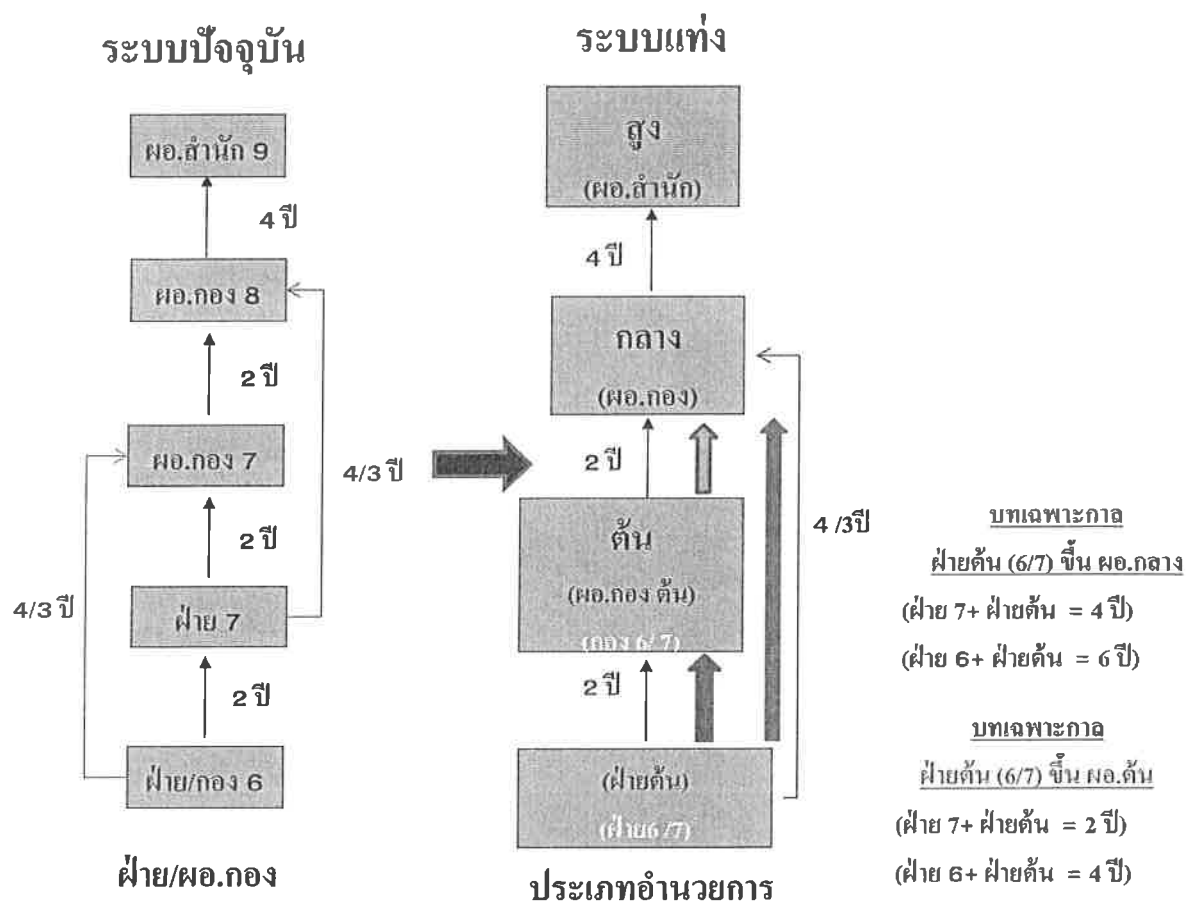
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน ๑/๒)



เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สาย 3/4)

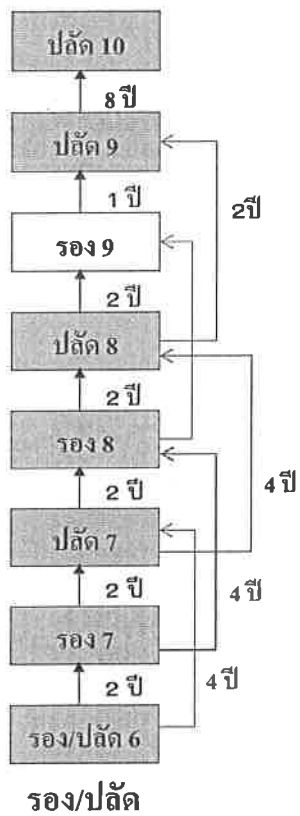


เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนาจการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)

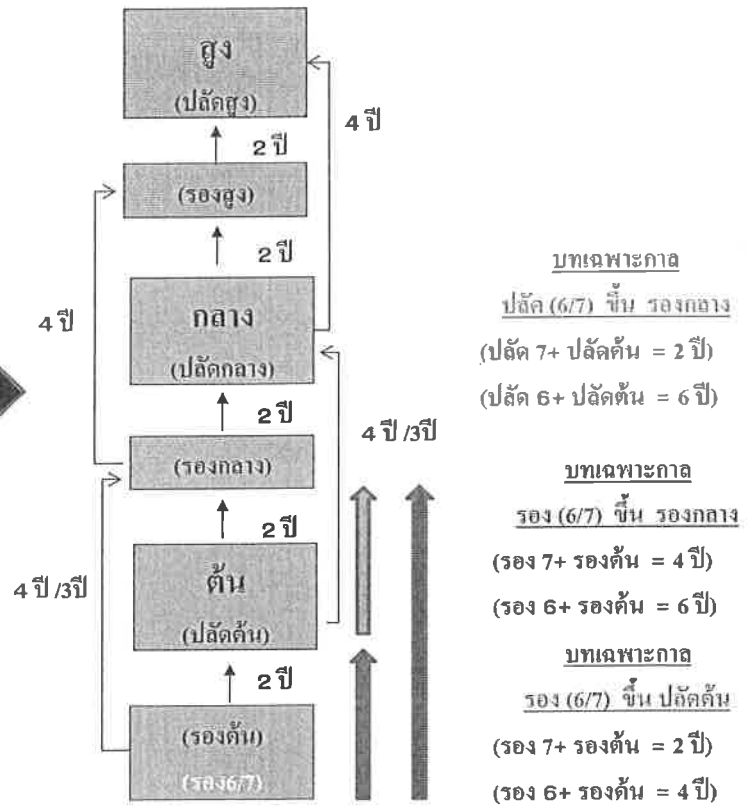


เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รอง/ปลัด)

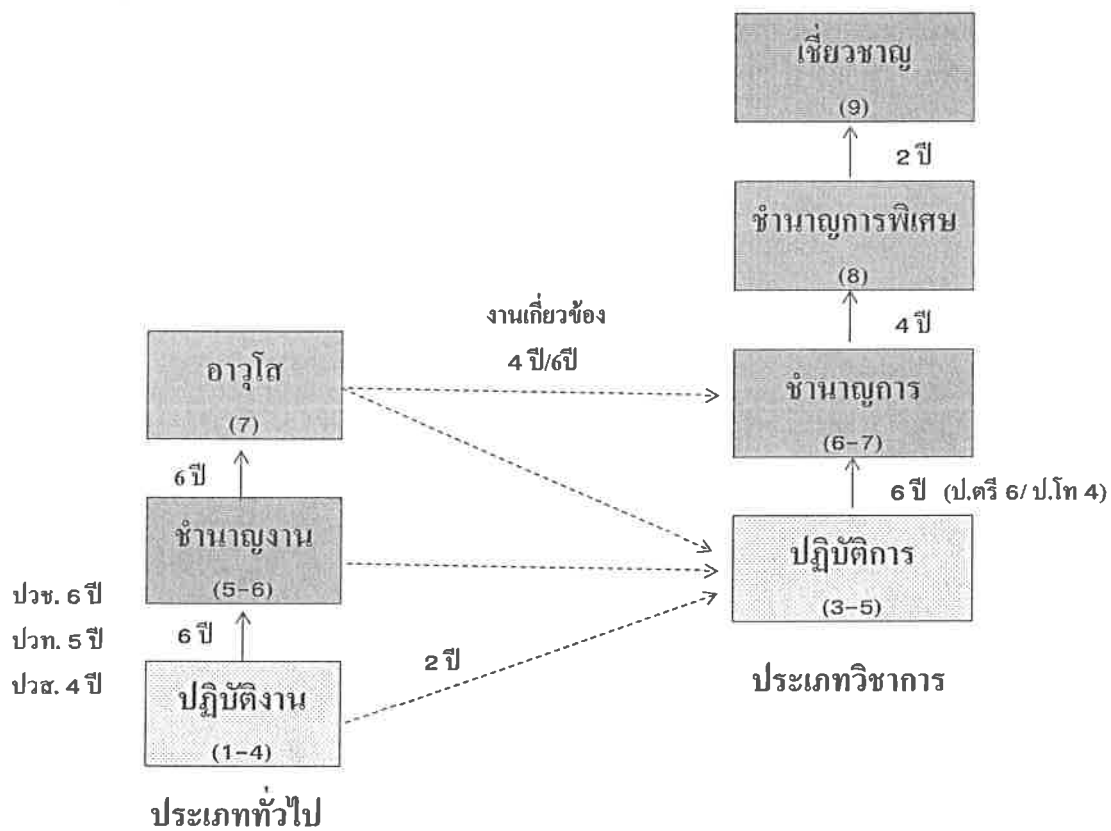
ระบบปัจจุบัน



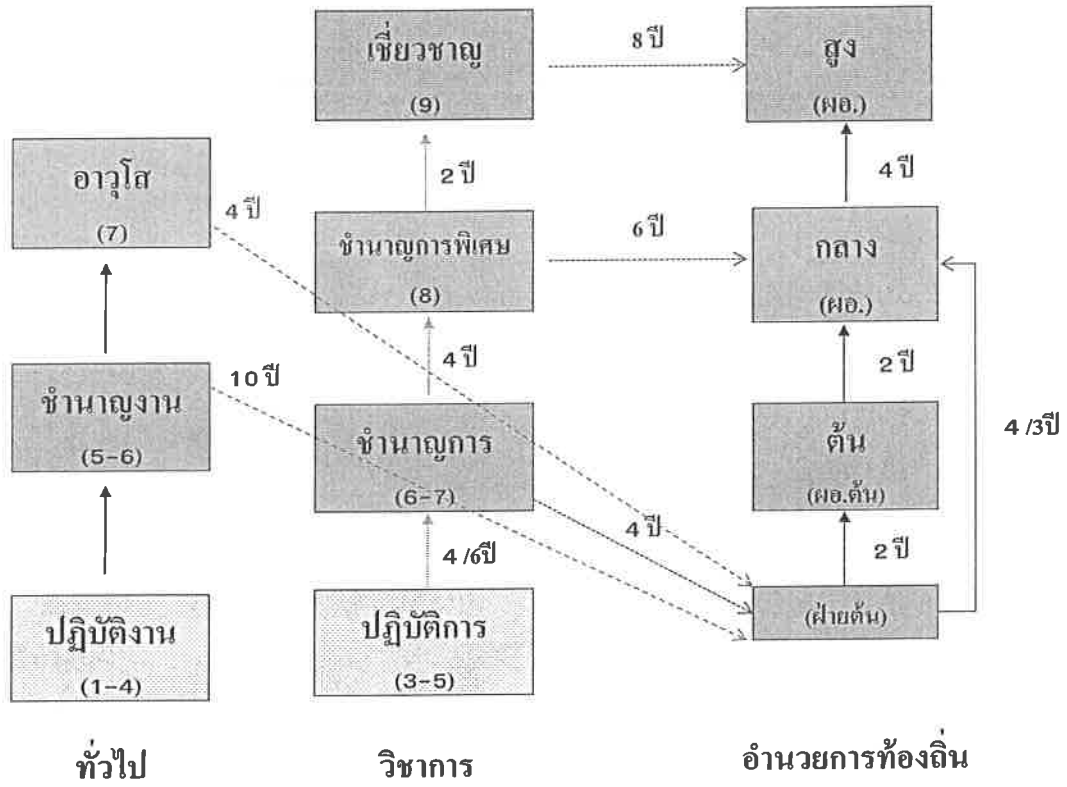
ระบบแห่ง



การเปลี่ยนตำแหน่งจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น

