



แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
(ประเภทสายงานทั่วไปและประเภทสายงานวิชาการ)
(เล่ม ๑)

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาได้มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพและสายงานของตนเอง ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายงานอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูดใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานทั่วไป และสายงานวิชาการโดยจะเป็นการสร้างประโยชน์แก่ผู้ได้ศึกษาในแผนฉบับนี้ต่อไป

นางสาวปรีชาติ สายคำภา
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑
ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	๒
องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	๓
กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔
การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕
- ตำแหน่งประเภททั่วไป	๕
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๕
- ตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๗-๘
- การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	๙-๑๓
เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ	๑๔
- การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันตำแหน่งประเภททั่วไป	๑๔
- การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๕
- การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๖
- การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทตำแหน่งประเภททั่วไปสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๗-๑๘
สรุปภาพรวมการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	๑๙
บัญชีการเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีเป็นระบบแห่งของข้าราชการท้องถิ่น	๒๐

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ความหมาย

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางการก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน สายงานได้อย่างเหมาะสม

โดยข้อเท็จจริง ในราชการส่วนท้องถิ่นได้มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละสายอาชีพไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว เช่น ตำแหน่งนายช่างโยธาสามารถเจริญก้าวหน้าไปตามลำดับจาก ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน ไปจนถึงระดับอาวุโสได้ แต่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะระบุไว้เพียงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น เช่น นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงานที่จะขึ้นสู่ชำนาญงาน จะต้องเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานช่างโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท., หรือ ก.อบต. กำหนดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๕ ปีสำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๒ (ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางเทคนิควิศวกรรมสำรวจ เทคนิควิศวกรรมโยธา เทคนิคการจัดการงานก่อสร้าง เทคนิคสถาปัตยกรรมโยธา สำรวจ ก่อสร้าง สถาปัตยกรรม ช่างก่อสร้าง ช่างสำรวจ ช่างโยธา หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้) และให้ลดเป็น ๔ ปี

สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๓ (ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ในสาขาวิชาหรือทางเทคนิควิศวกรรมสำรวจ เทคนิควิศวกรรมโยธา เทคนิคการจัดการงานก่อสร้าง เทคนิคสถาปัตยกรรมโยธา สำรวจ ก่อสร้าง สถาปัตยกรรม ช่างก่อสร้าง ช่างสำรวจ ช่างโยธา หรือสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้) หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่ ก.จ., ก.ท., หรือ ก.อบต. เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ โดยจะต้องปฏิบัติงานช่างโยธา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย เป็นต้น ยังมีได้ระบุถึงประสบการณ์ที่จำเป็น ระยะเวลาก่อนที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ดังนั้นในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเล่มนี้ จึงได้ศึกษาและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าที่เน้นให้ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้รับทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง สายงานในอนาคตได้



ที่มา : งานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกราบ

องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ
กระบวนการการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่สมบูรณ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้

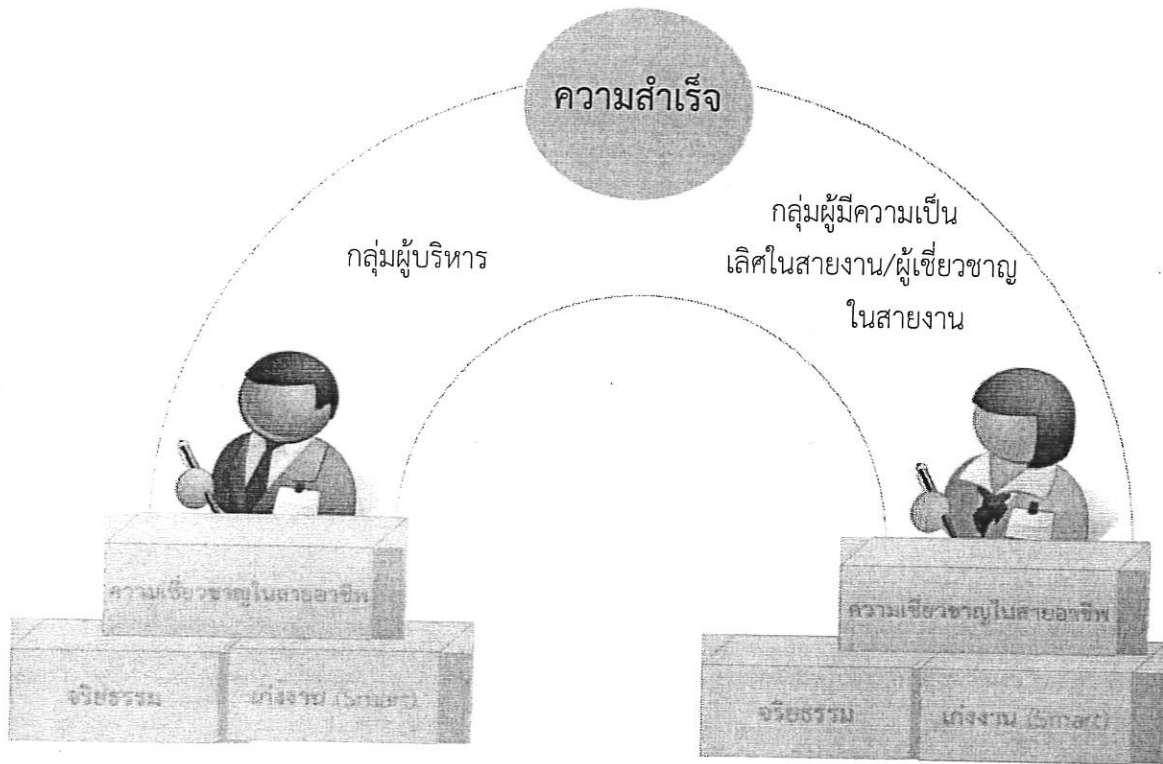
องค์ประกอบ	รายละเอียด
เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งคัดเลือก ประเมิน และพัฒนา	ต้องมีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนตำแหน่ง เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไร และสัดส่วนเป็นเท่าใด โดยส่วนใหญ่จะใช้หลักเกณฑ์ เช่น องค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือจำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)
โครงสร้างและทางเลือกในสายอาชีพ	ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างระดับชั้นงาน (Grade) เพื่อให้เกิดทางเดินสายอาชีพที่มากขึ้นทั้งในระดับบริหารและระดับผู้เชี่ยวชาญ
การบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนาบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรก้าวหน้าไปสายอาชีพได้ตามศักยภาพ	ต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ -ระบบการบริหารผลงาน -แผนการพัฒนาที่จำเป็น เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง -ระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น -ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง

ที่มา : งานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกราบ

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน
- เน้นการทำงานเป็นทีม
- เก่งการบูรณาการ
- มีแรงปรารถนาในการเน้นคุณภาพผลงาน
- เน้นความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญในงาน
- นวัตกรรม



ที่มา : งานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกราบ

การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การจัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ตามที่มีบุคลากร
ครองตำแหน่งและตามแผนอัตรากำลังเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้
กำหนดไว้ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป

ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภท
อำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ
และพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น ตำแหน่งประเภททั่วไปมี ๓ ระดับ
ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

ระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งปฏิบัติงานตามแนวทางแบบอย่าง
ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

ระดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ
ประสบการณ์และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก หรือ
ตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ
ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก

ระดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ
ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง ในงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรืองานที่ต้องใช้ทักษะและความ
ชำนาญเฉพาะตัว ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้อง
กำกับแนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตาม
มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของ
ตำแหน่งนั้น

ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น โดยใช้ความรู้ ความสามารถทาง
วิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับแนะนำ ตรวจสอบ

ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถ
ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก
หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ
ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้
ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ
แก้ปัญหาที่ยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้
ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ
หรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

๒.๑ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๑) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๑

คุณสมบัติที่จะเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

๑. คุณสมบัติและเงื่อนไข

๑.๑ คุณสมบัติ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๑.๑ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

๑.๑.๒ ระยะเวลาการปฏิบัติงานของสายงาน (รวมสายงานเกี่ยวข้องเกี่ยวคู่)

๑.๒ เงินเดือน ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อน

๑.๓ ผลการปฏิบัติราชการ มีผลงานการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑.๔ โทษทางวินัย รอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้ง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่า ภาคทัณฑ์

๑.๕ การอบรม ผ่านหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนด

- หากยังไม่กำหนดหลักสูตรอบรม ให้รับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการฝึกอบรมในหลักสูตร

๒. การประเมินผลงาน

๒.๑ ผลงาน โดยผลงานที่นำเสนอต้องมีลักษณะดังนี้

- ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี

- จำนวน ๒ ผลงาน

- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้และทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง

- เกิดประโยชน์ต่อราชการ ประชาชน และการพัฒนาการปฏิบัติงาน

๒.๒ คณะกรรมการ

- พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

๑) ปลัดอบจ. เป็นประธาน

๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ จำนวน ๑ คน

๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน

๔) ข้าราชการอบจ. ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

๒.๓ เกณฑ์ผ่านประเมินผลงาน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
- วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

๓. แบบประเมิน

แบบประเมินสำหรับเลื่อนระดับ ประกอบด้วย

- ๓.๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
- ๓.๒ แบบประเมินด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- ๓.๓ แบบแสดงรายละเอียดผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
- ๓.๔ แบบประเมินผลงาน (สำหรับคณะกรรมการประเมินฯ)

การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ

การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนั้น

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำแนกตามลักษณะงานและการใช้ความรู้ในการทำงานเป็น ๕ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ทดสอบ สุ่มตรวจ ค้นคว้า วิจัย หรือศึกษาและปฏิบัติงานเกี่ยวกับสารพลังงาน หรือวัตถุและกระบวนการที่สามารถสังเกตได้ในธรรมชาติ โดยใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ได้แก่ ทางเคมี ชีววิทยา ธรณีวิทยา เป็นต้น รวมทั้งลักษณะที่ใช้ความรู้ทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ด้วย

๒. กลุ่มงานด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการดำเนินงานตามลักษณะการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมสถาปัตยกรรมสาขาต่าง ๆ ได้แก่ การสำรวจ ออกแบบ คำนวณ ควบคุม การก่อสร้าง งานวิศวกรรมการผลิต เป็นต้น และลักษณะงานที่เกี่ยวกับการประยุกต์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาวิธีการหรือความรู้เครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ประโยชน์

๓. กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์ หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการดำเนินงานตามลักษณะการประกอบวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์ และการดำเนินงานต้องใช้ความรู้เฉพาะด้านในการสนับสนุนการประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อการดำเนินการตรวจวินิจฉัยป้องกัน ส่งเสริม รักษา และฟื้นฟูสุขภาพรวมทั้งการบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข

๔. กลุ่มวิทยาศาสตร์การเกษตร หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต้องใช้หลักวิชาการเกษตร เพื่อปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับพืช ดิน น้ำ สภาวะแวดล้อม แมลง สัตว์ จุลินทรีย์ วัสดุ และเครื่องมือการเกษตร

๕. กลุ่มอื่นที่ ก.จ. กำหนด

๓.๑ ประกาศ ก.จ.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองคการบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประเภทวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

๑. กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ จำนวน ๒ สายงาน คือ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ และสายงานวิทยาศาสตร์

๒. กลุ่มงานด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี จำนวน ๖ สายงาน คือ สายงานวิศวกรรมโยธา สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า สายงานวิศวกรรมเครื่องกล สายงานวิศวกรรมสุขาภิบาล สายงานสถาปัตยกรรม และสายงานผังเมือง

๓. กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์ จำนวน ๑๓ สายงาน คือ สายงานวิทยาศาสตร์การแพทย์, สายงานเภสัชกรรม, สายงานวิชาการสุขาภิบาล, สายงานการพยาบาลวิชาชีพ, สายงานแพทย์, สายงานทันตแพทย์, สายงานวิชาการสาธารณสุข, สายงานรังสีการแพทย์, สายงานกายภาพบำบัด, สายงานเทคนิคการแพทย์, สายงานแพทย์แผนไทย, สายงานโภชนาการ และสายงานฉุกเฉินการแพทย์

๔. กลุ่มวิทยาศาสตร์การเกษตร จำนวน ๓ สายงาน คือ สายงานนายสัตวแพทย์สายงานวิชาการเกษตร และสายงานวิชาการประมง

๕. กลุ่มอื่นที่ ก.จ. กำหนด
สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)

๔. การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ มีมติกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อเป็นการวางแนวทางและหลักเกณฑ์ในการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนและการเลื่อนระดับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกื้อกูลกัน ไว้ดังนี้

๑.๑ กำหนดงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจัดตามสายงานต่างๆ ตามที่จำแนกไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลื่อนระดับ การย้าย การโอน หรือการรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกำหนดให้เป็นผู้ปฏิบัติหรือเคยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๒ กำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยการนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากประเภทเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๒. กำหนดการเลื่อนระดับในสายงานเริ่มต้นจากประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการขึ้นไป ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไปมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ดังนี้

๒.๑ ผู้ขอประเมินต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานและได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานและตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๒ การให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากประเภททั่วไปมานับรวมเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป โดยให้นำระยะเวลาได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าว

๓. บัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นไปตามบัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะ

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกึ่งอกุลกันของตำแหน่งประเภทเดียวกันและงานที่เกี่ยวข้องกึ่งอกุลของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นและ หนังสือที่ มท ๐๘๐๘.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกึ่งอกุล(เพิ่มเติม) ในการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ อยู่ในกลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

บัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกึ่งอกุลกันของตำแหน่งประเภทเดียวกันและงานที่เกี่ยวข้องกึ่งอกุลของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มบริหาร อำนวยการ ธุรการ งานสถิติและนิติการ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานทะเบียน ๓. เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
	๑. นิติกร
	๒. นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. เจ้าพนักงานการคลัง ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	๑. นักวิชาการคลัง ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔. นักวิชาการพาณิชย์ ๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖. นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๒. เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. นักประชาสัมพันธ์ ๒. นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๓. นักวิเทศสัมพันธ์

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มเกษตรกรรม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานการเกษตร ๒. เจ้าพนักงานประมง ๓. เจ้าพนักงานสัตวบาล ๔. เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑. นักวิชาการเกษตร ๒. นักวิชาการประมง ๓. นักวิชาการสวนสาธารณะ

กลุ่มที่ ๕ กลุ่มวิทยาศาสตร์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑. นักวิทยาศาสตร์

กลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓. พยาบาลเทคนิค ๔. เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด ๕. เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์	๑. นักกายภาพบำบัด ๒. พยาบาลวิชาชีพ ๓. แพทย์แผนไทย ๔. นักวิชาการสาธารณสุข ๕. นักอาชีพบำบัด ๖. นักฉุกเฉินการแพทย์
๑. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ๒. โภชนาการ	๑. นักวิชาการสุขาภิบาล ๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๓. นักโภชนาการ
๑. เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ ๒. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	๑. นักเทคนิคการแพทย์ ๒. นักรังสีการแพทย์ ๓. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
๑. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๑. เภสัชกร
๑. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑. ทันตแพทย์
๑. สัตวแพทย์	๑. นายสัตวแพทย์
	๑. นายแพทย์

กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. นายช่างเขียนแบบ	๑. วิศวกรโยธา
๒. นายช่างโยธา	๒. สถาปนิก
๓. นายช่างสำรวจ	๓. นักผังเมือง
๔. นายช่างผังเมือง	
๑. นายช่างเครื่องกล	๑. วิศวกรเครื่องกล
๑. นายช่างไฟฟ้า	๑. วิศวกรไฟฟ้า
	๑. วิศวกรสุขาภิบาล
๑. เจ้าพนักงานประปา	
๑. นายช่างศิลป์	
๒. นายช่างภาพ	

กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ	
ใช้เฉพาะการเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการเท่านั้น	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. นายช่างเขียนแบบ	๑. นักจัดการงานช่าง
๒. นายช่างโยธา	
๓. นายช่างสำรวจ	
๔. นายช่างผังเมือง	
๕. นายช่างเครื่องกล	
๖. นายช่างไฟฟ้า	
๗. เจ้าพนักงานประปา	

กลุ่มที่ ๘ กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและ การพัฒนาชุมชน	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานห้องสมุด	๑. บรรณารักษ์
๒. เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๒. นักวิชาการศึกษา
	๓. นักวิชาการวัฒนธรรม
	๔. นักสันตนาการ
	๕. นักพัฒนาการกีฬา
	๖. ภัณฑารักษ์

กลุ่มที่ ๘ กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและ การพัฒนาชุมชน	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑. นักพัฒนาชุมชน ๒. นักสังคมสงเคราะห์
๑. เจ้าพนักงานเทศกิจ ๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. นักจัดการงานเทศกิจ ๒. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยการนับระยะเวลาการครองตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระดับ ๑-๙) ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ข้าราชการมีเส้นทางความก้าวหน้า ดังนี้

การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

ตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับอาวุโส



- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๖ ปี
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑/๒ ไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ และระดับชำนาญงาน โดยต้องมีระยะเวลารวมกันไม่น้อยกว่า ๖ ปี
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ และระดับชำนาญงาน โดยต้องมีระยะเวลารวมกันไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- เอกสารดำเนินการ ประกอบด้วย แบบขอปรับปรุงตำแหน่ง/แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง/แบบประเมินภาระค่าใช้จ่าย/แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล/แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล/แบบแสดงรายละเอียดของงาน/แบบรับเอกสารผลงาน/แบบประเมินผลงาน

ระดับชำนาญงาน



- +๖ ปี ปวช.
- +๕ ปี ปวท.
- +๔ ปี ปวส.
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑/๒ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามที่กำหนด
- เอกสารการดำเนินการและการประเมิน ประกอบด้วย แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล/แบบแสดงรายละเอียดของงาน/แบบรับเอกสารผลงาน/แบบประเมินผลงาน

ระดับปฏิบัติงาน

แผนผังเส้นทางตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๙ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๒๒ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แก้ไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยการประเมินระดับอาวุโส ในแบบ (อบจ.๒) (ท.๒) และ (อบต.๒) ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๑) พ.ศ. ๒๕๖๑

การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน
ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับเชี่ยวชาญ

↑
+๒ ปี

- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ไม่ต่ำกว่าระดับ ๘ ว หรือ ๘ วช และระดับชำนาญการพิเศษไม่น้อยกว่า ๒ ปี

ระดับชำนาญการพิเศษ

↑
+๔ ปี

- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๖ และระดับชำนาญการ
- เอกสารการดำเนินการ ประกอบด้วย แบบขอปรับปรุงตำแหน่ง/แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง/แบบประเมินภาระค่าใช้จ่าย/แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล/แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล/แบบแสดงรายละเอียดของงาน/แบบรับเอกสารผลงาน/แบบประเมินผลงาน

ระดับชำนาญการ

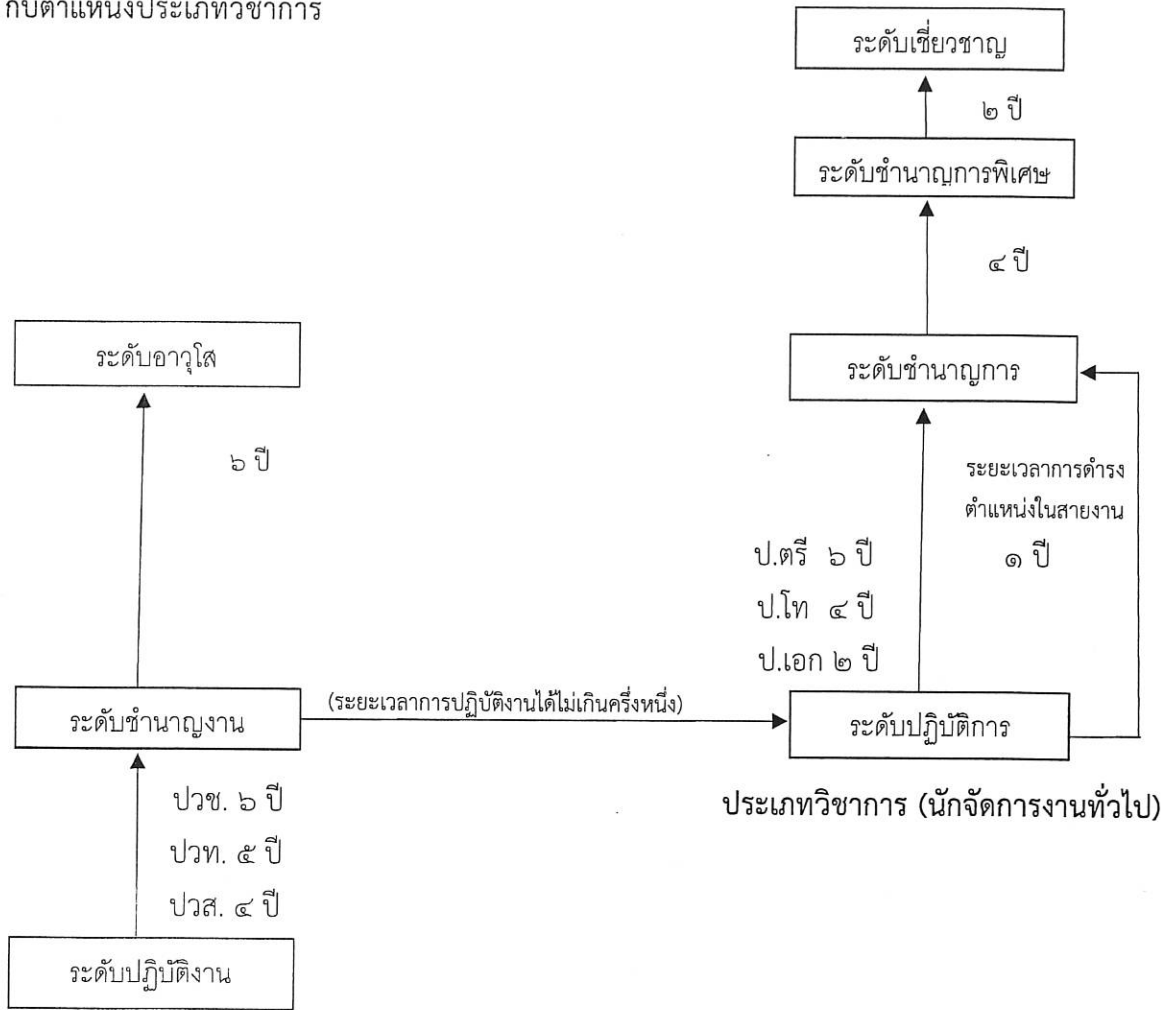
↑
+๖ ปี ตรี
+๔ ปี โท
+๒ ปี เอก

- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับปฏิบัติการ โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามที่กำหนด
- เอกสารการดำเนินการและการประเมิน ประกอบด้วย แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล/แบบแสดงรายละเอียดของงาน/แบบรับเอกสารผลงาน/แบบประเมินผลงาน

ระดับปฏิบัติการ

แผนผังเส้นทางตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๙ ๒๕๕๙ ลงวณที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๒๒ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แก้ไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยการประเมินระดับอาวุโส ในแบบ (อบจ.๒) (ท.๒) และ (อบต.๒) ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๑) พ.ศ. ๒๕๖๑

การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลจากตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ



ประเภททั่วไป (เจ้าพนักงานธุรการ)

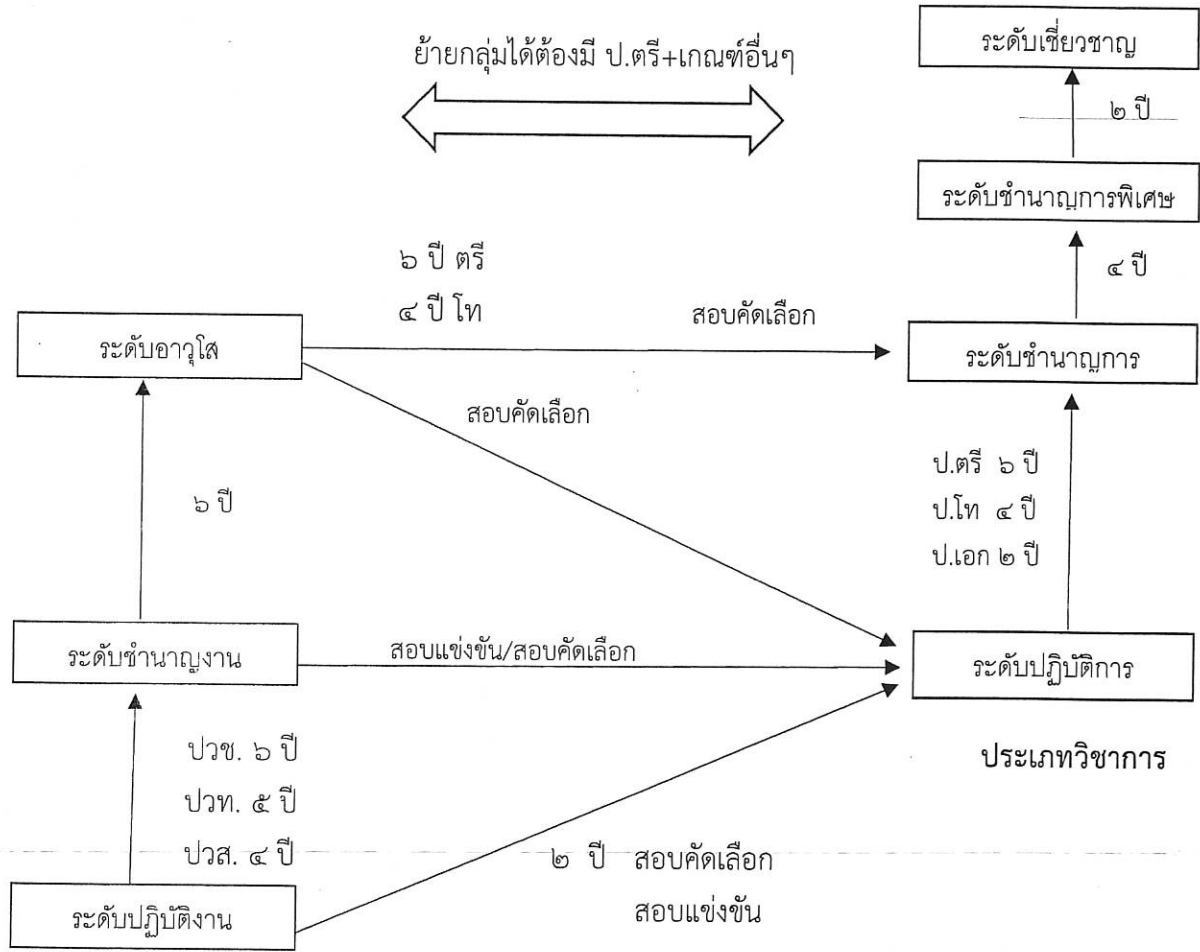
จากรูปจะเห็นได้ว่า ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการจะเลื่อนระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการขึ้นไปให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไป มานับรวมเป็นระยะเวลาไม่ต่ำในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้น จากประเภทวิชาการที่จะเลื่อนและแต่งตั้งโดยจะต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานและได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงาน และตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจากประเภททั่วไป มานับรวมเป็นระยะเวลา การปฏิบัติงานที่เกื้อกูลกับสายงานที่เริ่มต้นจาก ประเภทวิชาการได้จะต้องได้รับวุฒิปริญญาตรีที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญงาน ให้นับระยะเวลาได้ไม่เกินครั้งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เช่น ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการมาแล้ว ๓ ปี เคยดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงานมาแล้ว ๖ ปี โดยมีวุฒิปริญญาตรี มาตั้งแต่ต้น ซึ่งตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการกับตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน ดังนั้นจึงจะเลื่อนตำแหน่งจากนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการเป็นชำนาญการ คืออยู่ในตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป มาแล้ว ๓ ปี นับรวมงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการครั้งหนึ่ง ๓ ปี รวมเป็น ๖ ปี สามารถเลื่อนระดับเป็นชำนาญการได้

การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

ตำแหน่งประเภททั่วไปไปสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทวิชาการจากประเภททั่วไป การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป เลื่อนไปประเภทวิชาการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ดังรูปต่อไปนี้



ประเภททั่วไป

จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็น ข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน ๒ ปี ในระดับปฏิบัติงานสามารถสอบ คัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส อย่างไรก็ตามในการเข้าสู่ระบบเท่านั้น ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการ ประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือก ไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

การย้ายเปลี่ยนสายงานทำได้ ๒ วิธี

๑. โดยการสอบแข่งขัน

การสอบแข่งขัน คือ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่สอบแข่งขันได้

๑.๑ หลักสูตรการสอบแข่งขันในตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

- ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.)
- ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข.)
- ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)

๑.๒ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุแต่งตั้ง

- บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี
- สำหรับผู้ที่ เป็นข้าราชการจะรับโอนเฉพาะอายุราชการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ในระดับ และเงินเดือนตามคุณวุฒิการศึกษาที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร
- บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. จะต้องดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อย ๒ ปี จึงจะโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานราชการอื่นได้
- การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อประโยชน์ในการย้ายเปลี่ยนสายงาน ให้กระทำได้เฉพาะกรณีตำแหน่งที่ประสงค์ใช้การรับรองบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น เป็นตำแหน่งว่างภายหลังระยะเวลาที่ กสธ. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งประเภททั่วไปในสังกัดเป็นผู้ได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ สามารถขอหนังสือรับรองผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ โดยมีต้องเรียงลำดับที่ ภายหลังจากประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครบ ๑ ปี

๒. โดยการสอบคัดเลือก

การสอบคัดเลือก คือ การแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงานหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดียวกัน

๒.๑ หลักสูตรการสอบคัดเลือก

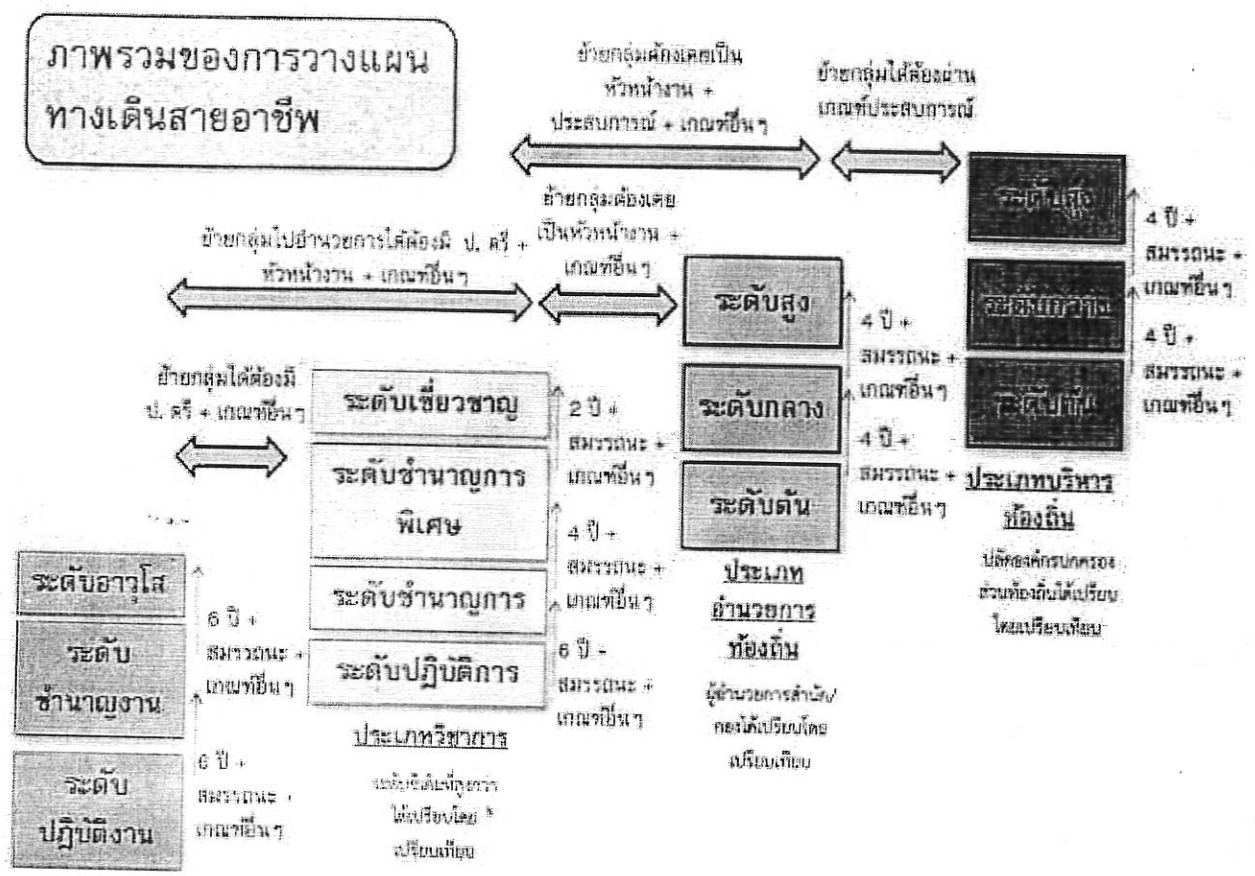
- ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.)
- ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข.)
- ภาคความเหมาะสมระดับตำแหน่ง (ภาค ค.)

๒.๒ การใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้

- เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ตามจำนวนอัตราว่าง แล้วบัญชีสำรองให้ยกเลิก

สรุปภาพรวมการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



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

ระบบซี		ระบบแห่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ 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



แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
(ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น)
(เล่ม ๒)

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพและสายงานของตนเอง ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายงานอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอำนวยการ ท้องถิ่นและสายงานบริหารท้องถิ่น โดยจะเป็นการสร้างประโยชน์แก่ผู้ได้ศึกษาในแผนฉบับนี้ต่อไป

นางสาวปริชาติ สายคำภา
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑
ความสำคัญของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒
การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๓
การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	๔
การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๕
การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	๖
สรุปผลภาพรวมการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	๗

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีไปจนถึงระดับผู้อำนวยการกองคลัง หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงานสายงานได้อย่างเหมาะสม

หลักการในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. เป็นการวางแผนพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ
๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น
๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้สั่งสมประสบการณ์และผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่เพียงพอและเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
๓. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเอง เพื่อประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. บุคคลจะมีแรงจูงใจในการสั่งสมประสบการณ์และผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่เพียงพอและเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป
๒. กองการเจ้าหน้าที่มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และพัฒนาผู้มีศักยภาพให้พร้อมทดแทนในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กร
๓. เพื่อให้ข้าราชการมีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
๔. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

/ความสำคัญ...

ความสำคัญของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การวางแผนทางเดินสายอาชีพนับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ยังคงสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง สายงานในอนาคตได้

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การจัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ตามที่มีบุคลากรครองตำแหน่งและตามแผนอัตรากำลังเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดมี ๓ ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่ายและระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตามขนาดและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

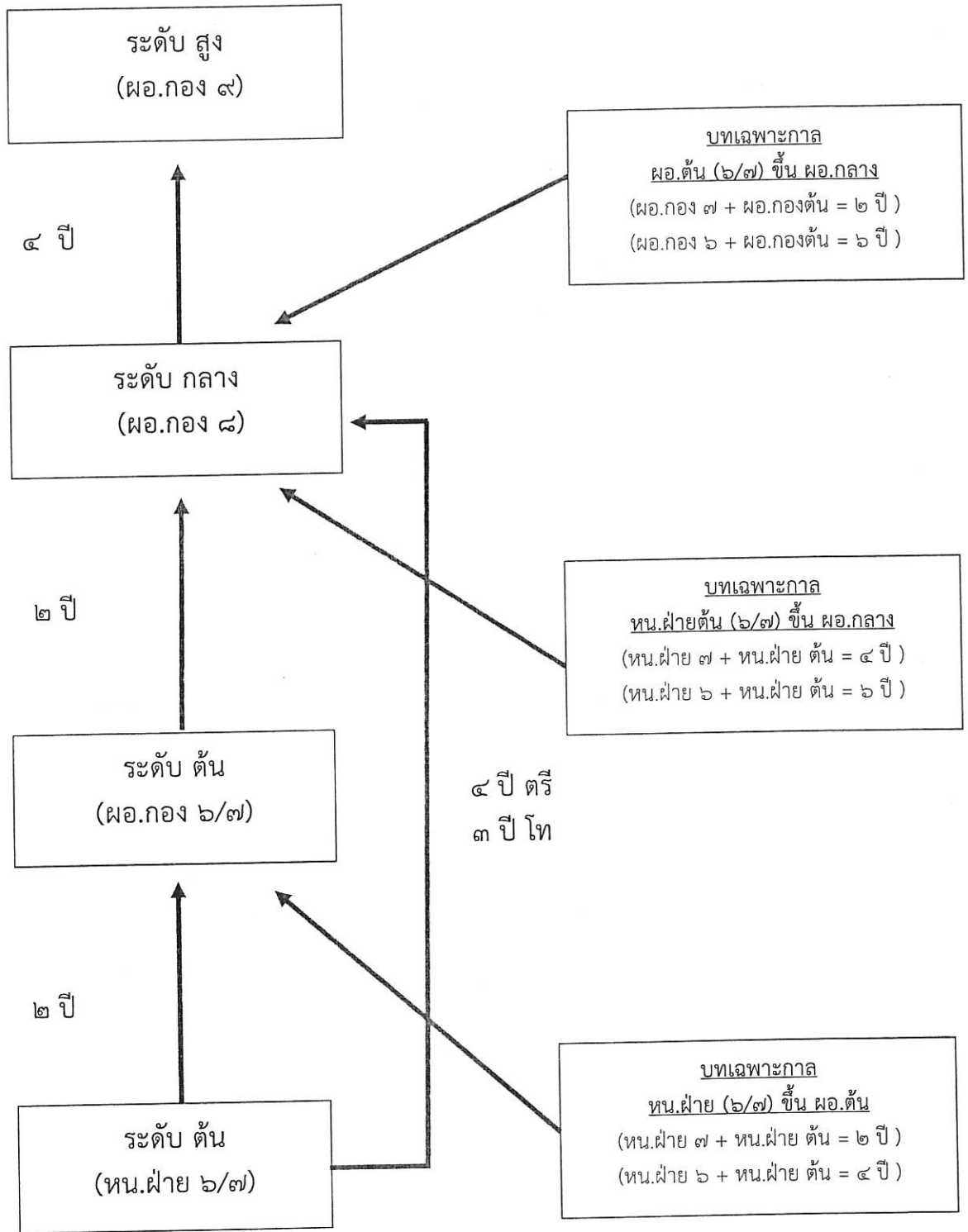
๒. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด มี ๒ ระดับ คือ ระดับกลาง และระดับสูง

ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามขนาดและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

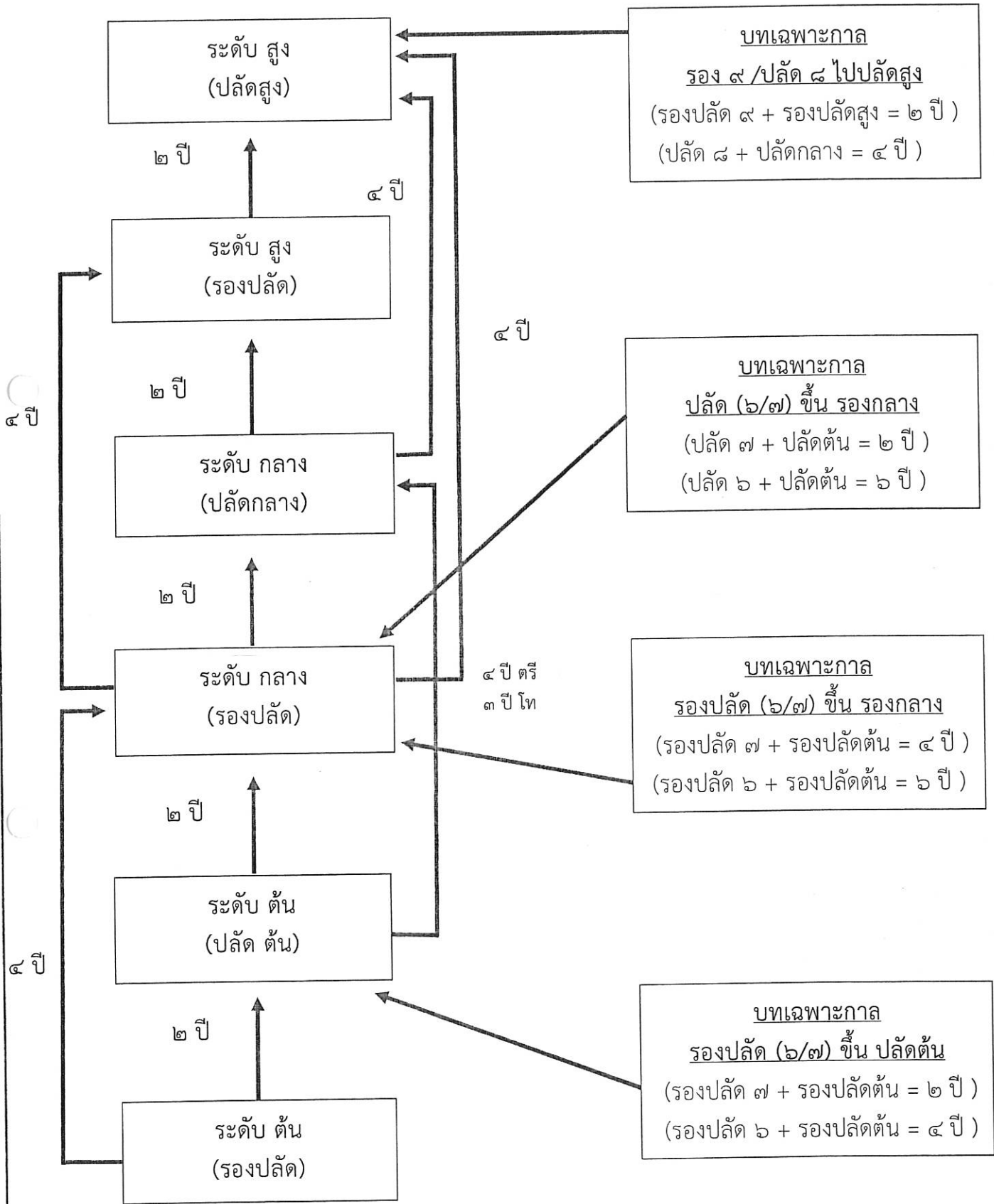
ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามขนาดและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น



/การเลื่อนและ...

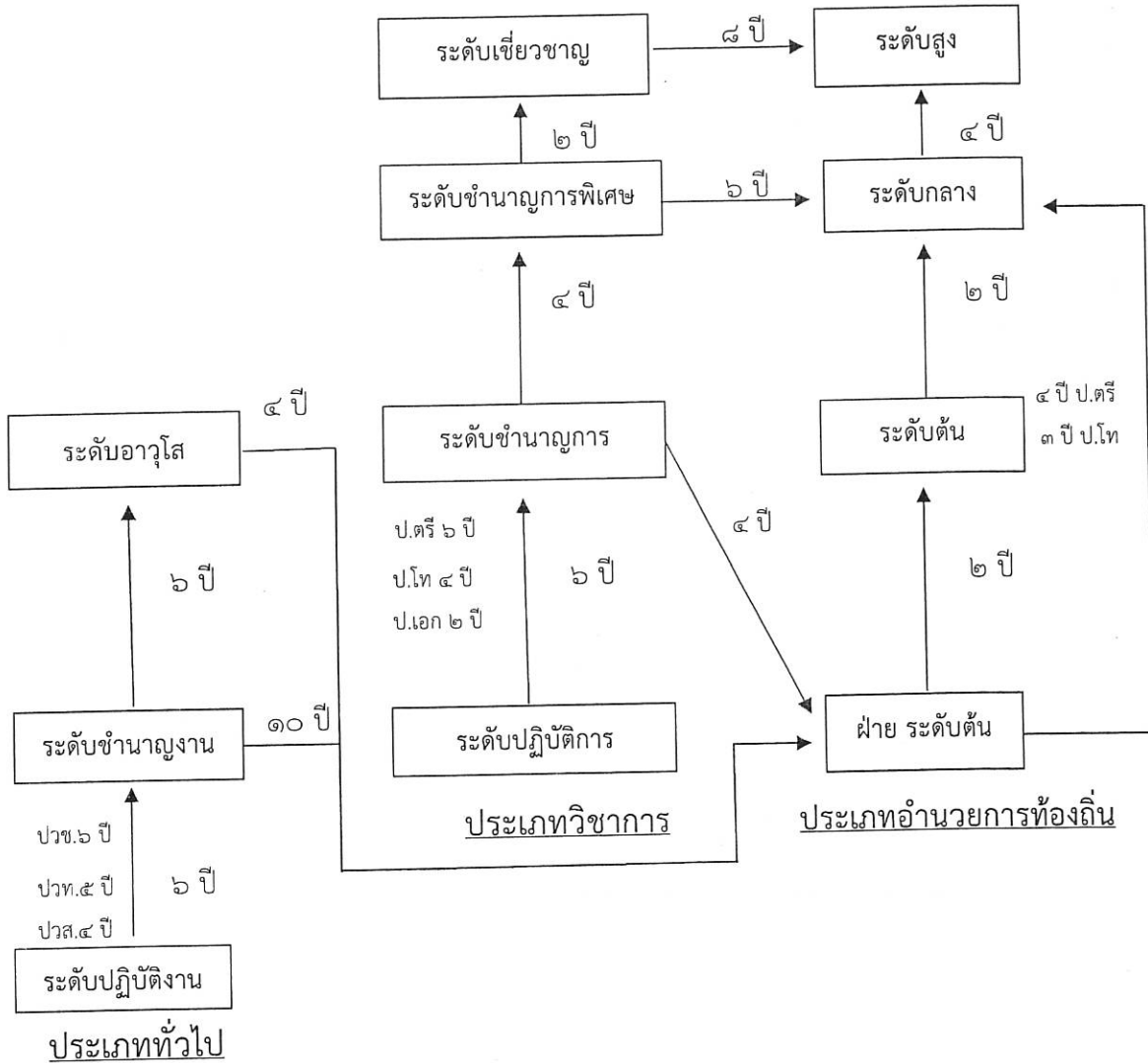
การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



/การเลื่อนและ...

การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

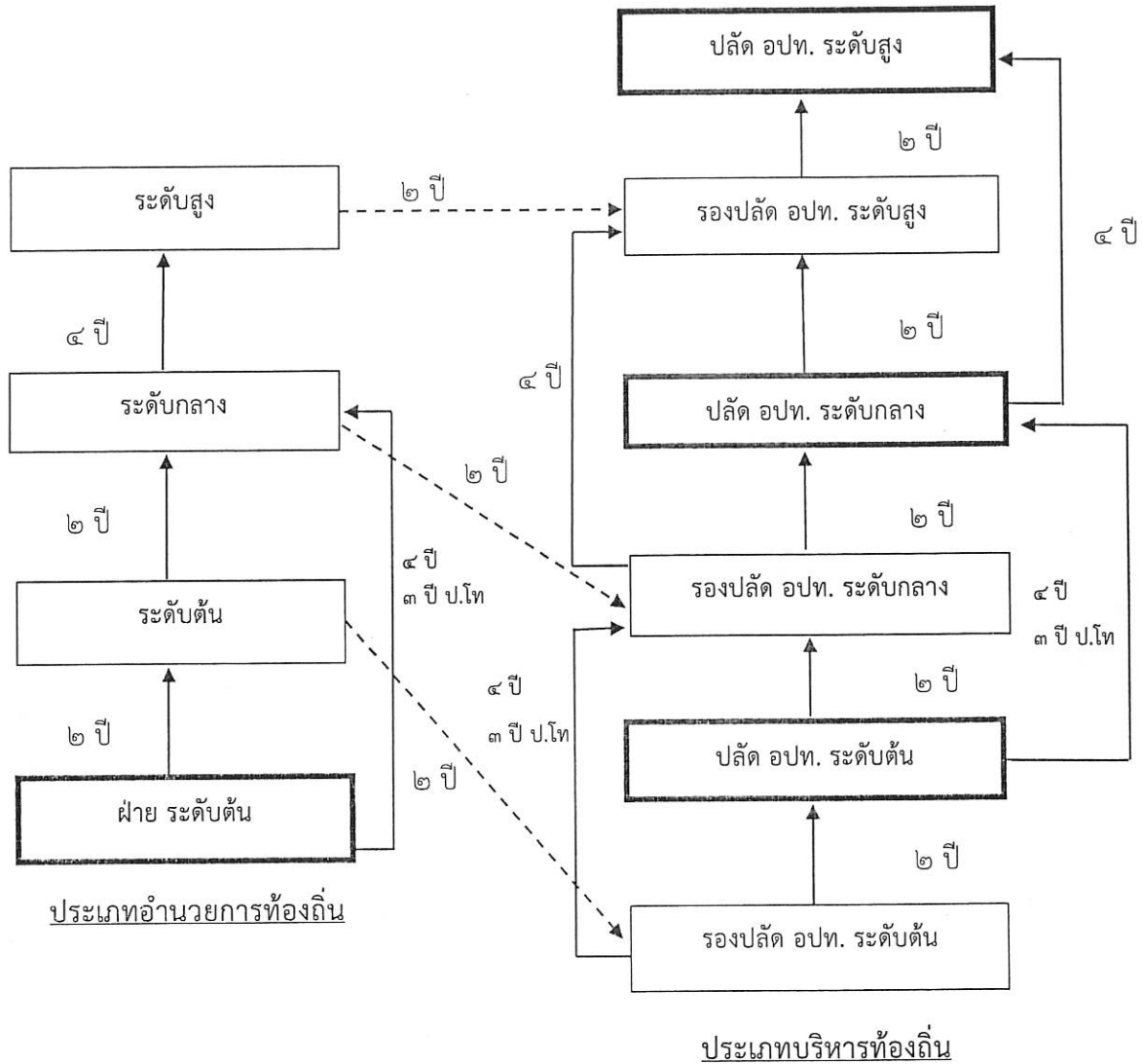


จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝายตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๑๐ ปี (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาล ให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๕ และซี ๖ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปี ในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๗ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝาย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

สำหรับในประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการ หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝาย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลางกำหนดได้ (ทั้งนี้ ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๖ และซี ๗ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า ๖ ปี ในระดับ ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นได้โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น(ผอ.กอง ระดับต้น) จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นว่าตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่น จะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้างานและลักษณะงาน ที่มีความหลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารงานและลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

/อย่างไร...

อย่างไรก็ดีในการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า ๒ ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า ๔ ปี (โดยลดให้ ๑ ปี หากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท)

สามารถสรุปผลภาพรวมได้ดังต่อไปนี้

ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

