



คู่มือการวางแผนเส้นทาง
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
อำเภอปากพลี จังหวัดนครพนม

คำนำ

การจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงเอกสารประชาสัมพันธ์แนวทางการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ฉบับที่ใช้อยู่เดิม ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางวิธีปฏิบัติสำหรับพนักงานส่วนตำบลใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการวางแผนและตัดสินใจกำหนดอนาคตความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยภายในคู่มือได้อธิบายขั้นตอนวิธีการและคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งในการเลื่อนระดับ และเปลี่ยนสายงานโดยทำเป็นแผนภาพและตาราง อ้างอิงตามประกาศหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้มีความชัดเจน เข้าใจได้ง่าย และเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละบุคคล รวมทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

สารบัญ

	หน้า
เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑
การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning)	๒
องค์ประกอบในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	๓
ประเภทเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖
ที่มาของการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพจาก “ระบบจี” เป็น “ระบบแท่ง”	๘
การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๑
ความก้าวหน้าในสายอาชีพจากจากโอน (ย้าย) หรือเปลี่ยนสายงาน	๑๑
ความก้าวหน้าในสายอาชีพจากการเลื่อนระดับ	๑๑
ความก้าวหน้าในสายอาชีพจากการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน	๑๔
ความก้าวหน้าในสายอาชีพจากการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	๑๗

เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation) และผลงานที่แสดงให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ของทักษะ ความรู้ ความสามารถในการแต่ละตำแหน่งที่บุคคลนั้นเคยครองมาก่อนที่จะได้เลื่อนสูงขึ้น เพื่อไปดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญและต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน รวมถึงต้องอาศัยความรับผิดชอบที่สูงมากขึ้น ซึ่งการเลื่อนในที่นี้อาจหมายความว่าทั้งรูปแบบการเลื่อนระดับที่เป็นรูปแบบของการเลื่อนตำแหน่ง จากตำแหน่งระดับล่างไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรืออาจเป็นการเลื่อนในรูปแบบของการโอน (ย้าย) หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน เพื่อใช้ประโยชน์ในทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตามเหตุปัจจัยและตามสถานการณ์ (Put the right man on the right job at the right time) ซึ่งในคู่มือฉบับนี้จะยึด “หลักการ” ในการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

๑. การวางแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อการแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนตำบล ที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่สำคัญของส่วนราชการในสังกัด โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๒. การกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคัดกรองผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง โดยยึดหลัก “ข้าราชการข้าของแผ่นดิน ต้องเป็นคนดี คนเก่ง” โดยพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมจากผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี) และพิจารณาจากประสบการณ์และผลงานในการทำงานภายในหน่วยงาน หรือในพื้นที่ที่มีความจำเป็นหรือมีลักษณะพิเศษที่ต้องใช้ประสบการณ์หรือทักษะเฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะต้องไปดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น

๓. การจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยการมอบรางวัลหรือให้โอกาสในการแสดงศักยภาพที่ถนัด เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและจูงใจบุคลากรให้ตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่ในสายงานเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

๔. การส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ส่วนราชการร่วม ด้วยการแสดงความเห็นและวางแผนกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน (ย้าย) การให้โอน (ย้าย) การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นการสับเปลี่ยนหน้าที่ในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องและตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่คณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning)

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทุกหน่วยงานและทุกองค์กรสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาและต่อยอดประสิทธิภาพของบุคลากรได้ โดยอาจเป็นการมุ่งเน้นพัฒนาแบบเฉพาะราย (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลเป็นเฉพาะรายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์เฉพาะอย่างในระยะเวลาอันสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพจะมุ่งเน้นให้คำตอบและการพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลที่ต้องให้ความสำคัญในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ทักษะและความสามารถ เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนาให้บุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามสายงานที่เหมาะสมกับในอนาคตได้จึงอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาวเป็นการวางแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะสามารถมุ่งหน้าไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้คือการประสบความสำเร็จและความภูมิใจในความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ คำตอบแทน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่จะตามมาจากความก้าวหน้าและตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการวางแผนเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานราชการ การบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์และนโยบายของผู้บริหารการให้บริการประชาชน การจัดทำบริการสาธารณะ การพัฒนาระบบงานหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลการทำงานภายในขององค์กรหน่วยงาน



รูปภาพ : ความแตกต่างของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) ในระยะสั้นและระยะยาว

องค์ประกอบในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

การวางแผนไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงานหรือวางแผนปฏิบัติการ จะสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือจะผลงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในทางปฏิบัติได้มากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าแผนนั้นมีองค์ประกอบใดเป็นสาระสำคัญอยู่ในแผน และองค์ประกอบเหล่านั้นมีความสอดคล้องกับแผนหรือไม่ ซึ่งการวางแผนทางเดินสายอาชีพเป็นแผนซึ่งมุ่งเน้นไปที่การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่มาดำรงตำแหน่งตามความเหมาะสม เช่น คุณวุฒิ วิทยุฒิ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาจากการปฏิบัติงานในสายงานหรือตำแหน่งที่ผ่านมา และความสามารถเฉพาะตัว ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานและตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะเป็นหลักประกันได้ว่าหากวางแผนทางเดินสายอาชีพไว้เป็นอย่างดีแล้ว ย่อมจะได้บุคลากรที่ดีในการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งองค์ประกอบหลักที่ถือเป็นหัวใจสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพมีอยู่ด้วยกันทั้งสิ้น ๓ องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบด้านการวางแผนหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง การคัดเลือก และการวางแผนหลักเกณฑ์การประเมิน และการพัฒนา
๒. โครงสร้างของสายอาชีพของหน่วยงาน และทางเลือกในสายอาชีพ
๓. การบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละรายให้ก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ

โดยองค์ประกอบแต่ละข้อมีรายละเอียดซึ่งต้องพิจารณาดังนี้

องค์ประกอบ	รายละเอียด
องค์ประกอบด้านการวางแผนหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งการคัดเลือก และการวางแผนหลักเกณฑ์การประเมิน และการพัฒนา	- ภายในแผนจะต้องมีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับของแต่ละตำแหน่ง แต่ละประเภทให้ชัดเจน เช่น ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไป และประเภทวิชาการซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนระดับไว้อย่างชัดเจน เช่น องค์ความรู้ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง คุณวุฒิ การศึกษา หรือจำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อการพิจารณา) ฯลฯ - ภายในแผนจะต้องมีการกำหนดสัดส่วนซึ่งเป็นเกณฑ์การผ่านผลการประเมิน ส่วนใหญ่จะใช้เกณฑ์การผ่านผลการประเมินจะอยู่ในรูปแบบของ “การให้คะแนน” และ “คะแนนค่าเฉลี่ย” เช่น องค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ต้องมีคะแนนรวมกัน ๒ ใน ๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ หรือ ๗๐ จึงผ่านเกณฑ์

องค์ประกอบ	รายละเอียด
โครงสร้างของสายอาชีพของหน่วยงาน และทางเลือกในสายอาชีพ	- ภายในองค์กรหรือหน่วยงานต้องมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง และสายงานและสายการบังคับบัญชา และโครงสร้างระดับชั้นงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนของสายงานที่จำเป็นในแต่ละภารกิจงานและเกิดทางเดินสายอาชีพที่มากขึ้นทั้งใน ระดับผู้ปฏิบัติ ระดับผู้เชี่ยวชาญ และระดับผู้บริหาร เช่น <u>สายงานผู้ปฏิบัติ</u> ตำแหน่ง สายงานทั่วไป (ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ตำแหน่ง สายงานวิชาการ (ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) <u>สายงานผู้ปฏิบัติ(ผู้เชี่ยวชาญ)</u> ตำแหน่ง สายงานทั่วไป (ระดับ อาวุโส) ตำแหน่ง สายงานวิชาการ (ระดับ ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ) <u>สายงานผู้บริหาร</u> ตำแหน่ง สายงานผู้บริหารงาน (อำนวยการท้องถิ่น) (ระดับ ต้น/กลาง/สูง) ตำแหน่ง สายงานผู้บริหารงาน (บริหารงานท้องถิ่น) (ระดับ ต้น/กลาง/สูง)

องค์ประกอบ	รายละเอียด
การบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนา รายบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละรายให้ ก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ	- ต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการ วางแผนทาง เติบโตอาชีพ เช่น ๑. มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) ที่สามารถทำหน้าที่ควบคุม หรือชี้แนะให้ผู้ได้บังคับบัญชา และให้ผู้ร่วมงานร่วม ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การติดตาม ผลงาน การให้ข้อเสนอแนะ ให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน การให้คำปรึกษา การประสานรอยร้าว หรือข้อพิพาท ๒. มีการจัดทำแผนการพัฒนากำหนด เช่น แผนพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการฝึกอบรม การ เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ๓. มีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหรือ การมอบหมายงาน และระบบการให้รางวัลเพื่อได้ ประสบการณ์ที่สามารถนำมาพัฒนาความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการเลื่อนระดับ ๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการ แต่งตั้งหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือโครงการ

ประเภทเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์กรหรือหน่วยงานทั้งในภาครัฐและเอกชนย่อมมีลักษณะงานแตกต่างกัน และมีความต้องการบุคลากรที่มาทำงานที่แตกต่างกันตามประเภทของภารกิจงาน การวางแผนเส้นทางในสายอาชีพจึงต้องมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากร โดยคำนึงถึงภารกิจงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งการแบ่งความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านการบริหาร (Management Track) เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อบริหารงานทรัพยากรบุคคล บริหารงบประมาณ และการบริหารภารกิจงาน โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างประสิทธิภาพให้หน่วยงาน ตามทฤษฎีแนวคิดการบริหาร “POSDCoRB” ของ Luther H. Gulick และ Lyndall Urwic และการทำงานสอดรับประสานกันเป็นทีม (Teamwork) ดังนั้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนี้จึงต้องเป็นผู้ที่มีความถนัดและมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้คนจำนวนมาก ทั้งต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไป และจะต้องมีประสบการณ์และทักษะในการสื่อสาร การประสานงาน การวิเคราะห์ความสามารถบุคลากร การจูงใจคนและการตัดสินใจมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งต้องบูรณาการการทำงานได้เป็นอย่างดีเพื่อให้การปฏิบัติงานราบรื่นต่อเนื่องบรรลุเป้าหมายได้

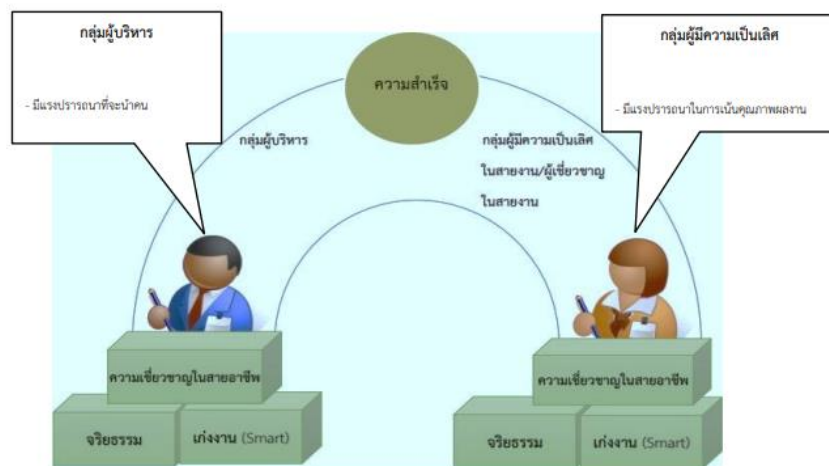
๒. ความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialist Track /Professional Track) หากสายอาชีพในด้านการบริหาร (Management Track) เป็นตำแหน่งที่ต้องทำงานกับคนจำนวนมาก และมุ่งประสิทธิภาพจากการทำงานเป็นทีม (Teamwork) สายอาชีพในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialist Track / Professional Track) คือผู้ที่มีความถนัดและทักษะที่อยู่ในขั้นตรงข้ามกัน เนื่องจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งนี้จะมีทัศนคติในการมุ่งพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน (Specialist) เป็นสำคัญ และให้ความสำคัญในการพัฒนาความเป็นเลิศในสายงาน ให้มีความสมบูรณ์แบบทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งการคิดค้นนวัตกรรมหรือเครื่องมือรูปแบบใหม่เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

แต่ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในสายอาชีพลักษณะใด สิ่งที่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งในสายอาชีพด้านการบริหาร (Management Track) และในสายอาชีพด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialist Track/Professional Track) จะต้องมีความ ๓ ส่วน ได้แก่

๑. ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Expertise) หมายถึง การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน ความสนใจใฝ่รู้ในอันที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตนด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้วิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

๒. จริยธรรม (Ethics) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายที่เป็นแนวทางในสิ่งที่ดีงาม เหมาะสม และเป็นที่นิยมชมชอบหรือยอมรับจากสังคม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคม เช่น เป็นผู้ยึดมั่นปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย มีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ เป็นผู้ใช้อำนาจสุภาพเรียบร้อยปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต เป็นต้น

๓. เก่งงาน (Smart) หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่ช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายและสร้างผลงานที่โดดเด่น เมื่อประสบปัญหาสามารถรับมือและแก้ปัญหาได้ดี รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวผ่านการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และสอนงานให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของงานได้



รูปภาพ : ความแตกต่างของประเภทเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ที่มาของการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพจาก “ระบบซี” เป็น “ระบบแท่ง”

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) เป็นหน่วยรับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยเมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เห็นชอบในหลักการให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นจาก “ระบบซี” เป็น “ระบบแท่ง” และให้มีการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในภาพรวมทั้งระบบ รวมทั้งได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ และครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เห็นชอบกรอบแนวทางการดำเนินการและแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเข้าสู่ระบบใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบหลักการการสร้างความสมบูรณ์ของระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยให้มีการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นใหม่ทั้งระบบ และได้มีประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ให้แก้ไขเพิ่มเติมของความเห็น “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔” และให้ใช้การกำหนดตำแหน่งและจำแนกตำแหน่งจากเดิม “ระบบซี” เป็นมาใช้ “ระบบแท่ง” ตาม “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘”

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบการจำแนกตำแหน่งจากเดิมที่ใช้ “ระบบซี” เปลี่ยนเป็นการจำแนกด้วย “ระบบแท่ง” แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกัน แต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแท่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีการปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอาจสรุปสาระสำคัญโดยสังเขปได้ดังต่อไปนี้

➤ ระดับตำแหน่งของในพนักงานส่วนท้องถิ่นบางประเภทใน “ระบบแท่ง” มีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะของงาน เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นมี ๓ ระดับ ในขณะที่ตำแหน่งระดับอำนวยการของข้าราชการพลเรือนมี ๒ ระดับ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในบริบทของงานและหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามภายใต้ระบบแท่งข้าราชการพลเรือนและข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนย้ายกันได้ผ่านระบบการประเมินค่างาน

➤ รายละเอียดแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่างกัน จึงมีการกำหนด “ระบบแท่ง” ขึ้นมาเป็นการเฉพาะเพื่อใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเน้นการตอบสนองความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่น และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม อำนาจหน้าที่และสภาพการบริหารงานของท้องถิ่น เช่น

- โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นยังคงใช้วิธีการแบบ “ขั้น” ซึ่งมีความแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่ใช้การเลื่อนขั้นเงินเดือนแบบ “ร้อยละ” ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการประเมิน และลดความผกผันของผลการประเมินในรูปแบบใหม่ที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นอาจยังไม่คุ้นเคยมากนัก

- มีการเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนท้องถิ่นวางแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่มากขึ้นกว่าระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพเดิมแบบเดิม แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มข้นมากขึ้น และมีหลักเกณฑ์เรื่องระยะเวลาในการครองตำแหน่งหรือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานมากขึ้นแต่ก็เพื่อเป็นหลักประกันและทำให้มั่นใจว่า ความก้าวหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นจะมาพร้อมกับศักยภาพของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นมืออาชีพมากขึ้น และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้มากขึ้น เนื่องจากเพิ่มระบบต้นแบบความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Competencies) มาประกอบในการเลื่อนตำแหน่งและพัฒนา รวมทั้งเพิ่มเงื่อนไขในการดำรงตำแหน่งหรือการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องผ่านหลักสูตรการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสม

ตารางเปรียบเทียบ : บัญชีเทียบประเภทและระดับตำแหน่งระบบซีกับระบบแท่ง
ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘
ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

ระบบซี		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานเริ่มต้น จาก ระดับ ๑ และ ๒	ระดับ ๑ - ๔	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๕ - ๖	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ ๗	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานเริ่มต้น จาก ระดับ ๓	ระดับ ๓ - ๕	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ ๖ - ๗	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ ๘	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ ๙	วิชาการ	อาวุโส
สายงานนักบริหาร ที่ไม่ใช่ตำแหน่งปลัด หรือรองปลัด	ระดับ ๖ - ๗	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙	อำนวยการท้องถิ่น	สูง
สายงานนักบริหาร ตำแหน่งปลัด หรือ รองปลัด	ระดับ ๖ - ๗	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙ - ๑๐	บริหารท้องถิ่น	สูง

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ความเจริญก้าวหน้าไปอยู่ในจุดที่สูงขึ้นกว่าเดิมเป็นหนึ่งในแนวคิด ลำดับขั้นความต้องการ ๘ ขั้น ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่ง อับราฮัม แฮโรลด์ มาสโลว์ (Abraham Harold Maslow) ให้นิยามว่าบุคคลย่อมมีความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs) การได้รับเกียรติยศชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี อันเป็นความต้องการพื้นฐานตามสามัญสำนึกของบุคคลที่ต้องการสร้างความนับถือในตนเอง (Self - Respect) และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น (Esteem From Others) เป็นแรงกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคคลต้องพยายามพัฒนาตนไปสู่จุดที่สูงขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีให้กับตนเอง ซึ่งการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่สอดคล้องและถูกต้องตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้นของมาสโลว์และเป็นเครื่องมือกลไกที่วางรูปแบบและระบบเส้นทางการสร้างเจริญก้าวหน้าไปอยู่ในจุดที่สูงขึ้นกว่าเดิม โดยจำแนกและแบ่งประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น ไว้ดังนี้

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพจากจากโอน (ย้าย) หรือเปลี่ยนสายงาน
๒. ความก้าวหน้าในสายอาชีพจากการเลื่อนระดับ
๓. ความก้าวหน้าในสายอาชีพจากการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน
๔. ความก้าวหน้าในสายอาชีพจากการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพจากจากโอน (ย้าย) หรือเปลี่ยนสายงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพลักษณะดังกล่าว เป็นการวางแผนความก้าวหน้าโดยอาศัยเหตุปัจจัยโดยการนำพาตนเองเข้าไปอยู่ในตำแหน่ง สถานที่ หรือสถานการณ์ที่สร้างความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเอง หรือเพื่อให้ตนเองสามารถแสดงประสิทธิภาพการทำงานออกมาได้ดีที่สุด เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระดับที่สูงขึ้นได้ต่อไป

๒. ความก้าวหน้าในสายอาชีพจากการเลื่อนระดับ ตามความในมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ “พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลแบ่งเป็น ๔ ประเภท ได้แก่

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภททั่วไป มีระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพเริ่มต้นถึงระดับสูงสุด ได้แก่ ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาวุโส ตามลำดับ

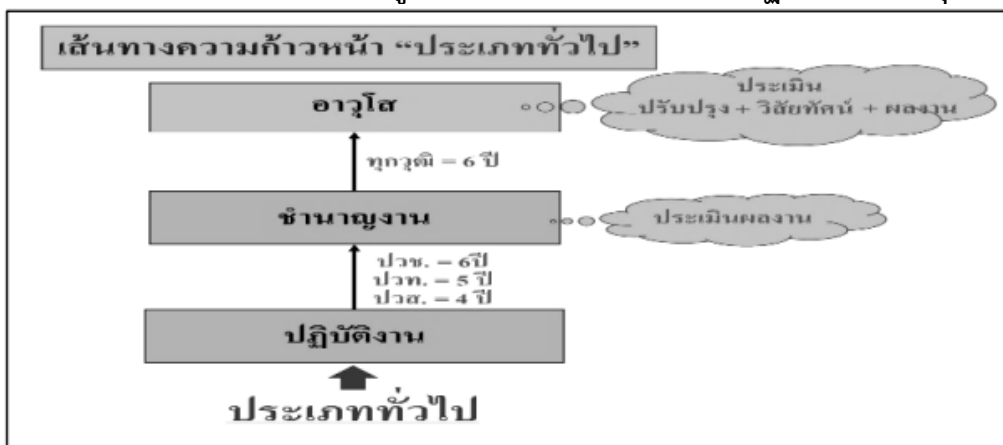
๒.๒ พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการ มีระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพเริ่มต้นถึงระดับสูงสุด ได้แก่ ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญพิเศษ และเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

๒.๓ พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าหรือผู้อำนวยการ กองหรือสำนัก) มีระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพ เริ่มต้นถึงระดับสูงสุด ได้แก่ นักบริหารงานระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ตามลำดับ

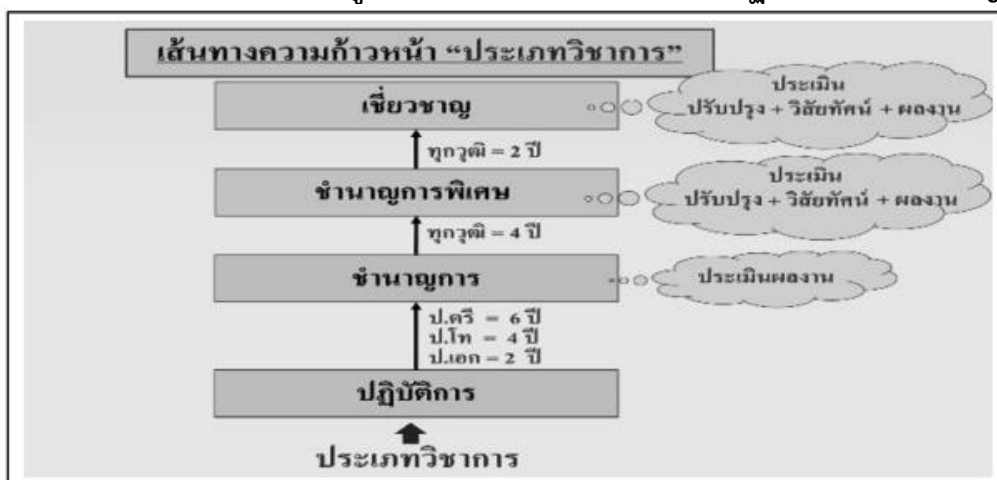
๒.๔ พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ประเภทบริหารงานท้องถิ่น (ผู้ดำรงตำแหน่งปลัดและรองปลัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) มีระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพเริ่มต้นถึงระดับสูงสุด ได้แก่ นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ตามลำดับ

ในส่วนความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติเป็นรูปแบบความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง ผ่านการประเมินคุณสมบัติตามความต้องการเฉพาะตำแหน่ง ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งระบุไว้ และหากผู้เข้ารับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสมกับตำแหน่ง และผ่านเกณฑ์การประเมินในทุกหัวข้อจนครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้นจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยการเลื่อนระดับจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ และถือเป็นองค์ประกอบแรกในการพิจารณาว่าบุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติเบื้องต้นในการเลื่อนระดับ ได้แก่ ระยะเวลาครองตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และคุณวุฒิการศึกษาในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

ความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน > อาวุโส)



ความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ > เชี่ยวชาญ)

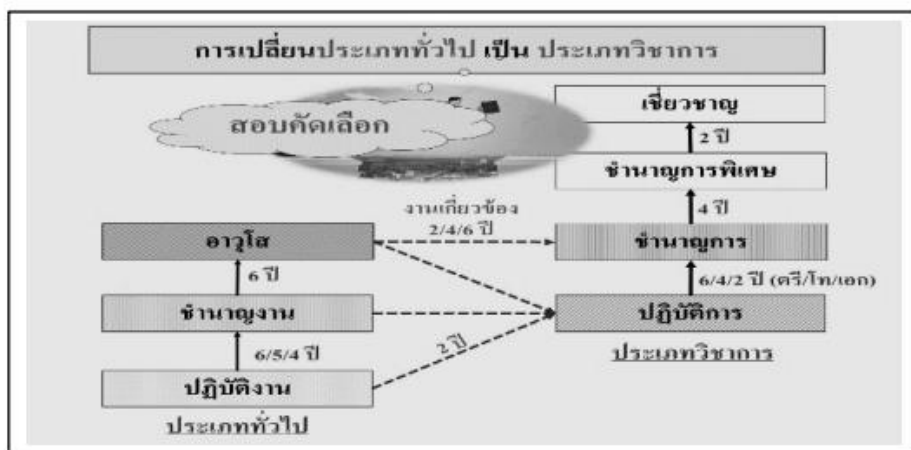


ทั้งนี้มีการเลื่อนระดับสูงขึ้น “ระดับอาวุโส” ของประเภททั่วไป และ “ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษ” ของประเภทวิชาการจะมีระดับการประเมินที่เข้มข้นขึ้น โดยกำหนดให้ผู้มีความประสงค์ขอเลื่อนระดับ จะต้องดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งให้แล้วเสร็จเสียก่อน จึงจะสามารถขอรับการประเมินซึ่งพิจารณาจากวิสัยทัศน์และผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ประเภททั่วไป (ระดับ)			ประเภทวิชาการ (ระดับ)		
ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ
๑) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วน ในการขอเลื่อนระดับเป็นชำนาญงาน ๒) มีผลการประเมินผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถในการขอเลื่อนระดับเป็นชำนาญงาน	ต้องมี ๑) + ๒) ๓) มีการประเมินปรับปรุง เพื่อขยายระดับตำแหน่งจากเดิม (ปง./ชง) เป็นอาวุโส ๔) มีการประเมินวิสัยทัศน์ และมีผลการประเมินผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถในการขอเลื่อนระดับเป็นอาวุโส	-	๑) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วน ในการขอเลื่อนระดับเป็นชำนาญการ ๒) มีผลการประเมินผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถในการขอเลื่อนระดับเป็นชำนาญการ	ต้องมี ๑) + ๒) ๓) มีการประเมินปรับปรุง เพื่อขยายระดับตำแหน่งจากเดิม (ปก./ชก) เป็น (ชพ. หรือ ชช.) แล้วแต่กรณี ๔) มีการประเมินวิสัยทัศน์ และมีผลการประเมินผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถในการขอเลื่อนระดับเป็นชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญแล้วแต่กรณี ☐	ต้องมี ๑) + ๒) + ๓) และ ๔) แต่ต้องมีความเข้มข้นในการประเมิน และมีระดับของการเสนอเอกสารที่เข้มข้นและมีคุณภาพมากกว่าระดับชำนาญการพิเศษจึงสามารถขอเลื่อนระดับเป็นระดับเชี่ยวชาญได้

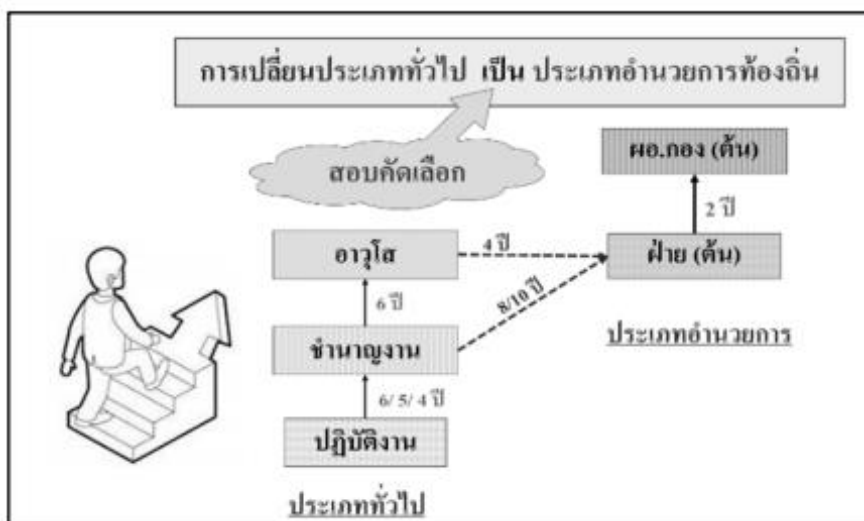
๓. ความก้าวหน้าในสายอาชีพจากการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน ผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ตำแหน่งใด มาเป็นเวลานาน อาจต้องการความท้าทาย หรือต้องการสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับหากแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูง อาทิ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ รวมทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ฯลฯ ดังนั้น จึงมักพบพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ที่จะเข้าสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน ทั้งการสอบเพื่อเปลี่ยนสายงานจากผู้ปฏิบัติประเภททั่วไปเพื่อแต่งตั้งเป็นสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ หรือการสอบเพื่อเปลี่ยนจากสายงานจากสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น เพื่อแต่งตั้งเป็นสายงานผู้บริหาร ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ซึ่งการเปลี่ยนสายงานตามประกาศหลักเกณฑ์ปัจจุบันสามารถทำได้ด้วยวิธีการสอบคัดเลือกเท่านั้น ทั้งนี้ การสอบเปลี่ยนสายแม้ว่าจะเป็นการสอบคัดเลือกแต่มีหลักเกณฑ์ที่ต้องพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นในบางประการ เช่นเดียวกับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ได้แก่ การพิจารณาคุณสมบัติในส่วนของ ระยะเวลาครองตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และคุณวุฒิการศึกษาในตำแหน่งที่จะเปลี่ยนสายงานด้วย ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ความก้าวหน้าในสายอาชีพกรณีการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน
จากสายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป เป็นสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ



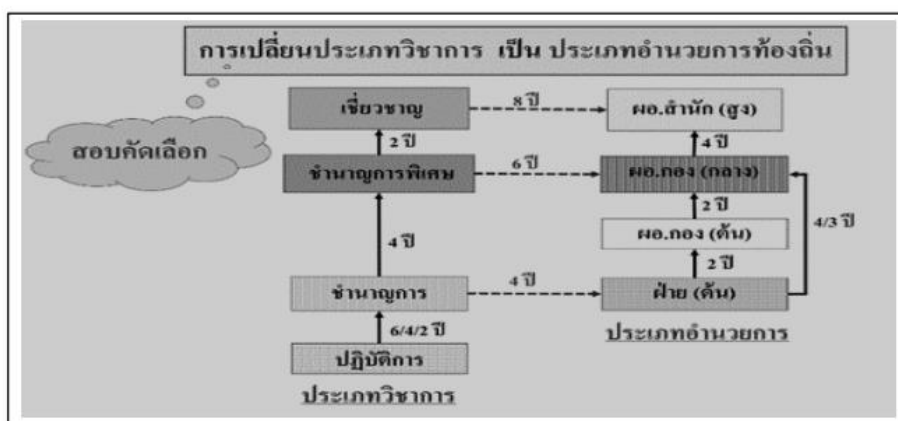
จากภาพจะสังเกตได้ว่าความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานสามารถเปลี่ยนสายงานจากผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป เป็นสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ ในระดับสูงสุดไม่เกินระดับชำนาญการ และหากผู้ผ่านการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานต้องการเลื่อนระดับสูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ก็จะต้องเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเท่านั้น ไม่สามารถใช้วิธีการเลื่อนระดับด้วยวิธีอื่นได้อีก

ความก้าวหน้าในสายอาชีพกรณีการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน
จากสายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป เป็นสายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น



จากภาพมีข้อสังเกตซึ่งจะต้องพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป ที่ต้องการสอบเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น คือ ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ๘ ปี และ ๑๐ ปีซึ่งมีการกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ๘ ปี สำหรับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งแรกบรรจุตาม “ระบบซี” จากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ และได้เลื่อนระดับจนถึงระดับ ๕ ก่อนมีการปรับเข้าสู่ “ระบบแท่ง” และระยะเวลา ๑๐ ปีใช้สำหรับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งแรกบรรจุในระดับปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ กรณีการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน
จากสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ เป็นสายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น



จากภาพมีข้อสังเกตซึ่งจะต้องพิจารณา คือ การหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานจากสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ เป็นสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น สามารถสอบเพื่อเปลี่ยนสายงานได้ในทุกระดับ โดยพิจารณาจากระดับ และระยะเวลาในขณะดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

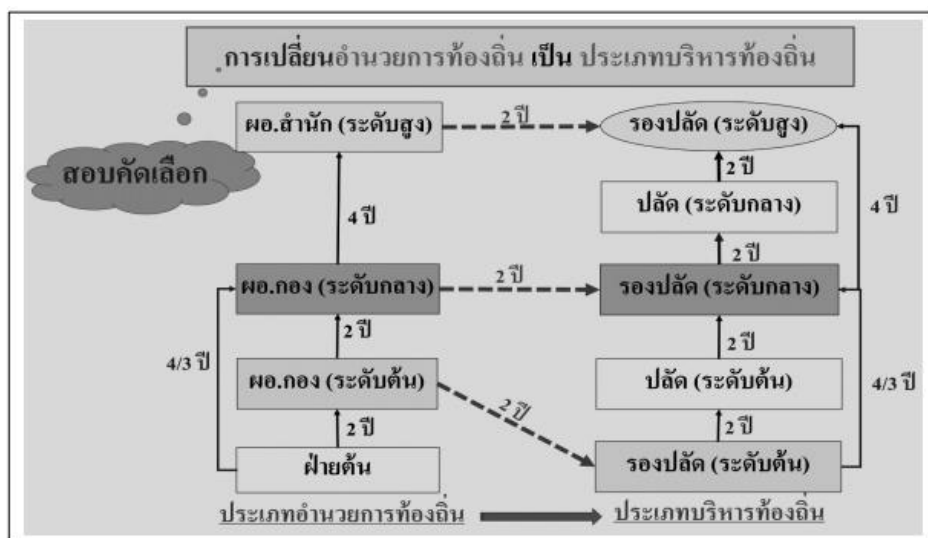
๑. สายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการและครองตำแหน่ง ระดับ “ชำนาญการ” มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีมีสิทธิสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานจากผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ เป็นสายงานผู้บริหาร “ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น” ได้

๒. สายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการและครองตำแหน่ง ระดับ “ชำนาญการพิเศษ” มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปีมีสิทธิสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานจากผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ เป็นสายงานผู้บริหาร “ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง” ได้

๓. สายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการและครองตำแหน่ง ระดับ “เชี่ยวชาญ” มาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ ปีมีสิทธิสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานจากผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการเป็นสายงานผู้บริหาร “ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง” ได้

ดังนั้น เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ เป็นสายงานที่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เปิดกว้างทั้งในสายอาชีพด้านการบริหาร (Management Track) และในสายอาชีพด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialist Track / Professional Track) และมีระยะเวลาเข้าถึงคุณสมบัติเบื้องต้นในการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานที่เร็วกว่าสายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป จึงควรวางแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพไว้ล่วงหน้าเพื่อเป้าหมายสำคัญคือความมั่นคงในรายได้ สิทธิสวัสดิการ ค่าตอบแทน ทั้งในขณะรับราชการและภายหลังเกษียณอายุราชการไปแล้ว

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ กรณีการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน
จากสายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานผู้บริหารประเภทบริหารงานท้องถิ่น



จากภาพ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ กรณีสอบเปลี่ยนสายงานจากสายงานผู้บริหารประเภท
อำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานผู้บริหารประเภทบริหารงานท้องถิ่น มีความคล้ายคลึงกับการสอบคัดเลือกเพื่อ
เปลี่ยนสายงานจากสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ เป็นสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และมี
ข้อสังเกตบางประการที่ควรทราบ กล่าวคือ

๑. การเปลี่ยนสายงาน จากผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานผู้บริหาร
ประเภทบริหารงานท้องถิ่น สามารถกระทำได้เฉพาะวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานเท่านั้น ไม่สามารถ
ใช้การประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นได้

๒. มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้
ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางกฎหมาย การปกครอง รัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ รัฐประศาสนศาสตร์
หรือสาขาวิชาหรือทางอื่น ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด แต่ทั้งนี้ไม่สามารถนำ
วุฒิการศึกษาที่มีไปใช้ลดระยะเวลาดำรงตำแหน่งเพื่อสอบเปลี่ยนสายงานได้ และต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้
เข้ารับการสอบเพื่อเปลี่ยนสายงาน มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งต้องดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรง
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูง (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....)ตาม
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะสอบเปลี่ยนสายงาน ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๓. ผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการ...
หรือ หัวหน้าสำนัก...) ที่ผ่านการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน เมื่อได้รับการแต่งตั้งจะดำรงตำแหน่งนัก
บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูง (รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และจะสามารถ
ดำรงตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูง (ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
เมื่อเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น และได้รับการแต่งตั้งแล้วเท่านั้น

๔. ผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน...) ไม่
สามารถสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานในลักษณะนี้ได้

๕. ความก้าวหน้าในสายอาชีพจากการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น สำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดมาเป็นเวลานาน อาจต้องการความท้าทาย หรือต้องการสิทธิ
ประโยชน์ที่พึงจะได้รับหากแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อาทิ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น เงินประจำตำแหน่ง
สวัสดิการรวมทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ฯลฯ แต่ต้องการเติบโตในสายงานเดิมที่ตนเองครองตำแหน่ง
อยู่โดยไม่ประสงค์ที่จะเปลี่ยนสายงานไปจากเดิม อาจพิจารณาวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยวิธี
คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นแทนการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน ซึ่งการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสาย
งาน มีความแตกต่างจากการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นกรณีปกติของสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงาน..... ระดับต้น / กลาง / สูง) สามารถกระทำได้เฉพาะวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในสายงานเท่านั้น ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือ ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) จะมีประกาศรับสมัคร และไม่สามารถใช้การประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นได้เหมือนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

๒. กรณีของผู้ดำรงตำแหน่ง “นักบริหารงาน... ระดับต้น” (หัวหน้าฝ่าย...) สามารถเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่ง “นักบริหารงาน...ระดับต้น” และ นักบริหารงาน...ระดับกลาง” (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...) ได้หากปรากฏว่ามีคุณสมบัติดังนี้

๒.๑ สำหรับผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับเป็น “นักบริหารงาน...ระดับต้น” (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...) ต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้นั้นดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย....) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๒ ปี

๒.๒ สำหรับผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับเป็น “นักบริหารงาน...ระดับกลาง” (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...) ต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้นั้นดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย....) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๔ ปี และให้ลดลงเหลือ ๓ ปี หากปรากฏว่าผู้นั้นได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นในระดับเดียวกัน หรือตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นๆ ได้

๓. กรณีของผู้ดำรงตำแหน่ง “นักบริหารงาน... ระดับต้น” (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...) สามารถเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่ง “นักบริหารงาน...ระดับกลาง” (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...) ได้ หากปรากฏว่าผู้นั้นดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๒ ปี และไม่สามารถใช้วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นในระดับเดียวกัน หรือที่สูงกว่า มาใช้ลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้

๔. กรณีของผู้ดำรงตำแหน่ง “นักบริหารงาน... ระดับกลาง” (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...) สามารถเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่ง “นักบริหารงาน...ระดับสูง” (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...) ได้ หากปรากฏว่าผู้นั้นดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๔ ปี และไม่สามารถนำวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นในระดับเดียวกัน หรือที่สูงกว่ามาใช้ลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของสายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นตามบทเฉพาะกาล

สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย.... หรือ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก.... ในระบบซี และภายหลังได้เปลี่ยนเข้าสู่ ระบบแท่ง (ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙) การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพื่อคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาดำเนินการตามหนังสือสำนักงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังนี้

๑. การนับระยะเวลาดำรงตำแหน่งของหัวหน้าฝ่าย.... และ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง.... ให้แบ่งวิธีการนับระยะเวลาดำรงตำแหน่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่ม	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งที่สามารถเลื่อนได้
๑	หัวหน้าฝ่าย...	ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ก่อนมีการเปลี่ยนจากระบบซี เป็นระบบแท่ง	- สายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....) ระดับต้น ☐
๒	หัวหน้าฝ่าย...	ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ก่อนมีการเปลี่ยนจากระบบซี เป็นระบบแท่ง	- สายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....) ระดับต้น - สายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....) ระดับกลาง
๓	ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง...	ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ก่อนมีการเปลี่ยนจากระบบซี เป็นระบบแท่ง	- สายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....) ระดับกลาง
๔	ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง...	ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ก่อนมีการเปลี่ยนจากระบบซี เป็นระบบแท่ง	

๒. หากปรากฏว่าได้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย.... ระดับ ๖ ในระบบซี มาก่อนปรับเข้าสู่ระบบแท่ง ให้พิจารณาสัทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

๒.๑ หากมีความประสงค์คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เป็นตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...) ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่ผู้
นั้นเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย.... ระดับ ๖ ในระบบซี มานับรวมกับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง สายงาน
ผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย....) ในระบบแท่ง แล้วจะต้องได้เท่ากับหรือ
มากกว่า ๔ ปี จึงมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประเภท
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...)

๒.๒ หากมีความประสงค์คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เป็นตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...) ให้นำระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่
ผู้นั้นเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย.... ระดับ ๖ ในระบบซี มานับรวมกับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง สายงาน
ผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย....) ในระบบแท่ง แล้วจะต้องได้เท่ากับหรือ
มากกว่า ๖ ปี และให้ลดลงเหลือ ๕ ปี หากปรากฏว่าผู้นั้นได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือคุณวุฒิ
อย่างอื่นในระดับเดียวกัน หรือตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดว่าใช้เป็น
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นๆ จึงมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....)

๓. หากปรากฏว่าได้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย.... ระดับ ๗ ในระบบซี
มาก่อนปรับเข้าสู่ระบบแห่ง ให้พิจารณาสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

๓.๑ หากมีความประสงค์คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เป็นตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....) ให้นำระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่ผู้
นั้นเคยดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย.... ระดับ ๗ ในระบบซี มานับรวมกับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง สายงาน
ผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย....) ในระบบแท่ง แล้วจะต้องได้เท่ากับหรือ
มากกว่า ๒ ปี จึงมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประเภท
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....)

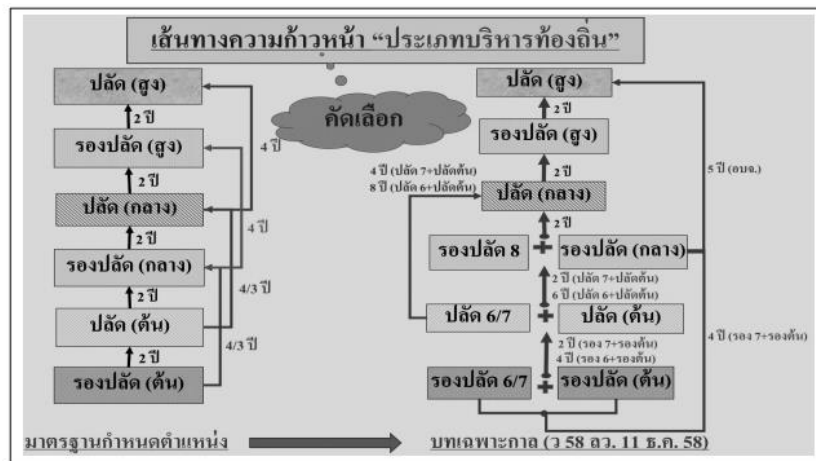
๓.๒ หากมีความประสงค์คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เป็นตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....) ให้นำระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่ผู้ นั้นเคยดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย.... ระดับ ๗ ในระบบซี มานับรวมกับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง สายงาน ผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย....) ในระบบแท่ง แล้วจะต้องได้เท่ากับหรือมากกว่า ๔ ปี และให้ลดลงเหลือ ๓ ปี หากปรากฏว่าผู้ นั้นได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือคุณวุฒิ อย่างอื่นในระดับเดียวกัน หรือตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดว่าใช้เป็น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นๆ จึงมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....)

๔. หากปรากฏว่าได้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง/สำนัก.... ระดับ ๖ หรือ ระดับ ๗ ในระบบซีมาก่อนปรับเข้าสู่ระบบแห่ง ให้พิจารณาสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

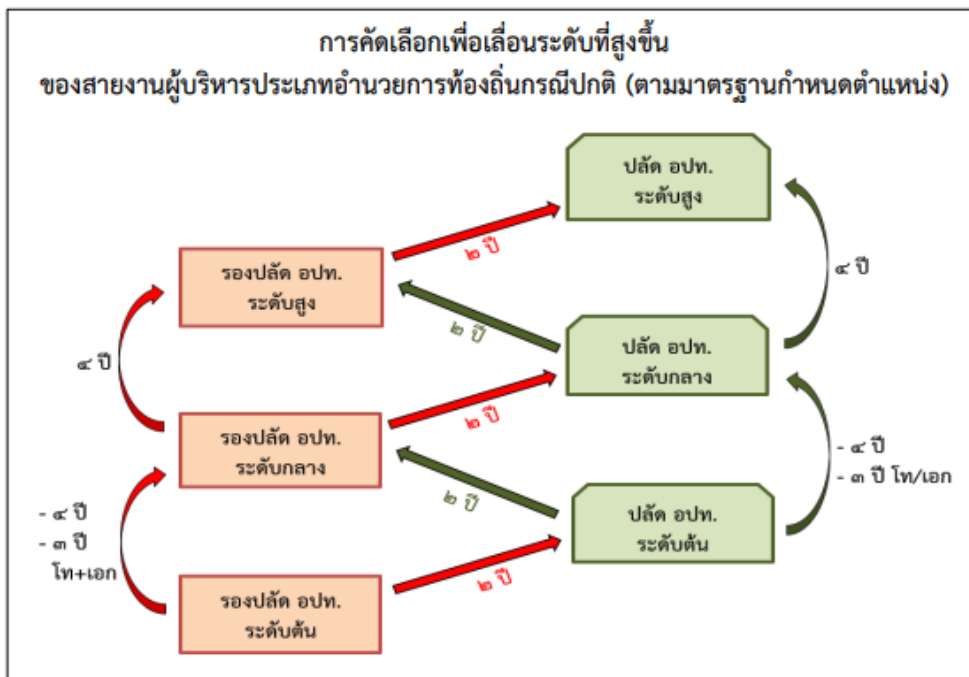
๔.๑ กรณีดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง/สำนัก.... ระดับ ๖ หากมีความประสงค์คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....) ให้นำระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง/สำนัก.... ระดับ ๖ ในระบบซี มานับรวมกับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....) ในระบบแท่ง แล้วจะต้องได้เท่ากับหรือมากกว่า ๖ ปี และให้ลดลงเหลือ ๕ ปี หากปรากฏว่าผู้นั้นได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นในระดับเดียวกัน หรือตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นๆ จึงมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....)

๔.๒ กรณีดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง/สำนัก.... ระดับ ๗ หากมีความประสงค์คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....) ให้นำระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง/สำนัก.... ระดับ ๗ ในระบบซี มานับรวมกับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....) ในระบบแท่ง แล้วจะต้องได้เท่ากับหรือมากกว่า ๒ ปี จึงมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก....)

**ความก้าวหน้าในสายอาชีพ กรณีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น
ของสายงานผู้บริหาร ประเภทบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น / กลาง / สูง)**



ตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/ ระดับกลาง/ ระดับสูง)เป็นชื่อเรียกสำหรับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง “ปลัดและรองปลัด” องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น และถือเป็นตำแหน่งสูงสุดในสายบังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ และเป็นตำแหน่งสุดท้ายที่พนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถสอบเปลี่ยนสายงานได้จากตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น - สูง (ผู้อำนวยการกอง/ สำนัก....) และเมื่อผ่านการสอบเปลี่ยนสายงานแล้วจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง “รองปลัด” องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ประกาศรับสมัคร



จากภาพการเลื่อนระดับของสายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/ ระดับกลาง/ ระดับสูง) จะแบ่งตามสายการบังคับบัญชา และจะแบ่งความก้าวหน้าในสายอาชีพออกเป็น ๒ สายการบังคับบัญชา ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเพื่อใช้ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นในกรณีปกติไว้ดังนี้

รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/ ระดับกลาง/ ระดับสูง) มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ ได้แก่

๑. รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๑.๑ ได้รับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางกฎหมาย การปกครอง รัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาหรือทางอื่น ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และ

๑.๒ ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๒ ปี

๒. รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๒.๑ ได้รับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางกฎหมาย การปกครอง รัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาหรือทางอื่น ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และ

๒.๒ ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๒ ปี หรือ

๒.๓ ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๔ ปี และให้ลดลงเหลือ ๓ ปี หากปรากฏว่าผู้นั้นได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นในระดับเดียวกันหรือตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๓. รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)

๓.๑ ได้รับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางกฎหมาย การปกครอง รัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาหรือทางอื่น ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และ

๓.๒ ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๒ ปี หรือ

๓.๓ ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๔ ปี

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/ ระดับกลาง/ ระดับสูง) มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ได้แก่

๑. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๑.๑ ได้รับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางกฎหมาย การปกครอง รัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาหรือทางอื่น ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และ

๑.๒ ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๒ ปี

๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๒.๑ ได้รับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางกฎหมาย การปกครอง รัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาหรือทางอื่น ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และ

๒.๒ ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๒ ปีหรือ

๒.๓ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๔ ปี และให้ลดลงเหลือ ๓ ปี หากปรากฏว่าผู้นั้นได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นในระดับเดียวกัน หรือตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๓. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)

๓.๑ ได้รับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางกฎหมาย การปกครอง รัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชาหรือทางอื่น ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และ

๓.๒ ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๒ ปีหรือ

๓.๓ ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) มาแล้วเท่ากับหรือมากกว่า ๔ ปี

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของสายงานผู้บริหารประเภทบริหารงานท้องถิ่นตามบทเฉพาะกาล

กลุ่มที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งที่สามารถเลื่อนได้
๑	รองปลัด อปท.	ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ก่อนมีการเปลี่ยนจากระบบซี เป็น ระบบแห่ง□	<u>ตำแหน่ง</u> - สายงานผู้บริหารประเภทบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อปท.) ระดับต้น <u>เงื่อนไขการเลื่อนระดับ</u> - ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งรองปลัด ระดับ ๖ + รองปลัด ระดับต้น รวมกันเท่ากับหรือมากกว่า ๔ ปี จึงมีสิทธิ
			<u>ตำแหน่ง</u> - สายงานผู้บริหารประเภทบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อปท.) ระดับกลาง <u>เงื่อนไขการเลื่อนระดับ</u> - ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งรองปลัด ระดับ ๖ + รองปลัด ระดับต้น รวมกันเท่ากับหรือมากกว่า ๖ ปี จึงมีสิทธิ
๒	รองปลัด อปท.	ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ก่อนมีการเปลี่ยนจากระบบซี เป็น ระบบแห่ง□	<u>ตำแหน่ง</u> - สายงานผู้บริหารประเภทบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อปท.) ระดับต้น <u>เงื่อนไขการเลื่อนระดับ</u> - ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งรองปลัด ระดับ ๗ + รองปลัด ระดับต้น รวมกันเท่ากับหรือมากกว่า ๒ ปี จึงมีสิทธิ
			<u>ตำแหน่ง</u> - สายงานผู้บริหารประเภทบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อปท.) ระดับกลาง <u>เงื่อนไขการเลื่อนระดับ</u> - ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งรองปลัด ระดับ ๗ + รองปลัด ระดับต้น รวมกันเท่ากับหรือมากกว่า ๔ ปี จึงมีสิทธิ

กลุ่มที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งที่สามารถเลื่อนได้
๓	ปลัด อปท.	ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ก่อนมีการเปลี่ยนจากระบบซี เป็น ระบบแห่ง	ตำแหน่ง - สายงานผู้บริหารประเภทบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อปท.) ระดับกลาง เงื่อนไขการเลื่อนระดับ - ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง ปลัด ระดับ ๖ + ปลัด ระดับต้น รวมกันเท่ากับหรือมากกว่า ๖ ปี จึงมีสิทธิ
๔	ปลัด อปท.	ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ก่อนมีการเปลี่ยนจากระบบซี เป็น ระบบแห่ง	ตำแหน่ง - สายงานผู้บริหารประเภทบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อปท.) ระดับกลาง เงื่อนไขการเลื่อนระดับ - ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง ปลัด ระดับ ๗ + ปลัด ระดับต้น รวมกันเท่ากับหรือมากกว่า ๒ ปี จึงมีสิทธิ
๕	ปลัด อปท.	ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๘ ก่อนมีการเปลี่ยนจากระบบซี เป็น ระบบแห่ง	ตำแหน่ง - สายงานผู้บริหารประเภทบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อปท.) ระดับสูง เงื่อนไขการเลื่อนระดับ - ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง ปลัด ระดับ ๘ + ปลัด ระดับกลาง รวมกันเท่ากับหรือมากกว่า ๒ ปี จึงมีสิทธิ
๖	รองปลัด อปท.	ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๙ ก่อนมีการเปลี่ยนจากระบบซี เป็น ระบบแห่ง	ตำแหน่ง - สายงานผู้บริหารประเภทบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อปท.) ระดับสูง เงื่อนไขการเลื่อนระดับ - ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง รองปลัด ระดับ ๙ + รองปลัด ระดับสูง รวมกันเท่ากับหรือมากกว่า ๑ ปี จึงมีสิทธิ