



คู่มือ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
สำหรับพนักงานส่วนตำบล



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง  
อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

การจัดทำคู่มือกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบกับได้รับทราบถึงหลักเกณฑ์ในการ แต่งตั้ง โยกย้าย เปลี่ยนสายงานและการสับเปลี่ยนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งทำให้บุคลากร ในองค์กรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลก่อให้เกิดการกระตุ้น การพัฒนาตนเองไปสู่ ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเป็นการดึงดูด จูงใจ ให้บุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือฉบับนี้จะช่วยให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล หนองพลวง จะมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการ แนวทาง การประเมินสมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อนำมากำหนดทิศทาง แนวทางความก้าวหน้าได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและองค์กรให้มาก ที่สุด ประกอบกับขอขอบคุณส่วนราชการต่างๆทั้งภายในและภายนอกที่ได้เผยแพร่เอกสาร เพื่อให้ผู้จัดทำได้ศึกษา เป็นตัวอย่างและนำมารวบรวมจัดทำเป็นคู่มือกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ โดยคณะผู้จัดทำ จะได้ปรับปรุงเพิ่มเติมคู่มือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

สำนักงานปลัด อบต.  
งานบริหารงานทั่วไป (งาน) บริหารงานบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง

## สารบัญ

	หน้า
กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑
การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง	๒
บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่กับระบบแห่ง	๓
การแบ่งสมรรถนะ	๔
สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	๕
ตารางแสดงระบบเดิมเทียบกับระบบใหม่	๖
การกำหนดสายงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน	๗
การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๐
- การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน	๑๐
- การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท	๑๔

### ภาคผนวก

- บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕
- บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นบัญชี ๒
- ตารางแสดงหลักสูตรการฝึกอบรมของแต่ละระดับชั้นงานใหม่ เพื่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ

## กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

### กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ

❖ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน

❖ เน้นการทำงานเป็นทีม  
เชี่ยวชาญในงาน

❖ เก่งการบูรณาการ

ความสำเร็จ

● มีแรงปรารถนาในการเน้น  
คุณภาพผลงาน

● เน้นความเป็นเลิศและความ

● นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/ ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



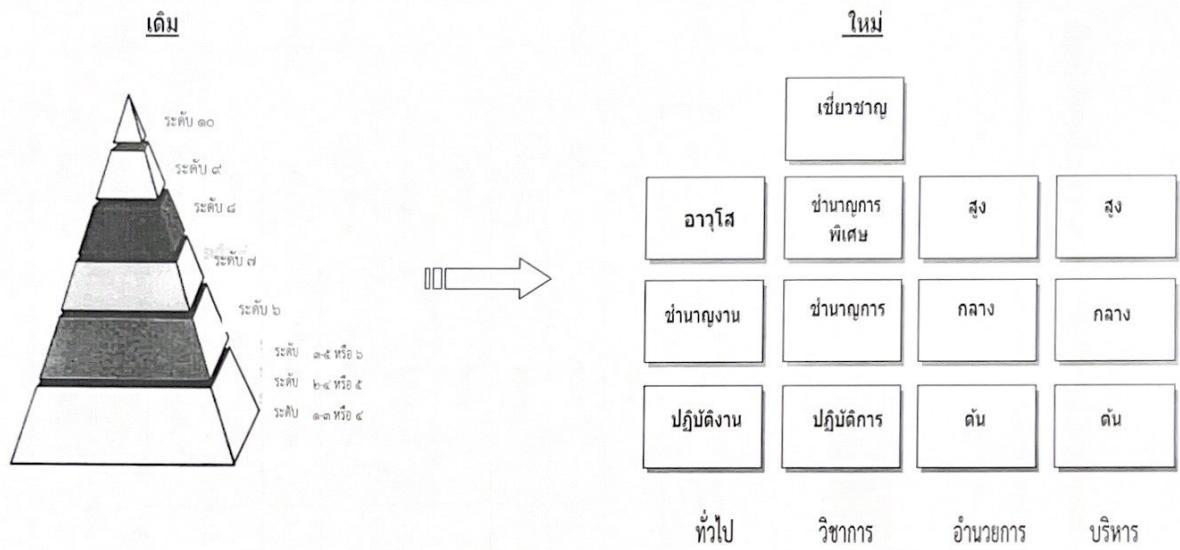
ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

## การเปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

### เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง



จำแนกเป็น ๑๐ ระดับ  
มีบัญชีเงินเดือนเดียว

**จำแนกกลุ่มตำแหน่งเป็น ๔ ประเภท**

- แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่างานและโครงสร้างการทำงานในองค์กร
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภทระดับ
- กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแทนตัวเลข

## บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชื่กับระบบแห่ง

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

ระบบชื่อ		ระบบแห่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๑/๒	ระดับ ๑ - ๔	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๕ - ๖	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ ๗	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 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
	ระดับ ๘	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙ - ๑๐	บริหารท้องถิ่น	สูง

## การแบ่งประเภทสมรรถนะ

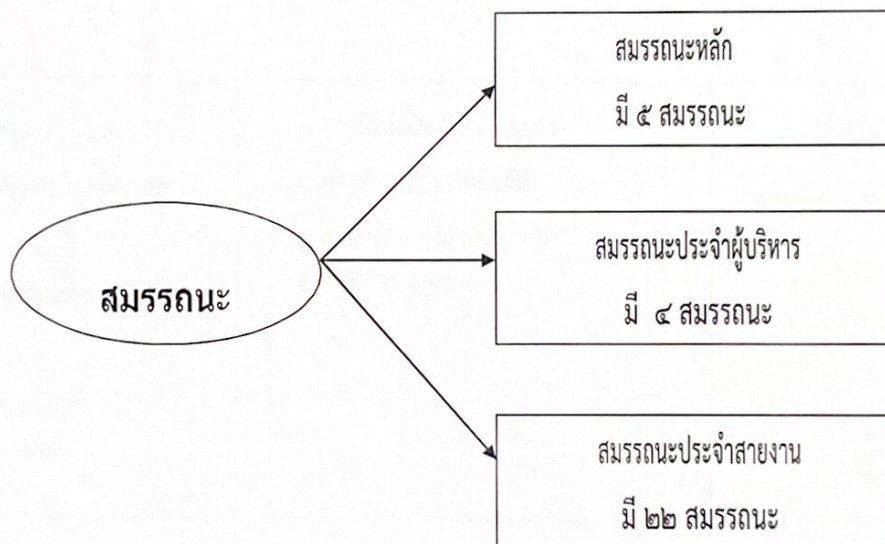
การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

**สมรรถนะหลัก** คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

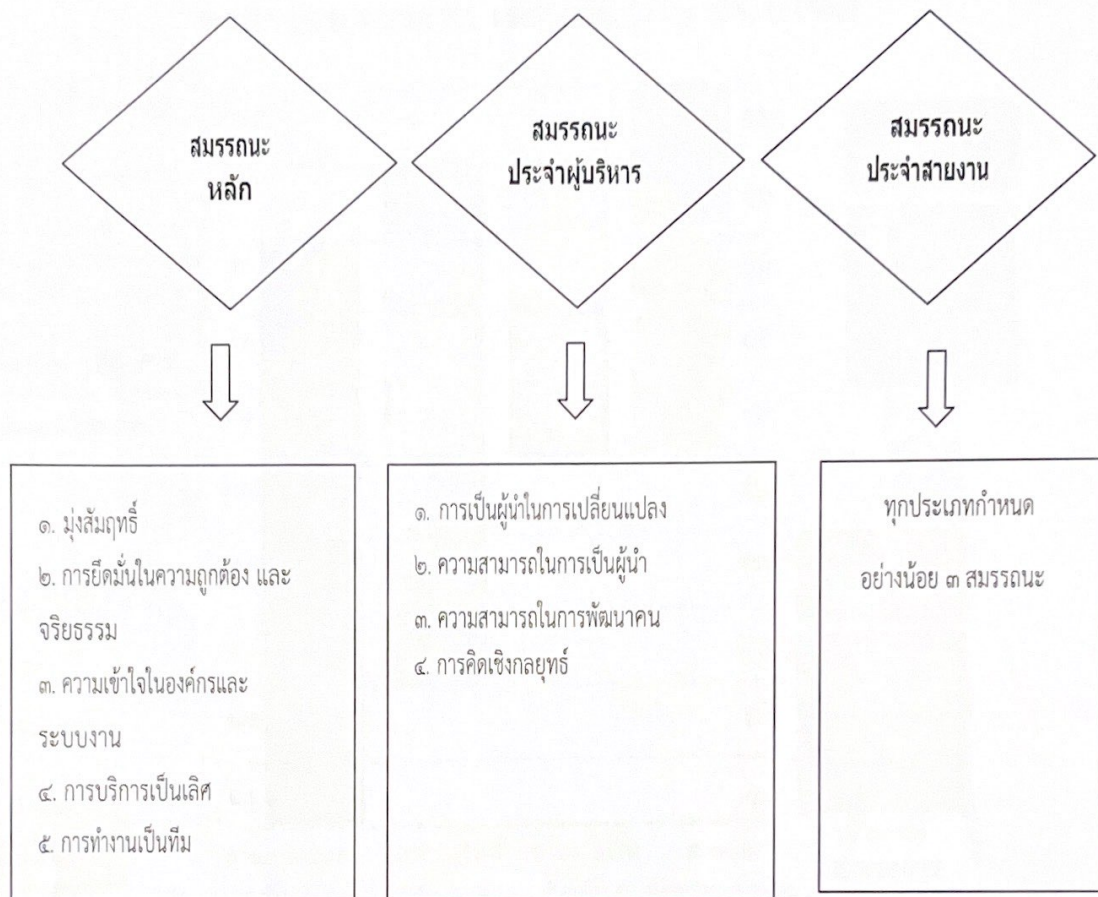
**สมรรถนะประจำผู้บริหาร** คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ

ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

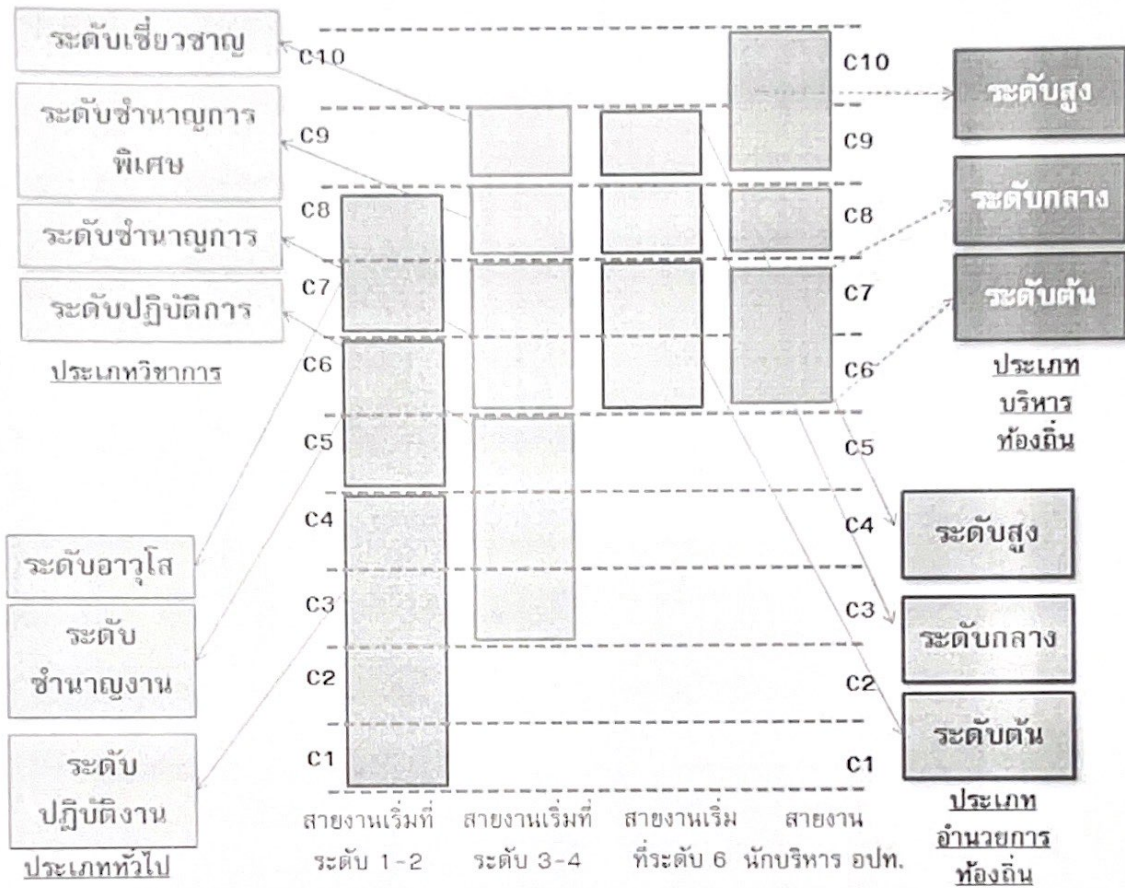
**สมรรถนะประจำสายงาน** คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



## สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



## ตารางแสดงระบบเดิมเทียบกับระบบใหม่



## การกำหนดสายงานที่เกี่ยวข้องกัน

การกำหนดสายงานที่เกี่ยวข้องกันตามหนังสือเวียนที่ มท ๐๘๐๙.๕ / ว๖๑ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกัน  
 เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อประกอบการวางแผนบรรจุแต่งตั้ง  
 การย้าย การโอน การเลื่อนระดับและการพัฒนาของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็น ๘ กลุ่ม  
 ดังต่อไปนี้

<b>กลุ่มที่ ๑ กลุ่มบริหาร อำนาจการ ธุรการ งานสถิติ และนิติกร</b>	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานทะเบียน ๓. เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
	๑. นิติกร
	๑. นักวิชาการคอมพิวเตอร์

<b>กลุ่มที่ ๒ กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์</b>	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. เจ้าพนักงานการคลัง ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	๑. นักวิชาการคลัง ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔. นักวิชาการพาณิชย์ ๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖. นักวิชาการพัสดุ

<b>กลุ่มที่ ๓ กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ</b>	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๒. เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. นักประชาสัมพันธ์ ๒. นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๓. นักวิเทศสัมพันธ์

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

กลุ่มที่ ๕ กลุ่มวิทยาศาสตร์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑. นักวิทยาศาสตร์

กลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	๑. นักกายภาพบำบัด
๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒. พยาบาลวิชาชีพ
๓. พยาบาลเทคนิค	๓. แพทย์แผนไทย
๔. เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด	๔. นักวิชาการสาธารณสุข
	๕. นักอาชีวบำบัด
๑. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑. นักวิชาการสุขาภิบาล
๒. โภชนากร	๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม
	๓. นักโภชนาการ
๑. เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	๑. นักเทคนิคการแพทย์
๒. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	๒. นักรังสีการแพทย์
	๓. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
๑. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๑. เภสัชกร
๑. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑. ทันตแพทย์
๑. สัตวแพทย์	๑. นายสัตวแพทย์

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	

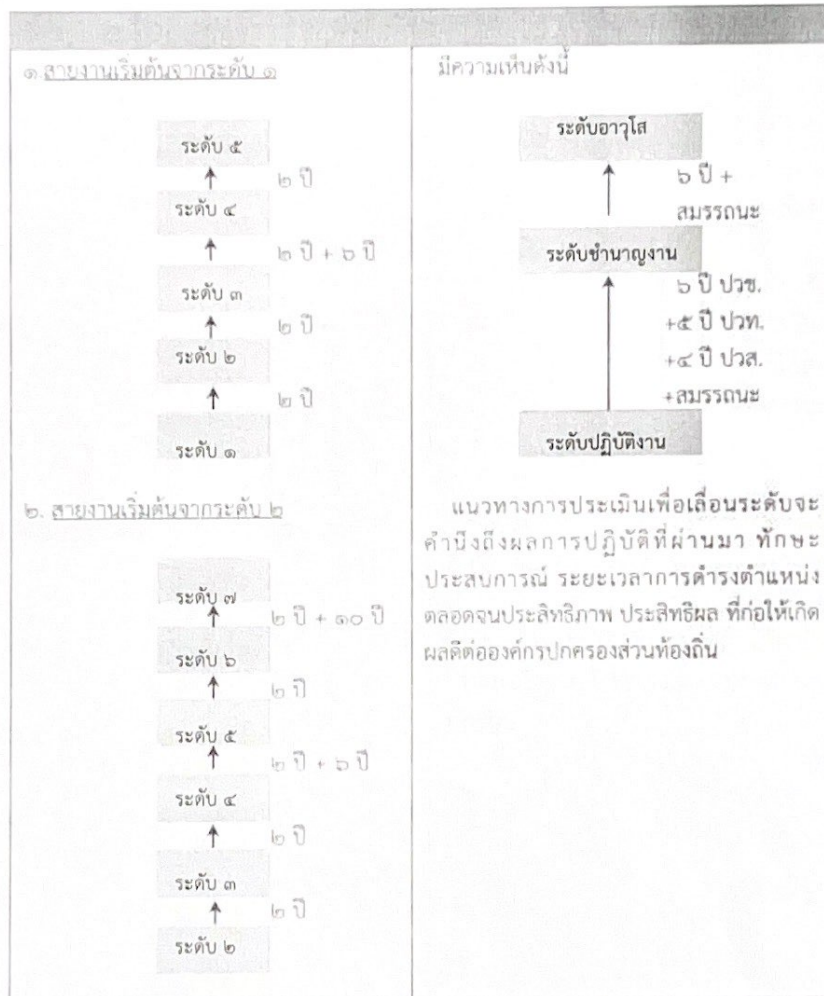
กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ * ไข้เฉพาะการเกื้อกูลของประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการเท่านั้น	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. นายช่างเขียนแบบ	๑. นักจัดการงานช่าง
๒. นายช่างโยธา	
๓. นายช่างสำรวจ	
๔. นายช่างผังเมือง	
๕. นายช่างเครื่องกล	
๖. นายช่างไฟฟ้า	
๗.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

กลุ่มที่ ๘ กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานห้องสมุด	๑. บรรณารักษ์
๒. เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๒. นักวิชาการศึกษา
	๓. นักวิชาการวัฒนธรรม
	๔. นักสันทนากการ
	๕. นักพัฒนาการกีฬา
	๖. กัณฑ์ารักษ์
๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑. นักพัฒนาชุมชน
	๒. นักสังคมสงเคราะห์

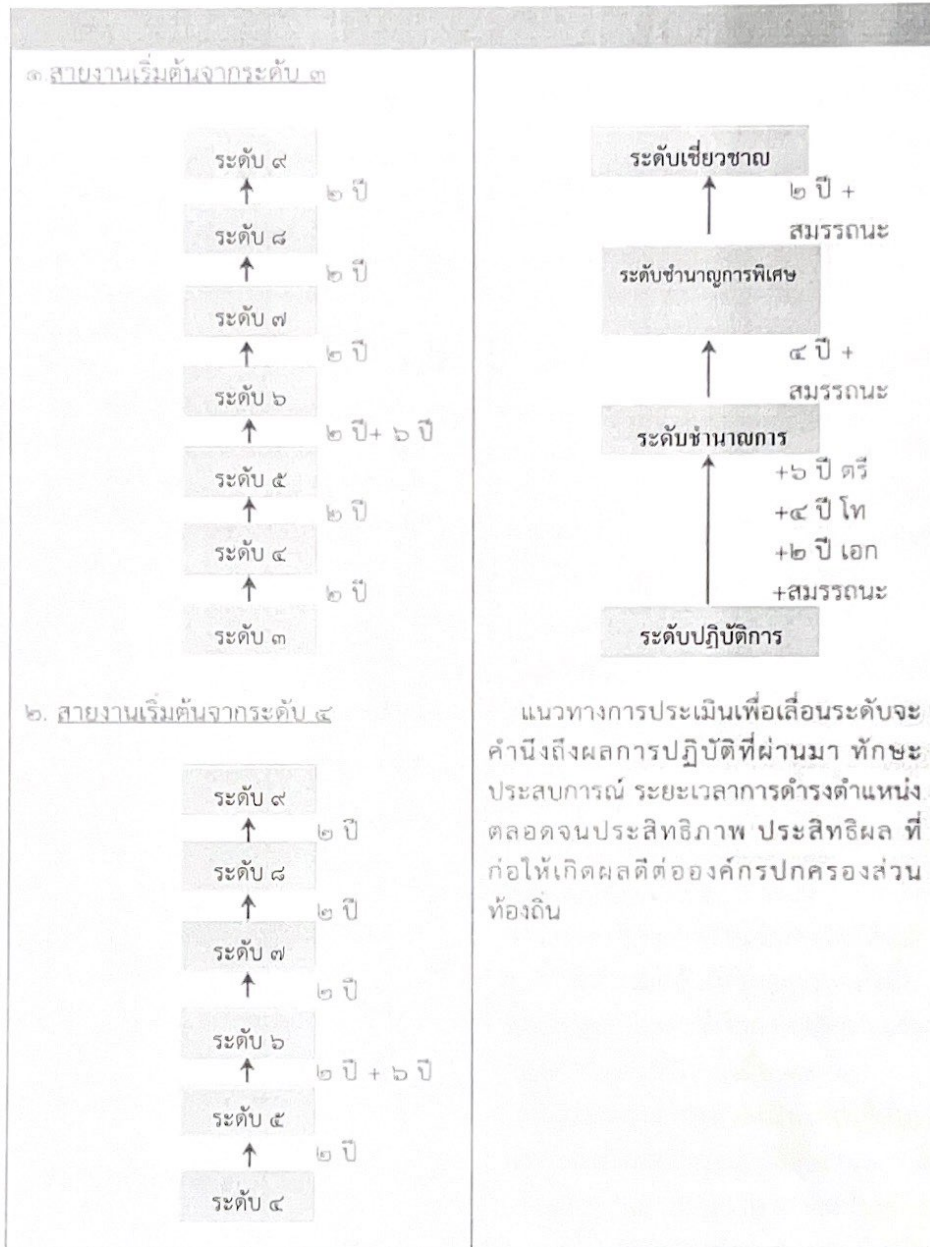
## การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

### ๑. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

๑.๑ ตำแหน่ง ประเภททั่วไป มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังนี้

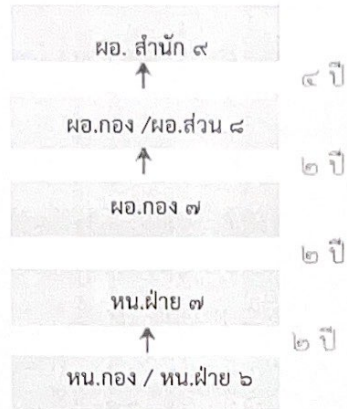


๑.๒ ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังนี้

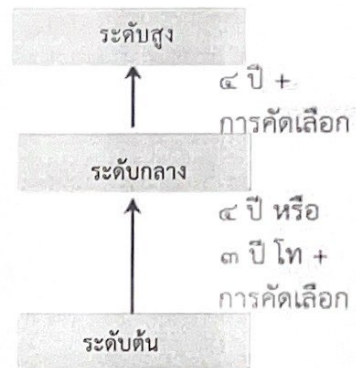


๑.๓ ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังนี้

๑. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๖ (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)



ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก ๒ ปี เป็น ๔ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิมและสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้



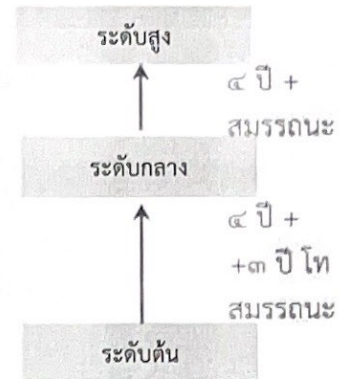
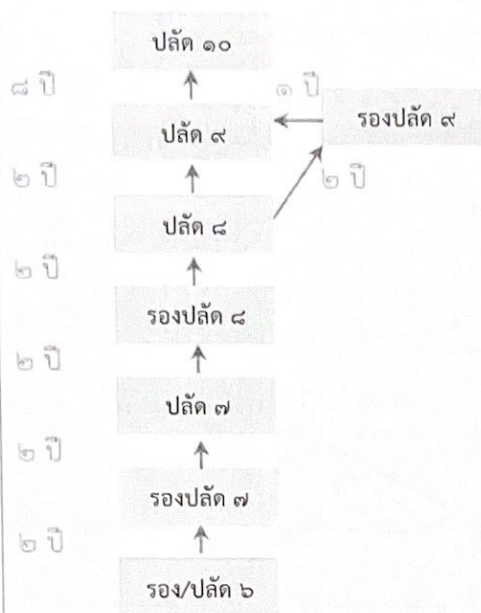
กล่าวคือ หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ระดับ ๘ ต้องดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ ๙ ได้

ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่นี้จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๘ ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น ๑๐ ปี

แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังนี้

๑.สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๖ (ปลัด/รองปลัด)



กล่าวคือ เมื่อพิจารณากรณีผู้บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งรองปลัด/ปลัด ระดับ ๖ ถึงตำแหน่งปลัดระดับ ๙ ตามหลักเกณฑ์เดิม ต้องใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๐ ปี ทั้งนี้เมื่อเป็นระบบแห่งใช้เวลา ๘ ปีซึ่งลดเวลาลง

แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

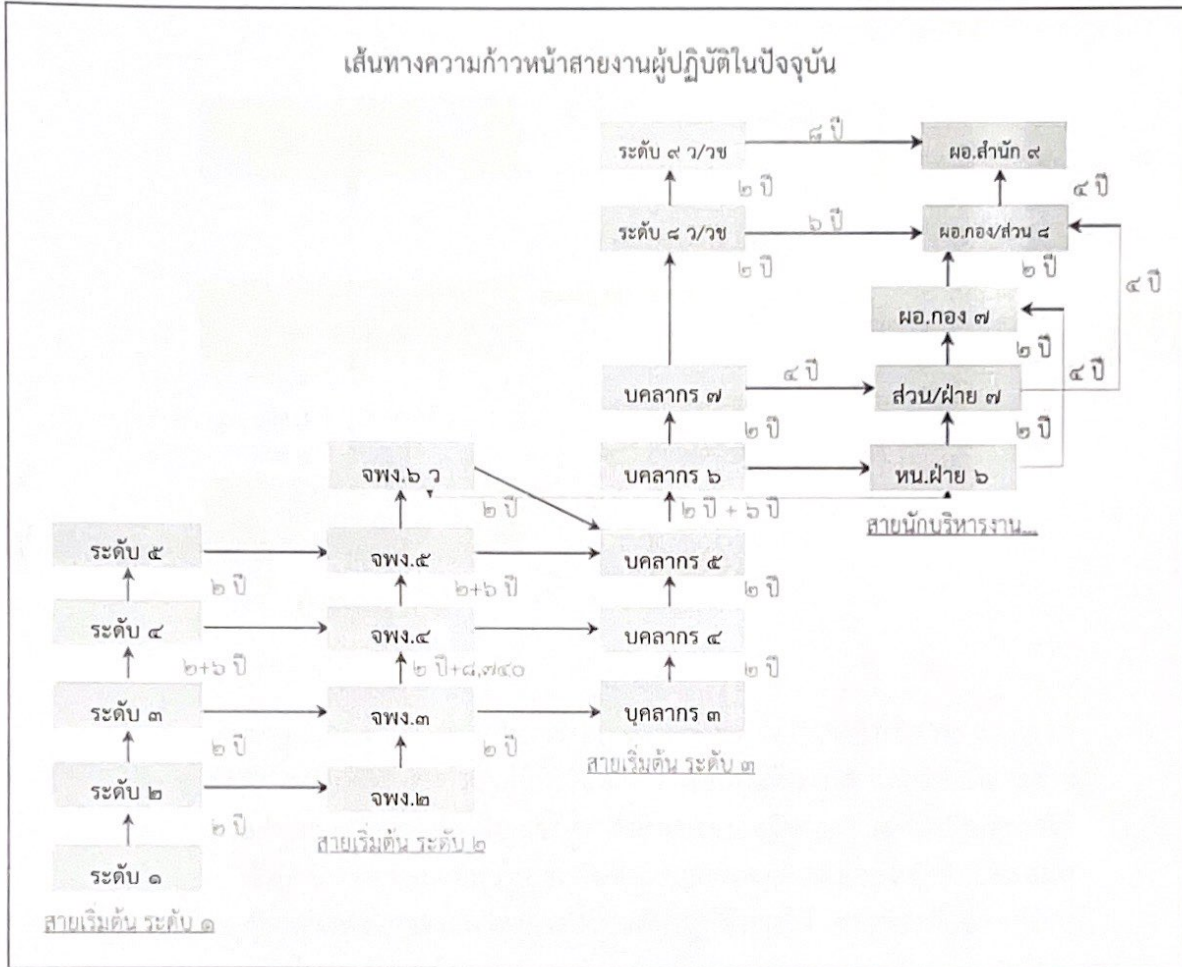
๒. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

๒.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

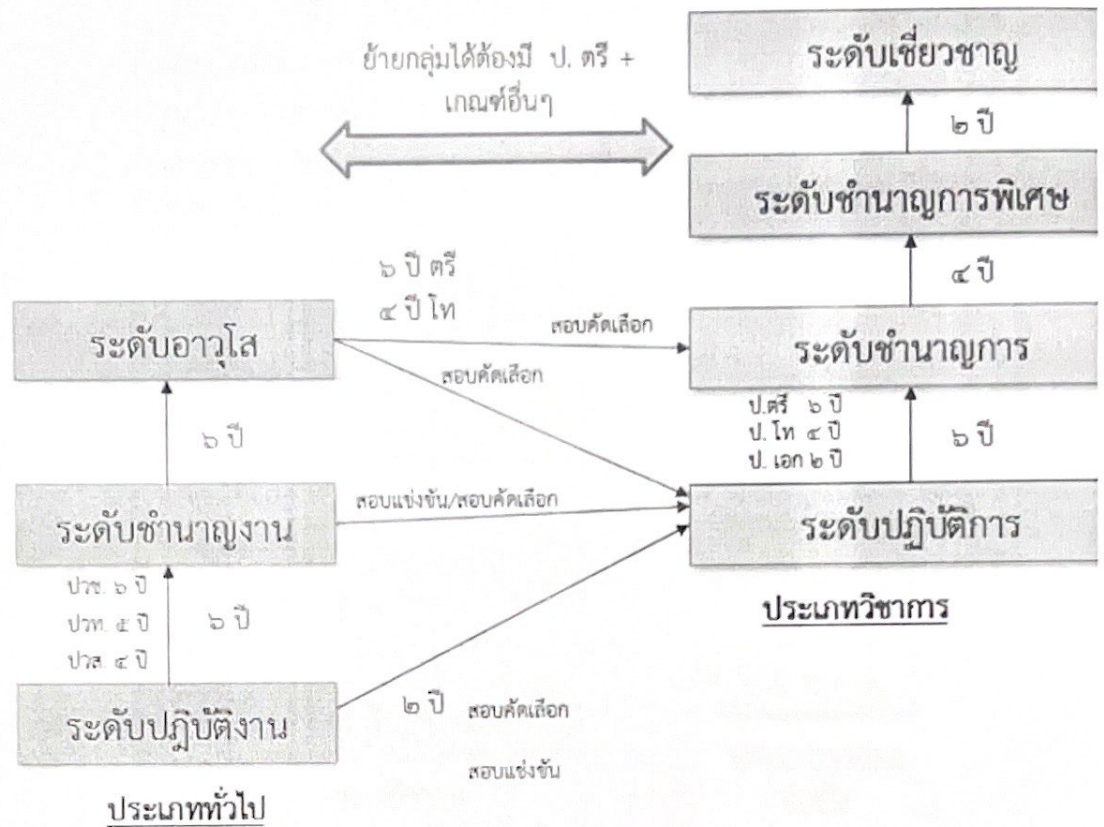
มีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจุบันในการเข้าสู่

ตำแหน่งประเภทวิชาการจากประเภททั่วไป ดังนี้



ทั้งนี้เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแห่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน หรือ ระดับชำนาญงาน เลื่อนไปประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้

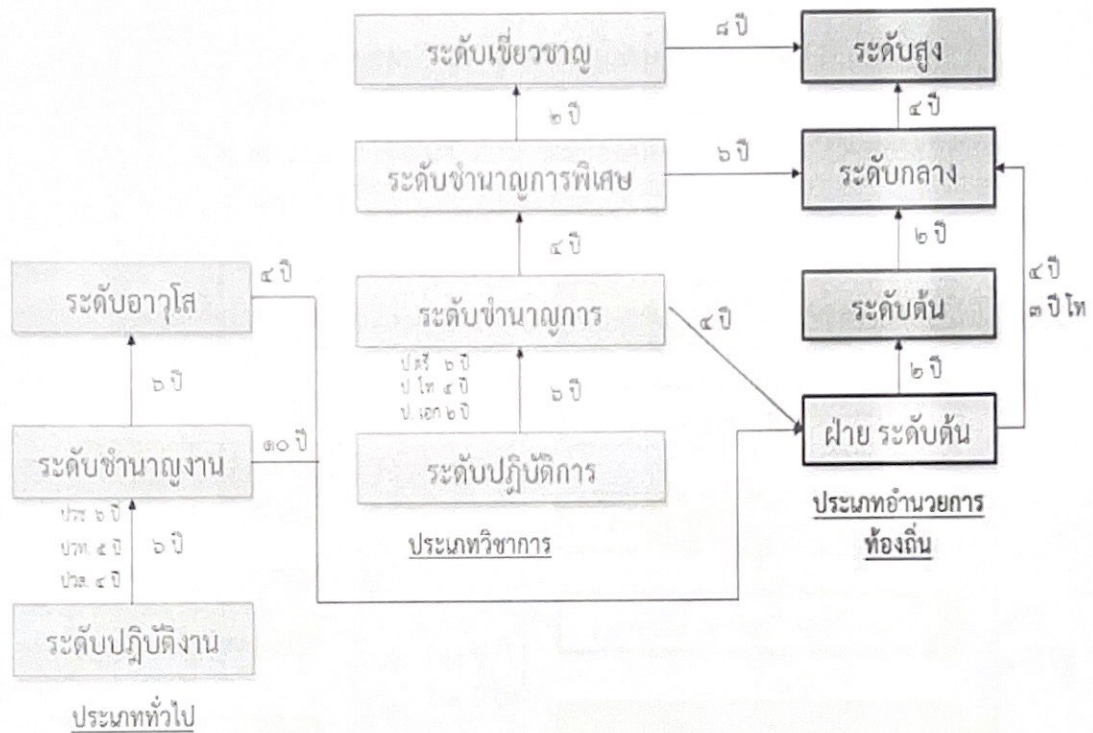


จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน ๒ ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญการสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้ เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ตามมติ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการ ประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิมหาวิทยาลัย ระดับปริญญาตรีแล้ว ครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือมีวุฒิมหาวิทยาลัยระดับปริญญาโทแล้วครองตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

## ๒.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแห่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เลื่อนไปประเภท อำนวยการท้องถิ่น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



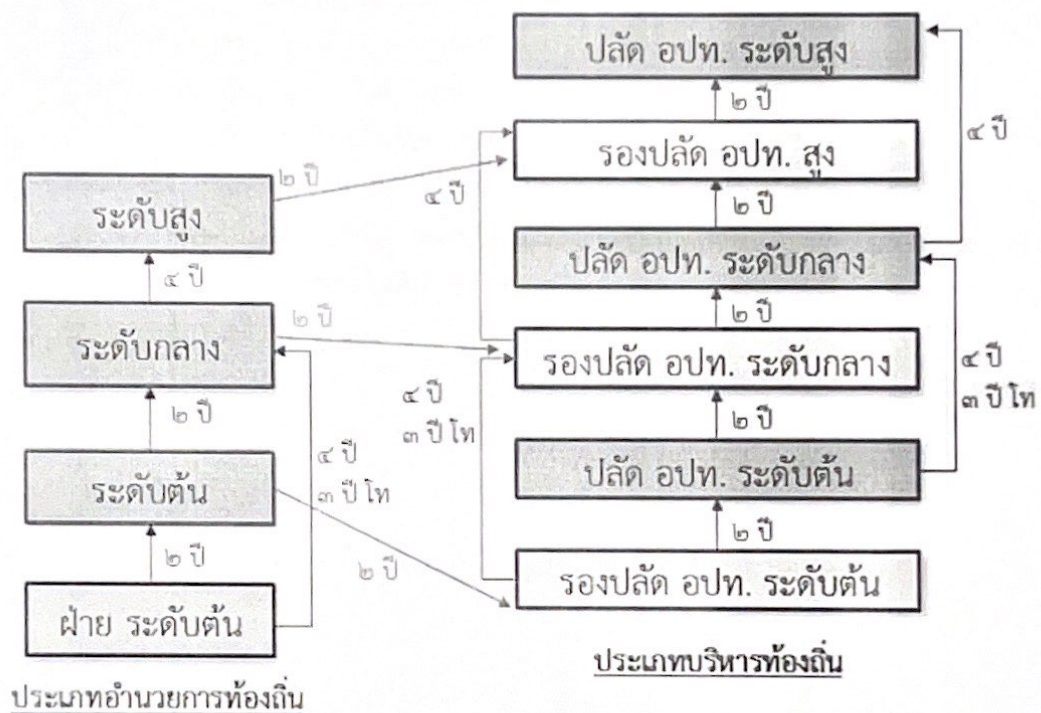
จากรูป ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถเปลี่ยน ระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.กลาง กำหนดได้ หากมีอายุงานใน ระดับมากกว่า ๑๐ ปี (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๕ และซี ๖ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หากมี อายุงานมากกว่า ๔ ปี ในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานใน ระดับซีเดิม คือ ซี ๗ ได้ด้วย) สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

สำหรับในประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการ หากมีอายุ ราชการมากกว่า ๔ ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ใน ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์ ก.กลาง กำหนด (ทั้งนี้ ในบทเฉพาะกาล ให้บวกอายุงานระดับซีเดิม คือ ซี ๖ และซี ๗ ได้ด้วย )

คือ ซี ๘ ได้ด้วย) สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่ง ประเภท  
 อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รวมถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับ  
 เชี่ยวชาญ หากมีอายุงานมากกว่า ๘ ปี ในระดับ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็น  
 ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

### ๒.๓ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรง  
 ตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น(เช่น ผู้อำนวยการกอง/สำนัก) เลื่อนไป  
 ประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่  
 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่  
 ดังรูปต่อไปนี้



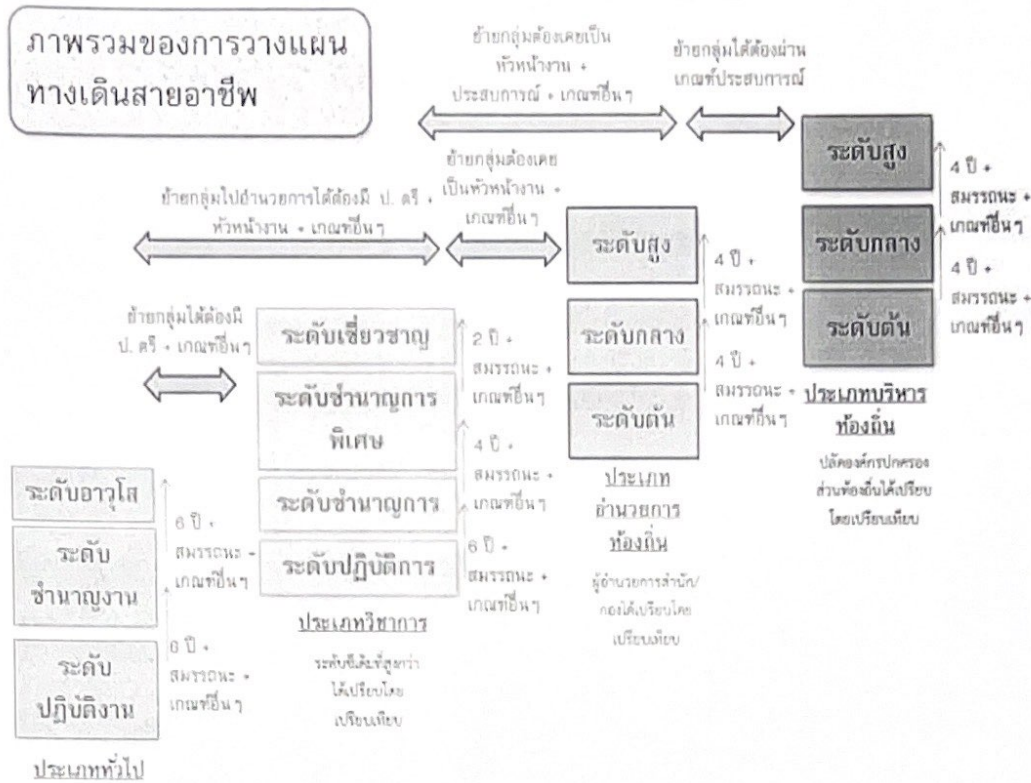
จากรูป เห็นว่า ข้าราชการประเภทอำนวยการ  
 ท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่ง ประเภทบริหาร  
 ท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่  
 แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะ

เช่นเดียวกับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัด อปท. ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี และ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง สามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัด อปท. ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี จากการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบ แห่ง ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จะไม่สามารถไปดำรง ตำแหน่งปลัด อปท. ที่มีหน้างานและลักษณะงานที่มีความ หลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องผ่านงาน และประสบการณ์ของการ เป็นรองปลัด อปท. เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารหน้างาน และลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ดี ในการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัด อปท.ไปเป็น ตำแหน่ง ปลัด อปท. ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้ หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัด อปท. เป็นเวลามากกว่า ๒ ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่ง รองปลัด อปท.ได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า ๔ ปี (โดยลดให้ ๑ ปี หากมีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

## ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



นอกจาก นี้ ยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละหน่วยงาน ดังนี้ โดยในแต่ละการฝึกอบรม นั้น

\* ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความเข้าใจหรือผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้นๆ สามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรม มีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งใหม่มากขึ้น

\* การฝึกอบรมจะมีขึ้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้ว แต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่ นั้น ขึ้นกับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และสอบไปเรื่อยๆ จนกว่าจะผ่านการทดสอบความเข้าใจ

\* หากผู้ที่ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้วจะเลือกที่จะทบทวนหรือขอผ่านการฝึกอบรมก็ได้

(รายละเอียดหลักสูตรฝึกอบรม สามารถดูเพิ่มเติมได้ที่ภาคผนวกแนบท้าย)

