



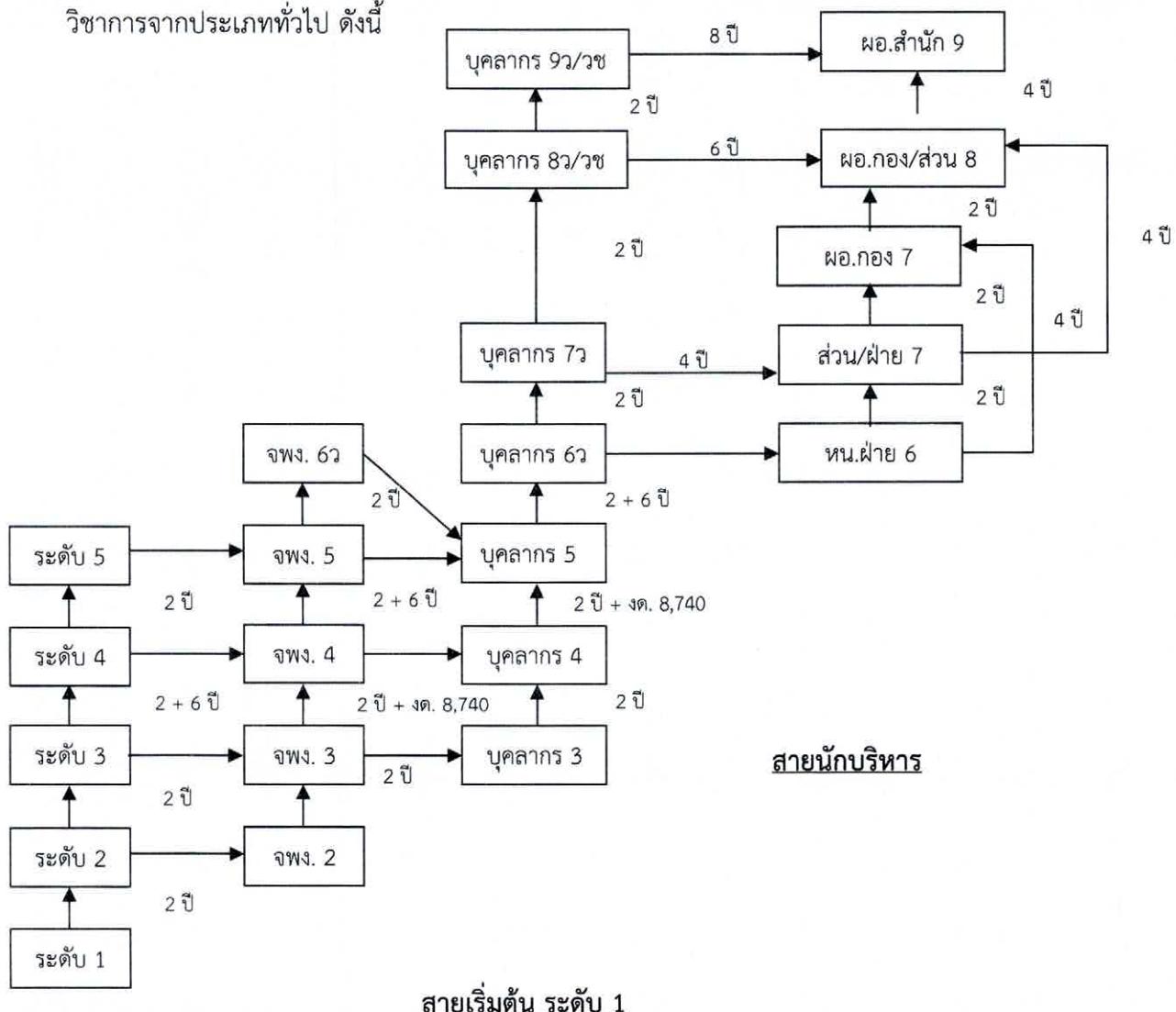
การวางแผนความก้าวหน้า
ในสายอาชีพในระบบจําแนก
ตําแหน่ง (ระบบแท่ง)

องค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก
อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

➤ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเทศ

1. ตำแหน่งประภากวิชาการ

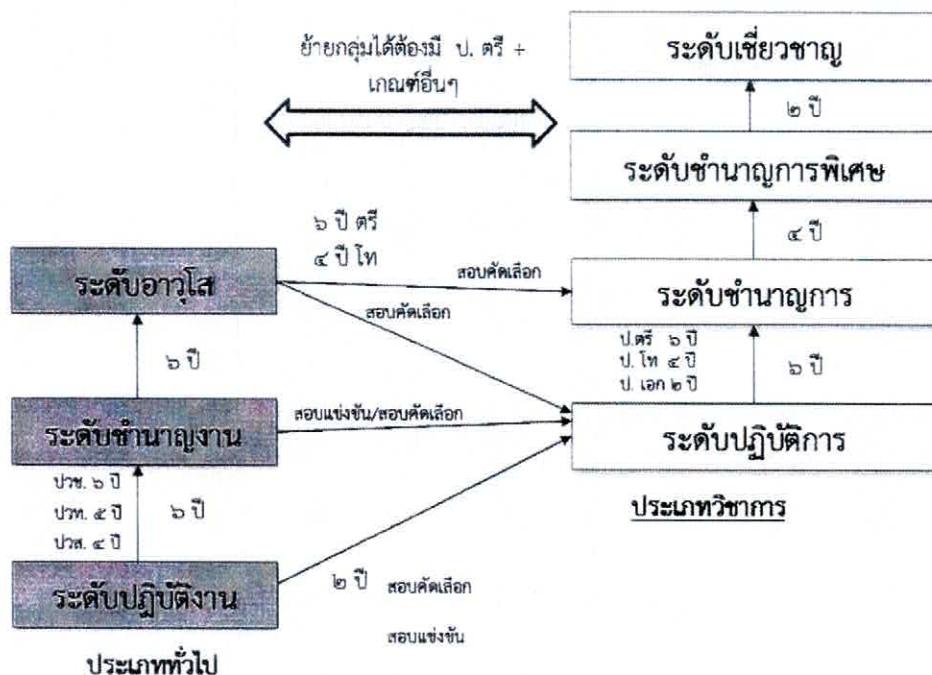
มีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทวิชาการจากประเทศทั่วไป ดังนี้



สายเริ่มต้น ระดับ 1

เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแห่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือ ระดับชำนาญงาน เลื่อนไปประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้

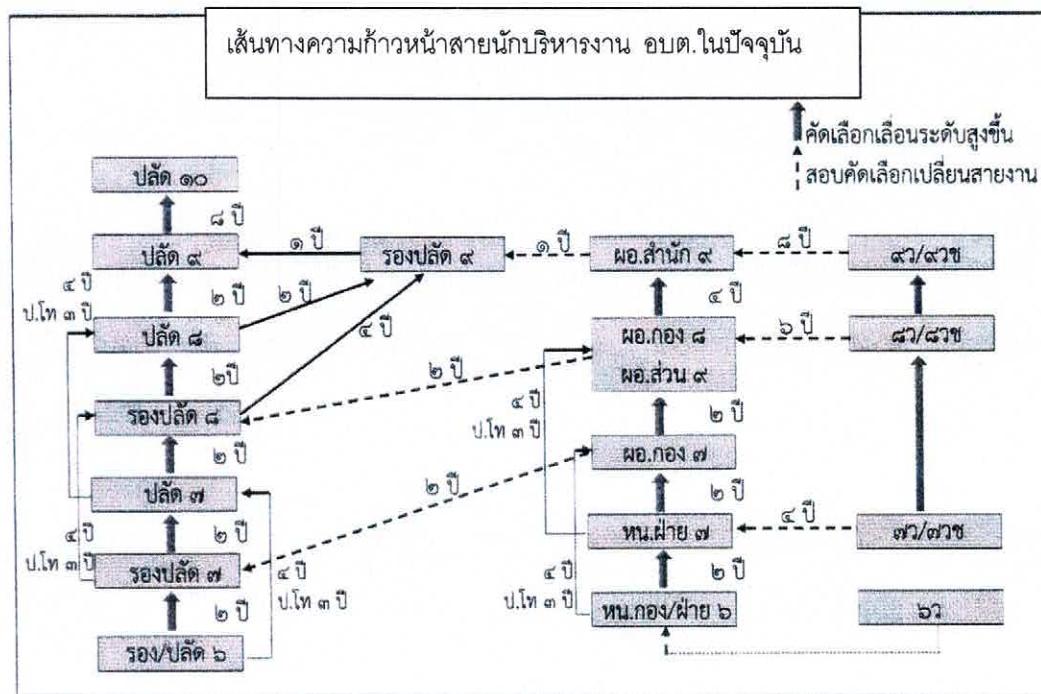
เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเข้าหน้าที่



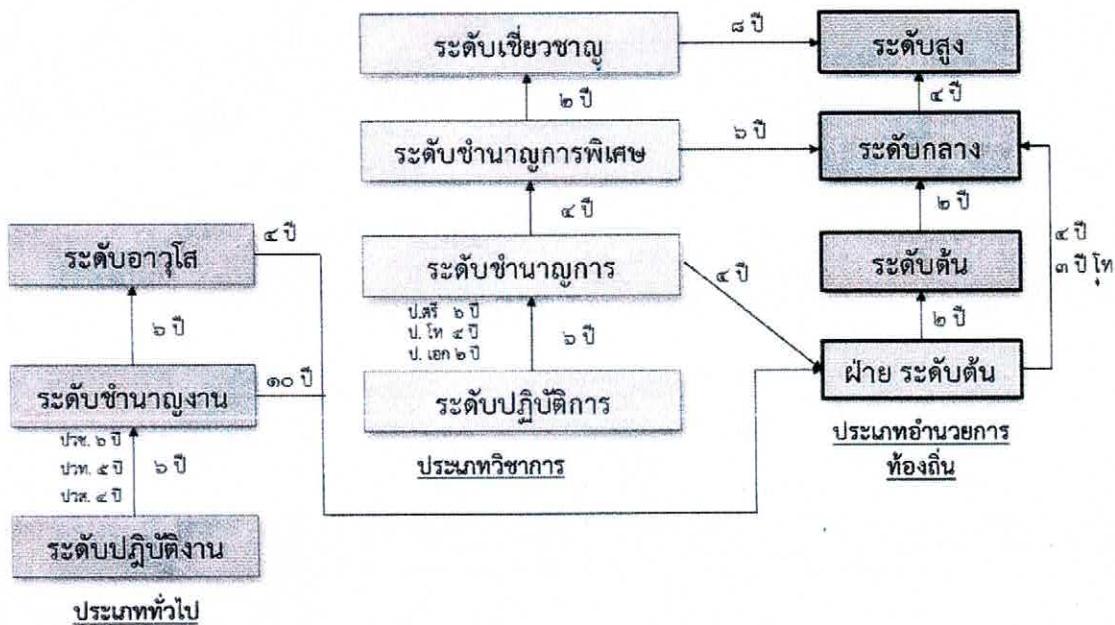
จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการ ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน 2 ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้ เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาชีวศิลป์

การเข้าสู่ระบบแห่ง ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการประเภททั่วไป ในระดับอาชีวศิลป์ โดยหากมีคุณสมบัติคือ ต้องมีปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือมีคุณสมบัติคือ ต้องมีปริญญาโทแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า 4 ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น



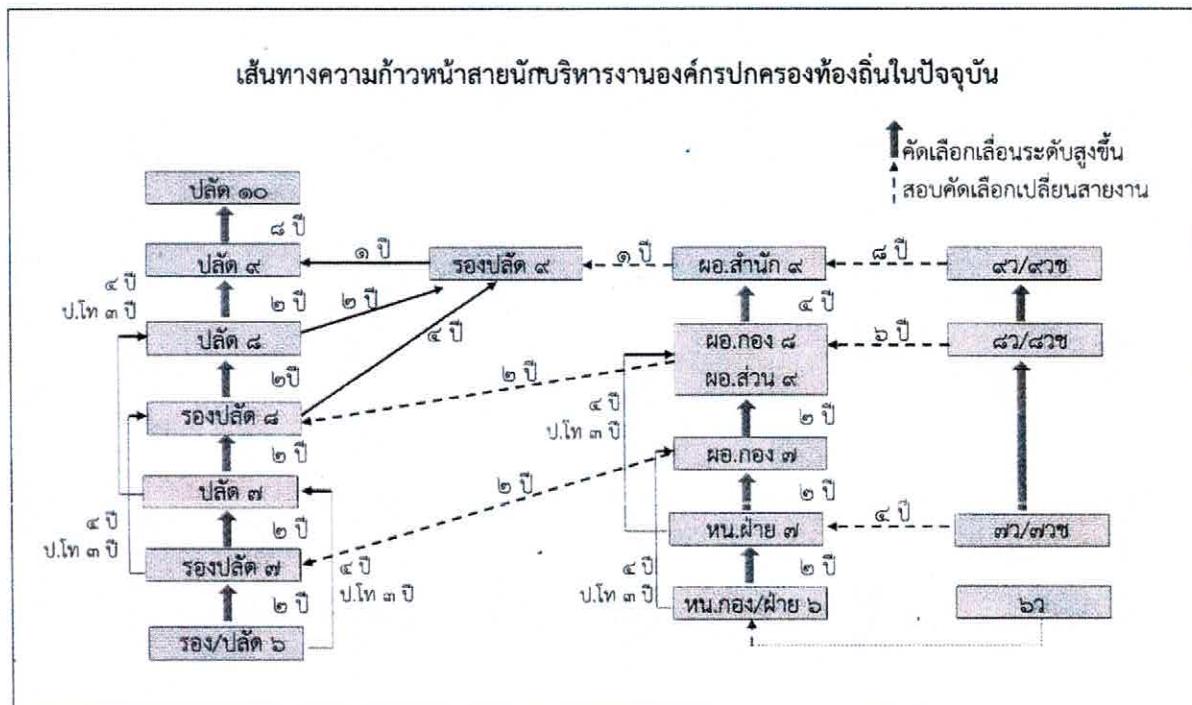
เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแห่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งทั่วไป และประภาวิชาการ เลื่อนไปประภาร่องน้ำท้องถิ่น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังนี้



เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเข้าหน้าที่

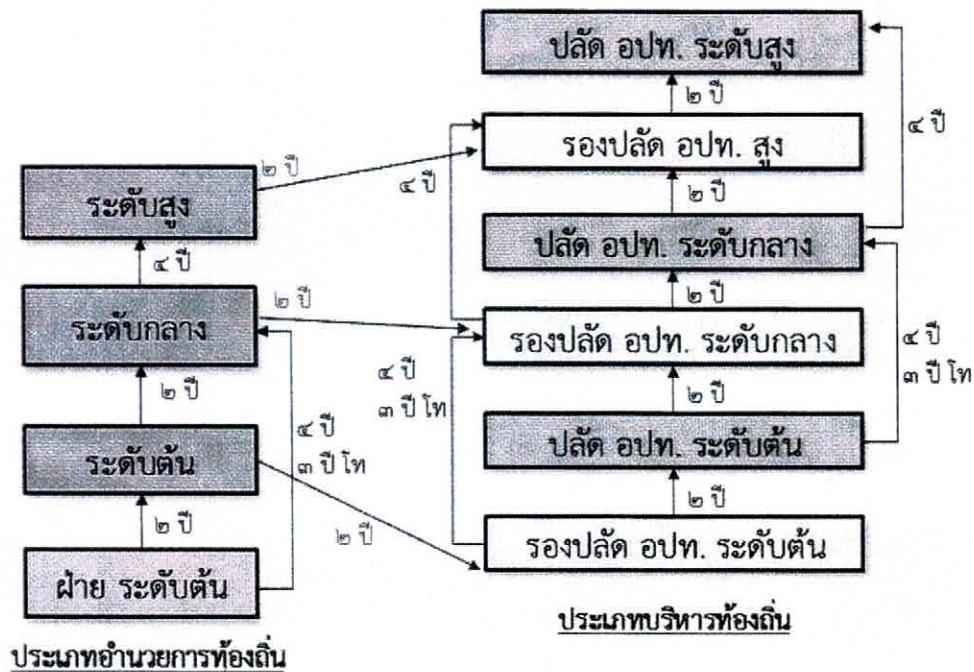
จากรูป ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดให้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 10 ปี (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ชี5 และชี6 ได้) ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไประดับอาชูโส หากมีอายุงานมากกว่า 4 ปีในระดับ (ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ชี7 ได้) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการห้องถิน ระดับต้นได้

สำหรับประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการหากมีอายุงานมากกว่า 4 ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการห้องถิน ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ชี 6 และชี 7 ได้) ในขณะที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า 6 ปี ในระดับ (บทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ชี 8 ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งในประเภทอำนวยการห้องถิน ระดับกลาง รวมถึง ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หากมีอายุงานมากกว่า 8 ปี ในระดับ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่ง ประเภทอำนวยการห้องถิน ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่



เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเข้าหน้าที่

ทั้งนี้ เมื่อเข้าสู่ระบบแห่ง การแต่งตั้งจากผู้ด้ำงตำแหน่งอำนวยการห้องถิน (เช่น ผู้อำนวยการกอง/สำนัก) เลื่อนไปประเทบริหารห้องถินให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนห้องถินกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



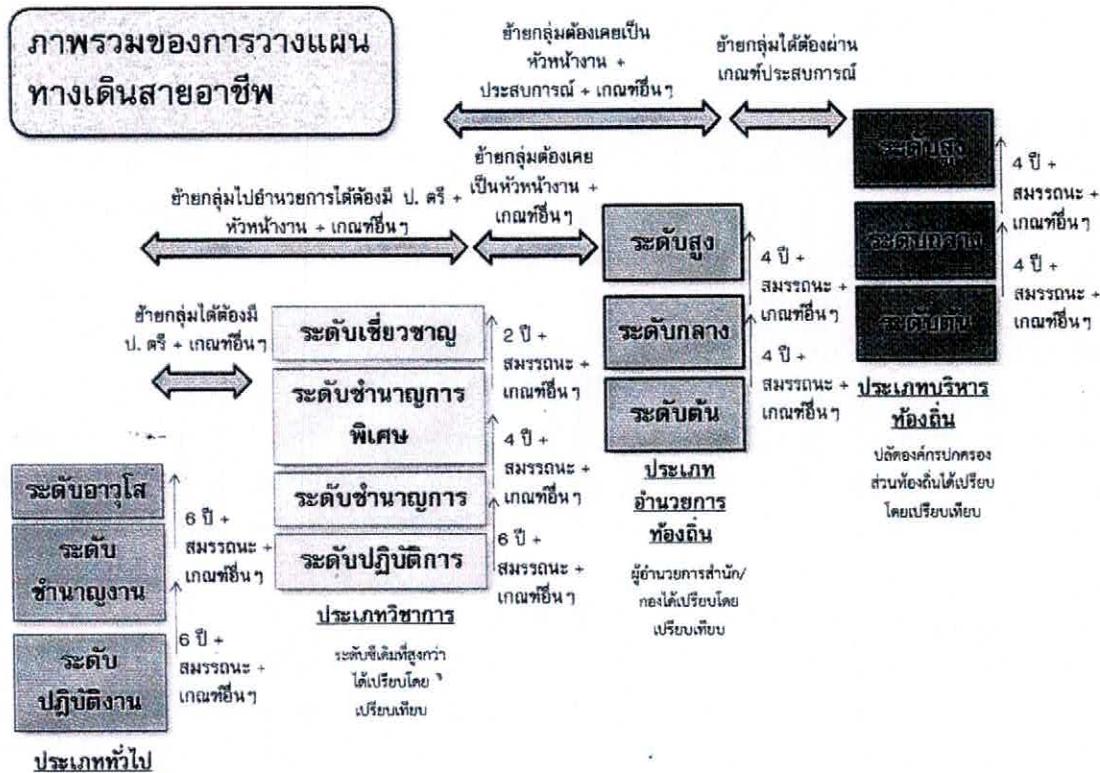
จากรูป ข้าราชการประเทบรนำวยการห้องถิน เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเทบริหารห้องถิน ได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่งประเทบรนำวยการห้องถิน สามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัด องค์กรปกครองส่วนห้องถิน ในประเทบริหารห้องถิน ระดับต้นได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี เช่นเดียวกับ ตำแหน่งประเทบรนำวยการห้องถินระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถิน ในประเทบริหารห้องถิน ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี และตำแหน่งประเทบรนำวยการห้องถิน ระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถินในประเทบริหารห้องถิน ระดับสูงได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นว่าตำแหน่งประเทบรนำวยการห้องถิน เมื่อเข้าสู่ ระบบแห่งแล้วจะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถินที่มีหน้างานและลักษณะงานที่มีความ หลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถิน เพื่อเรียนรู้ ประสบการณ์ในการบริหารหน้างานและลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ได้การเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถินไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กร ปกครองส่วนห้องถิน ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครอง ส่วนห้องถินเป็นเวลามากกว่า 2 ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครอง ส่วนห้องถินได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า 4 ปี (โดยลดให้ 1 ปี หากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท) ในการ เลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเทบริหารห้องถิน ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิม จนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่สามารถสรุปผลในภาพรวมทั้งหมดได้ ดังต่อไปนี้

เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเจ้าหน้าที่

ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ





การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจําแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

การเปลี่ยนแปลงจาก “ระบบชี” เป็น “ระบบแท่ง” ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแท่งของ ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีการปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

- ระดับตำแหน่งในบางประเทศ (แท่ง) มีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่าง เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี 3 ระดับ ในขณะที่ตำแหน่งระดับอำนวยการของข้าราชการพลเรือนมี 2 ระดับ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในบริบทของงานและหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ได้ ภายใต้ระบบแท่ง ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนย้ายกันได้ผ่านระบบการประเมินค่างาน
- รายละเอียดแนวทางการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกัน โดยเน้นตอบสนองความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ และเหมาะสมกับสภาพการบริหารงานของท้องถิ่น เช่น
 - โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังคงเป็นแบบ “ขั้น” เพื่อให้สอดรับกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนโยบายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการประเมินและลดความผิดนัดของผลการประเมินในรูปแบบใหม่ที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นอาจยังไม่คุ้นเคยมากนัก
 - มีการสร้างโอกาสทางก้าวหน้าในวิชาชีพที่มากขึ้นกว่าระบบเดิม แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มข้นมากขึ้น และระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น เพื่อทำให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นจะมาพร้อมกับศักยภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เป็นมืออาชีพ และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น

➤ การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแบบระบบแท่ง ทำให้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับประเภทและระดับตำแหน่งใหม่ ดังนี้

1. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

1.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามนิติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศมูลครั้งที่ 8/2558 ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>1. สายงานที่เริ่มนั่นจากระดับ 1</p> <pre> graph TD L1[ระดับ 1] --> L2[ระดับ 2] L2 --> L3[ระดับ 3] L3 --> L4[ระดับ 4] L4 --> L5[ระดับ 5] </pre> <p>2. สายงานที่เริ่มนั่นจากระดับ 2</p> <pre> graph TD L2[ระดับ 2] --> L3[ระดับ 3] L3 --> L4[ระดับ 4] L4 --> L5[ระดับ 5] L5 --> L6[ระดับ 6] L6 --> L7[ระดับ 7] </pre>	<pre> graph TD A[ระดับปฏิบัติงาน] --> B[ระดับชำนาญงาน] B --> C[ระดับอาชีวะ] C --> D[ระดับอาชีวศึกษา] </pre>
	<p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลา การดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการ

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

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>1. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3</p> <pre> graph TD L3[ระดับ 3] --> L4[ระดับ 4] L4 --> L5[ระดับ 5] L5 --> L6[ระดับ 6] L6 --> L7[ระดับ 7] L7 --> L8[ระดับ 8] L8 --> L9[ระดับ 9] </pre> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี + 6ปี</p> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี</p>	<pre> graph TD L3[ระดับปฏิบัติการ] --> L4[ระดับชำนาญการ] L4 --> L5[ระดับชำนาญการพิเศษ] L5 --> L6[ระดับเชี่ยวชาญ] L6 --> L7[ระดับเชี่ยวชาญ] L7 --> L8[ระดับเชี่ยวชาญ] L8 --> L9[ระดับเชี่ยวชาญ] </pre> <p>2 ปี + สมรรถนะ</p> <p>4 ปี + สมรรถนะ</p> <p>+6 ปี ตรี</p> <p>+4 ปี โท</p> <p>+2 ปี เอก</p>
<p>2. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 4</p> <pre> graph TD L4[ระดับ 4] --> L5[ระดับ 5] L5 --> L6[ระดับ 6] L6 --> L7[ระดับ 7] L7 --> L8[ระดับ 8] L8 --> L9[ระดับ 9] </pre> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี + 6ปี</p> <p>2 ปี</p>	<p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลา การดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น</p>

1.3 ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

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

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>1. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ 6 (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)</p> <pre> graph TD A[Nh.กอง/Nh.ฝ่าย 6] --> B[Nh.ฝ่าย 7] B --> C[Nh.กอง/Nh.ฝ่าย 8] C --> D[Nh.สำนัก 9] D --> E[Nh.สำนัก 9] style E fill:#e0e0e0 </pre> <p>2. ระดับต้น (3 ปี ให้ +)</p> <p>3. ระดับกลาง (4 ปี หรือ 2 ปี ให้ +)</p> <p>4. ระดับสูง (4 ปี + การคัดเลือก)</p>	<p>ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก 2 ปี เป็น 4 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิม และสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของ ประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้</p> <pre> graph TD A[ระดับต้น] --> B[ระดับกลาง] B --> C[ระดับสูง] style C fill:#e0e0e0 </pre> <p>หมายเหตุ: หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ระดับ 8 ต้องดำรงตำแหน่ง 4 ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ 9 ได้</p> <p>ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่นี้จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น 10 ปี</p> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

1.4 ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

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

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>1. สายงานนักบริหารท้องถิ่นที่เริ่มจากระดับ 6 (ปลัด/รองปลัด)</p> <pre> graph TD RongPlast6[รองปลัด/ปลัด 6] -- "2 ปี" --> Plast7[ปลัด 7] Plast7 -- "2 ปี" --> RongPlast8[รองปลัด 8] RongPlast8 -- "2 ปี" --> Plast8[ปลัด 8] Plast8 -- "2 ปี" --> RongPlast9[รองปลัด 9] RongPlast9 -- "1 ปี" --> Plast9[ปลัด 9] Plast9 -- "8 ปี" --> Plast10[ปลัด 10] </pre> <p>เมื่อพิจารณากรณีผู้บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งรองปลัด/ปลัด ระดับ 6 ถึงตำแหน่งปลัดระดับ 9 ตามหลักเกณฑ์เดิมต้องใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 10 ปี ทั้งนี้ เมื่อเป็นระบบแห่งใช้เวลา 8 ปี ซึ่งลดเวลาลงได้</p> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ระดับสูง</p> <pre> graph TD RangBantun[ระดับตน] -- "3 ปี ให้ +" --> RangKlang[ระดับกลาง] RangKlang -- "4 ปี +" --> RangSung[ระดับสูง] </pre>

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่ามีการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้น ตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแห่ง