



# แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ  
อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดอุดรราชธานี

## บทนำ

การจัดการแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

งานการเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

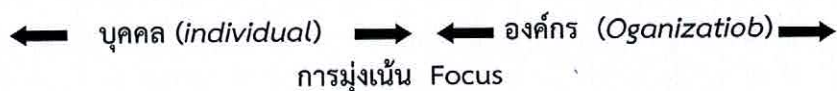
## สารบัญ

| เรื่อง                                                   | หน้า |
|----------------------------------------------------------|------|
| ๑. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path) .....      | ๑    |
| ๒. ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ .....            | ๑    |
| ๓. องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ ..           | ๒    |
| ๔. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ .. | ๓    |
| ๕. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน .... | ๔    |
| ๖. ตำแหน่งประเภทวิชาการ .....                            | ๕    |
| ๗. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น .....                   | ๖    |
| ๘. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น .....                     | ๗    |
| ๙. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท .....    | ๘    |
| ๑๐. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น .....                  | ๙    |
| ๑๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น .....                    | ๑๐   |
| ๑๒. ภาพรวมของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ .....              | ๑๑   |
| ๑๓. การแบ่งประเภทสมรรถนะ .....                           | ๑๒   |
| ๑๔. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน .....            | ๑๓   |

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถ เจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน สายงานได้อย่างเหมาะสม

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ยังคงสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพจะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง สายงานในอนาคตได้

|                                                       |                                                              |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| <p>การพัฒนารายบุคคล<br/>(Individual Development)</p>  | <p>การบริหารผลการปฏิบัติงาน<br/>(Performance Management)</p> |
| <p>การวางแผนทางเดินสายอาชีพ<br/>(Career Planning)</p> | <p>การพัฒนาองค์กร<br/>(Organization Development)</p>         |



องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

กระบวนการการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่สมบูรณ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก

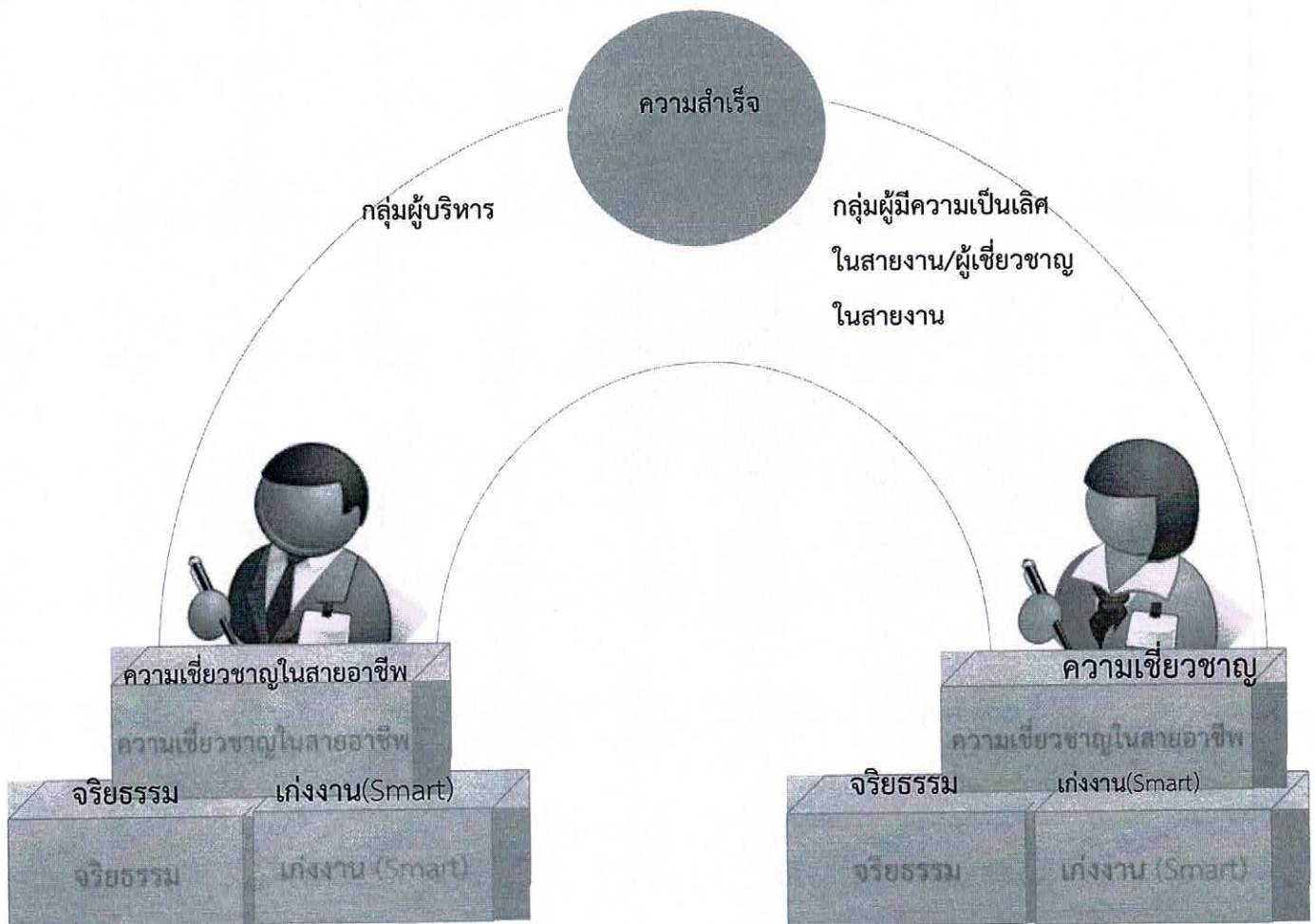
ดังต่อไปนี้

| องค์ประกอบ                                                                                                            | รายละเอียด                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งคัดเลือก<br>ประเมิน และพัฒนา                                                                   | ต้องมีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไร และสัดส่วนเป็นเท่าใด โดยส่วนใหญ่จะใช้หลักเกณฑ์ เช่น องค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือจำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)                                                                                               |
| โครงสร้างและทางเลือกในสายอาชีพ                                                                                        | ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างระดับชั้นงาน (Grade) เพื่อให้เกิดทางเดินสายอาชีพที่มากขึ้นทั้งในระดับบริหารและระดับผู้เชี่ยวชาญ                                                                                                                                                                                 |
| การบริหารผลงานและการวางแผน<br>การพัฒนาบุคคลที่ช่วยสนับสนุน<br>ให้บุคลากรแต่ละรายก้าวหน้าไปใน<br>สายอาชีพได้ตามศักยภาพ | ต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ<br>- ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System)<br>- แผนการพัฒนาที่จำเป็น เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง<br>- ระบบการหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น<br>- ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง |

### กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track)  
และด้าน เชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน
- มีแรงปรารถนาในการเน้นคุณภาพผลงาน
- เน้นการทำงานเป็นทีม
- เก่งการบูรณาการ
- นวัตกรรม



การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

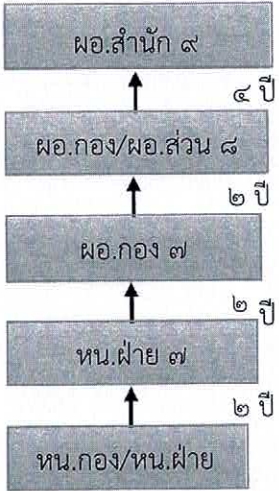
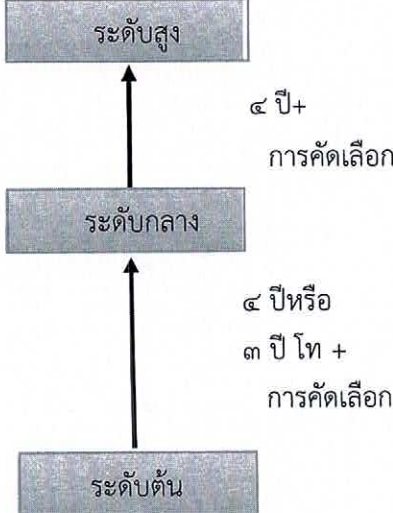
ตำแหน่งประเภททั่วไป

| หลักเกณฑ์เดิม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | หลักเกณฑ์ใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑</p> <pre> graph BT     A[ระดับ ๑] -- ๒ ปี --&gt; B[ระดับ ๒]     B -- ๒ ปี --&gt; C[ระดับ ๓]     C -- ๒ ปี + ๖ ปี --&gt; D[ระดับ ๔]     D -- ๒ ปี --&gt; E[ระดับ ๕]                     </pre> <p>๒. สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒</p> <pre> graph BT     A[ระดับ ๒] -- ๒ ปี --&gt; B[ระดับ ๓]     B -- ๒ ปี --&gt; C[ระดับ ๔]     C -- ๒ ปี + ๖ ปี --&gt; D[ระดับ ๕]     D -- ๒ ปี --&gt; E[ระดับ ๖]     E -- ๒ ปี + ๑๐ ปี --&gt; F[ระดับ ๗]                     </pre> | <p>มีความเห็นดังนี้</p> <pre> graph BT     A[ระดับปฏิบัติงาน] -- "๖ ปีปวช.<br/>+ ๕ ปี ปวท.<br/>+ ๔ ปี ปวส.<br/>+ สมรรถนะ" --&gt; B[ระดับชำนาญงาน]     B -- "๖ ปี +<br/>สมรรถนะ" --&gt; C[ระดับอาวุโส]                     </pre> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |

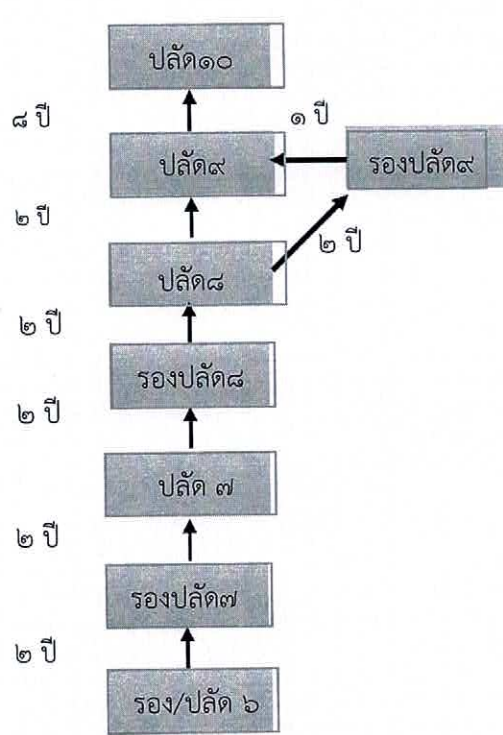
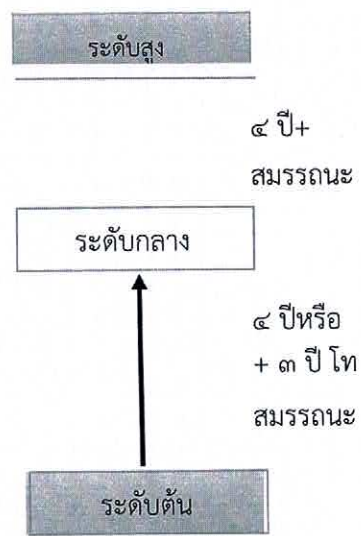
ตำแหน่งประเภทวิชาการ

| หลักเกณฑ์เดิม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | หลักเกณฑ์ใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓</p> <pre> graph BT     L3[ระดับ ๓] -- ๒ ปี --&gt; L4[ระดับ ๔]     L4 -- ๒ ปี --&gt; L5[ระดับ ๕]     L5 -- ๒ ปี --&gt; L6[ระดับ ๖]     L6 -- ๒ ปี --&gt; L7[ระดับ ๗]     L7 -- ๒ ปี --&gt; L8[ระดับ ๘]     L8 -- ๒ ปี --&gt; L9[ระดับ ๙]                     </pre> <p>๒. สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๔</p> <pre> graph BT     L4[ระดับ ๔] -- ๒ ปี --&gt; L5[ระดับ ๕]     L5 -- ๒ ปี --&gt; L6[ระดับ ๖]     L6 -- ๒ ปี --&gt; L7[ระดับ ๗]     L7 -- ๒ ปี --&gt; L8[ระดับ ๘]     L8 -- ๒ ปี --&gt; L9[ระดับ ๙]                     </pre> | <pre> graph BT     L1[ระดับปฏิบัติงาน] -- "๖ ปีตรี + ๔ ปี โท + ๒ ปีเอก + สมรรถนะ" --&gt; L2[ระดับชำนาญการ]     L2 -- "๔ ปี+ สมรรถนะ" --&gt; L3[ระดับชำนาญการพิเศษ]     L3 -- "๒ ปี+ สมรรถนะ" --&gt; L4[ระดับเชี่ยวชาญ]                     </pre> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

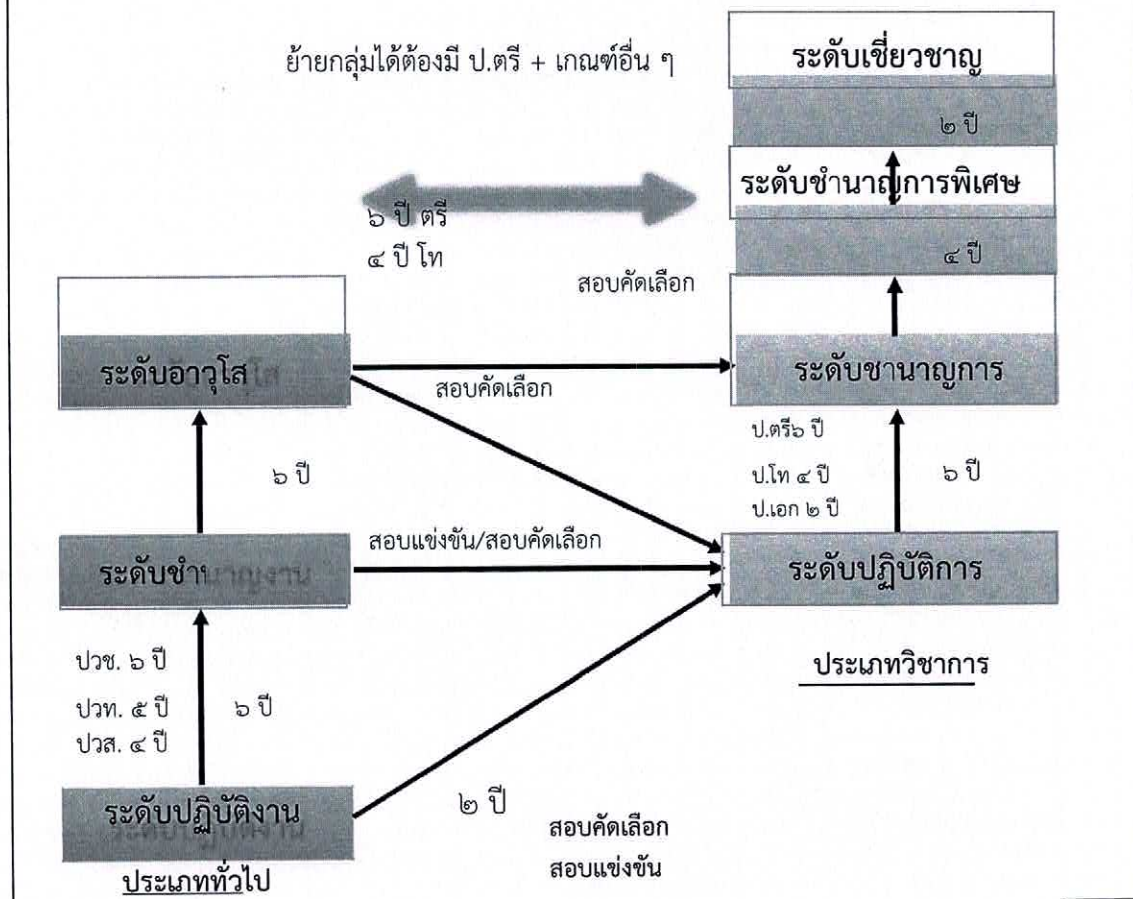
| หลักเกณฑ์เดิม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | หลักเกณฑ์ใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๖ (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)</p>  <pre> graph BT     A[หน.กอง/หน.ฝ่าย] -- ๒ ปี --&gt; B[หน.ฝ่าย ๗]     B -- ๒ ปี --&gt; C[ผอ.กอง ๗]     C -- ๒ ปี --&gt; D[ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ๘]     D -- ๒ ปี --&gt; E[ผอ.สำนัก ๙]                     </pre> | <p>ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จาก ๒ ปี เป็น ๔ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิมและสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้</p>  <pre> graph BT     A[ระดับต้น] -- "๔ ปีหรือ ๓ ปี โท + การคัดเลือก" --&gt; B[ระดับกลาง]     B -- "๔ ปี+ การคัดเลือก" --&gt; C[ระดับสูง]                     </pre> <p>กล่าวคือ หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง ผอ.ส่วน ระดับ ๘ ต้องดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ ๙ ได้</p> <p>ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่นี้จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๘ ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น ๑๐ ปี</p> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ จะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

| หลักเกณฑ์เดิม                                                                                                                                     | หลักเกณฑ์ใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ (รองปลัด/ปลัด)</p>  |  <p>กล่าวคือ เมื่อพิจารณากรณีผู้บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งรองปลัด/ปลัด ระดับ ๖ ถึงตำแหน่งปลัดระดับ ๙ ตามหลักเกณฑ์เดิมต้องใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๐ ปี ทั้งนี้เมื่อเป็นระบบแบ่งใช้เวลาใช้เวลา ๘ ปี ซึ่งลดเวลาลง</p> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ประสิทธิภาพ ทักษะ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |

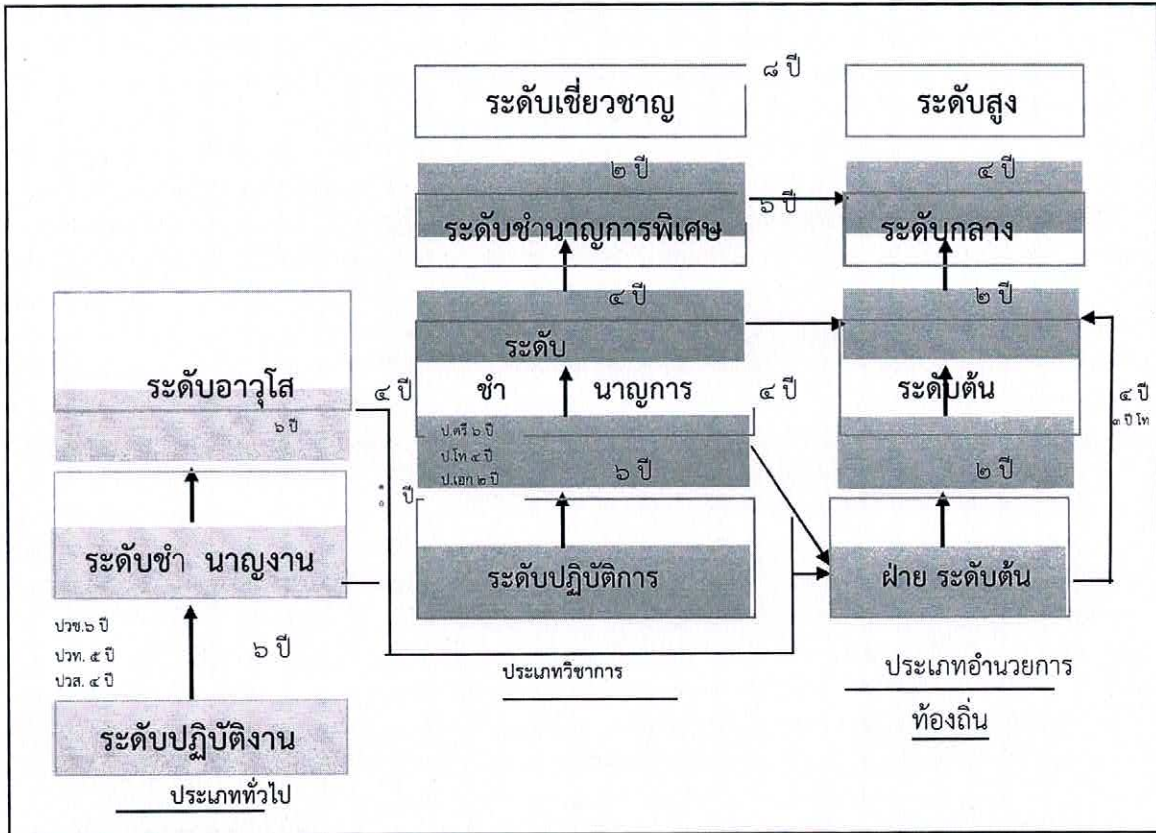
จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่าการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้นตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแบ่ง

## เส้นทางความก้าวหน้าสายงานผู้ปฏิบัติในปัจจุบัน



อย่างไรก็ดีในการเข้าสู่ระบบแท่งนั้น ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการประเภททั่วไปในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

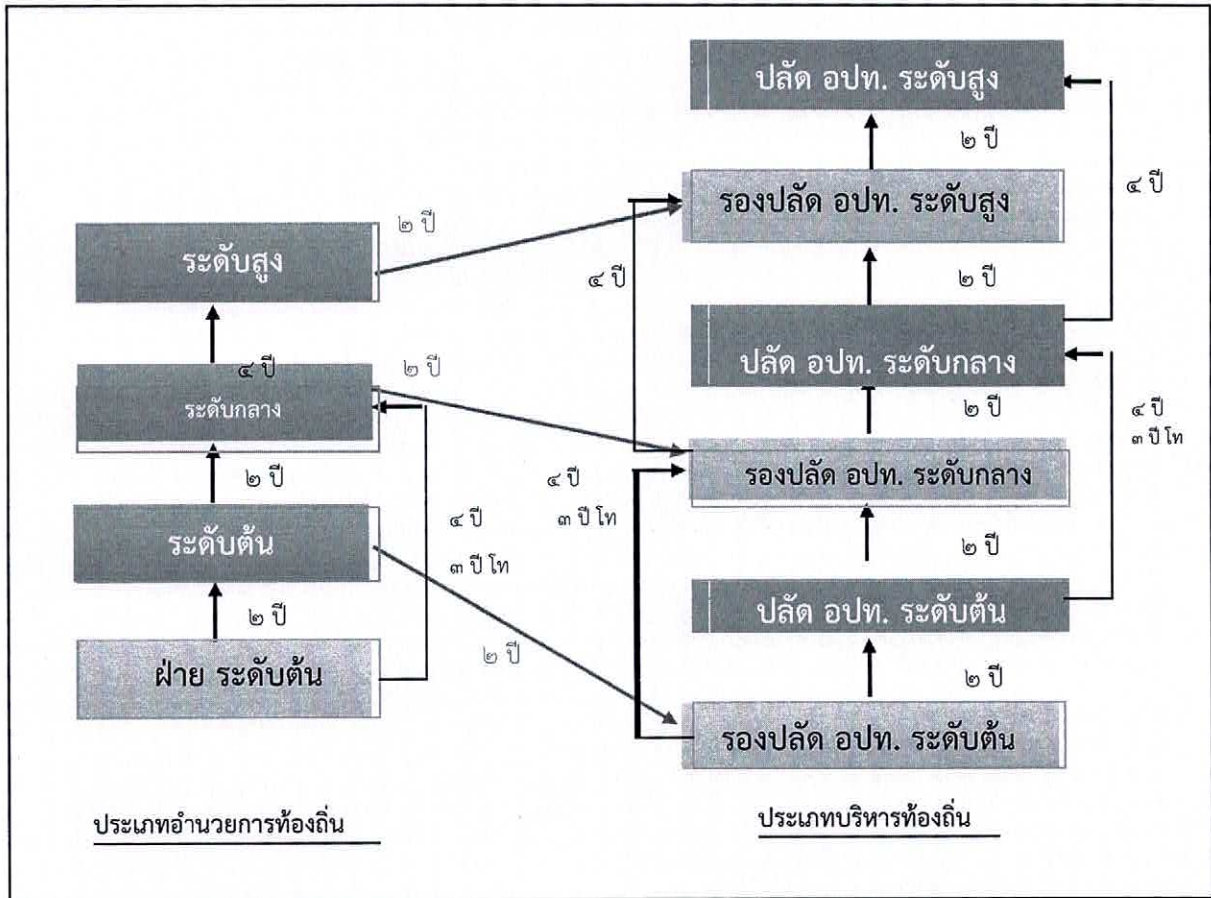
## ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น



จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไประดับชำนาญงานสามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๑๐ ปี (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาล ให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๕ และซี ๖ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปีในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาล ให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๗ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่

สำหรับในประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการ หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ ในบทเฉพาะกาล ให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๖ และ ซี ๗ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า ๖ ปี ในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาล ให้บวกอายุงาน ในระดับซีเดิม คือ ซี ๘ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

## ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

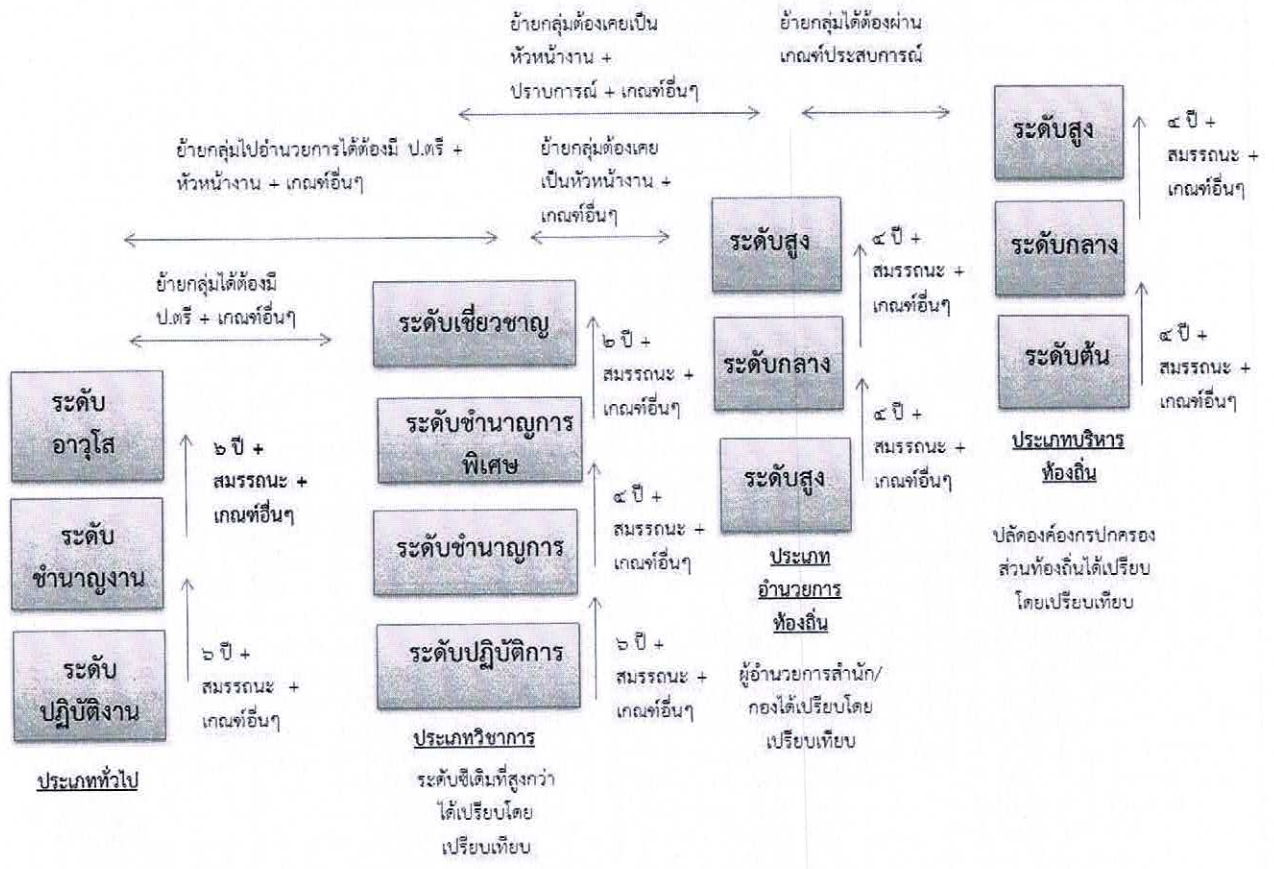


จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะเห็นว่าตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่น เมื่อเข้าสู่ระบบแห่งแล้ว จะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่งานและลักษณะงานที่มีความหลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องไปผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานและลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ดี ในการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า ๒ ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า ๔ ปี (โดยลดให้ ๑ ปี หากมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

#### ภาพรวมของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละหน่วยงานดังนี้ โดยในแต่ละการฝึกอบรมนั้น

#### ๑. ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความ

เข้าใจหรือผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ สามารถช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่ง ใหม่มากขึ้น

๒. การฝึกอบรมจะมีขึ้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้ว แต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และสอบไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะผ่านการทดสอบความเข้าใจ

๓. หากผู้ที่ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้วจะเลือกที่จะทบทวนหรือขอผ่านการฝึกอบรมก็ได้

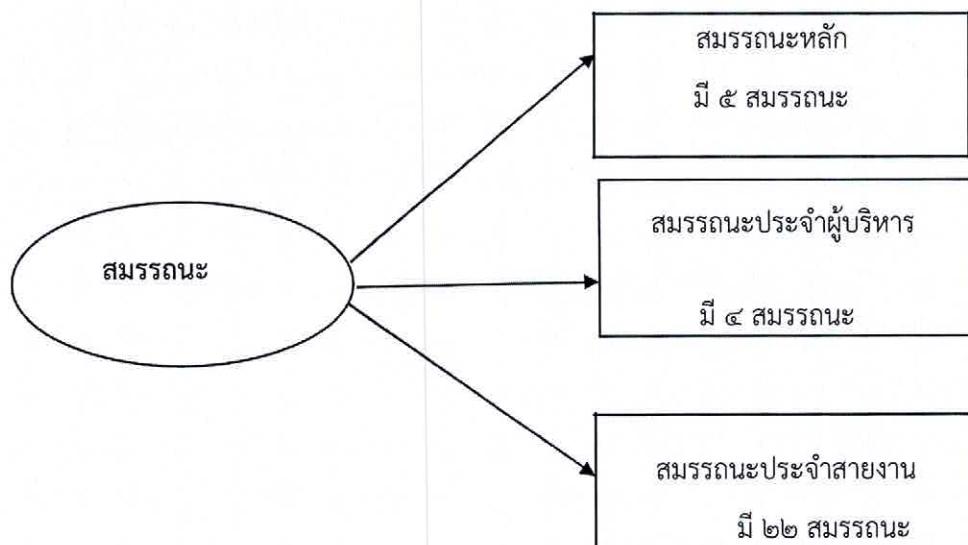
## การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็น

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

