

แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ของพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัด ได้เกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเอง เพื่อประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจ และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดไป ในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายหลังจากเข้าสู่ระบบแห่งเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ และเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงประกาศ หลักเกณฑ์และมีหนังสือเกี่ยวกับการประเมินเลื่อนระดับ การคัดเลือก การสอบ คัดเลือกตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งใหม่เมื่อเข้าสู่ระบบแห่ง โดยเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล แต่ละตำแหน่งอาจมีมากกว่าบัญชี แสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพรายบุคคลที่ได้รับรวบรวมไว้ในแผนฉบับนี้ ซึ่งสามารถศึกษาเพิ่มเติม ได้จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการและตรวจสอบข้อมูลกับ งานการ เจ้าหน้าที่โดยตรงอีกครั้งหนึ่ง อีกทั้งแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ จะได้ใช้เป็นคู่มือในการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเลื่อนระดับของข้าราชการ เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

งานการเจ้าหน้าที่หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเล่มนี้จะเป็น ประโยชน์ต่อพนักงานส่วนตำบลและผู้สนใจทั่วไปใช้เป็นแนวทางในการก้าวขึ้นสู่เส้นทางอาชีพที่ดี ยิ่งขึ้นและใช้ ในการศึกษาต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ

- ๑.๑ ความหมาย
- ๑.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๑.๓ ขั้นตอนของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บทที่ ๒ การศึกษาปัจจัยพื้นฐาน

- ๒.๑ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒.๒ สมรรถนะ ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น


บทที่ ๓ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ


- ๓.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน
- ๓.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท
- ๓.๓ การเลื่อนวิทยฐานะ


บทที่ ๔ บัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล


- ๔.๑ สำนักงานปลัด
- ๔.๒ กองคลัง
- ๔.๓ กองช่าง
- ๔.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม


ภาคผนวก


 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องของเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๒ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แก้ไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยการประเมินระดับอาวุโส ในแบบ (อบจ.๒) (ท.๒) และ (อบต.๒)

 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความหมาย

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีไปจนถึงระดับผู้อำนวยการกองคลัง การเลื่อนจากตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการไปจนถึงระดับหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางการก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม

โดยข้อเท็จจริง ในราชการส่วนท้องถิ่นได้มีการกำหนดทางก้าวหน้าของแต่ละสายอาชีพไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว เช่น ตำแหน่งนายช่างโยธาสามารถเจริญก้าวหน้าไปตามลำดับจากระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน ไปจนถึงระดับอาวุโสได้ แต่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะระบุไว้เพียงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น เช่น นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน ที่จะขึ้นสู่ชำนาญงาน จะต้องเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานช่างโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท., หรือ ก.อบต. กำหนดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๕ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๒ (ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางเทคนิควิศวกรรมสำรวจ เทคนิควิศวกรรมโยธา เทคนิคการจัดการงานก่อสร้าง เทคนิคสถาปัตยกรรม โยธา สำรวจ ก่อสร้าง สถาปัตยกรรม ช่างก่อสร้าง ช่างสำรวจ ช่างโยธา หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้) และให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๓ (ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ในสาขาวิชาหรือทางเทคนิควิศวกรรมสำรวจ เทคนิควิศวกรรมโยธา เทคนิคการจัดการงานก่อสร้าง เทคนิคสถาปัตยกรรมโยธา สำรวจ ก่อสร้าง สถาปัตยกรรม ช่างก่อสร้าง ช่างสำรวจ ช่างโยธา หรือสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้) หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่ ก.จ., ก.ท., หรือ ก.อบต. เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ โดยจะต้องปฏิบัติงานช่างโยธา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย เป็นต้น ยังมีได้ระบุถึงประสบการณ์ที่จำเป็น ระยะเวลาก่อนที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ ประเภทอำนาจท้องถิ่น ดังนั้นในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเล่มนี้ จึงได้ศึกษาและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าที่เน้นให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

๑.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. สร้าง/เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้สั่งสมประสบการณ์และผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่เพียงพอและเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป

๒. องค์กรมีหลักเกณฑ์ที่มีการวางแผนที่เป็นระบบในการเลื่อนขั้นและตำแหน่งงานที่เป็นธรรมและเหมาะสม

๓. เป็นการจัดเตรียมและพัฒนาผู้มีศักยภาพให้พร้อมทดแทนในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลเกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเอง เพื่อประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

๕. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๑.๓ ขั้นตอนในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบจาแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จากระบบซึ่งเป็นระบบแห่ง ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ความหมาย ประโยชน์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. การศึกษาปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน การรวบรวมข้อมูลบุคลากรภายในองค์กรเพื่อจัดทำบัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. การจัดทำรูปแบบแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามเอกสารและข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

๔. การสื่อสารให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบและเข้าใจ อีกทั้งเป็นการสร้างความชัดเจนให้ทุกคน รับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

บทที่ ๒

การศึกษาปัจจัยพื้นฐาน

๒.๑ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

รูปแบบการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแห่งของบุคลากรท้องถิ่น ใช้วิธี Role Profiling เป็น ๓ ส่วน คือ

๑) หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก (Key Accountabilities) เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานนั้นๆ จะต้องบรรลุผลสัมฤทธิ์ในด้านใดบ้างจึงจะถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของงานประจำตำแหน่ง อันเป็นการสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน/องค์กรโดยครบถ้วน

เน้นการเขียนสรุปงานและขอบเขตความรับผิดชอบที่จำเป็นในงานตามภารกิจปัจจุบัน (ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบบรรยายลักษณะงานที่ได้ทำการวิเคราะห์งานแล้วของผู้แทนหน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และหน้าที่ที่เหมาะสม ครอบคลุม และมีความชัดเจนของแต่ละตำแหน่งที่อิงทิศทางในอนาคตของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกระบวนการเขียนแต่ละหน้าที่รับผิดชอบหลักจะต้องชัดเจนว่า งานทำอะไรเพื่อผลสัมฤทธิ์ใด

๒) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Knowledge and Experiences) เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานนั้นจะต้องมีคุณสมบัติ เช่น วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในระดับใดที่จำเป็นและเพียงพอแก่การปฏิบัติงานประจำตำแหน่งให้สัมฤทธิ์ผล ไม่ต่ำหรือสูงเกินความจำเป็นของระดับงานในตำแหน่ง

เน้นการกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำของแต่ละสายงานเนื่องจากในปัจจุบันแนวโน้มของวุฒิการศึกษา กำลังเปลี่ยนจากคุณวุฒิที่เฉพาะเจาะจงไปสู่คุณวุฒิที่เปิดกว้างมากขึ้น โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและการสั่งสมความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเป็นหลักโดยในแต่ละสายงานจะมีกระบวนการในการพิจารณา คือ

◀ สายงานนั้นเป็นสายงานปิดที่ต้องการเฉพาะผู้มีวุฒิการศึกษาในสายอาชีพนั้นเท่านั้น เช่น นายแพทย์ทันตแพทย์ หรือไม่

◀ สายงานนั้นสามารถเปิดรับผู้มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำที่ระดับใดเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

◀ สายงานนั้นควรเน้นกำหนดประสบการณ์ที่เหมาะสม เพื่อสอดคล้องกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Skills and Competencies) เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานต่างๆ ต้องการความรู้ทักษะ และสมรรถนะแบบใดที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลงานที่ดี

เน้นการกำหนด โดยระบุกว้าง ๆ ดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ความรู้ คือองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง โดย ก.ถ. กำหนดให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องมีข้อมูลหรือความรู้ที่จำเป็นต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จะต้องมีรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางงานที่รับผิดชอบ) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ความรู้เรื่องการจัดระบบองค์กร ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร

(๒) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ทักษะ คือ การนำองค์ความรู้มาใช้จนเกิดเป็นความชำนาญและคล่องแคล่ว หรือขีดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่พัฒนามาจากการสั่งสมประสบการณ์และการฝึกฝน เช่น ทักษะภาษาอังกฤษกำหนดเป็นทักษะ มากกว่าความรู้ เนื่องจากต้องการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถนำความรู้ภาษาอังกฤษมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับบริการ จึงกำหนดเป็นทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

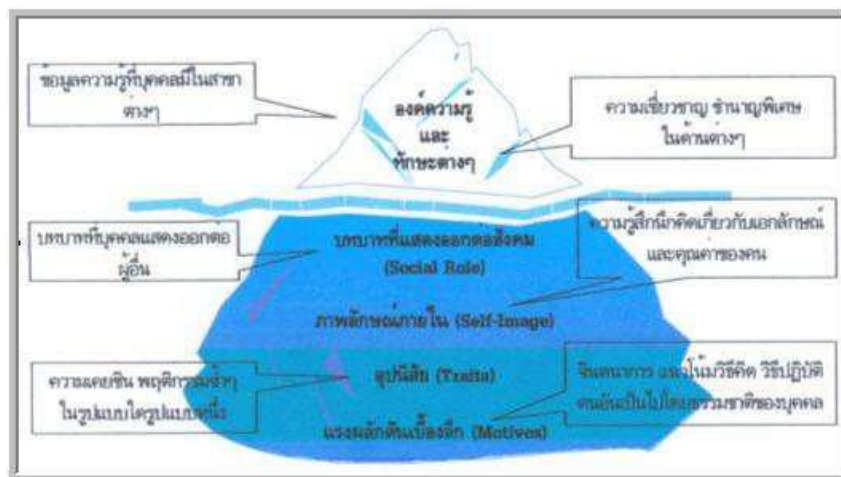
(๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ซึ่งการกำหนดเช่นนี้จะทำให้สำนักงาน ก.ถ.หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถออกประกาศระเบียบเพื่อกำหนดกระบวนการในการประเมิน และพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ได้อย่างยืดหยุ่น

สมรรถนะ คือ ลักษณะเชิงพฤติกรรม บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัย ละเอียดอ่อน ผลักดันเบื้องต้น และแสดงออก ที่แสดงในรูปของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กรซึ่งสมรรถนะ ได้กำหนดเป็นสมรรถนะหลักที่ทุกคนในองค์กรต้องมี คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการที่เป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมีสมรรถนะประจำสายงาน เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล มีสมรรถนะประจำสายงาน คือ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ และความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ส่วนในสายงานผู้บริหารก็ยังมีสมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์

ผลของการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งจะสัมพันธ์กับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- การสรรหา เพื่อให้ได้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นใหม่ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ
- การบริหารผลงานและการให้ผลตอบแทน เพื่อให้การประเมินเชื่อมโยงกับศักยภาพที่ต้องการ
- การฝึกฝนและการพัฒนา เพื่อสร้างและเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ
- การคัดสรรและความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้การเลื่อนระดับได้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีคุณภาพ

ตรงตามเจตนารมณ์ของระบบแห่ง



เหนือภูเขาน้ำแข็ง

ความรู้ (Knowledge) : ข้อมูลความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ

ใต้ภูเขาน้ำแข็ง

ทักษะ (Skills) : ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ
พฤติกรรมหรือสมรรถนะ บทบาทที่แสดงออก อุปนิสัย และลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๒.๒ สมรรถนะ ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

จากประกาศ ก.ถ. ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) มีการกำหนดสมรรถนะ ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๒.๒.๑ สมรรถนะ

สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ

สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ

สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

- ๑) สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ทั้ง ๕ สมรรถนะ
- ๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ
- ๓) สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่ กอบต.กำหนด ทั้งนี้ได้มีประกาศ ก.อบต. ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ประกาศกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานมีจำนวน ๙๙ สายงาน โดยสมรรถนะที่นำมากำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นหลักมาจากประกาศ ก.ถ. ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะไว้ ดังนี้

สรุปตารางสมรรถนะตามประกาศ ก.ถ. (ฉบับที่ ๔)

สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำผู้บริหาร	สมรรถนะประจำสายงาน
<p>จำนวน ๕ รายการ ได้แก่</p> <p>๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม</p> <p>๓. ความเข้าใจองค์กรและระบบงาน</p> <p>๔. การบริการเป็นเลิศ</p> <p>๕. การทำงานเป็นทีม</p>	<p>จำนวน ๔ รายการ ได้แก่</p> <p>๑. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ</p> <p>๓. ความสามารถในการพัฒนาคน</p> <p>๔. การคิดเชิงกลยุทธ์</p>	<p>จำนวน ๒๒ รายการ ได้แก่</p> <p>๑. การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ</p> <p>๓. การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก</p> <p>๔. การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล</p> <p>๕. การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์</p> <p>๖. การคิดวิเคราะห์</p> <p>๗. การบริหารความเสี่ยง</p> <p>๘. การบริหารทรัพยากร</p> <p>๙. การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง</p> <p>๑๐. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์</p> <p>๑๑. การวางแผนและการจัดการ</p> <p>๑๒. การวิเคราะห์และการบูรณาการ</p> <p>๑๓. การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน</p> <p>๑๔. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ</p> <p>๑๕. การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์</p> <p>๑๖. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์</p> <p>๑๗. ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น</p> <p>๑๘. ความคิดสร้างสรรค์</p> <p>๑๙. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน</p> <p>๒๐. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒๑. ศิลปะการโน้มน้าวใจ</p> <p>๒๒. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น</p>

๒.๒.๒ ความรู้

ตามประกาศ ก.ถ. ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๑ ด้าน โดยมีกำหนดในตำแหน่งแต่ละประเภท ดังนี้

๑) สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ได้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๒) สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๓) สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน

๔) สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต.กำหนด ทั้งนี้ได้มีประกาศ ก.อบต. ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ประกาศกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

๒.๒.๓ ทักษะ

ตามประกาศ ก.ถ. ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๙ ด้าน โดยมีการกำหนดในตำแหน่งแต่ละประเภท ดังนี้

- ๑) สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน
- ๒) สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน
- ๓) สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน
- ๔) สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต.กำหนด ซึ่งได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามที่กล่าวมาข้างต้น และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามลำดับ ได้ประกาศกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในเรื่องสมรรถนะและความรู้

สรุปตารางความรู้และทักษะตามประกาศ ก.ถ. (ฉบับที่ ๔)

ความรู้	ทักษะ
<p>ความรู้ที่จำเป็นในงาน ๒๑ ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ) ๒. ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ) ๓. ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๔. ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ๕. ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ๖. ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ ๗. ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล 	<p>ทักษะที่จำเป็นในงาน ๙ ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ทักษะการบริหารข้อมูล ๒. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ๓. ทักษะการประสานงาน ๔. ทักษะในการสืบสวน ๕. ทักษะการบริหารโครงการ ๖. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ ๗. ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน ๘. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ ๙. ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

ความรู้	ทักษะ
<p>๘. ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร</p> <p>๙. ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ</p> <p>๑๐. ความรู้เรื่องการทางการเงินและงบประมาณ</p> <p>๑๑. ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)</p> <p>๑๒. ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง</p> <p>๑๓. ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี</p> <p>๑๔. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ</p> <p>๑๕. ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑๖. ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑๗. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ</p> <p>๑๘. ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่</p> <p>๑๙. ความรู้เรื่องสารสารสาธารณะ</p> <p>๒๐. ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก (Network)</p> <p>๒๑. ความรู้เรื่องบรรณารักษ์</p>	

๒.๓ ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน

ข้อมูลอัตรากำลังและวุฒิการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล

ที่	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง ที่มีคนครอง (คน)	วุฒิการศึกษา				หมายเหตุ
			ปริญญา เอก	ปริญญา โท	ปริญญา ตรี	ปวส./ อนุปริญญา	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑		๑			
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑		๑			
๓	นักจัดการงานทั่วไป	๑			๑		
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๑		๑			
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑		๑			
๖	นิติกร	๑			๑		
๗	นักวิชาการเกษตร	๑		๑			
๘	นักพัฒนาชุมชน	๑			๑		
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑			๑		
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑		๑			
๑๑	นักวิชาการพัสดุ	๑			๑		
๑๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑			๑		
๑๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑			๑		
๑๔	นายช่างโยธา	๑			๑		
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑				๑	
๑๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑		๑			
๑๗	นักวิชาการศึกษา	๑			๑		
๑๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑			๑		
รวม		๑๘	-	๗	๑๐	๑	

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปินดังกล่าว เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น ในการจัดทำบัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลแต่ละรายในบทที่ ๔ จะต้องมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานการศึกษาว่าตรงตามสายงานหรือไม่อย่างไรสามารถมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไปใจตำแหน่งใด ระยะเวลาการขึ้นสู่ตำแหน่งแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาประกอบในการจัดทำ

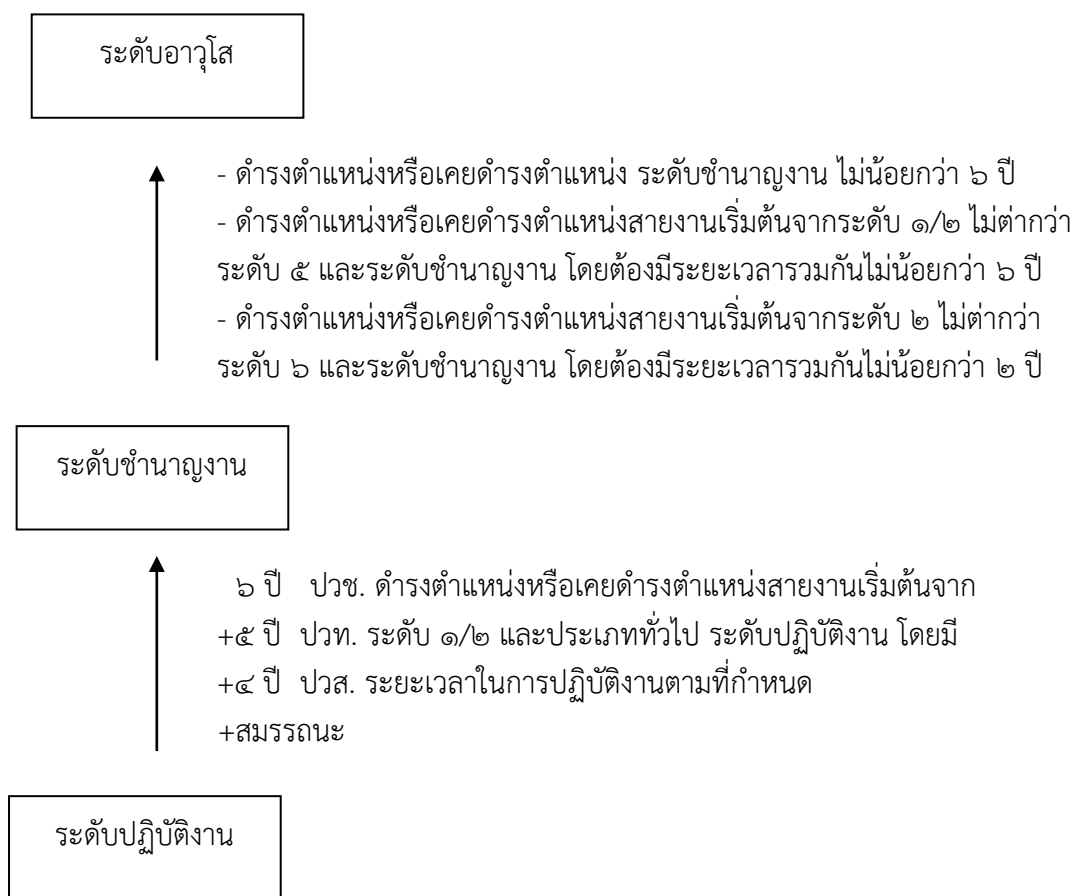
บทที่ ๓

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การใช้ระบบแท่งของพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับประเภทและระดับตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ดังนี้

๓.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

๓.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป



แผนผังเส้นทางตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งฯ (อบต.๑) และ (อบต.๒) และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๒๒ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แก้ไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยการประเมินระดับอาวุโส ในแบบ (อบต.๒) (ท.๒) และ (อบต.๒)

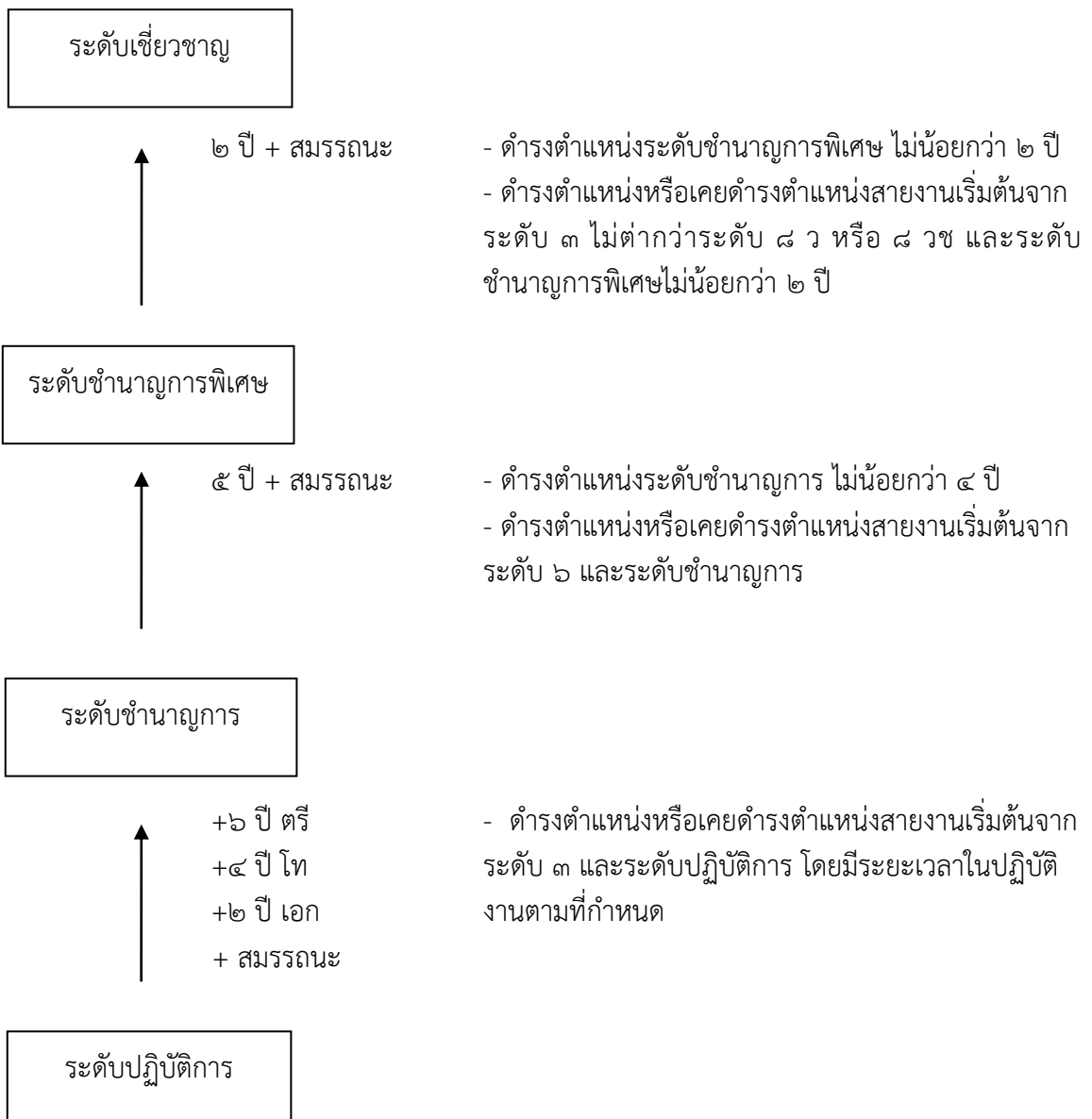
การประเมินเพื่อเลื่อนระดับถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๑ และหมวด ๒ ส่วนที่ ๑ และ ส่วนที่ ๒ โดยในการเลื่อนระดับอาวุโส จะต้องมีการปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสก่อน และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ จะต้องเขียนวิสัยทัศน์ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ซึ่งมาจากผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ขอประเมิน ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดย ก.อบต. คัดเลือกเป็นประธาน

- หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

- หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ



แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งฯ
(อบต.๒) และ (อบต.๓)

การประเมินเพื่อเลื่อนระดับถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
ประกอบด้วย

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภท
ทั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๑ และหมวด ๓ ส่วนที่ ๑
ส่วนที่ ๒ และส่วนที่ ๓

ในการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องมีการปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการ
พิเศษก่อน และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสาย
งาน ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่ง เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้งสามด้านแล้ว ต้องนำเสนอผลงานดีเด่นทางวิชาการใน
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี) จำนวน ๒ ผลงาน และมีคณะกรรมการประเมินฯ จากบัญชี
กรรมการประเมินผลงานที่ ก.อบต. กำหนดประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา
ของรัฐในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ
ก.อบต. เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน

สำหรับการปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ อาจกระทำได้ในกรณีที่เป็นตำแหน่งในส่วน
ราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับสูง

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน
๒๕๖๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม
๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและ
พนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ระดับสูง



ผอ.ส่วน/ระดับกลาง คัดเลือกเป็น ผอ.สำนัก (นักบริหาร...ระดับสูง) ดำรงตำแหน่งผอ.ส่วน (นักบริหารงาน...(ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ระดับ ๘) และผอ.ส่วนระดับกลางไม่น้อยกว่า ๔ ปี และปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

- ดำรงตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๘ ปี
- ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี (สำหรับ ผอ.สน.การศึกษา)

ระดับกลาง



๑. ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงาน... ระดับต้น) สอดคัดเลือกเป็น ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงาน... ระดับกลาง)

๑.๑ ดำรงตำแหน่งในลักษณะงานที่แต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๒ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงาน... ระดับต้น) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

๑.๓ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ๗) และหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ระดับต้น) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับวุฒิ ปริญญาตรี ๓ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท (การนำคุณวุฒิมาลดระยะเวลา ให้ดำเนินการตามประกาศ ก.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๐ โดยอนุโลม ทั้งนี้การยื่นผลงานให้ยื่นได้ภายใน ๖ เดือนก่อนดำรงตำแหน่งนั้นครบ ๓ปี หรือ ๕ ปี แล้วแต่กรณี) หรือ

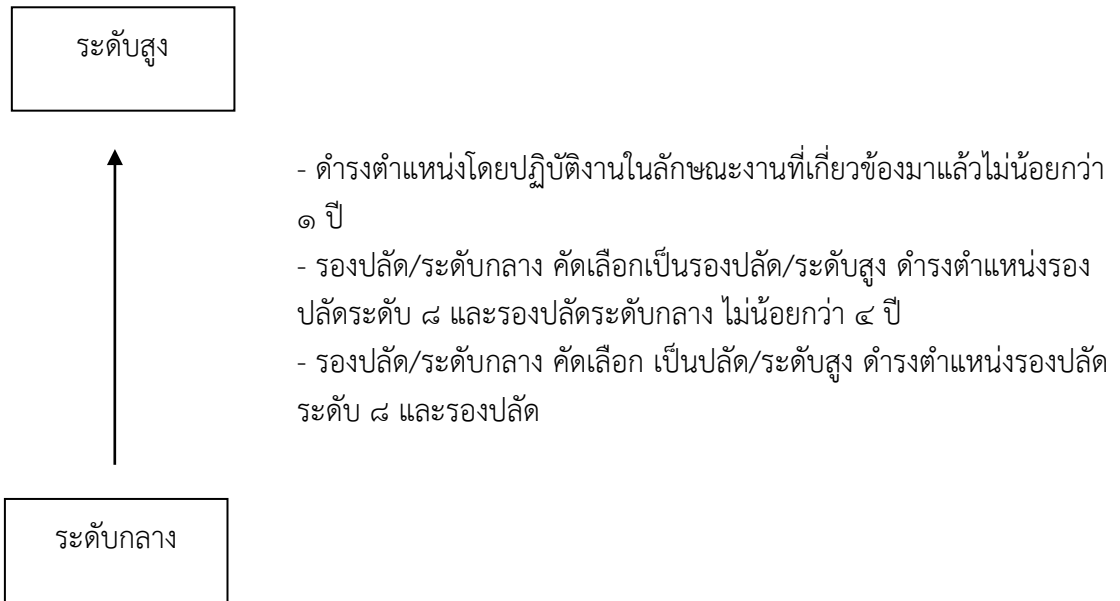
๑.๔ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ๖) และหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ระดับต้น) ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิปริญญาตรี ๕ ปีสำหรับวุฒิปริญญาโท

๒. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี

ระดับต้น

แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำ
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งฯ (อบต.
๕) (อบต.๖) (อบต.๘) (อบต.๙) และ (อบต.๑๐) การเข้าสู่ตำแหน่งตามประกาศ ก.อบต. ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม
๒๕๖๐ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง
สายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

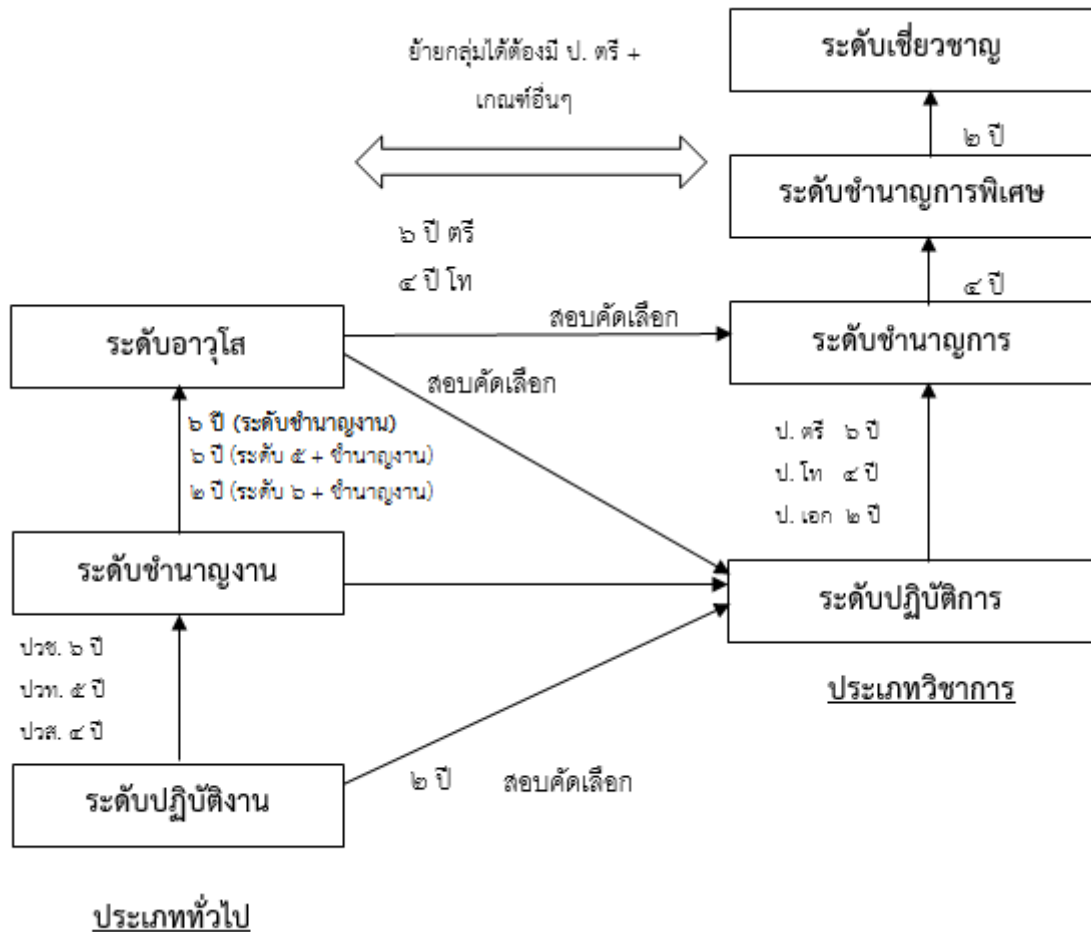
๓.๑.๔ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘๒๕๕๘ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่งฯ (อบต.๑๓) และ (อบต.๑๔) ระดับกลาง ไม่น้อยกว่า ๕ ปี

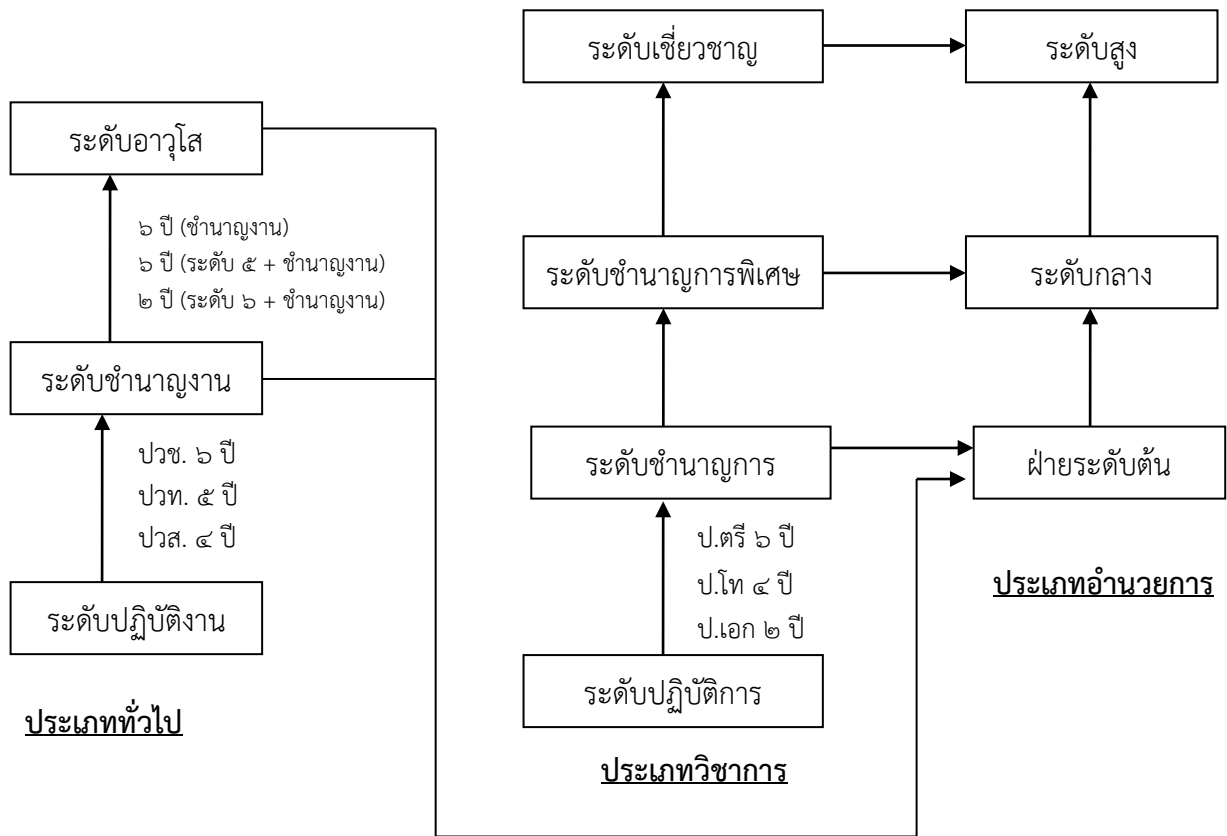
๓.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

๓.๒.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ



แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติฯ (อบต.๑๕)

๓.๒.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น



แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (อบต.๑๖) และ (อบต.๑๗)

ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มีโอกาสเปลี่ยนเป็น ประเภทอำนวยการ ระดับต้น โดยการสอบคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ว ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ และระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ และระดับชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๘ ปี หรือ

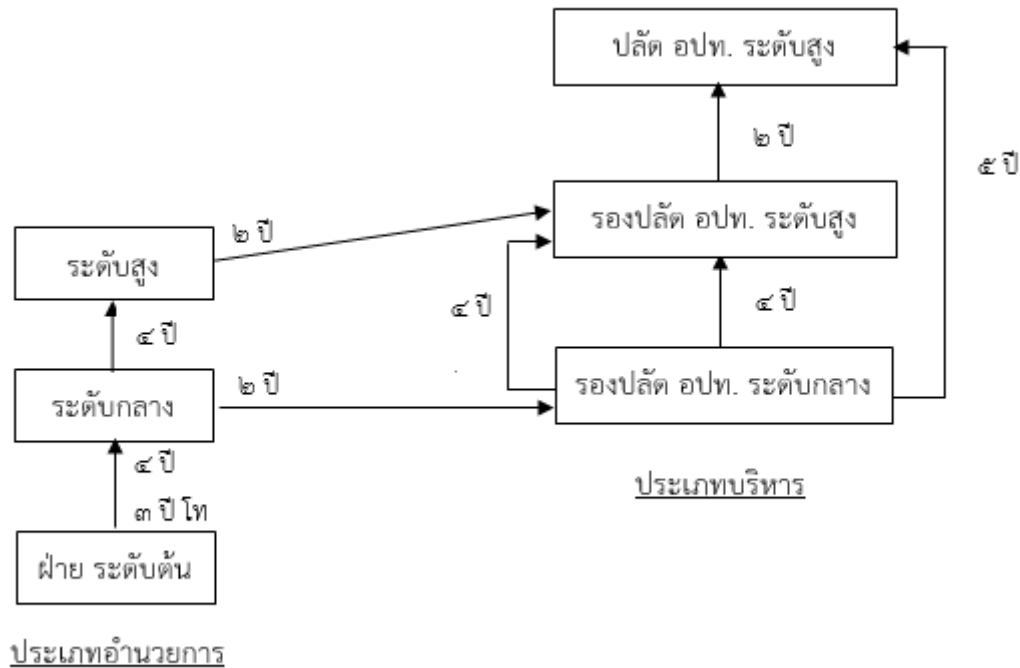
ข้าราชการประเภทวิชาการ มีโอกาสเปลี่ยนเป็น ประเภทอำนวยการ โดยการสอบคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สอบคัดเลือกเป็นหัวหน้าฝ่ายระดับต้น

- ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๘ ว ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สอบคัดเลือกเป็นหัวหน้าสำนักปลัด หรือผู้อำนวยการกอง นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง

- ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๙ วช หรือ ๙ ชช ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๘ ปี สอบคัดเลือกเป็นหัวหน้าสำนักปลัด หรือผู้อำนวยการสำนัก นักบริหารงานทั่วไป ระดับสูง

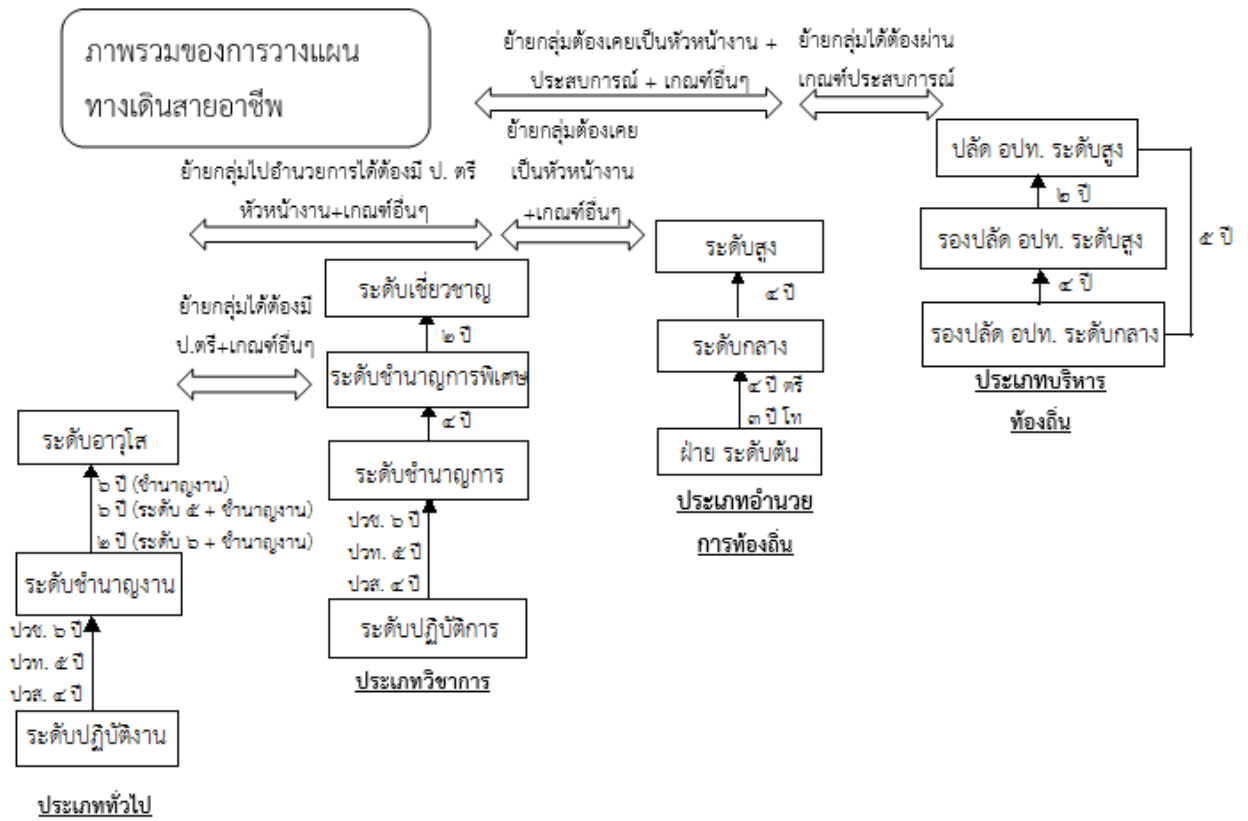
๓.๒.๓ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (อบต.๑๘) และ (อบต.๑๙)

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัด อบต. ในประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลางได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัด อบต. ในประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูงได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี

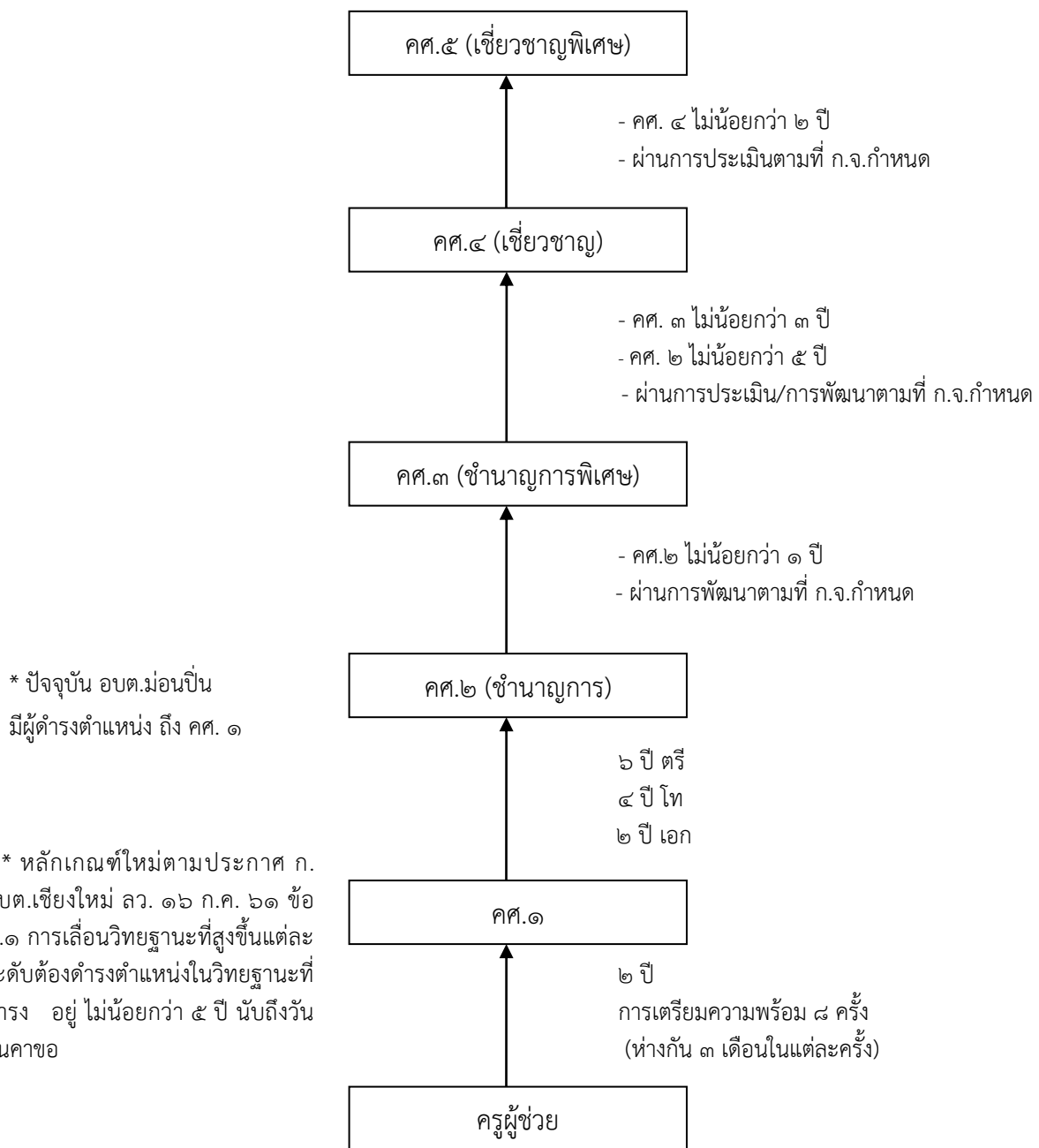
สรุปภาพรวมการวางแผนทางเดินสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล



๓.๓. การเลื่อนวิทยฐานะ

การเลื่อนวิทยฐานะตามแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไปนี้ จัดทำขึ้นโดยอาศัยประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ส่วนวิธีการเลื่อนใช้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (ถึงรอบการประเมิน เมษายน ๒๕๖๒) และประกาศ ก.อบต.เชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

๓.๓.๑. สายงานการสอน



บทที่ ๔

บัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงานส่วนตำบล

การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าจากตารางบัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ที่ได้สรุปไว้ในบทนี้ เป็นการกำหนดระยะเวลาที่จะสามารถประเมินเลื่อนระดับ/สอบคัดเลือก โดยการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องซึ่งข้อมูลของบุคลากรบางส่วนเป็นการนับช่วงระยะเวลาจากระบบซีและระบบแท่งเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน พร้อมกับการหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบในการนับระยะเวลา (รายละเอียดบางส่วนตามภาคผนวก) ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๒ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แก้ไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยการประเมินระดับอาวุโสในแบบ (อบต.๒) (ท.๒) และ (อบต.๒)

๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑

๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

๖. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙

๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

๘. บัญชีตำแหน่งอื่น ที่ ก.ท. เทียบเท่า ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๙. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (ระบบข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

๑๐. ระบบงานบริหารงานบุคคล (องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นจัดทำขึ้นเองก่อนที่จะมีการใช้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ)

๑๑. ทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)

๑๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑๖๘ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ เรื่อง ชักซ้อมการรับโอนข้าราชการครู มาแต่งตั้งเป็นนักวิชาการศึกษา

๑๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๒๐๒๖ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ เรื่อง คุณสมบัติการศึกษาที่กำหนดเป็นปริญญาทางสังคมศาสตร์

๑๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นอกระดับควบ)

การจัดทำบัญชีแสดงความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นให้แก่ข้าราชการได้รับทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเท่านั้น และอาจยังมีข้อระเบียบหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะตำแหน่งที่จะนำมาประกอบการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้อีก ส่วนการจะก้าวสู่เส้นทางดังกล่าวได้หรือไม่นั้นจะต้องผ่านกระบวนการ ขั้นตอนต่าง ๆ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบกับเหตุผลความจำเป็น ปริมาณงานขององค์กรด้วย

เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น มีจำนวนมาก การหาข้อมูลเพื่อจัดทำบัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าดังกล่าว (ยกเว้นข้าราชการครู) ได้ใช้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (ระบบข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) มาเป็นเครื่องมือช่วยในการดำเนินการเพื่อตรวจสอบประวัติ เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ (ฐานข้อมูลดังกล่าวได้ผ่านการรับรองข้อมูลจากแต่ละบุคคลเรียบร้อยแล้ว) และนอกจากระบบดังกล่าวยังได้มีการหาข้อมูลจากระบบงานบริหารงานบุคคลที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นจัดทำขึ้นเองก่อนที่จะมีการใช้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติและยังมีการป้อนข้อมูลให้เป็นปัจจุบันควบคู่ไปกับการป้อนข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติอีกด้วย ซึ่งข้อมูลบางส่วนจะมีความละเอียดและดูได้ง่ายกว่า ทั้งนี้ข้อมูลบางส่วนอาจยังเกิดความคลาดเคลื่อนจากการกรอกข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากร โดยเฉพาะประวัติการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้เห็นความสำคัญของการเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดมากขึ้น ดังนั้นหากผู้ประสงค์จะประเมินเลื่อนระดับ คัดเลือก หรือสอบคัดเลือก ควรติดต่อประสานข้อมูลต่อกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นเพื่อตรวจสอบความถูกต้องจากทะเบียนประวัติ ก.พ.๗ อีกครั้งหนึ่งด้วย

ปัจจุบันข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นตามกรอบอัตรากำลังที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๐) ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ได้จัดทำบัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพในตำแหน่งที่มีคนครอง ดังต่อไปนี้

บัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล

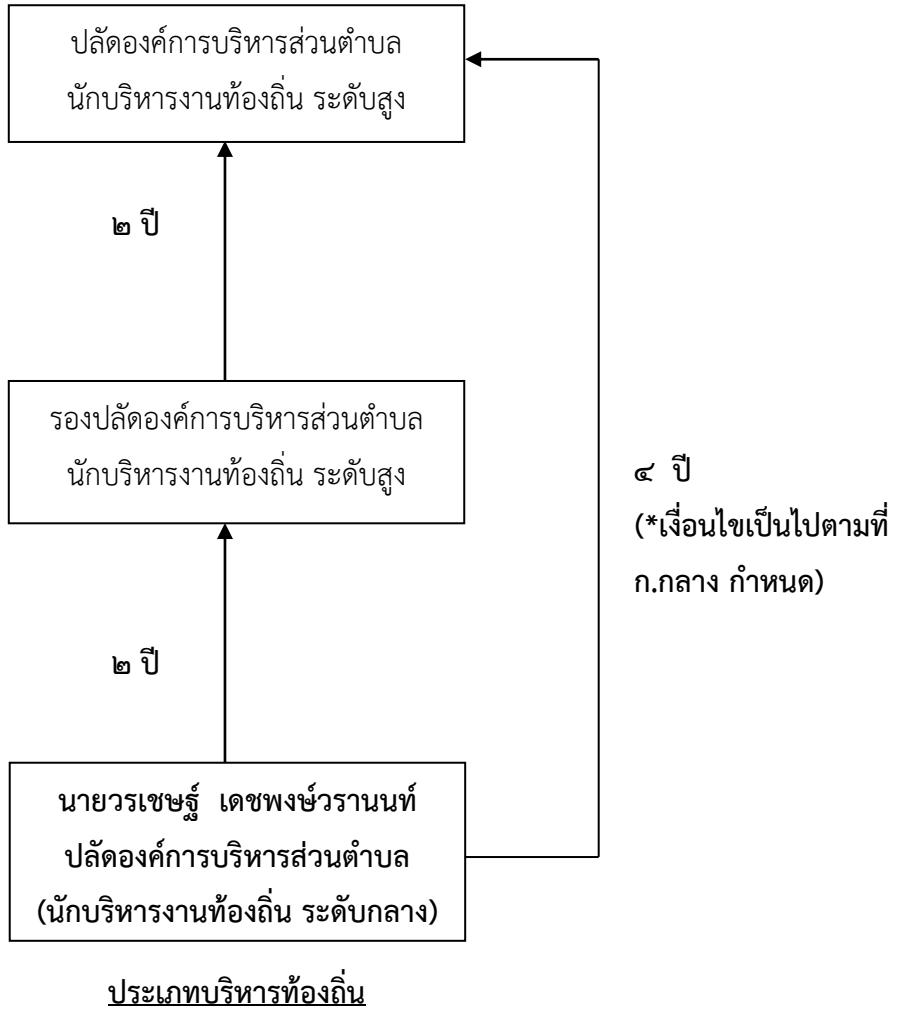
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเลขที่ตำแหน่ง/ตำแหน่ง/ระดับ			เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งที่จะสามารถ ประเมินเลื่อนระดับ/ คัดเลือก/สอบคัดเลือก	ระดับ	
๑	นายวรเชษฐ์ เดชพงษ์วรานนท์	ศศ.ม. (เศรษฐศาสตรการเมือง)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	*เงื่อนไขที่ ก.กลางกำหนด
สำนักปลัด อบต.								
๒	นางสาววรัญญา เปารีบุตร	บธ.บ (การจัดการ)	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	*เงื่อนไขที่ ก.กลางกำหนด
๓	นางสาวศรีรินดา สายสุภา	บธ.บ (การจัดการ)	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	*เงื่อนไขที่ ก.กลางกำหนด
๔	นางสาวพรวิไล กรไชยพงศ์	วท.บ (เศรษฐศาสตรสหกรณ์)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.พ. ต้น	เป็นชำนาญการ ๔ ปี
๕	นายชญาสิน วงศ์วารเตชะ	บธ.บ (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	เป็นปฏิบัติการ ๖ ปี
๖	นายกันต์พงษ์ จิตต์ธีรวัฒน์	นศ.บ. (นิเทศศาสตร์)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	เป็นปฏิบัติการ ๖ ปี
๗	นายศุภณัฐ พองทา	น.บ. (นิติศาสตร์)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	นิติกร	ชก.	เป็นปฏิบัติการ ๖ ปี
๘	นางสาววัลภา จำปาทอง	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๑๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	เป็นปฏิบัติการ ๖ ปี
๙	นางนุชจรินทร์ ขมิ้นเขียว	วท.บ. (กิจกรรมบำบัด)	๑๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	เป็นปฏิบัติการ ๖ ปี
๑๐	นางสาวสุชวสา นันตา	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	เป็นปฏิบัติการ ๖ ปี
๑๑	นายชาลิต ศรีทัน	วท.บ. (เวชกิจจุกเขิน)	๑๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	เป็นปฏิบัติการ ๖ ปี
๑๒	นางสาววิชุดา วันพุทธ	ศศ.บ. (ธุรกิจท่องเที่ยว)	๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	อส. ต้น	เป็นชำนาญงาน ๖ ปี
๑๓	นายเกรียงไกร ทิพเนตร	วท.บ. (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	อส. ต้น	เป็นชำนาญงาน ๖ ปี
๑๔	นายอนุสรณ์ พอจิต	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อส. ต้น	เป็นชำนาญงาน ๖ ปี

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเลขที่ตำแหน่ง/ตำแหน่ง/ระดับ			เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งที่จะสามารถ ประเมินเลื่อนระดับ/ คัดเลือก/สอบคัดเลือก	ระดับ	
กองคลัง								
๑๕	นายนิรันดร์ บุญล้ำ	บธ.ม.	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	*เงื่อนไขที่ ก.กลางกำหนด
				(นักบริหารงานการคลัง)		(นักบริหารงานการคลัง)		
๑๖	นางสาวสุรัสวดี ต่านรัชชชัย	ปวส.(การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	เป็นปฏิบัติงาน ๔ ปี
๑๗	นายจิระวัฒน์ สอาดล้วน	-	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	อส. ต้น	เป็นชำนาญงาน ๖ ปี
กองช่าง								
๑๘	นายกิตติคุณ บุญมาไชย	-	๑๓-๓-๐๕-๔๓๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	นายช่างเขียนแบบ	อส. ต้น	เป็นชำนาญงาน ๖ ปี
๑๙	นายธีระวัช สายนำพล	-	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	นายช่างโยธา	อส. ต้น	เป็นชำนาญงาน ๖ ปี
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๐	นางสาวปวีศา สุวรรณ	ศษ.บ	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	นักวิชาการศึกษา	ชง.พ. ต้น	เป็นชำนาญการ ๔ ปี
๒๑	นางสาววิศรา เกศเดชากุล	ศศ.บ. (การทองเที่ยว)	๑๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	เป็นปฏิบัติงาน ๔ ปี
๒๒	นางสาวจันทร์พอง เตมิ่ง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๕	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๒	เป็น คศ.๑ ๕ปี
๒๓	น.ส.ชานิชา สอาดล้วน	-	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๙	ครู	คศ.๒	ครู	คศ.๓	เป็น คศ.๒ ๕ปี
๒๔	น.ส.ณัฐศิกาน วรชุกุณา	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๐	ครู	คศ.๒	ครู	คศ.๓	เป็น คศ.๒ ๕ปี
๒๕	น.ส.ชนานันท์ ชันจีนา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๑	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๒	เป็น คศ.๑ ๕ปี
๒๖	น.ส.จารุณี มูลเพย	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครู	คศ.๒	ครู	คศ.๓	เป็น คศ.๒ ๕ปี
๒๗	นายอชฌา ศรีวงศ์	-	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๔	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๒	เป็น คศ.๑ ๕ปี

เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล

ประเภทบริหารท้องถิ่น

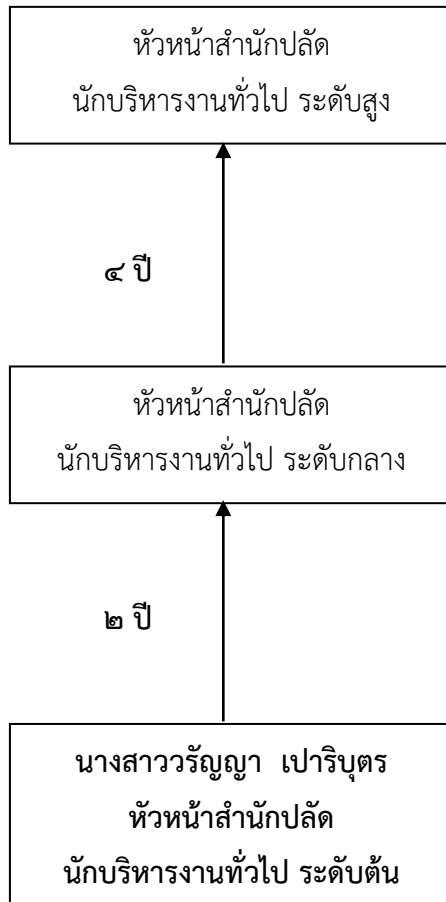
นายวรเชษฐ์ เดชพงษ์วรานนท์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)



เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

นางสาววิญญา เปาภิบุตร
หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น



ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

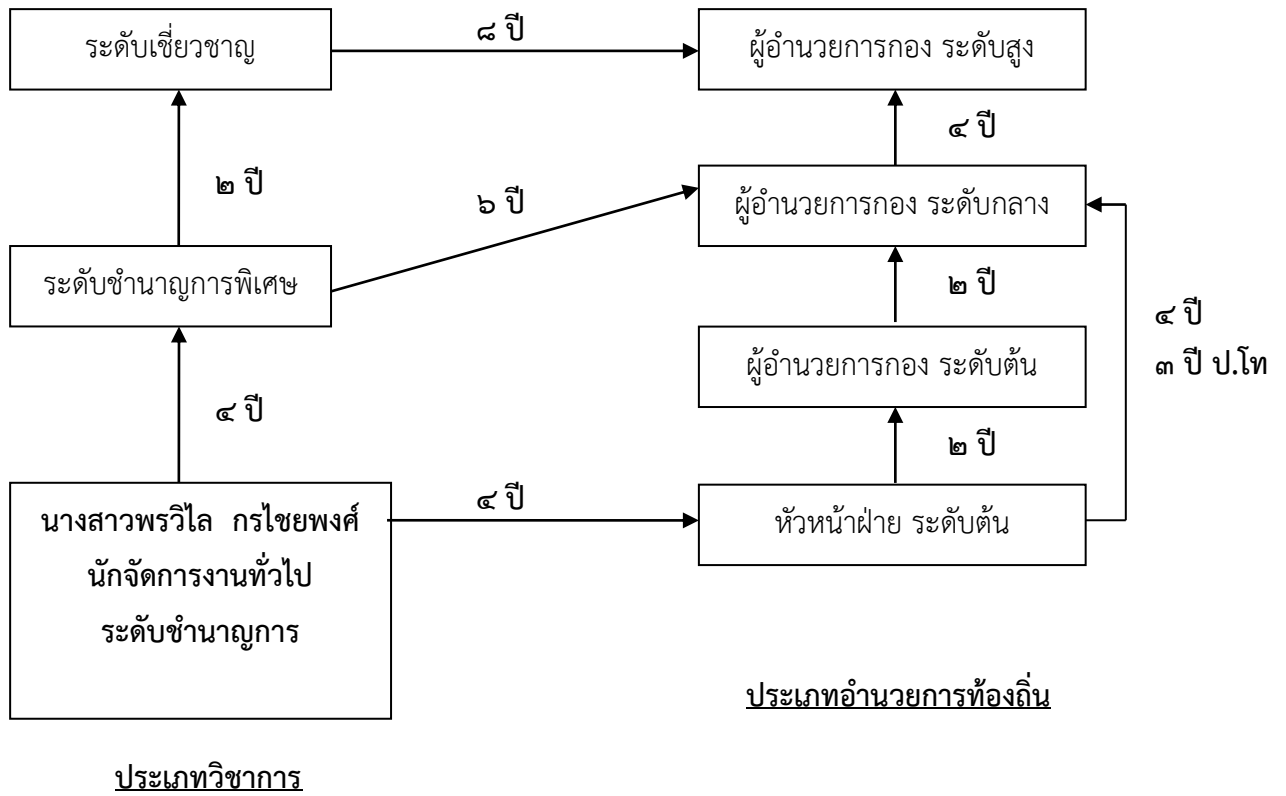
เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล

ประเภทวิชาการ

นางสาวพรวิไล กรไชยพงศ์

นักจัดการงานทั่วไป

ระดับชำนาญการ



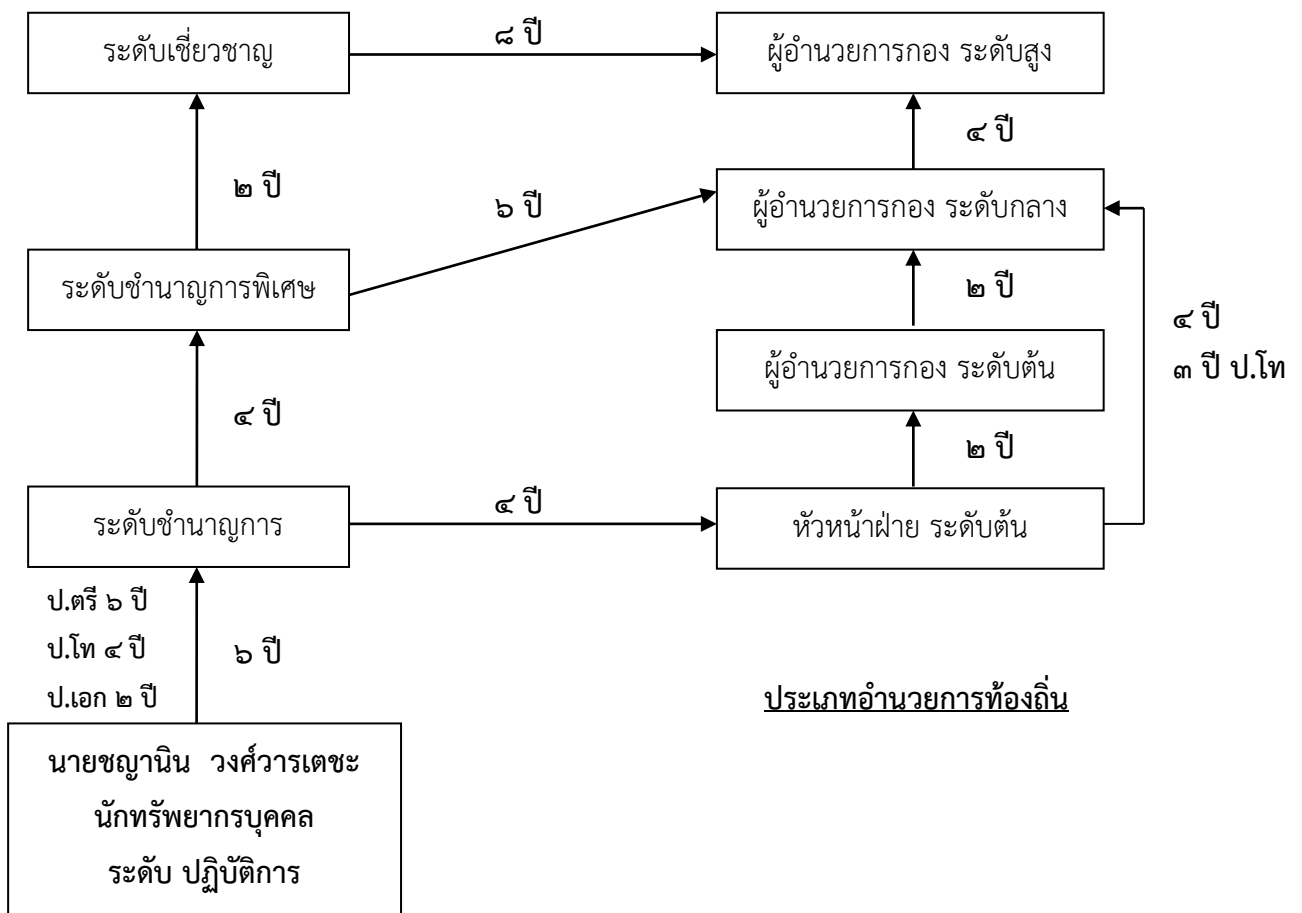
เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล

ประเภทวิชาการ

นายชญานิน วงศ์วารเตชะ

นักทรัพยากรบุคคล

ระดับ ปฏิบัติการ



ประเภทวิชาการ

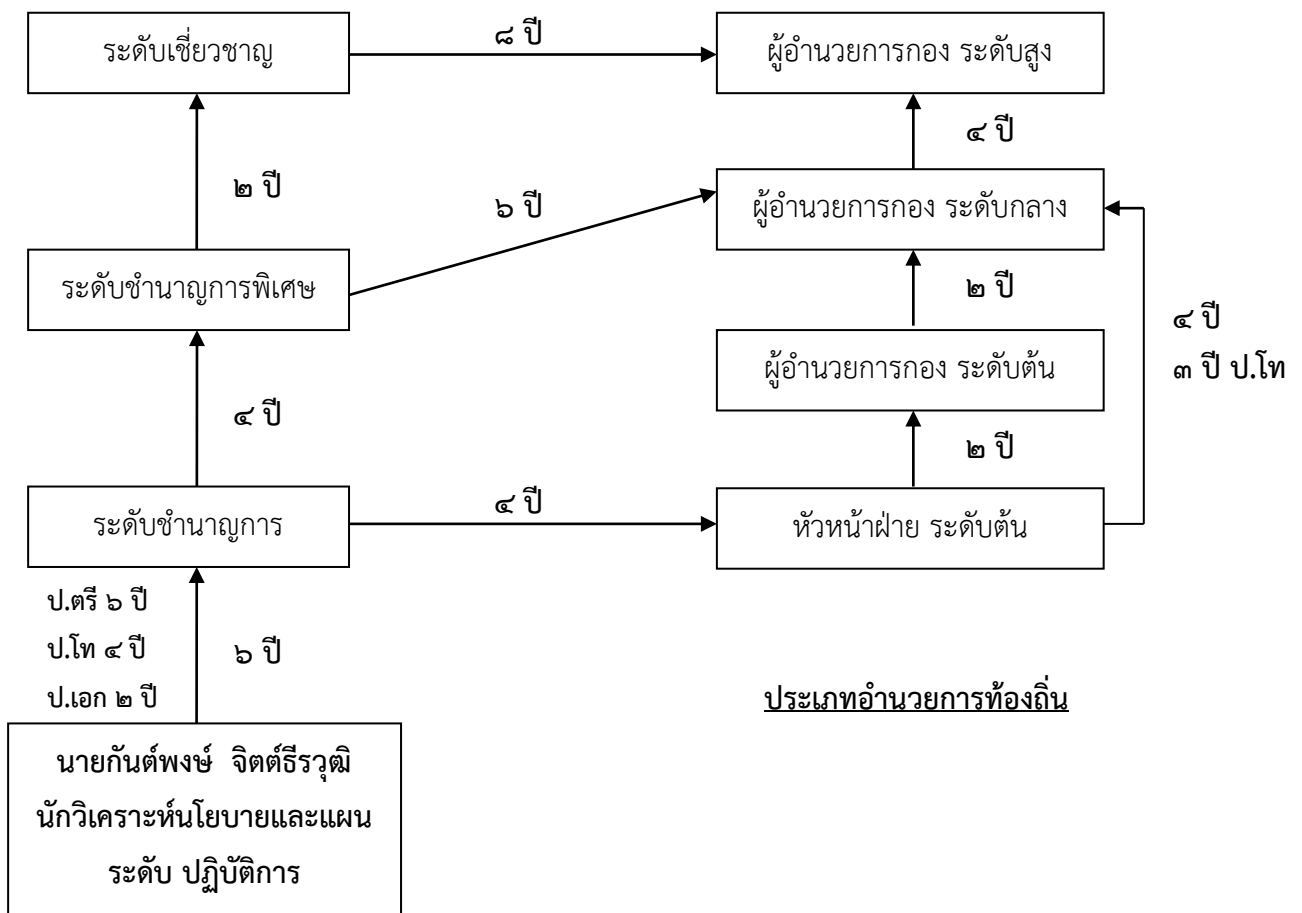
เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล

ประเภทวิชาการ

นายกันต์พงษ์ จิตต์ธีรภูมิ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ระดับ ปฏิบัติการ



ประเภทวิชาการ

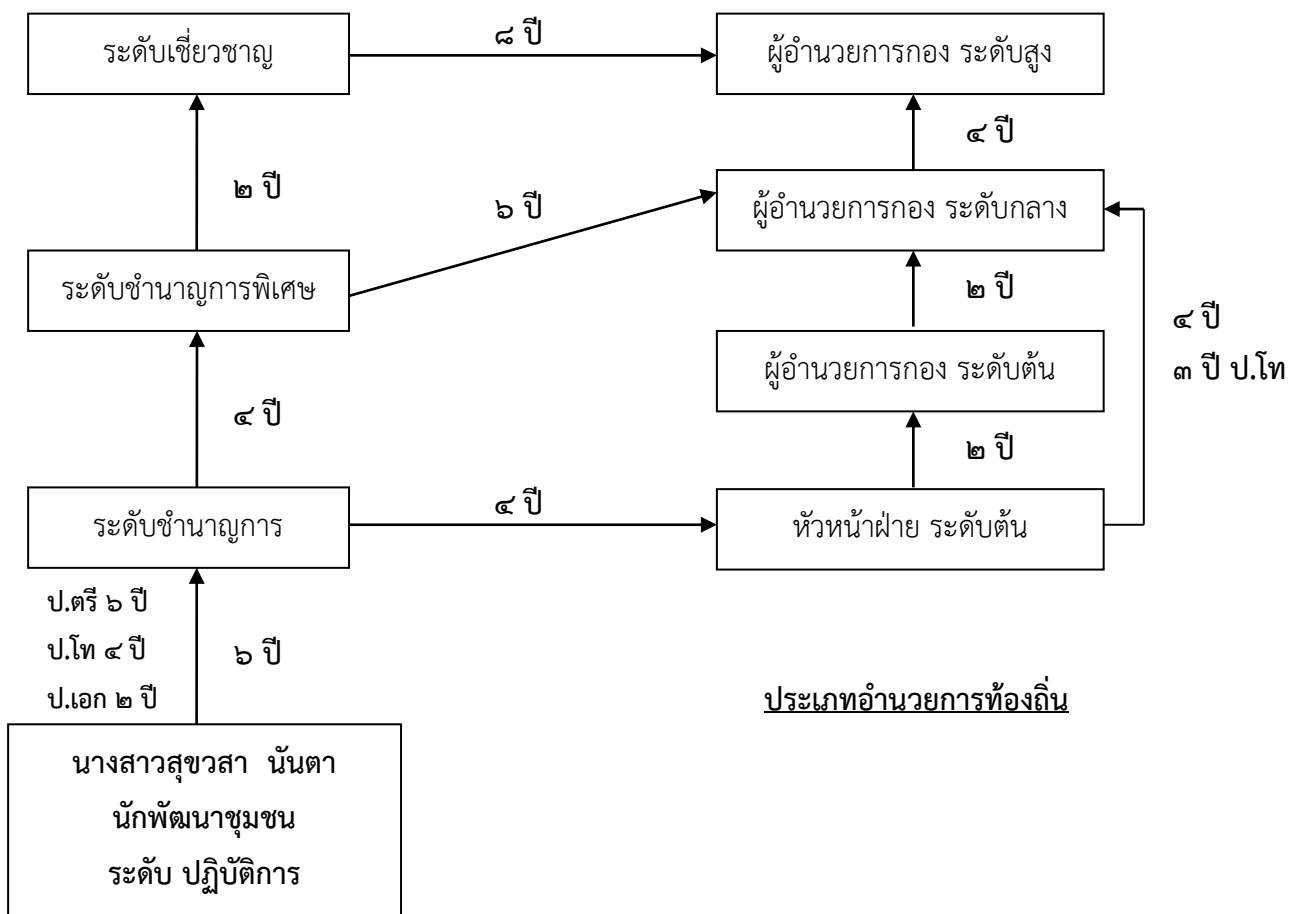
เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล

ประเภทวิชาการ

นางสาวสุชวสา นันตา

นักพัฒนาชุมชน

ระดับ ปฏิบัติการ

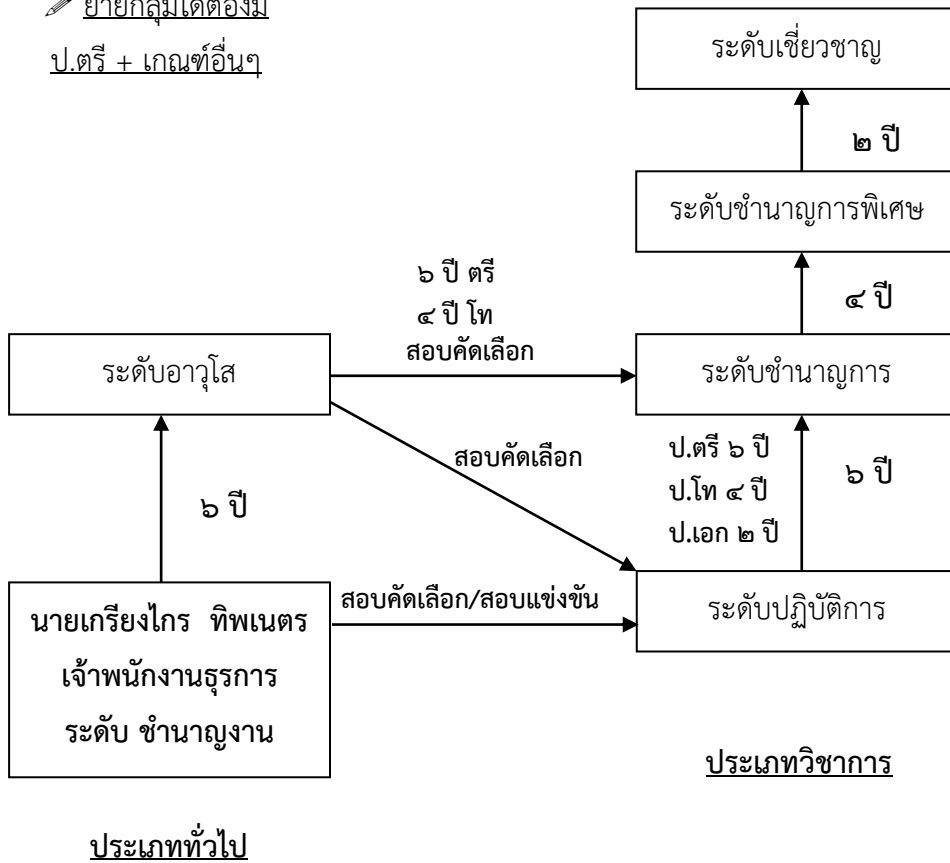


ประเภทวิชาการ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล
ประเภททั่วไป

นายเกรียงไกร ทิพนตร
เจ้าพนักงานธุรการ
ระดับ ชำนาญงาน

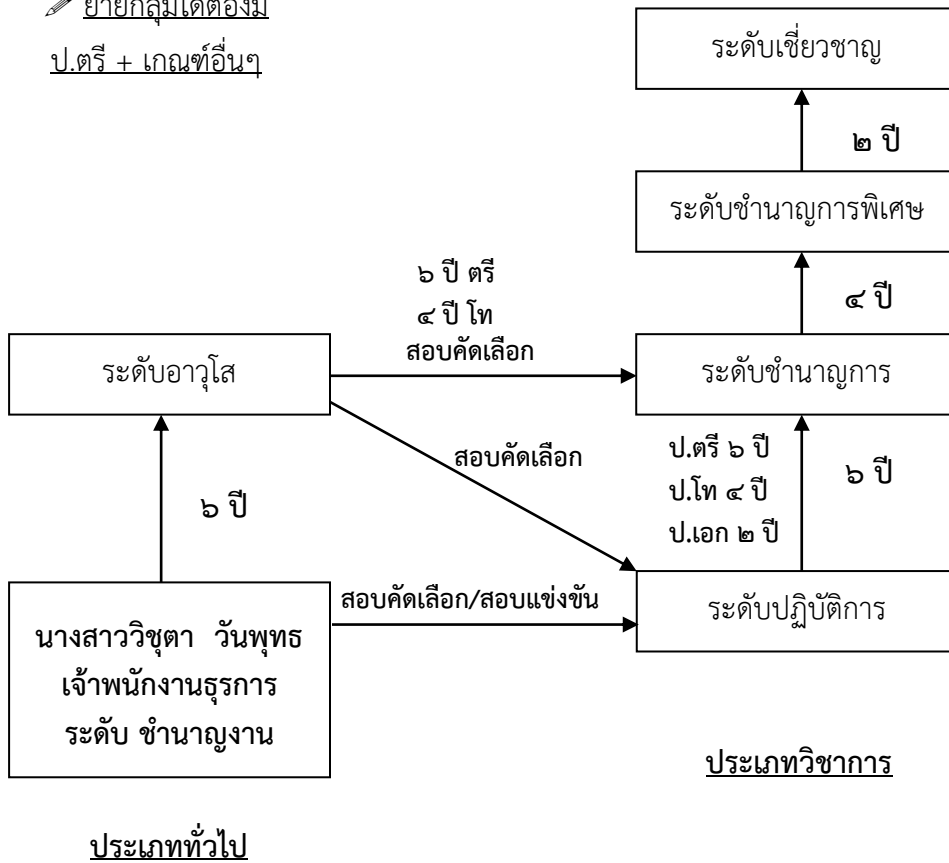
✎ ย้ายกลุ่มได้ต้องมี
ป.ตรี + เกณฑ์อื่นๆ



เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล
ประเภททั่วไป

นางสาววิชุดา วันพุทธ
เจ้าพนักงานธุรการ
ระดับ ชำนาญงาน

✎ ย้ายกลุ่มได้ต้องมี
ป.ตรี + เกณฑ์อื่นๆ



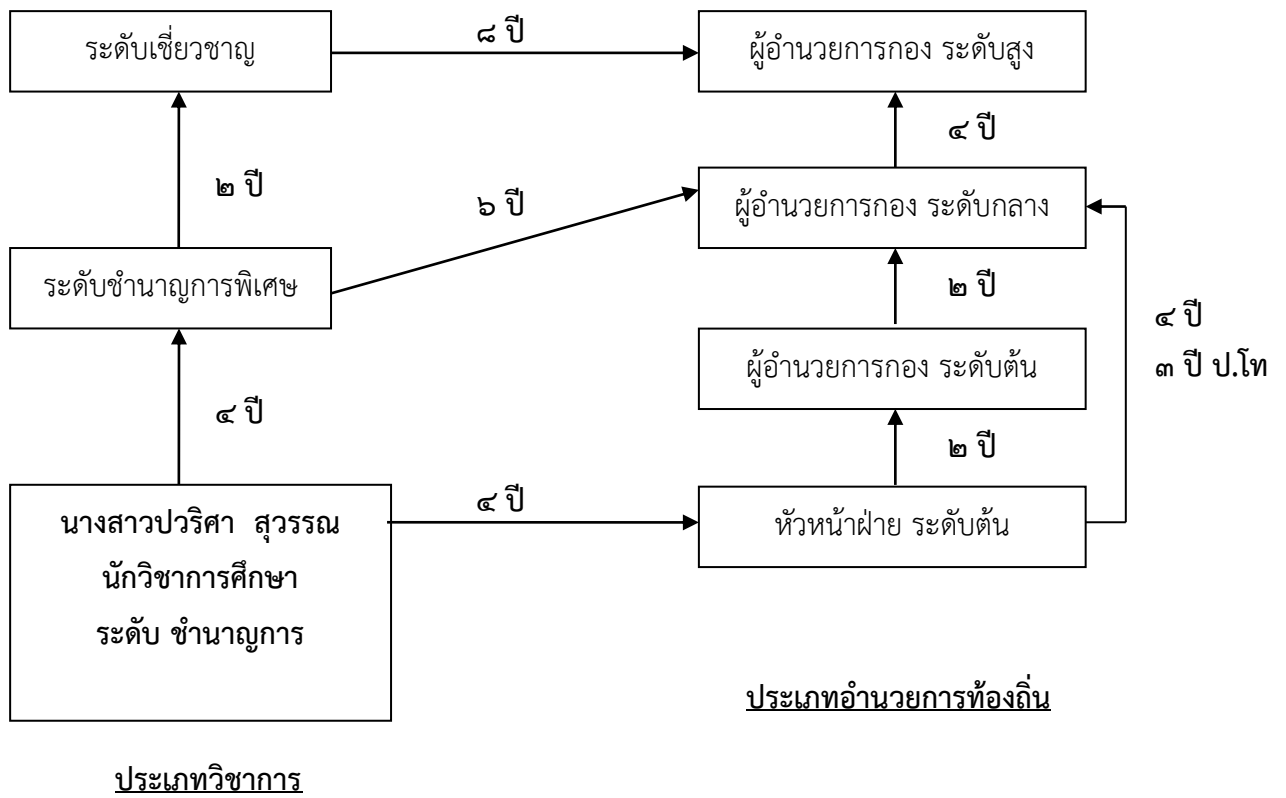
เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล

ประเภทวิชาการ

นางสาวปวีศา สุวรรณ

นักวิชาการศึกษา

ระดับชำนาญการ



เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล

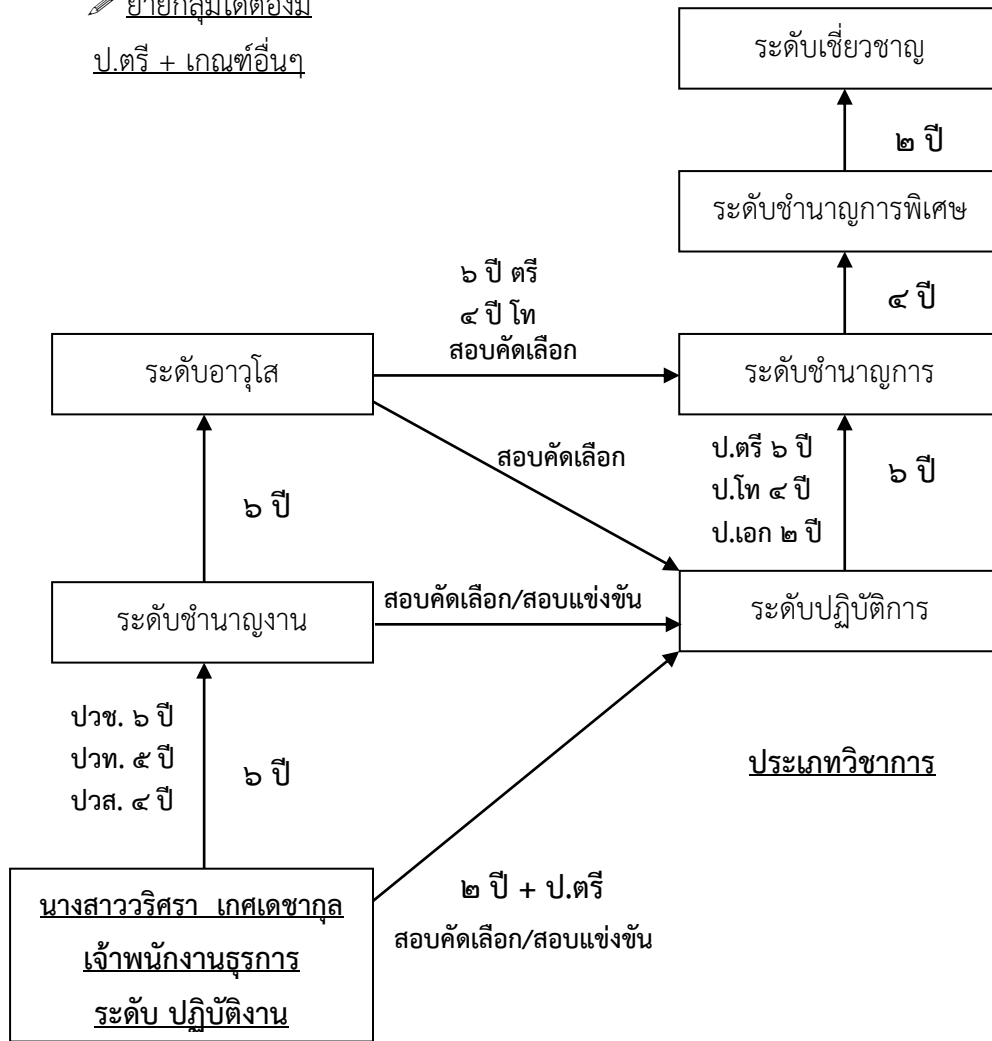
ประเภททั่วไป

นางสาววิศรา เกศเดชากุล

เจ้าพนักงานธุรการ

ระดับ ปฏิบัติงาน

✎ ย้ายกลุ่มได้ต้องมี
ป.ตรี + เกณฑ์อื่นๆ

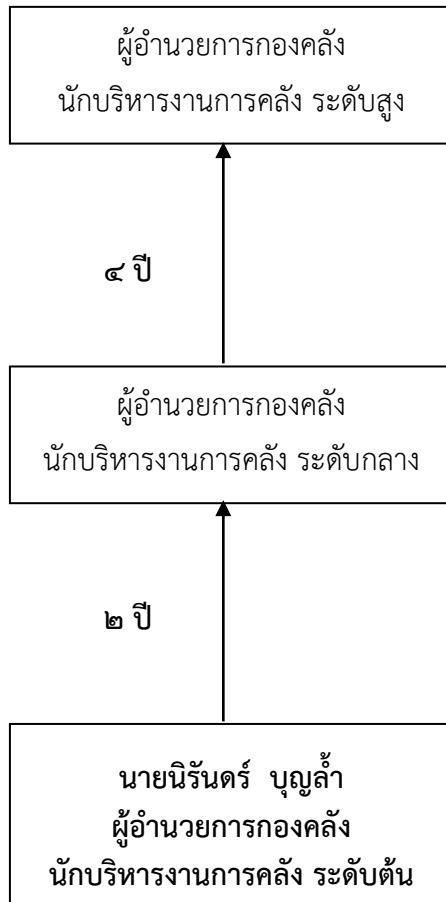


ประเภททั่วไป

เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

นายนิรันดร์ บุญล้ำ
ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น



ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล

ประเภททั่วไป

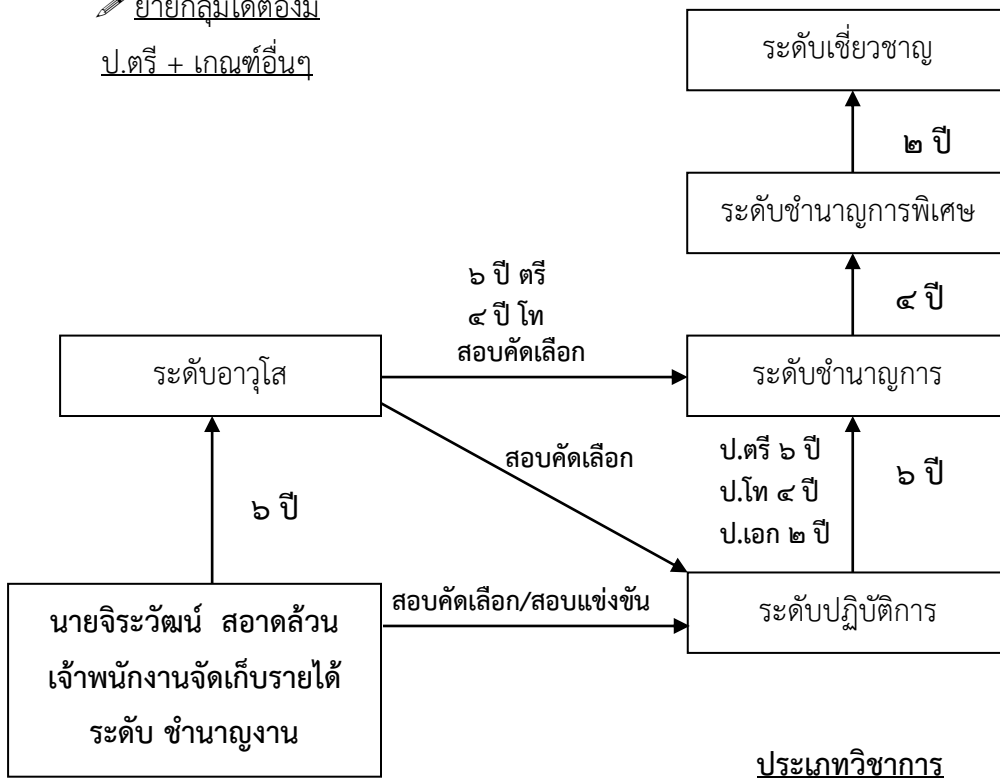
นายจิระวัฒน์ สอาดล้วน

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ระดับ ชำนาญงาน

✎ ย้ายกลุ่มได้ต้องมี

ป.ตรี + เกณฑ์อื่นๆ




ประเภทวิชาการ

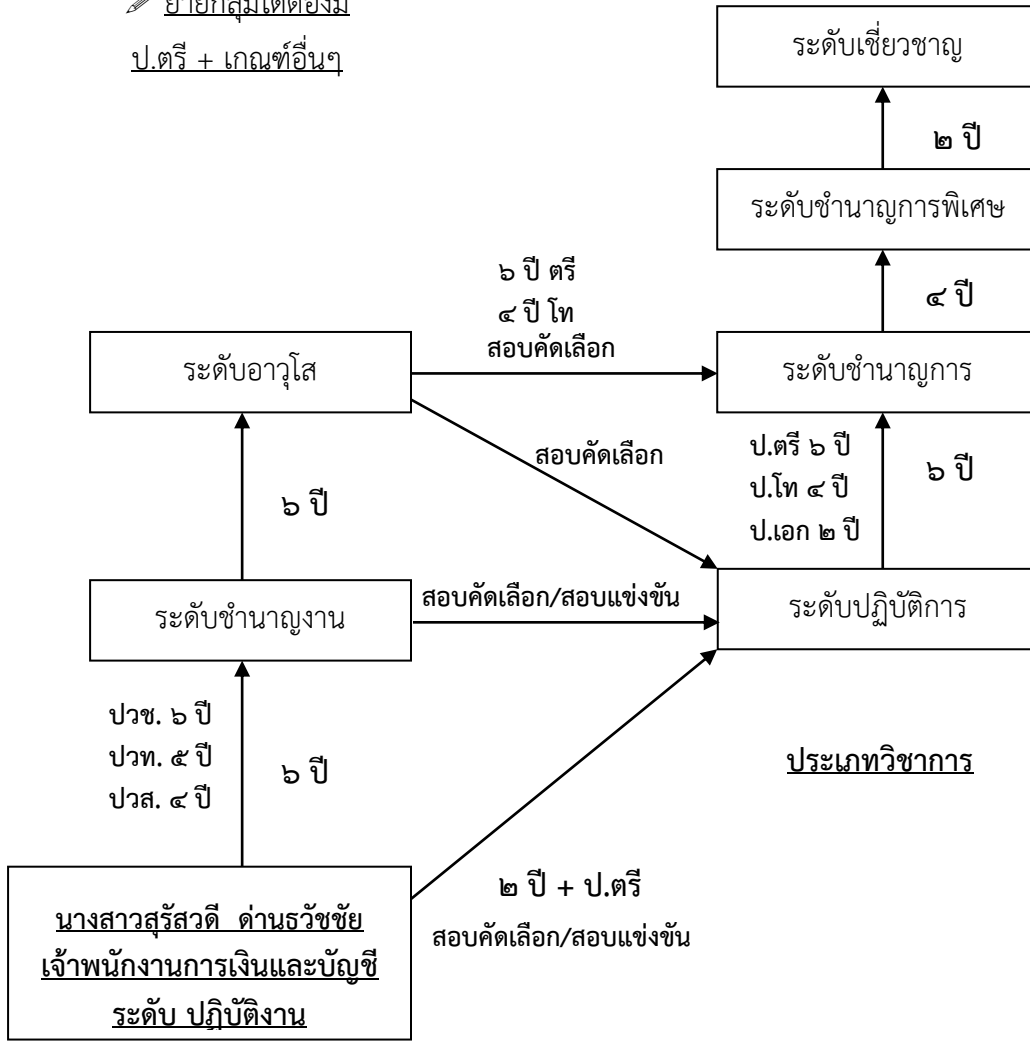
ประเภททั่วไป

เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล

ประเภททั่วไป

นางสาวสุรัสวดี ด้านธวัชชัย
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
ระดับ ปฏิบัติงาน


 ย้ายกลุ่มได้ต้องมี
ป.ตรี + เกณฑ์อื่นๆ

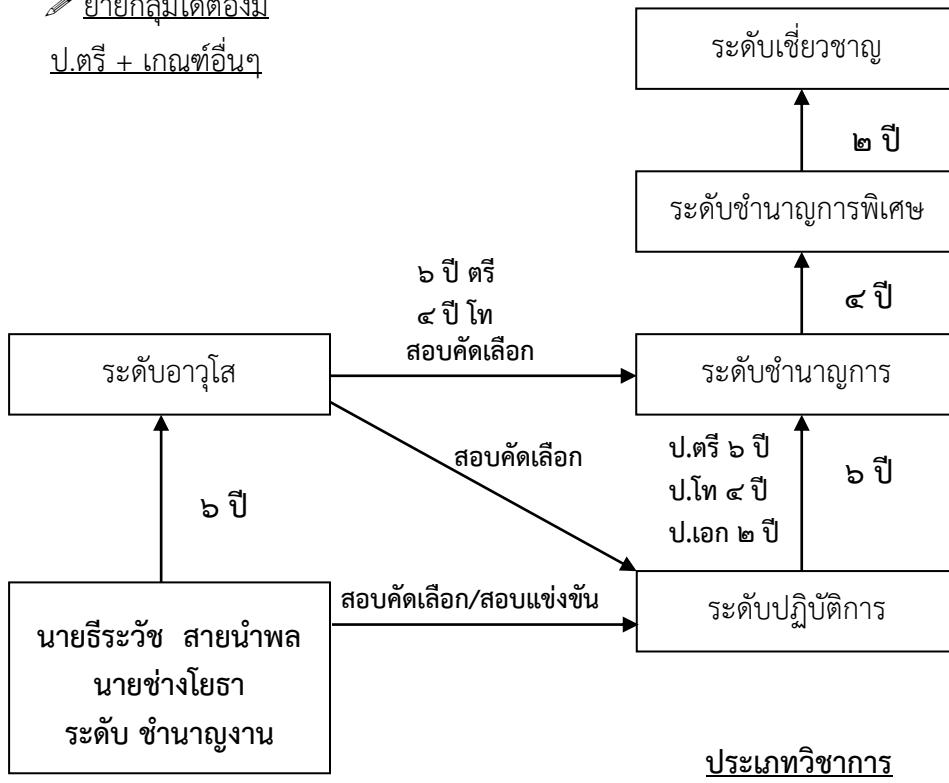


ประเภททั่วไป

เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล
ประเภททั่วไป

นายธีระวัช สายนำพล
นายช่างโยธา
ระดับ ชำนาญงาน

 ย้ายกลุ่มได้ต้องมี
ป.ตรี + เกณฑ์อื่นๆ




ประเภทวิชาการ

ประเภททั่วไป

เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนตำบล
ประเภททั่วไป

นายกิตติคุณ บุญมาไชย
นายช่างออกแบบ
ระดับ ชำนาญงาน

 ย้ายกลุ่มได้ต้องมี
ป.ตรี + เกณฑ์อื่นๆ

