



แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(Career Path)

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย

คำนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบคุณสมบัติในการเลื่อนระดับของตนเองและสามารถใช้เป็นคู่มือแนวทางการเลื่อนระดับ การเปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่งเพื่อวางแผนในอนาคตว่าในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ปัจจุบันนั้น สามารถก้าวหน้าไปในทิศทางใดได้ จึงจะเหมาะสมและเห็นโอกาสความก้าวหน้าของตนเองได้ไม่มากนักน้อย องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีจึงได้จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า โดยหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีได้ไม่มากนักน้อย

งานการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความหมาย	๑
๑.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑
๑.๓ ขั้นตอนของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒
บทที่ ๒ การศึกษาปัจจัยพื้นฐาน	
๒.๑ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓
๒.๒ สมรรถนะ ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	๕
๒.๓ ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี	๙
บทที่ ๓ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
๓.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน	๑๑
๓.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท	๑๕
๓.๓ การเลื่อนวิทยฐานะ	๑๙
บทที่ ๔ บัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี	
- ผังเส้นทางความก้าวหน้าประเภทบริหารท้องถิ่น	
- ผังแสดงการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น	
- ผังการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น	
- ผังการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นประเภทผู้บริหารศึกษา	
- ผังเปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน ๑/๒ เดิม)	
- ผังเปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน ๓/๔ เดิม)	
- ผังเปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)	
- ผังเปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รอง/ปลัด)	
- ผังการเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ	

- ผังการเปลี่ยนตำแหน่ง เป็น ประเภทอำนาจการท้องถิ่น
- ผังการเปลี่ยนตำแหน่ง เป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น
- ผังการกำหนดรหัสเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น

-๑-

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความหมาย

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

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม

โดยข้อเท็จจริง ในราชการส่วนท้องถิ่นได้มีการกำหนดทางก้าวหน้าของแต่ละสายอาชีพไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตัวอย่างเช่น ตำแหน่งนายช่างโยธาสามารถเจริญก้าวหน้าไปตามลำดับจากระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน ไปจนถึงระดับอาวุโสได้ แต่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะระบุไว้เพียงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น เช่น นายช่างโยธาระดับปฏิบัติงานที่จะขั้นสู่อำนาจงาน จะต้องเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานช่างโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.อบต., ก.ท., หรือ ก.อบต. กำหนดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๕ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๒ (ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางเทคนิควิศวกรรมสำรวจ เทคนิควิศวกรรมโยธา เทคนิคการจัดการงานก่อสร้าง เทคนิคสถาปัตยกรรม โยธา สำรวจ ก่อสร้าง สถาปัตยกรรม ช่าง

ก่อสร้าง ช่างสำรวจ ช่างโยธา หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.อบต., 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.อบต., ก.ท., และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้) หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่ ก.อบต., ก.ท., หรือ ก.อบต. เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ โดยจะต้องปฏิบัติงานช่างโยธา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย เป็นต้น ยังมีได้ระบุดึงประสบการณ์ที่จำเป็น ระยะเวลาก่อนที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ดังนั้นในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเล่มนี้ จึงได้ศึกษาและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าที่เน้นให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีได้รับทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

๑.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. สร้าง/เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้สัมผัสมรรถภาพและผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่เพียงพอและเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป
๒. องค์กรมีหลักเกณฑ์มีการวางแผนที่เป็นระบบในการเลื่อนขั้นและตำแหน่งงานที่เป็นธรรมและเหมาะสม
๓. เป็นการเตรียมและพัฒนาผู้มีศักยภาพ ให้พร้อมทดแทนในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

-๒-

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีเกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเอง เพื่อประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
๕. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี มองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๑.๓ ขั้นตอนในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จากระบบซึ่งเป็นระบบแห่ง ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ความหมาย ประโยชน์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. การศึกษาปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน การรวบรวมข้อมูลบุคลากรภายในองค์กรเพื่อจัดทำบัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. การจัดทำรูปแบบแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามเอกสารและข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

๔. การสื่อสารให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีได้รับทราบและเข้าใจ อีกทั้งเป็นการสร้างความชัดเจนให้ทุกคนรับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

-๓-

บทที่ ๒

การศึกษาปัจจัยพื้นฐาน

๒.๑ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

รูปแบบการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแห่งของบุคลากรท้องถิ่น ใช้วิธี Role Profiling เป็น ๓ ส่วน คือ

๑) หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก (Key Accountabilities) เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงาน

นั้น ๆ จะต้องบรรลุผลสัมฤทธิ์ในด้านใดบ้างจึงจะถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของงานประจำตำแหน่ง อันเป็นการสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน/องค์กรโดยครบถ้วน

เน้นการเขียนสรุปงานและขอบเขตความรับผิดชอบที่จำเป็นในงานตามภารกิจปัจจุบัน (ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบบรรยายลักษณะงานที่ได้ทำการวิเคราะห์งานแล้วของผู้แทนหน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และหน้าที่ที่เหมาะสม ครอบคลุม และมีความชัดเจนของแต่ละตำแหน่งที่อิงทิศทางในอนาคตของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกระบวนการเขียนแต่ละหน้าที่รับผิดชอบหลักจะต้องชัดเจนว่า งานทำอะไรเพื่อผลสัมฤทธิ์ใด

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

เน้นการกำหนดวุฒิก่อนศึกษาขั้นต่ำของแต่ละสายงานเนื่องจากในปัจจุบันแนวโน้มของวุฒิก่อนศึกษากำลังเปลี่ยนจากคุณวุฒิที่เฉพาะเจาะจงไปสู่คุณวุฒิที่เปิดกว้างมากขึ้น โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและการส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเป็นหลักโดยในแต่ละสายงานจะมีกระบวนการในการพิจารณา คือ

๘ สายงานนั้นเป็นสายงานปิดที่ต้องการเฉพาะผู้มีวุฒิก่อนศึกษาในสายอาชีพนั้นเท่านั้น เช่น นายแพทย์ ทันตแพทย์ หรือไม

๘ สายงานนั้นสามารถเปิดรับผู้มีวุฒิก่อนศึกษาในระดับต่ำที่ระดับใดเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘ สายงานนั้นควรเน้นกำหนดประสบการณ์ที่เหมาะสม เพื่อสอดคล้องกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Skills and Competencies) เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานต่าง ๆ ต้องการความรู้ทักษะ และสมรรถนะแบบใดที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลงานที่ดี

เน้นการกำหนด โดยระบุกว้าง ๆ ดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ความรู้ คือองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง โดย ก.ค. กำหนดให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องมีข้อมูลหรือความรู้ที่จำเป็นต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

-๔-

(๒) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ทักษะ คือ การนำองค์ความรู้มาใช้จนเกิดเป็นความชำนาญและคล่องแคล่ว หรือขีดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่พัฒนามาจากการสั่งสมประสบการณ์และการฝึกฝน เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ

กำหนดเป็นทักษะ มากกว่าความรู้ เนื่องจากต้องการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถนำความรู้ ภาษาอังกฤษมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับบริการจึงกำหนดเป็นทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเป็นต้น

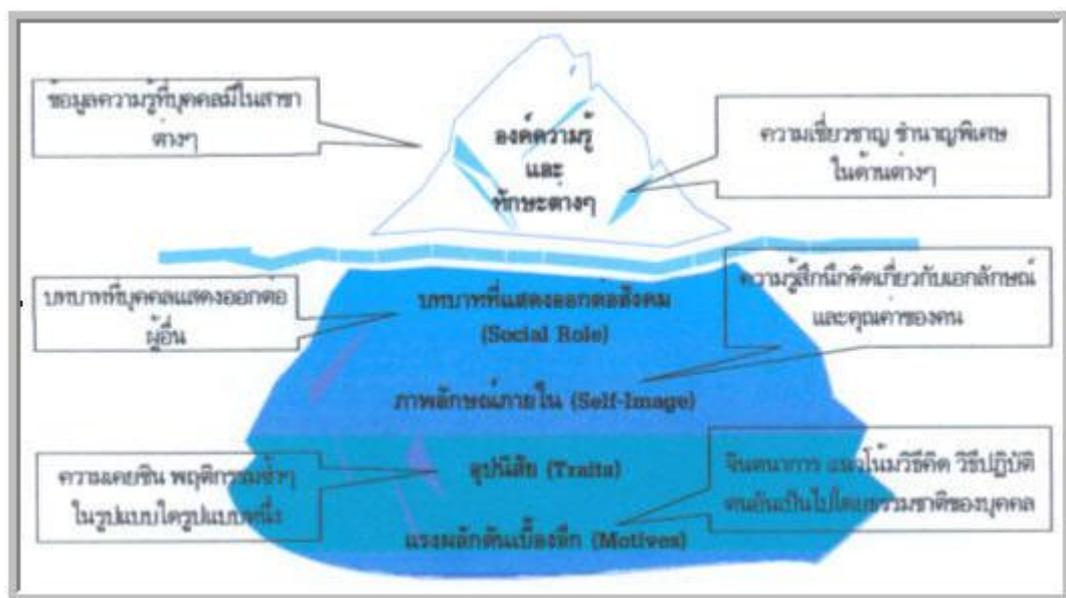
(๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ซึ่งการกำหนดเช่นนี้จะทำให้สำนักงาน ก.ค. หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถออกประกาศระเบียบเพื่อกำหนดกระบวนการในการประเมิน และ พัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ได้อย่างยืดหยุ่น

สมรรถนะ คือ ลักษณะเชิงพฤติกรรม บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัยและ แรงผลักดันเบื้องต้น และแสดงออก ที่แสดงในรูปของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร เช่น การบริการที่เป็นเลิศ กำหนดเป็นสมรรถนะ เนื่องจากต้องการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นแสดง พฤติกรรมการบริการแก่ผู้รับบริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่าความรู้ และทักษะการบริการที่ดี แต่ ไม่แสดงออกอย่างเหมาะสม

ผลของการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งจะสัมพันธ์กับระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

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

ตรงตามเจตนารมณ์ของระบบแห่ง



เหนือภูเขาน้ำแข็ง **ความรู้ (Knowledge) :** ข้อมูลความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ

ทักษะ (Skills) : ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ

ใต้ภูเขาน้ำแข็ง **พฤติกรรมหรือสมรรถนะ** บทบาทที่แสดงออก อุปนิสัย และลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่พึงประสงค์

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 สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ

สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนาจการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ

สมรรถนะประจำสายสาย หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๑) สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งทั้ง ๕ สมรรถนะ

๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนาจการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ

๓) สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต.กำหนด ทั้งนี้ได้มีประกาศ ก.อบต. ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ประกาศกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานมีจำนวน ๙๙ สายงาน ซึ่งผู้สนใจสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์

องค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสี โดยสมรรถนะที่นำมากำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวนำหลักมาจากประกาศ ก.ธ. ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะไว้ดังนี้

-๖-

สรุปตารางสมรรถนะตามประกาศ ก.ธ. (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>

		๑๙. ความละเอียดรอบคอบและความ ถูกต้องของงาน ๒๐. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อ สิ่งแวดล้อม ๒๑. ศิลปะการโน้มน้าวใจ ๒๒. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น
--	--	---

-๗-

๒.๒.๒ ความรู้

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

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 และประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ อบตพ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ประกาศกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

๒.๒.๓ ทักษะ

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

๑) สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงาน
ละ ๔ ด้าน

๒) สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสาย
งานละ ๔ ด้าน

๓) สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงาน
ละ ๓ ด้าน

๔) สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงาน
ละ ๓ ด้าน

การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต.กำหนด ซึ่งได้มีประกาศ ก.อบต.
และประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ตามลำดับ ได้ประกาศกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ตามที่ได้
กล่าวมาแล้วในเรื่องสมรรถนะและความรู้

-๘-

สรุปตารางความรู้และทักษะตามประกาศ ก.ถ. (ฉบับที่ ๔)

ความรู้	ทักษะ
ความรู้ที่จำเป็นในงาน ๒๑ ด้าน ได้แก่	ทักษะที่จำเป็นในงาน ๙ ด้าน ได้แก่
๑. ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่ รับผิดชอบ)	๑. ทักษะการบริหารข้อมูล
๒. ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่ รับผิดชอบ)	๒. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๓. ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนว พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	๓. ทักษะการประสานงาน
๔. ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๔. ทักษะในการสืบสวน
๕. ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๕. ทักษะการบริหารโครงการ
๖. ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผน ยุทธศาสตร์	๖. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอด ความรู้
๗. ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๗. ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
๘. ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๘. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๙. ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การ	๙. ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทาง วิทยาศาสตร์

<p>ประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ</p> <p>๑๐. ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ</p> <p>๑๑. ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (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. ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบ ต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่</p> <p>๑๙. ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ</p> <p>๒๐. ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และ เน็ตเวิร์ก (Network)</p> <p>๒๑. ความรู้เรื่องบรรณารักษ์</p>	
---	--

-๙-

๒.๓ ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลิ

ข้อมูลอัตรากำลังและวุฒิการศึกษาของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลิ

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนคน ตามกรอบ อัตรากำลัง (คน)	จำนวนคน/วุฒิการศึกษา (ตามที่มีคนครองตำแหน่ง)					
			ป.เอก (คน)	ป.โท (คน)	ป.ตรี (คน)	ปวส./ อนุปริญญา (คน)	ต่ำกว่า ปวส. (คน)	รวม (คน)
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด)	๒	-	๑	-	-	-	๑
			-	-	๑	-	-	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	-	๑	-	-	-	๑
๓	นักบริหารงานการคลัง	๑	-	๑	-	-	-	๑
๔	นักบริหารงานช่าง	๑	-	๑	-	-	-	๑
๕	นักบริหารงานการศึกษา	๑	-	-	-	-	-	ว่าง
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	-	-	๑	-	-	๑

๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-	-	-	๑
๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-	-	-	๑
๙	นักพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-	-	-	๑
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	๑	-	-	๑	-	-	๑
๑๑	วิศวกรโยธา	๑	-	-	-	-	-	ว่าง
๑๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	-	ว่าง
๑๓	นักวิชาการศึกษา	๑	-	๑	-	-	-	๑
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	-	๒	-	-	๒
๑๕	จพง.ป้องกันฯ	๑	-	๑	๑	-	-	๑
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	-	-	-	-	๑
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	๑	-	-	๑
๑๘	นายช่างโยธา	๑	-	๑	๑	-	-	๑
๑๙	ครู คศ.๒	๓			๑	-	-	๒
								ว่าง ๑
	รวมทั้งสิ้น	๒๒	๐	๑๐	๙	๐	๐	๑๙

** ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีดังกล่าว เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น ในการจัดทำบัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีแต่ละรายในบทที่ ๔ จะต้องมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานการศึกษาว่าตรงตามสายงานหรือไม่อย่างไร สามารถมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไปใจตำแหน่งใด ระยะเวลาการขึ้นสู่ตำแหน่งแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลประจำปี

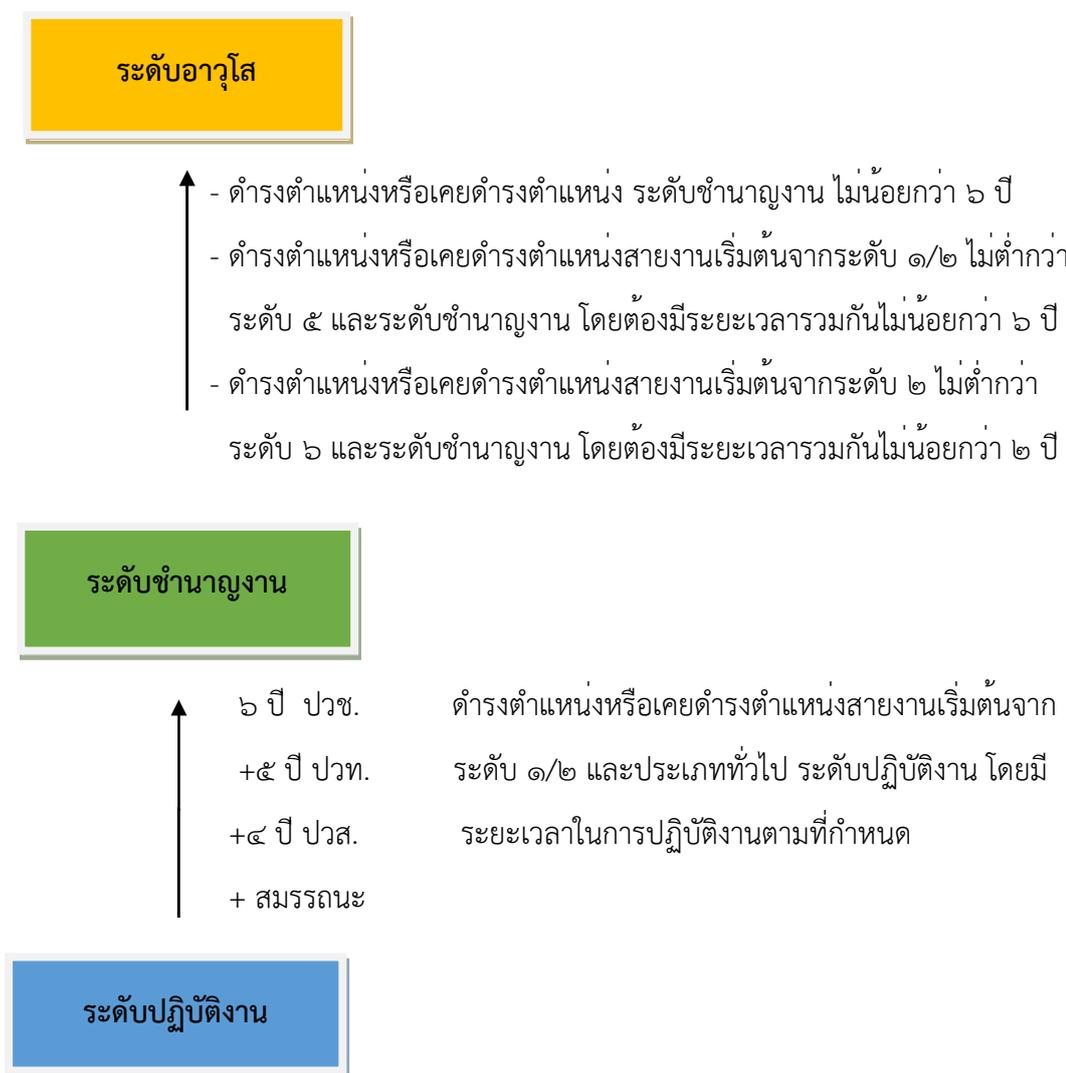
บทที่ ๓

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การใช้ระบบแท่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับประเภทและระดับตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ดังนี้

๓.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

๓.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

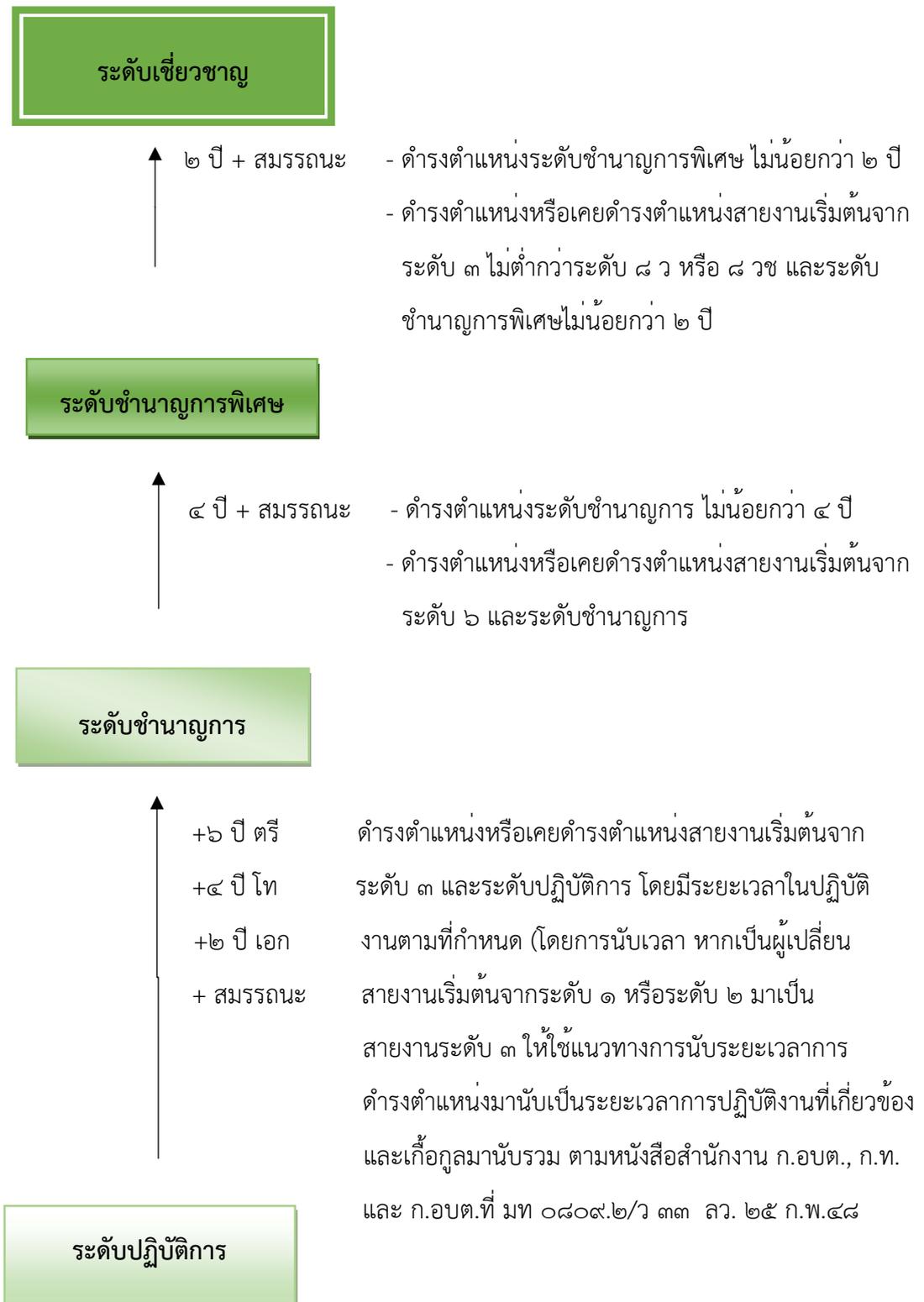


แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

แผนผังเส้นทางตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งฯ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๒๒ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แก้ไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยการประเมินระดับอาวุโส ในแบบ (อบต.๒)

-๑๒-

๓.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ



แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งฯ

-๑๓-

๓.๑.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ระดับสูง

- ผอ.ส่วน/ระดับกลาง คัดเลือกเป็น ผอ.สำนัก (นักบริหาร...ระดับสูง) ดำรงตำแหน่ง ผอ.ส่วน (นักบริหารงาน..(ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ระดับ ๘) และ ผอ.ส่วนระดับกลาง ไม่น้อยกว่า ๔ ปี และปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี (มีเฉพาะ อบจ.)
- ดำรงตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๘ ปี
- ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี (สำหรับ ผอ.สน.การศึกษา)

ระดับกลาง

๑. หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สอบคัดเลือกเป็น หน.สป./ผอ.กอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)
 - ๑.๑ ดำรงตำแหน่งในลักษณะงานที่แต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
 - ๑.๒ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานทั่วไประดับ ๗ และผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
 - ๑.๓ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นบ.งานทั่วไป ๗) และหัวหน้าฝ่าย (นบ.งานทั่วไป ระดับต้น) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับวุฒิ ปริญญาตรี ๓ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท (การ นำคุณวุฒิมาลดระยะเวลา ให้ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลด

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๐ โดยอนุโลม ทั้งนี้การยื่นผลงานให้ยื่นได้ภายใน ๖ เดือนก่อนดำรงตำแหน่งนั้นครบ ๓ ปี หรือ ๕ ปี แล้วแต่กรณี) หรือ

๑.๔ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าฝ่าย (นบ.งานทั่วไป ๖) และ หัวหน้าฝ่าย (นบ.งานทั่วไป ระดับต้น) ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิปริญญาตรี ๕ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท

๒. ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/ระดับต้น สอดคล้องเลือกเป็น ผอ.กอง...(นักบริหาร...ระดับกลาง) คือ กองคลัง หรือ ผอ.ส่วน...(นักบริหาร...ระดับกลาง) คือ กองช่าง

และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเช่นเดียวกับ ข้อ

๑.๑ - ๑.๔ (ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

๓. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี

ระดับต้น

-๑๔-

แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การเข้าสู่ตำแหน่งตามประกาศ ก.อบต. ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ สอดคล้องเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

๓..๑.๔ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

ระดับสูง

- ดำรงตำแหน่งโดยปฏิบัติงานในลักษณะงานที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- รองปลัด/ระดับกลาง คัดเลือกเป็นรองปลัด/ระดับสูง ดำรงตำแหน่งรอง ปลัดระดับ ๘ และรองปลัดระดับกลาง ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
- รองปลัด/ระดับกลาง คัดเลือก เป็นปลัด/ระดับสูง ดำรงตำแหน่งรองปลัด ระดับ ๘ และรองปลัดระดับกลาง ไม่น้อยกว่า ๕ ปี

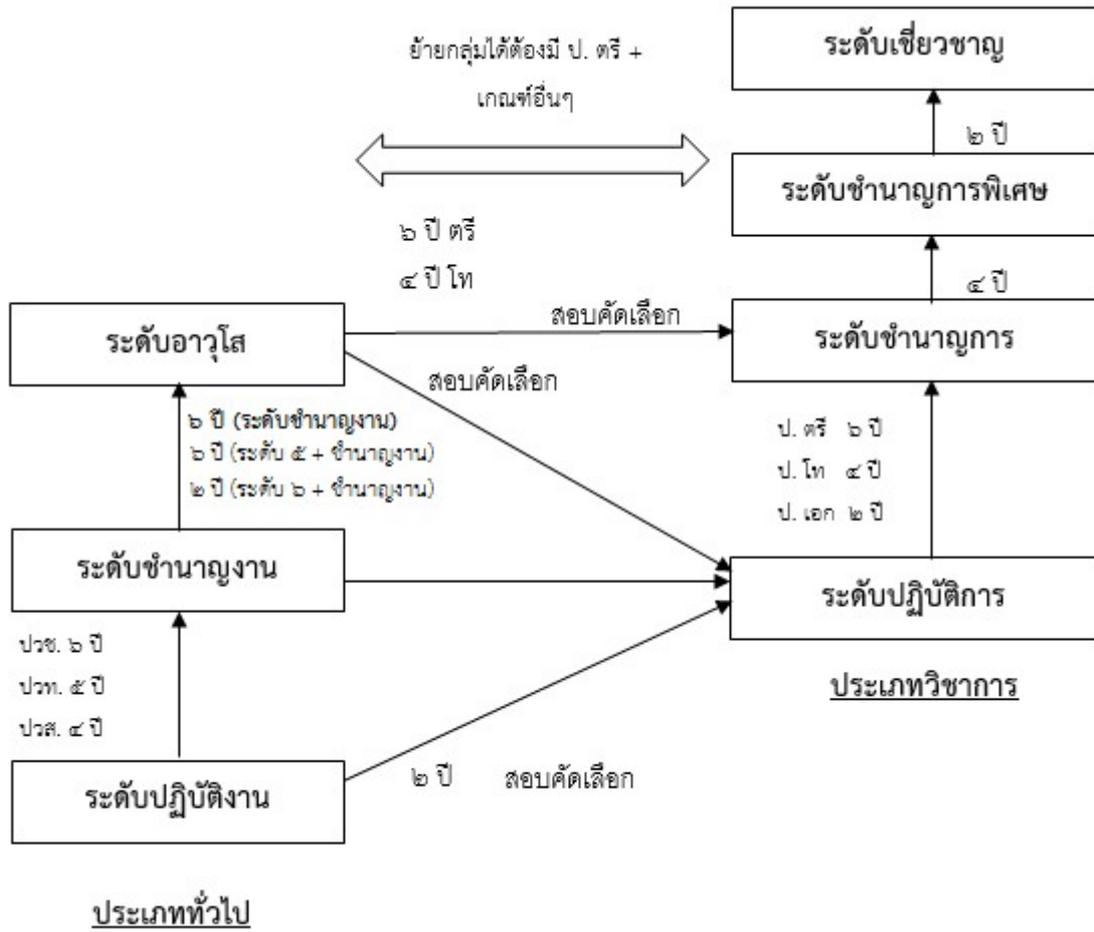
ระดับกลาง

แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

-๑๕-

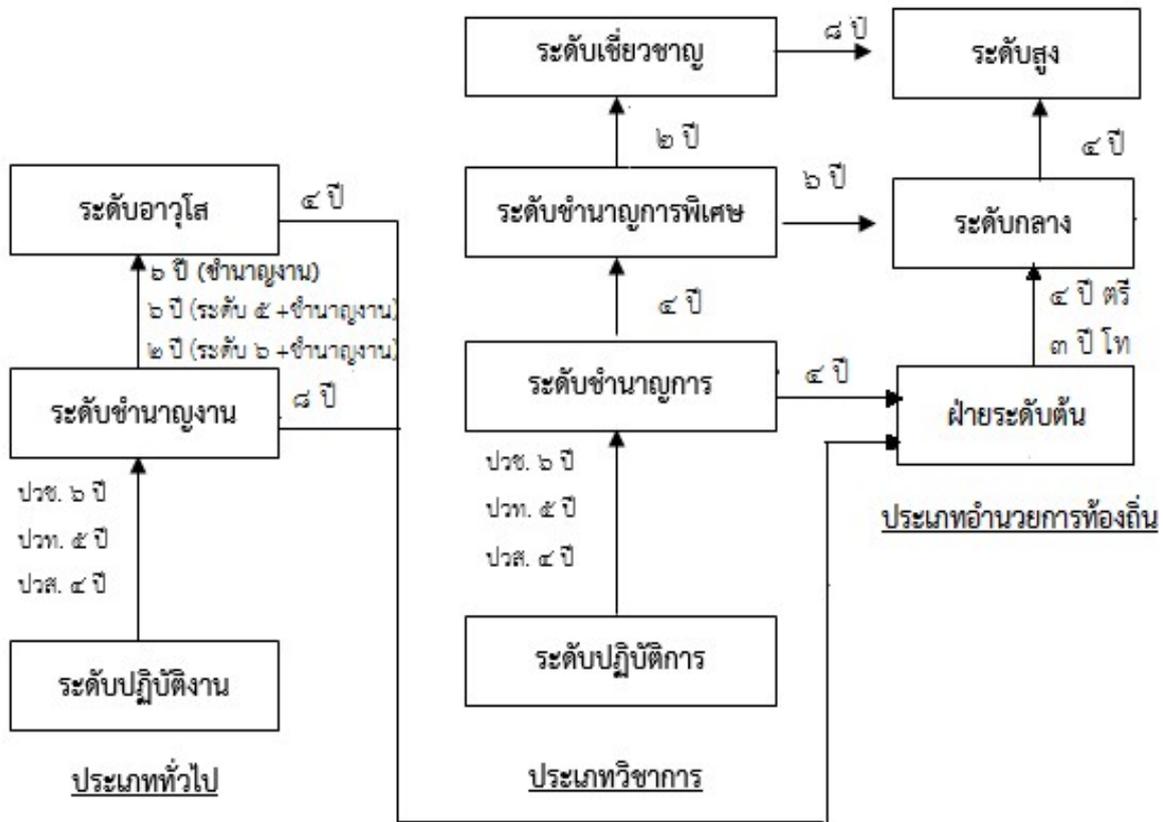
๓.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

๓.๒.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ



แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติ

๓.๒.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น



แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

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

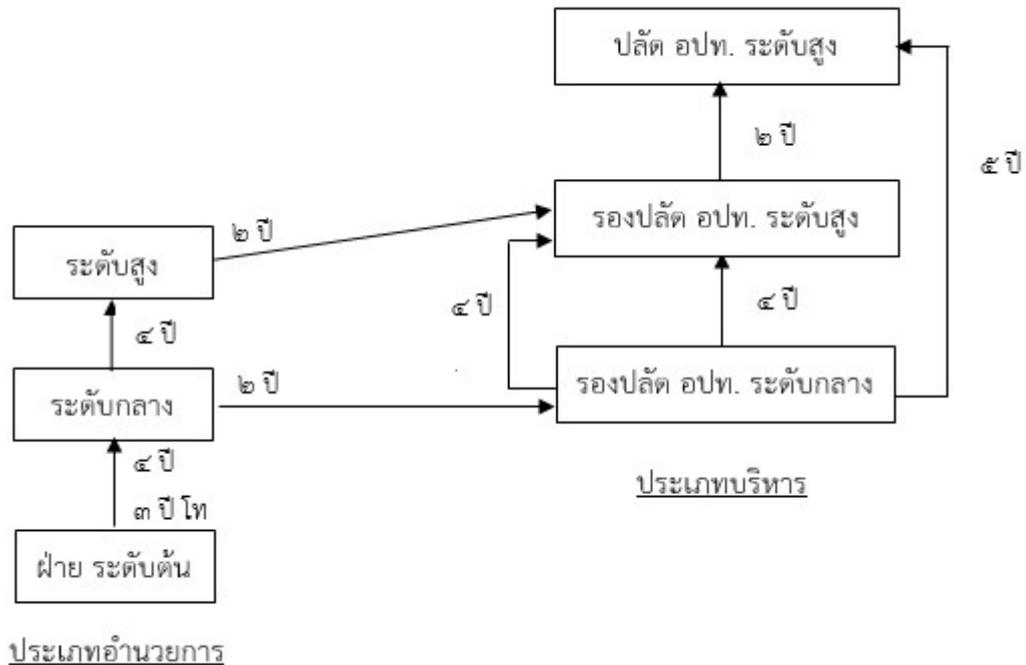
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สอบคัดเลือกเป็นหัวหน้าฝ่ายระดับต้น

- 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

-๑๗-

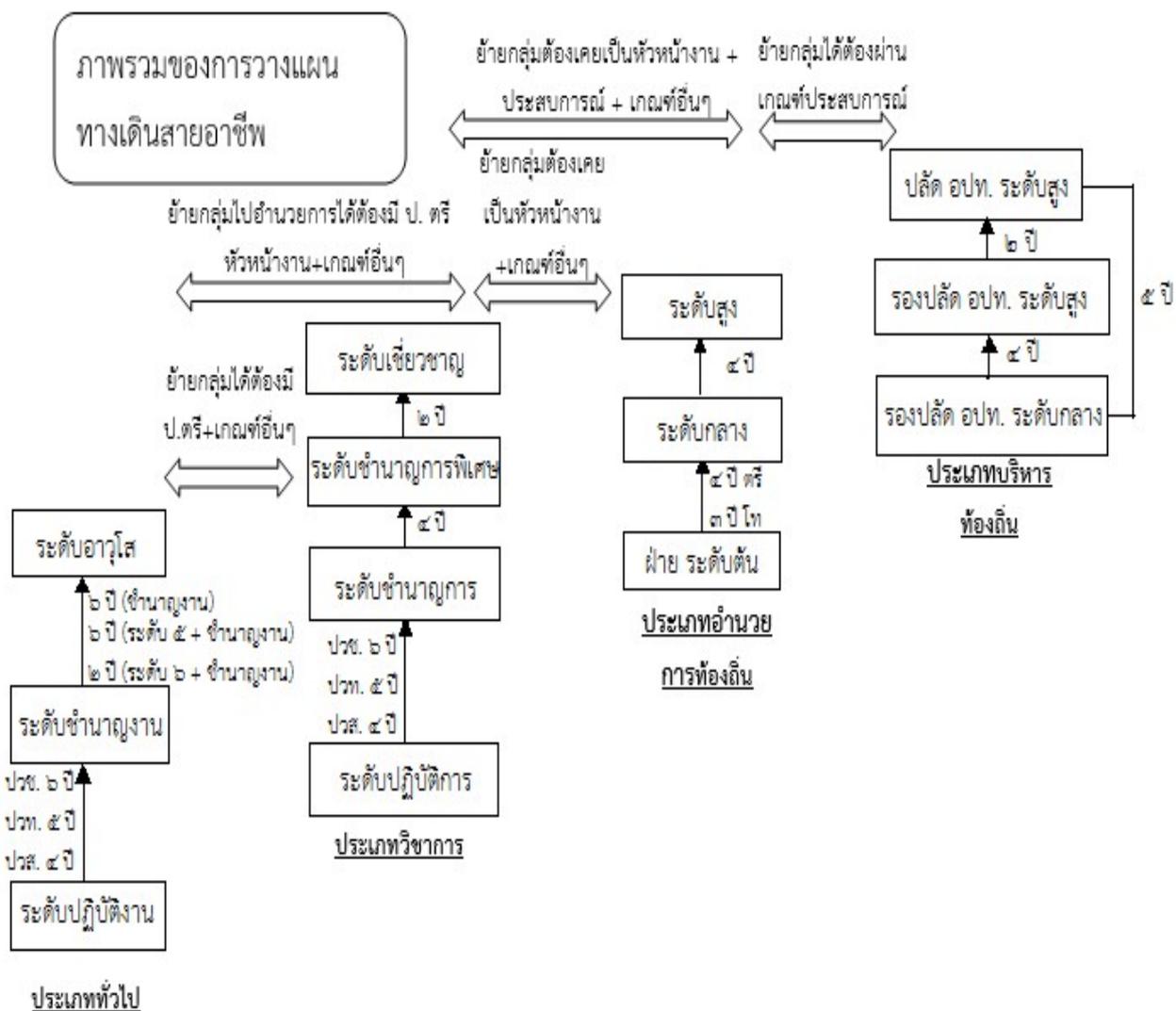
๓.๒.๓ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

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

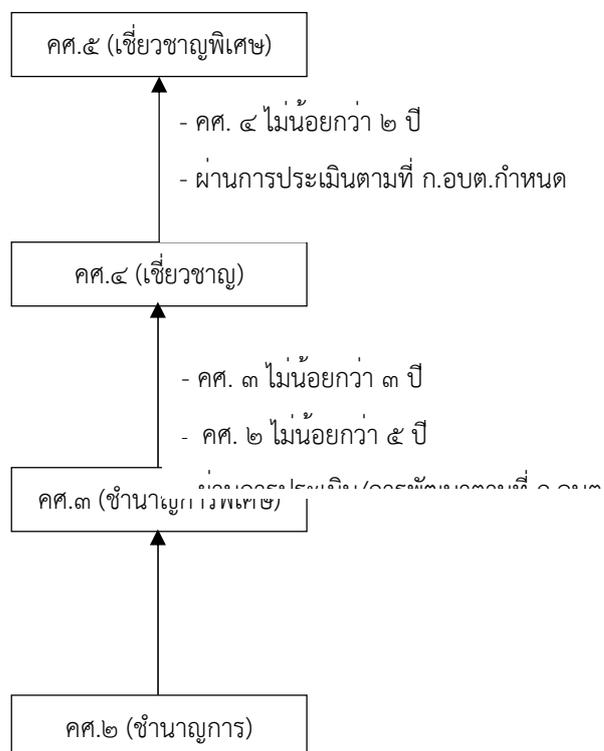
สรุปภาพรวมการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



๓.๓. การเลื่อนวิทยฐานะ

การเลื่อนวิทยฐานะตามแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไปนี้ จัดทำขึ้นโดยอาศัยประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ส่วนวิธีการเลื่อนใช้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๓.๓.๑. สายงานการสอน



- คศ.๒ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- ผ่านการพัฒนาตามที่ ก.อบต.กำหนด

↑
๖ ปี ตรี
๔ ปี โท
๒ ปี โศ

๒ ปี
การเตรียมความพร้อม ๘ ครั้ง
(๖ ครั้ง ... ๒ ครั้ง)

-๒๐-

๓.๓.๒. สายงานบริหารสถานศึกษา (ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา)

การก้าวสู่สายงานบริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) ต้องผ่านการสอบคัดเลือกจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต้องดำรงตำแหน่งครูมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี ๒ ปีสำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาตามที่ ก.อบต. กำหนด และเมื่อเข้าสู่สายงานนี้แล้วมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

คศ.๔ (เชี่ยวชาญ)

- ↑
- ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
คศ.๓ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี
 - ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
คศ.๒ ไม่น้อยกว่า ๕ ปี
 - ผ่านการพัฒนาตามที่ ก.อบต.กำหนด

คศ.๓ (ชำนาญการพิเศษ)

- ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๒ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- ผ่านการพัฒนาตามที่ ก.อบต.กำหนด

คศ.๒ (ชำนาญการ)

- ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- ผ่านการประเมินตามที่ ก.อบต. กำหนด

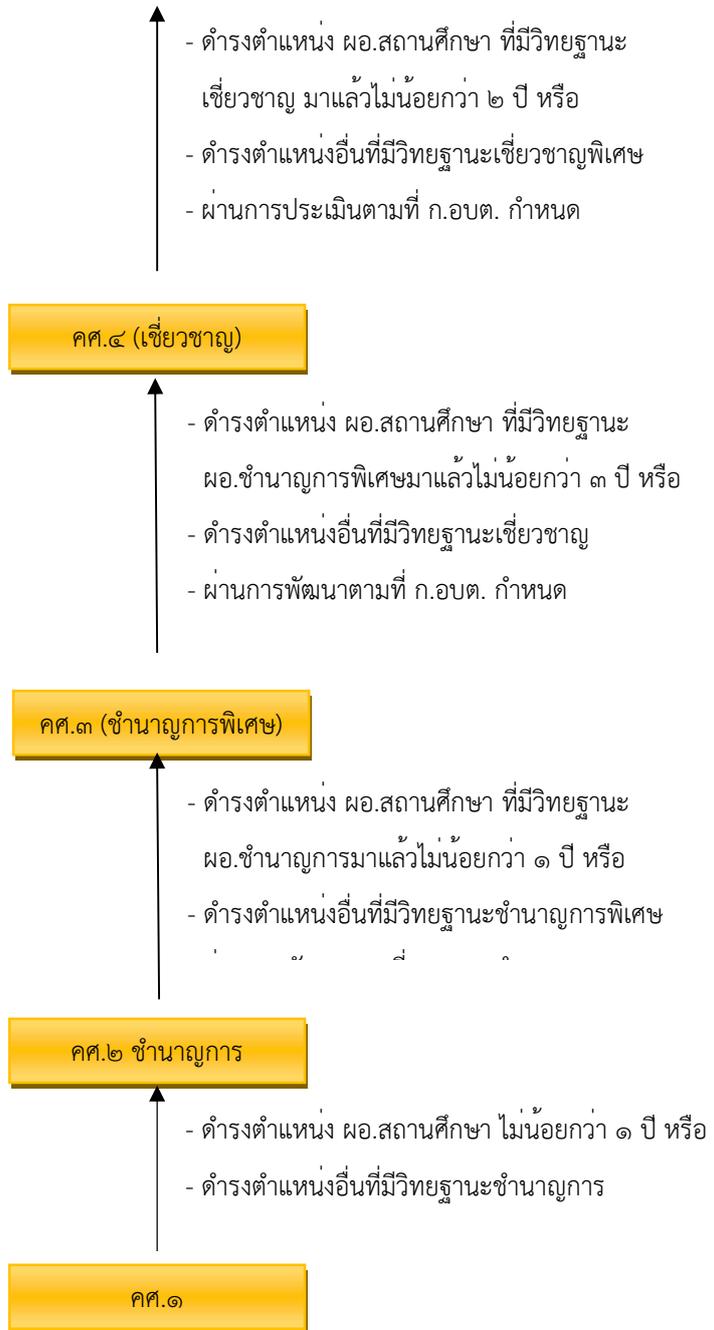
คศ.๑

-๒๑-

๓.๓.๓. สายงานบริหารสถานศึกษา (ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

การก้าวสู่สายงานบริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา) ต้องผ่านการคัดเลือกจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต้องดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาตามที่ ก.อบต. กำหนด และเมื่อเข้าสู่สายงานนี้แล้วมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

คศ.๕ (เชี่ยวชาญพิเศษ)



บทที่ ๔

บัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
 ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าจากตารางบัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ที่ได้สรุปไว้ในบพนี้ เป็นการกำหนดโดยการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
ตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องพร้อมกับการข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบการ
จัดทำ ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม
๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. หนังสือสำนักงาน ก.อบต., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่
สูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์นอกระดับควบ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.อบต., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙
ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ
ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)

๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์
๒๕๕๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

สำหรับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครู เป็นการนับระยะเวลาตาม
หลักเกณฑ์ ซึ่งเมื่อจะประเมินจะต้องดูอัตราเงินเดือนให้ถึงอันดับที่จะเลื่อนด้วย

การจัดทำบัญชีแสดงความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นให้แก่ข้าราชการ
ได้รับทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเท่านั้น ส่วนการจะก้าวสู่เส้นทางดังกล่าวได้หรือไม่นั้นจะต้อง
ผ่านกระบวนการ ขั้นตอนต่าง ๆ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ ก.กลาง กำหนดไว้ ประกอบกับเหตุผลความจำเป็น
ปริมาณงาน รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ขององค์กรที่จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ด้วย

ปัจจุบันข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ตามกรอบอัตรากำลังที่มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๕
อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง ๕ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๒๐ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล ๑๘ อัตรา พนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษา ๒ อัตรา ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้สนับสนุนให้บุคลากรใน
องค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละประเภทสายงานด้วย