



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง สำนักปลัดฯ โทร (๐๕๓) ๓๘๑๐๓๕ ต่อ ๑๑

ที่

วันที่

๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง การจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์งานบุคคล (แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ของพนักงานส่วนตำบล)

เรียน ผู้อำนวยการกองคลัง/ผู้อำนวยการกองช่าง/ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข/หัวหน้าสำนักปลัด/
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงจาก “ระบบซี” เป็น “ระบบแท่ง” ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่
วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการ
แบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแท่งของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีการ
ปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ระดับตำแหน่งในบาง
ประเภท (แท่ง) มีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน รายละเอียดแนวทางการบริหารงานบุคคล มี
ความแตกต่างกัน โดยเน้นตอบสนองความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ และเหมาะสมกับสภาพการ
บริหารงานของท้องถิ่น นั้น

ในการนี้ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้มีการมองเห็นความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของ
ตนเอง และเรียนรู้การปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแบบระบบแท่ง พร้อมทั้งมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และ
การสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการ
บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง สำนักปลัดฯ จึงได้จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าใน
สายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์และแนวคิดในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็น
การเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการปรับตัวเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่งในวันที่ ๑ มกราคม
๒๕๕๙ เป็นต้นมา จึงขอให้ทุกส่วนได้ศึกษารายละเอียดจากเอกสารที่ได้แจกให้เพื่อความก้าวหน้าของพนักงาน
ส่วนตำบลทุกท่าน โดยมีรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมาพร้อมบันทึกนี้ หรือสามารถดาวน์โหลดได้ที่ เว็บไซต์
อบต.แช่ช้าง www.chaechangsao.go.th หัวข้อ การพัฒนาบุคลากร

จึงเรียนมาเพื่อประชาสัมพันธ์แจ้งให้ทุกส่วนได้รับทราบ

(ลงชื่อ)

(นายมานิตย์ แก้วแสน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

-รับทราบ

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้อำนวยการกองช่าง

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข

ผู้อำนวยการกองการศึกษา



แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ของพนักงานส่วนตำบล



องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง
อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่ง ซึ่งจะเข้าสู่ระบบในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ นี้

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.แช่ช้าง
เมษายน ๒๕๕๘



การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง ((ระบบแท่ง))

การเปลี่ยนแปลงจาก “ระบบซี” เป็น “ระบบแท่ง” ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแท่งของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

□ ระดับตำแหน่งในบางประเภท (แท่ง) มีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่าง เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี 3 ระดับ ในขณะที่ตำแหน่งระดับอำนวยการของข้าราชการพลเรือนมี 2 ระดับ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในบริบทของงานและหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามภายใต้ระบบแท่ง ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนย้ายกันได้ผ่านระบบการประเมินค่างาน

□ รายละเอียดแนวทางการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกัน โดยเน้นตอบสนองความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ และเหมาะสมกับสภาพการบริหารงานของท้องถิ่น เช่น

- โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังคงเป็นแบบ “ขั้น” เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้นำสูงสุดในการประเมินและลดความผกผันของผลการประเมินในรูปแบบใหม่ที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นอาจยังไม่คุ้นเคยมากนัก

- มีการสร้างโอกาสทางก้าวหน้าในวิชาชีพที่มากขึ้นกว่าระบบเดิม แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มข้นมากขึ้น และระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น เพื่อทำให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นจะมาพร้อมกับศักยภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีมืออาชีพ และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น

➤ การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแบบระบบแท่ง ทำให้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับประเภทและระดับตำแหน่งใหม่ ดังนี้

1. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

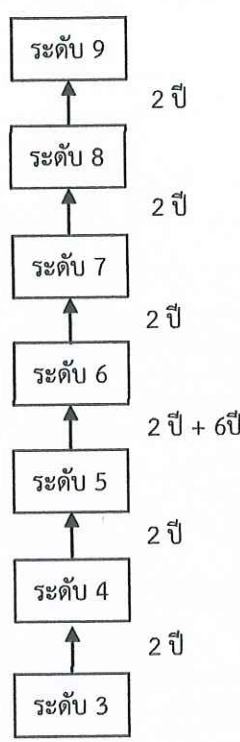
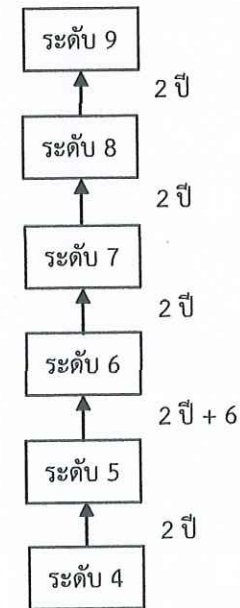
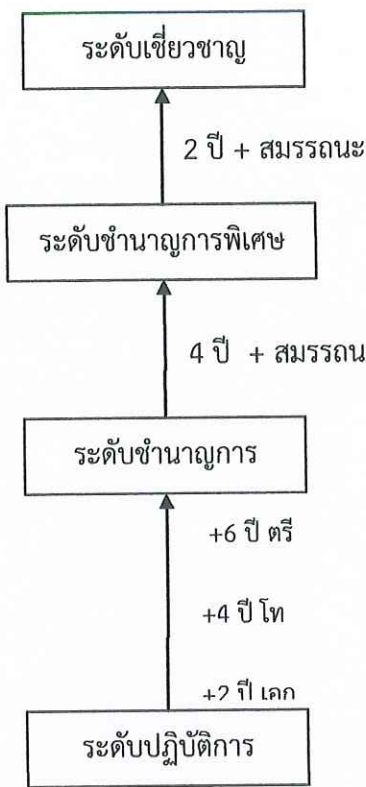
1.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
1. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 <pre> graph BT L1[ระดับ 1] -- 2 ปี --> L2[ระดับ 2] L2 -- 2 ปี --> L3[ระดับ 3] L3 -- 2 ปี + 6 ปี --> L4[ระดับ 4] L4 -- 2 ปี --> L5[ระดับ 5] </pre> 2. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 <pre> graph BT L2[ระดับ 2] -- 2 ปี --> L3[ระดับ 3] L3 -- 2 ปี --> L4[ระดับ 4] L4 -- 2 ปี + 6 ปี --> L5[ระดับ 5] L5 -- 2 ปี --> L6[ระดับ 6] L6 -- 2 ปี + 10 ปี --> L7[ระดับ 7] </pre>	<pre> graph BT LP[ระดับปฏิบัติงาน] -- "6 ปี ปวช. +5 ปี ปวท. +4 ปี ปวส." --> LNA[ระดับชำนาญงาน] LNA -- 6 ปี + สมรรถนะ --> LS[ระดับอาวุโส] </pre> แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการ

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

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
1. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3  <pre> graph BT L3[ระดับ 3] -- "2 ปี" --> L4[ระดับ 4] L4 -- "2 ปี" --> L5[ระดับ 5] L5 -- "2 ปี + 6 ปี" --> L6[ระดับ 6] L6 -- "2 ปี" --> L7[ระดับ 7] L7 -- "2 ปี" --> L8[ระดับ 8] L8 -- "2 ปี" --> L9[ระดับ 9] </pre> 2. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 4  <pre> graph BT L4[ระดับ 4] -- "2 ปี" --> L5[ระดับ 5] L5 -- "2 ปี + 6 ปี" --> L6[ระดับ 6] L6 -- "2 ปี" --> L7[ระดับ 7] L7 -- "2 ปี" --> L8[ระดับ 8] L8 -- "2 ปี" --> L9[ระดับ 9] </pre>	 <pre> graph BT OP[ระดับปฏิบัติการ] -- "+2 ปี เลก" --> BC[ระดับชำนาญการ] BC -- "+4 ปี โท +6 ปี ตรี" --> BCP[ระดับชำนาญการพิเศษ] BCP -- "2 ปี + สมรรถนะ" --> E[ระดับเชี่ยวชาญ] </pre> แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

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

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
1. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ 6 (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด) <pre> graph BT A[หน.กอง/หน.ฝ่าย 6] -- 2 ปี --> B[หน.ฝ่าย 7] B -- 2 ปี --> C[ผอ.กอง 7] C -- 2 ปี --> D[ผอ.กอง/ผอ.ส่วน 8] D -- 4 ปี --> E[ผอ.สำนัก 9] </pre>	ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก 2 ปี เป็น 4 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิม และสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้ <pre> graph BT A[ระดับต้น] -- "4 ปี หรือ 3 ปี โท +" --> B[ระดับกลาง] B -- "4 ปี + การคัดเลือก" --> C[ระดับสูง] </pre> หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ระดับ 8 ต้องดำรงตำแหน่ง 4 ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ 9 ได้ ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่นี้จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น 10 ปี แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะ คำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

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

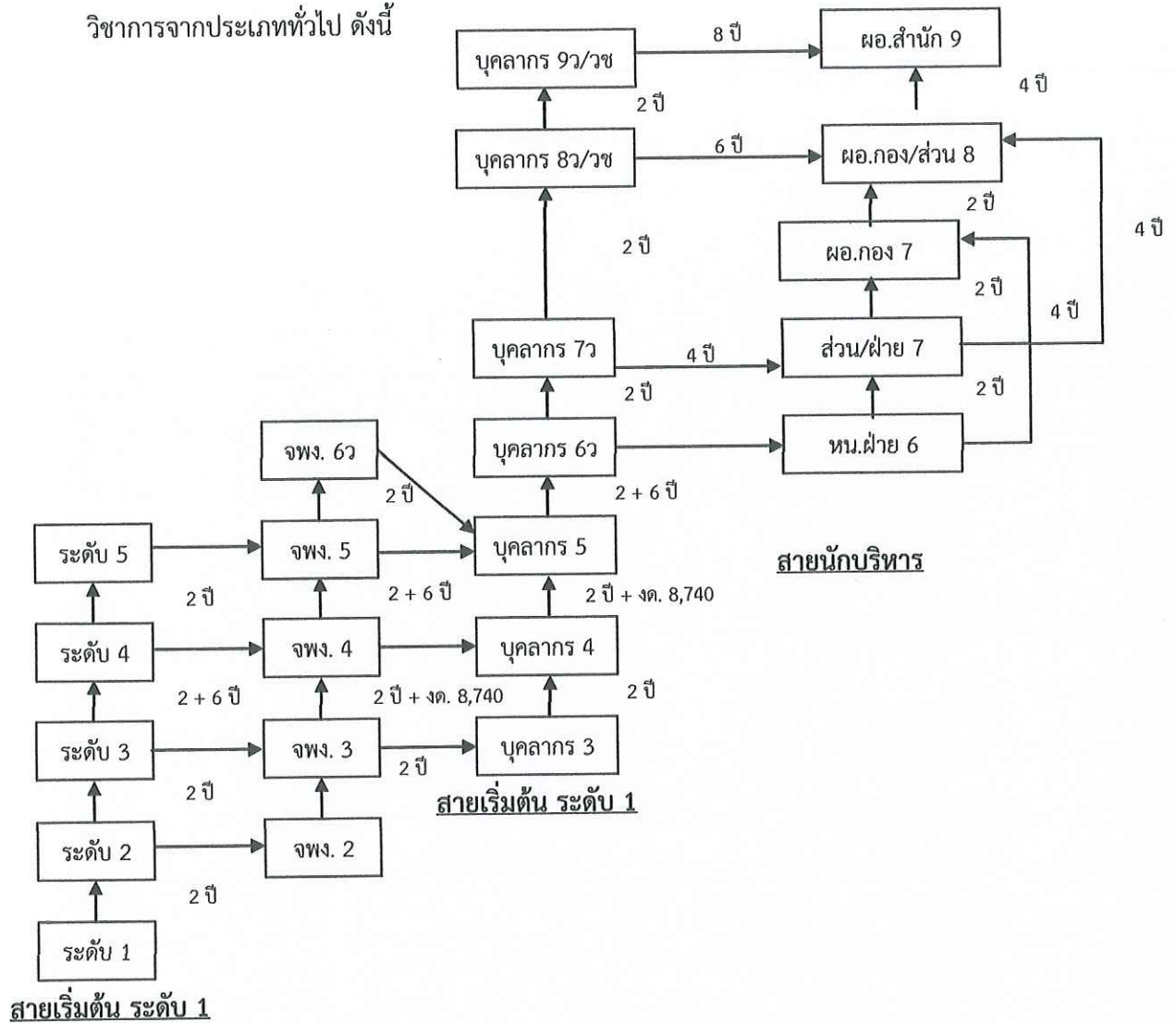
หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
1. สายงานนักบริหารท้องถิ่นที่เริ่มจากระดับ 6 (ปลัด/รองปลัด)	เมื่อพิจารณากรณีผู้บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่ง รองปลัด/ปลัด ระดับ 6 ถึงตำแหน่งปลัดระดับ 9 ตามหลักเกณฑ์เดิมต้องใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 10 ปี ทั้งนี้ เมื่อเป็นระบบแห่งใช้เวลา 8 ปี ซึ่งลดเวลาลงได้ แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะ คำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่าการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้น ตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแห่ง

➤ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

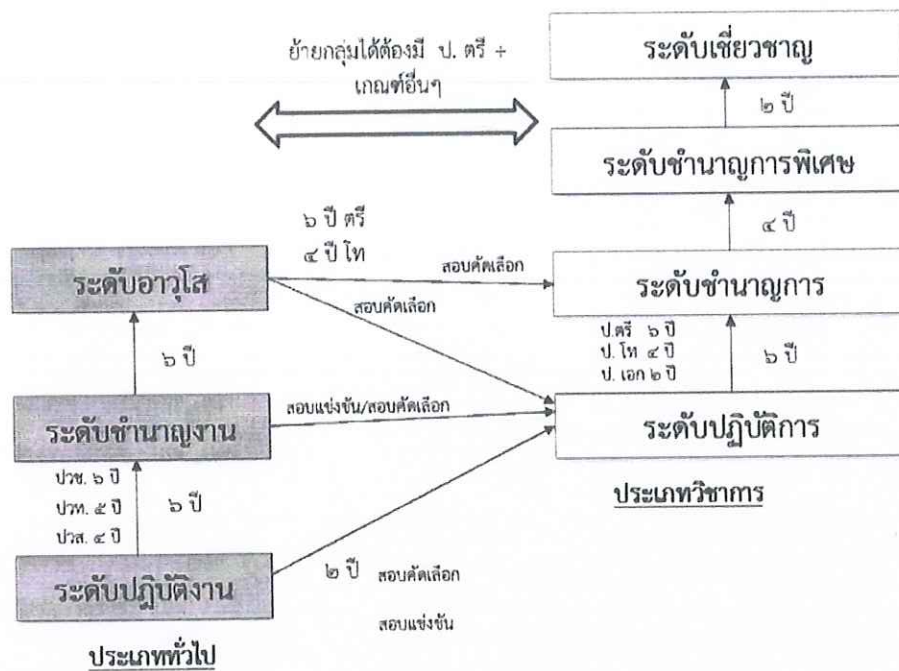
1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภท วิชาการจากประเภททั่วไป ดังนี้



เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือ ระดับชำนาญงาน เลื่อนไปประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้

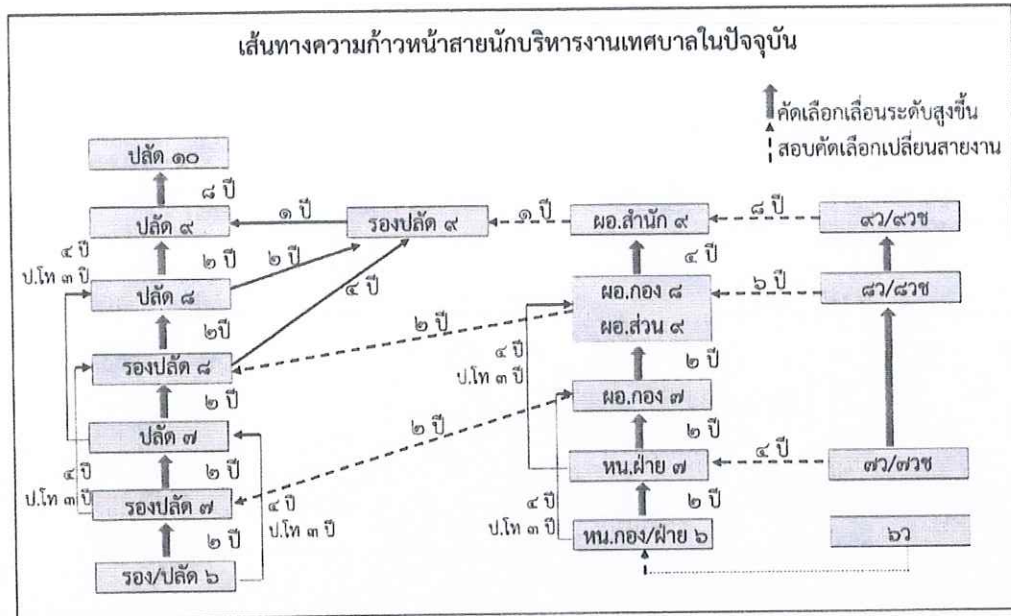
เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเจ้าหน้าที่



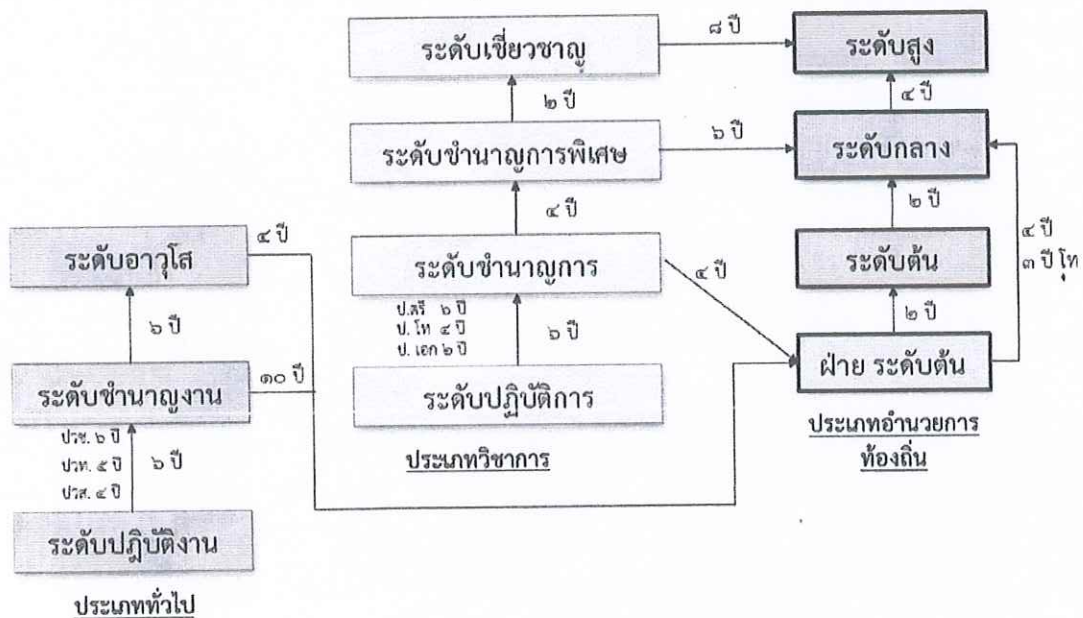
จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน 2 ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

การเข้าสู่ระบบแท่ง ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า 4 ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น



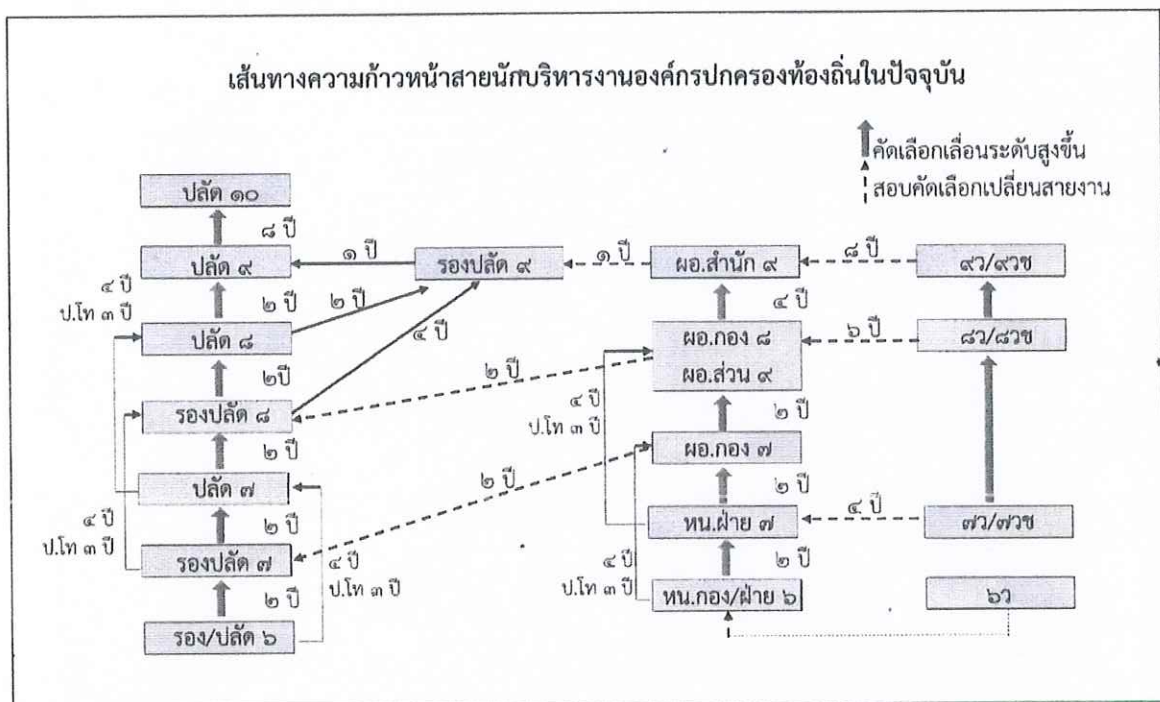
เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เลื่อนไปประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังนี้



จากรูป ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดให้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 10 ปี (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี5 และซี6 ได้) ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไประดับอาวุโส หากมีอายุงานมากกว่า 4 ปีในระดับ (ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี7 ได้) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้นได้

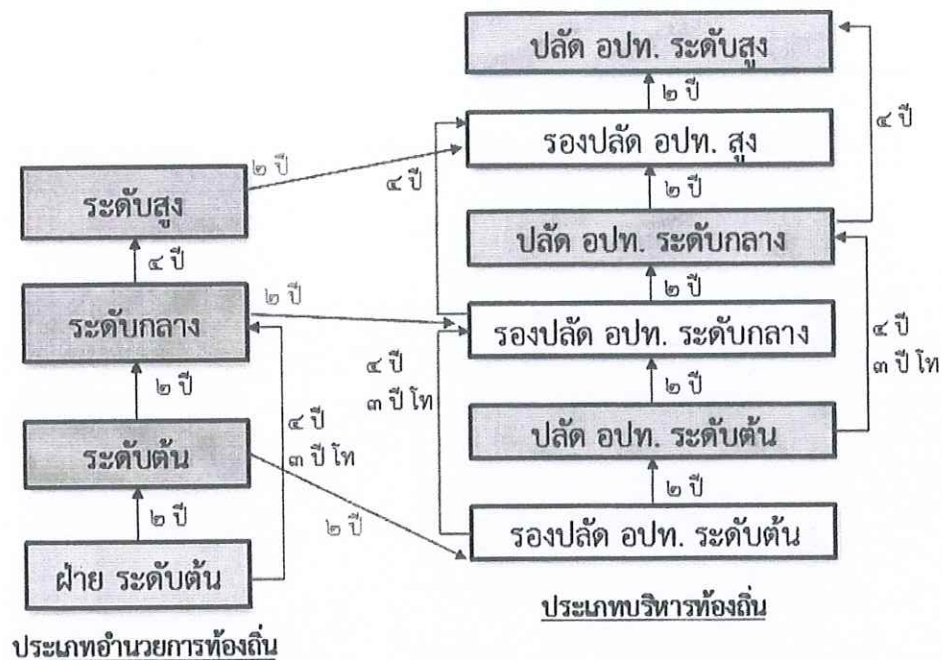
เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเจ้าหน้าที่

สำหรับประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการหากมีอายุงานมากกว่า 4 ปี สามารถมีโอกาสรเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลางกำหนดได้ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี 6 และซี 7 ได้) ในขณะที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า 6 ปี ในระดับ (บทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี 8 ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสรเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รวมถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หากมีอายุงานมากกว่า 8 ปี ในระดับ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่



เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเจ้าหน้าที่

ทั้งนี้ เมื่อเข้าสู่ระบบแห่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น (เช่น ผู้อำนวยการกอง/สำนัก) เลื่อนไปประเภทบริหารท้องถิ่นให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



จากรูป ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

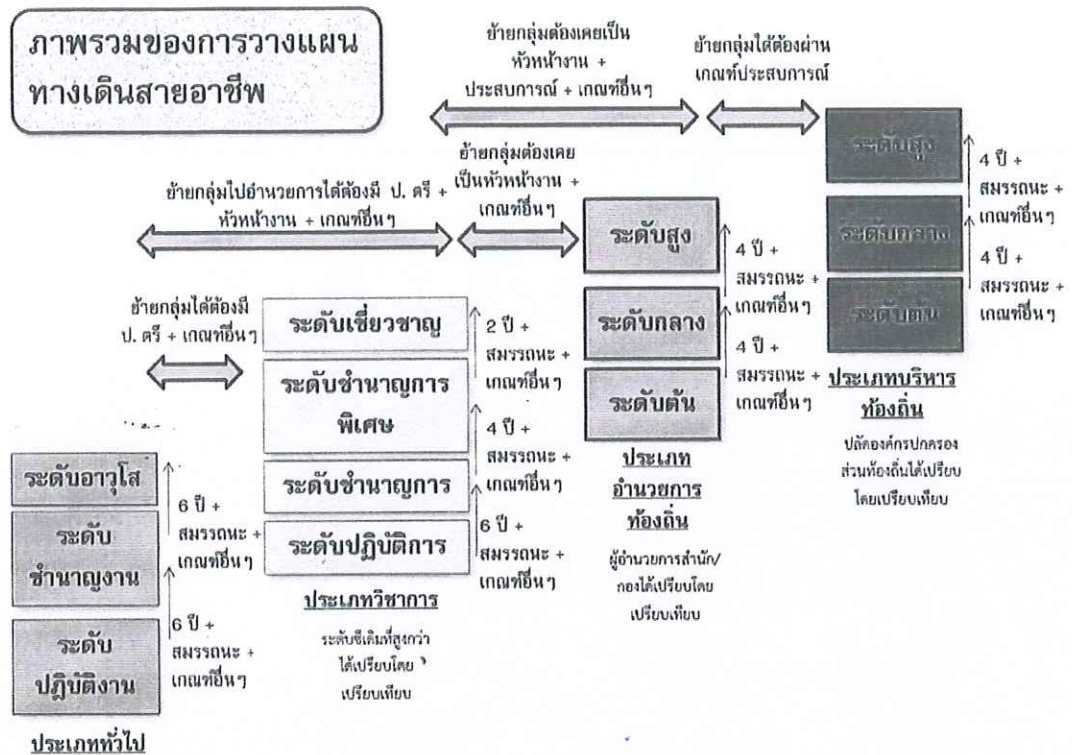
สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เมื่อเข้าสู่ระบบแห่งแล้วจะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้างานและลักษณะงานที่มีความหลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารงานและลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ดีการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า 2 ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า 4 ปี (โดยลดให้ 1 ปี หากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเจ้าหน้าที่

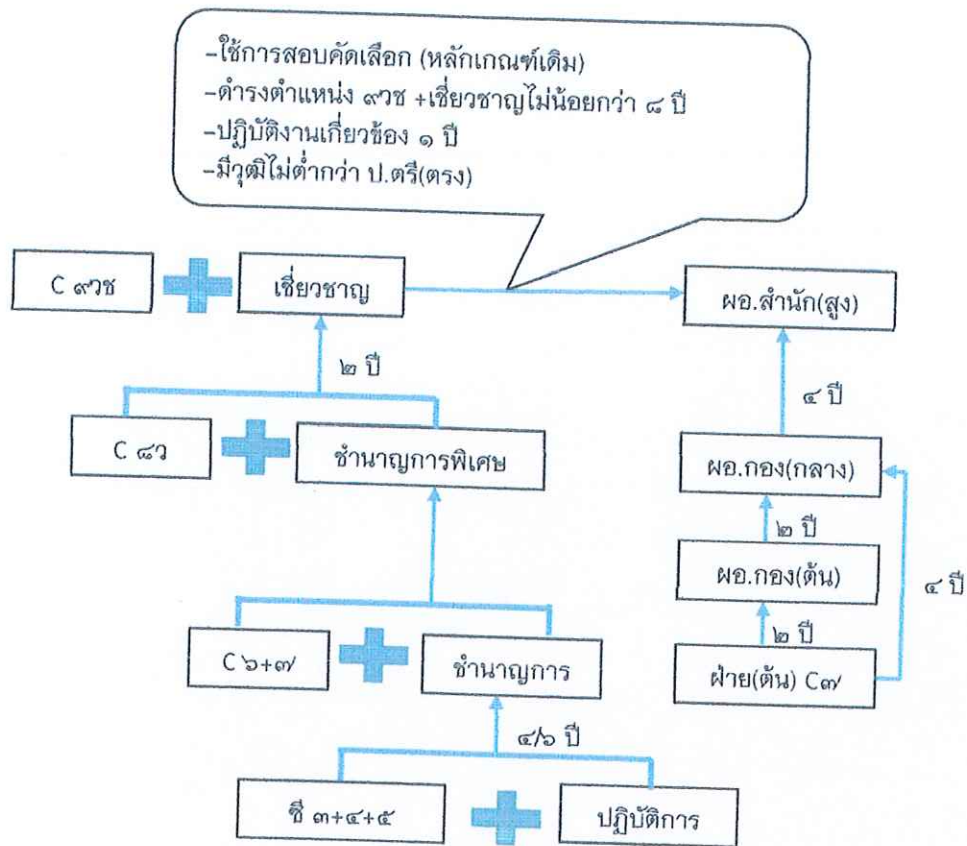
สามารถสรุปผลในภาพรวมทั้งหมดได้ ดังต่อไปนี้

ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

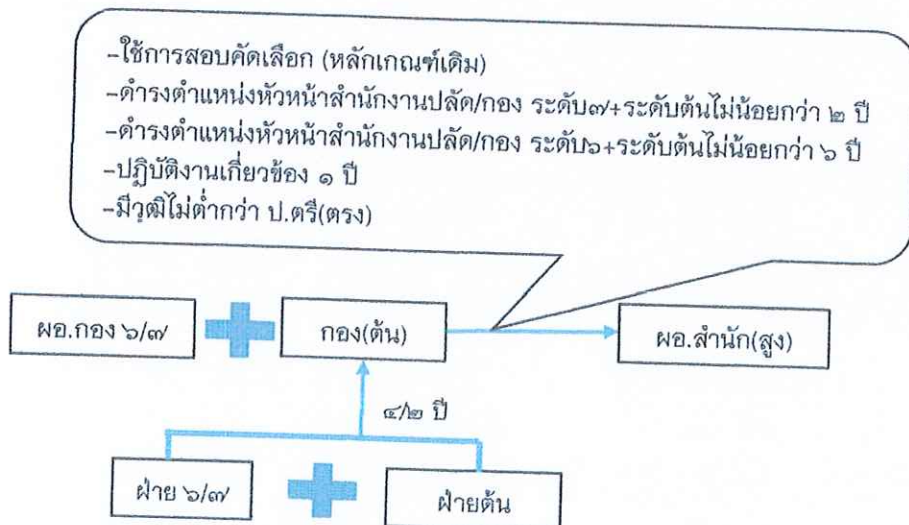


ภาคผนวก

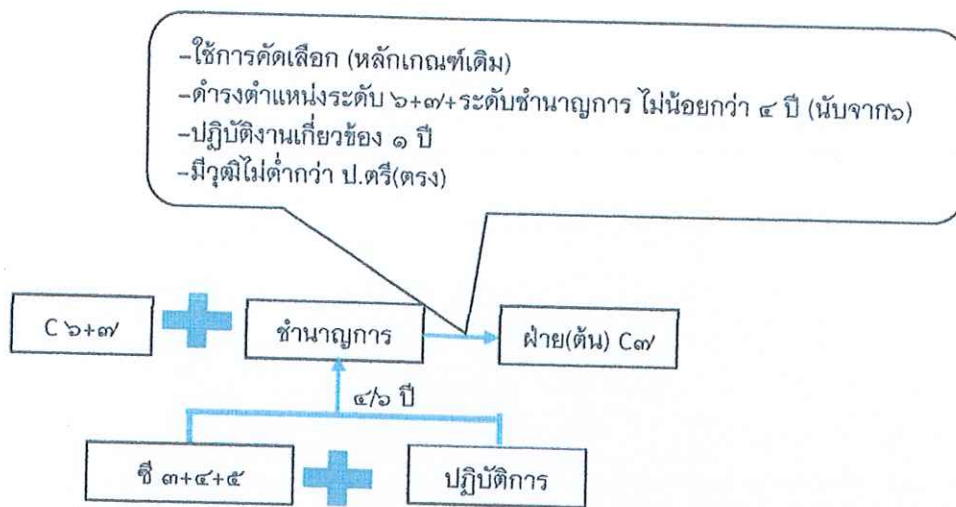
การเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการ เป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



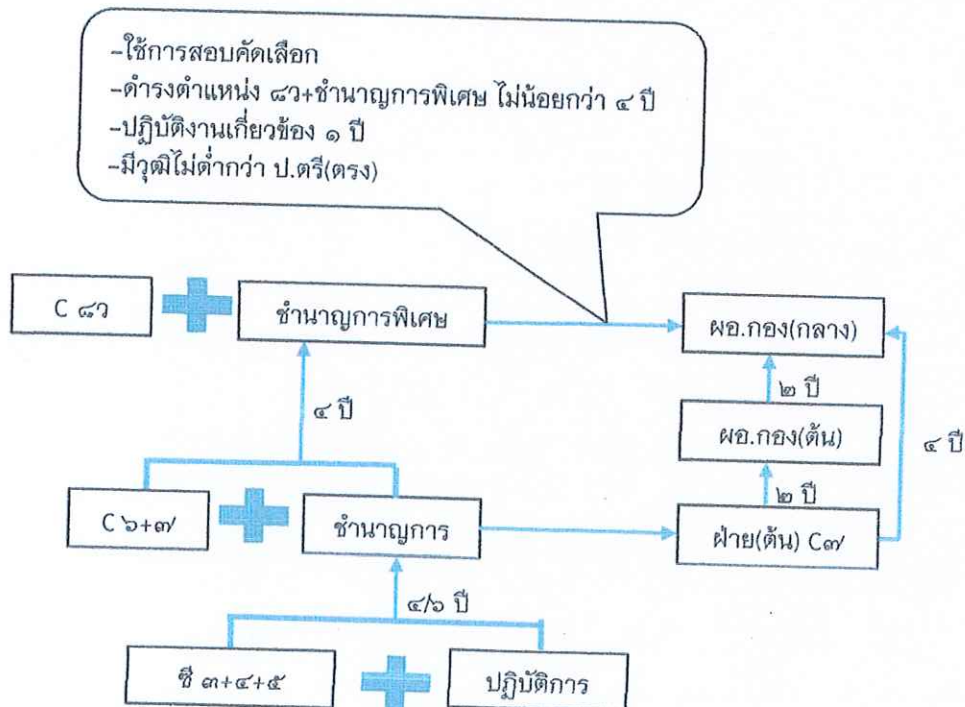
การเปลี่ยนสายงานจากประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น



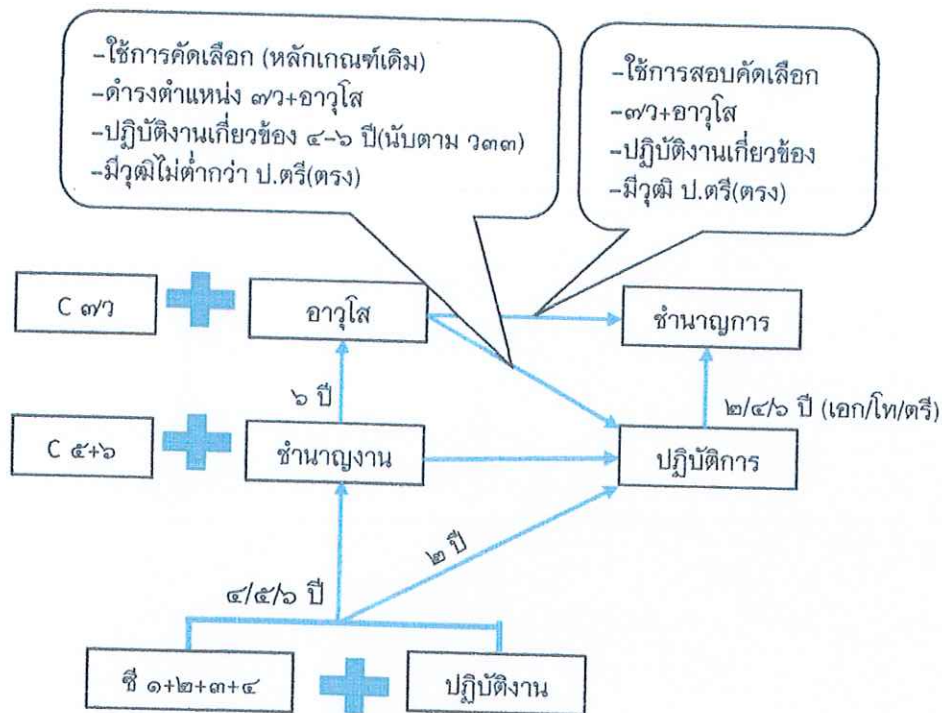
การเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการ เป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



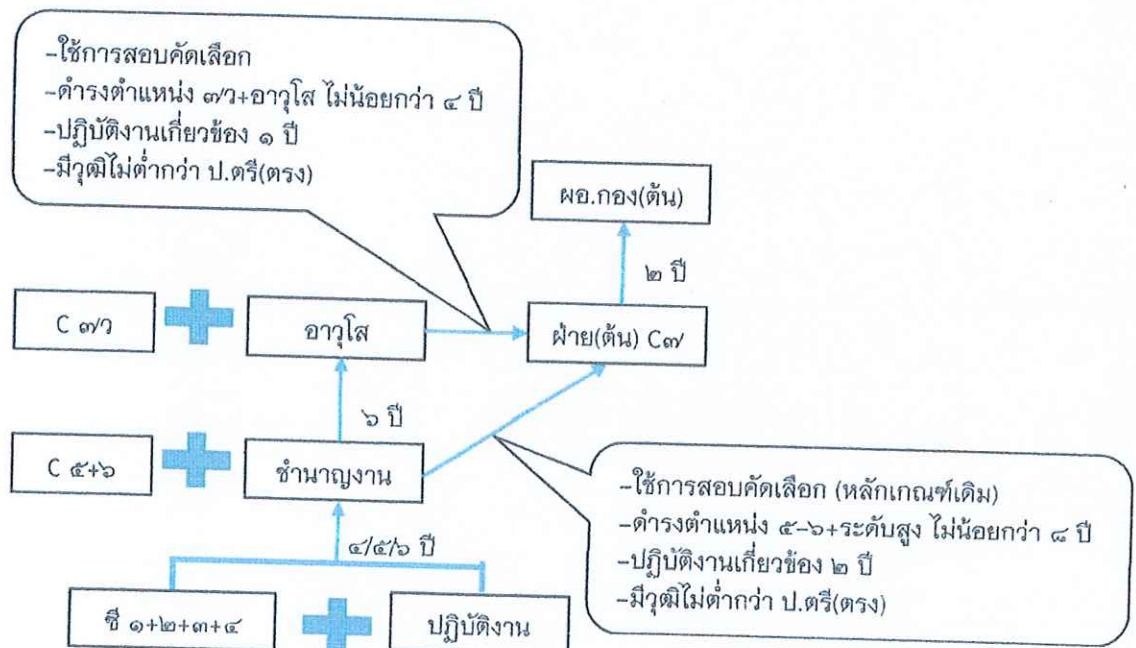
การเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการ เป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



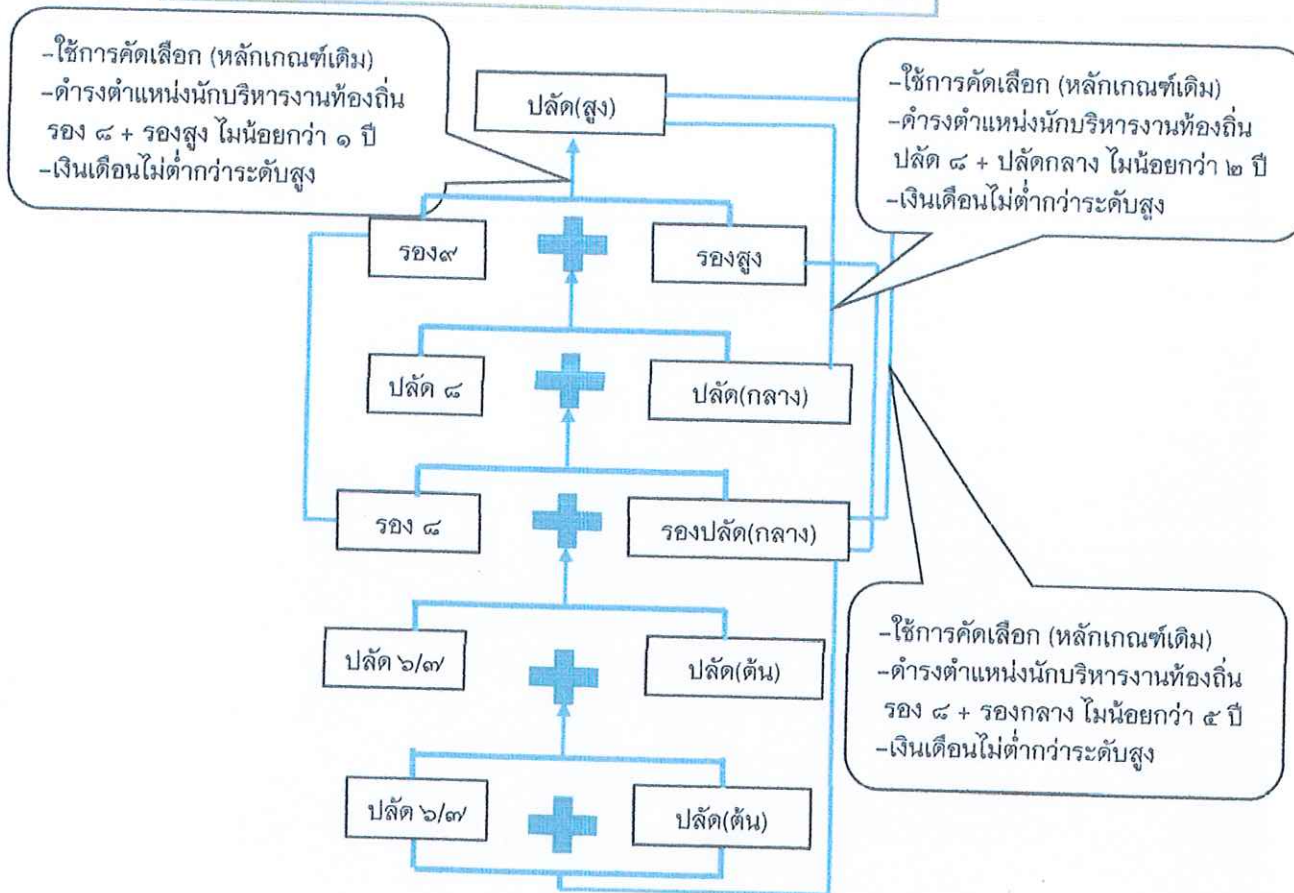
การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ



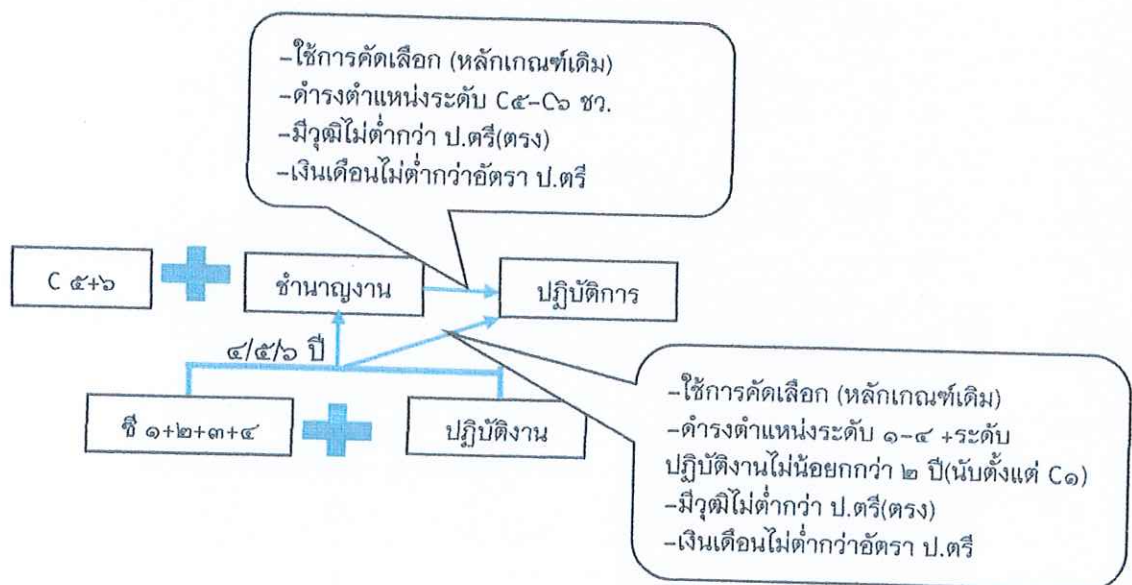
การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น



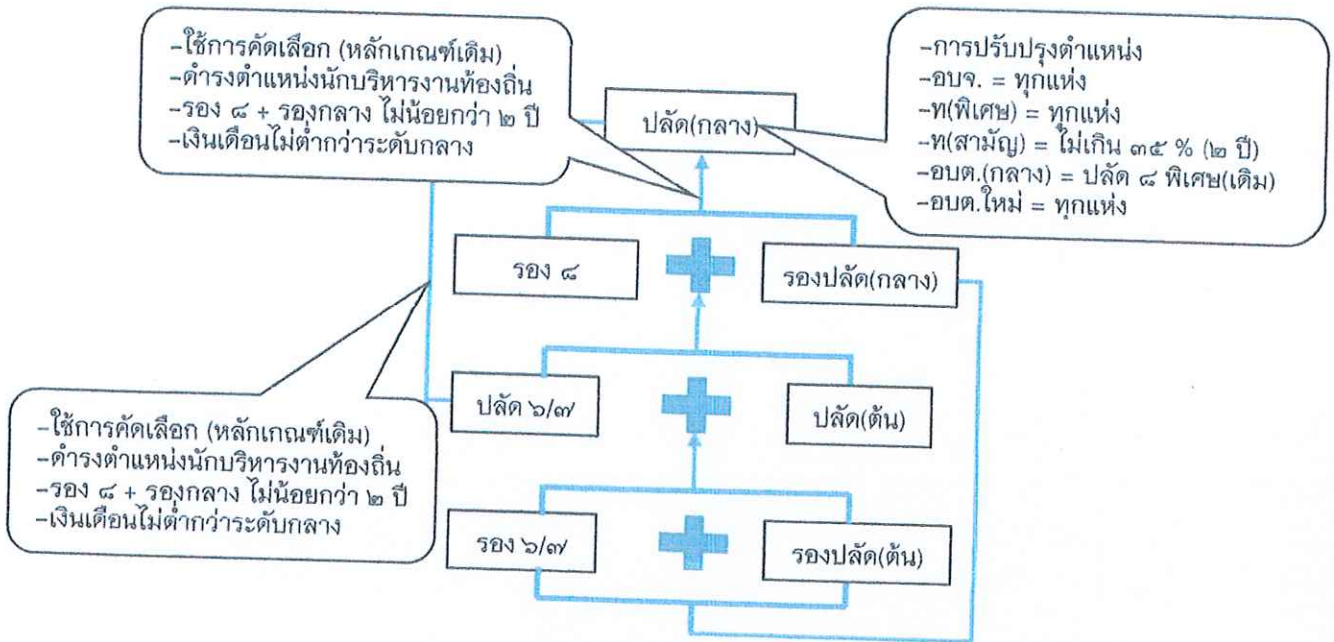
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น



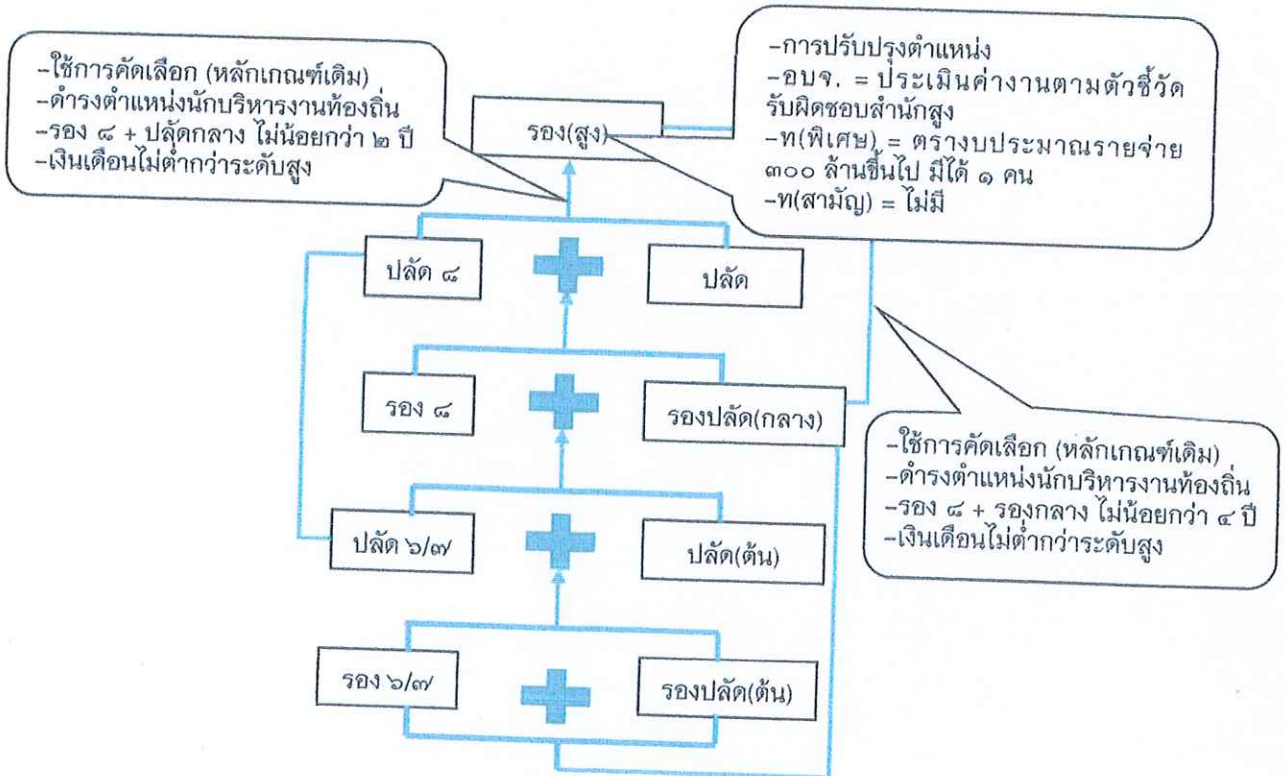
การเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ



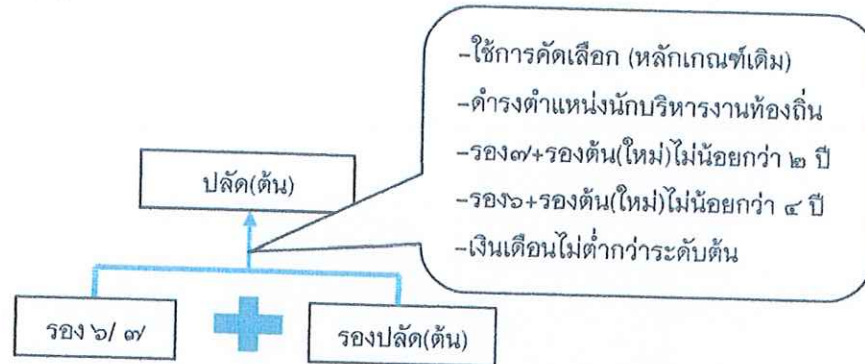
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น



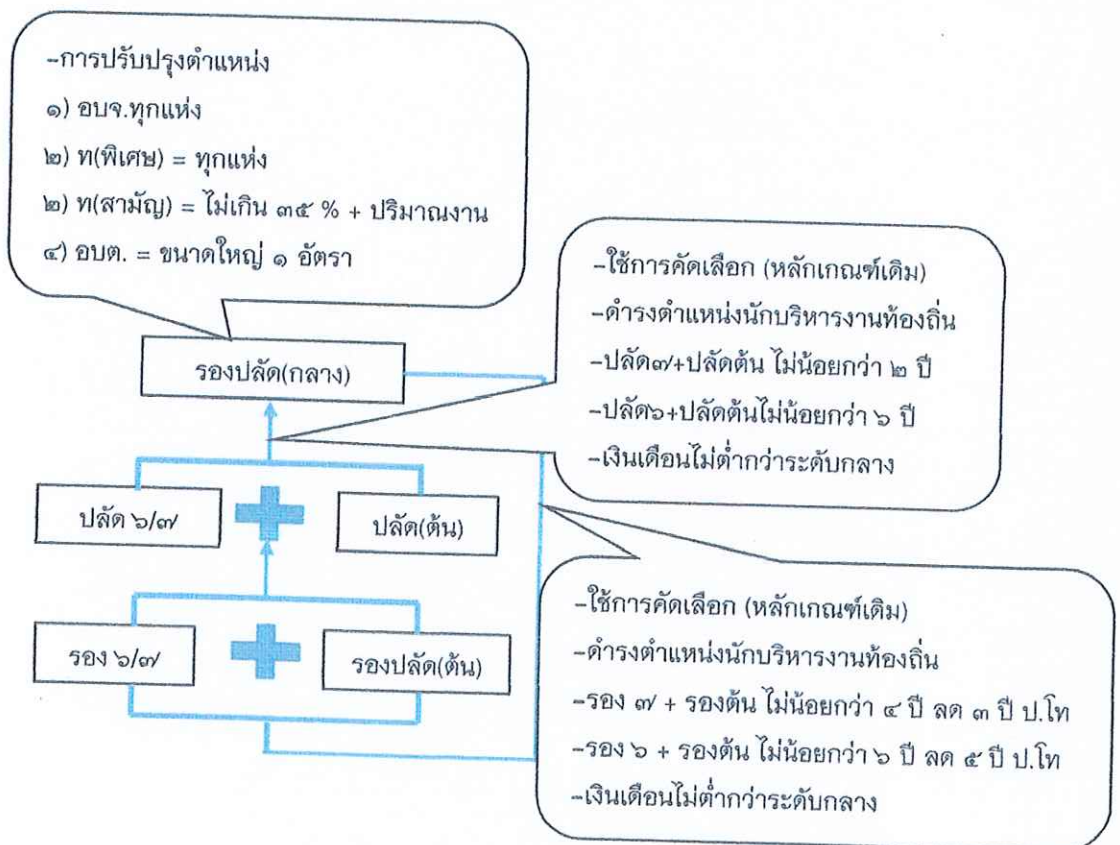
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น



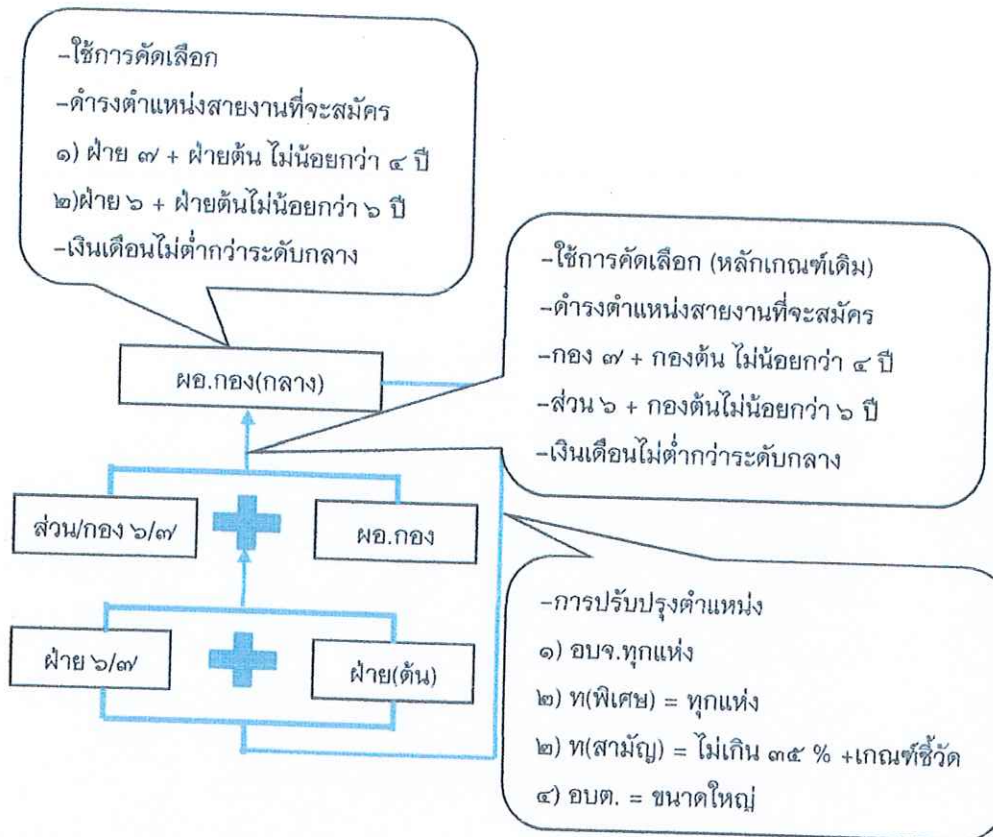
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น



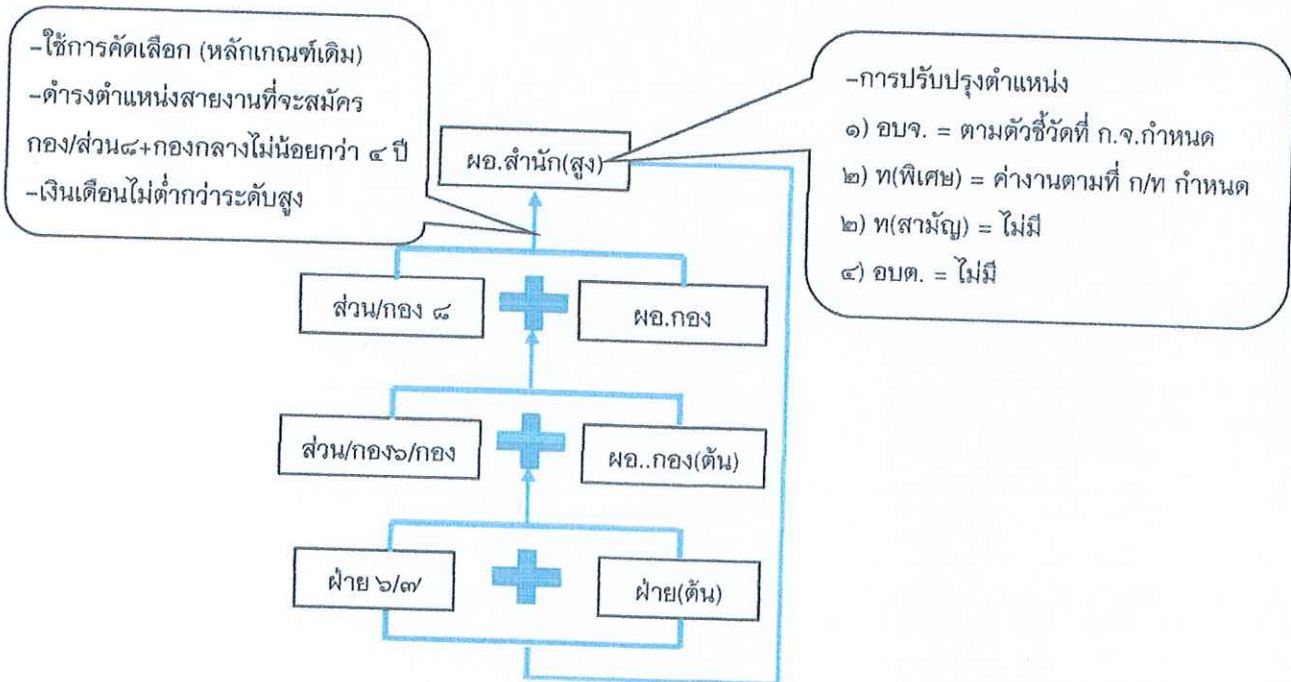
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทบริหารท้องถิ่น



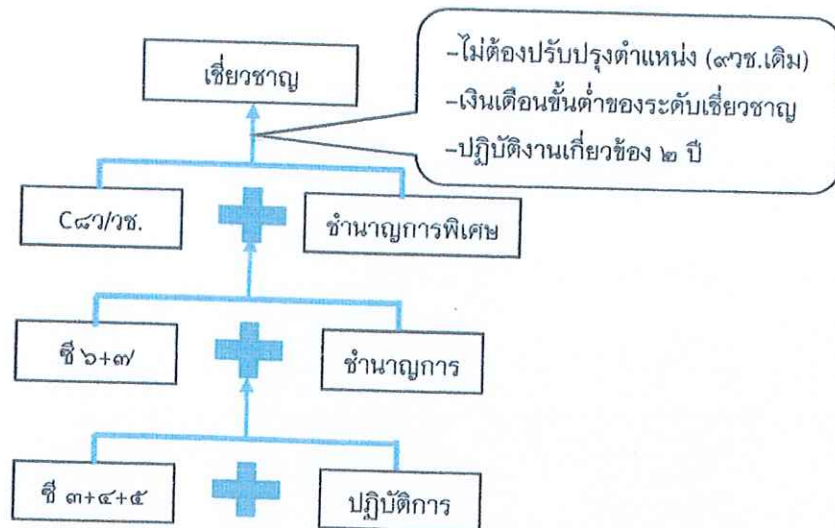
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



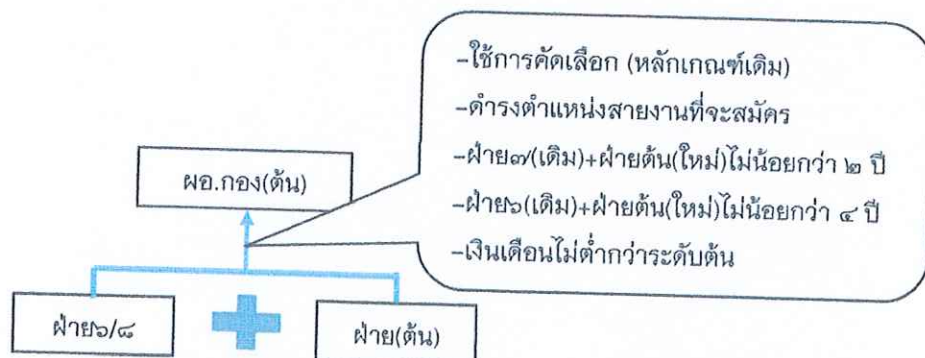
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



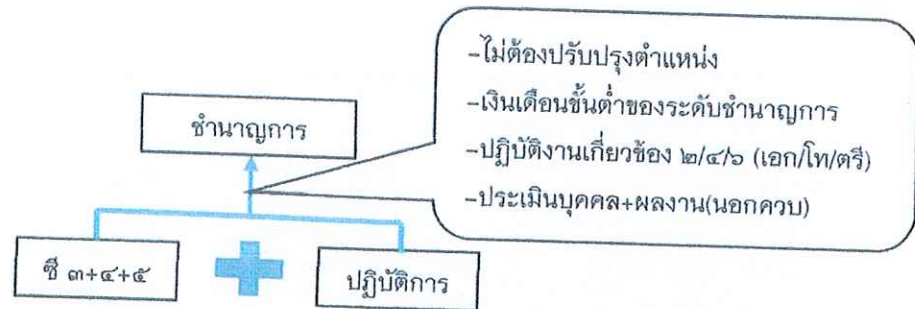
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ



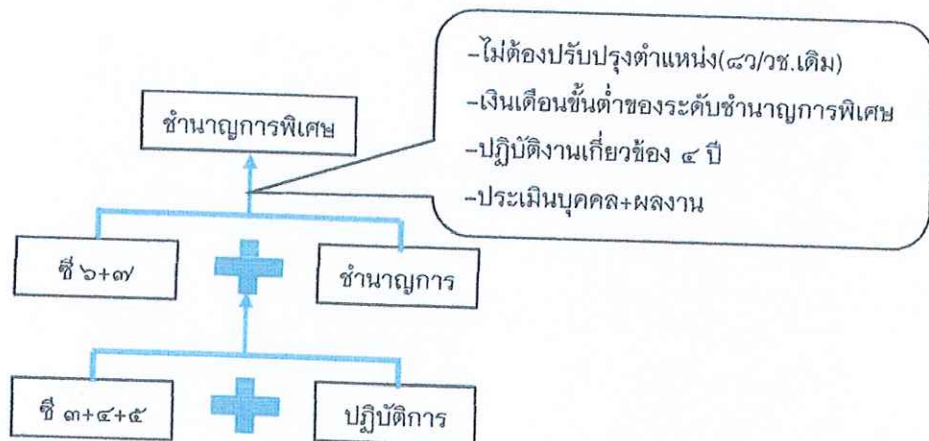
เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ

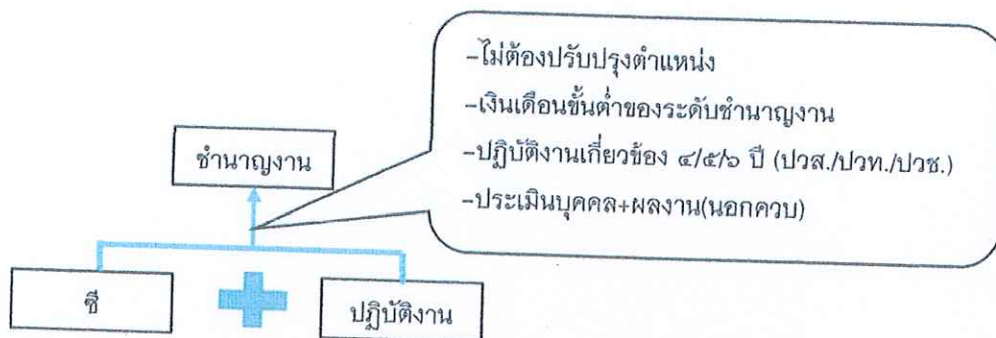


เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ

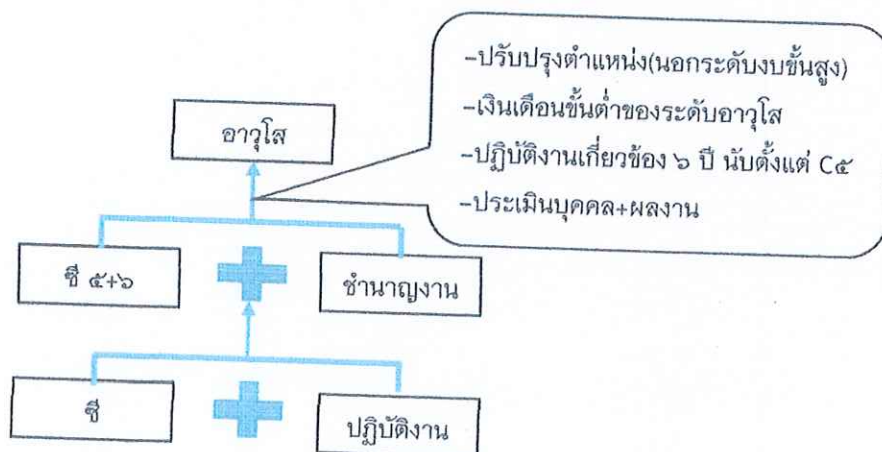


หลักเกณฑ์เงื่อนไขการปรับปรุงระดับตำแหน่ง และเลื่อนระดับ

เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภททั่วไป



เงื่อนไขการปรับปรุงและเลื่อนระดับ ประเภททั่วไป



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน ปัจจุบัน	วัน/เดือน/ปี ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน	วัน/เดือน/ปี ที่มีสิทธิของ ตำแหน่งที่จะ แต่งตั้งให้สูงขึ้น	ตำแหน่งปัจจุบัน		คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง และระดับที่จะแต่งตั้ง (โดยการประเมิน/ คัดเลือก/สอบคัดเลือก)
								ประเภท	ตำแหน่ง/ ระดับ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
๙	น.ส.กษัตริ์เพชร วินิตา	ปริญญาตรี สาธารณสุขชุมชน	๑๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๕,๘๔๐	๒ ธันวาคม ๒๕๖๒	๒ ธันวาคม ๒๕๖๘	วิชาการ	ปฏิบัติการ	จำนวน ๒ คน ระดับชำนาญการ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ตำแหน่งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ และให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้มีความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๓ หรือ ดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ต่ำกว่า นี้ ตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานด้าน หรือ งานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่ กำหนดด้วย
๑๐	จ.อ.เจษฎาพร แก้วมูล	ปริญญาตรี ศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๒๗,๓๕๐	๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕	วิชาการ	ปฏิบัติการ	

