



## การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

การเปลี่ยนแปลงจาก “ระบบชี” เป็น “ระบบแท่ง” ของข้าราชการส่วนห้องถิน แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแท่งของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีการปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปulkong ส่วนห้องถิน ทั้งนี้ อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

- ระดับตำแหน่งในบางประเภท (แท่ง) มีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่าง เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการห้องถิน มี 3 ระดับ ในขณะที่ตำแหน่งระดับอำนวยการของข้าราชการพลเรือนมี 2 ระดับ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในบริบทของงานและหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการและพนักงานส่วนห้องถิน อย่างไรก็ได้ภายใต้ระบบแท่ง ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการส่วนห้องถิน สามารถโอนย้ายกันได้ผ่านระบบการประเมินค่างาน
- รายละเอียดแนวทางการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกัน โดยเน้นตอบสนองความต้องการของข้าราชการส่วนห้องถินส่วนใหญ่ และเหมาะสมกับสภาพการบริหารงานของห้องถิน เช่น
  - โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังคงเป็นแบบ “ขั้น” เพื่อให้สอดรับกับบริบทขององค์กรปulkong ส่วนห้องถินที่มีนายกองค์กรปulkong ส่วนห้องถินเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการประเมินและลดความผูกพันของผลการประเมินในรูปแบบใหม่ที่ข้าราชการและพนักงานส่วนห้องถินอาจยังไม่คุ้นเคยมากนัก
  - มีการสร้างโอกาสทางก้าวหน้าในวิชาชีพที่มากขึ้นกว่าระบบเดิม แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มข้นมากขึ้น และระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น เพื่อทำให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นจะมาพร้อมกับศักยภาพของข้าราชการส่วนห้องถินที่เป็นมืออาชีพ และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนในห้องถินมากขึ้น

## ➤ การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแบบระบบแท่ง ทำให้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับประเภทและระดับตำแหน่งใหม่ ดังนี้

### 1. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

#### 1.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนห้องถินตามการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปด้านไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>1. สายงานที่เริ่มนับจากระดับ 1</p> <pre> graph TD     L1[ระดับ 1] --&gt; L2[ระดับ 2]     L2 --&gt; L3[ระดับ 3]     L3 --&gt; L4[ระดับ 4]     L4 --&gt; L5[ระดับ 5]     </pre> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี + 6 ปี</p> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี</p>	<pre> graph TD     L2[ระดับ 2] --&gt; L3[ระดับ 3]     L3 --&gt; L4[ระดับ 4]     L4 --&gt; L5[ระดับ 5]     L5 --&gt; OA[ระดับอาวุโส]     </pre> <p>ระดับอาวุโส</p> <p>6 ปี +</p> <p>6 ปี ปวช.</p> <p>+5 ปี ปวท.</p> <p>+4 ปี ปวส.</p>
<p>2. สายงานที่เริ่มนับจากระดับ 2</p> <pre> graph TD     L2[ระดับ 2] --&gt; L3[ระดับ 3]     L3 --&gt; L4[ระดับ 4]     L4 --&gt; L5[ระดับ 5]     L5 --&gt; L6[ระดับ 6]     L6 --&gt; L7[ระดับ 7]     </pre> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี + 6 ปี</p> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี + 10 ปี</p>	<pre> graph TD     L2[ระดับ 2] --&gt; L3[ระดับ 3]     L3 --&gt; L4[ระดับ 4]     L4 --&gt; L5[ระดับ 5]     L5 --&gt; L6[ระดับ 6]     L6 --&gt; L7[ระดับ 7]     L7 --&gt; PB[ระดับปฏิบัติงาน]     </pre> <p>ระดับปฏิบัติงาน</p>

แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปัจจุบัน ส่วนห้องถิน

## เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเข้าหน้าที่

### 1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการ

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

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<b>1. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3</b> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <pre> graph TD     A[ระดับ 3] --&gt; B[ระดับ 4]     B --&gt; C[ระดับ 5]     C --&gt; D[ระดับ 6]     D --&gt; E[ระดับ 7]     E --&gt; F[ระดับ 8]     F --&gt; G[ระดับ 9]     </pre> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี + 6ปี</p> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี</p> </div> <b>2. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 4</b> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <pre> graph TD     A[ระดับ 4] --&gt; B[ระดับ 5]     B --&gt; C[ระดับ 6]     C --&gt; D[ระดับ 7]     D --&gt; E[ระดับ 8]     E --&gt; F[ระดับ 9]     </pre> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี</p> <p>2 ปี + 6ปี</p> <p>2 ปี</p> </div>	<div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;"> <pre> graph TD     A[ระดับปัฏบัติการ] --&gt; B[ระดับชำนาญการ]     B --&gt; C[ระดับชำนาญการพิเศษ]     C --&gt; D[ระดับเชี่ยวชาญ]     </pre> <p>+2 ปี เอก</p> <p>+4 ปี โท</p> <p>+6 ปี ตรี</p> <p>4 ปี + สมรรถนะ</p> <p>2 ปี +</p> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <pre> graph TD     A[ระดับปัฏบัติการ] --&gt; B[ระดับชำนาญการ]     B --&gt; C[ระดับชำนาญการพิเศษ]     C --&gt; D[ระดับเชี่ยวชาญ]     </pre> <p>2 ปี</p> </div>
	<p style="text-align: center;">แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่องค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น</p>

## เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเจ้าหน้าที่

### 1.3 ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

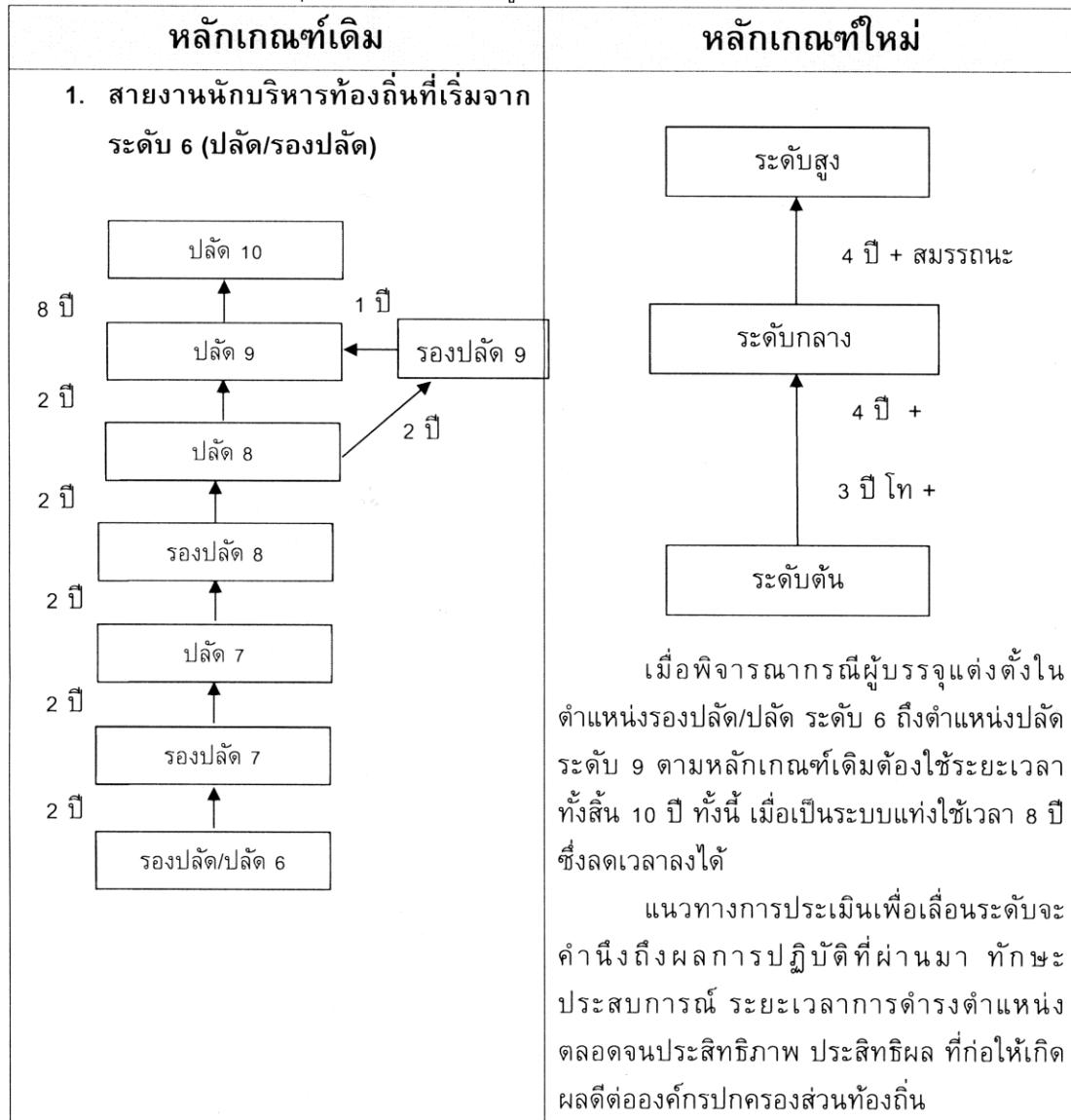
มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปด้านไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>1. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 6 (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)</p> <p>ผอ.สำนัก 9 ↑ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน 8 ↑ ผอ.กอง 7 ↑ หน.ฝ่าย 7 ↑ หน.กอง/หน.ฝ่าย 6</p> <p>2 ปี 2 ปี 2 ปี 2 ปี 4 ปี</p>	<p>ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก 2 ปี เป็น 4 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ เดิมและสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับ ของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้</p> <p>ระดับสูง ↑ ระดับบกลาง ↑ ระดับดัน</p> <p>3 ปี โท + 4 ปี หรือ 4 ปี + การคัดเลือก</p> <p>หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง/ผอ. ส่วน ระดับ 8 ต้องดำรงตำแหน่ง 4 ปี ถึงจะมีสิทธิ เลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ 9 ได้ ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งใหม่นี้จะทำให้ระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับดัน ถึง ระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาที่เร็วกว่า หลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น 10 ปี แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะ คำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิด ผลดีต่อทางองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น</p>

## เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเจ้าหน้าที่

### 1.4 ตำแหน่งประเภทบริหารห้องถิน

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิน (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปด้านไปนี้

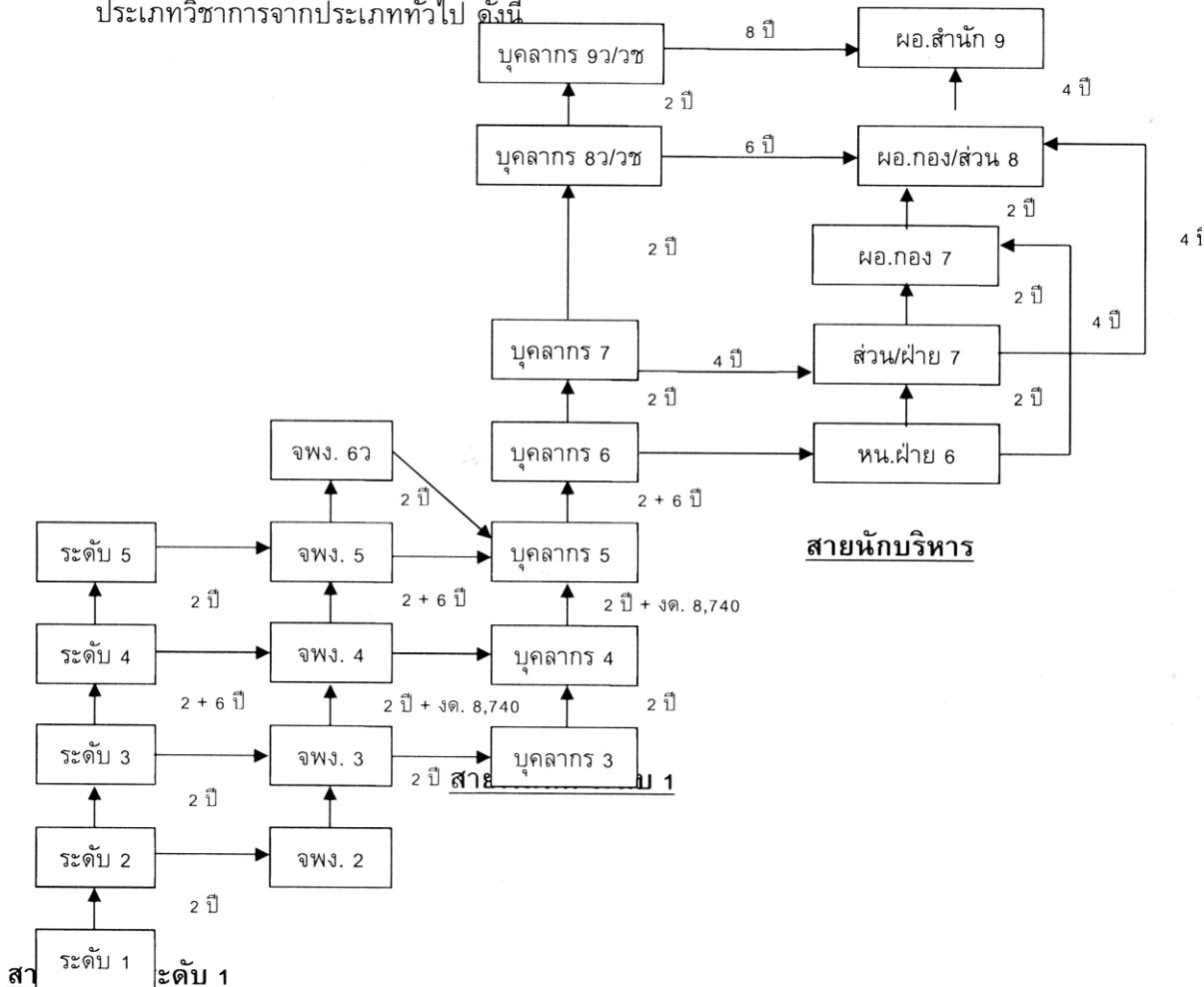


จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่ามีการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถินมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้น ตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแห่ง

## ➤ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเทศ

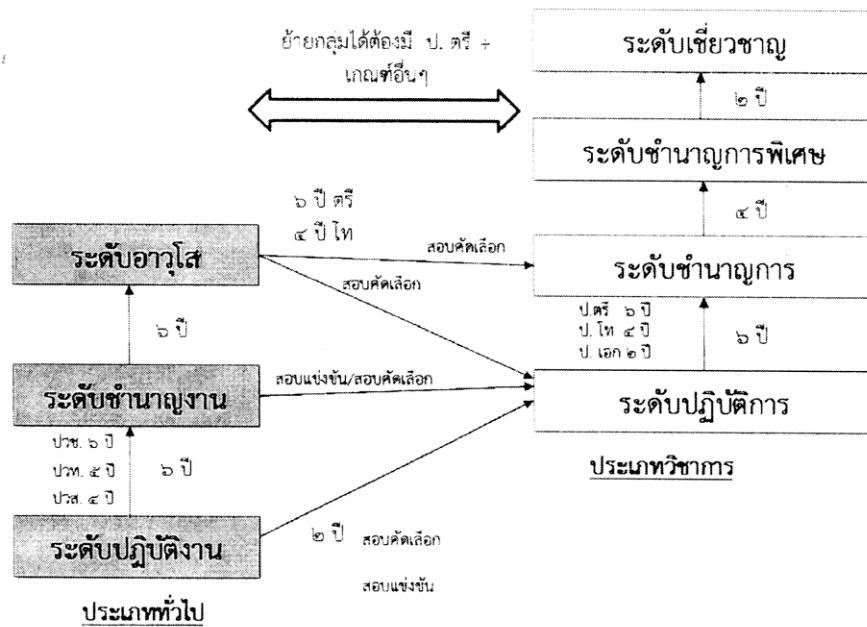
### 1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการจากประเทศทั่วไป ดังนี้



เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือ ระดับชำนาญงาน เลื่อนไปประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องคืนกำหนดใหม่ ดังรูปด้านไปนี้

## เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเจ้าหน้าที่

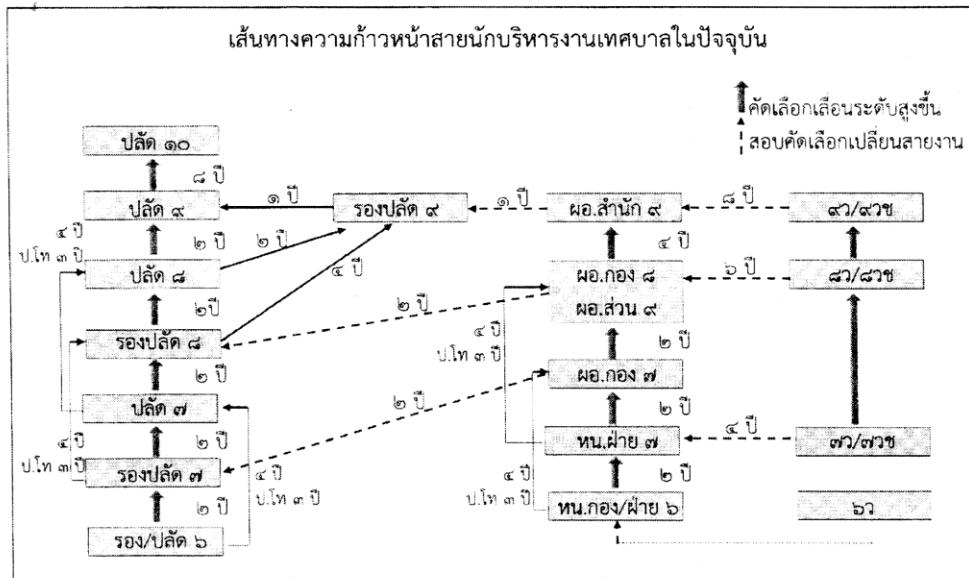


จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเกททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประเกทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน 2 ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเกทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเกททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเกทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้เช่นเดียวกับข้าราชการในประเกททั่วไป ระดับอาชวโส

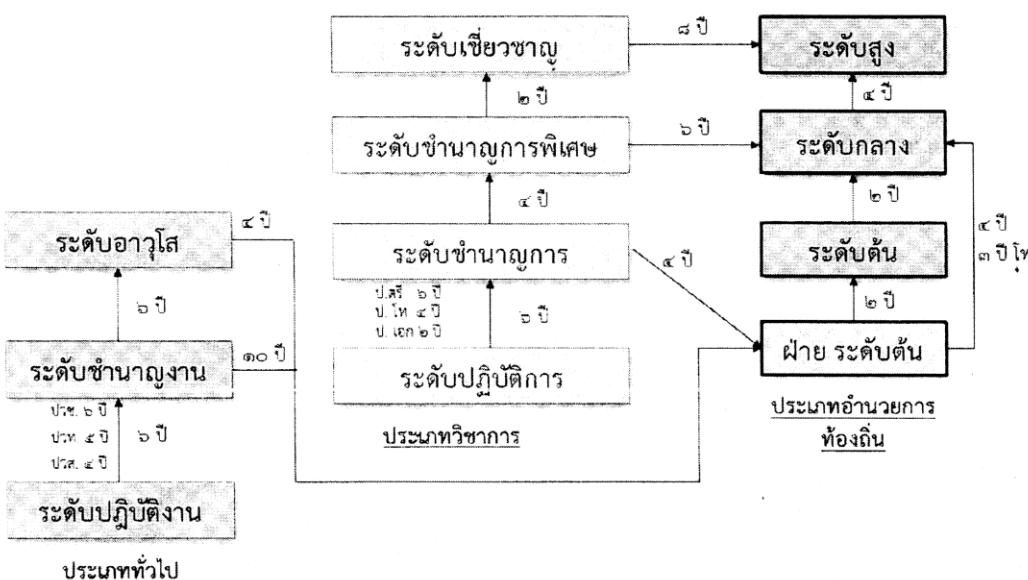
การเข้าสู่ระบบแท่ง ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองราชดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครองราชดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า 4 ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

## เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเข้าหน้าที่

### 2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น



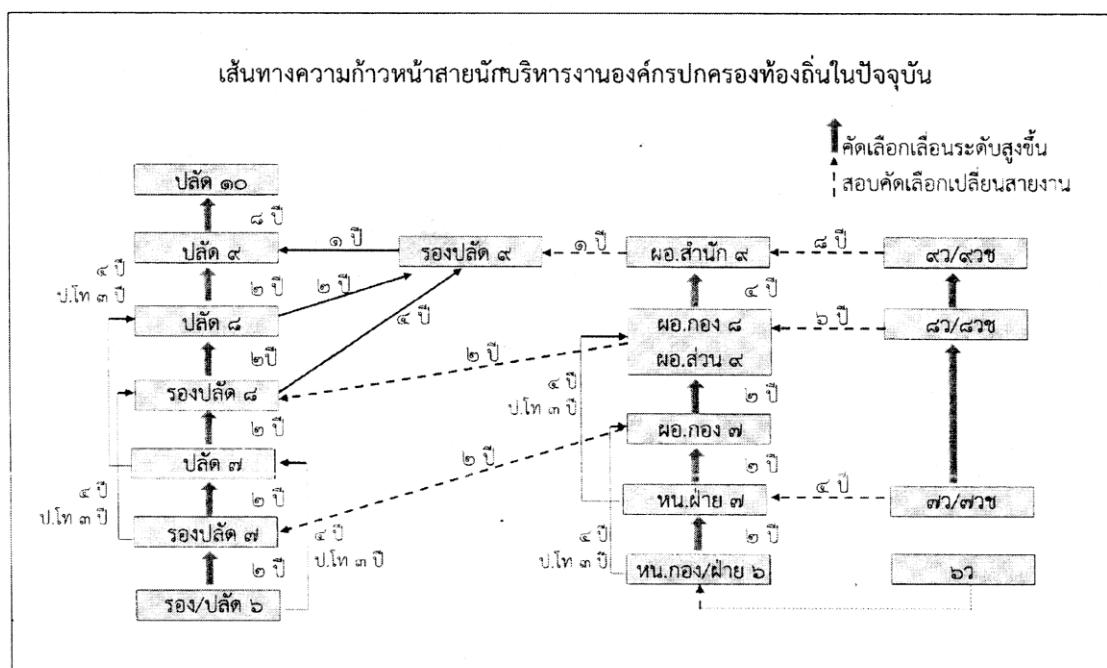
เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแห่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เลื่อนไปประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังนี้



จากรูป ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็น หัวหน้าฝ่าย ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดให้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 10 ปี (ทั้งนี้ ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๕ และซี ๖ ได้) ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไประดับ อาชญากรรม มีอายุงานมากกว่า 4 ปีในระดับ (ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๗ ได้) ก็ สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับดันได้

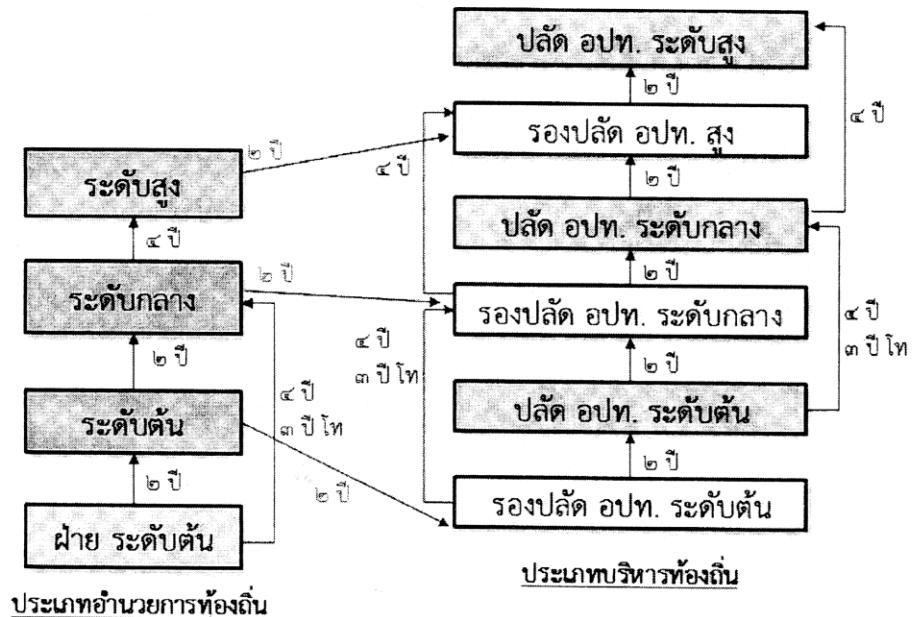
## เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเจ้าหน้าที่

สำหรับประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการหากมีอายุงานมากกว่า 4 ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี 6 และซี 7 ได้) ในขณะที่ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า 6 ปี ในระดับ (บทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี 8 ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งในประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง รวมถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หากมีอายุงานมากกว่า 8 ปี ในระดับ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่



## เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเจ้าหน้าที่

ทั้งนี้ เมื่อเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ด้ำรงตำแหน่งอำนวยการห้องถิน (เช่น ผู้อำนวยการ กอง/สำนัก) เลื่อนไปประเกบบริหารห้องถินให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนห้องถินกำหนดใหม่ ดังรูปด้านไปนี้



จากรูป ข้าราชการประเกบทามวิธีการห้องถิน เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเกบบริหารห้องถินได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวิธีการศึกษา

สำหรับตำแหน่งประเกบทามวิธีการห้องถินระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถิน ในประเกบบริหารห้องถิน ระดับต้นได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี เช่นเดียวกับตำแหน่งประเกบทามวิธีการห้องถินระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถิน ในประเกบบริหารห้องถิน ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี และตำแหน่งประเกบทามวิธีการห้องถินระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถินในประเกบบริหารห้องถิน ระดับสูงได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นว่าตำแหน่งประเกบทามวิธีการห้องถิน เมื่อเข้าสู่ระบบแท่งแล้วจะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถินที่มีหน้างานและลักษณะงานที่มีความหลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถิน เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารหน้างานและลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ได้การเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถินไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถิน ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถินเป็นเวลามากกว่า 2 ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนห้องถินได้หากรองดำรงตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า 4 ปี (โดยลดให้ 1 ปี หากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเกบบริหารห้องถิน ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

## เอกสารประชาสัมพันธ์งานการเจ้าหน้าที่

สามารถสรุปผลในภาพรวมทั้งหมดได้ ดังต่อไปนี้

ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

