

รายงานการจัดการความรู้ (KM-Knowledge Manegment)



เรื่อง

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

จัดทำโดย

งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแม่เมาะ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

คำนำ

หนังสือเล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ทุกท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานเมืองพัทยา พนักงานส่วนตำบลที่ถูกต้อง และเมื่อได้เรียนรู้แล้วก็นำไปปฏิบัติ หลังจากที่ทุกท่านได้อ่านหนังสือเล่มนี้แล้ว หวังว่าทุกท่านจะได้รับความรู้และแนวทาง ปฏิบัติที่ถูกต้องนำไปปฏิบัติได้อย่างสมกับคำวักค้ำจุนข้าราชการไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้้องๆ ที่มีความใฝ่ฝันอยากเป็นข้าราชการได้มีแรงบันดาลใจพยายาม สอด เข้าบรรจุเป็นข้าราชการต่อไป

สำนักปลัดเทศบาลตำบลแม่อาว
มิถุนายน ๒๕๖๘

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

การเปลี่ยนแปลงจาก “ระบบซี” เป็น “ระบบแท่ง” ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแท่ง ของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและ เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

* ระดับตำแหน่งในบางประเภท (แท่ง) มีความแตกต่างกัน เนื่องจกลักษณะงานที่แตกต่าง เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ ในขณะที่ตำแหน่งระดับอำนวยการของข้าราชการพลเรือน มี ๒ ระดับ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในบริบทของงานและหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามภายใต้ระบบแท่งนี้ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนย้ายกันผ่านระบบการประเมินค่างาน

* รายละเอียดแนวทางการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกัน โดยเน้นตอบสนองความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ และเหมาะสมกับสภาพการบริหารงานของท้องถิ่น เช่น

- โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังคงเป็นแบบ “ขั้น” เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจ สูงสุดในการประเมินและลดความผูกพันของผลการประเมินในรูปแบบใหม่ที่ข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นอาจยังไม่คุ้นเคยมากนัก

- มีการสร้างโอกาสทางก้าวหน้าในวิชาชีพที่มากขึ้นกว่าระบบเดิม แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มข้นมากขึ้น และระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นนั้นจะมาพร้อมกับศักยภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เป็นมืออาชีพและสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

- การเลื่อนระดับชั้นงานจะไม่มี “ขั้นพอก” เหมือนในระบบซี แต่จะได้รับเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม หรือหากไม่มีขั้นเดิม ก็ให้ได้รับขั้นเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า เหมือนกับภาคราชการพลเรือน แต่มีโครงสร้างเงินเดือนที่มีเพดานสูงกว่า และการปรับระดับขั้นที่รองรับระบบแท่งใหม่

- การกำหนดเงินประจำตำแหน่งที่สะท้อนลักษณะงานที่แตกต่างกันของแต่ละตำแหน่งงาน แม้ว่า จะอยู่ในระดับชั้นงานเดียวกัน โดยกำหนดให้แตกต่างจากภาคราชการพลเรือน เพื่อดึงดูด สร้างขวัญกำลังใจ และรักษาคนเก่งคนดีในภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
๑. สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ <pre> graph BT L1[ระดับ ๑] -- ๒ ปี --> L2[ระดับ ๒] L2 -- ๒ ปี --> L3[ระดับ ๓] L3 -- ๒ ปี + ๖ ปี --> L4[ระดับ ๔] L4 -- ๒ ปี --> L5[ระดับ ๕] </pre> ๒. สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ <pre> graph BT L2[ระดับ ๒] -- ๒ ปี --> L3[ระดับ ๓] L3 -- ๒ ปี --> L4[ระดับ ๔] L4 -- ๒ ปี + ๖ ปี --> L5[ระดับ ๕] L5 -- ๒ ปี --> L6[ระดับ ๖] L6 -- ๒ ปี + ๑๐ ปี --> L7[ระดับ ๗] </pre>	มีความเห็นดังนี้ <pre> graph BT L1[ระดับปฏิบัติงาน] -- "๖ ปี + สมรรถนะ +๖ ปี ปวช. +๕ ปี ปวท. +๔ ปี ปวส. +สมรรถนะ" --> L2[ระดับชำนาญงาน] L2 -- "๖ ปี + สมรรถนะ" --> L3[ระดับอาวุโส] </pre> แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
๑. สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ <pre> graph BT L3[ระดับ ๓] -- ๒ ปี --> L4[ระดับ ๔] L4 -- ๒ ปี --> L5[ระดับ ๕] L5 -- ๒ ปี + ๖ ปี --> L6[ระดับ ๖] L6 -- ๒ ปี --> L7[ระดับ ๗] L7 -- ๒ ปี --> L8[ระดับ ๘] L8 -- ๒ ปี --> L9[ระดับ ๙] </pre> ๒. สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๔ <pre> graph BT L4[ระดับ ๔] -- ๒ ปี --> L5[ระดับ ๕] L5 -- ๒ ปี + ๖ ปี --> L6[ระดับ ๖] L6 -- ๒ ปี --> L7[ระดับ ๗] L7 -- ๒ ปี --> L8[ระดับ ๘] L8 -- ๒ ปี --> L9[ระดับ ๙] </pre>	<pre> graph BT P[ระดับปฏิบัติงาน] -- "+๖ ปี ตรี +๔ ปี โท +๒ ปี เอก +สมรรถนะ" --> GM[ระดับชำนาญการ พิเศษ] GM -- "๔ ปี + สมรรถนะ" --> SS[ระดับชำนาญการ พิเศษ] SS -- "๒ ปี + สมรรถนะ" --> SSS[ระดับเชี่ยวชาญ] </pre> แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

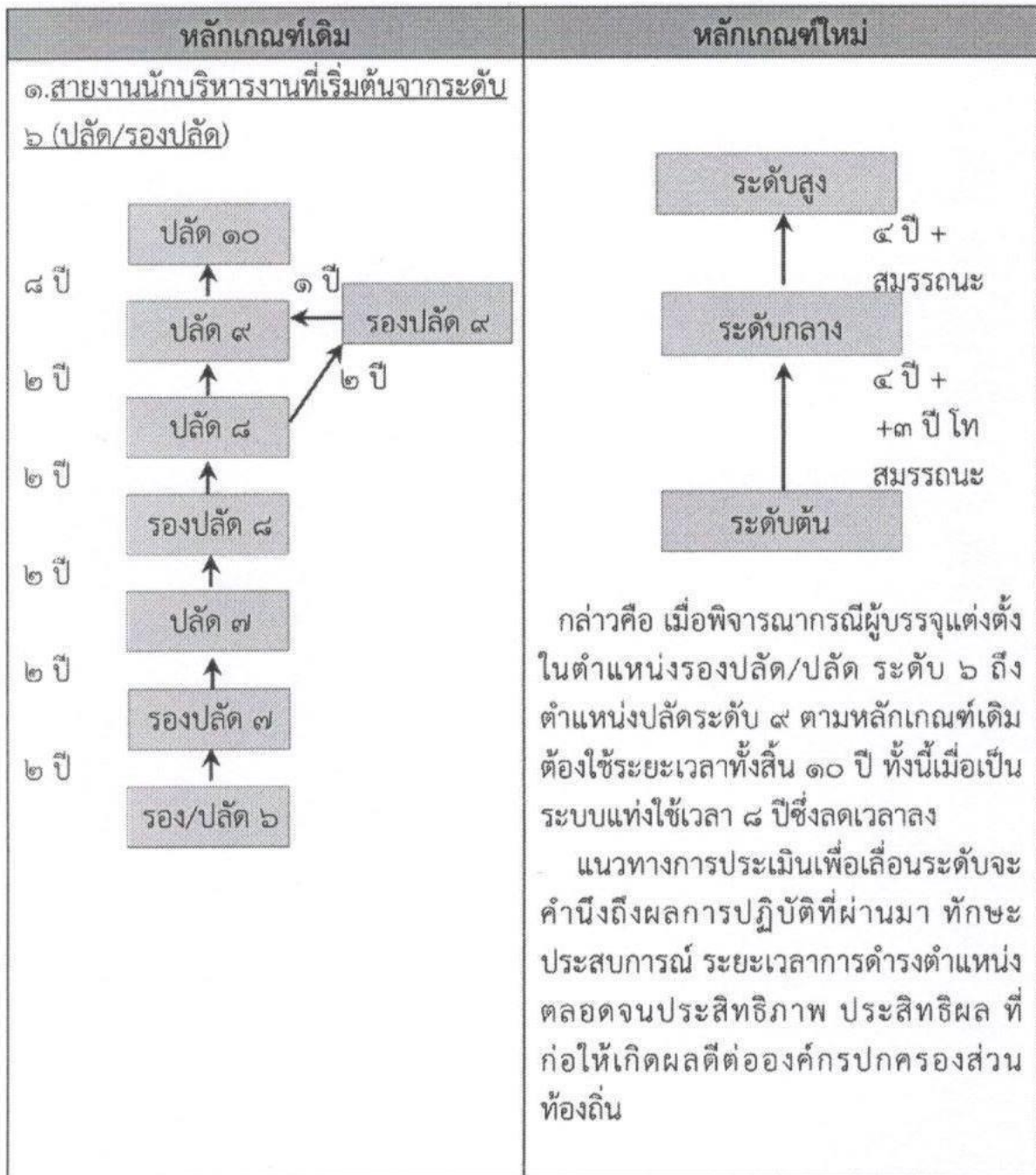
๑.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
๑. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากรดับ ๖ (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด) ผอ.สำนัก ๙ ↑ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ๘ ↑ ผอ.กอง ๗ ↑ หน.ฝ่าย ๗ ↑ หน.กอง/หน.ฝ่าย ๖ ๔ ปี ๒ ปี ๒ ปี ๒ ปี ๒ ปี	ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก ๒ ปี เป็น ๔ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิมและสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้ ระดับสูง ↑ ระดับกลาง ↑ ระดับต้น ๔ ปี + การคัดเลือก ๔ ปี หรือ ๓ ปี โท + การคัดเลือก กล่าวคือ หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ระดับ ๘ ต้องดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ ๙ ได้ ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่นี้จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๘ ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่ง ทั้งสิ้น ๑๐ ปี แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม และผลงานวิจัยของ สปร. ตามมติของมติของคณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

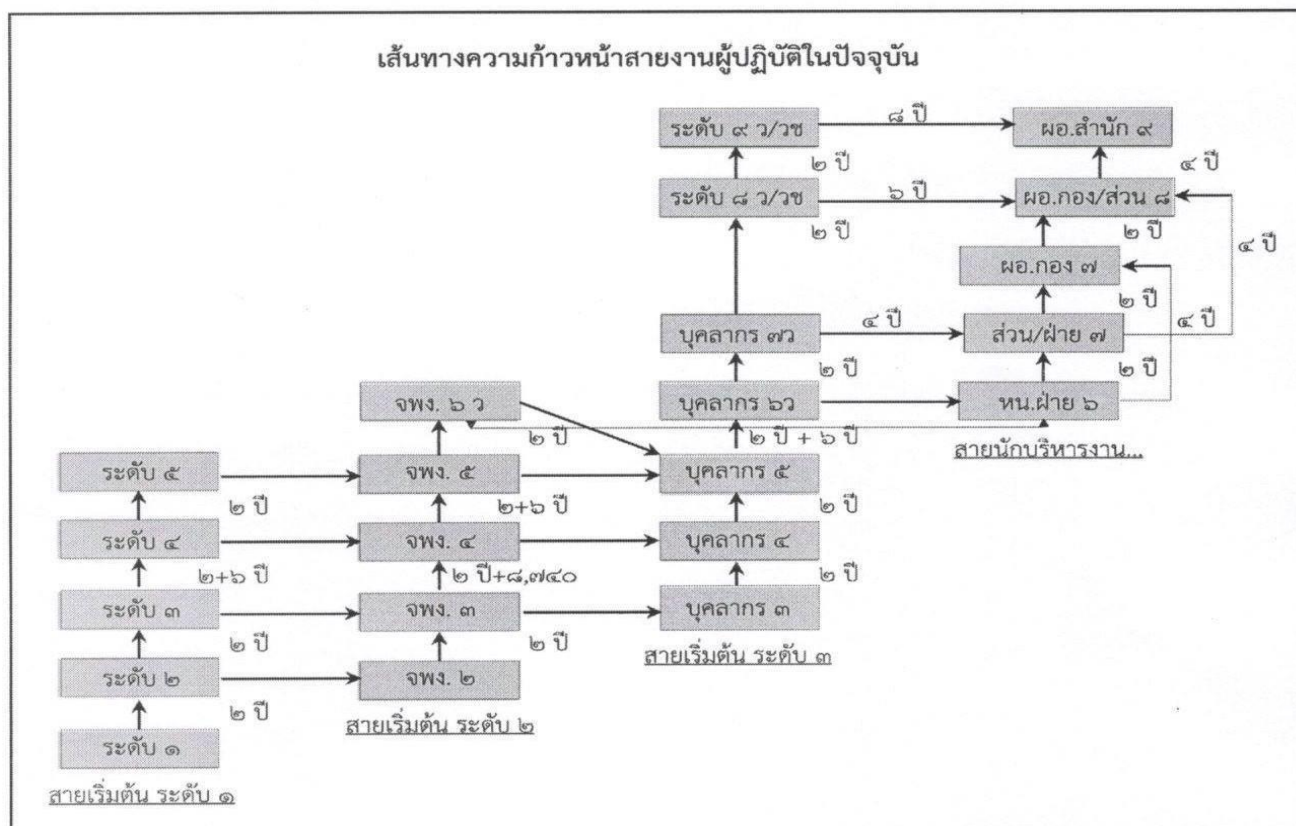


จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่าการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้น ตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแบ่ง

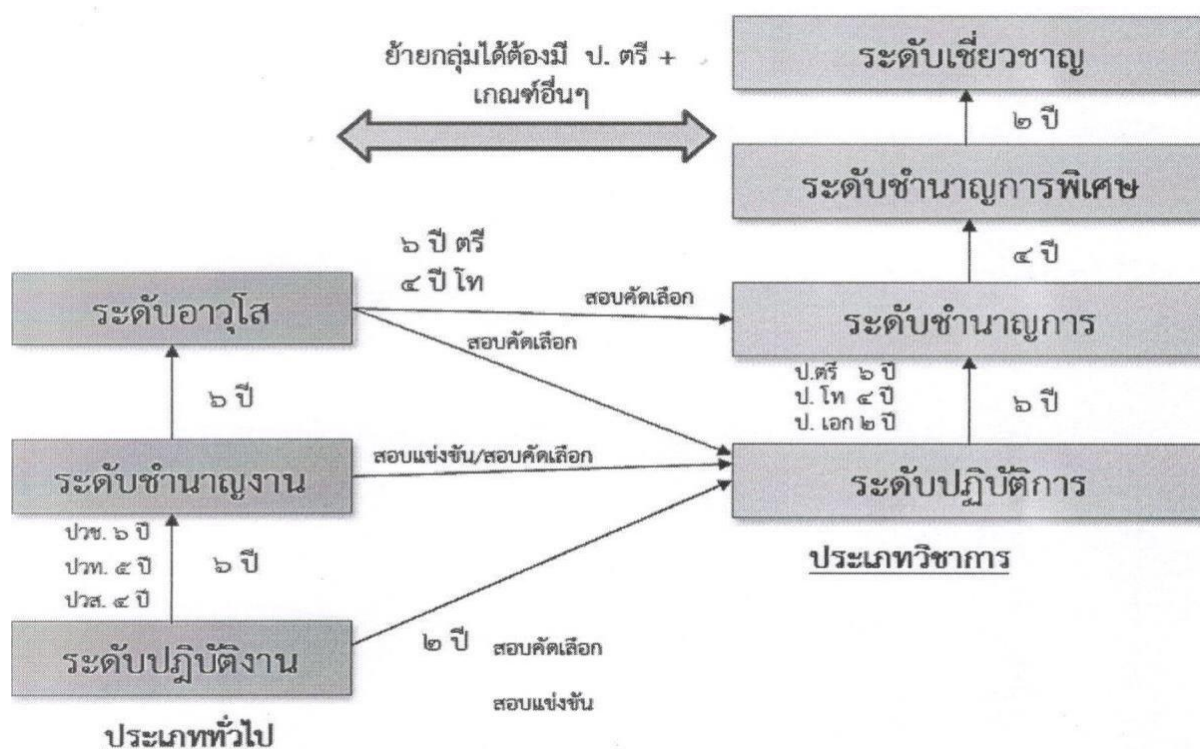
การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

๒.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทวิชาการจาก ประเภททั่วไปดังนี้

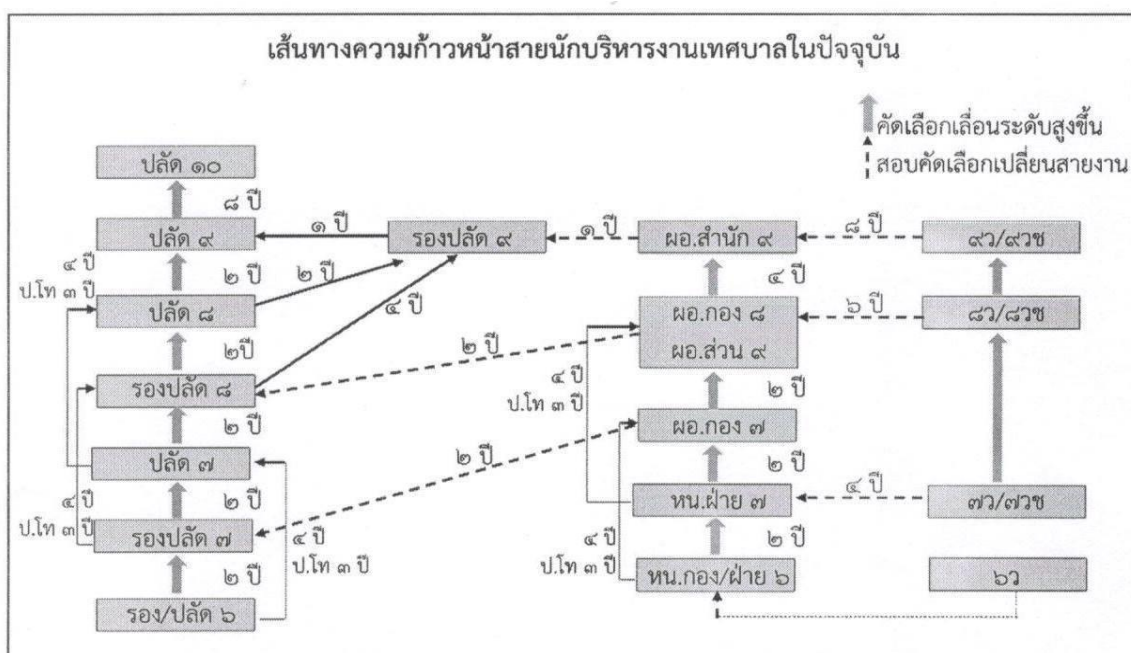


ทั้งนี้เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือระดับชำนาญงาน เลื่อนไปประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้

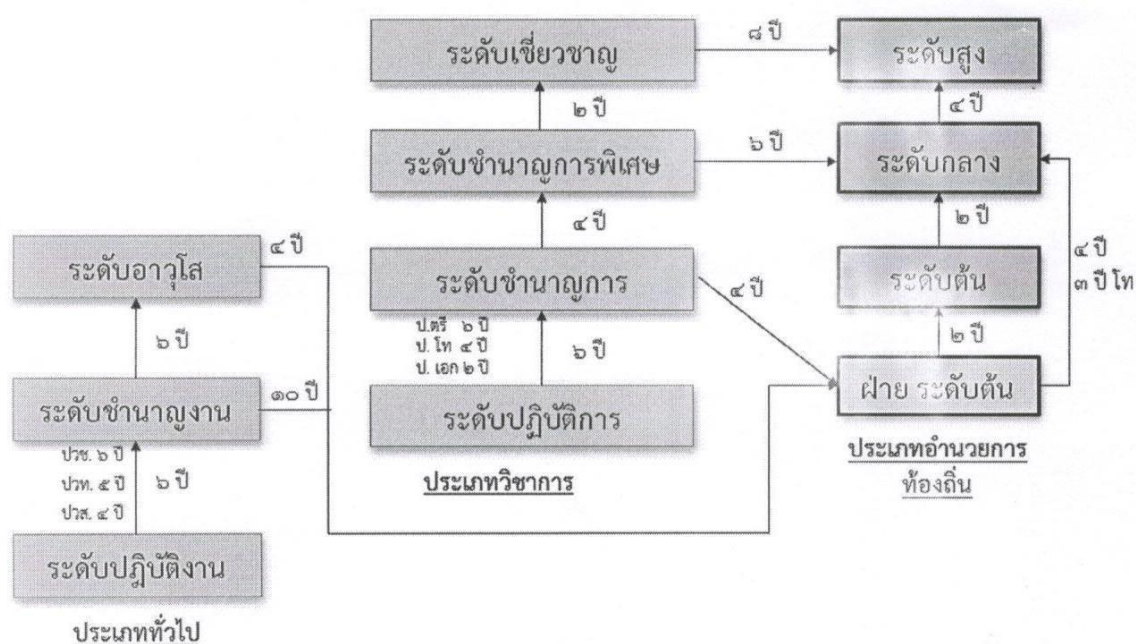


จากกรุปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการ ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน ๒ ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญการสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับปฏิบัติการได้ เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส อย่างไรก็ตามในการเข้าสู่ระบบแท่งนั้น ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการ ประเภท ทั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๖ ปีหรือมีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภท วิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

๒.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

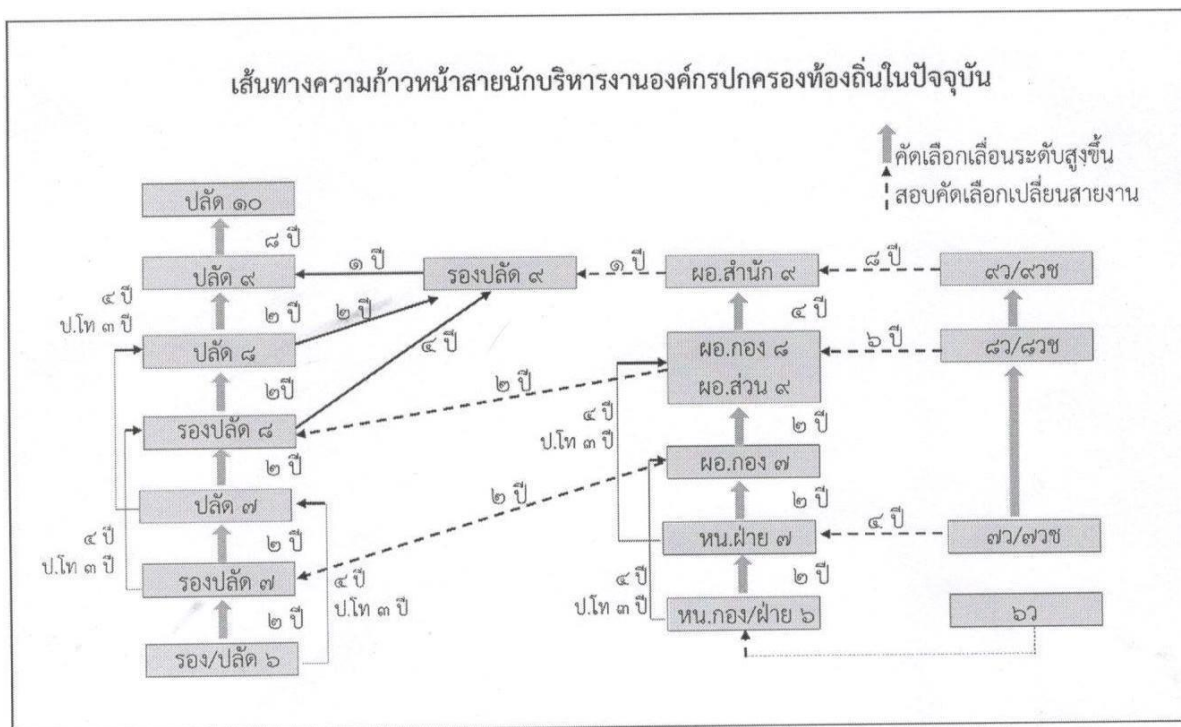


ทั้งนี้เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เลื่อนไปประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้

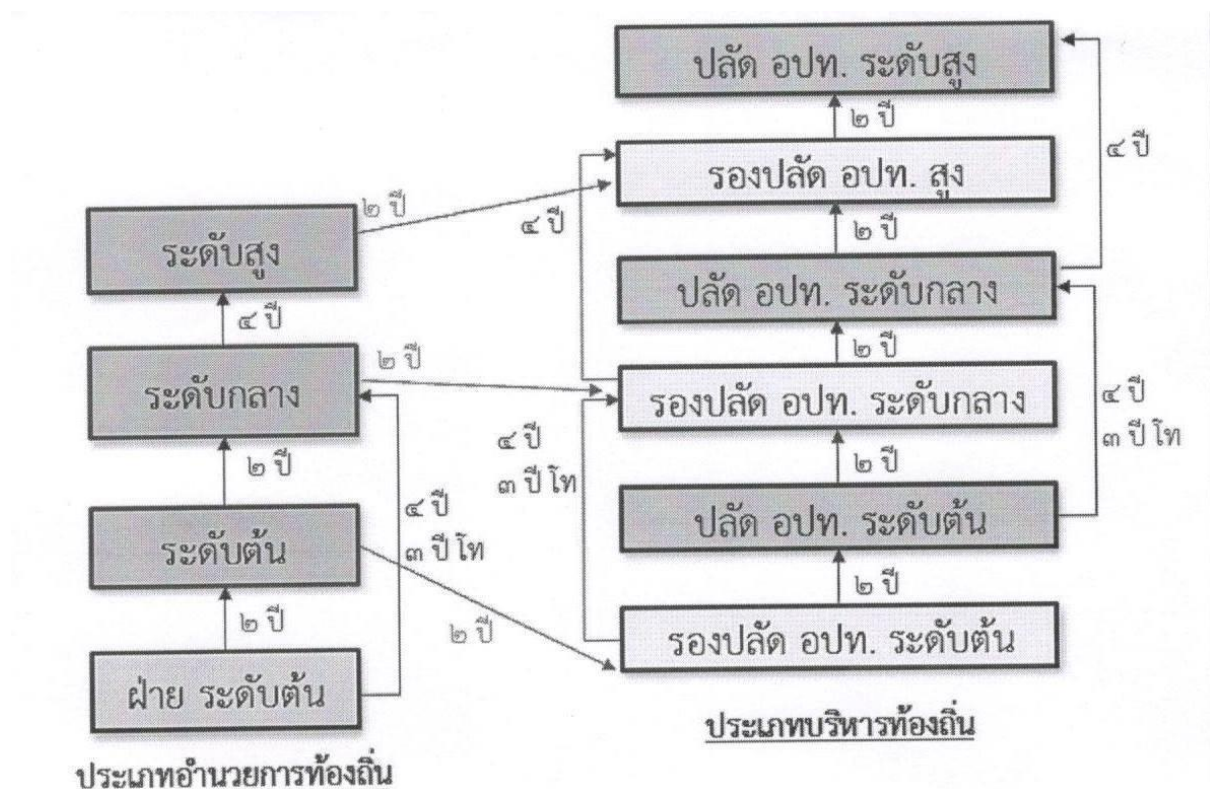


จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถมีโอกาสนเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๑๐ ปี (ทั้งนี้ในบท เฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๕ และ ซี ๖ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไประดับอาวุโส หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปีในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๗ ได้ด้วย) ก็สามารถ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือก ให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการใหม่ สำหรับในประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการ หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปี สามารถมีโอกาสนเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่ายในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก. กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๖ และ ซี ๗ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า ๖ ปี ในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงาน ในระดับซีเดิม คือ ซี ๘ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสนเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รวมถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หากมีอายุงานมากกว่า ๘ ปีในระดับ มีโอกาสเปลี่ยน ระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์ และกระบวนการใหม่

๒.๓ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



ทั้งนี้เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแห่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น (เช่น ผู้อำนวยการกอง/สำนัก) เลื่อนไปประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่นเปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษาสำหรับตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี และตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถ เปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้หากมีอายุงาน ในระดับมากกว่า 2 ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นว่าตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น เมื่อเข้าสู่ระบบ แท่งแล้วจะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้างานและลักษณะงานที่มีความ หลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องไปผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารหน้างานและลักษณะงานที่หลากหลายก่อน อย่างไรก็ตามในการเลื่อนจาก ตำแหน่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงาน เดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า 2 ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่ง รองปลัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้หากครอง ตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า 4 ปี (โดยลดให้ 1 ปี หากมีวุฒิ การศึกษาระดับ ปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้ คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อน จนกว่า ก.กลางจะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

