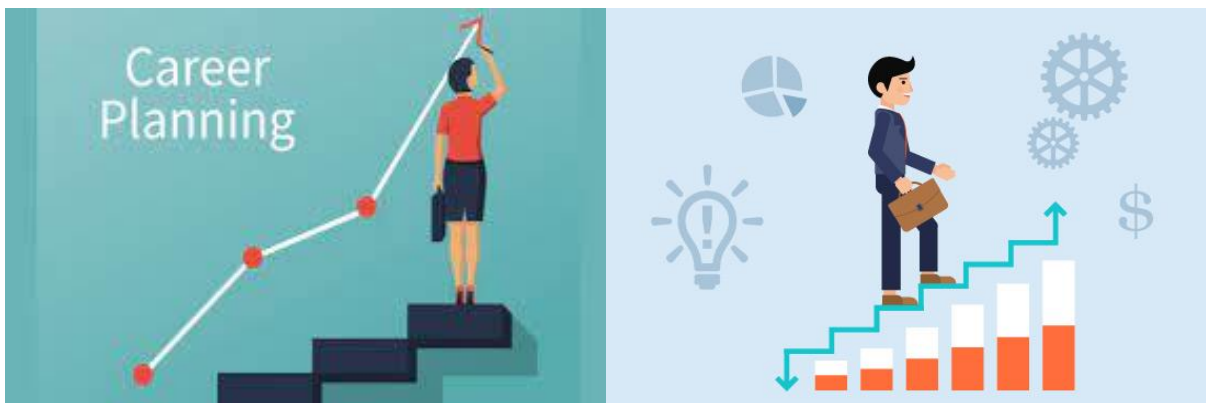


แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)



องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย



กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย
๕๒๑ หมู่ที่ ๖ ตำบลริมกก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
โทรศัพท์ ๐ ๕๓๑๗ ๕๓๕๒, ๐ ๕๓๑๗ ๕๓๑๙

คำนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย มีการรวบรวมข้อมูลของบุคลากร ประกาศหลักเกณฑ์ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และประวัติของแต่ละบุคคลเพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดทำเป็นแผนเส้นทางความก้าวหน้า สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยเฉพาะในส่วนของข้าราชการซึ่งมีเส้นทางตามที่ประกาศหลักเกณฑ์กำหนดไว้อย่างชัดเจน ได้จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าเป็นรายบุคคล

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้านี้เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้สิ่งสมประสงค์และผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพเพียงพอและเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป และใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานในการเลื่อนระดับแก่ข้าราชการ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายและผู้สนใจทั่วไปใช้เป็นแนวทางในการก้าวขึ้นสู่เส้นทางอาชีพที่ดียิ่งขึ้น และใช้ในการศึกษาต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

มีนาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความหมาย	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒
๑.๓ ขั้นตอนของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒
๑.๔ ประโยชน์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓
บทที่ ๒ การศึกษาข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย	
๒.๑ จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย	๔
๒.๒ จำนวนข้าราชการแยกตามตำแหน่งประเภท/ระดับตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	๕
๒.๓ จำนวนลูกจ้างประจำแยกตามตำแหน่ง	๖
๒.๔ จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปแยกตามตำแหน่ง	๗
๒.๕ การศึกษาของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๘
บทที่ ๓ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	
๓.๑ เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ	๙
๓.๑.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน	
(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป	๙
(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๐
(๓.) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑๒
(๔) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	๑๓
๓.๑.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท	๑๔
(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๔
(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไปสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑๕
(๓) ตำแหน่งประเภทอำนวยการสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	๑๖
สรุปภาพรวมการวางแผนทางเดินสายอาชีพข้าราชการ	๑๗
๓.๒ เส้นทางความก้าวหน้าของลูกจ้างประจำ	๑๗

บทที่ ๔ บทวิเคราะห์ข้อมูลและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

๔.๑ ข้าราชการ	๑๙
- ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๑
- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๒
- กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๔
- กองแผนและงบประมาณ	๒๕
- กองคลัง	๒๗
- สำนักการช่าง	๓๐
- สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓๕
- หน่วยตรวจสอบภายใน	๓๘
- กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๓๘
- กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔๑
- กองพัสดุและทรัพย์สิน	๔๒
- กองการเจ้าหน้าที่	๔๕
๔.๒ ลูกจ้างประจำ	๔๗
๔.๓ พนักงานจ้าง	๔๗

ภาคผนวก

- ✦ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘
- ✦ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ✦ 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)
- ✦ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑
- ✦ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐

พศกจิภยณ ๒๕๖๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

- ✦ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๒๐๒๖ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง คุณสมบัติการศึกษาที่กำหนดเป็นปริญญาทางสังคมศาสตร์
- ✦ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นอกระดับควบ)
- ✦ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖
- ✦ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ
- ✦ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗
- ✦ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ่มตีคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน(ค่าจ้าง)พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความหมาย

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีไปจนถึงระดับผู้อำนวยการกองคลัง การเลื่อนจากตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการไปจนถึงระดับหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม

โดยข้อเท็จจริง ในราชการส่วนท้องถิ่นได้มีการกำหนดทางก้าวหน้าของแต่ละสายอาชีพไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว เช่น ตำแหน่งนายช่างโยธาสามารถเจริญก้าวหน้าไปตามลำดับจากระดับ

ปฏิบัติงาน ข้าราชการ ไปจนถึงระดับอาวุโสได้ แต่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะระบุไว้เพียงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น เช่น นายช่างโยธาระดับปฏิบัติงานที่จะขึ้นสู่ชำนาญงาน จะต้องเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานช่างโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท., หรือ ก.อบต. กำหนดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๕ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายช่างโยธา 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 เทคนิคสถาปัตยกรรม โยธา 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 ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ดังนั้นในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเล่มนี้ จึงได้ศึกษาและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าที่น่าให้ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายได้รับทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

-๒-

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้ส่งเสริมประสบการณ์และผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่เพียงพอและเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
๓. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายเกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเอง เพื่อประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
๔. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย มองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๑.๓ ขั้นตอนในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑.๓.๑ วางระบบการทำงานโดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- (๑) ความหมาย วัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- (๒) คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จากระบบซึ่งเป็นระบบแห่ง ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- (๓) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘
- (๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๕) 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)
- (๖) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑
- (๗) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภท วิชาการ
- (๘) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วน จังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖
- (๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ
- (๑๐) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗
- (๑๑) ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (ระบบข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครอง

ท้องถิ่น)

(๑๒) ระบบงานบริหารงานบุคคล (องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายจัดทำขึ้นเองก่อนที่จะมีการใช้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ)

(๑๓) ทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)

(๑๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๒๐๒๖ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง คุณวุฒิการศึกษาที่กำหนดเป็นปริญญาทางสังคมศาสตร์

(๑๕) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นอกระดับควบ)

(๑๖) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ่มมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน(ค่าจ้าง)พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓.๒ การศึกษาข้อมูลบุคลากร ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับ วุฒิการศึกษา การเลื่อนระดับตำแหน่งครั้งหลังสุด

๑.๓.๓. การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามเอกสารและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและการวิเคราะห์

๑.๓.๔ การตรวจสอบกลับกรอง ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพพร้อมเสนอนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายเพื่อรับทราบ

๑.๓.๕ การถ่ายทอด/สื่อสาร ให้ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายได้รับทราบและเข้าใจ อีกทั้งเป็นการสร้างความชัดเจนให้ทุกคนรับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

๑.๓.๖ การเรียนรู้/นำสู่การปฏิบัติ หากมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง หรือข้อมูลบุคลากรเปลี่ยนแปลง เช่นการเพิ่มวุฒิการศึกษา ให้นำไปทบทวนปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

๑.๔ ประโยชน์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. บุคลากรมีแรงจูงใจในการสั่งสมประสบการณ์และผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่เพียงพอและเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป
๒. กองการเจ้าหน้าที่มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
๓. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเอง เพื่อประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
๕. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

บทที่ ๒

การศึกษาข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

การศึกษาข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่จะนำมาจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยศึกษาข้อมูลจำนวนก่อนเป็นลำดับแรกและได้ศึกษาลงไปในรายละเอียดของบุคลากรแต่ละกลุ่มว่าดำรงตำแหน่ง ระดับใด วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแต่ละระดับตำแหน่งว่าจะมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไปในตำแหน่งใดตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปพิจารณาจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และบัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในบทที่ ๓ และบทที่ ๔

๒.๑ ข้อมูลจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ในส่วนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (ไม่รวมข้าราชการครู) ที่นำมาศึกษาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ มีดังนี้

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	๑		
๒.รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒			
๓.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๐		๒๘	๗
๔.กองกิจการสภา อบจ.	๙		๔	๑
๕.กองแผนและงบประมาณ	๑๖		๖	๓
๖.กองคลัง	๒๔		๕	๑
๗.สำนักการช่าง	๔๙	๔	๗๗	๕๒
๘.สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๒๔		๒๘	๒๔
๘.๑ โรงเรียน อบจ.	๓		๗๑	๕
๙.กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒๓		๖	๒

๑๐. กองป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑๑		๑๒	๖
๑๑. กองพัสดุและทรัพย์สิน	๒๘		๙	๒
๑๒. กองการเจ้าหน้าที่	๑๕		๒	๑
๑๓. หน่วยตรวจสอบภายใน	๓			
รวมทั้งสิ้น	๒๒๘	๕	๒๔๘	๑๐๔

บทที่ ๓

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะเป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
จ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ตามที่มีบุคลากรครองตำแหน่งและประกาศหลักเกณฑ์ หนังสือสั่ง
การต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ ดังนี้

๓.๑ เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ

มีการใช้ระบบแท่ง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ จึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
โดยการนับระยะเวลาการครองตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระดับ ๑-๙) นับรวมกับระบบแท่ง ตาม
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ข้าราชการมีเส้นทางความก้าวหน้า ดังนี้

๓.๑.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับอาวุโส

- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๖ ปี
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑/๒ ไม่ต่ำกว่า
ระดับ ๕ และระดับชำนาญงาน โดยต้องมีระยะเวลารวมกันไม่น้อยกว่า ๖ ปี
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ไม่ต่ำกว่า
ระดับ ๖ และระดับชำนาญงาน โดยต้องมีระยะเวลารวมกันไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- เอกสารดำเนินการ ประกอบด้วย แบบขอปรับปรุงตำแหน่ง/แบบประเมิน
ปรับปรุงตำแหน่ง/แบบประเมินภาระค่าใช้จ่าย/แบบพิจารณาคุณสมบัติของ
บุคคล/แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล/แบบแสดงรายละเอียดของงาน/
แบบรับเอกสารผลงาน/แบบประเมินผลงาน

ระดับชำนาญงาน

- +๖ ปี ปวช. - ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจาก

- +๕ ปี ปวท. ระดับ ๑/๒ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน โดยมี
- +๔ ปี ปวส. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามที่กำหนด
- เอกสารการดำเนินการและการประเมิน ประกอบด้วย แบบพิจารณา
คุณสมบัติของบุคคล/แบบแสดงรายละเอียดของงาน/แบบรับ
เอกสารผลงาน/แบบประเมินผลงาน

ระดับปฏิบัติงาน

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

การประเมินเพื่อเลื่อนระดับถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

-๑๐-

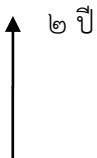
- ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๑ และหมวด ๒ ส่วนที่ ๑ และ ส่วนที่ ๒ โดยในการเลื่อนระดับอาวุโส จะต้องมีการปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสก่อน และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ จะต้องเขียนวิสัยทัศน์ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ซึ่งมาจากผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ขอประเมิน ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดย ก.จ.จ. คัดเลือกเป็นประธาน

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

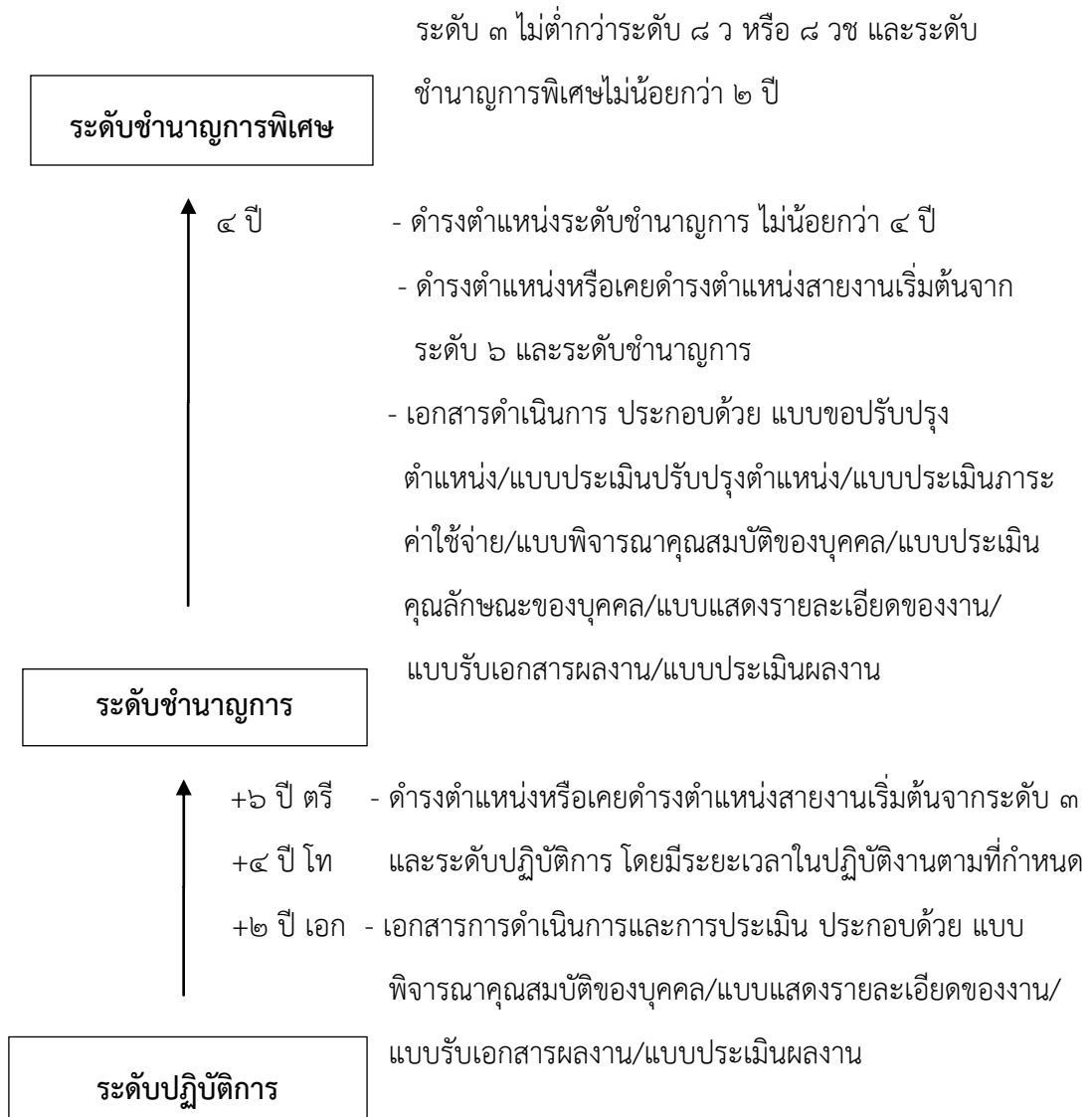
- หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับเชี่ยวชาญ



- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจาก



-๑๑-

แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งฯ (อบจ.๒) และ (อบจ.๓)

การประเมินเพื่อเลื่อนระดับถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

- ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๑ และหมวด ๓ ส่วนที่ ๑ ส่วนที่ ๒ และส่วนที่ ๓

ในการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องมีการปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษก่อน และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสาย

งาน ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่ง

เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้งสามด้านแล้ว ต้องนำเสนอผลงานดีเด่นทาง
วิชาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี) จำนวน ๒ ผลงาน และมีคณะกรรมการประเมิน
ฯ จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จ.จ. กำหนดประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา
ระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมี
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จ.จ. เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน

สำหรับการปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ อาจกระทำได้ในกรณีที่เป็นตำแหน่งในส่วน
ราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับสูง (กรณีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายมีสำนักงานช่าง และสำนัก
การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งปัจจุบันสำนักงานช่างมีผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง
สถาปนิก)

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

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

-๑๒-

(๓) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ระดับสูง

กรณีการคัดเลือก

- ผอ.ส่วน (นักบริหารงาน..(ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ระดับ ๘) และ ผอ.ส่วนระดับกลาง
ไม่น้อยกว่า ๔ ปี และปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่
เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี (อบจ.เชียงราย ในส่วนของสำนักงานช่างและสำนัก
การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

กรณีการสอบคัดเลือก

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

ระดับกลาง

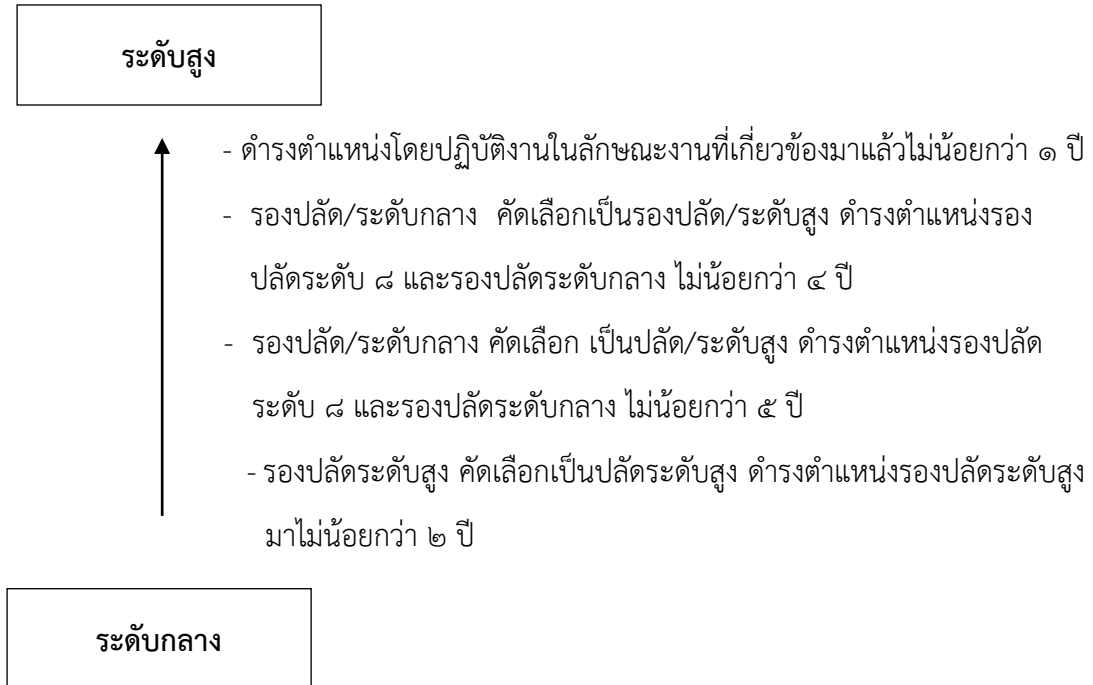


๑. หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) คัดเลือกเป็น นท.สป./ผอ.กอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)
 - ๑.๑ ดำรงตำแหน่งในลักษณะงานที่แต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
 - ๑.๒ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานทั่วไประดับ ๗ และผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
 - ๑.๓ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นบ.งานทั่วไป ๗) และหัวหน้าฝ่าย (นบ.งานทั่วไป ระดับต้น) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับวุฒิ ปริญญาตรี ๓ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท (การนำคุณวุฒิมาลดระยะเวลา ให้ดำเนินการตามประกาศ ก.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร 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 สอบคัดเลือกเป็น ผอ.กอง...(นักบริหาร...ระดับกลาง) คือ กองคลัง กองพัสดุและทรัพย์สิน หรือ ผอ.ส่วน...(นักบริหาร...ระดับกลาง) คือ สำนักการช่าง และสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเช่นเดียวกับ ข้อ ๑.๑ - ๑.๔ (ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)
๓. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี (สอบคัดเลือก)

ระดับต้น

เงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ตาม บัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งฯ (อบจ.๕) (อบจ.๖) (อบจ.๘) (อบจ.๙) และ (อบจ.๑๐) การเข้าสู่ ตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

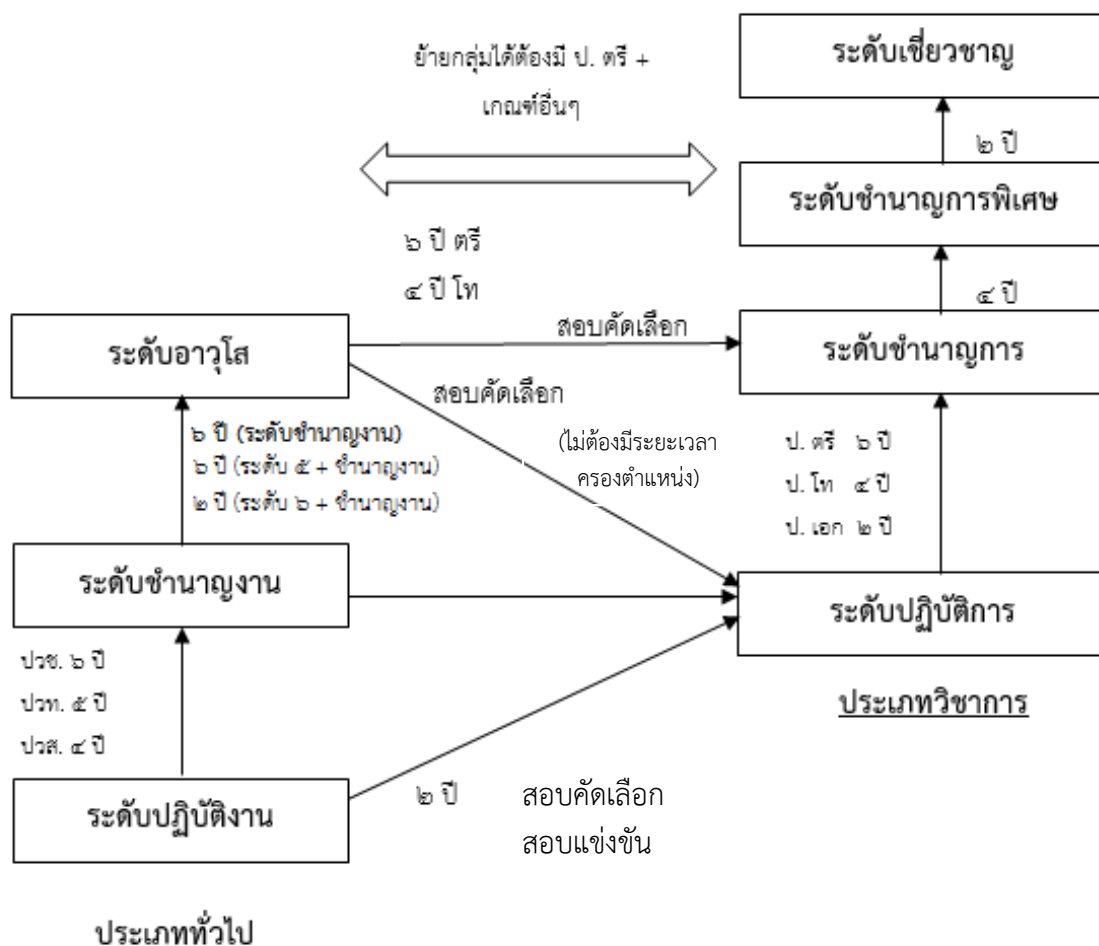
(๔) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศคณะกรรมการ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งฯ (อบจ.๑๓) และ (อบจ.๑๔)

๓.๒.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ



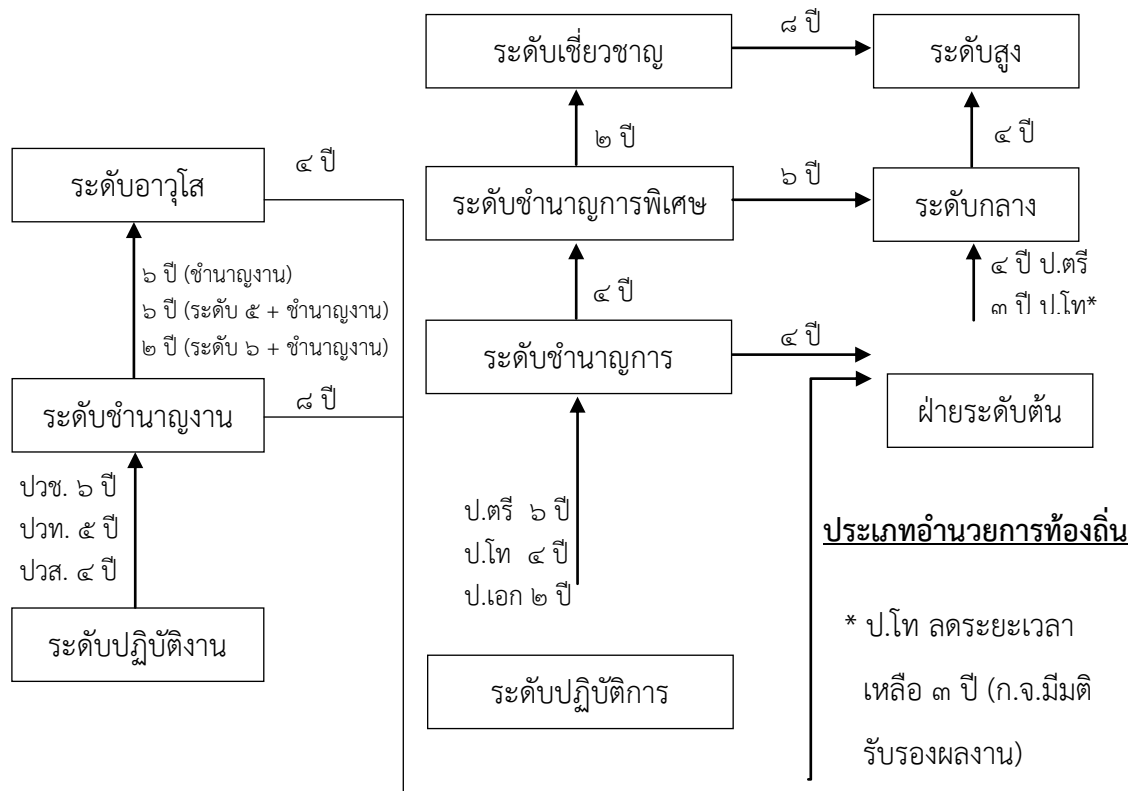
แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติฯ (อบจ.๑๕)

จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ (ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายก็มีหลายราย เช่น ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ไปสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ หรือหากมีวุฒิอื่นก็สอบเปลี่ยนสายงานไป เคยดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ไปสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา) และหากมีอายุงาน ๒ ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

การเข้าสู่ระบบแท่ง ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครอบระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครอบระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

-๑๕-

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น



ประเภททั่วไป

ประเภทวิชาการ

แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (อบจ.๑๖) และ (อบจ.๑๗)

ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญการ มีโอกาสเปลี่ยนเป็น ประเภทอำนวยการ ระดับต้น โดยการสอบคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ข ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ และระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

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

ข้าราชการประเภทวิชาการ มีโอกาสเปลี่ยนเป็น ประเภทอำนวยการ โดยการสอบคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

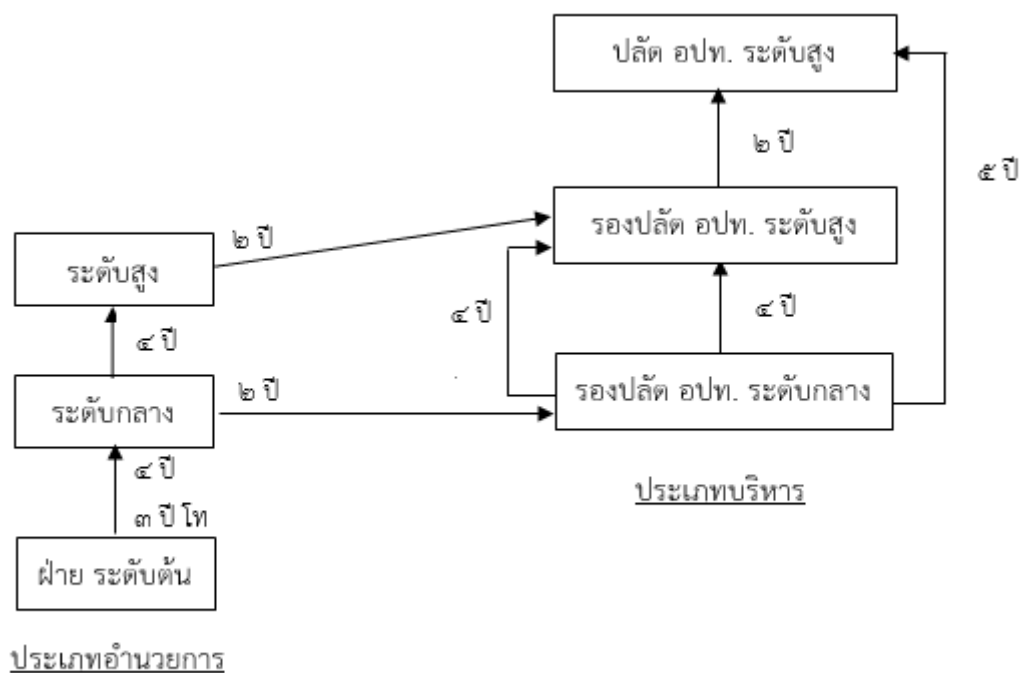
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สอบคัดเลือกเป็นหัวหน้าฝ่ายระดับต้น

-๑๖-

- ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๘ ว ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับชำนาญการ พิเศษ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สอบคัดเลือกเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง/ผอ.ส่วน (นักบริหารงาน...ระดับกลาง)

- ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๙ วช หรือ ๙ ชช ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๘ ปี สอบคัดเลือกเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก (นักบริหารงาน....ระดับสูง)

(๓) ตำแหน่งประเภทอำนวยการสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



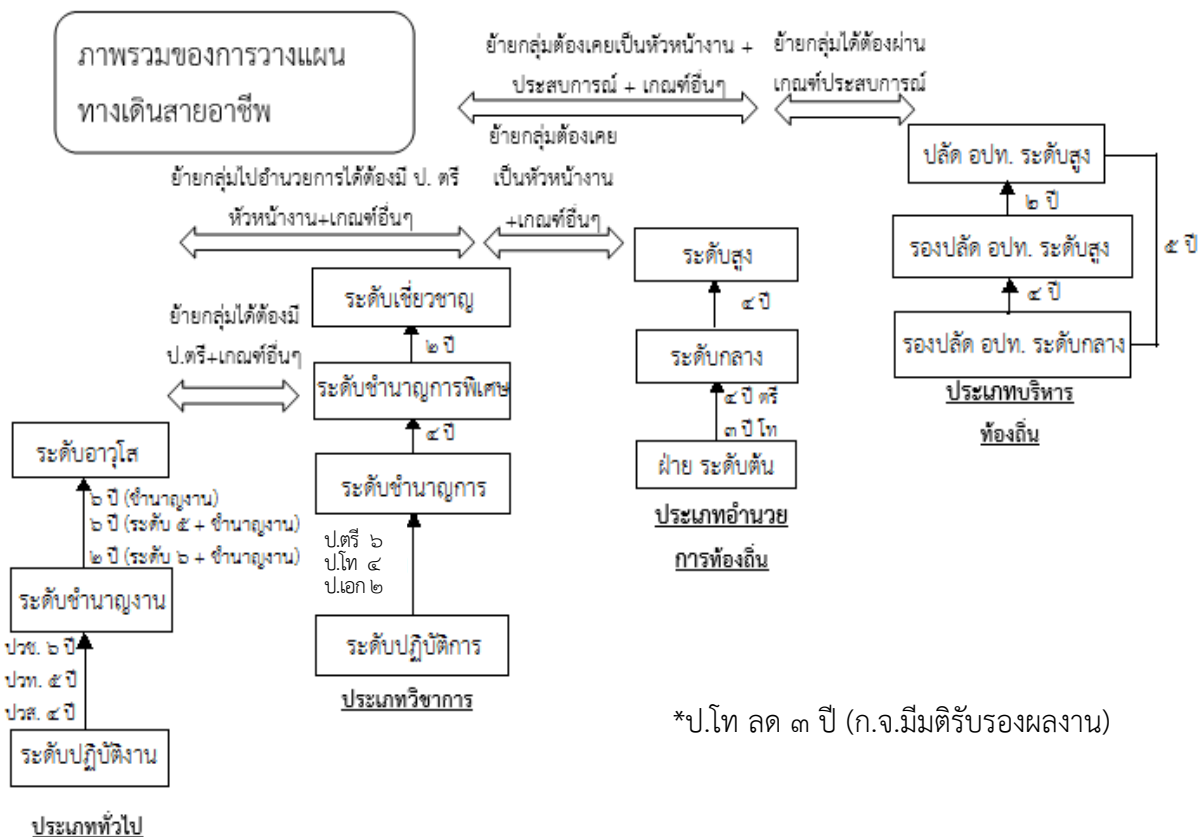
แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (อบจ.๑๘) และ (อบจ.๑๙)

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

-๑๗-

สรุปภาพรวมการวางแผนทางเดินสายอาชีพข้าราชการ



๓.๒ เส้นทางการก้าวหน้าของลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างประจำจะสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ, ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ โดยจะต้องมีการปรับปรุงตำแหน่ง ซึ่งมีหลักการพิจารณาและขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ต้องมีงาน โดยพิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงานและปริมาณงาน โดยการจะปรับปรุงลูกจ้างประจำเป็นตำแหน่งใด องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายจะต้องมีงานในลักษณะนั้นด้วย เช่นแนวทางที่ได้ปฏิบัติมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ได้มีการปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เป็นพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

(๒) ลูกจ้างประจำที่จะปรับปรุงตำแหน่งได้ จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะปรับปรุง (ในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖)

(๓) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นประธานกรรมการ |
| - ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่ประสงค์จะปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ | กรรมการ |
| - ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่จะปรับปรุง | กรรมการ |
| - นักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เลขานุการ |

-๑๘-

(๔) ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งที่ปรับปรุง โดยอาจใช้วิธีการประเมินด้วยการสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน การทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการอื่นใดที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอปรับปรุง

(๕) เมื่อผ่านการประเมินบุคคลนำเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อแต่งตั้งลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้มีคุณสมบัติและผ่านการประเมินบุคคลในการปรับปรุงตำแหน่ง

(๖) เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นชอบ ออกคำสั่งแต่งตั้งและรายงานการแต่งตั้งให้ ก.จ.พร้อมสำเนาคำสั่งภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ออกคำสั่ง

ทั้งนี้การปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ จะต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ โดยเคร่งครัด และจะต้องบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

๓.๓ เส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานจ้าง

เส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจไม่มีปรากฏไว้ในประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องที่จะมีกระบวนการดำเนินการได้ แต่สำหรับพนักงานจ้างประเภททั่วไป กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย

เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๔ กำหนดว่า “การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีคราวเดียวกัน สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่น ห้ามปรับปรุงตำแหน่ง แต่หากมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการอื่นอาจมอบหมายให้ไปช่วยปฏิบัติงานได้”

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว ได้มีการกำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น อาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ได้ ซึ่งภารกิจที่ปฏิบัติ ๑๘ ภารกิจ คือ ตกแต่งสวน แม่ครัว ผลิตน้ำประปา ดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน พนักงานวิทยุ ขับรถยนต์ ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ขับเรือชุด(รถชุด) ขับเรือยนต์หรือนายท้ายเรือ ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก ช่างปูน ช่างไม้ ช่างก่อสร้าง ช่างเครื่องสูบน้ำ ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ประจำรถขยะ ประจำรถดูแลสิ่งปฏิกูล ขับเครื่องจักรกลขนาดกลางหรือขนาดหนัก

บทที่ ๔

บทวิเคราะห์ข้อมูลและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย มีจำนวนมาก การหาข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าดังกล่าว นอกจากจะศึกษาตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และทะเบียนประวัติแล้ว ได้ใช้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (ระบบข้อมูลบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) มาเป็นเครื่องมือช่วยในการดำเนินการเพื่อตรวจสอบประวัติ เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ (ฐานข้อมูลดังกล่าวได้ผ่านการรับรองข้อมูลจากแต่ละบุคคลเรียบร้อยแล้ว) และนอกจากระบบดังกล่าวยังได้มีการหาข้อมูลจากระบบงานบริหารงานบุคคลที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายจัดทำขึ้นเองก่อนที่จะมีการใช้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติและยังมีการป้อนข้อมูลให้เป็นปัจจุบันควบคู่ไปกับการป้อนข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติอีกด้วย ซึ่งข้อมูลบางส่วนจะมีความละเอียดและดูได้ง่ายกว่า ทั้งนี้ข้อมูลบางส่วนอาจยังเกิดความคลาดเคลื่อนจากการกรอกข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากร โดยเฉพาะประวัติการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ได้เห็นความสำคัญของการเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดมากขึ้น ดังนั้นหากผู้ประสงค์จะประเมินเลื่อนระดับ คัดเลือก หรือสอบคัดเลือก ควรติดต่อประสานข้อมูลต่อกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายเพื่อตรวจสอบความถูกต้องจากทะเบียนประวัติ ก.พ.๗ อีกครั้งหนึ่งด้วย

การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพในบพนี้ เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเท่านั้น และอาจยังมีข้อระเบียบหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะตำแหน่งที่จะนำมาประกอบการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้อีก ส่วนการจะก้าวสู่เส้นทางดังกล่าวได้หรือไม่นั้นจะต้องผ่านกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนดประกอบกับเหตุผลความจำเป็น ปริมาณงานขององค์กรด้วย

จากข้อมูลในบทที่ ๒ และ ๓ ประกอบกับข้อมูลบุคลากรรายบุคคลแล้ว ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ดังนี้

๔.๑ ข้าราชการ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒๘ คน แบ่งเป็น

ประเภทบริหารท้องถิ่น	จำนวน ๓ คน (ระดับสูง ๑/ระดับกลาง ๒)
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	จำนวน ๓๕ คน (ระดับสูง ๒/กลาง ๑๐/ต้น ๒๓)
ประเภทวิชาการ	จำนวน ๙๒ คน (ระดับ ชก.พิเศษ ๒/ชก.๖๖/ปก.๒๒)
ประเภททั่วไป	จำนวน ๙๘ คน (ระดับ อส. ๑๓/ชง.๔๘/ปง.๓๗)

สำหรับวุฒิการศึกษา ข้าราชการส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวประกอบกับระยะเวลาการครองตำแหน่ง จะเห็นได้ว่า ข้าราชการประเภทต่างๆ ดังกล่าว จะมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางจะมีเส้นทางความก้าวหน้าในการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งจากระดับกลางให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง มีเส้นทางในการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง

- อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง มีเส้นทางในการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งในระดับสูง และบริหารท้องถิ่นระดับกลาง

- อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น มีเส้นทางในการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับกลาง

ประเภทวิชาการ

- ระดับชำนาญการพิเศษ ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย มีบุคลากรที่อยู่ในระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔ คน เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสายงานสถาปนิก สังกัดสำนักการช่าง นักวิชาการสาธารณสุข และพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีเส้นทางความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับเป็นเชี่ยวชาญสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งสถาปนิก ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๒๓ กำหนดว่า “ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ อาจกระทำได้ในกรณีที่เป็นตำแหน่งในส่วนราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับสูง ” และเส้นทางความก้าวหน้าในการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้นและระดับกลางตามระยะเวลาการครองตำแหน่ง

- ระดับชำนาญการ ข้าราชการประเภทวิชาการส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับนี้ มีเส้นทางในการเลื่อนระดับเป็นชำนาญการพิเศษหรือเข้าสู่กระบวนการสรรหาโดยการสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- ระดับปฏิบัติการ ซึ่งกระจายไปตามตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ มีเส้นทางในการเลื่อนระดับเป็นชำนาญการ

ประเภททั่วไป

- ระดับอาวุโส ข้าราชการระดับอาวุโสขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนายช่างโยธา นายช่างสำรวจ นายช่างเครื่องกล และนายช่างไฟฟ้า ซึ่งส่วนใหญ่เป็นมาจากการจัดคนสู่โครงสร้างในระบบแท่งเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ จากผู้ดำรงตำแหน่ง ๗ ว (เดิม) มีเส้นทางความก้าวหน้าโดยการสอบในสายงานวิชาการ และการเข้ารับการสอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น

- ข้าราชการระดับชำนาญงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับอาวุโส และการสอบเปลี่ยนตำแหน่งเป็นประเภทวิชาการ

- ระดับปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย มีกระจายในหลายตำแหน่งแต่ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ มีเส้นทางความก้าวหน้าในการสอบเปลี่ยนตำแหน่งเป็นสายงานวิชาการ เนื่องจากเป็นบุคลากรที่อยู่ในช่วงบรรจุนายช่างไม่มาก เงินเดือนยังไม่สูงเกินประเภทวิชาการและส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีเส้นทางในการเลื่อนระดับชำนาญงาน

ทั้งนี้ในการเลื่อนระดับประเภทเดียวกันของข้าราชการทั้งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กองการเจ้าหน้าที่ได้มีการตรวจสอบประวัติและมีการแจ้งเวียนเป็นระยะให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนรับทราบ

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ได้จัดทำบัญชีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของข้าราชการ โดยจัดทำเป็นรายบุคคลแยกตามสำนัก/กอง ต่าง ๆ ดังนี้

๔.๒ ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ปัจจุบันมีจำนวน ๕ คน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ จะเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑ คน และอีก ๘ ปีข้างหน้าคือ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๒ ลูกจ้างประจำจะหมดจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เส้นทางความก้าวหน้าของลูกจ้างประจำ หากมีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖ ก็สามารถดำเนินการได้ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ สำหรับลูกจ้างประจำที่ดำรงตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ก็มีเส้นทางไปตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลางและพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนักได้ตามคุณสมบัติและภารกิจ ปริมาณงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมี เพราะในปัจจุบันการปฏิบัติงานของสำนักงานช่างจะมีการฝึกฝนบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่แล้ว

๔.๓ พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ จากข้อมูลระดับการศึกษาพนักงานจ้างตามภารกิจ บางส่วนมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับ ปวส. จนถึงระดับปริญญาโท ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ แม้ว่าจะไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่กำหนด แต่ในแต่ละปีพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายก็จะมีการลาออก เพื่อเข้ารับราชการ โดยเฉพาะตำแหน่งผู้ช่วยครู เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายเห็นความสำคัญของการศึกษา จะต้องได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ใช้วิธีการสรรหาโดยใช้ระบบคุณธรรม มีกระบวนการสอบเข้ามาจากผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ก็จะได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงานไปใช้ในการสอบแข่งขันบรรจุเข้ารับราชการ มีโอกาสมีเส้นทางความก้าวหน้าเช่นเดียวกัน

พนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย มีคนงานทั้งหมด ๑๐๔ คน กำหนดเป็นตำแหน่ง “คนงาน” ทั้งหมด เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามภารกิจที่ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ซึ่งตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน(ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว ได้กำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ ในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย มีโอกาสปรับปรุงตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจได้ ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก

ภาคผนวก