



แผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ CAREER PATH องค์การบริหารส่วนตำบลแม่่ออ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่่ออ
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย



0-5316-0816



maeor.588@gmail.com



www.mae-o.go.th

บทนำ

การจัดการแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความสำคัญในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่อง ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรสายอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่อง
ธันวาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑.เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path).....	๑
๒.ความสำคัญของการวางแผนทางการเดินสายอาชีพ.....	๑
๓.องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางการเดินสายอาชีพ.....	๒
๔.กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ.....	๓
๕.การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน.....	๔
๖.ตำแหน่งประเภทวิชาการ.....	๕
๗.ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น.....	๖
๘.ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น.....	๗
๙.การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท.....	๘
๑๐.ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น.....	๙
๑๑.ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น.....	๑๐
๑๒.ภาพรวมของการวางแผนทางการเดินสายอาชีพ.....	๑๑
๑๓.การแบ่งประเภทสมรรถนะ.....	๑๒
๑๔.สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน.....	๑๓
๑๕.บัญชีแสดงความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล.....	๑๔

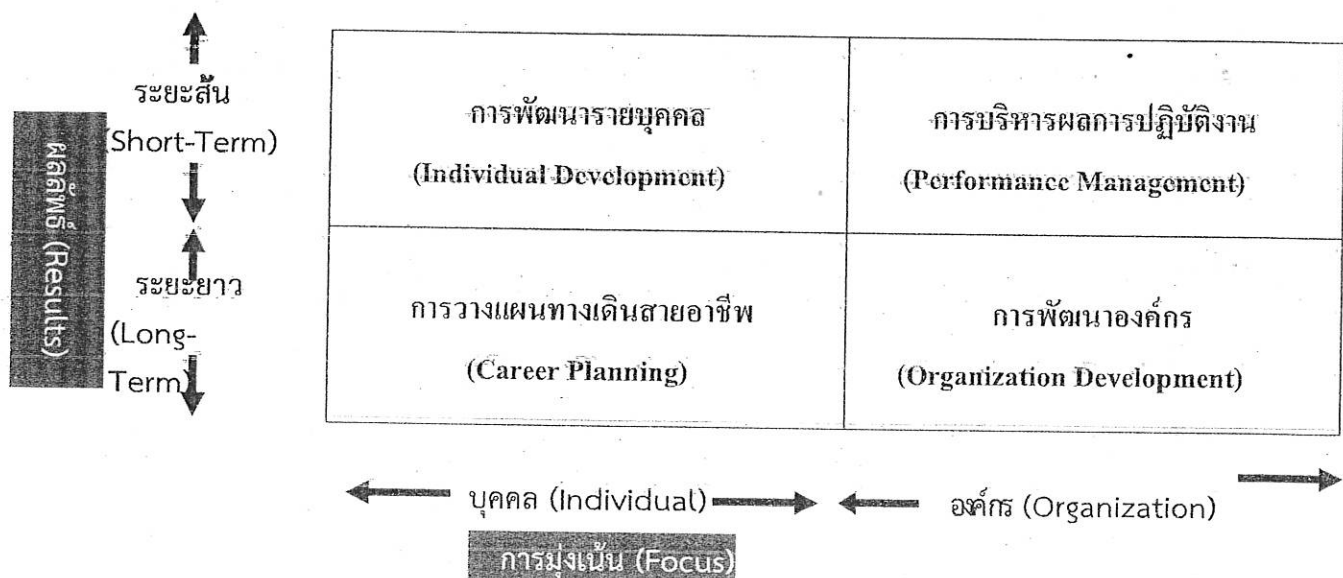
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากนักวิชาการคลังไปจนถึงระดับอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นต้น เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม

ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน/สายงานในอนาคตได้



องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

กระบวนการการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่สมบูรณ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้

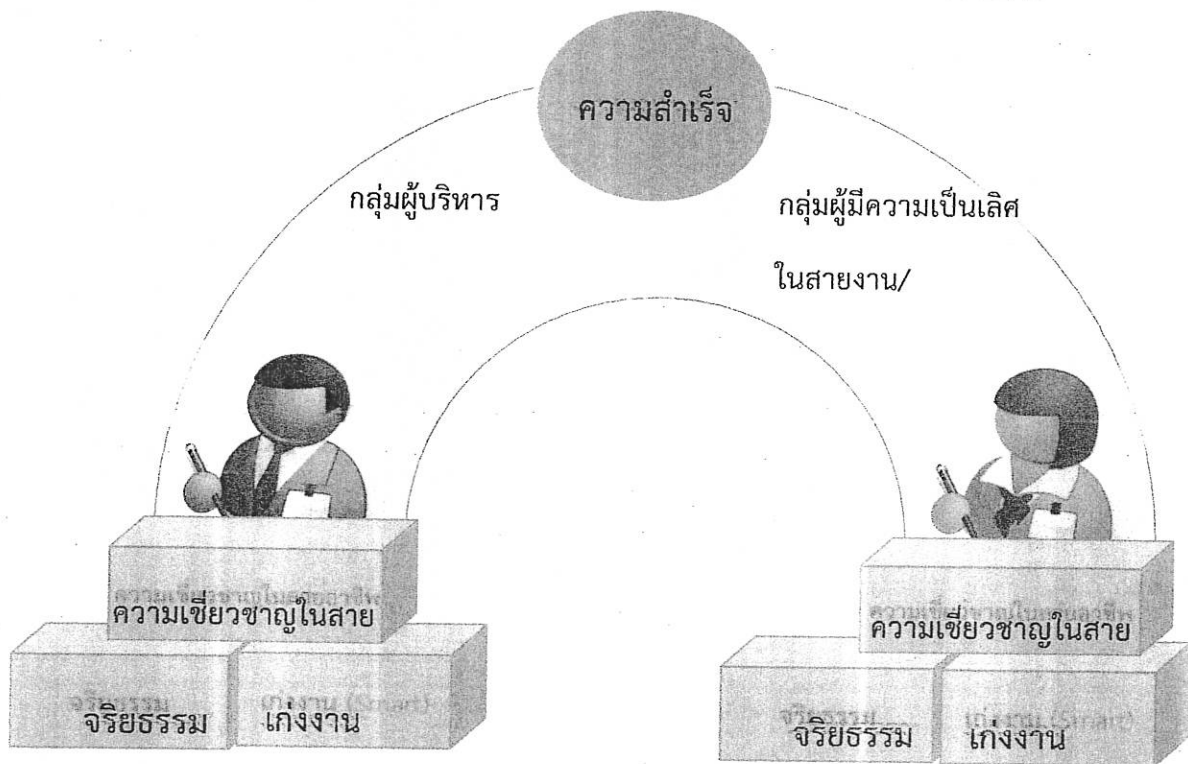
องค์ประกอบ	รายละเอียด
เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งคัดเลือก ประเมิน และพัฒนา	ต้องมีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไรและสัดส่วนเป็นเท่าใดโดยส่วนใหญ่จะใช้หลักเกณฑ์ เช่นองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือจำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)
โครงสร้างและทางเลือกในสายอาชีพ	ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างระดับชั้นงาน (Grade) เพื่อให้เกิดทางเดินสายอาชีพที่มากขึ้นทั้งในระดับบริหาร และระดับผู้เชี่ยวชาญ
การบริหารผลงานและการวางแผน การพัฒนารายบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละรายก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ	ต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ - ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) - แผนการพัฒนาที่จำเป็น เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ ด้วยตนเอง - ระบบการหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อให้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น - ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้าน
เชี่ยวชาญ (Specialist Track)

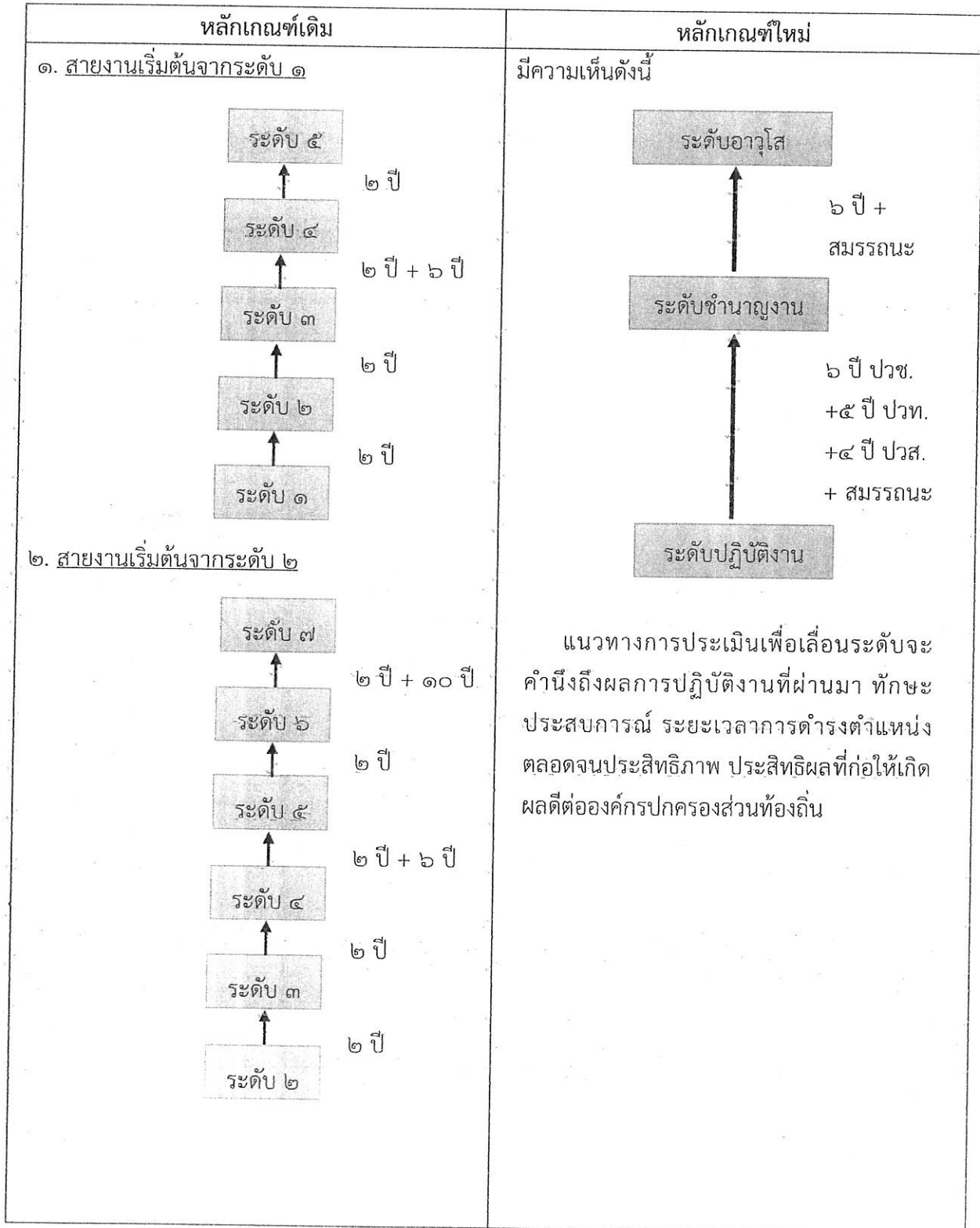
- ♦ มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและ
ทีมงาน
- ♦ เน้นการทำงานเป็นทีม
- ♦ เก่งการบูรณาการ

- ♦ มีแรงปรารถนาในการเน้น
คุณภาพผลงาน
- ♦ เน้นความเป็นเลิศและความ
เชี่ยวชาญในงาน
- ♦ นวัตกรรม

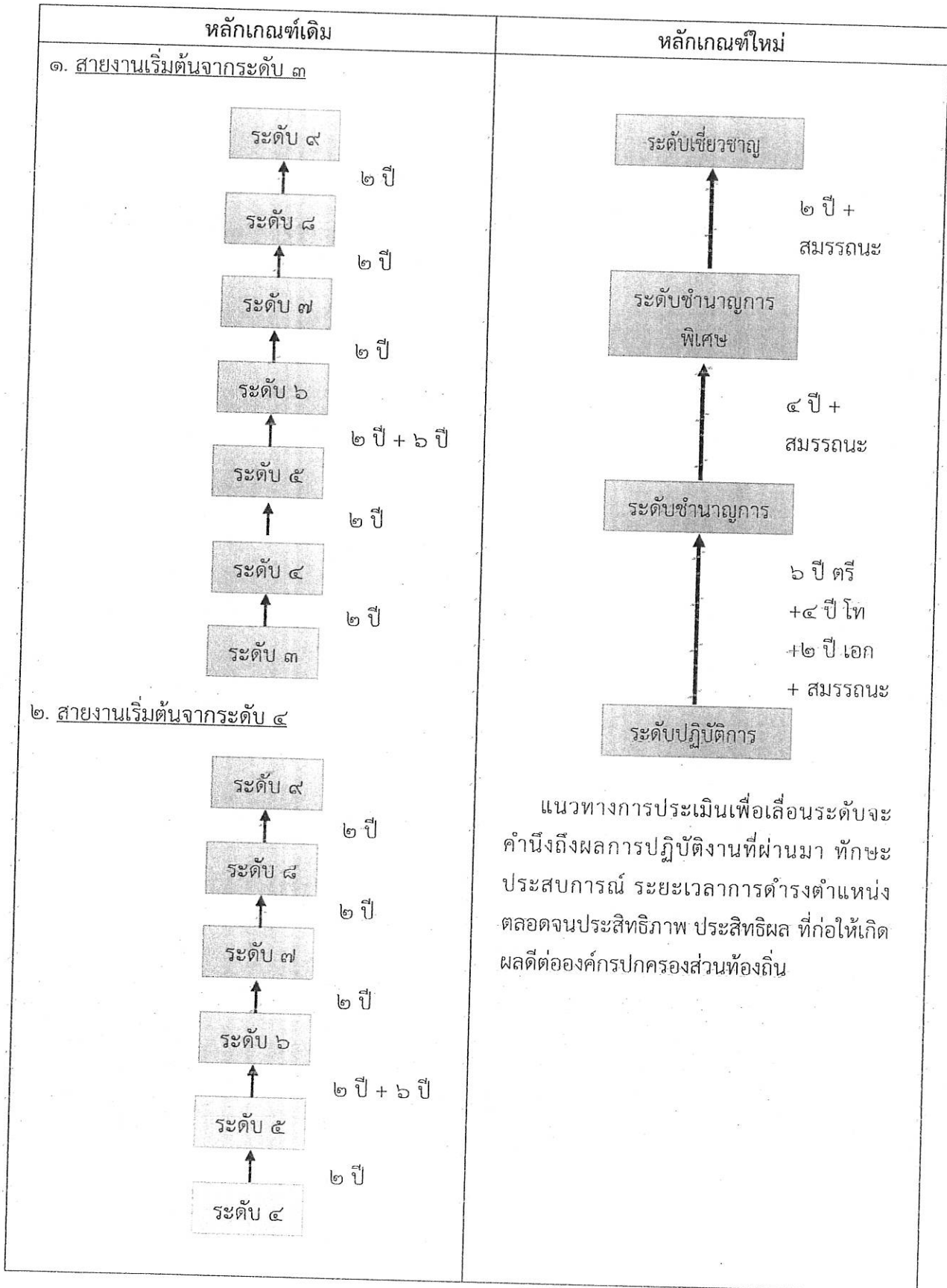


การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

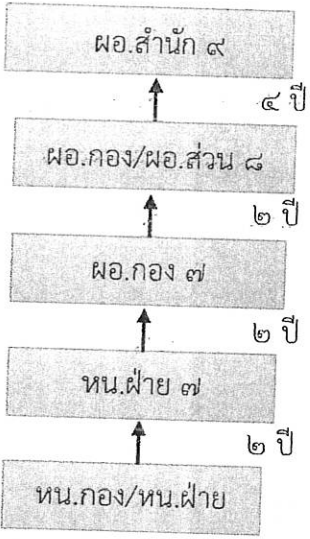
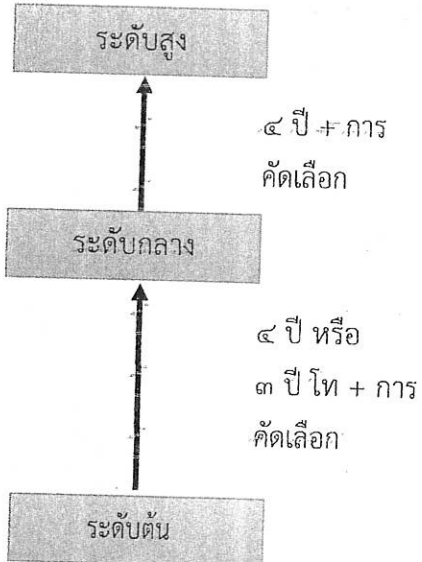
ตำแหน่งประเภททั่วไป



ตำแหน่งประเภทวิชาการ



ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

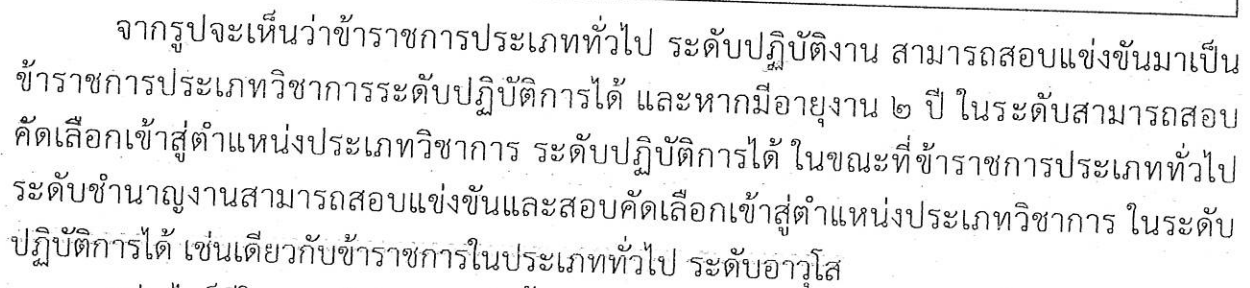
หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
๑. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๖ (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)  <pre> graph BT A[หน.กอง/หน.ฝ่าย] -- ๒ ปี --> B[หน.ฝ่าย ๗] B -- ๒ ปี --> C[ผอ.กอง ๗] C -- ๒ ปี --> D[ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ๘] D -- ๒ ปี --> E[ผอ.สำนัก ๙] </pre>	ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก ๒ ปี เป็น ๔ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้  <pre> graph BT A[ระดับต้น] -- "๔ ปี หรือ ๓ ปี โท + การคัดเลือก" --> B[ระดับกลาง] B -- "๔ ปี + การคัดเลือก" --> C[ระดับสูง] </pre> กล่าวคือ หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ระดับ ๘ ต้องดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ ๙ ได้ ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๘ ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น ๑๐ ปี แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
๑. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๖ (รองปลัด/ปลัด) <pre> graph BT A[รอง/ปลัด ๖] -- ๒ ปี --> B[รองปลัด ๗] B -- ๒ ปี --> C[ปลัด ๗] C -- ๒ ปี --> D[รองปลัด ๘] D -- ๒ ปี --> E[ปลัด ๘] E -- ๒ ปี --> F[ปลัด ๙] F -- ๑ ปี --> G[รองปลัด ๙] G -- ๒ ปี --> F F -- ๑ ปี --> H[ปลัด ๑๐] </pre>	<pre> graph BT A[ระดับต้น] -- "๔ ปี หรือ + ๓ ปี โทสมรรถนะ" --> B[ระดับกลาง] B -- "๔ ปี + สมรรถนะ" --> C[ระดับสูง] </pre> กล่าวคือเมื่อพิจารณากรณีผู้บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งรองปลัด/ปลัด ระดับ ๖ ถึงตำแหน่ง ปลัดระดับ ๙ ตามหลักเกณฑ์เดิมต้องใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๐ ปี ทั้งนี้เมื่อเป็นระบบแบ่งใช้เวลา ๘ ปี ซึ่งลดเวลาลง แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

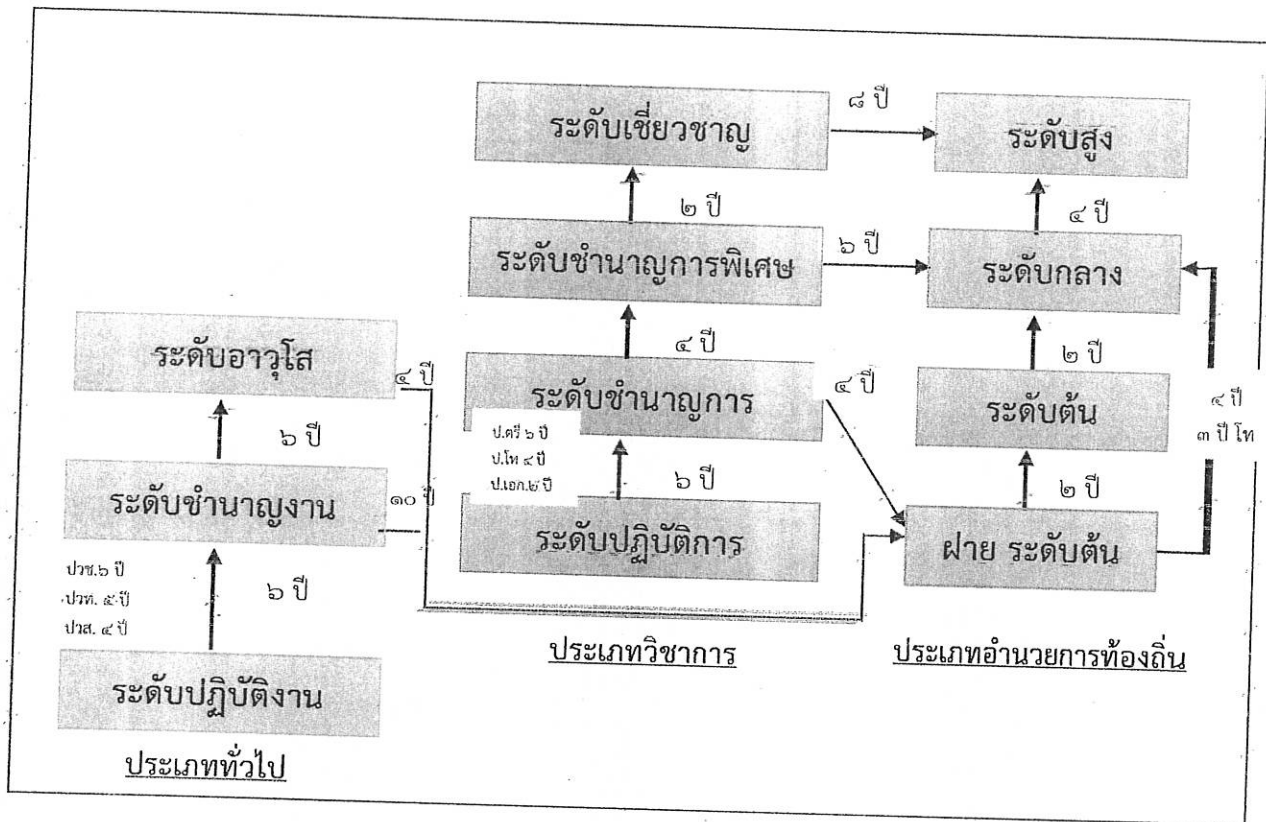
จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่าการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้นตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแบ่ง

เส้นทางความก้าวหน้าสายงานผู้ปฏิบัติในปัจจุบัน



อย่างไรก็ดีในการเข้าสู่ระบบแท่งนั้น ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๖ ปีหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครองตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปีสามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

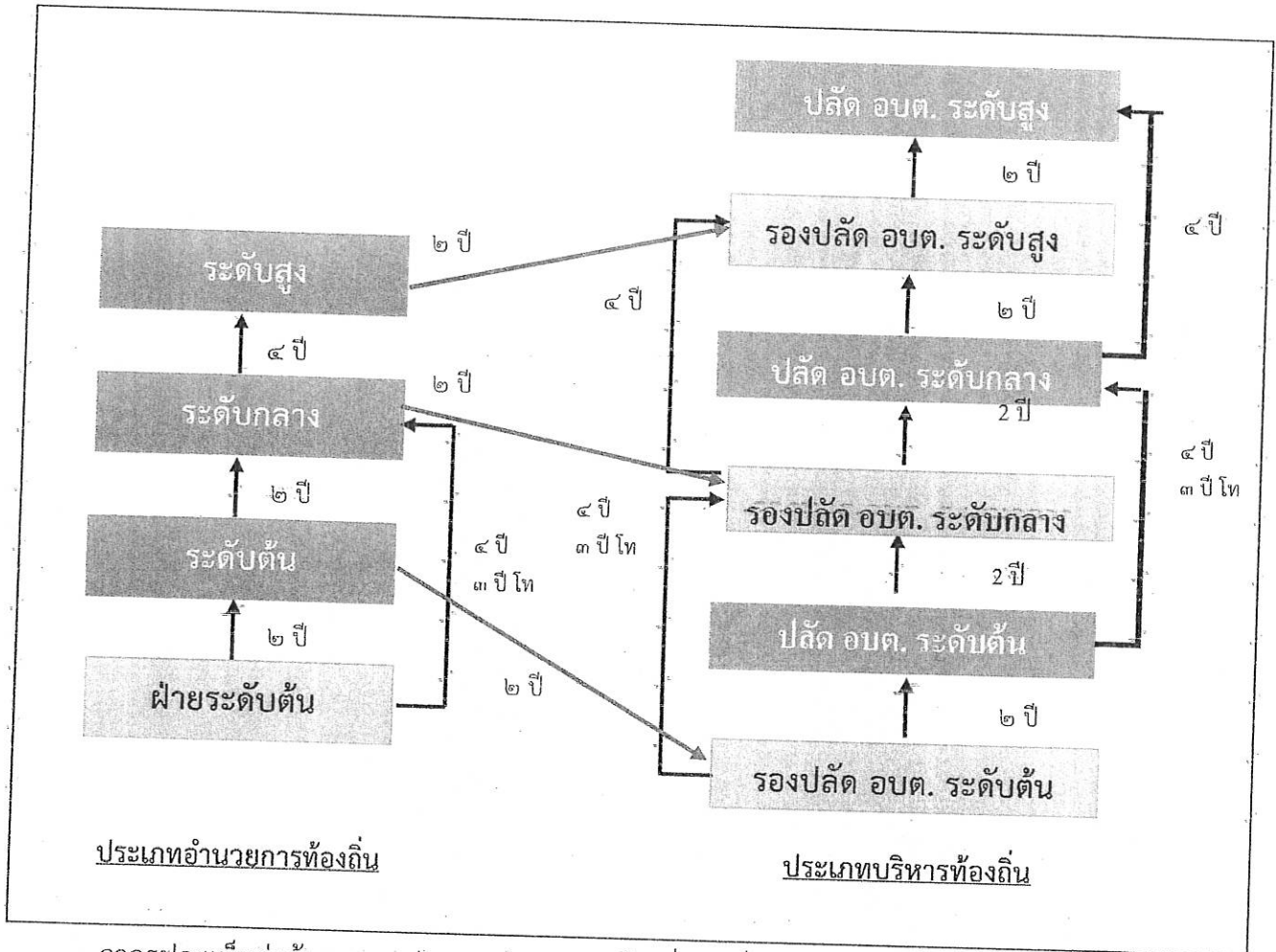
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น



จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๑๐ ปี (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๕ และซี ๖ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปีในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๗ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่

สำหรับในประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการ หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๖ และซี ๗ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า ๖ ปี ในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๘ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รวมถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หากมีอายุงานมากกว่า ๘ ปี ในระดับ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

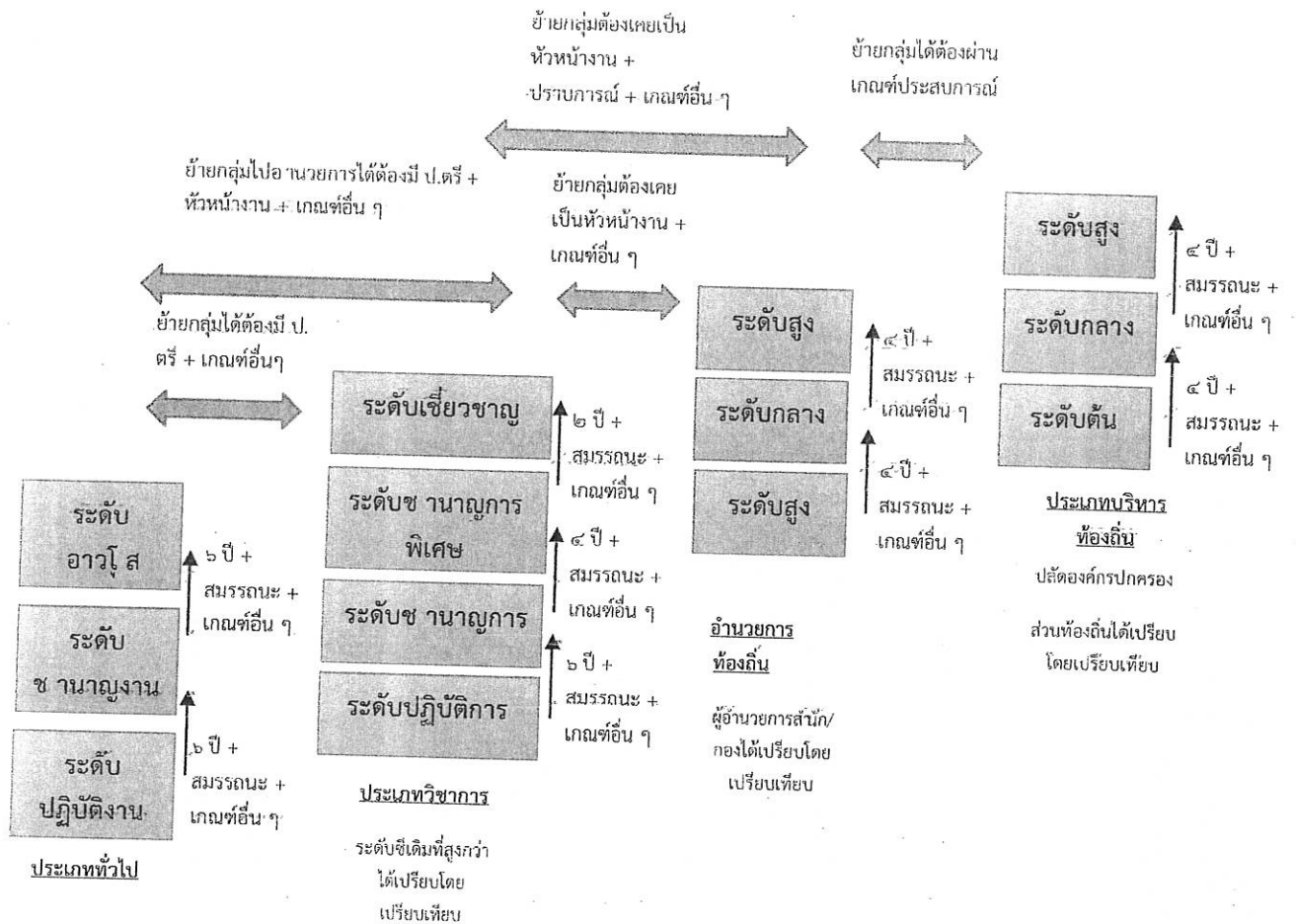


จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เมื่อเข้าสู่ระบบแล้วจะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้างานและลักษณะงานที่มีความหลากหลายได้ ต้องไปผ่านงานและประสบการณ์ของ การเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารงานและลักษณะงานที่ หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ดีในการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า 2 ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า 4 ปี (โดยลดให้ 1 ปี หากมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

ภาพรวมของการวางแผนทางเดิน สายอาชีพ



นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละหน่วยงานดังนี้ โดยในแต่ละการฝึกอบรมนั้น

๑. ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความเข้าใจหรือผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ ในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ สามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งใหม่มากขึ้น

๒. การฝึกอบรมจะมีขึ้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้ว แต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่ นั้น ขึ้นกับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และสอบไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะผ่านการทดสอบความเข้าใจ

๓. หากผู้ที่ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้วจะเลือกที่จะทบทวนหรือขอผ่านการฝึกอบรมก็ได้

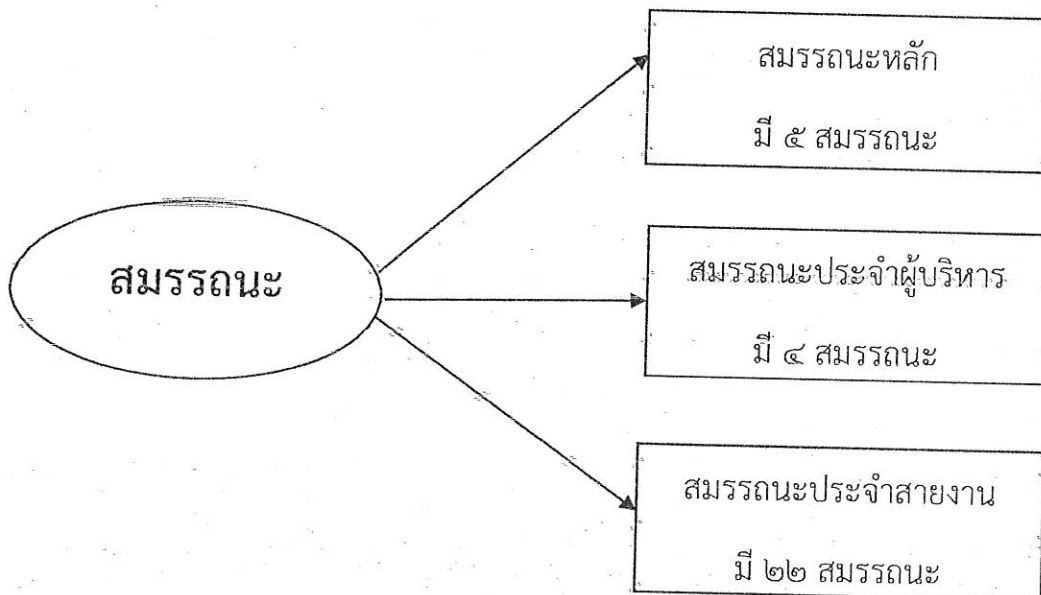
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

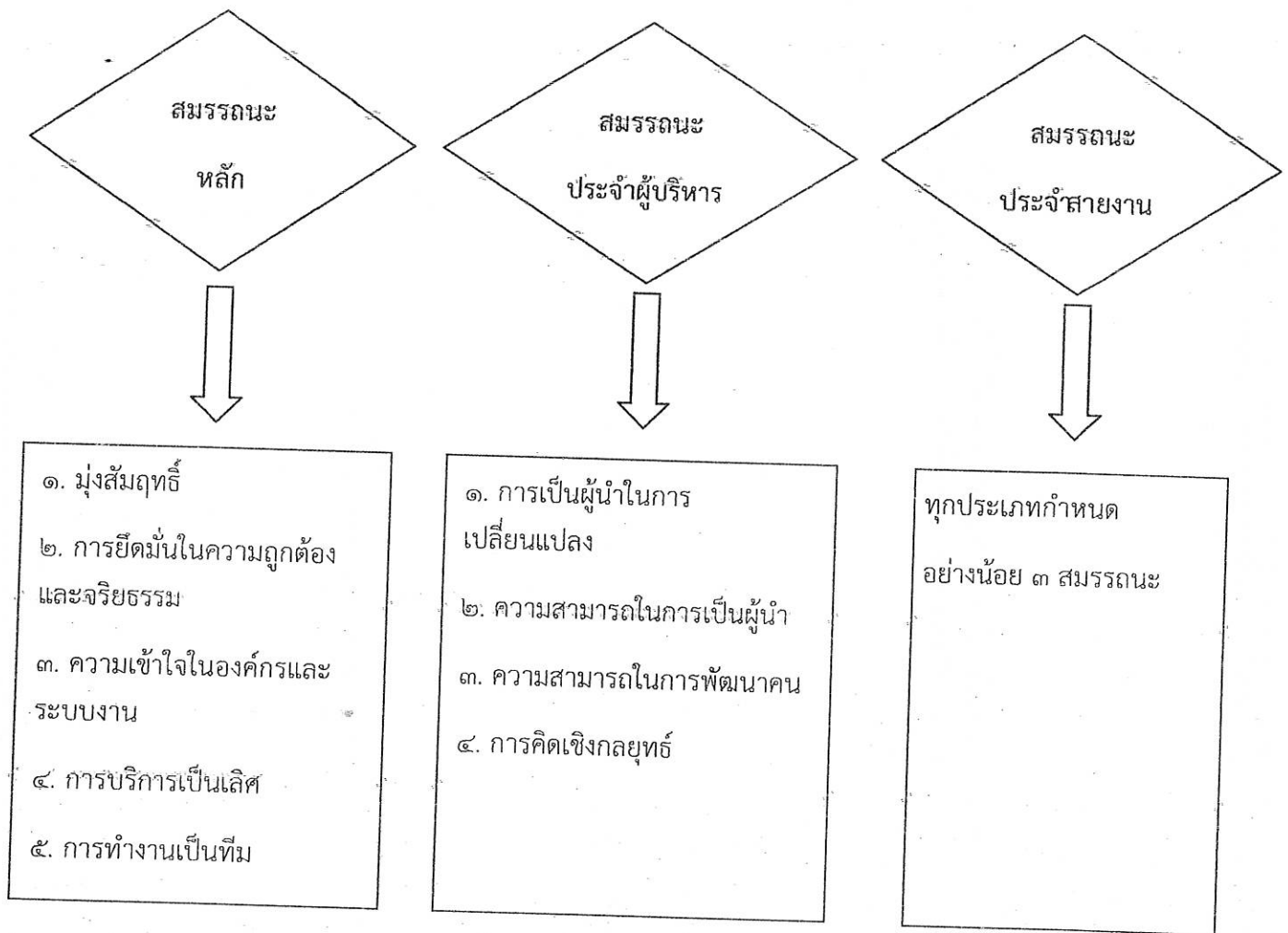
สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



บัญชีแสดงความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่อม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

จังหวัดเชียงราย											
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเลขที่ตำแหน่ง/ตำแหน่ง/ระดับ				เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ				หมายเหตุ	ประเภท
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	วัน/เดือน/ปีที่สามารถดำเนินการได้			
๑	นายสมบุรณ์ มาลารัตน์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๑-ม.ค.-๖๓	ปลด อบต.ระดับต้น เมื่อวันที่ ๑ ม.ค.๒๕๕๙	บริหารท้องถิ่น	
๒	นางนิชกานต์ สีนานท์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-ก.ย.-๕๕	รองปลัด ๗ เมื่อวันที่ ๑๒-ก.ย.-๕๕	บริหารท้องถิ่น	

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเลขที่ตำแหน่ง/ตำแหน่ง/ระดับ					เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ				หมายเหตุ	ประเภท
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	วัน/เดือน/ปีที่สามารถดำเนินการได้		
๓	-ว่าง-	-	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	-	-	-	-	๑๑
๔	นางนิภาพร ศรีวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	นักทรัพยากรบุคคล	หัวหน้าฝ่าย(นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.พิเศษ	๒๖-ก.ย.-๗๑	ระดับชำนาญการ	เมื่อวันที่ ๒๖ ก.ย. ๒๕๖๗	วิชาการ
๕	-ว่าง-	-	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก/ชก	-	-	-	-	-	-	
๖	น.ส.นภัสสินันท์ วงศ์ตา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	หัวหน้าฝ่าย(นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.พิเศษ	๙-ม.ค.-๖๔	ระดับชำนาญการ	เมื่อวันที่ ๙ ม.ค.๖๐	วิชาการ
๗	นายสมพร ทรินทร์	เกษตรศาสตรบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)	๑๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	นักวิชาการเกษตร	หัวหน้าฝ่าย(นักบริหารงานเกษตร)	ชก.พิเศษ	๒๙ มี.ค.๖๖	ระดับชำนาญการ	เมื่อวันที่ ๒๙ มี.ค.๖๖	วิชาการ
๘	-ว่าง-	-	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	-	-	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเลขที่ตำแหน่ง/ตำแหน่ง/ระดับ			เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ				หมายเหตุ	ประเภท
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	วัน/เดือน/ปีที่สามารถดำเนินการได้		
๙	นายเกรียงไกร ปลืคำ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๒-ม.ค.-๖๙	บรรจุตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการเมื่อวันที่ ๒ ม.ค. ๖๓	วิชาการ
๑๐	พ.อ.ภิทรวรรณ คำเชื่อน	ปวท.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	เจ้าพนักงานป้องกันฯ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานป้องกันฯ	อาวุโส ต้น	๓-ต.ค.-๖๓ ๓-ต.ค.-๖๕	ระดับ ๕ เมื่อวันที่ ๓-ต.ค.-๕๗	ทั่วไป
๑๑	น.ส.รัตนารักษ์ ชัดมัน	นิเทศศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานบรรณาการ	ชง.	เจ้าพนักงานบรรณาการ หัวหน้าฝ่าย(บริหารงานทั่วไป)	อาวุโส ต้น	๒๔-ก.พ.-๗๑ ๒๔-ก.พ.-๗๓	ระดับชำนาญงานเมื่อวันที่ ๒๔-ก.พ.-๖๕	ทั่วไป
๑๒	-ว่าง-	-	๑๒-๓-๐๑-๔๑๖๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง/ชง.	-	-	-	-	๑ ๑๕

กองคลัง

๑๓	นางชญาดา ตรงทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๑๑-มี.ค.-๖๐	ผอ.กองคลัง ๗ เมื่อวันที่ ๑๑-มี.ค.-๕๖	อำนาจการ ท้องถิ่น
๑๔	นางลักขณา พินิจอักษร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี หัวหน้าฝ่าย(บริหารงานคลัง)	ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี หัวหน้าฝ่าย(บริหารงานคลัง)	ชก.พิเศษ ต้น	๒๘-มิ.ย.-๖๓	ระดับชำนาญการ เมื่อวันที่ ๒๘ มิ.ย.๕๙	วิชาการ
๑๕	น.ส.นิภาพร ยิ้มवल	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บัญชีบริหาร)	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	นักวิชาการพัสดุ หัวหน้าฝ่าย(บริหารงานคลัง)	ชก.พิเศษ ต้น	๓-ต.ค.-๖๑	ระดับ ๖๖ เมื่อวันที่ ๓-ต.ค.-๕๗	วิชาการ
๑๖	น.ส.รพีพร นันตะภาพ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	นักวิชาการพัสดุ หัวหน้าฝ่าย(บริหารงานคลัง)	ชก.พิเศษ ต้น	๓-มิ.ย.-๖๓	ระดับชำนาญการ เมื่อวันที่ ๓ มิ.ย.๕๙	วิชาการ
๑๗	น.ส.ธันชัญญ์ ใจวันดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑-ก.พ.-๗๐	จพง.พัสดุเมื่อวันที่ ๑-ก.พ.-๖๖	ทั่วไป

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเลขที่ตำแหน่ง/ตำแหน่ง/ระดับ				เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ				หมายเหตุ	ประเภท
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่เลื่อน/ปีที่สามารถดำเนินการได้	ตามหลักเกณฑ์ฯ		

กองช่าง

๑๘	นายวรรณ โยบินดา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๒๘-พ.ย.-๕๙	ผอ.กองช่าง ๗ เมื่อวันที่ ๒๘-พ.ย.-๕๕	อำนาจการท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น
๑๙	-ว่าง-		๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.		-	-	-	ทั่วไป	ทั่วไป
๒๐	-ว่าง-		๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.		-	-	-	ทั่วไป	ทั่วไป
๒๑	น.ส.พัชรภรณ์ พันธุ์โม่งค์	บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.		ชง.	๑-ส.ค.-๖๘	เดิม จพง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ชง.	ทั่วไป	ทั่วไป
๒๒	นายศักดิ์ทวี เมืองดี	ปวช.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.		อาว.โส	๓-มี.ค.-๖๙	ระดับชำนาญงาน เมื่อวันที่ ๓ มี.ค.๖๓	ทั่วไป	ทั่วไป

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒๓	-ว่าง-		๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น		-	-	รองการสรรหาจาก ก.อบต.	อำนาจการท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น
๒๔	นายคมศักดิ์ ชื่นดี	อุตสาหกรรมบัณฑิต (เทคโนโลยีไฟฟ้า)	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	หัวหน้าฝ่าย(บริหารการศึกษา)	ชก.พิเศษ	๑๙-จ.ค.-๗๐	ระดับชำนาญการ เมื่อวันที่ ๑๙ จ.ค.๕๖๖	วิชาการ	วิชาการ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบล

๒๕	-ว่าง-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	-	-	สายงานบริหาร	สายงานบริหาร
๒๖	นางทัศนีย์ พุทธิวงศ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๔-๔๔๗	ครู	คศ.๒	ครู	คศ.๓	๑-พ.ค.-๖๕	คศ.๒ เมื่อวันที่ ๑ พ.ค.๖๑	สถานศึกษา	สถานศึกษา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/ตำแหน่ง/ระดับ					เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ				หมายเหตุ	ประเภท
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	วัน/เดือน/ปีที่สามารถดำเนินการได้	ตามหลักเกณฑ์ฯ			
๒๗	น.ส.บรรจัน โยพา	คุรุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๒๐๔-๙๔๘	ครู	คศ.๒	ครู	คศ.๓	๑-พ.ค.-๖๗	คศ.๒ เมื่อวันที่ ๑ พ.ค.๖๓	สายงาน การสอน		
๒๘	น.ส.เกสร มณีคำ	คุรุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๒๐๔-๙๔๙	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๒	๒-ก.ค.-๖๑	คศ.๑ เมื่อวันที่ ๒ ก.ค.๕๗	สายงาน การสอน		
๒๙	นางวิมล มาลัย	คุรุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๒๐๔-๙๕๐	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๒	๑-ธ.ค.-๖๓	คศ.๑ เมื่อวันที่ ๑ ธ.ค.๕๙	สายงาน การสอน		
๓๐	-ว่าง-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	รอการสรรหาจาก ก.อบค.	สายงาน การสอน		

หน่วยตรวจสอบภายใน

๓๑	น.ส.ลียพร อุปาระ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน หัวหน้าฝ่าย(นักบริหารงานคลัง)	ชก.พิเศษ ต้น	๗-พ.ค.-๖๑	น.ว.การเงิน ๖ว เมื่อวันที่ ๗ พ.ค.๕๗	วิชาการ
----	------------------	-------------------	------------------	------------------------	-----	---	-----------------	-----------	--	---------