

แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)



องค์การบริหารส่วนตำบลศีรีราษฎร์

งานบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลศีรีราษฎร์

คำนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ มีการรวบรวมข้อมูลของบุคลากร ประกาศหลักเกณฑ์ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และประวัติของแต่ละบุคคลเพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดทำเป็นแผนเส้นทางความก้าวหน้า สำหรับข้าราชการ และ พนักงานจ้าง โดยเฉพาะในส่วนของข้าราชการซึ่งมีเส้นทางตามที่ประกาศหลักเกณฑ์กำหนดไว้อย่างชัดเจน ได้ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าเป็นรายบุคคล

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้านี้เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้ส่งเสริมประสบการณ์และผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพเพียงพอและเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป และใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานใน การเลื่อนระดับแก่ข้าราชการ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์และผู้สนใจทั่วไปใช้เป็นแนวทางในการก้าวขึ้นสู่เส้นทางอาชีพที่ดียิ่งขึ้น และใช้ในการศึกษาต่อไป

งานบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความหมาย	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒
๑.๓ ขั้นตอนของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒
๑.๔ ประโยชน์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓

บทที่ ๒ การศึกษาข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์

๒.๑ จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์	๔
๒.๒ จำนวนข้าราชการแยกตามตำแหน่งประเภท/ระดับตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	๔
๒.๓ จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปแยกตามตำแหน่ง	๔

บทที่ ๓ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ	๕
๓.๑.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน	
(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป	๕
(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๖
(๓) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๗
(๔) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	๘
๓.๑.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท	
(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปไปสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๙
(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไปไปสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑๐
(๓) ตำแหน่งประเภทอำนวยการสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	๑๑
๓.๒ เส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานจ้าง	๑๒

บทที่ ๔ บทวิเคราะห์ข้อมูลและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๑ ข้าราชการ	๑๓
๔.๒ พนักงานจ้าง	๑๓

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความหมาย

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีไปจนถึงระดับผู้อำนวยการกองคลัง การเลื่อนจากตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการไปจนถึงระดับหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางการก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถ เจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม

โดยข้อเท็จจริง ในราชการส่วนท้องถิ่นได้มีการกำหนดทางก้าวหน้าของแต่ละสายอาชีพไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว เช่น ตำแหน่งนายช่างโยธาสามารถเจริญก้าวหน้าไปตามลำดับจากระดับปฏิบัติงานชำนาญงาน ไปจนถึงระดับอาวุโสได้ แต่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะระบุไว้เพียงคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น เช่น นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงานที่จะขึ้นสู่ชำนาญงาน จะต้อง เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานช่างโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี กำหนดเวลา ๕ ปี ให้ลดเป็น ๕ ปี สำหรับผู้มี คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๒ (ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางเทคนิควิศวกรรมสำรวจ เทคนิควิศวกรรมโยธา เทคนิคการจัดการงานก่อสร้าง เทคนิคสถาปัตยกรรม โยธา สำรวจ ก่อสร้าง สถาปัตยกรรม ช่างก่อสร้าง ช่างสำรวจ ช่างโยธา หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนี้ได้) และให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับ ปฏิบัติงาน ข้อ ๓ (ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ในสาขาวิชา หรือทางเทคนิควิศวกรรมสำรวจ 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 ระยะเวลาก่อนที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในสายงาน ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ดังนั้นในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเล่มนี้ จึงได้ศึกษา และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าที่เน้นให้ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีราษฎร์ ได้รับทราบเส้นทาง ความก้าวหน้าของตนเอง

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้สิ่งสมประสงค์และผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่เพียงพอและเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
๓. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีราชาผู้เกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเอง เพื่อประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
๔. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีราชา มองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๑.๓ ขั้นตอนในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑.๓.๑ วางระบบการทำงานโดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- (๑) ความหมาย วัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- (๒) คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จากระบบซีเป็นระบบแห่ง ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- (๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๒ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๕ เรื่อง แก้ไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยการประเมินระดับอาวุโสในแบบ (อบจ.๒) (ท.๒) และ (อบต.๒)
- (๔) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๑ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒
- (๕) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ
- (๕) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗
- (๖) ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (ระบบข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
- (๗) ทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)
- (๘) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นอกระดับควบ)
- (๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจกมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุง ค่าตอบแทน (ค่าจ้างพนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓.๒ การศึกษาข้อมูลบุคลากร ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับ วุฒิการศึกษา การเลื่อนระดับ ตำแหน่งครั้ง

หลังสุด

๑.๓.๓. การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของข้าราชการ และพนักงานจ้างตามเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและการวิเคราะห์

๑.๓.๔ การตรวจสอบกลับกรอง ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนในการจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพพร้อมเสนอนายกองค้การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์เพื่อรับทราบ

๑.๓.๕ การถ่ายทอด/สื่อสาร ให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ได้ รับทราบและเข้าใจ อีกทั้งเป็นการสร้างความชัดเจนให้ ทุกคนรับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

๑.๓.๕ การเรียนรู้/นำสู่การปฏิบัติ หากมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หนังสือสั่ง การที่ เกี่ยวข้อง หรือข้อมูลบุคลากรเปลี่ยนแปลง เช่นการเพิ่มวุฒิการศึกษา ให้นำไปทบทวนปรับปรุงแผน เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

๑.๔ ประโยชน์ของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. บุคลากรมีแรงจูงใจในการสั่งสมประสบการณ์และผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่เพียงพอและ เหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป

๒. งานบริหารงานบุคคลมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ใน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ และพนักงานจ้างเกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเอง เพื่อประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

๔. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ และพนักงานจ้าง มองเห็นเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของตนเอง

บทที่ ๒

การศึกษาข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์

การศึกษาข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ที่จะนำมาจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบด้วยข้าราชการ และพนักงานจ้าง โดยศึกษาข้อมูลจำนวนก่อนเป็นลำดับแรกและได้ศึกษาลงไปในรายละเอียดของบุคลากรแต่ละกลุ่มว่าดำรงตำแหน่งระดับใด วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแต่ละระดับตำแหน่ง ว่าจะมี ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไปในตำแหน่งใดตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปพิจารณาจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และบัญชีแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในบทที่ ๓ และบทที่ ๔

๒.๑ ข้อมูลจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์

จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ในส่วนของข้าราชการ และพนักงานจ้าง (ไม่รวมข้าราชการครู) ที่นำมาศึกษาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ณ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีดังนี้

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	-	-
๒.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๗	๗	๙
๓.กองคลัง	๗	๕	๑
๔.กองช่าง	๖	๖	๓
๕.กองการศึกษาฯ	๕	๓	๑
๖.กองสวัสดิการสังคม	๓	๒	๑
๗.หน่วยตรวจสอบภายใน	๓	-	-
รวมทั้งสิ้น	๓๒	๒๓	๑๕

บทที่ ๓

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะเป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ตามที่มีบุคลากรครองตำแหน่งและประกาศหลักเกณฑ์ หนังสือสั่ง การต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ กำหนดไว้ ดังนี้

๓.๑ เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ

มีการใช้ระบบแห่ง ตั้งแต่วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๕ จึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการนับระยะเวลาการครองตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระดับ ๑-๔) นับรวมกับระบบแห่ง ตาม โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ข้าราชการมีเส้นทางความก้าวหน้า ดังนี้

๓.๑.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับอาวุโส



- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๖ ปี
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑/๒ ไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ และระดับชำนาญงาน โดยต้องมีระยะเวลารวมกันไม่น้อยกว่า ๖ ปี
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ และระดับชำนาญงาน โดยต้องมีระยะเวลารวมกันไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- เอกสารดำเนินการ ประกอบด้วย แบบขอปรับปรุงตำแหน่ง/แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง/แบบประเมินภาระค่าใช้จ่าย/แบบพิจารณาคุณสมบัติของ บุคคล/แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล/แบบแสดงรายละเอียดของงาน/แบบรับเอกสารผลงาน/แบบประเมินผลงาน ระดับชำนาญงาน

ระดับชำนาญงาน

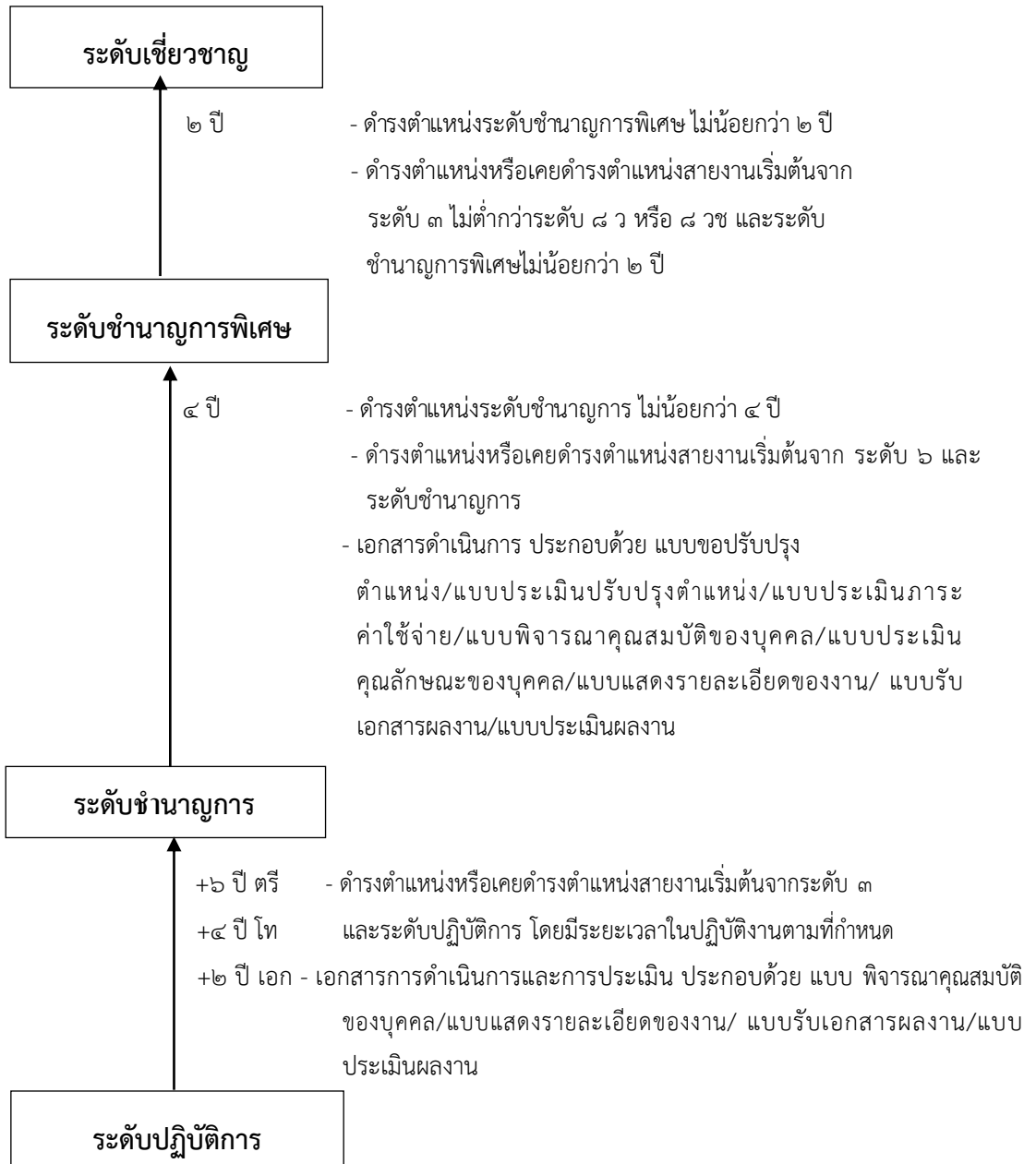


+๖ ปี ปวช.
+๕ ปี ปวท.

- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑/๒ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามที่กำหนด
- เอกสารการดำเนินการและการประเมิน ประกอบด้วย แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล/แบบแสดงรายละเอียดของงาน/แบบรับ เอกสารผลงาน/แบบประเมินผลงานระดับปฏิบัติงาน

ระดับปฏิบัติงาน

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ



ในการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องมีการปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการ พิเศษก่อน และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง

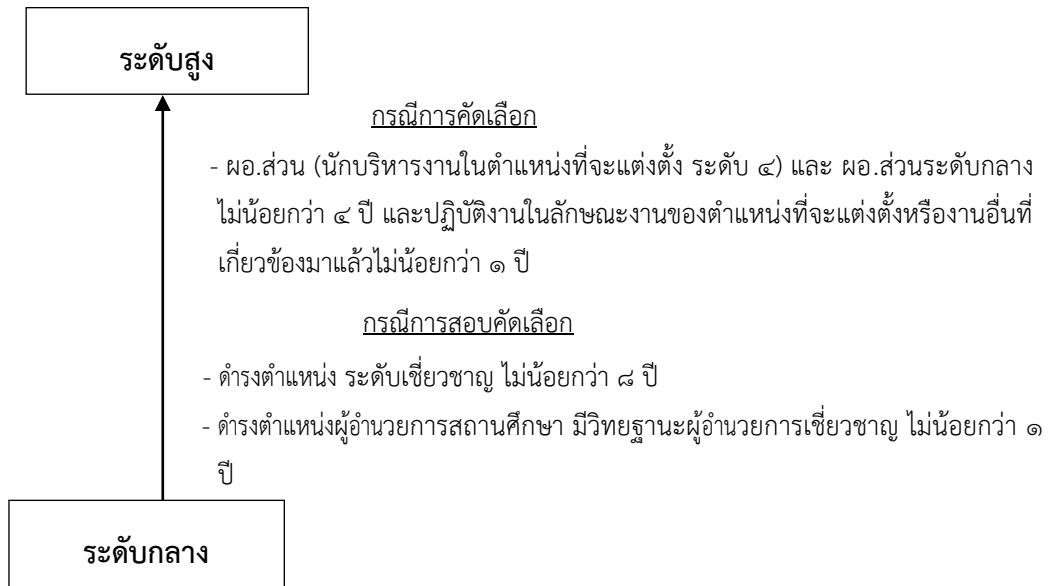
เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้งสามด้านแล้ว ต้องนำเสนอผลงานดีเด่นทางวิชาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี) จำนวน ๒ ผลงาน และมีคณะกรรมการประเมินฯ จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.อบต. กำหนดประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของรัฐ ในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมี ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต. เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน

สำหรับการปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ อาจกระทำได้ในกรณีที่ เป็นตำแหน่งในส่วนราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับสูง

- หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับ ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

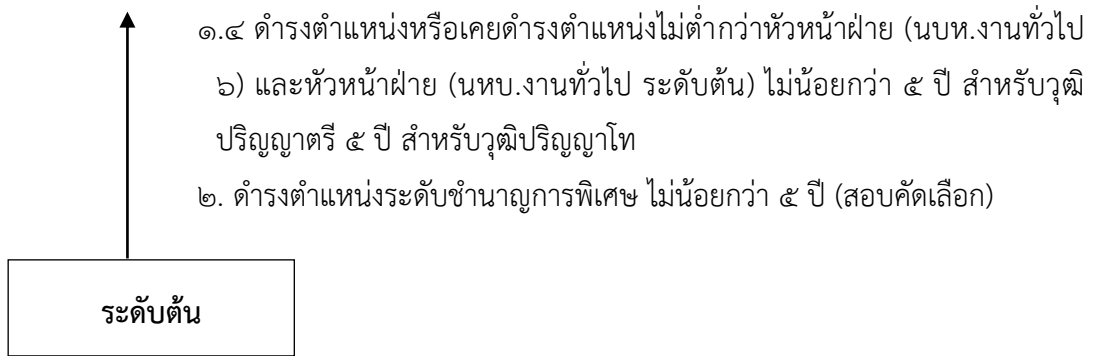
- หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๐ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การ กำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่น

(๓) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

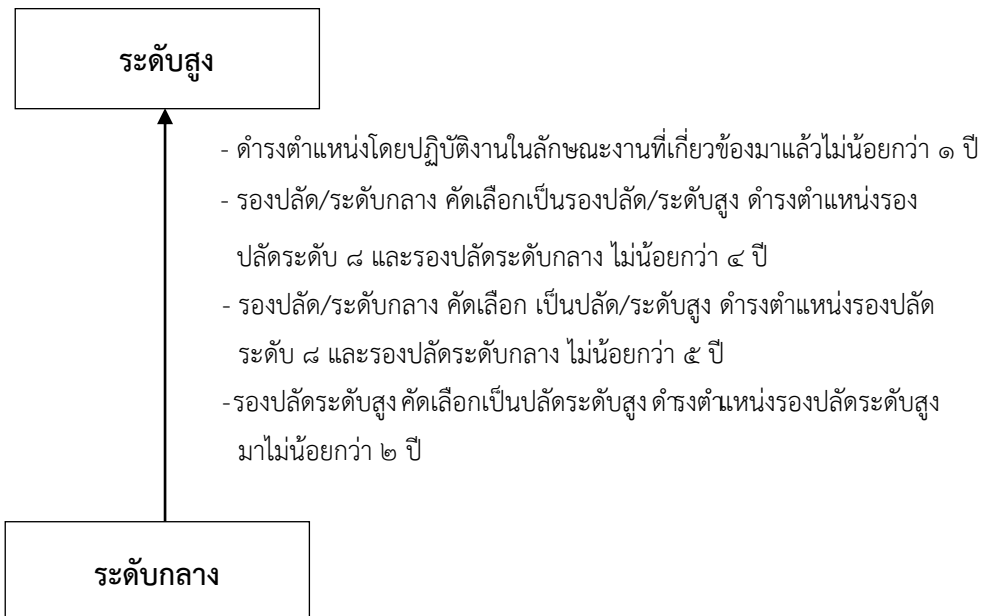


ตัวอย่าง

๑. หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) คัดเลือกเป็น หน.สป./ ผอ.กอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)
 - ๑.๑ ดำรงตำแหน่งในลักษณะงานที่แต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
 - ๑.๒ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ๗) และผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
 - ๑.๓ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นบห.งานทั่วไป ๗) และหัวหน้าฝ่าย (นบห.งานทั่วไป ระดับต้น) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับวุฒิ ปริญญาตรี ๓ ปี สำหรับ วุฒิปริญญาโท (การ นำคุณสมบัติมาลดระยะเวลา ให้ดำเนินการตามประกาศ ก.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการนำคุณสมบัติปริญญาโทมาเทียบเป็น ประสบการณ์การบริหารเพื่อลด ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๐ โดยอนุโลม ทั้งนี้การยื่นผลงาน ให้ยื่นได้ภายใน ๖ เดือนก่อนดำรงตำแหน่งนั้นครบ ๓ ปี หรือ ๕ ปี แล้วแต่ กรณี) หรือ

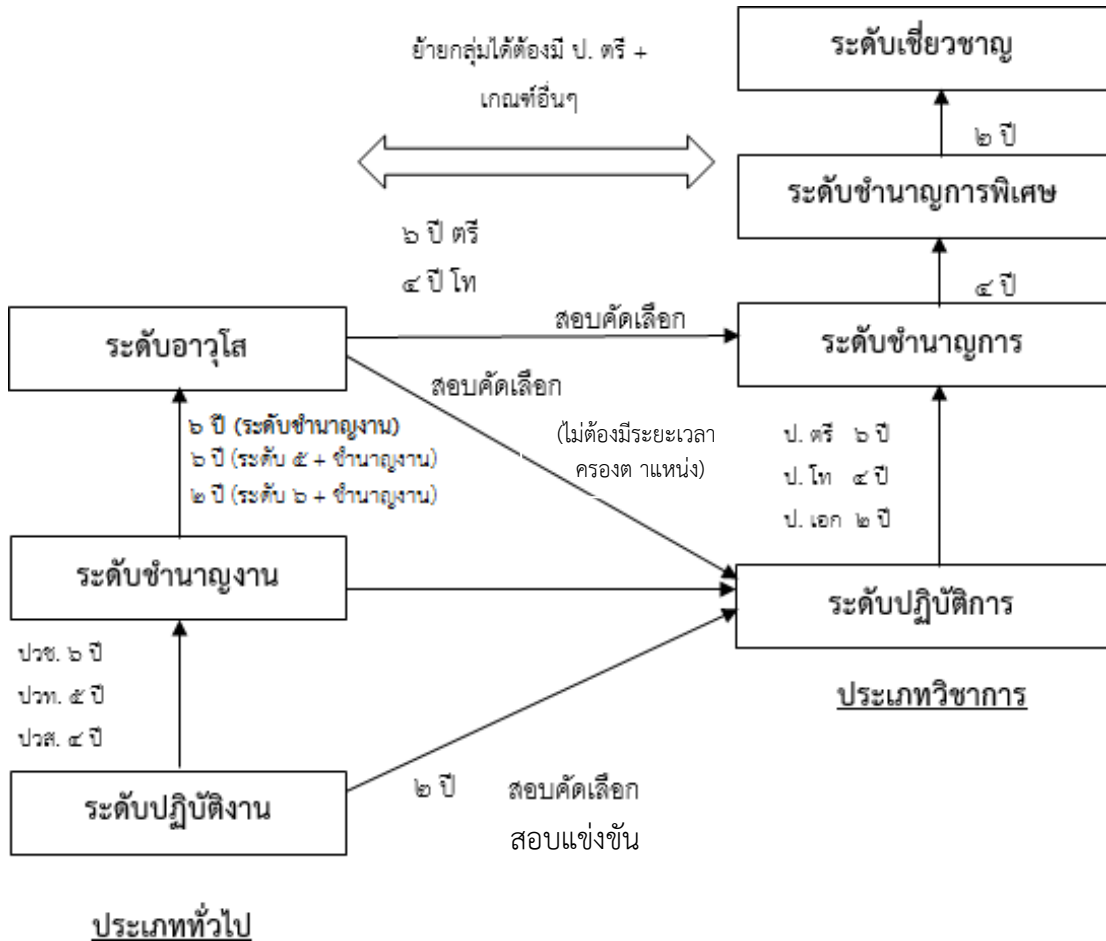


(๔) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



๓.๒.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

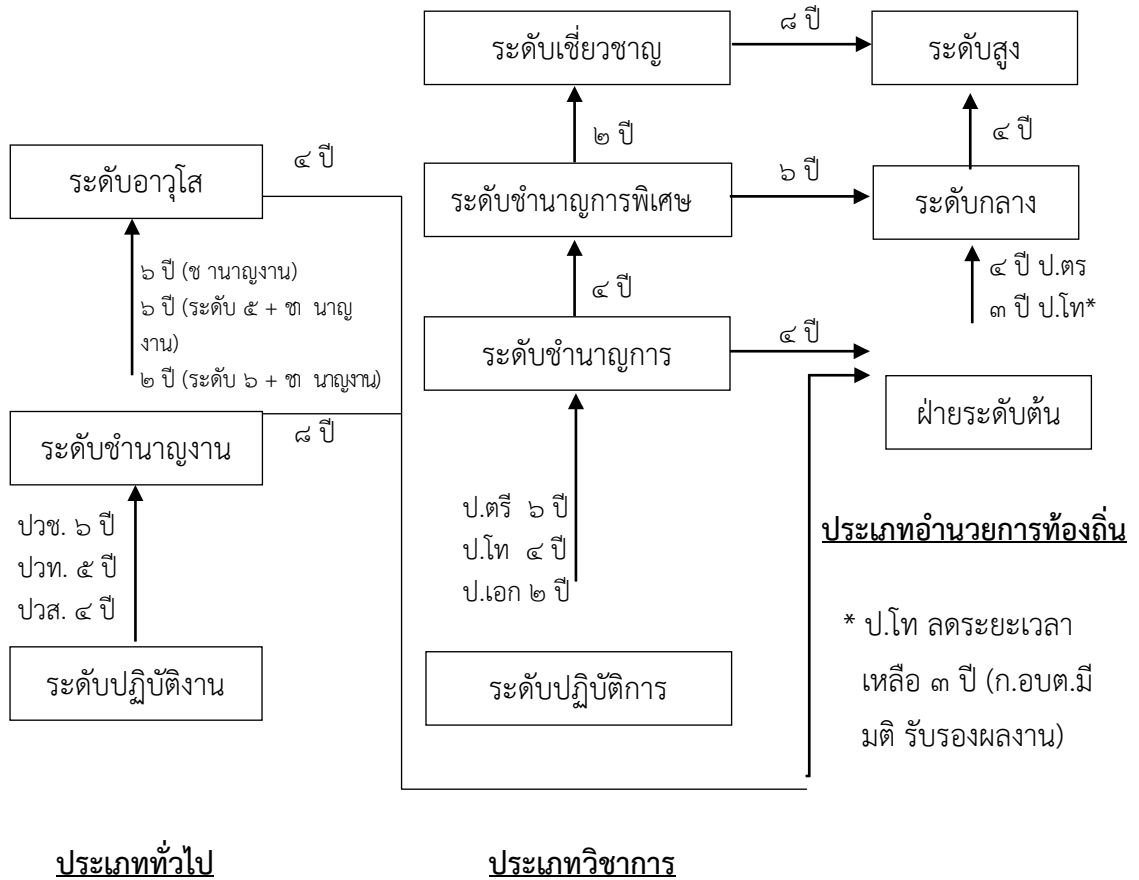
(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปไปสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ



ประเภททั่วไป

จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็น ข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุ งาน ๒ ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับ ปฏิบัติการได้เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส การเข้าสู่ระบบแห่ง ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิมการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครอบระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือมีวุฒิมการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครอบระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งใน ประเภทวิชาการกลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น



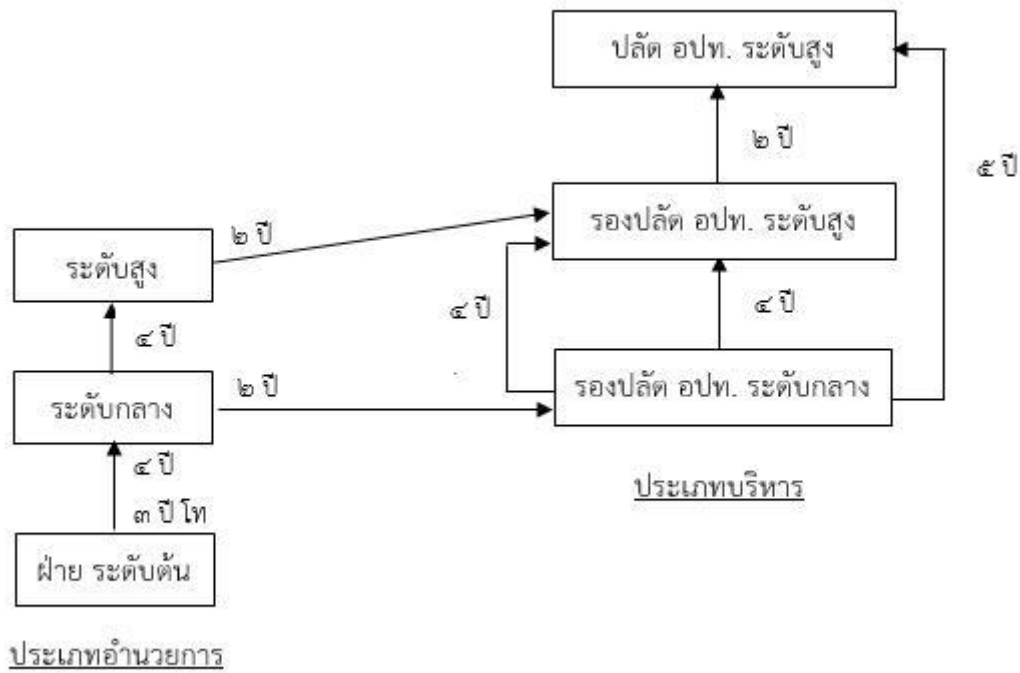
ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มีโอกาสเปลี่ยนเป็น ประเภทอำนวยการ ระดับ ต้น โดยการสอบคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ และ ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ และระดับชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ

ข้าราชการประเภทวิชาการ มีโอกาสเปลี่ยนเป็น ประเภทอำนวยการ โดยการสอบคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

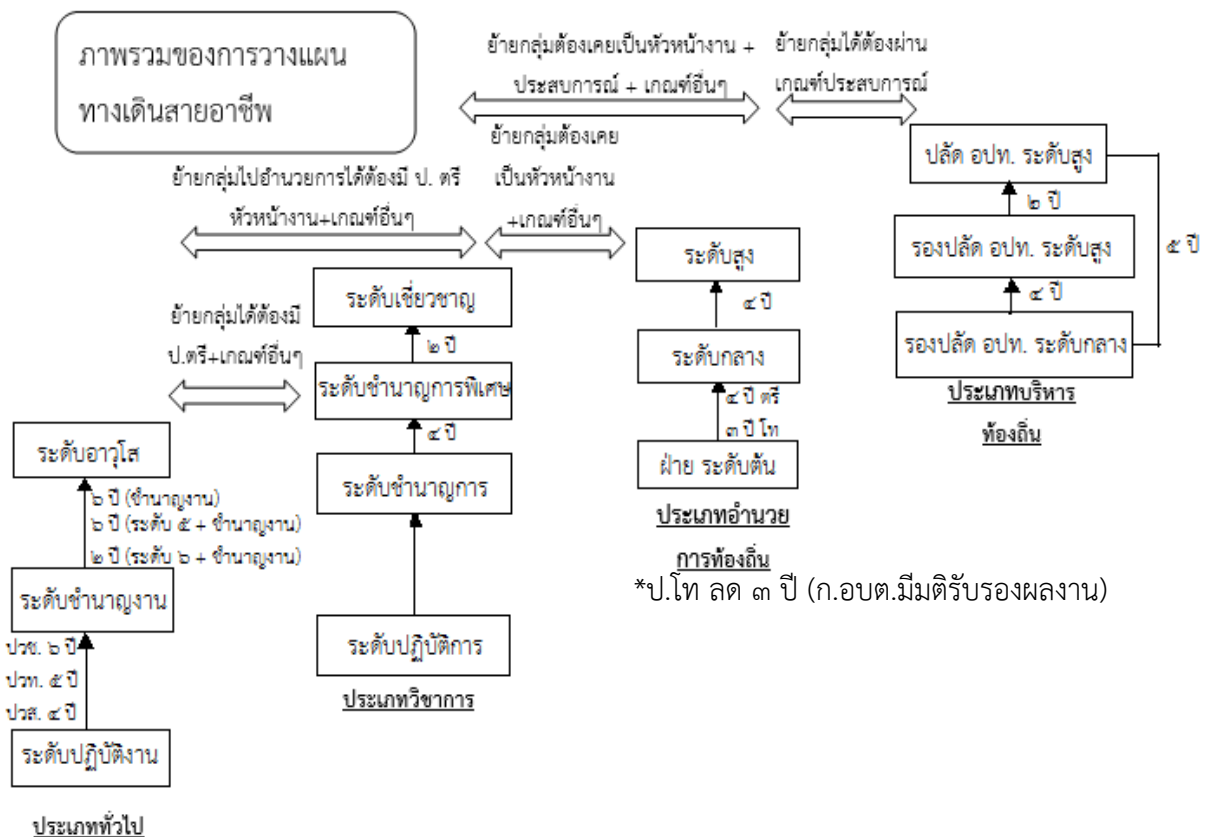
- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สอบคัดเลือกเป็นหัวหน้าฝ่ายระดับต้น
- ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๘ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับชำนาญการ พิเศษ ไม่น้อยกว่า ๕ ปี สอบคัดเลือกเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง/ผอ.ส่วน (นักบริหารงานระดับกลาง
- ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๔ ขช หรือ ๙ ขช ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สอบคัดเลือกเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก (นักบริหารงานระดับสูง)

(๓) ตำแหน่งประเภทอำนวยการสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัด ในประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลางได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัด ในประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูงได้ หากมี อายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี

สรุปภาพรวมการวางแผนทางเดินสายอาชีพข้าราชการ



*ป.โท ลด ๓ ปี (ก.อบต.มีมติรับรองผลงาน)

๓.๒ เส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานจ้าง

เส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจไม่มีปรากฏไว้ใน ประกาศ หลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องที่จะมีกระบวนการดำเนินการได้ แต่สำหรับพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๔ กำหนดว่า “การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ให้กระทำได้เฉพาะการ ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผน อัตรากำลังสามปี คราวเดียวกัน

สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่น ห้ามปรับปรุงตำแหน่ง แต่หากมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในส่วน ราชการอื่น อาจมอบหมายให้ไปช่วยปฏิบัติงานได้”

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุง ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว ได้ มีการกำหนดให้ลักษณะงาน ของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง สามารถกำหนดเป็นตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่ เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น อาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคล ดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ ซึ่ง ภารกิจที่ปฏิบัติ ๑๘ ภารกิจ ดังนี้

๑. ตกแต่งสวน
๒. แม่ครัว
๓. ผลิตน้ำประปา
๔. ดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน
๕. พนักงานวิทยุ
๖. ขับรถยนต์
๗. ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๘. ขับเรือขุด (รถขุด)
๙. ขับรถยนต์หรือนายท้ายเรือ
๑๐. ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก
๑๑. ช่างปูน
๑๒. ช่างไม้
๑๓. ช่างก่อสร้าง
๑๔. ช่างเครื่องสูบน้ำ
๑๕. ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า
๑๖. ประจํารถขยะ
๑๗. ประจํารถดูดสิ่งปฏิกูล
๑๘. ขับเครื่องจักรกลขนาดกลางหรือขนาดหนัก

บทที่ ๔

บทวิเคราะห์ข้อมูลและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์

เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ มีจำนวนมาก การหาข้อมูลเพื่อ นำมา วิเคราะห์และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าดังกล่าว นอกจากจะศึกษาตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือ สั่งการที่ เกี่ยวข้องต่าง ๆ และทะเบียนประวัติแล้ว ได้ใช้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (ระบบข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น) มาเป็นเครื่องมือช่วยในการดำเนินการเพื่อตรวจสอบประวัติ เช่น ประวัติ การศึกษา ประวัติการ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ (ฐานข้อมูลดังกล่าวได้ผ่านการรับรองข้อมูลจาก แต่ละบุคคลเรียบร้อยแล้ว) และนอกจากระบบดังกล่าวยังได้มีการหาข้อมูลจากระบบงานบริหารงานบุคคลที่องค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ จัดทำขึ้นเองก่อนที่จะมีการใช้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติและยังมี การป้อนข้อมูลให้เป็นปัจจุบันควบคู่ไปกับการป้อนข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติอีกด้วย ซึ่งข้อมูล บางส่วนจะมีความละเอียดและดูได้ง่ายกว่า ทั้งนี้ข้อมูลบางส่วนอาจยังเกิดความคลาดเคลื่อนจากการกรอก ข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากร โดยเฉพาะประวัติการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด ซึ่งในปัจจุบัน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ได้เห็น ความสำคัญของการเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งกำหนดมากขึ้น ดังนั้นหากผู้ประสงค์จะ ประเมินเลื่อนระดับ คัดเลือก หรือสอบคัดเลือก ควร ติดต่อประสานข้อมูลต่องานบริหารงานบุคคล องค์การบริหาร ส่วนตำบลคีรีราษฎร์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องจาก ทะเบียนประวัติ ก.พ.๗ อีกครั้งหนึ่งด้วย

การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพในบทนี้ เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นให้แก่ ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ได้รับทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเท่านั้น และอาจยังมีข้อระเบียบหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะตำแหน่งที่จะนำมาประกอบการนับ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้อีก ส่วนการจะ ก้าวสู่เส้นทางดังกล่าวได้หรือไม่นั้นจะต้องผ่านกระบวนการ ขั้นตอนต่างๆ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนดประกอบ กับเหตุผลความจำเป็น ปริมาณงานขององค์กรด้วย

จากข้อมูลในบทที่ ๒ และ ๓ ประกอบกับข้อมูลบุคลากรรายบุคคลแล้ว ได้มีการวิเคราะห์ ข้อมูล และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ดังนี้

๔.๑ ข้าราชการ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ คน แบ่งเป็น

ประเภทบริหารท้องถิ่น	จำนวน ๑ คน (ระดับกลาง)
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	จำนวน ๖ คน (ต้น)
ประเภทวิชาการ	จำนวน ๑๔ คน
ประเภททั่วไป	จำนวน ๑๑ คน

สำหรับวุฒิการศึกษา ข้าราชการส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวประกอบกับระยะเวลาการครองตำแหน่ง จะเห็นได้ว่า ข้าราชการประเภท ต่างๆ ดังกล่าว จะมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางจะมีเส้นทางความก้าวหน้าในการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อ แต่งตั้งจาก ระดับกลางให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง

ประเภทอำนาจการท้องถิ่น

- อำนาจการท้องถิ่นระดับสูง มีเส้นทางในการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับสูง

- อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง มีเส้นทางในการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งในระดับสูง และบริหาร ท้องถิ่นระดับกลาง

- อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น มีเส้นทางในการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับกลาง

ประเภทวิชาการ

- ระดับชำนาญการพิเศษ ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ไม่มีบุคลากรที่อยู่ใน ระดับชำนาญการพิเศษ

- ระดับชำนาญการ ข้าราชการประเภทวิชาการส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับนี้ มีเส้นทางในการ เลื่อนระดับเป็น ข้าราชการพิเศษหรือเข้าสู่กระบวนการสรรหาโดยการสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนาจการท้องถิ่น

- ระดับปฏิบัติการ ซึ่งกระจายไปตามตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ มีเส้นทางในการเลื่อนระดับ เป็นชำนาญการ

ประเภททั่วไป

- ระดับอาวุโส ข้าราชการระดับอาวุโสขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ไม่มีบุคลากรที่อยู่ในระดับ อาวุโส

- ข้าราชการระดับชำนาญงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับอาวุโส และการสอบเปลี่ยน ตำแหน่งเป็นประเภทวิชาการ

- ระดับปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ มีกระจายในหลายตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้า พนักงานธุรการ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงาน บรรเทาและป้องกันสาธารณภัย มีเส้นทางความก้าวหน้าในการสอบเปลี่ยนตำแหน่งเป็นสายงานวิชาการ เนื่องจาก เป็นบุคลากรที่อยู่ในช่วงบรรจุอายุราชการไม่มาก เงินเดือนยังไม่สูงเกินประเภทวิชาการและส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษา ในระดับปริญญาตรี และมีเส้นทางในการเลื่อนระดับชำนาญงาน

ทั้งนี้ในการเลื่อนระดับประเภทเดียวกันของข้าราชการทั้งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น งานบริหารงานบุคคลได้มีการตรวจสอบประวัติและมีการแจ้งเวียนเป็นระยะให้บุคลากรที่มี คุณสมบัติครบถ้วนรับทราบ

๔.๒ พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ จากข้อมูลระดับการศึกษาพนักงานจ้างตามภารกิจ บางส่วนมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับ ปวส. จนถึงระดับปริญญาโท ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ แม้ว่าจะไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่กำหนด แต่ในแต่ละปีพนักงาน จ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ก็จะมีการลาออก เพื่อเข้ารับราชการ โดยเฉพาะ ตำแหน่งผู้ช่วยครู เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์เห็นความสำคัญของการศึกษา จะต้องได้ บุคลากรที่มีคุณภาพ ใช้วิธีการสรรหาโดยใช้ระบบคุณธรรม มีกระบวนการสอบเข้ามาจากผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ก็จะได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงานไปใช้ในการ สอบแข่งขันบรรจุเข้ารับราชการ มีโอกาสมีเส้นทางความก้าวหน้าเช่นเดียวกัน

พนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ มีพนักงานจ้างทั้งหมด ๑๕ คน เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามภารกิจที่ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ซึ่งตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุง ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว ได้ กำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่งสามารถกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ มีโอกาสปรับปรุงตำแหน่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจได้ ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดกลาง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก

ภาคผนวก

