

แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อ การพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

C A R E E R P A T H

สำนักทรัพยากรบุคคล
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

คำนำ

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ และมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และรองรับการเติบโตขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำ “แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน” ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนการวางแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่ง

แนวทางดังกล่าวมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และคุณสมบัติในการเติบโตตามสายอาชีพให้สอดคล้องกับภารกิจของสถาบัน รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และสร้างความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างยั่งยืน

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจต่อไป

สำนักทรัพยากรบุคคล

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)



แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ของผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2567

ตามที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. ได้ประกาศแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 และได้มีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสม ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ในครั้งนี้การทบทวนแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) มุ่งหวังให้องค์กรมีการดำเนินการภารกิจองค์กรตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้บรรลุผลสำเร็จ เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบงานอย่างเป็นรูปธรรม เกิดนวัตกรรม เกิดเป็นต้นแบบการพัฒนา (Role Model) ตั้งแต่ระดับส่วนงาน องค์กร สู่หน่วยงานอื่นๆ ผู้ปฏิบัติงานมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาตนเองให้เติบโตได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถและความถนัด ได้พัฒนาศักยภาพตนเองและมีความก้าวหน้าทางอาชีพในสายวิชาการและสายบริหาร โดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ

ดังนั้น พอช. จึงขอยกเลิกประกาศแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ที่มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 และที่ปรับปรุงเพิ่มเติม และประกาศแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) พ.ศ. 2567 มีผลตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path)

- 1.1 เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าขึ้นสู่ระดับบริหารที่สูงขึ้นและเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- 1.2 เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและทันต่อสถานการณ์การทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 1.3 เพื่อเพิ่มคุณค่า เสริมสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2. การกำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) พอช. ได้กำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ดังนี้

2.1 สายวิชาการ แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

- 2.1.1 ระดับปฏิบัติการ
- 2.1.2 ระดับชำนาญการ
- 2.1.3 ระดับชำนาญการพิเศษ
- 2.1.4 ระดับเชี่ยวชาญ

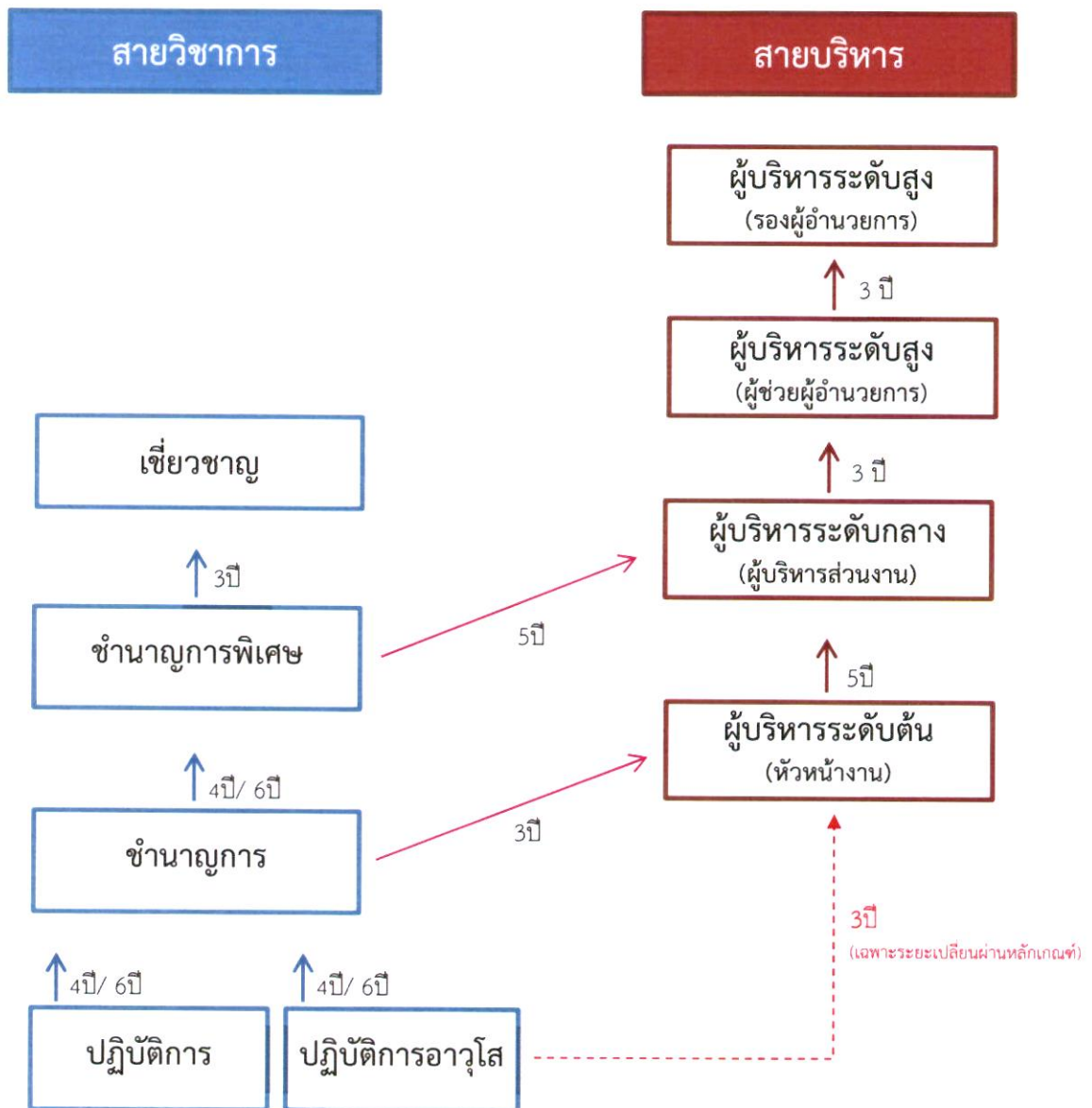
2.2 สายบริหาร แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

2.2.1 ผู้บริหารระดับต้น

2.2.2 ผู้บริหารระดับกลาง

2.2.3 ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการภาค และรองผู้อำนวยการ

แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path)
 ของผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
 พ.ศ. 2567



ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาวุโสตามหลักเกณฑ์
 แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ พ.ศ. 2559 และที่ปรับปรุงเพิ่มเติม

3. การกำหนดระดับ ตำแหน่ง และจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการ

เนื่องจากอัตรากำลังของ พอช. มีจำกัด และต้องดำเนินการจัดกรอบอัตรากำลังภายใต้เงื่อนไขที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด จึงไม่อาจกำหนดกรอบอัตรากำลังในสายวิชาการได้อย่างเฉพาะเจาะจง แต่จะกำหนดจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการภายใต้เงื่อนไขที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด การกำหนดระดับ ตำแหน่ง จำนวนผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ จะพิจารณาจากภาพรวมอัตรากำลังของ พอช. ภารกิจงานของส่วนงานและองค์กร ซึ่งจะปรับเปลี่ยนได้อย่างคล่องตัวสอดคล้องกับสถานการณ์การทำงานของ พอช. ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งสามารถเลื่อนระดับในสายวิชาการได้ยกเว้นเจ้าหน้าที่เทคนิค และเจ้าหน้าที่บริการ

หลักการจัดอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการ มีดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลื่อนระดับเป็นระดับชำนาญการ ใช้กรอบอัตรากำลังในตำแหน่งเดิมที่ผู้ปฏิบัติงานครองอยู่ หากเลื่อนระดับเป็นชำนาญการในส่วนงานอื่นจำเป็นต้องมีอัตรากำลังว่างรองรับ
2. ผู้ปฏิบัติงานระดับชำนาญการที่จะเลื่อนระดับเป็นชำนาญการพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนระดับในส่วนงานเดิมหรือส่วนงานอื่นจำเป็นต้องมีอัตรากำลังว่างรองรับ รวมถึงการโยกย้ายผู้ปฏิบัติงานข้ามสายงานด้วย เพื่อไม่ให้กระทบกับกรอบอัตรากำลังในสายบริหาร

ทั้งนี้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการพ้นจากตำแหน่ง กรอบอัตรากำลังที่ว่างลงจะนำมาพิจารณาเพื่อคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานทดแทนตามความจำเป็นและเหมาะสม

4. การกำหนดค่านิยาม ความคาดหวัง ผลลัพธ์ของงาน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ระดับ	ค่านิยาม	ความคาดหวัง / ผลลัพธ์ของงาน	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
ชำนาญการ (Professional)	-เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความ ชำนาญสูงในงานที่ รับผิดชอบ สามารถ ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ ยากได้	-ระบบงานสำคัญของส่วนงาน ที่มีปัญหาได้รับการคลี่คลาย อย่างชัดเจน ถูกต้องตามข้อ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง -องค์กรมีคู่มือการปฏิบัติงาน -ระบบงานต่างๆ ได้รับการ พัฒนาให้มีประสิทธิภาพมาก ขึ้น หรือเกิดนวัตกรรมการ ทำงานในระดับส่วนงาน	-ปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนงาน และ ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย -ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญสูงในงานที่ รับผิดชอบ ตัดสินใจและรับผิดชอบการ แก้ไขปัญหาที่ยากได้ -การวิเคราะห์ระบบงานของส่วนงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำไปสู่การ พัฒนาระบบงานเดิม หรือมีข้อเสนอต่อ การออกแบบระบบงานใหม่ เช่น การ จัดทำคู่มือ พัฒนาเครื่องมือการทำงาน

ระดับ	คำนิยาม	ความคาดหวัง / ผลลัพธ์ของงาน	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
ชำนาญการ พิเศษ (Senior Professional)	-เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความ ชำนาญสูงมากในงานที่ รับผิดชอบ สามารถ ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ ยากมากได้	-ระบบงานสำคัญของส่วนงาน ที่มีปัญหาและเกี่ยวข้องกับ ส่วนงานอื่น ได้รับการ คลี่คลายและนำไปสู่การแก้ไข ปัญหาอย่างชัดเจน ถูกต้อง ตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง -เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบ การทำงานที่ดีขึ้นอย่างมี นัยสำคัญ เกิดนวัตกรรมใน ระดับองค์กร -โครงการขนาดใหญ่บรรลุตาม เป้าหมายที่วางไว้	-ปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนงาน และ ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย -ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญสูงมากใน งานที่รับผิดชอบ ตัดสินใจและรับผิดชอบ การแก้ไขปัญหาที่ยากมากได้ -คิดค้น พัฒนาระบบงาน นวัตกรรมการ ทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับ องค์กร โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ระบบงาน เป็นองค์ความรู้ในระดับองค์กร และหรือบริหารโครงการเฉพาะของ องค์กร
เชี่ยวชาญ (Expert)	-เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความ เชี่ยวชาญในงานของ องค์กร สามารถตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มากและมีผลกระทบในวง กว้างได้ พัฒนางาน ระบบงาน จนเกิดเป็น นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กรและหน่วยงาน อื่น	-ระบบงานสำคัญขององค์กรที่ มีปัญหาได้รับการคลี่คลาย และนำไปสู่การแก้ไขปัญหา อย่างชัดเจน ถูกต้องตามข้อ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง -พัฒนาระบบงานสำคัญของ องค์กรให้ส่งผลการ เปลี่ยนแปลงอย่างเป็น รูปธรรมในระดับประเทศ เกิด role model ที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กรและหน่วยงานอื่น เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ -เสนอแนะทิศทาง แนว ทางการพัฒนาองค์กรชุมชน เชื่อมโยงขบวนองค์กรชุมชน ระดับประเทศ	-ปฏิบัติงานระดับนโยบายตามที่ ผู้อำนวยการและคณะกรรมการสถาบัน มอบหมาย -นำความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมา ให้คำปรึกษา แนะนำผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะ นำมาสู่การคลี่คลายปัญหาที่ซับซ้อนที่ ส่งผลกระทบต่อองค์กร ปัญหาเกี่ยวกับ ภารกิจขององค์กรที่ส่งผลกระทบในวง กว้าง เช่น การบริหารสินเชื่อผิวนัด การ บริหารจัดการความเสี่ยงองค์กร -รับผิดชอบคิดค้นพัฒนางาน ระบบงาน นวัตกรรมการทำงาน เกิด role model ที่ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานอื่น -ประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล สถานการณ์ภายนอก นโยบายภายนอกที่ ส่งผลกระทบต่อองค์กรและชุมชน เพื่อ

ระดับ	คำนิยาม	ความคาดหวัง / ผลลัพธ์ของงาน	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
			พัฒนาและออกแบบการทำงานของ องค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น -เสนอแนะทิศทางการวิชาการขององค์กร เป็นตัวแทนงานวิชาการขององค์กร เพื่อ เข้าร่วมประชุม แลกเปลี่ยน ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอก

5. หลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนระดับ เงื่อนไขในการดำรงตำแหน่ง และการโยกย้ายข้ามสายงาน

5.1 การเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการ

การเลื่อน ระดับ	ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติการอาวุโส เลื่อนระดับเป็นชำนาญการ	ระดับชำนาญการ เลื่อนระดับเป็นชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ เลื่อนระดับเป็นเชี่ยวชาญ
คุณสมบัติพื้นฐาน			
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีหรือสูงกว่าในสาขาที่ตรง หรือเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน	ปริญญาตรีหรือสูงกว่าในสาขาที่ตรง หรือเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน	ปริญญาโทหรือสูงกว่าใน สาขาที่ตรงหรือเกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งงาน
อายุงาน ประสบการณ์	-ปริญญาตรี มีอายุงานและ ประสบการณ์ตรงในตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการและหรือปฏิบัติการ อาวุโสไม่น้อยกว่า 6 ปี หากมี ประสบการณ์ตรงจากหน่วยงานอื่น มาก่อน ต้องมีอายุงานกับ พอช. มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี รวมอายุงาน ไม่น้อยกว่า 7 ปี -ปริญญาโท มีอายุงานและ ประสบการณ์ตรงในตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการและหรือปฏิบัติการ อาวุโสไม่น้อยกว่า 4 ปี หากมี ประสบการณ์ตรงจากหน่วยงานอื่น	-ปริญญาตรี มีอายุงานและ ประสบการณ์ตรงในตำแหน่งงาน ระดับชำนาญการไม่น้อยกว่า 6 ปี หากมีประสบการณ์ตรงจาก หน่วยงานอื่นมาก่อน ต้องมีอายุงาน กับ พอช. มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี รวม อายุงานไม่น้อยกว่า 7 ปี -ปริญญาโท มีอายุงานและ ประสบการณ์ตรงในตำแหน่งงาน ระดับชำนาญการไม่น้อยกว่า 4 ปี หากมีประสบการณ์ตรงจาก หน่วยงานอื่นมาก่อน ต้องมีอายุงาน	มีอายุงานและ ประสบการณ์ในตำแหน่ง งานระดับชำนาญการ พิเศษไม่น้อยกว่า 3 ปี

การเลื่อนระดับ	ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติการอาวุโส เลื่อนระดับเป็นชำนาญการ	ระดับชำนาญการ เลื่อนระดับเป็นชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ เลื่อนระดับเป็นเชี่ยวชาญ
	มาก่อน ต้องมีอายุงานกับ พอช. มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี รวมอายุงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี	กับ พอช. มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี รวม อายุงานไม่น้อยกว่า 5ปี	
ผลประเมิน การปฏิบัติงาน ประจำปี	ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับดีขึ้นไปต่อเนื่อง 3 ปีล่าสุด	ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับดีขึ้นไปต่อเนื่อง 3 ปีล่าสุด	ผลประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีขึ้นไป ต่อเนื่อง 3 ปีล่าสุด
อัตราเงินเดือน	อัตราเงินเดือนถึงขั้นต่ำของบัญชีเงินเดือนในระดับที่จะเลื่อน		
การประเมิน สมรรถนะ	มีผลประเมินสมรรถนะในตำแหน่ง ปฏิบัติการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75	มีผลประเมินสมรรถนะในตำแหน่ง ชำนาญการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	มีผลประเมินสมรรถนะใน ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85
การอบรม พัฒนาตนเอง	ผ่านหลักสูตรการพัฒนาที่ พอช. กำหนด		
การพิจารณาเลื่อนระดับ			
กลไก /การ พิจารณา เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง สายวิชาการ	<u>กลไกการพิจารณา</u> 1. คณะกรรมการประเมินการเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการ เพื่อดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ 1 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 2 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในงาน ที่เกี่ยวข้องด้านละ 1 คน ดำเนินการดังนี้ 1) ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญของ ผู้ปฏิบัติงาน 2) ประเมินผลสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหรือผลการพัฒนาระบบงาน 3) ให้ ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา แก่ผู้รับการประเมิน 4) สรุปผลการประเมินเสนอต่อคณะทำงานบริหารงาน บุคคล 2. คณะกรรมการประเมินการเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการ เพื่อดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้แทนคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากร 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิในงานที่เกี่ยวข้องด้านละ 1 คน ดำเนินการดังนี้ 1) ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงาน 2) ประเมินผลสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหรือผลการพัฒนา ระบบงาน 3) ให้ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา แก่ผู้รับการประเมิน 4) สรุปผลการประเมินเสนอต่อ คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากร		

การเลื่อน ระดับ	ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติการอาวุโส เลื่อนระดับเป็นชำนาญการ	ระดับชำนาญการ เลื่อนระดับเป็นชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ เลื่อนระดับเป็นเชี่ยวชาญ
<u>วิธีการดำเนินการ</u> -ประกาศให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเพื่อแสดงความจำนงเข้ารับการประเมินเลื่อนระดับตามรอบที่ พอช. กำหนด -ผู้ปฏิบัติงานยื่นความจำนงเข้ารับการประเมินเลื่อนระดับ -สำนักทรัพยากรบุคคลพิจารณาคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ และประกาศรายชื่อผู้เข้ารับการประเมิน -ผู้เข้ารับการประเมินเสนอผลสำเร็จของงาน ผลการพัฒนาระบบงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนงานหรือองค์กรให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับ โดยเป็นผลงานที่มีลักษณะเป็นงานวิชาการและเป็นงานที่ผู้เข้ารับการประเมินเป็นผู้รับผิดชอบหลักในปีที่ผ่านมา 1 ชิ้น พร้อมขอเสนอการจัดทำผลงานวิชาการในตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับ 1 โครงการ ต่อคณะกรรมการประเมินการเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการ -คณะกรรมการประเมินการเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการ ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ พอช. กำหนด สรุปผลการประเมินเสนอต่อกลไกที่กำหนด			

5.2 การเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานในสายบริหาร

การเลื่อน ระดับ	หัวหน้างาน เลื่อนระดับเป็น ผู้บริหารระดับกลาง	ผู้บริหารระดับกลาง เลื่อนระดับเป็น ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เลื่อนระดับเป็น รองผู้อำนวยการ
คุณสมบัติพื้นฐาน			
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
อายุงาน ประสบการณ์	ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี	ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
ผลประเมิน การปฏิบัติงาน ประจำปี	ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับดีขึ้นไปต่อเนื่อง 5 ปีล่าสุด	-อายุงาน 3 ปี และผลประเมิน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ต่อเนื่อง 3 ปีล่าสุด -อายุงานเกินกว่า 3 ปี ผลประเมิน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป ภายใน 4 ปีล่าสุด	-อายุงาน 3 ปี และผลประเมินการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ต่อเนื่อง 3 ปีล่าสุด -อายุงานเกินกว่า 3 ปี ผลประเมิน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป ภายใน 4 ปีล่าสุด

การเลื่อนระดับ	หัวหน้างาน เลื่อนระดับเป็น ผู้บริหารระดับกลาง	ผู้บริหารระดับกลาง เลื่อนระดับเป็น ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เลื่อนระดับเป็น รองผู้อำนวยการ
การประเมินสมรรถนะ	มีผลประเมินสมรรถนะในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75	มีผลประเมินสมรรถนะในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	มีผลประเมินสมรรถนะในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90
การอบรมพัฒนาตนเอง	ผ่านหลักสูตรการพัฒนาที่ พอช. กำหนด		
การพิจารณาเลื่อนระดับ			
กลไก วิธีการ เลื่อนระดับ	1. ประกาศให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเพื่อแสดงความจำนงเข้ารับการคัดเลือก 2. สำนักทรัพยากรบุคคลคัดกรองผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานตามหลักเกณฑ์ที่ พอช. กำหนด 3. คณะกรรมการคัดเลือก ประเมินความรู้ และทักษะตามสมรรถนะที่เหมาะสมในตำแหน่งบริหาร โดยการสอบข้อเขียนและหรือการสัมภาษณ์ 4. เสนอคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรพิจารณาให้ความเห็น		
หลักเกณฑ์ การคัดเลือก	พิจารณาจากผลการประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 7 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ได้แก่ 1) การคิดเชิงยุทธศาสตร์ 2) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา 3) ทักษะและความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ (คน,งาน,เงิน) 4) ทักษะการพัฒนาทีมงาน 5) คุณธรรม จริยธรรม 6) ประสบการณ์และความรู้ความสามารถในตำแหน่ง 7) ความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน (digital literacy)		
	คะแนนรวมที่ผ่านเกณฑ์พิจารณา ร้อยละ 75	คะแนนรวมที่ผ่านเกณฑ์พิจารณา ร้อยละ 80	คะแนนรวมที่ผ่านเกณฑ์พิจารณา ร้อยละ 85

5.3 การเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการไปสายบริหาร

การเลื่อน ระดับ	ระดับชำนาญการเลื่อนเป็นระดับเป็น ผู้บริหารระดับต้น	ระดับชำนาญการพิเศษเลื่อนระดับเป็น ผู้บริหารระดับกลาง
คุณสมบัติพื้นฐาน		
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
อายุงาน ประสบการณ์	-ดำรงตำแหน่งชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี -ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการอาวุโสมาแล้วไม่ น้อยกว่า 3 ปี (ในกรณีที่ไม่มีผู้ปฏิบัติงานระดับ	-ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

การเลื่อนระดับ	ระดับชำนาญการเลื่อนเป็นระดับเป็น ผู้บริหารระดับต้น	ระดับชำนาญการพิเศษเลื่อนระดับเป็น ผู้บริหารระดับกลาง
	ชำนาญการที่สามารถเลื่อนระดับได้ มีผลเฉพาะ ระยะเปลี่ยนผ่านหลักเกณฑ์เดิมและหลักเกณฑ์นี้)	
การประเมินประจำปี	ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป ต่อเนื่อง 3 ปีล่าสุด	ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไปต่อเนื่อง 5 ปีล่าสุด
การประเมินสมรรถนะ	-มีผลประเมินสมรรถนะในตำแหน่งระดับ ชำนาญการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 -มีผลประเมินสมรรถนะในตำแหน่งระดับ ปฏิบัติการอาวุโส ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75	มีผลประเมินสมรรถนะในตำแหน่งระดับ ชำนาญการพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
การอบรมพัฒนาตนเอง	ผ่านหลักสูตรการพัฒนาที่ พอช. กำหนด	
การพิจารณาเลื่อนระดับ		
กลไก วิธีการ เลื่อนระดับ	1. ประกาศให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเพื่อแสดงความจำนงเข้ารับการคัดเลือก 2. สำนักทรัพยากรบุคคลคัดกรองผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานตามหลักเกณฑ์ที่ พอช. กำหนด 3. คณะกรรมการคัดเลือก ประเมินความรู้ และทักษะตามสมรรถนะที่เหมาะสมในตำแหน่งบริหาร โดยการ สอบข้อเขียนและหรือการสัมภาษณ์	
	เสนอคณะทำงานบริหารงานบุคคล ให้ความเห็นชอบ	เสนอคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากร พิจารณาให้ความเห็น
หลักเกณฑ์ การคัดเลือก	พิจารณาจากผลการประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 7 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ได้แก่ 1) การคิดเชิงยุทธศาสตร์ 2) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา 3) ทักษะและความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ (คน,งาน,เงิน) 4) ทักษะการพัฒนาทีมงาน 5) คุณธรรม จริยธรรม 6) ประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถในตำแหน่ง 7) ความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง และใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน (digital literacy)	
	คะแนนรวมที่ผ่านเกณฑ์พิจารณา ร้อยละ 70	คะแนนรวมการผ่านเกณฑ์พิจารณา ร้อยละ 75

หมายเหตุ : การเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานอาวุโสเป็นหัวหน้างาน เฉพาะช่วงเปลี่ยนผ่านหลักเกณฑ์ที่ยังไม่มีผู้ปฏิบัติงาน
ระดับชำนาญการที่มีคุณสมบัติเลื่อนระดับเป็นหัวหน้างานได้

5.4 การโยกย้ายผู้ปฏิบัติงานจากสายบริหารมาสายวิชาการ จะดำเนินการเฉพาะในกรณีที่มีการปรับโครงสร้างองค์กร ปรับนโยบายการบริหารองค์กร สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับผลกระทบจากการยุบ รวมส่วนงาน ตำแหน่งงาน ทำให้ไม่มีตำแหน่งในสายบริหาร หรือมีตำแหน่งว่างแต่ความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับตำแหน่งในสายบริหารที่ว่างอยู่ โดยคณะผู้บริหารจะพิจารณาความเหมาะสมในการย้ายสายงาน จากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์ในงานวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ โดยใช้กรอบอัตรากำลังที่ว่างอยู่ของส่วนงานนั้นๆ

หมายเหตุ

1. พอช. จะจัดให้มีคณะทำงานติดตามการจัดทำผลงานวิชาการทุกปี
2. หากมีผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และผู้นั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานในเชิงประจักษ์ ให้คณะทำงานบริหารงานบุคคล หรือ คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรซึ่งเป็นกลไกตามแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) พิจารณาความเหมาะสม เพื่อเข้ารับการพิจารณาเลื่อนระดับตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
3. การใดที่ไม่ได้กำหนดไว้หรือมีปัญหาจากหลักเกณฑ์นี้ ให้เสนอผู้อำนวยการวินิจฉัยสั่งการเป็นกรณีไป และ คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567



(นายกฤษดา สมประสงค์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน