



## แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ของผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2562

ตามที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้ประกาศแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร และยังเป็นการเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้ก้าวขึ้นสู่ระดับบริหาร และผู้เชี่ยวชาญในสายวิชาการต่อไป มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 เป็นต้นมา นั้น เพื่อให้แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) รวมถึงการเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานแต่ละระดับเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัว สถาบันโดยสำนักทรัพยากรบุคคล จึงได้ทบทวนหลักเกณฑ์แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ซึ่งคณะกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 2/2562 เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2562 ได้เห็นชอบผลการทบทวนหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) แล้ว

สถาบันคาดหวังว่า การจัดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) นี้ จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยการออกแบบ และสร้างระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้ยืดหยุ่น ด้วยการสนับสนุนให้มีโอนย้ายแนวราบ (Lateral Movement) ที่ถือว่าเป็นความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน และมีความเหมาะสมกับรูปแบบการบริหารของสถาบันฯ ที่มุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น คล่องตัว ทำงานด้วยประสิทธิภาพที่หลากหลาย มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมความซื่อสัตย์ เรียนรู้พัฒนาตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ดังนั้น สถาบันจึงขอประกาศแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ.2562 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นไป ดังนี้

### วัตถุประสงค์ของแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path)

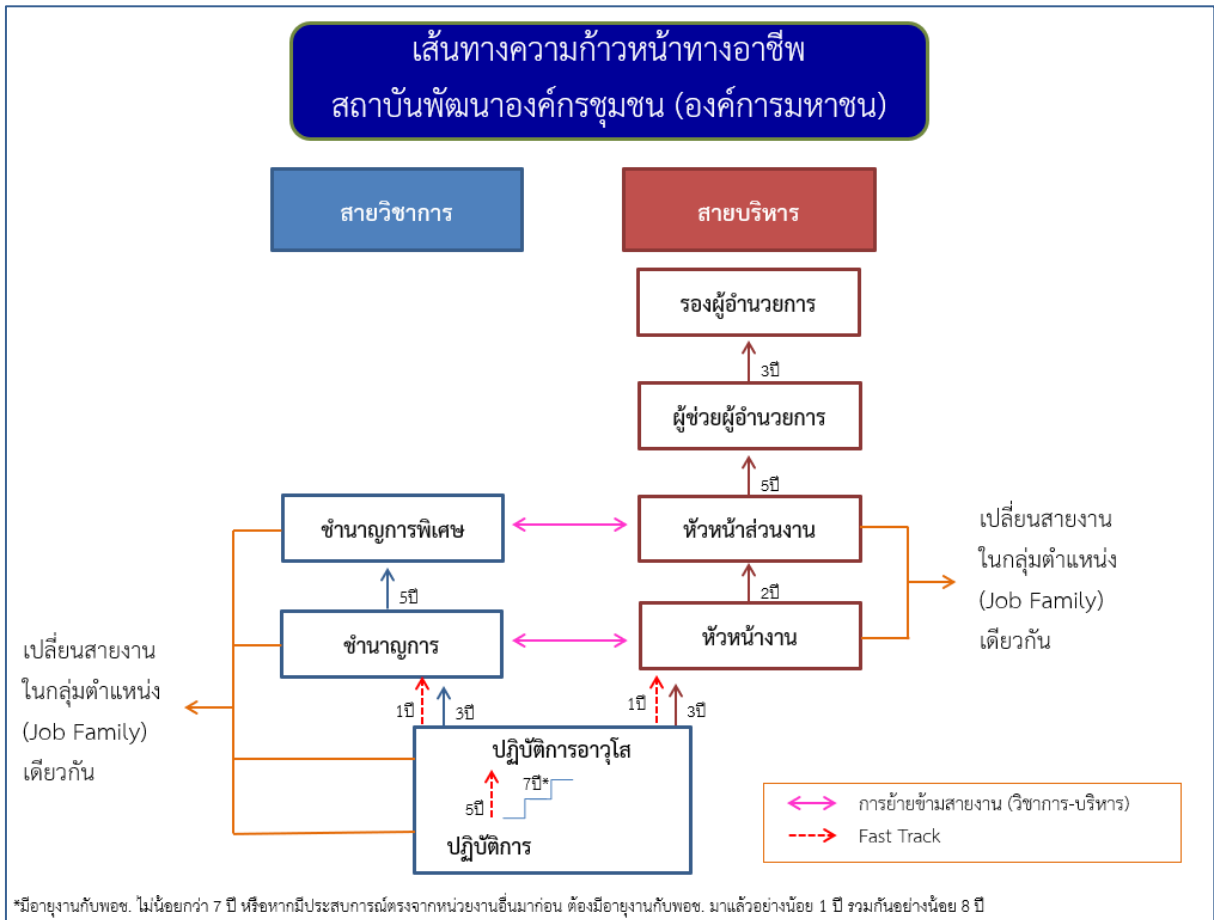
1. เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ปฏิบัติงานให้ก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารองค์กร และผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ
2. เพื่อเพิ่มคุณค่า และเสริมสร้างแรงจูงใจในความก้าวหน้าทางอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีขีดความสามารถตามแนวทางขององค์กร

### การกำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path)

สถาบันฯ ได้กำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ดังนี้

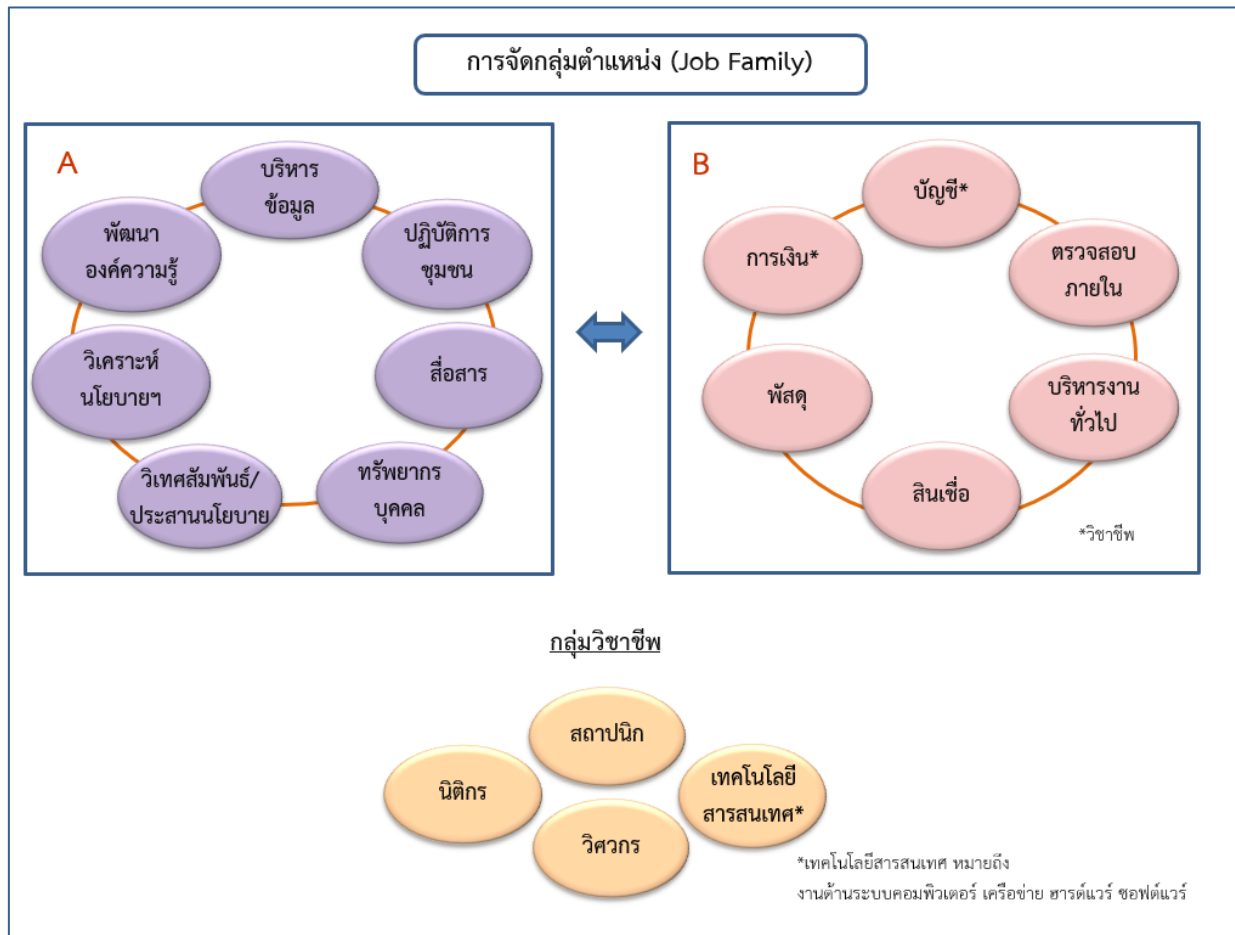
1. ระดับปฏิบัติการอาวุโส
2. สายบริหาร แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่
  - 2.1 ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้างานหรือเทียบเท่า

- 2.2 ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการภาค ผู้จัดการสำนักและหัวหน้าสำนักหรือเทียบเท่า
- 2.3 ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและผู้อำนวยการภาคหรือเทียบเท่า
- 3. สายวิชาการ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่
  - 3.1 ชำนาญการ
  - 3.2 ชำนาญการพิเศษ



ภาพที่ 1 เส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

นอกจากสถาบันได้กำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ตามรายละเอียดข้างต้นแล้ว ยังได้จัดกลุ่มตำแหน่ง (Job Family) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification) หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และขอบเขตหน้าที่ (Scope of Work) ที่ต้องการความสามารถที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกันเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้สับเปลี่ยนหน้าที่หรือหมุนเวียนงาน เพื่อเกิดการเรียนรู้กันอย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง อันจะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน ดังภาพ



ภาพที่ 2 การจัดกลุ่มตำแหน่งงาน

## หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการอาวุโส

หลักเกณฑ์การพิจารณา	วิธีการเลื่อนตำแหน่งระดับปฏิบัติการอาวุโส	
	แบบปกติ	แบบพิเศษ (Fast Track)
1. คุณสมบัติพื้นฐาน 1.1 วุฒิการศึกษา	ตามมาตรฐานตำแหน่งงาน (Job Specification)	
1.2 อายุงาน ประสบการณ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีอายุงาน ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ที่อยู่ใน Job Family เดียวกันไม่น้อยกว่า 7 ปี</li> <li>- หากมีประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นมาก่อนและเป็นเจ้าหน้าที่ พอช.มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ต้องมีอายุงานรวมกับประสบการณ์ตรงไม่น้อยกว่า 8 ปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีอายุงานกับสถาบันในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ที่อยู่ใน Job Family เดียวกันไม่น้อยกว่า 5 ปี</li> <li>- หากมีประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นมาก่อนและเป็นเจ้าหน้าที่ พอช.มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ต้องมีอายุงานรวมกับประสบการณ์ตรงไม่น้อยกว่า 6 ปี</li> </ul>
1.3 ผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไปต่อเนื่อง 3 ปีล่าสุด</li> <li>- หากมีประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นมาก่อนและเป็นเจ้าหน้าที่ พอช.มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ต้องมีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไปต่อเนื่องทุกปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากต่อเนื่อง 2 ปีล่าสุด</li> <li>- หากมีประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นมาก่อนและเป็นเจ้าหน้าที่ พอช.มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ต้องมีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไปต่อเนื่องทุกปีและปีล่าสุดอยู่ในระดับดีมาก</li> </ul>
2. การประเมินสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Competency)	- ผลประเมินสมรรถนะตามตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	- ผลประเมินสมรรถนะตามตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
3. กลไก วิธีการเลื่อนตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานและดำเนินการประเมินสมรรถนะตามตำแหน่งงาน</li> <li>- เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลให้ความเห็นชอบ</li> </ul>	
4. กรอบอัตรากำลัง	ไม่จำกัดจำนวนอัตรการครองตำแหน่ง	

ทั้งนี้ การโอนย้ายผู้ปฏิบัติงานระดับอาวุโสไม่ว่าจะอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันหรือต่างกัน ผู้บริหารที่กำกับดูแลและคณะทำงานบริหารงานบุคคล จะเป็นผู้พิจารณาการดำรงตำแหน่งระดับอาวุโสในตำแหน่งใหม่ โดยมีหลักเกณฑ์คือ 1) ผลประเมินประจำปี 3 ปีล่าสุด อยู่ในระดับดีขึ้นไป 2) วุฒิการศึกษาตรงหรือเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะโอนย้าย 3) ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สอดคล้องเป็นประโยชน์ในตำแหน่งใหม่

## หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนตำแหน่งสายบริหาร

### 1) ผู้บริหารระดับต้น

หลักเกณฑ์การพิจารณา	วิธีการเลื่อนตำแหน่ง ระดับหัวหน้างานหรือเทียบเท่า	
	แบบปกติ	แบบพิเศษ (Fast Track)
1. คุณสมบัติพื้นฐาน 1.1 วุฒิการศึกษา	ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี	
1.2 อายุงาน ประสบการณ์	1. ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการอาวุโส ไม่น้อยกว่า 3 ปี 2. กรณีโอนย้ายจากสายวิชาการมาสายบริหาร ต้องดำรงตำแหน่งชำนาญการในกลุ่มตำแหน่ง (Job Family) เดียวกันกับตำแหน่งบริหาร	1. ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการอาวุโสไม่น้อยกว่า 1 ปี 2. กรณีโอนย้ายจากสายวิชาการมาสายบริหาร ต้องดำรงตำแหน่งชำนาญการในกลุ่มตำแหน่ง (Job Family) เดียวกันกับตำแหน่งบริหาร
1.3 ผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไปต่อเนื่อง 3 ปีล่าสุด	ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไปต่อเนื่อง 2 ปีล่าสุด
2. การประเมินสมรรถนะตามตำแหน่ง (Competency)	ผลประเมินสมรรถนะตำแหน่งปฏิบัติการอาวุโส ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	ผลประเมินสมรรถนะตำแหน่งปฏิบัติการอาวุโส ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
3. การอบรม พัฒนาตนเอง	ผ่านหลักสูตรการพัฒนาในระดับปฏิบัติการอาวุโส ตามที่สถาบันกำหนด	
4. กลไก วิธีการเลื่อนตำแหน่ง	1. ประกาศให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเพื่อแสดงความจำนงเข้ารับการคัดเลือกและแจ้งหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อทราบ 2. สำนักทรัพยากรบุคคลคัดกรองผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด 3. ขั้นตอนการคัดเลือก 3.1 คณะกรรมการคัดเลือก ประเมินความรู้ และทักษะตามสมรรถนะที่เหมาะสมในตำแหน่งบริหาร โดยการสอบข้อเขียนและหรือการสัมภาษณ์ 3.2 เสนอคณะทำงานบริหารงานบุคคลให้ความเห็นชอบ	
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือก	พิจารณาจากผลการประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 6 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ได้แก่ 1) การคิดเชิงยุทธศาสตร์ 2) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา 3) ทักษะและความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ (คน,งาน,เงิน) 4) ทักษะการพัฒนาทีมงาน 5) คุณธรรม จริยธรรม 6) ประสบการณ์และความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	

หลักเกณฑ์การพิจารณา	วิธีการเลื่อนตำแหน่ง ระดับหัวหน้างานหรือเทียบเท่า	
	แบบปกติ	แบบพิเศษ (Fast Track)
	คะแนนรวมการผ่านเกณฑ์พิจารณา ร้อยละ 70	คะแนนรวมการผ่านเกณฑ์พิจารณา ร้อยละ 75
6. กรอบอัตรากำลัง	เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง	
7. การทดลองงาน	ทดลองงานตามหลักเกณฑ์สถาบัน เป็นระยะเวลา 6 เดือน	

## 2) ผู้บริหารระดับกลาง

หลักเกณฑ์การพิจารณา	วิธีเลื่อนตำแหน่ง ระดับหัวหน้าส่วนงานหรือเทียบเท่า
1. คุณสมบัติพื้นฐาน 1.1 วุฒิการศึกษา	ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี
1.2 อายุงาน/ประสบการณ์	1. เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นไม่น้อยกว่า 2 ปี
1.3 ผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไปต่อเนื่อง 3 ปีล่าสุด
2. การประเมินสมรรถนะตามตำแหน่ง (Competency)	1. ผลประเมินสมรรถนะในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 2. กรณีโอนย้ายจากสายวิชาการมาสายบริหาร ผลประเมินสมรรถนะตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
3. การอบรม/พัฒนาตนเอง	ผ่านหลักสูตรการพัฒนาในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ตามที่สถาบันกำหนด
4. กลไก/วิธีการเลื่อนตำแหน่ง	1. ประกาศให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเพื่อแสดงความจำนงเข้ารับการคัดเลือก และแจ้งหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อทราบ 2. สำนักทรัพยากรบุคคลคัดกรองผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด 3. ขั้นตอนการคัดเลือก 3.1 คณะกรรมการคัดเลือก ประเมินความรู้ ทักษะตามสมรรถนะที่เหมาะสมในตำแหน่งบริหาร โดยการสอบข้อเขียนและหรือการสัมภาษณ์ 3.2 เสนอคณะทำงานบริหารงานบุคคลพิจารณาข้อเสนอ คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรให้ความเห็นชอบ
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือก	พิจารณาจากผลการประเมินความรู้ ทักษะและสมรรถนะในตำแหน่งบริหาร จำนวน 6 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ได้แก่ 1) การคิดเชิงยุทธศาสตร์ 2) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา 3) ทักษะและความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ (คน, งาน, เงิน) 4) ทักษะการพัฒนาทีมงาน 5) คุณธรรม จริยธรรม 6) ประสบการณ์และความรู้ความสามารถในตำแหน่ง คะแนนรวมการผ่านเกณฑ์พิจารณา ร้อยละ 75
6. กรอบอัตรากำลัง	เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง
7. การทดลองงาน	ทดลองงานตามหลักเกณฑ์สถาบัน เป็นระยะเวลา 6 เดือน





## 3) ผู้บริหารระดับสูง ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ

หลักเกณฑ์การพิจารณา	วิธีเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง
1. คุณสมบัติพื้นฐาน 1.1 วุฒิการศึกษา	ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี
1.2 อายุงาน ประสบการณ์	เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ไม่น้อยกว่า 5 ปี
1.3 ผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไปต่อเนื่อง 3 ปีล่าสุด
2. การประเมินสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Competency)	ผลประเมินสมรรถนะในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
3. การอบรม พัฒนาตนเอง	1. มีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองเสนอต่อคณะกรรมการคัดเลือก 2. ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง ตามที่สถาบันกำหนด
4. กลไก วิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	1. สำนักทรัพยากรบุคคลคัดกรองผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด 2. แจ้งผู้มีคุณสมบัติเพื่อยื่นความจำนง 3. คณะกรรมการคัดเลือกประเมินเบื้องต้นและสรุปผลเสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรพิจารณา ก่อนนำเสนอคณะกรรมการสถาบันเห็นชอบ
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือก	พิจารณาจากผลประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางการบริหาร 6 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ได้แก่ 1) การคิดเชิงยุทธศาสตร์ 2) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา 3) ทักษะและความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ (คน,งาน,เงิน) 4) ทักษะการพัฒนาทีมงาน 5) คุณธรรม จริยธรรม 6) ประสบการณ์และความรู้ความสามารถในตำแหน่ง คะแนนรวมการผ่านเกณฑ์พิจารณา ร้อยละ 80
6. อัตรากำลัง	เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง

## 3) ผู้บริหารระดับสูง ระดับรองผู้อำนวยการ

หลักเกณฑ์การพิจารณา	วิธีเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง
1. คุณสมบัติพื้นฐาน	ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี
1.1 วุฒิการศึกษา	
1.2 อายุงาน ประสบการณ์	เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 3 ปี
1.3 ผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไปต่อเนื่อง 3 ปีล่าสุด
2. การประเมินสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Competency)	ผลประเมินสมรรถนะตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90
3. การอบรม พัฒนาตนเอง	มีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองเสนอต่อคณะกรรมการคัดเลือก
4. กลไก วิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	<ol style="list-style-type: none"> <li>สำนักทรัพยากรบุคคลคัดกรองผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด</li> <li>แจ้งผู้มีคุณสมบัติเพื่อยื่นความจำนง</li> <li>คณะกรรมการคัดเลือกประเมินเบื้องต้นและสรุปผลเสนอต่อคณะกรรมการบริหารบุคลากรพิจารณา ก่อนนำเสนอคณะกรรมการสถาบันเห็นชอบ</li> </ol>
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือก	<p>พิจารณาจากผลประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางการบริหาร 6 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) การคิดเชิงยุทธศาสตร์</li> <li>2) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา</li> <li>3) ทักษะและความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ (คน,งาน,เงิน)</li> <li>4) ทักษะการพัฒนาทีมงาน</li> <li>5) คุณธรรม จริยธรรม</li> <li>6) ประสบการณ์และความรู้ความสามารถในตำแหน่ง</li> </ol> <p>คะแนนรวมการผ่านเกณฑ์พิจารณา ร้อยละ 85</p>
6. อัตรากำลัง	เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง

## หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งสายวิชาการ

## 1) ระดับชำนาญการ

หลักเกณฑ์การพิจารณา	วิธีเลื่อนตำแหน่ง ระดับชำนาญการ
1. คุณสมบัติพื้นฐาน 1.1 วุฒิการศึกษา	ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี
1.2 อายุงาน ประสบการณ์	ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการอาวุโสไม่น้อยกว่า 3 ปี
1.3 ผล ประ เม ิ น การ ปฏิบัติงานประจำปี	ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป ต่อเนื่อง 3 ปี
1.4 อัตราเงินเดือนที่ได้รับ ปัจจุบัน	อัตราเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการ
2. การประเมินสมรรถนะตาม ตำแหน่งงาน (Competency)	ผลประเมินสมรรถนะตำแหน่งปฏิบัติการอาวุโส ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
3. การอบรม พัฒนาตนเอง	ผ่านหลักสูตรการพัฒนาตามที่สถาบันกำหนด มีผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือขบวนการขององค์กรชุมชนเชิงประจักษ์
4. กลไก วิธีการเลื่อนตำแหน่ง	1. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านคุณสมบัติที่กำหนด ยื่นความจำนงเข้ารับการพิจารณา โดยจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณา ดังนี้ จัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) หรือผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงานหรือขบวนการขององค์กรชุมชนที่แสดงถึง องค์ความรู้ ผลงานเชิงรูปธรรมใน การพัฒนาระบบงาน การสร้างนวัตกรรมการทำงานในงานที่รับผิดชอบในปีที่ ผ่านมา และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบงาน การสร้างนวัตกรรมการทำงาน ของหน่วยงาน เพื่อนำเสนอคณะทำงานบริหารงานบุคคลพิจารณา 2. คณะทำงานบริหารงานบุคคลประเมินแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) และ สัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมอย่างรอบด้าน 3. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการพิจารณาเลื่อนระดับเป็นชำนาญการ
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือก	1. พิจารณาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ 1.1 แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) หรือผลงานทางวิชาการ 40 คะแนน 1.2 ผลประเมินความรู้ ทักษะและสมรรถนะ 60 คะแนน คะแนนรวมผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70
6. เงื่อนไขการดำรงตำแหน่ง ชำนาญการ	จัดทำผลงานทางวิชาการ การคิดค้นพัฒนางาน นวัตกรรม การจัดการความรู้ หรือดำเนินงานตามโครงการพิเศษ ที่สะท้อนความชำนาญการในงานที่ รับผิดชอบ อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง เพื่อเป็นองค์ความรู้สนับสนุนการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ชำนาญการ
7. อัตรากำลัง	ภายใต้กรอบอัตรากำลังของสถาบันโดยพิจารณาตามความจำเป็น
8.การโยกย้ายจากสายบริหาร	กรณีการโยกย้ายผู้ปฏิบัติงานจากสายบริหารมาสายวิชาการ ผู้บริหารที่กำกับ ดูแลร่วมกับคณะทำงานบริหารงานบุคคลพิจารณาความเหมาะสมของผู้โยกย้าย

หลักเกณฑ์การพิจารณา	วิธีเลื่อนตำแหน่ง ระดับชำนาญการ
	โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สอดคล้องเป็นประโยชน์ในตำแหน่งใหม่

## 2) ระดับชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์การพิจารณา	วิธีเลื่อนตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ
1. คุณสมบัติพื้นฐาน 1.1 วุฒิการศึกษา	ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี
1.2 อายุงานประสบการณ์	ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือผู้บริหารระดับต้นไม่น้อยกว่า 5 ปี
1.3 ผล ประ เม ิน การปฏิบัติงานประจำปี	ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไปต่อเนื่อง 5 ปี หรือดีมาต่อเนื่อง 3 ปีล่าสุด
1.4 อัตราเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบัน	อัตราเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษระดับ 5
2. การประเมินสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Competency)	ผลการประเมินสมรรถนะในตำแหน่งชำนาญการหรือผู้บริหารระดับต้น เป็นไปตามค่าความคาดหวังขององค์กร (ไม่มี Gap)
3. การอบรม พัฒนาตนเอง	ผ่านหลักสูตรการพัฒนาตามที่สถาบันกำหนดหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงานที่ได้รับผิดชอบ
4. กลไก วิธีการเลื่อนตำแหน่ง	1. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านคุณสมบัติที่กำหนด ยื่นความจำนงเข้ารับการพิจารณา โดยจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณา ดังนี้ จัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) หรือผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือขบวนการองค์กรชุมชน ที่แสดงถึง องค์ความรู้ ผลงานเชิงรูปธรรมในการพัฒนาระบบงาน การสร้างนวัตกรรมการทำงานในงานที่ได้รับผิดชอบในปีที่ผ่านมา และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบงาน การสร้างนวัตกรรมการทำงานขององค์กรหรือขบวนการองค์กรชุมชน เพื่อนำเสนอคณะทำงานบริหารงานบุคคลพิจารณา 2. คณะทำงานบริหารงานบุคคลประเมินแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) และสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมอย่างรอบด้าน 3. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการพิจารณาเลื่อนระดับเป็นชำนาญการพิเศษ
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือก	พิจารณาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ 1.1 แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) หรือผลงานทางวิชาการ 40 คะแนน 1.2 ผลประเมินความรู้ ทักษะและสมรรถนะ 60 คะแนน คะแนนรวมผ่านเกณฑ์พิจารณา ร้อยละ 75
6. เงื่อนไขผู้ปฏิบัติงานดำรงตำแหน่ง	จัดทำผลงานทางวิชาการ การคิดค้นพัฒนางาน นวัตกรรม การจัดการความรู้ หรือดำเนินงานตามโครงการพิเศษ ที่สะท้อนความชำนาญการในงานที่ได้รับผิดชอบ อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง เพื่อเป็นองค์ความรู้สนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ชำนาญการพิเศษ
7. อัตรากำลัง	ภายใต้กรอบอัตรากำลังของสถาบันโดยพิจารณาตามความจำเป็น
8. การโยกย้ายจากสายบริหาร	กรณีการโยกย้ายผู้ปฏิบัติงานจากสายบริหารมาสายวิชาการ ใช้วิธีการให้ผู้บริหารที่กำกับดูแลร่วมกับคณะทำงานบริหารงานบุคคลพิจารณาความเหมาะสมของผู้โยกย้าย โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สอดคล้องเป็นประโยชน์ในตำแหน่งใหม่

