



## แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)



จัดทำโดย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน  
อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

## คำนำ

การจัดการแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจใน ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร ตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน การเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

งานบริหารงานบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน  
พฤษภาคม ๒๕๖๑



## สารบัญ

| เรื่อง                                                | หน้า |
|-------------------------------------------------------|------|
| ๑. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)        | ๑    |
| ๒. ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ               | ๑    |
| ๓. องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ           | ๒    |
| ๔. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๓    |
| ๕. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน   | ๔    |
| ๖. ตำแหน่งประเภททั่วไป                                | ๔    |
| ๗. ตำแหน่งประเภทวิชาการ                               | ๕    |
| ๘. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น                      | ๖    |
| ๙. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น                        | ๗    |
| ๑๐. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท      | ๘    |
| ๑๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น                     | ๙    |
| ๑๒. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น                       | ๑๐   |
| ๑๓. ภาพรวมของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ                 | ๑๑   |
| ๑๔. การแบ่งประเภทสมรรถนะ                              | ๑๒   |
| ๑๕. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน               | ๑๓   |



## เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากนักวิชาการคลังไปจนถึงระดับ อุตสาหกรรมจังหวัด เป็นต้น เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางการก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม

## ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

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



### องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

กระบวนการการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่สมบูรณ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้

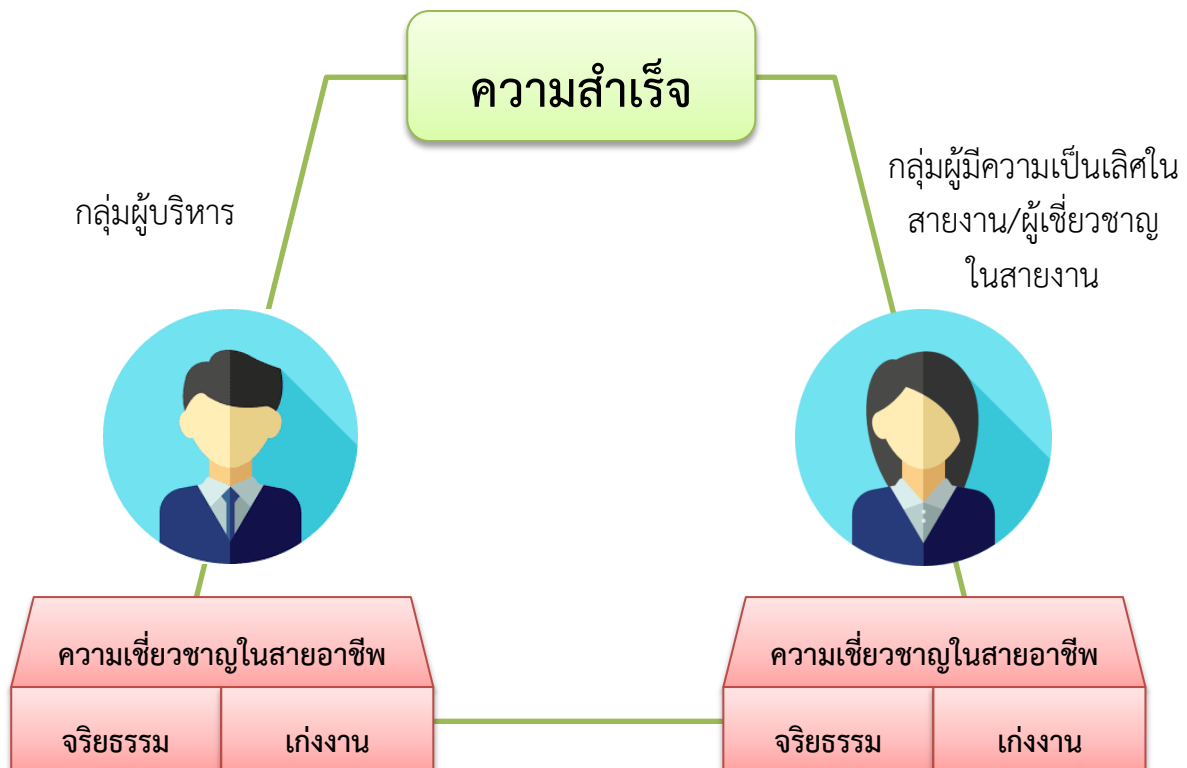
| องค์ประกอบ                                                                                                    | รายละเอียด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งคัดเลือก ประเมิน และพัฒนา                                                              | ต้องมีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไร และสัดส่วนเป็นเท่าใด โดยส่วนใหญ่จะใช้หลักเกณฑ์ เช่นองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือจำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)                                                                                                                                                                        |
| โครงสร้างและทางเลือกในสายอาชีพ                                                                                | ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างระดับชั้นงาน (Grade) เพื่อให้เกิดทางเดินสายอาชีพที่มากขึ้นทั้งในระดับบริหาร และระดับผู้เชี่ยวชาญ                                                                                                                                                                                                                                                        |
| การบริหารผลงานและการวางแผน การพัฒนารายบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละรายก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ | <p>ต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System)</li> <li>- แผนการพัฒนาที่จำเป็น เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง</li> <li>- ระบบการหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น</li> <li>- ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง</li> </ul> |



### กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน
- เน้นการทำงานเป็นทีม
- เก่งการบูรณาการ
- มีแรงปรารถนาในการเน้น คุณภาพผลงาน
- เน้นความเป็นเลิศและความ เชี่ยวชาญในงาน
- นวัตกรรม



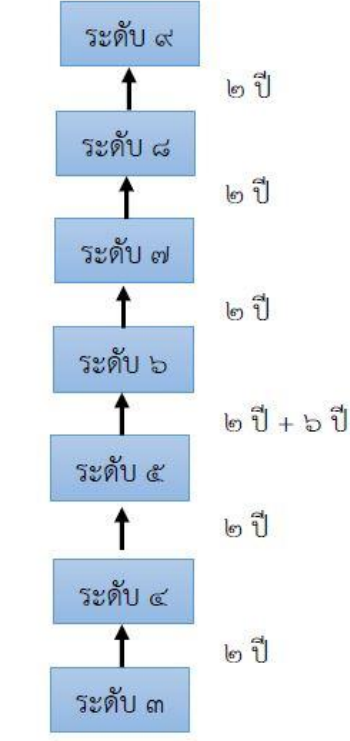
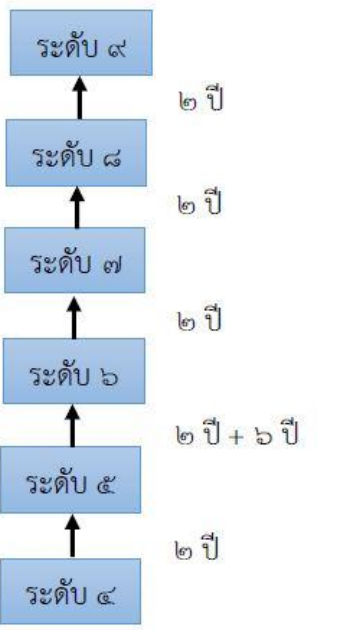
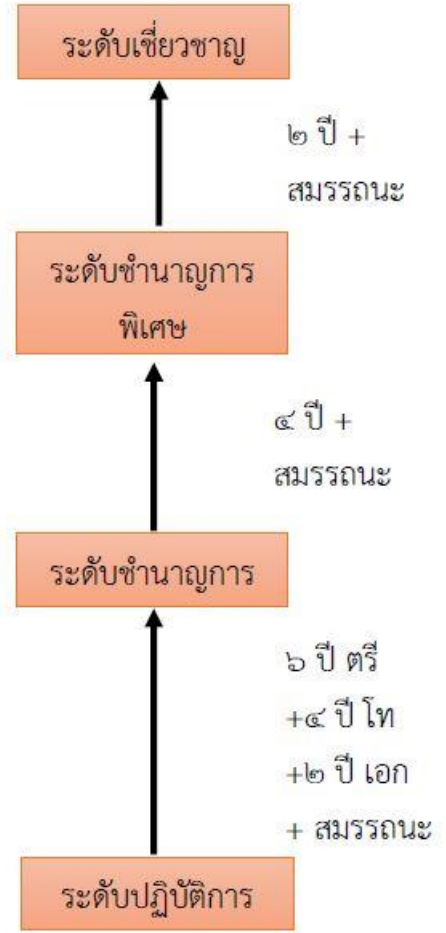
# การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

## ตำแหน่งประเภททั่วไป

| หลักเกณฑ์เดิม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | หลักเกณฑ์ใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑</p> <pre> graph BT     A[ระดับ ๑] -- ๒ ปี --&gt; B[ระดับ ๒]     B -- ๒ ปี --&gt; C[ระดับ ๓]     C -- ๒ ปี + ๖ ปี --&gt; D[ระดับ ๔]     D -- ๒ ปี --&gt; E[ระดับ ๕]             </pre> <p>๒. สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒</p> <pre> graph BT     A[ระดับ ๒] -- ๒ ปี --&gt; B[ระดับ ๓]     B -- ๒ ปี --&gt; C[ระดับ ๔]     C -- ๒ ปี + ๖ ปี --&gt; D[ระดับ ๕]     D -- ๒ ปี --&gt; E[ระดับ ๖]     E -- ๒ ปี + ๑๐ ปี --&gt; F[ระดับ ๗]             </pre> | <p>มีความเห็นดังนี้</p> <pre> graph BT     A[ระดับปฏิบัติงาน] -- "๖ ปี ปวช.<br/>+ ๕ ปี ปวท.<br/>+ ๔ ปี ปวส.<br/>+ สมรรถนะ" --&gt; B[ระดับชำนาญงาน]     B -- "๖ ปี +<br/>สมรรถนะ" --&gt; C[ระดับอาวุโส]             </pre> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ๒ ปี ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |

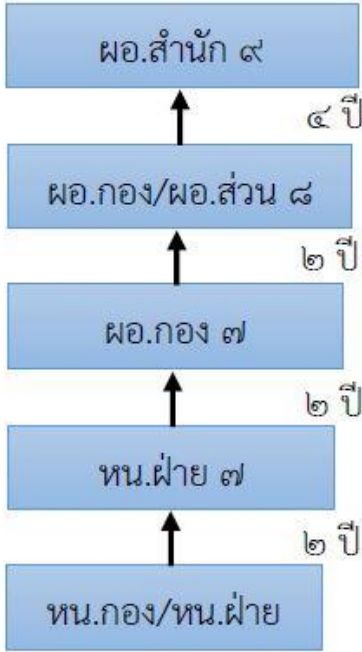
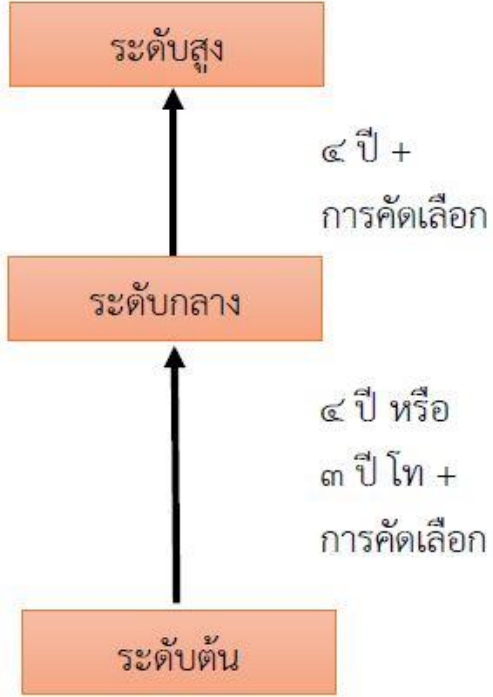


## ตำแหน่งประเภทวิชาการ

| หลักเกณฑ์เดิม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | หลักเกณฑ์ใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓</p>  <pre> graph BT     L3[ระดับ ๓] -- ๒ ปี --&gt; L4[ระดับ ๔]     L4 -- ๒ ปี --&gt; L5[ระดับ ๕]     L5 -- ๒ ปี + ๖ ปี --&gt; L6[ระดับ ๖]     L6 -- ๒ ปี --&gt; L7[ระดับ ๗]     L7 -- ๒ ปี --&gt; L8[ระดับ ๘]     L8 -- ๒ ปี --&gt; L9[ระดับ ๙]           </pre> <p>๒. สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๔</p>  <pre> graph BT     L4[ระดับ ๔] -- ๒ ปี --&gt; L5[ระดับ ๕]     L5 -- ๒ ปี + ๖ ปี --&gt; L6[ระดับ ๖]     L6 -- ๒ ปี --&gt; L7[ระดับ ๗]     L7 -- ๒ ปี --&gt; L8[ระดับ ๘]     L8 -- ๒ ปี --&gt; L9[ระดับ ๙]           </pre> | <p>มีความเห็นดังนี้</p>  <pre> graph BT     L1[ระดับปฏิบัติการ] -- "๖ ปี ตรี + ๔ ปี โท + ๒ ปี เอก + สมรรถนะ" --&gt; L2[ระดับชำนาญการ]     L2 -- "๔ ปี + สมรรถนะ" --&gt; L3[ระดับชำนาญการพิเศษ]     L3 -- "๒ ปี + สมรรถนะ" --&gt; L4[ระดับเชี่ยวชาญ]           </pre> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ๒ ปี ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |



## ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

| หลักเกณฑ์เดิม                                                                                                                                             | หลักเกณฑ์ใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๕ (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)</p>  | <p>มีความเห็นดังนี้</p>  <p>กล่าวคือ หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง / ผอ.ส่วน ระดับ ๘ ต้องดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ถึง จะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ ๙ ได้ ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งใหม่นี้จะทำให้ระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ ระยะเวลาทั้งสิ้น ๘ ปี ซึ่ง เป็นระยะเวลาที่เร็วกว่า หลักเกณฑ์เดิมที่ต้อง ดำรงตำแหน่ง ทั้งสิ้น ๑๐ ปี</p> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะ คำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิด ผลดีต่อองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น</p> |



## ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

| หลักเกณฑ์เดิม                                                    | หลักเกณฑ์ใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๖ (รองปลัด/ปลัด)</p> | <p>มีความเห็นดังนี้</p> <p>กล่าวคือ เมื่อพิจารณากรณีผู้บรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งรองปลัด/ปลัด ระดับ ๕ ถึงตำแหน่ง ปลัดระดับ ๙ ตามหลักเกณฑ์เดิมต้องใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๐ ปี ทั้งนี้เมื่อเป็นระบบแบ่ง ใช้เวลา ๔ ปี ซึ่งลดเวลาลง</p> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติ ที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |

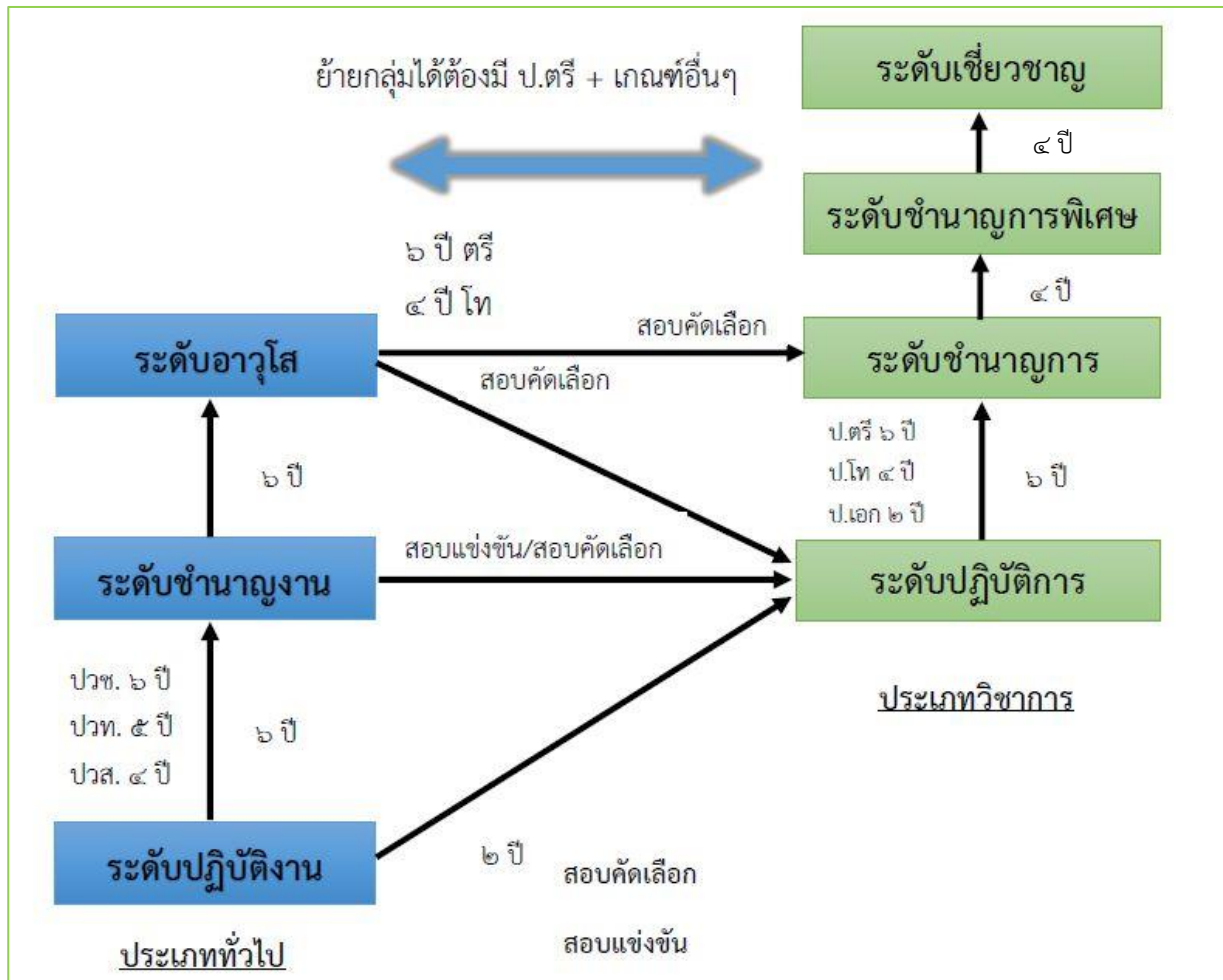
จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่าการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละ ประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้นตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแบ่ง



## การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

### ตำแหน่งประเภทวิชาการ

#### เส้นทางความก้าวหน้าสายงานผู้ปฏิบัติในปัจจุบัน

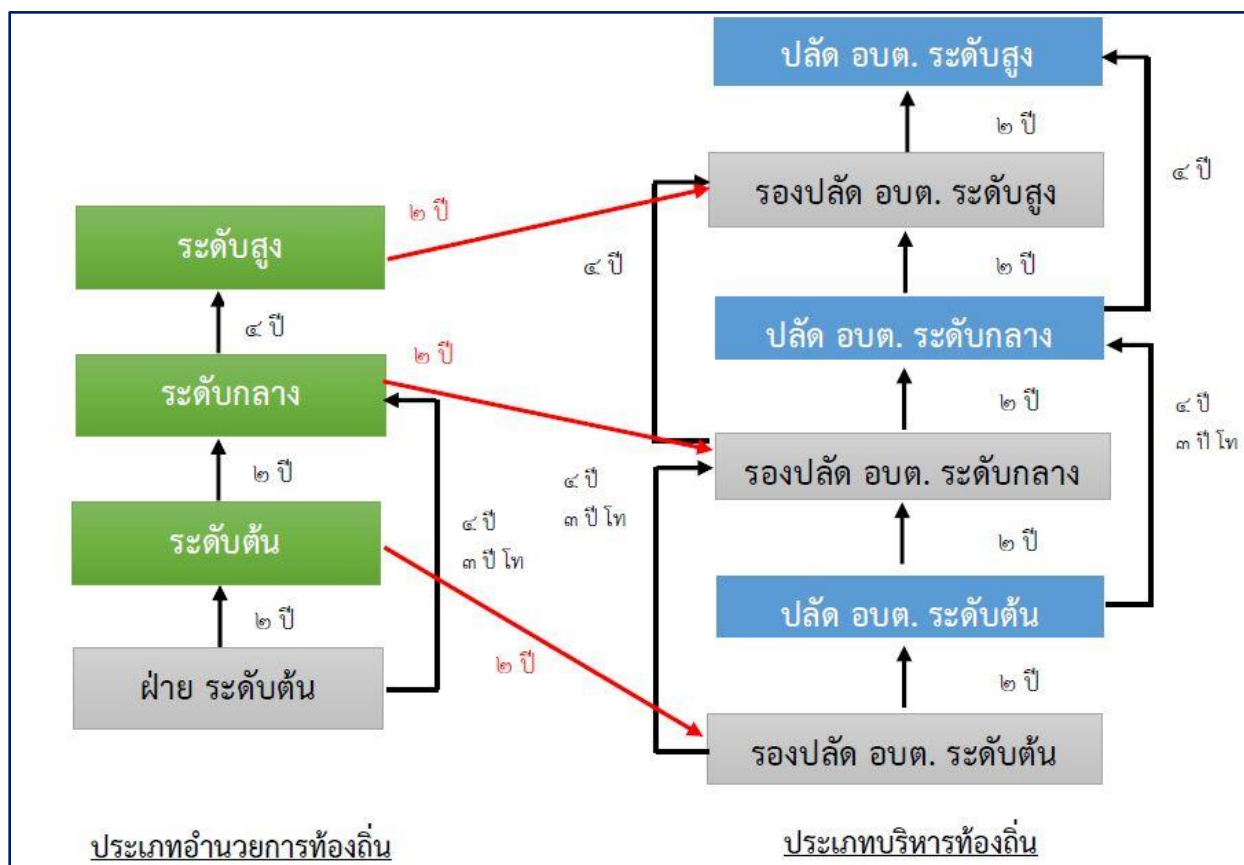


จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็น ข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน ๒ ปี ในระดับสามารถสอบ คัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับ ปฏิบัติการได้ เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

อย่างไรก็ดีในการเข้าสู่ระบบแท่งนั้น ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการ ประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมา ไม่น้อยกว่า ๕ ปีหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครองตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ



## ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

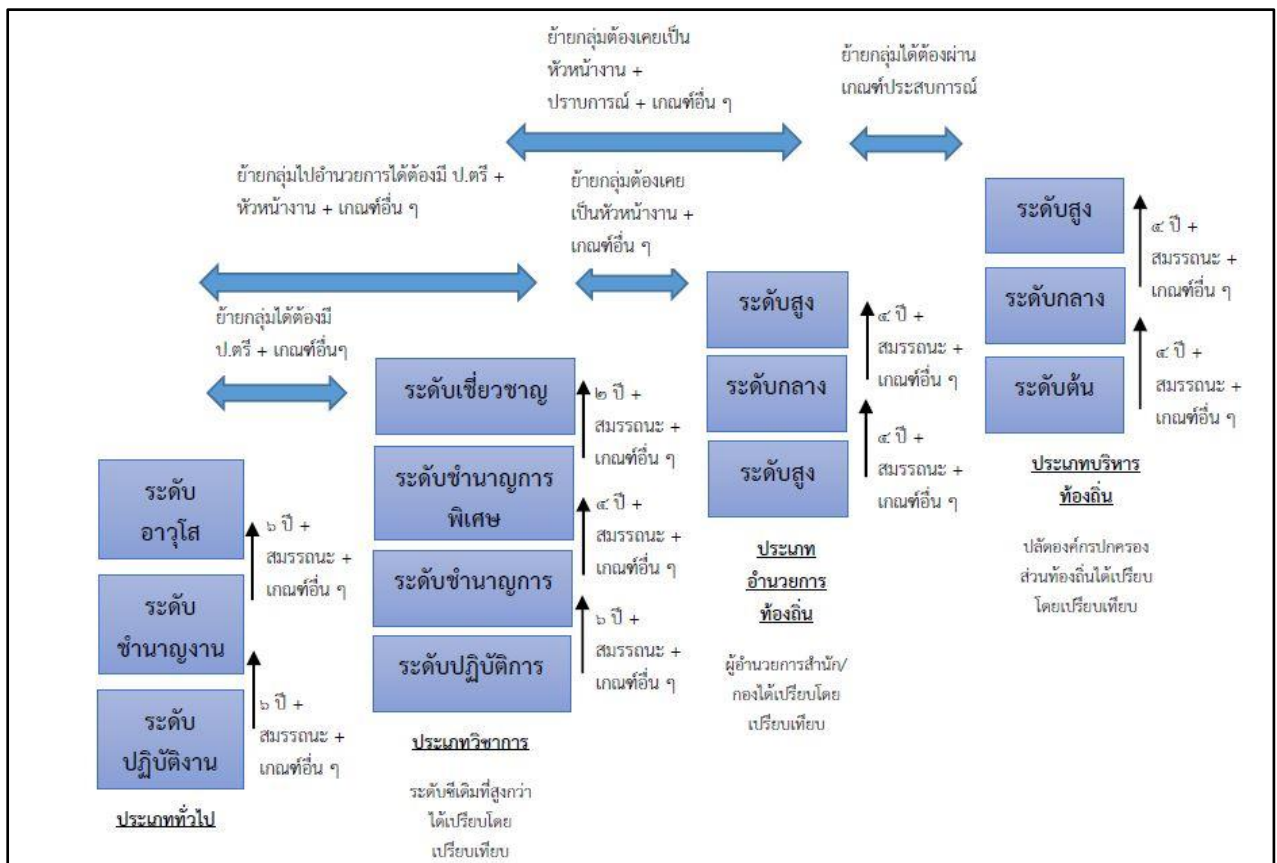


จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี เช่นเดียวกับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี และตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า 2 ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นว่า ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น เมื่อเข้าสู่ระบบแล้วจะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีหน้างานและลักษณะงานที่มีความหลากหลายได้ทันทีจำเป็นต้องไปผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารงานและลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ดีในการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า ๒ ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า ๔ ปี (โดยลดให้ ๑ ปี หากมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการ คัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลางจะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

### ภาพรวมของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละหน่วยงานดังนี้ โดยในแต่ละการฝึกอบรมนั้น

๑. ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความเข้าใจหรือผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ ในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ สามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งใหม่มากขึ้น

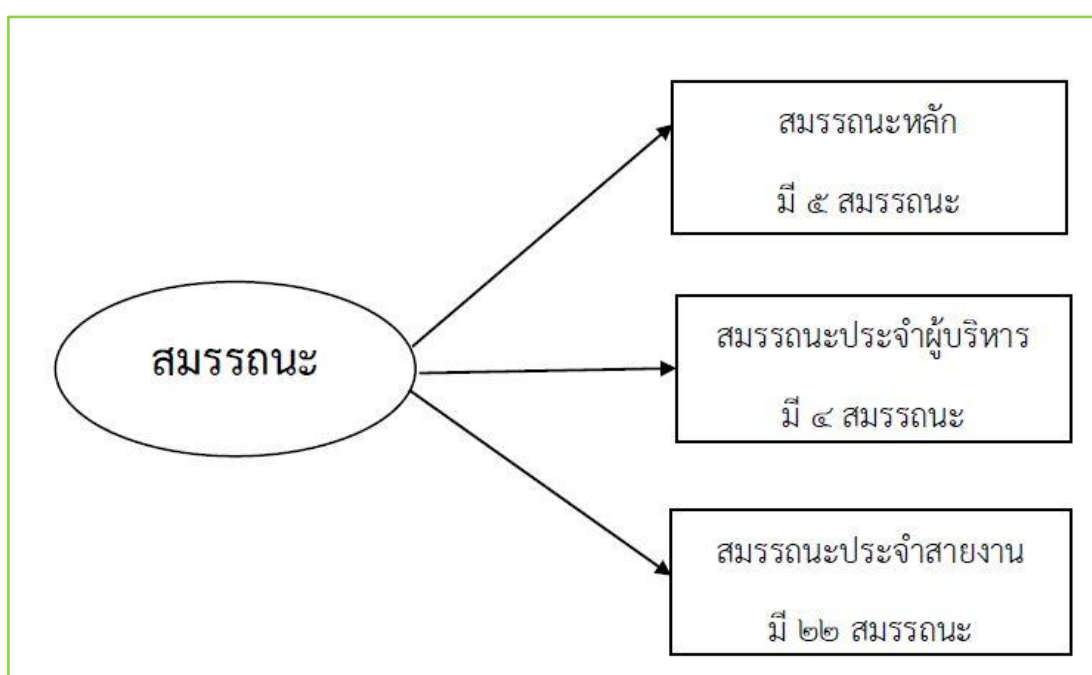
๒. การฝึกอบรมจะมีขึ้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้ว แต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่ นั้น ขึ้นกับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และสอบไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะผ่านการทดสอบความเข้าใจ

๓. หากผู้ที่ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้วจะเลือกที่จะทบทวนหรือขอผ่านการฝึกอบรมก็ได้

## การแบ่งประเภทสมรรถนะ

### การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

- ◆ **สมรรถนะหลัก** คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี
- ◆ **สมรรถนะประจำผู้บริหาร** คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีใน ฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
- ◆ **สมรรถนะประจำสายงาน** คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



## สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

