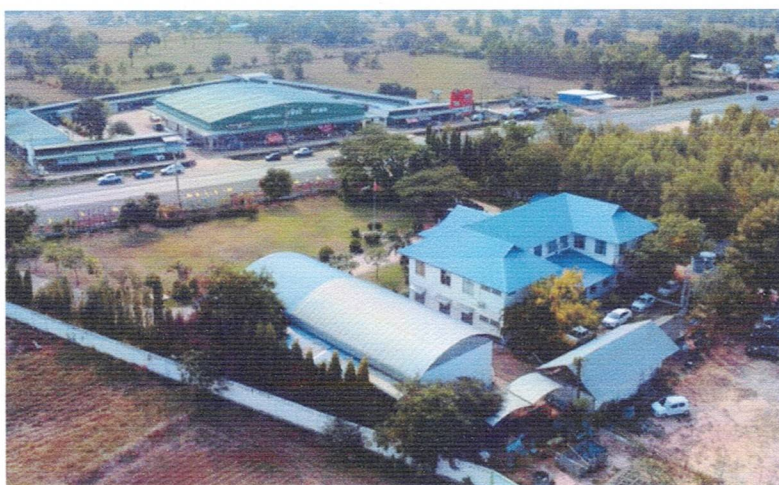




**คู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ  
(Career Planing)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗**



**องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง  
อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ**

## คำนำ

การจัดการแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจ และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง ฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน การเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง

๘ มกราคม ๒๕๖๗

## สารบัญ

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

## ๑. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่งที่ต่ำไปจนถึงระดับตำแหน่งที่สูง เป็นต้น เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางการก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากร มีความขยัน หมั่นเพียร และตั้งใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงานและสายงานได้อย่างเหมาะสม

## ๒. ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคล ให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความเข้าใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน/สายงานในอนาคตได้



### ๓. องค์ประกอบหลักในการวางแผนเดินสายอาชีพ

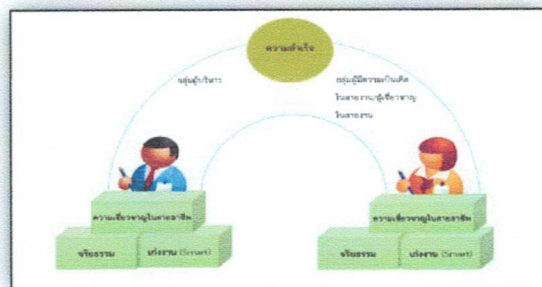
กระบวนการการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่สมบูรณ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้

| ลำดับ<br>ที่ | องค์ประกอบ                                                                                                                   | รายละเอียด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑            | เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งคัดเลือก<br>ประเมิน และพัฒนา                                                                          | ต้องมีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไร และสัดส่วนเป็นเท่าใด โดยส่วนใหญ่จะใช้ หลักเกณฑ์ เช่น องค์ความรู้ทักษะ สมรรถนะ หรือ จำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)                                                                                                               |
| ๒            | โครงสร้างและทางเลือกในสาย<br>อาชีพ                                                                                           | ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างระดับ<br>ชั้นงาน (Grade) เพื่อให้เกิดทางเดินสายอาชีพที่มากขึ้น ทั้งใน<br>ระดับบริหาร และระดับผู้เชี่ยวชาญ                                                                                                                                                                                       |
| ๓            | การบริหารผลงานและการวางแผน<br>การพัฒนารายบุคคลที่ช่วย<br>สนับสนุนให้บุคลากรแต่ละราย<br>ก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ตาม<br>ศักยภาพ | ต้องมีระบบบริหารงานบุคคล ที่สนับสนุนการวางแผนทาง<br>เดินสาย อาชีพ<br>- ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management<br>System)<br>- แผนการพัฒนาที่จำเป็น เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม การ<br>เรียนรู้ด้วยตนเอง<br>- ระบบการหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อได้ประสบการณ์ที่<br>สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น<br>- ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง |

### ๔. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

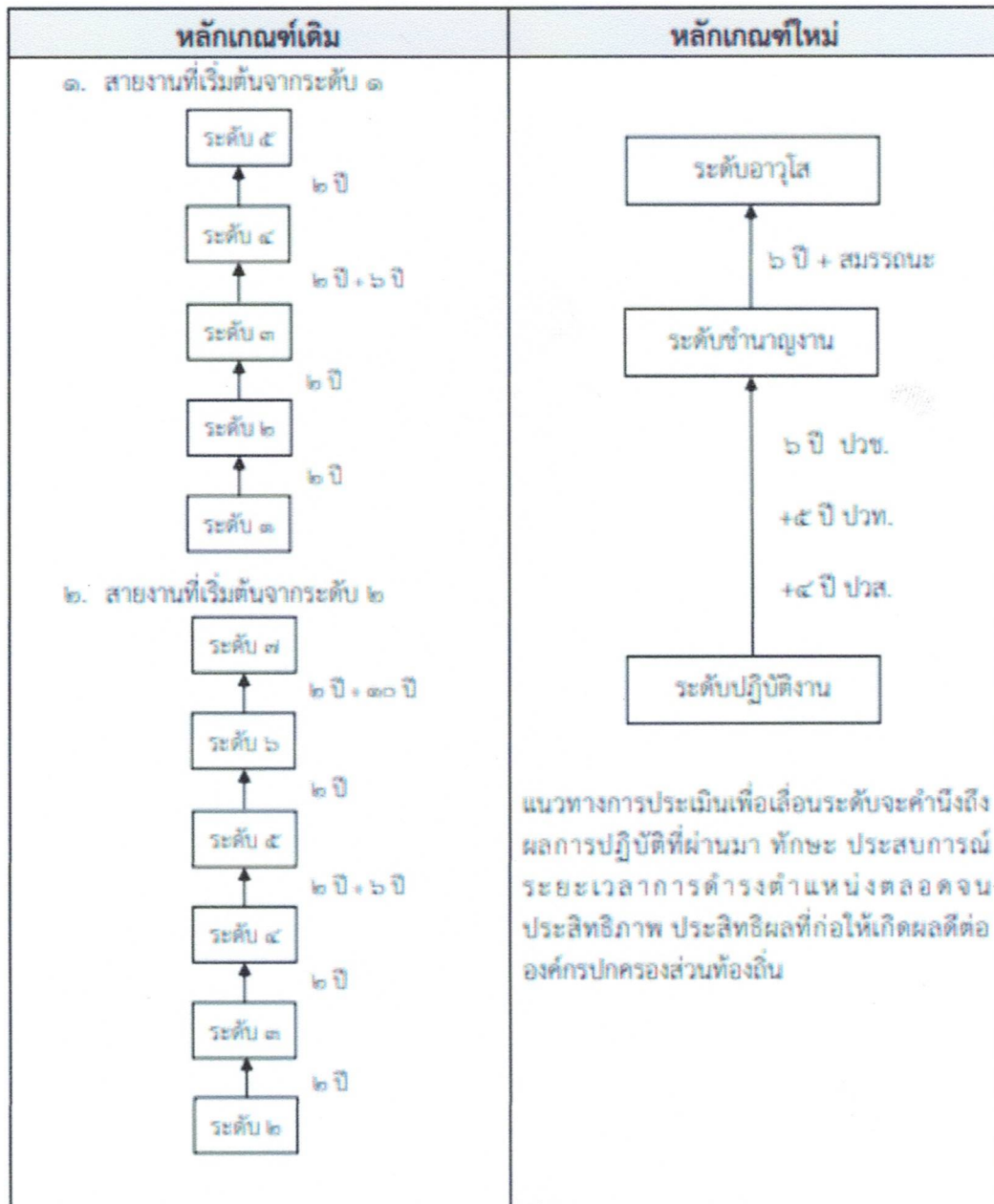
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน
- มีแรงปรารถนาในการเน้นคุณภาพผลงาน
- เน้นการทำงานเป็นทีม
- เน้นความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญในงาน
- เก่งการบูรณาการ
- นวัตกรรม



๕. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

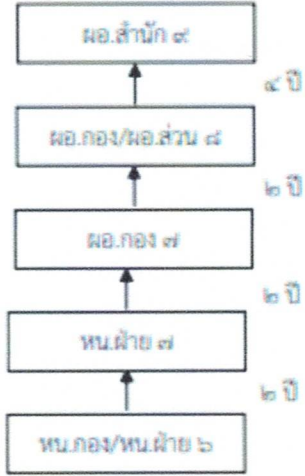
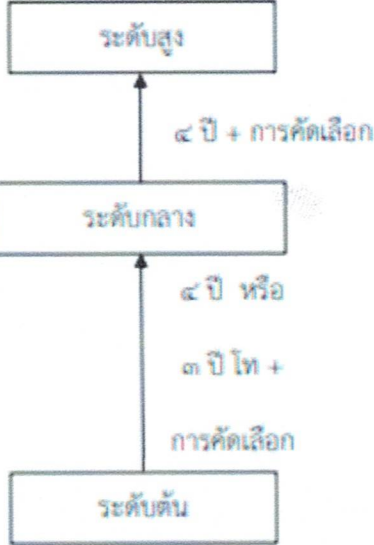
➤ ตำแหน่งประเภททั่วไป



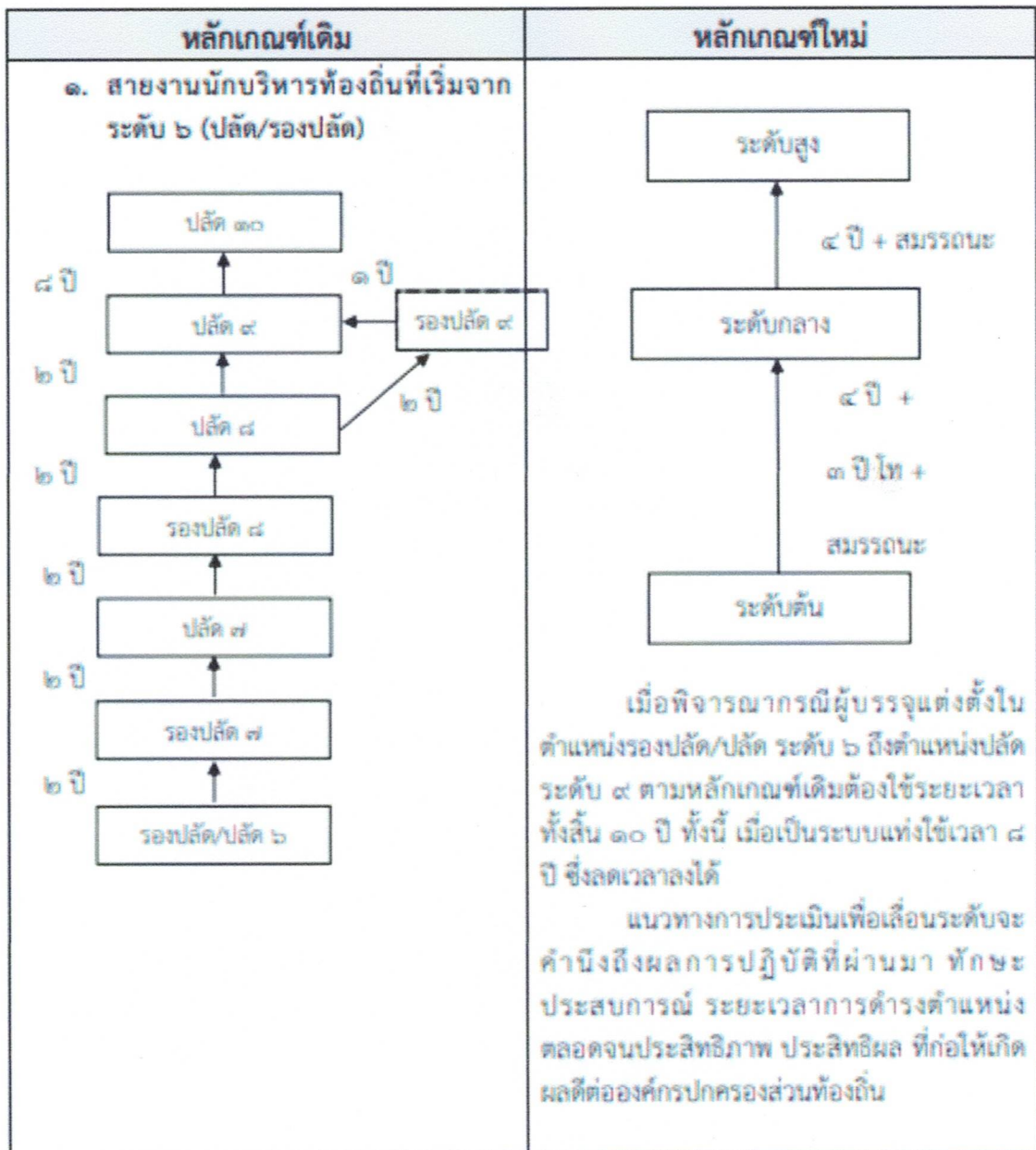
➤ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

| หลักเกณฑ์เดิม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | หลักเกณฑ์ใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓</p> <pre> graph BT     L3[ระดับ ๓] -- ๒ ปี --&gt; L4[ระดับ ๔]     L4 -- ๒ ปี --&gt; L5[ระดับ ๕]     L5 -- ๒ ปี --&gt; L6[ระดับ ๖]     L6 -- ๒ ปี + ๖ ปี --&gt; L7[ระดับ ๗]     L7 -- ๒ ปี --&gt; L8[ระดับ ๘]     L8 -- ๒ ปี --&gt; L9((ระดับ ๙))                     </pre> <p>๒. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔</p> <pre> graph BT     L4[ระดับ ๔] -- ๒ ปี --&gt; L5[ระดับ ๕]     L5 -- ๒ ปี --&gt; L6[ระดับ ๖]     L6 -- ๒ ปี + ๖ ปี --&gt; L7[ระดับ ๗]     L7 -- ๒ ปี --&gt; L8((ระดับ ๘))                     </pre> | <pre> graph BT     L1[ระดับปฏิบัติการ] -- ๒ ปี + ๖ ปี --&gt; L2[ระดับชำนาญการ]     L2 -- ๔ ปี --&gt; L3[ระดับชำนาญการพิเศษ]     L3 -- ๒ ปี + ๖ ปี --&gt; L4((ระดับเชี่ยวชาญ))                     </pre> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึง<br/>ผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ<br/>ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจน<br/>ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อ<br/>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |

➤ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

| หลักเกณฑ์เดิม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | หลักเกณฑ์ใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากรดับ ๖ (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)</p>  <pre> graph BT     A[หน.กอง/หน.ฝ่าย ๖] -- ๒ ปี --&gt; B[หน.ฝ่าย ๗]     B -- ๒ ปี --&gt; C[ผอ.กอง ๗]     C -- ๒ ปี --&gt; D[ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ๘]     D -- ๔ ปี --&gt; E[ผอ.สำนัก ๙]         </pre> | <p>ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก ๒ ปี เป็น ๔ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิมและสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้</p>  <pre> graph BT     A[ระดับต้น] -- "๔ ปี หรือ ๓ ปี โท + การคัดเลือก" --&gt; B[ระดับกลาง]     B -- "๔ ปี + การคัดเลือก" --&gt; C[ระดับสูง]         </pre> <p>หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ระดับ ๘ ต้องดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ ๙ ได้</p> <p>ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่นี้จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น ๑๐ ปี</p> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |

➤ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

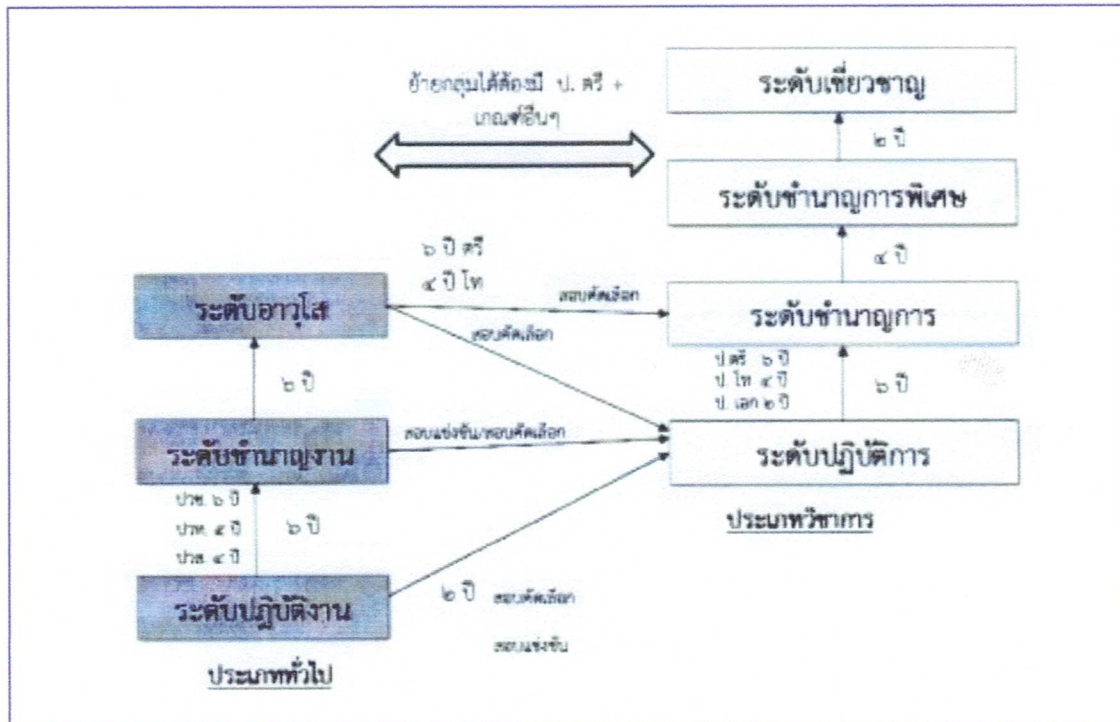


จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่าการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้น ตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแห่ง

## ๖. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

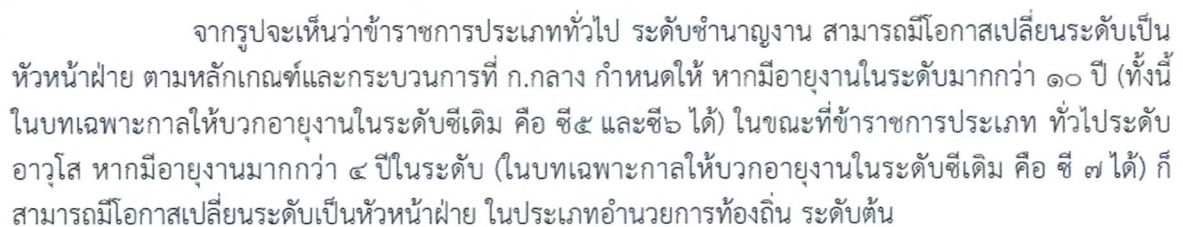
### ➤ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

เส้นทางความก้าวหน้าสายงานผู้ปฏิบัติในปัจจุบัน



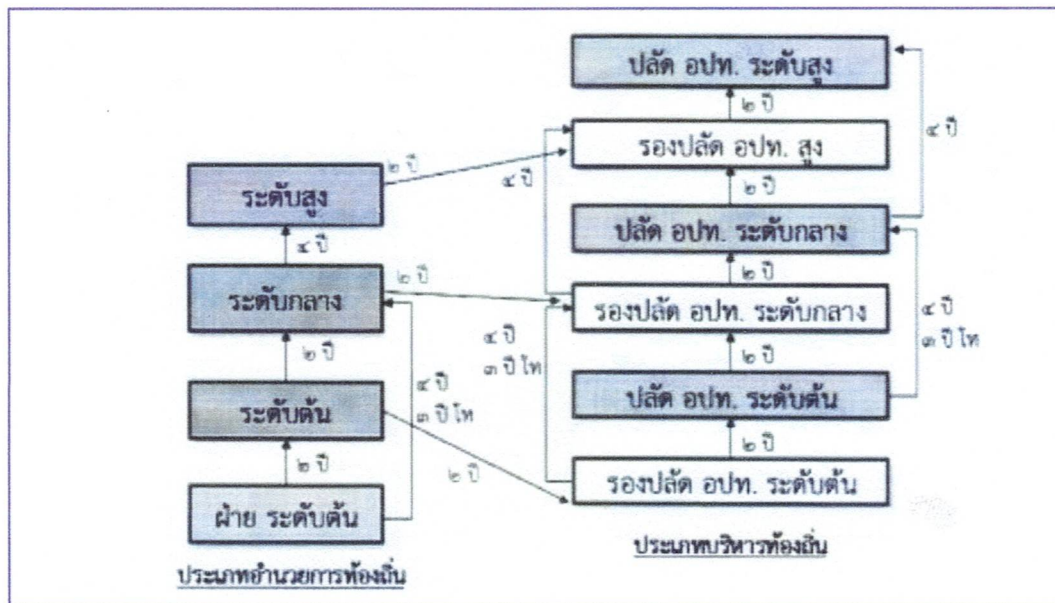
จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน ๒ ปี ในระดับปฏิบัติงานสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

อย่างไรก็ดี ในการเข้าสู่ระบบแท่งนั้น ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทแล้ว ครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือก ไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ



ทั้งนี้ใน ระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และ วิธีการใหม่ สำหรับประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการ หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปี สามารถมี โอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๖ และซี ๗ ได้) ในขณะที่ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า ๖ ปี ในระดับ (บทเฉพาะกาลให้ บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๘ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสนเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รวมถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หากมีอายุงานมากกว่า ๘ ปี ในระดับ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือก ให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

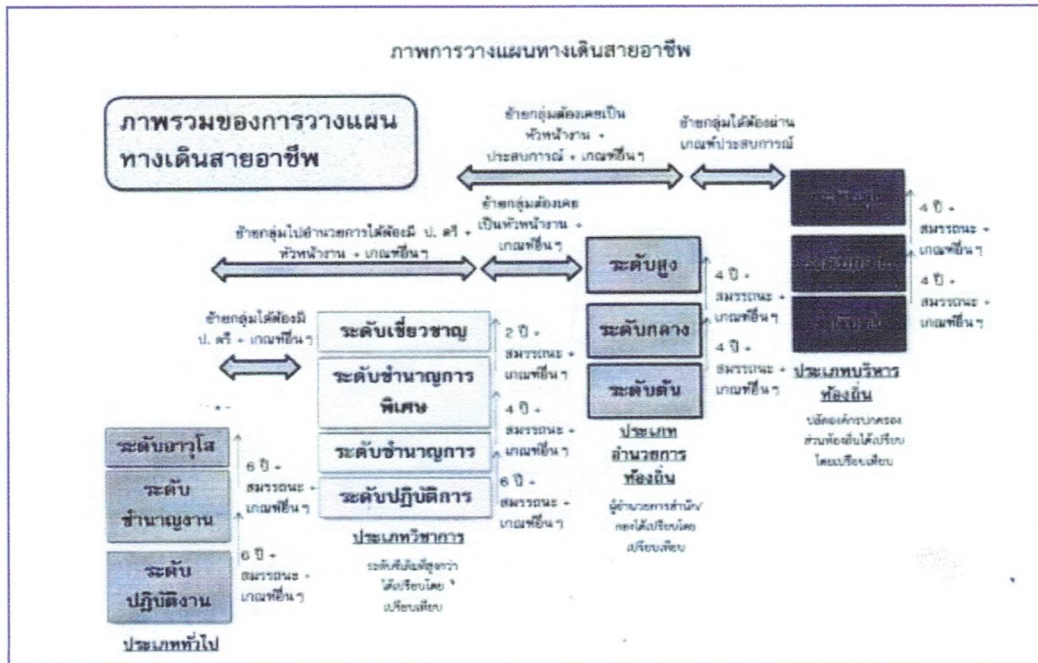
➤ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



จากรูป ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่นเปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะเห็นว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เมื่อเข้าสู่ระบบแท่งแล้วจะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่และลักษณะงานที่มีความหลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารงาน และลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ดีการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้ หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า ๒ ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า ๔ ปี (โดยลดให้ ๑ ปี หากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่



นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละหน่วยงาน ดังนี้ โดยในแต่ละการฝึกอบรมนั้น

๑. ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความเข้าใจหรือผ่านการส่งผลงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ สามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งใหม่มากขึ้น

๒. การฝึกอบรมจะมีขึ้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้ว แต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่ขึ้นกับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และสอบไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะผ่านการทดสอบความเข้าใจ

๓. หากผู้ที่ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้วจะเลือกที่จะทบทวนหรือขอผ่านการฝึกอบรมก็ได้

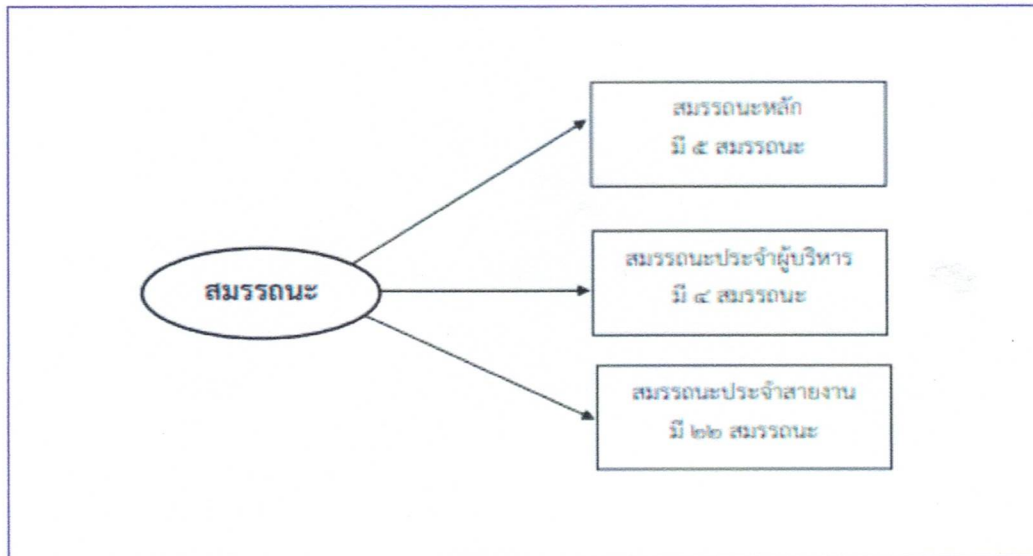
## ๗. การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

**สมรรถนะหลัก** คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

**สมรรถนะประจำผู้บริหาร** คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีใน ฐานผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

**สมรรถนะประจำสายงาน** คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



## ๘. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

