

คู่มือการวางแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ

รวบรวมโดย
งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลหนองควาย อำเภอหาดง
จังหวัดเชียงใหม่

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในมุมมองของ อปท.

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)

มีความสำคัญต่อทั้งตัวบุคลากรและองค์กรเอง โดย

มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองภายใต้กรอบระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดและการดำเนินการหลัก

อปท. แต่ละแห่งจะมีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง โดยอิงตามมาตรฐานทั่วไปที่กำหนดโดยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. แล้วแต่ประเภทของ อปท.)

องค์ประกอบและขั้นตอนหลักประกอบด้วย:

๑. การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างองค์กร: มีการจัดทำแผนผังองค์กรและกำหนดประเภทตำแหน่งที่ชัดเจน โดยในปัจจุบันใช้ระบบจำแนกตำแหน่งเป็น "ระบบแท่ง" ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ประเภทหลักได้แก่:
 - ประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน, ชำนาญงาน, อาวุโส)
 - ประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ, ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ,เชี่ยวชาญ, เชี่ยวชาญพิเศษ)
 - ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น, กลาง, สูง)
 - ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น, กลาง, สูง, พิเศษ)
๒. การสร้างเส้นทางอาชีพ (Career Model): แต่ละตำแหน่งจะมีเส้นทางที่สามารถเติบโตไปได้ ทั้งในสายงานเดียวกัน (เติบโตในตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน) หรือย้ายข้ามสายงาน (เช่น จากวิชาการไปอำนวยการ หรือบริหาร) โดยต้องมีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน: เป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาความก้าวหน้า ซึ่งต้องเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร และคำนึงถึงสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละระดับ
๔. การพัฒนาบุคลากร: อปท. ต้องจัดให้มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการหมุนเวียนตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเติบโตในอนาคต

ประโยชน์ของการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในมุมมอง อปท.

- ต่อบุคลากร: สร้างความมั่นใจในระบบบริหารงานบุคคล มองเห็นเป้าหมายและทิศทางการเติบโตที่ชัดเจน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ต่อองค์กร: สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว สร้างความโปร่งใสและเป็นธรรมในการแต่งตั้งโยกย้าย และช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

โดยสรุป การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของ อปท. เป็นส่วนสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างยั่งยืน

การวางแผนความก้าวหน้าในสายงานทั่วไป อปท.

การวางแผนความก้าวหน้าในสายงานประเภททั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)

มีโครงสร้างที่ชัดเจนภายใต้ระบบจำแนกตำแหน่งแบบ "ระบบแท่ง" ซึ่งช่วยให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางเติบโตได้ทั้งในสายงานเดิมและมีโอกาสเปลี่ยนไปสู่สายงานประเภทอื่น

โครงสร้างสายงานประเภททั่วไป

สายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานสำหรับตำแหน่งที่เน้นการปฏิบัติงานด้านเทคนิคหรืองานสนับสนุนที่ไม่ได้ใช้วุฒิปัญญาเป็นหลัก (มักใช้วุฒิ ปวช. หรือ ปวส.) โดยแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้:

๑. ระดับปฏิบัติงาน: สำหรับผู้เริ่มต้นเข้าทำงาน (เทียบเท่าระบบซีเดิม ระดับ ๑-๔)
๒. ระดับชำนาญงาน: สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์และผลงานตามเกณฑ์ (เทียบเท่าระบบซีเดิม ระดับ ๕-๖)
๓. ระดับอาวุโส: ระดับสูงสุดในสายงานนี้ สำหรับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีประสบการณ์สูง (เทียบเท่าระบบซีเดิม ระดับ ๗)

ตัวอย่างตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไป ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ, เจ้าพนักงานพัสดุ, นายช่างโยธา, นายช่างไฟฟ้า, เจ้าพนักงานสาธารณสุข เป็นต้น

เส้นทางความก้าวหน้าและการเลื่อนระดับ

การเลื่อนระดับในสายงานทั่วไปอาศัยปัจจัยหลักคือ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (อายุงาน) และ สมรรถนะ รวมถึง ผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.จ., ก.ท., หรือ ก.อบต. กำหนด:

- จากปฏิบัติงานสู่ชำนาญงาน: ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานครบตามเกณฑ์ (มักจะประมาณ ๖ ปี หรือน้อยกว่าหากมีคุณสมบัติสูงขึ้น) และผ่านการประเมิน
- จากชำนาญงานสู่อาวุโส: ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงานครบตามเกณฑ์ (มักจะประมาณ ๖ ปี) และผ่านการประเมินผลงานหรือสมรรถนะตามที่กำหนด

โอกาสการเติบโตข้ามสายงาน

นอกจากการเติบโตในสายงานประเภททั่วไปแล้ว บุคลากรยังมีโอกาสก้าวหน้าโดยการ "ย้ายกลุ่ม" หรือ "เปลี่ยนสายงาน" ไปสู่ประเภทอื่นได้ หากมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด:

- ย้ายไปสายงานประเภทวิชาการ: หากมีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานวิชาการที่ต้องการย้ายไป เช่น จากเจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป) ไปเป็นนักจัดการงานทั่วไป (วิชาการ)

- ย้ายไปสายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น: หากมีคุณสมบัติครบถ้วน เช่น มีวุฒิปริญญาตรี เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน และมีประสบการณ์ตามเกณฑ์ ก็สามารถสอบคัดเลือกหรือเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนไปสู่ตำแหน่งบริหารในระดับต้นได้ (เช่น หัวหน้าฝ่าย)

การวางแผนความก้าวหน้าในสายงานทั่วไปของ อปท. จึงเน้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสะสมประสบการณ์ และการเตรียมคุณสมบัติเพิ่มเติมเพื่อเปิดโอกาสในการเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือสายงานอื่นในอนาคต

การวางแผนความก้าวหน้าในสายวิชาการ อปท.

การวางแผนความก้าวหน้าใน

สายงานประเภทวิชาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นเส้นทางสำหรับบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมุ่งเน้นการใช้ความรู้เชิงวิชาการ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และทักษะในการวิเคราะห์ เพื่อพัฒนานโยบายและขับเคลื่อนงานของท้องถิ่น

โครงสร้างสายงานประเภทวิชาการ

สายงานประเภทวิชาการแบ่งออกเป็น ๔ ระดับ โดยการเลื่อนระดับจะพิจารณาจากคุณสมบัติ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และสมรรถนะที่กำหนด:

๑. ระดับปฏิบัติการ: เป็นระดับเริ่มต้นสำหรับผู้ที่ยังใหม่
๒. ระดับชำนาญการ: สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานระดับหนึ่ง
๓. ระดับชำนาญการพิเศษ: สำหรับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญสูงและมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับ
๔. ระดับเชี่ยวชาญ: เป็นระดับสูงสุดในสายงานนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับสูงมาก

ตัวอย่างตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักทรัพยากรบุคคล, วิศวกรโยธา, นิติกร, นักวิชาการสาธารณสุข เป็นต้น

เกณฑ์การเลื่อนระดับและความก้าวหน้า

การเติบโตในสายวิชาการมีเกณฑ์หลักที่บุคลากรต้องวางแผนและเตรียมพร้อม:

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง:
 - จาก ปฏิบัติการ เป็น ชำนาญการ ต้องครองตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี (สำหรับปริญญาตรี) หรือ ๔ ปี (สำหรับปริญญาโท) หรือ ๒ ปี (สำหรับปริญญาเอก)
 - จาก ชำนาญการ เป็น ชำนาญการพิเศษ ต้องครองตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี
 - จาก ชำนาญการพิเศษ เป็น เชี่ยวชาญ ต้องครองตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และมีผลงานทางวิชาการผ่านเกณฑ์ที่ ก.กลาง กำหนด
- สมรรถนะ (Competency): บุคลากรต้องแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะหลัก (มุ่งผลสัมฤทธิ์, ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม, ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน, การบริการเป็นเลิศ, และการทำงานเป็นทีม) และสมรรถนะประจำสายงานที่กำหนดไว้

- ผลงานทางวิชาการ/ผลการปฏิบัติงาน: การเลื่อนสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ มักต้องใช้ผลงานวิชาการหรืองานวิจัยที่ได้รับการประเมินและยอมรับจากคณะกรรมการ

โอกาสการเติบโตข้ามสายงาน

บุคลากรสายวิชาการมีโอกาสเติบโตไปสู่สายงานประเภทอื่น ได้แก่:

- สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น: หากมีคุณสมบัติครบถ้วน เช่น ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ และผ่านการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อไปดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการกอง (ระดับต้น กลาง หรือ สูง) ซึ่งเป็นตำแหน่งบริหาร
- สายงานประเภทบริหารท้องถิ่น: สามารถเติบโตต่อไปในสายบริหารระดับสูง หากผ่านเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกที่กำหนด

การวางแผนความก้าวหน้าในสายงานวิชาการจึงต้องอาศัยการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง การสั่งสมประสบการณ์ และการเตรียมพร้อมด้านคุณสมบัติเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละระดับ

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอำนวยการ อปท.

การวางแผนความก้าวหน้าใน สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นเส้นทางสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการบริหารจัดการ โดยตำแหน่งในสายงานนี้จะเป็นระดับหัวหน้างานหรือผู้อำนวยการส่วน/กอง ที่ต้องใช้ทักษะความเป็นผู้นำและการคิดเชิงกลยุทธ์

โครงสร้างสายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

สายงานอำนวยการท้องถิ่นจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งผู้บริหาร โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับหลัก:

๑. ระดับต้น: ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือผู้อำนวยการกองขนาดเล็ก
๒. ระดับกลาง: ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/สำนักขนาดกลาง หรือรองปลัด อปท. บางขนาด
๓. ระดับสูง: ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/สำนักขนาดใหญ่มาก หรือรองปลัด อปท. บางขนาด

ตัวอย่างตำแหน่งในสายงานนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการกองคลัง, ผู้อำนวยการกองช่าง, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เป็นต้น

เกณฑ์การเลื่อนระดับและความก้าวหน้า

การเลื่อนระดับในสายงานอำนวยการท้องถิ่นมักใช้ผ่านกระบวนการ **สอบคัดเลือก** หรือ **คัดเลือก** โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และที่สำคัญคือ **สมรรถนะด้านการบริหาร**

- คุณสมบัติเบื้องต้น: โดยทั่วไป ผู้ที่จะเข้าสู่สายงานอำนวยการระดับต้นได้ ต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมักจะต้องเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น (เช่น วิชาการ หรือทั่วไป) โดยมีประสบการณ์เป็นหัวหน้างานมาก่อน

- **ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง:** การเลื่อนระดับจะใช้เกณฑ์ระยะเวลาครองตำแหน่งในระดับปัจจุบันประกอบการพิจารณา เช่น จากระดับต้นไปกลาง หรือจากกลางไปสูง โดยมีเกณฑ์กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน (มักจะประมาณ ๒-๔ ปีในแต่ละระดับ ขึ้นอยู่กับขนาดของ อปท. และคุณสมบัติ)
- **สมรรถนะและผลงาน:** ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะความเป็นผู้นำ การคิดเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาคน และการเปลี่ยนแปลงองค์กร รวมถึงต้องมีการปฏิบัติงานย้อนหลังที่ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
- **การอบรมหลักสูตรผู้บริหาร:** การเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหาร (เช่น นวท.) ที่คณะกรรมการกลางกำหนด เป็นคุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งในการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

โอกาสการเติบโตต่อเนื่อง

ผู้ที่อยู่ในสายงานอำนวยการท้องถิ่นสามารถเติบโตต่อไปในสายงานที่สูงขึ้นได้:

- **เติบโตภายในสายงาน:** เลื่อนจากระดับต้นไปกลาง และจากกลางไปสูงภายในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/สำนัก
- **เปลี่ยนไปสายงานประเภทบริหารท้องถิ่น:** หากมีคุณสมบัติและผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานบริหารท้องถิ่น เช่น รองปลัด อปท. หรือ ปลัด อปท. ในที่สุด ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในองค์กรนั้นๆ

การวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอำนวยการจึงต้องเน้นการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ ควบคู่ไปกับการสั่งสมประสบการณ์และคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

การวางแผนความก้าวหน้าในสายบริหารท้องถิ่น อปท.

การวางแผนความก้าวหน้าใน

สายงานประเภทบริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นจุดสูงสุดของเส้นทางอาชีพสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งสู่ตำแหน่งสำคัญที่สุดคือ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่บริหารสูงสุดในองค์กรนั้นๆ

โครงสร้างสายงานประเภทบริหารท้องถิ่น

ตำแหน่งในสายงานนี้แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ โดยขนาดของ อปท. (รายได้, จำนวนประชากร, การกิจ) จะเป็นตัวกำหนดระดับตำแหน่งของปลัดและรองปลัดในองค์กรนั้นๆ:

๑. **ระดับต้น:** มักเป็นตำแหน่งปลัด/รองปลัดใน อบต. หรือเทศบาลขนาดเล็ก
๒. **ระดับกลาง:** มักเป็นตำแหน่งปลัด/รองปลัดใน อบต. หรือเทศบาลขนาดกลาง/ใหญ่ หรือ อบจ. ขนาดเล็ก
๓. **ระดับสูง:** มักเป็นตำแหน่งปลัด/รองปลัดในเทศบาลขนาดใหญ่/พิเศษ หรือ อบจ. ขนาดใหญ่

เกณฑ์การเลื่อนระดับและความก้าวหน้า

การเข้าสู่และเติบโตในสายงานบริหารท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่เข้มข้น โดยใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยคณะกรรมการกลางฯ (ก.จ., ก.ท., ก.อบต.) และดำเนินการผ่านการ **สอบคัดเลือก** หรือ **คัดเลือก**

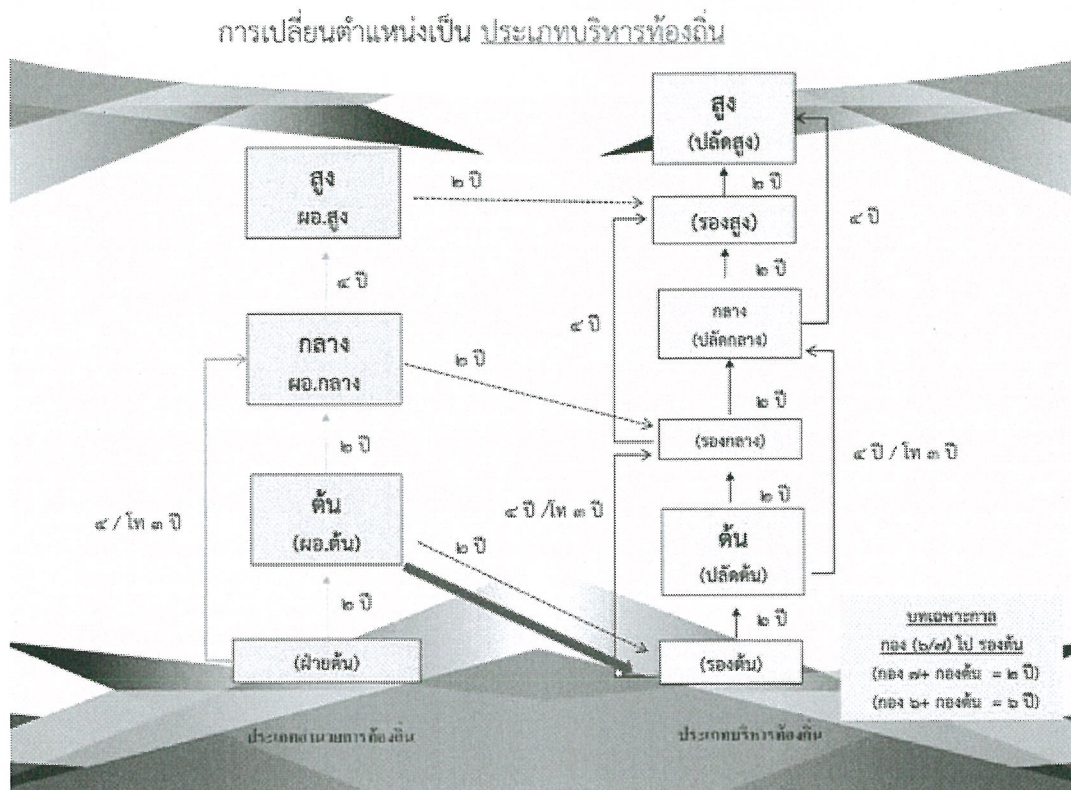
ปัจจัยสำคัญในการวางแผนความก้าวหน้ามีดังนี้:

- **คุณสมบัติและประสบการณ์:**
 - **การเข้าสู่ระดับต้น:** มักจะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น (เช่น หัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการกอง ระดับต้น) หรือสายงานประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) มาก่อน และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด
 - **การเลื่อนสู่ระดับกลางและสูง:** ต้องดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าตามลำดับ โดยมีระยะเวลาครองตำแหน่งและประสบการณ์ที่สั่งสมอย่างน้อย ๒-๔ ปีในแต่ละระดับ
- **สมรรถนะ (Competency):** ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีสมรรถนะเฉพาะสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง, ความสามารถในการเป็นผู้นำ, ความสามารถในการพัฒนาคน, และการคิดเชิงกลยุทธ์
- **ผลการปฏิบัติงาน:** ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังต้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนระดับ
- **การอบรมหลักสูตรผู้บริหาร:** การผ่านหลักสูตรการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ ก.ค. (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น) รับรอง เป็นคุณสมบัติบังคับในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการวางแผน

การวางแผนความก้าวหน้าในสายงานบริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องอาศัย:

๑. **การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง:** ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และทักษะด้านการบริหารจัดการ
๒. **การสร้างผลงานที่โดดเด่น:** ผลงานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการคัดเลือก
๓. **การสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดี:** ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และชุมชน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำงานบริหารใน อปท.



บทสรุปการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีหลักการสำคัญที่เปลี่ยนจากระบบซี (C-Level) เป็น ระบบแท่ง (Career Path) โดยมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นและความเหมาะสมกับลักษณะงาน

โครงสร้างสายงานในระบบแท่ง

ตำแหน่งข้าราชการ อปท. ในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๔ ประเภทหลัก ได้แก่:

๑. **ประเภทบริหาร (Management Track):** สำหรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง เช่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดฯ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง
๒. **ประเภทอำนวยการ (Supervisory/Middle Management Track):** สำหรับตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานที่มีการบังคับบัญชา
๓. **ประเภทวิชาการ (Professional Track):** สำหรับตำแหน่งที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, วิศวกร, พยาบาลวิชาชีพ
๔. **ประเภททั่วไป (General Track):** สำหรับตำแหน่งสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น เจ้าพนักงานธุรการ, นายช่าง

ปัจจัยสำคัญในการวางแผนความก้าวหน้า

การเติบโตในสายงาน อปท. ต้องอาศัยการวางแผนและคุณสมบัติต่างๆ ดังนี้:

- **ประสบการณ์การทำงานและระยะเวลาดำรงตำแหน่ง:** เป็นเกณฑ์พื้นฐานในการพิจารณาเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงาน
- **สมรรถนะ (Competency):** ทั้งสมรรถนะหลัก (เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์, จริยธรรม, การทำงานเป็นทีม) สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะประจำผู้บริหาร
- **การฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง:** การเข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ และการพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งช่วยเพิ่มโอกาสความก้าวหน้า
- **คุณวุฒิการศึกษา:** คุณวุฒิที่สูงขึ้นหรือตรงตามที่กำหนดในมาตรฐานตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญในการย้ายกลุ่มหรือเลื่อนระดับ โดยเฉพาะในสายวิชาการและผู้บริหาร
- **ผลงานและการประเมิน:** ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

โดยสรุป พนักงาน อปท. ควรศึกษาโครงสร้างและเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเองในแต่ละประเภทและระดับ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน