



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓

สำนักงาน ก.จ.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินการกำหนดระดับตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย

เรียน ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนราชการหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น “สำนัก” หรือ “กอง” และการกำหนด  
หรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับสูง จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙ และครั้งที่ ๗/๒๕๕๙  
เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๙ อาศัยอำนาจตามความข้อ ๖ แห่งประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ  
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับลงวันที่  
๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ กำหนดตัวชี้วัดในการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย ประกอบด้วยตัวชี้วัดพื้นฐาน และตัวชี้วัดประเมินค่างาน

สำนักงาน ก.จ. จึงขอชักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการประเมินตัวชี้วัดตามที่ ก.จ.  
กำหนด ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดพื้นฐาน ประกอบด้วย ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ในปีงบประมาณ  
ที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ และรายจ่ายเพื่อการลงทุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา  
และในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐

๒. การประเมินตัวชี้วัดค่างาน ประกอบด้วย ตัวชี้วัดจำนวน ๖ รายการ คะแนนเต็ม ๖๐๐ คะแนน  
โดยกำหนดเกณฑ์ผ่านในระดับต้น กลาง สูง ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓. การขอปรับปรุงส่วนราชการหรือจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ หากส่วนราชการเดิมที่รับผิดชอบ  
ภารกิจในเรื่องนั้นมีสัดส่วนของอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลังมากกว่าร้อยละ ๒๐ จะต้องดำเนินการแก้ไข  
ปัญหาอัตรากำลังที่ว่าง โดยดำเนินการสรรหาเพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานให้เรียบร้อยเสียก่อน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)  
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
เลขาธิการ ก.จ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร.๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘  
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕

หลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนราชการหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น “สำนัก” หรือ “กอง” และการกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับสูง  
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๕๖ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙)

เพื่อให้การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น “สำนัก” หรือ “กอง” ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และการกำหนดหรือปรับปรุงระดับตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง เป็นไปอย่างมีมาตรฐานและสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น ซึ่งมีปริมาณงานและคุณภาพงานเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ดังนี้

๑. การประเมินตัวชี้วัดพื้นฐาน ซึ่งต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดพื้นฐาน ทั้ง ๒ รายการ ดังนี้

๑.๑ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณที่ขอนั้น ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

๑.๒ องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยในสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๒. การประเมินตัวชี้วัดค่างาน ประกอบด้วย

- |  |             |
|--|-------------|
| ๒.๑ ลักษณะงาน                                | (๑๐๐ คะแนน) |
| ๒.๒ การบริหารงาน การจัดการ                   | (๑๕๐ คะแนน) |
| ๒.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์                 | (๕๐ คะแนน)  |
| ๒.๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา    | (๑๐๐ คะแนน) |
| ๒.๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ | (๑๐๐ คะแนน) |
| ๒.๖ ขอบเขตผลกระทบของงาน                      | (๑๐๐ คะแนน) |

รวม ๖๐๐ คะแนน

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

คะแนนรวม	ระดับ
ตั้งแต่ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ต้น
ตั้งแต่ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	กลาง
ตั้งแต่ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	สูง



## แนวทางการประเมินตัวชี้วัดค่างาน

๑. ลักษณะงาน (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญงาน ซึ่งโดยสภาพของงานนั้นๆ จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้และรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาชีพที่จะต้อง ใช้ โดยมีใช้ความรอบรู้และชำนาญงานเฉพาะตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	เป็นงานที่ต้องการความรู้ระดับพื้นฐานอาชีพและสั่งสมความชำนาญในการทำงานอย่างเป็นระบบ	๖๐	
๒	เป็นงานที่ต้องการความรู้ทางวิชาชีพ มีทักษะเฉพาะด้านในทางปฏิบัติทั่วไป มีความรอบรู้ชำนาญการในกฎ ระเบียบ หลักการ สามารถกำหนดแนวคิดและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน	๗๐	
๓	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าลำดับ ๒ แต่ปัจจุบันบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๔	๗๕	
๔	เป็นงานที่ต้องการความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ รวมทั้งกฎระเบียบ ทฤษฎี หลักการ มีทักษะเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์สูงสามารถพัฒนาระเบียบหลักเกณฑ์ แนวทางและระบบการทำงาน	๘๐	
๕	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าลำดับ ๔ แต่ปัจจุบันบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๖	๘๕	
๖	เป็นงานที่ต้องการความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ สูง เนื่องจากมีปริมาณงานที่หลากหลายนับเป็นต้องให้ใช้ทักษะและประสบการณ์ การบริหารจัดการงานที่มีการบูรณาการทั้งหลักวิชาการ เทคนิค กฎ ระเบียบ หลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนางานในสายอาชีพเฉพาะด้าน ทั้งนี้ จะต้องแจกแจงความหลากหลายของงานและสภาพปัญหาหรือแนวทางการพัฒนา รวมทั้งแสดงถึงการบริหารจัดการที่ต้องบูรณาการหลักการ เทคนิค กฎ ระเบียบ ให้เห็นอย่างชัดเจน และผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม	๙๐	
๗	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าลำดับ ๖ แต่ปัจจุบันบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๘	๙๕	
๘	เป็นงานที่ต้องการความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าลำดับ ๖ โดยแสดงถึงลักษณะงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในทฤษฎี หลักวิชาการ และมีทักษะ ประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพอย่างยิ่งในลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการหรือเป็นงานที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางในศาสตร์สาขาทั่วไป และมีประสบการณ์เป็นพิเศษในการบริหารแผนเชิงกลยุทธ์	๑๐๐	



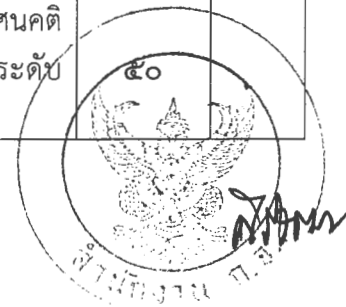
๒. การบริหารงาน การจัดการ (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ความสามารถในการบริหาร การจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาลักษณะงานในบทบาทของการบริหารจัดการ ซึ่งต้องคำนึงถึงความยุ่งยากในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน รวมถึงระดับและขอบเขตของการบริหารจัดการในงานซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	เป็นงานที่ต้องมีการจัดระเบียบงาน ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ระเบียบงานและให้คำปรึกษาแนะนำผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการจำนวนหนึ่ง	๗๕	
๒	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผน กำหนดระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน กำกับ ติดตามตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่ง เพื่อสนับสนุนภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งของส่วนราชการ	๘๕	
๓	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าลำดับ ๒ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๔	๙๐	
๔	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงาน ระบบงาน สำหรับงานหลักที่มีความหลากหลายด้าน มีความยุ่งยากซับซ้อนของงานต่างกัน แต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและมีการตรวจสอบ ติดตาม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก เพื่อสนับสนุนภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของส่วนราชการ	๑๐๐	
๕	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าลำดับ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๖	๑๑๐	
๖	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงาน ระบบงาน ที่มีภารกิจและปริมาณงานสูงมาก และมีระบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และแสดงผลสัมฤทธิ์ของงานได้โดยเบ็ดเสร็จ มีการควบคุม ตรวจสอบ มอบหมายงาน บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก โดยแจกแจงจำนวนโครงการ/กิจกรรม และงบประมาณ ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน	๑๒๕	
๗	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าลำดับ ๖ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๘	๑๓๕	
๘	เป็นงานที่ต้องมีการควบคุม หรือกำกับ ประสาน ติดตามผลงานตามแผนงานโครงการ ส่วนราชการระดับกองขึ้นไปหลายหน่วย รวมทั้งบริหารจัดการงานวิชาการและเป็นผู้นำในเชิงวิชาการระหว่างส่วนราชการในระดับนโยบาย ให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อผลักดันเร่งรัดให้ การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๕๐	



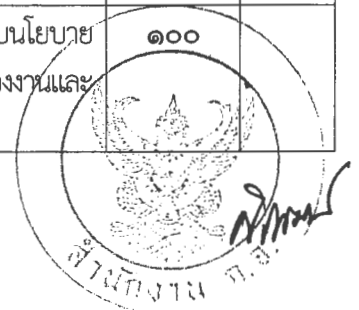
๓. การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๕๐ คะแนน) หมายถึง ทักษะความสามารถในการติดต่อ สื่อสารกับผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการให้ผู้อื่นร่วมทำงานให้ โดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของ การติดต่อสื่อสาร รวมทั้งระดับและขอบเขตของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	เป็นงานที่ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่อการติดต่อประสานกับผู้ร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือประชาชนผู้รับบริการ	๓๐	
๒	เป็นงานที่ต้องให้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานด้านข้อมูล ให้ข้อมูลกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งการให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาพร้อมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๓๕	
๓	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการชักจูงโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและมีทักษะที่จะโน้มน้าวสร้างความเข้าใจในประเด็นสำคัญในการชักจูงเจรจาต่อรองกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	๔๐	
๔	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการกระตุ้นและชักจูง เจรจาต่อรอง โน้มน้าวในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือในการดำเนินการใดๆ หรือไขปัญหาในประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๔๕	
๕	เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะในการกระตุ้นชักจูง โน้มน้าวผู้อื่นให้เปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติ เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำงานในระดับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๕๐	



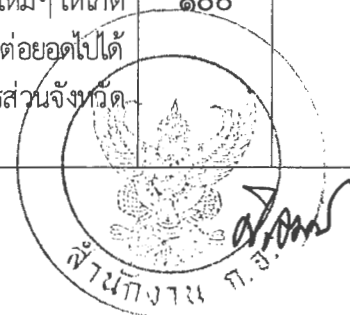
๔. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ระดับ ขอบเขต แนวทาง ของการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ไขปัญหในงานของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ระบบงาน และมาตรฐานงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๖๐	
๒	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์หลักของกอง โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพ และประสบการณ์ในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์	๗๐	
๓	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาลำดับ ๒ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะ พิจารณาอยู่ในลำดับ ๔	๗๕	
๔	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการของส่วนราชการที่สังกัด โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน แผนการปฏิบัติงาน รวมทั้ง การแก้ไขปัญหางานที่ยุ่งยาก	๘๐	
๕	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาลำดับ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะ พิจารณาอยู่ในลำดับ ๕	๘๕	
๖	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยต้องใช้ วิชาการหรือวิชาชีพ พร้อมทั้งทักษะการเป็นผู้นำในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน แผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งแก้ไขปัญหางานที่มีความหลากหลายทั้งในเนื้อหา เทคนิค วิชาการ กระบวนการ ของงาน	๙๐	
๗	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาลำดับ ๖ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะ พิจารณาอยู่ในลำดับ ๘	๙๕	
๘	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจโดยอิสระ การปรับแนวทางการปฏิบัติงานสอดคล้องกรอบนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด /จังหวัด /ประเทศ โดยระบุความสัมพันธ์ของงานและ ผลสัมฤทธิ์อย่างชัดเจน	๑๐๐	



๕. ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ระดับความท้าทายของความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในงานของตำแหน่งนั้นๆ โดยมีใช้พิจารณาที่ความสามารถในการคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ โดยแสดงถึงสภาพปัญหาหรือสิ่งที่ต้องพัฒนา และวิธีดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหลากหลายทางเลือก ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มบ้าง และมีการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงานจัดการกับสถานการณ์ปกติได้ หรือเป็นรูปแบบที่แน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีต	๖๐	
๒	เป็นงานที่มีปัญหาซึ่งต้องแก้ไขค่อนข้างยุ่งยาก ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาแนวทางใหม่ในการทำงาน	๗๐	
๓	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าลำดับ ๒ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๔	๗๕	
๔	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประสพการณ์ ความชำนาญ และประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะในการวิเคราะห์ และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความหลากหลาย	๘๐	
๕	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าลำดับ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๖	๘๕	
๖	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์ การตีความ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด สถานการณ์/ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่เคยเกิดมาก่อน พัฒนาแนวคิดและวิธีการใหม่	๙๐	
๗	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าลำดับ ๖ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๘	๙๕	
๘	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติและพัฒนาต่อยอดไปได้อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการภารกิจในระดับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เกิดผลในทางปฏิบัติ	๑๐๐	



๖. ขอบเขตผลกระทบของงาน (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ระดับหรือขอบเขตของผลกระทบจากงานในตำแหน่งนั้นๆ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	การดำเนินงานส่งผลกระทบบางส่วนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับกอง	๖๐	
๒	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อ การบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับกอง/สูงกว่ากอง	๗๐	
๓	ผลกระทบของงานสูงกว่าลำดับ ๒ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๔	๗๕	
๔	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่สังกัด หรือส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๘๐	
๕	ผลกระทบของงานสูงกว่าลำดับ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๖	๘๕	
๖	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลัก และการวางกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๙๐	
๗	ผลกระทบของงานสูงกว่าลำดับ ๖ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๘	๙๕	
๘	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อ การบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่สังกัด และการวางกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและจังหวัด ตลอดจนอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินการของส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐	

