



ที่ มท 0809.2/ว 126

สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสีมา กทม.10300

4 กันยายน 2550

เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น "สำนัก" หรือ "กอง"

เรียน ประธาน ก.ท.จ. ทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 127 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2549

สิ่งที่ส่งมาด้วย เกณฑ์และตัวชี้วัดในมิติปริมาณงาน มิติคุณภาพ มิติการพัฒนางองค์กร และมิติการประเมิน
ค่างาน จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่แจ้งให้เทศบาลทุกแห่ง ชะลอการเสนอขอความเห็นชอบในการจัดตั้งหรือปรับปรุง
ส่วนราชการเป็น "สำนัก" หรือ "กอง" จนกว่าจะได้รับแจ้งแนวทางการดำเนินการจากสำนักงาน ก.ท. รายละเอียด
ปรากฏตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุม
ครั้งที่ 4/2550 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2550 ได้มีมติเห็นชอบกรณีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือ
ปรับปรุงส่วนราชการเป็น "สำนัก" หรือ "กอง" ให้สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น อันจะเป็นผลดีต่อการกำหนด
ส่วนราชการให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลมากยิ่งขึ้น จึงกำหนดหลักเกณฑ์
การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น "สำนัก" หรือ "กอง" ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างนำเสนอให้รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงมหาดไทย ในฐานะประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล พิจารณาลงนามในประกาศดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลที่มีความประสงค์จะจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น "สำนัก" หรือ "กอง"
ได้เตรียมความพร้อมในการนำเสนอข้อมูลการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น "สำนัก" หรือ "กอง" จึงขอส่ง
เกณฑ์และตัวชี้วัดในมิติปริมาณงาน มิติคุณภาพ มิติการพัฒนางองค์กร และมิติการประเมินค่างาน มาให้ ก.ท.จ.
เพื่อแจ้งให้เทศบาลในพื้นที่ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร 0-2241-2720 โทรสาร 0-2241-9057

"ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด"

เกณฑ์และตัวชี้วัดในมิติปริมาณงาน มิติคุณภาพ
มิติการพัฒนาองค์กร และมิติการประเมินค่างาน

เพื่อให้การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น "สำนัก" หรือ "กอง" ของเทศบาลเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นซึ่งมีปริมาณงานและคุณภาพงานเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญจนถึงขนาดต้องกำหนดส่วนราชการหรือปรับปรุงส่วนราชการ เป็น "สำนัก" หรือ "กอง" ตามนัยแห่งประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น "สำนัก" หรือ "กอง" ฉบับลงวันที่ สิงหาคม 2550 สำนักงาน ก.ท. จึงกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติปริมาณงาน มิติคุณภาพ มิติการพัฒนาองค์กร และมิติการประเมินค่างาน ดังนี้

1. มิติปริมาณงาน (25 คะแนน) ประกอบด้วย

- 1.1 KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการ (5 คะแนน)
- 1.2 KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ (5 คะแนน)
- 1.3 KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง (5 คะแนน)
- 1.4 KPI จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด (5 คะแนน)
- 1.5 KPI ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น (5 คะแนน)

1.1 KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการ (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
● ส่วนราชการนั้นมีแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีคำอธิบายรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินการอย่างชัดเจน	1
● ส่วนราชการมีการจัดทำแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานและแผนกำหนดความก้าวหน้าอย่างชัดเจน	2
● มีวิธีการติดตามผลงานหรือห้องปฏิบัติการ (War room) เพื่อทราบความก้าวหน้าในการดำเนินการ	3
● บันทึกข้อมูลโครงการ/กิจกรรม/งาน ในระบบติดตามประเมินโครงการ (Daily plan)	4
● มีรายงานความก้าวหน้าติดตามประเมินโครงการ (Daily plan) ตามผลปฏิบัติงานจริงให้ผู้บริหารทราบทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน	5

1.2 KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้ต่ำกว่า ร้อยละ 61	1
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้ตั้งแต่ ร้อยละ 61-68	2
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ 68-75	3
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ 75-82	4
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ 82 ขึ้นไป	5

1.3 KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
• ระบุความต้องการความคาดหวังทั้งระยะสั้นและระยะยาวของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย	1
• ระบุนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสำคัญ ซึ่งมีผลต่อการบริการและการดำเนินการของส่วนราชการ	2
• ดำเนินการวิเคราะห์ (SWOT)	3
• ระบุเป้าหมายและระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าประสงค์	4
• ดำเนินการตามแผนงานและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ	5

1.4 KPI จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
• การกำหนดอัตรากำลังพนักงานต่ำกว่า 8 อัตรา	1
• การกำหนดอัตรากำลังพนักงานตั้งแต่ 8 - 14 อัตรา	2
• การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า 14 - 28 อัตรา	3
• การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า 28 - 34 อัตรา	4
• การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า 34 อัตราขึ้นไป	5

1.5 KPI ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
• มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นต่ำกว่า ร้อยละ 30	1
• มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นตั้งแต่ ร้อยละ 30-36	2
• มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ 36-43	3
• มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ 43-50	4
• มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ 50 ขึ้นไป	5

2. มิติคุณภาพ (30 คะแนน) ประกอบด้วย

- 2.1 KPI การสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม (5 คะแนน)
- 2.2 KPI การปรับปรุงระบบบริหารงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ (5 คะแนน)
- 2.3 KPI การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง (5 คะแนน)
- 2.4 KPI การประหยัดพลังงาน (5 คะแนน)
- 2.5 KPI ความโปร่งใส (5 คะแนน)
- 2.6 KPI การลดระยะเวลาปฏิบัติราชการ (5 คะแนน)

2.1 KPI การสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
● เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน	1
● มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างน้อย 3 ช่อง	2
● นำความคิดเห็นของประชาชนไปใช้บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม	3
● มีที่ปรึกษาจากภาคประชาชนเพื่อวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะผลการดำเนินการจากการบริหารงาน	4
● มีกระบวนการ/กลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน	5

2.2 KPI การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
● สำรวจ/วิเคราะห์/บทบาทหน้าที่ของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง	1
● จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะดำเนินการอย่างเป็นหมวดหมู่ โดยจัดทำเป็นเอกสารเรื่องหมวดหมู่และระบุประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
● จัดทำร่างแผนพัฒนาส่วนราชการ โดยระบุโครงการกิจกรรมในความรับผิดชอบ	3
● มีการดำเนินการตามแผนโดยติดตามความก้าวหน้าและจัดทำเป็นสรุปผลความก้าวหน้าของกิจกรรม	4
● ประเมินผลการดำเนินงานโดยจัดจํารายงานความสำเร็จของดำเนินการ (ณ 30 กันยายน) และแนวทางการปรับปรุงเสนอผู้บังคับบัญชา	5

2.3 KPI การจัดทำบริหารความเสี่ยง (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
● จัดตั้งคณะทำงานบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนจัดตั้งส่วนราชการ	1
● วิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อหรือความเสียหาย ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หรือปัญหาอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมาย	2
● จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของส่วนราชการที่จัดตั้ง	3
● ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงที่กำหนดได้แล้วเสร็จครบถ้วน	4
● สรุปประเมินผลการดำเนินการโดยจัดทำเป็นรายงานเสนอผู้บริหารท้องถิ่นทราบ	5

2.4 KPI การประหยัดพลังงาน (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
● จัดทำข้อมูลการใช้พลังงาน เพื่อเป็นการเปรียบเทียบได้อย่างชัดเจน	1
● ทบทวนมาตรการประหยัดไฟฟ้า	2
● ประหยัดไฟฟ้าได้ตั้งแต่ร้อยละ 0.1-5	3
● ประหยัดไฟฟ้าได้เกินกว่าร้อยละ 5-10	4
● ประหยัดไฟฟ้าได้เกินกว่าร้อยละ 10 ขึ้นไป	5

2.5 KPI ความโปร่งใส (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
• วิเคราะห์ความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง	1
• สรุปรูปแบบข้อมูลที่ได้รับจากระบบการรับฟังข้อร้องเรียน	2
• จัดทำแผน/มาตรการป้องกันการทุจริต	3
• ดำเนินการตามแผนที่กำหนด	4
• สรุปรูปแบบผลการดำเนินการโดยระบุปัจจัยสนับสนุน ปัญหาอุปสรรคผู้บริหารท้องถิ่น	5

2.6 KPI การลดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
• ลดระยะเวลาลงได้ต่ำกว่าร้อยละ 15	1
• ลดระยะเวลาลงได้ตั้งแต่ ร้อยละ 15-20	2
• ลดระยะเวลาลงได้เกินกว่า ร้อยละ 20-25	3
• ลดระยะเวลาลงได้เกินกว่า ร้อยละ 25-30	4
• ลดระยะเวลาลงได้เกินกว่า ร้อยละ 30 ขึ้นไป	5

3. มิติการพัฒนาองค์กร (15 คะแนน) ประกอบด้วย

3.1 KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ (5 คะแนน)

3.2 KPI บุคลากรของส่วนราชการนั้นเข้ารับการสัมมนาฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร (5 คะแนน)

3.3 KPI การดำเนินงานตามแผนงานระบบคุณธรรม จริยธรรม (5 คะแนน)

3.1 KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
• มีรูปแบบของการจัดองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นต้องจัดตั้งส่วนราชการ	1
• ระบุระยะเวลาการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมที่ชัดเจน	2
• ระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละกิจกรรมที่ชัดเจน	3
• ระบุผลลัพธ์กิจกรรมที่ชัดเจน	4
• ระบุรายละเอียดของกิจกรรมที่สนับสนุนการสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	5

3.2 KPI บุคลากรของส่วนราชการนั้นเข้ารับการสัมมนาฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
• จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ ต่อปี ต่ำกว่า ร้อยละ 70	1
• จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ ต่อปี ตั้งแต่ ร้อยละ 70 - 75	2

3.2 KPI บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาอย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการต่อปี (5 คะแนน)	
● จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ ต่อปี เกินกว่า ร้อยละ 75 - 80	3
● จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ ต่อปี เกินกว่า ร้อยละ 80 - 85	4
● จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ ต่อปี เกินกว่า ร้อยละ 85 ขึ้นไป	5

3.3 KPI การดำเนินงานตามแผนระบบคุณธรรม จริยธรรม (5 คะแนน)	
รายการ	คะแนน
● มีการประชุมพนักงานเพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจเพื่อร่วมงาน มีการกำหนดให้ทราบละเอียด คุณธรรมจริยธรรม	1
● จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้รับทราบทั่วไป	2
● ประชาสัมพันธ์มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้พนักงานและผู้บริหารท้องถิ่นได้ทราบเป็นการ ทั่วไป อย่างน้อย 3 เรื่อง	3
● จัดกิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	4
● ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และสรุปเสนอแนวทาง ดำเนินการ และขอเสนอแนะให้ผู้บริหารทราบ	5

4. มิติการประเมินค่างาน

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานนี้เป็นเกณฑ์ใช้พิจารณาลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยากของงาน โดยมีองค์ประกอบในการประเมินค่างาน ดังนี้

องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

- องค์ประกอบที่ 1 ลักษณะงาน (150 คะแนน)
- องค์ประกอบที่ 2 การบริหารงานการจัดการ (100 คะแนน)
- องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (100 คะแนน)

องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

- องค์ประกอบที่ 4 การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (100 คะแนน)
- องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (150 คะแนน)

องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ

- องค์ประกอบที่ 6 อิสระในการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)
- องค์ประกอบที่ 7 ขอบเขตผลกระทบของงาน (150 คะแนน)
- องค์ประกอบที่ 8 อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (150 คะแนน)

รวม 1,000 คะแนน

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

คะแนนรวม	ระดับ
ตั้งแต่ 360 คะแนนขึ้นไป	6
ตั้งแต่ 460 คะแนนขึ้นไป	7
ตั้งแต่ 600 คะแนนขึ้นไป	8
ตั้งแต่ 760 คะแนนขึ้นไป	9

แนวทางการประเมินค่างานประกอบการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการ

1. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาถึงระดับลักษณะงานที่ต้องการความรู้และชำนาญงาน ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ ที่ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งจำแนกองค์ประกอบได้ ดังนี้

1.1 ลักษณะงาน (150 คะแนน) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญงาน ซึ่งโดยสภาพของงานนั้น ๆ จะต้องมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้และรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่จะต้องใช้ โดยมีใช้ความรู้และชำนาญงานเฉพาะตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องการความรู้ระดับพื้นฐานอาชีพและสั่งสมความชำนาญในการทำงานอย่างเป็นระบบ	53
A+	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ A	58
B-	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	61
B	เป็นงานที่ต้องการความรู้ทางวิชาชีพ มีทักษะเฉพาะด้านในทางปฏิบัติทั่วไปมีความรอบรู้ชำนาญการในกฎ ระเบียบ หลักการ สามารถกำหนดแนวคิดและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน	68
B+	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ B	75
C-	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	80
C	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาวิชาในสายอาชีพนั้น ๆ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ทฤษฎี หลักการ มีทักษะเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์สูงสามารถพัฒนากฎระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางและระบบการทำงาน	89
C+	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ C	98
D-	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	104

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
D	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆสูง มีทักษะและประสบการณ์ การบริหารจัดการงานที่มีการบูรณาการทั้งหลักวิชาการ เทคนิค กฎระเบียบ หลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนางานในสายอาชีพเฉพาะด้าน	115
D+	มีความรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ D	127
E-	มีความรู้และชำนาญงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	135
E	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในทฤษฎี หลักวิชาการ และมีทักษะ ประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพอย่างยิ่ง ในลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการหรือเป็นงานที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ อย่างกว้างขวางในศาสตร์สาขาทั่วไป และมีประสบการณ์เป็นพิเศษในการบริหารแผนเชิงกลยุทธ์	150

1.2 การบริหารงานการจัดการ (100 คะแนน) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการบริหารการจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาลักษณะงานในบทบาทของการบริหารจัดการ ซึ่งต้องคำนึงถึงความยุ่งยากในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน รวมถึงระดับและขอบเขตของการบริหารจัดการในงาน ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องมีการจัดระเบียบงาน ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ระเบียบงานและให้คำปรึกษาแนะนำผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการจำนวนหนึ่ง	35
A+	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าอันดับ A	39
B-	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	41
B	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผน กำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่ง	46
B+	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าอันดับ B	50
C-	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	53
C	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงานระบบงาน สำหรับงานหลักหลายด้านที่มีลักษณะความยุ่งยากซับซ้อนของงานต่างกัน แต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและมีการตรวจสอบ ติดตาม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก	59
C+	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าอันดับ C	65

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
D-	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการจัดการในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	69
D	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงานระบบงาน สำหรับงานหลักที่มีความหลากหลาย หลักวิชาการ เทคนิคการปฏิบัติงาน และมีลักษณะความยุ่งยากของงานสูงมาก หรืองานหลักที่มีการกิจและปริมาณงานสูงมาก และมีระบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และแสดงผลสัมฤทธิ์ของงานได้โดยเบ็ดเสร็จ มีการควบคุม ตรวจสอบ มอบหมายงานบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก	77
D+	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการจัดการสูงกว่าอันดับ D	85
E-	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการจัดการในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	90
E	เป็นงานที่ต้องมีการควบคุม หรือกำกับประสานติดตามผลงานตามแผนงานโครงการส่วนราชการระดับกองขึ้นไปหลายหน่วย รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อผลักดันเร่งรัดให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	100

1.3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (100 คะแนน) หมายถึง ทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการให้ผู้อื่นร่วมทำงานให้ โดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งระดับและขอบเขตของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่อการติดต่อประสานกับผู้ร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือประชาชนผู้รับบริการ	35
A+	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ A	39
B-	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	41
B	เป็นงานที่ต้องให้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นแก่แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานด้านข้อมูล ให้ข้อมูลกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งการให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาพร้อมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับบุคคล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	46
B+	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ B	50
C-	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	53
C	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการชักจูงโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและมีทักษะที่จะโน้มน้าวสร้างความเข้าใจในประเด็นสำคัญในการชักจูง เจรจา ต่อรองกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	59

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
C+	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ C	65
D-	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	69
D	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการกระตุ้นและชักจูง เจรจาต่อรองโน้มน้าวในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือในการดำเนินการใดๆ หรือไขปัญหาในประเด็นยุทธศาสตร์ของเทศบาล	77
D+	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ D	85
E-	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	90
E	เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะในการกระตุ้นชักจูง โน้มน้าวผู้อื่นให้เปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติ เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำงานในระดับยุทธศาสตร์ของเทศบาล	100

2. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาถึงระดับในการคิดและการตัดสินใจที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาระดับความเป็นอิสระในการคิดและตัดสินใจตามสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ของปัญหา รวมทั้งความท้าทายในการคิดและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในงาน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (100 คะแนน) หมายถึง ระดับขอบเขตแนวทางของการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบแนวทางปฏิบัติ ระบบงาน และมาตรฐานงานของหน่วยงาน	35
A+	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าอันดับ A	39
B-	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	41
B	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์หลักของกอง โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพและประสบการณ์ในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์	46
B+	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าอันดับ B	50
C-	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	53
C	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการของส่วนราชการที่สังกัด โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพในการตัดสินใจกำหนดยุทธการปฏิบัติงาน แผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาทางที่ยุ่ยาก	59

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
C+	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาลูกสูงกว่าระดับ C	65
D-	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาลูกในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	69
D	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ของเทศบาล โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพ พร้อมทั้งทักษะการเป็นผู้นำในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติการ รวมทั้งแก้ไขปัญหางานที่มีความหลากหลายทั้งในเนื้อหา เทคนิค วิชาการ กระบวนการของงาน	77
D+	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาลูกสูงกว่าอันดับ D	85
E-	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาลูกในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	90
E	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจโดยอิสระ การปรับแนวทางการปฏิบัติงานสอดคล้องกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการระดับอำเภอ จังหวัด	100

2.2 ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (150 คะแนน) หมายถึง ระดับความท้าทายของความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในงานของตำแหน่งนั้นๆ โดยมีใช้พิจารณา ที่ความสามารถในการคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มบ้าง และมีการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน	53
A+	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ A	58
B-	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	61
B	เป็นงานที่มีปัญหาซึ่งต้องแก้ไขค่อนข้างบ่อย ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาแนวทางใหม่ในการทำงาน	68
B+	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ B	75
C-	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	80
C	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประสบการณ์ ความชำนาญ และประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะในการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความหลากหลาย	89
C+	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ C	98
D-	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	104
D	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์และการตีความ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด สถานการณ์/ปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่เคยเกิดมาก่อนและพัฒนาแนวคิดและวิธีการใหม่	115

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
D+	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ D	127
E-	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	135
E	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้ให้ บังเกิดผลในทางปฏิบัติ และพัฒนาต่อยอดไปได้อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการภารกิจในระดับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ระดับเทศบาลให้เกิดผลในทางปฏิบัติ	150

3. องค์ประกอบด้านภาวะความรับผิดชอบ

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาระดับภาวะความรับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาจากความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขนาดและขอบเขตของผลกระทบของงานที่เป็นภาวะความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 อิสระในการปฏิบัติงาน (100 คะแนน) หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงาน หรือกรอบการปฏิบัติงาน หรือการกำกับตรวจสอบที่ได้รับ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามขั้นตอนหรือข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน หรือเป็นการปฏิบัติตามคำสั่ง มีการควบคุม กำกับ ตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้าและผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	35
A+	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ A	39
B-	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	41
B	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามแนวทางหรือหลักเกณฑ์ภายใต้คำแนะนำในบางกรณี แต่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้บ้างตามความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ ได้ มีการตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้าและผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	46
B+	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ B	50
C-	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	53
C	เป็นงานที่มีอิสระระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยดำเนินการตามที่ได้กำหนดทิศทางไว้เฉพาะภายใต้ภารกิจของเทศบาล มีอิสระในการบริหารจัดการ ให้คำ แนะนำ กำกับ ตรวจสอบของหน่วยงาน โดยมีการควบคุม ตรวจสอบผลงานในระดับผลสัมฤทธิ์	59
C+	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ C	65
D-	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	69

	ความหมาย/สาระ	คะแนน
D	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดทิศทางการดำเนินการไว้อย่างกว้าง มีอิสระในการบริหารจัดการงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนของเนื้อหา เทคนิค และกระบวนการทำงานภายใต้ทิศทางและยุทธศาสตร์ของเทศบาล	77
D+	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ D	85
E-	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	90
E	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงกลยุทธ์ โดยมีการกำหนดแนวทางอย่างกว้าง สามารถปฏิบัติงานเป็นอิสระในการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ของเทศบาล อำเภอและจังหวัด	100

3.2 ขอบเขตผลกระทบของงาน (150 คะแนน) หมายถึง ระดับหรือขอบเขตของผลกระทบจากงานในตำแหน่งนั้นๆ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	การดำเนินงานส่งผลกระทบบางส่วนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง	53
A+	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ A	58
B-	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	61
B	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง/สูงกว่ากอง	68
B+	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ B	75
C-	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	80
C	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่สังกัด หรือส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานโดยรวมของหน่วยงาน	89
C+	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ C	98
D-	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	104
D	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลัก และการวางกลยุทธ์ของเทศบาล	115
D+	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ D	127
E-	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	135
E	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่สังกัด และการวางกลยุทธ์ของเทศบาล อำเภอและจังหวัด ตลอดจนอาจมีผลกระทบต่อ การดำเนินการของส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	150

3.3 อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (150 คะแนน) หมายถึง ขอบเขตอำนาจ

ในการดำเนินงาน หรือขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	มีอำนาจในการมอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน	53
A+	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ A	58
B-	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	61
B	มีอำนาจในการมอบหมายงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนดไว้กว้างๆ และควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับ บัญชาจำนวนหนึ่ง	68
B+	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ B	75
C-	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	80
C	มีอำนาจในการวางแผนกำหนดแนวทางการทำงานตามแผนปฏิบัติการตามนโยบายของหน่วยงานมอบหมายงาน และควบคุม กำกับ ตรวจสอบ รวมทั้งใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะเป็นงานยุ่งยากแก่เจ้าหน้าที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง	89
C+	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ C	98
D-	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	104
D	มีอำนาจในการวางแผน กำหนดแนวทางการทำงานตามแผนปฏิบัติการนโยบายของส่วนราชการที่สังกัด มอบหมายและควบคุม กำกับ ตรวจสอบรวมทั้งใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะงานของภารกิจหลักที่สำคัญ หรือภารกิจหลักที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงานตามแผนปฏิบัติการ/ยุทธศาสตร์ของเทศบาล	115
D+	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ D	127
E-	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	135
E	มีอำนาจในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดแผนปฏิบัติการ ตามนโยบายยุทธศาสตร์ของเทศบาล มอบหมายและควบคุม กำกับตรวจสอบการปฏิบัติหน่วยงานในความรับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์ รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด	150