



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง (ก.จ.จ.ระยอง) ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๓๐๖ (๑) กำหนดให้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน /กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนดโดยอนุโลม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายปิยะ ปิตุเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑
(สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น)

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ลำดับที่	ประเภท / ระดับ	โครงการ/งาน/กิจกรรม	น้ำหนัก
๑	ประเภทบริหารท้องถิ่น / ระดับกลาง - ระดับสูง	๕ ตัวชี้วัด	๗๐
๒	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น / ระดับต้น - ระดับกลาง	๕ ตัวชี้วัด	๗๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)

พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓	กำหนดไว้
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓	ในมาตรฐาน
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓	กำหนดตำแหน่ง
๔	การบริการเป็นเลิศ	๓	ของแต่ละตำแหน่ง
๕	การทำงานเป็นทีม	๓	
รวม		๑๕	

การกำหนดสมรรถนะประจำผู้บริหาร (สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น)

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๔	กำหนดไว้
๒	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๔	ในมาตรฐาน
๓	ความสามารถในการพัฒนาคน	๔	กำหนดตำแหน่ง
๔	การคิดเชิงกลยุทธ์	๓	ของแต่ละตำแหน่ง
รวม		๑๕	

หมายเหตุ พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐

๑. สมรรถนะหลัก ร้อยละ ๑๕

๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ร้อยละ ๑๕

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑
(สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป)

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ลำดับที่	ประเภท / ระดับ	โครงการ/งาน/กิจกรรม	น้ำหนัก
๑	ประเภทวิชาการ / ปฏิบัติการ	๓ ตัวชี้วัด	๗๐
๒	ประเภทวิชาการ / ชำนาญการ	๔ ตัวชี้วัด	๗๐
๓	ประเภทวิชาการ / ชำนาญการพิเศษ	๕ ตัวชี้วัด	๗๐
๔	ประเภททั่วไป / ปฏิบัติงาน	๓ ตัวชี้วัด	๗๐
๕	ประเภททั่วไป / ชำนาญงาน	๔ ตัวชี้วัด	๗๐
๖	ประเภททั่วไป / อาวุโส	๕ ตัวชี้วัด	๗๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓	กำหนดไว้
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓	ในมาตรฐาน
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓	กำหนดตำแหน่ง
๔	การบริการเป็นเลิศ	๓	ของแต่ละตำแหน่ง
๕	การทำงานเป็นทีม	๓	
รวม		๑๕	

การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน (สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป)

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก
๑	๕
๒ (เอกสารแนบท้าย)	๕
๓	๕
รวม		๑๕

หมายเหตุ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐

๑. สมรรถนะหลัก ร้อยละ ๑๕

๒. สมรรถนะประจำสายงาน ร้อยละ ๑๕

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑
(สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป) ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ลำดับที่	ประเภท / ระดับ	โครงการ/งาน/กิจกรรม	น้ำหนัก
๑	ประเภทวิชาการ / ปฏิบัติการ	๓ ตัวชี้วัด	๕๐
๒	ประเภททั่วไป / ปฏิบัติงาน	๓ ตัวชี้วัด	๕๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ทุกตำแหน่ง)

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๖	กำหนดไว้
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๗	ในมาตรฐาน
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๖	กำหนดตำแหน่ง
๔	การบริการเป็นเลิศ	๖	ของแต่ละตำแหน่ง
๕	การทำงานเป็นทีม	๗	
	รวม	๓๒	

การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน (สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป)
ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ทุกตำแหน่ง)

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก
๑	๖
๒ (เอกสารแนบท้าย)	๖
๓	๖
	รวม	๑๘

หมายเหตุ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๕๐

๑. สมรรถนะหลัก ร้อยละ ๓๒
๒. สมรรถนะประจำสายงาน ร้อยละ ๑๘

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๐
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑
หลักเกณฑ์การกำหนดสมรรถนะประจำสถานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
(ตำแหน่งประเภทวิชาการ)

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ
๑. นักจัดการงานทั่วไป	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๑	๕	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๕	๒				
	การคิดวิเคราะห์	๑	๕	การคิดวิเคราะห์	๕	๒				
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑	๕	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๒				
นักบริหาร	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๒	๕	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๓				
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑	๕	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๒				๔
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒	๕	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๓				๓
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล	๒	๕	การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล	๕	๓				
	การคิดวิเคราะห์	๑	๕	การคิดวิเคราะห์	๕	๒				
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑	๕	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๒				๔
๑. นักวิชาการเงินและบัญชี	การคิดวิเคราะห์	๑	๕	การคิดวิเคราะห์	๕	๒				
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑	๕	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๒				
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑	๕	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๒				
๒. นักวิชาการพัสดุ	การคิดวิเคราะห์	๑	๕	การคิดวิเคราะห์	๕	๒				
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑	๕	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๒				
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑	๕	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๒				
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	การคิดวิเคราะห์	๑	๕	การคิดวิเคราะห์	๕	๒				
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑	๕	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๒				
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑	๕	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๒				
๑. นักประชาสัมพันธ์	การคิดวิเคราะห์	๑	๕	การคิดวิเคราะห์	๕	๒				
	ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	๑	๕	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๒				
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑	๕	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๕	๒				
พยาบาลวิชาชีพ	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๑	๕	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๕	๒				
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑	๕	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๒				
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑	๕	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๕	๒				

๗

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับปฏิบัติการ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ	ระดับชำนาญการ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ
๑. นักวิชาการสุขาภิบาล ๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๕	๑	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๕	๒	ระดับชำนาญการพิเศษ	๕	๒
	ความรู้และเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๑	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๒			
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๕	๑	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๒			
๑. วิศวกรโยธา ๒. สถาปนิก ๓. นักผังเมือง	การคิดวิเคราะห์	๕	๑	การมุ่งความปลอดภัยและระมัดระวัง	๕	๒	ระดับชำนาญการพิเศษ	๕	๒
	การมุ่งความปลอดภัยและระมัดระวัง	๕	๑	ความรู้และเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๒			
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๕	๑	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๒			
วิศวกรไฟฟ้า	การคิดวิเคราะห์	๕	๑	การมุ่งความปลอดภัยและระมัดระวัง	๕	๒	ระดับชำนาญการพิเศษ	๕	๒
	การมุ่งความปลอดภัยและระมัดระวัง	๕	๑	ความรู้และเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๒			
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๕	๑	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๒			
วิศวกรสุขาภิบาล	การคิดวิเคราะห์	๕	๑	การมุ่งความปลอดภัยและระมัดระวัง	๕	๒	ระดับชำนาญการพิเศษ	๕	๒
	การมุ่งความปลอดภัยและระมัดระวัง	๕	๑	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๒			
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๕	๑	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๒			
นักพัฒนาชุมชน	การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์	๕	๑	การคิดวิเคราะห์	๕	๒	ระดับชำนาญการพิเศษ	๕	๒
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๑	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๒			
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๕	๑	การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์	๕	๒			
๑. นักวิชาการศึกษา ๒. บรรณารักษ์ ๓. นักสนับสนุนการ ๔. นักพัฒนาการศึกษา	การคิดวิเคราะห์	๕	๑	การคิดวิเคราะห์	๕	๒	ระดับชำนาญการพิเศษ	๕	๒
	การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์	๕	๑	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๒			
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๕	๑	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๕	๒			

๘

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
หลักเกณฑ์การกำหนดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
(คำแห่งประเภททั่วไป)

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับปฏิบัติงาน	น้ำหนัก	ระดับ ที่คาดหวัง / ต้องการ	ระดับชำนาญงาน / ระดับอาวุโส	น้ำหนัก	ระดับ ที่คาดหวัง / ต้องการ
เจ้าพนักงานธุรการ	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๑	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๑	การสั่งสมความรู้และความถูกต้องของงาน	๕	๒
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. เจ้าพนักงานพัสดุ	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	๑	การสั่งสมความรู้และความถูกต้องของงาน	๕	๒
	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๕	๑	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๕	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๑	การสั่งสมความรู้และความถูกต้องของงาน	๕	๒
๑. นายช่างโยธา ๒. นายช่างเขียนแบบ ๓. นายช่างสำรวจ ๔. นายช่างผังเมือง	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๕	๑	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๕	๒
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๑	การสั่งสมความรู้และความถูกต้องของงาน	๕	๒
นายช่างเครื่องกล	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๕	๑	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๕	๒
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๑	การสั่งสมความรู้และความถูกต้องของงาน	๕	๒
นายช่างไฟฟ้า	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๕	๑	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๕	๒
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๑	การสั่งสมความรู้และความถูกต้องของงาน	๕	๒
เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๕	๑	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๕	๒
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕	๑	การสั่งสมความรู้และการเมืองท้องถิ่น	๕	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕	๑	ศิลปะการเฝ้าระวัง	๕	๒

๕



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
ในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ” สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง (ก.จ.จ.ระยอง) ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๓๐๖ (๑) กำหนดให้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ” สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ” สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน (สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาและสายงานบริหารสถานศึกษา)

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในตำแหน่งครูผู้ช่วย ระหว่างการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ / งาน / กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะตามสายงาน ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งในสายงานการสอน ๓ ด้าน และตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษาและสายงานบริหารสถานศึกษา ๔ ด้าน (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนดโดยอนุโลม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายปิยะ ปิตุเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
ในระบบตำแหน่ง "ระบบวิทยฐานะ" สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑

ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ลำดับที่	สายงาน/ตำแหน่ง	โครงการ/งาน/กิจกรรม	น้ำหนัก
๑	สายงานการสอน ตำแหน่งครู	๓ ตัวชี้วัด	๗๐
๒	สายงานการสอน ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๔ ตัวชี้วัด	๗๐
๓	สายงานการสอน ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	๕ ตัวชี้วัด	๗๐
๔	สายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา	๕ ตัวชี้วัด	๗๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก ในการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (ทุกสายงาน)

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ

ลำดับที่	สมรรถนะหลัก	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓	กำหนดไว้ในหนังสือ
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓	สำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต.
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓	ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔
๔	การบริการเป็นเลิศ	๓	ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙
๕	การทำงานเป็นทีม	๓	
รวม		๑๕	

การกำหนดสมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน (ตำแหน่ง ครู)

ลำดับที่	สมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่ง ในสายงานการสอน	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การออกแบบการเรียนรู้	๕	กำหนดไว้ในหนังสือ
๒	การพัฒนาผู้เรียน	๕	สำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต.
๓	การบริหารจัดการชั้นเรียน	๕	ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔
รวม		๑๕	ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

✓

การกำหนดสมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา
(ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา)

ลำดับที่	สมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่ง ในสายงานบริหารสถานศึกษา	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การวิเคราะห์และสังเคราะห์	๔	กำหนดไว้ในหนังสือ
๒	การสื่อสารและการจูงใจ	๔	สำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต.
๓	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๔	ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔
๔	การมีวิสัยทัศน์	๓	ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙
รวม		๑๕	

หมายเหตุ พฤศจิกายนการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐

๑. สมรรถนะหลัก ร้อยละ ๑๕

๒. สมรรถนะตามสายงานการสอน และสมรรถนะตามสายงานบริหารสถานศึกษา ร้อยละ ๑๕

ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ลำดับที่	สายงาน/ตำแหน่ง	โครงการ/งาน/กิจกรรม	น้ำหนัก
๑	สายงานการสอน ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย	๓ ตัวชี้วัด	๕๐
๒	สายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์	๓ ตัวชี้วัด	๕๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ

ลำดับที่	สมรรถนะหลัก	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๕	กำหนดไว้ในหนังสือ
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๖	สำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต.
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๕	ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔
๔	การบริการเป็นเลิศ	๕	ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙
๕	การทำงานเป็นทีม	๕	
รวม		๒๖	

การกำหนดสมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน (ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย)

ลำดับที่	สมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่ง ในสายงานการสอน	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การออกแบบการเรียนรู้	๘	กำหนดไว้ในหนังสือ
๒	การพัฒนาผู้เรียน	๘	สำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต.
๓	การบริหารจัดการชั้นเรียน	๘	ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔
รวม		๒๔	ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

การกำหนดสมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา (ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์)

ลำดับที่	สมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่ง ในสายงานนิเทศการศึกษา	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การวิเคราะห์และสังเคราะห์	๖	กำหนดไว้ในหนังสือ
๒	การสื่อสารและการจูงใจ	๖	สำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต.
๓	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๖	ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔
๔	การมีวิสัยทัศน์	๖	ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙
รวม		๒๔	

หมายเหตุ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๕๐

๑. สมรรถนะหลัก ร้อยละ ๒๖

๒. สมรรถนะตามสายงานการสอนและสมรรถนะตามสายงานนิเทศการศึกษา ร้อยละ ๒๔





ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง (ก.จ.จ.ระยอง) ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๓๐๖ (๑) กำหนดให้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน และให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมาใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย

(๑) ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

(๒) ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ / งาน / กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนดโดยอนุโลม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายปิยะ ปิตุเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๐
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ลำดับที่	กลุ่มงาน	โครงการ/งาน/กิจกรรม	น้ำหนัก
๑	บริการพื้นฐาน (พนักงานประจำตึก คนงาน คนสวน)	๒ ตัวชี้วัด	๗๐
๒	สนับสนุน (พนักงานขับรถยนต์)	๒ ตัวชี้วัด	๗๐
๓	ช่าง (พนักงานขับเครื่องจักรกล)	๒ ตัวชี้วัด	๗๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก (กลุ่มบริการพื้นฐาน)

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๖	๑
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๖	๑
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๖	๑
๔	การบริการเป็นเลิศ	๖	๑
๕	การทำงานเป็นทีม	๖	๑
รวม		๓๐	

หมายเหตุ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก (กลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน)

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๖	๒
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๖	๒
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๖	๒
๔	การบริการเป็นเลิศ	๖	๒
๕	การทำงานเป็นทีม	๖	๒
รวม		๓๐	

หมายเหตุ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐