



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง (ก.จ.จ.ระยอง) ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ข้อ ๓๐๖ (๑) กำหนดให้ภายใน เดือนกันยายนของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๑ ระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มุ่งเน้นระบบ การบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือ หน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างเป็น รูปธรรม โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือ ระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการ พัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และ ครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมิน จากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนด ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร หรือสมรรถนะประจำสายงาน ตามประเภทสายงาน

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละ องค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐ (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำเนินการ ตามขั้นตอนและวิธีการ ดังต่อไปนี้

๒.๑ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๕ ให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่กำหนดและ จัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และ ตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับ ลักษณะงานและตำแหน่ง รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และ ระดับที่คาดหวัง

๒.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินผล การปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยน ตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลง ผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

๒.๓. ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติ ราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดย ทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ ให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

๒.๔ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนแต่ละระดับเป็นไปตามที่คณะกรรมการ กลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแบบประเมินผล
การปฏิบัติงาน ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด โดยการประเมินผล
การปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายปิยะ ปิตุเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๖๐ กันยายน ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น)

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนัก ร้อยละ ๗๐

ลำดับที่	ตำแหน่งประเภท	งาน/โครงการ /กิจกรรม	น้ำหนัก
๑	ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง / ระดับสูง	๓ ตัวชี้วัด	๗๐
๒	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น / ระดับกลาง / ระดับสูง	๓ ตัวชี้วัด	๗๐

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำผู้บริหาร) ให้มีสัดส่วนน้ำหนัก ร้อยละ ๓๐
การกำหนดสมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	(ให้ผู้ประเมินและ	(กำหนดไว้ในมาตรฐาน
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ผู้รับการประเมิน	กำหนดตำแหน่ง
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	มีหน้าที่กำหนดและ	ของแต่ละตำแหน่ง)
๔	การบริการเป็นเลิศ	จัดทำข้อตกลงร่วมกัน)	
๕	การทำงานเป็นทีม		
รวม			

การกำหนดสมรรถนะประจำผู้บริหาร (ทุกตำแหน่ง)

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	(ให้ผู้ประเมินและ	(กำหนดไว้ในมาตรฐาน
๒	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	ผู้รับการประเมิน	กำหนดตำแหน่ง
๓	ความสามารถในการพัฒนาคน	มีหน้าที่กำหนดและ	ของแต่ละตำแหน่ง)
๔	การคิดเชิงกลยุทธ์	จัดทำข้อตกลงร่วมกัน)	
รวม			

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป)

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนัก ร้อยละ ๗๐

ลำดับที่	ตำแหน่งประเภท	งาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก
๑	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๒ ตัวชี้วัด	๗๐
๒	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ / ระดับชำนาญการพิเศษ	๓ ตัวชี้วัด	๗๐
๓	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๒ ตัวชี้วัด	๗๐
๔	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน / ระดับอาวุโส	๓ ตัวชี้วัด	๗๐

พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน) ให้มีสัดส่วนน้ำหนัก ร้อยละ ๓๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	(ให้ผู้ประเมินและ	(กำหนดไว้ในมาตรฐาน
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ผู้รับการประเมิน	กำหนดตำแหน่ง
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	มีหน้าที่กำหนดและ	ของแต่ละตำแหน่ง)
๔	การบริการเป็นเลิศ	จัดทำข้อตกลงร่วมกัน)	
๕	การทำงานเป็นทีม		
รวม			

การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑		(ให้ผู้ประเมินและ	(กำหนดไว้ในมาตรฐาน
๒		ผู้รับการประเมิน	กำหนดตำแหน่ง
๓		มีหน้าที่กำหนดและ	ของแต่ละตำแหน่ง)
	(การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ให้ผู้ประเมิน	จัดทำข้อตกลงร่วมกัน)	
	และผู้รับการประเมินมีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกัน)		
รวม			

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป) ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนัก ร้อยละ ๕๐

ลำดับที่	ตำแหน่งประเภท	งาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก
๑	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๒ ตัวชี้วัด	๕๐
๒	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๒ ตัวชี้วัด	๕๐

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน) ให้มีสัดส่วนน้ำหนัก ร้อยละ ๕๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	(ให้ผู้ประเมินและ	(กำหนดไว้ในมาตรฐาน
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ผู้รับการประเมิน	กำหนดตำแหน่ง
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	มีหน้าที่กำหนดและ	ของแต่ละตำแหน่ง)
๔	การบริการเป็นเลิศ	จัดทำข้อตกลงร่วมกัน)	
๕	การทำงานเป็นทีม		
รวม			

การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑		(ให้ผู้ประเมินและ	(กำหนดไว้ในมาตรฐาน
๒		ผู้รับการประเมิน	กำหนดตำแหน่ง
๓		มีหน้าที่กำหนดและ	ของแต่ละตำแหน่ง)
	(การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ให้ผู้ประเมิน	จัดทำข้อตกลงร่วมกัน)	
	และผู้รับการประเมินมีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกัน)		
รวม			

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สมรรถนะประจำผู้บริหารของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
(ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น)

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำผู้บริหาร					
	ระดับต้น	ระดับที่คาดหวัง /ต้องการ	ระดับกลาง	ระดับที่คาดหวัง /ต้องการ	ระดับสูง	ระดับที่คาดหวัง /ต้องการ
นักบริหารงานท้องถิ่น	การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๒	การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๓	การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๔
	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๒	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๓	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๔
	ความสามารถในการพัฒนาคน	๒	ความสามารถในการพัฒนาคน	๓	ความสามารถในการพัฒนาคน	๔
	การคิดเชิงกลยุทธ์	๒	การคิดเชิงกลยุทธ์	๓	การคิดเชิงกลยุทธ์	๔

สมรรถนะประจำผู้บริหารของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
(ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น)

[illegible]

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
(ตำแหน่งประเภทวิชาการ)

[illegible]

[illegible]

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
(ตำแหน่งประเภททั่วไป)

[illegible]

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน			
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับที่คาดหวัง /ต้องการ	ระดับชำนาญงาน / ระดับอาวุโส	ระดับที่คาดหวัง /ต้องการ
สัตวแพทย์	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๒
	การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์	๑	การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์	๒
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๒
พยาบาลเทคนิค	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๒
	การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์	๑	การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์	๒
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๒
นายช่างไฟฟ้า	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๑	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๒
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๒
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒