



ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

รับที่ ๘๒๕

วันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๖

เวลา ๑๐.๕๖ น.

กองการเจ้าหน้าที่

รับที่ ๑๓๙๕

วันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๖

เวลา ๑๙.๓๙ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๙๐๔

ที่ รย. ๕๑๐/๒๙.๒/ว ๖๗๓ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกองทุกกอง และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

พร้อมนี้ ได้ส่งสำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ข้างต้นต่อไป สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้แจ้งสถานศึกษาในสังกัดทราบ และกองสาธารณสุข ให้แจ้งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดทราบด้วย

(นายปิยะ ปิตุเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๒๓ มี.ค. ๒๕๖๖
รองนายก
กองการศึกษา



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง (ก.จ.จ.ระยอง) ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๓๘ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ของงานโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมี องค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๘๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ตามปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๒๐ โดยให้ กำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

๒.๑ ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน และพนักงานจ้าง แต่ละคนร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จ ของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวัง

๒.๒ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้าง สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

๒.๓ เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัด ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

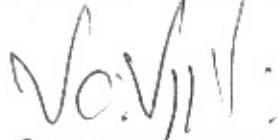
๒.๔ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ ผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนแต่ละระดับเป็นไปตามที่คณะกรรมการ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง (ก.จ.จ.ระยอง) กำหนด

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้างจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง (ก.จ.จ.ระยอง) กำหนด โดยการประเมินผล การปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม/พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายปิยะ ปิตุเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๘๐

ลำดับที่	ประเภทของพนักงานจ้าง	งาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก
	พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ	๒ ตัวชี้วัด	๘๐

พฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน) ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๒๐
การกำหนดสมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	(ให้ผู้ประเมินและผู้รับ	(กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่งเช่นเดียว กันกับข้าราชการ อบจ. ในระดับ ปฏิบัติงาน หรือ ระดับปฏิบัติการ แล้วแต่กรณี)
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	การประเมินมีหน้าที่	
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	กำหนดและจัดทำ	
๔	การบริการเป็นเลิศ	ข้อตกลงร่วมกัน)	
๕	การทำงานเป็นทีม		
	รวม		

การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑		(ให้ผู้ประเมินและผู้รับ	(กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่งเช่นเดียว กันกับข้าราชการ อบจ. ในระดับ ปฏิบัติงาน หรือ ระดับปฏิบัติการ แล้วแต่กรณี)
๒		การประเมินมีหน้าที่	
๓		กำหนดและจัดทำ	
		ข้อตกลงร่วมกัน)	
	(การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน		
	๓ สมรรถนะ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน		
	มีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกัน)		
	รวม		

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒
สมรรถนะประจำสายงานของพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน	
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับที่คาดหวัง /ต้องการ
ผู้ช่วยนิติกร	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๓
	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๑
	การคิดวิเคราะห์	๓
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๓
	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล	๒
	การคิดวิเคราะห์	๓
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	การคิดวิเคราะห์	๑
	การบริหารความเสี่ยง	๓
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน	
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับที่คาดหวัง /ต้องการ
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	การคิดวิเคราะห์	๑
	การบริหารความเสี่ยง	๑
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	การคิดวิเคราะห์	๑
	การบริหารความเสี่ยง	๑
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๑
	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน	
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับที่คาดหวัง /ต้องการ
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๑
	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๑
	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑
ผู้ช่วยพยาบาลวิชาชีพ	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๑
	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๑
	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑
ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๑
	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน	
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับที่คาดหวัง /ต้องการ
ผู้ช่วยนักโภชนาการ	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๑
	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑
ผู้ช่วยนักเทคนิคการแพทย์	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๑
	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑
ผู้ช่วยเภสัชกร	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๑
	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน	
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับที่คาดหวัง /ต้องการ
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑
ผู้ช่วยบรรณารักษ์	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑
ผู้ช่วยนักสันตนาการ	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑
ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	การคิดวิเคราะห์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑
ผู้ช่วยวิศวกรไฟฟ้า	การคิดวิเคราะห์	๑
	การมุ่งความปลอดภัยและระมัดภัย	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒
สมรรถนะประจำสายงานของพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน	
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับที่คาดหวัง /ต้องการ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์	๑
	ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์	๑
	ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน	
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ
ผู้ช่วยสัตวแพทย์	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานห้องสมุด	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑
ผู้ช่วยโภชนาการ	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง	๑
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง	๑
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง	๑
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน	
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับที่คาดหวัง /ต้องการ
ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	การมุ่งความปลอดภัยและการระงับภัย	๑
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	การมุ่งความปลอดภัยและการระงับภัย	๑
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	การมุ่งความปลอดภัยและการระงับภัย	๑
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	การมุ่งความปลอดภัยและการระงับภัย	๑
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑
	ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	๑
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒

สมรรถนะประจำสายงานของพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิในสายงานการสอน)

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน	
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับที่คาดหวัง /ต้องการ
ผู้ช่วยครู	การออกแบบการเรียนรู้	๓
	การพัฒนาผู้เรียน	๓
	การบริหารจัดการชั้นเรียน	๓

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู)

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๘๐

ลำดับที่	ประเภทของพนักงานจ้าง	งาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก
	พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู	๒ ตัวชี้วัด	๘๐

พฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน) ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๒๐
การกำหนดสมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	(ให้ผู้ประเมินและผู้รับ	๑
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	การประเมินมีหน้าที่	๑
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	กำหนดและจัดทำ	๑
๔	การบริการเป็นเลิศ	ข้อตกลงร่วมกัน)	๑
๕	การทำงานเป็นทีม		๑
รวม			

การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การออกแบบการเรียนรู้	(ให้ผู้ประเมินและผู้รับ	๑
๒	การพัฒนาผู้เรียน	การประเมินมีหน้าที่	๑
๓	การบริหารจัดการชั้นเรียน	กำหนดและจัดทำ	๑
		ข้อตกลงร่วมกัน)	
รวม			

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ)

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๘๐

ลำดับที่	ประเภทของพนักงานจ้าง	งาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก
	พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ	๒ ตัวชี้วัด	๘๐

พฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะหลัก) ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๒๐
การกำหนดสมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	(ให้ผู้ประเมินและผู้รับ	๒
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	การประเมินมีหน้าที่	๒
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	กำหนดและจัดทำ	๒
๔	การบริการเป็นเลิศ	ข้อตกลงร่วมกัน)	๒
๕	การทำงานเป็นทีม		๒
	รวม	๒๐	

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ)

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๔. พนักงานขับรถยนต์
๕. พนักงานขับรถยนต์ปรับอากาศ
๖. พนักงานขับรถยนต์ (มินิบัส)
๗. ผู้ช่วยช่วยชีวิตคน
๘. ช่างเครื่องสูบน้ำ
๙. พนักงานขับรถยนต์

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒
พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๙๐

ลำดับที่	ประเภทของพนักงานจ้าง	งาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก
	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	๒ ตัวชี้วัด	๙๐

๑. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวางแผนและการวิเคราะห์นโยบาย
๒. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม
๓. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน) ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๑๐
การกำหนดสมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	(ให้ผู้ประเมินและผู้รับ	๓
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	การประเมินมีหน้าที่	๓
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	กำหนดและจัดทำ	๓
๔	การบริการเป็นเลิศ	ข้อตกลงร่วมกัน)	๓
๕	การทำงานเป็นทีม		๓
รวม			

การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	(ให้ผู้ประเมินและผู้รับ	๓
๒	ความคิดสร้างสรรค์	การประเมินมีหน้าที่	๓
๓	สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	กำหนดและจัดทำ	๓
		ข้อตกลงร่วมกัน)	
รวม			

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒
พนักงานจ้างทั่วไป

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๘๐

ลำดับที่	ประเภทของพนักงานจ้าง	งาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก
	พนักงานจ้างทั่วไป	๒ ตัวชี้วัด	๘๐

พฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะหลัก) ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๒๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	(ให้ผู้ประเมินและผู้รับ	๑
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	การประเมินมีหน้าที่	๑
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	กำหนดและจัดทำ	๑
๔	การบริการเป็นเลิศ	ข้อตกลงร่วมกัน)	๑
๕	การทำงานเป็นทีม		๑
รวม		๒๐	

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คณงาน
๒. คณงานเกษตร
๓. คณงานประจํารถยนต์ปรับอากาศ
๔. คณงานประจําสนามกีฬาจังหวัดระยอง
๕. คณงานซ่อมแซมถนน
๖. คณงานประจํารถบรรทุกขยะ
๗. นักการ
๘. ภารโรง
๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)