



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ 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. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) โดยประเมินจากปริมาณผลงาน 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 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 ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายปิยะ ปิตุเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ 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	๒	กำหนดไว้
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓	ในมาตรฐาน
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	กำหนดตำแหน่ง
๔	การบริการเป็นเลิศ	๒	ของแต่ละตำแหน่ง
๕	การทำงานเป็นทีม	๔	
รวม		๑๕	

การกำหนดสมรรถนะประจำผู้บริหาร (สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น)

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๓	กำหนดไว้
๒	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๕	ในมาตรฐาน
๓	ความสามารถในการพัฒนาคน	๕	กำหนดตำแหน่ง
๔	การคิดเชิงกลยุทธ์	๒	ของแต่ละตำแหน่ง
รวม		๑๕	

หมายเหตุ พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐

๑. สมรรถนะหลัก ร้อยละ ๑๕

๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ร้อยละ ๑๕

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ 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	ประเภททั่วไป / ปฏิบัติงาน	๓ ตัวชี้วัด	๗๐
๔	ประเภททั่วไป / ชำนาญงาน	๔ ตัวชี้วัด	๗๐
๕	ประเภททั่วไป / อาวุโส	๕ ตัวชี้วัด	๗๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)

พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	กำหนดไว้
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	ในมาตรฐาน
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	กำหนดตำแหน่ง
๔	การบริการเป็นเลิศ	๓	ของแต่ละตำแหน่ง
๕	การทำงานเป็นทีม	๒	
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 ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ 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)

พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ

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 พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๕๐

๑. สมรรถนะหลัก ร้อยละ ๓๒

๒. สมรรถนะประจำสายงาน ร้อยละ ๑๘

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑
หลักเกณฑ์การกำหนดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
(ตำแหน่งประเภทวิชาการ)

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน ระดับปฏิบัติการ	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ ระดับปฏิบัติการ	สมรรถนะประจำสายงาน ระดับชำนาญการ	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ ระดับชำนาญการ
๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑ ๑ ๑	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒ ๒ ๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การคิดวิเคราะห์ ความสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑ ๑ ๑	การคิดวิเคราะห์ ความสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒ ๒ ๒
นิติกร	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒ ๑ ๒	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓ ๒ ๓
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	การค้นคว้าและการบริหารจัดการข้อมูล การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒ ๑ ๑	การค้นคว้าและการบริหารจัดการข้อมูล การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓ ๒ ๒
๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ๒. นักวิชาการพัสดุ ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑ ๑ ๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒ ๒ ๒
๑. นักประชาสัมพันธ์ ๒. นักพัฒนาการท่องเที่ยว	การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑ ๑ ๑	การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๒ ๒ ๒
๑. ภาษาอังกฤษ ๒. นักวิชาการสุขาภิบาล ๓. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑ ๑ ๑	การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒ ๒ ๒
๑. วิศวกรโยธา ๒. สถาปนิก ๓. นักผังเมือง ๔. นักจัดการงานช่าง ๕. วิศวกรเครื่องกล ๖. วิศวกรไฟฟ้า	การมุ่งความปลอดภัยและระวังภัย การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑ ๑ ๑	การมุ่งความปลอดภัยและระวังภัย การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒ ๒ ๒
วิศวกรสุขาภิบาล	การมุ่งความปลอดภัยและระวังภัย การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑ ๑ ๑	การมุ่งความปลอดภัยและระวังภัย การสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๒ ๒ ๒

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน ระดับปฏิบัติการ	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ ระดับปฏิบัติการ	สมรรถนะประจำสายงาน ระดับชำนาญการ	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ ระดับชำนาญการ
นักพัฒนาชุมชน	การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑	การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๒
	การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์	๑	การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์	๒
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๒
๑. นักวิชาการศึกษา	การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑	การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๒
๒. บรรณารักษ์	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒
๓. นักสันทนการ	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๑	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๒
๔. นักพัฒนาการศึกษา				

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑
หลักเกณฑ์การกำหนดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
(ตำแหน่งประเภททั่วไป)

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน ระดับปฏิบัติงาน	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ ระดับปฏิบัติงาน	สมรรถนะประจำสายงาน ระดับชำนาญงาน / ระดับอาวุโส	ระดับที่คาดหวัง / ต้องการ ระดับชำนาญงาน / ระดับอาวุโส
เจ้าพนักงานธุรการ	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๒
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๒
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๒
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒
๑. นายช่างโยธา	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๑	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๒
๒. นายช่างเขียนแบบ	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๒
๓. นายช่างสำรวจ	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๑	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒
นายช่างผังเมือง				
๔. นายช่างเครื่องกล				
๖. นายช่างไฟฟ้า				
เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๑	การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๒
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๒
	ศิลปะการโน้มน้ำหนักงูใจ	๑	ศิลปะการโน้มน้ำหนักงูใจ	๒



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
ในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ” สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๒ 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. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ” สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น 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 โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

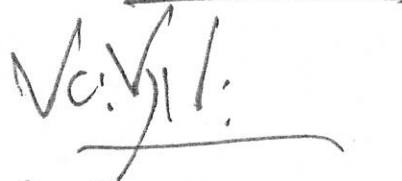
๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะตามสายงาน ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งในสายงานการสอน ๓ ด้าน และตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษาและสายงานบริหารสถานศึกษา ๔ ด้าน (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

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 ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายปิยะ ปิตุเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
ในระบบตำแหน่ง "ระบบวิทยฐานะ" สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ 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 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา	๕ ตัวชี้วัด	๗๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก ในการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (ทุกสายงาน)
พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ

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

การกำหนดสมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน (ตำแหน่ง ครู)

ลำดับที่	สมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่ง ในสายงานการสอน	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การออกแบบการเรียนรู้	๔	กำหนดไว้ในหนังสือ
๒	การพัฒนาผู้เรียน	๗	สำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต.
๓	การบริหารจัดการชั้นเรียน	๔	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	๓	กำหนดไว้ในหนังสือ
๒	การสื่อสารและการจูงใจ	๕	สำนักงาน ก.จ. กท. และ ก.อบต.
๓	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๕	ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔
๔	การมีวิสัยทัศน์	๒	ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙
รวม		๑๕	

หมายเหตุ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (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 ศิกษานิเทศก์	๓ ตัวชี้วัด	๕๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และตำแหน่ง ศิกษานิเทศก์

พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ

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 ศิกษานิเทศก์)

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 พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๕๐

๑. สมรรถนะหลัก ร้อยละ ๒๖

๒. สมรรถนะตามสายงานการสอนและสมรรถนะตามสายงานนิเทศการศึกษา ร้อยละ ๒๔



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑

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

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) 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)

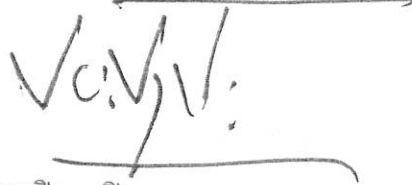
๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

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 ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายปิยะ ปิตุเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ลำดับที่	กลุ่มงาน	โครงการ/งาน/กิจกรรม	น้ำหนัก
๑	บริการพื้นฐาน (พนักงานประจำตึก คณงาน 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