



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง (ก.จ.จ.ระยอง) ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๓๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน และพนักงานจ้างแต่ละคนร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

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

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

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

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ

(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

(๔) พนักงานจ้าง...

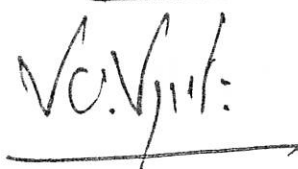
(๔) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

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

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

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายปิยะ ปิตุเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ลำดับที่	ประเภทของพนักงานจ้าง	โครงการ/งาน/กิจกรรม	น้ำหนัก
	ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ	๓ ตัวชี้วัด	๘๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก

พฤติกรรมการทำงาน

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	
๔	การบริการเป็นเลิศ	๒	
๕	การทำงานเป็นทีม	๓	
รวม		๑๑	

การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก
๑		๓
๒	(เอกสารแนบท้าย)	๓
๓		๓
รวม		๙

หมายเหตุ พฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๒๐

๑. สมรรถนะหลัก ร้อยละ ๑๑

๒. สมรรถนะประจำสายงาน ร้อยละ ๙



เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ)

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

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

การกำหนดสมรรถนะหลัก

พฤติกรรมปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	๒
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	๒
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	๒
๔	การบริการเป็นเลิศ	๔	๒
๕	การทำงานเป็นทีม	๔	๒
	รวม	๒๐	

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ)

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



เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑

พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

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

๑. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวางแผนและการวิเคราะห์นโยบาย
๒. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม
๓. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

การกำหนดสมรรถนะหลัก

พฤติกรรมการทำงาน

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓	๓
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๓
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๓
๔	การบริการเป็นเลิศ	๒	๓
๕	การทำงานเป็นทีม	๒	๓
รวม		๑๑	

การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	๓	๓
๒	ความคิดสร้างสรรค์	๓	๓
๓	สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	๓	๓
รวม		๙	

หมายเหตุ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๒๐

๑. สมรรถนะหลัก ร้อยละ ๑๑
๒. สมรรถนะประจำสายงาน ร้อยละ ๙



เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑

พนักงานจ้างทั่วไป

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

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

การกำหนดสมรรถนะหลัก

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	๑
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	๑
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	๑
๔	การบริการเป็นเลิศ	๔	๑
๕	การทำงานเป็นทีม	๔	๑
รวม		๒๐	

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน
๒. คนงานเกษตร
๓. คนงานประจํารถยนต์ปรับอากาศ
๔. คนงานประจําสนามกีฬา จ.ระยอง
๕. คนงานซ่อมแซมถนน
๖. คนงานประจํารถบรรทุกขยะ
๗. นักการ
๘. ภารโรง
๙. ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก



เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑

(ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน	น้ำหนัก	ระดับ ที่คาดหวัง/ ต้องการ
๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	การคิดวิเคราะห์	๓	๑
๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	๑
๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๓	๑
ผู้ช่วยนิติกร	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๓	๒
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	๒
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล	๓	๒
	การคิดวิเคราะห์	๓	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	๑
๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๓	๑
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	การคิดวิเคราะห์	๓	๑
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	๑
๑. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	๓	๑
๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	การคิดวิเคราะห์	๓	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	๑
๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	การแก้ไขปัญหาแบบมีอาชีพ	๓	๑
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	๑
๓. ผู้ช่วยพยาบาลวิชาชีพ	จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๓	๑
๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	การคิดวิเคราะห์	๓	๑
๒. ผู้ช่วยบรรณารักษ์	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	๑
๓. ผู้ช่วยนักสหนาการ	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๓	๑
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการโสตทัศนศึกษา			
๕. ครูอาสาพัฒนาการศึกษา			
๖. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			
๗. ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์			

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะประจำสายงาน	น้ำหนัก	ระดับ ที่คาดหวัง/ ต้องการ
ผู้ช่วยครู	การออกแบบการเรียนรู้	๓	๑
	การพัฒนาผู้เรียน	๓	๑
	การบริหารจัดการชั้นเรียน	๓	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๓	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	๑
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๓	๑
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	๑
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์	๓	๑
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานห้องสมุด	การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์	๓	๑
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๓	๑
	ศิลปะการโน้มน้าวใจ	๓	๑
ผู้ช่วยโภชนาการ	การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์	๓	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	๑
	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	๑
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง	๓	๑
๒. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๓	๑
๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	๑
๔. ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง			
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง	๓	๑
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๓	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง	๓	๑
	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๓	๑
	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	๑

