



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ข้อ ๓๘ และข้อ ๔๐ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานจ้างและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ได้แก่ การเลื่อนค่าตอบแทน การเลิกจ้าง การต่อสัญญาจ้าง และอื่น ๆ โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน และกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน โดยช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙) และรอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบในการประเมิน ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๘๐ โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือการตรงตามเวลาที่กำหนด และการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง

๑.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๒๐ ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยให้นำสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างทั่วไป ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการร้อยละ ๒๐ โดยประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และกำหนดระดับที่คาดหวัง/ต้องการในระดับ ๑ รายละเอียดตามภาคผนวก ก

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการร้อยละ ๒๐ โดยประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และกำหนดระดับที่คาดหวัง/ต้องการในระดับ ๒ รายละเอียดตามภาคผนวก ข

(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๒๐ โดยประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง/ต้องการในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี รายละเอียดตามภาคผนวก ค

๒. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้กำหนดวิธีการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนกำหนดไว้ร้อยละ ๘๐ โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/หัวหน้าฝ่าย) ที่มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนกำหนดไว้ ร้อยละ ๒๐ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

๓.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

๓.๒ สมรรถนะประจำสายงาน สายงานละไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ โดยให้นำสมรรถนะ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๕. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕.๑ เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ประเมินจากผลการปฏิบัติราชการโดยให้ ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผล การปฏิบัติราชการ พร้อมกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับ ตัวชี้วัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หน่วยงานหรือส่วนราชการ อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ : ประเมินโดยใช้วิธีการ สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินโดยผู้ประเมิน โดยให้กรอกระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ตามระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ให้ผู้รับการประเมินเสนอแบบประเมินที่ได้จัดทำตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน พร้อมทั้งให้ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินลงนามรับทราบข้อตกลง และให้ผู้ประเมินหรือส่วนราชการรวบรวมไว้ สำหรับการประเมินในช่วงครบรอบการประเมิน

๕.๒ ระหว่างรอบการประเมิน

ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ

๕.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมิน ตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้จัดทำไว้เมื่อเริ่มรอบการประเมินตามข้อตกลง และกรอกข้อมูลการประเมินลงในแบบประเมิน รวมทั้งสรุปผลคะแนนลงในแบบประเมิน

(๒) การประเมิน...

(๒) การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมิน และกรอกรวบรวมข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะลงในแบบประเมิน รวมทั้งสรุปผลคะแนนลงในแบบประเมิน

ให้ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลของผู้ประเมินลงนามรับรอง และแบบประเมินสรุปผลคะแนนที่ผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบผลการประเมินครบถ้วน ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในกรอบระยะเวลาของแต่ละรอบการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างพิจารณา

๖. กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕) รอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕) ดังนี้

ลำดับ	กิจกรรม	กรอบระยะเวลารอบการประเมินที่ ๑/ รอบการประเมินที่ ๒
๑	กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เดือนกันยายนของทุกปี
๒	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	เดือนกันยายนของทุกปี
๓	การจัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล - หน่วยงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล - ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) กำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานแล้วเสร็จ	ตุลาคม/เมษายน
๔	ผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ	ตุลาคม - มีนาคม/เมษายน - กันยายน
๕	ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ	เมื่อครบรอบการประเมิน
๖	ผู้ประเมิน/ส่วนราชการแจ้งผลการประเมินและส่งผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่	เมษายน/ตุลาคม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางธัญพร มุ่งเจริญพร)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ภาคผนวก ก

สมรรถนะของพนักงานจ้างทั่วไป

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของพนักงานจ้างทั่วไป ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ (ร้อยละ ๒๐) ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ	สมรรถนะประจำสายงาน (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ)	น้ำหนัก	ระดับที่ คาดหวัง/ ต้องการ
- พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน - ช่างก่อสร้าง - ช่างไม้ - ช่างปูน - พนักงานดับเพลิง - ช่างเครื่องสูบน้ำ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. การบริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม	๔ ๔ ๔ ๔ ๔	๑ ๑ ๑ ๑ ๑			
	รวม	๒๐				

u/w

Sa/

ภาคผนวก ข

สมรรถนะของพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ (ร้อยละ ๒๐) ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่ คาดหวัง/ ต้องการ	สมรรถนะประจำสายงาน (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ)	น้ำหนัก	ระดับที่ คาดหวัง/ ต้องการ
- พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา/ขนาดกลาง/ขนาดหนัก - พนักงานขับรถยนต์ - ช่างไม้ - คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ควบคุม และกำกับแสดงช่าง)	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	๒			
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	๒			
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	๒			
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๔	๒			
	๕. การทำงานเป็นทีม	๔	๒			
	รวม	๒๐				

ณ

๑๖/๖

ภาคผนวก ค

สมรรถนะของพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ

การประเมินพฤติกรรมตามการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ (ร้อยละ ๒๐)

ประกอบด้วย ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ (ร้อยละ ๑๐) และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ (ร้อยละ ๑๐) ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ	สมรรถนะประจำสายงาน (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ)	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๒	๑. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	แต่ละตำแหน่ง ให้เลือก สมรรถนะ อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ น้ำหนักรวม เท่ากับ ร้อยละ ๑๐	๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การคิดวิเคราะห์		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑	๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๑
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑			
ผู้ช่วยนิติกร	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๒	๑. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์		๒
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๒	๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๒
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑			
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑			
ผู้ช่วยนักวิชาการสวนสาธารณะ	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑	๑. การคิดวิเคราะห์		๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การวางแผนและการจัดการ		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑	๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๑
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑	๕. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม		๑
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักสหนันทนาการ	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑	๑. การคิดวิเคราะห์		๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑	๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๑
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑	๕. ศิลปะการโน้มน้าวใจ		๑
	รวม	๑๐		รวม	๑๐	

WFW

Sto

ชื่อตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ	สมรรถนะประจำสายงาน (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ)	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑	๑. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	แต่ละตำแหน่ง ให้เลือก สมรรถนะ อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ น้ำหนักรวม เท่ากับ ร้อยละ ๑๐	๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑	๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๑
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑	๕. ศิลปะการโน้มน้าวใจ		๑
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑	๑. การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ		๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การคิดวิเคราะห์		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑	๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๑
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑	๕. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม		๑
ผู้ช่วยวิศวกรสุขาภิบาล	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑	๑. การคิดวิเคราะห์		๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การมุ่งความปลอดภัยและระมัดระวัง		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑	๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๑
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑	๕. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม		๑
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑	๑. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์		๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑			
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑	๑. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์		๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑	๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๑
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑	๕. ศิลปะการโน้มน้าวใจ		๑
	รวม	๑๐		รวม	๑๐	

๗๗

๗๗

ชื่อตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ	สมรรถนะประจำสายงาน (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ)	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ - ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล - ผู้ช่วยนายช่างศิลป์ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑	๑. การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง	แต่ละตำแหน่งให้เลือกสมรรถนะอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ น้ำหนักรวมเท่ากับ ร้อยละ ๑๐	๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑	๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๑
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑	๑. การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง		๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑	๔. ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น		๑
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑	๕. ศิลปะการโน้มน้าวใจ		๑
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานห้องสมุด - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑	๑. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์		๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑	๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๑
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑	๕. ศิลปะการโน้มน้าวใจ		๑
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑	๑. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์		๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑	๔. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม		๑
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑			
ผู้ช่วยนายช่างภาพ	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑	๑. การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง		๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑	๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๑
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑			
	รวม	๑๐		รวม	๑๐	

W/P

Sto

ชื่อตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ	สมรรถนะประจำสายงาน (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ)	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑	๑. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	แต่ละตำแหน่งให้ เลือกสมรรถนะ อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ น้ำหนักรวมเท่ากับ ร้อยละ ๑๐	๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑	๒. การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์		๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑	๓. ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น		๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๑	๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		๑
	๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๑	๕. ศิลปะการโน้มน้าวใจ		๑
	รวม	๑๐		รวม	๑๐	

คพ

Sto