



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร) โทร. ๐-๕๔๕๓-๒๔๘๕ ต่อ ๔๐๒

ที่ พร ๕๑๐๙/ว ๕๖๖

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกองทุกกอง และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ จึงประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ รายละเอียดตามประกาศที่แนบเสนอมาร่วมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบ

(นายพิภพ ถานะวุฒิพงศ์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โดยที่ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๘ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๐ ของประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ ประกอบกับมติ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่องการขอปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง และการชักจูงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้นำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่งตามประเภทและลักษณะงาน (ระบบแท่ง) มาปรับใช้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสังกัดทราบโดยทั่วกันภายในเดือนกันยายนของทุกปี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ได้มีการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบในการประเมินไว้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด และการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (ไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน) ดังนี้

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ...

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๓ ผลงาน

(๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๓ ผลงาน

(๓) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๓ ผลงาน ๑ กิจกรรม

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนา งาน เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานนั้นมากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานด้วย

๒. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ได้มีการกำหนดวิธีการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนกำหนดไว้ร้อยละ ๗๐ ดังนี้

(๑) สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ได้ร่วมตกลงไว้กับผู้ประเมิน (นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด) ที่มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกอง และนักวิชาการตรวจสอบภายใน พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับผู้ประเมิน (ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่) ที่มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จหรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๓) สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับผู้ประเมิน (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกอง) ที่มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จหรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ซึ่งมีสัดส่วนคะแนน กำหนดไว้ร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

๓.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

๓.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน และการคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๓ สมรรถนะประจำสายงาน ...

๓.๓ สมรรถนะประจำสายงาน สายงานละไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ โดยให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ต้องประเมินให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ทั้งนี้ ระดับสมรรถนะที่คาดหวังกับระดับสมรรถนะที่ค้นพบในแต่ละระดับตำแหน่งกำหนดให้พิจารณาโดยเปรียบเทียบจากคำอธิบายสมรรถนะเทียบกับพจนานุกรม และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

๕. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕.๑ เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ประเมินจากผลการปฏิบัติราชการโดยให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับตัวชี้วัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานหรือส่วนราชการ อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ : ประเมินโดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินโดยผู้ประเมินกรอกระดับสมรรถนะที่คาดหวังตามระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๕.๒ ระหว่างรอบการประเมิน

ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ

๕.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้จัดทำไว้เมื่อเริ่มรอบการประเมินตามข้อตกลง และกรอกข้อมูลผลการประเมินลงในแบบประเมิน และสรุปผลคะแนนลงในแบบ

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมิน กรอกข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะลงในแบบประเมินและสรุปผลคะแนนลงในแบบ

ให้ส่วนราชการจัดทำข้อมูลให้ผู้ประเมินลงนามรับรอง และแบบประเมินที่สรุปผลคะแนนที่ผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบผลการประเมินครบถ้วนแล้วให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในกรอบระยะเวลาของแต่ละรอบการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการกั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณา

๖. กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ไว้ดังนี้

ลำดับ	กิจกรรม	กรอบระยะเวลา รอบการประเมิน ๑/รอบการประเมิน ๒
๑	กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เดือนกันยายนของทุกปี
๒	องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	เดือนกันยายนของทุกปี
๓	การจัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล - หน่วยงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล - ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) กำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานแล้วเสร็จ	ตุลาคม / เมษายน
๔	ผู้ประเมินแต่ละระดับ ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ	ตุลาคม - มีนาคม / เมษายน - กันยายน
๕	ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ	เมื่อครบรอบการประเมิน
๖	ผู้ประเมิน/ส่วนราชการแจ้งผลการประเมินและส่งผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่	ตุลาคม / เมษายน
๗	องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น	ตุลาคม / เมษายน

ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพิภพ ถานะวุฒิมงคล)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่

รายละเอียดการประเมินผลสัมฤทธิ์

๑. องค์ประกอบการประเมินการปฏิบัติงาน

ผู้รับการประเมิน	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	พฤติกรรมการทำงาน
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ รองปลัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วน จังหวัด เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	ผลงาน ๓ ผลงาน = ๗๐ คะแนน	ประเมินจากพฤติกรรม และการควบคุมการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัด = ๓๐ คะแนน
หัวหน้าฝ่าย และข้าราชการในสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดแพร่	ผลงาน ๓ ผลงาน + การลงเวลา ปฏิบัติราชการ + การปฏิบัติตามกฎ/ ระเบียบของ อบจ. = ๗๐ คะแนน	= ๓๐ คะแนน
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ที่บรรจุ ใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ใน รอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผลงาน ๓ ผลงาน + การลงเวลา ปฏิบัติราชการ + การปฏิบัติตามกฎ/ ระเบียบของ อบจ. = ๕๐ คะแนน	= ๕๐ คะแนน

๒. ตัวชี้วัดกลางสำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ผู้อำนวยการกองทุกกอง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการองค์การบริหารส่วน จังหวัด และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย (D)				
			๑	๒	๓	๔	๕
ประสิทธิภาพของการ บริหารงบประมาณ รายจ่ายไตรมาส ๑-๒ และไตรมาส ๓-๔ (ประเมิน ๒ ครั้ง)	ร้อยละ ๗๕ ของการ เบิกจ่ายงบประมาณตาม แผนการใช้จ่ายที่ส่งให้ กองคลัง (ไม่นับรวมแผนการเบิก จ่ายเงินที่มีการปรับแก้ไข)	๒๐	น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐- ๗๔.๙๙	ร้อยละ ๗๕- ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๘๐- ๘๔.๙๙	มากกว่า ร้อยละ ๘๕
ประสิทธิภาพของการ เบิกจ่ายเงิน (ไม่มี โครงการเสนอสภา อบจ. เพื่อขออนุมัติ เบิกตัดปีกรณีไม่ก่อนนี้ ผูกพัน ยกเว้นโครงการที่มี การเปลี่ยนแปลงตาม นโยบายของผู้บริหาร (ประเมินครั้งที่ ๒)	ส่วนราชการไม่มี โครงการเสนอสภา อบจ. เพื่อขออนุมัติเบิกตัดปี กรณีไม่ก่อนนี้ผูกพัน (ร้อยละ ๑๐/โครงการ ทั้งหมด)	๒๐	มากกว่า ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๑๑-๑๕	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๙-๕	น้อยกว่า ร้อยละ ๕

๓. ตัวชี้วัดกลางสำหรับหัวหน้าฝ่าย และข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่

ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย (D)				
			๑	๒	๓	๔	๕
การลงเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ไม่ลงเวลาออกจากกรปฏิบัติราชการโดยไม่มีเหตุผลความจำเป็น	๕	ไม่ลงเวลาออกมากกว่า ๑๕ ครั้ง	ไม่ลงเวลาออก ๑๑-๑๕ ครั้ง	ไม่ลงเวลาออก ๖-๑๐ ครั้ง	ไม่ลงเวลาออก ๑-๕ ครั้ง	ลงเวลาออกทุกวัน
	จำนวนครั้งของการเสนอบันทึกข้อความชี้แจงการไม่ลงเวลาปฏิบัติราชการ	๕	ชี้แจงมากกว่า ๑๔ ครั้ง	ชี้แจง ๑๓-๑๔ ครั้ง	ชี้แจง ๑๒-๑๑ ครั้ง	ชี้แจง ๑๐-๙ ครั้ง	ชี้แจงน้อยกว่า ๙ ครั้ง
	จำนวนครั้งของการถูกลงโทษตักเตือนจากผู้บังคับบัญชา กรณีไม่ลงเวลาเข้า-ออก และการมาทำงานสาย	๕	ถูกลงโทษตักเตือนเกิน ๓ ครั้ง	ถูกลงโทษตักเตือน ๓ ครั้ง	ถูกลงโทษตักเตือน ๒ ครั้ง	ถูกลงโทษตักเตือน ๑ ครั้ง	ไม่เคยถูกลงโทษตักเตือน

๔. การกำหนดระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย ในแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน กรณีการกำหนดระดับคะแนนและค่าเป้าหมายเท่ากับร้อยละ ให้กำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐-๗๔.๙๙	ร้อยละ ๗๕-๗๙.๙๙	ร้อยละ ๘๐-๘๔.๙๙	มากกว่า ร้อยละ ๘๕

๕. สำหรับลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเดียวกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด