

ที่ จบ ๐๐๑๙/ว ๐๐๖๐๙

ศาลากลางจังหวัดจันทบุรี
ถนนเลียบเนิน จบ ๒๒๐๐๐

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต้นรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ชุด
๒. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด
๓. สรุปบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กับ พัฒนาการจังหวัด จำนวน ๑ ชุด
๔. สรุปบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างพัฒนาการจังหวัดกับพัฒนาการอำเภอ จำนวน ๑ ชุด
๕. สรุปบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างพัฒนาการอำเภอกับพัฒนากร จำนวน ๑ ชุด

ด้วย กรมการพัฒนาชุมชน แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ให้ข้าราชการในสังกัดใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ระหว่างอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กับ พัฒนาการจังหวัด ประกอบด้วยตัวชี้วัดงานทีม จำนวน ๓ ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดงานรายบุคคล จำนวน ๗ ตัวชี้วัด รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓

จังหวัดจันทบุรี โดยคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี รอบการประเมินที่ ๑ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ประชุมเมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ เห็นชอบในการจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างพัฒนาการจังหวัดกับหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย พัฒนาการอำเภอ และระหว่าง

/พัฒนาการอำเภอ...

พัฒนาการอำเภอกับพัฒนากร สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เรียบร้อยแล้ว จึงขอให้อำเภอมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ได้จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายดังกล่าว ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online Time ณ ต้นรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่เว็บไซต์ http://personnel.cdd.go.th/ หัวข้อ “แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมการพัฒนาชุมชน” ให้แล้วเสร็จและนำส่งฝ่ายอำนวยการ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ภายในวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐ ทั้งนี้ ขอให้ดาวน์โหลดเอกสารตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ – ๕ ได้ที่เว็บไซต์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี http://chanthaburi.cdd.go.th/

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิเศษ ศรีวะสุทธิ์)
พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
ฝ่ายอำนวยการ
โทร ๐-๓๙๓๑-๑๕๖๕ ต่อ ๒๒



ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

.....

ตามที่กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นั้น

โดยเป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อาศัยอำนาจตามความในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

(๒) รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย หรือข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

/(๕) พัฒนาการจังหวัด...

(๕) พัฒนาการจังหวัด สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

(๖) หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) นายอำเภอ สำหรับพัฒนาการอำเภอ

(๘) พัฒนาการอำเภอ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๙) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินพัฒนาการจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับการประเมินตำแหน่งรักษาราชการแทนพัฒนาการจังหวัด ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ (จ. ๑๘) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ไปช่วยราชการในส่วนราชการอื่น หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น หรือต่างกรม และการมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานต่างกลุ่มงานหรือฝ่ายหรือต่างอำเภอภายในจังหวัดเดียวกัน หรือปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดอื่น หรือหน่วยงานอื่นภายในกรมการพัฒนาชุมชน

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคมในรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม) หรือหลังวันที่ ๑ กันยายนในรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน) ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการหรือหน่วยงานใหม่ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

/กรมการพัฒนา...

กรมการพัฒนาชุมชนอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน กรมการพัฒนาชุมชนจะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ – ๑๐๐
ดีมาก	ร้อยละ ๘๐ – ๘๙
ดี	ร้อยละ ๗๐ – ๗๙
พอใช้	ร้อยละ ๖๐ – ๖๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการพัฒนาชุมชน กำหนด

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

ข้อ ๘ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด ในรูปแบบเอกสาร ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กองการเจ้าหน้าที่หรือสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน กรมการพัฒนาชุมชนจะประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณา

/วิธีการ...

วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ (๓) หรือ (๕) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้กรมการพัฒนาชุมชนแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนมอบหมายไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับในสังกัดส่วนกลาง เสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

สำหรับการพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๒ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ

ข้าราชการสำนัก กอง ขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง เป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานอีกไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มงาน ข้าราชการในสังกัด และให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านอำนวยการ เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน

ข้อ ๑๓ ให้จังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนจังหวัดขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้พัฒนาการจังหวัดเป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานอีก ๖-๑๔ คน ประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาการอำเภอ นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัดและพัฒนากร และให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๔ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร กรมการพัฒนาชุมชนอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายนิสิต จันทร์สมวงศ์)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)
แนบท้ายหนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ ๐๔๐๒.๕/ว ๐๒๐๗ ,๐๒๐๘ และ ๐๔๘๙
ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒

****

๑. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้ ใช้สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

๒. องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ โดยวัดผลสำเร็จจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกันไว้ระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ตั้งแต่ต้นรอบ

๒.๒ สมรรถนะหลัก สัดส่วนร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนด

๓. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

๓.๑.๑ <u>ณ ต้นรอบการประเมิน</u>

กองการเจ้าหน้าที่ นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการของตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ตามที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป

๓.๑.๒ <u>ณ ปลายรอบการประเมิน</u>

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ จากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/หน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบ มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวมผลประเมินสมรรถนะของรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนจากการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

เมื่อครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินและลงนาม ณ ปลายรอบ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป

/๓.๒ ตำแหน่ง...

๓.๒ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม

๓.๒.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

ผู้ตรวจราชการกรมนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ตามที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป

๓.๒.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของผู้ตรวจราชการกรม มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวมผลประเมินสมรรถนะของผู้ตรวจราชการกรม จากการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้นำส่งแบบประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๒ โดยกองการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตรวจราชการกรม นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินและลงนาม ณ ปลายรอบ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป

๓.๓ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า

๓.๓.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ตามที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วนำเสนอต่อรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้บังคับบัญชา ลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบ ยกเว้นตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนเป็นผู้ประเมิน เมื่อดำเนินการบันทึกแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการเสร็จแล้ว กองการเจ้าหน้าที่นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบต่อไป

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป

/๓.๓.๒ ณ ปลาย...

๓.๓.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของผู้อำนวยการสำนัก กอง มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง ประเมินสมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้น ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้นำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้บังคับบัญชา พิจารณาลงนามในแบบประเมิน ณ ปลายรอบ เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๒

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่ จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/หน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งรวบรวมผลประเมินสมรรถนะจากการประเมินของรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้บังคับบัญชา ก่อนนำเสนอผลต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน พิจารณาต่อไป

๓.๔ ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด

๓.๔.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

พัฒนาการจังหวัดนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ตามที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ก่อนนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบ

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป

๓.๔.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของพัฒนาการจังหวัด มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้พัฒนาการจังหวัด ประเมินสมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้น ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ (กองการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลประเมินสมรรถนะของพัฒนาการจังหวัดจากผู้ตรวจราชการกรม ผู้พิจารณาประเมินฯ ตามพื้นที่เขตตรวจราชการที่รับผิดชอบในเบื้องต้น ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

/เมื่อดำเนินการ...

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้นำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามรับทราบผลประเมินในแบบประเมิน ณ ปลายรอบ เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๒

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/หน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งรวบรวมผลประเมินสมรรถนะจากการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ก่อนนำเสนอผลต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน พิจารณาต่อไป

๓.๕ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๓.๕.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

ให้ข้าราชการทุกคนนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกันหรือได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชา มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบ

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงหน่วยการเจ้าหน้าที่พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป

๓.๕.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ทุกคน โดยนำผลดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริง มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ประเมินสมรรถนะหลักของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ทุกคน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ลงนามแจ้งผลการประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ลงนามรับทราบผลประเมินในแบบประเมิน ณ ปลายรอบ เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินให้ฝ่ายอำนวยการรวบรวมสรุปผลประเมินเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับกรม/จังหวัด พิจารณาเห็นชอบและนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ ให้ฝ่ายอำนวยการจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดทุกคนไว้เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบในภายหลัง ไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน

****

กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ผู้ที่เกี่ยวข้อง
๑. <u>ต้นรอบการประเมิน</u>		
๑.๑ จัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน	ตุลาคม ๒๕๖๑ – มกราคม ๒๕๖๒	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และสำนัก กอง ที่เป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด
๑.๒ ถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากผู้บังคับบัญชาสู่ระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามลำดับชั้นบังคับบัญชา	ภายในวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒	ผู้บริหาร, ผู้อำนวยการสำนัก กอง ศูนย์, พัฒนาการจังหวัด,หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย
๑.๓ บันทึกรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระบบ Online ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด	ภายในวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒	ข้าราชการทุกคน
๑.๔ ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง ศูนย์ ให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนออธิบดีลงนาม ณ ต้นรอบ	ภายในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒	ภายในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
๑.๕ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด และงานอื่นๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมาย	มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๒	ข้าราชการทุกคน
๑.๖ ติดตามผลความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๒	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ
๒. ปลายรอบการประเมิน		
๒.๑ สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายงานต่อผู้บังคับบัญชา	ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒	ข้าราชการทุกคน
๒.๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบ Online โดยนำผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงไปเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ได้ทำข้อตกลงไว้ตั้งแต่ต้นรอบเพื่อให้ค่าคะแนน	ภายในวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๒	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ
๒.๓ หน่วยการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและสรุปผลประเมินของข้าราชการในสังกัดเสนอต่อคณะทำงานพิจารณาข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงานเพื่อพิจารณาความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด	ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๒.๔ ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง ศูนย์ พัฒนาการจังหวัด ให้กองการเจ้าหน้าที่	ภายในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ผู้ที่เกี่ยวข้อง
๒.๕ สำนัก กอง ส่งสรุปงบหน้าผลการประเมินของข้าราชการสังกัดให้กองการเจ้าหน้าที่	ภายในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการสังกัดส่วนกลาง
๒.๖ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเสนอผลประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับจังหวัด แล้วส่งแบบสรุปผลประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ถึงกรมเพื่อรวบรวมแล้วนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ ต่อไป	ตามที่สำนักงานจังหวัดกำหนด	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๒.๗ กรมฯ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อพิจารณาผลการประเมินของรองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง พัฒนาการจังหวัด และข้าราชการสังกัดส่วนกลาง เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน	ภายในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒	กองการเจ้าหน้าที่/คณะกรรมการกลั่นกรองฯ

หมายเหตุ :

๑. หน่วยการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ของสำนัก กอง ศูนย์ และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

๒. ให้ปฏิบัติตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่กรมฯ กำหนดโดยเคร่งครัด ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ครั้งต่อไป

๓. หากไม่สามารถดำเนินการตามกรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ กองการเจ้าหน้าที่จะเชิญเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน มาหารือเพื่อร่วมกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ต่อไป

****

กลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ
กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน
โทร. ๐-๒๑๔๑-๖๑๘๘

สรุปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
ระหว่างอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กับ พัฒนาการจังหวัด
รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
ตัวชี้วัดงานทีม		
ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ **ระดับ ๑** น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ **ระดับ ๒** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ **ระดับ ๓** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ **ระดับ ๔** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ **ระดับ ๕** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๔๐	กค.
ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ **ระดับ ๑** น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ **ระดับ ๒** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ **ระดับ ๓** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ **ระดับ ๔** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ **ระดับ ๕** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๔๐	กผ.
ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จของการบริหารสารสนเทศทรัพยากรบุคคล **ระดับ ๑** มอบหมายผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน **ระดับ ๒** แจ้งบุคลากรในหน่วยงาน ศึกษาการใช้งานโปรแกรม DPIS และโปรแกรมสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ ที่กรมฯ ได้พัฒนาขึ้น เช่น โปรแกรมหนังสือรับรองเงินเดือน, โปรแกรม HR Smart, โปรแกรมตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากร **ระดับ ๓** บุคลากรในสังกัดหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน (Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง **ระดับ ๔** บุคลากรในสังกัดหน่วยงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน (Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง **ระดับ ๕** บุคลากรในสังกัดหน่วยงานทุกคน ลงทะเบียน และเข้าใช้งาน (Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง	๒๐	กจ.

สรุปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
ระหว่างอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กับ พัฒนาการจังหวัด
รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
ตัวชี้วัดงานรายบุคคล		
ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนการสร้างสัมมาชีพชุมชน **ระดับ ๑** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ **ระดับ ๒** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ **ระดับ ๓** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ **ระดับ ๔** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ **ระดับ ๕** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ร้อยละ ๑๐๐	๑๕	สสช.
ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง **ระดับ ๑** มีแนวทาง และแผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นที่ **ระดับ ๒** มีการจัดทำและรายงานฐานข้อมูลหมู่บ้านเป้าหมายในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย **ระดับ ๓** มีกระบวนการติดตาม ควบคุม และกำกับให้มีการรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระบบ BPM หลังการดำเนินงานแล้วเสร็จ **ระดับ ๔** มีผลการบันทึกข้อมูลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงลงในระบบ BPM ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งหมด และมีการรายงานผลการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย **ระดับ ๕** มีผลการบันทึกข้อมูลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงลงในระบบ BPM ได้ครบร้อยละ ๑๐๐ ของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งหมด และมีการรายงานผลการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย	๑๕	สสช.
ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐจังหวัด **ระดับ ๑** มีการประชุมของคณะกรรมการประสานและขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐ (คสป.) หรือคณะทำงานที่ คสป. จัดตั้งขึ้น อย่างน้อย ๖ ครั้ง **ระดับ ๒** มีการจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ **ระดับ ๓** (๑) มีการกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากตามแนวประชารัฐ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาที่เกี่ยวข้อง (๒) มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความยั่งยืนให้กลุ่มเป้าหมายในรูปแบบการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย (Cluster) **ระดับ ๔** (๑) มีการพัฒนาต่อยอดการดำเนินกิจกรรมกลุ่มเป้าหมายในเชิงธุรกิจ อย่างน้อย ๓ กลุ่ม (๒) มีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวด้วยกลไกประชารัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อย่างน้อย ๑ ชุมชน **ระดับ ๕** (๑) กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาต่อยอดการดำเนินกิจกรรมในเชิงธุรกิจ มีรายได้เพิ่มขึ้น (๒) มีการคัดเลือกและพัฒนากลุ่มเป้าหมาย เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ (๓) ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายเดิม มีรายได้เพิ่มขึ้น	๑๐	สสช.

สรุปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
ระหว่างอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กับ พัฒนาการจังหวัด
รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
ตัวชี้วัดงานรายบุคคล		
ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนที่ตกเกณฑ์ จปฐ. **ระดับ ๑** มีฐานข้อมูลครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. **ระดับ ๒** มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลครัวเรือนเป้าหมาย และจำแนกสถานะครัวเรือนยากจนเป้าหมาย **ระดับ ๓** มีแผนปฏิบัติการ และแผนเยี่ยมเยียนครัวเรือนเรือนเป้าหมาย **ระดับ ๔** ครัวเรือนเป้าหมายได้รับการส่งเสริม พัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง **ระดับ ๕** มีการติดตามและสรุปรายงานผลการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครัวเรือนที่ตกเกณฑ์ จปฐ. ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑๕	สสช.
ตัวชี้วัดที่ ๕ รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP **ระดับ ๑** น้อยกว่าร้อยละ ๑๗ **ระดับ ๒** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๗ **ระดับ ๓** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๙ **ระดับ ๔** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๑ **ระดับ ๕** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๓	๑๕	สภว.
ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ **ระดับ ๑** จัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานเลขานุการ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และนำเสนอแผนให้ อกส.จ. เห็นชอบ **ระดับ ๒** กำกับติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประธาน อกส.จ. หรือ อกส.จ. ทราบ อย่างน้อยไตรมาสละ ๑ ครั้ง **ระดับ ๓** เบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สิ้นไตรมาส ๒ น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ **ระดับ ๔** เบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สิ้นไตรมาส ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ **ระดับ ๕** เบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สิ้นไตรมาส ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และบันทึกในระบบ SARA ถูกต้องครบถ้วน ตรงตามรายงานทะเบียนคุมการรับ – จ่ายเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๑๕	สกส.
ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ระดับครัวเรือน ประจำปี ๒๕๖๒ **ระดับ ๑** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน น้อยกว่า ๙๙.๔๑ % ของจำนวนเป้าหมาย **ระดับ ๒** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๙๙.๔๒ % - ๙๙.๖๐ % ของจำนวนเป้าหมาย **ระดับ ๓** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๙๙.๖๑ % -๙๙.๘๐ % ของจำนวนเป้าหมาย **ระดับ ๔** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๙๙.๘๑ % - ๑๐๐ % ของจำนวนเป้าหมาย **ระดับ ๕** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ตั้งแต่ ๑๐๐ % ขึ้นไป ของจำนวนเป้าหมาย	๑๕	ศสท.

คำชี้แจงบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ระหว่าง อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กับ พัฒนาการจังหวัด
<u>รอบการประเมินที่ ๑</u> ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

.....

<u>เป้าหมายการปฏิบัติงานทีม (พัฒนาการจังหวัด)</u>

ตัวชี้วัดที่ ๑ : **ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ**

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐

เหตุผลในการวัด : เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้ตรวจราชการกรม ในการกำกับ ติดตาม การเร่งรัดผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ของสำนักตรวจราชการ/กรมการพัฒนาชุมชนให้เป็นไปตามมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของรัฐบาล

แหล่งข้อมูล : รายงานระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System : GFMIS) / กองคลัง

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางศุภมาส เหล็นเรือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๐๙

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : นางสาวนาตยา สังข์กรด ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๓๗๐

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
๒	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
๓	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๔	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

<u>คำนิยาม/คำอธิบาย</u>

๑. สูตรการคำนวณค่าคะแนน

$$\frac{\text{จำนวนเงินงบประมาณที่สามารถเบิกจ่ายได้จริงของหน่วยงาน}}{\text{จำนวนเงินงบประมาณงวดที่ ๑ (ไตรมาส ๑-๒) ที่ได้รับจัดสรร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒}} \times ๑๐๐$$

๒. ผลการเบิกจ่าย หมายถึง ผลการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของสำนักตรวจราชการ **งบดำเนินงาน** (ประกอบด้วย รายการค่าใช้จ่ายในการบริหาร, ค่าสาธารณูปโภค, ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินกิจกรรมตามผลผลิต) **งบลงทุน** และ**งบบุคลากร** ที่หน่วยงานสามารถดำเนินการได้จริงเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมฯ ทั้งหมดตามแผนปฏิบัติราชการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ งวดที่ ๑ (ไตรมาส ๑-๒)

๓. วันที่ตัดยอดเบิกจ่าย ได้แก่ วันที่ตัดยอดการเบิกจ่ายในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๒ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒

****

เป้าหมายการปฏิบัติงานทีม (พัฒนาการจังหวัด)

ตัวชี้วัดที่ ๒ : **ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐

เหตุผลในการวัด : เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้ตรวจราชการกรม ในการกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าเพื่อประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

แหล่งข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ ในโปรแกรมบริหารงบประมาณและกิจกรรม (Budget and Project Management : BPM)

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายสุรศักดิ์ อักษรกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองแผนงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๐๘

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นายสุทธิพร สมแก้ว ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๐๕

๒. นางสาวธันยนันท์ ศานติกรวานิชย์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๗๕๒๒

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
๒	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
๓	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๔	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

คำนิยาม/คำอธิบาย

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{ผลรวมร้อยละของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (ในรอบการประเมิน) ตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด (ในรอบการประเมิน) ของหน่วยงาน}}$$

คำนิยาม

แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หมายถึง แผนการทำงานที่กำหนดไว้ภายในช่วงระยะเวลา ๑ ปีงบประมาณ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ตอบสนองต่อเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน ยุทธศาสตร์ ภารกิจ นโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน และนโยบายรัฐบาลซึ่งประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงาน จะต้องดำเนินการในปีงบประมาณ

วิธีการจัดเก็บ

๑. ทุกหน่วยงานเข้าบันทึกข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการในระบบโปรแกรม Budget and Project Management : BPM โดยรายงานผลสำเร็จของงานในแต่ละขั้นตอน ตามช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติได้จริงทุกครั้ง กล่าวคือ ดำเนินการแล้วเสร็จถึงขั้นตอนใดก็ให้เข้าระบบไปรายงานผลในขั้นตอนนั้นๆ

๒. กรมการพัฒนาชุมชน จะนำข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในระบบโปรแกรม Budget and Project Management : BPM ซึ่งคำนวณเป็นร้อยละ เพื่อนำมาคิดค่าคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๒.๑ รอบการประเมินที่ ๑ (ตุลาคม – มีนาคม) ใช้ข้อมูลผลการรายงาน ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม

๒.๒ รอบการประเมินที่ ๒ (เมษายน – กันยายน) ใช้ข้อมูลผลการรายงาน ณ วันที่ ๑๕ กันยายน

****

เป้าหมายการปฏิบัติงานทีม (พัฒนาการจังหวัด)

ตัวชี้วัดที่ ๓ : **ระดับความสำเร็จของการบริหารข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล**

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

เหตุผลในการวัด : เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการพัฒนาชุมชน ให้สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน ในทุกระดับ โดยมุ่งเน้นที่การบริหารจัดการข้อมูลของบุคลากรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน มีความสมบูรณ์ตรงตามความต้องการ มีรูปแบบเนื้อหาที่เหมาะสม และสอดคล้องต่อการนำไปใช้งาน นำไปสู่ระบบฐานข้อมูล(Database System) ที่มีคุณภาพสามารถเข้าถึงและใช้งานทั่วทั้งองค์การ ดังนี้

๑) ผู้บริหาร สามารถใช้ในการวางแผนกำลังคน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมฯ และใช้ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพื้นที่ปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ

๒) กองการเจ้าหน้าที่ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล โดยผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ตรงเวลา ครอบคลุมสิทธิประโยชน์ของผู้รับบริการในภาพรวมระดับกรมฯ อย่างทั่วถึง และเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรเข้ากับระบบฐานข้อมูลเดียวทั้งองค์การ

๓) หน่วยงานในสังกัดกรมฯ สามารถบริหารจัดการข้อมูลบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ตรงเวลา ครอบคลุมสิทธิประโยชน์ของผู้รับบริการ*ภายในสังกัดหน่วยงาน* อย่างทั่วถึง เชื่อมโยงข้อมูล*บุคลากรในหน่วยงาน*เข้ากับระบบฐานข้อมูลเดียวทั้งองค์การ และเกิดการวางแผนการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๔) การมีระบบฐานข้อมูล (Database System) ที่มีคุณภาพ ซึ่งได้แก่ โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน : DPIS สามารถสนับสนุนส่งเสริมการจัดการความรู้ นำไปสู่การริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

แหล่งข้อมูล : กองการเจ้าหน้าที่

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายภูษิต ลัทธิธนธรรม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๗๘

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นายสริห์ หอมหวล ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๗๒

๒. นายปริยภพ สมจันทร์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๔๑๓

๓. นายสามภพ ศิริจันทรางกูร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๗๘

เกณฑ์การให้คะแนน :กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ
พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มอบหมายผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
๒	แจ้งบุคลากรในหน่วยงาน ศึกษาการใช้งานโปรแกรม DPIS และโปรแกรมสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ ที่กรมฯ ได้พัฒนาขึ้น เช่น โปรแกรมหนังสือรับรองเงินเดือน, โปรแกรม HR Smart, โปรแกรมตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากร
๓	บุคลากรในสังกัดหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๘๐ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน (Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง
๔	บุคลากรในสังกัดหน่วยงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน (Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง
๕	บุคลากรในสังกัดหน่วยงานทุกคน ลงทะเบียน และเข้าใช้งาน (Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง

<u>คำนิยาม/คำอธิบาย</u>

๑.ในรอบการประเมินที่ ๑ (ต.ค.๖๑ - มี.ค.๖๒) มีจุดมุ่งหมายในการสื่อสารแก่หน่วยงานในสังกัดกรมฯ ให้ความสำคัญกับสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการสร้างความเข้าใจต่อการติดตั้งระบบการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรในระดับกรมฯ และระดับหน่วยงาน บุคลากรมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง และหน่วยงานมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลบุคลากรโดยใช้วิธีการต่างๆ ซึ่งในรอบการดำเนินงานนี้กรมฯ ได้กำหนดแนวทางการสนับสนุนการขับเคลื่อนตัวชี้วัดของหน่วยงาน ดังนี้

๑.๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการฝึกอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการ ใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้แก่บุคลากรผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมฯ ทุกหน่วยงาน

๑.๒ พัฒนาโปรแกรมด้านสารสนเทศทรัพยากรบุคคล โดยเชื่อมโยงการใช้ฐานข้อมูลบุคคลจากโปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้สารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมฯ

๒. ในรอบประเมินที่ ๒ (เม.ย. ๖๒ - ก.ย.๖๒) เป็นการวัดคุณภาพสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ลดข้อผิดพลาดในการนำเข้า การแก้ไข การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในหน่วยงาน การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และการนำข้อมูลบุคคลไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล*ตามมาตรฐานการบริหารจัดการสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน* ผ่านฐานข้อมูลโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)ทั้งนี้กรมฯได้ปรับ แนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๒.๑. ให้หน่วยงานมีบทบาท หน้าที่ในการนำเข้า การแก้ไข และการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในสังกัดสามารถเข้าถึงการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)ในเชิงลึก เพื่อบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานตนเอง

๒.๒ กรมฯ ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อให้ทุกหน่วยงานดำเนินการภายใต้แนวทางที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

<u>เอกสาร หลักฐานแสดงผลการดำเนินงาน</u>

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	หลักฐานการดำเนินงาน
๑	มอบหมายผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	คำสั่งจังหวัดมอบหมายผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
๒	แจ้งบุคลากรในหน่วยงาน ศึกษาการใช้งานโปรแกรม DPIS และโปรแกรมสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ ที่กรมฯ ได้พัฒนาขึ้น เช่น โปรแกรมหนังสือรับรองเงินเดือน, โปรแกรม HR Smart, โปรแกรมตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากร	หนังสือแจ้ง กลุ่มงาน/ฝ่าย และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ศึกษาวิธีการ และเข้าใช้งานโปรแกรม DPIS หรือโปรแกรมสนับสนุนอื่นๆ เพื่อตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของตนเอง
๓	บุคลากรในสังกัดหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๘๐ ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน(Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง	- ลงทะเบียน และเข้าใช้งานโปรแกรม DPIS ตามช่องทางที่กรมฯ กำหนด พร้อมตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง โดยกรมฯ จะตรวจสอบจำนวนผู้เข้าใช้งานโปรแกรม DPIS ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ - ใช้แบบฟอร์มที่กรมฯ กำหนด ลงรายการความถูกต้อง หรือรายการข้อมูลที่ผิดพลาด (Check list) พร้อมรับรองโดยเจ้าของข้อมูล
๔	บุคลากรในสังกัดหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน(Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง	
๕	บุคลากรในสังกัดหน่วยงานทุกคน ลงทะเบียน และเข้าใช้งาน (Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง	

<u>หมายเหตุ</u>

๑. หลักฐานการดำเนินงาน ให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดทุกจังหวัด จัดส่งเอกสารหลักฐานการดำเนินงานตามค่าระดับคะแนน ๑ - ๒ ไปที่กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒

๒. การตรวจสอบผลการดำเนินงานตามค่าคะแนนระดับ ๓ - ๕ กรมฯ *มีระบบตรวจสอบอิเล็กทรอนิกส์ จากการลงทะเบียนเข้าใช้งานโปรแกรม DPIS ของบุคลากรทุกคน*

๓. แบบฟอร์มบันทึกรายการความถูกต้องหรือรายการข้อมูลที่ผิดพลาด (Check list) ของบุคลากรในสังกัดทุกคน ให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสรุปผลในภาพรวมของหน่วยงานส่งมาที่กรมฯ ผ่านช่องทางที่กรมฯ กำหนด ภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ โดย<u>ไม่ต้อง</u>จัดส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่กรมฯ

****

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล (พัฒนาการจังหวัด)

ตัวชี้วัดที่ ๑ : **ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนการสร้างสัมมาชีพชุมชน**

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

เหตุผลในการวัด : เป็นงานสำคัญตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชนประเด็นยุทธศาสตร์ที่๑ สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้

แหล่งข้อมูล : สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายอุทัย ทองเดช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๐๖

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นางวรรณา ลิ่มพานิชย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมสัมมาชีพชุมชน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๑๐

๒. นางสาวธวัลรัตน์ เดชบุญมา ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๑๑

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๒	ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๓	ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
๔	ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕
๕	ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ร้อยละ ๑๐๐

คำนิยาม/คำอธิบาย

๑. ประชาชนเป้าหมายหมายถึง ประชาชนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนครัวเรือนเป้าหมาย ที่มีความประสงค์ต้องการเข้ารับการส่งเสริมอาชีพ ครัวเรือนละ ๑ คน ตามแบบสำรวจความต้องการฝึกอาชีพของคนในชุมชน และอยู่ในพื้นที่เป้าหมายการสร้างสัมมาชีพชุมชนตามที่จังหวัดได้แจ้งกรมการพัฒนาชุมชน(จำนวน ๒๘๐,๐๐๐ คน (ครัวเรือน))

๒. สัมมาชีพ หมายถึง อาชีพที่ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เบียดเบียนสิ่งแวดล้อม และมีรายได้มากกว่ารายจ่ายเป็นความพยายามที่จะปรับจากการทำมาหากินเป็นทำมาค้าขาย โดยไม่ได้เอากำไรสูงสุดเป็นตัวตั้ง หรือเป็นเป้าหมายสุดท้าย และต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมทางสังคม กล่าวคือ ความสุขของตนและคนทำงาน รวมถึงประโยชน์ของผู้บริโภค และผู้รับบริการเป็นหลัก

ระดับที่ ๑ - ระดับ ๕ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

- รายงานข้อมูลโครงการสร้างสัมมาชีพชุมชนในระบบบริหารแผนงานโครงการและกิจกรรม (BPM) และแบบรายงานที่กรมฯ กำหนด

****

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล(พัฒนาการจังหวัด)

ตัวชี้วัดที่ ๒ : **ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง**

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

เหตุผลในการวัด : เป็นงานสำคัญตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชนประเด็นยุทธศาสตร์ที่๑ สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้

แหล่งข้อมูล : สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายอุทัย ทองเดช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๐๖

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด ๑.นายทองคูณ บุญศร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการบริหารจัดการชุมชน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๐๕

๒. นายอนันต์ เลิศแสง ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน :กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแนวทาง และแผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นที่
๒	มีการจัดทำและรายงานฐานข้อมูลหมู่บ้านเป้าหมายในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย
๓	มีกระบวนการติดตาม ควบคุม และกำกับให้มีการรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระบบ BPM หลังการดำเนินงานแล้วเสร็จ
๔	มีผลการบันทึกข้อมูลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงลงในระบบ BPM ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งหมดและมีการรายงานผลการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย
๕	มีผลการบันทึกข้อมูลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงลงในระบบ BPM ได้ครบร้อยละ ๑๐๐ ของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งหมดและมีการรายงานผลการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย

คำนิยาม/คำอธิบาย

หมู่บ้านเป้าหมายในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง หมู่บ้านที่กรมการพัฒนาชุมชนสนับสนุนงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ จำนวน ๘,๗๘๐ แห่ง ในการดำเนินงานพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงที่กำหนด

การประเมินเพื่อวัดความสุขมวลรวมของชุมชน (Gross Village Happiness : GVH)หมายถึง การประเมินเชิงคุณภาพด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามเกณฑ์ ๖ องค์ประกอบ ๒๒ ตัวชี้วัดเพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการพัฒนา

ระดับที่ ๑ – ๕ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ดังนี้จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

ระดับที่ ๑ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

- มีผลการดำเนินงานที่แสดงถึงการกำหนดแนวทางและแผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นที่อาทิเช่น การประชุมหารือ หนังสือแจ้งแนวทาง และเอกสารแผนปฏิบัติการ เป็นต้น

ระดับที่ ๒ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

- มีผลการดำเนินงานที่แสดงถึงการจัดทำและรายงานฐานข้อมูลหมู่บ้านเป้าหมายในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงอาทิเช่น หนังสือแจ้งแนวทางการคัดเลือกหมู่บ้านเป้าหมายในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ทะเบียนฐานข้อมูลหมู่บ้านเป้าหมาย และหนังสือแจ้งผลการคัดเลือกถึงกรมการพัฒนาชุมชน เป็นต้น

ระดับที่ ๓ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

- มีผลการดำเนินการที่แสดงถึงกระบวนการติดตามควบคุมและกำกับให้มีการรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระบบBPM หลังการดำเนินงานแล้วเสร็จอาทิเช่น การประชุมติดตามผลการดำเนินงานหนังสือสั่งการ และกระบวนการควบคุมกำกับให้มีการรายงานผล เป็นต้น

ระดับที่๔ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

- มีผลการบันทึกข้อมูลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงลงในระบบBPM ได้ไม่น้อยกว่า ๙๐ % ของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งหมด
- มีเอกสารการรายงานผลการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย

ระดับที่ ๕ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

- มีผลการบันทึกข้อมูลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงลงในระบบBPM ได้ครบ๑๐๐ % ของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งหมด
- มีเอกสารการรายงานผลการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย

****

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล(พัฒนาการจังหวัด)

ตัวชี้วัดที่ ๓ : **ระดับความสำเร็จการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐจังหวัด**

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐

เหตุผลในการวัด : เป็นงานสำคัญตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้

แหล่งข้อมูล : สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายอุทัย ทองเดช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๐๖

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นายประพันธ์ วรรณบวร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกลุ่มประสานงานเศรษฐกิจการพัฒนาฐานรากและประชารัฐ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๐๖

๒. นางสาวขนิษฐา ปิ่นกระจาย ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๕๔๔

๓. นางสาวปวริศา สายสุภา ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๕๔๔

เกณฑ์การให้คะแนน :กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการประชุมของคณะกรรมการประสานและขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐ (คสป.) หรือคณะทำงานที่ คสป. จัดตั้งขึ้น อย่างน้อย ๖ ครั้ง
๒	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓	(๑) มีการกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากตามแนวประชารัฐสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาที่เกี่ยวข้อง (๒)มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความยั่งยืนให้กลุ่มเป้าหมายในรูปแบบการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย (Cluster)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔	(๑) มีการพัฒนาต่อยอดการดำเนินกิจกรรมกลุ่มเป้าหมายในเชิงธุรกิจ อย่างน้อย ๓ กลุ่ม (๒) มีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวด้วยกลไกประชารัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อย่างน้อย ๑ ชุมชน
๕	(๑) กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาต่อยอดการดำเนินกิจกรรมในเชิงธุรกิจ มีรายได้เพิ่มขึ้น (๒) มีการคัดเลือกและพัฒนากลุ่มเป้าหมาย เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ (๓) ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายเดิม มีรายได้เพิ่มขึ้น

<u>คำนิยาม/คำอธิบาย</u>

ระดับที่ ๑ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

๑. รายงานผลในระบบรายงานผลการบริหารงบประมาณและการบริหารกิจกรรม/โครงการ (BPM)

๒. รายงานผลการประชุมที่เสนอต่อผู้บริหารทุกครั้งหลังจากการประชุม

ระดับที่ ๒ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐจังหวัด งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยกลไกคณะกรรมการประสานและขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐ (คสป.)

ระดับที่ ๓ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

๑. แผนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากตามแนวคิดประชารัฐที่ดำเนินการโดยอาศัยกลไกความร่วมมือทุกภาคส่วน เป็นแผนการพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของจังหวัดที่เชื่อมโยงกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับศักยภาพและความพร้อมของพื้นที่

๒. แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่าย (Cluster) กลุ่มเป้าหมายที่ประกอบกิจกรรม กิจการ หรือธุรกิจในลักษณะเดียวกันหรือที่เชื่อมโยงกัน

ระดับที่ ๔ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

๑. รายงานผลการพัฒนาต่อยอดการดำเนินกิจกรรมในเชิงธุรกิจของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย ประเด็นการพัฒนาต่อยอด (เรื่องที่พัฒนา) เหตุผลความจำเป็น วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน การติดตามสนับสนุน และผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

๒. รายงานผลการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวด้วยกลไกประชารัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์ จำนวน ๑ ชุมชนประกอบด้วย ประเด็นที่ดำเนินการพัฒนา เหตุผลความจำเป็น วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน การติดตามสนับสนุน และผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ชุมชนท่องเที่ยว หมายถึง ชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี หมู่บ้านท่องเที่ยวโดยชุมชน (หมู่บ้านท่องเที่ยวสานพลังประชารัฐ)และหมู่บ้าน OTOP เพื่อการท่องเที่ยว (OTOP Village)

ระดับที่ ๕ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ ประจำเดือน

****

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล(พัฒนาการจังหวัด)

ตัวชี้วัดที่ ๔ : **ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนที่ตกเกณฑ์ จปฐ.**

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

เหตุผลในการวัด : เป็นงานสำคัญตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้

แหล่งข้อมูล : สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายอุทัย ทองเดช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๐๖

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นางพรทิพย์ ไชยวัฒน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมผู้นำชุมชนและองค์กรชุมชน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๕๑

๒. นายไพรัตน์ จงรักษา ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๔๘

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีฐานข้อมูลครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.
๒	มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลครัวเรือนเป้าหมาย และจำแนกสถานะครัวเรือนยากจนเป้าหมาย
๓	มีแผนปฏิบัติการ และแผนเยี่ยมเยียนครัวเรือนเรือนเป้าหมาย
๔	ครัวเรือนเป้าหมายได้รับการส่งเสริม พัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๕	มีการติดตามและสรุปรายงานผลการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครัวเรือนที่ตกเกณฑ์ จปฐ. ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำนิยาม/คำอธิบาย

๑. การจำแนกสถานะครัวเรือนยากจน คือ การจัดประเภทครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๔๔,๒๐๖ ครัวเรือน เป็น ๔ ประเภท คือ ครัวเรือนที่พัฒนาได้ ครัวเรือนที่ต้องสงเคราะห์ ครัวเรือนที่ตาย/ย้ายออก และครัวเรือนที่ไม่ขอรับความช่วยเหลือ

๒. ครัวเรือนยากจนเป้าหมาย คือ ครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ปี ๒๕๖๑เฉพาะที่พัฒนาได้ จำนวน ๑๕,๔๒๙ครัวเรือน (เอกสารแนบ)

๓. รายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. คือ รายได้ต่ำกว่า ๓๘,๐๐๐ บาท/คน/ปี

ระดับที่ ๑ – ๕ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ดังนี้จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

ระดับที่ ๑ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

- มีทะเบียนข้อมูลครัวเรือนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ตามแนวทางของกรมฯ

ระดับที่ ๒ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

- มีทะเบียนข้อมูลจำแนกสถานะครัวเรือนยากจนเป้าหมาย
- มีฐานข้อมูลครัวเรือนตกเกณฑ์ จปฐ.ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ที่พัฒนาได้ของแต่ละจังหวัดตามแนวทางของกรมฯ

ระดับที่ ๓ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

- มีแผนปฏิบัติการและแผนการเยี่ยมเยียนของครัวเรือนเป้าหมาย

ระดับที่ ๔ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

- มีทะเบียนกิจกรรม/โครงการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครัวเรือนเป้าหมาย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ระดับที่ ๕ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้ จึงถือว่าผ่านตัวชี้วัด

- มีแผนการติดตาม สนับสนุนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครัวเรือนที่ตกเกณฑ์ จปฐ.
- มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครัวเรือนที่ตกเกณฑ์ จปฐ.

****

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล(พัฒนาการจังหวัด)

ตัวชี้วัดที่ ๕ **: รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนOTOP**

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

เหตุผลในการวัด : รายได้ผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนโครงการOTOP ตามหลักการการตลาดนำการผลิต และเป็นงานสำคัญตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัว

แหล่งข้อมูล : ๑. ระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการพัฒนาชุมชน
๒. สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๐๕

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด
๑. จ่าเอกสงัด พืชพันธุ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการตลาด
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๕๑
๒. นางสาวสุภาวดี ดำทรัพย์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๗๕

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	น้อยกว่าร้อยละ ๑๗
๒	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๗
๓	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๙
๔	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๑
๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๓

คำนิยาม/คำอธิบาย

๑. รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP หมายถึง รายได้ในช่วงไตรมาส ๑ – ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒(เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ – มีนาคม ๒๕๖๒) ของจังหวัด มีมูลค่าเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (เฉพาะไตรมาส ๑ – ๒)

สูตรการคำนวณค่าคะแนน

$$\frac{\left(\begin{array}{c}\text{รายได้การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP}\\ \text{ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒}\\ \text{(เฉพาะไตรมาส ๑ – ๒)}\end{array} - \begin{array}{c}\text{รายได้การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP}\\ \text{ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑}\\ \text{(เฉพาะไตรมาส ๑ – ๒)}\end{array}\right)}{\text{รายได้การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (เฉพาะไตรมาส ๑ – ๒)}} \times ๑๐๐$$

๒. วิธีการจัดเก็บข้อมูล

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด รายงานข้อมูลผ่าน “ระบบศูนย์ข้อมูลกลาง (DOC)” กรมการพัฒนาชุมชน ทุก ๆ สิ้นเดือน

****

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล(พัฒนาการจังหวัด)

ตัวชี้วัดที่ ๖ : ระดับความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

เหตุผลในการวัด : เป็นตัวชี้วัดการเบิกจ่ายงบประมาณทุนหมุนเวียนของกระทรวงการคลัง

แหล่งข้อมูล : กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายปรีชา กิตติสัตยกุล ตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกรม ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๓๙๕, ๐๘ ๑๑๗๑ ๐๕๕๑

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด ๑. นายสมนึก มณีพินิจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๓๐๙๒, ๐๘ ๑๙๕๕ ๓๕๓๕

๒. นางสาวพนารักษ์ อนันตภูมิ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๓๐๗๑, ๐๙ ๔๕๒๙ ๐๓๘๖

เกณฑ์การให้คะแนน :กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ
พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	จัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒และนำเสนอแผนให้ อกส.จ. เห็นชอบ
๒	กำกับติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประธาน อกส.จ. หรือ อกส.จ. ทราบ อย่างน้อยไตรมาสละ ๑ ครั้ง
๓	เบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สิ้นไตรมาส ๒ น้อยกว่าร้อยละ ๕๕
๔	เบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สิ้นไตรมาส ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕
๕	เบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สิ้นไตรมาส ๒ ไม่น้อยกว้าร้อยละ ๖๐ และบันทึกในระบบ SARA ถูกต้องครบถ้วน ตรงตามรายงานทะเบียนคุมการรับ – จ่ายเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

คำนิยาม/คำอธิบาย

๑) จัดให้มีแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เป็นแผนที่ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด ซึ่งแผนฯ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด โดยให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒) บันทึกผลการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายกองทุนงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ของสำนักงานเลขานุการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัดในระบบโปรแกรม SARA ประกอบด้วย ผลการเบิกจ่าย งบบริหาร งบทุนหมุนเวียน งบอุดหนุน ซึ่งส่วนกลางจะดำเนินการตรวจสอบข้อมูลในระบบ SARA ของจังหวัด ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป

๓) รายงานทะเบียนคุมการรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายในระยะเวลาที่กำหนด เป็นประจำทุกเดือน

หลักฐานเชิงประจักษ์

๑) มีแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๑

๒) บันทึก หรือวาระการประชุมรายงานผลการการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ให้ประธาน อกส.จ. หรือ อกส.จ. ทราบ

๓) รายงานทะเบียนคุมการรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายในระยะเวลาที่กำหนด เป็นประจำทุกเดือน

๔) ผลการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนฯ ดูจากรายงานในระบบโปรแกรม SARA ประจำทุกเดือน และตรงตามรายงานทะเบียนคุมการรับ – จ่ายเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

****

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล (พัฒนาการจังหวัด)

ตัวชี้วัดที่ ๗ **: ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ระดับครัวเรือน ประจำปี ๒๕๖๒**

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

เหตุผลในการวัด : เป็นตัวชี้วัดที่กำหนดตามเอกสารงบประมาณกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลรายงานผลการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. และ กชช.๒ค. app๒.cdd.go.th/bmnreport

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายชัยยา ขำสะอาด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๑๑

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด ๑. นางสาวทิพพรรณ ไชยูปถัมภ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาชนบท โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๗๙

๒. นางสมจิตร ศิรินาม ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๓๐๔

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน น้อยกว่า ๙๙.๔๑ % ของจำนวนเป้าหมาย
๒	เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๙๙.๔๒ % - ๙๙.๖๐ % ของจำนวนเป้าหมาย
๓	เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๙๙.๖๑ % -๙๙.๘๐ % ของจำนวนเป้าหมาย
๔	เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๙๙.๘๑ % - ๑๐๐ % ของจำนวนเป้าหมาย
๕	เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ตั้งแต่ ๑๐๐ % ขึ้นไป ของจำนวนเป้าหมาย

คำนิยาม/คำอธิบาย

ข้อมูล หมายถึง ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานระดับครัวเรือน (จปฐ.) ที่กำหนดเป้าหมายการจัดเก็บในปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๒,๘๑๓,๘๕๐ ครัวเรือน ยกเว้นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เนื่องจากเป็นจังหวัดนำร่องในการเจ็บเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๒๑,๑๕๐ ครัวเรือน

สูตรการคิดคะแนน = $\frac{\text{จำนวนที่เก็บได้จริง} \times ๑๐๐}{\text{เป้าหมายครัวเรือนที่จัดเก็บข้อมูล}}$

****

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล (พัฒนาการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์)

ตัวชี้วัดที่ ๗ **: ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ระดับครัวเรือน ประจำปี ๒๕๖๒**

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

เหตุผลในการวัด : เป็นตัวชี้วัดที่กำหนดตามเอกสารงบประมาณกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลรายงานผลการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. และ กชช.๒ค. app๒.cdd.go.th/bmnreport

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายชัยยา ขำสะอาด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๑๑

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด ๑. นางสาวทิพพรรณ ไชยูปถัมภ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาชนบท โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๗๙

๒. นางสมจิตร ศิรินาม ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๓๐๔

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. ด้วยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์แก่อาสาสมัครจัดเก็บ
๒	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานบริหารจัดเก็บข้อมูล
๓	จัดทำแผนการดำเนินงานการจัดเก็บข้อมูล
๔	เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๕ % ของจำนวนเป้าหมาย
๕	เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๑๐ % ของจำนวนเป้าหมาย

คำนิยาม/คำอธิบาย

ข้อมูล หมายถึง ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานระดับครัวเรือน (จปฐ.) ที่กำหนดเป้าหมายการจัดเก็บในปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๒๑,๑๕๐ ครัวเรือน

สูตรการคิดคะแนน = $\frac{\text{จำนวนที่เก็บได้จริง X ๑๐๐}}{\text{เป้าหมายครัวเรือนที่จัดเก็บข้อมูล}}$

****

สรุปบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ระหว่างพัฒนาการจังหวัดกับพัฒนาการอำเภอ
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายผลสำเร็จของทีม/ตัวชี้วัดผลสำเร็จของทีม (KPI) ทีม	เกณฑ์การวัด	น้ำหนักร้อยละ	แหล่งข้อมูล
งานตามภารกิจหลักสำนัก/กอง/จังหวัด	**ตัวชี้วัดที่ ๑** ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	**ระดับ ๑** เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินที่ได้รับจัดสรร (ไตรมาส ๑-๒) น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ **ระดับ ๒** เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินที่ได้รับจัดสรร (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ **ระดับ ๓** เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินที่ได้รับจัดสรร (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ **ระดับ ๔** เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินที่ได้รับจัดสรร (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ **ระดับ ๕** เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินที่ได้รับจัดสรร (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๔๐	ฝ่ายอำนวยการ
งานตามภารกิจหลักสำนัก/กอง/จังหวัด	**ตัวชี้วัดที่ ๒** ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	**ระดับ ๑** ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๒ (ไตรมาส ๑-๒) น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ **ระดับ ๒** ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๒ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ **ระดับ ๓** ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๒ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ **ระดับ ๔** ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๒ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ **ระดับ ๕** ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๒ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๔๐	กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายผลสำเร็จของทีม/ ตัวชี้วัดผลสำเร็จของทีม (KPI) ทีม	เกณฑ์การวัด	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง	**ตัวชี้วัดที่ ๓** ระดับความสำเร็จของการบริหารสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	**ระดับ ๑** มอบหมายผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน **ระดับ ๒** แจ้งบุคลากรในหน่วยงาน ศึกษาการใช้งานโปรแกรม DPIS และโปรแกรมสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ ที่กรมฯ ได้พัฒนาขึ้น เช่น โปรแกรมหนังสือรับรองเงินเดือน, โปรแกรม HR Smart, โปรแกรมตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากร **ระดับ ๓** บุคลากรในสังกัดหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน (Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง **ระดับ ๔** บุคลากรในสังกัดหน่วยงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน (Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง **ระดับ ๕** บุคลากรในสังกัดหน่วยงานทุกคน ลงทะเบียน และเข้าใช้งาน (Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง	๒๐	ฝ่ายอำนวยการ
เป้าหมายผลสำเร็จของงานบุคคล สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้	**ตัวชี้วัดที่ ๑** ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนการสร้างสัมมาชีพชุมชน	**ระดับ ๑** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ **ระดับ ๒** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ **ระดับ ๓** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ๙๐ **ระดับ ๔** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ๙๕ **ระดับ ๕** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ๑๐๐	๒๐	กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายผลสำเร็จของทีม/ตัวชี้วัดผลสำเร็จของทีม (KPI) ทีม	เกณฑ์การวัด	น้ำหนักร้อยละ	แหล่งข้อมูล
สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้	**ตัวชี้วัดที่ ๒** ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง	**ระดับ ๒** มีแนวทาง และแผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นที่ **ระดับ ๓** มีการจัดทำและรายงานฐานข้อมูลหมู่บ้านเป้าหมายในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย **ระดับ ๔** มีกระบวนการติดตาม ควบคุม หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นที่ **ระดับ ๕** มีการรายงานผลการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย	๑๕	กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน -เกณฑ์วัดเริ่มระดับ ๒
สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้	**ตัวชี้วัดที่ ๓** ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนที่ตกเกณฑ์ จปฐ.	**ระดับ ๑** มีฐานข้อมูลครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.และ/หรือ ครัวเรือนตกเกณฑ์ จปฐ. ข้ออื่นๆ ตามโครงการผู้นำ อช.ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครัวเรือนตกเกณฑ์ จปฐ. ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง **ระดับ ๒** มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลครัวเรือนเป้าหมายและจำแนกสถานะครัวเรือนยากจนเป้าหมาย **ระดับ ๓** มีแผนปฏิบัติการ และแผนเยี่ยมเยียนครัวเรือนเรือนเป้าหมาย **ระดับ ๔** ครัวเรือนเป้าหมายได้รับการส่งเสริม พัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง **ระดับ ๕** มีการติดตามและสรุปรายงานผลการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครัวเรือนที่ตกเกณฑ์ จปฐ. ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑๕	กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายผลสำเร็จของทีม/ ตัวชี้วัดผลสำเร็จของทีม (KPI) ทีม	เกณฑ์การวัด	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัว	**ตัวชี้วัดที่ ๔** รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP	**ระดับ ๑** น้อยกว่าร้อยละ ๑๗ **ระดับ ๒** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๗ **ระดับ ๓** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๙ **ระดับ ๔** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๑ **ระดับ ๕** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๓	๑๕	กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน
เสริมสร้างทุนชุมชนให้มีประสิทธิภาพ และมีธรรมภิบาล	**ตัวชี้วัดที่ ๕** ระดับความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	**ระดับ ๑** จัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานเลขานุการ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ **ระดับ ๒** กำกับติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ **ระดับ ๓** เบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สิ้นไตรมาส ๒ น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ **ระดับ ๔** เบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สิ้นไตรมาส ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ **ระดับ ๕** เบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สิ้นไตรมาส ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๑๕	กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน
สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้	**ตัวชี้วัดที่ ๖** ระดับความสำเร็จของการบรรลุการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ระดับครัวเรือน ประจำปี ๒๕๖๒	**ระดับ ๑** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน น้อยกว่า ๙๙.๔๑ % ของจำนวนเป้าหมาย **ระดับ ๒** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๙๙.๔๒ % - ๙๙.๖๐ % ของจำนวนเป้าหมาย **ระดับ ๓** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๙๙.๖๑ % - ๙๙.๘๐ % ของจำนวนเป้าหมาย **ระดับ ๔** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๙๙.๘๑ % - ๑๐๐ % ของจำนวนเป้าหมาย **ระดับ ๕** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ตั้งแต่ ๑๐๐ % ขึ้นไป ของจำนวนเป้าหมาย	๒๐	กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน

สรุปบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ระหว่างพัฒนาการอำเภอกับ พัฒนากรทุกคน
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายผลสำเร็จของทีม/ตัวชี้วัดผลสำเร็จของทีม (KPI) ทีม	เกณฑ์การวัด	น้ำหนักร้อยละ	แหล่งข้อมูล
งานตามภารกิจหลักสำนัก/กอง/จังหวัด	**ตัวชี้วัดที่ ๑** ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	**ระดับ ๑** เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินที่ได้รับจัดสรร (ไตรมาส ๑-๒) น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ **ระดับ ๒** เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินที่ได้รับจัดสรร (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ **ระดับ ๓** เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินที่ได้รับจัดสรร (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ **ระดับ ๔** เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินที่ได้รับจัดสรร (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ **ระดับ ๕** เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินที่ได้รับจัดสรร (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๔๐	ฝ่ายอำนวยการ
งานตามภารกิจหลักสำนัก/กอง/จังหวัด	**ตัวชี้วัดที่ ๒** ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	**ระดับ ๑** ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๒ (ไตรมาส ๑-๒) น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ **ระดับ ๒** ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๒ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ **ระดับ ๓** ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๒ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ **ระดับ ๔** ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๒ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ **ระดับ ๕** ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๒ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๔๐	กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายผลสำเร็จของทีม/ ตัวชี้วัดผลสำเร็จของทีม (KPI) ทีม	เกณฑ์การวัด	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง	**ตัวชี้วัดที่ ๓** ระดับความสำเร็จของการบริหารสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	**ระดับ ๑** มอบหมายผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน **ระดับ ๒** แจ้งบุคลากรในหน่วยงาน ศึกษาการใช้งานโปรแกรม DPIS และโปรแกรมสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ ที่กรมฯ ได้พัฒนาขึ้น เช่น โปรแกรมหนังสือรับรองเงินเดือน, โปรแกรม HR Smart, โปรแกรมตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากร **ระดับ ๓** บุคลากรในสังกัดหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน (Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง **ระดับ ๔** บุคลากรในสังกัดหน่วยงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน (Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง **ระดับ ๕** บุคลากรในสังกัดหน่วยงานทุกคน ลงทะเบียน และเข้าใช้งาน (Login Username and Password) โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง	๒๐	ฝ่ายอำนวยการ
เป้าหมายผลสำเร็จของงานบุคคล สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้	**ตัวชี้วัดที่ ๑** ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนการสร้างสัมมาชีพชุมชน	**ระดับ ๑** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ **ระดับ ๒** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ **ระดับ ๓** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ **ระดับ ๔** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ **ระดับ ๕** ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	๒๐	กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายผลสำเร็จของทีม/ ตัวชี้วัดผลสำเร็จของทีม (KPI) ทีม	เกณฑ์การวัด	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้	**ตัวชี้วัดที่ ๒**ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง	**ระดับ ๒** มีแนวทาง และแผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นที่ **ระดับ ๓** มีการจัดทำและรายงานฐานข้อมูลหมู่บ้านเป้าหมายในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย **ระดับ ๔** มีกระบวนการติดตาม ควบคุม หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นที่ **ระดับ ๕** มีการรายงานผลการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย	๑๕	กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน -เกณฑ์วัดเริ่มระดับ ๒
สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้	**ตัวชี้วัดที่ ๓**ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนที่ตกเกณฑ์ จปฐ.	**ระดับ ๑** มีฐานข้อมูลครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.และ/หรือ ครัวเรือนตกเกณฑ์ จปฐ. ข้ออื่นๆ ตามโครงการผู้นำ อช.ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครัวเรือนตกเกณฑ์ จปฐ. ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง **ระดับ ๒** มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลครัวเรือนเป้าหมายและจำแนกสถานะครัวเรือนยากจนเป้าหมาย **ระดับ ๓** มีแผนปฏิบัติการ และแผนเยี่ยมเยียนครัวเรือนเรือนเป้าหมาย **ระดับ ๔**ครัวเรือนเป้าหมายได้รับการส่งเสริม พัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง **ระดับ ๕** มีการติดตามและสรุปรายงานผลการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครัวเรือนที่ตกเกณฑ์ จปฐ. ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑๕	กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายผลสำเร็จของทีม/ตัวชี้วัดผลสำเร็จของทีม (KPI) ทีม	เกณฑ์การวัด	น้ำหนักร้อยละ	แหล่งข้อมูล
ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัว	**ตัวชี้วัดที่ ๔** รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP	**ระดับ ๑** น้อยกว่าร้อยละ ๑๗ **ระดับ ๒** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๗ **ระดับ ๓** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๙ **ระดับ ๔** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๑ **ระดับ ๕** ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๓	๑๕	กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน
เสริมสร้างทุนชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล	**ตัวชี้วัดที่ ๕** ระดับความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	**ระดับ ๑** จัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานเลขานุการ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ **ระดับ ๒** กำกับติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ **ระดับ ๓** เบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สิ้นไตรมาส ๒ น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ **ระดับ ๔** เบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สิ้นไตรมาส ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ **ระดับ ๕** เบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สิ้นไตรมาส ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๑๕	กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน
สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้	**ตัวชี้วัดที่ ๖** ระดับความสำเร็จของการบรรลุการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ระดับครัวเรือน ประจำปี ๒๕๖๒	**ระดับ ๑** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน น้อยกว่า ๙๙.๔๑ % ของจำนวนเป้าหมาย **ระดับ ๒** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๙๙.๔๒ % - ๙๙.๖๐ % ของจำนวนเป้าหมาย **ระดับ ๓** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๙๙.๖๑ % - ๙๙.๘๐ % ของจำนวนเป้าหมาย **ระดับ ๔** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ๙๙.๘๑ % - ๑๐๐ % ของจำนวนเป้าหมาย **ระดับ ๕** เมื่อข้อมูลมีจำนวนครัวเรือน ตั้งแต่ ๑๐๐ % ขึ้นไป ของจำนวนเป้าหมาย	๒๐	กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน