

# ด่วนที่สุด

ที่ อบ ๐๐๑๙/ว ๑๗๑๑



ศาลากลางจังหวัดชลบุรีราชธานี  
ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน  
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

อ้างถึง หนังสือจังหวัดชลบุรีราชธานี ด่วนที่สุด ที่ อบ ๐๐๑๙/ว ๖๒๘๓ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

- |                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | ๑. สรุปรูปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ | จำนวน ๑ ชุด  |
|                  | ๒. สำเนาประกาศกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑   | จำนวน ๑ ชุด  |
|                  | ๓. กรอบระยะเวลาดำเนินการ                                       | จำนวน ๑ ฉบับ |

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดชลบุรีราชธานีได้แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน โดยให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เป็นต้นไป นั้น

จังหวัดชลบุรีราชธานี ขอให้อำเภอมอบหมายข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ดำเนินการกำหนดค่าเป้าหมายในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในระบบ Online Real Time ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓ และนำเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบ โดยพัฒนาการอำเภอนำเสนอนายอำเภอลงนาม และพัฒนากรนำเสนอพัฒนาการอำเภอลงนาม รายละเอียดสิ่งที่ส่งมาด้วยสามารถดาวน์โหลดได้ในระบบ Line กลุ่มหนังสือแจ้งอำเภอ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายสุกศิษฐ์ กอเจริญยศ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีราชธานี

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

ฝ่ายอำนวยการ

โทร./โทรสาร ๐-๔๕๓๔-๔๖๒๘

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้  
ภายในปี ๒๕๖๕



Change for Good

สรุปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายทีม : สำหรับข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)	น้ำหนัก ร้อยละ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของการใช้จ่ายเงินงบประมาณ  ระดับ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๕ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๕	อำนาจการ
ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  ระดับ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ ร้อยละ ๘๐ - ๘๕ ระดับ ๓ ร้อยละ ๘๖ - ๙๐ ระดับ ๔ ร้อยละ ๙๑ - ๙๕ ระดับ ๕ มากกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐	ยุทธศาสตร์
ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม  ระดับ ๑ มีการประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม ระดับ ๒ -ไม่มี- ระดับ ๓ มีการจัดทำข้อเสนอนวัตกรรมและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ระดับ ๔ -ไม่มี- ระดับ ๕ มีการจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม ครบถ้วนทุกประเด็น และส่งให้กรมการพัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	ร้อยละ ๑๐	สารสนเทศ
ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง  ระดับ ๑ มีแนวทาง และแผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นที่ ระดับ ๒ มีการจัดทำและรายงานฐานข้อมูลหมู่บ้านเป้าหมายในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียงครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย ระดับ ๓ มีกระบวนการติดตาม ควบคุม และกำกับให้มีการรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม พัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระบบ BPM หลังการดำเนินงานแล้วเสร็จ ระดับ ๔ มีผลการบันทึกข้อมูลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงลงใน ระบบ BPM ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งหมดและ มีการรายงานผลการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย ระดับ ๕ มีผลการบันทึกข้อมูลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงลงใน ระบบ BPM ได้ครบร้อยละ ๑๐๐ ของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งหมดและ มีการรายงานผลการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๕	ยุทธศาสตร์

สรุปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายทีม : สำหรับข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)	น้ำหนัก ร้อยละ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดงานรายบุคคล		
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนการสร้างสัมมาชีพชุมชน</b></p> <p>ระดับ ๑ มีทะเบียนเครือข่ายทีมวิทยากรสัมมาชีพชุมชน ประจำปี ๒๕๖๓</p> <p>ระดับ ๒ มีทะเบียนเมนูอาชีพสัมมาชีพชุมชน ประจำปี ๒๕๖๓</p> <p>ระดับ ๓ ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>ระดับ ๔ ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p>ระดับ ๕ ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ร้อยละ ๑๐๐</p>	ร้อยละ ๑๕	ยุทธศาสตร์
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๖ รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP</b></p> <p>ระดับ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๑๒</p> <p>ระดับ ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๒</p> <p>ระดับ ๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๓</p> <p>ระดับ ๔ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๔</p> <p>ระดับ ๕ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕</p>	ร้อยละ ๑๕	ส่งเสริม
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความเข้มแข็งกองทุนชุมชนสู่ธรรมาภิบาลและประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุน</b></p> <p>ระดับ ๑ จังหวัดคัดเลือกกองทุนชุมชน/หมู่บ้านเป้าหมาย และมีทะเบียนกองทุนชุมชน/หมู่บ้าน เป้าหมาย</p> <p>ระดับ ๒ จังหวัดมีคำสั่งทีมปฏิบัติการระดับอำเภอ (Move for fund team) และมีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความเข้มแข็งกองทุนชุมชนสู่ธรรมาภิบาลและประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุน</p> <p>ระดับ ๓ จังหวัดมีแผนพัฒนาตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินศักยภาพกองทุนชุมชนตามหลักธรรมาภิบาลของกองทุนชุมชน/หมู่บ้านเป้าหมาย และมีทะเบียนข้อมูลประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าถึงแหล่งทุน</p> <p>ระดับ ๔ จังหวัดมีกระบวนการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนกิจกรรมและมีการรายงานผลการดำเนินงานในระบบ BPM</p> <p>ระดับ ๕ กองทุนชุมชนมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐</p>	ร้อยละ ๑๐	ยุทธศาสตร์
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๘ ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</b></p> <p>ระดับ ๑ จัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอให้ อ.กส.จ ทราบ เพื่อกำกับผลการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด</p> <p>ระดับ ๒ รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ อ.กส.จ. ทุกครั้งที่มีการประชุมคณะอนุกรรมการฯ อย่างน้อยไตรมาสละ ๒ ครั้ง</p> <p>ระดับ ๓ สิ้นไตรมาสที่ ๒ เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๕๐</p> <p>ระดับ ๔ สิ้นไตรมาสที่ ๒ เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๕๕</p> <p>ระดับ ๕ สิ้นไตรมาสที่ ๒ เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๖๐</p>	ร้อยละ ๑๐	สารสนเทศ

สรุปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายบุคคล : สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย

รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

กำหนดตัวชี้วัดไม่น้อยกว่า ๕ ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดบังคับ ๒ ตัวชี้วัด และเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑</b> ร้อยละของการใช้จ่ายเงินงบประมาณ</p> <p>ระดับที่ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๗๕</p> <p>ระดับที่ ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕</p> <p>ระดับที่ ๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>ระดับที่ ๔ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</p> <p>ระดับที่ ๕ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p>	๒๕	ฝ่ายอำนวยการ
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๒</b> ระดับความสำเร็จของการบริหารข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระดับที่ ๑ ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรในสังกัด เข้าตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ก.พ. ๗ ให้ถูกต้องครบถ้วนตามทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ฉบับกระดาษ ของส่วนราชการต้นสังกัด</p> <p>ระดับที่ ๒ ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในสังกัด เข้าตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ก.พ. ๗ ให้ถูกต้องครบถ้วน ตามทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ฉบับกระดาษ ของส่วนราชการต้นสังกัด</p> <p>ระดับที่ ๓ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในสังกัด เข้าตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ก.พ. ๗ ให้ถูกต้องครบถ้วน ตามทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ฉบับกระดาษ ของส่วนราชการต้นสังกัด</p> <p>ระดับที่ ๔ ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรในสังกัด เข้าตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ก.พ. ๗ ให้ถูกต้องครบถ้วน ตามทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ฉบับกระดาษ ของส่วนราชการต้นสังกัด</p> <p>ระดับที่ ๕ ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรในสังกัด เข้าตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ก.พ. ๗ ให้ถูกต้องครบถ้วนตามทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ฉบับกระดาษ ของส่วนราชการต้นสังกัด</p>	๒๐	ฝ่ายอำนวยการ
รวมน้ำหนัก	๑๐๐	

สรุปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายบุคคล : สำหรับข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

กำหนดตัวชี้วัดไม่น้อยกว่า ๕ ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดบังคับ ๑ ตัวชี้วัด และเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการบริหารข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรบุคคล</b></p> <p><b>ระดับที่ ๑</b> ศึกษาการใช้งานโปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS</p> <p><b>ระดับที่ ๒</b> ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง และพิมพ์ข้อมูล ก.พ. ๗ ทั้งฉบับ จากเมนู ข้อมูลบุคคล</p> <p><b>ระดับที่ ๓</b> ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง พิมพ์ข้อมูล ก.พ. ๗ ทั้งฉบับ จากเมนู ข้อมูลบุคคล และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในเมนูการดำรงตำแหน่งและเมนูเงิน</p> <p><b>ระดับที่ ๔</b> ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง พิมพ์ข้อมูล ก.พ. ๗ ทั้งฉบับ จากเมนู ข้อมูลบุคคล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ในเมนูการดำรงตำแหน่งและเมนูเงิน และลงลายมือชื่อในบัญชีลายมือชื่อบุคลากรในสังกัดเข้าตรวจสอบข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ฯ</p> <p><b>ระดับที่ ๕</b> ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง พิมพ์ข้อมูล ก.พ. ๗ ทั้งฉบับ จากเมนู ข้อมูลบุคคล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในเมนูการดำรงตำแหน่งและเมนูเงิน ลงลายมือชื่อในบัญชีลายมือชื่อบุคลากรในสังกัดเข้าตรวจสอบข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ฯ และใบรับรองข้อมูลแนบท้ายทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗)</p>	๒๐	ฝ่ายอำนวยการ (ตัวชี้วัดบังคับ)
รมน้ำหนัก	๑๐๐	

๔

สรุปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายทีม : สำหรับข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ  
 รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)	น้ำหนัก ร้อยละ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดงานรายทีม		
<b>ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของการใช้จ่ายเงินงบประมาณ</b> ระดับ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๕ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๕	อำนาจการ
<b>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</b> ระดับ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ ร้อยละ ๘๐ - ๘๕ ระดับ ๓ ร้อยละ ๘๖ - ๙๐ ระดับ ๔ ร้อยละ ๙๑ - ๙๕ ระดับ ๕ มากกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐	ยุทธศาสตร์
<b>ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง</b> ระดับ ๑ มีแนวทาง และแผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นที่ ระดับ ๒ มีการจัดทำและรายงานฐานข้อมูลหมู่บ้านเป้าหมายในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย ระดับ ๓ มีกระบวนการติดตาม ควบคุม และกำกับให้มีการรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระบบ BPM หลังการดำเนินงานแล้วเสร็จ ระดับ ๔ มีผลการบันทึกข้อมูลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงลงในระบบ BPM ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งหมดและมีการรายงานผลการประเมินความพึงพอใจรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย ระดับ ๕ มีผลการบันทึกข้อมูลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงลงในระบบ BPM ได้ครบร้อยละ ๑๐๐ ของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งหมดและมีการรายงานผลการประเมินความพึงพอใจรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๕	ยุทธศาสตร์
<b>ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนการสร้างสัมมาชีพชุมชน</b> ระดับ ๑ มีทะเบียนเครือข่ายที่มหาวิทยาลัยพหุชุมชน ประจำปี ๒๕๖๓ ระดับ ๒ มีทะเบียนเมนูอาชีพสัมมาชีพชุมชน ประจำปี ๒๕๖๓ ระดับ ๓ ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๕	ยุทธศาสตร์

สรุปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายการ : สำหรับข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ  
รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)	น้ำหนัก ร้อยละ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดงานรายทีม		
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๕</b> รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP</p> <p><b>ระดับ ๑</b> มีฐานข้อมูลการลงทะเบียนผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP</p> <p><b>ระดับ ๒</b> มีเอกสารการรายงานรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ของผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ทุกราย และรายงานตามแบบที่จังหวัดกำหนด พร้อมทั้งบันทึกการประชุมรับรองข้อมูลรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP จากคณะอนุกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (นตผ.อำเภอ)</p> <p><b>ระดับ ๓</b> มีเอกสารการรายงานรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ของผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ทุกราย และรายงานตามแบบที่จังหวัดกำหนด พร้อมทั้งบันทึกการประชุมรับรองข้อมูลรายได้ฯ จากคณะอนุกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (นตผ.อำเภอ) และบันทึกในระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการพัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๑ ของเดือนถัดไป และมีรายได้จากการจำหน่ายฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๓</p> <p><b>ระดับ ๔</b> มีเอกสารการรายงานรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ของผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ทุกราย และรายงานตามแบบที่จังหวัดกำหนด พร้อมทั้งบันทึกการประชุมรับรองข้อมูลรายได้ฯ จากคณะอนุกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (นตผ.อำเภอ) และบันทึกในระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการพัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๑ ของเดือนถัดไป และมีรายได้จากการจำหน่ายฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๔</p> <p><b>ระดับ ๕</b> มีเอกสารการรายงานรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ของผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ทุกราย และรายงานตามแบบที่จังหวัดกำหนด พร้อมทั้งบันทึกการประชุมรับรองข้อมูลรายได้ฯ จากคณะอนุกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (นตผ.อำเภอ) และบันทึกในระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการพัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๑ ของเดือนถัดไป และมีรายได้จากการจำหน่ายฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕</p>	ร้อยละ ๑๕	ส่งเสริม
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๖</b> ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความเข้มแข็งกองทุนชุมชนสู่ธรรมาภิบาลและประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุน</p> <p>(ชะลอการดำเนินงานไว้ก่อน เนื่องจากสำนักพัฒนาฯ  กรมฯ ขอปรับรายละเอียดการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่ออธิบดีเห็นชอบแล้วจะแจ้งให้ทราบต่อไป)</p> <p><b>ระดับ ๑</b> จังหวัดคัดเลือกกองทุนชุมชน/หมู่บ้านเป้าหมาย และมีทะเบียนกองทุนชุมชน/หมู่บ้านเป้าหมาย</p> <p><b>ระดับ ๒</b> จังหวัดมีคำสั่งทีมปฏิบัติการระดับอำเภอ (Move for fund team) และมีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความเข้มแข็งกองทุนชุมชนสู่ธรรมาภิบาลและประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุน</p> <p><b>ระดับ ๓</b> จังหวัดมีแผนพัฒนาตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินศักยภาพกองทุนชุมชนตามหลักธรรมาภิบาลของกองทุนชุมชน/หมู่บ้านเป้าหมาย และมีทะเบียนข้อมูลประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าถึงแหล่งทุน</p> <p><b>ระดับ ๔</b> จังหวัดมีกระบวนการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนกิจกรรมและมีการรายงานผล - การดำเนินงานในระบบ BPM</p> <p><b>ระดับ ๕</b> กองทุนชุมชนมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐</p>	ร้อยละ ๑๐	ยุทธศาสตร์

สรุปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายการ : สำหรับข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)	น้ำหนัก ร้อยละ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดงานรายการ		
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๗</b> ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p><b>ระดับ ๑</b> จัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอให้ อ.กส.อ ทราบ เพื่อกำกับผลการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด</p> <p><b>ระดับ ๒</b> รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ อ.กส.อ. ทุกครั้งที่มีการประชุมคณะอนุกรรมการฯ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง</p> <p><b>ระดับ ๓</b> สิ้นไตรมาสที่ ๒ เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๕๐</p> <p><b>ระดับ ๔</b> สิ้นไตรมาสที่ ๒ เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๕๕</p> <p><b>ระดับ ๕</b> สิ้นไตรมาสที่ ๒ เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๖๐</p>	ร้อยละ ๑๐	สารสนเทศ
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๘</b> ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม “สำนักงานนำอยู่ นำทำงาน” (๕ ส)</p> <p><b>ระดับ ๑</b> มีรายงานการประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินกิจกรรม “สำนักงานนำอยู่ นำทำงาน” (๕ ส) แก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ</p> <p><b>ระดับ ๒</b> -ไม่มี-</p> <p><b>ระดับ ๓</b> มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน “สำนักงานนำอยู่ นำทำงาน” (๕ ส) ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ</p> <p><b>ระดับ ๔</b> -ไม่มี-</p> <p><b>ระดับ ๕</b> มีแผนปฏิบัติการในการดำเนินกิจกรรม “สำนักงานนำอยู่ นำทำงาน” (๕ ส)</p>	ร้อยละ ๑๐	อำนวยการ
รวมน้ำหนัก	๑๐๐	

สรุปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายบุคคล : สำหรับพัฒนาการอำเภอ

รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการบริหารงบประมาณ</b></p> <p>ระดับที่ ๑ มีการประชุมแจ้งให้ จนท.ทราบ</p> <p>ระดับที่ ๒ มีแผนการปฏิบัติราชการ</p> <p>ระดับที่ ๓ มีแผนการบริหารงบประมาณประจำปี</p> <p>ระดับที่ ๔ การบริหารงบประมาณดำเนินไปตามแผนและมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</p> <p>ระดับที่ ๕ การบริหารงบประมาณดำเนินไปตามแผนและมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p>	๒๕	ฝ่ายอำนวยการ
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลและการบริหารความเสี่ยง</b></p> <p>ระดับที่ ๑ มีคำสั่งมอบหมายงานเป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับที่ ๒ กำกับ ดูแลเจ้าหน้าที่จัดทำแผน ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p> <p>ระดับที่ ๓ มีแผนการติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p> <p>ระดับที่ ๔ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>ระดับที่ ๕ ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ</p>	๒๐	ฝ่ายอำนวยการ
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จในการส่งรายงาน</b></p> <p>ระดับที่ ๑ ส่งรายงานได้น้อยกว่าร้อยละ ๕๐</p> <p>ระดับที่ ๒ ส่งรายงานได้ร้อยละ ๕๐ - ๕๙</p> <p>ระดับที่ ๓ ส่งรายงานได้ร้อยละ ๖๐ - ๖๙</p> <p>ระดับที่ ๔ ส่งรายงานได้ร้อยละ ๗๐ - ๗๙</p> <p>ระดับที่ ๕ ส่งรายงานได้ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p>	๑๕	กลุ่มงานยุทธศาสตร์
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่งานพัฒนาชุมชนสู่สาธารณะ (การประชาสัมพันธ์ของอำเภอ)</b></p> <p>ระดับที่ ๑ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบการประชาสัมพันธ์</p> <p>ระดับที่ ๒ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๑ ช่องทาง (ผ่านช่องทาง OA/WEB/Facebook/Line) เดือนละ ๕ เรื่อง</p> <p>ระดับที่ ๓ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง (ผ่านช่องทาง OA/WEB/Facebook/Line) เดือนละ ๕ เรื่อง</p> <p>ระดับที่ ๔ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง (OA / WEB/Facebook / Line / TV / หนังสือพิมพ์ / วิทยุ / อื่นๆ) เดือนละไม่ต่ำกว่า ๕ เรื่อง</p> <p>ระดับที่ ๕ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ในรูปแบบคลิปวิดีโอ (Clip Video) อย่างน้อยเดือนละ ๑ เรื่อง</p>	๒๐	กลุ่มงานสารสนเทศฯ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๕</b> ระดับความสำเร็จของการบริหารข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ระดับที่ ๑</b> ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรในสังกัด เข้าตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ก.พ. ๗ ให้ถูกต้องครบถ้วนตามทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ฉบับกระดาษ ของส่วนราชการต้นสังกัด</p> <p><b>ระดับที่ ๒</b> ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในสังกัด เข้าตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ก.พ. ๗ ให้ถูกต้องครบถ้วน ตามทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ฉบับกระดาษ ของส่วนราชการต้นสังกัด</p> <p><b>ระดับที่ ๓</b> ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในสังกัด เข้าตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ก.พ. ๗ ให้ถูกต้องครบถ้วน ตามทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ฉบับกระดาษ ของส่วนราชการต้นสังกัด</p> <p><b>ระดับที่ ๔</b> ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรในสังกัด เข้าตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ก.พ. ๗ ให้ถูกต้องครบถ้วน ตามทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ฉบับกระดาษ ของส่วนราชการต้นสังกัด</p> <p><b>ระดับที่ ๕</b> ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรในสังกัด เข้าตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ก.พ. ๗ ให้ถูกต้องครบถ้วนตามทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ฉบับกระดาษ ของส่วนราชการต้นสังกัด</p>	๒๐	ฝ่ายอำนวยการ
รวมน้ำหนัก	๑๐๐	

๓๖

สรุปตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายบุคคล : สำหรับพัฒนากร

รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

(เลือก ๕ ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการบริหารข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรบุคคล</b></p> <p><b>ระดับที่ ๑</b> ศึกษาการใช้งานโปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS</p> <p><b>ระดับที่ ๒</b> ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง และพิมพ์ข้อมูล ก.พ. ๗ ทั้งฉบับ จากเมนูข้อมูลบุคคล</p> <p><b>ระดับที่ ๓</b> ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง พิมพ์ข้อมูล ก.พ. ๗ ทั้งฉบับ จากเมนูข้อมูลบุคคล และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในเมนูการดำรงตำแหน่งและเมนูเงินเดือน</p> <p><b>ระดับที่ ๔</b> ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง พิมพ์ข้อมูล ก.พ. ๗ ทั้งฉบับ จากเมนูข้อมูลบุคคล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ในเมนูการดำรงตำแหน่งและเมนูเงินเดือน และลงลายมือชื่อในบัญชีลายมือชื่อบุคลากรในสังกัดเข้าตรวจสอบข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์</p> <p><b>ระดับที่ ๕</b> ลงทะเบียนและเข้าใช้งาน โปรแกรมสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล : DPIS เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเอง พิมพ์ข้อมูล ก.พ. ๗ ทั้งฉบับ จากเมนูข้อมูลบุคคล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในเมนูการดำรงตำแหน่งและเมนูเงินเดือน ลงลายมือชื่อในบัญชีลายมือชื่อบุคลากรในสังกัดเข้าตรวจสอบข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ และใบรับรองข้อมูลแนบท้ายทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗)</p>	๒๐	ฝ่ายอำนวยการ (ตัวชี้วัดบังคับ)
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนการสร้างสัมมาชีพชุมชน</b></p> <p><b>ระดับที่ ๑</b> ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p><b>ระดับที่ ๒</b> ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</p> <p><b>ระดับที่ ๓</b> ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p><b>ระดับที่ ๔</b> ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</p> <p><b>ระดับที่ ๕</b> ประชาชนเป้าหมายได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน ร้อยละ ๑๐๐</p>	๒๐	กลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ

ตัวชี้วัดและคำเป้าหมาย	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง</b></p> <p><b>ระดับที่ ๑</b> มีแนวทาง และแผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นที่</p> <p><b>ระดับที่ ๒</b> มีการจัดทำและรายงานฐานข้อมูลหมู่บ้านเป้าหมายในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย</p> <p><b>ระดับที่ ๓</b> มีกระบวนการติดตาม ควบคุม และกำกับให้มีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในระบบ BPM หลังการดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับที่ ๔</b> มีผลการบันทึกข้อมูลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ลงในระบบ BPM ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งหมด และมีการรายงานผลการประเมินความพึงพอใจรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย</p> <p><b>ระดับที่ ๕</b> มีผลการบันทึกข้อมูลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงลงในระบบ BPM ได้ครบร้อยละ ๑๐๐ ของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งหมด และมีการรายงานผลการประเมินความพึงพอใจรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้านเป้าหมาย</p>	๒๐	กลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๔ รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP</b></p> <p><b>ระดับที่ ๑</b> มีฐานข้อมูลการลงทะเบียนผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP</p> <p><b>ระดับที่ ๒</b> มีเอกสารการรายงานรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ของผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ทุกราย และรายงานตามแบบที่จังหวัดกำหนด พร้อมทั้งบันทึกการประชมรับรองข้อมูลรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP จากคณะอนุกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (นตผ.อำเภอ)</p> <p><b>ระดับที่ ๓</b> มีเอกสารการรายงานรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ของผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ทุกราย และรายงานตามแบบที่จังหวัดกำหนด พร้อมทั้งบันทึกการประชมรับรองข้อมูลรายได้ฯ จากคณะอนุกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (นตผ.อำเภอ) และบันทึกในระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการพัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๑ ของเดือนถัดไป และมีรายได้จากการจำหน่ายฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๓</p> <p><b>ระดับที่ ๔</b> มีเอกสารการรายงานรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ของผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ทุกราย และรายงานตามแบบที่จังหวัดกำหนด พร้อมทั้งบันทึกการประชมรับรองข้อมูลรายได้ฯ จากคณะอนุกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (นตผ.อำเภอ) และบันทึกในระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการพัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๑ ของเดือนถัดไป และมีรายได้จากการจำหน่ายฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๔</p> <p><b>ระดับที่ ๕</b> มีเอกสารการรายงานรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ของผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ทุกราย และรายงานตามแบบที่จังหวัดกำหนด พร้อมทั้งบันทึกการประชมรับรองข้อมูลรายได้ฯ จากคณะอนุกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (นตผ.อำเภอ) และบันทึกในระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการพัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๑ ของเดือนถัดไป และมีรายได้จากการจำหน่ายฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕</p>	๒๐	กลุ่มงานส่งเสริมฯ

ตัวชี้วัดและคำเป้าหมาย	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน</b></p> <p><b>ระดับที่ ๑</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีทะเบียนชื่อหมู่บ้านกองทุนแม่ของแผ่นดิน / ต้นกล้ากองทุนแม่ของแผ่นดิน / กรรมการ/เงินทุนแต่ละกองทุน</li> <li>- มีศูนย์เรียนรู้กองทุนแม่ของแผ่นดิน /วิทยากรกองทุนแม่ของแผ่นดิน /กรรมการเครือข่าย</li> </ul> <p><b>ระดับที่ ๒</b> ดำเนินการในระดับคะแนน ๑ และ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแบบตรวจสอบสภาพกองทุนแม่ของแผ่นดิน (แบบประเมินสถานะเพื่อการพัฒนากองทุนแม่ของแผ่นดิน) ที่ประเมินแล้วครั้งล่าสุดเมื่อเดือน มกราคม ๒๕๖๒ (แบบตรวจสอบสภาพ) ทุกกองทุน</li> <li>- สรุปผลการประเมินสถานะรายตัวชี้วัดที่ได้ค่าคะแนนเป็น ๐ / ๑ / ๒ หรือ ๓ สรุปเป็นรายหมู่บ้าน</li> </ul> <p><b>ระดับที่ ๓</b> ดำเนินการในระดับคะแนน ๒ และ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนปฏิบัติการพัฒนากองทุนแม่ของแผ่นดินระดับหมู่บ้าน ตำบล ระดับอำเภอ ตามผลของการตรวจสอบสภาพกองทุนแม่ของแผ่นดิน รวมทั้งแผนปฏิบัติการหมู่บ้านต้นกล้ากองทุนแม่ของแผ่นดิน ปี ๒๕๖๑</li> </ul> <p><b>ระดับที่ ๔</b> ดำเนินการในระดับคะแนน ๓ และ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีผลการพัฒนากองทุนแม่ของแผ่นดิน ตามแผนปฏิบัติการ ระดับอำเภอ/ระดับตำบล/ระดับหมู่บ้าน (เอกสาร/ภาพถ่าย)</li> <li>- จัดกิจกรรมตามภารกิจในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา ยาเสพติดภายในหมู่บ้านโดยกองทุนแม่ของแผ่นดินเอง อย่างน้อย ๑ กิจกรรมหรือ จัดพิธีสมโภชเงินขวัญถุงพระราชทาน หรือ กิจกรรมหาทุนเข้ากองทุนแม่ของแผ่นดิน หรือจัดพิธีมอบธงครัวเรือนปลอดภัยจากยาเสพติด (เอกสาร/ภาพถ่าย)</li> </ul> <p><b>ระดับที่ ๕</b> ดำเนินการในระดับคะแนน ๔ และ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีเอกสารสรุปบทเรียน/องค์ความรู้การดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน หรือ/ศูนย์เรียนรู้กองทุนแม่ของแผ่นดิน (อย่างน้อยคนละ ๑ หมู่บ้าน/กองทุน)</li> </ul>	<p>๒๐</p>	<p>กลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ</p>
<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประเภทองค์กรสตรีที่เพิ่มขึ้น (ฐานข้อมูลองค์กรสตรีคงเหลือที่ยังไม่เป็นสมาชิก ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)</b></p> <p><b>ระดับที่ ๑</b> จำนวนสมาชิกประเภทองค์กรสตรี (กพสม./กพสด.) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ - ๙</p> <p><b>ระดับที่ ๒</b> จำนวนสมาชิกประเภทองค์กรสตรี (กพสม./กพสด.) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ - ๑๔</p> <p><b>ระดับที่ ๓</b> จำนวนสมาชิกประเภทองค์กรสตรี (กพสม./กพสด.) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๕ - ๑๙</p> <p><b>ระดับที่ ๔</b> จำนวนสมาชิกประเภทองค์กรสตรี (กพสม./กพสด.) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ขึ้นไป</p> <p><b>ระดับที่ ๕</b> จำนวนสมาชิกประเภทองค์กรสตรี (กพสม./กพสด.) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ขึ้นไป และมีฐานข้อมูลกลุ่ม องค์กร มูลนิธิ สมาคม ที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับกองทุนฯ (ที่ยังไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน) เช่น กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน เป็นต้น</p>	<p>๒๐</p>	<p>กลุ่มงานสารสนเทศฯ</p>
<p>รวมน้ำหนัก</p>	<p>๑๐๐</p>	



ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตามที่กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อเป็น  
แนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นั้น

โดยเป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด  
เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อาศัยอำนาจตามความในหนังสือ  
สำนักงาน 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 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ 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 ผู้ตรวจ  
ราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

(๒) รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มี  
ชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า  
ผู้อำนวยการสำนัก กอง สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย หรือข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มี  
ฐานะเทียบเท่าหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

/(๕) พัฒนาการจังหวัด...

(๕) พัฒนาการจังหวัด สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด  
(๖) หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำหรับข้าราชการ  
ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) นายอำเภอ สำหรับพัฒนาการอำเภอ  
(๘) พัฒนาการอำเภอ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา  
(๙) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖)  
(๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินพัฒนาการจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและ  
ความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับการประเมินตำแหน่งรักษาราชการแทน  
พัฒนาการจังหวัด ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ  
หรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงิน  
การเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการ  
หรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดตามบัญชีถือจ่าย  
เงินเดือนข้าราชการ (จ. ๑๘) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ไปช่วยราชการในส่วนราชการอื่น  
หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น หรือต่างกรม และการมอบหมายให้ข้าราชการ  
พลเรือนสามัญไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานต่างกลุ่มงานหรือฝ่าย  
หรือต่างอำเภอภายในจังหวัดเดียวกัน หรือปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดอื่น หรือหน่วยงานอื่นภายใน  
กรมการพัฒนาชุมชน

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญได้ออนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคมในรอบการประเมินที่ ๑  
(๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) หรือหลังวันที่ ๑ กันยายนในรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)  
ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมก่อนการโอนหรือย้าย  
เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไป  
คำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิม  
แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการหรือหน่วยงานใหม่ ซึ่งเป็น  
ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่  
ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วน  
คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือ  
ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และ  
สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

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 ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์หรือรูปแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กองการเจ้าหน้าที่หรือสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน กรมการพัฒนาชุมชน จะประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณา

วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ 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 ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กรมการพัฒนาชุมชนแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ 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 และให้หัวหน้าฝ่ายอำนาจการหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านอำนาจการ เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายถอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน

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

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายถอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๔ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร กรมการพัฒนาชุมชนอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายนิสิต จันทร์สมวงศ์)  
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน



**กรอบระยะเวลาดำเนินการ**  
**การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน**  
**รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)**

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
<p><b>๑. ต้นรอบการประเมิน</b></p> <p>๑.๑ จัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด</p> <p>๑.๒ ถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจาก ผู้บังคับบัญชาสู่ระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ</p> <p>๑.๓ บันทึกรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายลงใน ระบบ Online ตามที่กรมฯ กำหนด</p> <p>๑.๔ เสนอแบบประเมินให้ผู้บังคับบัญชาลงนาม ณ ต้นรอบ</p> <p>๑.๕ ดำเนินการตามตัวชี้วัด และงานอื่น ๆ ที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๑.๖ ติดตามผลความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</p>	<p>๒๕ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓</p> <p>๙ มีนาคม ๒๕๖๓</p> <p>ภายในวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓</p> <p>มีนาคม ๒๕๖๒</p> <p>มีนาคม ๒๕๖๓</p> <p>มีนาคม ๒๕๖๓</p>	<p>คณะทำงานฯ</p> <p>สำนักงาน พัฒนาชุมชนจังหวัดฯ</p> <p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ</p>
<p><b>๒. ปลายรอบการประเมิน</b></p> <p>๒.๑ สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอพัฒนาการ จังหวัด</p> <p>๒.๒ ประกาศผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด</p> <p>๒.๓ สรุปผลการดำเนินงานในระบบ Online และเสนอ ผู้บังคับบัญชาลงนาม ณ ปลายรอบ</p> <p>๒.๔ ส่งสรุปบหน้าผลการประเมินของข้าราชการ ในสังกัดให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด</p> <p>๒.๕ จังหวัดฯ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ เพื่อนำผลประเมินไปใช้ ในการเลื่อนเงินเดือน</p>	<p>๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓</p> <p>ภายในวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓</p> <p>ภายในวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๓</p> <p>ภายในวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๓</p> <p>ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓</p>	<p>ฝ่าย/กลุ่มงาน</p> <p>สำนักงาน พัฒนาชุมชนจังหวัดฯ</p> <p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>สำนักงาน พัฒนาชุมชนอำเภอ</p> <p>สำนักงาน พัฒนาชุมชนจังหวัดฯ</p>