



ที่ พย ๐๐๑๙.๓/ ๒๑๑๐๕

ศาลากลางจังหวัดพะเยา  
ถนนพหลโยธิน พย ๕๖๐๐๐

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอภูซาง

|  |             |
|--|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ | จำนวน ๑ ชุด |
| ๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ             | จำนวน ๑ ชุด |

กรมการพัฒนาชุมชน แจ้งกรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในสังกัดทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ในการนี้ จังหวัดพะเยา ขอความร่วมมือท่านมอบหมายให้พัฒนาการอำเภอแจ้จ่ม นางสาวสมฤทัย ลีนกลาง ตำแหน่ง พนักงานราชการ ได้รับทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ ร.ต. 

(ไพฑูรย์ ศรีราชจันทร์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน รักษาการแทน  
พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้  
ภายในปี ๒๕๖๕



Change for Good

**กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ  
สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน  
รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

| กิจกรรม   | ช่วงระยะเวลา              |                         | ผู้รับผิดชอบ/<br>ผู้ที่เกี่ยวข้อง  |
|---|---------------------------|-------------------------|--|
|   | รอบการประเมินที่ ๑        | รอบการประเมินที่ ๒      |  |
| <b>๑. ต้นรอบการประเมิน</b>  |                           |                         |  |
| ๑.๑ กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวมตัวชี้วัดจากสำนัก กอง ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว แจงไปยังหน่วยงานที่มีพนักงานราชการปฏิบัติงานในสังกัด                            | ตุลาคม – พฤศจิกายน ๒๕๖๔   | ตุลาคม – พฤศจิกายน ๒๕๖๔ | กองการเจ้าหน้าที่/<br>สำนัก กอง ศูนย์<br>ที่เกี่ยวข้องกับ<br>การประเมินผล<br>การปฏิบัติงาน |
| ๑.๒ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน และพนักงานราชการร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดซึ่งพนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น   | ธันวาคม ๒๕๖๔              | เมษายน ๒๕๖๕             | ผู้บังคับบัญชา/<br>พนักงานราชการ   |
| ๑.๓ บันทึกรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กรมฯ กำหนด   | ธันวาคม ๒๕๖๔              | เมษายน ๒๕๖๕             | พนักงานราชการ  |
| ๑.๔ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด และงานอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมาย  | ตุลาคม ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕ | เมษายน – กันยายน ๒๕๖๕   | พนักงานราชการ  |
| ๑.๕ ติดตามผลความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนางาน และพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานบุคลากร  | ตุลาคม ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕ | เมษายน – กันยายน ๒๕๖๕   | ผู้บังคับบัญชา   |
| <b>๒. ปลายรอบการประเมิน</b>   |                           |                         |  |
| ๒.๑ สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายงานต่อผู้บังคับบัญชา   | มีนาคม ๒๕๖๕               | กันยายน ๒๕๖๕            | พนักงานราชการ  |
| ๒.๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด โดยนำผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงไปเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ได้ทำข้อตกลงไว้ตั้งแต่ต้นรอบเพื่อให้ค่าคะแนน | มีนาคม ๒๕๖๕               | กันยายน ๒๕๖๕            | ผู้บังคับบัญชา   |



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่

สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ตัวชี้วัด   | เกณฑ์การให้คะแนน  | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ |
|---|---|------------|----------|
| ๑. ระดับความสำเร็จการถ่ายโอนข้อมูลโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม จากเวอร์ชัน ๕ ไปเวอร์ชัน ๖ | ระดับที่ ๑ สัมบูรณ์งานที่รับผิดชอบ  | ร้อยละ ๒๐  |          |
|   | ระดับที่ ๒ ระดับความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ ๖๐ - ๖๙                             |            |          |
|   | ระดับที่ ๓ ระดับความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ ๗๐ - ๗๙                             |            |          |
|   | ระดับที่ ๔ ระดับความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ ๘๐ - ๘๙                             |            |          |
|   | ระดับที่ ๕ ระดับความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป                           |            |          |
| ๒. ระดับความสำเร็จการตรวจสอบคุณสมบัติผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์                              | ระดับที่ ๑ ประชุมเสนอแนวคิด   | ร้อยละ ๒๐  |          |
|   | ระดับที่ ๒ วิธีการการทำงาน  |            |          |
|   | ระดับที่ ๓ เตรียมข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ                        |            |          |
|   | ระดับที่ ๔ ตรวจสอบเงื่อนไขตามคุณสมบัติ  |            |          |
|   | ระดับที่ ๕ ออกรายงานรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ   |            |          |
| ๓. ระดับความสำเร็จของการบริการข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ                           | ระดับที่ ๑ เสนอแนวคิด/วิธีการการรับบริการ   | ร้อยละ ๒๐  |          |
|   | ระดับที่ ๒ รวบรวมข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ                        |            |          |
|   | ระดับที่ ๓ บริการข้อมูล ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ๓ ครั้ง               |            |          |
|   | ระดับที่ ๔ บริการข้อมูล ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ๔ ครั้ง               |            |          |
|   | ระดับที่ ๕ บริการข้อมูล ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการมากกว่า ๔ ครั้ง ขึ้นไป |            |          |



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการช่างพัฒนาชุมชน**

**ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่**

**สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

| ตัวชี้วัด   | เกณฑ์การให้คะแนน  | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ   |
|---|---|------------|--|
| ๔. ระดับความสำเร็จของการเบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการอ่านผลงานประเภททั่วไป และประเภทวิชาการที่แล้วเสร็จตามกำหนด  | ระดับที่ ๑ เบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการฯ หลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๑๐ วัน  | ร้อยละ ๒๐  |  |
|   | ระดับที่ ๒ เบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการฯ หลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๗ วัน   |            |  |
|   | ระดับที่ ๓ เบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการฯ หลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๕ วัน   |            |  |
|   | ระดับที่ ๔ เบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการฯ หลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๓ วัน   |            |  |
|   | ระดับที่ ๕ เบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการฯ หลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๑ วัน   |            |  |
| ๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ ฯลฯ) | ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์ ต่อผู้ประเมิน                                       | ร้อยละ ๒๐  | ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาผลการทำงานปฏิบัติตามตัวชี้วัด |
|   | ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม |            |  |
|   | ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน  |            |  |
|   | ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง   |            |  |
|   | ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒมานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน   |            |  |

| กิจกรรม  | ช่วงระยะเวลา  |                              | ผู้รับผิดชอบ/<br>ผู้ที่เกี่ยวข้อง  |
|--|---|------------------------------|--|
|  | รอบการประเมินที่ ๑  | รอบการประเมินที่ ๒           |  |
| <u>๒.๓ หน่วยการเจ้าหน้าที่ ของสำนัก /กอง/จังหวัด รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และส่งสรุปงบหน้าผลการประเมินของพนักงานราชการในสังกัด โดยเรียงตามลำดับผลคะแนนการประเมิน แล้วนำส่งแบบบัญชีรายชื่อพร้อมแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ถึงกองการเจ้าหน้าที่</u> | ส่งพร้อมกับ<br>รอบการประเมินที่ ๒<br>ภายในวันที่<br>๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ | ภายในวันที่<br>๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/<br>ผู้อำนวยการกลุ่มงาน<br>ประสานและสนับสนุน<br>การบริหารงานพัฒนา<br>ชุมชน |
| ๒.๔ กรมฯ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อพิจารณาผลการประเมินของพนักงานราชการในสังกัด เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนค่าตอบแทน   | พฤศจิกายน ๒๕๖๕  | พฤศจิกายน ๒๕๖๕               | กองการเจ้าหน้าที่/<br>คณะกรรมการ<br>กลั่นกรองฯ   |

หมายเหตุ :

๑. หน่วยการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ของสำนัก กอง ศูนย์ และกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
๒. ให้ปฏิบัติตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่กรมฯ กำหนดโดยเคร่งครัด
๓. พนักงานราชการ สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและแบบสรุปข้อมูลพนักงานราชการ ส่งผ่านสถาบันการพัฒนาชุมชน
๔. สามารถดาวน์โหลดเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน <http://personnel.cdd.go.th>
๕. หากมีข้อสงสัย ติดต่อได้ที่กลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๕๑

\*\*\*\*\*



ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่
๒. ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่
๓. ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองคลัง
๔. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดกองแผนงาน
๕. ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน
๖. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
๗. ตำแหน่งนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
๘. ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ สังกัดกรมที่ดินพัฒนาชุมชน**

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่

สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ตัวชี้วัด   | เกณฑ์การให้คะแนน  | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ |
|---|---|------------|----------|
| ๑. ระดับความสำเร็จของการเปลี่ยนสายงานกรณีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ (๖ ๑๕)  | <p>ระดับที่ ๑ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๖๐ วัน</p> <p>ระดับที่ ๒ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วัน</p> <p>ระดับที่ ๓ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๔๐ วัน</p> <p>ระดับที่ ๔ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน</p> <p>ระดับที่ ๕ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน</p>   | ร้อยละ ๒๐  |          |
| ๒. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกทายาทของเจ้าหน้าที่ผู้มีปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ | <p>ระดับที่ ๑ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๖๐ วัน</p> <p>ระดับที่ ๒ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วัน</p> <p>ระดับที่ ๓ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๔๐ วัน</p> <p>ระดับที่ ๔ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน</p> <p>ระดับที่ ๕ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน</p>   | ร้อยละ ๒๐  |          |
| ๓. ระดับความสำเร็จของการเบิกจ่ายและการส่งใช้เงินยืมเหลือจ่ายที่แล้วเสร็จตามกำหนด                                  | <p>ระดับที่ ๑ ส่งใช้เงินยืมเหลือจ่ายหลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๑๐ วัน</p> <p>ระดับที่ ๒ ส่งใช้เงินยืมเหลือจ่ายหลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๗ วัน</p> <p>ระดับที่ ๓ ส่งใช้เงินยืมเหลือจ่ายหลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๕ วัน</p> <p>ระดับที่ ๔ ส่งใช้เงินยืมเหลือจ่ายหลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๓ วัน</p> <p>ระดับที่ ๕ ส่งใช้เงินยืมเหลือจ่ายหลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๑ วัน</p> | ร้อยละ ๒๐  |          |



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน  
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่  
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ตัวชี้วัด   | เกณฑ์การให้คะแนน   | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ  |
|---|--|------------|---|
| ๔. ระดับความสำเร็จในการสำรวจข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัด  | ระดับที่ ๑ มีสำรวจข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัด   | ร้อยละ ๒๐  |   |
|   | ระดับที่ ๒ มีสำรวจข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัดอย่างน้อย ๒ ครั้ง  |            |   |
|   | ระดับที่ ๓ มีสำรวจข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัดอย่างน้อย ๓ ครั้ง  |            |   |
|   | ระดับที่ ๔ มีสำรวจข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัดอย่างน้อย ๔ ครั้ง  |            |   |
|   | ระดับที่ ๕ มีสำรวจข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัดมากกว่า ๕ ครั้ง  |            |   |
| ๕. มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร (นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ) | ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ   | ร้อยละ ๒๐  | ส่งหลักฐาน เบื้องประจักษ์ เพื่อประกอบการ พิจารณาผล การปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัด |
|   | ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กรไปสูการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม |            |   |
|   | ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน   |            |   |
|   | ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง  |            |   |
|   | ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างชัดเจน   |            |   |





**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน**  
**ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองคลัง**

**สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

| ตัวชี้วัด   | เกณฑ์การให้คะแนน  | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ   |
|---|---|------------|--|
| ๓. ระดับความสำเร็จ ของ การ ประสานงาน การแลกเปลี่ยนความรู้และ ข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน | <p><b>ระดับที่ ๑</b> ระยะเวลาในการติดต่อประสานงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อรับทราบปัญหา และเข้าดำเนินการแก้ไขการติดตั้งระบบไฟฟ้า, ระบบเครื่องปรับอากาศ และระบบสาธารณูปโภคอื่น ๆ ภายในหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง นอกเหนือส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบ โดยดำเนินการแล้วเสร็จ ไม่เกิน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแจ้ง</p> <p><b>ระดับที่ ๒</b> ระยะเวลาในการติดต่อประสานงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อรับทราบปัญหา และเข้าดำเนินการแก้ไขการติดตั้งระบบไฟฟ้า, ระบบเครื่องปรับอากาศ และระบบสาธารณูปโภคอื่น ๆ ภายในหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง นอกเหนือส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบ โดยดำเนินการแล้วเสร็จ ไม่เกิน ๔ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแจ้ง</p> <p><b>ระดับที่ ๓</b> ระยะเวลาในการติดต่อประสานงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อรับทราบปัญหา และเข้าดำเนินการแก้ไขการติดตั้งระบบไฟฟ้า, ระบบเครื่องปรับอากาศ และระบบสาธารณูปโภคอื่น ๆ ภายในหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง นอกเหนือส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบ โดยดำเนินการแล้วเสร็จ ไม่เกิน ๓ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแจ้ง</p> <p><b>ระดับที่ ๔</b> ระยะเวลาในการติดต่อประสานงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อรับทราบปัญหา และเข้าดำเนินการแก้ไขการติดตั้งระบบไฟฟ้า, ระบบเครื่องปรับอากาศ และระบบสาธารณูปโภคอื่น ๆ ภายในหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง นอกเหนือส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบ โดยดำเนินการแล้วเสร็จ ไม่เกิน ๒ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแจ้ง</p> <p><b>ระดับที่ ๕</b> ระยะเวลาในการติดต่อประสานงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อรับทราบปัญหา และเข้าดำเนินการแก้ไขการติดตั้งระบบไฟฟ้า, ระบบเครื่องปรับอากาศ และระบบสาธารณูปโภคอื่น ๆ ภายในหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง นอกเหนือส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบ โดยดำเนินการแล้วเสร็จ ไม่เกิน ๑ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแจ้ง</p> | ร้อยละ ๒๐  | ข้อมูลจาก<br>๑) ทะเบียนคุม การแจ้งเหตุของ หน่วยงานใน สังกัด พช.<br>๒) ทะเบียนคุม การแจ้งเหตุกับ บริษัท ธนารักษ์ฯ เข้าดำเนินการ เบื้องต้น แล้วเสร็จตาม ระยะเวลาแต่ละ ระดับกำหนด |



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองคลัง

สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ตัวชี้วัด   | เกณฑ์การให้คะแนน  | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ   |
|---|---|------------|--|
| ๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ   | ระดับที่ ๑ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ น้อยกว่าร้อยละ ๖๐  | ร้อยละ ๒๐  |  |
|   | ระดับที่ ๒ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙  |            |  |
|   | ระดับที่ ๓ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙  |            |  |
|   | ระดับที่ ๔ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙  |            |  |
|   | ระดับที่ ๕ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป   |            |  |
| ๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ, คู่มือ ฯลฯ) | ระดับที่ ๑ ผู้รับบริการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน                                  | ร้อยละ ๒๐  | ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด |
|   | ระดับที่ ๒ ผู้รับบริการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กรไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม |            |  |
|   | ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน  |            |  |
|   | ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง   |            |  |
|   | ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน  |            |  |



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดกองแผนงาน

สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ตัวชี้วัด                                    | เกณฑ์การให้คะแนน  | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ |
|--|---|------------|----------|
| ๑. ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์นโยบายและแผน | ระดับที่ ๑ รวบรวม ศึกษา นโยบาย/ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชน  | ร้อยละ ๒๐  |          |
|  | ระดับที่ ๒ วิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อเป็นข้อเสนอในการจัดทำยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน                                  |            |          |
|  | ระดับที่ ๓ ปรับปรุง บูรณาการและพัฒนาแผนงาน/โครงการ เพื่อใช้ในการกำหนดแผนงาน/โครงการ                               |            |          |
|  | ระดับที่ ๔ วิเคราะห์ในการวางแผนและจัดทำงบประมาณของหน่วยงาน  |            |          |
|  | ระดับที่ ๕ วิเคราะห์ กลั่นกรองและจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ   |            |          |
|  | ระดับที่ ๑ รวบรวมข้อมูลแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนปฏิบัติการประเทศที่เกี่ยวข้องกับกรมการพัฒนาชุมชน             |            |          |
|  | ระดับที่ ๒ จัดเวทีเรียนรู้แผนยุทธศาสตร์ แผนแม่บท แผนปฏิบัติการประเทศ  |            |          |
|  | ระดับที่ ๓ จัดเวทีจัดทำแผนโครงการมีส่วนร่วมและสหวิทยาการของคนในชุมชน  |            |          |
|  | ระดับที่ ๔ จัดทำรูปเล่มเอกสารแผนงาน/โครงการ เพื่อนำเสนอผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประสานแผนและงบประมาณ |            |          |
|  | ระดับที่ ๕ เผยแพร่และสื่อสารแผนงาน/โครงการ กลยุทธ์ให้คนในองค์กรและหน่วยงานภายนอก                                  |            |          |
| ๓. ระดับความสำเร็จในการประสานงานที่ดี        | ระดับที่ ๑ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในหน่วยงาน และยอมรับเป้าหมายของทีมงาน   | ร้อยละ ๒๐  |          |
|  | ระดับที่ ๒ มีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์  |            |          |
|  | ระดับที่ ๓ การมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในการทำงานที่แท้จริงร่วมกันของทีม                                       |            |          |
|  | ระดับที่ ๔ สร้างการไว้วางใจ รับฟังความคิดเห็น และสร้างความสามัคคีในทีม  |            |          |
|  | ระดับที่ ๕ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีม และผู้ประสานงานจากกอง/สำนักที่เกี่ยวข้อง จนงานที่ประสานประสบความสำเร็จ   |            |          |

ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดกองแผนงาน

สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ตัวชี้วัด  | เกณฑ์การให้คะแนน  | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ  |
|--|---|------------|---|
| ๔. ระดับความสำเร็จในการบริการที่ดี   | ระดับที่ ๑ สามารถให้บริการข้อมูลให้ผู้รับบริการต้องการได้อย่างเต็มที่   | ร้อยละ ๒๐  |   |
|  | ระดับที่ ๒ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการข้อมูล องค์กรความรู้ด้านนโยบาย/แผนงาน/โครงการ/งบประมาณ   |            |   |
|  | ระดับที่ ๓ การให้บริการตรงความต้องการของผู้รับบริการ  |            |   |
|  | ระดับที่ ๔ การให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก  |            |   |
|  | ระดับที่ ๕ การบริการคิดถึงผลประโยชน์ในระยะยาว พร้อมเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ  |            |   |
| ๕. ระดับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ) | ระดับที่ ๑ ผู้รับการพัฒนาประเมินแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน                                   | ร้อยละ ๒๐  | ส่งหลักฐาน เบื้องประจักษ์ เพื่อประกอบการ พิจารณาผล การปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัด |
|  | ระดับที่ ๒ ผู้รับการพัฒนาประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์ กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม |            |   |
|  | ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน  |            |   |
|  | ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนามาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง   |            |   |
|  | ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนามาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน   |            |   |



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน**

**ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน**

สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ตัวชี้วัด  | เกณฑ์การให้คะแนน   | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ |
|--|--|------------|----------|
| ๑. ระดับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรม    | ระดับที่ ๑ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) | ร้อยละ ๒๐  |          |
|  | ระดับที่ ๒ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๓ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๔ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๕ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
| ๒. ระดับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาองค์กร             | ระดับที่ ๑ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) | ร้อยละ ๒๐  |          |
|  | ระดับที่ ๒ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๓ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๔ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๕ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
| ๓. ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีของหน่วยงานระดับจังหวัด อำเภอ | ระดับที่ ๑ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) | ร้อยละ ๒๐  |          |
|  | ระดับที่ ๒ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๓ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๔ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๕ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน  
 สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ตัวชี้วัด  | เกณฑ์การให้คะแนน  | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ   |
|--|---|------------|--|
| ๔. ระดับความสำเร็จของการทำงานตามนโยบายสำคัญ เร่งด่วน ของผู้บริหาร  | ระดับที่ ๑ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)  | ร้อยละ ๒๐  |  |
|  | ระดับที่ ๒ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)  |            |  |
|  | ระดับที่ ๓ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)  |            |  |
|  | ระดับที่ ๔ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)  |            |  |
|  | ระดับที่ ๕ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)  |            |  |
| ๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ) | ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน                              | ร้อยละ ๒๐  | ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด |
|  | ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม |            |  |
|  | ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน  |            |  |
|  | ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง   |            |  |
|  | ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน  |            |  |



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการช่างอุตสาหกรรม**

**ตำแหน่งส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด**

**รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

| ตัวชี้วัด   | เกณฑ์การให้คะแนน  | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ  |
|---|---|------------|---|
| ๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ) | <p><b>ระดับที่ ๑</b> ผู้รับการพัฒนาเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนาที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กรต่อผู้ประเมิน</p>                        | ร้อยละ ๒๐  | สหกรณ์<br>เบื้องต้น<br>เพื่อประกอบการพิจารณา<br>การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด |
|   | <p><b>ระดับที่ ๒</b> ผู้รับการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม</p> |            |   |
|   | <p><b>ระดับที่ ๓</b> มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p>  |            |   |
|   | <p><b>ระดับที่ ๔</b> ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง</p>   |            |   |
|   | <p><b>ระดับที่ ๕</b> ผลงานที่พัฒมานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างชัดเจน</p>  |            |   |



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน  
 ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ  
 สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ตัวชี้วัด                                    | เกณฑ์การให้คะแนน   | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ |
|--|--|------------|----------|
| ๑. กำหนดตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา | ระดับที่ ๑ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) | ร้อยละ ๒๐  |          |
|  | ระดับที่ ๒ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๓ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๔ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๕ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
| ๒. กำหนดตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา | ระดับที่ ๑ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) | ร้อยละ ๒๐  |          |
|  | ระดับที่ ๒ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๓ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๔ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๕ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
| ๓. กำหนดตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา | ระดับที่ ๑ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) | ร้อยละ ๒๐  |          |
|  | ระดับที่ ๒ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๓ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๔ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |
|  | ระดับที่ ๕ (ค่าความล่าช้าตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา) |            |          |



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน**

ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ  
สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ตัวชี้วัด  | เกณฑ์การให้คะแนน   | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ   |
|--|--|------------|--|
| ๔. กำหนดตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา   | ระดับที่ ๑ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)   | ร้อยละ ๒๐  |  |
|  | ระดับที่ ๒ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)   |            |  |
|  | ระดับที่ ๓ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)   |            |  |
|  | ระดับที่ ๔ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)   |            |  |
|  | ระดับที่ ๕ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)   |            |  |
| ๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ ฯลฯ) | ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนาที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน                              | ร้อยละ ๒๐  | ส่งหลักฐาน<br>เชิงประจักษ์<br>เพื่อประกอบการ<br>พิจารณาผล<br>การปฏิบัติงาน<br>ตามตัวชี้วัด |
|  | ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม |            |  |
|  | ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน   |            |  |
|  | ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง  |            |  |
|  | ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒมานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร<br>อย่างชัดเจน  |            |  |



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาระบบราชการ  
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน  
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ตัวชี้วัด   | เกณฑ์การให้คะแนน  | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ |
|---|---|------------|----------|
| ๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ด้านปฏิบัติการ) | ระดับที่ ๑ มีความรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรืองานตามบทบาทหน้าที่  | ร้อยละ ๑๕  |          |
|   | ระดับที่ ๒ มีความรู้ความต้องการและความจำเป็นของผู้รับบริการ   |            |          |
|   | ระดับที่ ๓ มีการนำผลการวิเคราะห์หรือแบบแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาเพื่อสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย   |            |          |
|   | ระดับที่ ๔ มีการประยุกต์ใช้สื่อหรือเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญห เพื่อสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย อย่างน้อย ๒ ชิ้นงาน |            |          |
|   | ระดับที่ ๕ มีการถ่ายทอดสื่อและองค์ความรู้ให้ผู้อื่นมาปรับใช้ได้เหมาะสม อย่างน้อย ๒ ชิ้นงาน  |            |          |
|   | ระดับที่ ๑ มีการวางแผนการพัฒนาดตนเองที่สอดคล้องกับภารกิจ  |            |          |
|   | ระดับที่ ๒ ดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง   |            |          |
|   | ระดับที่ ๓ มีการศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  |            |          |
|   | ระดับที่ ๔ มีการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ กิจกรรม   |            |          |
|   | ระดับที่ ๕ มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๑ กิจกรรม   |            |          |
| ๓. ระดับความสำเร็จของการประสานงาน (ด้านการประสานงาน)        | ระดับที่ ๑ มีส่วนร่วมภายในหน่วยงานในการขับเคลื่อนโครงการและกิจกรรม  | ร้อยละ ๒๐  |          |
|   | ระดับที่ ๒ สร้างความร่วมมือจากภายนอกองค์กร และเครือข่าย ให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรม   |            |          |
|   | ระดับที่ ๓ ได้รับการประสานงานจากหน่วยงานอื่นเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมและโครงการ  |            |          |
|   | ระดับที่ ๔ ได้รับการประสานงานจากหน่วยงานนอกเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมและโครงการ  |            |          |
|   | ระดับที่ ๕ จัดทำรายงาน สรุป การวิเคราะห์ปัญหา หรือแนวทางการแก้ไขปัญหากับการประสานงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ   |            |          |



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานการ สังกัดกรมการพัฒนาระดับปริญญาตรี**

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสถาบันการพัฒนาระดับปริญญาตรี

สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ตัวชี้วัด   | เกณฑ์การให้คะแนน   | คำนำหนัก  | หมายเหตุ  |
|---|--|-----------|---|
| ๔. ระดับความสำเร็จของการให้คำปรึกษา การบริการทางวิชาการ การบริหารโครงการ (ด้านการบริการ)  | <p><b>ระดับที่ ๑</b> มีความรู้ ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน</p> <p><b>ระดับที่ ๒</b> มีการจัดทำฐานข้อมูลและประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p><b>ระดับที่ ๓</b> มีการรวบรวมเอกสาร คำรา คู่มือ สื่อ สรุปรายงานผล</p> <p><b>ระดับที่ ๔</b> มีส่วนร่วมในการวางแผนงานเพื่อบริหารโครงการและกิจกรรม</p> <p><b>ระดับที่ ๕</b> จัดทำเอกสารการถอดบทเรียนกิจกรรม/โครงการ</p>  | ร้อยละ ๓๐ |   |
| ๕. ระดับความสำเร็จของโครงการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ งานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ) | <p><b>ระดับที่ ๑</b> ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน</p> <p><b>ระดับที่ ๒</b> ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p><b>ระดับที่ ๓</b> มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p><b>ระดับที่ ๔</b> ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง</p> <p><b>ระดับที่ ๕</b> ผลงานที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างชัดเจน</p> | ร้อยละ ๒๐ | ส่งหลักฐาน เบื้องต้นเพื่อประกอบการพิจารณาผล การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด |



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและคำเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ สังกัดกรมการศึกษานานาชาติ**  
**ตำแหน่งนักส่งเสริมการศึกษานานาชาติ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด**  
**รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

| ตัวชี้วัด  | เกณฑ์การให้คะแนน  | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ |
|--|---|------------|----------|
| <p>๑. การปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)</p> | <p><b>ระดับที่ ๑</b> ทบทวน วิเคราะห์ ปัญหาสถานการณ์การค้าเงินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ที่ผ่านมา ศึกษาแนวทางการดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ที่จะดำเนินการต่อไป จัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ OTOP ในพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p><b>ระดับที่ ๒</b> จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการค้าเงินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในรอบการประเมิน</p> <p><b>ระดับที่ ๓</b> ขับเคลื่อนการค้าเงินงานตามโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตามแผนปฏิบัติการฯ</p> <p><b>ระดับที่ ๔</b> มีการถอดบทเรียน / การจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน OTOP จำนวน ๑ เรื่อง</p> <p><b>ระดับที่ ๕</b> มีการเสนอแนะโครงการเพื่อพัฒนาและส่งเสริม OTOP สู่การพัฒนาศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจชุมชน จำนวน ๑ โครงการ</p> | ร้อยละ ๒๐  |          |
| <p>๒. การวางแผนส่งเสริมและพัฒนาโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)</p>                | <p><b>ระดับที่ ๑</b> ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ จำนวน ๒ โครงการ</p> <p><b>ระดับที่ ๒</b> ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ จำนวน ๓ โครงการ</p> <p><b>ระดับที่ ๓</b> ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ จำนวน ๔ โครงการ</p> <p><b>ระดับที่ ๔</b> ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ จำนวน ๕ โครงการ</p> <p><b>ระดับที่ ๕</b> ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ มากกว่า ๕ โครงการ</p>   | ร้อยละ ๒๐  |          |

ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน  
 ตำแหน่งนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด  
 รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ตัวชี้วัด   | เกณฑ์การให้คะแนน   | ค่าน้ำหนัก | หมายเหตุ |
|---|--|------------|----------|
| ๓. การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) | <p>ระดับที่ ๑ มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP จำนวนไม่เกิน ๒ ครั้ง</p> <p>ระดับที่ ๒ มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP จำนวน ๓ ครั้ง</p> <p>ระดับที่ ๓ มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP จำนวน ๔ ครั้ง</p> <p>ระดับที่ ๔ มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP จำนวน ๕ ครั้ง</p> <p>ระดับที่ ๕ มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP มากกว่า ๕ ครั้ง และมีผลิตภัณฑ์ OTOP หรือสินค้าชุมชนท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๕ ผลิตภัณฑ์</p>  | ร้อยละ ๒๐  |          |
| ๔. การบริการเกี่ยวกับการค้าเนื้องานโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)                            | <p>ระดับที่ ๑ มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินการหรือร่วมดำเนินการค้าเนื้องาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน ไม่เกินจำนวน ๒ ครั้ง</p> <p>ระดับที่ ๒ มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินการหรือร่วมดำเนินการค้าเนื้องาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน จำนวน ๓ ครั้ง</p> <p>ระดับที่ ๓ มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินการหรือร่วมดำเนินการค้าเนื้องาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน จำนวน ๔ ครั้ง</p> <p>ระดับที่ ๔ มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินการหรือร่วมดำเนินการค้าเนื้องาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน จำนวน ๕ ครั้ง</p> <p>ระดับที่ ๕ มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินการหรือร่วมดำเนินการค้าเนื้องาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน มากกว่า ๕ ครั้ง และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่ผ่านทางออนไลน์/ออฟไลน์ อย่างน้อย ๖ ครั้ง</p> | ร้อยละ ๒๐  |          |