



ที่ พย ๐๐๑๙.๓/๙๗๑

ศาลากลางจังหวัดพะเยา  
ถนนพหลโยธิน พย.๕๖๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน  
เรียน นายอำเภอภูซาง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล  
การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ชุด  
๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ จำนวน ๑ ชุด  
๓. กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน พร้อมทั้งกำหนดกรอบระยะเวลาดำเนินการ ตัวชี้วัด  
และค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับ  
รอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน  
มีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหาร  
พนักงานราชการกำหนด จังหวัดพะเยาขอส่งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และกรอบระยะเวลาดำเนินการให้พนักงานราชการในสังกัดทราบ เพื่อใช้  
เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางณิษฐพัทธ์ วรรณคำ)

พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการ

ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน

โทร./โทรสาร ๐ ๕๕๔๔ ๙๕๔๔





## ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตามที่ กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นั้น

เพื่อให้ เป็นไปตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๙ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงให้ยกเลิกประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามประกาศนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- (๕) การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มี ๒ ประเภท ดังนี้

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(ก) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพผลงาน

//(๓) ความรวดเร็ว...

- (๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- (ข) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ดังนี้
  - (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
  - (๒) บริการที่ดี
  - (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
  - (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
  - (๕) การทำงานเป็นทีม

ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐ คะแนน
ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙ คะแนน
ดี	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙ คะแนน
พอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕.๐๐ คะแนน

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน และพนักงานราชการแต่ละคน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานราชการผู้นั้น ต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นทางการ ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายผลสำเร็จของงานตามยุทธศาสตร์ ภารกิจ และ/หรือนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

(๒) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (๑) รวมทั้งคอยให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานราชการสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่หน่วยงานกำหนด

(๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมการพัฒนาชุมชน กำหนด

(๓.๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓.๓) ส่งบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

/สั่งกัศกรม...

สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

(๓.๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานราชการ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานราชการ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๖ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๗ ให้กรมการพัฒนาชุมชนแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| (๑) อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย   | เป็นประธาน              |
| (๒) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่มีพนักงานราชการทั่วไปปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ             |
| (๓) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่   | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการ และบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่   | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
| (๕) เจ้าหน้าที่กลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ                                | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

ข้อ ๘ พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๙ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการทั่วไปผู้ใด กรมการพัฒนาชุมชนจะต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานราชการ จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้ และให้หน่วยงานที่ประสงค์จะต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการดำเนินการ ดังนี้

(๑) จัดทำหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่า นโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานราชการตำแหน่งนั้นปฏิบัติงานต่อไป ส่งให้กรมการพัฒนาชุมชนทราบก่อนครบกำหนดสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า ๑ เดือน หากหน่วยงานไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน ให้เลิกจ้างพนักงานราชการในตำแหน่งนั้น ๆ

/(๒) ให้นำผล...



ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน  
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่
๒. ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่
๓. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดกองแผนงาน
๔. ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน
๕. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
๖. ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
๗. ตำแหน่งวิศวกรโยธา สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
๘. ตำแหน่งช่างช่างไฟฟ้า สังกัดกองคลัง
๙. ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
๑๐. ตำแหน่งนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
๑๑. ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน**

**ตำแหน่งนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด**

**สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๓. ระดับความสำเร็จของ การประสานงานเพื่อให้เกิด ความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ ในการดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)	<b>ระดับที่ ๑</b> มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP จำนวนไม่เกิน ๒ ครั้ง	ร้อยละ ๒๐	
	<b>ระดับที่ ๒</b> มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP จำนวน ๓ ครั้ง		
	<b>ระดับที่ ๓</b> มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP จำนวน ๔ ครั้ง		
	<b>ระดับที่ ๔</b> มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP จำนวน ๕ ครั้ง		
	<b>ระดับที่ ๕</b> มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP จำนวนมากกว่า ๕ ครั้ง และมีผลิตภัณฑ์ OTOP หรือสินค้าในชุมชนท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๕ ผลิตภัณฑ์		
๔. ระดับความสำเร็จของ ดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)	<b>ระดับที่ ๑</b> มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินโครงการหรือร่วมดำเนินการดำเนินงาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน ไม่เกินจำนวน ๒ ครั้ง	ร้อยละ ๒๐	
	<b>ระดับที่ ๒</b> มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินโครงการหรือร่วมดำเนินการดำเนินงาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน จำนวน ๓ ครั้ง		
	<b>ระดับที่ ๓</b> มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินโครงการหรือร่วมดำเนินการดำเนินงาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน จำนวน ๔ ครั้ง		
	<b>ระดับที่ ๔</b> มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินโครงการหรือร่วมดำเนินการดำเนินงาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน จำนวน ๕ ครั้ง		
	<b>ระดับที่ ๕</b> มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินโครงการหรือร่วมดำเนินการดำเนินงาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน จำนวนมากกว่า ๕ ครั้ง และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ อย่างน้อย ๖ ครั้ง		



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน**

**ตำแหน่งนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด**

**สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	<p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p><b>ระดับที่ ๑</b> ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กรต่อผู้ประเมิน</p> <p><b>ระดับที่ ๒</b> ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p><b>ระดับที่ ๓</b> มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p><b>ระดับที่ ๔</b> ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง</p> <p><b>ระดับที่ ๕</b> ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน</p>	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาผล การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการศึกษาปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล**

**ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนารัฐบาล สังกัดสำนักงานพัฒนารัฐบาลอำเภอ**

**สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. กำหนดตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา	<p>ระดับที่ ๑ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๒ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๓ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๔ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๕ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p>	ร้อยละ ๒๐	
๒. กำหนดตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา	<p>ระดับที่ ๑ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๒ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๓ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๔ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๕ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p>	ร้อยละ ๒๐	
๓. กำหนดตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา	<p>ระดับที่ ๑ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๒ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๓ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๔ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๕ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p>	ร้อยละ ๒๐	



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ สังกัดกรมการศึกษานานาชาติ**

**ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ**

**สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๔. กำหนดตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา	<p>ระดับที่ ๑ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๒ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๓ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๔ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p> <p>ระดับที่ ๕ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)</p>	ร้อยละ ๒๐	
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับผู้บังคับบัญชา) เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ ฯลฯ)	<p>ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับผู้ประเมิน</p> <p>ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับผู้ประเมิน ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง</p> <p>ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างชัดเจน</p>	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อประกอบการพิจารณาการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ  
 สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน  
 รอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา		ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
	รอบการประเมินที่ ๑	รอบการประเมินที่ ๒	
<p><u>๒.๓ หน่วยกรเจ้าหน้าที ของสำนัก /กอง/จังหวัด รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และส่งสรุปหน้าผลการประเมินของพนักงานราชการในสังกัด โดยเรียงตามลำดับผลคะแนน การประเมิน แล้วนำส่งแบบบัญชีรายชื่อพร้อม แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ถึงกองกรเจ้าหน้าที</u></p>	<p>ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗</p>	<p>ภายในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน</p>
<p>๒.๔ กรมฯ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อพิจารณา ผลการประเมินของพนักงานราชการในสังกัด เพื่อ นำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน</p>	<p>๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗</p>	<p>๒๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>กองกรเจ้าหน้าที/ คณะกรรมการ กลั่นกรองฯ</p>

**หมายเหตุ :**

๑. หน่วยกรเจ้าหน้าที ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ของสำนัก กอง ศูนย์ และกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
๒. ให้ปฏิบัติตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่กรมฯ กำหนดโดยเคร่งครัด
๓. พนักงานราชการ สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและแบบสรุปข้อมูลพนักงานราชการ ส่งผ่านสถาบันการพัฒนาชุมชน
๔. สามารถดาวน์โหลดเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัด กรมการพัฒนาชุมชน ได้ที่เว็บไซต์กองกรเจ้าหน้าที กรมการพัฒนาชุมชน <http://personnel.cdd.go.th>
๕. หากมีข้อสงสัย ติดต่อได้ที่กลุ่มงานประเมินผลกรปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ กองกรเจ้าหน้าที กรมการพัฒนาชุมชน โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๑๔

\*\*\*\*\*