

ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๓๕๕๕



กรมการพัฒนาชุมชน

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคารรัฐประศาสนภักดี

ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กทม. ๑๐๒๑๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

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

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด (ตามบัญชีรายชื่อแนบ)

อ้างถึง หนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๒๔๘๗ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

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

ตามหนังสือที่อ้างถึง กรมการพัฒนาชุมชนได้ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน มีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จึงขอให้จังหวัดมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด แจ้งกรอบระยะเวลาดำเนินการ และตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้พนักงานราชการในสังกัดทราบ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมคิด จันทมฤก)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๕๑

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๑๔-๕

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้
ภายในปี ๒๕๖๕



Change for Good

บัญชีรายชื่อจังหวัด

แบบท้ายหนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๓๔๕๗ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

- | | |
|----------------------------|-------------------------|
| ๑. จังหวัดกระบี่ | ๓๑. จังหวัดยะลา |
| ๒. จังหวัดกาญจนบุรี | ๓๒. จังหวัดร้อยเอ็ด |
| ๓. จังหวัดขอนแก่น | ๓๓. จังหวัดระนอง |
| ๔. จังหวัดจันทบุรี | ๓๔. จังหวัดราชบุรี |
| ๕. จังหวัดชลบุรี | ๓๕. จังหวัดลำปาง |
| ๖. จังหวัดชุมพร | ๓๖. จังหวัดเลย |
| ๗. จังหวัดเชียงใหม่ | ๓๗. จังหวัดศรีสะเกษ |
| ๘. จังหวัดเชียงใหม่ | ๓๘. จังหวัดสกลนคร |
| ๙. จังหวัดตรัง | ๓๙. จังหวัดสงขลา |
| ๑๐. จังหวัดตราด | ๔๐. จังหวัดสตูล |
| ๑๑. จังหวัดตาก | ๔๑. จังหวัดสมุทรปราการ |
| ๑๒. จังหวัดนครปฐม | ๔๒. จังหวัดสมุทรสงคราม |
| ๑๓. จังหวัดนครพนม | ๔๓. จังหวัดสมุทรสาคร |
| ๑๔. จังหวัดนครราชสีมา | ๔๔. จังหวัดสระแก้ว |
| ๑๕. จังหวัดนครศรีธรรมราช | ๔๕. จังหวัดสระบุรี |
| ๑๖. จังหวัดนครสวรรค์ | ๔๖. จังหวัดสุพรรณบุรี |
| ๑๗. จังหวัดนนทบุรี | ๔๗. จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| ๑๘. จังหวัดนราธิวาส | ๔๘. จังหวัดสุรินทร์ |
| ๑๙. จังหวัดน่าน | ๔๙. จังหวัดหนองคาย |
| ๒๐. จังหวัดบึงกาฬ | ๕๐. จังหวัดอำนาจเจริญ |
| ๒๑. จังหวัดบุรีรัมย์ | ๕๑. จังหวัดอุดรธานี |
| ๒๒. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | ๕๒. จังหวัดอุตรดิตถ์ |
| ๒๓. จังหวัดปัตตานี | ๕๓. จังหวัดอุบลราชธานี |
| ๒๔. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา | |
| ๒๕. จังหวัดพะเยา | |
| ๒๖. จังหวัดพังงา | |
| ๒๗. จังหวัดพิษณุโลก | |
| ๒๘. จังหวัดเพชรบุรี | |
| ๒๙. จังหวัดมุกดาหาร | |
| ๓๐. จังหวัดแม่ฮ่องสอน | |

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

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา		ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
	รอบการประเมินที่ ๑	รอบการประเมินที่ ๒	
๑. ต้นรอบการประเมิน			
๑.๑ กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวมตัวชี้วัดจากสำนัก กอง ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว แจงไปยังหน่วยงานที่มีพนักงานราชการปฏิบัติงานในสังกัด	ตุลาคม – พฤศจิกายน ๒๕๖๔	ตุลาคม – พฤศจิกายน ๒๕๖๔	กองการเจ้าหน้าที่/ สำนัก กอง ศูนย์ ที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินผล การปฏิบัติงาน
๑.๒ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน และพนักงานราชการร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดซึ่งพนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น	ธันวาคม ๒๕๖๔	เมษายน ๒๕๖๕	ผู้บังคับบัญชา/ พนักงานราชการ
๑.๓ บันทึกรายละเอียดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กรมฯ กำหนด	ธันวาคม ๒๕๖๔	เมษายน ๒๕๖๕	พนักงานราชการ
๑.๔ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด และงานอื่นๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมาย	ตุลาคม ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕	เมษายน – กันยายน ๒๕๖๕	พนักงานราชการ
๑.๕ ติดตามผลความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนางาน และพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานบุคลากร	ตุลาคม ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕	เมษายน – กันยายน ๒๕๖๕	ผู้บังคับบัญชา
๒. ปลายรอบการประเมิน			
๒.๑ สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายงานต่อผู้บังคับบัญชา	มีนาคม ๒๕๖๕	กันยายน ๒๕๖๕	พนักงานราชการ
๒.๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด โดยนำผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงไปเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ได้ทำข้อตกลงไว้ตั้งแต่ต้นรอบเพื่อให้ค่าคะแนน	มีนาคม ๒๕๖๕	กันยายน ๒๕๖๕	ผู้บังคับบัญชา

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา		ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
	รอบการประเมินที่ ๑	รอบการประเมินที่ ๒	
๒.๓ หน่วยการเจ้าหน้าที่ ของสำนัก /กอง/ จังหวัด รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และส่งสรุปงบหน้าผลการประเมินของพนักงาน ราชการในสังกัด โดยเรียงตามลำดับผลคะแนน การประเมิน แล้วนำส่งแบบบัญชีรายชื่อพร้อม แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมิน ที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ถึงกองการเจ้าหน้าที่	ส่งพร้อมกับ รอบการประเมินที่ ๒ ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕	ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน
๒.๔ กรมฯ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อพิจารณา ผลการประเมินของพนักงานราชการในสังกัด เพื่อ นำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน	พฤศจิกายน ๒๕๖๕	พฤศจิกายน ๒๕๖๕	กองการเจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ กลั่นกรองฯ

หมายเหตุ :

๑. หน่วยการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ของสำนัก กอง ศูนย์ และกลุ่มงานประสานและ
สนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

๒. ให้ปฏิบัติตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่กรมฯ กำหนดโดยเคร่งครัด

๓. พนักงานราชการ สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและ
แบบสรุปข้อมูลพนักงานราชการ ส่งผ่านสถาบันการพัฒนาชุมชน

๔. สามารถดาวน์โหลดเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัด
กรมการพัฒนาชุมชน 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



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

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของการเปลี่ยนสายงาน กรณีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ (ว ๑๕)	ระดับที่ ๑ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๖๐ วัน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วัน		
	ระดับที่ ๓ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๔๐ วัน		
	ระดับที่ ๔ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน		
	ระดับที่ ๕ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน		
๒. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกทายาท ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดน ภาคใต้เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ	ระดับที่ ๑ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๖๐ วัน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วัน		
	ระดับที่ ๓ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๔๐ วัน		
	ระดับที่ ๔ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน		
	ระดับที่ ๕ ระยะเวลาในการจัดทำแล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน		
๓. ระดับความสำเร็จของการเบิกจ่ายและ การส่งใช้เงินยืมเหลือจ่ายที่แล้วเสร็จ ตามกำหนด	ระดับที่ ๑ ส่งใช้เงินยืมเหลือจ่ายหลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๑๐ วัน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ ส่งใช้เงินยืมเหลือจ่ายหลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๗ วัน		
	ระดับที่ ๓ ส่งใช้เงินยืมเหลือจ่ายหลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๕ วัน		
	ระดับที่ ๔ ส่งใช้เงินยืมเหลือจ่ายหลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๓ วัน		
	ระดับที่ ๕ ส่งใช้เงินยืมเหลือจ่ายหลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๑ วัน		



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล
 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 คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จการถ่ายโอนข้อมูลโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม จากเวอร์ชัน ๕ ไปเวอร์ชัน ๖	ระดับที่ ๑ สนับสนุนงานที่รับผิดชอบ	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 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 สำรวจข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัดอย่างน้อย ๒ ครั้ง		
	ระดับที่ ๓ สำรวจข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัดอย่างน้อย ๓ ครั้ง		
	ระดับที่ ๔ สำรวจข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัดอย่างน้อย ๔ ครั้ง		
	ระดับที่ ๕ สำรวจข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัดมากกว่า ๕ ครั้ง		
๕. มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร (นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กรไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน		



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
 ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองคลัง
 สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานระบบไฟฟ้า	ระดับที่ ๑ สำรวจและตรวจสอบพื้นที่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ภายในหน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง)	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการวางแผนการซ่อมแซมระบบควบคุมเครื่องปรับอากาศ ภายในหน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง) เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและง่ายต่อการซ่อมบำรุงมากยิ่งขึ้น		
	ระดับที่ ๓ มีการตรวจสอบและวางแผนในการแก้ไข / ติดตั้งระบบสายนำสัญญาณอินเทอร์เน็ต / ระบบคอมพิวเตอร์ทั่วไป ภายในหน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง)		
	ระดับที่ ๔ มีการสำรวจพื้นที่เพื่อให้เหมาะสมกับการติดตั้งและซ่อมแซม / แก้ไข ระบบไฟฟ้าแสงสว่าง / ระบบไฟฟ้ากำลังทั่วไป ภายในหน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง) เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น		
	ระดับที่ ๕ มีการจัดทำทะเบียน รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลทางสถิติการใช้งานเพื่อวางแผนในการบำรุงรักษา		
๒. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน หรืองานเร่งด่วนที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย	ระดับที่ ๑ งานจัดเตรียมสถานที่ ใช้ในการจัดกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในหน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง) และงานจัดเตรียม กำกับดูแลระบบห้องประชุมในวาระงานต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย น้อยกว่าร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๒๐	ข้อมูลจากทะเบียนคุมการใช้ห้องประชุมฯ ที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ
	ระดับที่ ๒ งานจัดเตรียมสถานที่ ใช้ในการจัดกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในหน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง) และงานจัดเตรียม กำกับดูแลระบบห้องประชุมในวาระงานต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๔		
	ระดับที่ ๓ งานจัดเตรียมสถานที่ ใช้ในการจัดกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในหน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง) และงานจัดเตรียม กำกับดูแลระบบห้องประชุมในวาระงานต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๖		
	ระดับที่ ๔ งานจัดเตรียมสถานที่ ใช้ในการจัดกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในหน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง) และงานจัดเตรียม กำกับดูแลระบบห้องประชุมในวาระงานต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๘		
	ระดับที่ ๕ งานจัดเตรียมสถานที่ ใช้ในการจัดกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในหน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง) และงานจัดเตรียม กำกับดูแลระบบห้องประชุมในวาระงานต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ร้อยละ ๑๐๐		



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ
ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองคลัง
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๓. ระดับความสำเร็จ ของ การ ประสานงาน การแลกเปลี่ยนความรู้และ ข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน	ระดับที่ ๑ ระยะเวลาในการติดต่อประสานงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อรับทราบปัญหาและ เข้าดำเนินการแก้ไขการติดตั้งระบบไฟฟ้า, ระบบเครื่องปรับอากาศ และระบบสาธารณูปโภคอื่น ๆ ภายใน หน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง) <u>นอกเหนือส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบ</u> ไม่เกิน ๑ วันทำการ นับแต่วันที่มีการแจ้งปัญหาของหน่วยงาน และ ธพส. เข้าดำเนินการแก้ไขแล้วเสร็จ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๒๐	ข้อมูลจาก ๑) ทะเบียนคุม การแจ้งเหตุของ หน่วยงานใน สังกัด พช. ๒) ทะเบียนคุม การแจ้งเหตุกับ บริษัท ธนารักษ์ฯ เข้าดำเนินการ แก้ไขแล้ว เสร็จตาม ระยะเวลาแต่ละ ระดับกำหนด
	ระดับที่ ๒ ระยะเวลาในการติดต่อประสานงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อรับทราบปัญหาและ เข้าดำเนินการแก้ไขการติดตั้งระบบไฟฟ้า, ระบบเครื่องปรับอากาศ และระบบสาธารณูปโภคอื่น ๆ ภายใน หน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง) <u>นอกเหนือส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบ</u> ไม่เกิน ๑ วันทำการ นับแต่วันที่มีการแจ้งปัญหาของหน่วยงาน และ ธพส. เข้าดำเนินการแก้ไขแล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		
	ระดับที่ ๓ ระยะเวลาในการติดต่อประสานงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อรับทราบปัญหาและ เข้าดำเนินการแก้ไขการติดตั้งระบบไฟฟ้า, ระบบเครื่องปรับอากาศ และระบบสาธารณูปโภคอื่น ๆ ภายใน หน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง) <u>นอกเหนือส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบ</u> ไม่เกิน ๑ วันทำการ นับแต่วันที่มีการแจ้งปัญหาของหน่วยงาน และ ธพส. เข้าดำเนินการแก้ไขแล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕		
	ระดับที่ ๔ ระยะเวลาในการติดต่อประสานงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อรับทราบปัญหาและ เข้าดำเนินการแก้ไขการติดตั้งระบบไฟฟ้า, ระบบเครื่องปรับอากาศ และระบบสาธารณูปโภคอื่น ๆ ภายใน หน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง) <u>นอกเหนือส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบ</u> ไม่เกิน ๑ วันทำการ นับแต่วันที่มีการแจ้งปัญหาของหน่วยงาน และ ธพส. เข้าดำเนินการแก้ไขแล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐		
	ระดับที่ ๕ ระยะเวลาในการติดต่อประสานงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อรับทราบปัญหาและ เข้าดำเนินการแก้ไขการติดตั้งระบบไฟฟ้า, ระบบเครื่องปรับอากาศ และระบบสาธารณูปโภคอื่น ๆ ภายใน หน่วยงานในสังกัด พช. (ส่วนกลาง) <u>นอกเหนือส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบ</u> ไม่เกิน ๑ วันทำการ นับแต่วันที่มีการแจ้งปัญหาของหน่วยงาน และ ธพส. เข้าดำเนินการแก้ไขแล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ 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. ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ, คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กรไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดกองแผนงาน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์นโยบายและแผน	ระดับที่ ๑ รวบรวม ศึกษานโยบาย/ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ วิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อเป็นข้อเสนอในการจัดทำยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน		
	ระดับที่ ๓ ปรับปรุง บูรณาการและพัฒนาแผนงาน/โครงการ เพื่อใช้ในการกำหนดแผนงาน/โครงการ		
	ระดับที่ ๔ วิเคราะห์ในการวางแผนและจัดทำงบประมาณของหน่วยงาน		
	ระดับที่ ๕ วิเคราะห์ กลั่นกรองและจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ		
๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและสื่อสารกลยุทธ์ในองค์กร	ระดับที่ ๑ รวบรวมข้อมูลแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับกรมการพัฒนาชุมชน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ จัดเวทีเรียนรู้แผนยุทธศาสตร์ แผนแม่บท แผนปฏิรูปประเทศ		
	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 เชื่อใจ 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 สามารถให้บริการข้อมูลแก่ผู้รับบริการต้องการได้อย่างเต็มใจ	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการข้อมูล องค์กรความรู้ด้านนโยบาย/แผนงาน/โครงการ/งบประมาณ		
	ระดับที่ ๓ การให้บริการตรงความต้องการของผู้รับบริการ		
	ระดับที่ ๔ การให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก		
	ระดับที่ ๕ การบริการคิดถึงผลประโยชน์ในระยะยาว พร้อมเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ		
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาระดับจังหวัด
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)		



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

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๔. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญ เร่งด่วน ของผู้บริหาร	ระดับที่ ๑ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)		
	ระดับที่ ๓ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)		
	ระดับที่ ๔ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)		
	ระดับที่ ๕ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)		
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน		



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

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ด้านปฏิบัติการ)	ระดับที่ ๑ ศึกษาความรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรืองานตามบทบาทหน้าที่	ร้อยละ ๑๕	
	ระดับที่ ๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของผู้รับบริการ		
	ระดับที่ ๓ มีการนำผลการวิเคราะห์มาออกแบบแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาเพื่อสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย		
	ระดับที่ ๔ มีการประยุกต์ใช้สื่อหรือเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาเพื่อสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย อย่างน้อย ๒ ชิ้นงาน		
	ระดับที่ ๕ มีการถ่ายทอดสื่อและองค์ความรู้ให้ผู้อื่นนำมาปรับใช้ได้เหมาะสม อย่างน้อย ๒ ชิ้นงาน		
๒. ระดับความสำเร็จในการวางแผนงานแผนพัฒนาตนเอง (ด้านการวางแผน)	ระดับที่ ๑ มีการวางแผนการพัฒนาดตนเองที่สอดคล้องกับภารกิจ	ร้อยละ ๑๕	
	ระดับที่ ๒ ดำเนินการตามแผนการพัฒนาดตนเอง		
	ระดับที่ ๓ มีการศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		
	ระดับที่ ๔ มีการจัดทำแผนการพัฒนาระบบราชการบุคคล อย่างน้อย ๑ กิจกรรม		
	ระดับที่ ๕ มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาระบบราชการบุคคลอย่างน้อย ๑ กิจกรรม		
๓. ระดับความสำเร็จของการประสานงาน (ด้านการประสานงาน)	ระดับที่ ๑ มีส่วนร่วมภายในหน่วยงานในการขับเคลื่อนโครงการและกิจกรรม	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ สร้างความร่วมมือจากภายนอกองค์กร และเครือข่าย ให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรม		
	ระดับที่ ๓ ได้รับการประสานงานจากหน่วยงานภายในเพื่อให้เข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมและโครงการ		
	ระดับที่ ๔ ได้รับการประสานงานจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้เข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมและโครงการ		
	ระดับที่ ๕ จัดทำรายงาน สรุป การวิเคราะห์ปัญหา หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ		



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

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๔. ระดับความสำเร็จของการให้คำปรึกษา การบริการทางวิชาการ การบริหารโครงการ (ด้านการบริการ)	ระดับที่ ๑ มีความรู้ ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน	ร้อยละ ๓๐	
	ระดับที่ ๒ มีการจัดทำฐานข้อมูลและประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ		
	ระดับที่ ๓ มีการรวบรวมเอกสาร ตำรา คู่มือ สื่อ สรุปรายงานผล		
	ระดับที่ ๔ มีส่วนร่วมในการวางแผนงานเพื่อบริหารโครงการและกิจกรรม		
	ระดับที่ ๕ จัดทำเอกสารการถอดบทเรียนกิจกรรม/โครงการ		
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ งานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	สิ่งหลักฐาน เชิงประจักษ์ เพื่อประกอบการ พิจารณาผล การปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างชัดเจน		



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

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. การปฏิบัติภารกิจขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)	ระดับที่ ๑ ทบทวน วิเคราะห์ ปัญหาสถานการณ์การดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ที่ผ่านมา ศึกษาแนวทางการดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ที่จะดำเนินการต่อไป จัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ OTOP ในพื้นที่รับผิดชอบ	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในรอบการประเมิน		
	ระดับที่ ๓ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตามแผนปฏิบัติการฯ		
	ระดับที่ ๔ มีการถอดบทเรียน / การจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน OTOP จำนวน ๑ เรื่อง		
	ระดับที่ ๕ มีการเสนอแนะโครงการเพื่อพัฒนาและส่งเสริม OTOP สู่การพัฒนาศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจชุมชน จำนวน ๑ โครงการ		
๒. การวางแผนส่งเสริมและพัฒนาโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)	ระดับที่ ๑ ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ จำนวน ๒ โครงการ	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ จำนวน ๓ โครงการ		
	ระดับที่ ๓ ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ จำนวน ๔ โครงการ		
	ระดับที่ ๔ ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ จำนวน ๕ โครงการ		
	ระดับที่ ๕ ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ มากกว่า ๕ โครงการ		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ
ตำแหน่งนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๓. การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)	ระดับที่ ๑ มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP จำนวนไม่เกิน ๒ ครั้ง	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP จำนวน ๓ ครั้ง		
	ระดับที่ ๓ มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP จำนวน ๔ ครั้ง		
	ระดับที่ ๔ มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP จำนวน ๕ ครั้ง		
	ระดับที่ ๕ มีการประสานการทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนา OTOP มากกว่า ๕ ครั้ง และมีผลิตภัณฑ์ OTOP หรือสินค้าในชุมชนท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๕ ผลิตภัณฑ์		
๔. การบริการเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)	ระดับที่ ๑ มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินการหรือร่วมดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินงาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน ไม่เกินจำนวน ๒ ครั้ง	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินการหรือร่วมดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินงาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน จำนวน ๓ ครั้ง		
	ระดับที่ ๓ มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินการหรือร่วมดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินงาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน จำนวน ๔ ครั้ง		
	ระดับที่ ๔ มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินการหรือร่วมดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินงาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน จำนวน ๕ ครั้ง		
	ระดับที่ ๕ มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ออกแบบและดำเนินการหรือร่วมดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินงาน OTOP ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคี กลุ่ม องค์กร และประชาชน มากกว่า ๕ ครั้ง และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์/ออฟไลน์ อย่างน้อย ๖ ครั้ง		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนารัฐประจํา
 ตำแหน่งนักส่งเสริมการพัฒนารัฐประจํา สังกัดสำนักงานพัฒนารัฐประจําจังหวัด
 รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กรต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน		



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

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



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ 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. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐาน เบื้องประจักษ์ เพื่อประกอบการ พิจารณาผล การปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างชัดเจน		