



ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๕๒๘๓

กรมการพัฒนาชุมชน

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคารรัฐประศาสนภักดี
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กทม. ๑๐๒๑๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล จำนวน ๑ ชุด
การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ จำนวน ๑ ชุด
๓. กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ จำนวน ๑ ชุด

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

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน มีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด จึงขอให้จังหวัดมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และกรอบระยะเวลาดำเนินการให้พนักงานราชการในสังกัดทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๑๔

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๑๔-๕

บัญชีรายชื่อแนบท้ายหนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๕๒๗ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

- | | |
|---------------------|------------------|
| ๑. กาญจนบุรี | ๒๘. เพชรบุรี |
| ๒. ขอนแก่น | ๒๙. มุกดาหาร |
| ๓. จันทบุรี | ๓๐. แม่ฮ่องสอน |
| ๔. ชลบุรี | ๓๑. ยะลา |
| ๕. ชัยนาท | ๓๒. ร้อยเอ็ด |
| ๖. ชุมพร | ๓๓. ระนอง |
| ๗. เชียงราย | ๓๔. ราชบุรี |
| ๘. เชียงใหม่ | ๓๕. ลำปาง |
| ๙. ตรัง | ๓๖. เลย |
| ๑๐. ตราด | ๓๗. ศรีสะเกษ |
| ๑๑. ตาก | ๓๘. สกลนคร |
| ๑๒. นครปฐม | ๓๙. สงขลา |
| ๑๓. นครพนม | ๔๐. สตูล |
| ๑๔. นครราชสีมา | ๔๑. สมุทรปราการ |
| ๑๕. นครศรีธรรมราช | ๔๒. สมุทรสาคร |
| ๑๖. นครสวรรค์ | ๔๓. สมุทรสงคราม |
| ๑๗. นนทบุรี | ๔๔. สระแก้ว |
| ๑๘. นราธิวาส | ๔๕. สระบุรี |
| ๑๙. น่าน | ๔๖. สุพรรณบุรี |
| ๒๐. บึงกาฬ | ๔๗. สุราษฎร์ธานี |
| ๒๑. บุรีรัมย์ | ๔๘. สุรินทร์ |
| ๒๒. ประจวบคีรีขันธ์ | ๔๙. หนองคาย |
| ๒๓. ปัตตานี | ๕๐. อำนาจเจริญ |
| ๒๔. พระนครศรีอยุธยา | ๕๑. อุตรธานี |
| ๒๕. พะเยา | ๕๒. อุตรดิตถ์ |
| ๒๖. พังงา | ๕๓. อุบลราชธานี |
| ๒๗. พิษณุโลก | |



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมการพัฒนาชุมชน กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๑๔

ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๕๒๘๕

วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการกองแผนงาน ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการกองคลัง

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชนได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน พร้อมทั้งกำหนดกรอบระยะเวลาดำเนินการ และตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และกรอบระยะเวลาดำเนินการ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด จึงขอให้ท่านแจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กรอบระยะเวลาดำเนินการ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้พนักงานราชการในสังกัดทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน



ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตามที่ กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด 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) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
 - (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 โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายผลสำเร็จของงานตามยุทธศาสตร์ ภารกิจ และ/หรือนโยบายของกรมการพัฒนารัฐบาล รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

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

(๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมการพัฒนารัฐบาล กำหนด

(๓.๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓.๓) ส่งบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

(๓.๔) แจงผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานราชการ 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 ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๙ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการทั่วไปผู้ใด กรมการพัฒนาชุมชนจะต้องมีกรอบอัตราค่าจ้างของพนักงานราชการ จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้ และให้หน่วยงานที่ประสงค์จะต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการดำเนินการ ดังนี้

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

/ (๒) ให้นำผล...

(๒) ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปผู้นั้น มาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีความเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ กำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

(๑) ให้อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน และผู้รับผิดชอบงาน/โครงการร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมกรการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลง/เงื่อนไขในสัญญาจ้าง ทั้งนี้ กำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

(๓) ให้กำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ เป็นรายเดือน หรือเป็นระยะ ๆ เมื่องาน/โครงการ ได้ดำเนินการสำเร็จไปแล้วร้อยละ ๒๕ ร้อยละ ๕๐ ร้อยละ ๗๕ และร้อยละ ๑๐๐ หรืออื่น ๆ โดยเทียบเคียงกับเป้าหมายของงาน/โครงการ

ข้อ ๑๑ ให้หน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานราชการ จัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการไว้ที่สำนักงานอย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน และจัดส่งบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมิน พร้อมสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดให้กองการเจ้าหน้าที่ ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง ตามข้อ ๕

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายอรรษิษฐ์ สัมพันธ์รัตน์)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน



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. ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองคลัง
๙. ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
๑๐. ตำแหน่งนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
๑๑. ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ	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. ระดับความสำเร็จของการรายงานสถานะการจัดส่งเอกสารของการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ผ่านทาง website : https://personnel.cdd.go.th/	ระดับที่ ๑ รวบรวมรายชื่อของผู้ผ่านการประเมินเพื่อจัดทำฐานข้อมูล	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ สร้างแบบรายงาน และตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้อง		
	ระดับที่ ๓ รายงานข้อมูลการจัดส่งของเอกสาร และสรุปข้อมูลจำนวนผู้ส่งเอกสาร ภายใน ๓ วันทำการ		
	ระดับที่ ๔ รายงานข้อมูลการจัดส่งของเอกสาร และสรุปข้อมูลจำนวนผู้ส่งเอกสาร ภายใน ๒ วันทำการ		
	ระดับที่ ๕ รายงานข้อมูลการจัดส่งของเอกสาร และสรุปข้อมูลจำนวนผู้ส่งเอกสาร ภายใน ๑ วันทำการ		
๓. ระดับความสำเร็จของการเบิกจ่ายและการส่งใช้เงินยืมเหลือจ่ายที่แล้วเสร็จตามกำหนด	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 สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๔. ระดับความสำเร็จของการเบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการอ่านผลงานประเภททั่วไป และประเภทวิชาการที่แล้วเสร็จตามกำหนด	ระดับที่ ๑ เเบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการฯ หลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๑๐ วัน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ เเบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการฯ หลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๗ วัน		
	ระดับที่ ๓ เเบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการฯ หลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๕ วัน		
	ระดับที่ ๔ เเบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการฯ หลังจากที่ได้รับเอกสารครบถ้วนภายใน ๓ วัน		
	ระดับที่ ๕ เเบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการฯ 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 สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม DPIS	ระดับที่ ๑ มีการรวบรวมคำสั่งเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการเพิ่มข้อมูลบุคคลที่รับราชการ		
	ระดับที่ ๓ มีการเพิ่มคำสั่งเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล		
	ระดับที่ ๔ มีการปรับปรุง แก้ไขข้อมูลให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน		
	ระดับที่ ๕ มีการตรวจสอบความถูกต้องของการบันทึกข้อมูล		
๒. ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล SEIS	ระดับที่ ๑ มีการรวบรวมคำสั่งเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการเพิ่มข้อมูลบุคคลที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่		
	ระดับที่ ๓ มีการเพิ่มคำสั่งเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล		
	ระดับที่ ๔ มีการปรับปรุง แก้ไข ข้อมูล ให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน		
	ระดับที่ ๕ มีการตรวจสอบความถูกต้องของการบันทึกข้อมูล		
๓. ระดับความสำเร็จในการออกรายงานข้อมูล DPIS เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับที่ ๑ ครบถ้วน ถูกต้อง ตรงเวลา ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ ครบถ้วน ถูกต้อง ตรงเวลา ร้อยละ ๘๕		
	ระดับที่ ๓ ครบถ้วน ถูกต้อง ตรงเวลา ร้อยละ ๙๐		
	ระดับที่ ๔ ครบถ้วน ถูกต้อง ตรงเวลา ร้อยละ ๙๕		
	ระดับที่ ๕ ครบถ้วน ถูกต้อง ตรงเวลา ร้อยละ ๑๐๐		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๔. ระดับความสำเร็จการสำรองข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัด	ระดับที่ ๑ ตรวจสอบความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ของข้อมูลบุคคลกรภายในกรม	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ สำรองข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัดอย่างน้อย ๒ ครั้ง		
	ระดับที่ ๓ สำรองข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัดอย่างน้อย ๓ ครั้ง		
	ระดับที่ ๔ สำรองข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัดอย่างน้อย ๔ ครั้ง		
	ระดับที่ ๕ สำรองข้อมูลโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม/จังหวัดมากกว่า ๕ ครั้ง		
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์ ก็นองค์กร 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 สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดกองแผนงาน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์นโยบายและแผน	ระดับที่ ๑ รวบรวม ศึกษานโยบาย/ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ วิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อเป็นข้อเสนอในการจัดทำยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และการขับเคลื่อนนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน		
	ระดับที่ ๓ ปรับปรุง บูรณาการและพัฒนาแผนงาน/โครงการ เพื่อใช้ในการกำหนดแผนงาน/โครงการ และเป็นแนวทางการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน		
	ระดับที่ ๔ วิเคราะห์ในการวางแผนและจัดทำงบประมาณของหน่วยงาน ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด		
	ระดับที่ ๕ วิเคราะห์ กลั่นกรองและจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ หรือนโยบายและงานเน้นหนักของกรมการพัฒนาชุมชน		
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 ส่งผลให้การดำเนินงานถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์		
	ระดับที่ ๓ การมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในการทำงานที่แท้จริงร่วมกันของทีม		
	ระดับที่ ๔ สร้างการไว้เนื้อเชื่อใจ รับฟังความคิดเห็น และสร้างความสามัคคีในทีม		
	ระดับที่ ๕ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีม และผู้ประสานงานจากกอง/สำนักที่เกี่ยวข้อง จนงานที่ประสานประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดกองแผนงาน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๔. ระดับความสำเร็จในการบริการที่ดี	ระดับที่ ๑ สามารถให้บริการข้อมูลที่ผู้รับบริการต้องการด้วยความอย่างเต็มใจยินดีให้บริการ	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ สามารถนำองค์ความรู้ด้านนโยบาย/แผนงาน/โครงการ/งบประมาณ มาช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการข้อมูลได้		
	ระดับที่ ๓ การให้บริการตรงความต้องการของผู้รับบริการ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ		
	ระดับที่ ๔ การให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก		
	ระดับที่ ๕ ปรับปรุงการบริการที่คำนึงถึงผลประโยชน์ในระยะยาว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ		
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 ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๔. กำหนดตามภารกิจงานที่ตกลงกับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับที่ ๑ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)		
	ระดับที่ ๓ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)		
	ระดับที่ ๔ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)		
	ระดับที่ ๕ (ค่าความสำเร็จตามภารกิจงานที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)		
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐาน เชิงประจักษ์ เพื่อประกอบการ พิจารณาผล การปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างชัดเจน		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติการจัดการความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรืองานในบทบาทหน้าที่	ระดับที่ ๑ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ การศึกษาวิธีการจัดการความรู้ การวิเคราะห์โครงการ/กิจกรรม/อื่น ๆ เพื่อดำเนินการจัดการความรู้	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการกำหนดกระบวนการ/ขั้นตอนการจัดการความรู้ ด้วยชุดเครื่องมือการจัดการความรู้ของสำนักงาน ก.พ.ร.		
	ระดับที่ ๓ มีการกำหนดวิธีการจัดการความรู้ ด้วยการถอดบทเรียน มีรูปแบบและขั้นตอนการถอดบทเรียนโครงการ/กิจกรรม /อื่น ๆ		
	ระดับที่ ๔ มีการรวบรวมการถอดบทเรียนโครงการ/กิจกรรม/ อื่น ๆ ที่สามารถเป็นองค์ความรู้ ให้กับหน่วยงาน		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการในระดับ ๔ และมีองค์ความรู้ จากการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาของโครงการ/กิจกรรม / อื่น ๆ ในรูปแบบ Online และ Offline และรายงานต่อผู้บริหาร ทราบ		
๒. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการพัฒนาตนเอง	ระดับที่ ๑ มีการศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองโดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ต่อปี		
	ระดับที่ ๓ มีการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองโดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่อย่างน้อย ๒ กิจกรรม ต่อปี		
	ระดับที่ ๔ มีการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองโดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่อย่างน้อย ๓ กิจกรรม ต่อปี		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการในระดับ ๔ โดยมีแผนการพัฒนาตนเองที่มีกิจกรรมสร้างความท้าทาย แปลกใหม่ และพัฒนางานได้อย่างสร้างสรรค์ตามบทบาทหน้าที่ อย่างน้อย ๑ กิจกรรม		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๓. ระดับความสำเร็จในการประสานความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับที่ ๑ มีการประสานความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร โดยการเสนอกรอบงานพัฒนาชุมชนที่สามารถสร้างให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ของงาน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีรูปแบบการสร้างความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรม		
	ระดับที่ ๓ มีข้อตกลงความร่วมมือจากหน่วยงานภายในองค์กร ที่มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงาน		
	ระดับที่ ๔ มีข้อตกลงความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกองค์กร และเครือข่าย ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงาน		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินในระดับ ๔ จัดทำรายงานสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงาน รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหา หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ		
๔. ระดับความสำเร็จของการให้บริการกิจกรรมข้อมูล และงานวิชาการ	ระดับที่ ๑ มีการจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ไว้เป็นหมวดหมู่	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการรวบรวมจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้/การให้บริการทางวิชาการ		
	ระดับที่ ๓ มีการนำเทคโนโลยี เช่น คิวอาร์โค้ด E- book ฯลฯ มาประยุกต์ใช้ในการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ ตำรา คู่มือ สื่อ เพื่อเผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร		
	ระดับที่ ๔ มีการเผยแพร่ฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ทาง Website, Line, YouTube, face book, TikTok หรืออื่น ๆ		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการระดับ ๔ และมีการจัดทำเอกสาร/สรุปรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ งานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างชัดเจน		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติการจัดการ ความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรืองานใน บทบาทหน้าที่	ระดับที่ ๑ มีการถอดองค์ความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือ งานในบทบาทหน้าที่ ในรูปแบบเอกสาร/ บทความ อย่างน้อย ๒ เรื่อง	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการจัดเก็บองค์ความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือ งานในบทบาทหน้าที่เป็นหมวดหมู่ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในการทำงานได้ อย่างน้อย ๒ เรื่อง		
	ระดับที่ ๓ มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือ งานในบทบาทหน้าที่ ในรูปแบบ infographic หรือ Clip Video อย่างน้อย ๒ เรื่อง		
	ระดับที่ ๔ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือ งานในบทบาทหน้าที่ ผ่านสื่อ หรือ ช่องทางอื่น ๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการในระดับ ๔ และสรุปผลการดำเนินงานรายงานให้ผู้บริหารทราบ		
๒. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการ พัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่าน ระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning)	ระดับที่ ๑ มีการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองโดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีแผนการพัฒนาตนเอง และมีการเรียนรู้ผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล หรือ อื่น ๆ อย่างน้อย ๔๐ – ๔๙ ชั่วโมง		
	ระดับที่ ๓ มีแผนการพัฒนาตนเอง และมีการเรียนรู้ผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล หรือ อื่น ๆ อย่างน้อย ๕๐ – ๕๙ ชั่วโมง		
	ระดับที่ ๔ มีแผนการพัฒนาตนเอง และมีการเรียนรู้ผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล หรือ อื่น ๆ อย่างน้อย ๖๐ – ๖๙ ชั่วโมง		
	ระดับที่ ๕ มีแผนการพัฒนาตนเอง และมีการเรียนรู้ผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล หรือ อื่น ๆ อย่างน้อย ๗๐ ชั่วโมง		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๓. ระดับความสำเร็จในการประสานความร่วมมือ	ระดับที่ ๑ มีกรอบงาน/หัวข้องานพัฒนาชุมชน ที่สามารถสร้างการประสานความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร อย่างน้อย ๑ กรอบงาน/หัวข้องาน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีรูปแบบการสร้างความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรม อย่างน้อย ๑ รูปแบบ		
	ระดับที่ ๓ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายใน/ภายนอกองค์กร และเครือข่าย ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากองค์กร ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ ภาคี		
	ระดับที่ ๔ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายใน/ภายนอกองค์กร และเครือข่าย ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากองค์กร ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๒ ภาคี		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการในระดับ ๔ และดำเนินการจัดทำรายงาน สรุปรายละเอียดผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ		
๔. ระดับความสำเร็จของการให้บริการทางวิชาการ และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้	ระดับที่ ๑ มีการจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้เป็นหมวดหมู่ และมีการนำระบบเทคโนโลยี เช่น คิวอาร์โค้ด, E- book ฯลฯ มาประยุกต์ใช้ในการรวบรวมจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้ /การให้บริการทางวิชาการ	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ ดำเนินการระดับ ๑ และมีการเผยแพร่ฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ อย่างน้อย ๑ ช่องทาง		
	ระดับที่ ๓ ดำเนินการระดับ ๒ และมีการเผยแพร่ฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง		
	ระดับที่ ๔ ดำเนินการระดับ ๓ และมีการเผยแพร่ฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการระดับ ๔ และมีการจัดทำเอกสาร/สรุปรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ งานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างชัดเจน		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติการจัดการความรู้ในการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน	ระดับที่ ๑ มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลทางวิชาการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ใช้ประกอบการจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ได้	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้งานประชาสัมพันธ์ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อเผยแพร่และสื่อสารประชาสัมพันธ์ ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานได้		
	ระดับที่ ๓ ดำเนินการระดับ ๒ มีการเขียนข่าว ผลิต เรียบเรียงบทความ สารคดี จัดทำสื่อสิ่งพิมพ์หรือสื่อผสมรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานจัดการความรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อภารกิจของหน่วยงาน		
	ระดับที่ ๔ ดำเนินการระดับ ๓ มีการจัดเตรียมและควบคุมการใช้อุปกรณ์ประเภทเครื่องเสียง เครื่องฉาย และเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดแสดงหรือบรรยาย การเผยแพร่ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ได้		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการในระดับ ๔ และมีการจัดทำสรุปแผนการจัดการความรู้การประชาสัมพันธ์ รายงานต่อผู้บริหาร ทราบ		
๒. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการพัฒนาตนเอง ด้านประชาสัมพันธ์	ระดับที่ ๑ มีการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเอง ด้านการประชาสัมพันธ์ ของหน่วยงาน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองด้านประชาสัมพันธ์โดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่ อย่างน้อย ๓ กิจกรรม ต่อปี		
	ระดับที่ ๓ มีการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองด้านประชาสัมพันธ์ โดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่ อย่างน้อย ๔ กิจกรรม ต่อปี		
	ระดับที่ ๔ มีการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองด้านประชาสัมพันธ์โดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่ อย่างน้อย ๕ กิจกรรม ต่อปี		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการในระดับ ๔ โดยมีแผนการพัฒนาตนเอง ที่มีกิจกรรมสร้างความท้าทาย แปลกใหม่ และพัฒนางานได้อย่างสร้างสรรค์ตามบทบาทหน้าที่ อย่างน้อย ๓ กิจกรรม		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๓. ระดับความสำเร็จในการประสานความร่วมมือด้านประชาสัมพันธ์	ระดับที่ ๑ การประสานความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร โดยการเสนอแผนงานประชาสัมพันธ์ที่สามารถสร้างให้เกิดความร่วมมือและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีรูปแบบการสร้างความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมด้านประชาสัมพันธ์		
	ระดับที่ ๓ มีข้อตกลงความร่วมมือจากหน่วยงานภายในองค์กรที่มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานด้านประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน		
	ระดับที่ ๔ มีข้อตกลงความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกองค์กร และเครือข่าย ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินในระดับ ๔ จัดทำรายงานสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับฐานข้อมูลการประชาสัมพันธ์ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ		
๔. ระดับความสำเร็จของการให้บริการกิจกรรมข้อมูล และงานวิชาการ	ระดับที่ ๑ มีการให้บริการข้อมูลข่าวสารและสื่อผสมต่าง ๆ เพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการรวบรวมจัดทำฐานข้อมูลการประชาสัมพันธ์ /การให้บริการทางวิชาการ		
	ระดับที่ ๓ มีการนำเทคโนโลยี เช่น คิวอาร์โค้ด E- book ฯลฯ มาประยุกต์ใช้ในการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ ตำรา คู่มือ สื่อ องค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการประชาสัมพันธ์		
	ระดับที่ ๔ มีการเผยแพร่ฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ทาง Website, Line, YouTube, face book, TikTok หรืออื่น ๆ		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการระดับ ๔ และมีการจัดทำเอกสาร/สรุปรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ งานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างชัดเจน		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ในการพัฒนางานด้านประชาสัมพันธ์	ระดับที่ ๑ มีการถอดองค์ความรู้ในการพัฒนางานด้านประชาสัมพันธ์ หรือ งานในบทบาทหน้าที่ ในรูปแบบเอกสาร/บทความ อย่างน้อย ๕ เรื่อง	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการจัดเก็บองค์ความรู้ในการพัฒนางานด้านประชาสัมพันธ์ หรือ งานในบทบาทหน้าที่ ไว้เป็นหมวดหมู่ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในการทำงานได้อย่างน้อย ๕ เรื่อง		
	ระดับที่ ๓ ดำเนินการในระดับ ๒ มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ในการพัฒนางานด้านประชาสัมพันธ์ หรือ งานในบทบาทหน้าที่ ในรูปแบบ infographic /Clip Video อย่างน้อย ๓ เรื่อง		
	ระดับที่ ๔ ดำเนินการในระดับ ๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ในการพัฒนาด้านประชาสัมพันธ์ หรืองานในบทบาทหน้าที่ ผ่านสื่อ หรือช่องทางอื่น ๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการในระดับ ๔ และสรุปผลการดำเนินงานรายงานให้ผู้บริหารทราบ		
๒. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการพัฒนาดตนเอง และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning)	ระดับที่ ๑ มีการจัดทำแผนการพัฒนาดตนเองโดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีแผนการพัฒนาดตนเอง และมีการเรียนรู้ผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล หรือ อื่น ๆ อย่างน้อย ๔๐ - ๔๙ ชั่วโมง		
	ระดับที่ ๓ มีแผนการพัฒนาดตนเอง และมีการเรียนรู้ผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล หรือ อื่น ๆ อย่างน้อย ๕๐ - ๕๙ ชั่วโมง		
	ระดับที่ ๔ มีแผนการพัฒนาดตนเอง และมีการเรียนรู้ผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล หรือ อื่น ๆ อย่างน้อย ๖๐ - ๖๙ ชั่วโมง		
	ระดับที่ ๕ มีแผนการพัฒนาดตนเอง และมีการเรียนรู้ผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล หรือ อื่น ๆ อย่างน้อย ๗๐ ชั่วโมง		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๓. ระดับความสำเร็จในการประสานความร่วมมือ	ระดับที่ ๑ มีกรอบ/หัวข้อประชาสัมพันธ์งานพัฒนาชุมชนที่สามารถสร้างการประสานความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร อย่างน้อย ๓ เรื่อง	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการสร้างความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ อย่างน้อย ๓ กิจกรรม		
	ระดับที่ ๓ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายใน/ภายนอกองค์กร และเครือข่าย ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากองค์กร ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ ภาคี		
	ระดับที่ ๔ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายใน/ภายนอกองค์กร และเครือข่าย ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากองค์กร ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๒ ภาคี		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการในระดับ ๔ และดำเนินการจัดทำรายงาน สรุปรายละเอียดผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ		
๔. ระดับความสำเร็จของการให้บริการทางวิชาการ และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้	ระดับที่ ๑ มีการจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานประชาสัมพันธ์ ไว้เป็นหมวดหมู่ และนำระบบเทคโนโลยี เช่น คิวอาร์โค้ด E- book มาประยุกต์ใช้ในการรวบรวมจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้ /การให้บริการทางวิชาการ	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ ดำเนินการระดับ ๑ และมีการเผยแพร่ฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างน้อย ๑ ช่องทาง		
	ระดับที่ ๓ ดำเนินการระดับ ๒ และมีการเผยแพร่ฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างน้อย ๒ ช่องทาง		
	ระดับที่ ๔ ดำเนินการระดับ ๓ และมีการเผยแพร่ฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างน้อย ๓ ช่องทาง		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการระดับ ๔ และมีการจัดทำเอกสาร/สรุปรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ งานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างชัดเจน		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งวิศวกรโยธา สังกัดสถาบันการพัฒนารัฐวิชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติการจัดการความรู้ในงานวิศวกรรมโยธา	ระดับที่ ๑ มีการศึกษา สำรวจ ออกแบบ ควบคุมงานก่อสร้าง งานบำรุงรักษา ซ่อมแซม งานโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค ภูมิทัศน์ และสถาปัตยกรรม โดยเป็นไปตามหลักวิชาการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการตรวจสอบแบบแปลน โครงสร้าง สภาพการใช้งานของอาคาร สิ่งปลูกสร้าง โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค ภูมิทัศน์ และสถาปัตยกรรม เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และมีความปลอดภัย		
	ระดับที่ ๓ ดำเนินการในระดับ ๒ มีการตรวจสอบสัญญาก่อสร้าง บำรุง บูรณะซ่อมแซมและอำนวยความสะดวก งานโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค ภูมิทัศน์ และสถาปัตยกรรม เพื่อให้งานมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด		
	ระดับที่ ๔ ดำเนินการในระดับ ๓ มีการควบคุมการใช้ประโยชน์ ซ่อมบำรุง และแก้ไขปัญหากรณีฉุกเฉินเร่งด่วนในการใช้งานของ อาคาร สิ่งปลูกสร้าง โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค รวมถึงการปรับปรุงภูมิทัศน์ และสถาปัตยกรรม		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการในระดับ ๔ และมีการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล จัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อสรุปรายงานผลที่เกี่ยวกับงานวิศวกรรมโยธา รายงานต่อผู้บังคับบัญชา ทราบ		
๒. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการพัฒนาตนเองด้านวิศวกรรมโยธา	ระดับที่ ๑ มีการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองด้านวิศวกรรมโยธาของหน่วยงาน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองด้านวิศวกรรมโยธา โดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่อย่างน้อย ๓ กิจกรรม ต่อปี		
	ระดับที่ ๓ มีการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองด้านวิศวกรรมโยธา โดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่อย่างน้อย ๔ กิจกรรม ต่อปี		
	ระดับที่ ๔ มีการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองด้านวิศวกรรมโยธา โดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่อย่างน้อย ๕ กิจกรรม ต่อปี		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการในระดับ ๔ โดยมีแผนการพัฒนาตนเอง ที่มีกิจกรรมสร้างความท้าทาย แปลกใหม่ และพัฒนางานได้อย่างสร้างสรรค์ตามบทบาทหน้าที่ อย่างน้อย ๓ กิจกรรม		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งวิศวกรโยธา สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๓. ระดับความสำเร็จในการประสานงานด้าน วิศวกรโยธา	ระดับที่ ๑ มีการประสานความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร โดยการเสนอกรอบงาน พัฒนาชุมชนที่สามารถสร้างให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ของงาน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีรูปแบบการสร้างความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ให้มีส่วนร่วมในการ สนับสนุนกิจกรรม		
	ระดับที่ ๓ มีข้อตกลงความร่วมมือจากหน่วยงานภายในองค์กร ที่มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือ พัฒนางานของหน่วยงาน		
	ระดับที่ ๔ มีข้อตกลงความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกองค์กร และเครือข่าย ให้มีส่วนสนับสนุน กิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงาน		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินในระดับ ๔ จัดทำรายงานสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือ หน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงาน รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหา หรือ แนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ		
๔. ระดับความสำเร็จของการให้บริการกิจกรรม ข้อมูล และงานวิชาการ	ระดับที่ ๑ มีการจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ไว้เป็นหมวดหมู่	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการรวบรวมจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้/ การให้บริการทางวิชาการ		
	ระดับที่ ๓ มีการนำเทคโนโลยี เช่น คิวอาร์โค้ด E- book ฯลฯ มาประยุกต์ใช้ในการเผยแพร่เอกสารทาง วิชาการ ตำรา คู่มือ สื่อ เพื่อเผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร		
	ระดับที่ ๔ มีการเผยแพร่ฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ทาง Website, Line, YouTube, face book, TikTok หรืออื่น ๆ		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการระดับ ๔ และมีการจัดทำเอกสาร/สรุปรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักวิทยากรโยธา สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ งานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างชัดเจน		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งวิศวกรโยธา สังกัดสถาบันการพัฒนารัฐวิสาหกิจ
สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ในงานวิศวกรรมโยธา และงานตามบทบาทหน้าที่	ระดับที่ ๑ มีการถอดองค์ความรู้ในงานวิศวกรรมโยธา หรือ งานในบทบาทหน้าที่ ในรูปแบบเอกสาร/บทความอย่างน้อย ๒ เรื่อง	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการจัดเก็บองค์ความรู้ในงานวิศวกรรมโยธา หรืองานในบทบาทหน้าที่เป็นหมวดหมู่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้ อย่างน้อย ๒ เรื่อง		
	ระดับที่ ๓ มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ในงานวิศวกรรมโยธา หรือ งานในบทบาทหน้าที่ ในรูปแบบ infographic หรือ Clip Video อย่างน้อย ๒ เรื่อง		
	ระดับที่ ๔ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ในงานวิศวกรรมโยธา หรือ งานในบทบาทหน้าที่ ผ่านสื่อ หรือช่องทางอื่น ๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการในระดับ ๔ และสรุปผลการดำเนินงานรายงานให้ผู้บริหารทราบ		
๒. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการพัฒนารายงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning)	ระดับที่ ๑ มีการจัดทำแผนการพัฒนารายงานเองโดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีแผนการพัฒนารายงานเอง และมีการเรียนรู้ผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล หรือ อื่น ๆ อย่างน้อย ๔๐ - ๔๙ ชั่วโมง		
	ระดับที่ ๓ มีแผนการพัฒนารายงานเอง และมีการเรียนรู้ผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล หรือ อื่น ๆ อย่างน้อย ๕๐ - ๕๙ ชั่วโมง		
	ระดับที่ ๔ มีแผนการพัฒนารายงานเอง และมีการเรียนรู้ผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล หรือ อื่น ๆ อย่างน้อย ๖๐ - ๖๙ ชั่วโมง		
	ระดับที่ ๕ มีแผนการพัฒนารายงานเอง และมีการเรียนรู้ผ่านระบบเรียนรู้ทางไกล (E - learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล หรือ อื่น ๆ อย่างน้อย ๗๐ ชั่วโมง		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งวิศวกรโยธา สังกัดสถาบันการพัฒนารัฐวิสาหกิจ
สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๓. ระดับความสำเร็จในการประสานความร่วมมือ	ระดับที่ ๑ มีกรอบงาน/หัวข้องานพัฒนาชุมชน ที่สามารถสร้างการประสานความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร อย่างน้อย ๑ กรอบงาน /หัวข้องาน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีรูปแบบการสร้างความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรม อย่างน้อย ๑ รูปแบบ		
	ระดับที่ ๓ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายใน/ภายนอกองค์กร และเครือข่าย ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากองค์กร ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ ภาคี		
	ระดับที่ ๔ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายใน/ภายนอกองค์กร และเครือข่าย ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากองค์กร ให้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ หรือพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๒ ภาคี		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการในระดับ ๔ และดำเนินการจัดทำรายงาน สรุปรายละเอียดผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ		
๔. ระดับความสำเร็จของการให้บริการทางวิชาการ และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้	ระดับที่ ๑ มีการจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานประชาสัมพันธ์ ไว้เป็นหมวดหมู่ และนำระบบเทคโนโลยี เช่น คิวอาร์โค้ด E- book มาประยุกต์ใช้ในการรวบรวมจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้ /การให้บริการทางวิชาการ	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ ดำเนินการระดับ ๑ และมีการเผยแพร่ฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ อย่างน้อย ๑ ช่องทาง		
	ระดับที่ ๓ ดำเนินการระดับ ๒ และมีการเผยแพร่ฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง		
	ระดับที่ ๔ ดำเนินการระดับ ๓ และมีการเผยแพร่ฐานข้อมูลองค์ความรู้/งานวิชาการ ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง		
	ระดับที่ ๕ ดำเนินการระดับ ๔ และมีการจัดทำเอกสาร/สรุปรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งวิศวกรโยธา สังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางาน (มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ งานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น นวัตกรรม เครื่องมือ คู่มือ ฯลฯ)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างชัดเจน		



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองคลัง
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของงานสำรวจ ศึกษา ออกแบบและจัดวางระบบไฟฟ้าการประมาณ การติดตั้ง ปรับปรุงควบคุมดูแลการใช้งาน / งานซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้า / ระบบ สื่อสาร การวางแผนการซ่อมบำรุงอุปกรณ์ไฟฟ้าอื่นภายใน สำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ เกิดการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ต่อผู้ใช้งานและหน่วยงานอย่างสูงสุดและทำการ จัดเก็บข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการวางแผนการซ่อมบำรุงครั้งต่อไป	ระดับที่ ๑ สำรวจและตรวจสอบพื้นที่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสำนัก กองหน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน	ร้อยละ ๓๐	
	ระดับที่ ๒ มีการวางแผนการซ่อมแซมระบบควบคุมเครื่องปรับอากาศ ภายในสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชนเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและง่ายต่อการซ่อมบำรุงมากยิ่งขึ้น		
	ระดับที่ ๓ มีการตรวจสอบและวางแผนในการแก้ไข / ติดตั้งระบบสายนำสัญญาณอินเทอร์เน็ต / ระบบคอมพิวเตอร์ทั่วไป ภายในสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน		
	ระดับที่ ๔ มีการจัดทำทะเบียน รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลทางสถิติการใช้งานเพื่อวางแผนในการ บำรุงรักษา		
	ระดับที่ ๕ มีการเข้าตรวจสอบพื้นที่และซ่อมแซม / แก้ไข ติดตั้งระบบไฟฟ้าแสงสว่าง / ระบบไฟฟ้า กำลังทั่วไปที่ชำรุด ตามที่ได้รับแจ้งซ่อม หรือสำรวจพบว่าชำรุด ภายในสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น		
๒. ระดับความสำเร็จของงานบริการให้คำแนะนำ การให้คำปรึกษา ตอบปัญหา และแก้ไขปัญหา รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้งาน อย่างถูกวิธีและการป้องกันการเกิดปัญหาหรือ อุบัติเหตุจากการใช้งานอุปกรณ์หรือเครื่องใช้ไฟฟ้า การใช้ห้องประชุม อุปกรณ์ระบบประชุม แก่ผู้ใช้งาน และผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ใช้งานได้ อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ	ระดับที่ ๑ -	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ การให้คำแนะนำในการใช้งานอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าในสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์ และความปลอดภัยต่อผู้ใช้งาน		
	ระดับที่ ๓ การให้คำแนะนำและควบคุม ในการใช้งานอุปกรณ์ ระบบภาพและเสียงภายในห้องประชุม ของสำนัก กอง กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์ และความปลอดภัยต่อผู้ใช้งาน		
	ระดับที่ ๔ มีการจัดทำข้อมูลการจัดการความรู้ (KM) ด้านงานไฟฟ้า ระบบภาพและเสียงของห้องประชุม		
	ระดับที่ ๕ ให้คำแนะนำกับผู้ที่มีความประสงค์ที่จะขอติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าเพิ่มเติม หรือซ่อมแซมระบบ ไฟฟ้าแสงสว่าง ภายในสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชนเพื่อให้เหมาะสมกับพื้นที่นั้น ๆ		



**ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองคลัง
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๓. ระดับความสำเร็จของการ ประสานงานและแลกเปลี่ยนความรู้ และข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน เพื่อประกอบการปฏิบัติงาน อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ	ระดับที่ ๑ -	ร้อยละ ๑๕	
	ระดับที่ ๒ การติดต่อประสานงานกับผู้ควบคุมหรือผู้ดูแลพื้นที่ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบ เมื่อจะมีการปฏิบัติงาน ซ่อมบำรุงหรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น ๆ ภายในสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน		
	ระดับที่ ๓ ประสานการตรวจสอบระบบไฟฟ้าทั้งระบบภายในอาคารร่วมกับทางบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง		
	ระดับที่ ๔ การติดต่อประสานงานกับทางบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อแจ้งให้ทราบและเข้าแก้ไขและ ติดตั้งระบบไฟฟ้า ระบบเครื่องปรับอากาศและระบบสาธารณูปโภคอื่นๆ ภายในสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน ที่นอกเหนือส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบ		
	ระดับที่ ๕ การติดต่อประสานงานกับทาง บริษัท ไมโครเพลสท์เมเนจเมนท์ จำกัด เพื่อทำการวางแผนในการเข้า ปฏิบัติการกำจัด หนู แมลงสาบ หรือสัตว์อื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ภายในสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน		
๔. ระดับความสำเร็จของ การปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ หน่วยงาน หรืองานเร่งด่วนที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ ปฏิบัติงานนั้น ๆ	ระดับที่ ๑ งานจัดเตรียมสถานที่ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน และงานจัดเตรียมและดูแลระบบห้องประชุมในวาระงานต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อย่างน้อย ๔ ครั้ง	ร้อยละ ๑๕	
	ระดับที่ ๒ งานจัดเตรียมสถานที่ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน และงานจัดเตรียมและดูแลระบบห้องประชุมในวาระงานต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อย่างน้อย ๕ ครั้ง		
	ระดับที่ ๓ งานจัดเตรียมสถานที่ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ที่จัดขึ้นภายในสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน และงานจัดเตรียมและดูแลระบบห้องประชุมในวาระงานต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อย่างน้อย ๖ ครั้ง		
	ระดับที่ ๔ งานจัดเตรียมสถานที่ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน และ งานจัดเตรียมและดูแลระบบห้องประชุมในวาระงานต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อย่างน้อย ๗ ครั้ง		
	ระดับที่ ๕ งานจัดเตรียมสถานที่ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ที่จัดขึ้นภายในสำนัก กอง หน่วยงาน กรมการพัฒนาชุมชน และงานจัดเตรียมและดูแลระบบห้องประชุมในวาระงานต่างๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างน้อย ๘ ครั้ง		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองคลัง
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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 ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี	ระดับที่ ๑ มีการจัดทำแผนการจัดหาพัสดุตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างฯ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างฯ และแนวทางข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการจัดทำแผนการจัดหาพัสดุที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและความต้องการของประชาชน		
	ระดับที่ ๓ มีการกำหนดและเลือกใช้วิธีการจัดหาพัสดุ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างฯ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างฯ กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยมุ่งให้มีการแข่งขัน ที่เป็นธรรม		
	ระดับที่ ๔ มีการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		
	ระดับที่ ๕ มีการพิจารณาแผนที่แสดงให้เห็นถึงการเปรียบเทียบความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการจัดหาพัสดุในปีงบประมาณที่ผ่านมา		
๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดหาพัสดุตามแผนการจัดหาพัสดุ	ระดับที่ ๑ มีขั้นตอนการขอความเห็นจากหัวหน้าส่วนราชการเกี่ยวกับการดำเนินการจัดหาพัสดุที่ชัดเจน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการดำเนินการจัดหาพัสดุหรือการเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น วิธีเฉพาะเจาะจง วิธีคัดเลือก หรือวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)		
	ระดับที่ ๓ มีการขออนุมัติสั่งซื้อ / สั่งจ้าง จากผู้ที่มีอำนาจตามที่กำหนดไว้ในระเบียบการจัดหาพัสดุ		
	ระดับที่ ๔ มีการทำสัญญา หรือข้อตกลงเป็นหนังสือ มีหลักฐานการตรวจรับ และการเบิกจ่ายที่ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้		
	ระดับที่ ๕ มีการนำผลการดำเนินการจัดหาพัสดุตามแผนที่กำหนดไว้มาวิเคราะห์และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๓. ระดับความสำเร็จของการสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือนของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	ระดับที่ ๑ มีเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีการนำผลสรุปการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือนติดประกาศไว้ ณ ที่ทำการหรือเผยแพร่ในเว็บไซต์ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด		
	ระดับที่ ๓ มีการสรุปวิเคราะห์งบประมาณในการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน		
	ระดับที่ ๔ มีการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดหาพัสดุโดยเปรียบเทียบกับภารกิจของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด		
	ระดับที่ ๕ มีการวิเคราะห์ผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือนและนำมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง		
๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	ระดับที่ ๑ มีการจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ มีข้อมูลทรัพย์สินในรูปแบบ excel		
	ระดับที่ ๓ ตรวจสอบข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน		
	ระดับที่ ๔ มีการลงทะเบียน วัสดุคงทน / ครุภัณฑ์ / สิ่งก่อสร้าง		
	ระดับที่ ๕ นำเข้าข้อมูลทะเบียนสินทรัพย์ด้วยไฟล์ excel เข้าสู่ google sheet เพื่อดูในรูปแบบออนไลน์		
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 ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๑. ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)	ระดับที่ ๑ ทบทวน วิเคราะห์ ปัญหาสถานการณ์การดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ที่ผ่านมา ศึกษาแนวทางการดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ที่จะดำเนินการต่อไป จัดทำและพัฒนาระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ OTOPT ในพื้นที่รับผิดชอบ	ร้อยละ ๒๐	
	ระดับที่ ๒ จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในรอบการประเมิน		
	ระดับที่ ๓ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตามแผนปฏิบัติการฯ		
	ระดับที่ ๔ มีการถอดบทเรียน / การจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน OTOPT จำนวน ๑ เรื่อง		
	ระดับที่ ๕ มีการเสนอแนะโครงการเพื่อพัฒนาและส่งเสริม OTOPT ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจชุมชน จำนวน ๑ โครงการ		
๒. ระดับความสำเร็จของ การวางแผนส่งเสริมและพัฒนา โครงการหนึ่งตำบล 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 จำนวนมากกว่า ๕ โครงการ		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๓. ระดับความสำเร็จของ การประสานงานเพื่อให้เกิด ความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ ในการดำเนินโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (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 จำนวนมากกว่า ๕ ครั้ง และมีผลิตภัณฑ์ OTOP หรือสินค้าในชุมชนท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๕ ผลิตภัณฑ์		
๔. ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (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 จำนวนมากกว่า ๕ ครั้ง และจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์/ออฟไลน์ 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)	ระดับที่ ๑ ผู้รับการประเมินเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กรต่อผู้ประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนายขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนายขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน		



ข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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 ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
๔. กำหนดตามภารกิจงานที่ตกลงกับ ผู้บังคับบัญชา	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 เชิงประจักษ์ เพื่อประกอบการ พิจารณาผล การปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัด
	ระดับที่ ๒ ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการเพื่อสนับสนุนงานที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม		
	ระดับที่ ๓ มีผลงานที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	ระดับที่ ๔ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง		
	ระดับที่ ๕ ผลงานที่พัฒนานั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างชัดเจน		

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

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา		ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
	รอบการประเมินที่ ๑	รอบการประเมินที่ ๒	
๑. ต้นรอบการประเมิน			
๑.๑ กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวมตัวชี้วัดจากสำนัก กอง ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว แจ้งไปยังหน่วยงาน ที่มีพนักงานราชการปฏิบัติงานในสังกัด	ธันวาคม ๒๕๖๖ ถึง มกราคม ๒๕๖๗	ธันวาคม ๒๕๖๖ ถึง มกราคม ๒๕๖๗	กองการเจ้าหน้าที่/ สำนัก กอง ศูนย์ ที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินผล การปฏิบัติงาน
๑.๒ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน และพนักงาน ราชการร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน ตามตัวชี้วัดที่กำหนดซึ่งพนักงานราชการผู้นั้น ต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น	มกราคม ๒๕๖๗	เมษายน ๒๕๖๗	ผู้บังคับบัญชา/ พนักงานราชการ
๑.๓ บันทึกรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ทำข้อตกลงไว้ กับ ผู้บังคับบัญชา ลงใน แบบประเมินผล การปฏิบัติงานตามที่กรมฯ กำหนด	มกราคม ๒๕๖๗	เมษายน ๒๕๖๗	พนักงานราชการ
๑.๔ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด และงานอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมาย	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง มีนาคม ๒๕๖๗	เมษายน ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	พนักงานราชการ
๑.๕ ติดตามผลความก้าวหน้า ให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อพัฒนางาน และพัฒนาพฤติกรรม ในการทำงานให้แก่บุคลากร	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง มีนาคม ๒๕๖๗	เมษายน ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	ผู้บังคับบัญชา
๒. ปลายรอบการประเมิน			
๒.๑ สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายงาน ต่อผู้บังคับบัญชา	มีนาคม ๒๕๖๗	สิงหาคม ๒๕๖๗	พนักงานราชการ
๒.๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ลงในแบบประเมินผล การปฏิบัติงาน ตามที่กรมการพัฒนาชุมชน กำหนด โดยนำผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริง ไปเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ได้ทำข้อตกลงไว้ ตั้งแต่ต้นรอบเพื่อให้ค่าคะแนน	มีนาคม ๒๕๖๗	สิงหาคม ๒๕๖๗	ผู้บังคับบัญชา

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

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา		ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
	รอบการประเมินที่ ๑	รอบการประเมินที่ ๒	
<p><u>๒.๓ หน่วยราชการเจ้าหน้าที่ ของสำนัก /กอง/จังหวัด รวบรวม แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และส่งสรุปหน้าผลการประเมินของพนักงานราชการในสังกัด โดยเรียงตามลำดับผลคะแนนการประเมิน แล้วนำส่งแบบบัญชีรายชื่อพร้อมแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมินที่ ๑ และรอบการประเมินที่ ๒ ถึงกองการเจ้าหน้าที่</u></p>	ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗	ภายในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน
<p>๒.๔ กรมฯ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อพิจารณาผลการประเมินของพนักงานราชการในสังกัด เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนค่าตอบแทน</p>	๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗	๒๐ กันยายน ๒๕๖๗	กองการเจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ กลั่นกรองฯ

หมายเหตุ :

๑. หน่วยราชการเจ้าหน้าที่ 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 ๖๑๑๔
