

คำชี้แจงบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ระหว่าง อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กับ พัฒนาการจังหวัด  
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙)

**เป้าหมายการปฏิบัติงานทีม**

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชน

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

เหตุผลในการวัด : เครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารในการกำกับ ติดตาม ผลการเบิกจ่ายงบประมาณของกรมฯ

แหล่งข้อมูล : รายงานระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ Government Fiscal Management Information System : GFMS) ของกองคลัง

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นางรวีวรรณ พัทธรัตน์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงบประมาณ

๒. นางสุมาลี ศิริจินดา นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ โทร. ๐-๒๑๔๑-๖๓๕๓

เกณฑ์การให้คะแนน: กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ

พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมฯ ทั้งหมดในงวดที่ ๑ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕
๒	เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมฯ ทั้งหมดในงวดที่ ๑ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕
๓	เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมฯ ทั้งหมดในงวดที่ ๑ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
๔	เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมฯ ทั้งหมดในงวดที่ ๑ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๕	เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมของวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมฯ ทั้งหมดในงวดที่ ๑ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

### คำนิยาม

๑. ผลการเบิกจ่าย หมายถึง ผลการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดของ **งบดำเนินงาน** (ประกอบด้วย รายการค่าใช้จ่ายในการบริหาร, ค่าสาธารณูปโภค, ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมตามผลผลิต) **งบลงทุน** และ**งบบุคลากร** ที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสามารถดำเนินการได้จริงเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมฯ ทั้งหมด ตามแผนปฏิบัติราชการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ งวดที่ ๑ (ไตรมาส ๑-๒)

๓. วันที่ตัดยอดเบิกจ่าย ได้แก่ วันที่ตัดยอดการเบิกจ่ายในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๕๙ คือ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙

\*\*\*\*\*

**เป้าหมายการปฏิบัติงานทีม**

**ตัวชี้วัดที่ ๒** ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ  
 น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐  
 เหตุผลในการวัด : เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารในการกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าเพื่อประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี  
 แหล่งข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ ในโปรแกรมบริหารงบประมาณและกิจกรรม (Budget and Project Management : BPM) ของกองแผนงาน  
 ผู้รับผิดชอบกำกับตัวชี้วัด : นายโชคชัย แก้วป่อง ผู้อำนวยการกองแผนงาน  
 ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นางกฤษฎา ศรีโยธา หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ  
 ๒. นางสาวธันยรัตน์ ศานติกรวณิชย์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ โทร. ๐-๒๑๔๑-๖๒๒๙  
 เกณฑ์การให้คะแนน: กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๕๙ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
๒	ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๕๙ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๓	ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๕๙ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๔	ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๕๙ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
๕	ปฏิบัติได้จริงตามแผนปฏิบัติราชการ/แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๕๙ (ไตรมาส ๑-๒) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

## คำนิยาม

### ๑. สูตรการคำนวณค่าคะแนน

ผลรวมร้อยละของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (ไตรมาส ๑-๒)  
ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน  
จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด (ไตรมาส ๑-๒) ของหน่วยงาน

๒. แผนปฏิบัติราชการประจำปี หมายถึง กรอบการทำงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในช่วงระยะเวลา ๑ ปีงบประมาณ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ การกิจ นโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน และนโยบายของรัฐบาล ซึ่งประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ หน่วยงานจะต้องดำเนินการในปีงบประมาณนั้น ๆ ทั้งโครงการ/กิจกรรม ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมการพัฒนาชุมชน ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งอื่น และที่ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ โดยทุก หน่วยงานจะต้องบันทึกข้อมูลรายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดในระบบโปรแกรม Budget and Project Management : BPM ของกองแผนงาน ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ

### ๓. วิธีการจัดเก็บข้อมูล

๓.๑ ทุกหน่วยงานประสานกองแผนงานในการบันทึกข้อมูลโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี ๒๕๕๘ ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากกรมการพัฒนาชุมชน ตามรายไตรมาสในระบบโปรแกรม Budget and Project Management : BPM ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ

๓.๒ ทุกหน่วยงานเข้าบันทึกข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการในระบบ โปรแกรม Budget and Project Management : BPM ที่ได้บันทึกไว้ตามข้อ ๑. โดยรายงานผลความสำเร็จของ งานในแต่ละขั้นตอนตามช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติได้จริงทุกครั้ง กล่าวคือ ดำเนินการแล้วเสร็จถึงขั้นตอนใดก็ให้เข้า ระบบไปรายงานผลในขั้นตอนนี้ ๆ

๓.๓ กรมการพัฒนาชุมชน จะนำข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในระบบ โปรแกรม Budget and Project Management : BPM ซึ่งคำนวณเป็นร้อยละ เพื่อนำมาคิดค่าคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

รอบการประเมินที่ ๑ (ตุลาคม – มีนาคม) ใช้ข้อมูลผลการรายงาน ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙

รอบการประเมินที่ ๒ (เมษายน – กันยายน) ใช้ข้อมูลผลการรายงาน ณ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙

\*\*\*\*\*

**เป้าหมายการปฏิบัติงานทีม**

**ตัวชี้วัดที่ ๓** รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

เหตุผลในการวัด : เป็นงานสำคัญตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์

แหล่งข้อมูล : สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน

ผู้รับผิดชอบกำกับตัวชี้วัด : นายณรงค์ บุษศิริรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นายณพรัตน์ อารงทรัพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการตลาด โทร.๐-๒๑๔๑-๖๓๘๑

๒. นางปวีร์ณรัชต์ ผ่องคณะ นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ โทร. ๐-๒๑๔๑-๖๐๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของจังหวัด มีมูลค่า <b>ลดลง</b> จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ร้อยละ ๑๒ (เฉพาะไตรมาส ๑-๒)
๒	รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของจังหวัด มีมูลค่า <b>ลดลง</b> จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ร้อยละ ๖ (เฉพาะไตรมาส ๑-๒)
๓	รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของจังหวัด มีมูลค่า <b>ไม่น้อยกว่า</b> ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (เฉพาะไตรมาส ๑-๒)
๔	รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของจังหวัด มีมูลค่า <b>เพิ่มขึ้น</b> จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ร้อยละ ๖ (เฉพาะไตรมาส ๑-๒)
๕	รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของจังหวัด มีมูลค่า <b>เพิ่มขึ้น</b> จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ร้อยละ ๑๒ (เฉพาะไตรมาส ๑-๒)

**คํานิยาม**

**๑. สูตรการคำนวณค่าคะแนน**

รายได้การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ (ไตรมาส ๑-๒) ลบ

รายได้การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ไตรมาส ๑-๒)

รายได้การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ไตรมาส ๑-๒)

X ๑๐๐

**๒. วิธีการจัดเก็บข้อมูล**

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด รายงานข้อมูลผ่าน “ระบบศูนย์ข้อมูลกลาง (DOC)” กรมการพัฒนาชุมชน ทุกๆ สิ้นเดือน

\*\*\*\*\*

**เป้าหมายการปฏิบัติงานทีม**

**ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ**

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

เหตุผลในการวัด : เป็นงานสำคัญตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสรรค์ชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข

แหล่งข้อมูล : ๑. ข้อมูลจากระบบรายงานผลการบริหารงบประมาณและการบริหารกิจกรรม/โครงการ (BPM)  
๒. แบบประเมินความสุขมวลรวมของหมู่บ้าน/ชุมชน (Gross Village Happiness : GVH)

ผู้รับผิดชอบกำกับตัวชี้วัด : นายอาจณรงค์ สัตยพานิช ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นายจำเริญ แหวนเพชร ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการบริหารจัดการชุมชน  
๒. นางบุบผา เกิดรักษ์ นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ โทร. ๐-๒๑๔๑-๖๑๕๗

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ

พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	เบิกจ่ายงบประมาณและบันทึกข้อมูลลงในระบบ BPM ได้ครบ ๑๐๐% และบันทึกการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๒	เบิกจ่ายงบประมาณและบันทึกข้อมูลลงในระบบ BPM ได้ครบ ๑๐๐% และบันทึกการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๓	เบิกจ่ายงบประมาณและบันทึกข้อมูลลงในระบบ BPM ได้ครบ ๑๐๐% และบันทึกการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๔	เบิกจ่ายงบประมาณและบันทึกข้อมูลลงในระบบ BPM ได้ครบ ๑๐๐% และบันทึกการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
๕	เบิกจ่ายงบประมาณและบันทึกข้อมูลลงในระบบ BPM ได้ครบ ๑๐๐% และบันทึกการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) ครั้งที่ ๑ ครบทุกหมู่บ้าน

## คำนิยาม

### ๑. หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ได้แก่

๑.๑ หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ปี ๒๕๕๙ ในการสร้างความยั่งยืน จำนวน ๕,๒๖๘ หมู่บ้าน

๑.๒ หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้รับงบประมาณในการขยายผลเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ งบประมาณกรมการพัฒนาชุมชน ปี ๒๕๕๙ จำนวน ๘๗๘ หมู่บ้าน

๒. ความสุขมวลรวม (GVH) หมายถึง ความอยู่เย็น เป็นสุข หรือสภาวะที่คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และต้องมีการประเมินความสุขมวลรวม (GVH) จำนวน ๒ ครั้ง/ปี

\*\*\*\*\*

**เป้าหมายการปฏิบัติงานทีม**

**ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาออมทรัพย์เพื่อการผลิตสู่ระดับมาตรฐาน SMART Saving Group**

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

เหตุผลในการวัด : เป็นงานสำคัญตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้าง  
ธรรมาภิบาลและความมั่นคงของทุนชุมชน

แหล่งข้อมูล : สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน

ผู้รับผิดชอบกำกับตัวชี้วัด : นายไพศาล สุขปัญญา ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นางพิรดา จริยะกุลญาติ ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมกองทุนชุมชน

๒. นางสาวจิรารัตน์ พัฒนคูหะ นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ โทร. ๐-๒๑๔๑- ๖๐๕๖

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ

พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	สื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการดำเนินงานส่งเสริมมาตรฐานการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต SMART Saving Group
๒	กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ได้รับงบประมาณดำเนินการ ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ปฏิบัติการขับเคลื่อนตามคู่มือแนวทาง ที่กรมฯ กำหนด มีการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มตามตัวชี้วัดที่ตกเกณฑ์ และพัฒนาผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมินมาตรฐาน SMART Saving Group ด้าน S : Standard ครบทั้ง ๑๐ ข้อ
๓	กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต อย่างน้อยจังหวัดละ ๑ กลุ่ม พัฒนาผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมินมาตรฐาน SMART Saving Group อย่างน้อย ๑๕ ข้อ (ด้าน S : Standard ครบทั้ง ๑๐ ข้อ)
๔	กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต อย่างน้อยจังหวัดละ ๒ กลุ่ม พัฒนาผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมินมาตรฐาน SMART Saving Group อย่างน้อย ๑๕ ข้อ (ด้าน S : Standard ครบทั้ง ๑๐ ข้อ)
๕	กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต อย่างน้อยจังหวัดละ ๓ กลุ่ม พัฒนาผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมินมาตรฐาน SMART Saving Group อย่างน้อย ๑๕ ข้อ (ด้าน S : Standard ครบทั้ง ๑๐ ข้อ)



## คำนิยาม

๑. SMART Saving Group (SSG) คือ มาตรฐานของการพัฒนาออมทรัพย์เพื่อการผลิต ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดคุณภาพการบริหารจัดการของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตให้มีมาตรฐานตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ประกอบด้วย ๕ ด้าน ๒๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑.๑ S (Standard) หมายถึง มาตรฐานตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด

๑) ดำเนินการโดยยึดหลักคุณธรรม ๕ ประการ (ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจ และความไว้วางใจ)

๒) มีอาคารสถานที่ใช้ประโยชน์สาธารณะร่วมกันชัดเจน มีป้ายชื่อกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และป้ายแสดงข้อมูลกลุ่มที่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน

๓) ฝาก-ถอนเงินผ่านระบบสถาบันการเงินที่ถูกต้องตามกฎหมาย

๔) จัดประชุมสามัญประจำปีอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕) แต่งตั้งคณะกรรมการครบทั้ง ๔ ฝ่าย และมีการประชุมทุกเดือน

๖) จัดทำระเบียบข้อบังคับเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นปัจจุบัน

๗) สมาชิกส่งเงินสัจจะสะสมสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือน

๘) คิดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ในอัตราไม่เกินที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ ๑๕ ต่อปี)

๙) จัดทำระบบบัญชีเป็นปัจจุบัน และสามารถตรวจสอบได้

๑๐) จัดทำงบกำไร-ขาดทุน งบดุล และมีการจัดสรรผลกำไรตามระเบียบฯ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ M (Management) หมายถึง การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จำนวน ๔ ตัวชี้วัด

๑๑) ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินสุขภาพด้านการบริหารจัดการครบทุกข้อ (ข้อ ๕-๑๔)

๑๒) แสวงหา และนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้สนับสนุนกลุ่มอาชีพ อย่างน้อย ๑ กลุ่ม

๑๓) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

๑๔) จัดสวัสดิการให้สมาชิกอย่างน้อย ๙ กิจกรรม

๑.๓ A (Attitude) หมายถึง การสร้างกระบวนการเรียนรู้ การยอมรับ และความศรัทธา จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

๑๕) ส่งเสริมสมาชิกเข้าเป็นกรรมการรุ่นใหม่

๑๖) ส่งเสริมการเพิ่มสมาชิกอย่างต่อเนื่อง

๑๗) จัดกิจกรรมยกย่อง และเชิดชูเกียรติให้กับสมาชิก

๑.๔ R (Redevelopment) หมายถึง การทบทวนและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อความก้าวหน้า จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

๑๘) พัฒนารูปแบบการจัดทำบัญชี ส จ ร (บัญชีเงินสด บัญชีจ่าย บัญชีรับ) ให้เป็นบัญชีอิเล็กทรอนิกส์

๑๙) จัดทำแผนแก้ไขหนี้ระบบ

๒๐) จัดกิจกรรมเครือข่ายเชิงธุรกิจอย่างน้อย ๒ กิจกรรม

๑.๕ T (Teaching) หมายถึง การจัดการความรู้และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ขยายแนวคิดสู่ชุมชนอื่น จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

๒๑) ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้กับกลุ่ม/องค์กรอื่นๆ

๒๒) จัดเวทีเรียนรู้ มีแหล่งเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ขยายผลสู่กลุ่ม/องค์กรอื่นๆ

ลักษณะพิเศษอื่น

๒๓) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ เช่น ซีดี แผ่นพับ ฯลฯ

## ๒. วิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑) จังหวัดพิจารณาคัดเลือกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ที่สามารถพัฒนาสู่ระดับมาตรฐานได้ โดยใช้ฐานข้อมูลกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ระดับ ๓ เป็นระดับแรก และไม่ซ้ำกับกลุ่มเป้าหมายที่รับการพัฒนา และขยายผลสู่ระดับมาตรฐาน (SSG : SMART Saving Group) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ โดยเน้นกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในพื้นที่หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลัก

๒) จัดเวทีครั้งที่ ๑ เพื่อประเมินกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ได้รับคัดเลือก และวางแผนพัฒนา กลุ่มฯ ในตัวชี้วัดที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์

๓) ดำเนินการพัฒนาออมทรัพย์เพื่อการผลิตตามแผนพัฒนาที่ได้กำหนดไว้

๔) จัดเวทีครั้งที่ ๒ เพื่อทบทวนและสรุปผลการพัฒนา

\*\*\*\*\*

**เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล**

**ตัวชี้วัดที่ ๒** ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันในหน่วยงาน

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐

เหตุผลในการวัด : เป็นงานสำคัญตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิต

แหล่งข้อมูล รายงานผลการดำเนินงานในโปรแกรมประเมินผลความผาสุกออนไลน์ กองการเจ้าหน้าที่

ผู้รับผิดชอบกำกับตัวชี้วัด : นายวสันต์ วัฒนทรัพย์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นางสาวฉัตรประอร นิยม หัวหน้ากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง

๒. นายสามภพ ศิริจันทรางกูร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทร. ๐-๒๑๔๑-๖๑๙๘

เกณฑ์การให้คะแนน: กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ

พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	สรุปผลการประเมินความผาสุกและความผูกพันของหน่วยงาน จำแนกตามรายปัจจัย และตามรายตำแหน่ง พร้อมแจ้งให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ
๒	จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกที่สอดคล้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ภายใต้แนวทาง ดังนี้ ๒.๑ นำปัจจัยที่มีระดับความผาสุกต่ำที่สุด ๓ ปัจจัยแรก มากำหนดและจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกของหน่วยงาน ๒.๒ กำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีระดับความผาสุกต่ำ ตามข้อ ๒.๑ โดยสามารถเลือกกำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีระดับความผาสุกใน ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง หรือเลือกทั้ง ๓ ปัจจัยก็ได้ ๒.๓ กำหนดจำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผาสุกอย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม
๓	ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผาสุก อย่างน้อย ๒ โครงการ/กิจกรรม
๔	ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผาสุก อย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม
๕	จัดทำแบบประเมินความผาสุกออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์กรมฯ โดยบุคลากรทั้งหมดในสังกัดของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

## คำอธิบาย

### ๑. ค่าคะแนนระดับ ๑

- ๑) ใช้ผลการประเมินจากโปรแกรมประเมินความผาสุก โดยสรุประดับความผาสุกในภาพรวมของหน่วยงาน และระดับความผาสุกของหน่วยงานจำแนกตามรายปัจจัย และรายตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดและตำแหน่งใด มีความผาสุกในระดับใด สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของหน่วยงาน
- ๒) แจ้งให้บุคลากรภายในหน่วยงานทุกคนทราบ
- ๓) ใช้แบบฟอร์มที่กรมฯ กำหนด โดยสามารถดาวน์โหลดได้ที่โปรแกรมประเมินผลความผาสุก

### ตัวอย่าง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก	ระดับความผาสุกของบุคลากรทั้งหมด (ร้อยละ)	ระดับความผาสุกของบุคลากรรายตำแหน่ง						
		O๑	O๒	K๑	K๒	K๓	M ๑-๒	ไม่ใช่ข้าราชการ
๑.ลักษณะงาน (มีงานท้าทาย)								
๒.การพัฒนาสมรรถนะ (ใฝ่รู้ใฝ่ดี)								
๓.บรรยากาศในการทำงาน (ผลงานน้ำใจ+เป็นที่มทำงาน)								
๔.สภาพแวดล้อมในการทำงาน (แวดล้อมดีทั่ว)								
๕.สวัสดิการ (มากมาย โภคทรัพย์)								
๖.ธรรมาภิบาล (สร้างสรรค์ ธรรมาภิบาล)								
๗. สุขภาพ (ร่างกายเข้มแข็ง+ใจแกร่งเบิกบาน)								
๘. สมดุลเวลาการทำงาน (พร้อมสรรพครอบครัว)								
๙. ปัจจัยอื่นๆ (กำหนดเอง)								

### รับรองผลการรายงาน

(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง .....

### การรายงานผล

ดาวน์โหลดแบบฟอร์มการรายงานผลในหน้าหลักของโปรแกรมประเมินผลความผาสุก และใช้แบบฟอร์มในการรายงานผลโดยจัดทำในรูปแบบไฟล์เอกสารและแนบไฟล์ผ่านโปรแกรมประเมินผลความผาสุกออนไลน์ช่องทาง “หน่วยงานรายงานผล” (ใช้รหัสผ่าน) เลือกหัวข้อ “รายงานสรุปผลการประเมินระดับความผาสุกหน่วยงาน”

**๒. ค่าคะแนนระดับ ๒**

๑) ใช้การสรุปผลระดับความพึงพอใจจำแนกรายปัจจัย และรายตำแหน่งของหน่วยงาน ตามระดับคะแนน ในข้อ ๑ โดยเลือกปัจจัยที่มีระดับร้อยละความพึงพอใจที่ต่ำที่สุดจำนวน ๓ ปัจจัย

๒) ดำเนินการจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจ โดยในแผนให้มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาปัจจัยความพึงพอใจที่มีระดับต่ำ โดยสามารถเลือกกำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจในปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง หรือเลือกทั้ง ๓ ปัจจัยก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนอย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม

**ตัวอย่าง** จากปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด ๓ ปัจจัย เลือกมาเพียง ๑ ปัจจัย เพื่อกำหนดโครงการ/กิจกรรมในการแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีความพึงพอใจต่ำ โดยมีจำนวนอย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม

ปัจจัยความพึงพอใจที่มีระดับต่ำ	โครงการ/กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา
ปัจจัยที่ ๑	๑. โครงการ/กิจกรรม
	๒. โครงการ/กิจกรรม
	๓. โครงการ/กิจกรรม
	* จำนวนโครงการ/กิจกรรม อย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม หรือมากกว่า

**ผู้เห็นชอบโครงการ**

(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง .....

**หรือ** จากปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด ๓ ปัจจัย เลือกมาเพียง ๒ ปัจจัย เพื่อกำหนดโครงการ/กิจกรรมในการแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีความพึงพอใจต่ำ โดยมีจำนวนอย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรมหรือมากกว่า ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีความพึงพอใจต่ำจำนวน ๑ ปัจจัย จะมีโครงการ/กิจกรรมในการแก้ไขปัญหา มากกว่า ๑ โครงการ/กิจกรรมก็ได้

ปัจจัยความพึงพอใจที่มีระดับต่ำ	โครงการ/กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา
ปัจจัยที่ ๑	๑. โครงการ/กิจกรรม
ปัจจัยที่ ๒	๒. โครงการ/กิจกรรม
	๓. โครงการ/กิจกรรม
	* จำนวนโครงการ/กิจกรรม อย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม หรือมากกว่า

**ผู้เห็นชอบโครงการ**

(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง .....

**หรือ** จากปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด ๓ ปัจจัย เลือกมาทั้ง ๓ ปัจจัย เพื่อกำหนดโครงการ/กิจกรรมในการแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีความพึงพอใจต่ำ มีจำนวนอย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรมหรือมากกว่า ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีความพึงพอใจต่ำจำนวน ๑ ปัจจัย จะมีโครงการ/กิจกรรมในการแก้ไขปัญหา มากกว่า ๑ โครงการ/กิจกรรมก็ได้

ปัจจัยความพึงพอใจที่มีระดับต่ำ	โครงการ/กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา
ปัจจัยที่ ๑	๑. โครงการ/กิจกรรม
ปัจจัยที่ ๒	๒. โครงการ/กิจกรรม
ปัจจัยที่ ๓	๓. โครงการ/กิจกรรม
	* จำนวนโครงการ/กิจกรรม ต้องไม่น้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม หรือมากกว่า

## ผู้เห็นชอบโครงการ

(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง .....

- สาเหตุที่ทำให้เลือกปัจจัยที่มีระดับความผาสุกต่ำที่สุด จำนวน ๓ ปัจจัย เพราะความต้องการของมนุษย์ มีหลากหลายแตกต่างกันในหน่วยงาน ส่วนการกำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา โดยให้หน่วยงานสามารถเลือกได้ว่าจะดำเนินการแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีความผาสุกต่ำที่สุดทั้ง ๓ ปัจจัย หรือเลือกมาเพียง ๑ หรือ ๒ ปัจจัยก็ได้ เนื่องจากต้องการให้หน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการดำเนินการ ให้บังเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

### การรายงานผล

ดาวน์โหลดแบบฟอร์มการรายงานผลในหน้าหลักของโปรแกรมประเมินผลความผาสุก และใช้แบบฟอร์มในการรายงานผลโดยจัดทำในรูปแบบไฟล์เอกสารและแนบไฟล์ผ่านโปรแกรมประเมินผลความผาสุกออนไลน์ช่องทาง “หน่วยงานรายงานผล” (ใช้รหัสผ่าน) เลือกหัวข้อ “รายงานสรุปผลการประเมินระดับความผาสุกหน่วยงาน”

\*หมายเหตุ การรายงานผลในค่าคะแนนระดับที่ ๑ และระดับที่ ๒ ให้รายงานภายในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙

### ๓. ค่าคะแนนระดับ ๓

หน่วยงานดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามที่กำหนดไว้ในแผนเสริมสร้างความผาสุก จำนวนอย่างน้อย ๒ โครงการ/กิจกรรม โดยมีบุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมอย่างทั่วถึง

### การรายงานผล

รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมความผาสุกผ่านโปรแกรมประเมินผลความผาสุกออนไลน์ช่องทาง “หน่วยงานรายงานผล” (ใช้รหัสผ่าน) เลือกหัวข้อ “โครงการกิจกรรม” โดยในการรายงานมีสถานะของการดำเนินการให้เลือก ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑) ยังไม่ดำเนินการ
- ๒) อยู่ระหว่างดำเนินการ
- ๓) ดำเนินการแล้ว

ซึ่งการเลือกโครงการ/กิจกรรมที่มีสถานะ “ดำเนินการแล้ว” จึงจะสามารถแนบไฟล์ได้ และถือเป็น “ผล” การดำเนินงาน โดยต้องมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้ว จำนวนอย่างน้อย ๒ โครงการ/กิจกรรม

ทั้งนี้ สามารถรายงานผลในรูปแบบไฟล์เอกสาร (word excel pdf เป็นต้น) จำนวน ๑ ไฟล์ ต่อ ๑ โครงการ/กิจกรรม และ ไฟล์เอกสาร ๑ ไฟล์ มีขนาดไม่เกิน ๑๐ mb\_กรณีที่มีภาพถ่ายประกอบ ต้องย่อขนาดหน่วยความจำภาพ (Resize)

### ๔. ค่าคะแนนระดับ ๔

หน่วยงานดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามที่กำหนดไว้ในแผนเสริมสร้างความผาสุก จำนวนอย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม โดยมีบุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมอย่างทั่วถึง

### การรายงานผล

เช่นเดียวกับการดำเนินงานในระดับที่ ๓ แต่ต้องมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้ว จำนวนอย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม

**๕. ค่าคะแนนระดับ ๕**

ดำเนินการแจ้งให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานเข้าไปทำแบบประเมินความพึงพอใจผ่านทางโปรแกรมประเมินความพึงพอใจออนไลน์ ทางเว็บไซต์กรมการพัฒนาชุมชน โดยต้องมีจำนวนบุคลากรที่ทำแบบประเมินฯ อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดยกรมฯ จะกำหนดระยะเวลาประเมินผลความพึงพอใจอย่างน้อย ๓๐ วัน

**การรายงานผล**

(๑) โปรแกรมประเมินความพึงพอใจจะประมวลผลข้อมูลและแสดงผลการประเมินโดยอัตโนมัติ

(๒) หน่วยงานสามารถตรวจสอบจำนวนผู้เข้าไปทำแบบประเมินความพึงพอใจผ่านทางโปรแกรมประเมินความพึงพอใจออนไลน์ ทางเว็บไซต์กรมการพัฒนาชุมชน

(๓) หน่วยงานสามารถตรวจสอบรายชื่อผู้ที่ทำแบบประเมินความพึงพอใจได้ที่ช่องทาง “หน่วยงานรายงานผล” (ใช้รหัสผ่าน) เลือกหัวข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถาม” ซึ่งโปรแกรมจะแสดงรายชื่อผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดพร้อมรายละเอียดวัน เวลา และหมายเลขเครื่อง (IP) ที่ใช้ทำแบบประเมินฯ แต่ไม่สามารถตรวจสอบค่าคะแนนเป็นรายบุคคลได้ ทั้งนี้ การทำแบบประเมินความพึงพอใจไม่ควรทำซ้ำ หรือตอบแบบประเมินแทนผู้อื่น

**\*หมายเหตุ** การรายงานผลในค่าคะแนนระดับ ๓ และระดับ ๔ ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๙ โดยการรายงานผลสำเร็จของโครงการกิจกรรม ต้องสอดคล้องกับการรายงานผลการจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจในค่าคะแนนระดับที่ ๒

**สรุป**

ข้อ	การรายงานผล	ระยะเวลารายงานผล	ประเด็นในการตรวจหลักฐาน
๑	การดำเนินงานค่าคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒	ภายในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙	เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกันระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ กับ แผนเสริมสร้างความพึงพอใจของแต่ละหน่วยงาน
๒	การดำเนินงานค่าคะแนนระดับที่ ๓ และ ๔	ภายในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๙	๑. เพื่อตรวจสอบว่าเป็นโครงการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนฯ ตามที่รายงานผลตามข้อ ๑ ๒. ตรวจสอบผลสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม
๓	การดำเนินงานค่าคะแนนระดับที่ ๕	ภายในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๙	ผลการประเมินจะแสดงที่โปรแกรมประเมินผลความพึงพอใจ โดยวัดผลจำนวนร้อยละของบุคลากรที่ทำแบบประเมินความพึงพอใจ

\*\*\*\*\*

**เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล**

**ตัวชี้วัดที่ ๗** : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในหน่วยงาน

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐

เหตุผลในการวัด : สำนักงาน ก.พ. กำหนดว่าในระยะเวลา ๑ ปี บุคลากรควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างน้อย ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง อีกทั้งเป็นงานสำคัญตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลผลการดำเนินงานจากระบบโปรแกรม IDP สถาบันการพัฒนาชุมชน

ผู้รับผิดชอบกำกับตัวชี้วัด : นางอัจฉราวรรณ มณีขัติย์ ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นางสาวปราณี มีนาค ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. นางสาวปภาวรินทร์ ปานนี้ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทร. ๐๒-๑๔๑๑-๖๒๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน: กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ

พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน)
๒	บุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยกำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเองทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี
๓	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างน้อยร้อยละ ๘๐
๔	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างน้อยร้อยละ ๙๐
๕	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) มากกว่าร้อยละ ๙๐



## คำอธิบาย

### กระบวนการดำเนินงาน ประกอบด้วย

๑. **หน่วยงานกำหนดมาตรการที่ชัดเจน** เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงานต้องมีการวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency) และวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need) ของบุคลากรในหน่วยงาน

๑.๑ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง สมรรถนะหลักของบุคลากร จำนวน ๕ ด้าน คือ

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การบริการที่ดี
- ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

๑.๒ ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need) หมายถึง สถานการณ์ที่จำเป็นต้องมีการจัดฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ผลของการปฏิบัติงานจริงไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่องค์การได้คาดหวังไว้

### ๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองซึ่งมี ๓ วิธีการดังนี้

- ๑) การฝึกอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการการสัมมนาการศึกษาดูงาน
- ๒) การศึกษาด้วยตนเองได้แก่การอ่านหนังสือการชมภาพยนตร์/ฉากภาพยนตร์ การเรียนรู้ผ่านบทเรียน e-Learning
- ๓) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job Training) ได้แก่การมอบหมายงานการสอนแนะนำงานเป็นต้น

๒.๒ ให้บุคลากรในสังกัดจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลโดยใช้ผลการประเมินสมรรถนะตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งที่๒/๒๕๕๘โดยไม่ต้องประเมินสมรรถนะใหม่และสามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์โปรแกรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลบนเว็บไซต์กรมการพัฒนาชุมชน <http://www.cdd.go.th> หรือเว็บไซต์สถาบันการพัฒนาชุมชน <http://www.train.cdd.go.th>

๒.๓ กำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเองในระยะเวลา ๑ ปีไม่น้อยกว่า ๑๐ วันหรือ ๗๐ ชั่วโมง ซึ่งการคำนวณระยะเวลาการพัฒนาตนเองมีดังนี้

- ๑) กรณีการประชุมสัมมนาอบรมศึกษาดูงานระยะเวลา ๑ วันคิดเป็น ๗ ชั่วโมง
- ๒) กรณีศึกษาด้วยตนเอง: การเรียนผ่านระบบ E-learning ๑ บทเรียนคิดเป็นระยะเวลา ๓ ชั่วโมงการอ่านหนังสือดูภาพยนตร์และมีการสรุปเป็นเอกสารไม่น้อยกว่า๒หน้าและเผยแพร่คิดเป็นระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

๓) กรณีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job Training) จัดทำเป็นเอกสาร “การจัดการความรู้ของบุคลากร” และเผยแพร่คิดเป็นระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

\*\*\*\*\*

**เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล**

**ตัวชี้วัดที่ ๘** : ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรภายในหน่วยงาน

**หน่วยวัด** : ระดับ

**น้ำหนัก** : ร้อยละ ๒๐

**เหตุผลในการวัด:** ๑. เนื่องจากกรมการพัฒนาชุมชนได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ และได้มีการทบทวนปรับปรุงเป็นประจำทุกปี และปัจจุบันยังคงดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง” ประกอบกับการนำองค์การ (Leadership) ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดวิธีการบริหารของผู้บริหารส่วนราชการ ในการเสริมสร้างและดำเนินการถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติไปยังบุคลากรในส่วนราชการอย่างครอบคลุมทุกคน ตลอดจนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ และบุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม รวมทั้งให้ส่วนราชการมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และค่านิยมไปสู่ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ และสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และทิศทางที่กำหนดไว้

๒. กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดค่านิยมองค์กร A B C D E F S&P เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ ทุกคนยึดมั่นและถือปฏิบัติตาม ด้วยความเข้าใจเป็นอย่างดีว่าการมีบุคลิกภาพที่ดี และเมื่อปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดความร่วมมือด้วยดีจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของกรมฯ สามารถนำส่งผลผลิตให้กรมการพัฒนาชุมชน ได้อย่างมีคุณภาพประกอบด้วย

A = Appreciation	<b>ชื่นชม</b> : การตระหนัก เข้าใจ ชื่นชมยินดี ยอมรับนับถือ ยกย่องให้เกียรติในคุณค่า และความสำคัญของประชาชนและชุมชน
B = Bravery	<b>กล้าหาญ</b> : ความไม่เกรงกลัวต่ออันตรายหรือความยากลำบาก หรือสถานการณ์ยุ่งยากไม่สบายใจ
C = Creativity	<b>สร้างสรรค์</b> : ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ด้วยความคิดของตนเองที่ไม่ธรรมดา
D = Discovery	<b>ใฝ่รู้</b> : การใฝ่รู้ การค้นหา การค้นพบข่าวสาร ความรู้ สถานที่และวัตถุต่างๆ เป็นครั้งแรก
E= Empathy	<b>เข้าใจ</b> : ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด หรือประสบการณ์ของผู้อื่น โดยการเอาใจเราไปใส่ใจเขา จินตนาการว่าหากอยู่ในสถานการณ์นั้นจะเป็นเช่นไร
F= Facilitation	<b>เอื้ออำนวย</b> : การทำให้ง่ายการทำงานนั้นเป็นไปเพื่อการเอื้ออำนวยความสะดวก ให้ผู้อื่นทำงานในวิถีทางที่เหมาะสมกับตัวเอง
S = Simplify	<b>คิดให้ง่าย</b> : ทำให้ง่ายขึ้น ทำให้เข้าใจง่าย ทำให้ชัดเจน
P = Practical	<b>ปฏิบัติได้จริง</b> : ความเป็นจริงเกี่ยวกับการกระทำ การปฏิบัติ สามารถปฏิบัติได้ เหมาะสม มีประโยชน์ตามความเป็นจริง

**แหล่งข้อมูล** : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด** : นายกิตติพล เวชกุล ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

**ผู้ประสานงานตัวชี้วัด** : นางสาวปณัฐวรรณ เสี่ยงมจิตร นักวิชาการพัฒนาชุมชน โทร. ๐-๒๑๔๑-๖๓๑๑

**เกณฑ์การให้คะแนน**: กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ

พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	•หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร
๒	•ผู้บริหารมีการชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและประกาศใช้ค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสังกัดอย่างเป็นทางการและครอบคลุมทุกคน
๓	•บุคลากรในสังกัดเข้าสู่ระบบประเมินตนเอง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๔	•บุคลากรในสังกัดเข้าสู่ระบบประเมินตนเอง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ •ผู้บริหารมีการเผยแพร่ค่านิยมองค์กรให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๕	•บุคลากรในสังกัดเข้าสู่ระบบประเมินตนเอง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

### คำนิยาม

**๑. แผนปฏิบัติการ** หมายถึง แผนการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรที่บุคลากรในองค์กรร่วมจัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวทางการขับเคลื่อนงานด้วยแนวคิด ๓D ซึ่งประกอบด้วย

D๑: Dream คือ การกำหนดเป้าหมายของการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรที่ชัดเจนว่าทำอะไร เพื่ออะไร เพื่อใคร

D๒: Define คือ การทำให้ชัดโดยกำหนดรูปแบบ กระบวนการทำงานที่เป็นระบบ สร้าง Value Chain ในการทำงาน

D๓: Drive คือ แผนงาน/โครงการ ที่เกิดจากการมีเป้าหมายและกระบวนการทำงานวันเวลาสถานที่ดำเนินการตลอดจนระบุผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

**๒. ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า และผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน

**๓. บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ทุกคนที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลางในสำนัก กอง หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า และศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน และในราชการส่วนภูมิภาคในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

**๔. ผู้รับบริการ** หมายถึง กลุ่มผู้รับบริการตามที่กำหนดไว้ในรายงานลักษณะสำคัญขององค์การการประเมินคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) ซึ่งประกอบด้วย

- ๑) ผู้นำชุมชน ประชาชน และกลุ่ม/องค์กรชุมชนในงานพัฒนาชุมชน
- ๒) หมู่บ้าน และชุมชน
- ๓) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การพัฒนภาคเอกชน

**๕. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** หมายถึง กลุ่มผู้รับบริการตามที่กำหนดไว้ในรายงานลักษณะสำคัญขององค์การการประเมินคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) ซึ่งประกอบด้วย

- ๑) ผู้นำชุมชน ประชาชน และกลุ่ม/องค์กรชุมชนที่จัดตั้งโดยหน่วยงานอื่น
- ๒) หมู่บ้าน และชุมชน ในเขตเมือง
- ๓) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การพัฒนภาคเอกชน

\*\*\*\*\*