

**บันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ระหว่าง อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กับ ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗)**

เป้าหมายผลสำเร็จ ของงาน	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPIs)	เกณฑ์การวัด	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
<p>เป้าหมายผลสำเร็จของงานที่ ๓ บริหารจัดการ การเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชนตามที่กรมฯ กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชน</p>	<p>ระดับ ๑ เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมได้ร้อยละ ๔๐ ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชนทั้งหมด</p> <p>ระดับ ๒ เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมได้ร้อยละ ๔๒ ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชนทั้งหมด</p> <p>ระดับ ๓ เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมได้ร้อยละ ๔๔ ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชนทั้งหมด</p> <p>ระดับ ๔ เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมได้ร้อยละ ๔๖ ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชนทั้งหมด</p> <p>ระดับ ๕ เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมได้มากกว่าร้อยละ ๔๖ ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชนทั้งหมด</p>	<p>๕๐</p>	<p>รายงานระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ Government Fiscal Management Information System : GFMS) ของกองคลัง</p>
<p>บรรลุเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน</p>	<p>ระดับ ๑ ปฏิบัติได้จริงร้อยละ ๗๕ – ๗๙</p> <p>ระดับ ๒ ปฏิบัติได้จริงร้อยละ ๘๐ – ๘๔</p> <p>ระดับ ๓ ปฏิบัติได้จริงร้อยละ ๘๕ – ๘๙</p> <p>ระดับ ๔ ปฏิบัติได้จริงร้อยละ ๙๐ – ๙๕</p> <p>ระดับ ๕ ปฏิบัติได้จริงร้อยละ ๙๖ ขึ้นไป</p>	<p>๕๐</p>	

เป้าหมายผลสำเร็จ ของงาน	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPIs)	เกณฑ์การวัด	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
<p>เป้าหมายผลสำเร็จของงานรายบุคคล</p> <p>ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จของการสร้างความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้อำนวยความสะดวก สำนัก กอง หรือเทียบเท่า</p>	<p>ระดับ ๑</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีนโยบายในการบริหารงานที่มุ่งเน้นการให้บริการและสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ครบถ้วนตามประเด็นที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ◆ มีการกำหนดมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายฯและสื่อสารให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน <p>ระดับ ๒</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการกำหนดแนวทางและมาตรการในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ◆ มีการสื่อสารให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ โดยทั่วกัน <p>ระดับ ๓</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ◆ ดำเนินงานตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ <p>ระดับ ๔</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ บรรลุตัวชี้วัดร้อยละ ๘๐ ของระดับความพึงพอใจในการบริหารงานที่มุ่งเน้นการให้บริการและสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานจากผู้ได้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ และผู้บริหารระดับสูง <p>ระดับ ๕</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ บรรลุตัวชี้วัดร้อยละ ๘๕ ของระดับความพึงพอใจในการบริหารงานที่มุ่งเน้นการให้บริการและสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานจากผู้ได้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ และผู้บริหารระดับสูง 	๔๐	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ก.พ.ร.)
<p>พัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร</p>	<p>ระดับ ๑ บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>ระดับ ๒ บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ร้อยละ ๗๐-๗๙</p>	๖๐	๑. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

เป้าหมายผลสำเร็จ ของงาน	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPIs)	เกณฑ์การวัด	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
		<p><u>ระดับ ๓</u> บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีด สมรรถนะบุคลากร ร้อยละ ๘๐-๘๕</p> <p><u>ระดับ ๔</u> บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีด สมรรถนะบุคลากร ร้อยละ ๙๐-๙๕</p> <p><u>ระดับ ๕</u> บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีด สมรรถนะบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐</p>		<p>สถาบันการพัฒนา ชุมชน</p> <p>๒. รายงานการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ของข้าราชการใน สังกัดระบบ Online Real Time กองการ เจ้าหน้าที่</p> <p>๓. รายงานผลการ ดำเนินกิจกรรม ตามแผน เสริมสร้างความ ผาสุก กองการ เจ้าหน้าที่</p> <p>๔. รายงานผลการ ดำเนินการจัด สวัสดิการให้แก่ ข้าราชการในสังกัด สำนักงาน เลขานุการกรม</p>

คำชี้แจงบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ระหว่างรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กับ ผู้อำนวยการสำนัก กอง ศูนย์ สถาบัน
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗)

เป้าหมายการปฏิบัติงานที่

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชน

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕๐

เหตุผลในการวัด : เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ (PA) มิติภายใน ด้านประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหาร ในการกำกับ ติดตาม ผลการเบิกจ่ายงบประมาณของกรมฯ

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

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายวิฑูรย์ นวลนุกูล ผู้อำนวยการกองคลัง

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมได้ร้อยละ ๔๐ ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชนทั้งหมด
๒	เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมได้ร้อยละ ๔๒ ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชนทั้งหมด
๓	เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมได้ร้อยละ ๔๔ ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชนทั้งหมด
๔	เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมได้ร้อยละ ๔๖ ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชนทั้งหมด
๕	เบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมายการเบิกจ่ายในภาพรวมได้มากกว่าร้อยละ ๔๖ ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชนทั้งหมด

คำนิยาม

๑. ผลการเบิกจ่าย หมายถึง ผลการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของหน่วยงาน คือ งบดำเนินงาน ประกอบด้วย รายการค่าใช้จ่ายในการบริหาร, ค่าสาธารณูปโภค, ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมตามผลผลิต, งบลงทุน และงบบุคลากร ที่หน่วยงานสามารถดำเนินการได้จริงเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชนทั้งหมด ตามเป้าหมายการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวมสะสมรายไตรมาสของไตรมาส ๒/๒๕๕๗

๒. การเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวมสะสม ณ วันสิ้นไตรมาส ดังนี้

ไตรมาส ๑ เป้าหมาย ๒๒ %

ไตรมาส ๒ เป้าหมาย ๔๖ %

ไตรมาส ๓ เป้าหมาย ๗๐ %

ไตรมาส ๔ เป้าหมาย ๙๕ %

๓. วันสิ้นสุดการเบิกจ่ายในแต่ละรอบการประเมิน คือ วันที่ ๑๕ ของเดือนสุดท้ายของรอบการประเมิน (๑๕ มีนาคม และ ๑๕ กันยายน)

เป้าหมายการปฏิบัติงานทีม

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

ของหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕๐

เหตุผลในการวัด : เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารในการกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าเพื่อประเมิน ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกรมการพัฒนาชุมชน

แหล่งข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ ของสำนัก กอง ในโปรแกรมบริหารงบประมาณ และกิจกรรม (Budget and Project Management : BPM) ของกองแผนงาน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายโชคชัย แก้วป่อง ผู้อำนวยการกองแผนงาน

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ปฏิบัติได้จริงร้อยละ ๗๕ - ๗๙
๒	ปฏิบัติได้จริงร้อยละ ๘๐ - ๘๔
๓	ปฏิบัติได้จริงร้อยละ ๘๕ - ๘๙
๔	ปฏิบัติได้จริงร้อยละ ๙๐ - ๙๕
๕	ปฏิบัติได้จริงร้อยละ ๙๖ ขึ้นไป

การคำนวณค่าคะแนน

ผลรวมร้อยละของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (ในรอบการประเมิน)

ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน

จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด (ในรอบการประเมิน) ของหน่วยงาน

คำนิยาม

แผนปฏิบัติราชการประจำปี หมายถึง กรอบการทำงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในช่วงระยะเวลา ๑ ปีงบประมาณ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ภารกิจ นโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน และนโยบายของรัฐบาล ซึ่งประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงาน จะต้องดำเนินการในปีงบประมาณนั้น ๆ ทั้งโครงการ/กิจกรรม ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมการพัฒนาชุมชน ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งอื่น และที่ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ โดยทุกหน่วยงานจะต้อง บันทึกข้อมูลรายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดในระบบโปรแกรม Budget and Project Management : BPM ของกองแผนงาน ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล

๑. ทุกหน่วยงานประสานกองแผนงานในการบันทึกข้อมูลโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๕๗ ตามรายไตรมาสในระบบโปรแกรม Budget and Project Management : BPM ทั้งที่เป็น โครงการ/กิจกรรมที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมการพัฒนาชุมชน และที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก แหล่งอื่น และโครงการ/กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ

๒. ทุกหน่วยงานเข้าบันทึกข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการในระบบโปรแกรม Budget and Project Management : BPM ที่ได้บันทึกไว้ตามข้อ ๑. โดยรายงานผลความสำเร็จของงานในแต่ละขั้นตอนตามช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติได้จริงทุกครั้ง กล่าวคือ ดำเนินการแล้วเสร็จถึงขั้นตอนใดก็ให้เข้าระบบไปรายงานผลในขั้นตอนนั้น ๆ

๓. กรมการพัฒนาชุมชน จะนำข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในระบบโปรแกรม Budget and Project Management : BPM ซึ่งคำนวณเป็นร้อยละ เพื่อนำมาคิดค่าคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

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

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จของการสร้างความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐

แหล่งข้อมูล : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ก.พ.ร.)

เหตุผลในการวัด : เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ (PA) มีติภายใน ด้านการพัฒนาองค์กร

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางสาวพจนนา สุจ้านงค์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ก.พ.ร.)

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

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

โดยที่

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีนโยบายในการบริหารงานที่มุ่งเน้นการให้บริการและสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ครบถ้วนตามประเด็นที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด มีการกำหนดมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายฯ และสื่อสารให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน
๒	<ul style="list-style-type: none"> มีการกำหนดแนวทางและมาตรการในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีการสื่อสารให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ โดยทั่วกัน
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ดำเนินงานตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ
๔	<ul style="list-style-type: none"> บรรลุตัวชี้วัดร้อยละ ๘๐ ของระดับความพึงพอใจในการบริหารงานที่มุ่งเน้นการให้บริการและสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานจากผู้ได้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ และผู้บริหารระดับสูง
๕	<ul style="list-style-type: none"> บรรลุตัวชี้วัดร้อยละ ๘๕ ของระดับความพึงพอใจในการบริหารงานที่มุ่งเน้นการให้บริการและสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานจากผู้ได้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ และผู้บริหารระดับสูง

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๖๐

เหตุผลในการวัด : เป็นงานสำคัญตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ (PA) มิติภายใน ด้านการพัฒนางาน

- แหล่งข้อมูล : ๑. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สถาบันการพัฒนาชุมชน
 ๒. รายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดระบบ Online Real Time กองการเจ้าหน้าที่
 ๓. รายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผาสุก กองการเจ้าหน้าที่
 ๔. รายงานผลการดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการในสังกัด สำนักงานเลขานุการกรม

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางสาวพิรุณ น้อยศิริ ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน

นายวสันต์ ถนอมทรัพย์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

นายเรืองฤทธิ์ กรมเกลี้ยง เลขานุการกรม

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
๒	บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ร้อยละ ๗๐-๗๙
๓	บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ร้อยละ ๘๐-๘๙
๔	บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ร้อยละ ๙๐-๙๙
๕	บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐

การคำนวณค่าคะแนน

ตัวชี้วัด	ถ่วงน้ำหนัก (W)	เกณฑ์การวัด (SM)					คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร เกณฑ์การวัด ระดับ ๑ มีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน) ระดับ ๒ บุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยกำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเองทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี ระดับ ๓ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๕ วัน หรือ ๓๕ ชั่วโมง/คน	๐.๓						(Wi x SM๑)

ตัวชี้วัด	ถ่วงน้ำหนัก (W)	เกณฑ์การวัด (SM)					คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕	
<p>ระดับ ๔ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๕ วัน หรือ ๓๕ ชั่วโมง/คน</p> <p>ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๕ วัน หรือ ๓๕ ชั่วโมง/คน</p>							
<p>๒. ระดับความสำเร็จของการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (การสื่อสาร/ถ่ายทอด/มอบหมายงาน)</p> <p>เกณฑ์การวัด</p> <p>ระดับ ๑ มีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ได้แก่ การสื่อสาร/ถ่ายทอด/มอบหมายงาน (เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน)</p> <p>ระดับ ๒ มีการดำเนินการตามระดับ ๑ และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการในระดับหน่วยงานชัดเจน และครบถ้วนทุกตัวชี้วัด ◆ มีกระบวนการสื่อสาร ถ่ายทอด ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการในสังกัดครบทุกคน ◆ มีการกระจายค่าเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ <p>ระดับ ๓ มีการดำเนินการตามระดับ ๒ และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ข้าราชการในสังกัดจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กรมฯ กำหนด ครบถ้วนทุกคน ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน ◆ ข้าราชการในสังกัดทุกคนมีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๕-๑๐ ตัวชี้วัดต่อคน ◆ ตัวชี้วัดที่แต่ละคนรับผิดชอบต้องเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดผู้บังคับบัญชาและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ภารกิจหลัก นโยบายสำคัญของกรมการพัฒนาชุมชนและหรือนโยบายสำคัญของหน่วยงาน <p>ระดับ ๔ มีการดำเนินการตามระดับ ๓ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ สิ้นสุดรอบการประเมินดำเนินการได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กรมฯ กำหนด</p>	๐.๓						(Wi x SM๒)

ตัวชี้วัด	ถ่วงน้ำหนัก (W)	เกณฑ์การวัด (SM)					คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕	
<p><u>ระดับ ๕</u> มีการดำเนินการตามระดับ ๔ และการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดมีความโปร่งใส เป็นธรรม โดยไม่มีข้อร้องเรียนต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนัก กอง เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>							
<p>๓. ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน เกณฑ์การวัด <u>ระดับ ๑</u> มีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน (เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน) <u>ระดับ ๒</u> ดำเนินการตามระดับ ๑ และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกของหน่วยงาน ◆ ส่งเสริม/สนับสนุน การมีส่วนร่วมของทุกคนในหน่วยงาน ในการกำหนดแผนเสริมสร้างความผาสุก <p><u>ระดับ ๓</u> ดำเนินการตามระดับ ๒ และดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผาสุก อย่างน้อย ๑ โครงการ</p> <p><u>ระดับ ๔</u> ดำเนินการตามระดับ ๒ และดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผาสุก อย่างน้อย ๓ โครงการ</p> <p><u>ระดับ ๕</u> ดำเนินการตามระดับ ๔ และบุคลากรในหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด ทำแบบประเมินความผาสุกออนไลน์ทางเว็บไซต์กรมฯ</p>	๐.๓						(Wi x SM๓)
<p>๔. ระดับความสำเร็จของการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในหน่วยงานนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ เกณฑ์การวัด <u>ระดับ ๑</u> มีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในสังกัด (เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน) <u>ระดับ ๒</u> มีการดำเนินการตามระดับ ๑ และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการสำรวจความต้องการด้านการจัดสวัสดิการของบุคลากรในสังกัด ◆ มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ อย่างน้อย ๑ กิจกรรม 	๐.๑						(Wi x SM๔)

ตัวชี้วัด	ถ่วงน้ำหนัก (W)	เกณฑ์การวัด (SM)					คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕	
ระดับ ๓ มีการดำเนินการตามระดับ ๒ และบุคลากร ในสังกัดได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด							
ระดับ ๔ มีการดำเนินการตามระดับ ๒ และบุคลากร ในสังกัดได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด							
ระดับ ๕ มีการดำเนินการตามระดับ ๒ และบุคลากร ในสังกัดได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด							
รวม	๑						$\Sigma(W_i \times S_{Mi})$
คิดเป็นร้อยละ		$\frac{\Sigma(W_i \times S_{Mi})}{5} \times 100$					

หมายเหตุ W หมายถึง ค่าถ่วงน้ำหนักความสำคัญที่ให้กับแต่ละตัวชี้วัด รวมทุกตัวชี้วัดแล้วเท่ากับ ๑
SM หมายถึง คะแนนที่ได้จากการเทียบเป้าหมายตัวชี้วัด (คะแนน ๑ ถึง ๕)
i หมายถึง ลำดับที่ของตัวชี้วัด

คำอธิบาย

แนวปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

๑. สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเอง ซึ่งมี ๓ วิธีการ ดังนี้

(๑) การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน

(๒) การศึกษด้วยตนเอง ได้แก่ การอ่านหนังสือ การชมภาพยนตร์/ฉากภาพยนตร์ การเรียนรู้ผ่าน
บทเรียน e-Learning (ตามหลักสูตรของกรมการพัฒนาชุมชน สำนักงาน ก.พ. สถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ)

(๓) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job Training) ได้แก่ การมอบหมายงาน การสอนแนะนำงาน เป็นต้น

๒. ให้บุคลากรในสังกัดจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยใช้ผลการประเมินสมรรถนะตามการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ โดยไม่ต้องประเมินสมรรถนะใหม่ และสามารถจัดทำแผนพัฒนา
รายบุคคล (IDP) โดยใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์โปรแกรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล บนเว็บไซต์กรมการพัฒนา
ชุมชน <http://www.cdd.go.th/> หรือเว็บไซต์สถาบันฯ <http://www.train.cdd.go.th/> หรือตามแบบฟอร์ม
แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) กรณีไม่ได้จัดทำในระบบอิเล็กทรอนิกส์

๓. กำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเองในระยะเวลา ๑ ปี ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง ซึ่งการ
คำนวณระยะเวลาการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

◆ กรณีการประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน ระยะเวลา ๑ วัน คิดเป็น ๗ ชั่วโมง

◆ กรณีศึกษด้วยตนเอง

- การเรียนผ่านระบบ E-learning ๑ บทเรียน คิดเป็นระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

- การอ่านหนังสือ ดูภาพยนตร์ และมีการสรุปเป็นเอกสาร และเผยแพร่ คิดเป็นระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

◆ กรณีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job Training) คิดตามจำนวนชั่วโมงที่ได้เรียนรู้

การประเมินสมรรถนะ หมายถึง การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)
จำนวน ๕ ด้าน คือ

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒) การบริการที่ดี

- ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารจัดการให้มีระบบการสื่อสาร ถ่ายทอด และมอบหมายงาน สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดในแต่ละรอบการประเมิน ที่มีมาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม ดังนี้

๑. การสื่อสาร มีกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยสื่อให้เห็นถึงความสำคัญของระบบและความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล ทั้งนี้ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

๒. การถ่ายทอด มีการกระจายค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงานที่แต่ละคนรับผิดชอบตามตำแหน่งสายงาน

๓. การมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร ที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของปริมาณงานที่มอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดผล ดังนี้

๑. อารมณ์ทางบวกในการทำงาน
๒. ความรักและรู้สึกผูกพันในการทำงาน
๓. การทำงานที่ปราศจากอารมณ์ทางลบหรือความเศร้าโศก

การประเมินระดับความผาสุกของบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ต้องผ่านการประเมินความผาสุกด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งได้ติดตั้งผ่านเว็บไซต์กรมฯ คำนวณได้ดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่เข้ามาประเมินความผาสุกด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงานทั้งหมด}}$$

การจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการ เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิต หรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ