

บันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ระหว่าง อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กับ พัฒนาการจังหวัด
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗)

เป้าหมายผลสำเร็จ ของงาน	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPIs)	เกณฑ์การวัด	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
<p>เป้าหมายผลสำเร็จของงานที่ ๑ 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>๒๐</p>	<p>รายงานระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ Government Fiscal Management Information System : GFMS) ของกองคลัง</p>
<p>ผู้ประกอบการ ผู้ผลิต มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ทั้งประเทศ ๑๐๐,๐๐๐ ล้านบาท ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง</p>	<p>ระดับ ๑ มูลค่าจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของจังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี (เฉพาะไตรมาส ๑-๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖)</p> <p>ระดับ ๒ มูลค่าจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของจังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๓ ของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี (เฉพาะไตรมาส ๑-๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖)</p>	<p>๓๐</p>	<p>สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน</p>

เป้าหมายผลสำเร็จ ของงาน	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPIs)	เกณฑ์การวัด	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
		<p>ระดับ ๓ มูลค่าจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของจังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๖ ของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี (เฉพาะไตรมาส ๑-๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖)</p> <p>ระดับ ๔ มูลค่าจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของจังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๙ ของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี (เฉพาะไตรมาส ๑-๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖)</p> <p>ระดับ ๕ มูลค่าจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของจังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๒ ของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี (เฉพาะไตรมาส ๑-๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖)</p>		
หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ต้นแบบมีความสุขมวลรวม เพิ่มขึ้น	ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จ ของการส่งเสริมและพัฒนา หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ต้นแบบ	<p>ระดับ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบได้ตามเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด ร้อยละ ๘๐-๘๔ ของจำนวนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่ได้รับงบประมาณจากกรมฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗</p> <p>ระดับ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบได้ตามเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด ร้อยละ ๘๕-๘๙ ของจำนวนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่ได้รับงบประมาณจากกรมฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗</p> <p>ระดับ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบได้ตามเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด ร้อยละ ๙๐-๙๔ ของจำนวนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่ได้รับงบประมาณจากกรมฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗</p> <p>ระดับ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบได้ตามเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด ร้อยละ ๙๕-๙๙ ของจำนวนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่ได้รับงบประมาณจากกรมฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗</p>	๓๐	สำนักเสริมสร้าง ความเข้มแข็ง ชุมชน

เป้าหมายผลสำเร็จ ของงาน	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPIs)	เกณฑ์การวัด	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
		<p>ระดับ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบได้ตามเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่ได้รับงบประมาณจากกรมฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗</p>		
<p>ชุมชนมีแหล่งทุนในการประกอบอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาคาความยากจน และจัดสวัสดิการชุมชนภายใต้หลักธรรมภิบาล</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ</p>	<p>ระดับ ๑ ทบทวนฐานข้อมูลกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ ๒ แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ</p> <p>ระดับ ๓</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแนวทางปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ◆ จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสนับสนุน <p>ระดับ ๔</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ คัดเลือกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่จะดำเนินการให้เป็นกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ ◆ ขับเคลื่อนและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ <p>ระดับ ๕ สนับสนุน/พัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จังหวัดที่มีจำนวนกลุ่มน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐๐ กลุ่ม มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๑ กลุ่ม - จังหวัดที่มีจำนวนกลุ่ม ๑๐๑-๒๐๐ กลุ่ม มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๒ กลุ่ม - จังหวัดที่มีจำนวนกลุ่มมากกว่า ๒๐๐ กลุ่ม มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๓ กลุ่ม 	<p>๒๐</p>	<p>สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน</p>

เป้าหมายผลสำเร็จ ของงาน	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPIs)	เกณฑ์การวัด	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
<p>เป้าหมายผลสำเร็จของงานรายบุคคล</p> <p>ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จของการสร้างความพึงพอใจต่อการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด</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 ของระดับความพึงพอใจในการบริหารงานที่มุ่งเน้นการให้บริการและสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานจากผู้ได้บังคับบัญชาองค์กรเครือข่าย หน่วยงานภาคีการพัฒนา ผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด <p>ระดับ ๕</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ บรรลุตัวชี้วัดร้อยละ ๘๕ ของระดับความพึงพอใจในการบริหารงานที่มุ่งเน้นการให้บริการและสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานของผู้ได้บังคับบัญชาองค์กรเครือข่าย หน่วยงานภาคีการพัฒนา และผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด 	๔๐	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ก.พ.ร.)
<p>พัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร</p>	<p>ระดับ ๑ บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>ระดับ ๒ บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ร้อยละ ๗๐-๗๕</p> <p>ระดับ ๓ บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ร้อยละ ๘๐-๘๕</p>	๖๐	<p>๑. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา</p> <p>รายบุคคล (IDP)</p> <p>สถาบันการพัฒนาชุมชน</p>

เป้าหมายผลสำเร็จ ของงาน	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPIs)	เกณฑ์การวัด	น้ำหนัก ร้อยละ	แหล่งข้อมูล
		<p>ระดับ ๔ บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีด สมรรถนะบุคลากร ร้อยละ ๙๐-๙๕</p> <p>ระดับ ๕ บรรลุตัวชี้วัดด้านการพัฒนาขีด สมรรถนะบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐</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 ข้าราชการใน สังกัด สำนักงาน เลขานุการกรม</p>

คำชี้แจงบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ระหว่างอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กับ พัฒนาการจังหวัด

รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗)

เป้าหมายการปฏิบัติงานทีม

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชน

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

เหตุผลในการวัด : เป็นส่วนหนึ่งของการรับรองการปฏิบัติราชการของกรมการพัฒนาชุมชน 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 ผลการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด คือ งบดำเนินงาน ประกอบด้วย รายการค่าใช้จ่ายในการบริหาร, ค่าสาธารณูปโภค, ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมตามผลผลิต, งบลงทุน และงบบุคลากร ที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสามารถดำเนินการได้จริง เปรียบเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชนทั้งหมด 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 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๓๐

เหตุผลในการวัด : เป็นงานสำคัญตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และนโยบายของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนที่กำหนดเป้าหมายยอดขายจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน ๑๐๐,๐๐๐ ล้านบาท ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

แหล่งข้อมูล : สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายวีระศักดิ์ ประภาวัฒน์เวช ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มูลค่าจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของจังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี (เฉพาะไตรมาส ๑-๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖)
๒	มูลค่าจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของจังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๓ ของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี (เฉพาะไตรมาส ๑-๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖)
๓	มูลค่าจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของจังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๖ ของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี (เฉพาะไตรมาส ๑-๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖)
๔	มูลค่าจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของจังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๙ ของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี (เฉพาะไตรมาส ๑-๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖)
๕	มูลค่าจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของจังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๒ ของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี (เฉพาะไตรมาส ๑-๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖)

คำนิยาม

มูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี หมายถึง มูลค่าเฉลี่ยของยอดขายการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔, ๒๕๕๕ และ ๒๕๕๖ เฉพาะช่วงเวลาในไตรมาส ๑-๒ คือตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง เดือนมีนาคม ของแต่ละปี ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

$$\text{มูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี (เฉพาะไตรมาส ๑-๒)} = \frac{\text{ผลรวมของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP (เฉพาะไตรมาส ๑-๒) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔, ๒๕๕๕, ๒๕๕๖}}{๓}$$

สูตรการคำนวณค่าคะแนน

$$\text{ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง} = \frac{\text{มูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ไตรมาส ๑-๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ลบ มูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี (เฉพาะไตรมาส ๑-๒)}}{\text{มูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี (เฉพาะไตรมาส ๑-๒)}} \times ๑๐๐$$

เป้าหมายการปฏิบัติงานทีม

ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๓๐

เหตุผลในการวัด : เป็นงานสำคัญตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสรรค์ชุมชน
อยู่เย็นเป็นสุข

แหล่งข้อมูล : สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางอัจฉราวรรณ มณีชาติย์ ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบได้ตามเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด ร้อยละ ๘๐-๘๔ ของจำนวนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่ได้รับงบประมาณจากกรมฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗
๒	ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบได้ตามเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด ร้อยละ ๘๕-๘๙ ของจำนวนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่ได้รับงบประมาณจากกรมฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗
๓	ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบได้ตามเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด ร้อยละ ๙๐-๙๔ ของจำนวนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่ได้รับงบประมาณจากกรมฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗
๔	ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบได้ตามเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด ร้อยละ ๙๕-๙๙ ของจำนวนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่ได้รับงบประมาณจากกรมฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗
๕	ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบได้ตามเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่ได้รับงบประมาณจากกรมฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗

คำนิยาม

๑. หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ หมายถึง หมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนและพัฒนาให้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบโดยงบประมาณของกรมการพัฒนาชุมชน แยกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑) ขยายผล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๘๗๘ หมู่บ้าน (บ้านน้อง)

๒) รักษาสภาพ เพิ่มประสิทธิภาพหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ (บ้านพี่)

รวม ๓,๕๑๒ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- ◆ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบเฉลิมพระเกียรติ ๘๔ พรรษา จำนวน ๑,๗๕๖ หมู่บ้าน
- ◆ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบต่อเนื่อง จำนวน ๘๗๘ หมู่บ้าน
- ◆ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบต่อเนื่อง จำนวน ๘๗๘ หมู่บ้าน

๒. กิจกรรมที่กรมฯ กำหนดให้ดำเนินการในช่วงรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ (ไตรมาสที่ ๑-๒) ได้แก่

๑) กิจกรรมที่ ๑ สร้างแกนนำหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ (บ้านน้อง)

- ◆ ฝึกอบรมแกนนำหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ
 - ◆ การติดตามประเมินผล ติดตามผลการดำเนินงานของพัฒนากรและแกนนำหมู่บ้าน ประเมินผลโครงการแบบมีส่วนร่วม และช่วยเหลือการจัดการความรู้/ประสบการณ์ การทำงานของแกนนำหมู่บ้าน
- ๒) กิจกรรมที่ ๒ ขยายผลหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ (บ้านน่อง)
- ◆ ส่งเสริมครอบครัวพัฒนาในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ
 - ◆ เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการชุมชน
- ๓) กิจกรรมที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ (บ้านพี)
- ◆ ทบทวนผลการพัฒนาหมู่บ้านและกิจกรรมสาธิตการดำรงชีวิตแบบพอเพียง
 - ◆ เตรียมการขยายผลสู่บ้านน่อง

เป้าหมายการปฏิบัติงานทีม

ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

เหตุผลในการวัด : เป็นงานสำคัญตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้าง
ธรรมาภิบาลและความมั่นคงของทุนชุมชน

แหล่งข้อมูล : สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายธงชัย บุตรนุชิต ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	◆ ทบทวนฐานข้อมูลกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน
๒	◆ แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ
๓	◆ ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแนวทางปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ◆ จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสนับสนุน
๔	◆ คัดเลือกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่จะดำเนินการให้เป็นกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ ◆ ขับเคลื่อนและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ
๕	◆ สนับสนุน/พัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ ดังนี้ - จังหวัดที่มีจำนวนกลุ่มน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐๐ กลุ่ม มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๑ กลุ่ม - จังหวัดที่มีจำนวนกลุ่ม ๑๐๑-๒๐๐ กลุ่ม มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๒ กลุ่ม - จังหวัดที่มีจำนวนกลุ่มมากกว่า ๒๐๐ กลุ่ม มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๓ กลุ่ม

คำนิยาม

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบ หมายถึง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่มีการดำเนินการตามแนวคิดหลักการ แนวทางของกรมการพัฒนาชุมชน ตามหนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๔๐๗.๔/ว ๑๓๕๑ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๖ หลักเกณฑ์การขึ้นทะเบียนแยกกลุ่มประเภทออมทรัพย์เพื่อการผลิต จำนวน ๑๐ ข้อ และมีเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนดเพิ่มเติม ดังนี้

๑. มีที่ทำการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่เป็นเอกเทศ และมีป้ายชื่อกลุ่ม/ชื่อหน่วยงานพัฒนาชุมชนเป็นผู้สนับสนุน

๒. มีกิจกรรมการจัดสวัสดิการไม่น้อยกว่า ๗ กิจกรรม

๓. มีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ไม่น้อยกว่า ๗ กิจกรรม

๔. มีกิจกรรมเครือข่าย (การลงทุนเชิงธุรกิจ) ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม เช่น ศูนย์สาธิตการตลาด โรงสีชุมชน บั่มน้ำมัน ลานตากผลผลิตทางการเกษตร กิจกรรมผลิตสินค้า OTOP ฯลฯ

๕. มีครัวเรือนตัวอย่างที่กู้เงินจากกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตแล้ว ไปประกอบอาชีพแล้วประสบความสำเร็จ ไม่น้อยกว่า ๑๐ ครัวเรือน และกลุ่มฯ มีการจัดทำทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จของการสร้างความพึงพอใจต่อการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐

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

แหล่งข้อมูล : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ก.พ.ร.)

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 องค์กรเครือข่าย หน่วยงานภาคีการพัฒนา และผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด
๕	<ul style="list-style-type: none"> บรรลุตัวชี้วัดร้อยละ ๘๕ ของระดับความพึงพอใจในการบริหารงานที่มุ่งเน้นการให้บริการและสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานจากผู้ได้บังคับบัญชา องค์กรเครือข่าย หน่วยงานภาคีการพัฒนา และผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร

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. รายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน กองการเจ้าหน้าที่
 ๔. รายงานผลการดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการในสังกัด สำนักงานเลขาธิการกรม

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางสาวพิรุณ น้อยศิริ ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน
 นายสันต์ 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 ระดับ ๔ ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนา	๐.๓						(Wi x SM๑)

ตัวชี้วัด	ถ่วงน้ำหนัก (W)	เกณฑ์การวัด (SM)					คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕	
<p>รายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๕ วัน หรือ ๓๕ ชั่วโมง/คน ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดใน หน่วยงานได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๕ วัน หรือ ๓๕ ชั่วโมง/คน</p>							
<p>๒. ระดับความสำเร็จของการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ (การสื่อสาร/ถ่ายทอด/มอบหมายงาน) เกณฑ์การวัด</p> <p><u>ระดับ ๑</u> มีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ได้แก่ การสื่อสาร/ ถ่ายทอด/มอบหมายงาน (เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้าน การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน)</p> <p><u>ระดับ ๒</u> มีการดำเนินการตามระดับ ๑ และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดการ ปฏิบัติราชการในระดับจังหวัดชัดเจน และครบถ้วน ทุกตัวชี้วัด ◆ มีกระบวนการสื่อสาร ถ่ายทอด ตัวชี้วัดและค่า เป้าหมายการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ ครบทุกคน ◆ มีการกระจายค่าเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นธรรม และ เหมาะสมกับลักษณะงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ <p><u>ระดับ ๓</u> มีการดำเนินการตามระดับ ๒ และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ข้าราชการในสังกัดจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามที่กรมฯ กำหนด ครบถ้วนทุกคน ตั้งแต่ต้น รอบการประเมิน ◆ ข้าราชการในสังกัดทุกคนมีการกำหนดตัวชี้วัดการ ปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๕-๑๐ ตัวชี้วัดต่อคน ◆ ตัวชี้วัดที่แต่ละคนรับผิดชอบต้องเชื่อมโยงกับตัวชี้วัด ผู้บังคับบัญชาและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ภารกิจหลัก นโยบายสำคัญของกรมการพัฒนาชุมชนและหรือนโยบาย สำคัญของจังหวัด <p><u>ระดับ ๔</u> มีการดำเนินการตามระดับ ๓ และการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ สิ้นสุดรอบการประเมิน ดำเนินการได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กรมฯ กำหนด</p> <p><u>ระดับ ๕</u> มีการดำเนินการตามระดับ ๔ และการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดมีความ โปร่งใส เป็นธรรม โดยไม่มีข้อร้องเรียนต่อการบริหารงาน ของพัฒนาการจังหวัดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติ</p>	๐.๓					(Wi x SM๒)	

ตัวชี้วัด	ถ่วงน้ำหนัก (W)	เกณฑ์การวัด (SM)					คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕	
ราชการ							
<p>๓. ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน</p> <p>เกณฑ์การวัด</p> <p><u>ระดับ ๑</u> มีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน (เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน)</p> <p><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 SM _๓)
<p>๔. ระดับความสำเร็จของการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในหน่วยงานนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ</p> <p>เกณฑ์การวัด</p> <p><u>ระดับ ๑</u> มีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในสังกัด (เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน)</p> <p><u>ระดับ ๒</u> มีการดำเนินการตามระดับ ๑ และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการสำรวจความต้องการด้านการจัดสวัสดิการของบุคลากรในสังกัด ◆ มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ อย่างน้อย ๑ กิจกรรม <p><u>ระดับ ๓</u> มีการดำเนินการตามระดับ ๒ และบุคลากรในสังกัดได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด</p> <p><u>ระดับ ๔</u> มีการดำเนินการตามระดับ ๒ และบุคลากร</p>	๐.๑						(Wi x SM _๔)

ตัวชี้วัด	ถ่วงน้ำหนัก (W)	เกณฑ์การวัด (SM)					คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕	
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 ค่าเฉลี่ยน้ำหนักความสำคัญที่ให้กับแต่ละตัวชี้วัด 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) การศึกษาด้วยตนเอง 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 โดยใช้ผลการประเมินสมรรถนะตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ โดยไม่ต้องประเมินสมรรถนะใหม่ และสามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์โปรแกรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล บนเว็บไซต์กรมการพัฒนาชุมชน <http://www.cdd.go.th/> หรือเว็บไซต์สถาบันฯ <http://www.train.cdd.go.th/> หรือตามแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) กรณีไม่ได้จัดทำในระบบอิเล็กทรอนิกส์

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

◆ กรณีการประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน ระยะเวลา ๑ วัน คิดเป็น ๗ ชั่วโมง

◆ กรณีศึกษาด้วยตนเอง

- 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 มีการกระจายค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นอย่างทั่วถึง 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 ที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการ เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิต หรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ