

คำชี้แจงบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ระหว่าง รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กับ ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

เป้าหมายการปฏิบัติงานที่

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของการใช้จ่ายเงินงบประมาณ
- หน่วยวัด : ร้อยละ
- น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐
- เหตุผลในการวัด : เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหาร ในการกำกับ ติดตาม การเร่งรัดผลการใช้จ่าย
งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมการพัฒนาชุมชนให้เป็นไปตาม
มาตรการการคลังด้านการใช้จ่ายภาครัฐ แผนการปฏิบัติราชการและแผนการใช้จ่าย
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมการพัฒนาชุมชน
- แหล่งข้อมูล : รายงานระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government
Fiscal Management Information System: GFMS) / กองคลังและ ระบบการ
บริหารแผนงานและบริหารกิจกรรมด้วย
- ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางสาวลลิตา ศิริจินดา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๐๙
- ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นายเฉลิมวิทย์ เดือนกลาง ตำแหน่ง ผอ.กลุ่มงานบริหารงบประมาณ
โทรศัพท์ ๐๒๑๔๑๖๓๓๑
๒. นางสาวสิริพัชร คงโนนออก ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
โทรศัพท์ ๐๒๑๔๑๖๓๕๓

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) เป็น ๕ ระดับ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๒	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
๓	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๔	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

คำนิยาม/คำอธิบาย

๑. สูตรการคำนวณค่าคะแนน

จำนวนเงินงบประมาณที่สามารถใช้จ่ายได้จริงของหน่วยงาน

จำนวนเงินงบประมาณทั้งหมดที่ได้รับจัดสรร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ไตรมาส ๑ - ๒)

X ๑๐๐

๒. ผลการใช้จ่าย หมายถึง ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รวมทั้ง งบประมาณที่จัดทำใบสั่งซื้อ/สั่งจ้าง (PO) จากระบบ GFMIS ในภาพรวมของสำนัก กอง หรือเทียบเท่า หรือสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด งบดำเนินงาน และ งบรายจ่ายอื่น (ประกอบด้วย รายการค่าใช้จ่ายในการบริหาร, ค่าสาธารณูปโภค, ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรม ตามผลผลิต) ที่หน่วยงานสามารถดำเนินการได้จริงเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมฯ ทั้งหมด (ไตรมาส ๑ – ๒) ตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยไม่นับรวม กรณี ดังต่อไปนี้

๑) งบลงทุน ตามแผนตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒) จำนวนเงินงบประมาณที่กรมการพัฒนาชุมชนได้จัดสรรลงไปแล้ว แต่กรมฯ มีหนังสือ สั่งการให้ หน่วยงานชะลอการดำเนินโครงการ/กิจกรรมไว้ก่อน

๓) โครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติจากอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนให้ปรับแผนการปฏิบัติงานและ แผนการใช้จ่ายงบประมาณจากเดิมกำหนดดำเนินการในไตรมาส ๑ – ๒ เปลี่ยนเป็นดำเนินการในไตรมาส ๓ – ๔

๔) กรณีมีเหตุสุดวิสัยที่หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการเบิกจ่าย หรือจัดซื้อจัดจ้าง (PO) ได้ทันภายใน วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้ ให้หน่วยงานชี้แจงเหตุผล อัน เนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ที่ไม่สามารถดำเนินการเบิกจ่าย หรือจัดซื้อจัดจ้าง (PO) ได้ทันฯ พร้อมแสดงเอกสาร หลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบคำชี้แจงในแต่ละประเด็นหัวข้อให้ชัดเจน ก่อนวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เหตุสุดวิสัย หมายถึง เหตุที่หน่วยงานไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ภัยพิบัติธรรมชาติ เป็นต้น พร้อมแสดงเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ ประกอบคำชี้แจงในแต่ละประเด็นหัวข้อให้ชัดเจนก่อนวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

๓. วันที่ตัดยอดการใช้จ่ายงบประมาณคือ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

*** ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถ ดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมิน เพื่อ พิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ตามแนวทางการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แนบท้ายหนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๔๐๒.๕/ว ๒๓๘๙, ๒๓๙๐ และ ๕๖๗๔ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒

หลักฐานเชิงประจักษ์

ระดับคะแนน	หลักฐานเชิงประจักษ์
๑ - ๕	๑. หนังสือของหน่วยงานที่ชี้แจงเหตุผลอันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ที่ไม่สามารถ ดำเนินการเบิกจ่าย หรือจัดซื้อจัดจ้าง (PO) ได้ทันภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ พร้อมแสดง เอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบคำชี้แจงในแต่ละประเด็นหัวข้อให้ชัดเจน
	๒. รายงานระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System : GFMIS) และบันทึกระบบการบริหารแผนงานและ บริหารกิจกรรมด้วยโปรแกรม BPM (Budget And Project Management) ให้เป็นปัจจุบัน

เป้าหมายการปฏิบัติงานที่

ตัวชี้วัดที่ ๒	:	ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
หน่วยวัด	:	ร้อยละ
น้ำหนัก	:	ร้อยละ ๔๐
เหตุผลในการวัด	:	เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารกรม ในการกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้า เพื่อประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
แหล่งข้อมูล	:	รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ ในโปรแกรมบริหารงบประมาณและกิจกรรม (Budget and Project Management : BPM)
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	:	นายศุภชัย สุพรรณทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองแผนงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๐๘
ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	:	๑. นายสุทธิพร สมแก้ว ตำแหน่ง หน.กง.วิเคราะห์งบประมาณ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๐๕ ๒. น.ส.ธันยรัตน์ ศานติกรวณิชย์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๗๕๒๒

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ มากกว่าร้อยละ ๗๕
๒	ผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ มากกว่าร้อยละ ๘๐
๓	ผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ มากกว่าร้อยละ ๘๕
๔	ผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ มากกว่าร้อยละ ๙๐
๕	ผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ มากกว่าร้อยละ ๙๕

สูตรการคำนวณ

ผลรวมร้อยละของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (ในรอบการประเมิน)
ตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด (ในรอบการประเมิน) ของหน่วยงาน

คำนิยาม

แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หมายถึง แผนการทำงานที่กำหนดไว้ภายในช่วงระยะเวลา ๑ ปีงบประมาณ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ตอบสนองต่อเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน ยุทธศาสตร์ การกิจ นโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน และนโยบายรัฐบาลซึ่งประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงาน จะต้องดำเนินการในปีงบประมาณ

วิธีจัดเก็บ

๑. ทุกหน่วยงานเข้าบันทึกข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ ในระบบโปรแกรม Budget and Project Management : BPM โดยรายงานผลสำเร็จของงานในแต่ละขั้นตอน ตามช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติได้จริงทุกครั้ง กล่าวคือ ดำเนินการแล้วเสร็จถึงขั้นตอนใดก็ให้เข้าระบบไปรายงานผล ในขั้นตอนนั้น ๆ

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

๒.๑ รอบการประเมินที่ ๑ (ตุลาคม – มีนาคม) ใช้ข้อมูลผลการรายงาน ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๒.๒ รอบการประเมินที่ ๒ (เมษายน – กันยายน) ใช้ข้อมูลผลการรายงาน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

**** หรือในช่วงระยะเวลา ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด และแจ้งให้ทราบทั่วกัน**

หลักฐานเชิงประจักษ์

ระดับคะแนน	หลักฐานเชิงประจักษ์
๑	มีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการรายงานในระบบ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มากกว่าร้อยละ ๗๕
๒	มีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการรายงานในระบบ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มากกว่าร้อยละ ๘๐
๓	มีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการรายงานในระบบ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้มากกว่าร้อยละ ๘๕
๔	มีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการรายงานในระบบ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้มากกว่าร้อยละ ๙๐
๕	มีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการรายงานในระบบ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้มากกว่าร้อยละ ๙๕

เป้าหมายการปฏิบัติงานที่

- ตัวชี้วัดที่ ๓ : ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน กรมการพัฒนารัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ
- น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐
- เหตุผลในการวัด : มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด และให้หัวหน้าส่วนราชการให้ความสำคัญกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเคร่งครัด
- กรมการพัฒนารัฐบาลได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระบบราชการ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานที่มีความโปร่งใส ลดความเสี่ยงของหน่วยงานต่อปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน จึงกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดมีการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน กรมการพัฒนารัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- แหล่งข้อมูล : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นางสาวเดือนใจ บุญทิม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๐๑๓
- ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : นางสาวกิริติการต์ ขยายแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนารัฐบาลชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๓๐๘

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	แต่งตั้งหรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ดำเนินการขับเคลื่อนการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒	ประเมินตนเองตามแบบการประเมินการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	วิเคราะห์ผลการประเมินตนเอง และจัดทำแผนการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเสนอให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ
๔	มีการสื่อสารแผนการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้บุคลากรในสังกัดทราบ
๕	ส่งหลักฐานการดำเนินงานให้กรมการพัฒนารัฐบาล ภายในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

คำนิยาม/คำอธิบาย

หน่วยงาน หมายถึง สำนัก กอง ในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

แบบการประเมินการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน หมายถึง แบบการประเมินการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่สำนัก กอง ในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนประเมินตนเอง ตามแบบประเมิน

แผนการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน หมายถึง แผนการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สำนัก กอง ในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จัดทำขึ้นตามแบบฟอร์มที่กำหนด

ผู้บริหาร หมายถึง อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน หรือรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ส่งหลักฐานผลการดำเนินงานให้กรมการพัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยนับจากวันที่กรมการพัฒนาชุมชนประทับตรารับหนังสือ

- ส่งช้ากว่าวันที่กำหนด ๑ - ๓ วัน หักลบ ๐.๒ คะแนน
- ส่งช้ากว่าวันที่กำหนด ๔ - ๗ วัน หักลบ ๐.๔ คะแนน
- ส่งช้ากว่าวันที่กำหนด ๘ วันขึ้นไป หักลบ ๑.๐ คะแนน

หลักฐานเชิงประจักษ์

ระดับคะแนน	หลักฐานเชิงประจักษ์
๑	คำสั่งแต่งตั้ง หรือหนังสือมอบหมายเจ้าหน้าที่ดำเนินการขับเคลื่อนการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒	ผลการประเมินตนเองตามแบบการประเมินการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	ผลการวิเคราะห์และแผนการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบแล้ว
๔	รูปการประชุม/รูปที่แสดงถึงการสื่อสารแผนฯ ให้บุคลากรในสังกัดทราบ
๕	ส่งหลักฐานการดำเนินงานระดับคะแนน ๑ - ๔ ให้กรมการพัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๑	:	ระดับความสำเร็จของการยกระดับศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
หน่วยวัด	:	ระดับความสำเร็จ
น้ำหนัก	:	ร้อยละ ๒๐
เหตุผลในการวัด	:	แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมการพัฒนารัฐบาล ภายใต้วิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี ๒๕๖๕” ที่มุ่งเน้นการเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างชุมชน ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืนและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง ด้วยนวัตกรรม และการบูรณาการภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงมหาดไทยที่มอบหมายให้กรมการพัฒนารัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับหมู่บ้านชุมชน กรมการพัฒนารัฐบาล จึงน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการพัฒนาคนให้พึ่งตนเอง นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีประชาชนมีความสุข โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดยการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา” มีการออกแบบและพัฒนาพื้นที่ พัฒนาศูนย์เรียนรู้ให้เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อรองรับการฝึกอบรมประชาชนและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับประชาชน การพัฒนาศูนย์บริการและยกระดับศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนให้เป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน เพื่อให้ ๑) กลุ่มเป้าหมายที่ได้เรียนรู้และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติจนเป็นวิถี ด้วยกระบวนการเรียนรู้ ๒) เป็นศูนย์เรียนรู้ต้นแบบที่สมบูรณ์ ที่มีความพร้อมรองรับการฝึกอบรมประชาชน และเป็นแหล่งเรียนรู้ตามบริบทและภูมิสังคม ช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เรียนรู้เพื่อนำไปปฏิบัติในบริบทพื้นที่จริง เรียนรู้และสามารถนำไปปรับใช้ในพื้นที่ของตนเองได้ รวมไปถึงการให้บริการเพื่อการเรียนรู้แก่ประชาชนในพื้นที่โดยรอบของศูนย์และ หน่วยงานที่สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลการขับเคลื่อนตามประเด็นการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ประเด็นการพัฒนา เรื่องที่ ๔ เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง
แหล่งข้อมูล	:	สถาบันการพัฒนารัฐบาล
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	:	นายธนวัฒน์ ปิ่นแก้ว
ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	:	๑. นางสาวเยาวมาลย์ เศรษฐา ๒. นางพนารัตน์ มาตย์สมบัติ
		ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนารัฐบาล โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๔๐
		ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์วิทยบริการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๔๒
		ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อกำหนดการพัฒนาพื้นที่ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนร่วมกับทีมวิทยากรและเครือข่ายภาคีในพื้นที่
๒	มีรูปแบบในการปรับปรุงและพัฒนาพื้นที่ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ๑๑ แห่ง เป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
๓	มีการพัฒนาพื้นที่ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ๑๑ แห่ง เป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน และมีสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ให้มีความพร้อมรองรับการเรียนรู้ การฝึกอบรมประชาชน
๔	มีการสร้างเครือข่ายต้นแบบ “ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน” จำนวน ๑๑ แห่ง
๕	มีศูนย์ประสานความร่วมมือเครือข่ายต้นแบบ “ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน” จำนวน ๑๑ แห่ง

คำนิยาม/คำอธิบาย

ศูนย์ฝึกอบรมประชาชน เป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลข่าวสารความรู้ของชุมชนที่จะนำไปสู่การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้สำหรับประชาชน เป็นแหล่งเสริมสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การถ่ายทอด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสืบทอดภูมิปัญญา วัฒนธรรม ค่านิยม และเอกลักษณ์ของชุมชน อีกทั้งเป็นแหล่งบริการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการเรียนรู้ ของชุมชน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้เพื่อวิถีชีวิตของคนในชุมชน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมุ่งการพัฒนาแบบพึ่งตนเอง เป็นศูนย์ฯ ของประชาชน ที่ดำเนินการโดยประชาชน และเพื่อประชาชน ที่จะก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

ฐานเรียนรู้ หมายถึง เป็นฐานการเรียนรู้ที่นำเสนอเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการเกษตรโดยยึดหลักสายกลาง การเลือกใช้พลังงาน ทรัพยากรและเทคโนโลยีการผลิตอย่างเหมาะสม ปลอดภัย ประหยัด คำนึงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีการจัดการฐานเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการให้บริการแก่ผู้มาเรียนรู้

หลักฐานเชิงประจักษ์

ระดับคะแนน	หลักฐานเชิงประจักษ์
๑	รายงานการประชุม
๒	รูปแบบในการปรับปรุงและพัฒนาพื้นที่ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ๑๑ แห่ง
๓	รายงานผลการพัฒนาศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสู่ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน และรูปแบบการพัฒนา สื่อการเรียนรู้ จำนวน ๑๑ แห่ง
๔	รายชื่อผู้มาใช้บริการหลักสูตรฝึกอบรมของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน และทะเบียนรายชื่อเครือข่ายต้นแบบ “ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน”
๕	รายงานผลการดำเนินงาน “ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน” จำนวน ๑๑ แห่ง

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๒	:	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ในงานพัฒนาชุมชน
หน่วยวัด	:	ระดับความสำเร็จ
น้ำหนัก	:	ร้อยละ ๒๐
เหตุผลในการวัด	:	สืบเนื่องจาก มาตรา ๑๑ ของพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน กรมการพัฒนาชุมชน โดยสถาบันการพัฒนาชุมชน ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ขององค์กร โดยกำหนดภารกิจในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ มีการทบทวนแผนการจัดการความรู้รายปี มีการถ่ายทอดเป้าหมายสู่หน่วยงานทุกระดับ และมีการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการความรู้ในระดับบุคคล ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ในงานพัฒนาชุมชน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมการพัฒนาชุมชนได้
แหล่งข้อมูล	:	สถาบันการพัฒนาชุมชน
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	:	นายธนวัฒน์ ปิ่นแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๔๐
ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	:	๑. นายยอดชาย ผ้าเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานจัดการความรู้ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๔๑ ๒. นางสาวสุธิดา ชูโชติ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๔๔

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการเพิ่มทักษะในการเป็นนักจัดการความรู้ให้กับบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน
๒	บุคลากรตาม ๑ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นและมีการสร้างเครือข่ายนักจัดการความรู้ชุมชน
๓	มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีการถอดองค์ความรู้ในงานพัฒนาชุมชน อย่างน้อยคนละ ๑ เรื่อง ในรูปแบบบทความ หรือ infographic หรือ Clip อย่างใดอย่างหนึ่ง
๔	มีการจัดการความรู้ในงานพัฒนาชุมชน ตามระดับ ๓ และมีการจัดกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ อย่างน้อย ๒ กิจกรรม เช่น กิจกรรมการถอดบทเรียนระดับพื้นที่ (KM ลัญจกร) หรือ เวทีชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) หรือเวทีเสวนางาน พช. (CD FORUM) หรือ กิจกรรมตลาดนัดความรู้ในงานพัฒนาชุมชน (KM Market)
๕	มีการจัดการความรู้ในงานพัฒนาชุมชน ตามระดับ ๔ และพัฒนาค้นคว้าความรู้ในงานพัฒนาชุมชน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในรูปแบบ offline และ online อย่างน้อย ๑ ช่องทาง

ค่านิยม/คำอธิบาย

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการจัดเก็บ รวบรวม จัดทำฐานข้อมูล การสรุปวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ รวมทั้งการนำความรู้ใหม่ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมโดยรวม การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล นำมารวบรวม จัดความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อการเข้าถึง องค์ความรู้ และสามารถนำมาพัฒนา หรือปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

การถอดองค์ความรู้ เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการความรู้มีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดเก็บและบันทึก วิธีการทำงาน ผลสำเร็จของงาน บทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือกลุ่มเป้าหมาย เป็นทั้งการถอดบทเรียนและการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการพูดคุย การสัมภาษณ์ การเล่าเรื่อง การสังเกต และกิจกรรมแลกเปลี่ยนรูปแบบ ต่างๆ แล้วสังเคราะห์จัดประเด็นให้ได้กระบวนการวิธีการทำงานในเชิงบทเรียนประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง

การถ่ายทอดความรู้ (knowledge transfer) เป็นขั้นตอนหนึ่งของการจัดการความรู้ (knowledge management) ซึ่งหมายถึง การแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ (Quinn, Anderson, and Finkelstein, ๑๙๙๖) การจัดการวัฒนธรรมทางองค์การสำหรับการถ่ายทอดความรู้จะเริ่มจากการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ที่นำและสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการสร้างความรู้ แบ่งปันความรู้ และสะสมความรู้ในทุกระดับ สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ของการจัดการความรู้ขององค์การ จะเห็นได้ จาก พฤติกรรมการถ่ายทอดความรู้แบบการทำงานร่วมกันในทุกระดับของสมาชิกองค์การ (synergetic behavior of knowledge) (Quinn, Anderson, and Finkelstein, ๑๙๙๖)

การจัดการความรู้ในงานพัฒนาชุมชน หมายถึง คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ที่เป็นองค์ความรู้ในงาน ตามภารกิจ ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชนและงานตามนโยบายสำคัญของกรมการพัฒนาชุมชน ทั้งในรูปแบบความรู้ใน เอกสารและความรู้ในตัวบุคลากร ซึ่งกระจายอยู่ในทุกพื้นที่การปฏิบัติงาน มาพัฒนาให้เป็นระบบที่ทุกคนในองค์กรสามารถ เข้าถึงและนำไปใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร ไปสู่ "พช. แห่งการเรียนรู้"

หลักฐานเชิงประจักษ์

ระดับคะแนน	หลักฐานเชิงประจักษ์
๑	แผนการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒	ทะเบียนรายชื่อเครือข่ายนักจัดการความรู้ชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน
๓	เอกสาร/ข้อมูลองค์ความรู้ของบุคลากร
๔ - ๕	เอกสาร/ข้อมูลองค์ความรู้/สื่อช่องทางการเผยแพร่องค์ความรู้

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ระดับความสำเร็จของการยกระดับคุณภาพการวิจัยและพัฒนาชุมชน

หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

เหตุผลในการวัด : แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๘๐) ซึ่งใช้เป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๓ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ได้กำหนดเป้าหมาย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างฐานทางเทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องตามเป้าหมายดังกล่าว

สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนางานพัฒนาชุมชนในภาพรวมของกรมการพัฒนาชุมชนและงานพัฒนาชุมชนเฉพาะพื้นที่ และเผยแพร่ รวมทั้ง ใช้ประโยชน์ในงานพัฒนาชุมชน โดยมีศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ๑๑ แห่ง ทั่วประเทศและวิทยาลัยการพัฒนาชุมชน ๑ แห่ง ซึ่งมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนางานในพื้นที่และจัดการอบรมให้ความรู้กับกลุ่มเป้าหมายของกรมการพัฒนาชุมชนทั่วประเทศ ขณะเดียวกันในด้านการวิจัยและพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนางานตามภารกิจ และบทบาทของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพงานวิจัยของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนและวิทยาลัยการพัฒนาชุมชนทุกแห่ง

แหล่งข้อมูล : สถาบันการพัฒนาชุมชน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายธนวัฒน์ ปิ่นแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๔๐

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : ๑. นางอุทัยวรรณ มินสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๕๙

๒. นายณัฐปกรณ์ รวิธนาธร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๕๓๐

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการระดับคุณภาพการวิจัยและพัฒนาชุมชน
๒	มีแผนการยกระดับคุณภาพการวิจัยและพัฒนาชุมชน
๓	มีการจัดประชุมถ่ายทอดค่าเป้าหมายให้แก่กลุ่มเป้าหมายทุกแห่งรับทราบ อย่างน้อย ๑ ครั้ง
๔	มีการจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้การจัดทำผลงานวิจัยให้แก่กลุ่มเป้าหมายทุกแห่ง อย่างน้อย ๑ กิจกรรม
๕	มีการติดตามให้คำปรึกษา/แนวทางในการจัดทำผลงานวิจัย (บทที่ ๑-๓) แก่กลุ่มเป้าหมายทุกแห่ง อย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง/แห่ง

คำนิยาม/คำอธิบาย

การยกระดับคุณภาพการวิจัยและพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพให้แก่ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ๑๑ แห่งทั่วประเทศและวิทยาลัยการพัฒนารัฐบาล ๑ แห่ง รวม ๑๒ แห่ง ได้มีการวิจัยและพัฒนางานตามภารกิจ บทบาท ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้มีการจัดทำผลงานวิจัย แห่งละ ๒ เรื่องต่อปี ประกอบด้วย งานวิจัยตามประเด็นที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ เรื่อง และงานวิจัยตามประเด็นเชิงพื้นที่ จำนวน ๑ เรื่อง รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ เรื่องต่อปี

กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการวิทยาลัยการพัฒนารัฐบาล/ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ให้จัดทำข้อเสนอผลงานวิจัยและดำเนินการวิจัยของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จำนวน ๑๑ แห่งทั่วประเทศ และวิทยาลัยการพัฒนารัฐบาล ๑ แห่ง รวม ๑๒ แห่ง

หลักฐานเชิงประจักษ์

ระดับคะแนน	หลักฐานเชิงประจักษ์
๑	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการระดับคุณภาพการวิจัยและพัฒนาชุมชน
๒	แผนปฏิบัติการยกระดับคุณภาพการวิจัยและพัฒนาชุมชน
๓	รายงานการประชุมการถ่ายทอดค่าเป้าหมายให้แก่กลุ่มเป้าหมาย
๔	รายงานสรุปผลการดำเนินกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้การจัดทำผลงานวิจัยให้แก่กลุ่มเป้าหมาย
๕	รายงานสรุปผลความก้าวหน้าในการให้คำปรึกษา/แนวทางในการจัดทำผลงานวิจัย (บทที่ ๑-๓) ของกลุ่มเป้าหมายทุกแห่ง

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๔	:	ระดับความสำเร็จในการประเมินมาตรฐานทรัพยากรบุคคล
หน่วยวัด	:	ระดับความสำเร็จ
น้ำหนัก	:	ร้อยละ ๒๐
เหตุผลในการวัด	:	เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันการพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการพัฒนาชุมชน ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโต และเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
แหล่งข้อมูล	:	สถาบันการพัฒนาชุมชน
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	:	นายธนวัฒน์ ปิ่นแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๔๐
ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	:	๑. นางอุทัยวรรณ มินสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๕๙ ๒. นางสาวศรัญญา ไม่เสื่อมสุข ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๕๓

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	จัดทำข้อเสนอ นโยบายและมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒	จัดทำระบบการรับรองมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓	ส่งเสริม สนับสนุน การรับรองมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔	ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕	ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการประเมินมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

คำนิยาม/คำอธิบาย

การประเมินมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะตลอดจนผลสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยมีการออกแบบตัวชี้วัดในการประเมินให้เหมาะสมกับงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการพัฒนา ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพมากขึ้น สอดรับกับสภาวะองค์กรในปัจจุบันที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งหัวใจสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรบุคคลนั่นเอง หากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพในการทำงานที่ดี ก็ย่อมส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพตามไปด้วย และท้ายที่สุดเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จนั่นเอง

หลักฐานเชิงประจักษ์

ระดับคะแนน	หลักฐานเชิงประจักษ์
๑	มีข้อเสนอ นโยบายและมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒	มีระบบการรับรองมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓	มีเอกสารการส่งเสริม สนับสนุน การรับรองมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔	มีรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕	มีแผนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการประเมินมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๕	:	ระดับความสำเร็จการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
หน่วยวัด	:	ระดับความสำเร็จ
น้ำหนัก	:	ร้อยละ ๒๐
เหตุผลในการวัด	:	กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจหลักในการพัฒนาผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และ เครือข่าย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของผู้นำ ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน ให้สามารถบูรณาการงานพัฒนาชุมชนและเป็นแกนนำหลักในการบริหาร จัดการชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง โดยสถาบันการพัฒนาชุมชน ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างและ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลงาน ปี ๒๕๖๓ พัฒนาผู้นำต้นแบบ ๑,๕๐๐ คน ปี ๒๕๖๔ บูรณาการบริหารจัดการพื้นที่เป้าหมาย ๑,๐๐๐ ตำบล ๑๕,๐๐๐ คน เป็นฐานสร้างความมั่นคงทางด้านอาหาร ปี ๒๕๖๕: การสร้างการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างพลังทางสังคม สู่ศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน ๗๖ แห่ง
แหล่งข้อมูล	:	สถาบันการพัฒนาชุมชน
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	:	นายธนวัฒน์ ปิ่นแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑๖๒๔๐
ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	:	๑. นางปาริชาติ สุรบถทิตวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์วิทยบริการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑๖๒๖๖ ๒. นายสุริยน สุวรรณโคตร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๕๑

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ประชุมเชิงปฏิบัติการ สร้างความเข้าใจในการขับเคลื่อนโครงการฯ
๒	สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงขับเคลื่อนศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน ๗๖ ทีม
๓	จัดทำฐานข้อมูล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงขับเคลื่อนศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน ๑,๕๐๐ คน
๔	จัดทำแผนการขับเคลื่อนศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน ๗๖ แผน/ตลอดปี
๕	จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาชุมชน ไม่น้อยกว่า ๔๕๖ กิจกรรม/ศูนย์ฯ

คำนิยาม/คำอธิบาย

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำชุมชนที่มาจากตำแหน่ง ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) อาสาพัฒนาชุมชน (อช.) ครีวเรือนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่โคก หนอง นา โมเดล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล (กพสต.) คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) คณะกรรมการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล สมาชิกและคณะทำงานส่งเสริมศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบล (ศอช.ต.) ผู้แทนจากเครือข่ายกองทุนชุมชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มอาชีพ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และอาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก (อถล.) เป็นต้น

ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน หมายถึง ผู้นำที่เป็นทางการ และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เช่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปราชญ์ สัมมาชีพ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) ประธานกลุ่มอาชีพ ประธานกองทุนชุมชน ครูพาทำ ตัวแทนครัวเรือน CLM HLM เป็นต้น

หลักฐานเชิงประจักษ์

ระดับคะแนน	หลักฐานเชิงประจักษ์
๑	มีวาระประชุม/รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
๒	มีทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงขับเคลื่อนศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน ๗๖ ทีม
๓	มีฐานข้อมูลผู้นำการเปลี่ยนแปลงขับเคลื่อนศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน ๑,๙๐๐ คน
๔	มีแผนการขับเคลื่อนศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน ๗๖ แผน
๕	มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาชุมชน ไม่น้อยกว่า ๔๕๖ กิจกรรม/ศูนย์ฯ
