****

**เอกสารข้อตกลงปฏิบัติราชการ**

**...........................................................................**

**เอกสารข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย**

**๑. ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ**

ผู้ลงนามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ : การลงนามระหว่างหัวหน้าส่วนราชการกับผู้บังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการตามระดับของข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

ระยะเวลาของข้อตกลงการปฏิบัติราชการ : ระยะเวลาของข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ซึ่งเริ่มต้นและสิ้นสุด จะสอดคล้องกับปีงบประมาณของส่วนราชการ

**๒. รายละเอียดตัวชี้วัดและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการและภารกิจหลัก :** ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก ผลงานในอดีต เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนน และเงื่อนไขเฉพาะของตัวชี้วัด



**ข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕60 (ครั้งที่ 1/๒๕60)**

**..........................................................**

**๑. ข้อตกลงระหว่าง**

นายสวงค์ เกิดมงคล ตำแหน่ง ปลัด อบต.สระตะเคียน ผู้รับข้อตกลง

นายเชิดศิลป์ ใสสะอาด ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. ผู้ทำข้อตกลง

๒. ข้อตกลงนี้ใช้สำหรับระยะเวลาเริ่มตั้งแต่

**🗹** วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐

**🞎** วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

๓. รายละเอียดข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย (๑) ชื่อโครงการ/กิจกรรม (๒) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๓) ตัวชี้วัด (๔) ระดับค่าเป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน (๕) สมรรถนะการปฏิบัติงาน และรายละเอียด

อื่นๆตามที่ปรากฏในเอกสารแนบท้ายคำรับรองนี้

๔. ข้าพเจ้า นายสวงค์ เกิดมงคล ตำแหน่ง ปลัด อบต.สระตะเคียน ในฐานะผู้บังคับบัญชาของ

นายเชิดศิลป์ ใสสะอาด ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. ได้พิจารณาและเห็นชอบกับชื่อโครงการ

กิจกรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัด ระดับค่าเป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ตามที่กำหนดในเอกสารแนบท้ายข้อตกลงการปฏิบัติราชการนี้ และข้าพเจ้ายินดีจะให้คำแนะนำ กำกับ

และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของ นายเชิดศิลป์ ใสสะอาด ให้เป็นไปตามข้อตกลงที่จัดทำขึ้นนี้

๕. ข้าพเจ้า นายเชิดศิลป์ ใสสะอาด ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. ได้ทำความเข้าใจ

ข้อตกลงปฏิบัติราชการตามข้อ ๔ แล้ว ขอให้ข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับ นายสวงค์ เกิดมงคล ตำแหน่ง

ปลัด อบต.สระตะเคียน ว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวใน

ระดับสูงสุด และจะประพฤติปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามหลักสมรรถนะที่กำหนด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่

ประชาชนตามที่ให้ข้อตกลงการปฏิบัติราชการไว้

๖. ผู้รับข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และผู้ทำข้อตกลงได้เข้าใจข้อตกลงการปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลสระตะเคียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และเห็นพ้องกันแล้วจึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็น

สำคัญ

(ลงชื่อ) (ลงชื่อ)

(นายเชิดศิลป์ ใสสะอาด) (นายสวงค์ เกิดมงคล)

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. ปลัด อบต.สระตะเคียน

วันที่ ............................................................... วันที่ .............................................................

เอกสารประกอบข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

รอบการประเมิน **🗹** ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐)

**🞎** ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐)

ชื่อผู้ทำข้อตกลง นายเชิดศิลป์ ใสสะอาด .

ชื่อผู้รับข้อตกลง นายสวงค์ เกิดมงคล .

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| โครงการ/งาน/กิจกรรม | น้ำหนัก | เป้าหมาย | | |
| เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงประโยชน์ |
| ๑. การบรรลุเป้าหมายของ  โครงการที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงานประจำปี ของหน่วยงาน  อย่างมีประสิทธิภาพ | ๓๐ | ครอบคลุม  และครบถ้วน | ถูกต้องและทันกำหนด | เพื่อใช้เป็นข้อมูลการบริหารงานโครงการ |
| ๒.การบริหารจัดการการเบิกจ่ายงบประมาณโครงการ/กิจกรรม | ๒๐ | ครอบคลุม  และครบถ้วน | ถูกต้องและทันกำหนด | เพื่อใช้เป็นข้อมูลการบริหารงานงบประมาณ |
| ๓. ส่งเสริม และพัฒนาการ  จัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กร  แห่งการเรียนรู้ | ๒๐ | ครอบคลุม  และครบถ้วน  (KM 1 เล่ม) | เนื้อหา ถูกต้อง และสมบูรณ์ | สามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันองค์ความรู้ |
| รวมน้ำหนัก | ๗๐ |  |  |  |

**-๒-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **โครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ ๑** การบรรลุเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงานประจำปี  ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ  **น้ำหนัก : ร้อยละ ๓๐**  **หน่วยวัด : ปริมาณ**  **คำอธิบาย :** พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปีของหน่วยงาน  ในการกำกับดูแล  **เกณฑ์การให้คะแนน**  กำหนดเป็น ๖ ระดับ โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้   |  |  | | --- | --- | | คะแนน | ผลสำเร็จของงานเทียบกับเป้าหมาย (ร้อยละ) | | ๐.๕ | ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ของเป้าหมาย | | ๑ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ – ๗๕ ของเป้าหมาย | | ๑.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๖ – ๘๐ ของเป้าหมาย | | ๒ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๑ – ๘๕ ของเป้าหมาย | | ๒.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๖ – ๙๐ ของเป้าหมาย | | ๓ | ตั้งแต่ร้อยละ ๙๑ ขึ้นไป |   **โดยพิจารณาจาก : จำนวนโครงการ**ดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปีของหน่วยงาน **X ๑๐๐**  **จำนวนโครงการของหน่วยงานทั้งหมด** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หน่วยวัด : คุณภาพ**  **คำอธิบาย :** พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปีของหน่วยงาน  ในการกำกับดูแล  **เกณฑ์การให้คะแนน**  กำหนดเป็น ๖ ระดับ โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จตามเป้าหมาย (ร้อยละ) ตามเป้าหมาย แต่ละระดับ ดังนี้   |  |  | | --- | --- | | คะแนน | ผลสำเร็จของงานเทียบกับเป้าหมาย (ร้อยละ) | | ๐.๕ | ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ของเป้าหมาย | | ๑ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ – ๗๕ ของเป้าหมาย | | ๑.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๖ – ๘๐ ของเป้าหมาย | | ๒ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๑ – ๘๕ ของเป้าหมาย | | ๒.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๖ – ๙๐ ของเป้าหมาย | | ๓ | ตั้งแต่ร้อยละ ๙๑ ขึ้นไป |   **โดยพิจารณาจาก : จำนวนโครงการ**ดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปีของหน่วยงาน **X ๑๐๐**  **จำนวนโครงการของหน่วยงานทั้งหมด** |

-3-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หน่วยวัด : การใช้ประโยชน์**  **คำอธิบาย :** พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปีของหน่วยงาน  ในการกำกับดูแล    **เกณฑ์การให้คะแนน**  กำหนดเป็น ๘ ระดับ โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จ (ร้อยละ) ดังนี้   |  |  | | --- | --- | | คะแนน | ผลสำเร็จของงานเทียบกับเป้าหมาย (ร้อยละ) | | ๐.๕ | ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ของเป้าหมาย | | ๑ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕ ของเป้าหมาย | | ๑.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย | | ๒ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕ ของเป้าหมาย | | ๒.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมาย | | ๓ | ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕ ของเป้าหมาย | | ๓.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ถึงร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมาย | | ๔ | เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด |   **โดยพิจารณาจาก : จำนวนโครงการ**ดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปีของหน่วยงาน **X ๑๐๐**  **จำนวนโครงการของหน่วยงานทั้งหมด** |
| หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน   1. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปี   **ผู้รับผิดชอบ :**  **ผู้กำกับตัวชี้วัด : นายสวงค์ เกิดมงคล**  **ผู้จัดเก็บข้อมูล : นายเชิดศิลป์ ใสสะอาด** |

**-๔-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **โครงการ/งาน/กิจกรรม ที่** ๒ การบริหารจัดการการเบิกจ่ายงบประมาณโครงการของหน่วยงานอย่างมี  ประสิทธิภาพ  **น้ำหนัก** : ร้อยละ ๓๐  **หน่วยวัด** : ปริมาณ  **คำอธิบาย**  : พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการบริหารการเบิกจ่ายงบประมาณโครงการ  **เกณฑ์การให้คะแนน**  กำหนดเป็น ๖ ระดับ โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้   |  |  | | --- | --- | | คะแนน | ผลสำเร็จของงานเทียบกับเป้าหมาย (ร้อยละ) | | ๐.๕ | ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ของเป้าหมาย | | ๑ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ – ๗๕ ของเป้าหมาย | | ๑.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๖ – ๘๐ ของเป้าหมาย | | ๒ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๑ – ๘๕ ของเป้าหมาย | | ๒.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๖ – ๙๐ ของเป้าหมาย | | ๓ | ตั้งแต่ร้อยละ ๙๑ ขึ้นไป |   **โดยพิจารณาจาก** : จำนวนโครงการที่เบิกจ่ายงบประมาณโครงการของหน่วยงาน X ๑๐๐  จำนวนโครงการของหน่วยงานทั้งหมด |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หน่วยวัด : คุณภาพ**  **คำอธิบาย :** พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการบริหารการเบิกจ่ายงบประมาณโครงการ  **เกณฑ์การให้คะแนน**  กำหนดเป็น ๖ ระดับ โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จตามเป้าหมาย (ร้อยละ) ตามเป้าหมาย แต่ละระดับ ดังนี้   |  |  | | --- | --- | | คะแนน | ผลสำเร็จของงานเทียบกับเป้าหมาย (ร้อยละ) | | ๐.๕ | ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ของเป้าหมาย | | ๑ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ – ๗๕ ของเป้าหมาย | | ๑.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๖ – ๘๐ ของเป้าหมาย | | ๒ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๑ – ๘๕ ของเป้าหมาย | | ๒.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๖ – ๙๐ ของเป้าหมาย | | ๓ | ตั้งแต่ร้อยละ ๙๑ ขึ้นไป |   **โดยพิจารณาจาก** : จำนวนโครงการที่เบิกจ่ายงบประมาณโครงการของหน่วยงาน **X ๑๐๐**  **จำนวนโครงการของหน่วยงานทั้งหมด** |

-๕-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หน่วยวัด : การใช้ประโยชน์**  **คำอธิบาย :** พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการบริหารการเบิกจ่ายงบประมาณโครงการ  **เกณฑ์การให้คะแนน**  กำหนดเป็น ๘ ระดับ โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จ (ร้อยละ) ดังนี้   |  |  | | --- | --- | | คะแนน | ผลสำเร็จของงานเทียบกับเป้าหมาย (ร้อยละ) | | ๐.๕ | ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ของเป้าหมาย | | ๑ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕ ของเป้าหมาย | | ๑.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย | | ๒ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕ ของเป้าหมาย | | ๒.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมาย | | ๓ | ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕ ของเป้าหมาย | | ๓.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ถึงร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมาย | | ๔ | เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด |   **โดยพิจารณาจาก :** จำนวนโครงการที่เบิกจ่ายงบประมาณโครงการของหน่วยงาน **X ๑๐๐**  **จำนวนโครงการของหน่วยงานทั้งหมด** |
| หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน   1. รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณตามโครงการของหน่วยงาน   **ผู้รับผิดชอบ :**  **ผู้กำกับตัวชี้วัด : นายสวงค์ เกิดมงคล**  **ผู้จัดเก็บข้อมูล : นายเชิดศิลป์ ใสสะอาด** |

-๖-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **โครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ ๓** ส่งเสริม และพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  **น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐**  **หน่วยวัด : ปริมาณ**  **คำอธิบาย :** พิจารณาระดับความสำเร็จของการระดับความสำเร็จของการบริหารงานด้านการจัดการความรู้ (Chief  Knowledge Officer : CKO)  **เกณฑ์การให้คะแนน**  กำหนดเป็น ๖ ระดับ โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้  **โดยพิจารณาจาก :**   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | ระดับคะแนน | ระดับของความสำเร็จ | | | | | | | ขั้นตอนที่ ๑ | ขั้นตอนที่ ๒ | ขั้นตอนที่ ๓ | ขั้นตอนที่ ๔ | ขั้นตอนที่ ๕ | ขั้นตอนที่ ๖ | | ๐.๕ |  |  |  |  |  |  | | ๑ |  |  |  |  |  |  | | ๑.๕ |  |  |  |  |  |  | | ๒ |  |  |  |  |  |  | | ๒.๕ |  |  |  |  |  |  | | ๓ |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | | ขั้นตอนที่ ๑ | กำหนดแนวทางหรือมาตรการที่ชัดเจน เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM) | | ขั้นตอนที่ ๒ | จัดกระบวนการสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม | | ขั้นตอนที่ ๓ | จัดเก็บข้อมูลการจัดการความรู้ของบุคลากรในสังกัดอย่างเป็นระบบ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | ขั้นตอนที่ ๔ | จัดระบบสนับสนุนการเผยแพร่ข้อมูลการจัดการความรู้เพื่อเป็นช่อง ทางสำหรับการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันองค์ความรู้ภายในองค์กร | | ขั้นตอนที่ ๕ | จัดระบบการประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ และหรือมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดต่อการบริหารงานด้านการจัดการความรู้ | | ขั้นตอนที่ ๖ | สามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันองค์ความรู้ ขององค์กรภายใน (KM 1 เล่ม) | |

**-๗-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หน่วยวัด : คุณภาพ**  **คำอธิบาย :** ความสมบูรณ์ ถูกต้องของการส่งเสริม และพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  และทันตามกำหนด  **เกณฑ์การให้คะแนน**  กำหนดเป็น ๖ ระดับ โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้  **โดยพิจารณาจาก :**   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | ระดับคะแนน | ระดับของความสำเร็จ | | | | | | | ขั้นตอนที่ ๑ | ขั้นตอนที่ ๒ | ขั้นตอนที่ ๓ | ขั้นตอนที่ ๔ | ขั้นตอนที่ ๕ | ขั้นตอนที่ ๖ | | ๐.๕ |  |  |  |  |  |  | | ๑ |  |  |  |  |  |  | | ๑.๕ |  |  |  |  |  |  | | ๒ |  |  |  |  |  |  | | ๒.๕ |  |  |  |  |  |  | | ๓ |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | | ขั้นตอนที่ ๑ | ความสมบูรณ์ ถูกต้องของการกำหนดแนวทางหรือมาตรการที่ชัดเจน เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM) | | ขั้นตอนที่ ๒ | ความสมบูรณ์ ถูกต้องในการจัดกระบวนการสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม | | ขั้นตอนที่ ๓ | ความสมบูรณ์ ถูกต้องในการจัดเก็บข้อมูลการจัดการความรู้ของบุคลากรในสังกัดอย่างเป็นระบบ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | ขั้นตอนที่ ๔ | ความสมบูรณ์ ถูกต้องในการจัดระบบสนับสนุนการเผยแพร่ข้อมูลการจัดการความรู้เพื่อเป็นช่อง ทางสำหรับการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันองค์ความรู้ภายในองค์กร | | ขั้นตอนที่ ๕ | ความสมบูรณ์ ถูกต้องในการจัดระบบการประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ และหรือมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดต่อการบริหารงานด้านการจัดการความรู้ | | ขั้นตอนที่ ๖ | สามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันองค์ความรู้ ขององค์กรภายใน โดยความสมบูรณ์ ถูกต้อง และทันตามกำหนด (KM 1 เล่ม) | |

**-๘-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หน่วยวัด : การใช้ประโยชน์**  **คำอธิบาย :** ร้อยละของระดับความสำเร็จของการบริหารงานด้านการจัดการความรู้ (ChiefKnowledge Officer : CKO)  **เกณฑ์การให้คะแนน**  กำหนดเป็น ๘ ระดับ โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จ (ร้อยละ) ดังนี้   |  |  | | --- | --- | | คะแนน | ผลสำเร็จของงานเทียบกับเป้าหมาย  (ร้อยละ) | | ๐.๕ | ไม่ถึงร้อยละ ๖๐ ของเป้าหมาย | | ๑ | ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ – ๖๕ ของเป้าหมาย | | ๑.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๖๖ – ๗๐ ของเป้าหมาย | | ๒ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๑ – ๗๕ ของเป้าหมาย | | ๒.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๗๖ – ๘๐ ของเป้าหมาย | | ๓ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๑ – ๘๕ ของเป้าหมาย | | ๓.๕ | ตั้งแต่ร้อยละ ๘๖ – ๙๐ ของเป้าหมาย | | ๔ | ตั้งแต่ร้อยละ ๙๑ ขึ้นไป |   **โดยพิจารณาจาก : จำนวนกระบวนงานที่ได้ครบตรงตามกำหนด X ๑๐๐**  **จำนวนกระบวนงานทั้งหมด** |
| หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน   1. กำหนดแนวทางหรือมาตรการที่ชัดเจน เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM) 2. จัดกระบวนการสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 3. จัดเก็บข้อมูลการจัดการความรู้ของบุคลากรในสังกัดอย่างเป็นระบบ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. จัดระบบสนับสนุนการเผยแพร่ข้อมูลการจัดการความรู้เพื่อเป็นช่อง ทางสำหรับการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันองค์ความรู้ภายในองค์กร 5. จัดระบบการประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ และหรือมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดต่อการบริหารงานด้านการจัดการความรู้ 6. สามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันองค์ความรู้ ขององค์กรภายใน (KM 1 เล่ม)   **ผู้รับผิดชอบ :**  **ผู้กำกับตัวชี้วัด : นายสวงค์ เกิดมงคล**  **ผู้จัดเก็บข้อมูล : นายเชิดศิลป์ ใสสะอาด** |

**-๙-**

**ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ตัวชี้วัดสมรรถนะ** | **น้ำหนัก** | **ระดับที่คาดหวัง/คาดหวัง** |
| **สมรรถนะหลัก** | | |
| ๑. การมุงผลสัมฤทธิ์ | **4** | **1** |
| ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม | **3** | **1** |
| ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน | **3** | **1** |
| ๔. การบริการเป็นเลิศ | **4** | **1** |
| ๕. การทำงานเป็นทีม | **4** | **1** |
| **สมรรถนะประจำสายงาน** (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ) | | |
| 1. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง | **3** | **1** |
| 2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ | **3** | **1** |
| 3. ความสามารถในการพัฒนาคน | **3** | **1** |
| 4. การคิดเชิงกลยุทธ์ | **3** | **1** |
| **น้ำหนักรวม** | **๓๐** |  |

**เกณฑ์การพิจารณา**

ผู้ประเมินพิจารณารายละเอียดพฤติกรรมในพจนานุกรม ระดับสมรรถนะทีละรายการจนถึงระดับสมรรถนะที่กำหนด ทำการนับรายการพฤติกรรมที่ผู้รับการประเมินทำได้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ โดยเป็นพฤติกรรมที่ทำได้ชัดเจน เห็นประจักษ์และสม่ำเสมอ ทั้งนี้ ไม่ให้นับพฤติกรรมที่ผู้รับการประเมินยังไม่ได้ทำ ทำได้ไม่ดี หรือไม่ครบถ้วน หรือยังมีจุดบกพร่องต้องปรับปรุง หลังจากนั้นให้นำรายการพฤติกรรมที่ประเมินได้ไปเทียบกับหลักเกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะ ตามตารางเปรียบเทียบสมรรถนะ ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ  (ตามมาตรฐานกำหนด  ตำแหน่ง)  ระดับที่  ประเมินได้ | ระดับ  ที่ประเมินได้ ๐ | ระดับที่ประเมินได้ ๑ | ระดับที่ประเมินได้ ๒ | ระดับที่ประเมินได้ ๓ | ระดับที่ประเมินได้ ๔ | ระดับที่ประเมินได้ ๕ |
| **ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๐** | ๐ คะแนน | ๐ คะแนน | ๐ คะแนน | ๐ คะแนน | ๐ คะแนน | ๐ คะแนน |
| **ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๑** | ๐ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน | ๕ คะแนน | ๕ คะแนน | ๕ คะแนน |
| **ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๒** | ๐ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน | ๕ คะแนน | ๕ คะแนน |
| **ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๓** | ๐ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน | ๕ คะแนน |
| **ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๔** | ๐ คะแนน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน |
| **ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๕** | ๐ คะแนน | ๐ คะแนน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๕ คะแนน |

-๑๐-

**ความหมายของค่าคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้**

๕ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้มากกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ๑ ระดับ

๔ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้เท่ากับระดับที่คาดหวังหรือต้องการ

๓ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้น้อยกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ๑ ระดับ

๒ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้มากกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ๒ ระดับ

1. คะแนน = ระดับที่ประเมินได้มากกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ๓ ระดับ

๐ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ต่ำที่สุด/ไม่แสดงออกพฤติกรรม/สมรรถนะ