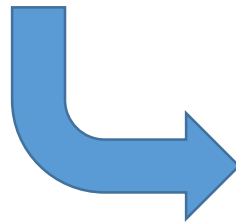


**ตัวชี้วัดการพัฒนาสมรรถนะองค์การ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558**



วัตถุประสงค์ของการพัฒนาแบบสำรวจ

- ออกแบบกรอบแนวคิดและข้อคำถามในแบบสำรวจการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและจังหวัดมากขึ้น



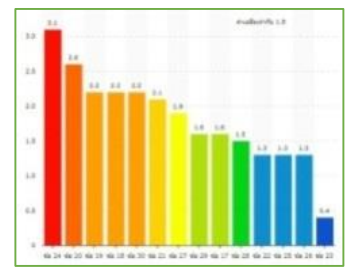
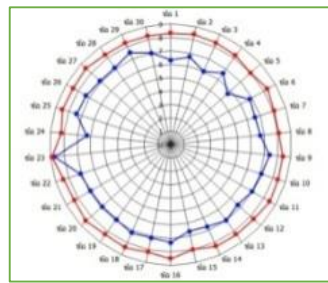
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาแบบสำรวจ

- ปรับปรุงรูปแบบการประเมินให้มีความง่ายต่อการแสดงความคิดเห็น และการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจการพัฒนาองค์กร Organization Development Survey

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศในส่วนของการประเมินที่พอใจของผู้ใช้งานสารสนเทศ และระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร วัดจากผลการประเมินของบุคลากร โดยให้แบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) ซึ่งแบ่งการวัดเป็น 2 ส่วน คือ ระดับความเห็นและระดับความสำคัญ โดยแต่ละส่วนแบ่งระดับการประเมิน (Scale) เป็นระดับ 1 - 10 (เมื่อไปทาน)

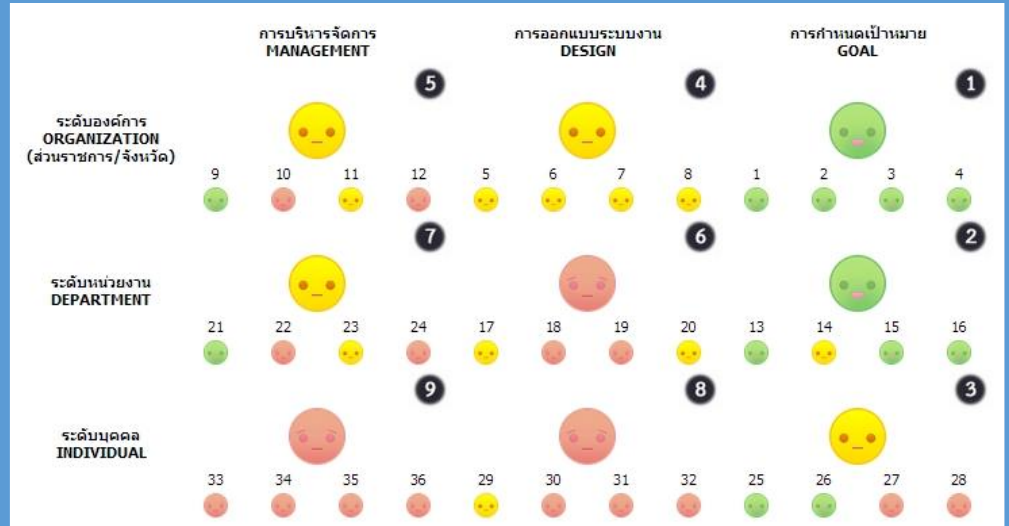
ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ
1. ส่วนราชการลงข้าพเจ้าในนโยบายและปณิธานด้านการบริหารราชการต่อที่ชัดเจน และมีภารกิจสภาระยะยาวที่ชัดเจน	★★★★★★★★	★★★★★★★★
2. การมอบหมายงานไม่ส่งผลกระทบต่อส่วนราชการของข้าพเจ้าความชัดเจน และเหมาะสมมีความรู้ ความสามารถ	★★★★★★★★	★★★★★★★★
3. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน	★★★★★★★★	★★★★★★★★
4. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง	★★★★★★★★	★★★★★★★★
5. ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจให้รักษาบุคลากรไว้ซึ่งทำให้อัตราการโยก/ลาออกมีแนวโน้มลดลง	★★★★★★★★	★★★★★★★★
6. มีสิ่งสนับสนุนจากหน่วยงานต้นแบบในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การส่งงาน (Coaching) เป็นต้น	★★★★★★★★	★★★★★★★★



ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ "ส่วนราชการ" ที่สังกัด

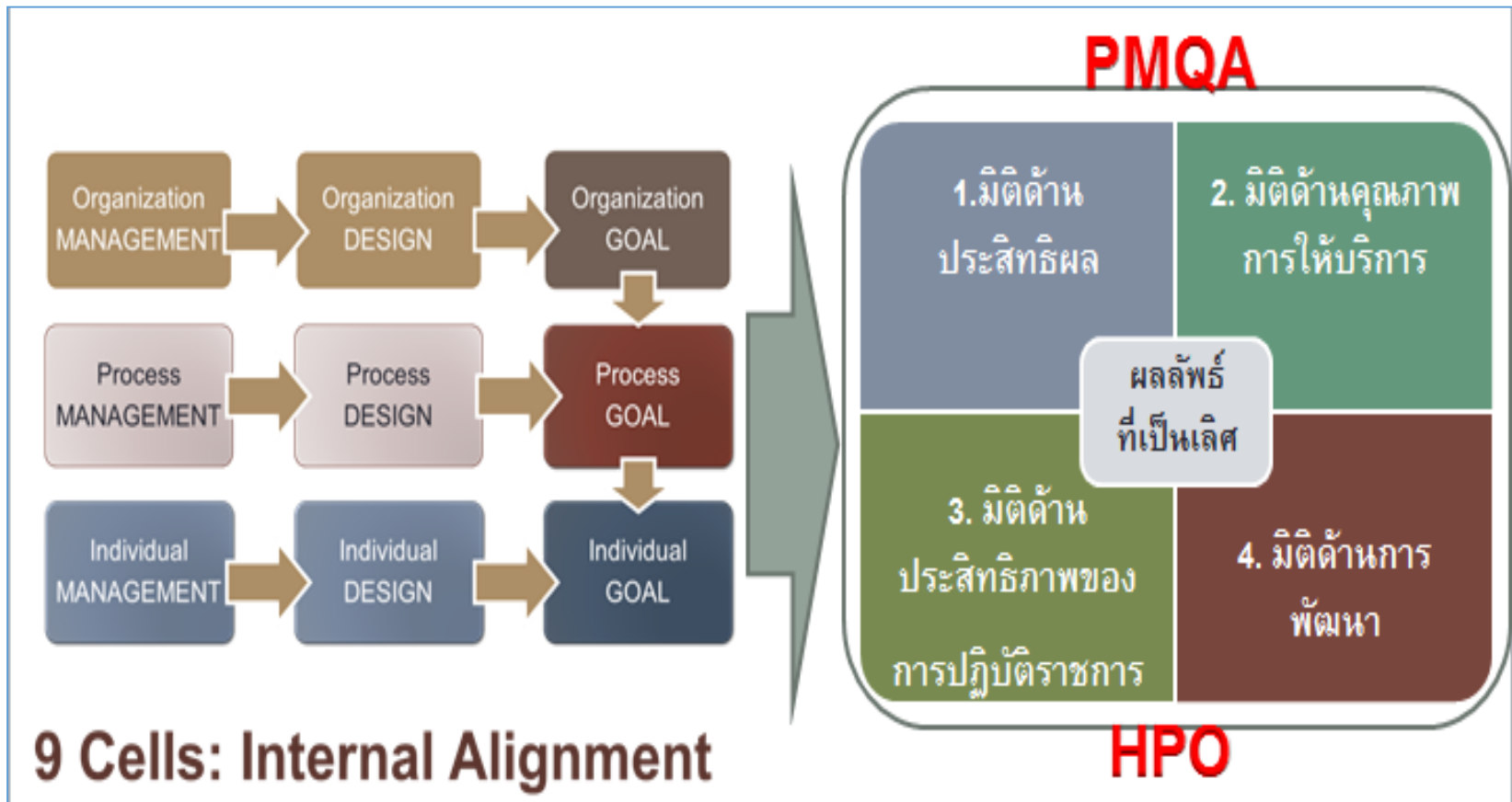
นิยาม: ส่วนราชการ หมายถึง กรม/สำนักงาน/กองทัพบก/จังหวัด หรือเทียบเท่า หน่วยงาน หมายถึง หน่วยย่อยภายใต้ส่วนราชการ เช่น กอง/สำนัก ...

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับส่วนราชการ (Organization Goal)	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย
1. ส่วนราชการมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของส่วนราชการอย่างชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ส่วนราชการมีการสื่อสารวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของส่วนราชการอย่างเป็นรูปธรรมให้แก่บุคลากรรับทราบและเข้าใจตรงกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ส่วนราชการมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่มาจากภารกิจหรือพันธกิจที่ชัดเจน (เช่น บัญญัติที่มีผลกระทบต่อส่วนราชการผลสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น) ทำให้ยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และบริบทของส่วนราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ส่วนราชการมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ระยะสั้นและระยะยาวทำให้ส่วนราชการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



วัตถุประสงค์ของการพัฒนาแบบสำรวจ

- สอดคล้องกับการพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง และเป็นเลิศในการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)



การนำผลการสำรวจไปใช้พัฒนาองค์กร



ตัวชี้วัดที่ 5 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะองค์การ

ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)
5.1	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญขององค์การ	3
5.2	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ	7
รวม		10

ลักษณะสำคัญขององค์กร

- พันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมาย
- วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์หลัก ค่านิยม วัฒนธรรม
- ลักษณะโดยรวมของบุคลากร
- เทคโนโลยี อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก
- กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- การกำกับดูแลตนเองที่ดี
- องค์กรที่เกี่ยวข้องกัน
- กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- สภาพการแข่งขัน
- ปัจจัยสำคัญ ปัจจัยแวดล้อม
- ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ข้อมูลเชิงแข่งขัน
- ข้อจำกัดในการได้ข้อมูล
- ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
- การปรับปรุงประสิทธิภาพ
- การเรียนรู้ขององค์กร

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	จัดส่งรายงานลักษณะสำคัญขององค์กรผ่านระบบ e-SAR และ email <u>ภายหลัง</u> ระยะเวลาการรายงานรอบ 6 เดือน
2	-
3	จัดส่งรายงานลักษณะสำคัญขององค์กรผ่านระบบ e-SAR และ email <u>ภายใน</u> ระยะเวลาการรายงานรอบ 6 เดือน
4	-
5	จัดส่งรายงานลักษณะสำคัญขององค์กรผ่านระบบ e-SAR และ email <u>ภายใน</u> ระยะเวลาการรายงานรอบ 6 เดือน <u>และ</u> รายงานมีความครบถ้วนและทันสมัย

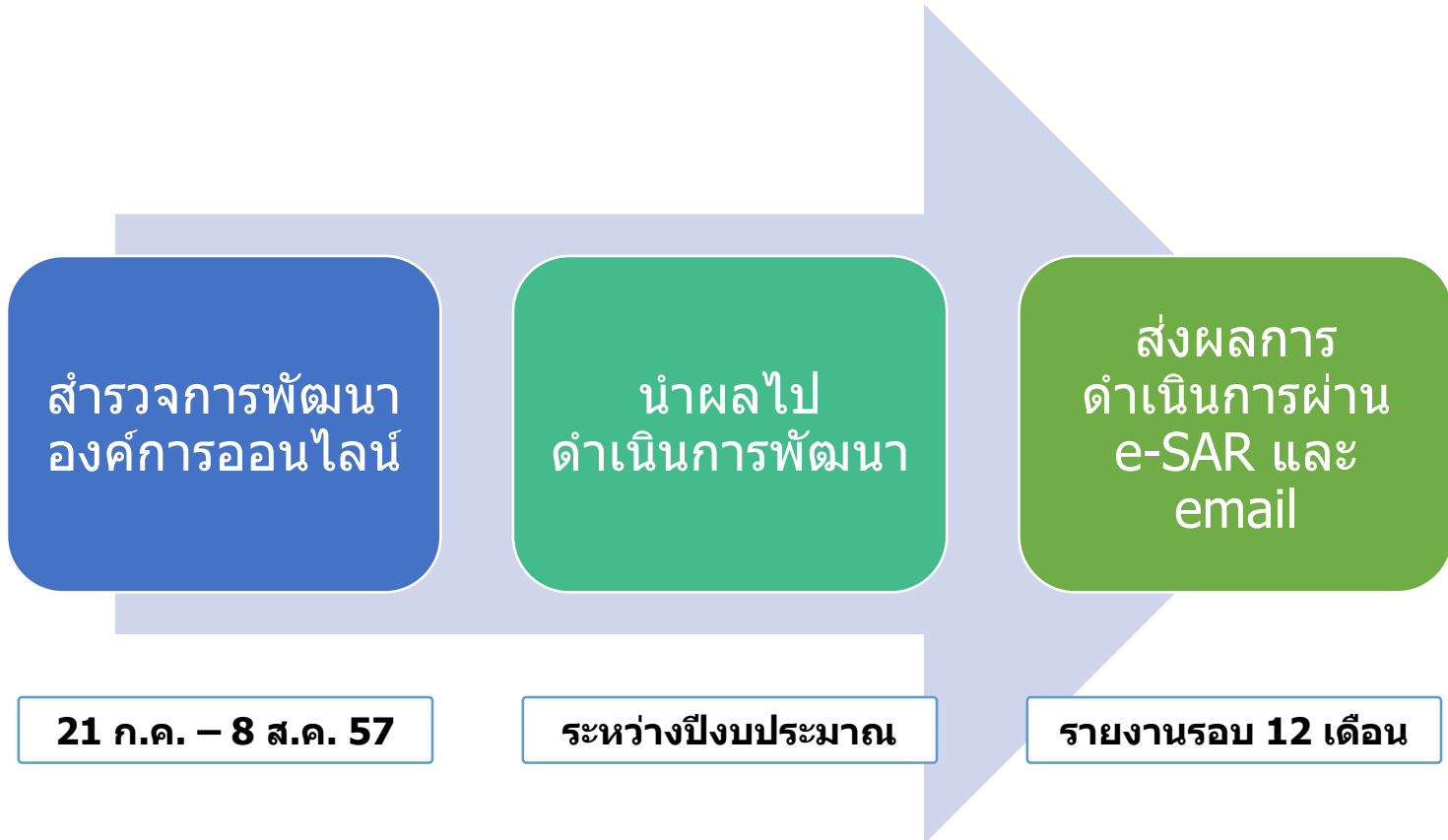
5.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ

น้ำหนักร้อยละ 7

การประเมินผล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน				
		1	2	3	4	5
ระดับความสำเร็จของการพัฒนา องค์การ	7	1	2	3	4	5

คะแนน	ระดับความสำเร็จ (Milestone)				
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
1	✓				
2	✓	✓			
3	✓	✓	✓		
4	✓	✓	✓	✓	
5	✓	✓	✓	✓	✓

น้ำหนักร้อยละ 7



ORGANIZATION
DEPARTMENT
INDIVIDUAL

MANAGEMENT

DESIGN

GOAL

การบริหารจัดการ
ระดับองค์การ 5

การจัดโครงสร้าง
ระดับองค์การ 4

การกำหนดเป้าหมาย
ระดับองค์การ 1

การบริหารจัดการ
ระดับหน่วยงาน 7

การจัดโครงสร้าง
ระดับหน่วยงาน 6

การกำหนดเป้าหมาย
ระดับหน่วยงาน 2

การบริหารจัดการ
ระดับบุคคล 9

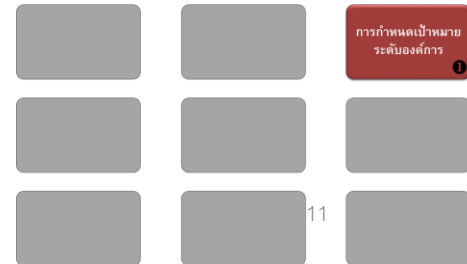
การออกแบบการ
ทำงานระดับบุคคล 8

การกำหนดเป้าหมาย
ระดับบุคคล 3

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับส่วนราชการ (Organization Goal)	ประเด็นสำคัญ
1	จังหวัดมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของจังหวัดอย่างชัดเจน	การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน Vision Clarification
2	จังหวัดมีการสื่อสารวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของจังหวัดอย่างเป็นรูปธรรมให้แก่บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	การสื่อสารวิสัยทัศน์ Vision Communication
3	จังหวัดมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ดี (เช่น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อจังหวัด ผลสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น) ทำให้ยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และบริบทของจังหวัด	การวางแผนยุทธศาสตร์ที่เน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Strategic Planning (Customer Orientation)
4	จังหวัดมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ทำให้จังหวัดดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต	การกำหนดเป้าหมายระยะสั้น-ระยะยาว Short-term & Long-term Plan

1

การกำหนดเป้าหมาย
ระดับองค์การ



ข้อ	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงาน (Department Goal)	ประเด็นสำคัญ
13	หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของจังหวัด	ความสอดคล้องของเป้าหมายหน่วยงานกับเป้าหมายส่วนราชการ Align Department Goal with Corporate Goal
14	หน่วยงานมีการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดสำคัญของหน่วยงานเอง นอกเหนือจากตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดมาจากระดับจังหวัด	การกำหนดยุทธศาสตร์หน่วยงาน ที่มาจากการรับฟังความต้องการผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Department Strategic & Goal (Customer Orientation)
15	หน่วยงานมีการกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	การกำหนดแผนปฏิบัติการระดับหน่วยงาน Operation Plan
16	หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในการจัดการความเสี่ยงของโครงการ หรือการดำเนินงาน ที่อาจนำมาซึ่งความเสียหายต่อองค์กร หรือ ผู้รับบริการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในอนาคต	การจัดการความเสี่ยง Risk Management

2

การกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงาน



ข้อ	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล (Individual Goal)	ประเด็นสำคัญ
25	เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานของบุคลากรส่วนใหญ่ได้กำหนดให้สอดคล้องกับเป้าหมาย หรือตัวชี้วัดของหน่วยงาน	การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลที่สอดคล้องกับหน่วยงาน Align Individual Goal with Department
26	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าจะต้องรับผิดชอบสิ่งใดภายในรอบของการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน เช่น ทุก 6 เดือน หรือ 1 ปี	ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร Clear Job Accountability
27	ตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลมีความชัดเจนและถูกกำหนดอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	การกำหนดเป้าหมายงาน ที่เหมาะสม Individual Capability
28	เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลถูกกำหนดให้สูงขึ้นหรือท้าทายมากขึ้นในรอบปี	การกำหนดเป้าหมายงานที่ท้าทาย Challenge Goal

3

การกำหนดเป้าหมาย
ระดับบุคคล



ข้อ	ความคิดเห็นต่อการออกแบบโครงสร้างระดับส่วนราชการ (Organization Design)	ประเด็นสำคัญ
5	โครงสร้างของหน่วยงานในจังหวัดมีการกำหนดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด และช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ	ความสอดคล้องของโครงสร้างส่วนราชการ กับ วิสัยทัศน์ Align Organization Structure with Organization Goal
6	จังหวัดมีหรือจัดตั้งหน่วยงาน (อาจอยู่ในรูปแบบของ คณะกรรมการ คณะทำงาน ฯลฯ) ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการ	ความหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน Unit's Accountability
7	จังหวัดจัดรูปแบบการทำงานที่ทำให้หน่วยงานสามารถทำงานประสานกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	โครงสร้างส่วนราชการที่เอื้อต่อการทำงาน Cross Function (Customer Orientation)
8	จังหวัดมีการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบ หรือ ประกาศ ที่มีส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานของจังหวัดมีประสิทธิภาพ	การปรับปรุงกฎระเบียบให้การทำงานมีประสิทธิภาพ Smart Regulation

4

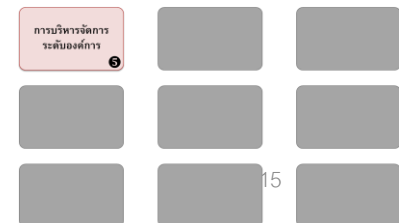
การจัดโครงสร้าง
ระดับองค์การ



ข้อ	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระดับส่วนราชการ (Organization Management)	ประเด็นสำคัญ
9	จังหวัดมีระบบการติดตามแผนยุทธศาสตร์การประเมินวัดผลงานของจังหวัดและการรายงานผลงาน เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ได้รับการนำไปปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้	การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานระดับส่วนราชการ Corporate Performance Management (Monitoring & Feedback)
10	จังหวัดมีการจัดสรรงบประมาณอุปกรณ์เทคโนโลยีและบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับแผนปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของจังหวัด	การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ Budgeting & Resource Allocation
11	จังหวัดมีการจัดทำแผนการสื่อสารติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานร่วมกัน	การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน Communication Platform
12	การบริหารจัดการภายในของจังหวัดมีความโปร่งใสและเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคลากรในจังหวัด	ความโปร่งใส มีจริยธรรมในการบริหารจัดการระดับส่วนราชการ Transparency

5

การบริหารจัดการ
ระดับองค์การ



ข้อ	ความคิดเห็นต่อการออกแบบโครงสร้างระดับหน่วยงาน (Department Design)	ประเด็นสำคัญ
17	ภายในหน่วยงานมีการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนระหว่างทีมงาน	การกำหนดภาระหน้าที่ ระหว่างหน่วยงาน Clear Responsibility
18	หน่วยงานมีการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มและนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการ หรือการพัฒนาการบริการใหม่ ๆ	การปรับปรุงกระบวนการ จากการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ Work Process Redesign (Voice of Customer)
19	ภายในหน่วยงานมีการออกแบบระบบงานให้แต่ละทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละทีม และเกิดความคิดริเริ่มในการปรับปรุงงาน หรือนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การจัดการความรู้ และนวัตกรรม Knowledge Management for Innovation
20	หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ลดขั้นตอน และสามารถติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ Process Design by IT Based

6

การจัดโครงสร้าง
ระดับหน่วยงาน



ข้อ	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระดับหน่วยงาน (Department Management)	ประเด็นสำคัญ
21	หน่วยงานมีระบบการติดตามแผนงานโครงการ การประเมินวัดผล งานของหน่วยงาน และมีการรายงานผลงาน เพื่อให้แผนงาน โครงการได้รับการนำไปปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้	การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ระดับหน่วยงาน Performance Management (monitoring)
22	หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณอุปกรณ์การปฏิบัติงานและ บุคลากรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายของ หน่วยงานได้	การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรระดับ หน่วยงาน Budgeting & Resource Allocation
23	หน่วยงานมีการประชุมหรือการติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงานต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาอย่างเหมาะสม และสามารถทำให้เกิดการ รับรู้ มีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน	การสื่อสารระหว่างทีมงาน Communication & Team Involvement
24	หน่วยงานมีการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่มีความ จำเป็นในการตัดสินใจของผู้บริหารหน่วยงาน	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ Data and Information Analysis & Report

7

การบริหารจัดการ
ระดับหน่วยงาน



ข้อ	ความคิดเห็นต่อการออกแบบการทำงานระดับบุคคล (Individual Design)	ประเด็นสำคัญ
29	บุคลากรในจังหวัดรับทราบขั้นตอนการทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนที่ต้องประสานกับผู้อื่นอย่างชัดเจน	ความชัดเจนในการประสานงาน Job Clarification
30	ระบบงานหรือกระบวนการภายในเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	การออกแบบงาน Process or System Design
31	หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานได้ตามเป้าหมาย เช่น การออกแบบ-จัดวางโต๊ะทำงาน การมีพื้นที่หรือช่องทางในการปรึกษาหารือ การเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นในการทำงาน เป็นต้น	การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน Work Environment Design
32	ลักษณะงานภายในหน่วยงานได้ออกแบบให้สามารถทำงานแทนกันได้เมื่อมีความจำเป็น	การออกแบบงานเพื่อทำงานทดแทนกันได้ Multi Function Design

8

การออกแบบการทำงานระดับบุคคล



ข้อ	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระดับบุคคล (Individual Management)	ประเด็นสำคัญ
33	บุคลากรได้รับการจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือ เวลาอย่างเหมาะสมในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	การจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์การทำงาน Budgeting & Resource Allocation
34	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	การฝึกอบรมและพัฒนา Training & Development
35	บุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	การเลื่อนระดับตำแหน่ง Promotion
36	บุคลากรมีความรักและผูกพันกับจังหวัด	ความผูกพันของบุคลากร Engagement

9

การบริหารจัดการ
ระดับบุคคล

การบริหารจัดการ ระดับบุคคล	9	

กรณีที่ 1 ได้สีเหลือง/แดง ใน 3 ช่องแรก (Goal)

ให้ดำเนินการจำนวน 1 ช่อง ตามลำดับการพัฒนา

	การบริหารจัดการ MANAGEMENT	การออกแบบระบบงาน DESIGN	การกำหนดเป้าหมาย GOAL
ระดับองค์กร ORGANIZATION (ส่วนราชการ/จังหวัด)	5 9, 10, 11, 12	4 5, 6, 7, 8	1 1, 2, 3, 4
ระดับหน่วยงาน DEPARTMENT	7 21, 22, 23, 24	6 17, 18, 19, 20	2 13, 14, 15, 16
ระดับบุคคล INDIVIDUAL	9 33, 34, 35, 36	8 29, 30, 31, 32	3 25, 26, 27, 28

กรณีที่ 2 ได้สีเขียว 3 ช่องแรก ได้สีเหลือง/แดง ใน 6 ช่องหลัง (Design & Management)

ให้เลือกดำเนินการจำนวน 1 ช่อง ตามความเหมาะสม

	การบริหารจัดการ MANAGEMENT	การออกแบบระบบงาน DESIGN	การกำหนดเป้าหมาย GOAL
ระดับองค์กร ORGANIZATION (ส่วนราชการ/จังหวัด)	<div style="border: 2px solid red; padding: 5px;"> 5 9 (green), 10 (yellow), 11 (green), 12 (yellow) </div>	4 5 (green), 6 (green), 7 (green), 8 (green)	1 1 (green), 2 (green), 3 (green), 4 (green)
ระดับหน่วยงาน DEPARTMENT	7 17 (green), 18 (green), 19 (yellow), 20 (green)	6 18 (green), 19 (yellow), 20 (green)	2 13 (green), 14 (green), 15 (green), 16 (green)
ระดับบุคคล INDIVIDUAL	<div style="border: 2px solid red; padding: 5px;"> 9 33 (yellow), 34 (yellow), 35 (red), 36 (yellow) </div>	8 29 (green), 30 (green), 31 (green), 32 (yellow)	3 25 (green), 26 (green), 27 (green), 28 (green)

เลือก 1 ช่อง

กรณีที่ 3 ได้สีเขียวทุกช่อง

ให้รายงานผลการดำเนินการตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้ (ส่งรอบ 6 เดือน)

ประเด็นที่ 1: การกำหนดตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่สำคัญ เป้าหมายระยะสั้น ระยะยาวของการบรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์

ข้อมูล/เอกสารยืนยัน:

- ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่สำคัญของจังหวัด
- เป้าหมายระยะสั้นของจังหวัดที่สามารถบรรลุได้ภายใน 1 ปี
- เป้าหมายระยะยาวของจังหวัดที่สามารถบรรลุได้ภายใน 3-5 ปี
- ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของจังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ประเด็นที่ 2: การสื่อสารตัวชี้วัดและเป้าหมายของจังหวัดเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรทั่วทั้งจังหวัด

ข้อมูล/เอกสารยืนยัน:

- ข้อมูลยืนยันการจัดการสื่อสารตัวชี้วัดและเป้าหมายของจังหวัดให้บุคลากรทั่วทั้งจังหวัด
- เนื้อหาที่ใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม
 - ช่องทางการสื่อสารกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม
 - ความถี่ในการสื่อสารกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม
 - จำนวน/ร้อยละของบุคลากรแต่ละกลุ่มที่รับรู้ตัวชี้วัดและเป้าหมายของจังหวัด

กรณีที่ 3 ได้สี่เขียวทุกช่อง (ต่อ)

ให้รายงานผลการดำเนินการตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้ (ส่งรอบ 6 เดือน)

ประเด็นที่ 3: การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของจังหวัดและพันธกิจ โดยนำความต้องการของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาพิจารณา ตลอดจนติดตามตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับบุคคล

ข้อมูล/เอกสารยืนยัน:




- รูปแบบ/วิธีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของจังหวัด (ตัวอย่าง 1 หน่วยงาน)
- ระบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานของทีมงานในหน่วยงาน

ประเด็นที่ 4: การกำหนดเป้าหมายระดับบุคคลและการดูแลบุคลากรของจังหวัด

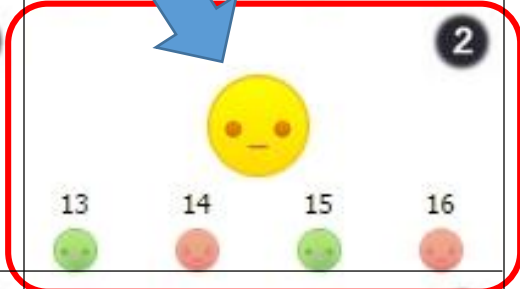
ข้อมูล/เอกสารยืนยัน:

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากร

www.opdc.go.th/ges/admin.php

	การบริหารจัดการ MANAGEMENT	การออกแบบระบบงาน DESIGN	การกำหนดเป้าหมาย GOAL
ระดับองค์กร ORGANIZATION (ส่วนราชการ/จังหวัด)	5 9 10 11 12 	4 1 2 3 4 	1 1 2 3 4 
ระดับหน่วยงาน DEPARTMENT	7 21 22 23 24 	6 17 18 19 20 	2 13 14 15 16 
ระดับบุคคล INDIVIDUAL	9 33 34 35 36 	8 29 30 31 32 	3 25 26 27 28 

คลิกเมาส์ที่ภาพ



❶ การกำหนดเป้าหมายระดับจังหวัด (Organization Goal: OG) [ข้อคำถาม 1-4]

วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรในจังหวัดมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของจังหวัดไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งวิสัยทัศน์ได้ถูกกำหนด/ทบทวนจากข้อมูลที่ครอบคลุมและมีตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์
การแปลผล	😊 จังหวัดมีการใช้ข้อมูลในการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ และสื่อสารให้บุคลากรในจังหวัดรับทราบ
	😐 จังหวัดยัง <u>ไม่มีความชัดเจน</u> ในการใช้ข้อมูลในการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ และสื่อสารให้บุคลากรในจังหวัดรับทราบ
	😞 จังหวัดยังขาดการใช้ข้อมูลในการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ และสื่อสารให้บุคลากรในจังหวัดรับทราบ
เครื่องมือการบริหารจัดการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การแปลงตัววัดวิสัยทัศน์เป็นตัววัด (Vision Clarification) เชิงคุณภาพระดับผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) 2. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (Strengths Weaknesses Opportunities and Threats-Analysis: SWOT Analysis) ด้วยการใช้ข้อมูลและพิจารณาเทียบกับภาพอนาคตของจังหวัด 3. การมุ่งเน้นเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว (Short and Long-Term Orientation) อย่างสมดุล 4. การสื่อสาร 2 ทาง (Two-way communication)

① การกำหนดเป้าหมายระดับจังหวัด (Organization Goal: OG) [ข้อคำถาม 1-4]

<p>ข้อแนะนำ แนวทาง การ ดำเนินงาน</p>	<p>➢ แนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อความชัดเจนของวิสัยทัศน์ จังหวัดควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จังหวัดต้องการเป็นอะไร ซึ่งการกำหนดตัววัดจะทำให้จังหวัดสามารถสื่อสารแก่บุคลากรในจังหวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น 2. จังหวัดควรกำหนดพื้นที่ หรือขอบเขตความสำเร็จที่ชัดเจนเพื่อให้เห็นความสำเร็จในส่วนที่อาจเป็นส่วนสำคัญของพันธกิจหลักๆ (Mission) เท่านั้น 3. ความสำเร็จที่เป็นตัวชี้วัดนี้ควรเป็นความสำเร็จระดับผลลัพธ์ (Outcome) หรือผลกระทบ (Impact) คือสามารถเห็นได้จากภายนอก มิใช่เป็นการกระทำภายในเท่านั้น 4. มีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน <p>กิจกรรมที่ควรดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดประชุมเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกิดความเข้าใจที่ตรงกันในกลุ่มบุคลากร 2. การสื่อสารตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ในหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรในจังหวัดเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน <p>➢ การสื่อสารวิสัยทัศน์ จังหวัดควรมีกระบวนการและช่องทางการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสื่อสาร/ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ทิศทางของจังหวัดให้แก่บุคลากรรับทราบด้วยตนเองว่าจังหวัดต้องการมุ่งเป้าหมายความสำเร็จไปในทิศทางใด เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย 2. ใช้ช่องทางการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two-way communication) ทั้งจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน คือให้สามารถมีการพูดคุยหรือถามตอบได้ โดยเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร 3. มีการวิเคราะห์ช่องทางและกำหนดจำนวนช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารวิสัยทัศน์
--	--

❶ การกำหนดเป้าหมายระดับจังหวัด (Organization Goal: OG) [ข้อคำถาม 1-4]

<p>ข้อแนะนำ แนวทาง การ ดำเนินงาน</p>	<p>➢ การกำหนดยุทธศาสตร์ จังหวัดควรทำการวิเคราะห์ ข้อมูลทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านเสริมแรงและด้านแรงต้านทานต่อจังหวัดที่จะบรรลุตามตัววัดวิสัยทัศน์</p> <p><u>หมายเหตุ:</u> การจัดทำ SWOT Analysis ควรเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลปัจจุบันกับข้อมูลที่ต้องการในอนาคต (วิสัยทัศน์ คือภาพอนาคตของจังหวัด) มิใช่การวิเคราะห์แต่ข้อมูลปัจจุบันเท่านั้น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน: การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของจังหวัดด้วยหลัก 7Ss (McKinsey) <ul style="list-style-type: none"> ▪ ยุทธศาสตร์ (Strategy) ▪ โครงสร้างจังหวัด (Structure) ▪ ระบบงานในจังหวัด (System) ▪ ทักษะบุคลากร (Skill) ▪ คุณค่าร่วมในจังหวัด (Shared Values) ▪ บุคลากร (Staff) ▪ รูปแบบการนำจังหวัด (Style) 2. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก: การวิเคราะห์โอกาส อุปสรรคของจังหวัด ด้วย C-PEST <ul style="list-style-type: none"> ▪ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer/Stakeholder) ▪ สถานการณ์ทางการเมือง (Political) ▪ สภาพทางเศรษฐกิจ/สภาพแวดล้อม (Economic/Environment) ▪ สภาพสังคม (Social) ▪ เทคโนโลยี (Technology)
---	--

① การกำหนดเป้าหมายระดับจังหวัด (Organization Goal: OG) [ข้อคำถาม 1-4]

<p>ข้อแนะนำ แนวทางการ ดำเนินงาน</p>	<p>➤ การวางแผนยุทธศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การดำเนินงานของจังหวัดให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีช่องทางการศึกษาความต้องการ ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. มีระบบการจัดเก็บข้อมูลข้างต้น เพื่อทำการวิเคราะห์ผล และสามารถติดตามผลเมื่อมีการปรับปรุงการทำงาน หรือ ระบบงานที่ได้จัดทำไป 3. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาศึกษา ทำให้สามารถเรียนรู้ถึงประสิทธิภาพของวิธีการปฏิบัติงาน (Output) ที่ได้ทำไปว่ามีผลต่อผลลัพธ์ (Outcome) ที่ต้องการหรือไม่
--	---

① การกำหนดเป้าหมายระดับจังหวัด (Organization Goal: OG) [ข้อคำถาม 1-4]

<p>ระดับ 1</p>	<p>จังหวัดมีการกำหนดตัวชี้วัด วิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่สำคัญ เป้าหมายระยะสั้น ระยะยาวของการบรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ คำอธิบาย: วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางจังหวัด โดยควรมีการกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายระยะสั้น ระยะยาว เพื่อประเมินความสำเร็จของการบรรลุวิสัยทัศน์ของจังหวัดอย่างชัดเจน เป้าหมายระยะสั้น หมายถึง เป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ภายใน 1 ปี เป้าหมายระยะยาว หมายถึง เป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ภายใน 3 – 5 ปี</p>
<p>ระดับ 2</p>	<p>จังหวัดมีการสื่อสารตัวชี้วัดและเป้าหมายของจังหวัดเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรทั่วทั้งจังหวัด คำอธิบาย: การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คือ การสื่อสารที่ทำให้บุคลากรทั้งจังหวัดมีความเข้าใจที่ตรงกันและมุ่งที่จะปฏิบัติให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยจังหวัดควรออกแบบกระบวนการสื่อสารภายในจังหวัดและกำหนดแผนการสื่อสารที่ชัดเจน โดยการสื่อสารที่ดี ควรมีองค์ประกอบดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หัวข้อและสาระในการสื่อสาร 2. กลุ่มเป้าหมายที่รับข่าวสาร 3. วิธีการสื่อสาร 4. ความถี่ในการสื่อสาร 5. ผู้รับผิดชอบในการสื่อสาร 6. การติดตามประเมินผล เพื่อวัดความสำเร็จของการสื่อสาร
<p>ระดับ 3</p>	<p>จังหวัดมีการจัดทำแผนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ คำอธิบาย: การกำหนดแผนงาน โครงการที่จะสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของจังหวัด โดยแผนงาน โครงการ ควรมีองค์ประกอบดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการดำเนินการ 2. ระยะเวลาดำเนินการในแต่ละกิจกรรม 3. ผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงาน โครงการ 4. การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านอื่นๆ

① การกำหนดเป้าหมายระดับจังหวัด (Organization Goal: OG) [ข้อคำถาม 1-4]

ระดับ 4	จังหวัดมีการดำเนินการตามแผนและมีระบบติดตามรายงานผลการดำเนินการ คำอธิบาย: การกำหนดระบบในการติดตามผลการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์จังหวัด ซึ่งระบบในการติดตาม ควรมีองค์ประกอบดังนี้ 1. กลไกการติดตามการดำเนินงาน 2. แผนในการติดตามการดำเนินงานในปีต่อไป
ระดับ 5	จังหวัดมีการทบทวนผลการดำเนินการและมีข้อเสนอในการปรับปรุงหรือพัฒนาผลการดำเนินการ คำอธิบาย: การทบทวน ติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของจังหวัด และ ประเมินความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค เพื่อนำมาจัดทำข้อเสนอในการปรับปรุงหรือพัฒนาผลการดำเนินงาน

เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น

- แผนการดำเนินงานที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจ
- รายงานการประชุม
- บันทึกผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง
- เอกสารอื่นๆ ที่แสดงถึงการดำเนินงานตามประเด็นที่กำหนด

❶ การกำหนดเป้าหมายระดับจังหวัด (Organization Goal: OG) [ข้อ คำถาม 1-4]

จังหวัด.....

ระดับ 1 การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ :		
ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมาย	
	ระยะสั้น	ระยะยาว
(1)		
(2)		
(3)		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 :		
ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมาย	
	ระยะสั้น	ระยะยาว
(1)		
(2)		
(3)		

❶ การกำหนดเป้าหมายระดับจังหวัด (Organization Goal: OG) [ข้อ คำถาม 1-4]

ระดับ 2 การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร

หัวข้อและสาระในการสื่อสาร	กลุ่มเป้าหมายที่รับข่าวสาร	วิธีการสื่อสาร	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการติดตามประเมินผลการสื่อสาร

ระดับ 3 การจัดทำแผนการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์

กิจกรรม	ระยะเวลา												ผู้รับผิดชอบ	การจัดสรรทรัพยากร	
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		งบประมาณ	อื่นๆ

❶ การกำหนดเป้าหมายระดับจังหวัด (Organization Goal: OG) [ข้อ คำถาม 1-4]

ระดับ 4 ระบบการติดตามผลการดำเนินการ

ชื่อระบบการติดตาม :

กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบในการติดตาม	ความถี่ในการติดตาม	รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล

แผนการติดตามการดำเนินงานในปีต่อไป :

กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบในการติดตาม	ความถี่ในการติดตาม	รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล

❶ การกำหนดเป้าหมายระดับจังหวัด (Organization Goal: OG) [ข้อความ 1-4]

ระดับ 5 การทบทวนผลการดำเนินการและข้อเสนอการพัฒนา

ชื่อตัวชี้วัด	
ผลการดำเนินการ	ได้ตามเป้าหมาย/ไม่ได้ตามเป้าหมาย
ปัจจัยความสำเร็จ	
ปัญหา อุปสรรค	
ข้อเสนอในการปรับปรุงหรือพัฒนา	

Q & A

02 356 9999 # 8804, 8916

02 356 9947

pmqa@opdc.go.th

www.opdc.go.th