



ระบบการประเมินผลภาคราชการ แบบบูรณาการ มิติภายในด้านการพัฒนาองค์กร

GES

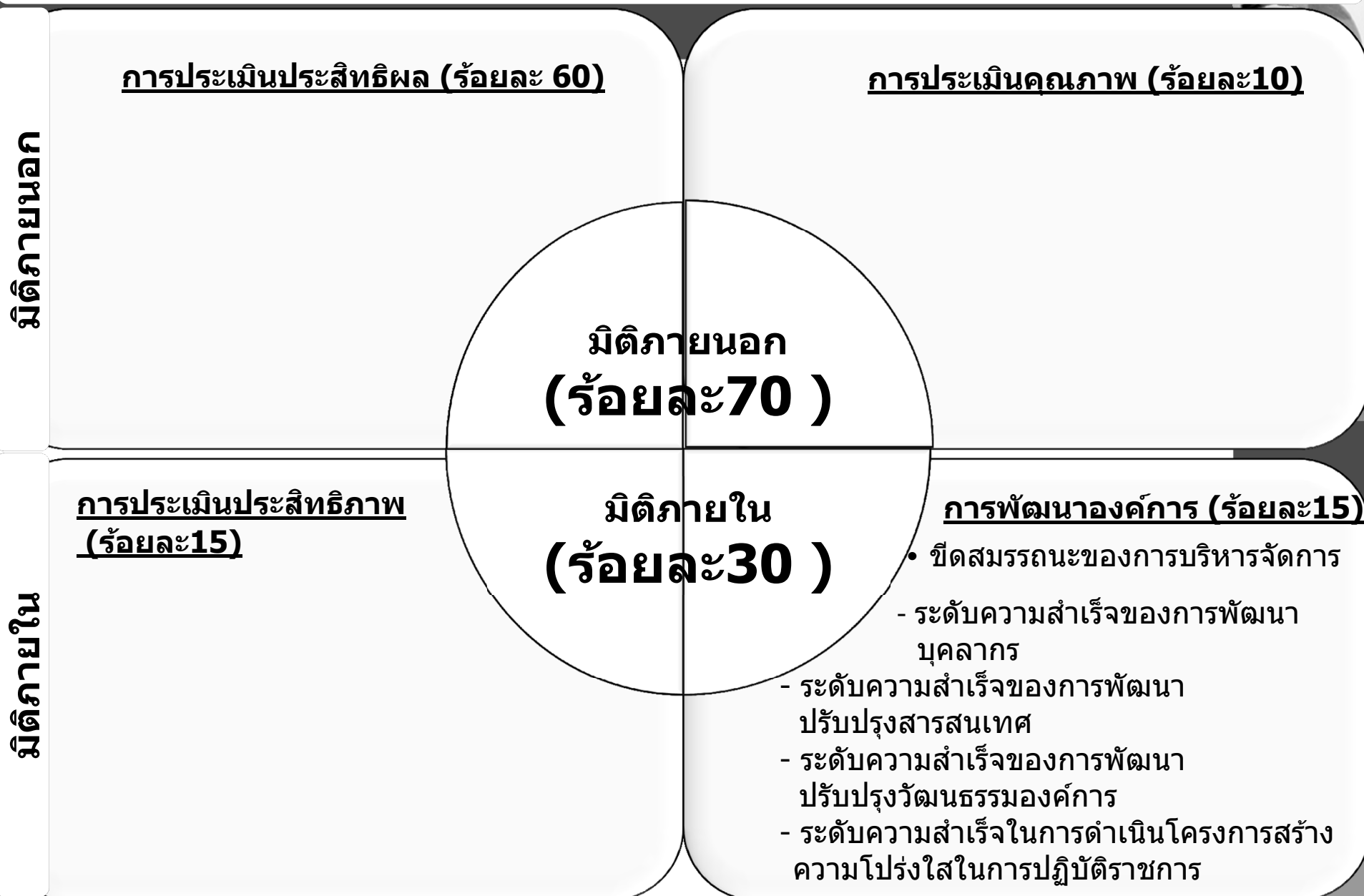


เอกสารประกอบการประชุม
ชี้แจงจังหวัด วันที่ 26 พ.ย. 55

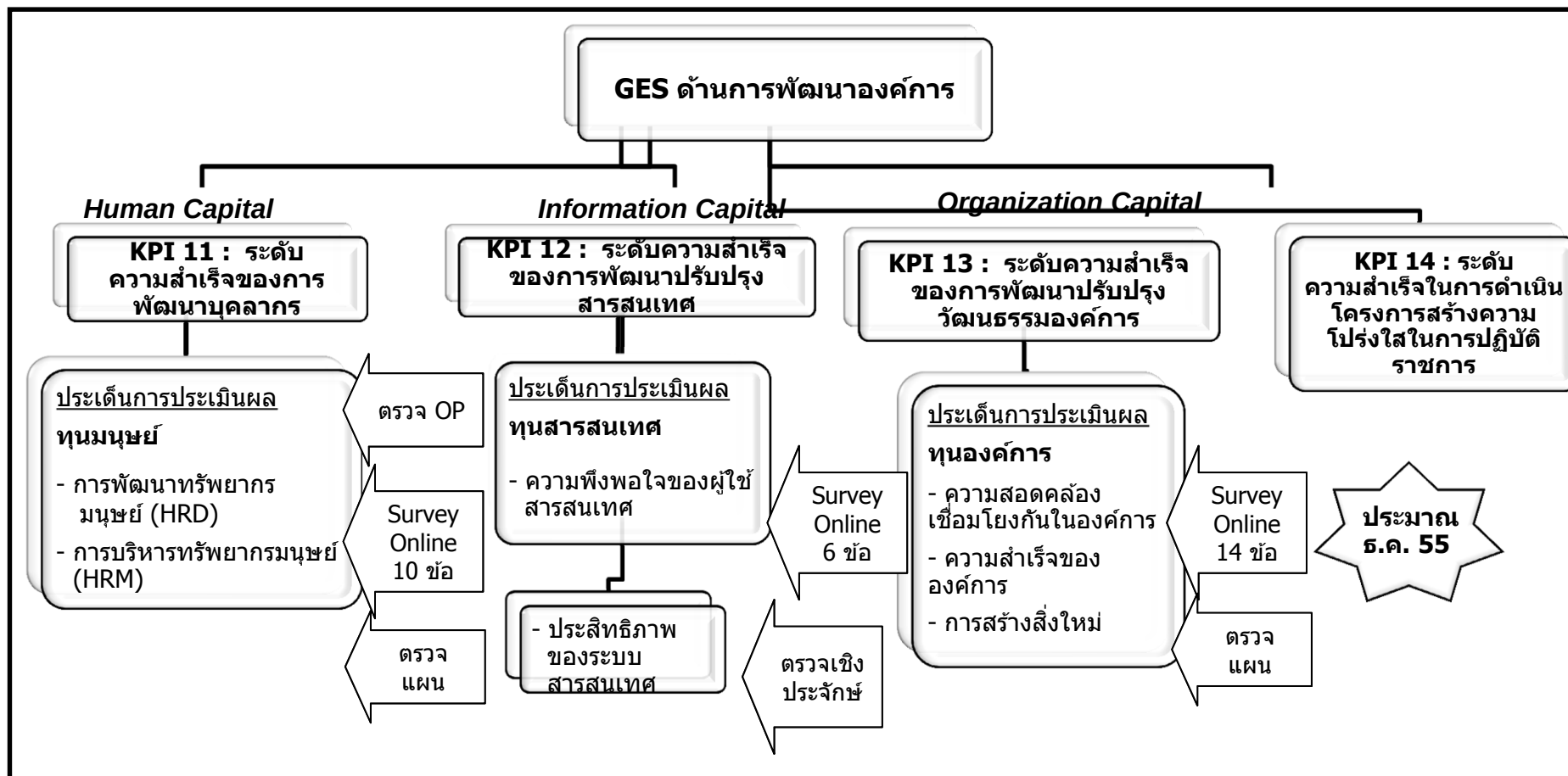
ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กรอบการประเมินผลของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556



การปรับปรุงตัวชี้วัดมิติภายในด้านการพัฒนาองค์กร



จำนวนข้อคำถาม Survey Online :
 KPI 11 : 10 ข้อ
 KPI 12 : 6 ข้อ
 KPI 13 : 14 ข้อ

ตัวชี้วัดมิติภายใน ด้านการพัฒนาองค์กร	การพัฒนานวัตกรรม	ร้อยละ 5
	ตัวชี้วัดที่ 11 ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม	

ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)
11.1	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญขององค์กร	2
11.2	ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนานวัตกรรม	1.5
11.3	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนานวัตกรรม	1.5
รวม		5

ตัวชี้วัดมิติภายใน ด้านการพัฒนาองค์กร	การพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ	ร้อยละ 3
	ตัวชี้วัดที่ 12 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ	

ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)
12.1	ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานสารสนเทศ	1.5
12.2	จำนวนข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ	1.5
รวม		3

ตัวชี้วัดมิติภายใน ด้านการพัฒนาองค์กร	การพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ 3
	ตัวชี้วัดที่ 13 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร	

ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)
13.1	ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร	1.5
13.2	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร	1.5
รวม		3

ตัวชี้วัดมิติภายใน ด้านการพัฒนาองค์กร	ความโปร่งใส	ร้อยละ 4
	ตัวชี้วัดที่ 14 ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	

เกณฑ์การให้คะแนน: กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จในการดำเนินการระดับคะแนนที่ 1 (Milestone) และระดับความสำเร็จถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามตัวชี้วัดเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดในระดับคะแนนที่ 2-5

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	• ดำเนินการได้ตามแผนงานที่วางไว้ และมีการรายงานผลความก้าวหน้าครบถ้วนตามที่กำหนด (ผ่านช่องทางออนไลน์ และเอกสารส่งสำนักงาน ก.พ.ร.)
2	• คะแนนเฉลี่ยของความสำเร็จถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามตัวชี้วัดเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย
3	
4	
5	

KPI 11.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญขององค์กร

เกณฑ์การให้คะแนน



ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	จัดส่งรายงานลักษณะสำคัญขององค์กร <u>ภายหลัง</u> วันที่ 31 มี.ค. 56
2	-
3	จัดส่งรายงานลักษณะสำคัญขององค์กร <u>ภายใน</u> วันที่ 31 มี.ค. 56
4	-
5	จัดส่งรายงานลักษณะสำคัญขององค์กร ภายในวันที่ 31 มี.ค. 56 และ รายงานมีความครบถ้วนและทันสมัย

เงื่อนไข :

1. จัดทำข้อมูลลักษณะสำคัญขององค์กร ตามแบบฟอร์มที่ 1 : รายงานลักษณะสำคัญขององค์กร (รายละเอียดตามภาคผนวก 1 และสามารถดาวน์โหลดไฟล์ได้จากเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ.ร. โดยเข้าที่เมนู ศูนย์ความรู้ > คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556) โดยจังหวัดต้องจัดทำข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัยเป็นปัจจุบัน
2. จัดส่งรายงานลักษณะสำคัญขององค์กรตามแบบฟอร์ม 1 พร้อมทั้งบันทึกในแผ่นซีดีรอมไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2556

KPI 11.2 ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนามุคลากร

ร่างคำถาม Survey Online ปี 56

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ
		1 น้อย 10 มาก	1 น้อย 10 มาก
Human Capital Survey			
HRM	1. จังหวัดของข้าพเจ้ามีนโยบายและ <u>เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</u> ¹ ที่ชัดเจน และมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ		
	2. การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรใน <u>หน่วยงาน/จังหวัด</u> ² ของข้าพเจ้ามีความชัดเจน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ		
	3. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน		
	4. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง		
	5. หน่วยงาน/จังหวัดของข้าพเจ้ามีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งทำให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง		

ร่าง

ร่างคำถาม Survey Online ปี 56

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ
		110 น้อยมาก	110 น้อยมาก
Human Capital Survey			
HRD	6. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การสอนงาน (Coaching) เป็นต้น		
	7. แผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัดมีความสอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์ของจังหวัด		
	8. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการ		
	9. การพัฒนาความรู้ ทักษะที่ข้าพเจ้าได้รับช่วยให้ข้าพเจ้ามีความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น		
	10. บุคลากรในจังหวัดของข้าพเจ้ามีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ		

KPI 11.3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน



ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	จัดส่งแผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556
2	แผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 <u>ไม่ครบถ้วน</u> ตามประเด็นในแบบฟอร์ม และ <u>ไม่สอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์
3	แผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 <u>ครบถ้วน</u> ตามประเด็นในแบบฟอร์ม แต่ <u>ไม่สอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์ <u>หรือ</u> <u>ไม่ครบถ้วน</u> ตามประเด็นในแบบฟอร์ม แต่ <u>สอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์
4	แผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 <u>ครบถ้วน</u> ตามประเด็นในแบบฟอร์ม และ <u>สอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์
5	แผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 <u>ครบถ้วน</u> ตามประเด็นในแบบฟอร์ม และ <u>สอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์ และ ผลการสำรวจครั้งที่ 2 มีความ <u>สอดคล้อง</u> กับแผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัด

เงื่อนไข :

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ให้สอดคล้องกับข้อมูลปัจจัยนำเข้า และแผนการปฏิบัติราชการของจังหวัด โดยข้อมูลปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ผลการสำรวจออนไลน์ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 และลักษณะสำคัญขององค์การ
2. จัดส่งแผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ตามแบบฟอร์มที่ 2 : แผนพัฒนาบุคลากรและแผนการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การของจังหวัด (รายละเอียดตามภาคผนวก 1) โดยจังหวัดต้องระบุข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และสอดคล้องกับปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมบันทึกในแผ่นซีดีรอม ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2556 ทั้งนี้ หากจังหวัดส่งข้อมูลล่าช้าจะถูกหักคะแนน 0.2 คะแนน
3. ผลการสำรวจครั้งที่ 2 จะถูกนำมาตรวจสอบความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร หาก Gap จากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์การ ลดลงในประเด็นที่ตรงกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จังหวัดจะได้คะแนนในตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 5

แนวทางการดำเนินการ KPI 11 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

Before

11.1 ทบทวนและจัดทำรายงาน
ลักษณะสำคัญขององค์กร

11.2 สํารวจสถานะการบริหารจัดการ
องค์กร (Survey Online)

	0 = No implementation	1 = Under discussion	2 = Marginal implementation	3 = Partial implementation	4 = Full implementation
a. The institution has developed a strong history of using data to make decisions.	☐	☐	☐	☐	☐
b. The president and senior leadership emphasize the importance of data and actionable information to the health of the institution.	☐	☐	☐	☐	☐
c. The president and other institutional leaders frequently use data about student outcomes, especially persistence and learning, to make decisions.	☐	☐	☐	☐	☐
d. Top leadership is able to see how data systems (internal and external) might be combined to answer "what if?" questions.	☐	☐	☐	☐	☐

สำนักงาน ก.พ.ร.
ประมวลผล

แจ้งผลสถานะการบริหารจัดการ
องค์กร ผ่านระบบออนไลน์

11.3 จัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร

ดำเนินการตามแผน

พ.ย.

ธ.ค.

ม.ค.

ก.พ.

มี.ค.

เม.ย.

พ.ค.

มิ.ย.

ก.ค.

ส.ค.

ก.ย.

After

ผลการประเมิน
การพัฒนาบุคลากร

สำนักงาน ก.พ.ร. ประมวลผล

สํารวจสถานะการบริหารจัดการ
องค์กร (Survey Online)

	0 = No implementation	1 = Under discussion	2 = Marginal implementation	3 = Partial implementation	4 = Full implementation
a. The institution has developed a strong history of using data to make decisions.	☐	☐	☐	☐	☐
b. The president and senior leadership emphasize the importance of data and actionable information to the health of the institution.	☐	☐	☐	☐	☐
c. The president and other institutional leaders frequently use data about student outcomes, especially persistence and learning, to make decisions.	☐	☐	☐	☐	☐
d. Top leadership is able to see how data systems (internal and external) might be combined to answer "what if?" questions.	☐	☐	☐	☐	☐

KPI 12.1 ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานสารสนเทศ

ร่างคำถาม Survey Online ปี 56

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ
		1 10 น้อย มาก	1 10 น้อย มาก
Information Capital Survey			
System	11. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ³ ของจังหวัดมีความพร้อมใช้งาน ⁴ ช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง		
	12. จังหวัดของข้าพเจ้าสามารถจัดการแก้ไขปัญหาในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม (เช่น ไฟดับ ไวรัส เป็นต้น)		
Database	13. ข้อมูลและสารสนเทศ ⁵ ของจังหวัดของข้าพเจ้าได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า		
	14. ฐานข้อมูล ⁶ ของจังหวัด สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก เข้าถึงได้ง่าย ค้นหาข้อมูลที่ต้องการได้รวดเร็ว		
	15. ฐานข้อมูลของจังหวัดสามารถสนับสนุนการสื่อสารองค์ความรู้ (KM) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best/Good Practices)		
Network	16. เครือข่ายคอมพิวเตอร์ ⁷ (Network) ของจังหวัด ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า		

KPI 12.2 การประเมินประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

เกณฑ์การให้คะแนน



การประเมิน	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
		1	2	3	4	5
12.2 จำนวนข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ	1.5	≤6	7	8	9	10

ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ	เกณฑ์การตรวจประเมิน
1. มีฐานข้อมูลที่ครอบคลุมที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน	☐ มีฐานข้อมูลที่ครอบคลุมอย่างน้อยทุกประเด็น ยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
2. มีระบบสนับสนุนการวิเคราะห์ผลการดำเนินการ	☐ มีการนำข้อมูลและสารสนเทศของจังหวัด มาใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินการ และนำไปปรับปรุง/พัฒนา งาน
3. มีระบบตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่จัดเก็บ ในระบบฐานข้อมูล	☐ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูล รวมถึงการดำเนินการตามแผนการจัดเก็บและตรวจสอบข้อมูลแต่ละประเภทในระบบฐานข้อมูล ในระยะเวลาที่เหมาะสม
	☐ มีระบบการตรวจสอบสิทธิ์การเข้าถึง (Login) ที่สามารถ Verify User name และ Password
4. มีการอัปเดตข้อมูลที่จำเป็นอย่างสม่ำเสมอและทันทั่วทั้ง	☐ มีการตรวจสอบของการจัดเก็บข้อมูลแต่ละประเภท พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ
5. มีระบบสืบค้นข้อมูลบนเว็บไซต์ของจังหวัดที่มีประสิทธิภาพ	☐ มีระบบการสืบค้นข้อมูล (Search Engine) บนเว็บไซต์ของจังหวัด ที่สามารถค้นหาได้ถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการ และในระยะเวลาที่เหมาะสม

KPI 12.2 การประเมินประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)

ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ	เกณฑ์การตรวจประเมิน
6. มีการพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือสารสนเทศจากข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียนของผู้ใช้งาน	☐ มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียนจากผู้ใช้งานสารสนเทศมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น
7. มีแนวทาง/มาตรการป้องกันความเสียหายและมีการสำรองข้อมูลสารสนเทศ (Backup)	☐ มีการสำรองข้อมูลสารสนเทศ (back up) ในระบบ Intranet อย่างน้อย 2 ครั้ง/สัปดาห์ และในระบบ Internet อย่างน้อย 1-2 ครั้ง/เดือนหรือตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งสามารถพิจารณาจากความสำคัญ ปริมาณงาน Transaction และสถิติความเสียหายที่พบในอดีตที่ผ่านมา
8. มีระบบรักษาความมั่นคงและปลอดภัยของระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ	☐ มีระบบการตรวจสอบการบุกรุก และตรวจสอบความปลอดภัยของเครือข่ายครอบคลุมทุกโฮสต์ (Host) รวมถึงเส้นทางที่ข้อมูลอาจเดินทาง เพื่อป้องกันภัยคุกคาม ระบบสารสนเทศ และข้อมูลบนเครือข่ายภายในจังหวัด
	☐ มีการติดตั้งระบบบันทึกและติดตามการใช้งานระบบสารสนเทศของจังหวัด และตรวจตราการละเมิดความปลอดภัยที่มีต่อระบบข้อมูล ที่เป็นไปตามพรบ. ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550
9. มีแผนบริหารความเสี่ยงด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ	☐ มีแผนบริหารความเสี่ยงด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ และกระบวนการที่แสดงถึงการตอบสนองต่อการบุกรุกที่เสี่ยงต่อการทำงานของระบบสารสนเทศ ที่ครอบคลุมถึงการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องภายใต้ภาวะวิกฤต (เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม แผ่นดินไหว เป็นต้น) เพื่อให้สามารถลดความเสียหายได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการป้องกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและดำเนินการตามแผน
10. มีระบบ Access Right ที่ถูกต้องและทันสมัย	☐ มีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลและระบบข้อมูลให้เหมาะสมกับการใช้งานของผู้ใช้งานระบบและหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานก่อนเข้าใช้ระบบสารสนเทศ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกรหัสผ่าน (Password) เมื่อผู้ใช้งานระบบลาออก พ้นจากตำแหน่ง หรือยกเลิกการใช้งาน และมีการทบทวนสิทธิ์การเข้าถึงอย่างสม่ำเสมอ

แนวทางการดำเนินการ KPI 12 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ

Before

12.1 สํารวจสถานะการบริหารจัดการองค์การ
(Survey Online)

	0 = No implementation	1 = Under discussion	2 = Marginal implementation	3 = Partial implementation	4 = Full implementation
a. The institution has developed a strong history of using data to make decisions.	☐	☐	☐	☐	☐
b. The president and senior leadership emphasize the importance of data and actionable information to the health of the institution.	☐	☐	☐	☐	☐
c. The president and other institutional leaders frequently use data about student outcomes, especially persistence and learning, to make decisions.	☐	☐	☐	☐	☐
d. Top leadership is able to see how data systems (internal and external) might be combined to answer "what if" questions.	☐	☐	☐	☐	☐

สำนักงาน ก.พ.ร.
ประมวลผล

แจ้งผลสถานะการบริหารจัดการ
องค์การ

ส่วนราชการทำแผนและดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศ

พ.ย.

ธ.ค.

ม.ค.

ก.พ.

มี.ค.

เม.ย.

พ.ค.

มิ.ย.

ก.ค.

ส.ค.

ก.ย.

After

ผลการประเมิน
การพัฒนาปรับปรุง
สารสนเทศ

สำนักงาน ก.พ.ร. ประมวลผล

สํารวจสถานะการบริหารจัดการ
องค์การ (Survey Online)

	0 = No implementation	1 = Under discussion	2 = Marginal implementation	3 = Partial implementation	4 = Full implementation
a. The institution has developed a strong history of using data to make decisions.	☐	☐	☐	☐	☐
b. The president and senior leadership emphasize the importance of data and actionable information to the health of the institution.	☐	☐	☐	☐	☐
c. The president and other institutional leaders frequently use data about student outcomes, especially persistence and learning, to make decisions.	☐	☐	☐	☐	☐
d. Top leadership is able to see how data systems (internal and external) might be combined to answer "what if" questions.	☐	☐	☐	☐	☐

12.2 ผู้ตรวจประเมินประสิทธิภาพ
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นการประเมินประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	มี	ไม่มี
1. มีฐานข้อมูลสารสนเทศที่จัดเป็นระบบการปฏิบัติงาน	☐	☐
2. มีระบบการตรวจติดตามและประเมินผล	☐	☐
3. มีการวิเคราะห์ข้อมูล	☐	☐
4. มีระบบเก็บข้อมูล	☐	☐
5. มีการพัฒนาระบบ	☐	☐
6. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	☐	☐
7. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	☐	☐
8. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	☐	☐
9. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	☐	☐
10. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	☐	☐

KPI 13.1 ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุง วัฒนธรรมองค์การ

ร่างคำถาม Survey Online ปี 56

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ
		110 น้อยมาก	110 น้อยมาก
Organization Climate Survey			
ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในองค์การ Alignment			
ทิศทางของ องค์การ Direction	17. ข้าพเจ้าเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของจังหวัด		
ผู้นำ Leadership	18. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่า ผู้บริหาร⁸ สามารถบริหารจัดการ องค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ตามยุทธศาสตร์		
	19. ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา⁹ เปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้ อย่างอิสระ เพื่อการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น		
วัฒนธรรม และ บรรยากาศในการ ทำงาน Culture & Climate	20. สภาพแวดล้อมการทำงาน¹⁰ ในปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้า ทำงานอย่างมีความสุข		
	21. ปริมาณงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมาย มีความสมดุล กับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน		
	22. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้มี อุปกรณ์และ เครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน¹¹ อย่างเพียงพอ		

ร่างคำถาม Survey Online ปี 56

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ
		110 น้อยมาก	110 น้อยมาก
Organization Climate Survey			
ความสำเร็จขององค์การ Execution			
ความรับผิดชอบ ในหน้าที่ Accountability	23. ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้จังหวัดบรรลุเป้าหมาย		
การจูงใจ Motivation	24. จังหวัดของข้าพเจ้ามีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์การอย่างเหมาะสม		
ความสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้างาน และ การกำกับติดตาม Coordination & Control	25. ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้างาน ¹² ได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ		
	26. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของข้าพเจ้ามักจะติดตามความคืบหน้าของงาน เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน		
การทำงานเป็น ทีม Team	27. จังหวัดของข้าพเจ้าส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพดี		

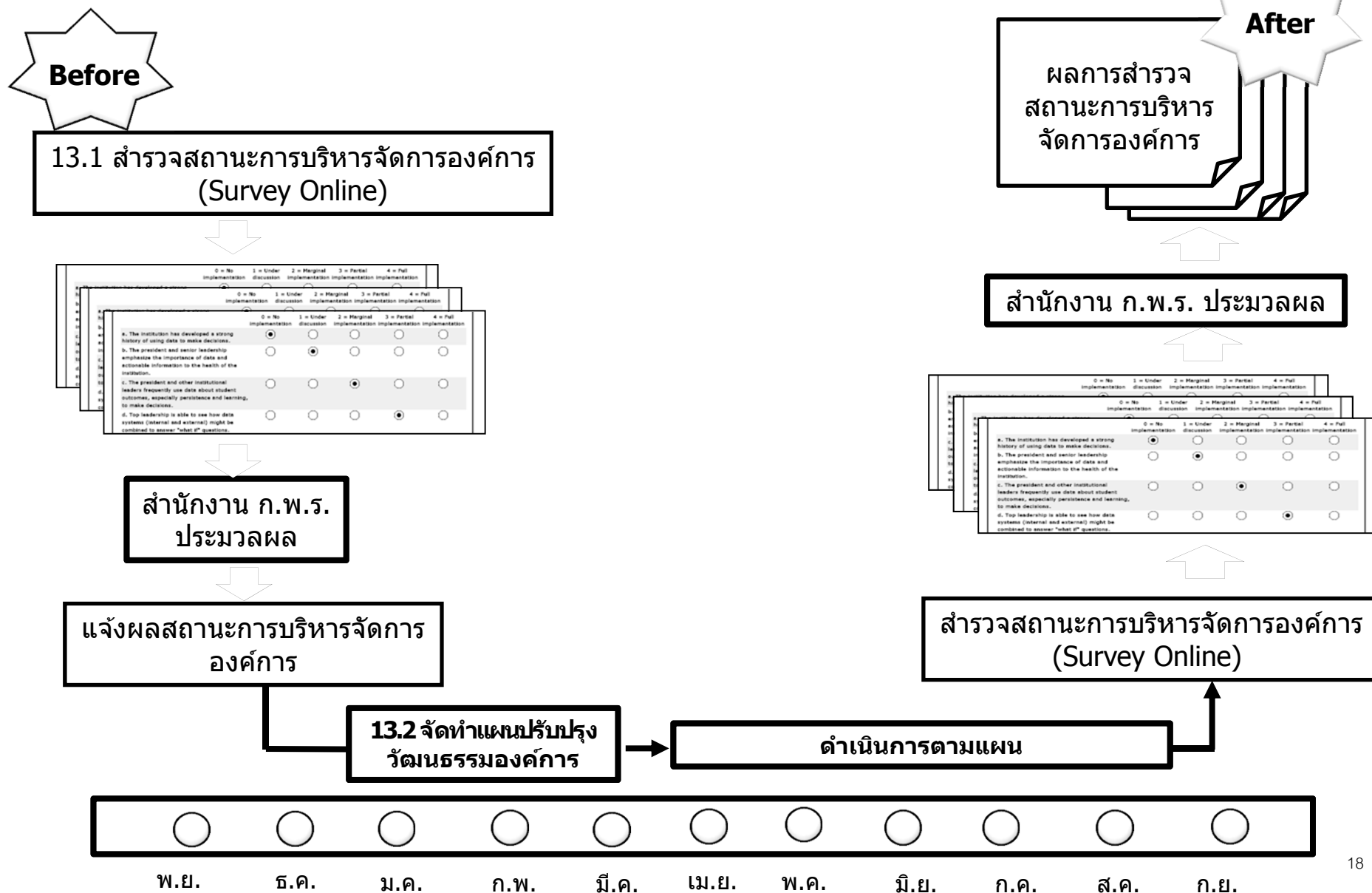
ร่าง

ร่างคำถาม Survey Online ปี 56

ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ
		1 10 น้อย มาก	1 10 น้อย มาก
Organization Climate Survey			
Renewal การสร้างสิ่งใหม่			
การปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ภายนอก External Orientation	28. จังหวัดของข้าพเจ้าสามารถ <u>ปรับตัวได้ไวต่อการเปลี่ยนแปลง</u> ¹³ ของสถานการณ์ภายนอกที่ส่งผลต่อการบรรลุภารกิจ	ร่าง	
การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ Innovation & Learning	29. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานของข้าพเจ้ามีความท้าทาย และช่วยให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ พัฒนาทักษะความสามารถใหม่ๆ และมีประสบการณ์มากขึ้น		
	30. จังหวัดของข้าพเจ้ามีการนำการเรียนรู้จากบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการ ระบบงาน ขั้นตอนทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง		

แนวทางการดำเนินการ

KPI 13 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร



- 1.เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล :** สภาพในขนาดหรือระดับผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จังหวัดต้องการบรรลุ เช่น การสรรหาคนดี คนเก่ง เข้ามาทำงาน การรักษาบุคลากรให้อยู่กับจังหวัด เป็นต้น
- 2.หน่วยงาน/จังหวัด :** สำนักงาน หรือ จังหวัด ขึ้นอยู่กับระดับหรือตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจ

3.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ : ระบบข้อมูลและสารสนเทศ เครื่องมืออุปกรณ์ด้านฮาร์ดแวร์ที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวม ประมวล เก็บรักษา และเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ รวมทั้ง โปรแกรมปฏิบัติการซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ภายในจังหวัด

4.ความพร้อมใช้งาน : การที่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ จังหวัด สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้เมื่อ ต้องการ โดยสามารถเข้าถึงหรือเรียกใช้งานได้อย่างราบรื่น

5.ข้อมูลและสารสนเทศ

ข้อมูล (Data) : ข่าวสาร เอกสาร ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ บุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์ในรูปแบบของตัวเลข ภาพ เสียง ตัวอักษร และสัญลักษณ์ต่าง ๆ ของจังหวัด

สารสนเทศ (Information) : ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้ผ่านการ เปลี่ยนแปลงหรือมีการประมวลผลหรือวิเคราะห์สรุปผลด้วย วิธีการต่าง ๆ แล้วเก็บรวบรวมไว้ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ตาม ต้องการ

6.ฐานข้อมูล : การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันเข้าไว้ด้วยกันอย่าง มีระบบมีความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลต่าง ๆ ที่ชัดเจน โดยใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ในการช่วยเก็บ รวมทั้งจัดเก็บอยู่ในแหล่งที่ ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าใช้ได้โดยสะดวก (อยู่ในรูปแบบไฟล์ Microsoft Excel เป็นอย่างต่ำ)

7.เครือข่ายคอมพิวเตอร์ : การเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์ โปรแกรม เครื่องพิมพ์ หรืออุปกรณ์เครือข่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันภายใน จังหวัด เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

8.ผู้บริหาร : ผู้บริหารของจังหวัด ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด และรอง ผู้ว่าราชการจังหวัด

9.บริหาร/ผู้บังคับบัญชา : ผู้บริหารของจังหวัด หรือ ผู้บังคับบัญชา ขั้นต้น ขึ้นอยู่กับระดับหรือตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจ

10.สภาพแวดล้อมการทำงาน : สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคลากรใน จังหวัด ที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมี ผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วย อาจเป็นได้ทั้งสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

11.อุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน : วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จังหวัดจัดหาให้บุคลากรในการ ปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาตามความจำเป็นเท่านั้น

12.ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน : ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (หัวหน้า สำนักงานจังหวัด หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย)

13.ปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลง : การที่จังหวัดมีความตื่นตัว สามารถยืดหยุ่นและปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ เช่น การเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน การเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาล เป็นต้น

เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดที่ 11.2, 12.1 และ 13.1 (survey online)

ใช้การเปรียบเทียบ Gap จากการสำรวจการพัฒนางานองค์กรครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

กรณีที่ 1: Gap ครั้งที่ 1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ
ค่าเฉลี่ยกลาง

ระดับคะแนน	สูตรการคำนวณ
1	$X_2 \geq X_{\max}$
2	$5 - \left\{ 4 \times \left[\frac{X_2 - X_1}{X_{\max} - X_1} \right] \right\}$
3	
4	
5	$X_2 \leq X_1$

กรณีที่ 2: Gap ครั้งที่ 1 มากกว่าค่าเฉลี่ยกลาง

ระดับคะแนน	สูตรการคำนวณ
1	$X_2 \geq X_{\max}$
2	$3 - \left\{ 2 \times \left[\frac{X_2 - X_1}{X_{\max} - X_1} \right] \right\}$
3	$X_2 = X_1$
4	$3 + \left\{ 2 \times \left[\frac{X_1 - X_2}{X_1 - \text{ค่าเฉลี่ยกลาง}} \right] \right\}$
5	$X_2 \leq \text{ค่าเฉลี่ยกลาง}$

หมายเหตุ: X_1 คือ Gap จากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร ครั้งที่ 1 (15 – 30 ธ.ค. 55)
 X_2 คือ Gap จากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร ครั้งที่ 2 (1 – 15 ก.ย. 56)
 $X_{\max}$ คือ ค่าสูงสุดของค่าเฉลี่ยส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญ (Gap) ครั้งที่ 1 ของ **ทุกจังหวัด**

ทั้งนี้ "ค่าเฉลี่ยกลาง" และ "ค่า $X_{\max}$ " สกพร. จะแจ้งพร้อมผลการสำรวจครั้งที่ 1 ผ่านระบบออนไลน์

เงื่อนไข : การให้คะแนนตัวชี้วัดที่ 11.2, 12.1 และ 13.1 (survey online)

เงื่อนไข :

1. เพื่อให้ข้อมูลผลการประเมินเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร ผู้เข้าตอบแบบสำรวจออนไลน์ต้องปฏิบัติงานในจังหวัดนั้นๆ ไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. หากมีผู้ตอบน้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติที่กำหนดไว้ (สามารถตรวจสอบจำนวนผู้ตอบขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดได้จากหน้าเว็บไซต์ระบบการสำรวจออนไลน์) จะได้คะแนนเท่ากับ 1.0000 คะแนน เนื่องจากไม่สามารถนำผลการสำรวจมาใช้เป็นตัวแทนในการประเมินผลได้
3. ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร (GAP) มีค่าสูงสุดเท่ากับ 5 (คำนวณจากคะแนนสูงสุด - คะแนนน้อยสุด) ทั้งนี้หากส่วนต่างมีค่าสูง แสดงว่า สิ่งทีบุคลากรในองค์กรมีความเห็นกับความสำคัญที่องค์กรมุ่งเน้นมีความแตกต่างกันมาก ดังนั้น หน่วยงานควรดำเนินการพัฒนาองค์กรโดยการหาสาเหตุของปัญหาและดำเนินการแก้ไข

KPI 13.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร

เกณฑ์การให้คะแนน



ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	จัดส่งแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556
2	แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 <u>ไม่ครบถ้วน</u> ตามประเด็นในแบบฟอร์ม และ <u>ขาดความสอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์
3	แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 <u>ครบถ้วน</u> ตามประเด็นในแบบฟอร์ม แต่ <u>ไม่สอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์ <u>หรือ ไม่ครบถ้วน</u> ตามประเด็นในแบบฟอร์ม แต่ <u>สอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์
4	แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 <u>ครบถ้วน</u> ตามประเด็นในแบบฟอร์ม และ <u>สอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์
5	แผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 <u>ครบถ้วน</u> ตามประเด็นในแบบฟอร์ม และ <u>สอดคล้อง</u> กับข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์ และ ผลการสำรวจครั้งที่ 2 มีความ <u>สอดคล้อง</u> กับแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของจังหวัด

เงื่อนไข :

1. จัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร โดยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่เป็นผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งได้จากแบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) ผ่านระบบออนไลน์ ในครั้งที่ 1 มาจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ให้สอดคล้องกับทรัพยากรและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด
2. จัดส่งแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ตามแบบฟอร์มที่ 2 : แบบฟอร์มแผนพัฒนาบุคลากรและแผนการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร (รายละเอียดตามภาคผนวก 1) โดยจังหวัดต้องระบุข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และสอดคล้องกับปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2556 พร้อมทั้งบันทึกในแผ่นซีดีรอม ทั้งนี้ หากจังหวัดส่งข้อมูลล่าช้าจะหักคะแนน 0.2 คะแนน
3. ผลการสำรวจครั้งที่ 2 จะถูกนำมาตรวจสอบความสอดคล้องกับแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร หาก Gap จากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร ลดลงในประเด็นที่ตรงกับกิจกรรมการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรจังหวัดจะได้คะแนนในตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 5

ปฏิทินในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ 11.2, 12.1 และ 13.1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ
1. บุคลากรของจังหวัดตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) ครั้งที่ 1 (Pre-test) ผ่านระบบสำรวจออนไลน์	15 - 30 ธ.ค. 55
2. สกพร. ประมวลผล Organization Development Survey และจังหวัดเข้าตรวจสอบผลการสำรวจผ่านระบบสำรวจออนไลน์ เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาองค์กร	1 - 15 ม.ค. 56
3. จังหวัดจัดทำรายงานลักษณะสำคัญขององค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ตามแบบฟอร์มที่ 1 ให้ครบถ้วนและทันสมัย	ธ.ค. - มี.ค. 56
4. จังหวัดนำข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่สำคัญตามผลการสำรวจมาจัดทำแผนพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 เพื่อให้ผลสำรวจครั้งที่ 2 มี Gap ลดลง	ธ.ค. - มี.ค. 56
5. จังหวัดจัดส่งรายงานลักษณะสำคัญขององค์กร ตามแบบฟอร์มที่ 1 แผนพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ตามแบบฟอร์มที่ 2 พร้อมทั้งบันทึกในแผ่นซีดีรอม ให้สำนักงาน ก.พ.ร.	ภายใน 31 มี.ค. 56
6. จังหวัดดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรเพื่อลดส่วนต่างระหว่างปัจจัยด้านระดับความสำคัญและความเห็นของบุคลากรภายในองค์กร (Gap) ทั้งเรื่องการพัฒนาบุคลากร ระบบสารสนเทศ และวัฒนธรรมองค์กรให้ดีขึ้น	ก.พ. - ส.ค. 56
7. บุคลากรของจังหวัดตอบแบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) ครั้งที่ 2 (Post-test) ผ่านระบบสำรวจออนไลน์	1 - 15 ก.ย. 56
8. สำนักงาน ก.พ.ร. ประมวลและแจ้งผลสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) ครั้งที่ 2 ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้จังหวัดได้นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป	ภายใน ก.ย. 56
9. ผู้ตรวจประเมินเข้าตรวจข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ณ จังหวัด ในรอบ 12 เดือน	ภายใน ธ.ค. 56

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ :

กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง 3 สำนักบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

ผู้รับผิดชอบ	หมายเลขโทรศัพท์
1. นางสาววิริยา เนตรน้อย	0 2356 9942
2. นางมนัสสิรี เจียมวิจิตร	0 2356 9999 ต่อ 8985
3. นางสาวอรุณาณี สุนทรักษ์	0 2356 9999 ต่อ 8916
4. นางนิธินุช จรุงเกียรติ	0 2356 9999 ต่อ 8804

KPI 14 ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

น้ำหนัก

ร้อยละ 4

คำอธิบาย

ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ เป็นการวัดประเมินจากระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายในแผนการดำเนินการ (Action Plan)

เหตุผล

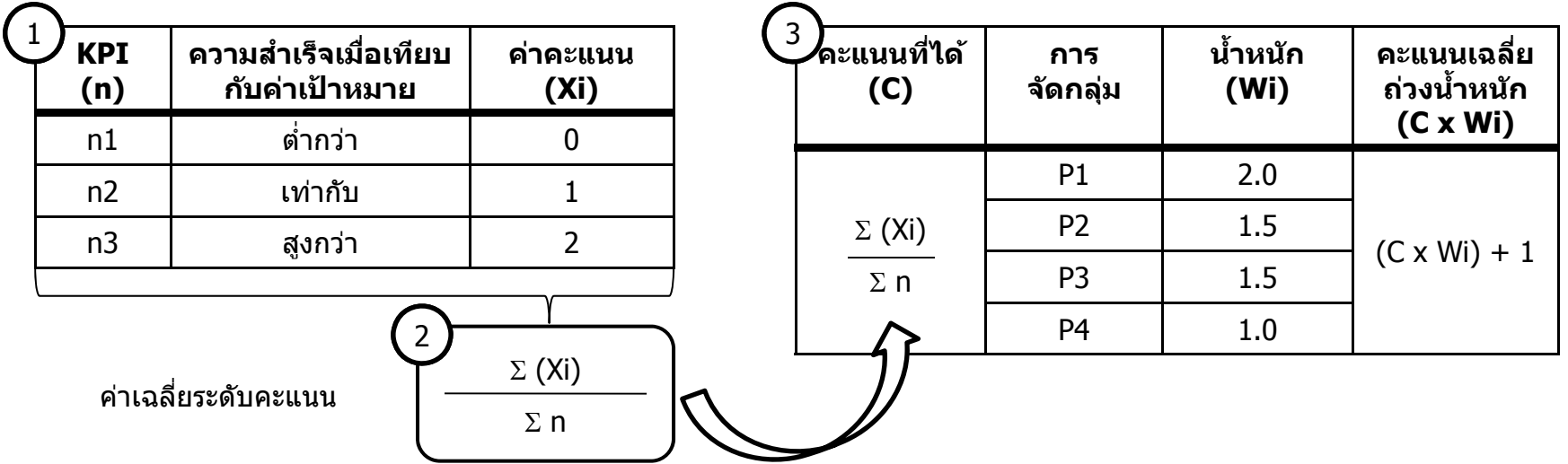
การดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจังหวัด เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนงานเชิงรุกของรัฐบาลในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลข้อ 1.3 ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างจริงจัง และแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน จึงต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานของส่วนราชการและจังหวัดให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดมิติภายใน ด้านการพัฒนาองค์กร	ความโปร่งใส	ร้อยละ 4
	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	

เกณฑ์การให้คะแนน: กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จในการดำเนินการระดับคะแนนที่ 1 (Milestone) และระดับความสำเร็จถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามตัวชี้วัดเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดในระดับคะแนนที่ 2-5

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ดำเนินการได้ตามแผนงานที่วางไว้ และมีการรายงานผลความก้าวหน้าครบถ้วนตามที่กำหนด (ผ่านช่องทางออนไลน์ และเอกสารส่งสำนักงาน ก.พ.ร.)
2	คะแนนเฉลี่ยความสำเร็จถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามตัวชี้วัดเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย
3	
4	
5	

สูตรการคำนวณคะแนนเฉลี่ยความสำเร็จถ่วงน้ำหนัก (ระดับคะแนนที่ 2 – 5)

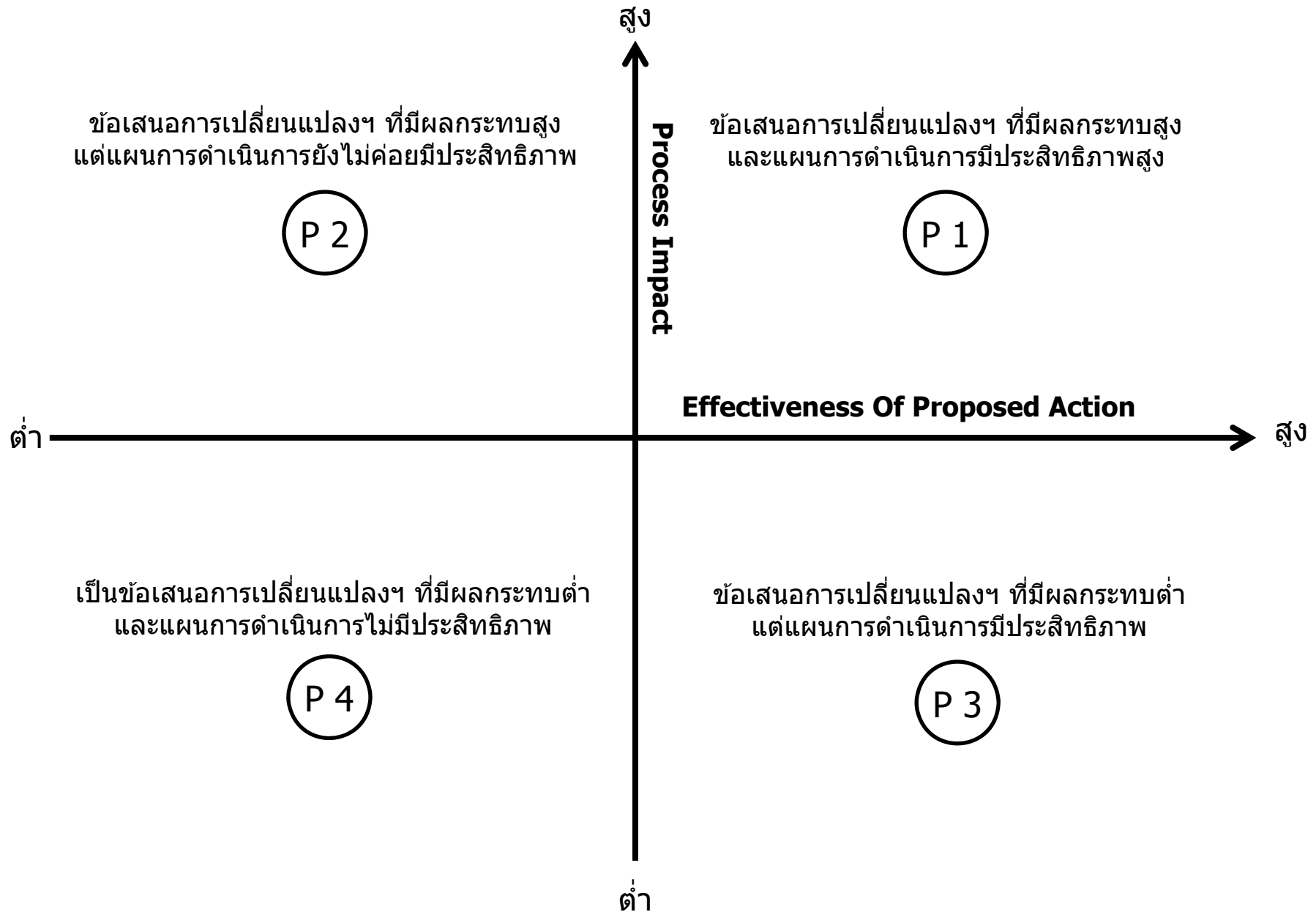


เงื่อนไข: รายงานผลไม่ตรงตามความเป็นจริง (รายละเอียดที่รายงานผ่านระบบสารสนเทศไม่ตรงกับที่ไปตรวจจริง) หัก 0.5 คะแนน

เกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงฯ

	ลำดับความสำคัญต่ำ (Low)	ลำดับความสำคัญสูง (High)
ผลกระทบของข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงฯ	1) ผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนต่ำ 2) ผลกระทบต่อสังคมต่ำ 3) ผลกระทบต่อมูลค่าทางเศรษฐกิจต่ำ 4) ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศต่ำ 5) จำนวนข้อร้องเรียนต่ำหรือไม่อยู่ในความสนใจของประชาชน	1) ผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนสูง 2) ผลกระทบต่อสังคมสูง 3) ผลกระทบต่อมูลค่าทางเศรษฐกิจสูง 4) ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศสูง 5) จำนวนข้อร้องเรียนสูงหรืออยู่ในความสนใจของประชาชน
ประสิทธิภาพของแผนการดำเนินการ	1) ยังระบุปัญหาได้ไม่ชัดเจน 2) แนวทางแก้ไขยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เช่น - เน้นการพัฒนามูลฐานเฉพาะด้านการอบรมคุณธรรม จริยธรรม - เน้นการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์เพียงด้านเดียว - เน้นการซื้อวัสดุอุปกรณ์	1) ระบุปัญหาได้ถูกต้องชัดเจน 2) แนวทางแก้ไขมีประสิทธิภาพสูง เช่น - การปรับขั้นตอนกระบวนการงาน - การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงาน - การลดดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ - การสร้างกลไกตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ - การให้ประชาชนมีส่วนร่วม - การพัฒนามูลฐานที่สอดคล้องกับกระบวนการใหม่ 3) ตัวชี้วัดการดำเนินงานมีความท้าทายและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด

การจัดแบ่งกลุ่มข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงฯ



หน่วยงานผู้รับผิดชอบ :

กลุ่มวิชาการ สำนักงาน ก.พ.ร.

ผู้รับผิดชอบ	หมายเลขโทรศัพท์
1. นางสาวมนวดี จันทิมา	0 2356 9923
2. นางโชติมา สงวนพันธ์ เวชพร	0 2356 9999 ต่อ 8933
3. นางสาวกฤษณา แก้วด้วง	0 2356 9932
4. นายบัณฑิต ตั้งโกคานนท์	0 2356 9999 ต่อ 8978
5. นางสาวจิริสดา จอมพลาพล	0 2356 9907

ขอขอบคุณ

www.opdc.go.th

