

Individual Scorecard

*ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอด
ตัวชี้วัดและเป้าหมาย
ของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล*

3 พฤษภาคม 2550

การพัฒนาาระบบราชการไทย

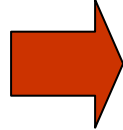
Good Governance

Efficiency Value-for-money

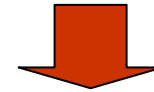
Effectiveness Quality Accountability

**Participation
Transparency
Responsiveness
Decentralization**

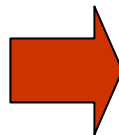
Rule of law



**พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545
มาตรา 3/1**

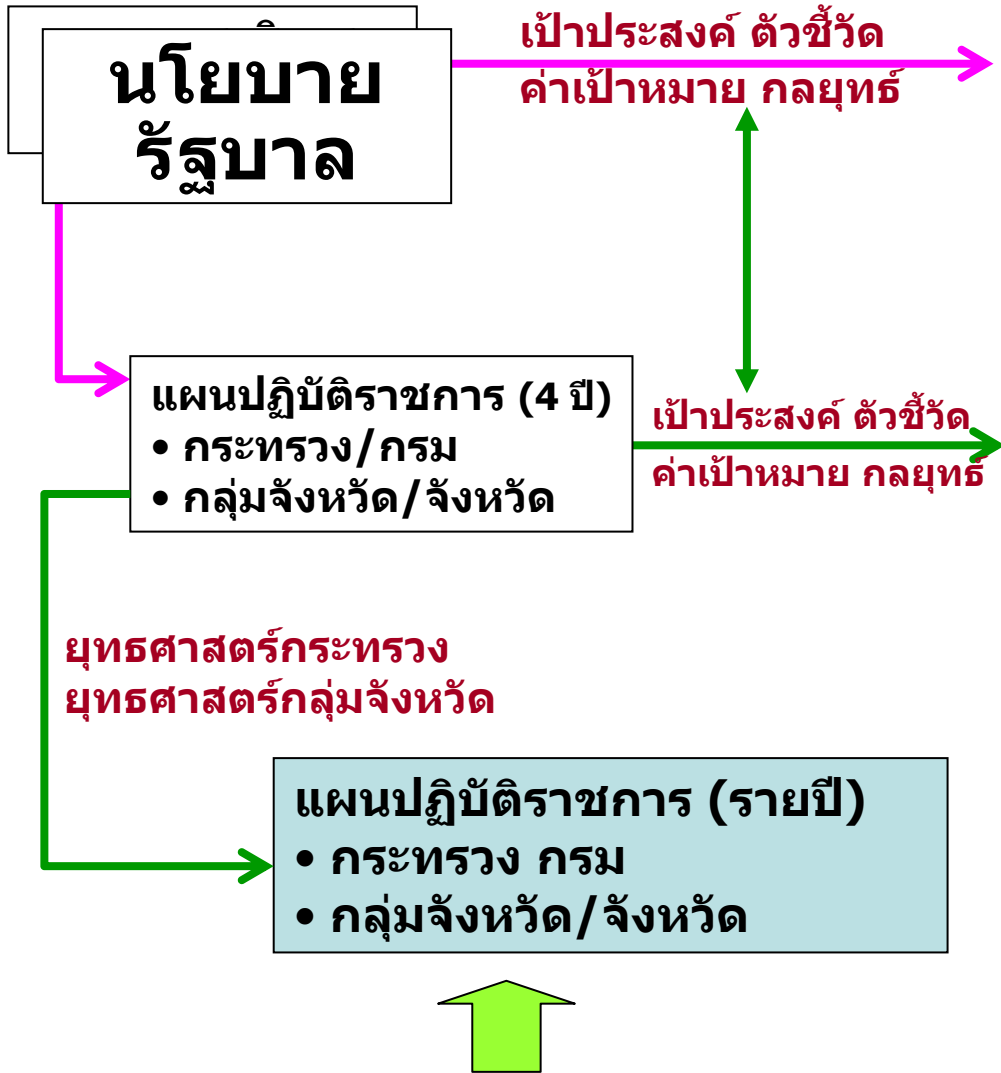


พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546



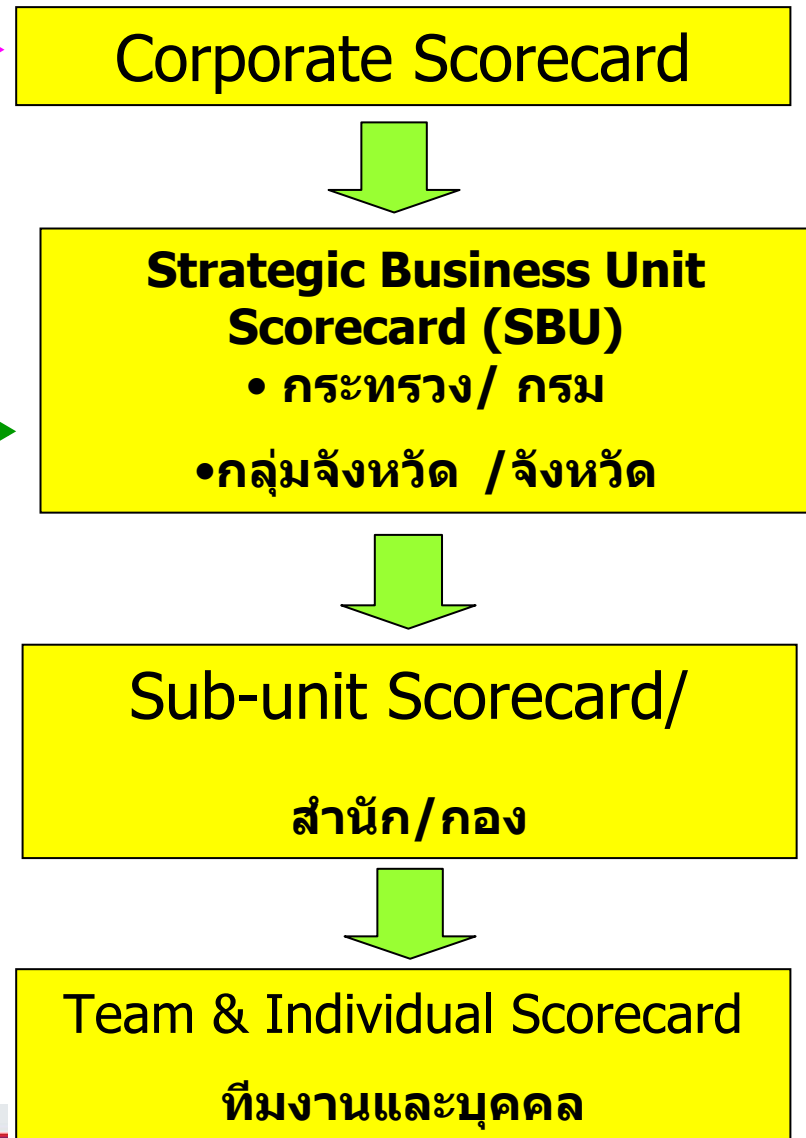
**แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย
(พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550)**

การวางแผน

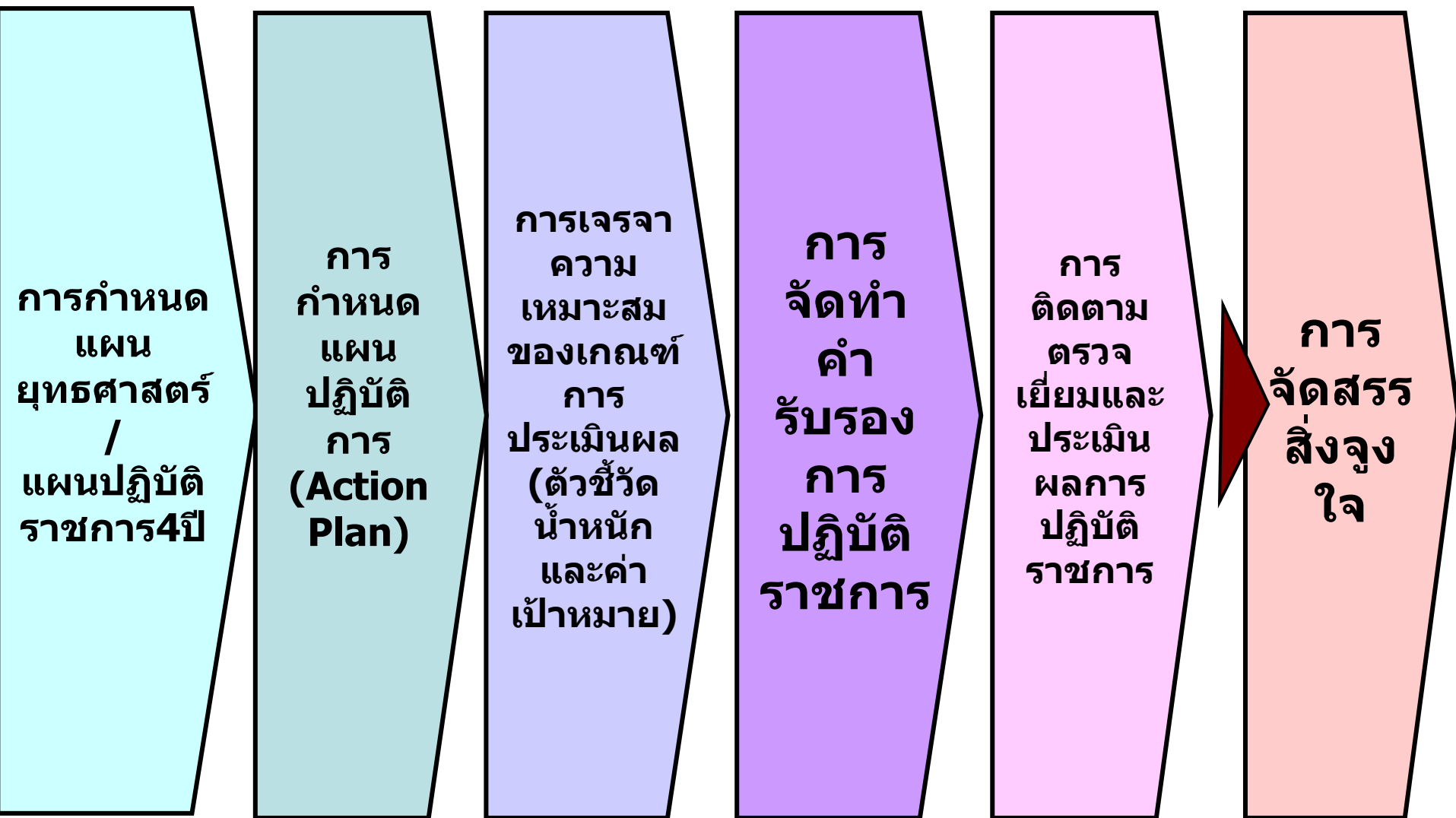


การงบประมาณ

การวัดผลสัมฤทธิ์



การประเมินการปฏิบัติราชการและการจัดสรรสิ่งจูงใจ



ส่วนราชการที่เข้าร่วมพัฒนาการปฏิบัติราชการ

<p>กลุ่มที่ 3 กลุ่มนํารอง (147)</p> <ul style="list-style-type: none"> • กระทรวงนํารอง 10 กระทรวง (72 ส่วนราชการ) • จังหวัด 75 จังหวัด 	<p>ส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • กระทรวง/กรม 142 แห่ง <p>สถาบันการศึกษา 62 แห่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> • มหาวิทยาลัย • มหาวิทยาลัยราชภัฏ <p>จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> • จังหวัด 75 จังหวัด <p>องค์การมหาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> • องค์การมหาชน 16 แห่ง 	<p>ส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • กระทรวง/กรม 142 แห่ง <p>สถาบันอุดมศึกษา 73 แห่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> • มหาวิทยาลัย • มหาวิทยาลัยราชภัฏ • มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล • มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีปทุมวัน • สถาบันการพลศึกษา <p>จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> • จังหวัด 75 จังหวัด <p>องค์การมหาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> • องค์การมหาชน 17 แห่ง 	<p>ส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • กระทรวง/กรม 143 แห่ง <p>สถาบันอุดมศึกษา 73 แห่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> • มหาวิทยาลัย • มหาวิทยาลัยราชภัฏ • มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล • มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีปทุมวัน • สถาบันการพลศึกษา <p>จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> • จังหวัด 75 จังหวัด <p>องค์การมหาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> • องค์การมหาชน 19 แห่ง
<p>กลุ่มที่ 2 กลุ่มทําทาย (23)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ส่วนราชการ 14 แห่ง • มหาวิทยาลัย 9 แห่ง 			
<p>กลุ่มที่ 1 กลุ่มภาคบังคับ (68)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ส่วนราชการ 57 แห่ง • มหาวิทยาลัย 11 แห่ง 			
<p>รวม 238 แห่ง</p>	<p>รวม 295 แห่ง</p>	<p>รวม 307 แห่ง</p>	<p>รวม 310 แห่ง</p>

2547

2548

2549

2550

5

การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

คำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด



Strategy Map / Balanced Scorecard

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2550

มิติที่ 1 : มิติด้านประสิทธิผล(ต่อ)

● ผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ

หมายเหตุ ** ตัวชี้วัด 2.2 (น้ำหนักรวมร้อยละ 18) ประกอบด้วย	
2.2.1 ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่า เกณฑ์ จปฐ.	(3)
2.2.2 ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งที่เอาชนะยาเสพติด	(2)
2.2.3 ระดับความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามการเกิด อาชญากรรม	(1.5)
2.2.4 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานด้านความ มั่นคงชายแดน	(1.5)
2.2.5 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	(4)
2.2.6 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของอาหารสด ตลาดสด ร้านอาหาร และแผงลอยที่ผ่านมาตรฐานด้านสาธารณสุข	(3)
2.2.7 ระดับความสำเร็จของการรักษาความปลอดภัยโดยเน้นการลด อุบัติเหตุจราจรทางบก	(3)

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ประเด็นการประเมินผล		น้ำหนัก
มิติที่ 2 : มิติด้านคุณภาพการให้บริการ		15
● ความพึงพอใจของผู้รับบริการ		
3.1	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	5
3.2	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการร่วม	4
● การมีส่วนร่วมของประชาชน		
4.	ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมติดตามตรวจสอบการปฏิบัติราชการ	3
● ความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ		
5.1	ระดับความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	1
5.2	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	2

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ประเด็นการประเมินผล		น้ำหนัก
มิติที่ 3 : มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ		10
● การลดระยะเวลาการให้บริการ		
6.1	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการลดรอบระยะเวลาของขั้นตอนการปฏิบัติราชการของจังหวัด	4
6.2	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการงาน	3
● ประสิทธิภาพของการใช้พลังงาน		
7.	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของจังหวัด	3

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2550

ประเด็นการประเมินผล

น้ำหนัก

มิติที่ 4 : มิติด้านการพัฒนาองค์กร

25

● การจัดการความรู้

8. ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์

5

● การจัดการทุนมนุษย์

9.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
(เป็นตัวชี้วัดเลือก)

2

9.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง

2

9.3 ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กร
สู่ระดับบุคคล

3

● การจัดการสารสนเทศ

10 ระดับคุณภาพของการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของจังหวัด

6

● การบริหารจัดการองค์การ

11 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
•การบริหารความเสี่ยง(เป็นตัวชี้วัดเลือก)

5

12 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง

2

หน่วยงานต้นแบบในการพัฒนาระบบประเมินผลลงสู่ระดับบุคคล

โดยต้นแบบในการพัฒนาและวางระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

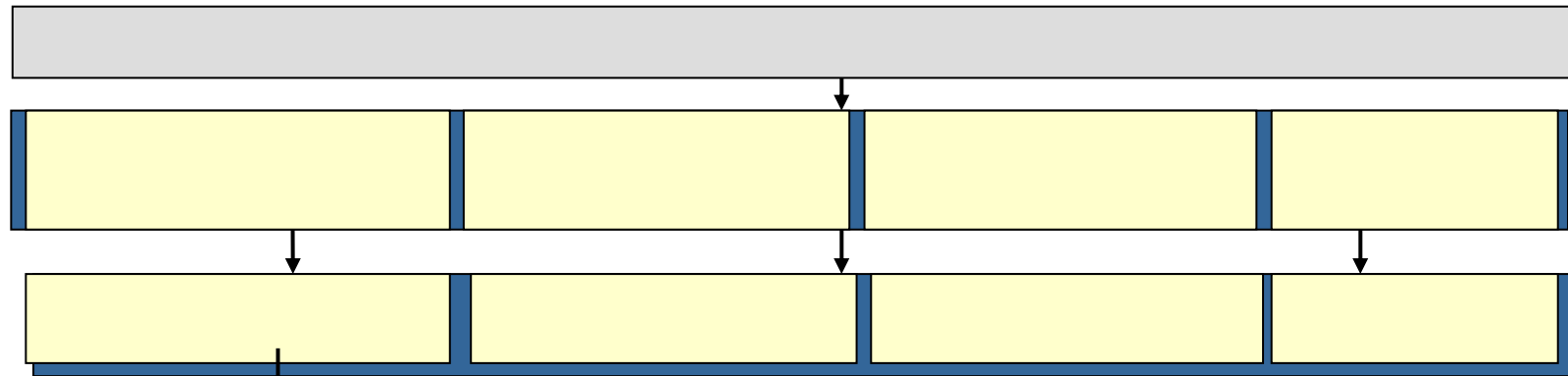
- จังหวัดปทุมธานี
- กรมคุมประพฤติ กลุ่มภารกิจพัฒนาพฤตินิสัย กระทรวงยุติธรรม

ปี 2549 ได้กำหนดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล เป็นตัวชี้วัดเลือกในมิติที่ 4 โดยมีหน่วยงานที่เลือกตัวชี้วัดนี้สรุปได้ดังนี้

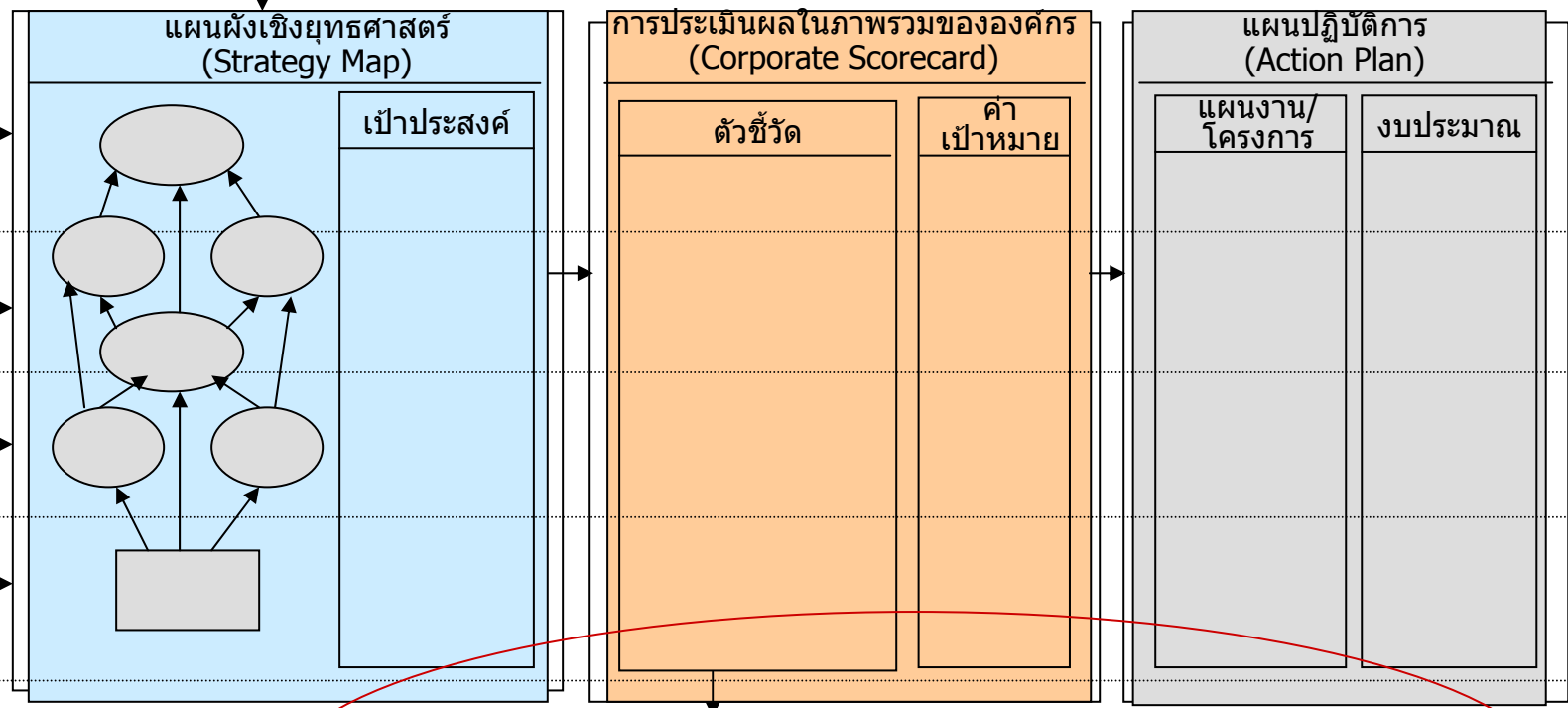
- ส่วนราชการจำนวน	69 ส่วนราชการ
- จังหวัดจำนวน	35 จังหวัด
รวมทั้งสิ้น	104 หน่วยงาน

ภาพรวมการแปลงระบบประเมินผลลงสู่ระดับสำนัก/กองและระดับบุคคล

วิสัยทัศน์
ประเด็นยุทธศาสตร์
เป้าประสงค์



- Run the Business
ประสิทธิผล
- Serve the Customer
คุณภาพ
- Manage Resources
ประสิทธิภาพ
- Capacity Building
พัฒนาองค์กร



ตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง

ตัวชี้วัดระดับบุคคล

ภาพรวมการแปลงระบบประเมินผลระดับจังหวัดลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล

แนวทางการพัฒนาระบบประเมินผล

กระบวนการพัฒนาระบบประเมินผล

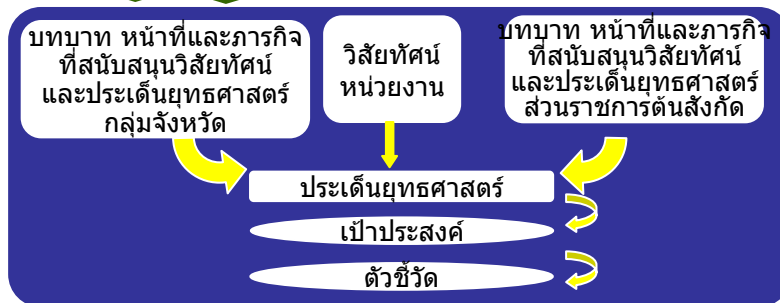
ระดับ
กลุ่มจังหวัด



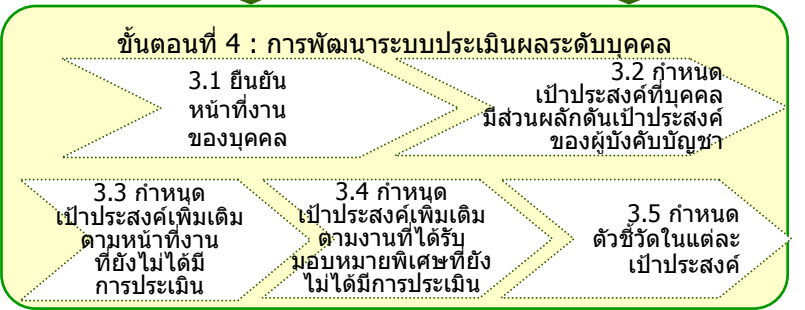
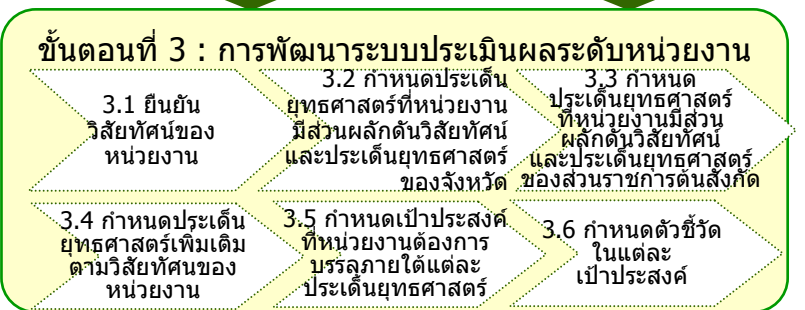
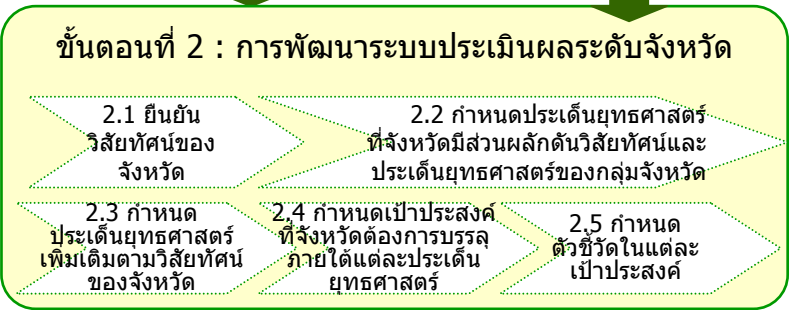
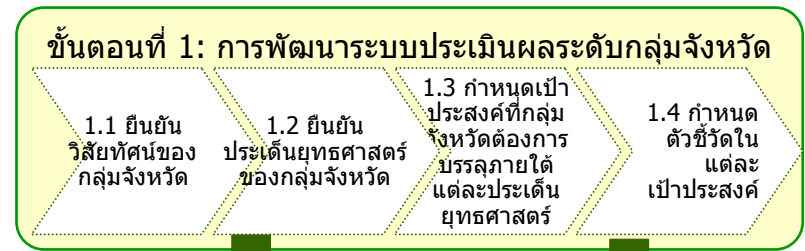
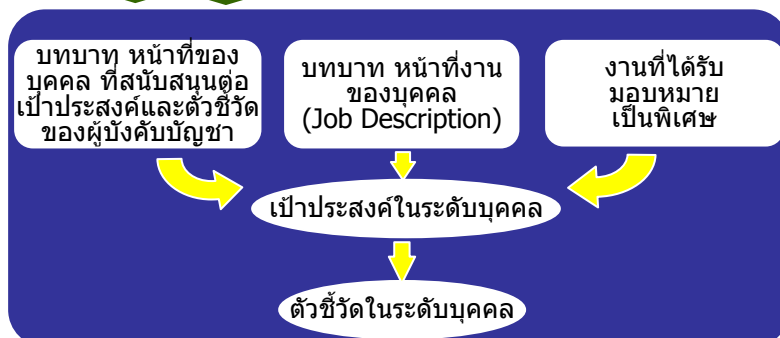
ระดับ
จังหวัด



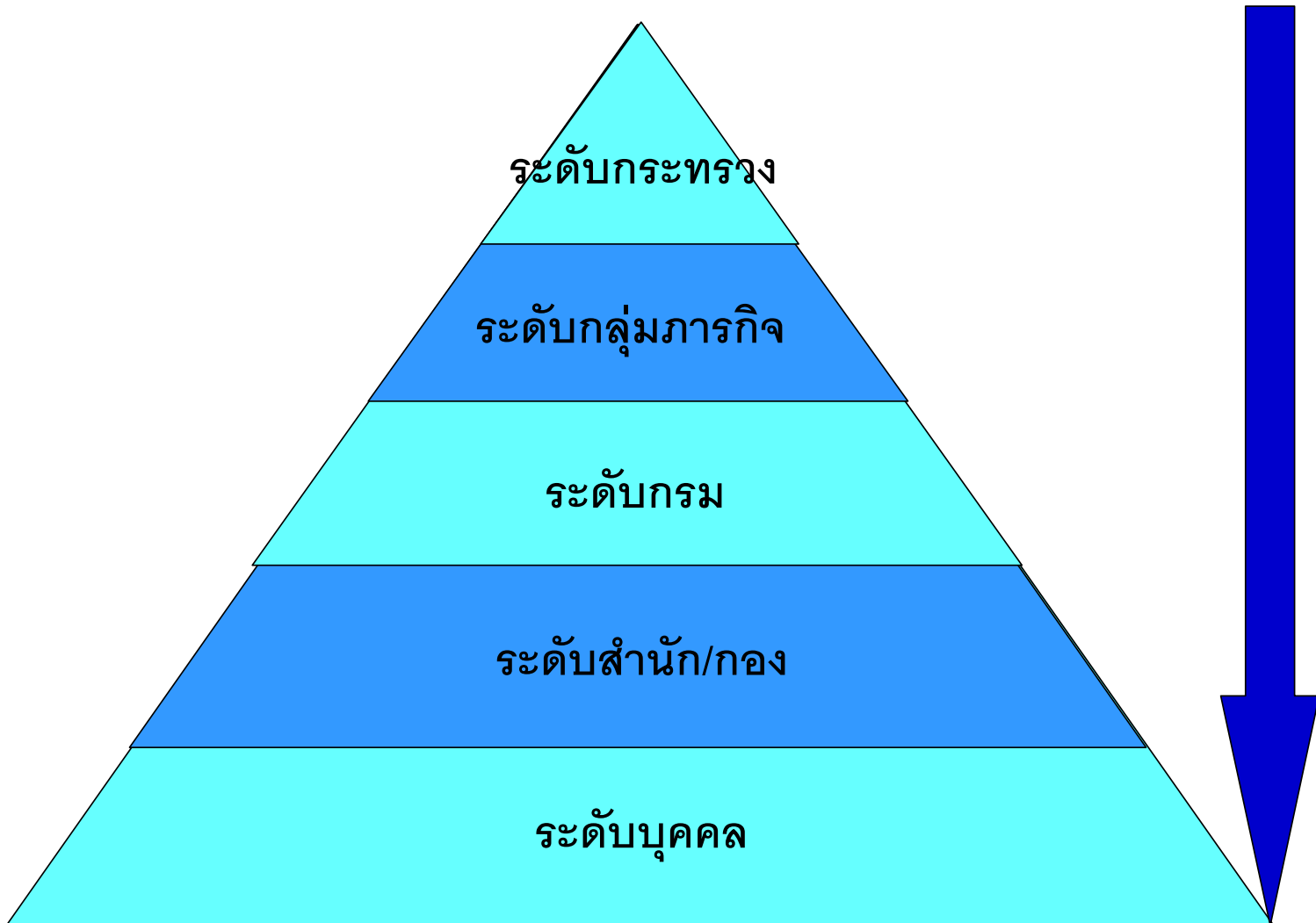
ระดับ
หน่วยงาน



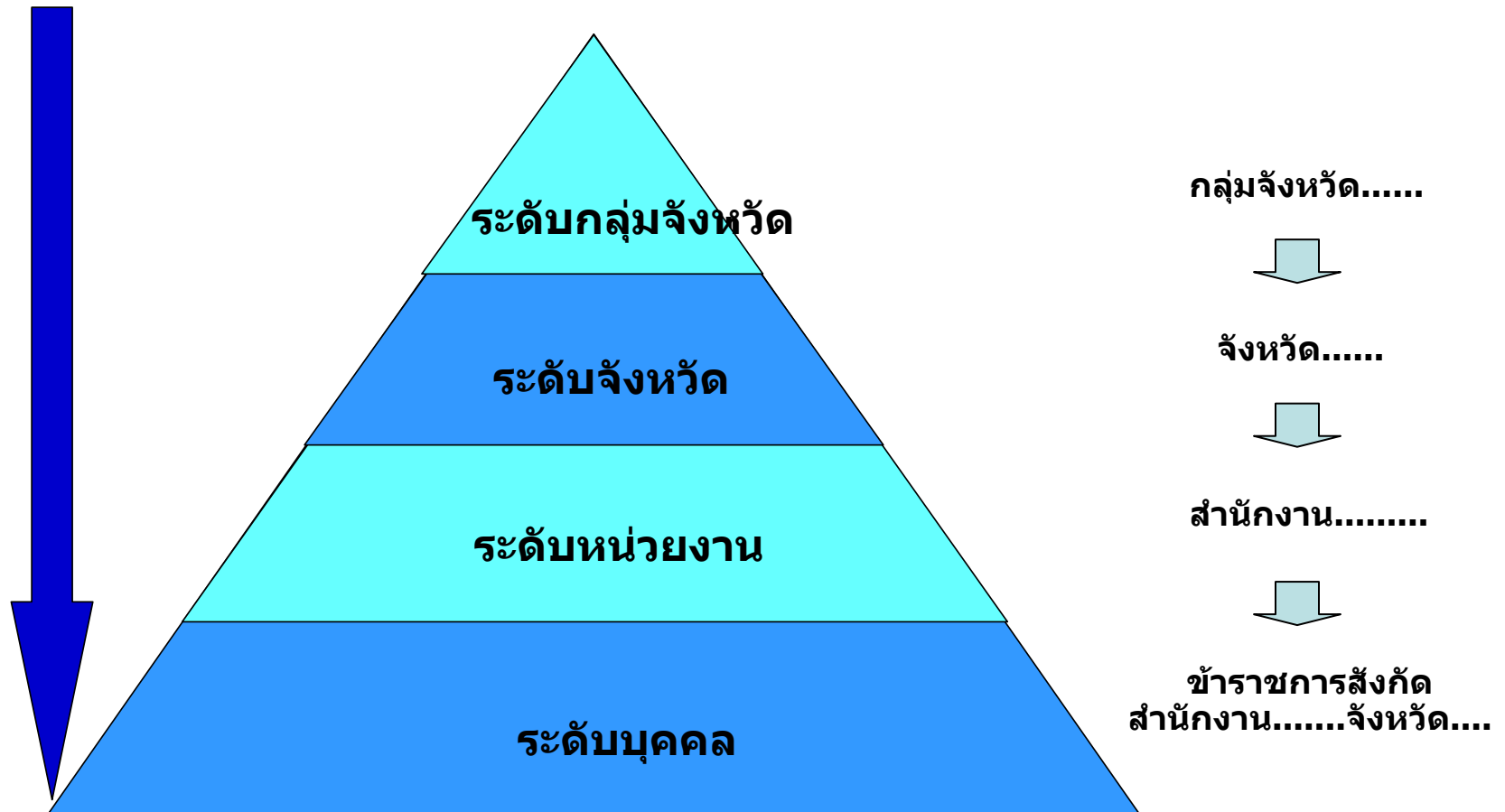
ระดับ
บุคคล



การพัฒนาระบบประเมินผลลงสู่ระดับบุคคลของส่วนราชการ



การพัฒนาระบบประเมินผลลงสู่ระดับบุคคลของหน่วยงานประจำจังหวัด



- การแปลงตัวชี้วัดจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน
 - การแปลงลงทั้ง 4 มุมมอง
 - การแปลงโดยไม่เน้นความเป็นมุมมอง
- การวิเคราะห์หน้าที่ บทบาท และกิจกรรมของหน่วยงาน พร้อมทั้งการจัดทำผลงานหลักของหน่วยงาน และการจัดทำตัวชี้วัดถึงผลงานหลักของหน่วยงาน
- Customer Diagram: โดยการกำหนดลูกค้าหลักของหน่วยงาน สินค้าหรือบริการที่ลูกค้าต้องการ และตัวชี้วัดที่ใช้ในการวัด

การแปลงตัวชี้วัดจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (Cascading KPIs)

- เริ่มจากการสร้างตัวชี้วัดระดับองค์กร จากนั้นแปลงตัวชี้วัดระดับองค์กรลงสู่ตัวชี้วัดของผู้บริหารระดับรองๆ ลงไปเรื่อยๆ จนถึงตัวชี้วัดในระดับที่ต้องการ
- ผู้บริหารระดับสูงดึงตัวชี้วัดของระดับองค์กรที่ตนเองต้องรับผิดชอบเข้ามาเป็นตัวชี้วัดของตนเอง และพัฒนาตัวชี้วัดอื่นๆ ขึ้นมาเพิ่ม
- สามารถจัดทำในลักษณะของ Personal Scorecard ที่ประกอบด้วยมุมมองทั้ง 4 ด้าน หรือ ในลักษณะของ Personal KPI

การวิเคราะห์บทบาท หน้าที่ และผลงานหลัก

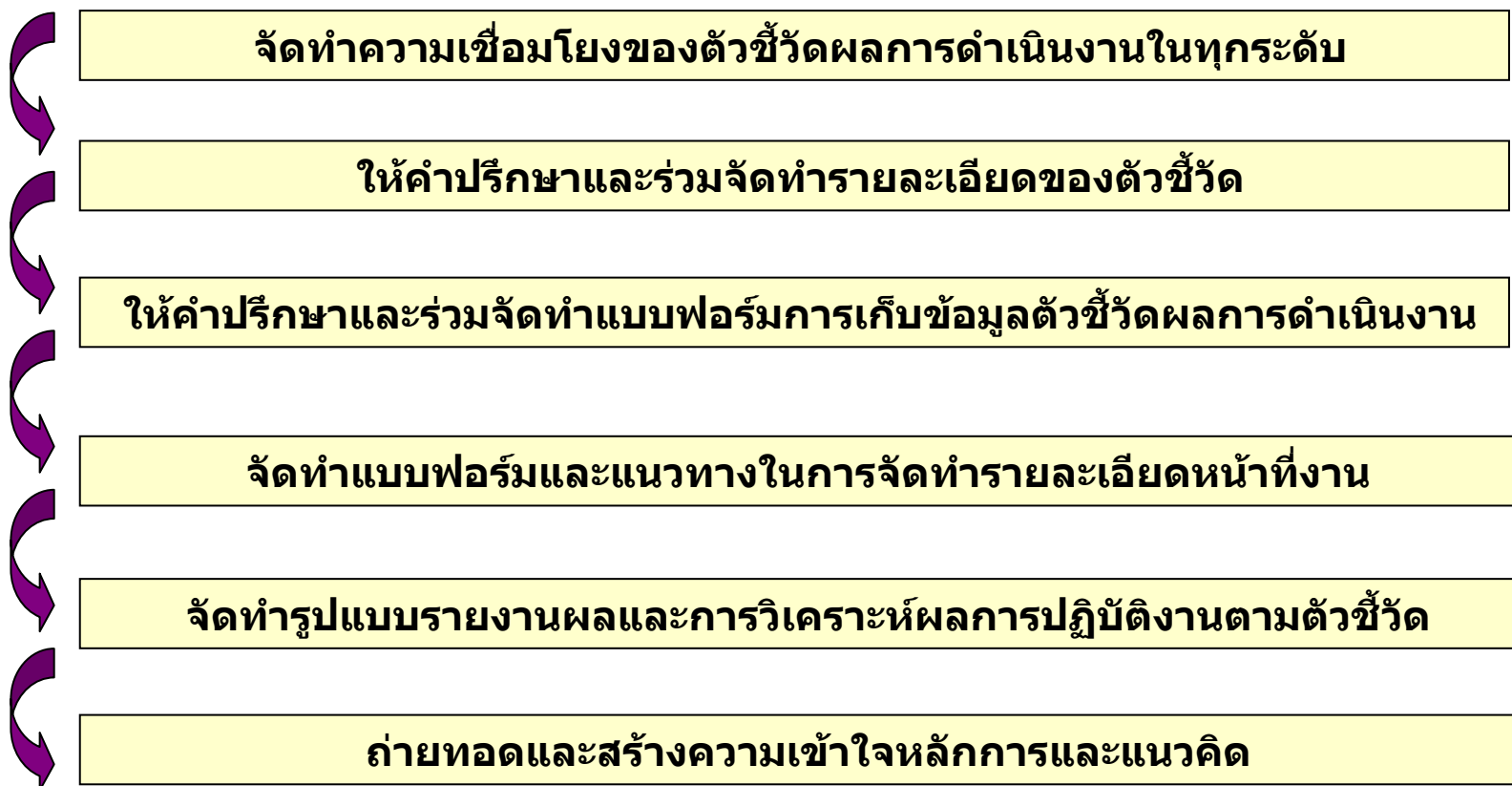
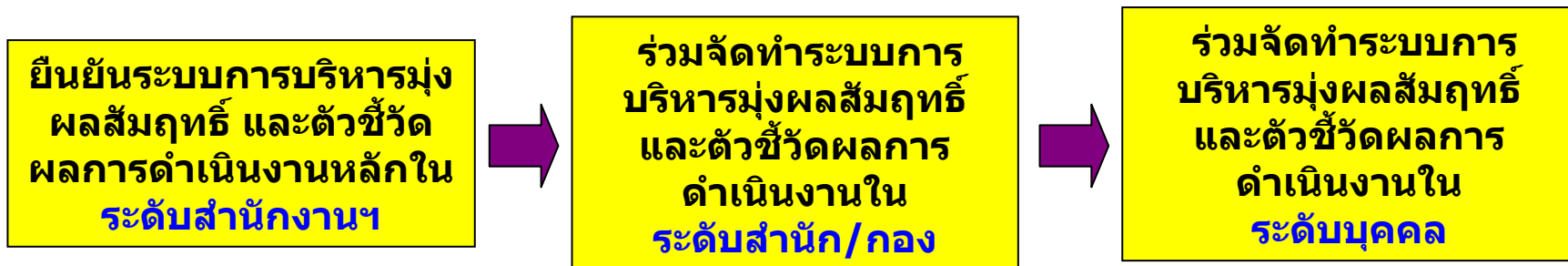
- เริ่มจากการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานหรือบุคคล โดยสามารถดูได้จาก
 - Job description
 - Mission
 - Role and responsibility
- จากนั้นจึงกำหนดผลงานหลักของหน่วยงานหรือบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
- จัดทำตัวชี้วัดเพื่อวัดผลงานหลักของหน่วยงานหรือบุคคลนั้นๆ

เกณฑ์ในการกำหนดตัวชี้วัดระดับทีมงานและบุคคล

1. มุ่งวัดที่ตัวผลลัพธ์หรือคุณค่าของงานแต่ละงานมากกว่าวัดการดำเนินกิจกรรม
2. ความสำคัญของตัวชี้วัดในระดับนี้อยู่ที่การสามารถที่จะยืนยันได้(Verifiable) มากกว่าการวัดออกมาเป็นตัวเลข (Quantifiable)
3. การกำหนดตัวชี้วัดระดับทีมงานหรือบุคคล
 - a. ดัดแปลงมาจากตัวชี้วัดในระดับองค์กร
 - b. ใช้เหมือนกับองค์กรหรือฝ่ายอื่นที่ได้มีการพัฒนาตัวชี้วัดขึ้นมาแล้ว
 - c. สร้างตัวชี้วัดขึ้นเอง
4. ในการที่จะสร้างตัวชี้วัดขึ้นมาเองนั้นมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้
 - a. กำหนดตัวชี้วัดหลักตั้งแต่ 1 ถึง 4 ประการ โดยตัวชี้วัดหลักนั้นจะประกอบด้วย
 - เชิงปริมาณ (Quantity)
 - เชิงคุณภาพ (Quality)
 - ด้านต้นทุน (Cost)
 - ด้านระยะเวลา (Timeliness)
 - b. ภายใต้วชี้วัดหลักที่กำหนด ให้กำหนดตัวชี้วัดย่อยที่มีรายละเอียดที่ชัดเจนขึ้น โดยมี 2 ลักษณะ ได้แก่
 - ตัวชี้วัดย่อยที่เป็นตัวเลข เชิงปริมาณที่สามารถวัดได้
 - ในกรณีที่ไม่สามารถแปลงเป็นตัวเลขได้ จะต้องกำหนดเป็นตัวชี้วัดเชิงบรรยาย

กระบวนการในการวางระบบฯ ในระดับสำนัก / กอง และระดับบุคคล

ขอบเขตการดำเนินงาน



ขั้นตอนการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล

ขั้นที่ 1: การยืนยันในระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ขั้นที่ 2: การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นที่จะวัดและตัวชี้วัดจากระดับกรม สู่ระดับ สำนัก / กอง

ขั้นที่ 3: กำหนดประเด็นที่จะวัดและตัวชี้วัดระดับ สำนัก/กองพร้อมทั้งรายละเอียดของตัวชี้วัด

ขั้นที่ 4: การยืนยันใน Job Families และ Job Description ในระดับบุคคล

ขั้นที่ 5: กำหนดประเด็นที่จะวัดและตัวชี้วัดในระดับบุคคล พร้อมทั้งรายละเอียดของตัวชี้วัด

ขั้นที่ 1: การยืนยันในระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ขั้นที่ 2: การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นที่จะวัดและตัวชี้วัดจากระดับกรมสู่ระดับสำนัก / กอง

OS Matrix

ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ค.บ.	สำนัก GG	โครงสร้าง	ภูมิภาค	ติดตาม	เผยแพร่	กฎหมาย	วิจัยและ	พัฒนา
1	ผลของความร่วมมือโครงการลดต้นทุนของกรมปฏิบัติการที่มีค่าใช้จ่ายต่อหน่วยต่อปีร้อยละ 31.5 ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตัวชี้วัดที่ 11)									
2	ผลสัมฤทธิ์ในการส่งเสริมและจัดตั้งหน่วยงานสตาร์ทอัพ หรือ ราชวิทยาลัยและวิชาการศึกษาด้านเทคโนโลยี พ.ศ. 256									
3	จำนวนปีที่ถือครองสิทธิของผลงานที่ส่งเสริมด้วยทุนพัฒนาระบบราชการ									
4	ผลของโครงการที่มุ่งพัฒนาบุคลากร									
5	ผลของโครงการที่มุ่งพัฒนาระบบงานวิจัยและส่งเสริมวิชาการพัฒนาระบบราชการ									
6	ผลของโครงการที่มุ่งพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ									
7	ผลของโครงการที่มุ่งพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ									
8	ผลสัมฤทธิ์ในการส่งเสริมโครงการวิจัยและนวัตกรรม (Core Competency) ของชาติได้เป็น									
9	ผลของโครงการที่มุ่งพัฒนาระบบงานวิจัยและส่งเสริมวิชาการพัฒนาระบบราชการ									
91	จำนวนปีที่ถือครองสิทธิของผลงานที่ส่งเสริมด้วยทุนพัฒนาระบบราชการ									
92	ผลของโครงการที่มุ่งพัฒนาระบบงานวิจัยและนวัตกรรม (Core Competency) ของชาติได้เป็น									

Role Result Matrix

1. ร้อยละของหน่วยงานของรัฐที่สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการประชาชนลง

หน่วยงาน	ผลลัพธ์: หน่วยงานสามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาได้ โดยเฉลี่ยร้อยละ 30 ขึ้นไป
สถาบัน GG	กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และแนวทางในการลดขั้นตอน หลักต้นและส่งเสริมให้หน่วยงานราชการลดขั้นตอน โดยรับผิดชอบในด้านหลักเกณฑ์ และแนวทาง
โครงสร้าง	ผลิตและประเมินผลเชิงการลดขั้นตอนของหน่วยงาน หลักต้นและส่งเสริมให้หน่วยงานราชการลดขั้นตอน (รายการและกระทรวง) โดยรับผิดชอบในด้านรายละเอียดเกี่ยวกับทีมงาน (function expert)
ภูมิภาค	ผลักดันและส่งเสริมให้หน่วยงานราชการลดขั้นตอน โดยการสนับสนุน Area Officer (ราชจังหวัด)
ติดตาม	ประเมินผลสัมฤทธิ์การลดขั้นตอนในภาพรวมจากหน่วยงาน โดยประเมินจากประชาชนและผู้รับบริการหลังจากที่ได้นำแนวทางในการลดขั้นตอนไปปฏิบัติ
เผยแพร่	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานและประชาชน รับทราบ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการลดขั้นตอน
กฎหมาย	ให้คำปรึกษาและประสานการแก้ไขปัญหากฎหมายที่ขัดขวางการลดขั้นตอนของส่วนราชการ (เฉพาะในบางหน่วยงานเท่านั้น)
วิจัยและ	
พัฒนา	
กพร.น้อย	สนับสนุนการเบิกจ่ายงบประมาณ

Result Chart



OS Matrix

Owner

Supporter

ประเด็นที่จะวัด	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ก.	หน่วยงาน ข.	หน่วยงาน ค.	หน่วยงาน ง.
xxx	Xxx	O	S	S	
Xxx	Xxx		O		S
xxx	Xxx	S			O
Xxx	Xxx		S	O	
Xxx	xxx		O		S

ตาราง OS

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กลุ่มงานพัฒนาระบบการฟื้นฟูฯ	กลุ่มงานประสานการฟื้นฟูฯ	กลุ่มงานส่งเสริมการฟื้นฟูฯ
พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับพรบ. ฟื้นฟูฯ	•คป5.1-1. ร้อยละความสำเร็จในการจัดการอบรมเทียบกับแผน	S	O	O	O
พัฒนาระบบ รูปแบบวิธีการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามพรบ. ฟื้นฟู	•คป5.1-2. จำนวนระบบ รูปแบบที่ได้มีการพัฒนา/ปรับปรุง		O		S
ทำหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด	•คป5.1-3. จำนวนครั้งในการจัดประชุมคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด	S			O
ส่งเสริม สนับสนุน และประสานกับพหุภาคีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตาม พรบ. ฟื้นฟู	•คป5.1-4. ร้อยละความพึงพอใจของทุกภาคส่วน		O	O	O
	•คป5.1-5. ร้อยละของปัญหาหรือเรื่องที่ได้รับการประสานแก้ไขจนสำเร็จลุล่วง		O	O	O
	•คป5.1-6. ร้อยละของจำนวนศูนย์ฟื้นฟูที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน		O		
การพัฒนาบุคลากรของกองพัฒนาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด	•คป5.1-7. จำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาต่อคนต่อปี (ภายในกองฯ)	S	O	O	O

ตัวอย่าง**ร้อยละของหน่วยงานของรัฐที่สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการประชาชนลง**

หน่วยงาน	ผลลัพธ์: หน่วยราชการสามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาลงได้ โดยเฉลี่ยร้อยละ30 ขึ้นไป
สถาบัน GG (เป็นหน่วยงานเจ้าภาพ)	ศึกษาแนวทางและกำหนดหลักเกณฑ์ / จัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินการ / บรรยายให้ความรู้ ความเข้าใจ / ให้คำปรึกษาต่อหน่วยงาน / รวบรวม วิเคราะห์ ข้อเสนอเพื่อนำต่อ อ.ก.พ.ร./ ก.พ.ร. และ ครม.
โครงสร้าง	บรรยายให้ความรู้และความเข้าใจ / ให้คำปรึกษาต่อหน่วยงาน / ติดตาม เร่งรัดการดำเนินงานของหน่วยงาน / วิเคราะห์ข้อเสนอ (รายการและกระทรวง)
ภูมิภาค	บรรยายให้ความรู้และความเข้าใจ / ให้คำปรึกษาต่อหน่วยงาน / ติดตาม เร่งรัดการดำเนินงานของหน่วยงาน / วิเคราะห์ข้อเสนอ (รายจังหวัด)
ติดตาม	ประเมินผลสัมฤทธิ์จากการลดขั้นตอนในภาพรวมจากหน่วยงาน โดยประเมินจากประชาชนและผู้รับบริการหลังจากที่ได้้นำแนวทางในการลดขั้นตอนไปปฏิบัติ
เผยแพร่	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยราชการและประชาชน รับทราบ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการลดขั้นตอน
กฎหมาย	ให้คำปรึกษาและประสานการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายที่เป็นอุปสรรคตาม ข้อเสนอของส่วนราชการ (เฉพาะในบางหน่วยงานเท่านั้น)
วิจัยและพัฒนา	
สรธ.	บริหารจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม

KPI ร้อยละของประชาชนที่รับรู้ว่ามี การพัฒนาระบบราชการ

เผยแพร่ สร้าง
 ความรู้ความเข้าใจ
 การพัฒนาระบบ
 ราชการกับ
 ประชาชน
 (ทุกกลุ่มภารกิจให้
 ข้อมูลในส่วนของ
 เนื้อหาแก่
 เผยแพร่)
 (การเผยแพร่
 ข้อมูลเฉพาะเรื่อง
 ภารกิจนั้นๆจะเป็น
 ผู้รับผิดชอบ)



จัดทำ
 แบบสอบถาม
 (ทุกกลุ่ม
 ภารกิจให้
 ข้อมูลในส่วน
 ของเนื้อหา)



สำรวจ
 การรับรู้ของ
 ประชาชน
 (pre
 survey)



สำรวจ
 การรับรู้
 ของ
 ประชาชน



ผลลัพธ์ :
 ประชาชน
 รับรู้ว่ามี
 การพัฒนา
 ระบบ
 ราชการ

เผยแพร่ฯ ร่วมกับ
ทุกกลุ่มภารกิจ

เผยแพร่ฯ ร่วมกับ
ทุกกลุ่มภารกิจ

เผยแพร่ฯ

M&E

ขั้นที่ 3: กำหนดประเด็นที่จะวัดและตัวชี้วัดระดับ สำนัก/กอง พร้อมทั้งรายละเอียดของตัวชี้วัด

สิ่งที่จะวัด
(What to Measure)

ตัวชี้วัด
(How to Measure)

ระดับ
องค์กร

ผลลัพธ์ที่ต้องการ:
ประชาชนรับรู้ว่าการ
พัฒนาระบบราชการ

ตัวชี้วัด: ร้อยละของ
ประชาชนที่รับรู้ว่ามี
การพัฒนาระบบ
ราชการ

ระดับ
หน่วยงาน

เผยแพร่สร้างความรู้
ความเข้าใจให้กับ
ประชาชน

ร้อยละของประชาชนที่
รับรู้ว่าการพัฒนา
ระบบราชการ

ขั้นที่ 4: การยืนยันใน Job Families และ Job Description ในระดับบุคคล

ตัวอย่าง แบบฟอร์ม Job Families

สายงานของสำนักงานฯ	จำนวนบุคลากร	จำนวนสายงาน
รวม		

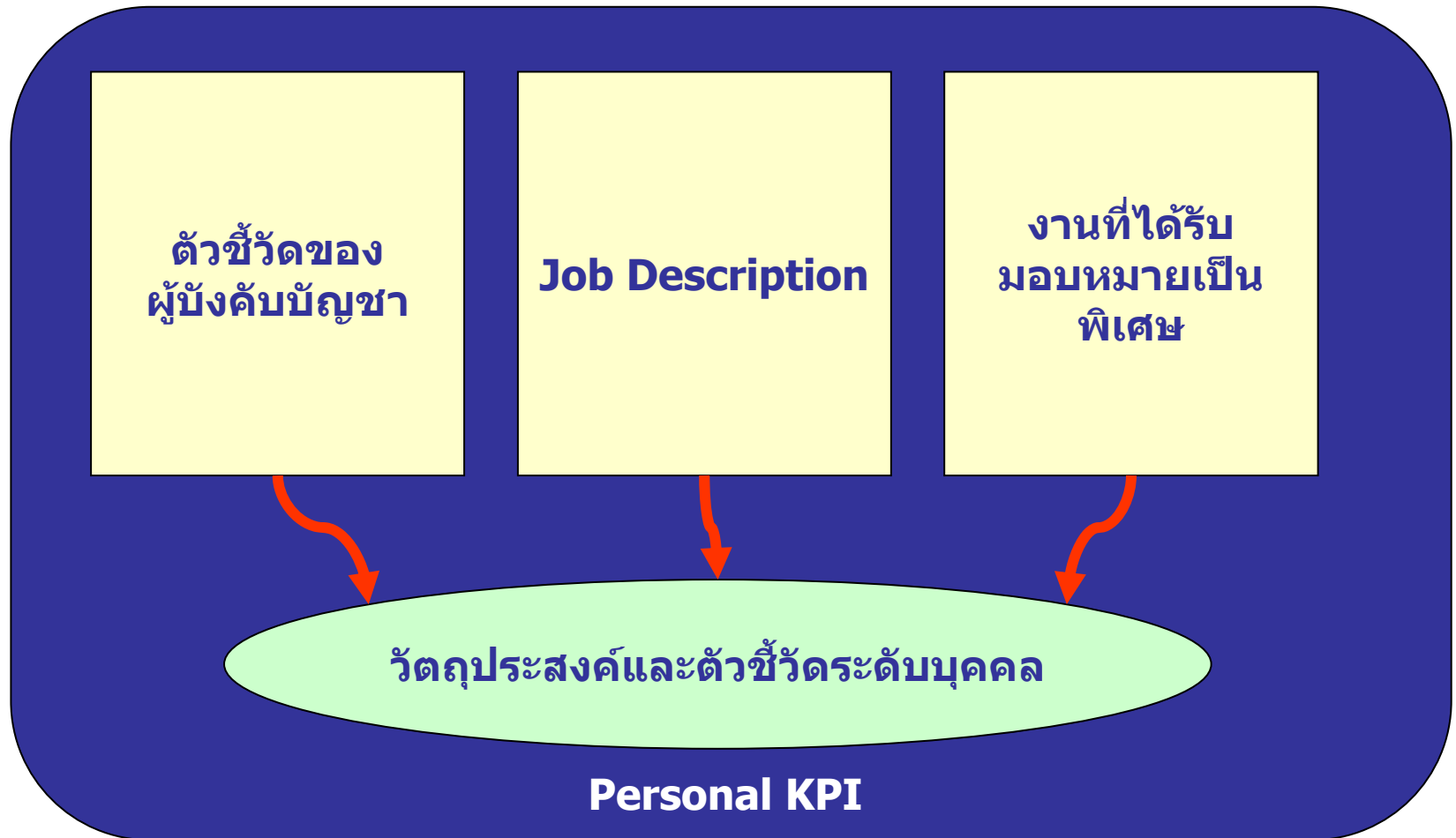
ตัวอย่าง แบบฟอร์ม Job Description

เลขที่ตำแหน่ง:	ชื่อตำแหน่งทางบริหาร: ชื่อตำแหน่งในสายงาน:
ภารกิจ / สถาบัน / สำนัก:	กลุ่ม:
ระดับ:	ผู้บังคับบัญชา:

ความรับผิดชอบหลัก	กิจกรรมหลัก	ผลสำเร็จของงาน / ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตำแหน่งและระดับ	จำนวนคน	ขอบเขตงานโดยย่อ

**ขั้นที่ 5: กำหนดประเด็นที่จะวัดและตัวชี้วัดในระดับบุคคล พร้อมทั้ง
รายละเอียดของตัวชี้วัด**




ตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ และน้ำหนักคะแนน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ									
		ศก.	สลก.	สกส.	สบค.	สพข.	สวป.	สจข.	สสข.	สบศ.	สศศ.

ในตัวชี้วัดทุกตัว และทุกระดับ จะมีการจัดทำรายละเอียดของตัวชี้วัด (KPI Template)

ตัวอย่าง เช่น ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายที่เห็นว่า สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นองค์กรต้นแบบของการพัฒนาระบบราชการ

ความหมายของตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง จังหวัดและกลุ่มพัฒนาระบบบริหารในจังหวัด - องค์กรต้นแบบของการพัฒนาระบบราชการ หมายถึงการทำงานแบบ Matrix ของ area officer
วัตถุประสงค์ของตัวชี้วัด	สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นองค์กรต้นแบบของการพัฒนาระบบราชการ
สูตรในการคำนวณ	(จำนวนผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายที่เห็นว่าสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นองค์กรต้นแบบของการพัฒนาระบบราชการในด้านการทำงานแบบ Matrix / จำนวนผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจ) x 100
หน่วยที่วัด	ร้อยละ
น้ำหนัก	-
ความถี่ในการเก็บข้อมูลและรายงาน	ทุก 1 ปี
กระบวนการจัดเก็บข้อมูล	ภารกิจการติดตามและประเมินผลจ้างหน่วยงานภายนอกสำรวจ
ผู้จัดเก็บข้อมูล	คุณวิลาวัลย์
ผู้ตั้งเป้าหมาย	เลขาธิการ ก.พ.ร.
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	ผู้อำนวยการภารกิจการพัฒนาระเบียบราชการส่วนภูมิภาคฯ
ข้อมูลปีฐาน	-
เป้าหมาย (ปีงบประมาณ 47)	ร้อยละ... 

รายละเอียดตัวชี้วัด (Measurement Template)

ตัวชี้วัด: จำนวนครั้งในการจัดฝึกอบรมบุคลากรในวิทยาการ/ความรู้ใหม่

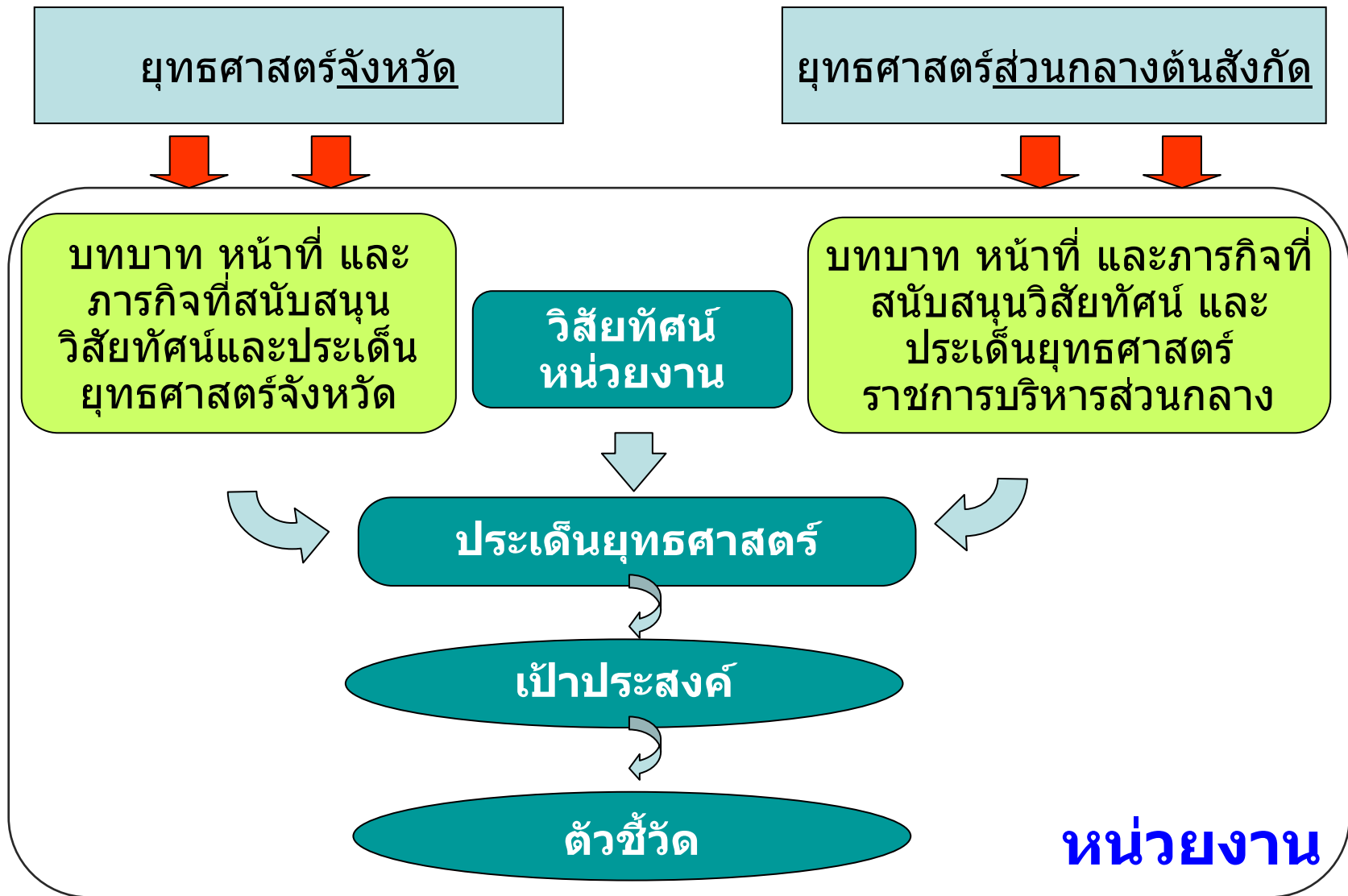
ความหมายของตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> •การจัดฝึกอบรมบุคลากรในวิทยาการ/ความรู้ใหม่ เป็นการอบรมให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน •บุคลากรภายในหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว
วัตถุประสงค์ของตัวชี้วัด	ความสำเร็จในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ
สูตรในการคำนวณ	-
หน่วยที่วัด	ครั้ง
ความถี่ในการเก็บข้อมูลและรายงาน	ทุก 3 เดือน
กระบวนการจัดเก็บข้อมูล	หน่วยงาน ก เก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงาน
ผู้จัดเก็บข้อมูล	คุณ.....
ผู้ตั้งเป้าหมาย	คุณ.....
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	คุณ.....
ข้อมูลปีฐาน (ปีงบประมาณ 47)	5 ครั้ง
เป้าหมาย (ปีงบประมาณ 48)	6 ครั้ง

ตัวชี้วัด: จำนวนครั้งในการจัดฝึกอบรมบุคลากรในวิทยาการ/ความรู้ใหม่

ความหมายของตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> •การจัดฝึกอบรมบุคลากรในวิทยาการ/ความรู้ใหม่ เป็นการอบรมให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน •บุคลากรภายในหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว
วัตถุประสงค์ของตัวชี้วัด	ความสำเร็จในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ
ความถี่ในการเก็บข้อมูลและรายงาน	ทุก 3 เดือน
กระบวนการจัดเก็บข้อมูล	หน่วยงาน ก เก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงาน
ผู้จัดเก็บข้อมูล	คุณ.....
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	คุณ.....

เดือน	ลำดับ	เรื่องที่จะจัดฝึกอบรม	หมายเหตุ
ต.ค. – ธ.ค. 47			
ม.ค. – มี.ค. 48			
เม.ย. – มิ.ย. 48			
ก.ค. – ก.ย. 48			
รวม			

การแปลงระบบประเมินผลจากระดับจังหวัดสู่ระดับหน่วยงาน



การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล

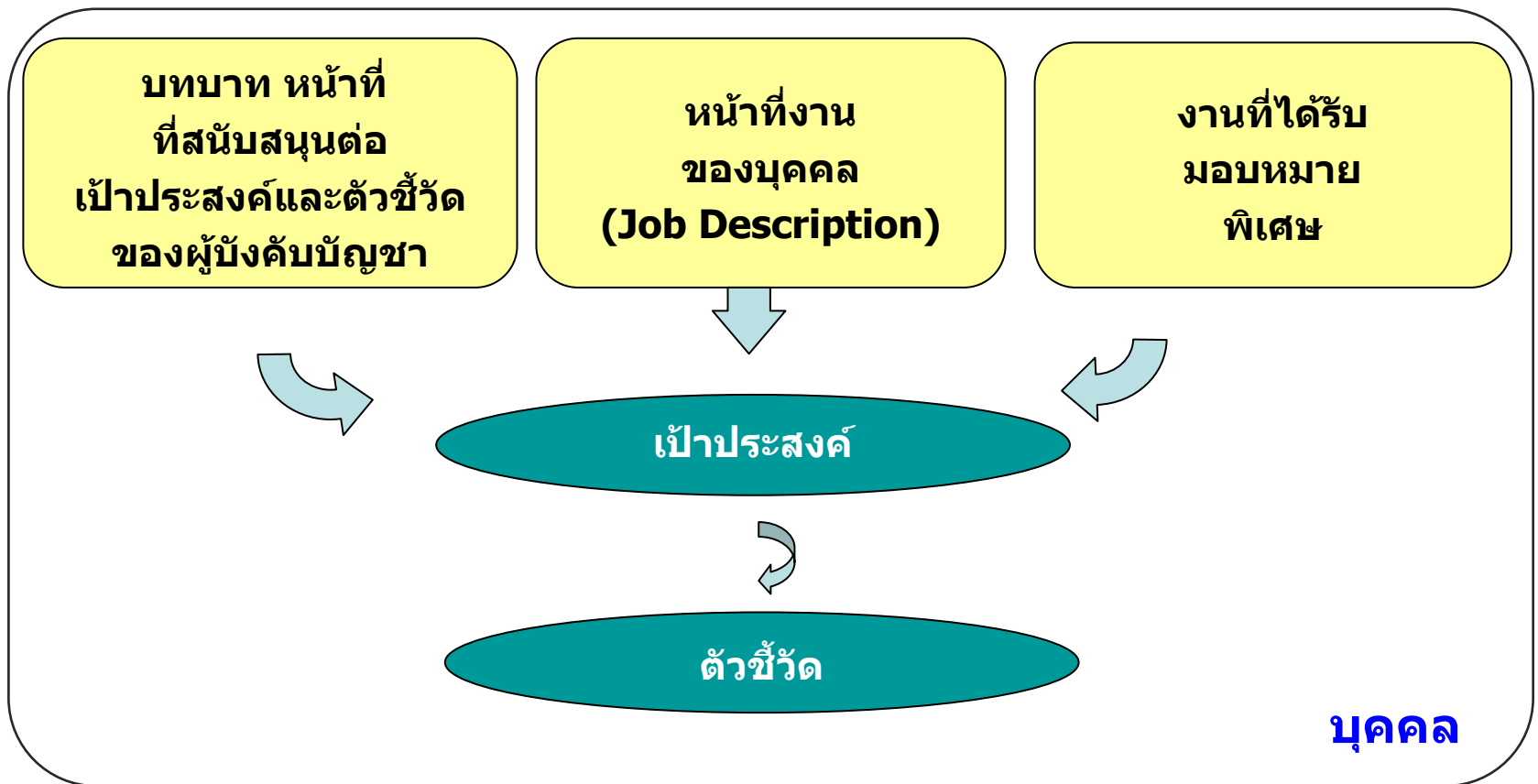


Personal KPI



Personal Objective

การแปลงระบบประเมินผลจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล



ตัวชี้วัดที่มีผู้รับผิดชอบหลายท่าน

ตัวชี้วัด "ร้อยละของงบประมาณที่เบิกจ่ายจริงเทียบกับแผน"

คลังจังหวัด

ตัวชี้วัด สคจ.1-1

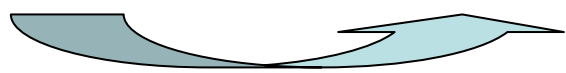
ตัวชี้วัด สคจ.9-1

หัวหน้ากลุ่มบริหารการคลังและเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด สคจ.10-1

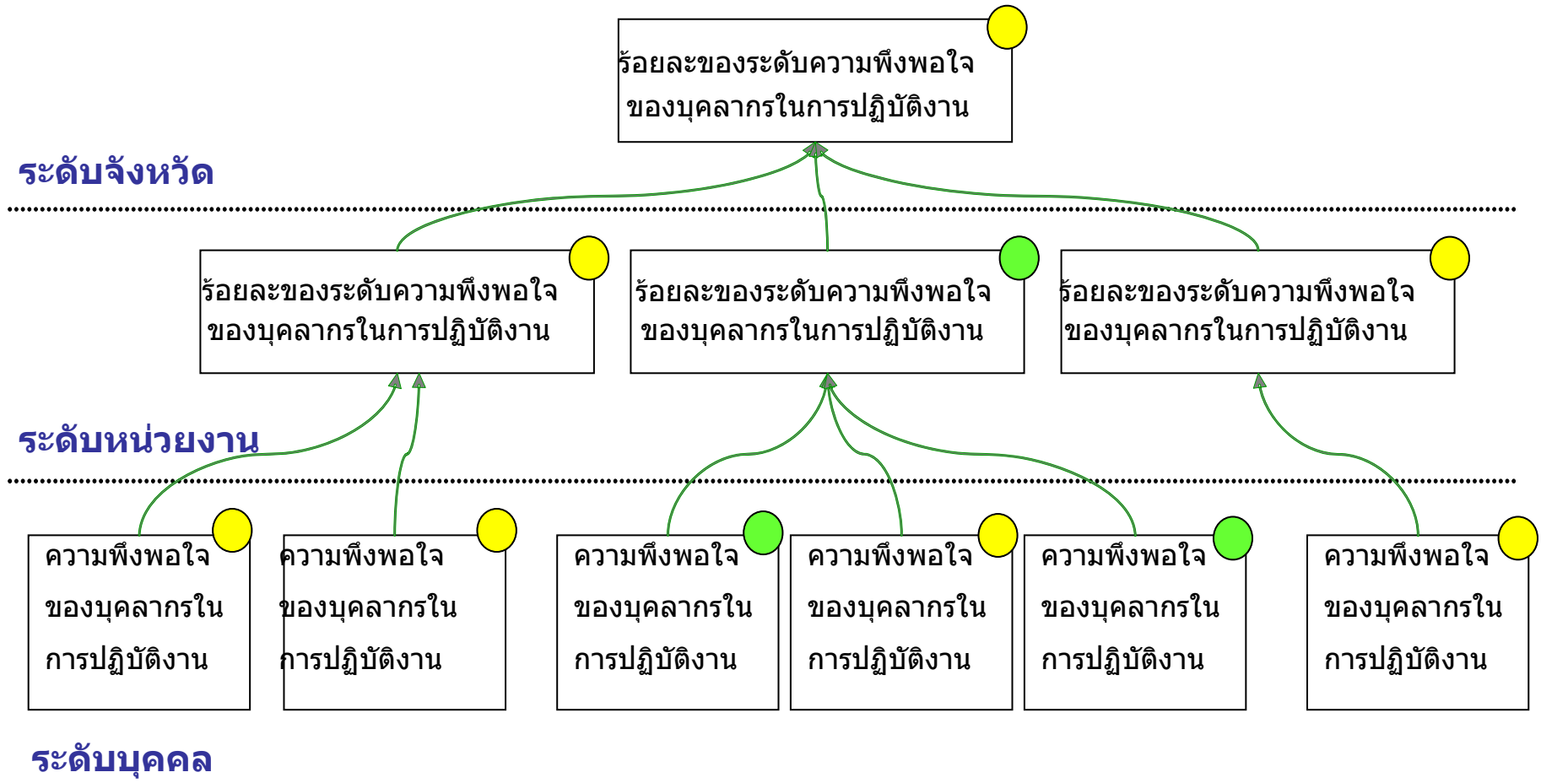
แบบฟอร์ม
การเก็บข้อมูลตัวชี้วัด

นักวิชาการคลัง 6 ว.



ตัวชี้วัด "ร้อยละของงบประมาณที่เบิกจ่ายจริงเทียบกับแผน" เป็นตัวชี้วัดของทั้ง 3 ระดับ
ตัวชี้วัดดังกล่าวจึงมีแบบฟอร์มการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดอยู่ที่นักวิชาการคลัง 6 ว. เมื่อนักวิชาการคลัง 6 ว.
กรอกข้อมูลตัวชี้วัดแล้ว ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดดังกล่าวจะแสดงผลทั้งระดับคลังจังหวัด และระดับ
หัวหน้ากลุ่มบริหารการคลังและเศรษฐกิจ

ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในแต่ละระดับ



การแปลงตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดในระดับจังหวัด	ตัวชี้วัดในระดับหน่วยงาน	ตัวชี้วัดในระดับบุคคล
<p>ประสิทธิภาพของการบริหารเงินงบประมาณและเงินกู้ให้มีผลผลิตตามแผนงาน/โครงการ</p> <p>มีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้กับงานบางส่วน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินกู้ให้เกิดผลผลิตตามแผน ร้อยละของการเบิกจ่ายงบลงทุนให้เกิดผลผลิตตามแผน ร้อยละของงบประมาณที่สามารถประหยัดได้ 	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามแผนงานโครงการที่อยู่ในความรับผิดชอบและได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้และเกิดผลผลิต 	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณโครงการในความรับผิดชอบ และได้ผลผลิตตามแผน
	<ol style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> Competency Gap

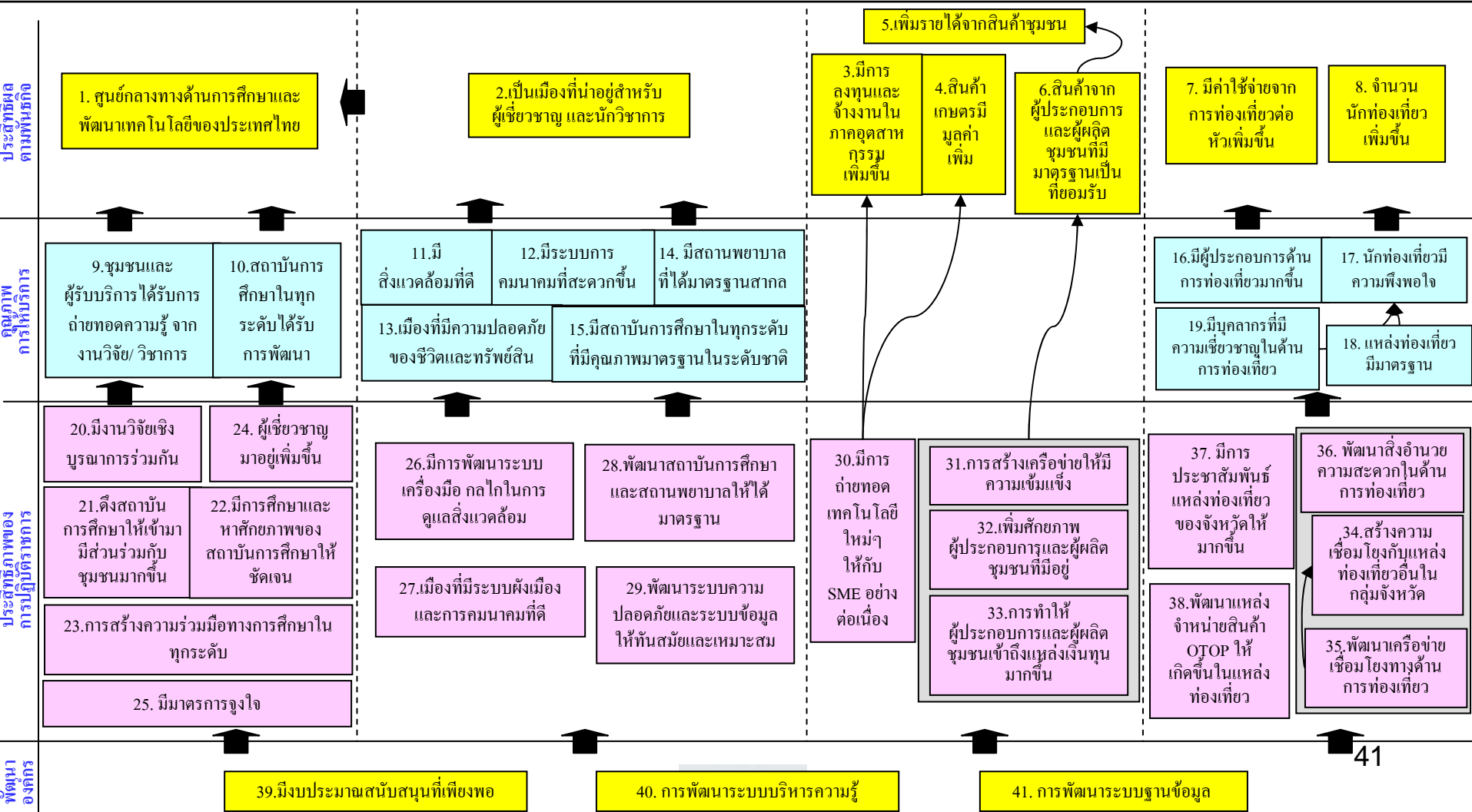
วิสัยทัศน์จังหวัด “ปทุมธานีเป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษาวิจัย การพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างความเข้มแข็งวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้”

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.
การบูรณาการระหว่างสถาบันการศึกษาและวิจัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2.
จังหวัดปทุมธานีเป็นเมืองที่น่าอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.
มีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และผู้ผลิตชุมชน ที่เข้มแข็งและมีความสามารถในการแข่งขัน

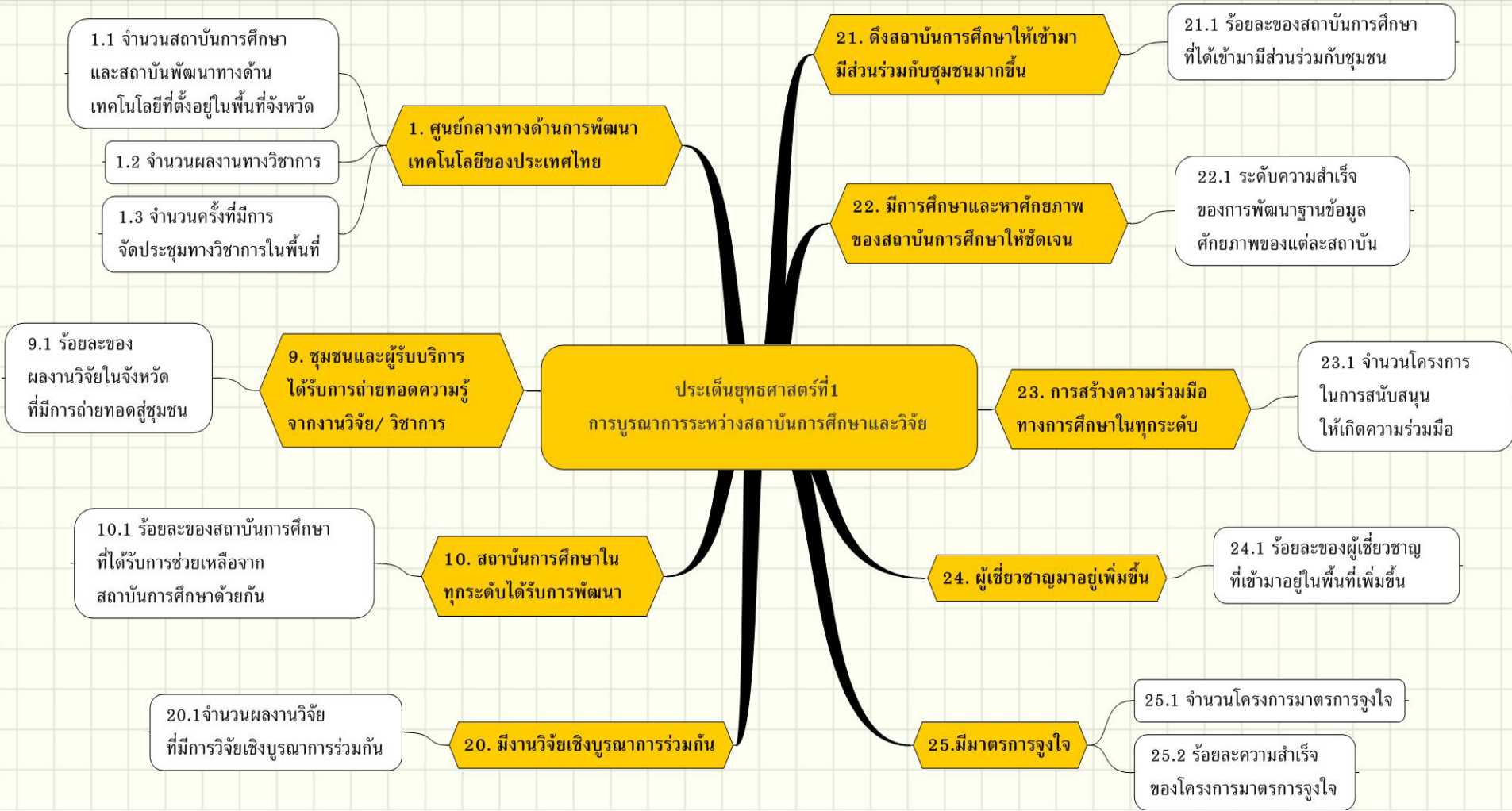
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.
เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงการเรียนรู้แบบบูรณาการ



ระบบประเมินผลของจังหวัดปทุมธานี

ประเด็นยุทธศาสตร์ / มิติ	จำนวน เป้าประสงค์	จำนวน ตัวชี้วัด
1. การบูรณาการระหว่าง สถาบันการศึกษาและวิจัย	9	12
2. จังหวัดปทุมธานีเป็นเมือง ที่น่าอยู่	10	14
3. มีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อม (SMEs) ผู้ประกอบการและผู้ผลิต ชุมชน ที่เข้มแข็งและมีความสามารถ ในการแข่งขัน	8	11
4. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ เชื่อมโยงการเรียนรู้แบบ บูรณาการ	11	12
มิติด้านพัฒนาองค์กร	3	3
รวม	41	52

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบูรณาการระหว่างสถาบันการศึกษาและวิจัย



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 (จังหวัดปทุมธานี)

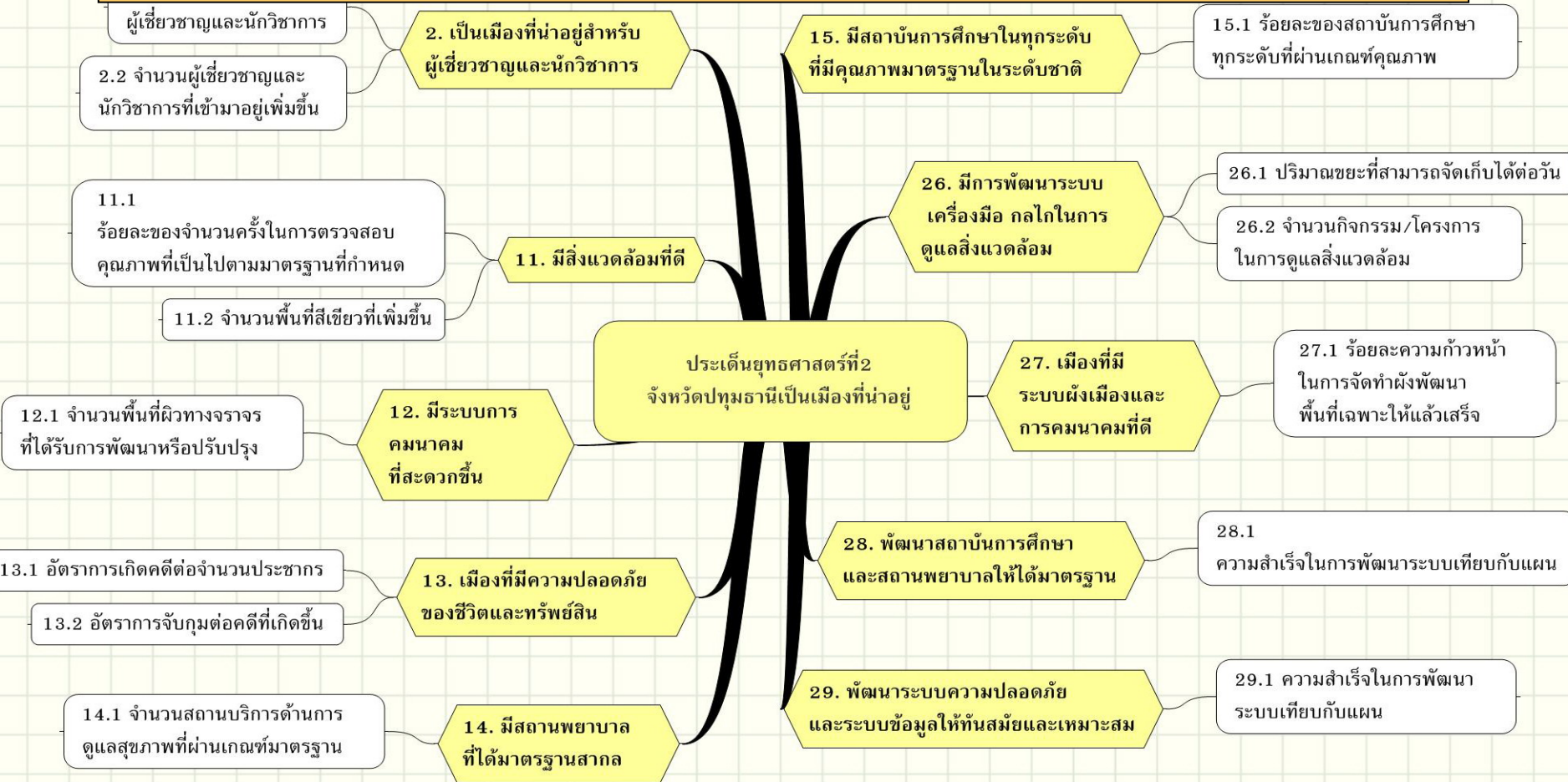


จำนวน 9 เป้าประสงค์

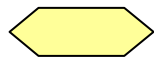


จำนวน 12 ตัวชี้วัด

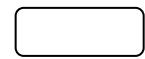
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2. จังหวัดปทุมธานีเป็นเมืองที่น่าอยู่



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 (จังหวัดปทุมธานี)

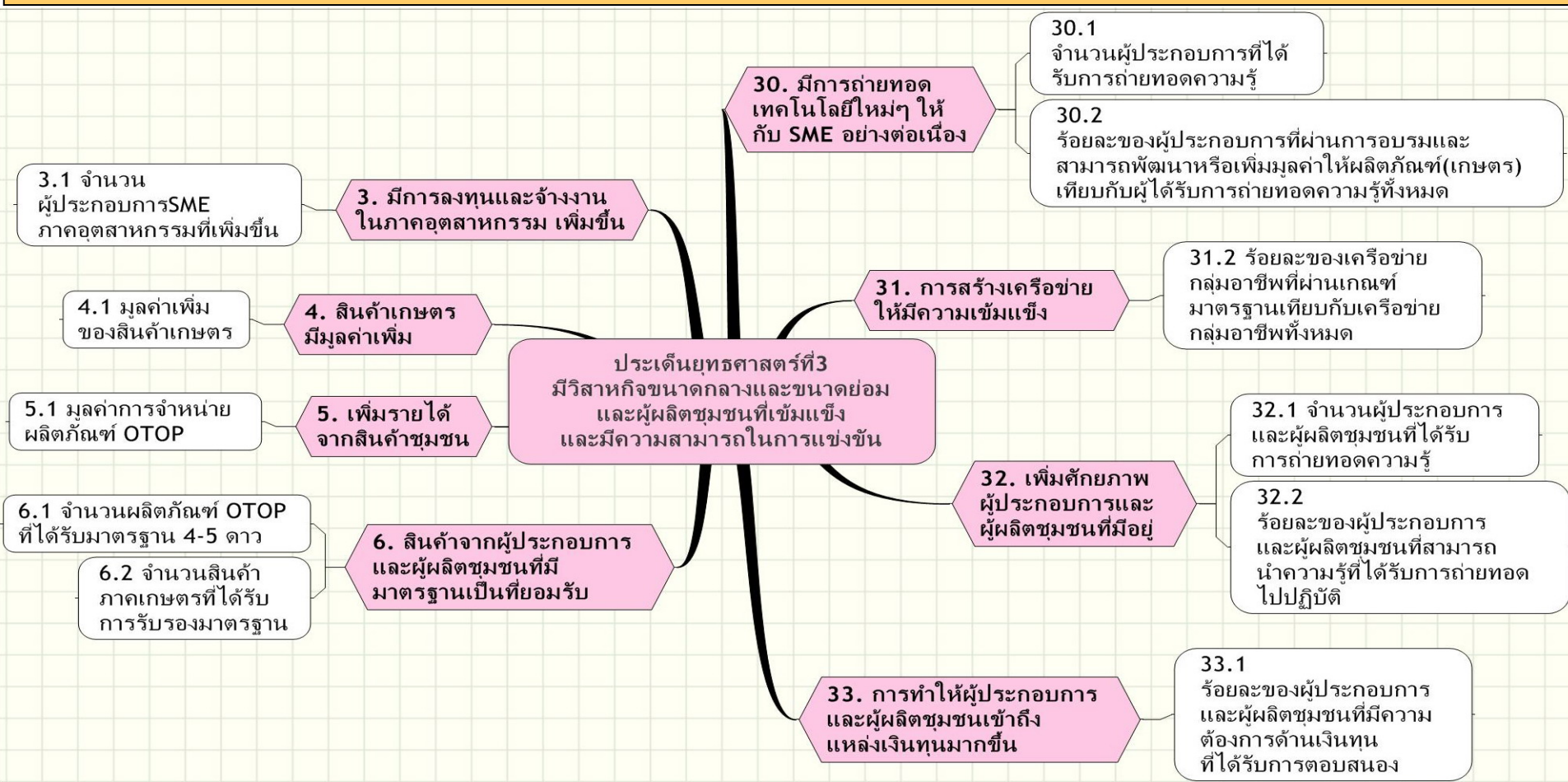


จำนวน 10 เป้าประสงค์



จำนวน 14 ตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3. มีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และผู้ผลิตชุมชนที่เข้มแข็งและมีความสามารถในการแข่งขัน



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่3 (จังหวัดปทุมธานี)

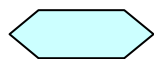
จำนวน 8 เป้าประสงค์

จำนวน 11 ตัวชี้วัด

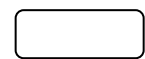
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงการ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 (จังหวัดปทุมธานี)



จำนวน 11 เป้าประสงค์



จำนวน 12 ตัวชี้วัด

มิติด้านพัฒนาองค์กร

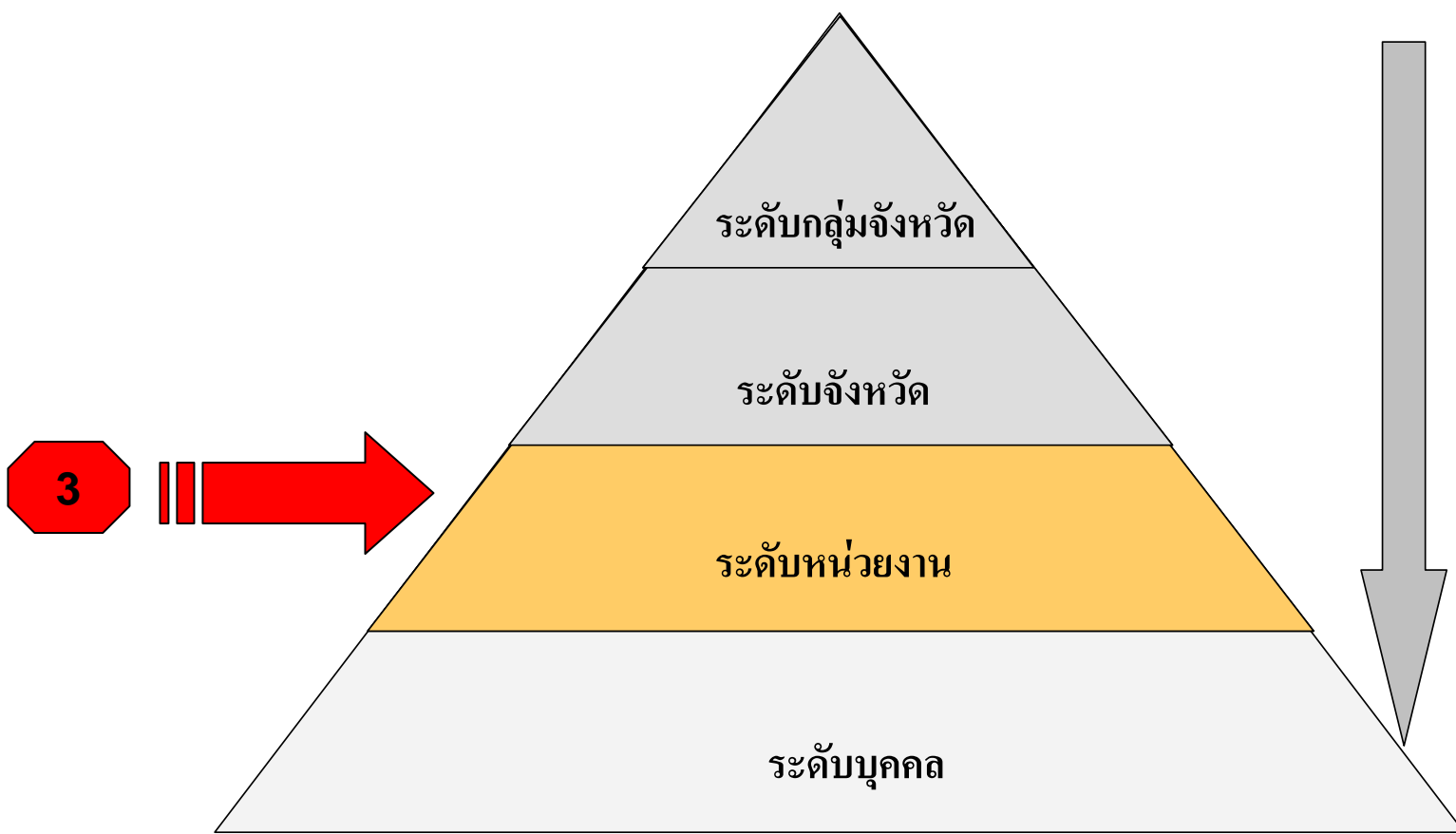


มิติด้านพัฒนาองค์กร (จังหวัดปทุมธานี)

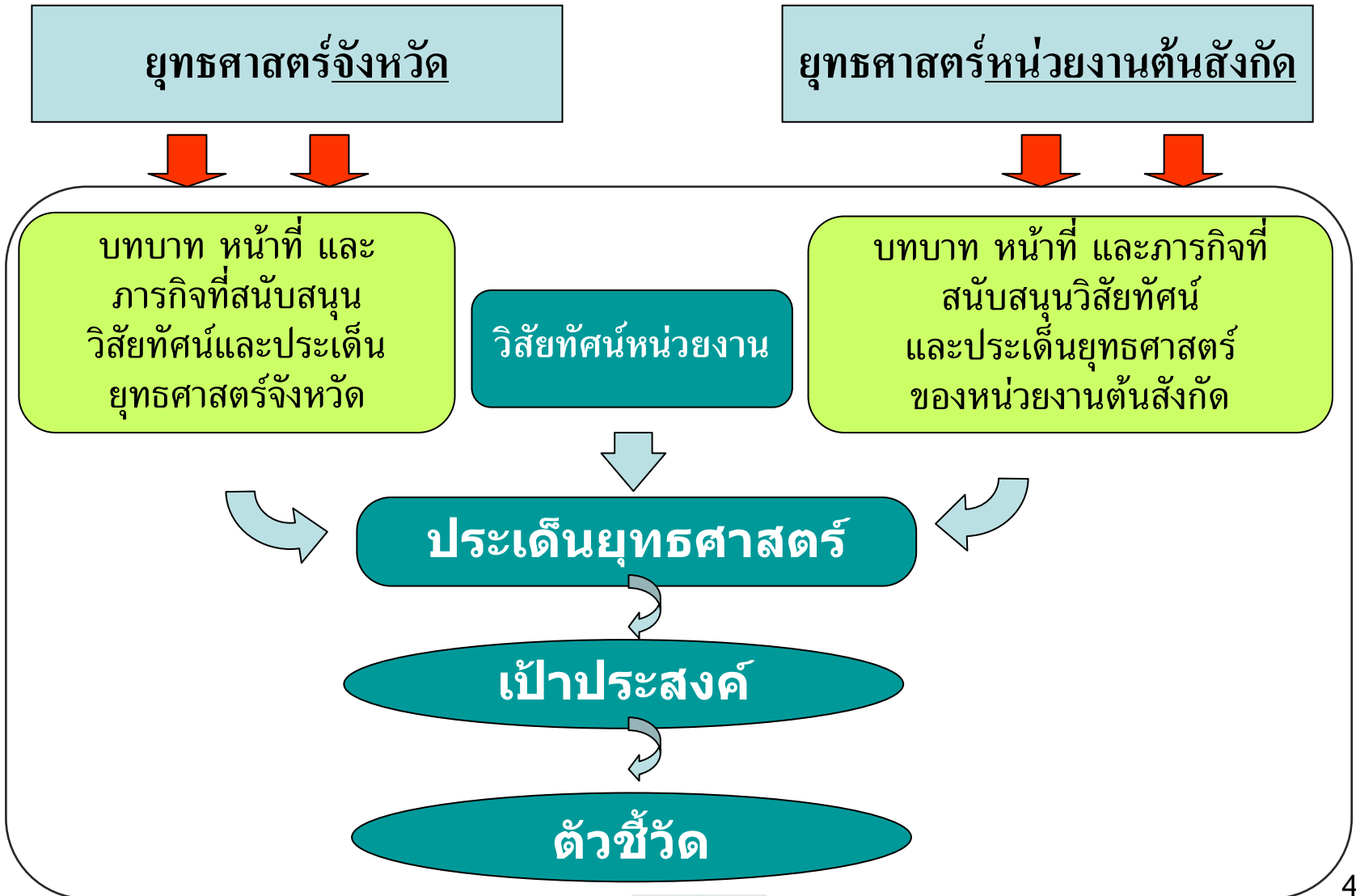
จำนวน 3 เป้าประสงค์

จำนวน 3 ตัวชี้วัด

การพัฒนาาระบบประเมินผลของสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี



การแปลงระบบประเมินผลจากระดับจังหวัด สู่ระดับหน่วยงาน



แผนยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปทุมธานี

ยุทธศาสตร์จังหวัดปทุมธานี

- 1. การบูรณาการระหว่างสถาบันการศึกษาและวิจัย
- 2. จังหวัดปทุมธานี เป็นเมืองที่น่าอยู่
- 3. มีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และผู้ผลิตชุมชน ที่เข้มแข็ง และมีความสามารถในการแข่งขัน
- 4. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข

- 1. ปัญหาสุขภาพที่สำคัญของประชาชนตามกลุ่มอายุลดลง
- 2. ประชาชนผู้เสพและผู้ติดยาเสพติดได้รับการบำบัด รักษาฟื้นฟู และพัฒนาให้สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
- 3. ผลิตภัณฑ์และบริการด้านสุขภาพมีคุณภาพและมาตรฐานเพียงพอ และแข่งขันได้ในระดับสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ “ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี เป็นศูนย์กลางที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และการควบคุม กำกับ พัฒนาคุณภาพของระบบบริการสุขภาพ มีระบบบริหารได้มาตรฐาน เพื่อการมีสุขภาพที่ดีของประชาชนอย่างยั่งยืน ”

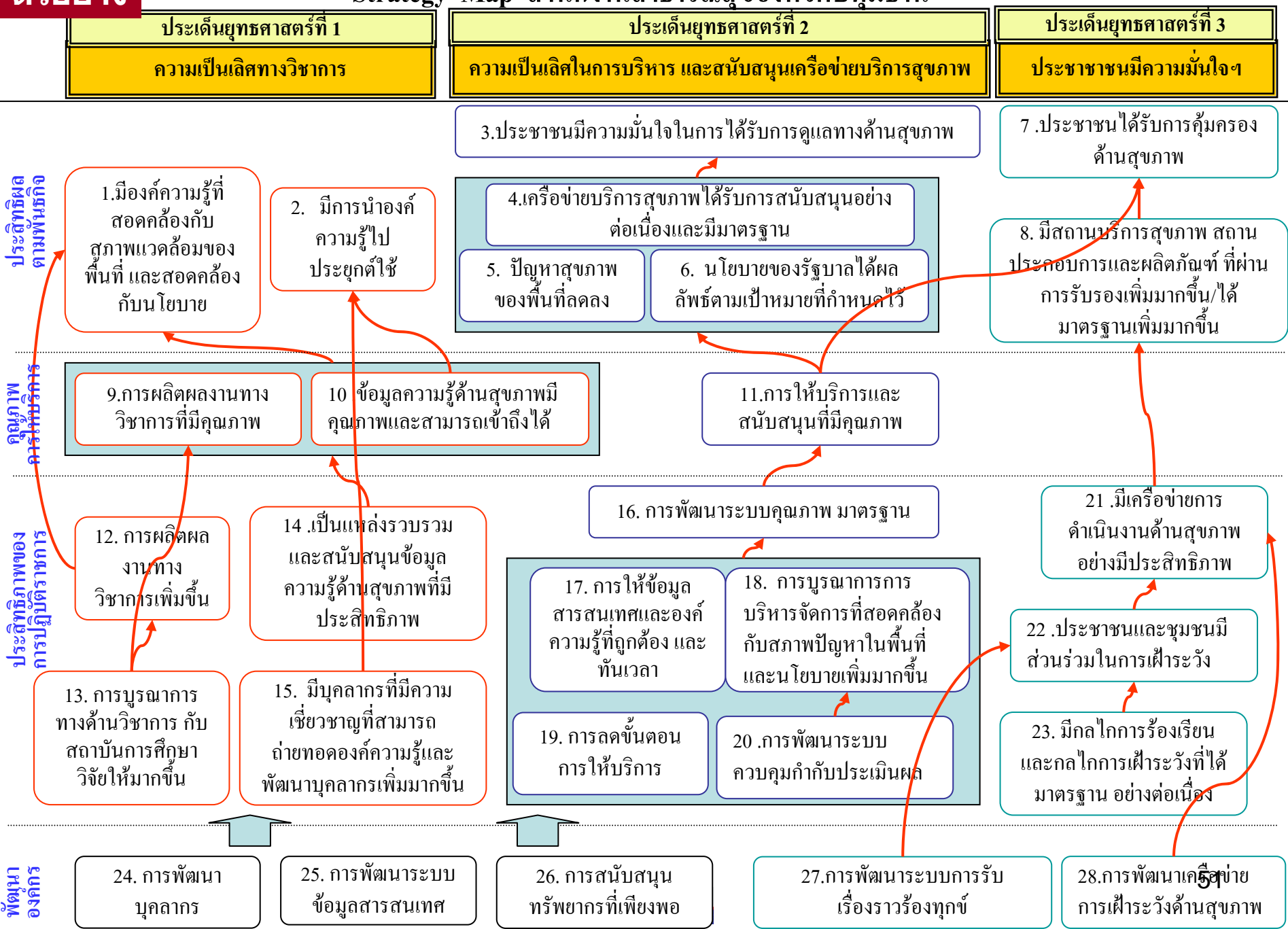
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1
ความเป็นเลิศทางวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
ความเป็นเลิศในการบริหาร และสนับสนุนเครือข่ายบริการสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
ประชาชนมีความมั่นใจ

ตัวอย่าง

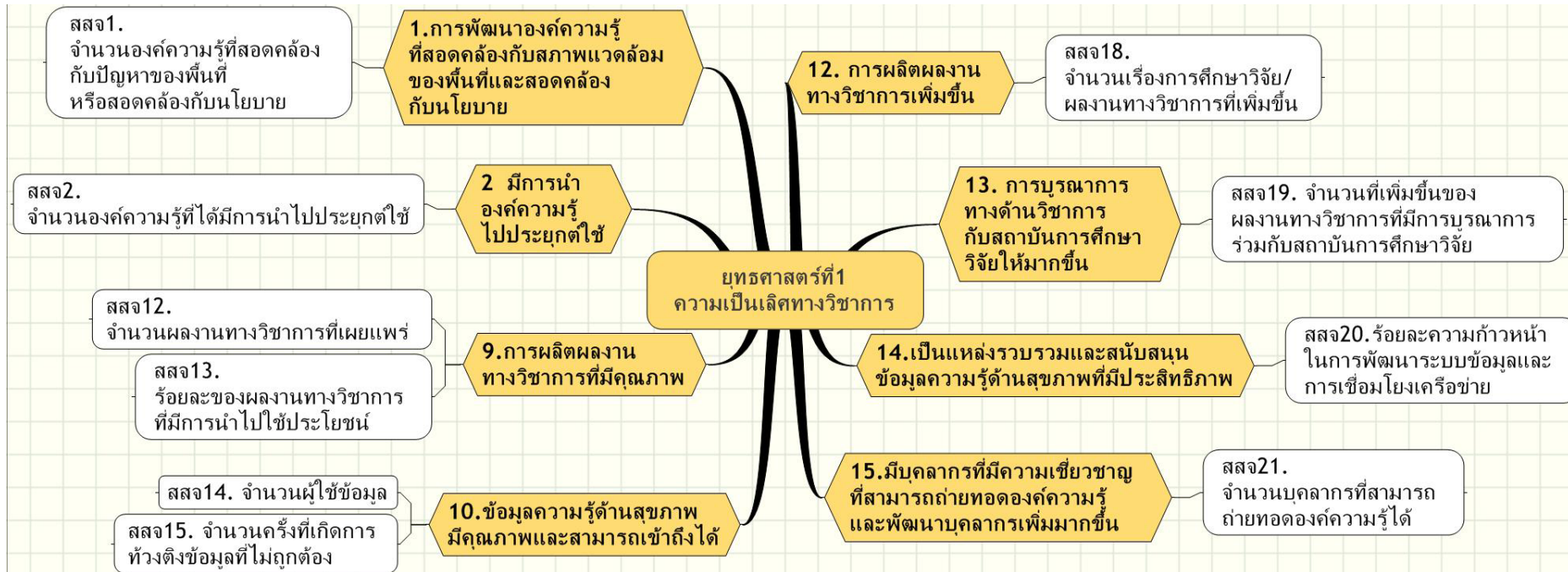
Strategy Map สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี



ระบบประเมินผลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปทุมธานี

ประเด็นยุทธศาสตร์ / มิติ	จำนวน เป้าประสงค์	จำนวน ตัวชี้วัด
1. ความเป็นเลิศ ทางวิชาการ	8	10
2. ความเป็นเลิศในการบริหาร และสนับสนุนเครือข่ายบริการ สุขภาพ	10	11
3. ประชาชนมี ความมั่นใจ	5	12
มิติด้านพัฒนาองค์กร	5	8
รวม	28	41

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. ความเป็นเลิศทางวิชาการ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด)



จำนวน 8 เป้าประสงค์



จำนวน 10 ตัวชี้วัด