



แนวทางการประเมินผล ตามกรอบการจัดทำคำรับรอง การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

กรอบการประเมินผลของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

มิติภายนอก

การประเมินประสิทธิผล (ร้อยละ 60)

ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย

- ระดับกระทรวง
- กลุ่มภารกิจ (ถ้ามี)
- กรม

การประเมินคุณภาพ (ร้อยละ10)

- ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อกระบวนการให้บริการ
- ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้กำหนดนโยบาย

**มิติภายนอก
(ร้อยละ70)**

มิติภายใน

การประเมินประสิทธิภาพ (ร้อยละ15)

- ต้นทุนต่อหน่วย
- สัดส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายตามแผน
- ปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับแผน

**มิติภายใน
(ร้อยละ30)**

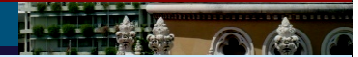
การพัฒนางานองค์กร (ร้อยละ15)

- ขีดสมรรถนะของการบริหารจัดการ
 - ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
 - ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ
 - ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร



**กรอบและแนวทางการประเมินผล
การปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
ของส่วนราชการ**

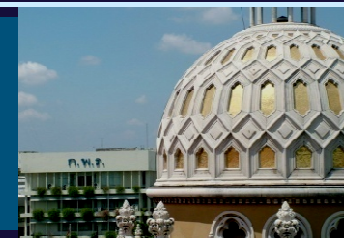
กรอบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของส่วนราชการ



ประเด็นการประเมินผล การปฏิบัติราชการ		ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
มิติภายนอก มิติด้านประสิทธิผล			70
• การประเมิน ประสิทธิผล	1	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของกระทรวงและนโยบายสำคัญ/พิเศษของรัฐบาล	20
		1.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของกระทรวง	(15)
		1.2 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ/พิเศษของรัฐบาล (ถ้ามี)	(5)
	2	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของกระทรวงที่มีเป้าหมายร่วมกันระหว่างกระทรวง	(10)
	3	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของกลุ่มภารกิจ	10
	4	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ/ภารกิจหลัก/เอกสารงบประมาณรายจ่ายฯ ของส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า	20

กรอบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของส่วนราชการ

ประเด็นการ ประเมินผล การปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
มิติภายนอก (ต่อ)		
• การประเมิน คุณภาพ	5. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	7
	6. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้กำหนดนโยบาย	3
มิติภายใน		30
• การประเมิน ประสิทธิภาพ	7. ระดับความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต	5
	8. ระดับความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามแผน	5
	9. ระดับความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ได้จริง เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลผลิตตามเอกสารงบประมาณ รายจ่าย	5
• การพัฒนา องค์กร	10. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	5
	11. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ	5
	12. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรม องค์กร	5



มิติภายนอก

แนวทางการประเมินประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)



- 1. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของกระทรวงและนโยบายสำคัญ/พิเศษของรัฐบาล**
 - 1.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของกระทรวง
 - 1.2 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ/พิเศษของรัฐบาล

แนวทางการประเมินประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)



ตัวชี้วัดที่ 1.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของกระทรวง (ต่อ)

คำอธิบาย

- พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแต่ละตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติการของส่วนราชการระดับกรมที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกระทรวง
- ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงต้องร่วมรับผิดชอบผลการดำเนินงานให้บรรลุตาม

แนวทางการประเมินประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)



ตัวชี้วัดที่ 1.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของกระทรวง (ต่อ)

คำอธิบาย

ตัวชี้วัด (1.1.i)	น้ำหนัก ($W_{1.1.i}$)	เกณฑ์การให้คะแนนเทียบกับระดับความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด					คะแนนที่ได้ ($SM_{1.1.i}$)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก ($W_{1.1.i} \times SM_{1.1.i}$)
		1	2	3	4	5		
$KPI_{1.1.1}$	$W_{1.1.1}$	1	2	3	4	5	$SM_{1.1.1}$	$(W_{1.1.1} \times SM_{1.1.1})$
$KPI_{1.1.2}$	$W_{1.1.2}$	1	2	3	4	5	$SM_{1.1.2}$	$(W_{1.1.2} \times SM_{1.1.2})$
.	.	1	2	3	4	5	.	.
.	.	1	2	3	4	5	.	.
$KPI_{1.1.i}$	$W_{1.1.i}$	1	2	3	4	5	$SM_{1.1.i}$	$(W_{1.1.i} \times SM_{1.1.i})$
น้ำหนักรวม	$\Sigma W_{1.1.1-1.1.i}$	ค่าคะแนนของตัวชี้วัดนี้เท่ากับ						$\Sigma (W_{1.1.1-1.1.i} \times SM_{1.1.1-1.1.i})$

แนวทางการประเมินประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)



ตัวชี้วัดที่ 1.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุ
เป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง (ต่อ)

คำอธิบาย

ผลรวมคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก เท่ากับ

$$\frac{\sum (W1.1.1-1.1.i \times SM1.1.1-1.1.i)}{\sum W1.1.1-1.1.i}$$

หรือ

$$\frac{(W1.1.1 \times SM1.1.1) + (W1.1.2 \times SM1.1.2) + \dots + (W1.1.i \times SM1.1.i)}{W1.1.1 + W1.1.2 + \dots + W1.1.i}$$

โดยที่ :

W หมายถึง น้ำหนักความสำคัญที่ให้กับตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นจากแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง และผลรวมของน้ำหนักของทุกตัวชี้วัดเท่ากับ 1

SM หมายถึง คะแนนที่ได้จากการเทียบกับระดับความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด

1.1.1-1.1.i หมายถึง ลำดับที่ของตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นตามแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง

แนวทางการประเมินประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)



ตัวชี้วัดที่ 1.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุ
เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของกระทรวง (ต่อ)

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	$\Sigma (W1.1.i \times SM1.1.i) = 1$
2	$\Sigma (W1.1.i \times SM1.1.i) = 2$
3	$\Sigma (W1.1.i \times SM1.1.i) = 3$
4	$\Sigma (W1.1.i \times SM1.1.i) = 4$
5	$\Sigma (W1.1.i \times SM1.1.i) = 5$

แนวทางการประเมินประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)



ตัวชี้วัดที่ 1.2 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ/พิเศษของ
รัฐบาล

คำอธิบาย

- พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแต่ละตัวชี้วัดตามแผนงาน/โครงการ/ตามนโยบายสำคัญ/พิเศษของรัฐบาลที่กำหนดไว้
- ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด ต้องดำเนินการร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามแผนปฏิบัติการและเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวทางการประเมินประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)



ตัวชี้วัดที่ 1.2 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ/พิเศษของ รัฐบาล (ต่อ)

เกณฑ์การให้คะแนน

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนโดยนำค่าเป้าหมายของแผนงาน/โครงการตั้งไว้ที่ค่าคะแนนระดับ 3 และกำหนดช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนนตามความเหมาะสมให้เป็นไปตามหลักการของสำนักงาน ก.พ.ร.

ทั้งนี้ จำนวนตัวชี้วัดที่ทำความตกลงควรมีความเหมาะสม ครอบคลุมเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการตามนโยบายสำคัญ/พิเศษของรัฐบาล

เหตุผล

เพื่อให้กระทรวงมีการบริหารงานตามนโยบายสำคัญ/พิเศษของรัฐบาลอย่างเป็นระบบ โดยสารสนเทศที่ได้จากตัวชี้วัดนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการอ้างอิงผลงานของส่วนราชการเทียบกับนโยบายของรัฐบาลได้ชัดเจน เป็นรูปธรรม

แนวทางการประเมินประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)



2. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของกระทรวงที่มีเป้าหมาย ร่วมกันระหว่างกระทรวง

คำอธิบาย

- เพื่อให้มีการกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการร่วมกันในภาพรวมระดับประเทศ และระดับกระทรวงและเป็นทิศทางการปฏิบัติงานอย่างบูรณาการระหว่างกระทรวง กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประโยชน์ (Stakeholders) ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคม เกษตรกร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ
- เพื่อให้มีการถ่ายทอดเป้าหมายลงสู่การปฏิบัติและเกิดการปฏิบัติงานอย่างบูรณาการระหว่างกระทรวง และระหว่างกระทรวงกับส่วนราชการในสังกัดเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันระหว่างกระทรวงดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ในการจัดทำตัวชี้วัดร่วม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555



1

ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไข
ปัญหายาเสพติด

2

ยุทธศาสตร์ความมั่นคงชายแดน
ภาคใต้

3

ยุทธศาสตร์การป้องกันและบรรเทา
อุบัติเหตุทางถนน

4

ยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อม
(คุณภาพน้ำ)

5

ยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อม (คุณภาพอากาศ
และหมอกควัน)

6

ยุทธศาสตร์ข้าวไทย

7

ยุทธศาสตร์พลังงานผสม
(เอทานอล)

8

ยุทธศาสตร์เอดส์

9

ยุทธศาสตร์การปรับปรุงบริการเพื่อ
เพิ่มขีดความสามารถในการประกอบ
ธุรกิจของประเทศ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 18 กระทรวง
ยกเว้นกระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวง ICT

สรุปตัวชี้วัดรวมยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ส่วนราชการ	ยุทธศาสตร์									รวมจำนวน	
	ยาเสพติด	ชายแดนภาคใต้	อุบัติเหตุทางถนน	คุณภาพน้ำ	หมอกควัน	ข่าวไทย	พลังงานผสม	เอตส์	Doing Business	ยุทธศาสตร์	KPIs
กระทรวงกลาโหม	★	✓						✓		3	5
กระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา	★							✓		2	2
กระทรวงการคลัง						✓	★		✓	3	4
กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ	★									1	1
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์				✓	✓	✓	✓			4	7
กระทรวงคมนาคม			✓				★		✓	3	3
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม				✓	✓					2	2
กระทรวงพลังงาน							✓			1	2
กระทรวงพาณิชย์						✓			✓	2	4
กระทรวงมหาดไทย	✓		✓	✓(จว.)	✓(จว.)				★	5	3
กระทรวงยุติธรรม	✓								★	2	3
กระทรวงแรงงาน	★							✓	✓	3	3
กระทรวงวัฒนธรรม	★							✓		2	2
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี						✓	✓			2	3
กระทรวงศึกษาธิการ	★							✓		2	2
กระทรวงสาธารณสุข	✓							✓		2	3
กระทรวงอุตสาหกรรม				✓		✓	✓			3	5
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร	★	✓								2	4
ศอ.บต		★								1	3
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ		✓								1	3
สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ		✓								1	3
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	✓	✓	✓							3	5
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมฯ									★	1	1
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ									✓	1	1
รวมส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในแต่ละยุทธศาสตร์	11	6	3	4	3	5	6	6	8	9	21

แนวทางการประเมินประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)



3. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของกลุ่มภารกิจ

คำอธิบาย

- พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแต่ละตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติการของส่วนราชการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกลุ่มภารกิจ
- ส่วนราชการในสังกัดกลุ่มภารกิจต้องร่วมรับผิดชอบผลการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนปฏิบัติการและเป้าหมายที่กำหนดไว้
- จำนวนตัวชี้วัดที่ทำความตกลงควรมีความเหมาะสม ครอบคลุมแผนปฏิบัติการของกลุ่มภารกิจ

แนวทางการประเมินประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)



3. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของกลุ่มภารกิจ(ต่อ)

ตารางและสูตรการคำนวณ

ตัวชี้วัด (2.i)	น้ำหนัก($W_{2.i}$)	เกณฑ์การให้คะแนนเทียบกับระดับความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด					คะแนนที่ได้ ($SM_{2.i}$)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก ($W_{2.i} \times SM_{2.i}$)
		1	2	3	4	5		
$KPI_{2.1}$	$W_{2.1}$	1	2	3	4	5	$SM_{2.1}$	$(W_{2.1} \times SM_{2.1})$
$KPI_{2.2}$	$W_{2.2}$	1	2	3	4	5	$SM_{2.2}$	$(W_{2.2} \times SM_{2.2})$
.	.	1	2	3	4	5	.	.
.	.	1	2	3	4	5	.	.
$KPI_{2.i}$	$W_{2.i}$	1	2	3	4	5	$SM_{2.i}$	$(W_{2.i} \times SM_{2.i})$
น้ำหนักรวม	$\Sigma W_{2.1-2.i}$	ค่าคะแนนของตัวชี้วัดนี้เท่ากับ						$\Sigma (W_{2.1-2.i} \times SM_{2.1-2.i})$

แนวทางการประเมินประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)



3. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของกลุ่มภารกิจ (ต่อ)

ตารางและสูตรการคำนวณ

ผลรวมคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก เท่ากับ

$$\frac{\sum (W_{2.1-2.i} \times SM_{2.1-2.i})}{\sum W_{2.1-2.i}}$$

หรือ

$$\frac{(W_{2.1} \times SM_{2.1}) + (W_{2.2} \times SM_{2.2}) + \dots + (W_{2.i} \times SM_{2.i})}{W_{2.1} + W_{2.2} + \dots + W_{2.i}}$$

โดยที่ : **w** หมายถึง น้ำหนักความสำคัญที่ให้กับตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นจากแผนปฏิบัติการของ
กระทรวงและผลรวมของน้ำหนักของทุกตัวชี้วัดเท่ากับ 1

SM หมายถึง คะแนนที่ได้จากการเทียบกับระดับความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด

2.1-2.i หมายถึง ลำดับที่ของตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นตามแผนปฏิบัติการของกระทรวง

แนวทางการประเมินประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)



3. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของกลุ่มภารกิจ(ต่อ)

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน+/- ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	$\Sigma (W_{2,i} \times SM_{2,i}) = 1$
2	$\Sigma (W_{2,i} \times SM_{2,i}) = 2$
3	$\Sigma (W_{2,i} \times SM_{2,i}) = 3$
4	$\Sigma (W_{2,i} \times SM_{2,i}) = 4$
5	$\Sigma (W_{2,i} \times SM_{2,i}) = 5$

แนวทางการประเมินประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)



4. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจหลักของกรมหรือเทียบเท่า

คำอธิบาย

- พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแต่ละตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า
- ส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า ต้องร่วมรับผิดชอบผลการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนปฏิบัติราชการและเป้าหมายที่กำหนดไว้
- จำนวนตัวชี้วัดที่ทำความตกลงควรมีความเหมาะสม ครอบคลุมแผนปฏิบัติราชการขอ'ส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า

แนวทางการประเมินคุณภาพ



5. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

**6. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้กำหนด
นโยบาย**

แนวทางการประเมินคุณภาพ



5. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

คำอธิบาย

ประเด็นการสำรวจประกอบด้วยประเด็นสำคัญๆ ดังนี้

- (1) ความพึงพอใจด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ
- (2) ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ
- (3) ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
- (4) ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ
- (5) ความเชื่อมั่นเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ

- สำนักงาน ก.พ.ร. คัดเลือกงานบริการหลักของส่วนราชการไม่เกิน 3 งาน และแจ้งให้ส่วนราชการทราบ และสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นผู้สำรวจตามประเด็นสำคัญข้างต้น ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งวิเคราะห์ผล ตามหลักสถิติ
- หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกงานบริการเป็นงานบริการ ที่เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการเป็นงานบริการที่มีผู้ใช้บริการจำนวนมาก มีผลกระทบสูงต่อประชาชน

แนวทางการประเมินคุณภาพ



5. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ต่อ)

เกณฑ์การให้คะแนน

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน
ดังนี้

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
65	70	75	80	85

แนวทางการประเมินคุณภาพ



6. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้กำหนดนโยบาย

คำอธิบาย

- ผู้กำหนดนโยบาย หมายถึง บุคคล หรือคณะบุคคลที่ตั้งขึ้นโดยกฎหมายซึ่งกำหนดนโยบายให้แก่ส่วนราชการ เช่น นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการ/รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงที่ส่วนราชการสังกัด
- พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้กำหนดนโยบายแก่ส่วนราชการ โดยสำนักงาน ก.พ.ร.
- ประเด็นการสำรวจประกอบด้วยประเด็นสำคัญๆ ดังนี้
 - (1) ความพึงพอใจด้านความเข้าใจต่อนโยบายที่มอบหมาย
 - (2) ความพึงพอใจด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ
 - (3) ความพึงพอใจด้านการติดตามและนำเสนอผลให้ทราบ

แนวทางการประเมินคุณภาพ



6. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้กำหนดนโยบาย (ต่อ)

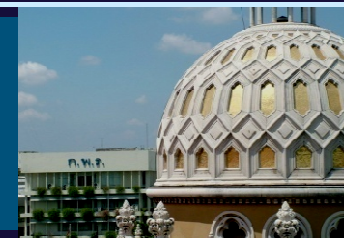
เกณฑ์การให้คะแนน

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
65	70	75	80	85

เหตุผล :

เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล รวมทั้งมีการติดตามและรายงานผลให้แก่ผู้กำหนดนโยบายทราบเพื่อสามารถปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมต่อไป



มิติภายใน

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพ



7. ระดับความสำเร็จการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต

คำอธิบาย

- ความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต หมายถึง การที่ส่วนราชการสามารถจัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด และนำเอาผลการคำนวณต้นทุนมาใช้ในการบริหารทรัพยากรของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพ



7. ระดับความสำเร็จการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต (ต่อ)

เกณฑ์การให้คะแนน กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเเร็จ (milestone)

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5
1	✓				
2	✓	✓			
3	✓	✓	✓		
4	✓	✓	✓	✓	
5	✓	✓	✓	✓	✓

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพ



7. ระดับความสำเร็จการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต (ต่อ)

คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ส่วนราชการมีการตรวจสอบความถูกต้องของการระบุค่าใช้จ่ายเข้าสู่กิจกรรมย่อยในระบบ GFMS สำหรับข้อมูลค่าใช้จ่ายของปีงบประมาณ พ.ศ. 2554
2	จัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนดได้แล้วเสร็จ และรายงานผลการคำนวณต้นทุนตามรูปแบบที่กรมบัญชีกลางกำหนด โดยเสนอให้สำนักงานงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และสำนักงาน ก.พ.ร. ทราบ และเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทาง Website ของหน่วยงาน
3	เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จัดทำรายงานการเปรียบเทียบและสรุปผลการวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตได้แล้วเสร็จ ตามรูปแบบที่กรมบัญชีกลางกำหนด โดยเสนอให้สำนักงานงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และสำนักงาน ก.พ.ร. ทราบ และเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทาง Website ของหน่วยงาน

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพ



7. ระดับความสำเร็จการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต (ต่อ)

คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
4	จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) และแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ
5	สามารถดำเนินการตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ได้ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน และผลสำเร็จตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพ



7. ระดับความสำเร็จการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต (ต่อ)

๐๐ เจือนไข

- ให้ส่วนราชการส่งผลการดำเนินงานในระดับคะแนนที่ 1 และ 2 ถึงสำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง และสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2555
- ให้ส่วนราชการส่งผลการดำเนินงานในระดับคะแนน 2 และ 3 ถึงสำนักงานและ กรมบัญชีกลาง และสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2555
- ให้ส่วนราชการส่งผลการดำเนินงานในระดับคะแนนที่ 4 ถึงกรมบัญชีกลางภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2555
- ให้ส่วนราชการส่งผลการดำเนินงานในระดับคะแนนที่ 5 ถึงกรมบัญชีกลางภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2555

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพ



8. ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามแผน

คำอธิบาย

- การพิจารณาผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามแผน จะใช้ผลการเบิกจ่ายภาพรวมของเงินงบประมาณของส่วนราชการ ทั้งที่เบิกจ่ายในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเทียบกับแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณในแต่ละไตรมาส เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการ ทั้งนี้ ข้อมูลแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ส่วนราชการบันทึกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานงบประมาณกำหนด ภายใต้วงเงินงบประมาณที่ได้รับตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จะเป็นแผนตั้งต้นในระบบ GFMIS ดังนั้น เมื่อมีการนำแผนไปปฏิบัติแล้วจะต้องติดตามประเมินผลเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน หากไม่เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้ทำไว้ให้ปรับปรุงแผนการใช้จ่ายเงินในระบบ GFMIS ในเดือนปัจจุบันและเดือนถัดไป โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ 3 หรือภายในเดือนมิถุนายน 2555
- การให้คะแนนพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวมเทียบกับวงเงินตามแผนการใช้จ่ายเงินแต่ละไตรมาส และคำนวณค่าเฉลี่ยของทั้ง 4 ไตรมาสเป็นผลการดำเนินงานของส่วนราชการ

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพ



8. ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามแผน (ต่อ)

สูตรการคำนวณ

$$\left(\frac{X_1}{Y_1} * 100 + \frac{X_2}{Y_2} * 100 + \frac{X_3}{Y_3} * 100 + \frac{X_4}{Y_4} * 100 \right) / 4$$

กำหนดให้ X_1, X_2, X_3, X_4 = ผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่
ส่วนราชการเบิกจ่ายแต่ละไตรมาส

Y_1, Y_2, Y_3, Y_4 = วงเงินงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายเงินใน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ในระบบ GFMIS แต่ละไตรมาส

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพ



8. ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามแผน (ต่อ)

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน+/- ร้อยละ 2.5 ต่อ 1 คะแนน
โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
85	87.50	90	92.50	95

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพ



9. ระดับความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ผลผลิตตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย

คำอธิบาย

➤ วัดผลสำเร็จจากร้อยละของผลผลิต (Output) เปรียบปริมาณของงานหรือโครงการที่ส่วนราชการทำได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 เทียบกับเป้าหมายผลผลิตของตัวชี้วัดเชิงปริมาณสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ที่กำหนดไว้ตาม “เอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555”

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพ



9. ระดับความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ผลผลิตตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย (ต่อ)

ตารางและสูตรการคำนวณ

ผลผลิต (i)	น้ำหนัก (W_i)	เกณฑ์การให้คะแนนเทียบกับ ร้อยละของเป้าหมายผลผลิต					คะแนนที่ได้ (C_i)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก ($W_i \times C_i$)
		1	2	3	4	5		
ผลผลิตที่ 1	W_1	80	85	90	95	100	SM_1	$(W_1 \times SM_1)$
ผลผลิตที่ 2	W_2	80	85	90	95	100	SM_2	$(W_2 \times SM_2)$
.	.	80	85	90	95	100	.	.
.	.	80	85	90	95	100	.	.
ผลผลิตที่ i	W_i	80	85	90	95	100	SM_i	$(W_i \times SM_i)$
น้ำหนักรวม	ΣW_{1-i}	ค่าคะแนนของตัวชี้วัดนี้เท่ากับ						$\Sigma (W_{1-i} \times SM_{1-i})$

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพ



9. ระดับความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ผลผลิตตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย (ต่อ)

ตารางและสูตรการคำนวณ

ผลรวมคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก เท่ากับ

$$\frac{\sum (W_{1-i} \times SM_{1-i})}{\sum W_{1-i}}$$

หรือ

$$\frac{(W_1 \times SM_1) + (W_2 \times SM_2) + \dots + (W_i \times SM_i)}{W_1 + W_2 + \dots + W_i}$$

โดยที่ : **W** หมายถึง น้ำหนักความสำคัญที่ให้กับตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นจากแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงและผลรวม
ของน้ำหนักของทุกตัวชี้วัดเท่ากับ 1

SM หมายถึง คะแนนที่ได้จากการเทียบกับระดับความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด

1-i หมายถึง ลำดับที่ของตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นตามแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพ



9. ระดับความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ผลผลิตตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย (ต่อ)

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ต่อ 1 คะแนน
โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	$\Sigma (W_i \times SM_i) = 1$
2	$\Sigma (W_i \times SM_i) = 2$
3	$\Sigma (W_i \times SM_i) = 3$
4	$\Sigma (W_i \times SM_i) = 4$
5	$\Sigma (W_i \times SM_i) = 5$

แนวทางการพัฒนาองค์กร

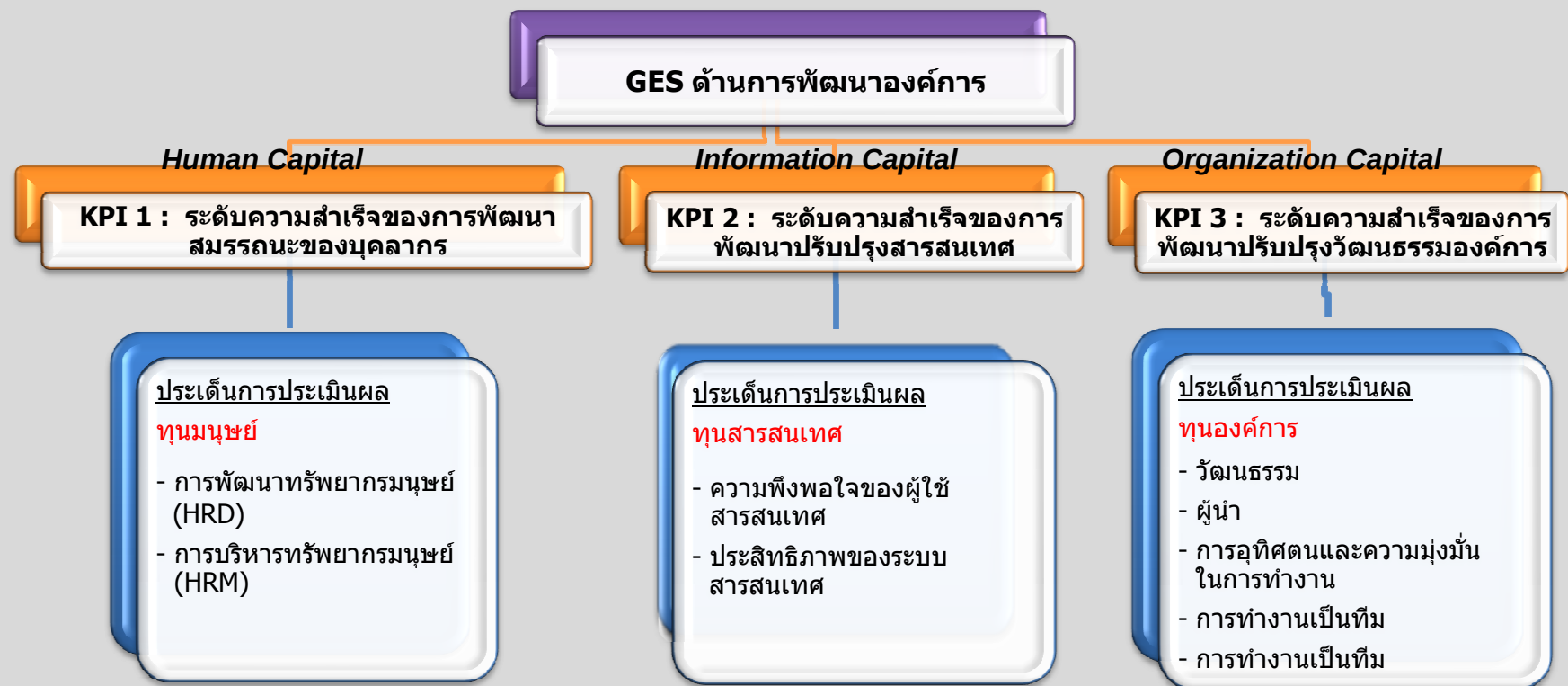


- 10. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
- 11. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ
- 12. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรม
องค์กร



กรอบตัวชี้วัดมิติภายในด้านการพัฒนาองค์กร

GES ด้านการพัฒนางองค์กร



แนวทางการดำเนินการตามตัวชี้วัดการพัฒนางานองค์กร



KPI 2.2 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดสมรรถนะการบริหารจัดการ
น้ำหนัก : ร้อยละ 15 แบ่งออกเป็น 3 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

KPI 2.2.1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

เปรียบเทียบผลก่อน-หลัง

1. ส่วนราชการสรุปผลค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของส่วนราชการ (ค่าคะแนนการประเมินผลสมรรถนะประจำปี รอบที่ 1 (ก.ย. 54)
2. ส่วนราชการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมสูงขึ้น
3. ส่วนราชการสรุปผลค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของส่วนราชการ (ค่าคะแนนการประเมินผลสมรรถนะประจำปี รอบที่ 2 (ก.ย. 55)
4. เทียบระดับการผลการประเมินกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด เพื่อสรุปค่าคะแนนของตัวชี้วัด

KPI 2.2.2 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ

เปรียบเทียบผลก่อน-หลัง

การสำรวจความพึงพอใจของ
ผู้ใช้งานสารสนเทศ

1. ส่วนราชการสำรวจ Information Capital Survey จากบุคลากร (ข้าราชการ) ทั่วทั้งองค์กร
2. ส.ก.พ.ร. ประมวลผลคะแนน

KPI 2.2.3 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร

เปรียบเทียบผลก่อน-หลัง

1. ส่วนราชการสำรวจ Organization Climate Survey จากบุคลากร (ข้าราชการ) ทั่วทั้งองค์กร
2. ส.ก.พ.ร. ประมวลผลคะแนน

ประเมินผลตาม Checklist รอบ 12 เดือน

การประเมินจากข้อมูลเชิงประจักษ์ด้าน
ประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ส่วนราชการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร
2. ผู้ตรวจตรวจประเมินตาม checklist IT และประมวลผลคะแนน

แนวทางการดำเนินการตามตัวชี้วัดการพัฒนางานองค์กร



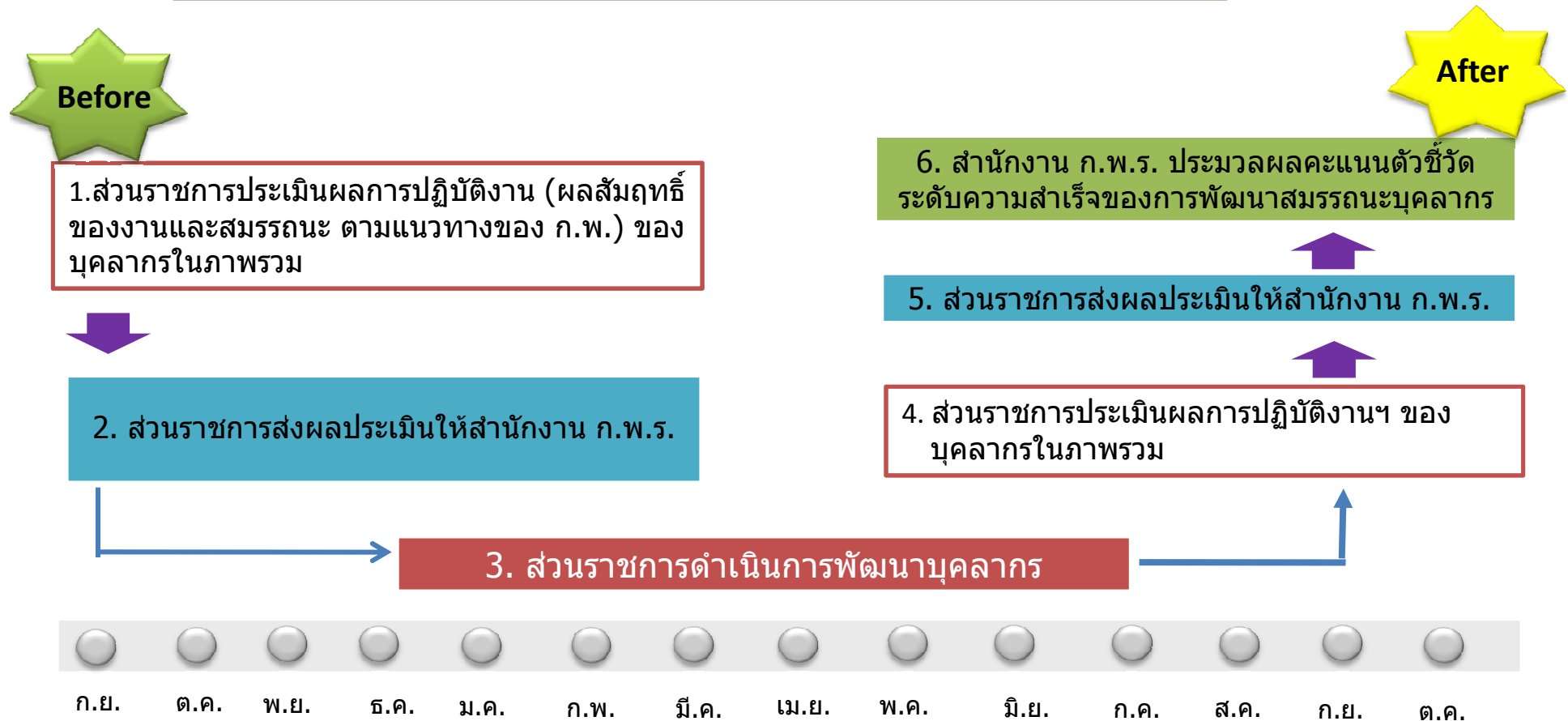
KPI 2.2 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดสมรรถนะการบริหารจัดการ

น้ำหนัก : ร้อยละ 15 แบ่งออกเป็น 3 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)
2.2.1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	5
2.2.2	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ	5
2.2.3	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร	5
รวม		15

แนวทางการดำเนินการ

KPI 2.2.1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร



ประเมิน สมรรถนะของบุคลากรของส่วนราชการ ตามแนวทางของ ก.พ.

แนวทางการดำเนินการ

KPI 2.2.2 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ

Before

สำรวจสถานะการบริหารจัดการองค์กร
(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

ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ก.ย.

ต.ค.

พ.ย.

ธ.ค.

ม.ค.

ก.พ.

มี.ค.

เม.ย.

พ.ค.

มิ.ย.

ก.ค.

ส.ค.

After

ผลการประเมิน
การพัฒนาปรับปรุง
สารสนเทศ

สำนักงาน ก.พ.ร. ประมวลผล

สำรวจสถานะการบริหารจัดการ
องค์กร (Survey Online)
(น้ำหนักร้อยละ 50)

	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.	☐	☐	☐	☐	☐

ผู้ตรวจประเมินประสิทธิภาพ
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
(น้ำหนักร้อยละ 50)

ประเด็นการวัดประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	มี	ไม่มี
1. มีงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	☐	☐
2. มีบุคลากรที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	☐	☐
3. มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	☐	☐
4. มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	☐	☐
5. มีการพัฒนาระบบงานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	☐	☐
6. มีการพัฒนาระบบงานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	☐	☐
7. มีการพัฒนาระบบงานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	☐	☐
8. มีการพัฒนาระบบงานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	☐	☐
9. มีการพัฒนาระบบงานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	☐	☐
10. มีการพัฒนาระบบงานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	☐	☐

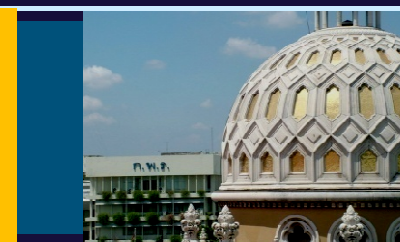
ตัวอย่าง Information Capital Survey



ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น				ระดับความสำคัญ			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
Information Capital Survey									
Utilization of User (User Satisfaction)	1. ระบบสารสนเทศที่มีช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง								
	2. ข้าพเจ้าสามารถค้นหาข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการทำงานได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว								
	3. ระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาใช้สนับสนุนการทำงานได้เป็นอย่างดี								
	4. ระบบฐานข้อมูลสามารถสนับสนุนการสื่อสารองค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนในเรื่องของวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best/Good Practies) ภายในส่วนราชการ								
	5. ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ								
	6. ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในส่วนราชการ (Network) ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของข้าพเจ้า								

ตัวอย่าง Checklist

การประเมินประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ



ประเด็นการวัดประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	มี	ไม่มี
1. มีฐานข้อมูลที่ครอบคลุมที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน	☐	☐
2. มีระบบตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่จัดเก็บในระบบฐานข้อมูล	☐	☐
3. มีการอัปเดตข้อมูลที่เป็นอย่างสม่ำเสมอและทันทั่วถึง	☐	☐
4. มีระบบสืบค้นข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ	☐	☐
5. มีการพัฒนาปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศ จากข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ ข้อเสนอแนะของผู้ใช้งาน	☐	☐
6. มีจำนวนผู้เข้าใช้ระบบ Intranet ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรในหน่วยงาน	☐	☐
7. มีจำนวนผู้เข้าใช้ระบบ Internet เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	☐	☐
8. มีแนวทาง/มาตรการป้องกันความเสียหาย และมีการสำรองข้อมูลสารสนเทศ (Backup)	☐	☐
9. มีระบบรักษาความมั่นคงและปลอดภัยของระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ	☐	☐
10. มีระบบ Access Right ที่ถูกต้องและทันสมัย	☐	☐

แนวทางการดำเนินการ

KPI 2.2.3 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร



Before

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

ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาองค์การ

ก.ย.

ต.ก.

พ.ย.

ธ.ก.

ม.ก.

ก.พ.

มี.ก.

เม.ย.

พ.ค.

มิ.ย.

ก.ค.

ส.ค.

After

ผลการสำรวจ
สถานะการบริหาร
จัดการองค์การ
(ด้านการพัฒนา
องค์การ)

สำนักงาน ก.พ.ร. ประมวลผล

	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.	☐	☐	☐	☐	☐

สำรวจสถานะการบริหารจัดการองค์การ
(Survey Online)

ตัวอย่าง Organization Climate Survey



ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น				ระดับความสำคัญ			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
Organization Climate Survey									
Culture									
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ (A sense of belonging and meaning)	1. ข้าพเจ้าเข้าใจทิศทางการและกลยุทธ์ของส่วนราชการ								
	2. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในส่วนราชการนี้								
2. การได้รับการสนับสนุนทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Social and Supervisory support)	3. ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ								
	4. ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์และวัสดุที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จ								
3. ความสมดุลระหว่างความพยายามและผลลัพธ์ที่ได้รับ (Balance between effort / reward)	5. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจ และมีความสุขที่สามารถทำงานให้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย								
	6. ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเห็นว่างานที่ข้าพเจ้าทำมีประโยชน์และมีคุณค่า								
Leadership									
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical working conditions)	7. สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข								
	8. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีการละเมิด หรือคุกคามทางเพศ								
5. การได้มีส่วนร่วม (Meaningful Involvement)	9. ข้าพเจ้ามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่								
	10. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับความคิดเห็นของข้าพเจ้าเสมอ								
6. ความชัดเจนในงานที่ทำ (Job clarity)	11. ข้าพเจ้ามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างไร จึงจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ								
	12. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของส่วนราชการ								
7. ความยุติธรรมในการทำงาน (Overall fairness)	13. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม								
	14. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าส่วนราชการของข้าพเจ้ามีการทำงานอย่างซื่อตรง ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน								

ตัวอย่าง Organization Climate Survey (ต่อ)



ปัจจัยการสำรวจ	คำถาม	ระดับความเห็น				ระดับความสำคัญ			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
Organization Climate Survey									
Personal Contribution	8. ความสมดุลระหว่างสิ่งที่ต้องทำ และการควบคุม (Balanced between demands / control)								
	9. ความพึงพอใจต่องานโดยรวม (Overall job satisfaction)								
10. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work / life balance)	15. ข้าพเจ้ายินดีที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย								
	16. ข้าพเจ้ามีความสุขกับการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน								
Teamwork	17. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าส่วนราชการจะสามารถดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จ								
	18. ข้าพเจ้าสามารถกำหนดและดำเนินการตามแผนในการทำงานได้ตามความเหมาะสม								
KM	19. การทำงานของข้าพเจ้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของข้าพเจ้า								
	20. ส่วนราชการของข้าพเจ้าส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพดี								
12. การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และพัฒนา (Learning Sharing & Challenge)	21. ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีที่สุดจากส่วนราชการของข้าพเจ้า								
	22. ข้าพเจ้าได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ								
	23. ส่วนราชการของข้าพเจ้าได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง								
	24. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความท้าทาย และช่วยให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น								

51

หลักการคิดกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสำรวจ *Organization Development Survey*



จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
<500	222
1,000 – 10,000	286 - 385
10,001 – 100,000	385 - 398
∞	400

หมายเหตุ :

- จำนวนบุคลากรจากรายงานลักษณะสำคัญขององค์กรของส่วนราชการ ณ กันยายน 2553
- จำนวนกลุ่มตัวอย่างใช้สูตร Yamane คือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
(ใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%)

ปฏิทินในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดมิติภายใน ด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555



กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ
1. ทดลองระบบ Survey Online	27 ก.ย. 54 – 4 ต.ค. 54
2. ประเมินสมรรถนะของบุคลากร รอบที่ 1	ก.ย. 54 (ส่งแบบฟอร์มประเมินผล ให้ ส.ก.พ.ร. ภายใน 31 ม.ค. 55)
3. บุคลากรของส่วนราชการตอบ Organization Development Survey ผ่านระบบ online รอบที่ 1	15-30 พ.ย. 54
4. ส.ก.พ.ร. ประมวลและส่งผล Organization Development Survey ให้ส่วนราชการ เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาองค์กร	1-15 ธ.ค. 54
5. ส่วนราชการพัฒนาองค์กร เพื่อปิด Gap รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ	16 ธ.ค. 54 – 30 ก.ย. 55
6. ประเมินสมรรถนะของบุคลากร รอบที่ 2	ก.ย. 55 (ส่งแบบฟอร์มประเมินผล ให้ ส.ก.พ.ร. ภายใน 31 ม.ค. 56)
7. บุคลากรของส่วนราชการตอบ Organization Development Survey ผ่านระบบ online รอบที่ 2	15-30 พ.ย. 55
8. ผู้ตรวจประเมินเข้าตรวจข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	15 พ.ย. 55 – 30 ธ.ค. 55
9. ส.ก.พ.ร. ประมวลสรุปผล และแจ้งผลคะแนนตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดสมรรถนะของการบริหารจัดการ	15 ก.พ. 56