

สารประชาสัมพันธ์

การพัฒนาระบบบริหาร สสข.

ฉบับที่ 1/2565
(มกราคม - มีนาคม 2565)



สำนักงานสถิติแห่งชาติ
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม



สำนักงานสถิติแห่งชาติ
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สารประชาสัมพันธ์

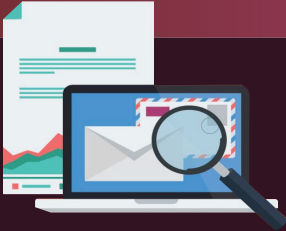
“การพัฒนาระบบบริหาร สสข.”

ฉบับที่ 1/2565 (มกราคม - มีนาคม 2565)

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง/เผยแพร่

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

โทรศัพท์ 0 2141 7290 - 94 โทรสาร 0 2143 8108



tarit.r@nso.mail.go.th

wilawan.r@nso.mail.go.th

tosapon.y@nso.mail.go.th

thitima.p@nso.mail.go.th

ขอยขอบคุณแหล่งที่มา

อ้างอิงข้อมูลและภาพประกอบภายในเล่ม

<http://www.opdc.go.th>

<https://www.youtube.com/watch?v=LMYRr5niQ5E>

<https://worldbank.github.io/SPI/index.html#motivation>

สวัสดิ์ศรีรับ/ค่ะ

สารประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ฉบับนี้ เป็นฉบับที่ 1/2565 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขอนำเสนอ สารความรู้เกี่ยวกับการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตลอดจน การไขข้อข้องใจ คำถามที่พบบ่อยของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ และเกร็ดความรู้เล็กๆ น้อย ๆ จากการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 พร้อมสารความรู้จาก “Road to Bern” และแนวคิดและหลักการของกระบวนการกิโลติน (Regulatory Guillotine) เพื่อส่งเสริมการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



สารบัญ

กรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565	1
ตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ	3
ไขข้อข้องใจคำถามที่พบบ่อยของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ	6
การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0	9
การประชุม The United Nations World Data Forum and the “Road to Bern” หัวข้อการเสวนา Where to start first? – Identifying the leverage points of effective capacity development: NSO ควรเริ่มอย่างไร เพื่อยกระดับการพัฒนาขีดความสามารถ ที่มีประสิทธิภาพ (PART 2)	17
สรุปสาระสำคัญ เรื่อง แนวคิดและหลักการของกระบวนการกิลโยติน (Regulatory Guillotine) เพื่อส่งเสริมการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็น องค์กรดิจิทัล	20

ในการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นการดำเนินการตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และมาตรา 9 (3) และมาตรา 12 และ มาตรา 45 ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

มติคณะรัฐมนตรี 5 เมษายน 2559

มติคณะรัฐมนตรี 5 เมษายน 2559 เห็นชอบกับมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ กำหนดให้มีการประเมินส่วนราชการ ใน 5 องค์ประกอบ และให้นำแบบประเมินฯ นี้ไปใช้ในการประเมินส่วนราชการ โดยให้นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวง และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเป็นผู้ประเมิน และมีเลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินเบื้องต้น



มติคณะรัฐมนตรี 20 กรกฎาคม 2564



คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบกรอบและแนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยการประเมินมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่

- (1) การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) น้ำหนัก ร้อยละ 70
- (2) การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) น้ำหนักร้อยละ 30

และแบ่งเกณฑ์การประเมิน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับคุณภาพ ระดับมาตรฐาน (มาตรฐานขั้นสูง และมาตรฐานขั้นต้น) และระดับต้องปรับปรุง โดยพิจารณาจากคะแนนในภาพรวม และมีรอบระยะเวลาการประเมิน ปีละ 1 ครั้ง (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน ของทุกปี) ทั้งนี้ จะมีการนำผลการดำเนินงาน/ผลการประเมินของส่วนราชการ ไปเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลในระดับหัวหน้าส่วนราชการด้วย

รอบการประเมิน

ปีละครั้ง โดยมีรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน ของทุกปี

ผู้รับการประเมิน

ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหาร ได้แก่ ส่วนราชการ 153 กรม และจังหวัด จำนวน 76 จังหวัด

ผู้ประเมิน

ผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมิน ได้แก่

- นายกรัฐมนตรี
- รองนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรี ประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
- รัฐมนตรีว่าการ หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ
- เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ประเมินเบื้องต้น)

กรอบและประเด็นการประเมิน

การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีกรอบการประเมินใน 2 องค์ประกอบ โดยมีประเด็นการประเมิน ดังนี้



1. การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)

70%

1. ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน เช่น การฟื้นฟูเศรษฐกิจ (Agenda KPI)
2. ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ
3. ผลการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญที่เป็นการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกัน หลายหน่วยงาน เช่น การขจัดความยากจน อุบัติเหตุทางถนน ปัญหาชายแดนภาคใต้ เป็นต้น (Joint KPIs)
4. ผลการดำเนินงานตามภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ หรือภารกิจในพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด (Function KPI / Area KPI)
5. ดัชนีชี้วัดสากลที่วัดผลตามภารกิจของหน่วยงาน (International KPIs)



2. การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)

30%

1. การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล (ร้อยละ 15) เลือจากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้
 - (1) การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (e-Service)
 - (2) การพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitize Data) ทั้งข้อมูลที่ใช้ภายในหน่วยงาน และข้อมูลที่เผยแพร่สู่หน่วยงานภายนอก/สาธารณะ เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)
 - (3) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data)
 - (4) การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process)
2. การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (ร้อยละ 15)

หมายเหตุ: ระดับกระทรวงจะกำหนดตัวชี้วัดเฉพาะองค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) โดยมีน้ำหนักรวมเท่ากับ ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ



1. การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)

70%

องค์ประกอบการประเมิน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1.1 ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาตินโยบายรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน เช่น การฟื้นฟูเศรษฐกิจ มติคณะรัฐมนตรี ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda KPI)	1. ความสำเร็จของการจัดทำบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog)	20
1.2 ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปประเทศ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ (บังคับ ส่วนราชการระดับกรม)	-	-
1.3 ผลการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญ ที่เป็นการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกัน หลายหน่วยงาน (Joint KPIs) เช่น อุบัติเหตุทางถนน ป่าไม้ ขยะ อากาศ คุณภาพแหล่งน้ำ	-	-
1.4 ผลการดำเนินงานตามภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย ภารกิจในพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด (Function KPI / Area KPI)	2. ความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการ สำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2565	15
	3. ร้อยละของข้อมูลสถิติทางการที่สำคัญ จำเป็น ของประเทศ ที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย	20
	4. จำนวนการให้บริการข้อมูลสถิติภาครัฐ แก่ทุกภาคส่วน	15
1.5 ดัชนีวัดสากลที่วัดผลตามภารกิจของ หน่วยงาน (International KPIs)	-	-



2. การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)

30%

องค์ประกอบการประเมิน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
	5. ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็น ระบบราชการ 4.0	
	5.1 การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)	15
	5.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็น ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	15
รวม		100

ตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

1

ความสำเร็จของการจัดทำบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog)
- ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบัญชีข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
คะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัด การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) ของหน่วยงาน ภาครัฐ (ส่วนราชการ จังหวัด และ องค์การมหาชน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	คะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัด การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) ของหน่วยงาน ภาครัฐ (ส่วนราชการ จังหวัด และ องค์การมหาชน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	คะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัด การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) ของหน่วยงาน ภาครัฐ (ส่วนราชการ จังหวัด และ องค์การมหาชน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

หน่วยงานผู้รับผิดชอบรายงานตัวชี้วัด: ศย.

2

ความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการสำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2565
- ร้อยละของสถานประกอบการที่ได้ดำเนินการเข้าสู่สัณฐานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลรายละเอียด

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
พนักงานสนามสามารถเข้าถึงสัณฐาน สถานประกอบการได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 ของจำนวน สถานประกอบการตัวอย่างทั้งสิ้น	พนักงานสนามสามารถเข้าถึงสัณฐาน สถานประกอบการได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 ของจำนวน สถานประกอบการตัวอย่างทั้งสิ้น	พนักงานสนามสามารถเข้าถึงสัณฐาน สถานประกอบการได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ของจำนวน สถานประกอบการตัวอย่างทั้งสิ้น

หน่วยงานผู้รับผิดชอบรายงานตัวชี้วัด: สศ.

3

ร้อยละของข้อมูลสถิติทางการที่สำคัญ จำเป็นของประเทศ ที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
88.51 (ผลการดำเนินงานปี 63)	90	93

หน่วยงานผู้รับผิดชอบรายงานตัวชี้วัด: บส, ศย, พก.

ตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

4

จำนวนการให้บริการข้อมูลสถิติภาคีรัฐแก่ทุกภาคส่วน

เกณฑ์การประเมิน		
เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
จำนวนการให้บริการข้อมูลสถิติภาคีรัฐแก่ทุกภาคส่วน 300,000 ครั้ง	จำนวนการให้บริการข้อมูลสถิติภาคีรัฐแก่ทุกภาคส่วน 450,000 ครั้ง	จำนวนการให้บริการข้อมูลสถิติภาคีรัฐแก่ทุกภาคส่วน 600,000 ครั้ง

หน่วยงานผู้รับผิดชอบรายงานตัวชี้วัด: พก.

5

การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)

เกณฑ์การประเมิน		
เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ul style="list-style-type: none"> มีรายชื่อชุดข้อมูล (Data Set) ที่สัมพันธ์กับกระบวนการทำงานตามประเด็นการดำเนินงานภายใต้ Focus Area 	<ul style="list-style-type: none"> มีคำอธิบายข้อมูล (Metadata) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด (14 รายการ) ของทุกชุดข้อมูล (15 คะแนน) มีระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน (Agency Data Catalog) พร้อมแจ้ง URL ระบบบัญชีข้อมูล ของหน่วยงาน (10 คะแนน) 	<ul style="list-style-type: none"> นำขึ้นชุดข้อมูล metadata และระบุแหล่งข้อมูลสำหรับชุดข้อมูลที่ถูกจัดในหมวดหมู่สาธารณะร้อยละ 100 ของชุดข้อมูลเปิดทั้งหมดบนระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ตามมาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร.กำหนด (20 คะแนน) นำข้อมูลเปิดไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ตอบโจทย์ตามประเด็นภายใต้ของ Focus area อย่างน้อย 1 ชุดข้อมูล (5 คะแนน)

หน่วยงานผู้รับผิดชอบรายงานตัวชี้วัด: ศย.

6

การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

เกณฑ์การประเมิน		
เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
275 (ค่าเฉลี่ยคะแนนกลุ่มที่ 1: 0 - 299 คะแนน)	-	350

หน่วยงานผู้รับผิดชอบรายงานตัวชี้วัด: พร.

การปฏิบัติราชการของผู้บริหารของส่วนราชการ



▶▶▶ ข้อถามในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงาน ก.พ.ร.

คำถาม การประเมินผลผู้บริหารของส่วนราชการระดับกรมเชื่อมโยงกับการประเมินผลของผู้บริหารส่วนราชการระดับกระทรวงอย่างไร

คำตอบ ปลัดกระทรวง ผู้กำหนดนโยบายอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารของส่วนราชการระดับกรมได้ โดยกำหนดในองค์ประกอบ “วาระเร่งด่วน/ภารกิจที่ถูกลมอบหมายพิเศษ (Urgency/assigned Tasks)” ได้ไม่เกิน 1 ตัวชี้วัด ซึ่งให้นำมารวมกับองค์ประกอบการกิจของส่วนราชการ (Function) ในมิติด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) คิดเป็นร้อยละ 70 ขององค์ประกอบทั้งหมด

คำถาม

2. คะแนนส่วนแรกจากระบบ e-SAR จะแสดงอัตโนมัติจากระบบเลย หรือไม่

คำตอบ เมื่อส่วนราชการรายงานผลครบทุกตัวชี้วัดแล้ว ระบบ e-SAR จะสรุปคะแนนให้อัตโนมัติ ซึ่งส่วนราชการสามารถนำคะแนนที่ได้มาใส่ในแบบประเมินของ ก.พ. และส่วนราชการต้องนำผลคะแนนที่ได้ (100%) มากำหนดน้ำหนักของส่วน ก. นโยบายรัฐบาล (Agenda) และ ภารกิจของส่วนราชการ (Function) ตามที่กำหนดไว้ เพื่อกรอกในช่อง “คะแนนรวม ก. ที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว”

คำถาม การรายงานผลรอบ 6 เดือน เมื่อรายงานผลครบทุกตัวชี้วัดในระบบ e-SAR แล้ว ระบบจะคำนวณผลให้ทันที และส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดรายงานเพื่อนำข้อมูลไปกรอกในแบบประเมินของ ก.พ.

คำถาม

3. เมื่อป้อนข้อมูล ตัวชี้วัดการติดตามความก้าวหน้ารอบ 6 เดือน ผ่านระบบ e-SAR ระบบจะคำนวณให้ทันทีหรือไม่ หรือ แสดงผลภายหลังภายในเดือนเมษายน

คำถาม

4. การกรอกแบบประเมิน ผบ. 1 ให้นำผลประเมิน จากระบบ e-SAR ทั้ง Performance และ Potential หรือใช้เฉพาะส่วนของ Performance ที่จะนำมาทอน เป็น 70%

คำตอบ การประเมิน Potential 30% ตามกรอบการประเมินของ ก.พ.ร. จะรวมอยู่ในผลการประเมิน ในส่วน ก. ของแบบประเมินของ ก.พ. โดยส่วนราชการ ต้องนำผลคะแนน 100% (Performance และ Potential) จากระบบ e-SAR มาทอนเป็น 70% (กรณีไม่มี ส่วน ข. วาระเร่งด่วนฯ) หรือน้ำหนักอื่น ๆ ตามที่กำหนด (กรณีมี ส่วน ข.)

คำถาม

5. ตัวชี้วัด PMQA และตัวชี้วัด Digital จาการประเมินส่วนราชการ ยังไม่มีการผูกมายังการประเมินหัวหน้าส่วนราชการ ใช่หรือไม่

คำตอบ PMQA และ Digital ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในองค์ประกอบ Potential จะรวมอยู่ในผลการประเมินจากระบบ e-SAR แล้ว ซึ่งให้นำผลดังกล่าว มากรอกในส่วน ก. ของแบบประเมินของ ก.พ.

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ



▶▶▶ ข้อถามในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน ก.พ.ร.

คำตอบ ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำหนดเป้าหมายรอบ 6 เดือนตามแนวทางที่ ก.พ.ร. กำหนด ซึ่งจะมีหนังสือแจ้งเวียนให้ทราบต่อไป

คำถาม

6. ในกรณีของจังหวัด การประเมินรอบ 6 เดือน ใครเป็นผู้กำหนด milestone

คำถาม

7. ถ้าหากตัวชี้วัด มีผลการดำเนินงานเพียงรอบ 12 เดือน ในส่วน ของรอบ 6 เดือนจะ คิดคะแนนอย่างไร

คำตอบ

จะให้ส่วนราชการและจังหวัดกำหนดเป้าหมายรอบ 6 เดือนของแต่ละตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการประเมินรอบ 6 เดือน (สำหรับจังหวัด จะมีการแจ้งแนวทางการกำหนดเป้าหมายรอบ 6 เดือน ให้ทราบอีกครั้ง)

คำตอบ

การกำหนดเป้าหมายรอบ 6 เดือน สามารถกำหนดเป็นขั้นตอน/กิจกรรมหรือผลผลิตที่ต้องดำเนินการ หากเป้าหมายเป็นข้อเสนอที่ผ่านคณะกรรมการสามารถกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต้อง ดำเนินการเช่น (1) จัดทำข้อเสนอ (2) นำข้อเสนอ เสนอผู้บริหารพิจารณา (3) ข้อเสนอผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการซึ่งจะทำให้ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดนี้เป็น 3 กิจกรรม ที่ต้องดำเนินการและส่วนราชการสามารถรายงานผลเป็นจำนวนขั้นตอนที่ดำเนินการได้แล้วเสร็จ

คำถาม

8. การกำหนดค่าเป้าหมายรอบ 6 เดือน ควรระบุเป็นกิจกรรมใช่หรือไม่เช่นหรือถ้ากำหนดเป้าหมายเป็นข้อเสนอที่ผ่านคณะกรรมการโดยกำหนดค่าเป้าหมายเป็น 1 ผลผลิตที่ต้องดำเนินการ แต่หากทำได้แค่ข้อเสนอ แต่ยังไม่ผ่านคณะกรรมการ จะรายงานผลอย่างไรและหากส่วนราชการรายงานผลมาเป็น 1 ผลผลิตใครจะตรวจสอบว่าจริง ๆ แล้ว ยังทำไม่ครบถ้วน (ยังไม่ผ่านคณะกรรมการ)

คำถาม

9. จะมีการอุทธรณ์เพื่อปรับเปลี่ยน ค่าน้ำหนัก หรือค่าเป้าหมายระหว่างปีงบประมาณหรือไม่และจะใช้กลไกพิจารณาอย่างไร

คำตอบ

ในกรณีของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกระทรวงทำหน้าที่กำกับติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้ (รายละเอียดตาม timeline หน้า 14) และเมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณา เห็นชอบให้ปรับเปลี่ยนรายละเอียดตัวชี้วัดแล้วให้

ส่วนราชการแจ้งมติคณะกรรมการฯ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแก้ไขข้อมูลในระบบ e-SAR ต่อไป สำหรับส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีและ ส่วนราชการไม่สังกัดฯ ให้เสนอคณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการพิจารณาและส่งมติคณะกรรมการฯ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาต่อไป ในกรณีของจังหวัด ใช้กลไกของคณะทำงานเพื่อพิจารณาตัวชี้วัดของจังหวัดซึ่ง มีสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นฝ่ายเลขานุการเป็นผู้พิจารณาการปรับรายละเอียดตัวชี้วัด ของตัวชี้วัดนี้เป็น 3 กิจกรรม ที่ต้องดำเนินการและ ส่วนราชการสามารถรายงานผลเป็นจำนวนขั้นตอน ที่ดำเนินการได้แล้วเสร็จ

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ



▶▶▶ ข้อถามในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงาน ก.พ.ร.

คำถาม

10. มีระยะเวลาการเปิด-ปิดการรายงานผลผ่านระบบ e-SAR รอบ 6 เดือนหรือไม่

คำตอบ การรายงานผลรอบ 6 เดือน จะเปิดให้รายงานระหว่างวันที่ 1 มีนาคมถึง 15 เมษายน

คำถาม

11. สำนักงาน ก.พ.ร. จะแจ้ง username และ password ให้ส่วนราชการ อีกครั้งหรือไม่

คำตอบ ส่วนราชการสามารถใช้ username password เดิมที่ใช้ในการรายงานผลของปี 2564 ได้เลยทั้งนี้จะมีการแจ้ง username password อีกครั้งภายในเดือนกุมภาพันธ์นี้หน้าอื่น ๆ ตามที่กำหนด (กรณีมี ส่วน ข.)

คำตอบ Username และ Password สำหรับผู้รายงานและผู้อนุมัติที่สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งให้กับหน่วยงานนั้น หน่วยงานสามารถบริหารจัดการว่าจะมอบหมายให้ใครใช้ User ดังกล่าวในการรายงานผล (1 User สามารถเข้าใช้งานได้หลายคน)

คำถาม

12. Username และ Password ของระบบ e-SAR ส่วนราชการสามารถมอบให้หลายหน่วยงานภายในองค์กรได้หรือไม่

คำถาม

13. รายงานผลเฉพาะในระบบ e-SAR ของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่เดียวหรือต้องรายงานที่สำนักงาน ก. พ. ด้วย

คำตอบ รายงานผลในระบบ e-SAR แล้วนำสรุปรายงานผลจากระบบ e-SAR ไปกรอกในแบบประเมินของ ก.พ. ในส่วนที่ 1 การประเมินตามมิติข้อ ก.

คำถาม

คำตอบ การรายงานผลติดตามความก้าวหน้ารอบ 6 เดือน : “ไม่ต้องแนบไฟล์ประกอบรายงาน” ทั้งนี้หัวหน้าส่วนราชการสามารถรายงานผลและกรอกสรุปผลการดำเนินงาน (ถ้ามี) ผ่านระบบ e-SAR โดยสรุปเนื้อหาที่มีความยาวไม่เกิน 1000 ตัวอักษร การรายงานรอบ 12 เดือน : จะมีการให้แนบเอกสารหลักฐานในระบบเหมือนเช่นที่ผ่านมา

14. การรายงานในระบบ e-SAR จะต้องการแนบเอกสารแนบเอกสารหลักฐานอ้างอิงของแต่ละตัวชี้วัดด้วยหรือไม่

คำถาม

15. นอกจากการประเมินผู้บริหารของสำนักงาน ก.พ. แล้วจะมีการประเมินผู้บริหารของสำนักงาน ก.พ.ร. อีกหรือไม่

คำตอบ การประเมินผู้บริหารของส่วนราชการจะประเมินตามเกณฑ์ของประเมินสำนักงาน ก.พ. เท่านั้นโดยไม่มี การประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร. อีก

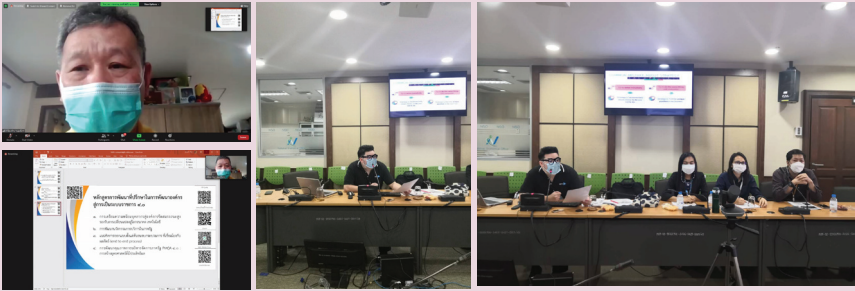
คำถาม

คำตอบ การรายงานผลในระบบ e-SAR เป็นเพียงการรายงานเพื่อนำผลมาตอบในแบบประเมินของ ก.พ. ในส่วนที่ 1 ข้อ ก. เท่านั้นโดยผู้รายงานในระบบ e-SAR จะเป็น User สิทธิผู้อนุมัติผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งจังหวัดต้องกรอกข้อมูลในส่วนอื่น ๆ ของแบบประเมินและส่งแบบประเมินให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้ให้ความเห็นประกอบการประเมินผู้ว่าราชการจังหวัดต่อไป

16. การประเมินสมรรถนะของผู้ว่าราชการจังหวัดในระบบ e-SAR ปลัดกระทรวงจะเป็นผู้เข้าไปประเมินใช่หรือไม่

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดหลักสูตรการพัฒนาที่ปรึกษาในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565) ระดับกรม (ระดับผู้ปฏิบัติ)

นายพินิจ กัลยาณมณีกร รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นประธานการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดหลักสูตรการพัฒนาที่ปรึกษาในการพัฒนาองค์กร สู่การเป็นระบบราชการ 4.0 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565) ระดับกรม (ระดับผู้ปฏิบัติ) ซึ่งเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ของหลักสูตรการพัฒนาที่ปรึกษาในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และเพื่อสื่อสารนโยบายการพัฒนาองค์กรไปสู่ระบบราชการ 4.0 ให้แก่ตัวแทนของศูนย์/กอง กลุ่มขึ้นตรงฯ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อวันที่อังคารที่ 1 มีนาคม 2565 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม 301, 401 และ 402 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ทั้ง Onsite และ Online โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมรับฟังการถ่ายทอดกว่า 83 คน



การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดหลักสูตรการพัฒนาที่ปรึกษาในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565) ระดับกรม (ระดับผู้ปฏิบัติ)

ดร.ปิยนุช วุฒิสอน ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ครั้งที่ 1/2565 ซึ่งเป็นผู้แทนจากศูนย์/กอง/ กลุ่มขึ้นตรงฯ เพื่อการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ตามกรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 องค์กรประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการจะต้องดำเนินการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 ณ ห้องประชุม 401 สำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2565



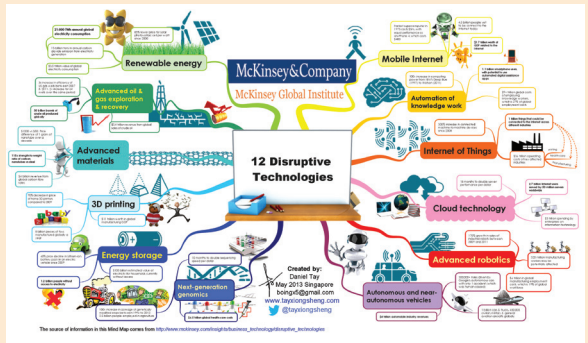
การพัฒนางานองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

▶▶▶ การเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่องค์การขีดสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่โลกอนาคต เทคโนโลยี

1 ความเปลี่ยนแปลงสู่โลกอนาคต

ความเปลี่ยนแปลงสู่โลกอนาคตทำให้เกิด Technology Demographics Globalization ซึ่งนำไปสู่ Megatrends ได้แก่ Industry Redefined Molecular economy Super consumer Food by design Adaptive regulation Behavioral design Future of work Health reimagined Innovating communities Remapping urbanization โดยในอนาคต Sensorization of Things ได้แก่ eye Facial Voice Touch Gesture และ Brain ซึ่งทั้งหมดนี้คือตัวอย่างของโลกอนาคต สิ่งทีกล่าวมาทั้งหมดมีการวิจัยแล้วและกำลังดำเนินการอยู่ การทำงานต่าง ๆ ในอนาคตจะมีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงไปจากในปัจจุบันอย่างมากมาย

สรุปรายละเอียด
ของบริษัท แมคเคนซี
ซึ่งมี 12 Disruptive Technologies ได้แก่



โดยตัวอย่างประเทศที่มีการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็น Digital ขอบข่าย e-governance ของประเทศเอสโตเนีย ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงประเทศเป็น ดิจิทัล คันทรี่ ตั้งแต่ปี 2000 และเป็นเคลให้ทั่วโลกได้ศึกษา ซึ่งหากสนใจรายละเอียดของประเทศเอสโตเนีย สามารถเข้าชมรายละเอียดได้จากลิงค์ <https://www.youtube.com/watch?v=IMYRr5niQ5E>

2 องค์การสมรรถนะสูง

ระบบราชการ 4.0

<p>ภาครัฐเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - Strategic Thinking - Public data accessibility - Public shared service 	<ul style="list-style-type: none"> - Cost competitiveness - End to end process driven - Public accountability & transparency
<p>ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsiveness - Demand driven - Result oriented 	<ul style="list-style-type: none"> - Service improvement - Service personalization - Happy citizen
<p>ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - Digitalization - Innovation - Workforce capability 	<ul style="list-style-type: none"> - Problem solving - Agility



ปัจจัยความสำเร็จ 3 ประการ

- Collaboration – การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคอื่น ๆ ในสังคม
- Innovation – การสร้างนวัตกรรม
- Digitization – การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล

การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

▶▶▶ การเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่องค์การขีดสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่โลกอนาคต เทคโนโลยี

3 การเตรียมความพร้อมบุคลากร

ในองค์กรจะมีคนอยู่ 2 ประเภท ประเภทแรก คือ รู้ว่าต้องเปลี่ยนแปลง คือคนที่ active คนที่อยากเห็นการเปลี่ยนแปลง ประเภทที่ 2 ซึ่งมักเป็นคนส่วนใหญ่ในองค์กรทั่วไป คือ ไม่รู้ว่าจะต้องเปลี่ยนอะไร เหมือนคนที่อยู่ในคอมพิวเตอร์โซน ทุกวันนี้อยู่อย่างนี้ก็คืออยู่แล้ว ไม่ต้องปรับอะไร โจทย์ของผู้บริหารเปลี่ยนแปลง คือ จะทำอะไรที่จะไปขับเคลื่อนให้คนในองค์กรเข้าใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำบุคลากรไปสู่องค์การขีดสมรรถนะสูง

การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

1. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (to resist change)
2. การไล่ตามการเปลี่ยนแปลง (to follow change)
3. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง (to embrace change)
4. การนำการเปลี่ยนแปลง (to lead change)

ทำไมถึงต้องเปลี่ยนแปลง

- อยากไปถึงวิสัยทัศน์
- พอใจแล้ว แต่อยากทำให้ดีขึ้น
- ไม่พอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่
- ถูกบังคับให้ต้องเปลี่ยน



5 สิ่งที่ต้องเตรียมความพร้อมให้คนองค์กร



วงจร การสร้างสำนึกความจำเป็นเร่งด่วน

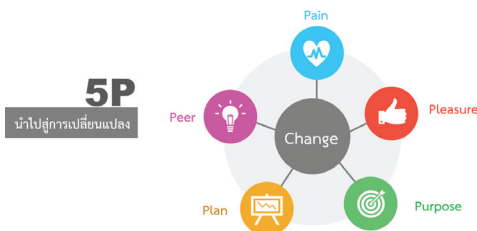
4 เทคนิคสร้างสำนึกความจำเป็นเร่งด่วน

1. โน้มน้าวใจ (persuasive - discussion)
2. ไฟไหม้บ้าน (burning platform)
3. ผู้นำกดดัน (leader - pressure)
4. เปลี่ยนจากล่าง (ผู้ปฏิบัติไม่พอใจ)



การสร้างทีมแนวร่วม มี 4 กลุ่ม

1. ผู้มีตำแหน่งที่มีอำนาจ (Powerful position)
2. ผู้เชี่ยวชาญ (expertise)
3. ผู้เป็นที่ยอมรับนับถือ (credible people)
4. ผู้ที่ผ่านประสบการณ์ในเรื่องนั้น



การพัฒนานอองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

▶▶▶ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 4.0 : การสร้างยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ คือ การบูรณาการกิจกรรมขององค์กร การใช้ และการจัดสรรทรัพยากรที่ท้าทายภายในสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ระยะเวลาแผนกลยุทธ์ สิ่งสำคัญคือ ต้องพิจารณาว่าการตัดสินใจนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นโดยเปล่าประโยชน์ และการกระทำใดๆ ที่ดำเนินการโดยองค์กรนั้น มีแนวโน้มที่จะได้รับการตอบสนองจากผู้ที่ได้รับผลกระทบ/มีส่วนได้เสีย คู่เทียบ ผู้รับบริการ บุคลากร และประชาชน

กล่าวโดยย่อคือ ยุทธศาสตร์ เชื่อมช่องว่างระหว่าง "จุดที่เราอยู่" และ "ที่ที่เราอยากเป็น" นั่นคือ วิธีการที่จะนำเราไปสู่เป้าหมาย

ฉะนั้น ยุทธศาสตร์ คือหลักการพื้นฐานของการที่องค์กรเลือกจะทำอะไร และไม่ทำอะไร และสร้างจุดยืนที่แตกต่าง การทำให้องค์กรมียุทธศาสตร์ที่ดี จึงเริ่มต้นจากการเลิกที่จะทำภารกิจในทุกๆ ด้าน และทำตามองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกัน หรือองค์กรคู่แข่ง

สิ่งที่สำคัญคือการกำหนดทิศทางและจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องดำเนินการว่าจะอะไรคือสิ่งที่ต้องดำเนินการในระยะสั้นโดยเร่งด่วน หรือสิ่งที่ต้องเตรียมพร้อมในระยะยาวเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยมองหาโอกาสทางธุรกิจที่อาจจะเกิดขึ้น (Business Opportunities) จากสถานการณ์ หรือสิ่งที่ต้องดำเนินการหรือหลีกเลี่ยงผลกระทบจากความท้าทาย (Business Challenges) ในรูปแบบต่างๆ ของสถานการณ์ (Scenario) ที่อาจจะเกิดขึ้น

ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์นั้น ขั้นตอนที่สำคัญก่อนที่จะกำหนดกลยุทธ์ได้ั้น คือต้องเข้าใจบริบท (Context) ที่เกี่ยวข้องก่อน ในขั้นตอนนี้จะเรียกว่า “การวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ (Strategic Analysis)” หรือ “การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง (Environmental Analysis)” เพราะหากเราไม่เข้าใจในบริบทที่เกี่ยวข้องของการจัดทำแผนย่อมมีความเสี่ยงเนื่องจากเราไม่รู้วาทิศทางและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มีความเหมาะสมหรือไม่ แรกเริ่มเดิมที องค์กรอาจใช้เครื่องมือทางการจัดการที่ใช้ในการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เช่น SWOT analysis, PESTEL analysis, Porter’s five forces analysis, Value Chain Analysis หรือแม้แต่ 7’s framework ซึ่งแต่ละเครื่องมือก็ล้วนใหม่มุมมองในการวิเคราะห์ ข้อดี และข้อเสียที่แตกต่างกันออกไป

“WHAT WORKED YESTERDAY WON'T WORK TOMORROW”

VUCA คืออะไร?

“สภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานของโลกยุคปัจจุบัน
มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวดเร็ว และยากจะคาดการณ์ ”



Volatility (ความผันผวน)	Uncertainty (ความไม่แน่นอน)	Complexity (ความสลับซับซ้อน)	Ambiguity (ความคลุมเครือ)
เช่น ความผันผวนของราคา สินค้าโภคภัณฑ์ ค่าเงิน และ Disruptive Technology	เช่น ยอดขายไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือไม่ได้อัตราเดียวกับในอดีต	เช่น รมนิยม ความต้องการ และ พฤติกรรมผู้บริโภคซับซ้อน มากขึ้น รวมถึงไร้ระเบียบ แบบแผน	เช่น รถยนต์ไฟฟ้า บางคนมอง ว่าจะมาทดแทนรถยนต์ใช้ น้ำมัน บางคนบอกว่าไม่มีทาง

จากเหตุการณ์ความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อแนวคิดในการวางแผนที่ใช้ถือว่ามีความเพียงพอหรือไม่ ในระยะที่ผ่านมาจึงเริ่มเกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่ช่วยให้กระบวนการวิเคราะห์ทางกลยุทธ์สามารถมองภาพบริบทต่าง ๆ ได้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น ได้แก่ เครื่องมือในการช่วยให้องค์กรมองภาพในอนาคต (Future) เช่น เครื่องมือ

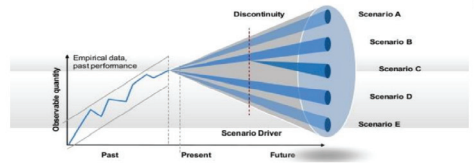
Scenario Planning

▶▶▶ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 4.0 : การสร้างยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ

Scenario Planning เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรสำรวจและมองเห็นเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำไปสู่ทางเลือกทางกลยุทธ์เพื่อเผชิญกับเหตุการณ์และเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถเตรียมพร้อมรับกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมทั้งในรูปแบบของการฉวยชิงโอกาสทางกลยุทธ์ (Strategic Opportunities) หรือเตรียมการรองรับกับความท้าทายทางกลยุทธ์ (Strategic Challenges) ผ่านการกำหนดกลยุทธ์ในรูปแบบต่าง ๆ

Scenario Analysis

Visions, utopias and future plans

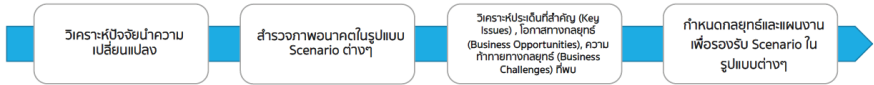


การนำเครื่องมือ Scenario Planning มาใช้ในการบริหารกลยุทธ์ สามารถนำมาใช้ได้ 2 แนวทางที่สำคัญ ได้แก่

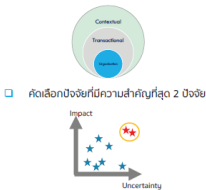
แนวทางที่ 1 การนำมาใช้ในขั้นตอนการวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ (Strategic Analysis) เพื่อสำรวจเหตุการณ์ในอนาคต ก่อนนำไปสู่การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์

แนวทางที่ 2 การนำมาใช้เพื่อพิจารณากลยุทธ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ว่าสามารถรองรับกับเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างครอบคลุมหรือไม่

สรุปการวิเคราะห์อนาคตผ่าน Scenario Planning Approach

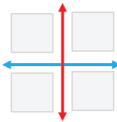


❑ วิเคราะห์ปัจจัยนำ (Driving Forces)



❑ คัดเลือกปัจจัยนำมีความสำคัญสูง 2 ปัจจัย

❑ เขียนภาพอนาคตออกเป็น 4 Scenario



- ❑ ประเด็นที่สำคัญ (Key Issues)
- ❑ โอกาสทางกลยุทธ์ (Business Opportunities)
- ❑ ความท้าทายทางกลยุทธ์ (Business Challenges)
- ❑ ประเด็นที่สำคัญอื่นๆ

Identify Gap

Develop Key strategies & Actions

กลยุทธ์หรือแผนงานที่ได้จากการทำ Scenario Planning จะแบ่งออกมาได้เป็น 3 กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. แผนงานที่ไม่ว่าเหตุการณ์หรือ Scenario เป็นไปในรูปแบบใด ก็เป็นสิ่งที่องค์กรต้องดำเนินการ
2. แผนงานเพื่อพ่วงองค์กรไปสู่ภาพเหตุการณ์ที่อยากให้เป็นหรือบรรลุ
3. แผนงานเพื่อรองรับเหตุการณ์หรือภาวะฉุกเฉิน

จะเห็นได้ว่า Scenario Planning เป็นเครื่องมือที่ดีเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยให้เราสามารถกำหนดกลยุทธ์หรือพิจารณากลยุทธ์ที่มีอยู่ว่าสามารถรองรับกับภาพในอนาคตที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะภายใต้สถานการณ์ความไม่แน่นอนอย่างมากมายที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคต ซึ่ง Scenario Planning จะช่วยแก้ไขข้อจำกัดของเครื่องมือในการวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ (Strategic Analysis) ในรูปแบบเดิม ๆ ที่มีคะแนนการมองภาพในปัจจุบันเป็นหลักได้

▶▶▶ การพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมบริการในภาครัฐ

1

นวัตกรรม คือ อะไร



เรามักเข้าใจว่า “สิ่งประดิษฐ์” คือ “นวัตกรรม”
 เรามักเข้าใจว่า “นวัตกรรม” เกิดจาก “การวิจัยและพัฒนา”
 เรามักเข้าใจว่า “นวัตกรรม” ต้องใช้ “เทคโนโลยีที่ทันสมัย”
 เรามักเข้าใจว่า “นวัตกรรม” ต้องไม่ “ลอกเลียนแบบ”

นวัตกรรม หมายถึง การนำสิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด หรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัย และได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย

สิ่งสำคัญที่สร้างให้เกิด “นวัตกรรม”



ความรู้
Knowledge



ความคิดสร้างสรรค์
Creativity



คุณค่า
Value

2

การพัฒนานวัตกรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

ตัวอย่าง Public Sector Innovation



คสช. มาตรา 44 ยกเลิกใบ ดบ.6 เฉพาะคนไทยที่จะเดินทางไปต่างประเทศ (16 ก.ย. 60)

ประโยชน์ ลดเวลาและต้นทุน

ข้อมูลสำหรับคนไทยสามารถตรวจสอบได้จากข้อมูลทะเบียนราษฎรอยู่แล้ว ส่วนที่ยังยืนยันสามารถจากบัตรที่ถือของผู้ที่เดินทาง



Bangkok Express Service เป็นบริการภายนอกสำนักงานเขต ซึ่งกรุงเทพมหานครกำหนดให้เป็นจุดบริการงานด้านทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน รวมทั้งงานตรวจสอบและคัดรับรองรายการทะเบียนราษฎร

ประโยชน์ จำนวนความสะดวก

ทำไม่ต้องเฉพาะที่สำนักงานเขต หากประชาชนส่วนใหญ่มองไม่สะดวกก็จะเข้าไป



พร้อมเพย์ ทั่วประเทศ 1 ปีที่ผ่านมา (มี.ค. 61)

พร้อมเพย์ ทั่วประเทศ 1 ปีที่ผ่านมา (มี.ค. 61)

- บริการยื่นโอน e-Wallet กับระบบพร้อมเพย์
- ให้บริการชำระเงินตามใบแจ้งหนี้ผ่านธนาคาร (Request to Pay)
- บริการยกเงินกับ (Request to Pay) ผ่านระบบพร้อมเพย์

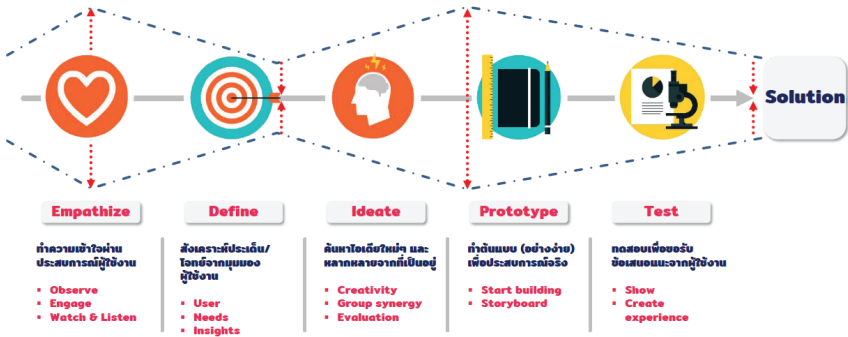
3

กระบวนการนวัตกรรม

เครื่องมือที่จะช่วยสร้างให้เกิด “นวัตกรรม”



การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Design Thinking Process)

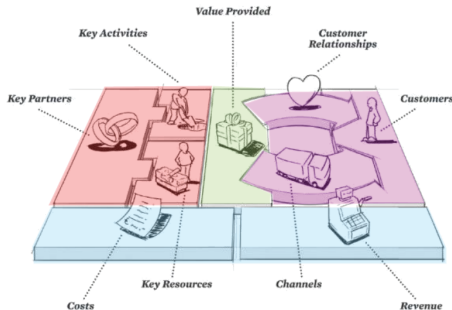


ที่มา: ดัดแปลงจาก Evans and Campbell (2016) Practical Design Thinking Understand Your Audience

การออกแบบรูปแบบธุรกิจ

Business Model Canvas

- Offering
- Support
- Customers
- Finance



▶▶▶ แนวความคิดการจัดการกระบวนการ 4.0 (end to end process)

แนวคิดการจัดการกระบวนการ 4.0 มีความเกี่ยวข้องกับเกณฑ์ PMQA 4.0 หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ซึ่งจะมีแนวทางการบริหารจัดการระบบงานที่ดีตั้งแต่การออกแบบกระบวนการงาน การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต การลดต้นทุนและใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ และการมุ่งเน้นประสิทธิผล เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสามารถบรรลุยุทธศาสตร์ได้

1) ความสำคัญของหมวด 6 ในการจัดการกระบวนการ 4.0

- เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทั่วทั้งองค์กรของส่วนราชการ
- สามารถตอบพันธกิจและภาระหน้าที่ของส่วนราชการ
- เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของส่วนราชการ
- ตอบสนองความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของส่วนราชการ
- ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และเป้าหมายตามยุทธศาสตร์
- ระบบปฏิบัติการที่ดีจะส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กร



2) ระบบปฏิบัติการภายในได้กระบวนการ 4.0

เป็นการบริหารจัดการระบบงาน และกระบวนการทำงานที่สำคัญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับผลผลิต การบริการ โดยแบ่งออกเป็น กระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน ที่มีความเชื่อมโยงกัน และมีการปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมไปถึงการสร้างและจัดการนวัตกรรม

3) แนวคิดแบบ end to end สำหรับส่วนราชการ

- กระบวนการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว
- ลดความซ้ำซ้อนกระบวนการทำงาน
- เชื่อมโยงกระบวนการทำงานข้ามหน่วยงาน และแบ่งปันข้อมูลกัน
- เข้าใจความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและที่มาของปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ
- ออกแบบกระบวนการเพื่อให้ที่เกี่ยวข้องได้ประโยชน์สูงสุด

Porter's Value Chain Model



4) การพัฒนาสู่ระบบปฏิบัติการ 4.0

- วางแผนการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการที่ดี โดยคำนึงถึงผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก
- การกำหนดตัวชี้วัดและการติดตามควบคุม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตาม
- แนวคิดในการสร้างนวัตกรรมการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและสามารถบรรลุยุทธศาสตร์
- อบรมบุคลากรและการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- นำผู้รู้จักภายนอก/ เครือข่ายการทำงาน มาร่วมกันทำงาน ในลักษณะเครือข่าย หรือมีการจ้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ มาทำงานแทน
- ศึกษาทดลองและปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น

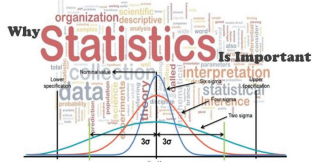
and the “Road to Bern”

- ▶▶▶ หัวข้อการเสวนา Where to start first? – Identifying the leverage points of effective capacity development: NSO ควรเริ่มอย่างไร เพื่อยกระดับการพัฒนาขีดความสามารถ ที่มีประสิทธิภาพ (PART 2)

เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2564 จัดโดย Swiss Confederation and the Federal Statistical Office ร่วมกับ UN ณ กรุงเบิร์น (Bern) สวิตเซอร์แลนด์ และทางออนไลน์

ระบบสถิติแห่งชาติ (National Statistical System: NSS) เป็นหัวใจสำคัญของการปกครองประเทศที่ประสบความสำเร็จ โดยถือเป็นการบริการสาธารณะที่จำเป็น ในการช่วยรัฐบาลตัดสินใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และเป็นกลไกที่ประชาชนจะสามารถตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลให้มีธรรมาภิบาล

วาระการพัฒนาที่ยั่งยืนปี 2030 ได้สร้างกรอบเป้าหมายและเป้าหมายของการบังคับใช้ในระดับสากล ออกแบบมาเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีใครทิ้งไว้ข้างหลัง วาระนี้กำหนดให้ระบบสถิติแห่งชาติ (NSS) ต้องทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ภายใน และระหว่างประเทศและภูมิภาค เพื่อวัดประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่การปฏิวัติข้อมูล (data revolution) ได้ส่งผลให้แหล่งข้อมูลที่ไม่คาดคิดมาก่อน กลายเป็นข้อมูลที่ถูกประเทศสามารถนำมาใช้ ในการสนับสนุนวาระ 2030 ดังกล่าว ในลักษณะที่เป็ดกว้าง โปร่งใส และมีจริยธรรม



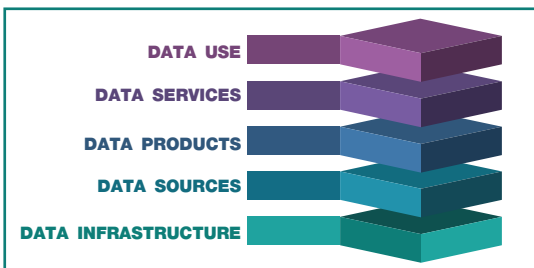
อย่างไรก็ตาม หลายประเทศกำลังดิ้นรนเพื่อพัฒนาความสามารถของประชากร ยกเว้นแต่บราซิล คุณภาพความเป็นอยู่ และเทคโนโลยีที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้ ทั้งนี้ การประเมินและปรับปรุงความสามารถของระบบสถิติแห่งชาติเป็นส่วนหนึ่งของวาระระดับโลกด้านสถิติมาอย่างยาวนาน เครื่องมือประเมินขีดความสามารถได้รับการพัฒนาโดยองค์กรต่างๆ ซึ่งรวมถึง PARIS21 องค์กรอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจแห่งสหประชาชาติสำหรับยุโรป (UNECE) คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจแห่งสหประชาชาติสำหรับแอฟริกา (UNECA) และสำนักสำมะโนประชากรของสหรัฐ (US Census Bureau)



ตั้งแต่ปี 2547 ดัชนีความสามารถทางสถิติของธนาคารโลก (Statistical Capacity Index: SCI) ได้ถูกใช้โดยหน่วยงานระดับชาติ และระดับนานาชาติหลายแห่งเพื่อวัดความก้าวหน้าในการสร้างขีดความสามารถทางสถิติและการลงทุนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีประโยชน์ต่อภูมิทัศน์ข้อมูล (data landscape) ในปัจจุบันและอนาคต

ในเวทีเสวนา “NSO ควรเริ่มอย่างไร เพื่อยกระดับการพัฒนาขีดความสามารถ ที่มีประสิทธิภาพ” ดังกล่าว ธนาคารโลกได้นำเสนอผลการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของ SCI ให้กลายเป็นดัชนีประสิทธิภาพทางสถิติ (Statistical Performance Index: SPI) อันเป็นผลจากการเพิ่มแรงจูงใจและแรงผลักดันเพิ่มเติมในการทำความเข้าใจและปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบสถิติแห่งชาติ ภายหลังวิกฤตการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 (Covid-19)

ดัชนีประสิทธิภาพทางสถิติ (Statistical Performance Index: SPI)
ประเมินประสิทธิภาพของระบบสถิติระดับประเทศใน 5 ด้านหลัก เรียกว่า 5 เสาหลัก (Five Pillars)



and the “Road to Bern”

▶▶▶ หัวข้อการเสวนา Where to start first? – Identifying the leverage points of effective capacity development: NSO ควรเริ่มอย่างไร เพื่อยกระดับการพัฒนาขีดความสามารถ ที่มีประสิทธิภาพ (PART 2)

เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2564 จัดโดย Swiss Confederation and the Federal Statistical Office ร่วมกับ UN ณ กรุงเบิร์น (Bern) สวิตเซอร์แลนด์ และทางออนไลน์

DATA USE

การใช้ข้อมูล: สถิติมีค่าก็ต่อเมื่อถูกใช้เท่านั้น ดังนั้น เสาหลักแรกคือการใช้ข้อมูล ระบบสถิติที่ประสบความสำเร็จจะต้องสร้างข้อมูลที่ใช้งานได้หลายรูปแบบ และมีการใช้ข้อมูลบ่อยครั้ง



DATA SERVICES

บริการข้อมูล: บริการต่าง ๆ เชื่อมต่อผู้ใช้ข้อมูลกับผู้ผลิตข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการเจรจาระหว่างกัน จึงสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกมีคุณค่า ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง



DATA PRODUCTS

ผลิตภัณฑ์ข้อมูล: บทสนทนาระหว่างผู้ใช้และผู้ผลิตผลิตภัณฑ์การออกแบบและความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ทางสถิติ รวมถึงความแม่นยำ ความตรงต่อเวลา ความถี่ การเปรียบเทียบ และระดับการจัดจำแนก (levels of disaggregation) ผลิตภัณฑ์ทางสถิติ จะส่งสัญญาณว่าประเทศต่าง ๆ สามารถสร้างตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการได้หรือไม่



DATA SOURCES

แหล่งข้อมูล: ในการสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีประโยชน์ ระบบสถิติจำเป็นต้องดึงแหล่งที่มาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานรัฐ การเก็บรวบรวมข้อมูลจึงเป็นมากกว่าการสำรวจ/สำมะโนทั่วไป ซึ่งรวมถึงข้อมูลจากการบริหารงาน และภูมิสารสนเทศ ตลอดจนข้อมูลที่สร้างโดยบริษัทเอกชน หรือแม้แต่ข้อมูลที่สร้างโดยประชาชน



DATA INFRASTRUCTURE

โครงสร้างพื้นฐานของข้อมูล: ระบบสถิติที่เติบโตเต็มที่จะต้องมีโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาจากกฎหมาย การกำกับดูแล มาตรฐาน และโครงสร้างพื้นฐานที่ยืดหยุ่นได้ ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาทักษะ และความร่วมมือ ตลอดจนทรัพยากรทางการเงิน เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการข้อมูลที่เป็นประโยชน์และใช้งานได้หลายรูปแบบ



and the “Road to Bern”

▶▶▶ หัวข้อการเสวนา Where to start first? – Identifying the leverage points of effective capacity development: NSO ควรเริ่มอย่างไร เพื่อยกระดับการพัฒนาขีดความสามารถ ที่มีประสิทธิภาพ (PART 2)

เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2564 จัดโดย Swiss Confederation and the Federal Statistical Office ร่วมกับ UN ณ กรุงเบิร์น (Bern) สวิตเซอร์แลนด์ และทางออนไลน์

PILLARS	DIMENSIONS				
Data Use (User Types)	Legislature	Executive	Civil Society	Academia	International Bodies
Data Services (Service Types)	Quality of Data Releases	Richness & Openness of Online Access	Effectiveness of Advisory & Analytical Services Related to Statistics		Availability & Use of Data Services
Data Products (Topics)	Social (SDG 1-6)	Economic (SDG 7-12)	Environmental (SDG 13-15)		Institution (SDG 16-17)
Data Sources	Statistical Office (Censuses & Surveys)	Administrative Data	Geospatial Data	Private Sector Data/Citizen Generated Data	
Data Infrastructure	Legislation & Governance	Standards & Methods	Skills	Partnership	Finance (Domestically & From Donors)

<https://www.worldbank.org/en/programs/statistical-performance-indicators/Framework>

ธนาคารโลก ได้ทิ้งท้ายว่า “ หากไม่มีสถิติที่ดี ประเทศต่างๆ จะถูกขัดขวางในการตอบสนองต่อโรคระบาด ตัวชี้วัดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้กับทุกประเทศ และเพื่อการมองไปข้างหน้าและครอบคลุม SPI นี้ได้รับการออกแบบเพื่อใช้โดยรัฐบาลแห่งชาติ และสำนักงานสถิติ ตลอดจนหน่วยงานและผู้บริจาคระหว่างประเทศ จุดมุ่งหมายคือการช่วยสร้างระบบนิเวศของข้อมูล และการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนตามข้อกำหนดที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของรัฐบาล และข้อจำกัดของประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีขึ้นเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ดีขึ้น”

ทั้งนี้ ชาว สสช. สามารถศึกษารายงานฉบับเต็ม ได้ที่

<https://worldbank.github.io/SPI/index.html#motivation>



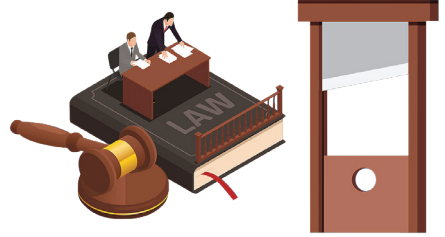
สรุปสาระสำคัญ เรื่อง แนวคิดและหลักการของกระบวนการกียอดิน (Regulatory Guillotine) เพื่อส่งเสริมการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล

▶▶▶ Regulatory Guillotine คืออะไร

เป็นกระบวนการขั้นตอนในการตัดกฎหมายที่ไม่จำเป็นหรือกฎระเบียบที่ไม่มีเหตุผลความจำเป็นออกไป โดยมีกฎระเบียบอื่น ๆ มาทดแทนได้ ต้นทุนกฎระเบียบสูง กระบวนการกียอดินเป็นกระบวนการที่สามารถตัดกฎระเบียบได้รวดเร็ว มีเหตุผล มีขั้นตอนในการคิด มีระบบความคิดที่ชัดเจน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้ามา มีส่วนร่วมได้ทุกกระบวนการ ต้นทุนการทำงานไม่สูง เพราะทำให้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และลดต้นทุน (เวลา เงิน)

▶▶▶ กระบวนการในการวิเคราะห์

ความสำเร็จของกระบวนการกียอดิน ในประเทศอื่น ๆ เช่น เกาหลี เวียดนาม และไต้หวัน กล่าวคือ กระบวนการกียอดินจะสำเร็จได้ผู้นำสูงสุดของประเทศต้องเห็นชอบ การเมืองต้องเห็นชอบและเป็นผู้ผลักดัน นอกจากนี้จะต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก ซึ่งประเทศไทยมี สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นเจ้าภาพที่สำคัญต้องมีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ เกี่ยวข้องกับผู้ใช้ฐานข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมของภาคราชการ และภาคเอกชนในการแสดงความคิดเห็น สำหรับการวิเคราะห์จะใช้ Check list เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุป ในการปฏิรูปกฎระเบียบดังกล่าว ซึ่งผลของการปฏิรูปและ การแก้ไขระเบียบจะใช้หลัก 5C ตามหลักของ Scott



▶▶▶ โครงการทบทวนการอนุญาตของทางราชการ

ประเทศไทย ได้ถูกมอบหมายจาก คณะอนุกรรมการทบทวนการอนุญาตของทางราชการฯ ให้ TDRI เป็นผู้ดำเนินการ

▶▶▶ ทำเพื่อใคร ได้ประโยชน์อะไร

ประชาชน

ความสะดวก รวดเร็ว และลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ภาครัฐ

ลดกระบวนการทำงาน และระยะเวลาของหน่วยงานราชการ รวมถึงสามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ภาพรวมกระบวนการขออนุญาต เพื่อใช้ทบทวนการยกเลิกกฎหมายหรือกระบวนการงานที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตในอนาคต

ภาคเอกชน

การยกระดับการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาต โดยการลดขั้นตอนลดเอกสาร เพิ่มความรวดเร็ว ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน

สรุปสาระสำคัญ เรื่อง แนวคิดและหลักการของกระบวนการก๊อติ (Regulatory Guillotine) เพื่อส่งเสริมการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล

▶▶ แนวทางการเลือกประเด็นในการทบทวน

คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงหรือยกเลิกกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพและการดำเนินธุรกิจของประชาชน พิจารณาจากหัวข้อการทบทวนภายใต้กรอบ

- ☑ ประเด็นที่มีปัญหา อุปสรรค และข้อคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (Pain Points)
- ☑ ประเด็นที่สนับสนุนนโยบายประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ การก้าวสู่ Thailand 4.0
- ☑ ประเด็นที่สอดคล้องกับแผนปฏิรูปกฎหมาย หรือกฎหมายที่รัฐบาลให้ทบทวนเร่งด่วน
- ☑ ประเด็นที่มี High Impact & High Volume

หลังจากผ่าน 4 ขั้นตอน ต้องหา best practice ในระดับภูมิภาคและนานาชาติ หลังจากเก็บข้อมูลแล้ว ต้องนำกลับไปตรวจสอบความถูกต้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) โดยหารือร่วมกับ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยการสัมภาษณ์หรือส่งแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว โดยได้เชิญที่ปรึกษา ด้านกฎหมายและด้านเศรษฐศาสตร์ ผ่านกระบวนการ Checklist วิเคราะห์เสร็จกลับไปหาภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน เป็นกระบวนการ public hearing นำความคิดเห็นกลับมาประมวลวิเคราะห์ซ้ำ เพื่อความสมเหตุสมผล และนำเสนอเป็น final report



ร่วมสร้างอนาคตไทย

ร่วมใจให้ข้อมูล

กับสำนักงานสถิติแห่งชาติ

