

สารประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบบริหาร สสช.



สำนักงานสถิติแห่งชาติ
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สารประชาสัมพันธ์
“การพัฒนาระบบบริหาร สสช.”
ฉบับที่ 3/2565 (กรกฎาคม -
กันยายน 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
chanunyoo.w@gmail.com



ขอขอบคุณแหล่งที่มา
การอ้างอิงข้อมูล และภาพประกอบภายในเล่ม

- <https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022.pdf>
- <https://www.mfa.go.th/th/content/hlpf2021?cate=5d5bcb4e15e39c306000683d>
- <https://blog.ons.gov.uk/2022/01/28/leaving-no-one-behind/>



สำนักงานสถิติแห่งชาติ



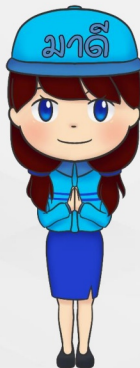


สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สวัสดิ์ครับ/ค่ะ

สารประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบบริหารสำนักงานสถิติแห่งชาติ ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 3/2565 กลุ่มพัฒนาระบบบริหารขอรายงาน การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการพัฒนาระบบราชการ 4.0 รวมไปถึงความรู้สาระทางการพัฒนาระบบบริหาร อาทิ เช่น การประยุกต์ใช้หลักการเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (Objectives and key results: OKR) ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน สถิติแห่งชาติ และNSO กับรายงานเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 2022

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร





สารบัญ

การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1
การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	4
การพัฒนาระบบราชการ 4.0 : การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง	21
การประยุกต์ใช้หลักการเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (Objectives and key results: OKR) ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ	28
สำนักงานสถิติแห่งชาติ NSO กับรายงานเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 2022	33



รายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
(รอบ 9 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมายรอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2564 – กันยายน 2565)			ผลการดำเนินงาน
	ค่าเป้าหมายขั้นต้น (50 คะแนน)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (75 คะแนน)	ค่าเป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)	
1.ความสำเร็จ ของการจัดทำ บัญชีข้อมูล ภาครัฐ (Government Data Catalog)	คะแนนเฉลี่ย ของตัวชี้วัดการพัฒนา ระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) ของหน่วยงาน ภาครัฐ (ส่วนราชการ จังหวัด และ องค์การ มหาชน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	คะแนนเฉลี่ย ของตัวชี้วัดการ พัฒนาระบบบัญชี ข้อมูล (Data Catalog) ของ หน่วยงานภาครัฐ (ส่วนราชการ จังหวัด และ องค์การมหาชน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	คะแนนเฉลี่ย ของตัวชี้วัดการ พัฒนาระบบบัญชี ข้อมูล (Data Catalog) ของ หน่วยงานภาครัฐ (ส่วนราชการ จังหวัด และ องค์การมหาชน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100	ประเมินผล การดำเนินงาน ตัวชี้วัดได้ในรอบ 12 เดือน
2.ความสำเร็จ ในการ ดำเนินงาน โครงการสำมะ โนธุรกิจและ อุตสาหกรรม พ.ศ. 2565	ร้อยละ 60 (พนักงานสนามสามารถ เข้าสัมภาษณ์สถาน ประกอบการ ได้ไม่ต่ำ กว่าร้อยละ 60 ของ จำนวนสถานประกอบการ ตัวอย่างทั้งสิ้น)	ร้อยละ 70 (พนักงานสนาม สามารถเข้า สัมภาษณ์สถาน ประกอบการ ได้ไม่ ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของจำนวนสถาน ประกอบการ ตัวอย่างทั้งสิ้น)	ร้อยละ 80 (พนักงานสนาม สามารถเข้า สัมภาษณ์สถาน ประกอบการ ได้ไม่ ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนสถาน ประกอบการ ตัวอย่างทั้งสิ้น)	พนักงานสนาม สามารถเข้า สัมภาษณ์สถาน ประกอบการได้ ทั้งสิ้น ร้อยละ 99.81



ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมายรอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2564 – กันยายน 2565)			ผลการดำเนินงาน
	ค่าเป้าหมายขั้นต้น (50 คะแนน)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (75 คะแนน)	ค่าเป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)	
3.ร้อยละของข้อมูลสถิติทางการที่สำคัญจำเป็นของประเทศที่มีความถูกต้องครบถ้วน ทันสมัย	ร้อยละ 88.51	ร้อยละ 90	ร้อยละ 93	ร้อยละ 90.10
4.จำนวนการให้บริการข้อมูลสถิติภาครัฐแก่ทุกภาคส่วน	300,000 ครั้ง	450,000 ครั้ง	600,000 ครั้ง	767,757 ครั้ง
5.การพัฒนาองค์การสถิติดิจิทัล : การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)	มีรายชื่อชุดข้อมูล (Data Set) ที่สัมพันธ์กับกระบวนการทำงานตามประเด็นการดำเนินงานภายใต้ Focus Area	มีคำอธิบายข้อมูล (Metadata) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด (14 รายการ) ของทุกชุดข้อมูล (15 คะแนน)	นำขึ้นชุดข้อมูล metadata และระบบแหล่งข้อมูลสำหรับชุดข้อมูลที่ถูกจัดในหมวดหมู่สาธารณะ ร้อยละ 100 ของชุดข้อมูลเปิดทั้งหมดบนระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามมาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร.กำหนด (20 คะแนน) (ต่อ)	ประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดได้ในรอบ 12 เดือน



ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมายรอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2564 – กันยายน 2565)			ผลการดำเนินงาน
	ค่าเป้าหมายขั้นต้น (50 คะแนน)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (75 คะแนน)	ค่าเป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)	
5.การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล : การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)	มีรายชื่อชุดข้อมูล (Data Set) ที่สัมพันธ์กับกระบวนการทำงานตามประเด็นการดำเนินงานภายใต้ Focus Area	มีคำอธิบายข้อมูล (Metadata) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด (14 รายการ) ของทุกชุดข้อมูล (15 คะแนน)	นำข้อมูลเปิดไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ตอบโจทย์ตามประเด็นภายใต้ของ Focus area อย่างน้อย 1 ชุดข้อมูล (5 คะแนน)	ประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดได้ในรอบ 12 เดือน
6. การประเมินสถานะของหน่วยงาน ในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	275	-	350	ประเมินตนเองในระบบ e-SAR เมื่อวันที่ 30 มิ.ย. 65



การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. กรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ที่มา



สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นการดำเนินการตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และมาตรา 12 และมาตรา 45 ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546



มติคณะรัฐมนตรี 20 กรกฎาคม 2564

เห็นชอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยมี

- กรอบการประเมิน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) และการประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)
- เกณฑ์การประเมิน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับคุณภาพ ระดับมาตรฐาน และระดับต้องปรับปรุง
- ประเมินปีละ 1 ครั้ง (รอบการประเมินตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายนของทุกปี)

1. กรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)



กรอบการประเมิน

กรอบการประเมิน 2 องค์ประกอบ ได้แก่

- การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) (เช่นเดียวกับปี 2565)
- การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)



รอบการประเมิน

ปีละ 1 ครั้ง โดยมีรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน ของทุกปี



ผู้รับการประเมิน

ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหาร ได้แก่

- ส่วนราชการ 154 กรม
- จังหวัด จำนวน 76 จังหวัด



ผู้ประเมิน

ผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมิน ได้แก่

- นายกรัฐมนตรี
- รองนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
- รัฐมนตรีว่าการ หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ
- เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ประเมินเบื้องต้น)

การประเมินส่วนราชการสังกัดกระทรวงกลาโหม กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้นำแนวทางการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหารไปประยุกต์ใช้ และส่งผลการประเมินให้สำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อรายงานต่อนายกรัฐมนตรีพร้อมกับส่วนราชการ ซึ่งเป็นไปตามมติของ ก.พ.ร. ในการประชุม ครั้งที่ 4/2559 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2559 ทั้งนี้ สำหรับการประเมินฯ ศูนย์อำนาจการรักษามลประโยชน์ของชาติทางทะเล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จะใช้แนวทางเดียวกับมติ ก.พ.ร. ข้างต้น



สำนักงานสถิติแห่งชาติ



1. กรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)

กลไกการประเมินส่วนราชการ

ระดับ 1 คณะทำงานเพื่อพิจารณาตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

- เป็นกลไกของ อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการประเมินส่วนราชการฯ แต่งตั้งโดย อ.ก.พ.ร.ฯ
- พิจารณาให้ความเห็นต่อความเหมาะสมของรายการตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs) ระดับกระทรวง
- พิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดเพื่อขับเคลื่อนการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการ (Joint KPIs) ตามประเด็นนโยบายสำคัญ (Agenda) ที่กำหนด

ระดับ 2 คณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

- เป็นกลไกของส่วนราชการ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม
- 1. ส่วนราชการระดับกระทรวง 18 กระทรวง (ยกเว้นกระทรวงกลาโหม สำนักนายกรัฐมนตรี) ผ่านกลไก คณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวง
- 2. ส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง (ยกเว้น กอ.รมน. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล) รวม 22 หน่วยงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

1. กรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)

กลไกการประเมินส่วนราชการ

ระดับ 1 คณะทำงานเพื่อพิจารณาตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1.1 คณะทำงานเพื่อพิจารณาตัวชี้วัด ของส่วนราชการ 1.2 คณะทำงานเพื่อพิจารณาตัวชี้วัดฯ ของจังหวัด

องค์ประกอบ
คณะทำงาน
แต่ละคณะ

- | | |
|--|----------------------|
| 1) ประธาน อ.ก.พ.ร.ฯ | ประธาน |
| 2) เลขาธิการ ก.พ.ร. | คณะทำงาน |
| 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ (ไม่เกิน 3 คน) | คณะทำงาน |
| 4) ผู้แทนสำนักงบประมาณ | คณะทำงาน |
| 5) ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | คณะทำงาน |
| 6) เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. | คณะทำงานและเลขานุการ |

หน้าที่และอำนาจ

- 1) พิจารณา และให้ความเห็นต่อความเหมาะสมของตัวชี้วัด นำหนัก และค่าเป้าหมาย ของส่วนราชการและจังหวัด โดยพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล ฯลฯ
- 2) ให้ข้อเสนอแนะในการติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดเพื่อขับเคลื่อนการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการ (Joint KPIs)
- 3) ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจังหวัด
- 4) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการประเมินส่วนราชการฯ มอบหมาย



1. กรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)

กลไกการประเมินส่วนราชการ

ระดับ 2 คณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

1. คณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวง (18 กระทรวง)

แต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวง

องค์ประกอบ

- | | |
|--|---------------------|
| 1) ปลัดกระทรวง | ประธาน |
| 2) รองปลัดกระทรวงที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้อำนวยการเปลี่ยนแปลง (Chief Change Officer: CCO) | รองประธาน |
| 3) ประธาน ค.ส.ป. ประจำกระทรวง | กรรมการ |
| 4) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมในกระทรวง หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ที่ได้รับมอบหมาย (ทุกกรม) | กรรมการ |
| 5) ผู้อำนวยการองค์การมหาชนใต้การกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง | กรรมการ |
| 6) ผู้นำกลุ่ม ป.อ.ป. กระทรวง หรือผู้แทนกลุ่ม ป.อ.ป. | กรรมการ |
| 7) ผู้แทนสำนักงบประมาณ | กรรมการ |
| 8) ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร. | กรรมการ |
| 9) ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | กรรมการ |
| 10) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาระบบบริหารของกระทรวง | กรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่และอำนาจ

- กำหนดตัวชี้วัด นำหนัก ค่าเป้าหมาย ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกระทรวงและส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
- ติดตาม กำกับ และให้การสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกระทรวงและส่วนราชการในสังกัดเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด
- บูรณาการตัวชี้วัดขององค์การมหาชนที่อยู่ใต้การกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ยกเว้นองค์การมหาชนที่อยู่ใต้ระบบการประเมินผลตามธรรมชาติของผู้บริหารบุคคลอื่นใน พ.ศ. 2558
- แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายบุคคลอื่นใด ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็นและเหมาะสม
- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมอบหมาย

10

1. กรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)

กลไกการประเมินส่วนราชการ

ระดับ 2 คณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

2. คณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ (22 ส่วนราชการ)

แต่งตั้งโดยรองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีที่กำกับส่วนราชการ

องค์ประกอบ

- | | |
|--|---------------------|
| 1) หัวหน้าส่วนราชการ | ประธาน |
| 2) รองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้อำนวยการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Chief Change Officer: CCO) | รองประธาน |
| 3) ผู้อำนวยการสำนัก/กองภายในส่วนราชการ | กรรมการ |
| 4) ผู้แทนสำนักงบประมาณ | กรรมการ |
| 5) ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร. | กรรมการ |
| 6) ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | กรรมการ |
| 7) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาระบบบริหารของส่วนราชการ | กรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่และอำนาจ

- กำหนดตัวชี้วัด นำหนัก ค่าเป้าหมาย ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
- ติดตาม กำกับ และให้การสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด
- แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายบุคคลอื่นใด ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็นและเหมาะสม
- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีที่กำกับมอบหมาย

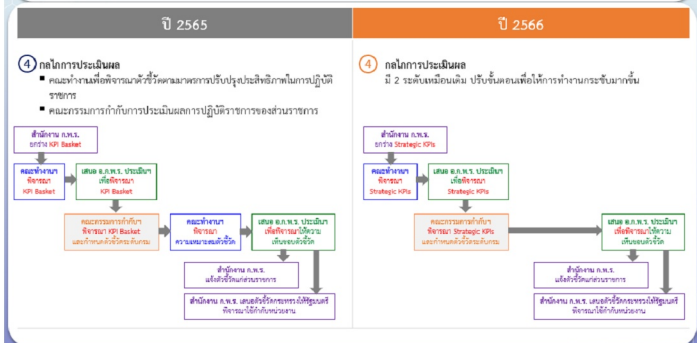


1. กรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)



ปี 2565	ปี 2566
<p>① องค์ประกอบการประเมิน 2 องค์ประกอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> การประเมินประสิทธิภาพเชิงผลการดำเนินงาน (Performance Base) การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) ✓ การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล เพื่อรองรับการทำงานแบบ New Normal ✓ ประเมินสถานะของหน่วยงาน ในกาเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) 	<p>① องค์ประกอบการประเมิน เหมือนเดิม</p>
<p>② เน้นบทบาทกระทรวง</p> <ul style="list-style-type: none"> กระทรวงกำหนดตัวชี้วัดและติดตามประเมินผลกระทรวงและกรมในสังกัด กำหนดตัวชี้วัดระดับกระทรวงและถ่ายทอดลงสู่ระดับกรม 	<p>② เน้นบทบาทกระทรวง เหมือนเดิม</p>
<p>③ เชื่อมโยงกับการประเมินผลจากรายบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> นำผลการประเมินฯ ไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของ ก.พ. (ปลัดกระทรวง/เทียบเท่า อธิบดี/เทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด) 	<p>③ เชื่อมโยงกับการประเมินผลจากรายบุคคล เหมือนเดิม</p>

1. กรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)



1. กรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)

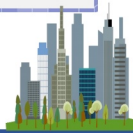
ปี 2565	ปี 2566
<p>5 KPI Basket</p> <ul style="list-style-type: none"> รายการตัวชี้วัดสำคัญของกระทรวงพิจารณาจากความสำเร็จของแผนงานและตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ และแผนระดับชาติอื่น ๆ Agenda สำคัญ Joint KPI ตัวชี้วัดมาตรฐานสากล รวมถึงภารกิจ และเป้าหมายของกระทรวง <p>6 ตัวชี้วัด Monitor</p> <ul style="list-style-type: none"> ตัวชี้วัดที่มีความสำคัญและไม่สามารถวัดผลได้ในรอบปีการประเมิน ให้รายงานผลเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวางแผนการทำงาน <p>7 Joint KPIs</p> <ul style="list-style-type: none"> การบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันระหว่างกระทรวง (Joint KPIs) และระหว่างกระทรวงกับจังหวัด (Function-Area KPIs) รวมทั้งระหว่างกระทรวงกับองค์กรมหาชน 	<p>5 Strategic KPIs (ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ)</p> <ul style="list-style-type: none"> Strategic KPIs เป็นตัวชี้วัดเชิงหรือตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดลงตามระดับ (Cascade) กับแผนแม่บทฯ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนระดับชาติอื่น ๆ เอกสารงบประมาณ แผนยุทธศาสตร์ ให้เป็นตัวชี้วัด Monitor โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดกระทรวงเพื่อใช้ในการติดตามผลการพัฒนาบริหารจัดการในภาพรวม ตลอดระยะเวลา 5 ปี (2566-2570) ให้กระทรวงรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี (ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลมาตรการปรับปรุงฯ) <p>6 Joint KPIs by Agenda</p> <ul style="list-style-type: none"> ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ (Agenda) สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำ Value Chain ของนโยบายสำคัญ (Agenda) ในแต่ละปี เช่น ๑.ก.พ.ร. ประเมินฯ พิจารณา

องค์ประกอบการประเมิน ปี 2566

1. กรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)

องค์ประกอบการประเมิน ปี 2566

<p>1 การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)</p> <p>1.1 Functional KPIs</p> <ul style="list-style-type: none"> ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ นวัตกรรม นวัตกรรม โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน เช่น การฟื้นฟูเศรษฐกิจ (Agenda KPI) ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปประเทศในระดับที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ ผลการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญที่เป็นการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหลายหน่วยงาน (Joint KPIs) ผลการดำเนินงานตามภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ ตัวชี้วัดสากลที่วัดผลตามภารกิจของหน่วยงาน (International KPIs) <p>1.2 Joint KPIs</p>
<p>2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)</p> <p>2.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล (ร้อยละ 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> การจ้างนวัตกรรมในการปรับปรุงระบบงานหรือการให้บริการ (e-Service) การพัฒนาแบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitize Data) ที่เชื่อมโยงทั้งภายในหน่วยงาน และข้อมูลที่จะเผยแพร่สู่หน่วยงานภายนอก/สาธารณะ เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) <p>2.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (ร้อยละ 15)</p>



1. กรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)

การประเมินผลตามมาตรการปรับปรุงฯ ของส่วนราชการ องค์ประกอบที่ 1 Performance Base พิจารณาความเชื่อมโยงจาก Strategic KPIs และ Joint KPIs เป็นลำดับแรก

องค์ประกอบการประเมิน

1 การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)

1.1 Functional KPIs

- ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่ข่าย 5 ปี ครม. นโยบายรัฐบาล โดยพิจารณาโดยองค์ประกอบ เช่น การขึ้นสู่เศรษฐกิจ (Appendix KPI)
- ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดระดับส่วนราชการ
- ผลการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญเป็นการบูรณาการดำเนินงานร่วมกับหลายหน่วยงาน (Joint KPIs)
- ผลการดำเนินงานตามภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานเฉพาะกิจ ความรับผิดชอบอื่น งานตามกฎหมาย กฎ
- ตัวชี้วัดขององค์การระหว่างประเทศ (International KPIs)

1.2 Joint KPIs

2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)

2.1 การพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล (ร้อยละ 15)

2.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (ร้อยละ 15)

Strategic KPIs (ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ)

1. ตัวชี้วัดตามแผนแม่ข่ายได้ยุทธศาสตร์ชาติ
2. ตัวชี้วัดตามเกณฑ์นครหลวงกรุงเทพมหานครและจังหวัดนนทบุรี ฉบับที่ 13
3. ตัวชี้วัดตามแผนการปฏิรูปประเทศ
4. ตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ พ.ศ. 2565
5. ตัวชี้วัดจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
6. ตัวชี้วัดตามแผนระดับ 2 หรือ ระดับ 3 ของหน่วยงาน
7. ตัวชี้วัดตามความเห็นของหน่วยงานที่พิจารณาตัวชี้วัด

Joint KPIs (ตัวชี้วัดขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกัน)

1. ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
2. ความมั่นคงด้านน้ำอุปโภคบริโภค
3. รายได้จากกาฟองเขียว

2

องค์ประกอบที่ 1

การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)

2.1 ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs)

Strategic KPIs (ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ)

1. ตัวชี้วัดตามแผนแม่ข่ายได้ยุทธศาสตร์ชาติ
2. ตัวชี้วัดตามเกณฑ์นครหลวงกรุงเทพมหานครและจังหวัดนนทบุรี ฉบับที่ 13
3. ตัวชี้วัดตามแผนการปฏิรูปประเทศ
4. ตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ พ.ศ. 2565
5. ตัวชี้วัดจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
6. ตัวชี้วัดตามแผนระดับ 2 หรือ ระดับ 3 ของหน่วยงาน
7. ตัวชี้วัดตามความเห็นของหน่วยงานที่พิจารณาตัวชี้วัด



2.1 ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs)

เปรียบเทียบ KPI Basket กับ Strategic KPIs

KPI Basket ปี 2565	Strategic KPIs ปี 2566
<p>1 รายงานตัวชี้วัดสำคัญของกระทรวง (KPI Basket) ที่พิจารณาจากความสอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาฯ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนระดับชาติอื่น ๆ Agenda สำคัญ joint KPI ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สากล รวมถึงภารกิจและเป้าหมายของกระทรวง</p> <p>2 กระทรวงพิจารณาตัวชี้วัด (KPI Basket) ที่มีความเห็นชอบจากคณะทำงาน เพื่อใช้ในการกำหนดตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ทั้งนี้ กระทรวงสามารถพิจารณากำหนดตัวชี้วัดอื่นนอกเหนือจากรายการตัวชี้วัด (KPI Basket) ก็ได้ ซึ่งการพิจารณาค่าข้อมูลและเหตุผลของความสอดคล้องกับเป้าหมายสำคัญองรัฐบาล</p> <p>3 ตัวชี้วัดระดับกระทรวงให้พิจารณาถ่ายทอดลงสู่ส่วนราชการระดับกรมภายในกระทรวง</p>	<p>1 รายงานตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs) เป็นตัวชี้วัดที่เน้นตัวชี้วัดที่ <u>ถ่ายทอดลงจากรัฐบาล (Cascade)</u> กับตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับ 1) ตัวชี้วัดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (แผนระดับ 2)</p> <p>2 Strategic KPIs กำหนดให้กระทรวง (หน่วยงานเจ้าภาพ) รายงานผล เพื่อใช้ในการ <u>ติดตาม</u> การพัฒนาระบบราชการในภาพรวม (ไม่ใช้ในการประเมินผลตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ)</p> <p>3 การกำหนดค่าเป้าหมาย Strategic KPIs ใช้ค่าเป้าหมายตามที่กำหนดในแผนระดับ 1 และระดับ 2</p> <p>4 Strategic KPIs ใช้ในการติดตามผล 5 ปี (ยกเว้นได้ถูกปีนตามยุทธศาสตร์ชาติ)</p> <p>5 ผลักดันให้กระทรวงถ่ายทอด Strategic KPIs เป็นตัวชี้วัดกรม (ไม่บังคับ) ในการประเมินผลตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ หากกรมใช้ตัวชี้วัดอื่นให้ถือว่าเป็น <u>ตัวชี้วัดทดแทน (Proxy KPI)</u> โดยต้องระบุความสอดคล้องกับ Strategic KPIs ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ชาติ</p>

2

องค์ประกอบที่ 1

การประเมินประสิทธิภาพผลการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)

2.2 ตัวชี้วัดขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกัน (Joint KPIs)

Joint KPIs (ตัวชี้วัดขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกัน)

1. เสริมสร้างขีดความสามารถ
2. ความมั่นคงปลอดภัยดิจิทัล
3. นวัตกรรมประเทศไทย



2.2 ตัวชี้วัดขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกัน (Joint KPIs)



ประเด็นนโยบายสำคัญ (Agenda) สำหรับการทำ Joint KPIs ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้

<p>ประเด็นเป้าหมาย 1: ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; text-align: center;"> <p>18 ทศ.ต่อปี</p> </div> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; text-align: center;"> <p>เป้าหมายแผนแม่บทย่อย :</p> <p>การปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศลดลง</p> </div> </div> <p>ตัวชี้วัดสำคัญ 180301 ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและอุตสาหกรรมรวมกัน (ไม่คิดก๊าซจากภาคการขนส่งและภาคครัวเรือน)</p>	<p>ประเด็นเป้าหมาย 2: ความมั่นคงด้านน้ำอุปโภคบริโภค</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; text-align: center;"> <p>19 ทศ.ต่อปี</p> </div> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; text-align: center;"> <p>เป้าหมายแผนแม่บท 190001</p> <p>1. ความมั่นคงด้านน้ำของประเทศเพิ่มขึ้น</p> </div> </div> <p>ตัวชี้วัดสำคัญ สัดส่วนน้ำจืดที่เข้าถึงประชาชน (โดยเฉลี่ย)</p> <p>ตัวชี้วัดสนับสนุน การเข้าถึงบริการด้านน้ำของประชาชน</p>	<p>ประเด็นเป้าหมาย 3: รายได้จากการท่องเที่ยว</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; text-align: center;"> <p>5 ทศ.ต่อปี</p> </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; text-align: center;"> <p>เป้าหมายแผนแม่บท</p> <p>1. สัดส่วนเงินรวมที่มีมูลค่าเพิ่มจากนักท่องเที่ยวต่อจีดีพีของประเทศเพิ่มขึ้น</p> </div> </div> <p>ตัวชี้วัด สัดส่วนเงินรวมที่มีมูลค่าเพิ่มจากนักท่องเที่ยวต่อจีดีพีของประเทศ (โดยเฉลี่ย)</p> <p>เป้าหมายแผนแม่บท 050002</p> <p>2. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น</p> <p>ตัวชี้วัด สัดส่วนเงินรวมที่มีมูลค่าเพิ่มจากนักท่องเที่ยวต่อจีดีพี</p>
--	---	---

2.2 ตัวชี้วัดขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกัน (Joint KPIs) (ต่อ)



ห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) **ประเด็นเป้าหมาย 1 : ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก**

แผนแม่บทย่อย 18.3 การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
เป้าหมาย 180301 : การปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทยลดลง

27 หน่วยงาน 17 จังหวัด 25 ตัวชี้วัด

<p>V01 นิคมอุตสาหกรรมสีเขียว</p> <ul style="list-style-type: none"> • P001 การทำแผนนิคมอุตสาหกรรมสีเขียว • P002 การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ • P003 มาตรการสีเขียว • P004 การวัดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 	<p>V02 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการผลิตพลังงานของประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> • P005 การพัฒนาระบบผลิตพลังงานทดแทน • P006 การพัฒนาระบบการขนส่งพลังงาน • P007 การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตพลังงาน 	<p>V03 การดำเนินงานลดก๊าซเรือนกระจก</p> <ul style="list-style-type: none"> • P008 การทำแผนลดก๊าซเรือนกระจก • P009 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน • P010 การส่งเสริมการลดก๊าซเรือนกระจกในภาคธุรกิจ 	<p>V04 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน และนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ</p> <ul style="list-style-type: none"> • P011 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด • P012 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด • P013 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด • P014 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด • P015 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด • P016 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด • P017 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด • P018 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด • P019 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด • P020 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด 	<p>18 ทศ.ต่อปี</p> <p>เป้าหมายแผนแม่บทย่อย : การปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศ</p> <p>ตัวชี้วัดสำคัญ 180301 ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและอุตสาหกรรมรวมกัน (ไม่คิดก๊าซจากภาคการขนส่งและภาคครัวเรือน)</p>
--	--	---	---	--

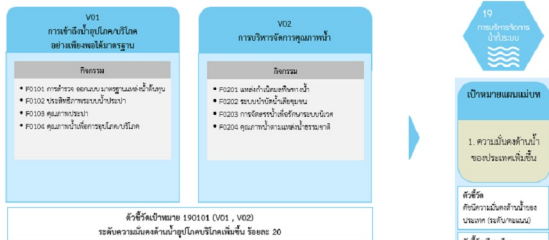


2.2 ตัวชี้วัดขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกัน (Joint KPIs) (ต่อ)

ห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) ประเด็นเป้าหมาย 2 : ความมั่นคงด้านน้ำอุปโภคบริโภค

แผนแม่บทย่อย 19.1 การพัฒนาการจัดการน้ำเชิงบูรณาการที่ระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศไทย
เป้าหมาย 190101 : ระดับความมั่นคงด้านน้ำอุปโภคบริโภคเพิ่มขึ้นจากระดับ 3 ให้เป็นระดับ 4 (สูงสุดที่ระดับ 5)

7 หน่วยงาน 27 จังหวัด* 8 ตัวชี้วัด



* หน่วยงานที่ดำเนินการประเมินผล ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวง
จังหวัดที่มีข้อมูลข้อมูลตัวชี้วัด 27 จังหวัด ได้แก่ 1) กรุงเทพมหานคร 2) นครปฐม 3) นครราชสีมา 4) ฉะเชิงเทรา 5) ชลบุรี 6) สิงห์บุรี 7) ลพบุรี 8) สระบุรี 9) สุพรรณบุรี 10) สุโขทัย 11) อุบลราชธานี 12) นครพนม 13) อุตรดิตถ์ 14) อุตรดิตถ์ 15) ศรีสะเกษ 16) สุรินทร์ 17)บุรีรัมย์ 18) นครราชสีมา 19) พิษณุโลก 20) นครราชสีมา 21) พิษณุโลก 22) สิงห์บุรี 23) กำแพงเพชร 24) ตาก 25) จันทบุรี 26) ตาก 27) ระยอง

2.2 ตัวชี้วัดขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกัน (Joint KPIs) (ต่อ)

ข้อเสนอแนะของส่วนราชการ

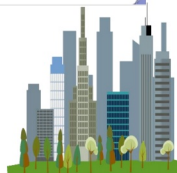
จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการประเมินผลส่วนราชการตามมาตรการปฏิรูปประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

- ควรให้ส่วนราชการมีส่วนร่วมในการกำหนด Joint KPIs
- Joint KPIs ควรสะท้อนแผนระดับชาติ

Joint KPIs ปีงบประมาณ พ.ศ 2566

ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ 1 ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก				
	ส่วนราชการ	จังหวัด	องค์การมหาชน	รัฐวิสาหกิจ	
18 การปล่อยคาร์บอน	25	26	17	1	-
ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ 2 ความมั่นคงด้านน้ำอุปโภคบริโภค				
	ส่วนราชการ	จังหวัด	องค์การมหาชน	รัฐวิสาหกิจ	
19 กรมประมง จังหวัด	8	7	27*	-	-
ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ 3 รายได้จากการท่องเที่ยว				
	ส่วนราชการ	จังหวัด	องค์การมหาชน	รัฐวิสาหกิจ	
6 กรมท่องเที่ยว	26	14	27*	3	1

* รายได้ภาคเอกชนประเมินผลไม่ได้ ให้ใช้ของปีงบประมาณก่อน



3

องค์ประกอบที่ 2

การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)

3.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล (ร้อยละ 15)

3.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล (ร้อยละ 15)



1

การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (e-Service)

- ความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนาบริการ **Agenda** ตามมติคณะรัฐมนตรี (12 งานบริการ)
- การดำเนินการเพื่อยกระดับงานบริการของส่วนราชการไปสู่การให้บริการแบบออนไลน์ เพื่อลดภาระการเดินทางมาติดต่อราชการของประชาชน

เป้าหมาย
การยกระดับ
งานบริการ



2

การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)

- การจัดทำบัญชีข้อมูลสำคัญของหน่วยงานภาครัฐในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อพัฒนาระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog) เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกัน และนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)
- ดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2565 โดยมีสำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เป็นเจ้าภาพ



3

• การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data)

4

• การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process)



สำนักงานสถิติแห่งชาติ



3.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล (ร้อยละ 15)

- ❖ **แนวทางการประเมิน :** 1) ส่วนราชการเลือกดำเนินการอย่างน้อย **1 ตัวชี้วัด** โดยกำหนดน้ำหนักไม่เกินร้อยละ 15
 2) กรณีส่วนราชการเลือกดำเนินการตัวชี้วัด **3** การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) หรือตัวชี้วัด **4** การพัฒนาระบบงานบริการ
 ปฏิบัติงานโดยเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) สามารถกำหนดน้ำหนักได้ไม่เกินร้อยละ 5
 โดยส่วนราชการต้องดำเนินการในตัวชี้วัดนี้ภายใต้ตัวชี้วัดการพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล เพื่อให้ได้น้ำหนักครบร้อยละ 15

ตัวชี้วัด/กรณี	ตัวชี้วัด 1 (1) และ 2	ตัวชี้วัด 1 (1)	ตัวชี้วัด 2	ตัวชี้วัด 1 (1) และ 2 และ 3 (กรณีประเมิน)	กรณีไม่มีตัวชี้วัดตัวชี้วัด 1 (1) และ 2
1 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการให้บริการ (e-Service) ตัวชี้วัด (1) ความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนการพัฒนางานบริการ Agenda ตามมติคณะรัฐมนตรี (12 งานบริการ) * ตัวชี้วัด (2) การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ (e-Service) L1/L2/L3	7.5 ?	15			+ +
2 การพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitize Data) ที่เชื่อมโยงกับหน่วยงาน และข้อมูลที่จะเผยแพร่สู่หน่วยงานภายนอก/สาธารณะ เพื่อนำไปใช้ในการเป็นข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ตัวชี้วัด การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปใช้ในการเป็นข้อมูลภาครัฐ (Open Data) *	7.5 ?		15	15	+ +
3 การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data)					ไม่เกิน 5 +
4 การพัฒนาระบบงานบริการปฏิบัติงานโดยเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process)					+ ไม่เกิน 5

หมายเหตุ : * เป็นตัวชี้วัดบังคับของส่วนราชการ + การเลือกขึ้นอยู่กับส่วนราชการ ? ตามความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน โดยน้ำหนักไม่เกินร้อยละ 5

1 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (e-Service)

ตัวชี้วัด (1) ความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนางานบริการ Agenda ตามมติคณะรัฐมนตรี (12 งานบริการ) *

กำหนดเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงาน
 เจ้าภาพงานบริการ Agenda ตามมติ
 คณะรัฐมนตรี และหน่วยงานที่
 เกี่ยวข้อง

การพิจารณาความสำเร็จ
 ประเมินจากความสำเร็จของการบรรลุ
 เป้าหมายการพัฒนาบริการให้
 สำเร็จในถึงประมาณ พ.ศ. 2566
 โดยระบุเป้าหมายผลผลิตที่จะได้รับใน
 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้ชัดเจน
 สามารถวัดผลเป็นรูปธรรมได้

มติ ครม. 3 ส.ค. 2564

งานบริการ Agenda สำคัญ

1 Agenda หนึ่งตัว

เพื่อรองรับสถานการณ์ COVID-19

1. ระบบการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เดินทาง (Ease of traveling)
2. ระบบการออกบัตรสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์
3. ระบบช่วยเหลือผู้ทำงานใกล้ถึงเข้าสู่อาคารสถานที่

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
 กระทรวงดิจิทัล
 กระทรวงสาธารณสุข

2 Agenda หนึ่งสาขา

เพื่อให้บริการประชาชน สามารถขับเคลื่อนได้ผ่านวิถีดิจิทัล

1. ระบบการผูกบัตรประชาชนกับบัตรภาษีมูลค่าเพิ่ม (DOPA-Digital ID)
2. หนึ่งรหัส หนึ่งผู้ประกอบการ (One Identification : ID One SMEs)
3. ระบบการแจ้งเตือนภัยพิบัติผ่านช่องทางบริการประชาชนและอาสาสมัคร
4. ศูนย์การรับฟังและแก้ไขปัญหา

กรมการปกครอง
 สำนักงานส่งเสริมสภาพคล่องและนโยบาย
 สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
 สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ

3 Agenda สามสาขา

เพื่อเสริมความยั่งยืนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

1. ระบบการขึ้นทะเบียนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
2. ระบบการขยายหลักประกันสุขภาพ (HSSS)
3. ระบบการประมวลผลฐานข้อมูล (GAP) สำหรับ และผู้ดูแล
4. ระบบการขึ้นทะเบียนเกษตรกรและการขึ้นทะเบียนแหล่งอาหารปลอดภัย
5. ระบบเชื่อมโยงข้อมูลการชำระเงินและส่งเสริมการค้าขายระหว่างประเทศ

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
 กรมการปกครอง
 สำนักงานรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา
 สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ
 กรมศุลกากร



1 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (e-Service) (ต่อ)

ตัวชี้วัด (1) ความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนาบริการ Agenda ตามมติคณะรัฐมนตรี (12 งานบริการ) *

หมายเหตุ : * เป็นตัวชี้วัด
บังคับของหน่วยงานเจ้าภาพ
ทั้ง 12 Agenda และ
ส่วนราชการที่มีรายชื่อตามทั้ง
หน่วยงานเจ้าภาพกำหนด

ทั้งนี้หน่วยงานเจ้าภาพอยู่
ระหว่างทบทวนแผนการ
ดำเนินงาน

1 Agenda เลขที่ 66
11 Agenda เลขที่ 67

สืบประมาณ พ.ศ.

2565

2566

2567

1. ระบบการชำระเงินดิจิทัลผ่านบัญชี (DOPA-Digital ID) พ.ศ. >> ระบบ e-Signature, e-Certificate, e-Receipt, e-Payment และระบบ
2. พริบตัว หรือผู้ประกอบการ (One Identification : ID One SMEs) พ.ศ. >> ระบบและการบริการข้อมูล SME ID
3. ระบบการรับชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง กรณีที่ดิน >> ระบบ ใช้ระบบการรับชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง
4. ระบบบริการเอกสารฐานข้อมูล (GAP) พืช ประมง และปศุสัตว์ มาศ. >> เชื่อมโยงระบบ GAP พืช ประมง ปศุสัตว์
5. ระบบการอำนวยความสะดวกสำหรับผู้เดินทาง (Ease of traveling) พ.ศ. >> แนวทางรับส่งบัตรและเช็คอินระบบอัตโนมัติของระบบบริการ
6. ระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานที่มีกำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน กรมการเจ้าหน้าที่ >> เชื่อมโยงข้อมูลโครงการ 3 แห่ง และขึ้นระบบข้อมูลผู้ว่างงานอาชีพอิสระ
7. ระบบเชื่อมโยงบุคลากรเข้าระบบและสอยสินค้าข้ามแพลตฟอร์มของประเทศไทย ACMECS ผ่านระบบ NSW กรมสรรพากร >> เชื่อมโยงข้อมูลบัญชี
ส่งออก และใบเสร็จรับเงิน ส่วนรับแจ้งการตรวจภาษีนำเข้าส่งออก (ระบบรับ) 100%
8. ระบบการขึ้นทะเบียนเกษตรกร และการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานเกษตร สค. >> ระบบ Farmer One โดยกรมการตรวจบัญชีผู้มี
9. ระบบการแจ้งนิติบุคคลและข้อมูลเชื่อมโยงการรับสวัสดิการออกประชาชนตลอดจังหวัด สค. >> ระบบ ระบบข้อมูลระบบบริการข้อมูล
10. ระบบการยกบัตรสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์ กรมควบคุมโรค >> ใช้บัตรประชาชน Smart Card see Health Wallet ใน Mobile App. เป็นบัตรสุขภาพ
อิเล็กทรอนิกส์ และว่าลงใน วท. สสยกระทรวง สส.
11. ศูนย์การเชื่อมโยงระบบข้อมูลระหว่างที่เกี่ยวข้อง



1 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (e-Service) (ต่อ)

ตัวชี้วัด (2) การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ (e-Service) L1/L2/L3

แนวทางการคัดเลือกงานบริการ

1. เป็นงานบริการที่ส่วนราชการมีการพัฒนาเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์อยู่แล้ว (L1 / L2) หรือ L3 แต่ยังไม่สมบูรณ์
2. เป็นงานบริการที่ส่วนราชการมีแผนจะพัฒนาเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์
3. เป็นงานบริการที่มีคู่มือบริการประชาชน (793 คู่มือ)

หลักเกณฑ์	เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ระดับ 1 (Level 1) การยื่นคำขอ	ยื่นเรื่องยื่นคำขอออนไลน์ (e-form) แต่ยังไม่สามารถ แนบเอกสารมาพร้อมกันผ่านระบบได้ โดยไม่ประชาชน จัดส่งมาในรูปแบบ scan file	มีระบบยื่นเรื่องยื่นคำขอทางออนไลน์ (e-form) ที่ประชาชนมีความปลอดภัย ยืนยันข้อมูลส่วนบุคคล และแนบเอกสารประกอบการพิจารณาได้	สามารถยื่นให้บริการได้ และมีจำนวนผู้ใช้งานผ่าน ระบบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนผู้ให้บริการ ทั้งหมด
ระดับ 2 (Level 2) การชำระ ค่าธรรมเนียม	ยื่นชำระค่าธรรมเนียม ฯลฯ ได้โดยประชาชนไม่ต้องเดินทางไป บูติคเคอ ณ สำนักงาน เช่น counter ธนาคาร, Counter service, 7-ELEVEN เป็นต้น	ยื่นชำระผ่านระบบออนไลน์ของหน่วยงาน และ/หรือ ออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ได้	สามารถยื่นให้บริการได้ และมีจำนวนผู้ใช้งานผ่าน ระบบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนผู้ให้บริการ ทั้งหมด
ระดับ 3 (Level 3) การออกเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์	ออกเอกสารเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-License/ e-Certificate/e-Document) ผ่านทาง Mobile หรือ เว็บไซต์	ออกเอกสารเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-License/ e-Certificate/e-Document) ตามมาตรฐาน ETDA ผ่านทาง Mobile หรือ เว็บไซต์ และมีผู้รับบริการ สามารถ print out เอกสารได้	สามารถยื่นให้บริการได้ และมีจำนวนผู้ใช้งานผ่าน ระบบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนผู้ให้บริการ ทั้งหมด



สำนักงานสถิติแห่งชาติ



2 การพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitize Data) ทั้งข้อมูลที่ใช้ภายในหน่วยงาน และข้อมูลที่จะเผยแพร่สู่หน่วยงานภายนอก/สาธารณะ เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)

ตัวชี้วัด การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) *

Data Catalog

จุดเน้น

- การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน (Agency Data Catalog) ทั่วประเทศทุกส่วนราชการ
- จัดทำชุดข้อมูลที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศหรือ การบริการประชาชน
- ผลักดันให้ชุดข้อมูลเปิดลงทะเบียนในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog) อย่างครบถ้วน



Open Data

จุดเน้น

- ประเมินคุณภาพของชุดข้อมูล เช่น รูปแบบไฟล์ จำนวนรายการ (record) เป็นต้น
- ประเมินผลการนำชุดข้อมูลไปใช้ประโยชน์ เช่น จำนวนครั้งของการ download เป็นต้น



หมายเหตุ : * เป็นตัวชี้วัดปีละ 39 ส่วนราชการ ซึ่งเป็นคู่เป้าหมายที่มีนิติอำนาจเป็นอิสระในบังคับกฎหมาย

2 การพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitize Data) ทั้งข้อมูลที่ใช้ภายในหน่วยงาน และข้อมูลที่จะเผยแพร่สู่หน่วยงานภายนอก/สาธารณะ เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) (ต่อ)

รายชื่อส่วนราชการกลุ่มเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 39 กรม

กระทรวง	ส่วนราชการ
สำนักนายกรัฐมนตรี	1. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี 2. สำนักงาน ป.ย.ป.
กระทรวงการคลัง	3. กรมธนารักษ์ 4. กรมบัญชีกลาง

กระทรวง	ส่วนราชการ
กระทรวงการต่างประเทศ	5. สำนักงานเปิดกระทรวงการต่างประเทศ 6. กรมการกงสุล 7. กรมพิธีการทูต 8. กรมยุโรป 9. กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ 10. กรมส่งเสริมสัญญาและกฎหมาย 11. กรมสารนิเทศ 12. กรมองค์การระหว่างประเทศ 13. กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้ 14. กรมอาเซียน 15. กรมเอเชียตะวันออก 16. กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา 17. กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ



สำนักงานสถิติแห่งชาติ



2 การพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitize Data) ทั้งข้อมูลที่ใช้ภายในหน่วยงาน และข้อมูลที่จะเผยแพร่สู่หน่วยงานภายนอก/สาธารณะ เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) (ต่อ)

รายชื่อส่วนราชการกลุ่มเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 39 กรม

กระทรวง	ส่วนราชการ
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	18. กรมการท่องเที่ยว
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	19. กรมประมง 20. กรมปศุสัตว์ 21. กรมพัฒนาที่ดิน 22. กรมวิชาการเกษตร 23. กรมส่งเสริมสหกรณ์
กระทรวงคมนาคม	24. กรมทางหลวง
กระทรวงมหาดไทย	25. กรมทรัพย์สินทางปัญญา 26. กรมป่าไม้
กระทรวงสาธารณสุข	27. กรมการศึกษาดูงาน 28. กรมทรัพย์สินทางปัญญา

กระทรวง	ส่วนราชการ
กระทรวงมหาดไทย	29. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 30. กรมการที่ดินชุมชน
กระทรวงยุติธรรม	31. กรมคุมประพฤติ 32. กรมสอบสวนคดีพิเศษ
กระทรวงแรงงาน	33. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงวัฒนธรรม	34. สำนักงานปลัดวัฒนธรรมร่วมสมัย
กระทรวงการอุดมศึกษา	35. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
กระทรวงสาธารณสุข	36. กรมควบคุมโรค 37. กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก 38. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
กระทรวงอุตสาหกรรม	39. สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

3 การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data)

คำอธิบาย

การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) เป็นกระบวนการที่มีแลกเปลี่ยนข้อมูลรูปแบบดิจิทัลระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานภายนอกลักษณะทวิภาคี (Bilateral) ที่มีการกำหนดเงื่อนไขการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน

เกณฑ์การประเมิน

ส่วนราชการกำหนดเกณฑ์การวัด customize ตามบริบทของหน่วยงาน โดยต้องกำหนดเป้าหมายที่แสดงให้เห็นการเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูลกับหน่วยงาน 1 หน่วยงานขึ้นไป

4 การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process)

คำอธิบาย

เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วย เพื่อให้กระบวนการทำงานที่มีอยู่ที่มีประสิทธิภาพ เช่น ทำระบบอัตโนมัติ เพื่อให้การบริการผู้รับบริการที่รวดเร็วขึ้น การใช้โปรแกรมช่วยเก็บเอกสาร เพื่อลดต้นทุนในการบริหารฯ และค้นหาข้อมูลได้รวดเร็วขึ้น การแปลงเอกสารเป็นดิจิทัลเพื่อสนับสนุนให้งานบริการระบบดิจิทัลหรือมีประสิทธิภาพ และสามารถเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไปได้

เกณฑ์การประเมิน

ส่วนราชการกำหนดเกณฑ์การวัด customize ตามบริบทของหน่วยงาน โดยต้องกำหนดเป้าหมายที่แสดงให้เห็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการ /วิธีการทำงาน



3

องค์ประกอบที่ 2

การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)

3.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (ร้อยละ 15)

3.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (ร้อยละ 15)



ตัวชี้วัด: การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0

น้ำหนัก: ร้อยละ 15

คำอธิบาย: • เพื่อประเมินความสามารถในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานและความพยายามของส่วนราชการ ในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน
• พิจารณาจาก ผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) จากสำนักงาน ก.พ.ร.



- หมวด 1 การนำองค์การ
หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร
หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ
หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมิน PMQA 4.0

- ขั้นตอนที่ 1 การตรวจพิจารณาจากเอกสารการสมัครเบื้องต้น (หากได้ 400 คะแนนขึ้นไป จะผ่านไปประเมินในขั้นตอนที่ 2)
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจเอกสารรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 (Application Report) (หากได้ 400 คะแนน จะผ่านไปประเมินในขั้นตอนที่ 3)
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจประเมินในพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อยืนยันผลการตรวจ Application Report



ในปัจจุบันประมาณ พ.ศ. 2566 จะมีการปรับเกณฑ์การประเมิน
ทั้งนี้จะมีการชี้แจงเกณฑ์การประเมินของตัวชี้วัดนี้อีกครั้ง



สำนักงานสถิติแห่งชาติ

5. แนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และเป้าหมายการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน



การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และเป้าหมายการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน มี 3 กรณี

กรณีที่ 1 ตัวชี้วัดที่เกณฑ์การประเมินรอบ 12 เดือน เป็นเชิงปริมาณ และกำหนดเป้าหมาย 6 เดือน เป็นเชิงปริมาณ

กรณีที่ 2 ตัวชี้วัดที่เกณฑ์การประเมินรอบ 12 เดือน เป็นเชิงปริมาณ และกำหนดเป้าหมาย 6 เดือน เป็นขั้นตอน

กรณีที่ 3 ตัวชี้วัดที่เกณฑ์การประเมินรอบ 12 เดือน เป็นขั้นตอน และกำหนดเป้าหมาย 6 เดือน เป็นขั้นตอน

ในกรณีที่ 2 และ 3 ในการกำหนดเป้าหมาย 6 เดือน เป็นขั้นตอนต้องจัดทำแผนการดำเนินการตามตัวชี้วัด (ต.ค. 65 – ก.ย. 66) เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย ส่วนในกรณีที่ 1 ในการกำหนดเป้าหมาย 6 เดือน เป็นปริมาณ หากส่วนราชการใดมีแผนการดำเนินการ (ต.ค. 65 – ก.ย. 66) ควรใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

6. แผนการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

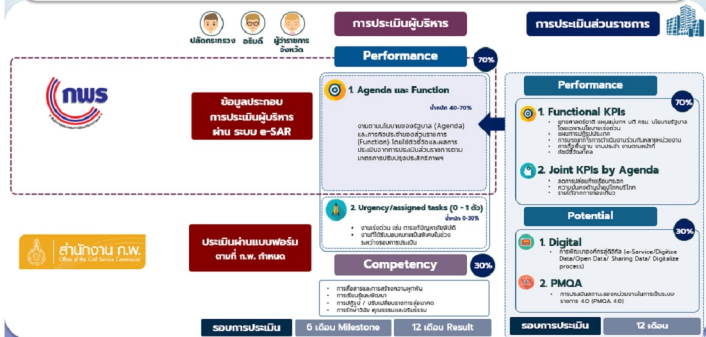


ปฏิทินการติดตามและประเมินผลส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การดำเนินงานของส่วนราชการ	ธ.ค. 65			ก.ค. 66			ก.พ. 66			ก.ธ. 65			ก.ย. 65			ก.อ. 65			ก.ส. 65			ก.ค. 65			ก.ก. 65		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1. ผลิตงาน จำนวน 13 ชิ้นงาน ในโครงการระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง																											
2. ผลิตงาน ในโครงการระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง																											
3. ผลิตงาน ก.ร. ในโครงการระดับต้น ระดับกลาง																											
4. ผลิตงาน ระดับต้น ในโครงการฯ ทหารอาชีพ (PA) และผลิตงาน ระดับสูง ก.ร. ใน ก.ธ. 65																											
5. ผลิตงาน ก.ร. ผลิต 10-15 ชิ้นงานของโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพ ส่วนกลาง																											
6. ผลิตงาน ก.ร. เพื่อใช้ข้อมูลในการบูรณาการการทำงาน (ตามมติที่ประชุมของปรับปรุงประสิทธิภาพ ก.ร. 65)																											
7. ผลการดำเนินงานในการประเมินและปฏิบัติตามโครงการฯ ที่กรมฯ กำหนดไว้แล้ว และยึดถือเป้าหมาย ก.ร.																											
8. ผลิตงาน ก.ร. ตาม ก.ร. 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000																											



7. ความเชื่อมโยงของการประเมินส่วนราชการฯ กับการประเมินผู้บริหารองค์การ



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

Office of the Public Sector Development Commission : OPDC



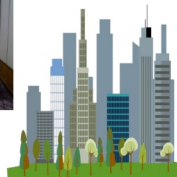
สำนักงานสถิติแห่งชาติ



การพัฒนาระบบราชการ 4.0

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2565 กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดประชุม เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การพัฒนาองค์กรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นไปอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจแนวทางการประเมินสถานะ หน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 ส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการในเชิง ยุทธศาสตร์ตั้งแต่ระดับการวางนโยบายไปจนถึงการนำไปปฏิบัติ (Collaboration) และ เสริมสร้างความเข้าใจแนวทางการพัฒนาองค์กร อีกทั้ง เพื่อยกระดับการประเมินสถานะการเป็น ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย บุคลากรของ สำนักงานสถิติแห่งชาติทุกระดับ ตลอดจนผู้สนับสนุนข้อมูลหลักแก่ผู้ขับเคลื่อนการพัฒนา องค์กรตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0 (Task Team Managers) จำนวนรวม 80 ราย และได้เชิญ ศ.ดร.จิรประภา อัครบวร คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พัฒนาการ การฝึกอบรม จิตวิทยาองค์กร สร้างสรรค์ผลงานวิชาการ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์การทำงานต่างๆ อีกมากมาย เป็นที่ยอมรับทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน



การพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือ การวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเป็นระบบ (Systematic Planned Change) ที่ต่างจาก "การบริหารการเปลี่ยนแปลง" (Change Management) ซึ่งองค์กรต้องทำการปรับเปลี่ยนตัวเอง โดยอาจไม่ได้เตรียมแผนการไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้การพัฒนาองค์กรผู้บริหารต้องมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) หมายถึง เห็นกระบวนการพัฒนาองค์กรที่มีทั้ง ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลที่เกิดขึ้น (Output) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยทั้งระบบมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ดังนั้นหากผู้บริหารมีภาพการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบเช่นนี้ จะเข้าใจดีว่ากระบวนการคิดที่จะเห็นผลการเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนาจำเป็นต้องเริ่มต้นจากการกำหนดภาพในอนาคตที่ชัดเจน หรือภาพองค์กรที่ต้องการอยากให้เห็นหรือเป็นในอนาคต

การวินิจฉัยองค์กร (Organization Diagnosis) คือ กระบวนการทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ที่อยู่ภายใต้ระบบ โดยการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ที่คนเหล่านั้นมีต่อระบบงานที่ตนอยู่ และทำการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อเพิ่มความเข้าใจสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น โดยคนในองค์กรเอง เพื่อเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในองค์กรให้เห็นความจำเป็นที่ต้องการเปลี่ยนแปลง และเป็นที่ยอมรับถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติกันมานานแล้วว่า การวินิจฉัยองค์กรเป็นขั้นตอนแรกๆ และเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาองค์กร โดยเป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร ก่อนที่จะนำกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมมาใช้ โดยนักพัฒนาองค์กรและผู้บริหารจะต้องเข้าใจว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้น และต้องแก้ไขเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรอย่างไร หากจะเปรียบเทียบการวินิจฉัยองค์กรกับการวินิจฉัยโรคของแพทย์ การที่นักพัฒนาองค์กรและผู้บริหารจำเป็นต้องรู้สาเหตุของปัญหาขององค์กรก่อนที่จะทำการแก้ไขหรือพัฒนาก็เปรียบได้กับการที่แพทย์ต้องตรวจหาสาเหตุของโรคก่อนที่จะทำการรักษาหรือให้ยา ดังนั้นหากละเลยขั้นตอนการวินิจฉัยที่สำคัญนี้ไป นักพัฒนาองค์กรและผู้บริหารอาจแก้ไขปัญหาค่าไม่ถูกต้อง ทำให้เสียเวลาและทรัพยากร รวมถึงอาจเป็นสาเหตุของปัญหาอื่น ๆ ที่รุนแรงกว่าเดิมเกิดขึ้นในองค์กรได้



ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรพัฒนาได้นั้นมีอยู่หลายองค์ประกอบ โดยปัจจัยหลักโดยรวมที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์กรมากที่สุด ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่บริหารองค์กรควรให้ความสนใจใน 3 ปัจจัยหลักนี้ และบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1. โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรในรูปแบบต่างๆ (Infrastructure): โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรนั้นรวมถึงแต่อุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นไปจนถึงเทคโนโลยีตลอดจนข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่ต้องพร้อมและช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคลจะพร้อมแค่ไหน แต่หากมีปัญหาที่ทรัพยากรด้านอื่น ก็ย่อมทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างแข็งแกร่งหรือติดขัดเช่นกัน ตรงกันข้ามกับองค์กรที่ใส่ใจในโครงสร้างพื้นฐานอย่างดีเพื่อรองรับการทำงานที่ดีที่สุด ก็สามารถมีส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์กรใช้ศักยภาพของตนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

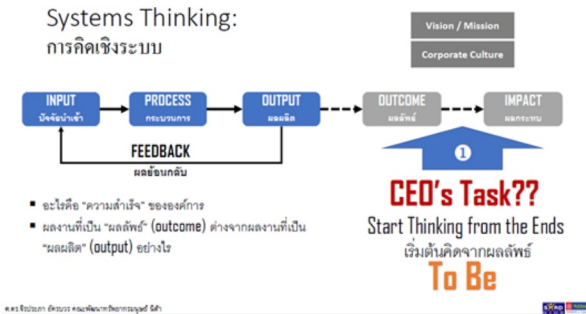
2. กระบวนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ (Process & System): ระบบการทำงานที่มีมาตรฐาน ชัดเจน มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีการประเมินผล รวมถึงมีการแก้ไขจุดบกพร่องได้อย่างทันท่วงที ระบบการทำงานที่ดีนั้นจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ทรัพยากรมนุษย์ (People/Human Resource): ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นๆ ของทุกองค์กร การที่องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกลและมั่นคง



สิ่งสำคัญที่สุดก็คือองค์กรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตลอดจนมีทิศทางเดินไปสู่จุดหมายให้เห็น (Goal & Policy) เมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วย่อมต้องมียุทธศาสตร์กิจ ตลอดจนนโยบายขององค์กรที่ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย หากองค์กรใดไม่มีเป้าหมาย หรือไม่มีนโยบายที่กระจ่างชัด ก็เหมือนเรือที่แล่นอยู่ในทะเลโดยขาดเข็มทิศ หรือเรือที่อยู่กลางทะเลซึ่งมีหมอกหนาปกคลุม ก็ยากที่จะรู้ว่าเรือควรจะมุ่งหน้าไปทางไหนเพื่ออะไร เป้าหมายที่ชัดเจน นโยบายที่มีประสิทธิภาพ จะมีส่วนที่ทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว มีทิศทาง และมีศักยภาพเพิ่มขึ้นด้วย

ข้อค้นพบ/ข้อคิดเห็นที่ได้จากการประชุม



1. แนวคิดการพัฒนาองค์กร ทักษะการคิดเชิงระบบ และการคิดแบบวิจารณ์ญาณ กิจกรรมทอดไข่จากโจทย์ “ถ้าเราจะทอดไข่เราต้องทำอะไรบ้าง” ผ่านการคิดเชิงระบบ System Thinking การทอดไข่ของแต่ละคนจะแตกต่างกัน บางคนจะคิดถึงขั้นตอนก่อนว่าจะทำอะไรเป็นลำดับแรก 1 2 3 4 หรือบางคนคิดถึงผลผลิตก่อน คือต้องการไข่มากสุกน้อย รูปร่างหน้าตาของไข่จะออกมาเป็นอย่างไรตามที่ตัวเองชอบแต่ถ้าเราจะทอดไข่แล้วใช้วิธีการคิดเชิงระบบมาช่วยในการวิเคราะห์ เราจะต้องคิดถึงผลลัพธ์ก่อนเป็นลำดับแรก เราจะทอดไข่อย่างไรให้คนชอบ บางคนชอบสุก หรือบางคนชอบกรอบ รวมไปถึงผลกระทบของการทอดไข่นั้น ไข่ที่เราทอดดีต่อสุขภาพของคนที่ยกินหรือไม่ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ คือ สิ่งที่ต้องการของเราทำอยู่นั้นทำไปแล้วได้อะไร พัฒนาไปเพื่ออะไร นำไปใช้ประโยชน์หรือแก้ปัญหาได้หรือไม่



2. เป้าหมาย (To be) องค์กรสมรรถนะสูง องค์กรแห่งนวัตกรรม องค์กรดิจิทัล

องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เป็นองค์กรที่ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี รวมไปถึงการใช้ข้อมูล (Data) ที่มีอยู่เป็นจำนวนมากมาประมวลผล เพื่อใช้ในการบริหารองค์กรและช่วยในการตัดสินใจ เนื่องจากในปัจจุบันความต้องการของผู้รับบริการมีความซับซ้อนมากขึ้นมีจำนวนมากขึ้น และมีการจำกัดการใช้งานของส่วนราชการ รวมไปถึงการเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล หลาย ๆ หน่วยงาน จึงต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงด้วยสภาพแวดล้อมและปัจจัยดังกล่าว จึงเป็นสิ่งที่บังคับให้ สสข. ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยต้องรู้ก่อนว่าจะไรคือสิ่งที่ สสข. จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะมี 3 เรื่องหลักๆ ดังนี้ คือ โครงสร้าง ระบบ และคน ซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงไปพร้อมๆกัน โดยจะต้องแยกให้ออกก่อนว่าอะไรที่เป็นปัญหาเรื่องโครงสร้าง อะไรที่เป็นปัญหาเรื่องระบบ และอะไรที่เป็นปัญหาเรื่องคน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงที่ต้นนี้ต้องใช้เวลาและความต่อเนื่องในการเปลี่ยนแปลง



เป้าหมาย (TO BE) องค์กรสมรรถนะสูง องค์กรแห่งนวัตกรรม องค์กรดิจิทัล

3. การวินิจฉัยองค์กร TO BE & ASIS (Gap Analysis)

จากวิสัยทัศน์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ “เป็นองค์กรหลักของชาติในการบริหารจัดการระบบสถิติเพื่อการพัฒนาประเทศ” ซึ่งในการทำงานเราถ้ามีภาพความสำเร็จที่ชัดเจน เราักจะมีคำตอบว่า เราทำอะไรเพื่อความสำเร็จนั้น โดยให้เราคิดว่าเราต้องการที่จะให้ สสข. เป็นองค์กรแบบไหน

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการ สร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้ จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญคือ เพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป
2. องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่อยากคนมีความสุขทุกวันในการทำงาน
3. องค์กรนวัตกรรม เป็นองค์กรที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมาอยู่ตลอดเวลา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน
4. องค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในเรื่องที่ทำ เป็นต้นแบบ โดยมีการปรับเปลี่ยน และรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการพัฒนา
5. องค์กรดิจิทัล เป็นองค์กรที่มีการนำเทคโนโลยีมาประมวลผลข้อมูล เพื่อเผยแพร่และพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้น



ทั้ง 8 กลุ่ม ได้ให้ความเห็นจากการวินิจฉัยองค์การ ดังนี้

โครงสร้าง	ระบบ	คน	วัฒนธรรม
การแบ่งหน้าและอำนาจระหว่างศูนย์/กองที่ขาดความเชื่อมโยง	ขาดการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้	ขาดแรงจูงใจในการพัฒนา งาน	ยึดถือแนวทางปฏิบัติงานแบบเดิมไม่เปลี่ยนแปลง
กรอบนโยบายองค์การไม่ชัดเจน	กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการ ทำงาน	ทัศนคติในการทำงานไม่ ตรงกันภายในศูนย์/กอง	ไม่ทำงานเป็นทีม
ขาดความต่อเนื่องของนโยบาย	ระบบการประเมินผลไม่ เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม	ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง	ศูนย์/กองมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นของตัวเองที่ชัดเจน ซึ่งอาจไม่สนับสนุนการประสานงานข้ามศูนย์/กอง จึงทำให้ขาดประสิทธิภาพ
ภารกิจระหว่างศูนย์/กองซ้ำซ้อน		ขาดทักษะในการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพใน การทำงาน	
		ขาดทักษะความชำนาญใน การทำงาน	

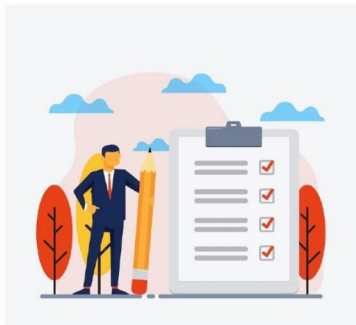




ทั้งนี้ จากการ Workshop สามารถสรุปได้ว่าการที่สำนักงานสถิติแห่งชาติต้องการที่จะพัฒนาองค์กร ตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0 และมุ่งเน้นที่จะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) และองค์กรแห่งยุคดิจิทัล (Digital Organization) นั้น สำนักงานสถิติแห่งชาติจะต้องมีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และข้อมูลที่มีอยู่เป็นจำนวนมากในปัจจุบันมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะต้องยึดหลักการทำงานดังนี้ การคิดเชิงระบบ (System thinking) จะต้องให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome) เป็นลำดับแรกว่า “ทำไป ทำไม ทำไปเพื่ออะไร” แล้วค่อยกลับมาทบทวนถึงกระบวนการที่ทำว่าสามารถตอบโจทย์ของผลลัพธ์ได้หรือไม่ รวมไปถึงต้องคำนึงถึงผลกระทบ (Impact) ว่าทำไปแล้วนั้นมีผลตอบรับเป็นเช่นไร หน่วยงานของรัฐและประชาชนได้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์หรือไม่ และการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) จะต้องทราบความแตกต่างระหว่าง “การทำงานให้เสร็จ และการทำงานให้สำเร็จ” งานที่เสร็จต้องเป็นแบบไหน งานที่สำเร็จเป็นอย่างไร การที่จะพัฒนาองค์กรตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0 นั้นจะต้องเริ่มต้นศึกษาจากหมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ หากเริ่มเขียนกระบวนการโดยไม่ทราบว่าการต้องการผลลัพธ์อะไร ก็จะไม่มีความไปถึง 400 คะแนน ด้วยเหตุดังกล่าวการที่หลายหน่วยงานยังไม่ผ่าน เพราะว่ายังไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงการนำไปสู่ Digital Organization ได้



การประยุกต์ใช้หลักการเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (Objectives and key results: OKR) ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ



การบริหารองค์การเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องยึดหลักการ กฎเกณฑ์และทฤษฎีสำหรับการบูรณาการศาสตร์ที่หลากหลาย อาทิ จิตวิทยา สังคมวิทยา รัฐศาสตร์ ฯลฯ เพื่อพิจารณาและกำหนดแนวทางการบริหารงานในแต่ละระดับขององค์การให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและท้าทายมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีหน่วยงานหลายแห่งทั้งภาคเอกชนและภาครัฐของไทย ได้ให้ความสำคัญและนำเครื่องมือการบริหารต่าง ๆ มาพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง (สุรชัย แก้วคุณ, ๒๕๖๑) อย่างไรก็ตามการ

บริหารที่มุ่งเน้นแต่เพียงการจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ ยุติธรรม มีความคุ้มค่า และการมีส่วนร่วมคงไม่เพียงพอกับบริบทและกระแสของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ภายใต้สถานการณ์ที่ปัญหาของงานสาธารณะมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น และปัญหาข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรของภาครัฐ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตัวแสดงอื่น ๆ จำนวนมาก ต่างมีผลต่อการรับแรงกดดันจากภายในและภายนอกและต่างมุ่งหวังให้องค์การของตนมีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งองค์กรสมรรถนะสูงในที่นี้คือองค์กรที่มีความสามารถรับมือแรงกดดันจากภายในและภายนอก สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และปรับตัวได้ (วิษณุ เทพสินธพ, ๒๕๖๑: ๑๕) และเพื่อให้องค์กรมีสมรรถนะและมีคุณภาพจำเป็นที่จะต้องมีการปรับรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ในการบริหารจัดการระบบภายในขององค์กร จึงต้องมีการพิจารณาและคัดเลือกเครื่องมือทางการบริหารหรือเทคนิคการบริหารที่นำมาใช้หลากหลายเทคนิค ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์การจะคัดเลือกนำมาใช้และควรเผยแพร่สื่อสารและสร้างบรรยากาศของการใช้เครื่องมือทางการบริหารอย่างเหมาะสม อย่างเช่น สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ที่พัฒนาเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) หรือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการร่วมกับ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เพื่อนำไปใช้ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เป็นต้น



การประยุกต์ใช้หลักการเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (Objectives and key results: OKR) ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ



OBJECTIVES

Provides direction and inspire - the 'what' you want to achieve.



KEY RESULTS

The 'measure' and 'targets' that describe what success looks like.



INITIATIVES

The 'how' you and your colleagues are going to achieve your OKRs.



OKR หรือ Objective Key Result คือ วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ โดย ๑) การกำหนด objective หรือวัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และ ๒) การกำหนด key result หรือผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่า เราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้ง โดยหลักการสำคัญของ OKR ประกอบด้วย

๑. การกำหนด objective เป็นการกำหนดรายไตรมาส หรือทุก ๓ เดือน (ไม่ใช่รายปีเหมือนปัจจุบัน) ส่วนการวัดผล key result อาจจะวัดเป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน เพื่อให้สามารถจัดลำดับความสำคัญ โดยมีการตั้งคำถาม ๒ ข้อ คือ ๑) องค์การต้องการไปไหน และ ๒) องค์การจะทำอะไรให้บรรลุความสำเร็จโดยวัตถุประสงค์และผลลัพธ์นั้นมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญได้บ้างที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

๒. การกำหนด objective ไม่ต้องเยอะ ประมาณ ๓-๕ ข้อ รวมทั้งการกำหนด key result ด้วย ประมาณ ๓ ข้อ ต่อหนึ่ง objective โดย key result จะกำหนดตามหลักการ SMART Goal ขึ้นอยู่กับเป้าหมายการทำงานของบุคลากรแต่ละคน รวมทั้งบทบาทต่อทีมและองค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ทำให้เกิดการพัฒนาและมีความท้าทาย แต่ต้องสามารถลงมือปฏิบัติและวัดผลได้จริง

๓. การกำหนด objective จะกำหนดจากระดับองค์กรลงมาสู่หน่วยงานและบุคลากร โดยต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด อย่างน้อย ๕๐% จะเป็นลักษณะผสมผสานระหว่าง top down และ bottom-up approach เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

๔. OKRs ยืดหยุ่นได้เมื่อมีปัจจัยหรือเหตุการณ์ที่จำเป็นต้องปรับ OKR ก็ปรับตามได้ (OKR ไม่ใช่หินที่ตั้งแล้วขยับไม่ได้)

๕. การกำหนดเป้าหมายตาม OKR จะตั้งไว้ที่ ๖๐-๗๐% ไม่ใช่ ๑๐๐% เหมือนที่เราคุ้นเคย เหตุผลที่ตั้งไม่ถึง ๑๐๐% ก็เพื่อให้บุคลากรมีแรงขับ เพื่อจะทำให้ได้ดีกว่าเป้าหมายตลอดเวลา โดยที่การวัดผลแต่ละอย่างควรมีตัวเลขที่ชัดเจน เช่น ๑ - ๑๐ หรือค่าเปอร์เซ็นต์ที่ ๑ - ๑๐๐% ส่วนระยะเวลาในการวัดผลนั้นอาจขึ้นอยู่กับแผนหรือทีมงาน หากมีแผนงานระยะยาว อาจตั้งการวัดผลไว้ที่ ๖ เดือน - ๑ ปี แต่หากองค์กรมีการปรับเปลี่ยนบ่อย อาจวัดผลทุกเดือน หรือทุกไตรมาสธุรกิจ แต่โดยทั่วไปบุคลากรแต่ละคนจะสามารถวัดผลการทำงานของตัวเองได้เป็นประจำอยู่แล้ว

๖. การกำหนด OKR ทำเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา ไม่ใช่เพื่อการให้รางวัล



การประยุกต์ใช้หลักการเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (Objectives and key results: OKR) ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง KPI, OKRs



KPI เป็นเครื่องมือที่ใช้กำหนดผลการดำเนินงานและบ่งบอกสถานะที่เป็นจริงขององค์กรในปัจจุบัน มีการวัดผลระดับหน่วยงานและระดับบุคคล เหมาะสมกับลักษณะงานประจำ แสดงผลออกมาเป็นตัวเลข มุ่งเน้นการวัดได้ และอธิบายผลได้ชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพเพื่อเพิ่มผลผลิตและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน

ในขณะที่

OKRs เป็นเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานองค์กรด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่มีความท้าทายและสามารถปฏิบัติได้จริง มีการผสมผสานด้วยการกำหนดตัวชี้วัดจากผู้บริหารระดับสูง และเปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานมี

ส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับองค์กร และถูกกำหนดให้มีความสอดคล้องกันตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ผลสัมฤทธิ์ในทุกระดับขององค์กร มุ่งเน้นการนำไปใช้เป็นรายไตรมาสและมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง พยายามสร้างสรรค์นวัตกรรม

จุดเด่นที่ทำให้ OKR มีความแตกต่างกับ KPI คือ เป็นระบบวัดความสำเร็จที่เราสามารถย้อนกลับมาดูได้ เพราะมีการประเมินผลในระยะที่สั้นกว่า และความถี่แบบนี้จะช่วยให้บุคลากรปรับตัวได้ทัน รวมทั้งหัวหน้างานยังสามารถเข้าไปช่วยวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างตรงจุดประสงค์ นอกจากนี้ OKR ยังเป็นการวัดผลในเชิงปริมาณหรือตัวเลขให้เห็นผลอย่างชัดเจน ทำให้เห็นว่าส่วนไหนที่ควรพัฒนาต่อ หรือส่วนไหนที่บรรลุจุดประสงค์ของตัวบุคลากรและทีมแล้ว

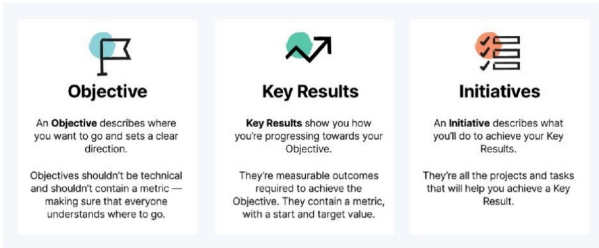
ลักษณะเด่นของการวัดผลการปฏิบัติงานแบบ OKRs ประกอบด้วย ๑) ความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (alignment) การกำหนดวัตถุประสงค์ตั้งแต่ระดับบุคลากรถึงผู้บริหารควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ลักษณะการกำหนดวัตถุประสงค์นี้เป็นการทำงานเป็นทีมและได้ร่วมกันระดมสมองเพื่อสนับสนุนหรือแก้ปัญหาในการงานนั้น ๒) ความสำเร็จ (achievable) การตั้งวัตถุประสงค์นั้นควรมีความท้าทาย แต่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยค่าเป้าหมายไม่ได้วัดที่อัตราความสำเร็จระดับ ๑๐๐% เหมือนเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานองค์กรแบบอื่น ๆ แต่พิจารณาว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้นมีความท้าทายมาก และสามารถปฏิบัติได้จริงและทำให้เป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรสำเร็จ ๓) ขอบเขตระยะเวลา (time-bound) เป็นเครื่องมือที่มีกรอบเวลาในการวัดผลการปฏิบัติงานถือว่าเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานอื่น ๆ เนื่องจากกำหนดให้มีการประเมินผลทุกไตรมาส เพื่อเตรียมความพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร จึงมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมระหว่างปี ในขณะที่เครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานอื่นจะทวนวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และทำการประเมินผลเป็น ๑ ครั้ง



สำนักงานสถิติแห่งชาติ



การประยุกต์ใช้หลักการเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (Objectives and key results: OKR) ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ



OKRs กับการยอมรับนับถือกันในองค์กร



จากการสำรวจความผูกพันของข้าราชการเรือนสามัญที่มีต่อสำนักงานสถิติแห่งชาติและระบบราชการ ซึ่งสำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติมีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๔๕๗ คน เป็นข้าราชการส่วนกลางจำนวน ๑๔๔คน ส่วนภูมิภาคจำนวน ๒๖๓ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติได้นำผลการสำรวจดังกล่าวมาวิเคราะห์ปัจจัยที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน หนึ่งในปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งบุคลากรต้องการคำแนะนำต่างๆจากผู้บังคับบัญชาหรือคำชื่น

ชมเมื่อทำงานได้ดี พบว่าสำนักงานควรจัดฝึกอบรม/สัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำที่ดีและทักษะการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

งานวิจัยพบว่า การยอมรับในความสำเร็จของบุคลากร (Recognition) เป็นตัวขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมที่ทรงพลังที่สุด โดยร้อยละ ๘๑ ของบุคลากรกล่าวว่า รู้สึกมีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักขึ้นเมื่อหัวหน้าทีมแสดงความชื่นชม และแค่คำขอบคุณง่าย ๆ ก็สามารถขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงาน

นอกจากนี้งานวิจัยยังพบว่า องค์กรที่มีการยอมรับนับถือกันด้วยระบบที่มีประสิทธิภาพ สามารถลดอัตราการลาออกได้ถึงร้อยละ ๓๑ และหากมีการใช้ระบบนี้เพื่อสร้างความยอมรับนับถือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (peer-to-peer recognition) จะทำให้ผู้รับบริการขององค์กรมีความพึงพอใจขึ้นถึงกว่าร้อยละ ๔๑



การประยุกต์ใช้หลักการเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (Objectives and key results: OKR) ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ



รู้หรือไม่? Google มีเวทีแบ่งปันข้อมูลภายในองค์กร เรียกว่า TGF Meetings (ที่ใจถึงถึงวันศุกร์แล้ว) เป็นเวทีที่จะสร้างคุณค่าให้แก่บุคลากร ให้แบ่งปันข้อมูลที่สำคัญเป็นประจำ เพื่อเพิ่มความโปร่งใสให้พนักงานเข้าถึงผู้บริหารระดับสูงและสนับสนุนให้เกิด session คำถาม-คำตอบในองค์กร เพื่อให้เข้าใจเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน



บทความนี้ ขอนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับกรยอมรับนับถือกันอย่างมีประสิทธิผล เช่น การร่วมฉลองชัยชนะเล็ก ๆ ในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ การเริ่มต้นจากสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ นี้ เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการสร้างวัฒนธรรมการยอมรับนับถือกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหัวหน้าทีมควรชมเชยผู้ร่วมทีมของตนให้ประจักษ์แก่สาธารณชน เนื่องจากบุคลากรย่อมต้องการได้รับการยอมรับ และส่วนมากต้องการได้รับการยอมรับในที่สาธารณะ และควรทำทันทีหลังจากเกิดความสำเร็จ และบอกเหตุผลอย่างตรงจุดว่า ทำไมผลงานของบุคลากรแต่ละคนนั้นควรได้รับความยอมรับและนับถือ และในเมื่อการยอมรับในความสำเร็จของบุคลากรนั้น สนับสนุนกระบวนการ ทำให้ OKR บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในระดับสูงสุดแล้ว สำนักงานสถิติแห่งชาติอาจแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเร่งด่วนหากต้องการใช้ระบบ OKRs ในองค์กรอย่างเข้มแข็ง

ในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศหรือมีสมรรถนะสูง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการร่วมระดมใจเป็นส่วนหนึ่งในการเผชิญปัญหาขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีความรุนแรงและมีการแข่งขันจากภายนอก ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมต่อการแข่งขันและการก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ภายในองค์กรจะต้องมีความเข้มแข็งด้วยการนำเครื่องมือการจัดการต่าง ๆ หรือการนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์กรเพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนามากกว่าการตรวจสอบจับผิดอันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรซึ่งเป็นเรื่องที่ถูกฝ่ายต่างต้องขบคิดค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความกดดัน ความเครียด และส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในองค์กรเนื่องจากเป็นเครื่องมือการจัดการในการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและตระหนักถึงสภาพปัญหา และมุ่งค้นหาตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ วัดผลได้ และเป็นการทำหายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มขึ้นตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเดือนไขความสำเร็จและพยายามปรับปรุง กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมและเกิดนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จของกรนำมาใช้ในองค์กรนั้นควรมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ อาทิ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน และการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและกำหนดผู้รับผิดชอบสำหรับการจัดเก็บข้อมูล เพื่อการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เรียบเรียงข้อมูลจาก shorturl.at/lnBK1, okr-thai.com, shorturl.at/aiY27, shorturl.at/egXZ0



NSO กับรายงาน เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 2022

ด้วยสหประชาชาติได้เผยแพร่รายงานเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 2022 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม ที่ผ่านมา สารประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบบริหาร ฉบับนี้ จึงขอนำเสนอ บางช่วงบางตอนของรายงานดังกล่าวที่ได้กล่าวถึงบทบาทและความท้าทายของสำนักงาน สถิติแห่งชาติ และหน่วยสถิติแห่งชาติต่าง ๆ ทั่วโลก โดยที่รายงานฉบับนี้ กล่าวถึงภาพรวม ของการดำเนินการตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (2030 Agenda) โดยใช้ข้อมูล และการประมาณการล่าสุดที่มีอยู่ ติดตามความคืบหน้าระดับโลกและระดับภูมิภาคใน 17 เป้าหมาย ด้วยการวิเคราะห์เชิงลึกของตัวบ่งชี้สำหรับแต่ละเป้าหมาย และขอหยิบยก ถ้อยคำของ นายอันโตนิโอ กูเตเรซ เลขาธิการสหประชาชาติ ที่ว่า “เราต้องยกระดับ เพื่อกอบกู้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน – และยึดมั่นในคำสัญญาของเราเพื่อให้โลกเปี่ยมด้วย สันติภาพ ความสง่างาม ความรุ่งเรือง และแข็งแรง”

“We must rise higher to rescue the Sustainable Development Goals – and stay true to our promise of a world of peace, dignity and prosperity on a healthy planet.”



António Guterres
Secretary-General, United Nations



สำนักงานสถิติแห่งชาติ





ประเทศไทย เน้นย้ำวิสัยทัศน์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน 3 หลัก ได้แก่

- (1) การมุ่งเน้นแนวทางการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการขับเคลื่อนโมเดลเศรษฐกิจ BCG เพื่อสร้างความสมดุลในทุกมิติ
- (2) การใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมและลดความเหลื่อมทางดิจิทัล
- (3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน

พลิกวิกฤต : นำบทเรียนจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 มาใช้พัฒนาข้อมูลให้มีคุณภาพสูงขึ้นให้ครอบคลุม และทันเวลา

จากการระบาดของ COVID-19 ทำให้สำนักงานสถิติแห่งชาติทั่วโลก (NSOs) ได้เรียนรู้และปรับวิธีคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีขึ้น ผลกระทบของ COVID-19 ที่มีต่อสำนักงานสถิติแห่งชาติทั่วโลก ในช่วงเริ่มต้นของการระบาด ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบ face-to-face ถูกยกเลิกเกือบทุกประเทศ ในขณะที่เดียวกันความต้องการข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบายและข้อมูลสำหรับการสร้างความเข้าใจต่อประชาชนเกี่ยวกับผลกระทบของไวรัส เช่น หน่วยงานด้านสาธารณสุขจำเป็นต้องมีสถิติการเสียชีวิต นอกจากนี้หน่วยสถิติจำนวนมากยังขาดโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการดำเนินงานผ่านระบบออนไลน์ และมีปัญหาในเรื่องงบประมาณสำหรับการดำเนินงานทางสถิติ แต่หน่วยสถิติหลายแห่งก็ค้นพบวิธีใหม่ในการทำงานให้สำเร็จ หนึ่งในนั้นใช้แหล่งข้อมูลที่ไม่ใช่แบบดั้งเดิม เช่น ข้อมูลโทรศัพท์มือถือ ภาพถ่ายดาวเทียม และข้อมูลที่สร้างโดยพลเมืองร่วมกับวิธีการรวบรวมข้อมูลรูปแบบใหม่ เช่น การสัมภาษณ์ทางเว็บไซต์หรือทางโทรศัพท์หรือแบบผสม การสนับสนุนความพยายามในการทำงานร่วมกันและมีบทบาทในการประสานงานที่แข็งแกร่งขึ้นภายในหน่วยงานที่มีการใช้ข้อมูลระดับประเทศ ความคิดริเริ่มดังกล่าวทำให้ได้ให้ข้อมูลที่จำเป็น เพื่อให้เข้าใจถึงแนวทางและผลกระทบของวิกฤตด้านสุขภาพ การทำงานการย้ายถิ่น ความรุนแรงต่อสตรี และประเด็นอื่นๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับการตอบสนองของระบบสถิติระดับชาติที่แตกต่างกัน ประเทศที่มีระบบข้อมูลที่มั่นคง ย่อมมีความพร้อมในการตอบสนองต่อวิกฤตอย่างสร้างสรรค์มากขึ้น



สำนักงานสถิติแห่งชาติ



นอกจากนี้ NSOs จำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจัดการกับสถานการณ์ “การแพร่ระบาด” ที่ทำให้ได้มาซึ่งการให้ข้อมูลเท็จและการบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับ COVID-19 เพราะฉะนั้น เส้นทางสู่ความสำเร็จไม่ได้ตรงไปตรงมาเสมอไป นวัตกรรมและแนวทางใหม่ๆ ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการออกแบบและการประเมินอย่างรอบคอบ สามารถก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันและการกีดกัน โดยไม่ได้ตั้งใจ ในขณะที่โลกค่อย ๆ ผ่านจากวิกฤต ข้อมูลที่ทันเวลา ครอบคลุม และมีคุณภาพสูงย่อมมีความสำคัญ สิ่งที่สำคัญในตอนนี้ คืองบประมาณสำหรับโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลและสารสนเทศ อันเป็นผลมาจากการถดถอยที่รุนแรงจาก COVID-19 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อข้ามผ่านวิกฤตโรคระบาด และตอบสนองได้อย่างทันทั่วทั้งที่สามารถคาดการณ์ความต้องการในอนาคต และออกแบบการดำเนินการได้อย่างเร่งด่วนเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่จำเป็นในการบรรลุวาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

การวิเคราะห์ที่กล่าวมาข้างต้น อ้างอิงจากการสำรวจการดำเนินการทางสถิติระดับชาติทั่วโลก ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2020 ถึงพฤษภาคม 2021 ซึ่งได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19 ซึ่งดำเนินการโดยแผนกสถิติแห่งสหประชาชาติ (UNSD) และธนาคารโลก (World Bank) นอกจากนี้ยังจัดทำแบบสำรวจเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการระดับโลก Cape Town สำหรับข้อมูลการพัฒนาที่ยั่งยืน (CTGAP) ซึ่งดำเนินการในเดือนสิงหาคมและกันยายน 2021



การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แสดงให้เห็นชัดเจนว่า NSOs จำเป็นต้องมีรากฐานทางสถิติที่แข็งแกร่ง

สถานการณ์โควิด-19 ก่อให้เกิดภัยคุกคามร้ายแรงต่อระบบสถิติของประเทศที่ประสบปัญหาอยู่แล้ว และเป็นการกระตุ้นให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาฐานทางสถิติและไอซีทีที่สามารถรองรับกับสถานการณ์ดังกล่าว ในเดือนพฤษภาคม 2020 ร้อยละ 96 ของสำนักงานสถิติทั่วโลกหยุดรวบรวมข้อมูลแบบ พบหน้าทั้งหมดหรือบางส่วน เนื่องจากมาตรการล็อกดาวน์ระดับประเทศ และปิดต่อมาในเดือนเดียวกัน ยังประสบปัญหาไม่สามารถทำการสำรวจแบบพบหน้าได้ร้อยละ 57 ในขณะที่ประเทศที่มีประสบการณ์ในการรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ เช่น สหราชอาณาจักร ได้เปิดตัวการสำรวจการใช้เวลาของประชากร (Time-use survey) ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายสามารถทำความเข้าใจถึงการแพร่ระบาดที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตของประชาชน ปัญหาของหน่วยงานสถิติในช่วงของการแพร่ระบาด คือการขาดข้อมูลการเสียชีวิตในระดับชาติ (National mortality) ซึ่งจำเป็นต่อการวิเคราะห์จำนวนผู้เสียชีวิตที่แท้จริงจากโควิด-19 เมื่อกลุ่มที่ปรึกษาทางเทคนิคแห่งสหประชาชาติได้รับมอบหมายให้ประเมินอัตราการเสียชีวิตส่วนเกินที่เกี่ยวข้องกับ COVID-19 ในระดับประเทศและระดับโลก ซึ่ง พบว่ามีเพียง 38% ของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกเท่านั้น ที่มีข้อมูลการเสียชีวิตรายเดือนตั้งแต่เดือนมกราคม 2020 ถึงธันวาคม 2021 จะเห็นได้ว่า การขาดข้อมูลพื้นฐานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นข้อบกพร่องในระบบสถิติสำคัญของประเทศ ซึ่งรวมถึงการลงทะเบียนการเสียชีวิต การสำรวจครัวเรือน และสำมะโนประชากร การจดทะเบียนการเสียชีวิตในหลายประเทศยังไม่สมบูรณ์และล่าช้า การรวบรวมข้อมูลผ่านการสำรวจ สำมะโนและการสำรวจทำให้ข้อมูลมีความล่าช้า 5 - 10 ปี และมักจะไม่มีการรวบรวมข้อมูลการเสียชีวิตของผู้สูงอายุ





จะเห็นได้ว่า ในช่วงของการแพร่ระบาด โครงสร้างพื้นฐานด้านไอซีทีของประเทศต่างๆ มีความสำคัญช่วยให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือ ในเดือนกรกฎาคม 2563 มีเพียง 62% ของประเทศ ที่รายงานว่ามีความสามารถด้านไอซีที เพียงพอสำหรับการฝึกอบรมผ่านออนไลน์ และมีเพียง 55% ที่มีบริการ cloud computing ที่เพียงพอสำหรับการจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์และการแลกเปลี่ยนข้อมูล โดยใช้รายได้เป็นปัจจัยในการแบ่งประเภทความพร้อมด้านไอซีที กล่าวคือ ประเทศที่มีรายได้สูงมีความพร้อมในด้าน ICT มากกว่าประเทศที่มีรายได้ปานกลางถึงต่ำ





รู้หรือไม่

สำนักงานสถิติแห่งสหราชอาณาจักร (ONS) ส่งเสริมข้อมูลที่ครอบคลุม และไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (inclusivity of UK data) โดยมีแผนปฏิบัติการในปี 2022 ดังนี้

1. เพิ่มขนาดตัวอย่างจากการสำรวจของหน่วยงานด้านดิจิทัล วัฒนธรรม สื่อ และกีฬา ตลอดจนหน่วยงานด้านแรงงานและบำนาญบ้านอายุ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์เชิงลึกและมีรายละเอียดสูง (granular analysis) สำหรับกลุ่มประชากรและพื้นที่เฉพาะของสหราชอาณาจักรได้ละเอียดยิ่งขึ้น
2. พัฒนาแบบสำรวจครัวเรือนร่วมกับสำนักนายกรัฐมนตรี โดยเน้นคำถามเกี่ยวกับความพิการ



DID YOU KNOW ?

3. ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษด้านการศึกษาและความทุพพลภาพในอังกฤษ ประวัติชีวิตและลำดับความสำคัญของ ชุมชนชาวยิปซีและนักท่องเที่ยวในอังกฤษและเวลส์
4. จัดตั้งหน่วยงานเพื่อลดความไม่เสมอภาคทางความทุพพลภาพทางเชื้อชาติ เพื่อให้มีข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มประชากรกลุ่มต่าง ๆ ที่อาศัยอยู่ในเวลส์ รวมถึงกลุ่มผู้ด้อยโอกาส



NSOs จำเป็นต้องเสริมสร้างการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน



ในสถานการณ์การแพร่ระบาด ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา รัฐบาล องค์กรธุรกิจ และประชาชน เพื่อรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นเร่งด่วนสำหรับกำหนดนโยบาย ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวทำให้เกิดแนวคิดและทรัพยากรใหม่ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันท่วงที และพร้อมใช้งาน สำนักงานสถิติแห่งชาติมีบทบาทในการประสานงานที่แข็งแกร่งขึ้นในหลายประเทศ ตัวอย่างเช่น สถาบันสถิติแห่งจามาICA ร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขและผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ ในการเป็นผู้นำคณะกรรมการเพื่อนำข้อมูลที่จำเป็นมากำหนดนโยบายในช่วงวิกฤต และช่วยเพิ่มเติมข้อมูล SDGs ยกตัวอย่างเช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติของเคนยาได้เริ่มความร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคมและบูรณาการชุดเกณฑ์คุณภาพสำหรับข้อมูลที่ประชาชนสร้างขึ้นในกรอบการประกันคุณภาพทางสถิติ (Quality Assurance Framework) ซึ่ง NSO จากหลายประเทศเห็นว่า สามารถทำงานได้ดีขึ้น สำหรับการประสานงานภายในระบบนิเวศข้อมูลระดับชาติทั่วโลก มีเพียงร้อยละ 17 ของประเทศที่ทำการสำรวจที่รู้สึกว่าการประสานงานภายในระบบนิเวศข้อมูลเป็นที่น่าสนใจ ซึ่งระดับความพึงพอใจนี้แตกต่างกันไปตามระดับรายได้ของประเทศ โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 25 ในประเทศที่มีรายได้สูง และเพียงร้อยละ 8 ในประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลาง



กลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยต่อสู้กับข้อมูลเท็จและการบิดเบือนข้อมูล

จากสถานการณ์การแพร่ระบาด ทำให้สำนักงานสถิติทั่วโลก จำเป็นต้องมีการกำหนดคุณภาพและมาตรฐานของข้อมูล รวมทั้งเป็นผู้นำในการแก้ไขและตรวจสอบข้อมูลที่มีการบิดเบือน สำนักงานสถิติแห่งชาติจะเป็นผู้นำเสนอข้อมูลต่างๆ โดยผ่านช่องทางใหม่ที่มีความหลากหลาย อย่างไรก็ตามจากการสำรวจพบว่า ในประเทศที่มีรายได้สูงจะมีการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการเผยแพร่และนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง เช่น โซเชียลมีเดีย โปรแกรมสิ่งพิมพ์ที่กำหนดเป้าหมายเฉพาะกลุ่ม การสัมมนา e-learning live chat และ podcasts ส่วนประเทศที่รายได้ต่ำและปานกลาง ยังคงใช้วิธีการแบบเดิม เช่น งานแถลงข่าว การปรากฏตัวของสื่อแบบดั้งเดิม การณรงค์สร้างจิตสำนึก การนำเสนอ การประชุม และกิจกรรมเปิดตัว จากสถานการณ์การแพร่ระบาดดังกล่าว ทำให้เครือข่ายทางสถิติจะต้องมีการปรับตัว และใช้ประโยชน์จากช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัย และสร้างผลิตภัณฑ์สนับสนุนข้อมูลเฉพาะเพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้ใช้ที่แตกต่างกัน

ชาว สสช. สามารถเข้าถึงรายงานฉบับเต็มได้ที่

<https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022.pdf>

อ้างอิงข้อมูลเพิ่มเติมจาก

<https://www.mfa.go.th/th/content/hlpf2021?cate=5d5bcb4e15e39c306000683d>

<https://blog.ons.gov.uk/2022/01/28/leaving-no-one-behind/>



สำนักงานสถิติแห่งชาติ





ร่วมสร้างอนาคตไทย
ร่วมใจให้ข้อมูล
กับสำนักงานสถิติแห่งชาติ

