

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักงานคลังเขต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ	น้ำหนัก	เป้าหมายระดับ	ข้อมูลพื้นฐาน				สนับสนุนตัวชี้วัด		
			(๙,๓,๑)	(ร้อยละ)		๓ คะแนน	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	กระทรวง	กรม
๑. การเป็นกลไกของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นฟูเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)	มิติภายนอก											
	♦ การประเมินประสิทธิผล		๖	๑๒.๒๔								
	๑. การใช้เงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ่มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของจังหวัดในเขต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๖.๑๒	๘๑ +/-๓	๖๑.๗๖	๖๓.๑๙	๖๔.๘๙	๗๖.๖๙	✓	✓	✓
		๑.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวมของจังหวัดในเขต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๖.๑๒	๙๒ +/-๒	๘๗.๕๙	๙๐.๘๗	๙๒.๙๖	๙๐	✓	✓	✓
	♦ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๘.๓๗								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๘.๓๗	๗๕ +/-๕	๘๒.๙๑	๘๔.๑๘	๘๕.๔๒	๘๖.๘๓		✓	✓
	มิติภายใน											
	♦ การประเมินประสิทธิภาพ		๑๒	๒๔.๔๙								
	๓. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือ แสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๖.๑๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๔.๙	๕			✓
		๔. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๔.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๘.๓๗	๘๕ +/-๓	๙๙.๖๘	๙๙.๔๑	๙๙.๘๘	๙๙.๙๗		✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กร (Strengthen the CGD Organization)	♦ การพัฒนาองค์กร		๒๒	๔๔.๙๐								
	๕. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ***ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก***	๕.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๕.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๖.๑๒	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)		✓	✓
		๕.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๖.๑๒	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๒ วัน)	๘๘.๘๙ (๒ วัน)			
		๕.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๖.๑๒	๖๐ +/-๕	-	-	-	๙๘.๒๒			✓
		๕.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๖.๑๒	๑๑ +/-๑	๑๔.๖๗	๑๗.๑๑	๑๗.๑๑	๑๗.๑๑			✓
	๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร ***ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก***	๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๒.๐๔	๙๐ +/-๕	-	-	๙๔.๔๔	๑๔๓.๙			✓
		๖.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๖.๑๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
		๖.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๖.๑๒	๘๑ +/-๓	-	๔๙.๕๔	๑๐๐	๒๕	✓	✓	✓
		๖.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๖.๑๒	๙๒ +/-๒	-	๑๐๐	๙๙.๐๘	๑๐๐	✓	✓	✓
		รวม		๔๙	๑๐๐.๐๐							

หมายเหตุ การกำหนดให้ความสำคัญของตัวชี้วัด เพื่อนำไปกำหนดน้ำหนักตัวชี้วัด มี ๓ ระดับ ดังนี้ ๑) ระดับ ๙ คือ สำคัญมาก ๒) ระดับ ๓ คือ สำคัญปานกลาง ๓) ระดับ ๑ คือ สำคัญน้อย

ข้อมูลพื้นฐานปี ๒๕๕๘ เป็นข้อมูลเบื้องต้น

คำอธิบายตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักงานคลังเขต

เป้าประสงค์ ๑ การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ่มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของจังหวัดในเขต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙					
คำเป้าหมาย					
เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน				
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	
	๘๑	๖๑.๗๖	๖๓.๑๙	๖๘.๘๙	๗๖.๖๙
เกณฑ์การให้คะแนน					
ระดับ คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๕	๗๘	๘๑	๘๔	๘๗
คำอธิบาย : ผลสำเร็จอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน พิจารณา จากความสามารถในการกำกับ ติดตามเร่งรัดให้จังหวัดภายในเขต ที่รับผิดชอบเร่งรัดให้ส่วนราชการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้การจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตาม เป้าหมาย สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศตามนโยบายรัฐบาล โดยคำนวณจาก $\left(\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของจังหวัดในเขตเบิกจ่าย} \times ๑๐๐}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่จังหวัดในเขตได้รับ}} \right)$ หน่วยวัด : ร้อยละ หมายเหตุ : ๑. กลุ่มงานบริหารการจ่ายเงิน สำนักบริหารการรับ-จ่ายภาครัฐ เป็น ผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเอง ตามข้อมูลของหน่วยงาน					

ตัวชี้วัด ๑.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวมของจังหวัดในเขต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙					
คำเป้าหมาย					
เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน				
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	
	๙๒	๘๗.๕๙	๙๐.๘๗	๙๒.๙๖	๙๐
เกณฑ์การให้คะแนน					
ระดับ คะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖
คำอธิบาย : ผลสำเร็จอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวม พิจารณา จากความสามารถในการกำกับ ติดตามเร่งรัดให้จังหวัดภายในเขตที่ รับผิดชอบเร่งรัดให้ส่วนราชการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้การจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศตามนโยบาย รัฐบาล โดยคำนวณจาก $\left(\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของจังหวัดในเขตเบิกจ่าย} \times ๑๐๐}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่จังหวัดในเขตได้รับ}} \right)$ หน่วยวัด : ร้อยละ หมายเหตุ : ๑. กลุ่มงานบริหารการจ่ายเงิน สำนักบริหารการรับ-จ่ายภาครัฐ เป็น ผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเอง ตามข้อมูลของหน่วยงาน					

เป้าประสงค์ ๒ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน					ตัวชี้วัดภาคบังคับ
คำเป้าหมาย					คำอธิบาย : พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน หน่วยวัด : ร้อยละ หมายเหตุ : ๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้
เป้าหมาย	ข้อมูลพื้นฐาน				
ปี ๒๕๕๙	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	
๗๕	๘๑.๙๑	๘๔.๑๘	๘๕.๔๒	๘๖.๘๓	
เกณฑ์การให้คะแนน					
ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

เป้าประสงค์ ๓ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูล
แก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน						ตัวชี้วัดภาคบังคับ
คำเป้าหมาย						คำอธิบาย : รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงาน หน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรับปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้า บริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้ ระดับ ๑ : ระบुकุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น ระดับ ๒ : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ ๒ มี.ค. ๕๙ ระดับ ๓ : ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ ๒๗ มี.ย. ๕๙ (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ) ระดับ ๔ : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนการ/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ ๑๕ ก.ค. ๕๙ ระดับ ๕ : ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน ๑๕ ก.ย. ๕๙ หน่วยวัด : ระดับ หมายเหตุ : ๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
เป้าหมาย		ข้อมูลพื้นฐาน				
ปี ๒๕๕๙	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘		
๓	-	-	๔.๙	๕		
เกณฑ์การให้คะแนน						
ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕	

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	ตัวชี้ภาควัดบังคับ
	๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ ๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เอกสารหลักฐาน : - ระดับ ๑ : ผลวิเคราะห์เพื่อระบุกลุ่มผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ระดับ ๒ : แผนการดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ ๒ มี.ค. ๕๙ ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ - ระดับ ๓: รายงานสรุปผล ฯ หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ ๒๗ มี.ย. ๕๙ ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ - ระดับ ๔: แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการ/สินค้า/บริการ ของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ ๑๕ ก.ค. ๕๙ ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ - ระดับ ๕: เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ ๑๕ ก.ย. ๕๙ ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

เป้าประสงค์ ๔ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด					ตัวชี้วัดภาคบังคับ	
คำเป้าหมาย					คำอธิบาย :	
เป้าหมายปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน				ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด ใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หากด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ	
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘		- กระบวนการอนุมัติส่งจ่ายบำเหน็จบำนาญผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ นับตั้งแต่วันที่ลงทะเบียนรับหนังสือจริงจากส่วนราชการ กระทั่งออกจากสำนักงานคลังเขต
๘๕	๙๙.๖๘	๙๙.๔๑	๙๙.๘๘	๙๙.๙๗		
เกณฑ์การให้คะแนน					■ ต.ค. - ก.ค. ระยะเวลามาตรฐาน ๗ วันทำการ	
ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	หน่วยวัด : ร้อยละหมายเหตุ :
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑	

เป้าประสงค์ ๕ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา					ตัวชี้วัดภาคบังคับ	
๕.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี						
๕.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี (ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)						
- ข้าราชการ					คำอธิบาย : หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้ - ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี - ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด ทหารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ หน่วยวัด : ร้อยละ หมายเหตุ : สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด เอกสารหลักฐาน : - ฐานข้อมูลของ สพบ. - การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ	
ค่าเป้าหมาย						
เป้าหมายปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน					
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘		
๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		
เกณฑ์การให้คะแนน						
ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔		๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖		๙๗
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ						
ค่าเป้าหมาย						
เป้าหมายปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน					
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘		
๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๘๘.๘๙		
เกณฑ์การให้คะแนน						
ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗	

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง						ตัวชี้วัดภาคบังคับ
คำเป้าหมาย						คำอธิบาย : หน่วยงานส่งเสริมให้ข้าราชการเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง โดยกำหนดให้ข้าราชการของหน่วยงานเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง โดยเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา และไม่ซ้ำกับวิชาที่ได้เรียนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ไม่รวมถึงระบบ e-learning ภาษาอังกฤษที่เรียนผ่านระบบอื่น) ซึ่งในแต่ละวิชาผู้เรียนต้องผ่านการทดสอบ Post Test ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะนับเป็น ๑ วิชาที่เรียนจบ โดยวัดจาก $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}} \right)$ หน่วยวัด : ร้อยละ หมายเหตุ: สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด
เป้าหมาย						
ข้อมูลพื้นฐาน						
ปี ๒๕๕๙	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘		
๖๐	-	-	-	๙๘.๒๒		
เกณฑ์การให้คะแนน						
ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	

ตัวชี้วัด : ๕.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)						ตัวชี้วัดภาคบังคับ
คำเป้าหมาย						คำอธิบาย : หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรกปันความรู้ (CGD Coffee Talk) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นไปตามรูปแบบที่สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ (สพบ.) กำหนดและดำเนินการตามแผนให้ได้องค์ความรู้ไม่ต่ำกว่า ๑ องค์ความรู้ต่อเดือน ส่งให้ สพบ. ทราบภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป ซึ่งจะวัดจากจำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้ดำเนินการตามแผน CGD Coffee Talk และส่งตามเวลาที่กำหนด หน่วยวัด : จำนวนองค์ความรู้ หมายเหตุ: สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด ๑. หากส่งไม่ตรงตามกำหนดจะไม่นับ ๒. องค์ความรู้ประจำปีเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙
เป้าหมายปี ๒๕๕๙						
ข้อมูลพื้นฐาน						
๒๕๕๕ ๒๕๕๖ ๒๕๕๗ ๒๕๕๘						
๑๑ ๑๔.๕๖ ๑๗.๑๑ ๑๗.๑๑ ๑๗.๑๑						
เกณฑ์การให้คะแนน						
ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	

เป้าประสงค์ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความพึงพอใจและความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง						ตัวชี้วัดภาคบังคับ
คำเป้าหมาย						คำอธิบาย : บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด หน่วยวัด : ร้อยละ หมายเหตุ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความพึงพอใจ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙
เป้าหมาย	ข้อมูลพื้นฐาน					
ปี ๒๕๕๙	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘		
๙๐	-	-	๙๔.๔๔	๑๔๓.๙		
เกณฑ์การให้คะแนน						
ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล						ตัวชี้วัดภาคบังคับ
คำเป้าหมาย						คำอธิบาย : เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้ ระดับ ๑ : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและคำเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล ระดับ ๒ : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล รอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ ๒๕ ธ.ค. ๕๘
เป้าหมาย						
ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน					
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘		
๓	-	-	-	๕		
เกณฑ์การให้คะแนน						
ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕	

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	ตัวชี้วัดภาคบังคับ
	ระดับ ๓ : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้รับมอบหมายในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ ๑๔ มี.ค. ๕๕ ระดับ ๔ : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล รอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เม.ย.๕๕ – ๓๐ ก.ย. ๕๕) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ ๒๔ มิ.ย. ๕๕ ระดับ ๕ : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้รับมอบหมายในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ ๑๔ ก.ย. ๕๕ หน่วยวัด : ระดับ หมายเหตุ : ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ๆ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน เอกสารหลักฐาน : - ระดับ ๑ : บันทึกช่วยจำหรือรายงานการประชุม ที่มีผู้บริหารหน่วยงานเป็นประธานการประชุม - ระดับ ๒ และ ๔ : แบบฟอร์มบันทึกข้อตกลงที่มีการลงนามระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หากส่งล่าช้าถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ - ระดับ ๓ และ ๕ : แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด หากส่งล่าช้าถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

ตัวชี้วัด : ๖.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

คำเป้าหมาย

เป้าหมาย	ข้อมูลพื้นฐาน			
ปี ๒๕๕๕	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	๔๙.๕๔	๑๐๐	๒๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๕	๗๘	๘๑	๘๔	๘๗

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขาธิการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม

๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ๆ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๖.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ (ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)					
คำเป้าหมาย					
เป้าหมาย	ข้อมูลพื้นฐาน				
ปี ๒๕๕๙	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	
๙๒	-	๑๐๐	๙๙.๐๘	๑๐๐	
เกณฑ์การให้คะแนน					
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕
คะแนน					
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖
คำอธิบาย : ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของ หน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ รายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ หน่วยวัด : ร้อยละ หมายเหตุ : ๑. สำนักงานเลขาธิการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเอง ตามข้อมูลของหน่วยงาน					