เกณฑ์การประเมินผล
การดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

กลุ่มที่ ๑

คำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. คำรับรองระหว่าง

นายมนัส แจ่มเวหา	อธิบดีกรมบัญชีกลาง	ผู้รับคำรับรอง
	และ	
นางสาวชุณหจิต สังข์ใหม่	ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบการเงินการคลัง	ผู้ทำคำรับรอง
นางสาวเยาวนุช วิยาภรณ์	ที่ปรึกษาด้านกฎหมายและระเบียบการคลัง	ผู้ทำคำรับรอง
นายณพงศ์ ศิริขันตยกุล	รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง รักษาการในตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบบัญชี	ผู้ทำคำรับรอง
นางสาวอรนุช ไวนุสิทธิ์	รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง	ผู้ทำคำรับรอง
นายพชร อนันตศิลป์	รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง	ผู้ทำคำรับรอง

๒. คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา ๑ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

๓. รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ เอกสารประกอบท้ายคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของหน่วยงานแยกเป็นรายตัวชี้วัด ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้

๔. ข้าพเจ้านายมนัส แจ่มเวหา ในฐานะอธิบดีกรมบัญชีกลาง ได้พิจารณารายละเอียดของคำรับรองตามข้อ ๓ และเห็นชอบกับเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีที่จะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จะจัดทำขึ้นนี้

๕. ข้าพเจ้าผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ได้ทำความเข้าใจคำรับรองตามข้อ ๓ แล้ว ขอให้คำรับรองกับอธิบดีกรมบัญชีกลางว่า จะมุ่งมั่น กำกับดูแลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการตามที่ให้คำรับรองไว้

๖. ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรองได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นายมนัส แจ่มเวหา)
อธิบดีกรมบัญชีกลาง
ผู้รับคำรับรอง
วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสาวชุณหจิต สังข์ใหม่)
ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบการเงินการคลัง
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสาวเยาวนุช วิยาภรณ์)
ที่ปรึกษาด้านกฎหมายและระเบียบการคลัง
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นายณพงศ์ ศิริขันตยกุล)
รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง รักษาการในตำแหน่ง
ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบบัญชี
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสาวอรนุช ไวนุสิทธิ์)
รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นายพชร อนันตศิลป์)
รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘

กลุ่มที่ ๒

คำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. คำรับรองระหว่าง

นายมนัส แจ่มเวหา	อธิบดีกรมบัญชีกลาง	ผู้รับคำรับรอง
	และ	
นางสาวสุดจิตร ลาภเลิศสุข	ผู้อำนวยการกองแผนงาน รักษาการในตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบภายใน กลุ่มตรวจสอบภายใน	ผู้ทำคำรับรอง

๒. คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา ๑ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

๓. รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ เอกสารประกอบท้ายคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของหน่วยงานแยกเป็นรายตัวชี้วัด ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้

๔. ข้าพเจ้านายมนัส แจ่มเวหา ในฐานะอธิบดีกรมบัญชีกลาง ได้พิจารณารายละเอียดของคำรับรองตามข้อ ๓ และเห็นชอบกับเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีที่จะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จะจัดทำขึ้นนี้

๕. ข้าพเจ้าผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ได้ทำความเข้าใจคำรับรองตามข้อ ๓ แล้ว ขอให้คำรับรองกับอธิบดีกรมบัญชีกลางว่า จะมุ่งมั่น กำกับดูแลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการตามที่ให้คำรับรองไว้

๖. ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรองได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นายมนัส แจ่มเวหา)
อธิบดีกรมบัญชีกลาง
ผู้รับคำรับรอง
วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสาวสุดจิตร ลาภเลิศสุข)
ผู้อำนวยการกองแผนงาน รักษาการในตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบภายใน
กลุ่มตรวจสอบภายใน
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

กลุ่มที่ ๓

คำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. คำรับรองระหว่าง

นางสาวชุณหจิต สังข์ใหม่	ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบการเงินการคลัง	ผู้รับคำรับรอง
	และ	
นางธัชดา จิตมหาวงศ์	ผู้อำนวยการสำนักกำกับและพัฒนาระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์	ผู้ทำคำรับรอง
นางสาววิริยา พูนคำ	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ผู้ทำคำรับรอง
นางสาวพรวิลัย เดชอมรชัย	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ	ผู้ทำคำรับรอง
นางสาวสอาง ฉัตรไชยเดช	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	ผู้ทำคำรับรอง
นางสาวรัตนาวลี โรจนารุณ	นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ กลุ่มนโยบายการจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ	ผู้ทำคำรับรอง
นายพงศ์พิตร์ ฤทธิแสง	คลังเขต ๔	ผู้ทำคำรับรอง
นางสาวดวงดาว บำรุงเมือง	คลังเขต ๙	ผู้ทำคำรับรอง

๒. คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา ๑ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

๓. รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ เอกสารประกอบท้ายคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของหน่วยงานแยกเป็นรายตัวชี้วัด ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้

๔. ข้าพเจ้านางสาวชุณหจิต สังข์ใหม่ ในฐานะที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบการเงินการคลัง ได้พิจารณารายละเอียดของคำรับรองตามข้อ ๓ และเห็นชอบกับเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีที่จะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จะจัดทำขึ้นนี้

๕. ข้าพเจ้าผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ได้ทำความเข้าใจคำรับรองตามข้อ ๓ แล้ว ขอให้คำรับรองกับที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบการเงินการคลังว่า จะมุ่งมั่น กำกับดูแลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการตามที่ให้คำรับรองไว้

๖. ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรองได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นางสาวชุณหจิต สังข์ใหม่)
ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบการเงินการคลัง
ผู้รับคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางธัชดา จิตมหาวงศ์)
ผู้อำนวยการสำนักกำกับและพัฒนาระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสาววิริยา พูนคำ)
ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานค่าตอบแทนและสวัสดิการ
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสาวพรวิลัย เดชอมรชัย)
ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสาวสอาง ฉัตรไชยเดช)
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสาวรัตนาวลี โรจนารุณ)
นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ
รักษาการในตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ
กลุ่มนโยบายการจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นายพงศ์พิตร์ ฤทธิแสง)
คลังเขต ๔
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสาวดวงดาว บำรุงเมือง)
คลังเขต ๙
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

กลุ่มที่ ๔

คำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. คำรับรองระหว่าง

นางสาวเยาวนุช วิยาภรณ์	ที่ปรึกษาด้านกฎหมายและระเบียบการคลัง	ผู้รับคำรับรอง
	และ	
นางสุธาทิพย์ กิตติเกษมศิลป์	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านละเมิดและแพ่ง รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักความรับผิดทางแพ่ง	ผู้ทำคำรับรอง
นางสาวนิภา ลำเจียกเทศ	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	ผู้ทำคำรับรอง
นางพิศมัย บุญเทียม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองแผนงาน	ผู้ทำคำรับรอง
นางสาวณัฐมนต์ จินานุกูลวงศ์	คลังเขต ๑	ผู้ทำคำรับรอง
นางวาสนา บรรลุผล	คลังเขต ๒	ผู้ทำคำรับรอง

๒. คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา ๑ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

๓. รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ เอกสารประกอบท้ายคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของหน่วยงานแยกเป็นรายตัวชี้วัด ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้

๔. ข้าพเจ้านางสาวเยาวนุช วิยาภรณ์ ในฐานะที่ปรึกษาด้านกฎหมายและระเบียบการคลัง ได้พิจารณารายละเอียดของคำรับรองตามข้อ ๓ และเห็นชอบกับเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีที่จะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จะจัดทำขึ้นนี้

๕. ข้าพเจ้าผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ได้ทำความเข้าใจคำรับรองตามข้อ ๓ แล้ว ขอให้คำรับรองกับที่ปรึกษาด้านกฎหมายและระเบียบการคลังว่า จะมุ่งมั่น กำกับดูแลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการตามที่ให้คำรับรองไว้

๖. ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรองได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นางสาวเยาวนุช วิยาภรณ์)
ที่ปรึกษาด้านกฎหมายและระเบียบการคลัง
ผู้รับคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสุธาทิพย์ กิตติเกษมศิลป์)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านละเมิดและแพ่ง
รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักความรับผิดทางแพ่ง
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสาวนิภา ลำเจียกเทศ)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางพิศมัย บุญเทียม)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองแผนงาน
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสาวณัฐมนต์ จินานุกูลวงศ์)
คลังเขต ๑
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางวาสนา บรรลุผล)
คลังเขต ๒
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

กลุ่มที่ ๕

คำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. คำรับรองระหว่าง

นายณพงศ์ ศิริขันตยกุล	รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบบัญชี	ผู้รับคำรับรอง
	และ	
นางสุรีพร ศิริขันตยกุล	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ	ผู้ทำคำรับรอง
นางพรกมล ประยูรสิน	ผู้อำนวยการสำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ	ผู้ทำคำรับรอง
นางสุทธินี สำราญจิตต์	เลขานุการกรม	ผู้ทำคำรับรอง
นางสุนี จันทร์จรูญ	นักบัญชีชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบลูกจ้าง กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง	ผู้ทำคำรับรอง
นายรณรงค์ เส็งเอี่ยม	คลังเขต ๕	ผู้ทำคำรับรอง
นางนิตยา กัลยาศิริ	คลังเขต ๖	ผู้ทำคำรับรอง

๒. คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา ๑ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

๓. รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ เอกสารประกอบท้ายคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของหน่วยงานแยกเป็นรายตัวชี้วัด ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้

๔. ข้าพเจ้านายณพงศ์ ศิริขันตยกุล ในฐานะรองอธิบดีกรมบัญชีกลาง รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบบัญชี ได้พิจารณารายละเอียดของคำรับรองตามข้อ ๓ และเห็นชอบกับเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีที่จะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จะจัดทำขึ้นนี้

๕. ข้าพเจ้าผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ได้ทำความเข้าใจคำรับรองตามข้อ ๓ แล้ว ขอให้คำรับรองกับรองอธิบดีกรมบัญชีกลาง รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบบัญชีว่า จะมุ่งมั่น กำกับดูแลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการตามที่ให้คำรับรองไว้

๖. ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรองได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นายณพงศ์ ศิริขันตยกุล)
รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง รักษาการในตำแหน่ง
ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบบัญชี
ผู้รับคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสุรีพร ศิริขันตยกุล)
ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางพรกมล ประยูรสิน)
ผู้อำนวยการสำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสุทธินี สำราญจิตต์)
เลขานุการกรม
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสุนี จันทร์จรูญ)
นักบัญชีชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบลูกจ้าง
กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นายรณรงค์ เส็งเอี่ยม)
คลังเขต ๕
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางนิตยา กัลยาศิริ)
คลังเขต ๖
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

กลุ่มที่ ๖

คำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. คำรับรองระหว่าง

นางสาวอรนุช ไวนุสิทธิ์	รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง	ผู้รับคำรับรอง
	และ	
นางนิโลบล แววัวบศรี	ผู้อำนวยการสำนักความรับผิดทางแพ่ง รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย	ผู้ทำคำรับรอง
นางอัญชลี ศรีอำไพ	ผู้อำนวยการสำนักการเงินการคลัง	ผู้ทำคำรับรอง
นางญาณี แสงศรีจันทร์	ผู้อำนวยการสำนักบริหารการรับ-จ่ายเงินภาครัฐ	ผู้ทำคำรับรอง
นายกุลเศขร์ ลิมปิยากร	ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ผู้ทำคำรับรอง
นางสาวอารี กลิ่นทอง	คลังเขต ๗	ผู้ทำคำรับรอง
นางเบญจมาภรณ์ สัญโญชน์วิทย์	คลังเขต ๘	ผู้ทำคำรับรอง

๒. คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา ๑ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

๓. รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ เอกสารประกอบท้ายคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของหน่วยงานแยกเป็นรายตัวชี้วัด ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้

๔. ข้าพเจ้านางสาวอรนุช ไวนุสิทธิ์ ในฐานะรองอธิบดีกรมบัญชีกลาง ได้พิจารณารายละเอียดของคำรับรองตามข้อ ๓ และเห็นชอบกับเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีที่จะให้คำแนะนำ กำกับและตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จะจัดทำขึ้นนี้

๕. ข้าพเจ้าผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ได้ทำความเข้าใจคำรับรองตามข้อ ๓ แล้ว ขอให้คำรับรองกับรองอธิบดีกรมบัญชีกลางว่า จะมุ่งมั่น กำกับดูแลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการตามที่ให้คำรับรองไว้

๖. ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรองได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นางสาวอรนุช ไวนุสิทธิ์)
รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง
ผู้รับคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางนิโลบล แววัวบศรี)
ผู้อำนวยการสำนักความรับผิดทางแพ่ง
รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางอัญชลี ศรีอำไพ)
ผู้อำนวยการสำนักการเงินการคลัง
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางญาณี แสงศรีจันทร์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารการรับ-จ่ายเงินภาครัฐ
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นายกุลเศขร์ ลิมปิยากร)
ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางสาวอารี กลิ่นทอง)
คลังเขต ๗
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางเบญจมาภรณ์ สัญโญชน์วิทย์)
คลังเขต ๘
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

กลุ่มที่ ๗

คำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. คำรับรองระหว่าง

นายพชร อนันตศิลป์	รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง	ผู้รับคำรับรอง
	และ	
นายพรชัย หาญยืนยงสกุล	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ	ผู้ทำคำรับรอง
นายวรัชญ์ เพชรร่วง	ผู้อำนวยการกองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ	ผู้ทำคำรับรอง
นางนวลจันทร์ อุตมหาราช	คลังเขต ๓	ผู้ทำคำรับรอง

๒. คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา ๑ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

๓. รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ เอกสารประกอบท้ายคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของหน่วยงานแยกเป็นรายตัวชี้วัด ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้

๔. ข้าพเจ้านายพชร อนันตศิลป์ ในฐานะรองอธิบดีกรมบัญชีกลาง ได้พิจารณารายละเอียดของคำรับรองตามข้อ ๓ และเห็นชอบกับเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีที่จะให้คำแนะนำ กำกับและตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จะจัดทำขึ้นนี้

๕. ข้าพเจ้าผู้ทำคำรับรองตามข้อ ๑ ได้ทำความเข้าใจคำรับรองตามข้อ ๓ แล้ว ขอให้คำรับรองกับรองอธิบดีกรมบัญชีกลางว่า จะมุ่งมั่น กำกับดูแลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการตามที่ให้คำรับรองไว้

๖. ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรองได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นายพชร อนันตศิลป์)
รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง
ผู้รับคำรับรอง
วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นายพรชัย หาญยืนยงสกุล)
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลัง
และบัญชีภาครัฐ
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นายวรัชญ์ เพชรร่วง)
ผู้อำนวยการกองกำกับและพัฒนาระบบ
เงินนอกงบประมาณ
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

(นางนวลจันทร์ อุตมหาราช)
คลังเขต ๓
ผู้ทำคำรับรอง
วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

บทที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมา

กรมบัญชีกลางได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์และหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามภารกิจต่างๆ โดยเริ่มนำหลักการตัวชี้วัด Key Performance Indicator (KPI) มาใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ และต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้จัดทำระบบการประเมินผลการดำเนินงานตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) กำหนด ซึ่งเรียกว่า “เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง” เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล โดยมีกระบวนการถ่ายทอดเป้าหมายฯ แบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล โดยในระยะแรกได้เริ่มจากการถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรลงสู่เพียงระดับหน่วยงาน กระทั่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ กรมบัญชีกลางได้เริ่มดำเนินการถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล ซึ่งครอบคลุมข้าราชการของกรมบัญชีกลางทุกคนตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อให้บุคลากรในระดับต่างๆ มีเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กรและสามารถนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถนำไปเชื่อมโยงการพิจารณาให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ตามระบบการถ่ายทอดเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ กรมบัญชีกลางจึงได้ดำเนินการจัดทำระบบการถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

- จัดทำเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน (อยู่ในความรับผิดชอบของกองแผนงาน) ซึ่งได้ดำเนินการเสร็จแล้ว และได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีกรมบัญชีกลาง เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘
- การถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล ดำเนินการตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. (อยู่ในความรับผิดชอบของกองการเจ้าหน้าที่) เป็นการนำเป้าหมายระดับหน่วยงานถ่ายทอดสู่ระดับบุคคล โดยการจัดทำเกณฑ์การประเมินผลฯ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือการถ่ายทอดเป้าหมาย (ยุทธศาสตร์) ระดับกรมไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร

๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกรมให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดตัวชี้วัดให้ครอบคลุมภารกิจหลักของทุกหน่วยงานภายในสังกัดกรมบัญชีกลาง

๓. เพื่อสนับสนุนให้มีการดำเนินงานในลักษณะที่ผลักดันผลผลิต คุณภาพการให้บริการและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๔. เพื่อนำผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์การประเมินผลฯไปสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับสำนัก/ สถาบัน/ กอง/ ศูนย์/ กลุ่ม และคลังเขต ได้ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์การประเมินผลดังกล่าวทางผ่านอิเล็กทรอนิกส์เรียบร้อยแล้ว ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘

บทที่ ๒ แนวทางการจัดทำระบบถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล

การจัดทำระบบถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (Individual Scorecard) เป็นการพัฒนาระบบประเมินผลระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล เป็นการประเมินผลจากระดับบนลงระดับล่างเพื่อให้เกิดความสอดคล้อง (Alignment) เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงช่วยมุ่งเน้น (Focus) ไปที่ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ทำให้สามารถนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ซึ่งการพัฒนาระบบประเมินผลสู่ระดับหน่วยงานนั้น เริ่มจากการแปลงระบบประเมินผลระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน และถ่ายทอดสู่ระดับบุคคลต่อไป ดังภาพที่ ๒.๑

ภาพที่ ๒.๑ *แสดงการแปลงยุทธศาสตร์ระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล*

ที่มา *: รศ.ดร.พสุ เดชะรินทร์*

๒.๑ กระบวนการถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล

กระบวนการถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคลจะเริ่มจากการกำหนดทิศทางขององค์กร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ ภายใต้มุมมองทั้ง ๒ มิติ ๔ ด้านการประเมินผล ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วสร้างแผนที่ทางยุทธศาสตร์ (Strategy Map) เพื่อแสดงความเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์ในแต่ละมิติและประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กร และกำหนดตัวชี้วัดโครงการในแต่ละเป้าประสงค์ ซึ่งจะปรับแต่งรูปแบบให้เหมาะสมตามลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน ในการประเมินผลระดับองค์กรถึงระดับบุคคลก็เช่นเดียวกัน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมุ่งเน้นไปที่ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ทำให้สามารถนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ส่วนการประเมินผลระดับบุคคลนั้น เริ่มจากกำหนดสิ่งที่กลุ่มงานหรือตำแหน่งต้องการมุ่งเน้นโดยจัดทำเป้าประสงค์จาก ๓ ด้าน คือ เป้าประสงค์ที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่สนับสนุนต่อเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของผู้บังคับบัญชา เป้าประสงค์ที่เกิดจากบทบาทหน้าที่งาน (Job Description) และเป้าประสงค์ที่เกิดจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ แล้วจึงกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละเป้าประสงค์

๒.๑.๑ การประเมินผลระดับองค์กร

การประเมินผลระดับองค์กร เริ่มต้นด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และแผนที่ยุทธศาสตร์พร้อมทั้งตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับองค์กร โดยมีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้

◆ **การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ** องค์กรจะกำหนดทิศทางที่ต้องการมุ่งเน้นไปในอนาคตภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งอาจจะพิจารณาจากข้อบกพร่องขององค์กร หรือปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้นและต้องการปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือทิศทางที่ควรมุ่งเน้น การจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์กรควรเริ่มจากการกำหนดพันธกิจขององค์กรและหลังจากนั้นจึงนำพันธกิจทั้งหมดมาพิจารณาในภาพรวมว่าองค์กรจะต้องดำเนินการในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้การกำหนดวิสัยทัศน์ครอบคลุมและสามารถบรรลุพันธกิจได้ครบถ้วนทุกข้อ

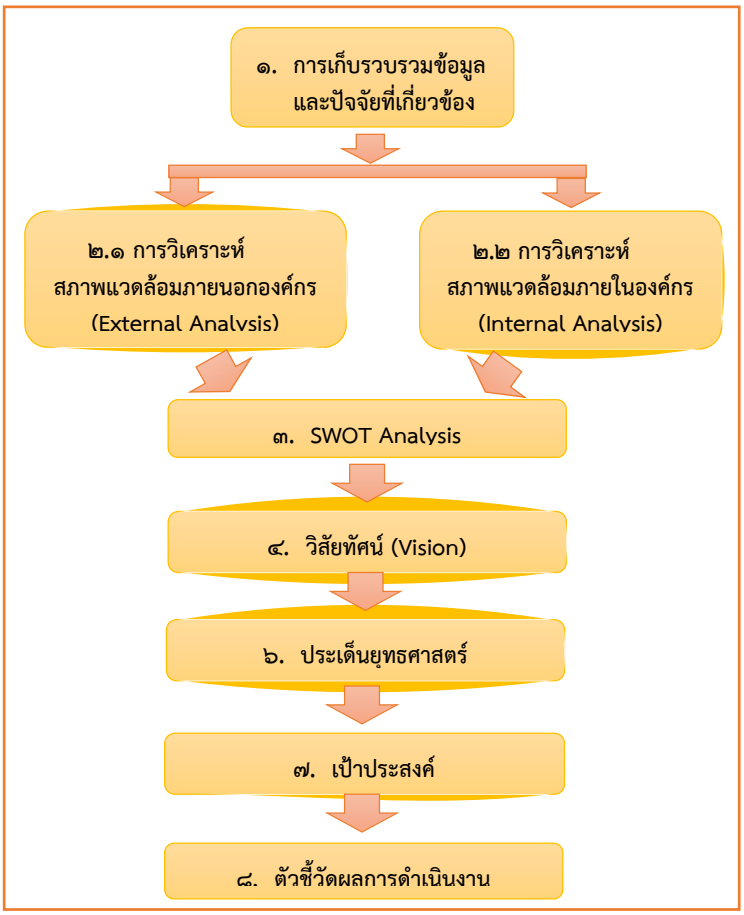
◆ **การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์** ประเด็นยุทธศาสตร์ คือสิ่งที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ประเด็นหลักที่ควรให้ความสำคัญ คือ การนำพันธกิจแต่ละข้อมาพิจารณาถึงแนวทางดำเนินการในประเด็นใดเป็นพิเศษและ ต้องการให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในทิศทางใด ทั้งนี้ ในการจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ของแต่ละองค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำแผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงต้นสังกัดมาประกอบการพิจารณาด้วย

◆ **การกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์** เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ สิ่งที่องค์กรมุ่งหวังหรือต้องการจะบรรลุ โดยพิจารณาว่าหากต้องการประสบความสำเร็จในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์และได้รับประโยชน์อย่างไร และแต่ละเป้าประสงค์จะต้องมีความเชื่อมโยงในเชิงเหตุและผลภายใต้มิติต่างๆ นอกจากนี้ ควรจัดลำดับความสำคัญของแต่ละเป้าประสงค์เพื่อการพัฒนาปรับปรุงเป้าประสงค์ที่สำคัญหรือเป้าประสงค์ที่เป็นเหตุก่อน ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์อื่นที่เป็นผลต่อไป

◆ **การกำหนดตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ในแต่ละมิติ** ตัวชี้วัด คือ สิ่งที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ในขั้นตอนนี้ องค์กรจะต้องพิจารณาหาปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้และต้องใช้ถ้อยคำที่ชัดเจน ทั้งในแง่ของคำจำกัดความและการระบุขอบเขตของตัวชี้วัด โดยทุกเป้าประสงค์จะต้องมีตัวชี้วัดอย่างน้อย ๑ ตัว ซึ่งหลังจากเลือกตัวชี้วัดที่สะท้อนเป้าประสงค์ได้แล้ว จะต้องร่วมกันกำหนดค่าเป้าหมาย หรือค่าของตัวชี้วัดความสำเร็จ และกำหนดกรอบระยะเวลาที่ต้องการจะบรรลุความสำเร็จของแต่ละตัวชี้วัดด้วย

◆ **การกำหนดกลยุทธ์ (Strategies)** กลยุทธ์ คือ สิ่งที่องค์กรจะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ได้มีการกำหนดไว้ โดยกลยุทธ์นี้จะกำหนดจากการพิจารณาปัจจัยแห่งความสำเร็จ (critical success factors) เป็นสำคัญ กล่าวคือ ต้องพิจารณาว่าในการที่จะบรรลุเป้าประสงค์ข้อหนึ่งๆ นั้น มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จ และจำเป็นต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งกลยุทธ์นี้จะเป็นภาพสะท้อนถึงสิ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์ ถัดไปคือการร่วมกันคิดโครงการต่างๆ เพื่อให้สอดรับกับกลยุทธ์หลักและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์กรอาจนำโครงการที่มีอยู่เดิมมาพิจารณาก่อนเป็นลำดับแรกว่า โครงการนั้นๆ สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จของกลยุทธ์หลักและเป้าประสงค์ได้อย่างครบถ้วนหรือไม่ ซึ่งหากพบว่ายังไม่มีโครงการใดมารองรับกลยุทธ์และเป้าประสงค์ดังกล่าวได้ ให้ร่วมกันคิดโครงการใหม่เพิ่มเติมดังภาพที่ ๒.๒

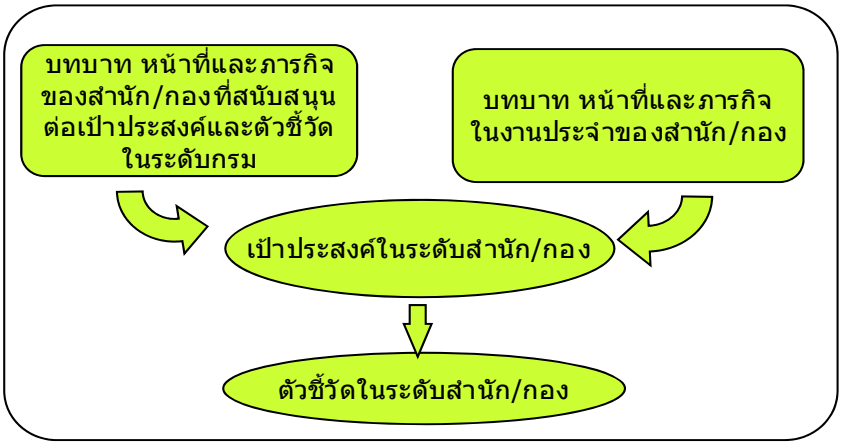
ภาพที่ ๒.๒ *แสดงกรอบแนวคิดในการดำเนินงานระบบประเมินผลระดับองค์กร*



๒.๑.๒ การประเมินผลระดับหน่วยงาน (สำนัก/ กอง)

การจัดทำระบบประเมินผลในระดับหน่วยงาน (สำนัก/ กอง) มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ บทบาท หน้าที่ และภารกิจของหน่วยงานที่สนับสนุนสอดคล้องกับเป้าประสงค์และตัวชี้วัดขององค์กร ทั้งนี้ การจัดทำระบบประเมินผลในระดับหน่วยงาน ควรเริ่มจากการพิจารณาบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงาน กำหนดเป้าประสงค์ของหน่วยงานที่มีส่วนผลักดันเป้าประสงค์ขององค์กร ดังภาพที่ ๒.๓

ภาพที่ ๒.๓ *แนวทางการพัฒนาระบบประเมินผลในระดับหน่วยงาน (สำนัก/ กอง)*



ในการกำหนดตัวชี้วัดในระดับหน่วยงาน (สำนัก/ กอง) มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๒ ส่วน คือ

- บทบาท หน้าที่ และภารกิจของสำนัก/ กองที่สนับสนุนต่อเป้าประสงค์และตัวชี้วัดขององค์กร
- บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของสำนัก/ กอง

ซึ่งการกำหนดเป้าประสงค์ระดับหน่วยงานจะต้องตอบสนองต่อบทบาท หน้าที่ และภารกิจของสำนัก/ กองที่สนับสนุนต่อเป้าประสงค์และตัวชี้วัดขององค์กร ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง ๒ ส่วน ไม่ได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด เพราะบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบบางอย่างของ สำนัก/ กอง สนับสนุนต่อเป้าประสงค์ขององค์กรอยู่แล้ว ดังนั้น จึงพบว่า สำนัก/ กองในสายงานหลักส่วนใหญ่จะสามารถแปลงตัวชี้วัดจากระดับองค์กรไปใช้ประเมินผลระดับสำนัก/ กอง โดยไม่จำเป็นต้องสร้างตัวชี้วัดขึ้นใหม่ สำหรับสายงานสนับสนุนจะพบว่าส่วนใหญ่ต้องสร้างตัวชี้วัดเฉพาะหน้าที่ขึ้นมาใหม่ โดยกระบวนการในการพัฒนาระบบประเมินผลในระดับสำนัก/ กอง ประกอบไปด้วย ๔ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

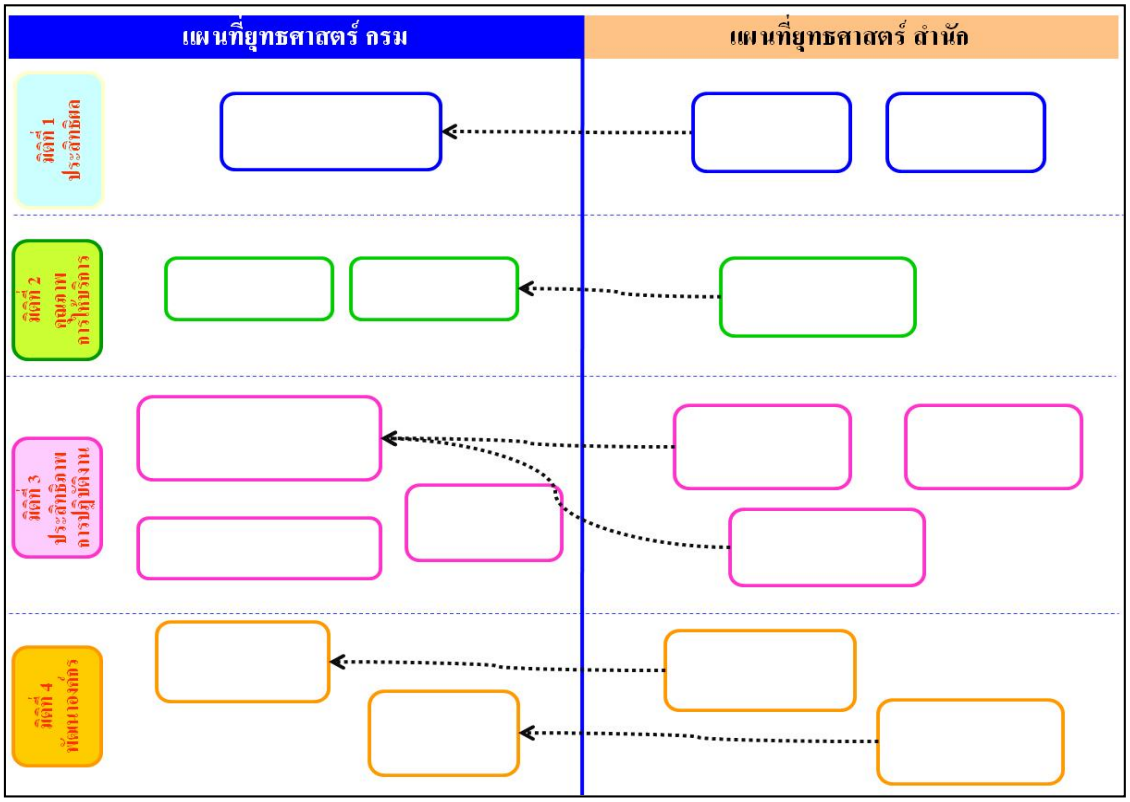
๑) ยืนยันบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงาน (สำนัก/ กอง) เป็นขั้นตอนยืนยันบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงาน โดยนำบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้ระบุไว้ในอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่กำหนดตามกฎกระทรวง มาทบทวนร่วมกันในบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ดำเนินอยู่จริง หากบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่จริงที่ดำเนินการอยู่ ควรมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตาม บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ดำเนินอยู่จริง เพื่อให้การจัดทำระบบประเมินผลมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานจริง

๒) กำหนดเป้าประสงค์ที่หน่วยงาน (สำนัก/กอง) มีส่วนผลักดันเป้าประสงค์ขององค์กร ในขั้นตอนนี้ หน่วยงานควรพิจารณาว่า หน่วยงานมีส่วนผลักดันเป้าประสงค์ระดับองค์กรในข้อใดและอย่างไร และเขียนบทบาทที่หน่วยงานมีส่วนเข้าไปผลักดันต่อเป้าประสงค์นั้นๆ ออกมาในเชิงบรรยาย เพื่อที่จะทำให้เห็นถึงบทบาทที่สำนัก/ กองมีส่วนผลักดันเป้าประสงค์ขององค์กรแล้ว อีกทั้งยังช่วยทำให้เกิดการสื่อสารและทำความเข้าใจร่วมภายในหน่วยงานถึงบทบาทที่ตนเองมีส่วนผลักดันต่อเป้าประสงค์ในระดับองค์กร จากนั้นจึงนำบทบาทเหล่านั้นมากำหนดเป็นเป้าประสงค์

๓) กำหนดเป้าประสงค์เพิ่มเติมตามบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของระดับหน่วยงาน (สำนัก/ กอง)

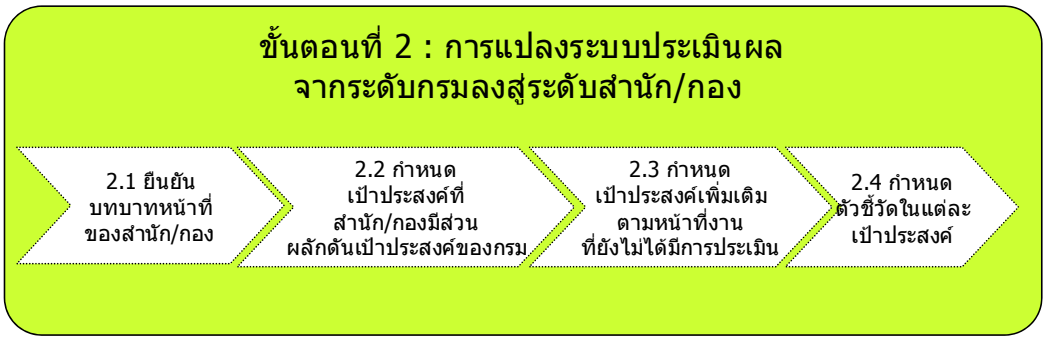
เมื่อดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์ในขั้นตอนก่อนหน้าเสร็จสิ้น หน่วยงานควรกลับมาพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองว่า เป้าประสงค์ที่จัดทำขึ้นครอบคลุมบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานแล้วหรือไม่ หากเป้าประสงค์ที่จัดทำขึ้นครอบคลุมหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานแล้ว ก็สามารถข้ามไปสู่ขั้นตอนถัดไปคือ การกำหนดตัวชี้วัด ซึ่งการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานจะต้องสอดคล้องกับแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับองค์กรดังภาพที่ ๒.๔

ภาพที่ ๒.๔ *ความสอดคล้องของแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับหน่วยงาน (สำนัก/ กอง) กับแผนที่ยุทธศาสตร์ขององค์กร (กรม)*



๔) กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละเป้าประสงค์ เป็นกระบวนการกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงานให้สามารถบรรลุแต่ละเป้าประสงค์ ซึ่งจะต้องสามารถวัดและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทุกเป้าประสงค์ต้องมีตัวชี้วัดอย่างน้อย ๑ ตัวชี้วัด เพื่อเป็นการบอกให้ทราบถึงเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าบรรลุหรือไม่ ซึ่งกระบวนการในการกำหนดตัวชี้วัดเป็นกระบวนการเดียวกับที่ได้จัดทำในระดับกรมเช่นกัน ดังภาพที่ ๒.๕

ภาพที่ ๒.๕ *กระบวนการพัฒนาระบบประเมินผลระดับหน่วยงาน (สำนัก/กอง)*



หลังจากที่หน่วยงานมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของตนแล้ว ควรมีการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Measurement Template) เพื่อยืนยันความหมายของตัวชี้วัดให้เข้าใจตรงกันและแสดงรายละเอียดของตัวชี้วัดแต่ละตัวให้มีความชัดเจน มากยิ่งขึ้น

๒.๑.๓ การประเมินผลระดับบุคคล

เมื่อทำการแปลงการประเมินผลระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานเรียบร้อยแล้ว หน่วยงานสามารถดำเนินการแปลงการประเมินผลระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล โดยการจัดกลุ่มงานที่มีหน้าที่งานใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน แล้วจึงทำการแปลงระบบการประเมินผลระดับหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล โดยมีแนวทางจัดทำเหมือนกับแนวทางการแปลงการประเมินผลระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ทำให้สามารถนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ส่วนการประเมินผลระดับบุคคลนั้นเริ่มจากการกำหนดสิ่งที่กลุ่มงานหรือตำแหน่งต้องการมุ่งเน้นและจัดทำเป้าประสงค์ ซึ่งมีองค์ประกอบ ๓ ส่วน คือ เป้าประสงค์ที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่สนับสนุนต่อเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของผู้บังคับบัญชา เป้าประสงค์ที่เกิดจากบทบาทหน้าที่งาน (Job Description) และเป้าประสงค์ที่เกิดจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ แล้วจึงกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละเป้าประสงค์

๒.๒ หลักการกำหนดตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators: KPIs) เป็นค่าที่วัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงเพื่อแสดงความก้าวหน้าหรือผลสัมฤทธิ์ของการบรรลุตามเป้าประสงค์หรือกลยุทธ์ โดยเทียบกับเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ หลักการที่สำคัญของการกำหนดตัวชี้วัดจะต้องเริ่มจากการกำหนดหรือการหาสิ่งที่จะวัดขึ้นมาก่อน (What to measure?) แล้วจึงหาเกณฑ์การวัดขึ้นมาเพื่อวัดสิ่งที่ต้องการจะวัด (How to measure?)

การกำหนดตัวชี้วัดภายใต้หลักของ Balanced Scorecard (BSC) คือ การกำหนดเป้าประสงค์ทางกลยุทธ์ (Strategic Objectives) ที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นจึงกำหนดตัวชี้วัดขึ้นมา เพื่อวัดเป้าประสงค์เหล่านั้น สิ่งที่ต้องระวังคือ การสร้างตัวชี้วัดตามหลักของ BSC ควรจะคิดหรือพิจารณาตัวชี้วัดที่เหมาะสมสำหรับเป้าประสงค์แต่ละตัว โดยไม่จำเป็นต้องย้อนไปพิจารณาถึงข้อมูลหรือตัวชี้วัดเดิมๆ ที่มีอยู่ ทั้งนี้เนื่องจากตัวชี้วัดที่มีอยู่อาจจะไม่ใช่ตัวชี้วัด ที่เหมาะสมหรือดีที่สุดสำหรับเป้าประสงค์นั้นๆ

สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแนวความคิดของสำนักงาน ก.พ.ร. มีดังนี้

◆ ต้องสอดคล้องกับภารกิจหลัก พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และมีการเชื่อมโยงต่อผลสำเร็จของการปฏิบัติราชการในระดับกระทรวง/ กลุ่มภารกิจหรือมีการถ่ายทอดเป้าหมายจากระดับกระทรวง/ กลุ่มภารกิจลงสู่ระดับกรม

◆ ควรเป็นตัวชี้วัดลักษณะ Output/ Outcome ยกเว้น กำหนดตัวชี้วัดในระดับกระทรวง/ กลุ่มภารกิจแล้ว สามารถกำหนดตัวชี้วัดที่ผลักดันหรือสนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในระดับกระทรวง/ กลุ่มภารกิจ

การกำหนดตัวชี้วัด มี ๔ ลักษณะ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ *ประเภทการกำหนดตัวชี้วัด*

ประเภทตัวชี้วัด	แนวทางการพิจารณา
๑. ปริมาณ	จำนวนผลงานหรือชิ้นงานที่ทำสำเร็จ หรือร้อยละที่ดำเนินการได้ เช่น ▪ จำนวนครั้งที่มีการฝึกอบรมแบบ On the job training ให้กับบุคลากรของหน่วยงานต่อปี ▪ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวม
๒. คุณภาพ	ความถูกต้อง ประณีต ความเรียบร้อยของผลงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน เช่น ▪ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ▪ ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่หน่วยงานกำหนด
๓. เวลา	เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด เช่น ▪ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด ▪ ระยะเวลาเฉลี่ยในการจัดทำรายงานผลการรับ -จ่ายเงินสด และฐานะเงินคงคลังบัญชีที่ ๑
๔. ค่าใช้จ่าย	การประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่าย การระวังรักษาเครื่องมือมิให้เสียหาย เช่น ▪ ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้จากการจัดซื้อจัดจ้าง ▪ ร้อยละการประหยัดพลังงานที่ลดลงเมื่อเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา

๒.๓ หลักการกำหนดค่าเป้าหมาย (Target)

การกำหนดเป้าหมายถือเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนพอ โดยเฉพาะการยอมรับค่าเป้าหมาย โดยมักจะมีการต่อรองค่าเป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้น เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายจะส่งผลต่อผลประโยชน์หรือแรงจูงใจที่ผู้บริหารและบุคลากรจะได้รับ การกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะยากและท้าทาย (Stretch) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรสูงขึ้น อาจนำไปสู่ปัญหาความเครียด (Stress) และความรู้สึกไม่ยุติธรรมเกิดขึ้นในองค์กรได้ จึงควรพิจารณาถึงลักษณะและวัฒนธรรมขององค์กร การกำหนดค่าเป้าหมายตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. มีดังนี้

๒.๓.๑ การกำหนดเป้าหมายไม่ควรต่ำกว่าผลงานในปีที่ผ่านมา ควรพิจารณาดังนี้

● ปัจจัยภายใน เช่น งบประมาณที่ได้รับจัดสรร ต้นทุนและความพร้อมของบุคลากร เป็นต้น

● ปัจจัยภายนอก เช่น ระดับในการควบคุมหรือบริหารจัดการผลงาน การบูรณาการกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการ

๒.๓.๒ การกำหนดจาก Benchmark โดยเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเหมือนกันหรืออยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน รวมถึงหน่วยงานในต่างประเทศ และสถาบันในระดับนานาชาติที่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม ควรคำนึงถึงความแตกต่างทางศักยภาพและบริบทของหน่วยงานด้วย

๒.๓.๓ การกำหนดจากค่ามาตรฐานสากลหรือเป็นค่ามาตรฐานทางวิทยาศาสตร์ เช่น ค่าปริมาณออกซิเจน (Dissolved Oxygen : DO) ในแหล่งน้ำ การได้รับการรับรองมาตรฐานสากลต่างๆ

๒.๓.๔ การกำหนดจากผลการดำเนินงานในอดีต (Past Performance) เป็นฐานหรือหลักการ Self-improvement เพื่อใช้วัดความสามารถในการดำเนินการทำได้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ ซึ่งมักใช้ในกรณีที่ไม่มีหน่วยงานอื่น หรือมาตรฐานอื่นเพื่อเปรียบเทียบผลงาน จึงต้องเปรียบเทียบกับผลงานเดิม

๒.๓.๕ การกำหนดจากแนวโน้มของผลการดำเนินงาน (Trend) โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหรือลดลง ทั้งนี้ ต้องมีการรวบรวมข้อมูลในอดีตที่เพียงพอเพื่อสร้างภาพของแนวโน้มที่เชื่อถือและนำมาใช้งานได้

๒.๓.๖ การกำหนดจากผลการดำเนินงานที่ดีที่สุดของหน่วยงาน (Best Practice) เพื่อผลักดันให้หน่วยงานมีผลการดำเนินงานที่ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น หากมีหลายหน่วยงานที่ดำเนินงานในลักษณะเดียวกันก็อาจพิจารณาให้ใช้ผลการดำเนินงานที่ดีที่สุดเป็นเป้าหมายสำหรับทุกหน่วยงานได้

๒.๓.๗ การกำหนดจากนโยบายอย่างก้าวกระโดด (Stretch Targeting) เพื่อผลักดันให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่เติบโตแบบก้าวกระโดด ทั้งนี้ ต้องพิจารณาถึงผลการดำเนินงานย้อนหลัง (Baseline data) และมีแนวโน้มการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

๒.๓.๘ การกำหนดขึ้นเองในกรณีที่ยังไม่มีข้อมูลที่จะนำมาพิจารณาหรือไม่สามารถนำหลักการข้างต้นมาประยุกต์ใช้ได้ อาจกำหนดเป้าหมายขึ้นเองก่อนแล้วค่อยพัฒนาต่อเนื่อง โดยการสร้างระบบฐานข้อมูลสำหรับตัวชี้วัดดังกล่าวเพื่อใช้วัดผลในปีต่อๆ ไป

๒.๓.๙ วิธีการกำหนดเป้าหมายสามารถทำได้ ๒ วิธี คือ

- <u>Absolute Target</u> : กำหนดความคาดหวังในการดำเนินงานมาเป็นค่าเฉพาะเจาะจง
- <u>Range Target</u> : กำหนดช่วงความคาดหวังในการดำเนินงาน โดยช่วงความคาดหวังขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของปัจจัยสิ่งแวดล้อม และดุลยพินิจจากการวิเคราะห์เป็นกรณีๆ ไป

๒.๔ หลักการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น ๕ ระดับ โดยที่

๒.๔.๑ ค่าเป้าหมาย โดยปกติค่าเป้าหมายจะกำหนดไว้ที่ระดับคะแนนไม่เกิน ๓

๒.๔.๒ กรณีค่าเป้าหมายที่ส่วนราชการตั้งไว้ของปีนั้นๆ **ต่ำกว่าผลงานในอดีตมาก** ทั้งที่ปัจจัยหรือทรัพยากรต่างๆ ที่ใช้ดำเนินการไม่เปลี่ยนแปลง **ระดับผลงานที่กำหนดไว้ที่ระดับคะแนน ๓ ไม่ควรต่ำกว่าผลงานในอดีต**

๒.๔.๓ กรณีที่มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงหรือติด Ceiling ซึ่งแสดงถึงการมีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลหรือประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียมีความพึงพอใจในผลการดำเนินงานนั้นแล้ว อาจกำหนดค่าเป้าหมายหรือผลงานในอดีตไว้ที่ระดับคะแนน ๓ – ๕

๒.๔.๔ **ระดับคะแนน ๕** จะต้องแสดงถึงผลการปฏิบัติราชการในระดับที่แสดงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพ หรือ Best Effort หรือมีผลงานดีเกินความคาดหมายมาก เช่น

- สามารถใช้เป็น Best Practice ให้กับหน่วยงานอื่นที่ดำเนินการในเรื่องเดียวกันได้ แสดงถึงการมีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรอย่างจำกัดอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์สูงสุดหรือมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

● เป็นเกณฑ์ที่บรรลุได้ยาก ต้องมีปัจจัยสนับสนุนและมีความพร้อมในการบริหารจัดการหรือบูรณาการอย่างมากจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๔.๕ ผลการประเมินในระดับคะแนน ๑ - ๕ ต้องสามารถแสดงผลการดำเนินงานหรือศักยภาพในการผลักดันให้เกิดผลสำเร็จในแต่ละระดับคะแนนที่มีความแตกต่างกันได้

๒.๕ แนวความคิดการถ่วงน้ำหนักตามความสัมพันธ์ (Weighting Factor to Relationship)

แนวความคิดการถ่วงน้ำหนักตามความสัมพันธ์ เป็นการถ่วงน้ำหนักตามหลักการ Quality Function Deployment (QFD) ของแนวคิด six-sigma โดยมีหลักการแนวคิด ดังนี้

- การถ่วงน้ำหนักในรูปแบบใหม่ที่คำนวณน้ำหนักจากคะแนนความสัมพันธ์ที่ได้รับ
- การระบุคะแนนตามลักษณะของความสัมพันธ์ที่เข้าไปเกี่ยวข้อง (๙-๓-๑, ๔-๒-๑, หรือ ๕-๓-๑)
- นำคะแนนที่ได้รับมาคำนวณเป็นน้ำหนักตามบัญญัติไตรยางศ์

โดยการนำมาประยุกต์ใช้จากการระบุความสำคัญของตัวชี้วัด หรือความสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดตามลักษณะความสัมพันธ์

- สำคัญมาก/ สำคัญปานกลาง/ สำคัญน้อย
- เจ้าภาพหลัก/ เจ้าภาพรอง/ ผู้สนับสนุน

ดังภาพที่ ๒.๖

ภาพที่ ๒.๖ *แสดงแนวคิดการถ่วงน้ำหนักตามความสัมพันธ์*

ตัวชี้วัด	คะแนน (A)	น้ำหนัก
ตัวชี้วัด ก.	9	(9÷25)x100 = 36%
ตัวชี้วัด ข.	1	(1÷25)x100 = 4%
ตัวชี้วัด ค.	3	(3÷25)x100 = 12%
ตัวชี้วัด ง.	9	(9÷25)x100 = 36%
ตัวชี้วัด จ.	3	(3÷25)x100 = 12%
รวม	คะแนนรวม ($\sum$A) = 25	100%

Step1 กำหนด

Step2 ระบุ

Step3 นำ

ที่มา : http://www.ami.ac.uk/courses/ami4900_ed/u02/unit_2_sec_1/index.asp

http://blogs.ittoolbox.com/eai/implementation/archives/qfd-design-planning-13251

http://www.icrest.missouri.edu/Projects/Infomart/QFDProject/bocomobasemap.htm

๒.๖ แนวทางการประเมินผลและการให้คะแนน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน มี ๒ ลักษณะ คือ

☆ **การประเมินผลเชิงปริมาณ** เช่น ร้อยละอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน

☆ **การประเมินผลเชิงคุณภาพ** เช่น การประเมินผลตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการต่างๆ

การประเมินผลได้กำหนดระดับคะแนนของการประเมิน โดยใช้ระบบการให้คะแนน (Point System) ซึ่งแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๕ คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม

ระดับ ๔ คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีมาก

ระดับ ๓ คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดี

ระดับ ๒ คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับพอใช้

ระดับ ๑ คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับที่ต้องปรับปรุง

นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานและการให้คะแนน ยังมีการแบ่งการประเมินผลตามลักษณะ ดังนี้

๑. งานประจำ/ ภารกิจหลัก / ภารกิจตามยุทธศาสตร์

๑) การประเมินผลการดำเนินงานที่ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานเป็นตัวชี้วัดจะพิจารณาจากระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งไม่รวมถึงระยะเวลาที่ต้องเสียไปเนื่องจากกรณีต่อไปนี้

- การดำเนินงานที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของหน่วยงานอื่น
- การดำเนินงานที่อยู่ระหว่างการรวบรวมเอกสาร เนื่องจากเอกสารหลักฐานไม่ครบถ้วนต้องทำหนังสือหรือแจ้งขอหลักฐานเพิ่มเติม

๒) การนับระยะเวลาการดำเนินงาน พิจารณาจากกลุ่มผู้รับบริการเป็นหลัก โดยเริ่มนับตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นการดำเนินงานจนถึงกระบวนการสุดท้ายที่กลุ่มผู้รับบริการได้รับบริการ โดยกำหนดหน่วยวัดผลดังนี้

ตารางที่ ๒.๒ *หน่วยวัดการประเมินผลของงานประจำ/ ภารกิจหลัก/ ภารกิจตามยุทธศาสตร์*

หน่วยวัด	รายละเอียด
๑. จำนวนวันทำการ/ วัน	เวลาที่เริ่มนับจากวันที่ได้รับเรื่องจนถึงวันที่เอกสารออก ดังนี้ ❑ ถ้าได้รับเอกสารช่วงเช้าหรือบ่ายและงานออกช่วงเช้าหรือบ่ายของวันเดียวกัน ถือเป็นครึ่งวันทำการ ❑ ถ้าได้รับเอกสารช่วงเช้าหรือบ่ายและงานออกภายในวันทำการถัดไป ๑ วัน ถือเป็น ๑ วันทำการ แต่ถ้างานออกภายในวันทำการถัดไปมากกว่า ๑ วัน ก็ให้นับจำนวนวันต่อเนื่องไปตามลำดับ

หน่วยวัด	รายละเอียด
๒. **จำนวนชั่วโมงทำการ**	❑ เวลาที่เริ่มนับจากชั่วโมงที่ได้รับเอกสาร/ข้อมูลที่**ถูกต้อง**จนถึงชั่วโมงที่ส่งเอกสาร/ข้อมูล
๓. **การนับวันโดยเฉลี่ย**	❑ จำนวนวันทำการรวมทั้งหมดที่ใช้ปฏิบัติงาน / จำนวนหน่วยของงานที่ทำเสร็จ (เรื่อง/ฉบับ/ครั้ง/ราย/อัตรา)
๔. **การนับชั่วโมงเฉลี่ย**	❑ จำนวนชั่วโมงรวมทั้งหมดที่ใช้ปฏิบัติงาน / จำนวนหน่วยของงานที่ทำเสร็จ (เรื่อง/ฉบับ/ครั้ง/ราย/อัตรา)
๕. **การนับร้อยละโดยเฉลี่ย**	❑ จำนวนหน่วยของงานที่ได้รับหรือทำสำเร็จ / จำนวนหน่วยของงานที่ดำเนินการทั้งหมด * ๑๐๐
๖. **ร้อยละความสำเร็จ**	❑ จำนวนหน่วยของงานที่ได้รับหรือทำสำเร็จ / จำนวนหน่วยของงานที่ดำเนินการทั้งหมด * ๑๐๐
๗. **ความสำเร็จ**	❑ วัดผลการดำเนินงานว่า “สำเร็จ” หรือ “ไม่สำเร็จ”

๒. งานโครงการ

พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามโครงการได้รับผลผลิต (Output) ตามแผนที่กำหนดไว้ โดยกำหนดหน่วยวัดการประเมินผล ดังนี้

ตารางที่ ๒.๓ *หน่วยวัดการประเมินผลของงานโครงการ*

หน่วยวัด	รายละเอียด
๑. **จำนวนของแผนงาน/โครงการ**	❑ จำนวนงาน/ โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตรงตามแผนที่กำหนดไว้
๒. **ขั้นตอนการดำเนินงาน (Milestone)**	❑ ประเมินผลความสำเร็จจากความคืบหน้าของผลการดำเนินงานตามขั้นตอน/แผนงาน/โครงการเทียบกับแผนงานที่กำหนด ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

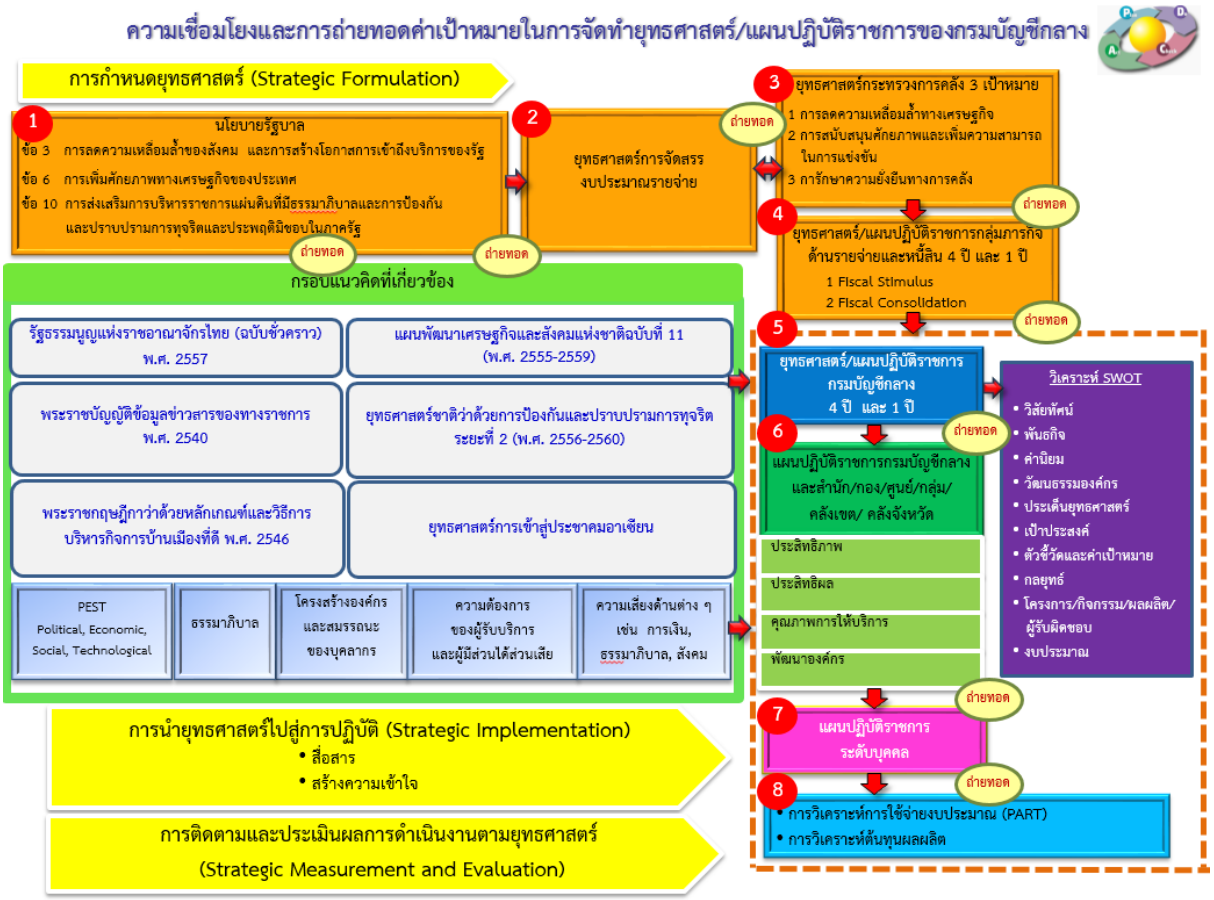
๓. **ร้อยละความสำเร็จ**	❑ จำนวนหน่วยของงานที่ได้รับหรือทำสำเร็จ / จำนวนหน่วยของงานที่ดำเนินการทั้งหมด * ๑๐๐
๔. **ความสำเร็จ**	❑ วัดผลการดำเนินงานว่า “สำเร็จ” หรือ “ไม่สำเร็จ”

หมายเหตุ หากโครงการใดไม่สามารถดำเนินการได้ จะต้องได้รับการอนุมัติ/ ความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจระดับอธิบดี/ ที่ปรึกษา/ รองอธิบดีที่ในสายงานที่รับผิดชอบ

๒.๗ แผนปฏิบัติการ/ แผนการจัดทำระบบการถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลของกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

จากการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินผลภายในกรมบัญชีกลางและได้นำปัญหา อุปสรรค ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงกระบวนการจัดทำเกณฑ์การประเมินผลฯ ในปีงบประมาณนี้ โดยมีแผนการจัดระบบการถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เรียกว่า “แผนปฏิบัติการ / แผนการจัดทำระบบการถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙” ดังภาพที่ ๒.๗

<u>ภาพที่ ๒.๗</u> *แสดงระบบการถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคลของกรมบัญชีกลาง*



ที่มา : *กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ กองแผนงาน*

บทที่ ๓ ระบบประเมินผลระดับองค์กรของกรมบัญชีกลาง

๓.๑ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การจัดทำกรอบการประเมินผลระดับองค์กร กรมบัญชีกลางได้มีการทบทวนแผนปฏิบัติราชการ (แผนยุทธศาสตร์) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ เพื่อนำมาจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ภายใต้กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำแนกออกเป็น ๒ มิติ ประกอบด้วย

๑. มิติภายนอก

- **การประเมินประสิทธิผล** หมายถึง งานที่ดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานของกรมบัญชีกลาง และสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกรม/ กลุ่มภารกิจ
- **การประเมินคุณภาพ** หมายถึง การที่หน่วยงานภายในกรมบัญชีกลางให้ความสำคัญกับผู้รับบริการภายในกรม เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

๒. มิติภายใน

- **การประเมินประสิทธิภาพ** หมายถึง งานที่ดำเนินการตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่แสดงให้เห็นความสามารถในการปฏิบัติราชการ
- **การพัฒนาองค์การ** หมายถึง การที่หน่วยงานมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยเตรียมความพร้อมในด้านบุคลากรและข้อมูล เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการพัฒนาองค์กร

๓.๒ แผนปฏิบัติราชการกระทรวงการคลัง

วิสัยทัศน์ (Vision)

- เสาหลักทางการคลังและเศรษฐกิจ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
  (Being Fiscal and Economic Pillar for Sustainable Development)

พันธกิจ/ภารกิจตามกฎหมาย (Missions/Duties and responsibilities)

- เสนอแนะและกำหนดนโยบายการคลังและระบบการเงิน
- เสนอแนะและกำหนดนโยบายภาษี และบริหารการจัดเก็บภาษี
- เสนอแนะและกำหนดนโยบายรายจ่ายและหนี้สาธารณะ บริหารรายรับรายจ่ายและหนี้สาธารณะ และบริหารพัสดุภาครัฐ
- บริหารที่ราชพัสดุ เหรียญกษาปณ์ รัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ และทรัพย์สินอื่นๆของรัฐ

เป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ (Goals and Strategy Issues)

- **เป้าหมายที่ ๑ การลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ (Narrowing Inequality Gap)**
  ๑. การเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจให้แก่คนฐานราก
  ๒. การขยายระบบสวัสดิการพื้นฐานให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ
  ๓. การกระจายรายได้และการถือครองทรัพย์สินอย่างเป็นธรรม
- **เป้าหมายที่ ๒ การสนับสนุนศักยภาพและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน (Enhancing Competitiveness)**
  ๑. การสนับสนุนการจัดตั้ง ธุรกิจ การพัฒนาภาคเอกชน ให้เกิดการสร้างมูลค่า (Value Creation)
  ๒. การเชื่อมโยงธุรกิจเพื่อก้าวสู่เศรษฐกิจระดับภูมิภาคและ ระดับโลก
  ๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน
- **เป้าหมายที่ ๓ การรักษาความยั่งยืนทางการคลัง (Ensuring Fiscal Sustainability)**
  ๑. การเสริมสร้างความมั่นคงทางการคลัง
  ๒. การส่งเสริมความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Anti-Corruption)
  ๓. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกระทรวงการคลัง

๓.๓ แผนปฏิบัติราชการกลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

วิสัยทัศน์ (Vision)

- บริหารการเงินการคลังและหนี้สาธารณะอย่างโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารรัฐกิจและการใช้ทรัพยากรของประเทศ

พันธกิจ (Missions)

- บริหารเงินสดภาครัฐ การรับ-จ่ายเงิน และการบัญชีภาครัฐให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติด้านการคลัง การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐและการบริหารพัสดุภาครัฐ การตรวจสอบภายใน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินนอกงบประมาณ ลูกจ้าง และความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับการรักษาวินัยและความยั่งยืนทางการคลัง
- กำหนดแนวทางการระดมทุนของภาครัฐ และบริหารจัดการหนี้สาธารณะให้มีต้นทุนต่ำและอยู่ภายใต้กรอบความเสี่ยงที่เหมาะสม
- พัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศให้เป็นศูนย์กลางระดมทุนในระดับภูมิภาค
- สนับสนุนการบริหารเศรษฐกิจการคลังในส่วนภูมิภาค
- พัฒนาองค์กรและขีดความสามารถของบุคลากรให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการทำงานยิ่งขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

- การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)
- การปรับภาวะการคลังให้เข้าสู่สมดุล (Fiscal Consolidation)
- การบริหารจัดการหนี้สาธารณะให้มีต้นทุนต่ำภายใต้กรอบความเสี่ยงที่เหมาะสม
- การพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศให้เป็นศูนย์กลางระดมทุนในระดับภูมิภาค

๓.๔ แผนปฏิบัติราชการกรมบัญชีกลาง

วิสัยทัศน์ (Vision)

- **กำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด** หมายถึง กรมฯ จะกำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส มีวินัย คุ้มค่า และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งจะมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ภารกิจหลัก **(Missions)**

- **<u>ภารกิจหลัก</u>** ประกอบด้วย ๔ ภารกิจ ได้แก่

  ภารกิจที่ ๑ การควบคุมการเบิกจ่ายเงินของแผ่นดิน ประกอบด้วยงาน ๓ ด้าน ดังนี้
  ด้านที่ ๑ ด้านการบริหารเงินคงคลังและพัฒนาระบบการคลัง
  ด้านที่ ๒ ด้านการรับ-จ่ายเงินภาครัฐ
  ด้านที่ ๓ ด้านการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

  ภารกิจที่ ๒ การควบคุมการใช้จ่ายเงินของส่วนราชการ ประกอบด้วยงาน ๗ ด้าน ดังนี้
  ด้านที่ ๑ ด้านกฎหมายและระเบียบการคลัง
  ด้านที่ ๒ ด้านการการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
  ด้านที่ ๓ ด้านเงินนอกงบประมาณ
  ด้านที่ ๔ ด้านการบัญชีภาครัฐ
  ด้านที่ ๕ ด้านการตรวจสอบภายใน
  ด้านที่ ๖ ด้านความรับผิดทางแพ่ง
  ด้านที่ ๗ ด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

  ภารกิจที่ ๓ การควบคุมงบบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วยงาน ๒ ด้าน ดังนี้
  ด้านที่ ๑ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
  ด้านที่ ๒ ด้านระบบลูกจ้าง

  ภารกิจที่ ๔ การสนับสนุนนโยบายกระทรวงการคลังและรัฐบาล ประกอบด้วยงาน ๒ ด้าน ดังนี้
  ด้านที่ ๑ ด้านสนับสนุนเศรษฐกิจการคลังจังหวัด
  ด้านที่ ๒ ด้านเสนอความเห็นคณะรัฐมนตรี

- **<u>ภารกิจสนับสนุน</u>** ประกอบด้วยงาน ๒ ด้าน ดังนี้
  ด้านที่ ๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ
  ด้านที่ ๒ ด้านการจัดการสารสนเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

- การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)
- การปรับภาวะการคลังให้เข้าสู่สมดุล (Fiscal Consolidation)
- การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)

ภาพที่ ๓.๑ *แสดงภาพความสัมพันธ์ของประเด็นยุทธศาสตร์กรมบัญชีกลาง*

ที่มา *: กลุ่มแผนงานและงบประมาณ กองแผนงาน*

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ประกอบด้วย ๘ เป้าประสงค์ ดังนี้

๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพโปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า และตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล

๔. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวกรวดเร็ว

๕. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

๗. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กร

๘. การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กร

แสดงดังภาพที่ ๓.๒

ภาพที่ ๓.๒ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของกรมบัญชีกลาง*

ที่มา *: กลุ่มแผนงานและงบประมาณ กองแผนงาน*

เป้าประสงค์และร่างตัวชี้วัด

กรมบัญชีกลางได้กำหนดร่างตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ทั้ง ๘ เป้าประสงค์ ทั้งสิ้น จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ดังนี้ มิติภายนอก มีจำนวน ๔ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ด้านการประเมินประสิทธิผล จำนวน ๓ ตัวชี้วัด และด้านการประเมินคุณภาพ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด สำหรับมิติภายใน มีจำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ด้านการประเมินประสิทธิภาพ จำนวน ๕ ตัวชี้วัด และด้านการพัฒนาองค์การ จำนวน ๖ ตัวชี้วัด แสดงดังตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ *เป้าประสงค์และร่างตัวชี้วัดระดับกรม*

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
มิติภายนอก					
◆ **การประเมินประสิทธิผล**		**๑๕**	**๑๖.๖๗**		
๑ การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า และตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ จำนวนทุนหมุนเวียนที่จัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙	๙	๑๐.๐๐	๙๕ +/-๓	กพน.
	๑.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๓.๓๓	๘๑ +/-๓	สรจ.
	๑.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๓.๓๓	๙๒ +/-๒	สรจ.
◆ **การประเมินคุณภาพ**		**๓**	**๓.๓๓**		
๒ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจในการให้บริการที่มีต่อกรมบัญชีกลาง	๓	๓.๓๓	๗๕ +/-๕	กผ. สำรวจ
มิติภายใน					
◆ **การประเมินประสิทธิภาพ**		**๔๕**	**๕๐.๐๐**		
๓ การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	๑๐.๐๐	๙๐ +/-๕	ทุกหน่วยงาน
	๓.๒ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างเพื่อรองรับระบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์	๙	๑๐.๐๐	ระดับ ๓ +/-๑	สมจ.
	๓.๓ ระดับความสำเร็จในการพัฒนามาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป เรื่อง เหตุการณ์ภายหลังรอบระยะเวลารายงาน	๙	๑๐.๐๐	ระดับ ๓ +/-๑	สบร.
	๓.๔ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ	๙	๑๐.๐๐	ระดับ ๓ +/-๑	สคส.
๔ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวกรวดเร็ว	๔.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๐.๐๐	๘๕ +/-๓	ทุกหน่วยงาน
◆ **การพัฒนาองค์การ**		**๒๗**	**๓๐.๐๐**		
๕ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	๕.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของกรมบัญชีกลางที่ได้รับการพัฒนา ๕.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๙	๑๐.๐๐	๙๕ +๑/-๕	ทุกหน่วยงาน สพบ.
	๕.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๓.๓๓	๙๕ +๑/-๕	
๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๖.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๓	๓.๓๓	๗๕ +/-๕	กพร. สำรวจ
	๖.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๓.๓๓	๘๑ +/-๓	ทุกหน่วยงาน สล.
	๖.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๓.๓๓	๙๒ +/-๒	ทุกหน่วยงาน สล.
๗ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละความสำเร็จของโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กร	๓	๓.๓๓	๙๐ +/-๕	ศทส.
๘ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กร	๘.๑ ร้อยละความสำเร็จของโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล	๓	๓.๓๓	๙๖ +/-๒	กจ.
	รวม	**๙๐**	**๑๐๐.๐๐**		

หมายเหตุ ๑. การกำหนดให้ความสำคัญของตัวชี้วัด เพื่อนำไปกำหนดน้ำหนักตัวชี้วัด มี ๓ ระดับ ดังนี้

๑) ระดับ ๙ คือ สำคัญมาก ๒) ระดับ ๓ คือ สำคัญปานกลาง ๓) ระดับ ๑ คือ สำคัญน้อย

๒. ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ - ๑.๓ และ ๓.๒ - ๓.๔ เป็นตัวชี้วัดเบื้องต้น ซึ่งอยู่ระหว่างนำเสนอคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติของส่วนราชการในกระทรวงการคลัง

บทที่ ๔ การประเมินผลระดับหน่วยงานของกรมบัญชีกลาง

๔.๑ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ระดับหน่วยงาน โดยถ่ายทอดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ซึ่งแบ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ มิติ เช่นเดียวกับระดับองค์กร ดังนี้

ภาพที่ ๔.๑*กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ แยกตามเป้าประสงค์ระดับองค์กร*

๔.๒ ตัวชี้วัดภาคบังคับ (Common KPI)

ตัวชี้วัดภาคบังคับมีทั้งสิ้น ๑๑ ตัวชี้วัด ซึ่งอยู่ในการประเมินผลจำนวน ๓ ด้าน ดังนี้

<u>ด้านที่ ๑ : การประเมินคุณภาพ</u> มีจำนวน ๑ ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน

เป็นการประเมินผลการดำเนินงานด้านการให้บริการ โดยพิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของหน่วยงานตามกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการของแต่ละหน่วยงาน

<u>ด้านที่ ๒ : การประเมินประสิทธิภาพ</u> มีจำนวน ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

๒.๑ ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

หน่วยงานสามารถดำเนินการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบด้วย โครงการตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงการคลังและโครงการตามแผนปฏิบัติราชการกรมบัญชีกลาง ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงรายละเอียดแผนงาน/โครงการในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จะต้องได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีกรมบัญชีกลาง ที่ปรึกษาฯ หรือรองอธิบดีกรมบัญชีกลางในสายการบังคับบัญชาก่อน รายละเอียดและวิธีการจัดเก็บข้อมูลดัง**ภาคผนวก**

๒.๒ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน

PMQA หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีแนวความคิดว่าในการออกแบบสินค้าและบริการใดๆ ต้องออกแบบหรือกำหนดให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะมาช่วยในการออกแบบ/พัฒนา/ปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงาน อีกทั้งยังมีส่วนช่วยลดภาระงานและการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และออกแบบกระบวนงานได้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รายละเอียดและวิธีการจัดเก็บข้อมูลดัง**ภาคผนวก**

๒.๓ ตัวชี้วัด : ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด

หน่วยงานดำเนินการตามภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนด โดยวัดจากจำนวนครั้ง/ เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดหารด้วยจำนวนครั้ง/ เรื่องที่เข้าทั้งหมดคูณด้วย ๑๐๐ รายละเอียดและวิธีการจัดเก็บข้อมูลดัง**ภาคผนวก**

<u>ด้านที่ ๓ : การพัฒนาองค์การ</u> จำนวน ๗ ตัวชี้วัด ดังนี้

๓.๑ ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา

สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วันต่อคนต่อปีตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๗ ส.ค. ๒๕๕๓ กรมบัญชีกลางมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของกรมบัญชีกลางลดลงเป็นจำนวนมาก จึงต้องปรับลดจำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนา โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนดหารด้วยจำนวนบุคลากรทั้งหมดคูณด้วย ๑๐๐ ดังนี้ **ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี** และ **ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี ทั้งนี้** หากผลการอบรมของบุคลากรในหน่วยงานไม่ตรงกับในระบบฐานข้อมูลของ สพบ. ขอให้หน่วยงานติดต่อขอแก้ไขข้อมูลกับ สพบ. รายละเอียดและวิธีการจัดเก็บข้อมูลดัง**ภาคผนวก**

๓.๒ ตัวชี้วัด : ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

กำหนดให้ข้าราชการของหน่วยงานเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง อย่างน้อย ๔ วิชา โดยต้องผ่านการทดสอบ Post Test ในแต่ละวิชาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะนับเป็น ๑ วิชาที่เรียนจบ รายละเอียดและวิธีการจัดเก็บข้อมูลดัง**ภาคผนวก**

๓.๓ ตัวชี้วัด : จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน (CGD Coffee Talk) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามรูปแบบที่สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ (สพบ.) กำหนด เพื่อพัฒนากรมบัญชีกลาง ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และจะต้องดำเนินการตามแผนให้ได้องค์ความรู้ไม่ต่ำกว่า ๑ องค์ความรู้ต่อเดือน ส่งให้ สพบ. ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป ซึ่งวัดจากจำนวนองค์ความรู้และการส่งตามเวลาที่กำหนด รายละเอียดและวิธีการจัดเก็บข้อมูลดัง**ภาคผนวก**

๓.๔ ตัวชี้วัด : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจฯ

เป็นการวัดกระบวนการในการดำเนินการพัฒนาองค์การของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลางเพื่อให้การดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับระบบประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการ ทั้งนี้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะเวียนแจ้งการกรอกแบบสำรวจในช่วงเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๕๙ รายละเอียดและวิธีการจัดเก็บข้อมูลดัง**ภาคผนวก**

๓.๕ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล

หน่วยงานมีการจัดทำแบบบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคล เพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล รายละเอียดและวิธีการจัดเก็บข้อมูลดัง**ภาคผนวก**

๓.๖ ตัวชี้วัด : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ รายละเอียดและวิธีการจัดเก็บข้อมูลดัง**ภาคผนวก**

๓.๗ ตัวชี้วัด : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ รายละเอียดและวิธีการจัดเก็บข้อมูลดัง**ภาคผนวก**

บทที่ ๕ แนวทางการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานและการรายงานผลการดำเนินงาน

การรวบรวมข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวบรวมและรายงานผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ พร้อมแนบหลักฐานประกอบส่งให้กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน โดยแยกตามหน่วยงานที่รายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดโดยตรง จะต้องจัดส่งรายงานประเมินผลตนเอง (Self Assessment) เรียกว่า รายงานผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ (ภาคผนวก) พร้อมทั้งเอกสาร หลักฐานประกอบ ส่งให้กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เพื่อพิจารณาผลการประเมินตนเองของหน่วยงานตามรอบระยะเวลาดังนี้

ปฏิทินการจัดทำรายงานผล		กำหนดส่งรายงานผล	
รอบระยะเวลา	**ผลการดำเนินงาน**	**วันที่**	**หมายเหตุ**
☆ **รอบ ๖ เดือน**	๑ ต.ค. ๒๕๕๘ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๙	๒๐ เม.ย. ๒๕๕๙	ส่งแบบรายงานผลฯ
☆ **รอบ ๙ เดือน**	๑ ต.ค. ๒๕๕๘ - ๓๐ มิ.ย. ๒๕๕๙	๑๔ ก.ค. ๒๕๕๙	ส่งแบบรายงานผลฯ
☆ **รอบ ๑๒ เดือน**	๑ ต.ค. ๒๕๕๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๙	๑๔ ต.ค. ๒๕๕๙	ส่งแบบรายงานผลฯ พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานประกอบ

หากหน่วยงานใดส่งรายงานไม่ตรงตามกำหนดเวลาในแต่ละรอบระยะเวลา จะต้องถูกตัดคะแนนในการส่งเป็นรายวัน วันละ ๐.๐๑ คะแนน และการจัดทำแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดต่างๆให้จัดทำเป็นเอกสารประกอบการรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวชี้วัด รอบ ๑๒ เดือน เพื่อเป็นหลักฐานเอกสารให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานตรวจสอบผลการดำเนินงาน และเป็นเอกสารหลักฐานประกอบแต่ละตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานที่เป็นแหล่งข้อมูลผลการดำเนินงานในภาพรวม ได้แก่ กองแผนงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ สำนักบริหารการรับ-จ่ายเงินภาครัฐ สำนักงานเลขานุการกรม และกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รายงานผลและประเมินคะแนน ดังนี้

๒.๑ ***<u>ตัวชี้วัด</u>*** *: **ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน*** - กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน

๒.๒ ***<u>ตัวชี้วัด</u>*** **: ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน** – กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ กองแผนงาน

๒.๓ ***<u>ตัวชี้วัด</u>*** **: ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน** - กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน

๒.๔ ***<u>ตัวชี้วัด</u>*** ***:*** **ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา** – สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการบัญชีภาครัฐ

๒.๕ *ตัวชี้วัด* : ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง - สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการบัญชีภาครัฐ

๒.๖ *ตัวชี้วัด* : จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) - สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการบัญชีภาครัฐ

๒.๗ *ตัวชี้วัด* : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๒.๘ *ตัวชี้วัด* : ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล – กองการเจ้าหน้าที่

๒.๙ *ตัวชี้วัด* : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนและรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี สำนักงานเลขานุการกรม

๒.๑๐ *ตัวชี้วัด* : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวมของจังหวัดในเขต รายจ่ายลงทุนของจังหวัดในเขต และร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวมของจังหวัด รายจ่ายลงทุนของจังหวัด เป็นตัวชี้วัดของสำนักงานคลังเขต และสำนักงานคลังจังหวัด - กลุ่มบริหารการจ่ายเงิน สำนักบริหารการรับ - จ่ายเงินภาครัฐ

๒.๑๑ *ตัวชี้วัด* : ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของ อปท. ภายในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานคลังจังหวัด เป็นตัวชี้วัดของสำนักงานคลังจังหวัด - สำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ

๒.๑๒ *ตัวชี้วัด* : ร้อยละของจำนวนหน่วยเบิกจ่ายในจังหวัดที่สามารถจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้อง เป็นตัวชี้วัดของสำนักงานคลังจังหวัด - สำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ

๓. ช่องทางการจัดส่งรายงาน ได้แก่ ระบบสำนักงานอัตโนมัติ หรือ e-mail: pramert@cgd.go.th หรือโทรสาร ๐-๒๑๒๗-๗๑๔๗ ภายในกำหนดเวลา หากพ้นกำหนดเวลาจะต้องถูกตัดคะแนนวันละ ๐.๐๑ คะแนน และการรายงานผลรอบ ๑๒ เดือน จะต้องส่งรายงานผลฉบับจริงพร้อมกับเอกสารหลักฐาน (สามารถส่งเป็นFile บันทึกลงแผ่น CD หรือ กระดาษ)

ตารางที่ ๕.๑ : สรุประยะเวลาการจัดส่งเอกสารในแต่ละตัวชี้วัดของสำนัก/สถาบัน/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/สำนักงานคลังเขต

ตัวชี้วัด		วิธีดำเนินการ	กำหนดเวลา
๑.	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	ระดับ ๒ : จัดส่งกองการเจ้าหน้าที่	๒๕ ธ.ค. ๕๘
๒.	จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	- จัดส่ง สพบ.	ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป (องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙)
๓.	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	ระดับ ๒ : ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความเห็นชอบ	๒ มี.ค. ๕๙
๔.	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	ระดับ ๓ : จัดส่งกองการเจ้าหน้าที่	๑๔ มี.ค. ๕๙
๕.	รายงานผลตามเกณฑ์การประเมินผลภายในของหน่วยงาน รอบ ๖ เดือน	จัดส่งกองแผนงาน	๒๐ เม.ย. ๕๙
๖.	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	ระดับ ๔ : จัดส่งกองการเจ้าหน้าที่	๒๔ มิ.ย. ๕๙
๗.	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	ระดับ ๓ : ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความเห็นชอบ	๒๗ มิ.ย. ๕๙
๘.	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	บุคลากรกรอกแบบสำรวจของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ก.ค. – ส.ค. ๕๙
๙.	รายงานผลตามเกณฑ์การประเมินผลภายในของหน่วยงาน รอบ ๙ เดือน	จัดส่งกองแผนงาน	๑๔ ก.ค. ๕๙
๑๐.	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	ระดับ ๔ : ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความเห็นชอบ	๑๕ ก.ค. ๕๙
๑๑.	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	ระดับ ๕ : จัดส่งกองการเจ้าหน้าที่	๑๔ ก.ย. ๕๙
๑๒.	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	ระดับ ๕ : เสนอผู้บริหารของหน่วยงาน	๑๕ ก.ย. ๕๙
๑๓.	รายงานผลตามเกณฑ์การประเมินผลภายในของหน่วยงาน รอบ ๑๒ เดือน	จัดส่งกองแผนงาน	๑๔ ต.ค. ๕๙

ตารางที่ ๕.๒ : สรุประยะเวลาการจัดส่งเอกสารในแต่ละตัวชี้วัดของสำนักคลังจังหวัด

ตัวชี้วัด		วิธีดำเนินการ	กำหนดเวลา
๑.	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของอปท. ภายในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานคลังจังหวัด	ระดับ ๑ ๒ และ ๕ จัดส่งสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ	๒๙ ก.พ. ๕๙
๒.	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	ระดับ ๒ : ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความเห็นชอบ	๒ มี.ค. ๕๙
๓.	รายงานผลตามเกณฑ์การประเมินผลภายในของหน่วยงาน รอบ ๖ เดือน	จัดส่งกองแผนงาน	๒๐ เม.ย. ๕๙
๔.	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	ระดับ ๓ : ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความเห็นชอบ	๒๗ มิ.ย. ๕๙
๕.	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	บุคลากรกรอกแบบสำรวจของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ก.ค. – ส.ค. ๕๙
๖.	รายงานผลตามเกณฑ์การประเมินผลภายในของหน่วยงาน รอบ ๙ เดือน	จัดส่งกองแผนงาน	๑๔ ก.ค. ๕๙
๗.	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	ระดับ ๔ : ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความเห็นชอบ	๑๕ ก.ค. ๕๙
๘.	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	ระดับ ๕ : เสนอผู้บริหารของหน่วยงาน	๑๕ ก.ย. ๕๙
๙.	รายงานผลตามเกณฑ์การประเมินผลภายในของหน่วยงาน รอบ ๑๒ เดือน	จัดส่งกองแผนงาน	๑๔ ต.ค. ๕๙

บทที่ ๖ เกณฑ์การประเมินผลระดับหน่วยงาน

เกณฑ์การประเมินผลระดับหน่วยงาน

รายละเอียดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนน

๑. สำนักบริหารการรับ – จ่ายเงินภาครัฐ (สรจ.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) ดำเนินการตรวจสอบและอนุมัติการขอเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณและการสั่งจ่ายเงินจากบัญชีเงินคงคลัง

๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมเงินรายได้แผ่นดิน การนำเงินส่งคลัง และการเบิกจ่ายเงินจากคลัง

๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินประจำงวดของงบประมาณรายจ่ายประจำปีในงบกลาง

๔) วิเคราะห์การเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ

๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน

๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาสั่งจ่ายเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน

๗) ดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน โดยนำเข้าบัญชีเงินฝากธนาคาร

๘) ติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์ของสำนักบริหารการรับ - จ่ายเงินภาครัฐ ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๑ – ๖.๒ มีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๑

ภาพที่ ๖.๑ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักบริหารการรับ-จ่ายเงินภาครัฐ*

ภาพที่ ๖.๒ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรม และสำนักบริหารการรับ-จ่ายเงินภาครัฐ*

ตารางที่ ๖.๑ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของสำนักบริหารการรับ-จ่ายเงินภาครัฐ*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักบริหารการรับ-จ่ายเงินภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๑. การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๖	๑๐.๓๔								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๑๗	๘๑ +/-๓	-	-	-	๖๕.๗๕	✓	✓	✓
		๑.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๑๗	๙๒ +/-๒	-	-	๙๕.๘๖	๙๒.๓๕	✓	✓	✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๕.๕๒								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๕.๕๒	๗๕ +/-๕	๘๒.๐๐	๘๒.๖๐	๗๙.๕๐	๘๑.๖๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๒๑	๓๖.๒๑								
	๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	๑๕.๕๒	๙๐ +/-๕	๗๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๕.๑๗	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๕	๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๕.๕๒	๘๕ +/-๓	๘๙.๘๕	๘๔.๐๕	๙๑.๘๗	๙๑.๑๗		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๗.๙๓								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๕.๑๗	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน)	๙๙.๓๑ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๙๘.๕๔ (๕ วัน)		✓	✓
		๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๕.๑๗	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๒ วัน)			✓
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๕.๑๗	๖๐ +/-๕	-	-	-	๑๐๐			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๕.๑๗	๑๑ +/-๑	๑๔	๑๓	๑๓	๑๕			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๗๒	๙๐ +/-๕	-	-	๘๙.๘๙	๑๒๐		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๕.๑๗	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๑๗	๘๑ +/-๓	-	-	-	-	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๑๗	๙๒ +/-๒	-	-	๑๐๐	๑๐๐	✓	✓	✓
		รวม	๕๘	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

สำนักบริหารการรับ-จ่ายเงินภาครัฐ

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	-	-	๖๕.๗๕

เกณฑ์การให้คะแนน

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

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่าย การเร่งรัดของส่วนราชการ อยู่ที่ร้อยละ ๘๑ (+/-๓)

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด : ๑.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	๙๔.๘๖	๙๒.๓๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่าย การเร่งรัดของส่วนราชการ อยู่ที่ร้อยละ ๙๒ (+/-๒)

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด ๒.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๘๒.๐๐	๘๒.๖๐	๗๙.๔๐	๘๑.๖๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๗๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตาม โครงการเพิ่มประสิทธิภาพงบเบิกจ่ายเพื่อการลงทุน (ส่วนราชการ)

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๕	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

<u>ระดับ ๔</u> : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๕</u> : ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>**

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	หน่วยวัด : ระดับ **หมายเหตุ :** ๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด 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 มิ.ย. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/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 ๕ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย	**คำอธิบาย :** ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ - กระบวนการอนุมัติสั่งจ่ายบำเหน็จบำนาญผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ นับตั้งแต่วันที่ลงทะเบียนรับหนังสือจริงจากส่วนราชการกระทั่งออกจากกรม ▪ ต.ค. – ก.ค. ระยะเวลามาตรฐาน ๕ วัน **หน่วยวัด : ร้อยละ**

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๕	๘๙.๘๔	๘๔.๐๕	๙๑.๘๗	๙๑.๑๗

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๙๙.๓๑	๑๐๐	๙๘.๕๔

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๔	๑๓	๑๓	๑๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๘๙.๘๙	๑๒๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด
• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ 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 : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙** | **ข้อมูลพื้นฐาน** ๒๕๕๕ ๒๕๕๖ ๒๕๕๗ ๒๕๕๘ ๘๑ | - | - | - | - **เกณฑ์การให้คะแนน** **ระดับคะแนน** | **๑** | **๒** | **๓** | **๔** | **๕** ร้อยละ | ๗๕ | ๗๘ | ๘๑ | ๘๔ | ๘๗	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ *(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	๑๐๐	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม

๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๒. สำนักการเงินการคลัง (สกง.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) เสนอแนะนโยบายด้านการคลังของประเทศ

๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเงินคงคลัง

๓) จัดทำคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในงบกลาง เฉพาะรายการที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักการเงินการคลัง ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๓ – ๖.๔ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๒

ภาพที่ ๖.๓ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักการเงินการคลัง*

ภาพที่ ๖.๔ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและสำนักการเงินการคลัง*

ตารางที่ ๖.๒ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของสำนักการเงินการคลัง*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักการเงินการคลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๑. การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๙	๑๔.๗๕								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการศึกษาแนวทางการบริหารภาระงบประมาณรายจ่ายบำเหน็จบำนาญ	๙	๑๔.๗๕	๙๐ +/-๕	-	-	-	-			✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๔.๗๕								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๔.๗๕	๗๕ +/-๕	๗๙.๑	๗๗.๔	๗๖.๙	๗๙.๑		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๒๑	๓๔.๔๓								
	๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	๑๔.๗๕	๙๐ +/-๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือ แสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๕	๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๔.๗๕	๘๕ +/-๓	๙๑.๖๗	๙๕.๔๕	๙๕.๘๓	๑๐๐		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๖.๐๗								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี ๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓ ๓	๔.๙๒ ๔.๙๒	๙๕ +๑/-๕ ๙๕ +๑/-๕	๙๖.๘๘ (๕ วัน) ๑๐๐.๐๐ (๒ วัน)	๙๗.๐๖ (๕ วัน) ๑๐๐.๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน) ๑๐๐ (๒ วัน)	๙๔.๔๔ (๕ วัน) ๑๐๐ (๒ วัน)		✓	✓
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๙๒	๖๐ +/-๕	-	-	-	๑๐๐			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๙๒	๑๑ +/-๑	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๖๔	๙๐ +/-๕	-	-	๙๕.๘๓	๑๐๔.๕๕		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๘๑ +/-๓	-	-	๑๐๐	-	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๙๒ +/-๒	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	✓	✓	✓
		รวม	๖๑	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 สำนักการเงินการคลัง

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการศึกษาแนวทางการบริหารภาระงบประมาณรายจ่ายบำเหน็จบำนาญ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการศึกษาแนวทางการบริหารภาระงบประมาณรายจ่ายบำเหน็จบำนาญ

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด ๒.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๙.๑	๗๗.๔	๗๖.๙	๗๙.๑

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการ ดังนี้

๑. ร้อยละความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้บัตรเครดิตราชการ
๒. โครงการจัดเก็บข้อมูลเศรษฐกิจการคลังจังหวัดเพื่อการติดตามและประมาณการเศรษฐกิจการคลังจังหวัด
๓. โครงการจัดทำคู่มือการจัดทำประมาณการเศรษฐกิจจังหวัด โดยวิธี Management Chart
๔. โครงการจัดทำคู่มือการบริหารเงินคงคลัง

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๕	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

<u>ระดับ ๔</u> : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๕</u> : ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>**

หน่วยวัด : ระดับ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ
๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u>

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	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 มิ.ย. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/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 ๕ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย (ดูตารางด้านล่าง) **เกณฑ์การให้คะแนน** (ดูตารางด้านล่าง)	**คำอธิบาย :** ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ **๑. กระบวนการบริหารเงินคงคลัง** ๑.๑ จัดทำประมาณการเงินสดรับ-เงินสดจ่าย และฐานะเงินคงคลังบัญชีที่ ๑ ส่งให้สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ (สบน.) ภายในวันที่ประชุมคณะทำงานเพื่อวางแผนการบริหารเงินคงคลัง ๑.๒ การปรับประมาณการเงินสดรับ-เงินสดจ่าย และฐานะเงินคงคลังบัญชีที่ ๑ ส่งให้ สบน. ภายในวันที่ ๒๕ ของเดือนที่ปรับประมาณการ ทั้งนี้ หากตรงกับวันหยุดให้นำส่งในวันทำการถัดไป โดยข้อมูลดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการสำนักการเงินการคลังก่อน **๒. กระบวนการตรวจสอบ ติดตามและรายงานผล** โดยวัดการจัดทำเงินงบกลาง ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๖ วันทำการหลังได้รับข้อมูลถูกต้อง กระทั่งออกจากสำนัก **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ขอให้ทดลองเก็บข้อมูลการตรวจสอบรายงานภาวะเศรษฐกิจการคลังจังหวัดรายเดือนเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินในปีถัดไป

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๕	๙๑.๖๗	๙๕.๔๕	๙๕.๘๓	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๙๖.๘๘	๙๗.๐๖	๑๐๐	๙๔.๔๔

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
  การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๙๕.๘๓	๑๐๔.๕๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด
• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย. ๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ 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 : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙** | **ข้อมูลพื้นฐาน** ๒๕๕๕ ๒๕๕๖ ๒๕๕๗ ๒๕๕๘ ๘๑ | - | - | ๑๐๐ | - **เกณฑ์การให้คะแนน** **ระดับคะแนน** | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ ร้อยละ | ๗๕ | ๗๘ | ๘๑ | ๘๔ | ๘๗	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ *(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๓. สำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ (สบร.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) กำหนดและพัฒนาระบบบัญชีของภาครัฐ รวมทั้งมาตรฐานและนโยบายการบัญชี ผังบัญชี มาตรฐาน มาตรฐานรายงานการเงิน และแนวทางการวิเคราะห์รายงานการเงิน เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ

๒) จัดทำและวิเคราะห์รายงานการเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ

๓) ให้ความเห็นชอบกับระบบบัญชีของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐและระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์

๔) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีภาครัฐในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์

๕) กำกับดูแลการดำเนินการในเรื่องการเงินและบัญชีของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ

๖) กำหนดและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำบัญชีต้นทุนในงานบริการสาธารณะ เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ

๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๕ - ๖.๖ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๓

ภาพที่ ๖.๕ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ*

ภาพที่ ๖.๖ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ*

ตารางที่ ๖.๓ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๑. การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่จับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๙	๑๔.๗๕								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนามาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป เรื่อง เหตุการณ์ภายหลังรอบระยะเวลารายงาน	๙	๑๔.๗๕	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	-	✓	✓	✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๔.๗๕								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๔.๗๕	๗๕ +/-๕	๘๐.๒	๘๔.๘	๗๗.๖	๗๘.๘๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๒๑	๓๔.๔๓								
	๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	๑๔.๗๕	๙๐ +/-๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๕	๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๔.๗๕	๘๕ +/-๓	๗๒.๒	๗๕.๕๙	๗๔.๔๘	๗๖.๗๗		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๖.๐๗								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๙๒	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน)	๙๘.๒๑ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)		✓	✓
		๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๙๒	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๒ วัน)	-	-	-			
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๙๒	๖๐ +/-๕	-	-	-	-			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๙๒	๑๑ +/-๑	๑๔	๑๗	๑๖	๑๖			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๖๔	๙๐ +/-๕	-	-	๗๔.๕๙	๑๑๑.๗๖		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๘๑ +/-๓	-	-	-	-	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๙๒ +/-๒	-	-	๑๐๐	-	✓	✓	✓
		รวม	๖๑	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

สำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนามาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป เรื่อง เหตุการณ์ภายหลังรอบระยะเวลารายงาน

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

วัดจากระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการพัฒนามาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป เรื่องเหตุการณ์ภายหลังรอบระยะเวลารายงาน ดังนี้

ระดับ ๑ ศึกษามาตรฐานการบัญชีที่เกี่ยวข้อง และยกร่างมาตรฐานหรือนโยบายการบัญชีภาครัฐ

ระดับ ๒ เสนอร่างมาตรฐานฯ ต่อคณะกรรมการมาตรฐานและนโยบายการบัญชีภาครัฐเพื่อพิจารณา

ระดับ ๓ ปรับปรุงร่างมาตรฐานฯ และเสนอร่างมาตรฐานฯ ต่อที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบบัญชี เพื่อพิจารณา

ระดับ ๔ เสนอมาตรฐานฯ ต่ออธิบดีกรมบัญชีกลาง เพื่อนำเสนอกระทรวงการคลัง

ระดับ ๕ กระทรวงการคลังประกาศมาตรฐานฯ

หน่วยวัด : ระดับ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๘๐.๒๐	๘๔.๘๐	๗๗.๖๐	๗๘.๘๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการที่วางไว้ หากมีหลายโครงการให้นำผลการดำเนินงานแต่ละโครงการมาหาค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาหลักเกณฑ์การคำนวณค่าเสื่อมราคาทรัพย์สินที่ต้องเรียกชดใช้ตามความรับผิดทางละเมิด
๒. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบัญชีของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด
๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการสอบยันยอดเงินรับฝากของรัฐบาล
๔. โครงการพัฒนาการจัดทำพจนานุกรมกิจกรรมมาตรฐานของงานบริหารจัดการภาครัฐ (Activity Dictionary for Administrative Functions of Public Entity)

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๕	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	ระดับ ๔ : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนงาน/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 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 มิ.ย. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/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

<u>เป้าประสงค์ ๕</u> การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๕	๙๒.๒๐	๙๕.๕๙	๙๔.๔๘	๙๖.๙๗

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

คำอธิบาย :

ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด ใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ

๑. การกำหนดระบบบัญชี (ยกร่าง) /แนวทางปฏิบัติบัญชี/ การให้ความเห็นชอบระบบบัญชี ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วันทำการ ตั้งแต่วันที่กรมได้รับเรื่อง กระทั่งวันที่ออกจากกรม

๒. การตอบข้อหารือ มีระยะเวลามาตรฐานในการดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ปกติ (ไม่ซับซ้อน) ใช้เวลา ๑๕ วันทำการ

๒.๒ ซับซ้อน ใช้เวลา ๓๐ วันทำการ

๒.๓ ซับซ้อนมาก ใช้เวลา ๔๕ วันทำการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา

๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี

๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๙๘.๒๑	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๔	๑๗	๑๖	๑๖

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๙๔.๕๙	๑๑๑.๗๖

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๔</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๕</u> : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>**

หน่วยวัด : ระดับ

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	หมายเหตุ : ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ 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 : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

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

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	๑๐๐	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

๔. สำนักกฎหมาย (สกม.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ด้านการเงิน การคลัง และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่หน่วยงานภาครัฐ

๒) พัฒนากฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการเงินและการคลังให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลหรือสภาพการณ์ของประเทศ

๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาการขอทำความตกลงในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณหรือการถอนคืนเงินรายได้ของส่วนราชการ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี หรือตามที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวง

๔) ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการเกี่ยวกับการคลังตามกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบ แก่คณะรัฐมนตรีและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักกฎหมาย ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๗ – ๖.๘ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๔

ภาพที่ ๖.๗ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักกฎหมาย*

ภาพที่ ๖.๘ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและสำนักกฎหมาย*

ตารางที่ ๖.๔ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของสำนักกฎหมาย*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักกฎหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๑. การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๑๘	๒๔.๖๖								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๖	๙	๑๒.๓๓	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	-			✓
		๑.๒ ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๙	๑๒.๓๓	๙๐ +/-๕	-	-	-	-			✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๑๒	๑๖.๔๔								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๒.๓๓	๗๕ +/-๕	๘๐.๘	๗๕.๔	๗๕.๐	๗๓.๒๐		✓	✓
		๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านกฎหมายการคลัง	๓	๔.๑๑	๗๕ +/-๕	-	-	-	-			✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๒๑	๒๘.๗๗								
	๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	๑๒.๓๓	๙๐ +/-๕	๑๐๐	๑๐๐	๙๘.๓๓	๑๐๐		✓	✓
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๑๑	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๔.๔๐	๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๒.๓๓	๘๕ +/-๓	๗๓.๔๔	๖๕.๙๖	๖๐.๓๑	๖๙.๘๓		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๐.๑๔								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี ๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓ ๓	๔.๑๑ ๔.๑๑	๙๕ +๑/-๕ ๙๕ +๑/-๕	๘๑.๘๒ (๕ วัน) -	๙๗.๓๓ (๕ วัน) -	๙๘.๔๖ (๕ วัน) -	๑๐๐ (๕ วัน) -		✓	✓
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๑๑	๖๐ +/-๕	-	-	-	๙๑.๖๗			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๑๑	๑๑ +/-๑	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๓๗	๙๐ +/-๕	-	-	๖๗.๓๑	๑๐๒.๑๓		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๑๑	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๑๑	๘๑ +/-๓	-	-	๑๐๐	๑๐๐	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๑๑	๙๒ +/-๒	-	-	-	๑๐๐	✓	✓	✓
		รวม	๗๓	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

สำนักกฎหมาย

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด ๑.๑ : ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๖

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

วัดจากระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

ระดับ ๑ รวบรวมประเด็น ปัญหาอุปสรรค ข้อมูล สถิติ และการตรวจสอบเอกสารการใช้จ่ายเงินทดรองราชการ

ระดับ ๒ จัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระเบียบฯ

ระดับ ๓ จัดทำร่างกฎหมาย

ระดับ ๔ เสนออธิบดีฯ พิจารณาลงนามเพื่อเสนอกระทรวงการคลังเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ระดับ ๕ สัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจ

หน่วยวัด : ระดับ

ตัวชี้วัด : ๑.๒ ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

วัดจากร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๘๐.๘๐	๗๕.๔๐	๗๕.๐๐	๗๓.๒๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

ตัวชี้วัด ๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านกฎหมายการคลัง

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านกฎหมายการคลัง โดยเป็นแบบสอบถามที่สำนักกฎหมายจัดทำเพิ่มจากที่กองแผนงานดำเนินการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๙๘.๓๓	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการที่วางไว้ หากมีหลายโครงการให้นำผลการดำเนินงานแต่ละโครงการมาหาค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. โครงการปรับปรุงแก้ไขระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. โครงการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติในการรับเงินและการจ่ายเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
๓. โครงการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๔.๔๐	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

<u>ระดับ ๔</u> : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๕</u> : ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>**

หน่วยวัด : ระดับ

หน่วยวัด : ระดับ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ
๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u>

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	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 มิ.ย. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/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

<u>เป้าประสงค์ ๕</u> การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย	**คำอธิบาย :**

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๕	๗๓.๔๔	๖๕.๙๖	๖๐.๓๑	๖๙.๘๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด ใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ

๑. การตอบข้อหารือ มีระยะเวลามาตรฐาน ดังนี้
   ๑.๑ กรณีปกติ ใช้เวลา ๓๐ วันทำการ
   ๑.๒ กรณีซับซ้อน ใช้เวลา ๖๐ วันทำการ
   ๑.๓ กรณีซับซ้อนมาก ใช้เวลา ๙๐ วันทำการ
๒. การอนุมัติ/ อนุญาต มีระยะเวลามาตรฐาน ดังนี้
   ๒.๑ กรณีปกติ ใช้เวลา ๓๐ วันทำการ
   ๒.๒ กรณีซับซ้อน ใช้เวลา ๖๐ วันทำการ
   ๒.๓ กรณีซับซ้อนมาก ใช้เวลา ๙๐ วันทำการ

โดยนับตั้งแต่วันที่กรมได้รับเรื่องกระทั่งเรื่องออกจากกรม

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :
- ปกติ หมายถึง งานที่สามารถตอบข้อหารือหรือวินิจฉัยปัญหาตามประเด็นข้อเท็จจริงที่ส่วนราชการขอหารือได้ทันที ไม่ต้องทำขอหลักฐานเพิ่มเติม และกรณีถอนคืนรายได้ฯ ที่เกิดจากการส่งผิด เกิน ซ้ำ
- ซับซ้อน หมายถึง งานที่ไม่สามารถพิจารณาตามกฎหมายได้ทันทีเพราะเกี่ยวเนื่องกับกฎหมายหลายฉบับ และหรือกฎหมายอื่นหรือหน่วยงานภายในอื่นที่รับผิดชอบระเบียบนั้นๆ หรือหลักฐานไม่ครบถ้วน ต้องทำหนังสือหรือแจ้งขอหลักฐานเพิ่มเติม หรือจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต้องอาศัยกฎหมายหลายฉบับในการพิจารณา
- ซับซ้อนมาก หมายถึง งานที่ไม่สามารถพิจารณาตามกฎหมายได้ทันทีต้องใช้เวลาในการพิจารณาศึกษาข้อมูลรวมถึงต้องใช้ข้อมูลจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือข้อมูลซึ่งต้องพิจารณากฎหมายหลายฉบับประกอบรวมทั้งจำเป็นต้องขอความเห็น

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๘๑.๘๒	๙๗.๓๓	๙๘.๔๖	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๙๑.๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๖๗.๓๑	๑๐๒.๑๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด
• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ 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 : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙** | **ข้อมูลพื้นฐาน** ๒๕๕๕ ๒๕๕๖ ๒๕๕๗ ๒๕๕๘ ๘๑ | - | - | ๑๐๐ | ๑๐๐ **เกณฑ์การให้คะแนน** **ระดับคะแนน** | **๑** | **๒** | **๓** | **๔** | **๕** ร้อยละ | ๗๕ | ๗๘ | ๘๑ | ๘๔ | ๘๗	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม

๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๕. สำนักความรับผิดทางแพ่ง (สรพ.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) เสนอแนะนโยบาย พัฒนา กำหนดหลักเกณฑ์ในส่วนที่เกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ และความรับผิดทางแพ่งของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ

๒) พิจารณาการเร่งรัดหนี้สิน การผ่อนชำระหนี้ การตัดหนี้สูญ และการจำหน่ายหนี้ของส่วนราชการ

๓) ปฏิบัติงานเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณาคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ และคณะกรรมการพิจารณาความรับผิดทางแพ่งตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ และความรับผิดทางแพ่งของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ

๕) ดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดีแพ่งของส่วนราชการในชั้นอุทธรณ์ ฎีกา การบังคับคดี และการประนีประนอมยอมความ

๖) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดและความรับผิดทางแพ่งในกรณีที่มีการดำเนินคดีในคดีปกครอง

๗) ดำเนินการเกี่ยวกับการผิดสัญญาลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงานและปฏิบัติงานวิจัยของข้าราชการและนักเรียนทุน

๘) ดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ตกเป็นของแผ่นดินที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักความรับผิดทางแพ่ง ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๙ – ๖.๑๐ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๕

ภาพที่ ๖.๙ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักความรับผิดทางแพ่ง*

ภาพที่ ๖.๑๐ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและสำนักความรับผิดทางแพ่ง*

ตารางที่ ๖.๕ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของสำนักความรับผิดทางแพ่ง*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักความรับผิดทางแพ่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๑. การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๙	๑๔.๗๕								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ร้อยละของจำนวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงความรับผิดทางละเมิด	๙	๑๔.๗๕	๕๕ +/-๒	๕๗	๕๖.๔๑	๕๙.๐๑	๖๐.๑๓			✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๔.๗๕								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๔.๗๕	๗๕ +/-๕	๗๒.๔	๗๓.๐	๗๖.๒	๗๖.๔๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๒๑	๓๔.๔๓								
	๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	๑๔.๗๕	๙๐ +/-๕	๑๐๐	๙๕	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือ แสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๔	๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๔.๗๕	๘๕ +/-๓	๙๔.๖๗	๙๖.๕๘	๙๔.๐๘	๙๗.๒๗		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๖.๐๗								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี ๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓ ๓	๔.๙๒ ๔.๙๒	๙๕ +๑/-๕ ๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน) ๑๐๐ (๒ วัน)	๙๗.๓ (๕ วัน) ๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน) ๑๐๐ (๒ วัน)	๙๑.๘๙ (๕ วัน) ๑๐๐ (๒ วัน)		✓	✓
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๙๒	๖๐ +/-๕	-	-	-	๑๐๐			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๙๒	๑๑ +/-๑	๑๖	๑๓	๑๓	๑๔			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๖๔	๙๐ +/-๕	-	-	๑๑๓.๑๖	๑๐๕.๗๑		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๘๑ +/-๓	-	-	๑๐๐	๑๐๐	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๙๒ +/-๒	-	-	-	-	✓	✓	✓
		รวม	๖๑	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

สำนักความรับผิดทางแพ่ง

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละของจำนวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงความรับผิดทางละเมิด

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๕๕	๕๗.๐๐	๕๖.๔๑	๕๙.๐๑	๖๐.๑๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๑	๕๓	๕๕	๕๗	๕๙

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงความรับผิดทางละเมิดได้ถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพซึ่งจำนวนสำนวนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ได้แก่

- กรณีสรุปและนำเข้าวาระการประชุม ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาความรับผิดทางแพ่งมีมติจบเรื่องหรือขอข้อมูลเพิ่มเติม
- กรณีชดใช้แล้วหรือยุติได้ตามหลักการที่คณะกรรมการพิจารณาความรับผิดทางแพ่งให้ไว้ โดยตรวจสอบแล้วส่งสำนวนคืน
- กรณีเจ้าหน้าที่ขอข้อมูลเพิ่มเติมกับหน่วยงานของรัฐ ในช่วง ๒ เดือนสุดท้ายของปีงบประมาณ

โดยพิจารณาจากจำนวนสำนวนที่ดำเนินการเสร็จเทียบกับจำนวนสำนวนที่เข้ามาทั้งหมด คูณ ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด ๒.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๒.๔๐	๗๓.๐๐	๗๖.๒๐	๗๖.๔๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๑๐๐	๙๕	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการที่วางไว้ หากมีหลายโครงการให้นำผลการดำเนินงานแต่ละโครงการมาหาค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกันระหว่างสำนักงานคลังเขตและสำนักความรับผิดทางแพ่ง ด้านการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
๒. โครงการฝึกอบรมด้านการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ให้แก่บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ
๓. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่กรมบัญชีกลาง หลักสูตร “การสอบสวนและตรวจสอบด้านความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่”
๔. โครงการฝึกอบรมระบบงานความรับผิดทางละเมิดและแพ่งเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. โครงการประชุมพัฒนาแนวทางการกำหนดสัดส่วนความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ โครงการพัฒนาปรับปรุงระบบงานความรับผิดทางละเมิดและแพ่ง
๖. โครงการสัมมนา ๑๙ ปี กฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
๗. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง “แนวทางการบังคับทางปกครองตามคำสั่งเรียกให้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทน”

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๔	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :** ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ) **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ ๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> **เอกสารหลักฐาน :** **- ระดับ ๑ :** ผลวิเคราะห์เพื่อระบุกลุ่มผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **- ระดับ ๒ :** แผนการดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๓:** รายงานสรุปผล ฯ หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการ ของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๕:** เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

<u>เป้าประสงค์ ๕</u> การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๕	๙๔.๖๗	๙๖.๕๘	๙๔.๐๘	๙๗.๒๗

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

คำอธิบาย :

ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด ใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ

๑. กระบวนการด้านคดีปกครอง (การทำคำให้การคดี ปกครอง) ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ตามที่ศาลปกครองกำหนด

๒. กระบวนการให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือ ด้านความรับผิดทางละเมิด ด้านแพ่งคดีปกครองและลาศึกษา โดยนับตั้งแต่วันที่กรมรับเรื่อง กระทั่งเรื่องออกจากกรม แบ่งตามประเภท ดังนี้

๒.๑ เรื่องปกติ/ ไม่ซับซ้อน ใช้เวลา ๓๐ วัน

๒.๒ เรื่องซับซ้อน ใช้เวลา ๖๐ วัน

๒.๓ เรื่องซับซ้อนมาก ใช้เวลา ๙๐ วัน

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา

๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี

๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๙๗.๓	๑๐๐	๙๑.๘๙

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๖	๑๓	๑๓	๑๔

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

เป้าประสงค์ ๗ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๑๑๓.๑๖	๑๐๕.๗๑

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ระดับ ๑ : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

ระดับ ๒ : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **๒๕ ธ.ค. ๕๘**

ระดับ ๓ : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **๑๔ มี.ค. ๕๙**

ระดับ ๔ : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย. ๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **๒๔ มิ.ย. ๕๙**

ระดับ ๕ : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **๑๔ ก.ย. ๕๙**

หน่วยวัด : ระดับ

หมายเหตุ :

๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม

๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ) | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

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 : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*** | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	-	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

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

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*** | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๖. สำนักมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (สมจ.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) กำกับดูแลและบริหารจัดการด้านการพัสดุภาครัฐ

๒) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการพัสดุภาครัฐ

๓) กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

๔) กำหนดมาตรฐาน แนวทาง และหลักเกณฑ์การกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ

๕) ศึกษา พิจารณา และกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันการสมยอมกันในการเสนอราคาและการผูกขาดทางการค้าในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

๖) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการขอทำความตกลงในการบริหารงานด้านการพัสดุของส่วนราชการ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี หรือที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวง

๗) จัดทำฐานข้อมูลด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของประเทศ

๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๑๑ – ๖.๑๒ และมีจำนวนตัวชี้วัดทั้งสิ้น ๑๓ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๖

ภาพที่ ๖.๑๑ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ*

ภาพที่ ๖.๑๒ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและสำนักมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ*

ตารางที่ ๖.๖ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของสำนักมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๑. การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๑๘	๒๕.๗๑								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างเพื่อรองรับระบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์	๙	๑๒.๘๖	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	-	✓	✓	✓
		๑.๒ ระดับความสำเร็จในการยกร่างระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.	๙	๑๒.๘๖	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	-			✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๒.๘๖								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๒.๘๖	๗๕ +/-๕	๗๐.๒	๗๓.๖	๗๔.๖	๖๙.๖๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๒๑	๓๐.๐๐								
	๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	๑๒.๘๖	๙๐ +/-๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๒๙	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๕	๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๒.๘๖	๘๕ +/-๓	๙๔.๓๔	๙๔.๐๒	๙๙.๒๑	๙๙.๘๒		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๑.๔๓								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ***ไม่นับลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก***	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๒๙	๙๕ +๑/-๕	๙๗.๕๖ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๙๗.๗๓ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)		✓	✓
		๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๒๙	๙๕ +๑/-๕	-	-	-	-			
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๒๙	๖๐ +/-๕	-	-	-	๑๐๐			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคบันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๒๙	๑๑ +/-๑	๑๔	๑๓	๑๓	๑๓			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๔๓	๙๐ +/-๕	-	-	๕๗.๑๔	๒๐๙.๓๘		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๒๙	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๒๙	๘๑ +/-๓	-	๑๓.๘๒	๗๗.๘๖	๑๐๐	✓	✓	✓
	ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๒๙	๙๒ +/-๒	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	✓	✓	✓
		รวม	๗๐	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

สำนักมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างเพื่อรองรับระบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

วัดจากระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างเพื่อรองรับระบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้

ระดับ ๑ รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำกรอบแนวทางปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ

ระดับ ๒ ยกร่างปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ

ระดับ ๓ นำร่างหลักเกณฑ์ฯ เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

ระดับ ๔ นำร่างหลักเกณฑ์ฯ เสนออธิบดีกรมบัญชีกลาง เพื่อนำเสนอกระทรวงการคลัง

ระดับ ๕ นำร่างหลักเกณฑ์ฯ เสนอกระทรวงการคลัง เพื่อลงนามเสนอคณะรัฐมนตรี

หน่วยวัด : ระดับ

หมายเหตุ : ปรับปรุงหลักเกณฑ์และแนวทางที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างอาคาร
๒. หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างทาง สะพาน และท่อเหลี่ยม
๓. หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างชลประทาน
๔. แนวทางวิธีปฏิบัติ และรายละเอียดประกอบการคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง
๕. คู่มือการปฏิบัติงานการคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการด้วยอิเล็กทรอนิกส์

ตัวชี้วัด : ๑.๒ ระดับความสำเร็จในการยกร่างระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ....

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

วัดจากระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการยกร่างระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. .... ดังนี้

ระดับ ๑ ยกร่างระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ....

ระดับ ๒ นำร่างระเบียบฯ เสนอคณะอนุกรรมการร่างพระราชบัญญัติฯ

ระดับ ๓ นำร่างระเบียบฯ รับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องและปรับปรุงแก้ไขร่างระเบียบฯ

ระดับ ๔ นำเสนอคณะอนุกรรมการร่างพระราชบัญญัติฯ

ระดับ ๕ นำร่างระเบียบฯ เสนอกระทรวงการคลังเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรี

หน่วยวัด : ระดับ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๐.๒๐	๗๓.๖๐	๗๔.๖๐	๖๙.๖๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการที่วางไว้ หากมีหลายโครงการให้นำผลการดำเนินงานแต่ละโครงการมาหาค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. โครงการเพิ่มสินค้าและคุณลักษณะของสินค้าสำหรับการจัดหาพัสดุด้วยวิธีตลาดอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Market : e-Market)

๒. โครงการรวมซื้อรวมจ้างในรูปแบบ Framework Agreement

๓. โครงการกำหนดหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการ

๔. โครงการกำหนดหลักเกณฑ์การขึ้นทะเบียนและจัดลำดับชั้นผู้ประกอบการก่อสร้าง

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๕	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

<u>ระดับ ๔</u> : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๕</u> : ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>**

หน่วยวัด : ระดับ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ
๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u>

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	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 มิ.ย. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/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 ๕ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เกณฑ์การให้คะแนน**	**คำอธิบาย :** ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด ใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ - กระบวนการวินิจฉัยปัญหา พิจารณาให้ความเห็น ให้ความตกลง ให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดระยะเวลามาตรฐานในการดำเนินการ ๔๕ วันทำการ **หน่วยวัด : ร้อยละ**

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	**๒๕๕๖**	**๒๕๕๗**	**๒๕๕๘**
๘๕	๙๔.๓๔	๙๘.๐๒	๙๙.๒๑	๙๙.๘๒

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๙๗.๕๖	๑๐๐	๙๗.๗๓	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๔	๑๓	๑๓	๑๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๕๗.๑๔	๒๐๙.๓๘

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด
• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ 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 : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙** / **ข้อมูลพื้นฐาน** ๒๕๕๕ : - ; ๒๕๕๖ : ๑๓.๘๒ ; ๒๕๕๗ : ๙๗.๘๖ ; ๒๕๕๘ : ๑๐๐ ๘๑ **เกณฑ์การให้คะแนน** **ระดับคะแนน** ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ร้อยละ ๗๕ ๗๘ ๘๑ ๘๔ ๘๗	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๗. สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ (สพต.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย มาตรฐาน และระเบียบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาครัฐ รวมทั้งกำกับดูแลและการพัฒนาเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาครัฐ

๒) กำกับดูแลและบริหารจัดการด้านการตรวจสอบภายในภาครัฐ

๓) พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในภาครัฐ เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการคลังภาครัฐ ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

๕) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานภาครัฐ เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๑๓ – ๖.๑๔ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๗

ภาพที่ ๖.๑๓ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ*

ภาพที่ ๖.๑๔ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและสำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ*

<u>ตารางที่ ๖.๗</u> *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของสำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๑. การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๙	๑๔.๗๕								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ	๙	๑๔.๗๕	๘๐ +/-๑๐	-	-	-	-			✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๔.๗๕								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๔.๗๕	๗๕ +/-๕	๗๙.๒	๗๙.๘	๗๖.๒	๗๙.๐๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๒๑	๓๔.๔๓								
	๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	๑๔.๗๕	๙๐ +/-๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๔.๘	๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๔.๗๕	๘๕ +/-๓	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๖.๐๗								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี ๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓ ๓	๔.๙๒ ๔.๙๒	๙๕ +๑/-๕ ๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน) ๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน) ๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน) ๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน) ๑๐๐ (๒ วัน)		✓	✓
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๙๒	๖๐ +/-๕	-	-	-	๖๘.๑๘			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๙๒	๑๑ +/-๑	๑๔	๑๓	๑๔	๑๓			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๖๔	๙๐ +/-๕	-	-	๕๓.๘๕	๑๖๖.๖๗		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๘๑ +/-๓	-	-	-	-	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๙๒ +/-๒	-	-	-	-	✓	✓	✓
		รวม	๖๑	๑๐๐.๐๐								

<u>หมายเหตุ</u> 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

สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๐	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการตามโครงการจัดทำแนวทางการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๙.๒๐	๗๙.๘๐	๗๖.๒๐	๗๙.๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการที่วางไว้ หากมีหลายโครงการให้นำผลการดำเนินงานแต่ละโครงการมาหาค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์และแนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ
๒. โครงการเสริมสร้างคุณภาพงานตรวจสอบภายในสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๔.๘	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

<u>ระดับ ๔</u> : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๕</u> : ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>**

หน่วยวัด : ระดับ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ
๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u>

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	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 มิ.ย. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/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 ๕ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย (ดูตารางด้านล่าง) **เกณฑ์การให้คะแนน** (ดูตารางด้านล่าง)	**คำอธิบาย :** ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ - การวินิจฉัยปัญหา พิจารณาให้ความเห็น ให้ความตกลง ให้ความเห็นชอบ กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ดังนี้ ๑. การตอบข้อหารือ กรณีปกติ ใช้เวลา ๕ วันทำการ กรณียากและซับซ้อน ใช้เวลา ๒๐ วันทำการ ๒. ให้ความเห็นชอบ/ ให้ความตกลง กรณีปกติ ใช้เวลา ๓๐ วันทำการ กรณียากและซับซ้อน ใช้เวลา ๖๐ วันทำการ หมายเหตุ : กรณีให้ความเห็นชอบ/ ให้ความตกลง นับรวมกรณีสำนักงานคลังเขตขอความเห็นชอบแผนการตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานคลังจังหวัดและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค - การจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการอบรม ใช้ระยะเวลา ๓๐ วันทำการนับหลังจากที่สิ้นสุดโครงการหรือได้มีข้อมูลสมบูรณ์กระทั่งเสนอผู้บริหารกรมรับทราบ **หน่วยวัด : ร้อยละ**

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี 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

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๖๘.๑๘

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๔	๑๓	๑๔	๑๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๕๓.๘๕	๑๖๖.๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด
• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ 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 : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙** / **ข้อมูลพื้นฐาน** ๒๕๕๕ : - ; ๒๕๕๖ : - ; ๒๕๕๗ : - ; ๒๕๕๘ : - ๘๑ **เกณฑ์การให้คะแนน** **ระดับคะแนน** ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ร้อยละ ๗๕ ๗๘ ๘๑ ๘๔ ๘๗	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ *(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๘. สำนักมาตรฐานค่าตอบแทนและสวัสดิการ (สคส.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐ

๒) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรภาครัฐ

๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

๔) จัดทำและพัฒนาระบบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และระบบฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐรวมทั้งบริหารจัดการฐานข้อมูลดังกล่าว ตลอดจนจัดทำและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักมาตรฐานค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๑๕ – ๖.๑๖ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๘

<u>ภาพที่ ๖.๑๕</u> *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักมาตรฐานค่าตอบแทนและสวัสดิการ*

ภาพที่ ๖.๑๖ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและสำนักมาตรฐานค่าตอบแทนและสวัสดิการ*

ตารางที่ ๖.๘ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของสำนักมาตรฐานค่าตอบแทนและสวัสดิการ*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักมาตรฐานค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๒. การปรับภาวะการคลังให้เข้าสู่สมดุล (Fiscal Consolidation)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๑๘	๒๕.๗๑								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ	๙	๑๒.๘๖	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	-	✓	✓	✓
		๑.๒ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้รองรับผู้ป่วยสูงอายุที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้	๙	๑๒.๘๖	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	-			✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๒.๘๖								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๒.๘๖	๗๕ +/-๕	๗๖.๖	๗๗.๔	๗๙.๕	๗๙.๐๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๒๑	๓๐.๐๐								
	๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	๑๒.๘๖	๙๐ +/-๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๒๙	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๔.๙	๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ให้สะดวก รวดเร็ว	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๒.๘๖	๘๕ +/-๓	๗๖.๙๘	๗๑.๒	๗๗.๕	๑๐๐		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๑.๔๓								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๒๙	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)		✓	✓
		๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๒๙	๙๕ +๑/-๕	-	-	-	-			
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๒๙	๖๐ +/-๕	-	-	-	๑๐๐			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคบันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๒๙	๑๑ +/-๑	๑๖	๒๒	๑๓	๑๕			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๔๓	๙๐ +/-๕	-	-	๙๕.๖๕	๑๐๙.๕๒		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๒๙	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๒๙	๘๑ +/-๓	-	-	-	-	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๒๙	๙๒ +/-๒	-	๗๓.๑๒	๑๐๐	๘๓.๘๔	✓	✓	✓
		รวม	๗๐	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

สำนักมาตรฐานค่าตอบแทนและสวัสดิการ

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

วัดจากระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการปรับปรุงแก้ไขระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ ดังนี้

ระดับ ๑ ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และยกร่างระเบียบฯ

ระดับ ๒ รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย

ระดับ ๓ ปรับปรุงแก้ไขร่างระเบียบ

ระดับ ๔ เสนออธิบดีฯ ลงนามให้ความเห็นชอบ

ระดับ ๕ เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังลงนามให้ความเห็นชอบ

หน่วยวัด : ระดับ

ตัวชี้วัด : ๑.๒ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้รองรับผู้ป่วยสูงอายุที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

วัดจากระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้รองรับผู้ป่วยสูงอายุที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ดังนี้

ระดับ ๑ รวบรวม ศึกษา หารือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ข้อมูล

ระดับ ๒ ยกร่างหลักเกณฑ์และอัตราค่ารักษาพยาบาล

ระดับ ๓ รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย

ระดับ ๔ ปรับปรุงแก้ไขร่างหลักเกณฑ์ฯ

ระดับ ๕ เสนออธิบดีฯ ลงนาม

หน่วยวัด : ระดับ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๖.๖๐	๗๗.๔๐	๗๙.๔๐	๗๙.๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการที่วางไว้ หากมีหลายโครงการให้นำผลการดำเนินงานแต่ละโครงการมาหาค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. โครงการปรับปรุงอัตราเงินสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ
๒. โครงการปรับปรุงอัตราค่าบริการสาธารณสุขเพื่อใช้สำหรับการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ
๓. โครงการกำหนดหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลในโครงการเบิกจ่ายตรงสถานพยาบาลของเอกชน
๔. โครงการบูรณาการชุดสิทธิประโยชน์การสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค
๕. โครงการประชุมชี้แจงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของสถานพยาบาล เรื่อง การจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยในตามเกณฑ์กลุ่มวินิจฉัยโรคร่วม (Diagnosis Relate Group : DRGs) และการดำเนินการตามนโยบายบูรณาการระบบประกันสุขภาพของรัฐบาล รวมทั้งการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางในการพัฒนาระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๔.๙	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>**

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ /หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	<u>ระดับ ๓</u> : ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ) **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ ๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> **เอกสารหลักฐาน :** **- ระดับ ๑ :** ผลวิเคราะห์เพื่อระบุกลุ่มผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **- ระดับ ๒ :** แผนการดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๓:** รายงานสรุปผล ฯ หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการ ของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๕:** เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

<u>เป้าประสงค์ ๕</u> การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๕	๗๖.๙๘	๗๑.๒๐	๗๗.๕๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

คำอธิบาย :

ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด ใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ

- กระบวนการพิจารณา วินิจฉัย ตอบข้อหารือและให้ความตกลง ใช้ระยะเวลามาตรฐานดำเนินการ ดังนี้
  - เรื่องปกติ ใช้ระยะเวลา ๑๕ วันทำการ
  - เรื่องยากและซับซ้อน ใช้ระยะเวลา ๓๐ วันทำการ

โดยนับตั้งแต่วันที่กรมรับเรื่องกระทั่งเรื่องออกจากกรม

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี 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

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๖	๒๒	๑๓	๑๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๙๕.๖๕	๑๐๙.๕๒

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๔</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๕</u> : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>**

หน่วยวัด : ระดับ

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

หมายเหตุ :

๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ 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 : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

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

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	๗๓.๑๒	๑๐๐	๘๓.๘๔

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๙. สำนักกำกับและพัฒนาระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (สกร.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) จัดทำและพัฒนาระบบงานบริหารการเงินการคลังภาครัฐ แบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งพัฒนาการนำระบบเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานภายนอกและรูปแบบรายงานมารองรับการใช้งานของระบบ

๒) กำกับดูแลการบริหารการเงินภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการใช้งานของระบบเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานของระบบต่อไป

๓) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์

๔) ดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐในการเข้าใช้ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์

๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักกำกับและพัฒนาระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๑๗ – ๖.๑๘ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๙

ภาพที่ ๖.๑๗ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักกำกับและพัฒนาระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์*

ภาพที่ ๖.๑๘ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและสำนักกำกับและพัฒนาระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์*

<u>ตารางที่ ๖.๙</u> *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของสำนักกำกับและพัฒนาระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักกำกับและพัฒนาระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๑. การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๑๘	๒๕.๗๑								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนากระบวนงานการเบิกจ่ายเงินในระบบ GFMIS	๙	๑๒.๘๖	๘๐ +/-๑๐	-	-	-	-			✓
		๑.๒ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการพัฒนาข้อมูลหลักผู้ขาย	๙	๑๒.๘๖	๘๐ +/-๑๐	-	-	-	-			✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๒.๘๖								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๒.๘๖	๗๕ +/-๕	๗๙.๒	๗๙.๖๐	๗๘.๘๐	๗๘.๖๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๒๑	๓๐.๐๐								
	๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	๑๒.๘๖	๙๐ +/-๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือ แสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๒๙	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๕	๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๒.๘๖	๘๕ +/-๓	๑๐๐	๑๐๐	๙๙.๙๒	๑๐๐		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๑.๔๓								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๒๙	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)		✓	✓
		๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๒๙	๙๕ +๑/-๕	-	-	-	-			
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๒๙	๖๐ +/-๕	-	-	-	๑๐๐			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๒๙	๑๑ +/-๑	๑๓	๑๕	๑๕	๑๕			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๔๓	๙๐ +/-๕	-	-	๑๐๐	๑๑๖.๖๗		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๒๙	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๒๙	๘๑ +/-๓	-	-	-	๑๐๐	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๒๙	๙๒ +/-๒	-	-	-	-	✓	✓	✓
		รวม	๗๐	๑๐๐.๐๐								

<u>หมายเหตุ</u> 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

สำนักกำกับและพัฒนาระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนากระบวนงานการเบิกจ่ายเงินในระบบ GFMIS

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๐	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

คำอธิบาย :

วัดจากร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการพัฒนากระบวนงานการเบิกจ่ายเงินในระบบ GFMIS

หน่วยวัด : ร้อยละ

ตัวชี้วัด : ๑.๒ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการพัฒนาข้อมูลหลักผู้ขาย

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๐	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

คำอธิบาย :

วัดจากร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาข้อมูลหลักผู้ขาย

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๙.๒๐	๗๙.๖๐	๗๘.๘๐	๗๘.๖๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการที่วางไว้ หากมีหลายโครงการให้นำผลการดำเนินงานแต่ละโครงการมาหาค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาการปฏิบัติงานบนระบบ GFMIS Web Online
๒. โครงการพัฒนารายงานระบบปฏิบัติการ (GFMIS) บน Web Online

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๕	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

<u>ระดับ ๔</u> : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>**

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	<u>ระดับ ๕</u> : ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ ๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> **เอกสารหลักฐาน :** **- ระดับ ๑ :** ผลวิเคราะห์เพื่อระบุกลุ่มผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **- ระดับ ๒ :** แผนการดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๓:** รายงานสรุปผล ฯ หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการ ของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๕:** เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

<u>เป้าประสงค์ ๕</u> การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๕	๑๐๐	๑๐๐	๙๙.๙๒	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

คำอธิบาย :

ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด ใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ

๑. งานทะเบียนและการออกบัตรกำหนดสิทธิการใช้ (GFMIS Smart Card) ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ดังนี้
   ๑. กรณีการออกบัตรกำหนดสิทธิการใช้ (GFMIS Smart Card) ใหม่ สำหรับหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่ และการเปลี่ยนชื่อผู้ถือบัตรกำหนดสิทธิการใช้ (GFMIS Smart Card) ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๑๕๐ นาที
   ๒. กรณีบัตรชำรุดและสูญหาย ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๙๐ นาที
   ๓. กรณีบัตรถูกล็อคและกรณีการต่ออายุบัตรกำหนดสิทธิการใช้ (GFMIS Smart Card) ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๗๐ นาที
๒. กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐในการเข้าใช้ระบบ GFMIS โดยแบ่งเป็น ๒ ด้าน ดังนี้
   ๑. สิทธิการใช้งานในระบบ GFMIS ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๑๐ วันทำการ
   ๒. อุปกรณ์ รหัสผู้ใช้งาน/ รหัสผ่านในการบันทึกข้อมูลในระบบ GFMIS ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๑ วันทำการโดยนับตั้งแต่วันที่รับเรื่องกระทั่งออกจากกรม

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี 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

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๓	๑๕	๑๕	๑๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๑๐๐	๑๑๖.๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด
• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ 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 : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ *(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	-	-	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

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

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๑๐. สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ (สพบ.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน และการพัสดุภาครัฐ

๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรม

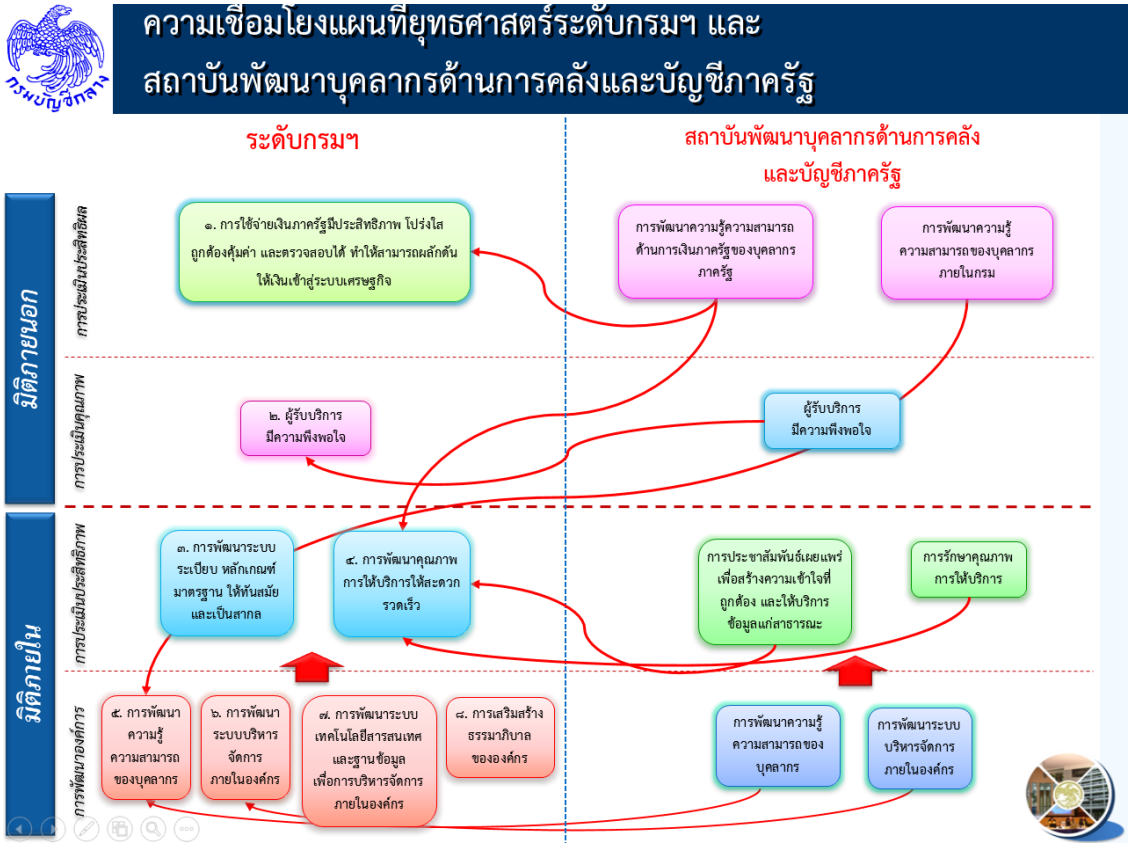
๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๑๙ - ๖.๒๐ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๑๐

<u>ภาพที่ ๖.๑๙</u> *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ*

ภาพที่ ๖.๒๐ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ*



ตารางที่ ๖.๑๐ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด		คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๒. การปรับภาวการคลังให้เข้าสู่สมดุล (Fiscal Consolidation)	**มิติภายนอก**												
	◆ การประเมินประสิทธิผล			๓๐	๓๙.๙๗								
	๑. การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการเงินภาครัฐของบุคลากรภาครัฐ	๑.๑	ร้อยละการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านการเงินการคลังของบุคลากรภาครัฐ	๙	๑๑.๘๔	๙๐ +/-๒.๕	๙๐	๘๘.๓๓	๑๐๐	๘๗.๙๖			✓
		๑.๒	ร้อยละของบุคลากรภาครัฐที่ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓	๓.๙๕	๘๕ +/-๒.๕	๗๕	๙๙.๖๙	๙๐.๘๖	๙๑.๖๗			✓
	๒. การดำเนินงานของกรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการของหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๙	๑๑.๘๔	๙๐ +/-๕	๙๐.๘๓	๙๕	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
		๒.๒	ร้อยละของจำนวนบุคลากรของกรมบัญชีกลางที่ได้รับพัฒนา									✓	✓
			๒.๒.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๓.๙๕	๙๕ +๑/-๕	๙๙.๐๑ (๕ วัน)	๙๙.๓๗ (๕ วัน)	๙๙.๕๙ (๕ วัน)	๙๗.๔๙ (๕ วัน)			
			๒.๒.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๓.๙๕	๙๕ +๑/-๕	๗๗.๑๘ (๒ วัน)	๗๗.๐๘ (๒ วัน)	๘๘.๑๐ (๒ วัน)	๙๑.๖๗ (๒ วัน)			
		๒.๓	ร้อยละของจำนวนข้าราชการของกรมบัญชีกลางที่ผ่านการเรียนรู้ทางระบบ e-learning ของ บก.	๓	๓.๙๕	๖๐ +/-๕	-	-	-	n/a			✓
	◆ การประเมินคุณภาพ			๑๒	๑๕.๗๙								
	๓. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๓.๑	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๑.๘๔	๗๕ +/-๕	๘๐.๐๐	๗๙.๘	๗๘.๓๐	๗๘.๑๐		✓	✓
		๓.๒	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๓	๓.๙๕	๗๕ +/-๕	-	-	-	-			✓
	มิติภายใน												
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ			๑๒	๑๕.๗๙								
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๓.๙๕	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๔.๕	๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๕.๑	ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๑.๘๔	๘๕ +/-๓	๑๐๐	๑๐๐	๙๒.๖๕	๑๐๐		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ			๒๒	๒๘.๙๕								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ***ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก***	๖.๑	ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา									✓	✓
			๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๓.๙๕	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)			
			๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๓.๙๕	๙๕ +๑/-๕	-	-	-	-			
		๖.๒	ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๓.๙๕	๖๐ +/-๕	-	-	-	๖๕			✓
		๖.๓	จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๓.๙๕	๑๑ +/-๑	๑๓	๑๗	๑๕	๑๓			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๓๒	๙๐ +/-๕	-	-	๔๒.๘๖	๑๐๐		✓	✓
		๗.๒	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๓.๙๕	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก	๗.๓	ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๓.๙๕	๘๑ +/-๓	-	-	๙๙.๐๙	๑๐๐	✓	✓	✓
	ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก	๗.๔	ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๓.๙๕	๙๒ +/-๒	-	-	๑๐๐	๑๐๐	✓	✓	✓
			รวม	๗๖	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

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ

เป้าประสงค์ ๑ การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการเงินภาครัฐของบุคลากรภาครัฐ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านการเงินการคลังของบุคลากรภาครัฐ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๙๐	๘๘.๓๐	๑๐๐	๘๗.๙๖

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๘๗.๕	๙๐	๙๒.๕	๙๕

คำอธิบาย :

กรมบัญชีกลางสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับส่วนราชการ หรือกลุ่มเป้าหมาย ด้านการเงินและการคลัง เพื่อนำความรู้ความเข้าใจไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีทักษะในการทำงานอย่างมืออาชีพ โดยวัดจากการประเมินความรู้ ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมด้วยการทดสอบความรู้ ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องได้รับคะแนนร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยคำนวณจาก

$$\left[\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านเกณฑ์การประเมิน}}{\text{จำนวนผู้เข้าทดสอบ}} \times ๑๐๐\right]$$

โครงการฝึกอบรมที่ใช้วัด จำนวน ๓ โครงการ

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐระดับปฏิบัติการ
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐระดับชำนาญการ
๓. โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) หลักสูตร Fundamental Intermediate และ Advanced

หน่วยวัด : ร้อยละ

ตัวชี้วัด : ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรภาครัฐที่ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๙๐	๘๘.๓๐	๑๐๐	๙๑.๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๒.๕	๘๕	๘๗.๕	๙๐

คำอธิบาย :

ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน วัดจากการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม (Follow Up) ซึ่งใช้แบบสำรวจสอบถามถึงการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐระดับปฏิบัติการและชำนาญการ โดยคำนวณจาก

$$\left[\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมและนำความรู้ไปใช้}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม}} \times ๑๐๐\right]$$

ประเมินโครงการฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ ระดับปฏิบัติการและชำนาญการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> การดำเนินงานของกรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการของหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๙๐.๘๓	๙๕	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่วางไว้ หากมีหลายแผนงาน/ โครงการ ให้นำผลการดำเนินงานแต่ละโครงการมาหาค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงาน โดยประเมินตามโครงการที่วางไว้ หากมีหลายโครงการ ให้นำผลการดำเนินงานแต่ละโครงการมาหาค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงาน โดยมีโครงการที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑. โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมด้านการเงินการคลังและบัญชีภาครัฐ
๒. โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ : ตามแผนปฏิบัติราชการกรมบัญชีกลาง พ.ศ. ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๒.๒ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของกรมบัญชีกลางที่ได้รับพัฒนา
๒.๒.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๒.๒.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

-ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๙๙.๐๑	๙๙.๔๐	๙๙.๖๐	๙๗.๔๙

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๙๗.๑๘	๙๗.๐๘	๘๘.๑๐	๙๑.๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

กรมบัญชีกลางสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรกรมบัญชีกลางให้ได้การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วันต่อคนต่อปี ตามหนังสือสำนักงาน กพ. ที่ นร ๑๐๑๓/ ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๗ ส.ค. ๒๕๕๓ แต่ปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ กรมบัญชีกลางได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของกรมบัญชีกลางลดลงจึงกำหนดจำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเท่ากับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

หน่วยวัด : ร้อยละ

เอกสารหลักฐาน : ข้อมูลจากฐานข้อมูลของ สพบ.

ตัวชี้วัด : ๒.๓ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของกรมบัญชีกลางที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	n/a

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

คำอธิบาย :

กรมบัญชีกลางสามารถส่งเสริมให้ข้าราชการเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง โดยกำหนดให้ข้าราชการของกรมบัญชีกลางเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ e-learningของกรมบัญชีกลาง โดยเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา และไม่ซ้ำกับวิชาที่ได้เรียนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ไม่รวมถึงระบบ e-learning ภาษาอังกฤษที่เรียนผ่านระบบอื่น) ซึ่งในแต่ละวิชาผู้เรียนต้องผ่านการทดสอบ Post Test ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะนับเป็น ๑ วิชาที่เรียนจบ

โดยวัดจาก $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

เอกสารหลักฐาน : ฐานข้อมูลของ สพบ.

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๘๐.๐๐	๗๙.๘๐	๗๘.๓๐	๗๘.๑๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงานเป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

ตัวชี้วัด : ๓.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากโครงการฝึกอบรม จำนวน ๓ โครงการ

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐระดับปฏิบัติการ

๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐระดับชำนาญการ

๓. โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) หลักสูตร Fundamental Intermediate และ Advanced

ซึ่งคำนวณจากค่าเฉลี่ยร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของทั้ง ๓ โครงการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๔.๕	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

<u>ระดับ ๔</u> : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๕</u> : ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>**

หน่วยวัด : ระดับ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ
๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u>

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	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 มิ.ย. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/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 ๕ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวกรวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เกณฑ์การให้คะแนน**	**คำอธิบาย :** ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ กระบวนการบริหารโครงการฝึกอบรมในส่วนของการดำเนินการชดใช้เงินยืมส่งให้สำนักงานเลขานุการกรม ภายหลังจากเสร็จสิ้นการจัดอบรม ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๑๐ วันทำการ คำนวณจาก จำนวนโครงการ/หลักสูตรที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด หารด้วยจำนวนโครงการ/หลักสูตรที่เข้ามาทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ $\frac{\text{จำนวนเรื่องที่ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนเรื่องทั้งหมด}}$ **หน่วยวัด : ร้อยละ**

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	**๒๕๕๖**	**๒๕๕๗**	**๒๕๕๘**
๘๕	๑๐๐	๑๐๐	๙๒.๗๐	๑๐๐

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

-ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี 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

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานส่งเสริมให้ข้าราชการเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง โดยกำหนดให้ข้าราชการของหน่วยงานเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ e-learningของกรมบัญชีกลาง โดยเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา และไม่ซ้ำกับวิชาที่ได้เรียนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ไม่รวมถึงระบบ e-learning ภาษาอังกฤษที่เรียนผ่านระบบอื่น) ซึ่งในแต่ละวิชาผู้เรียนต้องผ่านการทดสอบ Post Test ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะนับเป็น ๑ วิชาที่เรียนจบ

โดยวัดจาก $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐเป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๓	๑๗	๑๕	๑๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (CGD Coffee Talk) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙เป็นไปตามรูปแบบที่สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ (สพบ.) กำหนดและดำเนินการตามแผนให้ได้องค์ความรู้ไม่ต่ำกว่า ๑ องค์ความรู้ต่อเดือนส่งให้ สพบ. ทราบภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป ซึ่งจะวัดจากจำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้ดำเนินการตามแผนCGD Coffee Talk และส่งตามเวลาที่กำหนด

หน่วยวัด : จำนวนองค์ความรู้

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐเป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

๑. หากส่งไม่ตรงตามกำหนดจะไม่นับ
๒. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๔๒.๙	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด
•กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> :จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค.๕๙)ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล**รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด:ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน **เอกสารหลักฐาน:** - **ระดับ ๑ :** บันทึกช่วยจำหรือรายงานการประชุม ที่มีผู้บริหารหน่วยงานเป็นประธานการประชุม **- ระดับ ๒ และ ๔ :** แบบฟอร์มบันทึกข้อตกลงที่มีการลงนามระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หากส่งล่าช้าถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๓ และ ๕ :** แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนดหากส่งล่าช้าถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

ตัวชี้วัด : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ *(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย (ตารางด้านล่าง)	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรมเป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	-	๙๙.๑๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

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

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ *(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรมเป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม

๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๑๑. กองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ (กพน.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) พิจารณาทำความตกลงเบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณตามที่ส่วนราชการขอทำความตกลง

๒) เสนอแนะนโยบายการบริหารจัดการเกี่ยวกับเงินนอกงบประมาณ

๓) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานเกี่ยวกับเงินนอกงบประมาณ

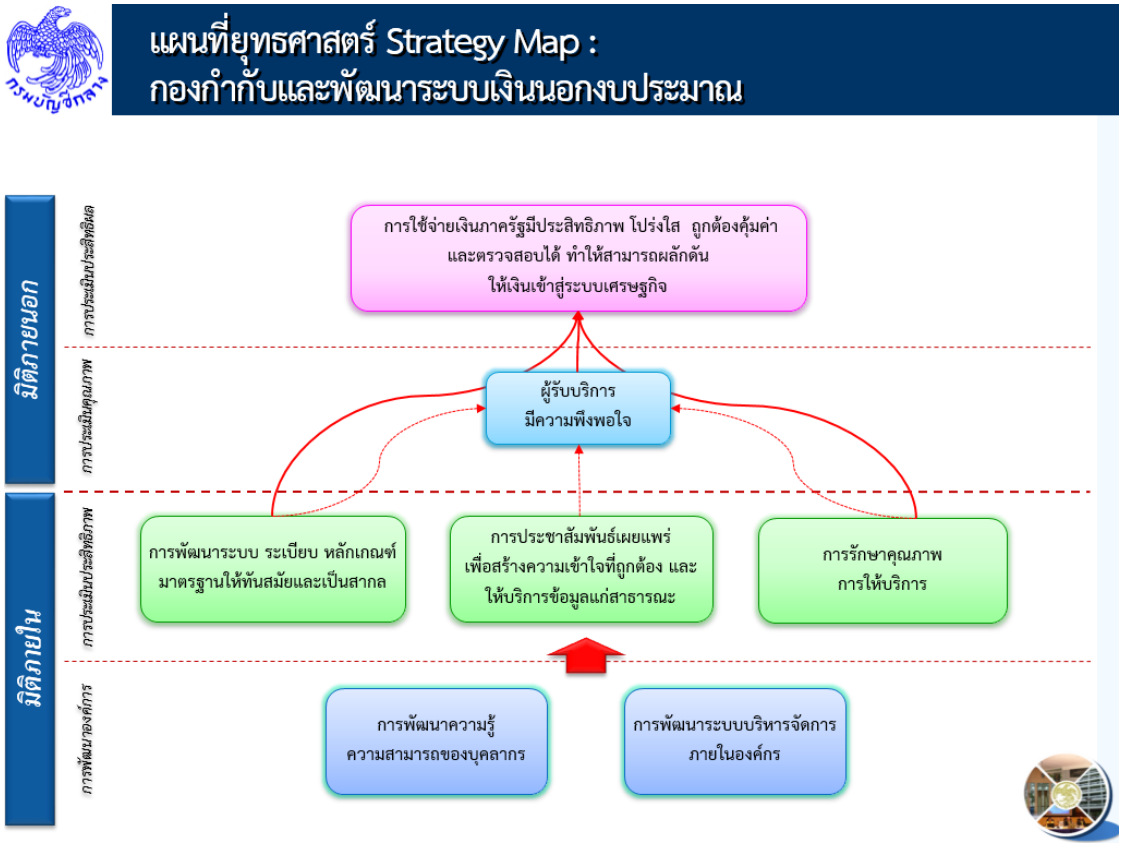
๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานด้านทุนหมุนเวียนของส่วนราชการ

๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์กองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๒๑ – ๖.๒๒ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๑๑

ภาพที่ ๖.๒๑ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของกองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ*



ภาพที่ ๖.๒๒ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและกองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ*

ตารางที่ ๖.๑๑ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของกองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

กองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๒. การปรับภาวะการคลังให้เข้าสู่สมดุล (Fiscal Consolidation)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๑๘	๒๕.๗๑								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ จำนวนทุนหมุนเวียนที่จัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙	๙	๑๒.๘๖	๙๕ +/-๓	-	-	-	๑๐๑	✓	✓	✓
		๑.๒ จำนวนทุนหมุนเวียนที่จัดทำรายงานผลการประเมินผลของทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๕๘	๙	๑๒.๘๖	๙๕ +/-๒	-	-	-	๙๕	✓	✓	✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๒.๘๖								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๒.๘๖	๗๕ +/-๕	๗๘.๔๐	๘๑.๐๐	๗๗.๒๐	๗๘.๒๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๒๑	๓๐.๐๐								
	๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	๑๒.๘๖	๙๐ +/-๕	๑๐๐	๑๐๐	๙๒.๕	๑๐๐		✓	✓
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๒๙	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๒.๔	๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๒.๘๖	๘๕ +/-๓	๑๐๐	๑๐๐	๙๕.๗๖	๑๐๐		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๑.๔๓								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๒๙	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๙๒.๘๖ (๕ วัน)		✓	✓
		๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๒๙	๙๕ +๑/-๕	-	-	-	๑๐๐ (๒ วัน)			
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๒๙	๖๐ +/-๕	-	-	-	๙๖.๓			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๒๙	๑๑ +/-๑	๑๕	๑๕	๑๕	๑๓			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๔๓	๙๐ +/-๕	-	-	๘๐	๘๓.๓๓		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๒๙	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๒๙	๘๑ +/-๓	-	-	-	-	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๒๙	๙๒ +/-๒	-	๖๐	๑๐๐	๓๐	✓	✓	✓
		รวม	๗๐	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

กองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด ๑.๑ จำนวนทุนหมุนเวียนที่จัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๐๐	-	-	-	๑๐๑

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนทุนหมุนเวียน	๘๙	๙๒	๙๕	๙๘	๑๐๑

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนทุนหมุนเวียนที่หน่วยงานสามารถจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ ประกอบด้วย ทุนหมุนเวียนที่มีรอบปีบัญชีตามปีงบประมาณ (ตุลาคม ๒๕๕๘ - กันยายน ๒๕๕๙) และทุนหมุนเวียนที่มีรอบปีบัญชีตามปีปฏิทิน (มกราคม - ธันวาคม ๒๕๕๙)

หน่วยวัด : จำนวนทุนหมุนเวียน

หมายเหตุ : กรณีที่กรมบัญชีกลางพิจารณาให้ยุบเลิกหรือยุบรวมทุนหมุนเวียนในภายหลังให้นำจำนวนทุนหมุนเวียนนั้นมาปรับลดทุกช่วงระดับในเกณฑ์การให้คะแนนโดยไม่ต้องทำเรื่องขออุทธรณ์

ตัวชี้วัด ๑.๒ จำนวนทุนหมุนเวียนที่จัดทำรายงานผลการประเมินผลของทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๕๘

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๗	-	-	-	๙๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๙๑	๙๓	๙๕	๙๗	๙๙

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนทุนหมุนเวียนที่หน่วยงานสามารถจัดทำรายงานผลการประเมินผลของทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๕๘ ประกอบด้วย

- ทุนหมุนเวียนที่มีรอบปีบัญชีตามปีงบประมาณ (ตุลาคม ๒๕๕๗ - กันยายน ๒๕๕๘)
- ทุนหมุนเวียนที่มีรอบปีบัญชีตามปีปฏิทิน (มกราคม - ธันวาคม ๒๕๕๘)

หน่วยวัด : จำนวนทุนหมุนเวียน

หมายเหตุ : ทุนหมุนเวียนที่มีมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้ยุบเลิก หรือยุบรวม ให้นำมาหักออก ทั้งนี้ ให้รวมถึงทุนหมุนเวียนที่อยู่ในกระบวนการเพื่อดำเนินการให้มีการยุบเลิก หรือยุบรวมด้วย

เป้าประสงค์ ๒ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๘.๔๐	๘๑.๐๐	๗๗.๒๐	๗๘.๒๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงานเป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

เป้าประสงค์ ๓ การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๙๒.๕๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ในการขอจัดตั้ง การรวม และยุบเลิกทุนหมุนเวียนของหน่วยงานรัฐ

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าประสงค์ ๔ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๒.๔	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :** ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ) **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ ๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> **เอกสารหลักฐาน :** **- ระดับ ๑ :** ผลวิเคราะห์เพื่อระบุกลุ่มผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **- ระดับ ๒ :** แผนการดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๓:** รายงานสรุปผล ฯ หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการ ของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๕:** เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

เป้าประสงค์ ๕ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวกรวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๕	๑๐๐	๑๐๐	๙๕.๘๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

คำอธิบาย :

ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด ใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ

๑. กระบวนการอนุมัติประมาณการรายจ่ายประจำปี/เพิ่มเติม ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๔๐ วันทำการ
๒. กระบวนการเบิกจ่ายเงินกองทุนที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมบัญชีกลาง ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๗ วันทำการโดยนับตั้งแต่วันที่กรมรับเรื่องจนกระทั่งออกจากกรม

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าประสงค์ ๖ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

-ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๙๒.๘๖

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	-	-	-	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๙๖.๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานส่งเสริมให้ข้าราชการเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง โดยกำหนดให้ข้าราชการของหน่วยงานเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ e-learningของกรมบัญชีกลาง โดยเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา และไม่ซ้ำกับวิชาที่ได้เรียนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ไม่รวมถึงระบบ e-learning ภาษาอังกฤษที่เรียนผ่านระบบอื่น) ซึ่งในแต่ละวิชาผู้เรียนต้องผ่านการทดสอบ Post Test ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะนับเป็น ๑ วิชาที่เรียนจบ

โดยวัดจาก $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐเป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๕	๑๕	๑๕	๑๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (CGD Coffee Talk) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙เป็นไปตามรูปแบบที่สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ (สพบ.) กำหนดและดำเนินการตามแผนให้ได้องค์ความรู้ไม่ต่ำกว่า ๑ องค์ความรู้ต่อเดือนส่งให้ สพบ. ทราบภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป ซึ่งจะวัดจากจำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้ดำเนินการตามแผน CGD Coffee Talk และส่งตามเวลาที่กำหนด

หน่วยวัด : จำนวนองค์ความรู้

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐเป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

๑. หากส่งไม่ตรงตามกำหนดจะไม่นับ
๒. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

เป้าประสงค์ ๗ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๘๐	๘๓.๓๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีขั้นตอนดังนี้

ระดับ ๑ : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

ระดับ ๒ :จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่๑ต.ค.๕๘–๓๑มี.ค.๕๙)ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **๒๕ ธ.ค. ๕๘**

ระดับ ๓ :จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **๑๔ มี.ค. ๕๙**

ระดับ ๔ :จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล**รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **๒๔ มิ.ย. ๕๙**

ระดับ ๕:จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **๑๔ ก.ย. ๕๙**

หน่วยวัด:ระดับ

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

หมายเหตุ :

๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

เอกสารหลักฐาน:

- **ระดับ ๑:** บันทึกช่วยจำหรือรายงานการประชุม ที่มีผู้บริหารหน่วยงานเป็นประธานการประชุม
- **ระดับ ๒ และ ๔ :** แบบฟอร์มบันทึกข้อตกลงที่มีการลงนามระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หากส่งล่าช้าถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ
- **ระดับ ๓ และ ๕ :** แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนดหากส่งล่าช้าถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

ตัวชี้วัด : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ *(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

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

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรมเป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ *(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	๖๐	๑๐๐	๓๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรมเป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๑๒. สำนักงานเลขานุการกรม (สล.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม

๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการอำนวยการและเลขานุการของกรม งานประสานราชการ และประมวลผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคลังเขต และสำนักงานคลังจังหวัด

๓) ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคาร สถานที่ และยานพาหนะของกรม

๔) ดำเนินการด้านการให้บริการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้าและผลงานของกรม

๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานเลขานุการกรม ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๒๓ – ๖.๒๔ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๑๒

ภาพที่ ๖.๒๓ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักงานเลขานุการกรม*

ภาพที่ ๖.๒๔ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและสำนักงานเลขานุการกรม*

ความเชื่อมโยงแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมฯ และสำนักงานเลขานุการกรม
ระดับกรมฯ
สำนักงานเลขานุการกรม
มิติภายนอก
การประเมินประสิทธิผล
๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้องคุ้มค่า และตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ
การบริหารงบประมาณของกรม อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ
การดำเนินงานของกรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
การประเมินคุณภาพ
๒. ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจ
ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจ
มิติภายใน
การประเมินประสิทธิภาพ
๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัย และเป็นสากล
๔. การพัฒนาคุณภาพ การให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว
การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ
การรักษาคุณภาพ การให้บริการ
การพัฒนาองค์การ
๕. การพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร
๖. การพัฒนา ระบบบริหาร จัดการ ภายในองค์กร
๗. การพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ และฐานข้อมูล เพื่อการบริหารจัดการ ภายในองค์กร
๘. การเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล ขององค์กร
การพัฒนาความรู้ ความสามารถของ บุคลากร
การพัฒนาระบบ บริหารจัดการ ภายในองค์กร

ตารางที่ ๖.๑๒ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของสำนักงานเลขานุการกรม*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักงานเลขานุการกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	**มิติภายนอก**											
	● การประเมินประสิทธิผล		๑๒	๒๐.๖๙								
	๑. การบริหารงบประมาณของกรมอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๑๗	๘๑ +/-๓	-	-	-	๙๒.๘๗	✓	✓	✓
		๑.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๑๗	๙๒ +/-๒	-	-	-	๙๖.๑๒	✓	✓	✓
	๒. การดำเนินงานของกรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในระบบ Call Center ของกรมบัญชีกลาง	๓	๕.๑๗	๗๕ +/-๕	-	๙๑.๔๐	๙๑.๓๑	๙๐.๐๒			✓
		๒.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการของหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๑๗	๙๐ +/-๕	-	-	-	-		✓	✓
	● การประเมินคุณภาพ		๙	๑๕.๕๒								
	๓. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๕.๕๒	๗๕ +/-๕	๗๕.๒๐	๗๕.๔๐	๗๘.๘๐	๗๙.๖๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	● การประเมินประสิทธิภาพ		๑๕	๒๕.๘๖								
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ร้อยละของการรับรู้ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์งานของกรมบัญชีกลาง	๓	๕.๑๗	๗๕ +/-๕	๙๗.๐๐	n/a	๘๖.๕๐	๘๗.๙๐			✓
		๔.๒ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๕.๑๗	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	-		✓	✓
	๕. การรักษาคุณภาพการให้บริการ	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๕.๕๒	๘๕ +/-๓	๑๐๐	๑๐๐	๙๙.๙๘	๙๙.๙๙		✓	✓
	● การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๗.๙๓								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ***ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก***	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๕.๑๗	๙๕ +๑/-๕	๙๕.๕๖ (๕ วัน)	๙๗.๖๒ (๕ วัน)	๘๗.๘๐ (๕ วัน)	๙๗.๖๗ (๕ วัน)		✓	✓
		๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๕.๑๗	๙๕ +๑/-๕	๘๗.๕๐ (๒ วัน)	๘๗.๕๐ (๒ วัน)	๔๒.๓๑ (๒ วัน)	๗๗.๔๒ (๒ วัน)			
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่ผ่านการเรียนรู้ระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๕.๑๗	๖๐ +/-๕	-	-	-	๙๗.๕			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคบ้านความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๕.๑๗	๑๑ +/-๑	๔	๑๖	๑๗	๒๘			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๗๒	๙๐ +/-๕	-	-	๑๐๐	๑๘๓.๙๓		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๕.๑๗	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๑๗	๘๑ +/-๓	-	๔.๙๖	๘๙.๕๘	๑๐๐	✓	✓	✓
	ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๑๗	๙๒ +/-๒	-	๖๐.๙๘	-	๙๐.๔๙	✓	✓	✓
		รวม	๕๘	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 สำนักงานเลขานุการกรม

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การบริหารงบประมาณของกรมอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	-	-	๙๒.๘๗

เกณฑ์การให้คะแนน

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

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร

หน่วยวัด : ร้อยละ

ตัวชี้วัด : ๑.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	-	๙๖.๑๒

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> การดำเนินงานของกรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในระบบ Call Center ของกรมบัญชีกลาง

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	-	๙๑.๔๐	๙๑.๓๑	๙๐.๐๒

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการในระบบ Call Center ของกรมบัญชีกลาง โดยวัดจากความพึงพอใจที่ผู้รับบริการประเมินในระบบ Call Center

หน่วยวัด : ร้อยละ

ตัวชี้วัด : ๒.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการของหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการตามแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ หากมีหลายแผนงาน/ โครงการ ให้นำผลการดำเนินงานแต่ละแผนงาน/โครงการมาหาค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. โครงการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานตามภารกิจของกรมบัญชีกลางและสำนักงานคลังจังหวัด

๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ของกรมบัญชีกลางที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

วัดเฉพาะการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เท่านั้น

<u>เป้าประสงค์</u> ๓ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๕.๒๐	๗๕.๔๐	๗๘.๘๐	๗๙.๖๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ร้อยละของการรับรู้ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์งานของกรมบัญชีกลาง ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๙๗.๐๐	n/a	๘๖.๕๐	๘๗.๙๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถประชาสัมพันธ์งานของกรมบัญชีกลางให้กับหน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาสังคมให้รู้จักกรมบัญชีกลาง และเข้าใจบทบาทและภารกิจของกรมได้อย่างทั่วถึง โดยพิจารณาจากผลสำรวจการรับรู้ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์งานของกรมบัญชีกลาง

หน่วยวัด : ร้อยละ

ตัวชี้วัด : ๔.๒ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

ระดับ ๑ : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/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 มิ.ย. ๕๙** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

ระดับ ๔ : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/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

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 มิ.ย. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

ตัวชี้วัด : ๔.๒ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	- ระดับ ๔: แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ **๑๕ ก.ค. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๕:** เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ **๑๕ ก.ย. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

เป้าประสงค์ ๕ การรักษาคุณภาพการให้บริการ

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙** / **ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕ ๒๕๕๖ ๒๕๕๗ ๒๕๕๘** ๘๕ / ๑๐๐ ๑๐๐ ๙๙.๙๘ ๙๙.๙๙ **เกณฑ์การให้คะแนน** **ระดับคะแนน** / **๑ ๒ ๓ ๔ ๕** ร้อยละ / ๗๙ ๘๒ ๘๕ ๘๘ ๙๑	**คำอธิบาย :** หน่วยงานดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ โดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จ ภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวนครั้ง/เรื่องที่เข้าทั้งหมดคูณด้วย ๑๐๐ โดยมีกระบวนการที่ดำเนินการ ดังนี้ ๑. กระบวนการบริหารการจัดซื้อจัดจ้าง ใช้ระยะเวลาดำเนินการการ ดังนี้ ๑.๑ วิธีตกลงราคา ใช้ระยะเวลา ๙ วันทำการ ๑.๒ วิธีสอบราคา ใช้ระยะเวลา ๔๓ วันทำการ ๑.๓ วิธีประกวดราคา ใช้ระยะเวลา ๕๗ วันทำการ ๑.๔ วิธีพิเศษ ใช้ระยะเวลา ๓๓ วันทำการ ๑.๕ วิธีกรณีพิเศษ ใช้ระยะเวลา ๙ วันทำการ ๑.๖ วิธี e-market ใช้ระยะเวลา ๑๕ วันทำการ ๑.๗ วิธี e-bidding ใช้ระยะเวลา ๔๕ วันทำการ ๒. กระบวนการบริหารจัดการระบบสารบรรณกลาง ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๑ วันทำการ **หน่วยวัด : ร้อยละ**

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๙๕.๕๖	๙๗.๖๒	๘๗.๘๐	๙๗.๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๘๗.๕๐	๘๗.๕๐	๔๒.๓๑	๗๗.๔๒

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๙๗.๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๔	๑๖	๑๗	๒๘

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๑๐๐	๑๘๓.๙๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>**

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๓</u> : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ 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 : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	๔.๙๖	๘๙.๕๘	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

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

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :
๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	๖๐.๙๘	-	๙๐.๔๙

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๑๓. กองการเจ้าหน้าที่ (กจ.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและการบริหารงานบุคคลของกรม เว้นแต่การฝึกอบรม

๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์กองการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๒๕ – ๖.๒๖ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๑๓

ภาพที่ ๖.๒๕ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของกองการเจ้าหน้าที่*

ภาพที่ ๖.๒๖ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและกองการเจ้าหน้าที่*

ตารางที่ ๖.๑๓ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของกองการเจ้าหน้าที่*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๑๘	๑๔.๗๕								
	๑. การบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๙	๑๔.๗๕	๙๐ +/-๕	-	-	-	-		✓	✓
	๒. การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กร	๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล	๙	๑๔.๗๕	๙๖ +/-๒	-	-	-	-			
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๔.๗๕								
	๓. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๔.๗๕	๗๕ +/-๕	๗๒.๒	๗๕.๒	๗๔.๐	๗๗.๒		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๑๒	๑๙.๖๗								
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือ แสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๔	๕		✓	✓
	๕. การรักษาคุณภาพการให้บริการ	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๔.๗๕	๘๕ +/-๓	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๖.๐๗								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ***ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก***	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๙๒	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน)	๘๘.๘๙ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๙๔.๑๒ (๕ วัน)		✓	✓
		๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๙๒	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๒ วัน)			
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่ผ่านการเรียนรู้ระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๙๒	๖๐ +/-๕	-	-	-	๑๐๐			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เด่มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๙๒	๑๑ +/-๑	๑๑	๑๕	๑๓	๑๗			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๖๔	๙๐ +/-๕	-	-	๙๓.๗๕	๑๐๖.๖๗		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๘๑ +/-๓	-	-	-	-	✓	✓	✓
	ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๙๒ +/-๒	-	-	-	-	✓	✓	✓
		รวม	๖๑	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 กองการเจ้าหน้าที่

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน กองการเจ้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้ ตามกรอบการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง โดยวัดจากจำนวนแผนงานที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามแผนปฏิบัติงานหารด้วยจำนวนแผนงานทั้งหมดคูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> การบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๖	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการดังนี้

๑. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการดำเนินการทางวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่กรมบัญชีกลาง

๒. โครงการคนดีบัญชีกลาง

๓. โครงการรับทราบวินัยจรรยาข้าราชการกรมบัญชีกลาง และประมวลจริยธรรม

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๒.๒	๗๕.๒	๗๔.๐	๗๗.๒

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๓	-	-	๔	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

<u>ระดับ ๔</u> : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๕</u> : ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>**

หน่วยวัด : ระดับ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ
๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u>

เอกสารหลักฐาน :

- ระดับ ๑ : ผลวิเคราะห์เพื่อระบุกลุ่มผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ระดับ ๒ : แผนการดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ
- ระดับ ๓: รายงานสรุปผล ฯ หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	- ระดับ ๔: แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ **๑๕ ก.ค. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๕:** เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ **๑๕ ก.ย. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

เป้าประสงค์ ๕ การรักษาคุณภาพการให้บริการ

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙** / **ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕ ๒๕๕๖ ๒๕๕๗ ๒๕๕๘** ๘๕ / ๑๐๐ ๑๐๐ ๑๐๐ ๑๐๐ **เกณฑ์การให้คะแนน** **ระดับคะแนน** ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ร้อยละ ๗๙ ๘๒ ๘๕ ๘๘ ๙๑	**คำอธิบาย :** หน่วยงานดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนด โดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วยจำนวนครั้ง/ เรื่องที่เข้าทั้งหมดคูณด้วย ๑๐๐ โดยมีกระบวนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ๑. การประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับ ๑.๑ การจัดส่งเค้าโครง/ผลงานให้กรรมการภายใน ๗ วันทำการนับจากวันที่ผู้เสนอผลงานส่งเค้าโครง/ผลงานให้ กจ.อย่างครบถ้วน ๑.๒ การจัดทำรายงานการประชุมของผู้เสนอเค้าโครง/ผลงานแต่ละรายเสนอต่อกรรมการโดยแบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้ - จำนวน ๑-๔ ราย จัดทำรายงานการประชุมโดยเฉลี่ยต่อรายภายใน ๓ วันทำการนับจากวันประชุม - จำนวน ๕ รายขึ้นไป จัดทำรายงานการประชุมโดยเฉลี่ยต่อรายภายใน ๒ วันทำการนับจากวันประชุม ๑.๓ การแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้เสนอเค้าโครง/ผลงานทราบ ภายใน ๗ วันทำการ นับจากวันกรรมการรับรองรายงานการประชุม ๑.๔ การแจ้งผลการดำเนินการให้ผู้เสนอเค้าโครง/ผลงานทราบอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ผ่านช่องทาง Intranet ของกองการเจ้าหน้าที่ ๒. การเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๑๐ วันทำการ ตั้งแต่ได้รับเรื่องข้อมูลสมบูรณ์กระทั่ง กจ. เสนอคำสั่ง ๓. การพิจารณาเรื่องร้องเรียน ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๑๕ วันทำการ (ผู้ร้องเรียนระบุชื่อและที่อยู่ชัดเจน) ตั้งแต่กรมได้รับเรื่องกระทั่งเรื่องดำเนินการเสร็จ **หน่วยวัด : ร้อยละ**

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๘๘.๘๙	๑๐๐	๙๔.๑๒

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๑	๑๕	๑๓	๑๗

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๙๓.๗๕	๑๐๖.๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>**

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๓</u> : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเอง ตามข้อมูลของหน่วยงาน **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 : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเอง ตามข้อมูลของหน่วยงาน

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

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

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๑๔. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ศทส.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกลางและนโยบายของกระทรวง

๒) วางและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม

๓) บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม ตลอดจนสนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่หน่วยงานในสังกัดกรม

๔) เป็นศูนย์ดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศด้านการเงินการคลังของกรม

๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๒๗ – ๖.๒๘ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๑๔

ภาพที่ ๖.๒๗ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ*

ภาพที่ ๖.๒๘ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ*

ตารางที่ ๖.๑๔ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๒๗	๓๘.๕๗								
	๑. การพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางสารสนเทศ การเงินการคลังที่ทันสมัยและถูกต้อง	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการสร้างอาคารศูนย์คอมพิวเตอร์หลัก (Data Center) ของกรมบัญชีกลาง	๙	๑๒.๘๖	๙๐ +/-๕	-	-	-	-		✓	✓
		๑.๒ ความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างครบวงจร (e-GP) ระยะที่ ๑	๙	๑๒.๘๖	๑-ส.ค. +/-๑๕	-	-	-	-		✓	✓
	๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กร	๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กร	๙	๑๒.๘๖	๙๐ +/-๕	-	-	-	-		✓	✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๒.๘๖								
	๓. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๒.๘๖	๗๕ +/-๕	๗๖.๖๐	๗๖.๘๐	๘๐.๐๐	๗๙.๘๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๑๒	๑๗.๑๔								
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๒๙	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๒	๕		✓	✓
	๕. การรักษาคุณภาพการให้บริการ	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๒.๘๖	๘๕ +/-๓	๙๔.๗๗	๙๕.๙๙	๙๕.๘๖	๙๕.๕๓		✓	✓
	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๑.๔๓								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา									✓	✓
		๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๒๙	๙๕ +๑/-๕	๙๗.๖๗ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)			
	****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๒๙	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๒ วัน)			
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่ผ่านการเรียนรู้ระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๒๙	๖๐ +/-๕	-	-	-	๑๐๐			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๒๙	๑๑ +/-๑	๑๓	๑๒	๑๓	๑๓			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๔๓	๙๐ +/-๕	-	-	๖๖.๖๗	๑๑๘.๑๘		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๒๙	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๒๙	๘๑ +/-๓	-	๗๔.๕๖	๑๐๐	๗๒.๗๔	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๒๙	๙๒ +/-๒	-	-	๑๐๐	๑๐๐	✓	✓	✓
		รวม	๗๐	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
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางสารสนเทศ การเงินการคลัง ที่ทันสมัยและถูกต้อง

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการสร้างอาคารศูนย์คอมพิวเตอร์หลัก (Data Center) ของกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

กรมบัญชีกลางสามารถสร้างอาคารศูนย์คอมพิวเตอร์หลักของกรมบัญชีกลางแห่งใหม่ได้ตามแผนงาน/ระยะเวลาที่กำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

วัดเฉพาะการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เท่านั้น ทั้งนี้ ระยะเวลาดำเนินงานโครงการทั้งหมด คือ กรกฎาคม ๒๕๕๘ – เมษายน ๒๕๖๑

ตัวชี้วัด : ๑.๒ ความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างครบวงจร (e-GP) ระยะที่ ๑ — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑ ส.ค. ๕๙	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ภายในระยะเวลา	๑ ก.ย. ๕๙	๑๕ ส.ค. ๕๙	๑ ส.ค. ๕๙	๑๕ ก.ค. ๕๙	๓๐ มิ.ย. ๕๙

คำอธิบาย :

สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ และรองรับการขยายงานของผู้ใช้งานของระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) อย่างเต็มรูปแบบ และครบวงจรให้ครอบคลุมทั้งประเทศ โดยดำเนินการเพื่อทดแทนระบบคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เดิม

หน่วยวัด : ระยะเวลา

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กร

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

สามารถดำเนินโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการดังนี้

๑. โครงการทดแทนระบบอินเตอร์เน็ต อินทราเน็ต และสำนักงานอัตโนมัติ

๒. โครงการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเครือข่ายและระบบสื่อสารภายในของสำนักงานในส่วนภูมิภาค

๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ กรมบัญชีกลาง (ระยะที่ ๒)

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าประสงค์ ๓ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๖.๖๐	๗๖.๘๐	๘๐.๐๐	๗๙.๘๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

เป้าประสงค์ ๔ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๒	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

ระดับ ๑ : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/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 มิ.ย. ๕๙** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

ระดับ ๔ : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/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
๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทาง

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	อิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/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 มิ.ย. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ **๑๕ ก.ค. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๕:** เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ **๑๕ ก.ย. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

เป้าประสงค์ ๕ การรักษาคุณภาพการให้บริการ

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เกณฑ์การให้คะแนน**	**คำอธิบาย :** หน่วยงานดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนด โดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดหารด้วยจำนวนครั้ง/เรื่องที่เข้าทั้งหมดคูณด้วย ๑๐๐ โดยมีกระบวนการบริหารและจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในระบบ Support Desk หมายถึง การมีเจ้าหน้าที่รับแจ้งปัญหาจากผู้ใช้งานภายในกรมบัญชีกลางผ่านทางช่องทางต่างๆ ได้แก่ โทรศัพท์ บันทึกข้อความ ผ่านตัวบุคคล User Online และ Web Board เพื่อแจ้งปัญหาการใช้งานด้าน Hardware Software Application และอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานราชการ โดยสามารถแยกปัญหาออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้ ระดับยาก : การแก้ไขปัญหากรณีเครื่องคอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์ไม่สามารถใช้งานได้ จำเป็นต้องส่งซ่อมใช้เวลาดำเนินการไม่เกิน ๕ วันทำการนับจากวันรับแจ้ง ระดับปานกลาง : การแก้ไขปัญหากรณีเครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ หรือระบบงานไม่สามารถใช้งานได้ จำเป็นต้องส่งเจ้าหน้าที่ไปทำการแก้ไข หรือส่งปัญหาให้เจ้าของระบบดำเนินการแก้ไข เช่น การ Install Software การ Format เครื่อง เป็นต้น ใช้เวลาดำเนินการไม่เกิน ๑ วันทำการนับจากวันรับแจ้ง ระดับง่าย : การแก้ไขปัญหากรณีเครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์หรือการใช้งานต่างๆ ไม่สามารถใช้งานได้ โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับปัญหาสามารถ แก้ไขปัญหาในเบื้องต้นทางโทรศัพท์ ใช้เวลาดำเนินการ ไม่เกิน ๕ นาที นับจากเวลารับแจ้ง **หน่วยวัด : ร้อยละ**

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๕	๙๔.๗๗	๙๕.๙๙	๙๕.๘๖	๙๕.๕๓

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

<u>เป้าประสงค์</u> ๖ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๙๗.๖๗	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}} \right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๓	๑๒	๑๓	๑๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๖๖.๖๗	๑๑๘.๑๘

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด
• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ 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 : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙** | **ข้อมูลพื้นฐาน** ๒๕๕๕ ๒๕๕๖ ๒๕๕๗ ๒๕๕๘ ๘๑ | - | ๗๔.๕๖ | ๑๐๐ | ๙๒.๗๔ **เกณฑ์การให้คะแนน** **ระดับคะแนน** | **๑** | **๒** | **๓** | **๔** | **๕** ร้อยละ | ๗๕ | ๗๘ | ๘๑ | ๘๔ | ๘๗	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ *(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๑๕. กองแผนงาน (กผ.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) เสนอแนะและกำหนดนโยบายบริหารงานของกรม

๒) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกรม

๓) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลการปฏิบัติราชการในภารกิจของกรม

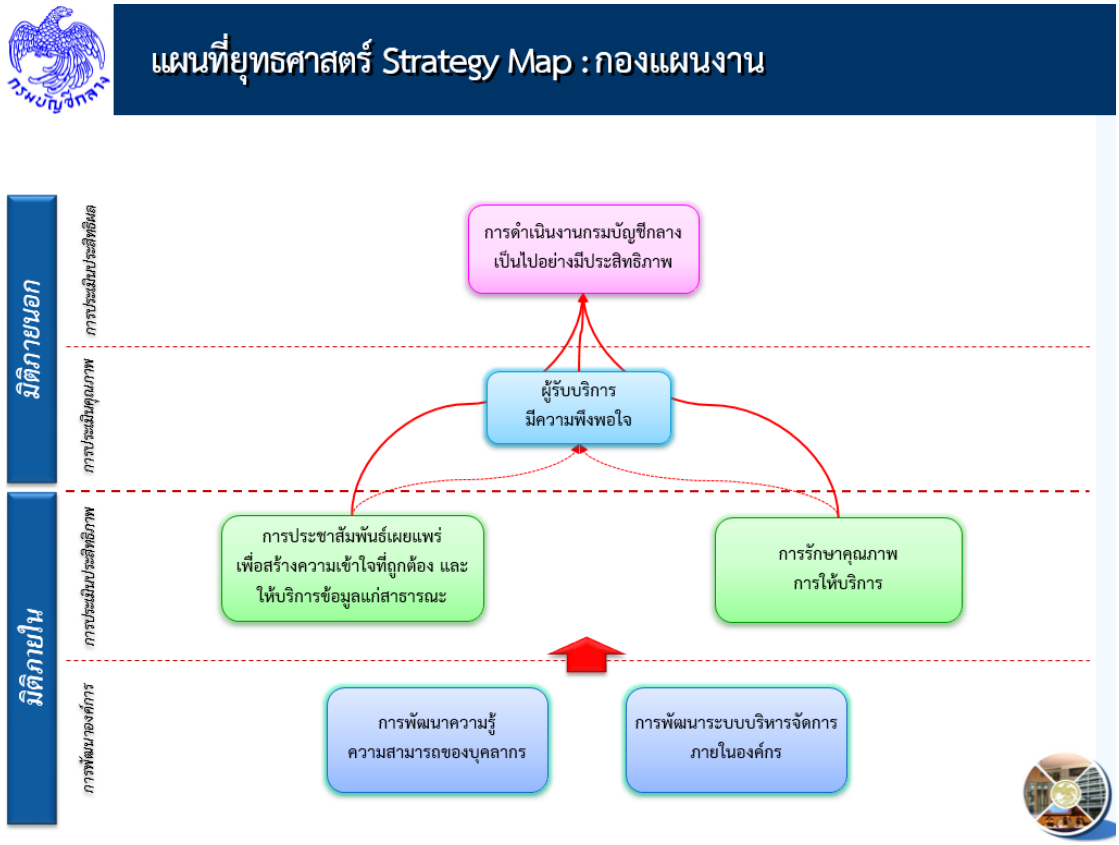
๔) ปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์ของกรม

๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์กองแผนงาน ประกอบด้วย ๖ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๒๙ – ๖.๓๐ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๑๕

ภาพที่ ๖.๒๙ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของกองแผนงาน*



ภาพที่ ๖.๓๐ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและกองแผนงาน*

ตารางที่ ๖.๑๕ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของกองแผนงาน*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

กองแผนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๙	๑๗.๓๑								
	๑. การดำเนินงานของกรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๗๗	๙๔ +/-๒	๙๗.๔๘	๙๗.๒๒	๙๒.๓๑	๘๙.๑๙	✓	✓	✓
		๑.๒ ร้อยละของจำนวนหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลางที่สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินผล	๓	๕.๗๗	๙๒ +/-๑	๙๓.๒๗	๙๔.๒๓	๙๗.๑๒	n/a		✓	✓
		๑.๓ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของกรมบัญชีกลางตามแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๗๗	๙๒ +/-๒	๙๐.๘๐	๙๓.๘๙	๘๗.๖๓	๙๕		✓	✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๗.๓๑								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๗.๓๑	๗๕ +/-๕	๗๕.๘๐	๗๗.๔๐	๗๘.๖๐	๗๘.๘๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๑๒	๒๓.๐๘								
	๓. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๕.๗๗	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๕	๕		✓	✓
	๔. การรักษาคุณภาพการให้บริการ	๔.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๗.๓๑	๘๕ +/-๓	๙๓.๓๓	๙๘.๘๐	๑๐๐	๙๓.๗๕		✓	✓
	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๐.๗๗								
	๕. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	๕.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา									✓	✓
		๕.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๕.๗๗	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)			
	****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๕.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๕.๗๗	๙๕ +๑/-๕	-	-	-	-			
		๕.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่ผ่านการเรียนรู้ระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๕.๗๗	๖๐ +/-๕	-	-	-	๖๐			✓
		๕.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๕.๗๗	๑๑ +/-๑	๑๓	๑๕	๑๓	๑๕			✓
	๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๙๒	๙๐ +/-๕	-	-	๘๓.๓๓	๑๘๓.๓๓		✓	✓
		๖.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๕.๗๗	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๗๗	๘๑ +/-๓	-	-	-	-	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๗๗	๙๒ +/-๒	-	-	-	-	✓	✓	✓
		รวม	๕๒	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 กองแผนงาน

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การดำเนินงานของกรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๔	๙๗.๔๘	๙๗.๒๒	๙๒.๓๑	๘๙.๑๙

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถกำกับดูแลให้การดำเนินงานของโครงการตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ โดยวัดจากจำนวนโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนเทียบกับจำนวนโครงการทั้งหมดคูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

ตัวชี้วัด : ๑.๒ ร้อยละของจำนวนหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลางที่สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินผล

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	๙๓.๒๗	๙๒.๒๓	๙๗.๑๒	n/a

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๙๐	๙๑	๙๒	๙๓	๙๔

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถกำกับดูแลให้การดำเนินงานของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลางมีประสิทธิภาพและส่งผลให้กรมบัญชีกลางสามารถบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่กำหนด โดยพิจารณาจากจำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ระดับ ๔.๐๐ คะแนน (ร้อยละ ๘๐) ขึ้นไป หารด้วยจำนวนหน่วยภายในกรมที่ได้รับการประเมินผลทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

ตัวชี้วัด : ๑.๓ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของกรมบัญชีกลางตามแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	๙๐.๘๐	๙๓.๘๙	๘๗.๖๓	๙๕.๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

พิจารณาผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามแผน จะใช้ผลการเบิกจ่ายภาพรวมเงินงบประมาณของหน่วยงานที่เบิกจ่ายในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเทียบกับแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณในแต่ละไตรมาส ทั้งนี้ ข้อมูลแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ส่วนราชการบันทึกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงบประมาณกำหนดภายใต้วงเงินงบประมาณที่ได้รับตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จะเป็นแผนตั้งต้นในระบบ GFMIS ดังนั้น เมื่อมีการนำแผนไปปฏิบัติแล้วจะต้องติดตามประเมินเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงาน หากไม่เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้ทำไว้ให้ปรับปรุงแผนการใช้จ่ายเงินในระบบ GFMIS ในเดือนปัจจุบันและเดือนถัดไป โดยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ ๓ หรือภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าประสงค์ ๒ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๕.๘๐	๗๗.๔๐	๗๘.๖๐	๗๘.๘๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

เป้าประสงค์ ๓ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๕	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงาน หน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

ระดับ ๑ : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/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 มิ.ย. ๕๙** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

ระดับ ๔ : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/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

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ ๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> **เอกสารหลักฐาน :** **- ระดับ ๑ :** ผลวิเคราะห์เพื่อระบุกลุ่มผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **- ระดับ ๒ :** แผนการดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๓:** รายงานสรุปผล ฯ หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๕:** เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การรักษาคุณภาพการให้บริการ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙** / **ข้อมูลพื้นฐาน** **๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘** ๘๕	๙๓.๓๓	๙๘.๘๐	๑๐๐	๙๓.๗๕ **เกณฑ์การให้คะแนน** **ระดับคะแนน** / **๑	๒	๓	๔	๕** ร้อยละ / ๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑	**คำอธิบาย :** หน่วยงานดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/ เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดหารด้วยจำนวนครั้ง/ เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยพิจารณาจากกระบวนการ ดังนี้ ๑. การจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ภายในระยะเวลาที่ สงป. กำหนด ๒. การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ เป็นรายเดือน เสนอผู้บริหารภายใน ๑๐ วันทำการ หลังจากได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ (เริ่มรายงานรายเดือนตั้งแต่ ธ.ค. ๒๕๕๘ - กย. ๒๕๕๙) ๓. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายใน ประจำปีงบประมาณ รอบ ๖ ๙ ๑๒ เดือน เบื้องต้นแล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันทำการหลังสิ้นรอบ ๔. การจัดทำรายงานผลสำรวจความพึงพอใจกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ (ภารกิจหลักของกรม) ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ๕. การจัดทำสถิติการคลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นรูปเล่ม ดำเนินการแล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๙ (ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของข้อมูล) **หน่วยวัด : ร้อยละ**

<u>เป้าประสงค์ ๕</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๕.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๕.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี 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

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๕.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๖๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}} \right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๕.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๓	๑๕	๑๓	๑๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๘๓.๓๓	๑๘๓.๓๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>**

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๓</u> : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ 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 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย 	เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
---	---	---	---	---
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	-	-	- | **เกณฑ์การให้คะแนน** | ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
---	---	---	---	---	---
ร้อยละ	๗๕	๗๘	๘๑	๘๔	๘๗	 **คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๖.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ *(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม

๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๑๖. กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง (กพจ.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างของส่วนราชการ รวมทั้งให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการ

๒) พิจารณาการทำความตกลงกับส่วนราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างของส่วนราชการ

๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้างประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๓๑ – ๖.๓๒ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๑๖

ภาพที่ ๖.๓๑ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของกลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง*

ภาพที่ ๖.๓๒ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและกลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง*

ตารางที่ ๖.๑๖ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของกลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๒. การปรับภาวะการคลังให้เข้าสู่สมดุล (Fiscal Consolidation)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๙	๑๔.๗๕								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการพิจารณาการขอทำความตกลงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างของส่วนราชการ	๙	๑๔.๗๕	๘๕ +/-๕	๗๙.๕๒	๘๗.๑	๘๘.๙๔	๙๓.๐๓			✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๔.๗๕								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๔.๗๕	๗๕ +/-๕	๗๒.๐๐	๘๕.๒๐	๗๗.๖๐	๗๘.๔๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๒๑	๓๔.๔๓								
	๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	๑๔.๗๕	๙๐ +/-๕	๑๐๐	๙๕	๙๕	๑๐๐		✓	✓
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือ แสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๕	๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๔.๗๕	๘๕ +/-๓	๘๖.๔๕	๖๓.๓๑	๖๖.๘๙	๗๕.๑๔		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๖.๐๗								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี ๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓ ๓	๔.๙๒ ๔.๙๒	๙๕ +๑/-๕ ๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน) ๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน) ๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน) ๑๐๐ (๒ วัน)	๔๕.๔๕ (๕ วัน) - (๒ วัน)		✓	✓
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๙๒	๖๐ +/-๕	-	-	-	๖๐			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๙๒	๑๑ +/-๑	๑๗	๑๓	๑๔	๑๕			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๖๔	๙๐ +/-๕	-	-	๘๘.๘๙	๑๐๐		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๘๑ +/-๓	-	-	-	๑๐๐	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๙๒ +/-๒	-	-	-	-	✓	✓	✓
		รวม	๖๑	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

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการพิจารณาการขอทำความตกลงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างของส่วนราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๕	๗๙.๕๒	๘๗.๑๐	๘๘.๙๔	๙๓.๐๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕

คำอธิบาย :

ความสำเร็จของการพิจารณาการขอทำความตกลงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างของส่วนราชการ เพื่อให้การใช้จ่ายเงินภาครัฐถูกต้อง คุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้ โดยพิจารณาจากจำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จเทียบกับจำนวนเรื่องที่เข้ามาทั้งหมดคูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๒.๐๐	๘๕.๒๐	๗๗.๖๐	๗๘.๔๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงานเป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

เป้าประสงค์ ๓ การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๑๐๐	๙๕	๙๕	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าประสงค์ ๔ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๕	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

ระดับ ๑ : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/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 มิ.ย. ๕๙** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

ระดับ ๔ : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/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**

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน(ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	หน่วยวัด : ระดับ **หมายเหตุ :** ๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ ๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> **เอกสารหลักฐาน :** **- ระดับ ๑ :** ผลวิเคราะห์เพื่อระบุกลุ่มผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **- ระดับ ๒ :** แผนการดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๓:** รายงานสรุปผล ฯ หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการ ของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๕:** เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

<u>เป้าประสงค์ ๕</u> การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวกรวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย (ตารางด้านล่าง) **เกณฑ์การให้คะแนน** (ตารางด้านล่าง)	**คำอธิบาย :** ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด ใน PMQAหมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ - กระบวนการพิจารณาขอทำความตกลง/หารือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างของส่วนราชการโดยนับตั้งแต่วันที่กรมรับเรื่องจนกระทั่งออกจากกรม มีระยะเวลามาตรฐานแบ่งตามประเภทการดำเนินการดังนี้ ๑. กรณีปกติ ใช้เวลา ๑๕ วันทำการ ๒. กรณีซับซ้อน ใช้เวลา ๓๐ วันทำการ ๓. เรื่องที่ประชุมระหว่างปี ใช้เวลา ๓๐ วันทำการ ๔. เรื่องที่ประชุมสิ้นปี ใช้เวลา ๖๕ วันทำการ **หน่วยวัด : ร้อยละ**

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๕	๘๖.๔๕	๖๓.๓๐	๖๖.๙๐	๗๕.๑๔

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

-ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๔๕.๔๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๖๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานส่งเสริมให้ข้าราชการเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง โดยกำหนดให้ข้าราชการของหน่วยงานเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ e-learningของกรมบัญชีกลาง โดยเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา และไม่ซ้ำกับวิชาที่ได้เรียนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ไม่รวมถึงระบบ e-learning ภาษาอังกฤษที่เรียนผ่านระบบอื่น) ซึ่งในแต่ละวิชาผู้เรียนต้องผ่านการทดสอบ Post Test ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะนับเป็น ๑ วิชาที่เรียนจบ

โดยวัดจาก $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐเป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๗	๑๓	๑๔	๑๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (CGD Coffee Talk) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙เป็นไปตามรูปแบบที่สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ (สพบ.) กำหนดและดำเนินการตามแผนให้ได้องค์ความรู้ไม่ต่ำกว่า ๑ องค์ความรู้ต่อเดือนส่งให้ สพบ. ทราบภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป ซึ่งจะวัดจากจำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้ดำเนินการตามแผนCGD Coffee Talk และส่งตามเวลาที่กำหนด

หน่วยวัด : จำนวนองค์ความรู้

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐเป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

๑. หากส่งไม่ตรงตามกำหนดจะไม่นับ
๒. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๘๘.๙๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด
• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล(ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> :จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค.๕๙)ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :**จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :**จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล**รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u>:**จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด:ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน **เอกสารหลักฐาน:** - **ระดับ ๑:** บันทึกช่วยจำหรือรายงานการประชุม ที่มีผู้บริหารหน่วยงานเป็นประธานการประชุม **- ระดับ ๒ และ ๔ :** แบบฟอร์มบันทึกข้อตกลงที่มีการลงนามระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หากส่งล่าช้าถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๓ และ ๕ :** แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนดหากส่งล่าช้าถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

ตัวชี้วัด :๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙*(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙** | **ข้อมูลพื้นฐาน** ๒๕๕๕ ๒๕๕๖ ๒๕๕๗ ๒๕๕๘ ๘๑ | - | - | - | ๑๐๐ **เกณฑ์การให้คะแนน** **ระดับคะแนน** | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ ร้อยละ | ๗๕ | ๗๘ | ๘๑ | ๘๔ | ๘๗	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ:** ๑. สำนักงานเลขานุการกรมเป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ *(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรมเป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๑๗. กลุ่มนโยบายการจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ (กนท.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และท่าทีการเจรจาจัดทำความตกลงทางการค้าระหว่างประเทศเกี่ยวกับการจัดซื้อโดยรัฐตามที่ได้รับมอบหมาย

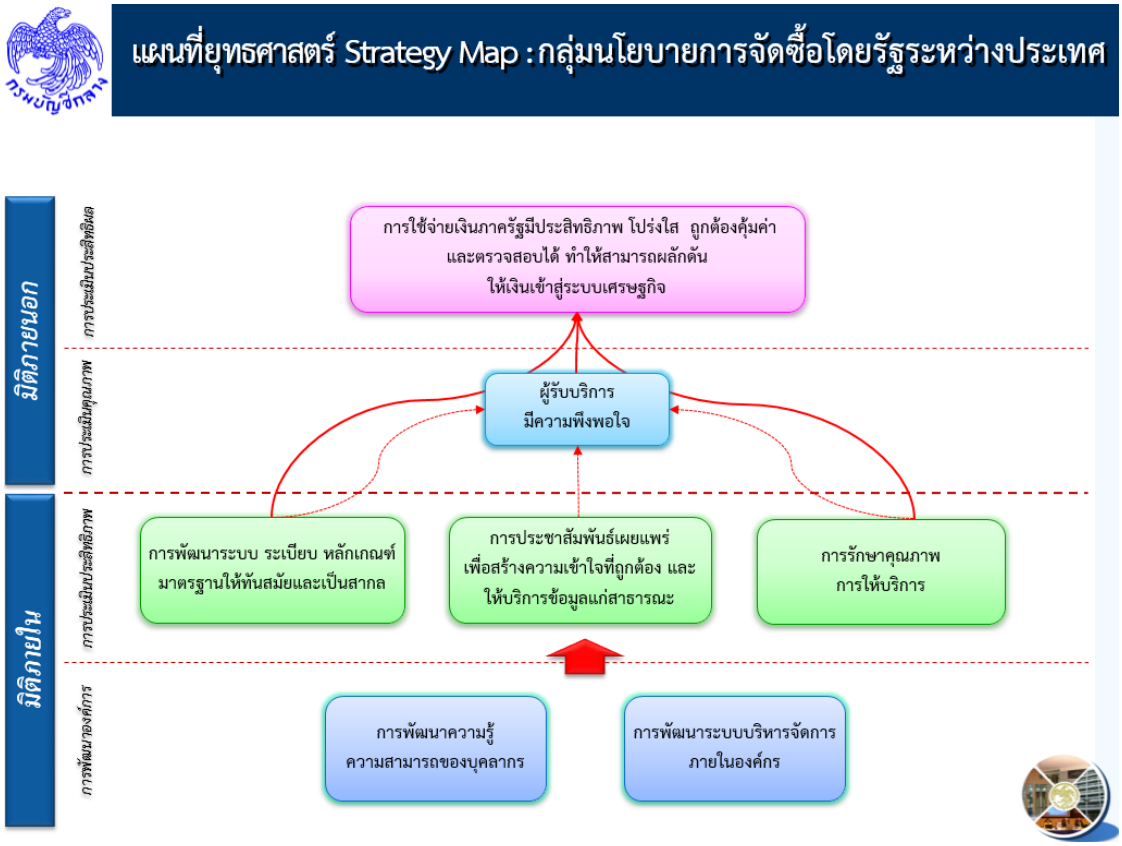
๒) ประสานงานและให้คำแนะนำแก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวกับการจัดซื้อระหว่างประเทศโดยรัฐ

๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์กลุ่มนโยบายการจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๓๓ – ๖.๓๔ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๑๗

ภาพที่ ๖.๓๓ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของกลุ่มนโยบายการจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ*



ภาพที่ ๖.๑๖ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและกลุ่มนโยบายการจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ*

ความเชื่อมโยงแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมฯ และ
กลุ่มนโยบายการจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ
ระดับกรมฯ
กลุ่มนโยบายการจัดซื้อโดยรัฐ
ระหว่างประเทศ
มิติภายนอก
การประเมินประสิทธิผล
๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้องคุ้มค่า และตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ
การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้องคุ้มค่า และตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ
การประเมินคุณภาพ
๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ
ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ
มิติภายใน
การประเมินประสิทธิภาพ
๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัย และเป็นสากล
๔. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว
การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐานให้ทันสมัยและเป็นสากล
การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ
การรักษาคุณภาพการให้บริการ
การพัฒนาองค์การ
๕. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร
๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร
๗. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กร
๘. การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กร
การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร
การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตารางที่ ๖.๑๗ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของกลุ่มนโยบายการจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

กลุ่มนโยบายจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๑. การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๙	๑๔.๗๕								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ระดับความสำเร็จของโครงการตามข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact)	๙	๑๔.๗๕	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	-	✓	✓	✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๔.๗๕								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๔.๗๕	๗๕ +/-๕	๘๒.๖๐	๗๖.๖๐	๗๓.๘๐	๗๙.๖๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๒๑	๓๔.๔๓								
	๓. การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	๑๔.๗๕	๙๐ +/-๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือ แสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๔.๘	๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๔.๗๕	๘๕ +/-๓	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๖.๐๗								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี ๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓ ๓	๔.๙๒ ๔.๙๒	๙๕ +๑/-๕ ๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน) -	๑๐๐ (๕ วัน) -	๑๐๐ (๕ วัน) -	๑๐๐ (๕ วัน) -		✓	✓
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๙๒	๖๐ +/-๕	-	-	-	๑๐๐			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๙๒	๑๑ +/-๑	๑๓	๑๔	๑๓	๑๓			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๖๔	๙๐ +/-๕	-	-	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๘๑ +/-๓	-	-	-	-	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๙๒ +/-๒	-	-	๑๐๐	-	✓	✓	✓
		รวม	๖๑	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

กลุ่มนโยบายจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ระดับความสำเร็จของโครงการตามข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact)

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact)

ระดับ ๑ รวบรวมรายชื่อผู้สังเกตการณ์จากองค์กรต่อต้านคอร์รัปชั่น (ประเทศไทย) หรือรับสมัครผู้สังเกตการณ์เพื่อนำเสนอคณะกรรมการความร่วมมือป้องกันทุจริตให้ความเห็นชอบ

ระดับ ๒ ผู้สังเกตการณ์เข้ารับการฝึกอบรมแนวทางปฏิบัติงานผู้สังเกตการณ์

ระดับ ๓ แจ้งรายชื่อผู้สังเกตการณ์ให้กับหน่วยงานเจ้าของโครงการ

ระดับ ๔ ผู้สังเกตการณ์เข้าปฏิบัติงานโครงการตามข้อตกลงคุณธรรม

ระดับ ๕ รายงานผลการปฏิบัติงานของผู้สังเกตการณ์โครงการตามข้อตกลงคุณธรรมต่อคณะกรรมการความร่วมมือป้องกันทุจริต

หน่วยวัด : ระดับ

หมายเหตุ :

๑. โครงการข้อตกลงคุณธรรม คือ โครงการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับคัดเลือกให้จัดทำข้อตกลงคุณธรรม

๒. ผู้สังเกตการณ์คัดเลือกมาจากสมาคมวิชาชีพต่างๆ องค์กรต่อต้านคอร์รัปชั่น ภาคประชาสังคม ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับโครงการจัดซื้อจัดจ้างนั้นๆ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๘๒.๖๐	๗๖.๖๐	๗๓.๘๐	๗๙.๖๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงานเป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> การพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์มาตรฐาน ให้ทันสมัยและเป็นสากล

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามโครงการจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๔.๘	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

<u>ระดับ ๔</u> : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๕</u> : ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>**

ตัวชี้วัด :๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน(ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	หน่วยวัด : ระดับ **หมายเหตุ :** ๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ ๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> **เอกสารหลักฐาน :** **- ระดับ ๑ :** ผลวิเคราะห์เพื่อระบุกลุ่มผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **- ระดับ ๒ :** แผนการดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๓:** รายงานสรุปผล ฯ หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการ ของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๕:** เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

<u>เป้าประสงค์ ๕</u> การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวกรวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙** / **ข้อมูลพื้นฐาน** ๒๕๕๕ ๒๕๕๖ ๒๕๕๗ ๒๕๕๘ ๘๕ / ๑๐๐ ๑๐๐ ๑๐๐ ๑๐๐ **เกณฑ์การให้คะแนน** **ระดับคะแนน** ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ร้อยละ ๗๙ ๘๒ ๘๕ ๘๘ ๙๑	**คำอธิบาย :** ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQAหมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ - กระบวนการดำเนินการ และบริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเป็นผู้แทนหน่วยงาน/รัฐบาลไทยเข้าร่วมเวทีการประชุมระหว่างประเทศ แก่หน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนและสาธารณชนทั่วไป ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ดังนี้ ▪ เรื่องปกติ ใช้ระยะเวลา ๓๐ วันทำการ ▪ เรื่องซับซ้อนยุ่งยาก ใช้ระยะเวลา ๖๐ วันทำการ โดยนับตั้งแต่วันที่กรมรับเรื่องจนกระทั่งออกจากกรม **หน่วยวัด : ร้อยละ**

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

-ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี 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

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานส่งเสริมให้ข้าราชการเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง โดยกำหนดให้ข้าราชการของหน่วยงานเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ e-learningของกรมบัญชีกลาง โดยเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา และไม่ซ้ำกับวิชาที่ได้เรียนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ไม่รวมถึงระบบ e-learning ภาษาอังกฤษที่เรียนผ่านระบบอื่น) ซึ่งในแต่ละวิชาผู้เรียนต้องผ่านการทดสอบ Post Test ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะนับเป็น ๑ วิชาที่เรียนจบ

โดยวัดจาก $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐเป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๓	๑๔	๑๓	๑๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (CGD Coffee Talk) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙เป็นไปตามรูปแบบที่สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ (สพบ.) กำหนดและดำเนินการตามแผนให้ได้องค์ความรู้ไม่ต่ำกว่า ๑ องค์ความรู้ต่อเดือนส่งให้ สพบ. ทราบภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป ซึ่งจะวัดจากจำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้ดำเนินการตามแผนCGD Coffee Talk และส่งตามเวลาที่กำหนด

หน่วยวัด : จำนวนองค์ความรู้

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐเป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

๑. หากส่งไม่ตรงตามกำหนดจะไม่นับ
๒. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด
• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล(ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> :จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่๑ต.ค.๕๘–๓๑มี.ค.๕๙)ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :**จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :**จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล**รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u>:**จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด:ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน **เอกสารหลักฐาน:** - **ระดับ ๑:** บันทึกช่วยจำหรือรายงานการประชุม ที่มีผู้บริหารหน่วยงานเป็นประธานการประชุม **- ระดับ ๒ และ ๔ :** แบบฟอร์มบันทึกข้อตกลงที่มีการลงนามระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หากส่งล่าช้าถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๓ และ ๕ :** แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนดหากส่งล่าช้าถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

ตัวชี้วัด :๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙*(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙** | **ข้อมูลพื้นฐาน** | **๒๕๕๕** | **๒๕๕๖** | **๒๕๕๗** | **๒๕๕๘** ๘๑ | - | - | - | - **เกณฑ์การให้คะแนน** **ระดับคะแนน** | **๑** | **๒** | **๓** | **๔** | **๕** ร้อยละ | ๗๕ | ๗๘ | ๘๑ | ๘๔ | ๘๗	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ:** ๑. สำนักงานเลขานุการกรมเป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙*(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	๑๐๐	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรมเป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๑๘. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่อธิบดีกรมบัญชีกลางเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม

๒) ติดตาม ประเมินผลและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในกรม

๓) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดกรม

๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๓๕ – ๖.๓๖ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๑๘

ภาพที่ ๖.๓๕ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร*

ภาพที่ ๖.๓๖ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร*

ตารางที่ ๖.๑๘ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๙	๑๔.๗๕								
	๑. การดำเนินงานของกรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการตามคำรับรองปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๙	๑๔.๗๕	๙๐ +/-๕	-	-	-	-		✓	✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๑๘	๒๙.๕๑								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๔.๗๕	๗๕ +/-๕	๗๗.๖๐	๗๘.๖๐	๗๙.๒๐	๗๙.๔๐		✓	✓
	๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๙	๑๔.๗๕	๗๕ +/-๕	๖๙.๒๐	๗๓.๘๐	๗๔.๒๐	n/a		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๑๒	๑๙.๖๗								
	๔. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๕	๕		✓	✓
	๕. การรักษาคุณภาพการให้บริการ	๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๔.๗๕	๘๕ +/-๓	๘๔.๖๒	๙๓.๗๕	๙๐.๙๑	๘๘.๘๙		✓	✓
	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๓๖.๐๗								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา									✓	✓
		๕.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๙๒	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)			
	****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๕.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๔.๙๒	๙๕ +๑/-๕	-	-	-	-			
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่ผ่านการเรียนรู้ระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๔.๙๒	๖๐ +/-๕	-	-	-	๑๐๐			✓
		๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๔.๙๒	๑๑ +/-๑	๑๓	๑๓	๑๔	๑๓			✓
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๖๔	๙๐ +/-๕	-	-	๗๕.๐๐	๒๐๐		✓	✓
		๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๔.๙๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๘๑ +/-๓	-	-	๑๐๐	๑๐๐	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๔.๙๒	๙๒ +/-๒	-	-	-	-	✓	✓	✓
		รวม	๖๑	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 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การดำเนินงานของกรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการตามคำรับรองปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถกำกับดูแลให้การดำเนินงานของแผนงาน/โครงการตามคำรับรองปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ โดยวัดจากจำนวนโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนเทียบกับจำนวนโครงการทั้งหมดคูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๗.๖๐	๗๘.๖๐	๗๙.๒๐	๗๙.๔๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๖๙.๒๐	๗๓.๘๐	๗๔.๒๐	n/a

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลการสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินการตาม PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมบัญชีกลางเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างบรรยากาศ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทราบถึงความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรอันจะเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์</u> ๔ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๕	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

<u>ระดับ ๔</u> : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๕</u> : ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>**

หน่วยวัด : ระดับ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ
๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u>

เอกสารหลักฐาน :

- ระดับ ๑ : ผลวิเคราะห์เพื่อระบุกลุ่มผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ระดับ ๒ : แผนการดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ
- ระดับ ๓: รายงานสรุปผล ฯ หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้ภาควัดบังคับ***
	- ระดับ ๔: แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๕:** เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

<u>เป้าประสงค์ ๕</u> การรักษาคุณภาพการให้บริการ

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย	**คำอธิบาย :**

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	**๒๕๕๖**	**๒๕๕๗**	**๒๕๕๘**
๘๕	๘๔.๖๒	๙๓.๗๕	๙๐.๙๑	๘๘.๘๙

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

หน่วยงานดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนด โดยวัดจากจำนวนครั้ง/ เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดหารด้วยจำนวนครั้ง/ เรื่องที่เข้าทั้งหมดคูณด้วย ๑๐๐ โดยกระบวนการที่นำมาพิจารณา คือ

๑. การจัดคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ ใช้ระยะเวลาดำเนินการภายใน ๓๐ วัน หลังจากได้รับเอกสารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๒. การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ ใช้ระยะเวลาดำเนินการภายในระยะเวลาที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

๓. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ ใช้ระยะเวลาดำเนินการภายใน ๓๐ วัน หลังจากได้รับรายงานจากหน่วยงานภายในครบถ้วน

๔. การจัดทำรายงานการประเมินผลควบคุมภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ ภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับจากวันสิ้นปี

๕. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ดังนี้

-รอบ ๖ เดือน และ ๙ เดือน ดำเนินการภายใน ๓๐ วัน หลังจากที่ได้รับรายงานควบคุมภายในครบถ้วน

-รอบ ๑๒ เดือน ดำเนินการภายใน ๙๐ วัน หลังจากที่ได้รับรายงานควบคุมภายในครบถ้วน

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี 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

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๖.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๑๓	๑๓	๑๔	๑๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์</u> ๗ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๗๕.๐๐	๒๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด
• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ 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 : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย **เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙** | **ข้อมูลพื้นฐาน** | ๒๕๕๕ | ๒๕๕๖ | ๒๕๕๗ | ๒๕๕๘ ๘๑ | - | - | ๑๐๐ | ๑๐๐ **เกณฑ์การให้คะแนน** **ระดับคะแนน** | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ ร้อยละ | ๗๕ | ๗๘ | ๘๑ | ๘๔ | ๘๗	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๑๙. กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.)

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม

๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์กลุ่มตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย ๖ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๓๗ – ๖.๓๘ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๑ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๑๙

ภาพที่ ๖.๓๗ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของกลุ่มตรวจสอบภายใน*

ภาพที่ ๖.๓๘ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและกลุ่มตรวจสอบภายใน*

ตารางที่ ๖.๑๙ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของตรวจสอบภายใน*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

กลุ่มตรวจสอบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๙	๑๗.๓๑								
	๑. ผลการตรวจสอบเป็นที่ยอมรับและนำความเห็นและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงกระบวนงาน	๑.๑ ร้อยละจำนวนหน่วยงานภายในที่นำข้อเสนอแนะไปทำแผนปรับปรุงกระบวนการ	๙	๑๗.๓๑	๙๐ +/-๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐			✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๗.๓๑				-				
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๗.๓๑	๗๕ +/-๕	๗๖.๒	๗๗.๔	๗๘.๐	๗๙.๒		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๑๒	๒๓.๐๘								
	๓. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๕.๗๗	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๔.๙	๕		✓	✓
	๔. การรักษาคุณภาพการให้บริการ	๔.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๗.๓๑	๘๕ +/-๓	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		✓	✓
	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๔๒.๓๑								
	๕. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	๕.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา									✓	✓
		๕.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๕.๗๗	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๘๓.๓๓ (๕ วัน)			
	****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๕.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๕.๗๗	๙๕ +๑/-๕	-	-	-	-			
		๕.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่ผ่านการเรียนรู้ระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๕.๗๗	๖๐ +/-๕	-	-	-	๑๐๐			✓
		๕.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๕.๗๗	๑๑ +/-๑	๒๑	๑๓	๑๔	๑๔			✓
	๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๙๒	๙๐ +/-๕	-	-	๑๐๐	๑๓๓.๓๓		✓	✓
		๖.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๕.๗๗	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๗๗	๘๑ +/-๓	-	-	๑๐๐	๑๐๐	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๗๗	๙๒ +/-๒	-	-	-	-	✓	✓	✓
		รวม	๕๒	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 กลุ่มตรวจสอบภายใน

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> ผลการตรวจสอบเป็นที่ยอมรับและนำความเห็นและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงกระบวนงาน

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละจำนวนหน่วยงานภายในที่นำข้อเสนอแนะไปทำแผนปรับปรุงกระบวนการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

ผู้บริหารกรมยอมรับความเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตรวจสอบภายใน และหน่วยรับตรวจนำข้อเสนอแนะ ข้อสังเกตจากการตรวจของกลุ่มตรวจสอบภายในไปดำเนินการจัดทำแผนปรับปรุงกระบวนงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของ

๑. จำนวนหน่วยรับตรวจที่จัดทำแผนการปรับปรุงกระบวนงาน หารด้วยจำนวนหน่วยรับตรวจที่ ตสน. มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ คูณด้วย ๑๐๐

๒. จำนวนหน่วยรับตรวจที่ ตสน. ได้ติดตามการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงกระบวนงานในปีก่อนหน้า หารด้วยจำนวนหน่วยรับตรวจที่จัดทำแผนการปรับปรุงกระบวนงานในปีก่อนหน้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๗๖.๒	๗๗.๔	๗๘.๐	๗๙.๒

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๔.๙	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :** ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ) **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ ๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> **เอกสารหลักฐาน :** **- ระดับ ๑ :** ผลวิเคราะห์เพื่อระบุกลุ่มผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **- ระดับ ๒ :** แผนการดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๓:** รายงานสรุปผล ฯ หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๕:** เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑

คำอธิบาย :

หน่วยงานดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดหารด้วยจำนวนครั้ง/ เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยกระบวนการที่นำมาพิจารณา คือ การจัดทำรายงานผลการตรวจสอบภายหลังการตรวจสอบเสร็จสิ้น โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๒๐ วันทำการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

<u>เป้าประสงค์ ๕</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๕.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๕.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๘๓.๓๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๕.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}}\right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๕.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑๑	๒๑	๑๓	๑๔	๑๔

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
จำนวนองค์ความรู้	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๑๐๐	๑๓๓.๓๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>**

<u>ระดับ ๓</u> : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๔</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>**

<u>ระดับ ๕</u> : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>**

หน่วยวัด : ระดับ

หมายเหตุ :

๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม

๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

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 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	-	๑๐๐	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

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

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๖.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	-	-	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๒๐. สำนักงานคลังเขต

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ รวมทั้งกำกับดูแลการปฏิบัติงานของสำนักงานคลังจังหวัด

๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในส่วนภูมิภาค ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน และการพัสดุภาครัฐ

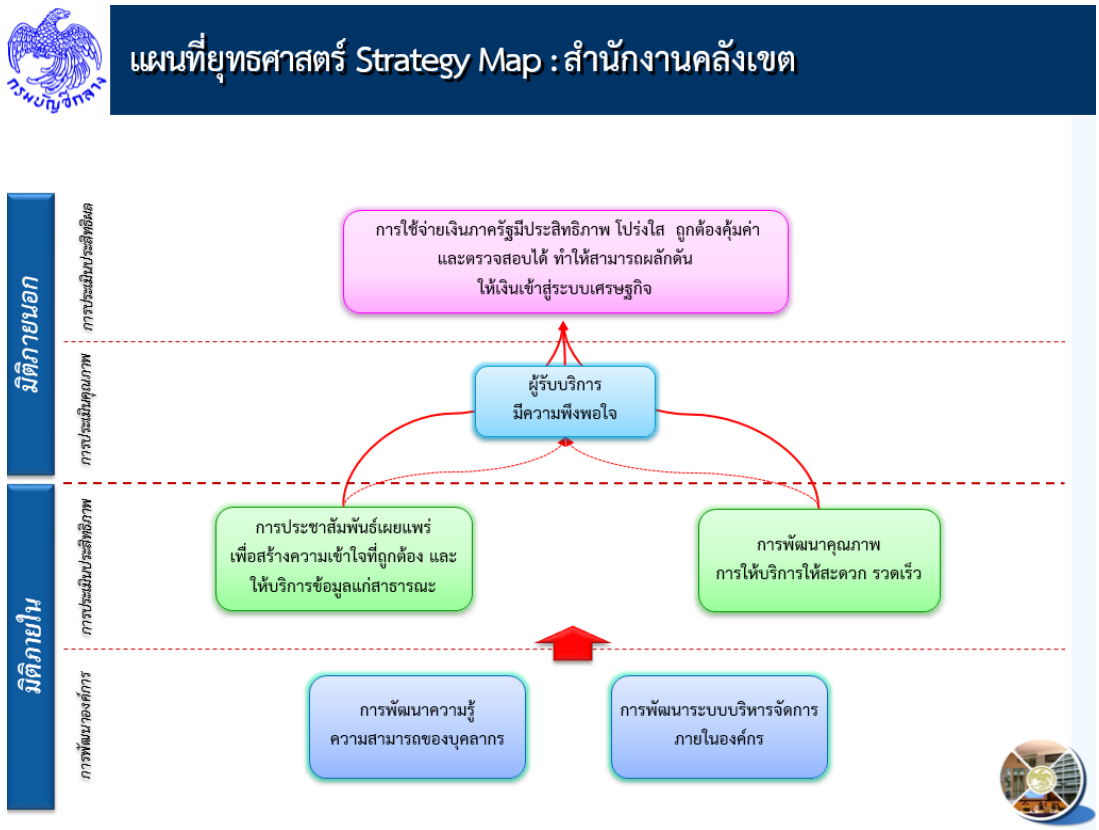
๓) สั่งจ่ายบำเหน็จบำนาญข้าราชการและลูกจ้างในส่วนภูมิภาค

๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

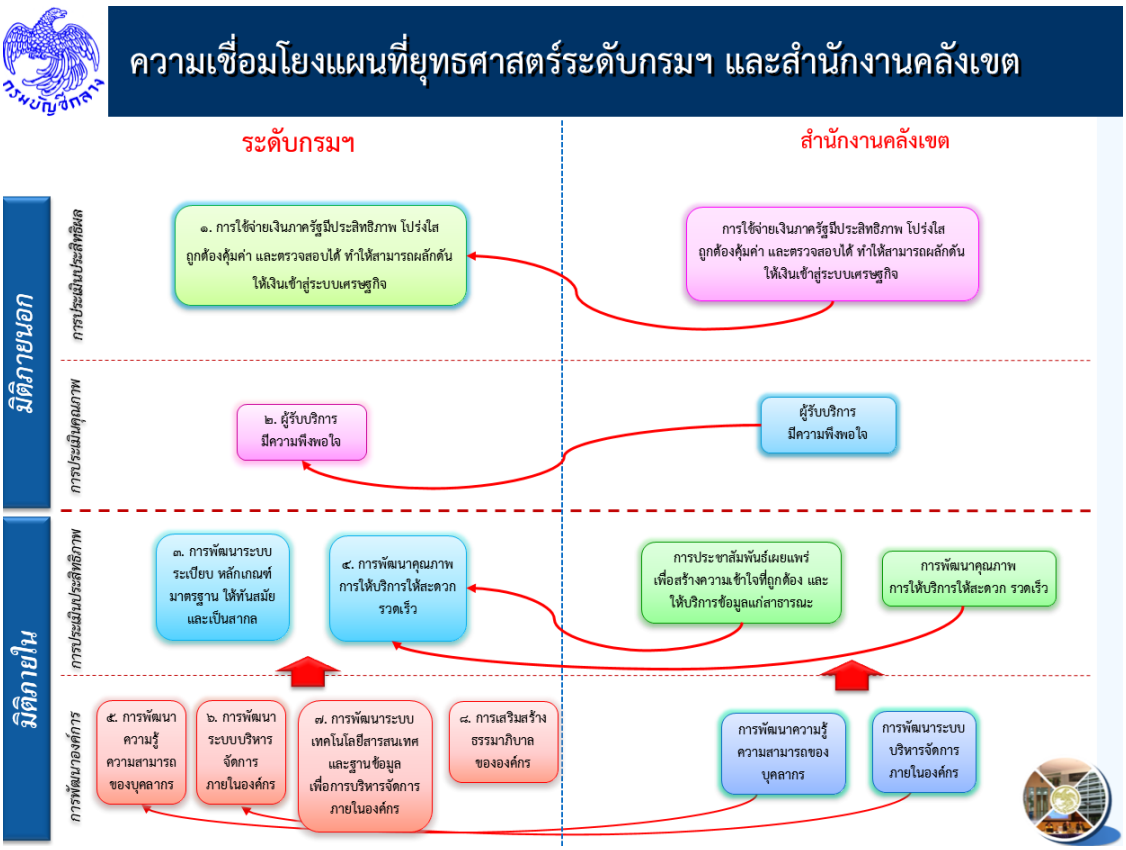
❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานคลังเขต ประกอบด้วย ๖ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๓๙ – ๖.๔๐ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๒๐

ภาพที่ ๖.๓๙ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักงานคลังเขต*



ภาพที่ ๖.๔๐ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลางและสำนักงานคลังเขต*



ตารางที่ ๖.๒๐ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของสำนักงานคลังเขต*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักงานคลังเขต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๑. การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)	**มิติภายนอก**											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๖	๑๒.๒๔								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของจังหวัดในเขต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๖.๑๒	๘๑ +/-๓	๖๑.๗๖	๖๓.๑๙	๖๘.๘๙	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 แสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/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. การเสริมสร้างความแข็งแรงขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๒๒	๔๔.๙๐								
	๕. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	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)			
****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****		๕.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ไม่ต่ำกว่า 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 จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๓	๖.๑๒	๑๑ +/-๑	๑๔.๖๗	๑๗.๑๑	๑๗.๑๑	๑๗.๑๑			✓
	๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๒.๐๔	๙๐ +/-๕	-	-	๙๔.๔๔	๑๔๓.๙			✓
		๖.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๖.๑๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	-	๕			✓
****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****		๖.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๖.๑๒	๘๑ +/-๓	-	๔๙.๕๔	๑๐๐	๒๕	✓	✓	✓
****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****		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

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของจังหวัดในเขต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	๖๑.๗๖	๖๓.๑๙	๖๘.๘๙	๗๖.๖๙

เกณฑ์การให้คะแนน

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

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน พิจารณาจากความสามารถในการกำกับ ติดตามเร่งรัดให้จังหวัดภายในเขตที่รับผิดชอบเร่งรัดให้ส่วนราชการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้การจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมาย สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศตามนโยบายรัฐบาล โดยคำนวณจาก

$$\left(\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของจังหวัดในเขตเบิกจ่าย} \times ๑๐๐}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่จังหวัดในเขตได้รับ}}\right)$$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานบริหารการจ่ายเงิน สำนักบริหารการรับ-จ่ายภาครัฐ เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๑.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวมของจังหวัดในเขต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	๘๗.๕๙	๙๐.๘๗	๙๒.๙๖	๙๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวม พิจารณาจากความสามารถในการกำกับ ติดตามเร่งรัดให้จังหวัดภายในเขตที่รับผิดชอบเร่งรัดให้ส่วนราชการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้การจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศตามนโยบายรัฐบาล โดยคำนวณจาก

$$\left(\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของจังหวัดในเขตเบิกจ่าย} \times ๑๐๐}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่จังหวัดในเขตได้รับ}}\right)$$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานบริหารการจ่ายเงิน สำนักบริหารการรับ-จ่ายภาครัฐ เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ ๒ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	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

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

เป้าประสงค์ ๓ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๓	-	-	๔.๙	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

ระดับ ๑ : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/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 มิ.ย. ๕๙** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)

ระดับ ๔ : จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/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

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/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 มิ.ย. ๕๙** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/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***
ค่าเป้าหมาย เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙ | ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕ | ๒๕๕๖ | ๒๕๕๗ | ๒๕๕๘ ๘๕ | ๙๙.๖๘ | ๙๙.๔๑ | ๙๙.๘๘ | ๙๙.๙๗ **เกณฑ์การให้คะแนน** ระดับคะแนน | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ ร้อยละ | ๗๙ | ๘๒ | ๘๕ | ๘๘ | ๙๑	**คำอธิบาย :** ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ หรือที่หน่วยงานกำหนดโดยวัดจากจำนวนครั้ง/เรื่องที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด หารด้วย จำนวน/เรื่องที่เข้าทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ - กระบวนการอนุมัติสั่งจ่ายบำเหน็จบำนาญผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ นับตั้งแต่วันที่ลงทะเบียนรับหนังสือจริงจากส่วนราชการกระทั่งออกจากสำนักงานคลังเขต ▪ ต.ค. – ก.ค. ระยะเวลามาตรฐาน ๗ วันทำการ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** • คู่มือกระบวนงานตามหนังสือที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเวียนแจ้งให้ทราบ

<u>เป้าประสงค์ ๕</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๕.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๕.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี 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

เป้าหมาย ปี 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

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๕.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๙๘.๒๒

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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 $\left(\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการเรียนรู้อย่างน้อย ๔ วิชา x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมด}} \right)$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ:

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด : ๕.๓ จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรกปันความรู้ของหน่วยงาน ภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk) — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี 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

คำอธิบาย :

หน่วยงานจัดทำแผนพักเบรคปันความรู้ (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. องค์ความรู้ประจำเดือน ต.ค. ๕๘ - ธ.ค. ๕๘ ได้รับการยกเว้นให้ส่งพร้อมกัน ภายในวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๙๔.๔๔	๑๔๓.๙

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๓	-	-	-	๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

เพื่อให้ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานระดับองค์กรและหน่วยงานสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน นอกจากนี้สามารถนำไปสู่การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล

<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๑** (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๕ ธ.ค. ๕๘</u>**

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๓</u> : จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล **รอบการประเมินที่ ๒** (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๒๔ มิ.ย. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ **<u>๑๔ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. ฝ่ายเงินเดือน ทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบรายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ 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 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)***	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
ค่าเป้าหมาย	**คำอธิบาย :** ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ **หน่วยวัด : ร้อยละ** **หมายเหตุ :** ๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม ๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	-	๔๙.๕๔	๑๐๐	๒๕

เกณฑ์การให้คะแนน

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

ตัวชี้วัด : ๖.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ *(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	๑๐๐	๙๙.๐๘	๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

๒๑. สำนักงานคลังจังหวัด

❑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับ ตรวจสอบ และอนุมัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

๒) จัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจ การคลัง การใช้จ่ายเงินงบประมาณ และรายงานการเงินของจังหวัด

๓) ให้คำปรึกษาด้านการบัญชี การตรวจสอบภายใน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ด้านการเงิน การคลัง และการพัสดุภาครัฐ แก่ส่วนราชการ

๔) เร่งรัดและติดตามการใช้จ่ายเงินของจังหวัด

๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

❑ แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานคลังจังหวัด ประกอบด้วย ๗ เป้าประสงค์ ดังภาพที่ ๖.๔๑ - ๖.๔๒ และมีตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๖.๒๑

ภาพที่ ๖.๔๑ *แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักงานคลังจังหวัด*

ภาพที่ ๖.๔๒ *ความเชื่อมโยงระหว่างแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมบัญชีกลาง และสำนักงานคลังจังหวัด*

ตารางที่ ๖.๒๒ *แสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของสำนักงานคลังจังหวัด*

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
สำนักงานคลังจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน ๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	สนับสนุนตัวชี้วัด กระทรวง	กรม	ภารกิจ
	มิติภายนอก											
	◆ การประเมินประสิทธิผล		๙	๑๖.๓๖								
๑. การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๔๕	๘๑ +/-๓	๖๒.๗๔	๖๓.๔๗	๖๙.๘๕	๗๖.๗๖	✓	✓	✓
		๑.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวมของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๔๕	๙๒ +/-๒	๘๘.๐๓	๙๐.๖๓	๙๒.๙๖	๘๙.๔๓	✓	✓	✓
		๑.๓ ร้อยละของจำนวนหน่วยเบิกจ่ายในจังหวัดที่สามารถจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้อง	๓	๕.๔๕	๖๕ +/-๕	๘๔.๘๘	๗๖.๖๙	๘๐.๘๗	๘๑.๕๘			✓
	◆ การประเมินคุณภาพ		๙	๑๖.๓๖								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๑๖.๓๖	๗๕ +/-๕	๘๔.๑๗	๘๕.๕๐	๘๗.๗๑	๘๙.๔๑		✓	✓
	มิติภายใน											
	◆ การประเมินประสิทธิภาพ		๒๑	๓๘.๑๘								
	๓. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือ แสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๕.๔๕	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๔.๗๖	๔.๙๙			✓
	๔. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๔.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	๑๖.๓๖	๙๕ +/-๒.๕	-	-	-	๙๙.๑๕		✓	✓
	๕. การพัฒนาให้เป็นศูนย์ข้อมูลการเงินการคลังของจังหวัดที่ทันสมัยและถูกต้อง	๕.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของ อปท. ภายในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานคลังจังหวัด	๙	๑๖.๓๖	๖๐ +/-๒๐	-	-	๙๗.๘๕	๙๖.๘๔		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	◆ การพัฒนาองค์การ		๑๖	๒๙.๐๙								
	๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ****ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๓	๕.๔๕	๙๕ +๑/-๕	๙๙.๙๙ (๕ วัน)	๙๙.๗๘ (๕ วัน)	๑๐๐ (๕ วัน)	๙๙.๔๒ (๕ วัน)		✓	✓
		๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	๕.๔๕	๙๕ +๑/-๕	๑๐๐.๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐ (๒ วัน)	๑๐๐.๐๐ (๒ วัน)	๘๘.๑๔ (๒ วัน)			
		๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	๓	๕.๔๕	๖๐ +/-๕	-	-	-	๙๗.๙๖			
	๗. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร ****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๑.๘๒	๙๐ +/-๕	-	-	๑๐๙.๔๗	๑๔๓.๑๕		✓	✓
		๗.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๔๕	๘๑ +/-๓	-	๕๑.๒๗	๙๓.๒๖	๔๔.๖๔	✓	✓	✓
	****ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก****	๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	๕.๔๕	๙๒ +/-๒	-	๙๙.๕๔	๙๙.๕๗	๙๙.๙๙	✓	✓	✓
		รวม	๕๕	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 สำนักงานคลังจังหวัด

<u>เป้าประสงค์ ๑</u> การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่าและตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๑	๖๒.๗๔	๖๓.๔๗	๖๙.๘๕	๗๖.๗๖

เกณฑ์การให้คะแนน

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

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน พิจารณาจากความสามารถในการติดตามเร่งรัดให้ส่วนราชการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้การจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศตามนโยบายรัฐบาล โดยคำนวณจาก

$$\left(\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของจังหวัดเบิกจ่าย} \times ๑๐๐}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่จังหวัดได้รับ}} \right)$$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานบริหารการจ่ายเงิน สำนักบริหารการรับ-จ่ายภาครัฐ เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๑.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวมของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	๘๘.๐๓	๙๐.๖๓	๙๒.๙๖	๘๙.๔๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวม พิจารณาจากความสามารถในการติดตามเร่งรัดให้ส่วนราชการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้การจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศตามนโยบายรัฐบาล โดยคำนวณจาก

$$\left(\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของจังหวัดเบิกจ่าย} \times ๑๐๐}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่จังหวัดได้รับ}} \right)$$

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานบริหารการจ่ายเงิน สำนักบริหารการรับ-จ่ายภาครัฐ เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๑.๓ ร้อยละของจำนวนหน่วยเบิกจ่ายในจังหวัดที่สามารถจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้อง

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๕	๘๔.๘๘	๗๖.๖๙	๘๐.๘๗	๘๑.๕๘

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕

คำอธิบาย :

สำนักงานคลังจังหวัดสามารถกำกับ ดูแล และให้คำแนะนำหน่วยเบิกจ่ายภายในจังหวัดให้สามารถจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้อง ตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยวัดจากจำนวนหน่วยเบิกจ่ายภายในจังหวัดที่สามารถดำเนินการได้ หารด้วยจำนวนหน่วยเบิกจ่ายทั้งหมดในจังหวัด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

• เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบัญชีการเงินของหน่วยเบิกจ่าย และรอบการประเมินผลเป็นไปตามที่คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการกำหนด

<u>เป้าประสงค์ ๒</u> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด : ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๗๕	๘๔.๑๗	๘๕.๕๐	๘๗.๗๑	๘๙.๔๑

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

คำอธิบาย :

พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๓</u> การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ระดับ ๓	-	-	๔.๗๖	๔.๙๙

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕

คำอธิบาย :

รัฐต้องคำนึงถึงแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย/ออกแบบสินค้าและบริการ/ กระบวนการทำงานหน่วยงาน จึงควรจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา/ปรุงปรุงนโยบาย หรือออกแบบสินค้าบริการ/กระบวนการทำงานให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

<u>ระดับ ๑</u> : ระบุกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น

ตัวชี้วัด : ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน (ต่อ)	***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***
	<u>ระดับ ๒</u> : จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๓</u> :** ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ) **<u>ระดับ ๔</u> :** จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** **<u>ระดับ ๕</u> :** ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** **หน่วยวัด : ระดับ** **หมายเหตุ :** ๑. กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ๒. ผู้รับบริการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคล/หน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการตลาดกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ค้ากับหน่วยงานภาครัฐและผู้มีสิทธิรับเงินจากทางราชการที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ของแผนงาน/โครงการที่จัดทำ ๓. ขั้นตอนดำเนินการระดับ ๑ ๒ และ ๓ สามารถดำเนินการ<u>ได้ก่อนหรือภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> สำหรับระดับ ๔ และ ๕ ต้องดำเนินการ<u>ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</u> **เอกสารหลักฐาน :** **- ระดับ ๑ :** ผลวิเคราะห์เพื่อระบุกลุ่มผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **- ระดับ ๒ :** แผนการดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒ มี.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๓:** รายงานสรุปผล ฯ หากผู้บริหารให้ความเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๒๗ มิ.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๔:** แผนการดำเนินงานพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงานหากผู้บริหารเห็นชอบหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ค. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ **- ระดับ ๕:** เอกสารประกอบการดำเนินงานและรายงานสรุปผลดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร หากเสนอหลังจากวันที่ **<u>๑๕ ก.ย. ๕๙</u>** ถูกหักลดวันละ ๐.๑ คะแนน/วันทำการ

<u>เป้าประสงค์ ๔</u> การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด | ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	-	-	-	๙๙.๑๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๙๐	๙๒.๕	๙๕	๙๗.๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

ดำเนินการภารกิจหลักแล้วเสร็จตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนดใน PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ โดยภารกิจหลักที่นำมาพิจารณา คือ ร้อยละของจำนวนรายการที่ CJ ที่กระทบยอดได้ (ค่าเฉลี่ย ๑๒ เดือน) โดยวัดจาก จำนวน (รายการ/เรื่อง) ที่กระทบยอดได้แต่ละเดือน หารด้วย รายการ CJ ทั้งหมดในแต่ละเดือน คูณ ๑๐๐ แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย ๑๒ เดือน (ตั้งแต่เดือน ต.ค. ๕๘ – ก.ย. ๕๙)

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

การบันทึกรายการคงค้างของแต่ละเดือนให้ดำเนินการภายใน ๗ วันนับแต่วันสิ้นเดือน

<u>เป้าประสงค์ ๕</u> การพัฒนาให้เป็นศูนย์ข้อมูลการเงินการคลังของจังหวัดที่ทันสมัยและถูกต้อง

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของ อปท. ภายในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานคลังจังหวัด

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	๙๗.๘๕	๙๖.๘๔

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	๑๐๐

คำอธิบาย :

สำนักงานคลังจังหวัดสามารถติดตามและรวบรวมข้อมูลรายงานการเงินของอปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ พร้อมตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลรายงานการเงิน และจัดทำรายงานการเงินรวมของ อปท. ภายในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานจังหวัดตามรูปแบบที่กำหนด ส่งกรมบัญชีกลาง โดยพิจารณาจากความครบถ้วนตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

๑. สำนักงานคลังจังหวัดจัดทำกระดาษทำการข้อมูลรายการบัญชีของแต่ละ อปท. และส่งข้อมูลในรูปแบบ Excel File ให้กรมบัญชีกลางภายในวันที่ **<u>๒๙ ก.พ. ๕๙</u>** (น้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๒๐)

๒. สำนักงานคลังจังหวัดจัดส่งรายงานการเงินรวมของ อปท. ภายในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานคลังจังหวัดในรูปแบบกระดาษให้กรมบัญชีกลางภายในวันที่ **<u>๒๙ ก.พ. ๕๙</u>** (น้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๒๐)

๓. ร้อยละของจำนวน อปท. ที่จัดส่งรายงานการเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวน อปท. ทั้งหมดภายในจังหวัด (น้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๒๐ คำนวณจาก จำนวน อปท. ที่จัดส่งรายงานการเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ หารด้วยจำนวน อปท. ทั้งหมดภายในจังหวัด คูณด้วย ๑๐๐)

๔. รายงานการเงินรวมของ อปท. ที่สำนักงานคลังจังหวัดจัดทำต้องมีรูปแบบและแสดงข้อมูลตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด (น้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๒๐)

๕. สำนักงานคลังจังหวัดบันทึกและส่งข้อมูลรายงานการเงินของ อปท. ภายในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานคลังจังหวัดผ่านระบบการจัดทำรายงานการเงินรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐ (CFS Program) ภายในวันที่ **<u>๒๙ ก.พ. ๕๙</u>** (น้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๒๐)

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

๒. หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ฯ

<u>เป้าประสงค์ ๖</u> การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา
๖.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
๖.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี
(ไม่มีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

- ข้าราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๙๙.๙๙	๙๙.๗๘	๑๐๐	๙๙.๔๒

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๘๘.๑๔

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗

คำอธิบาย :

หน่วยงานสามารถดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงกำหนดจำนวนวันที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้

- ข้าราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี
- ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะต้องได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี

โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนด หารด้วยจำนวนบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

เอกสารหลักฐาน :

- ฐานข้อมูลของ สพบ.
- การตรวจสอบผลตัวชี้วัดเป็นไปตามที่บันทึกในเว็บไซต์ของ สพบ

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

ตัวชี้วัดภาคบังคับ

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๖๐	-	-	-	๙๗.๙๖

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

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

<u>เป้าประสงค์ ๗</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๗.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๐	-	-	๑๐๙.๔๗	๑๔๓.๑๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

คำอธิบาย :

บุคลากรของหน่วยงานดำเนินการกรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานตามจำนวนและระยะเวลาที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด

• กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะจัดทำแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อประเมินความผาสุกฯ เพื่อให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกรอกแบบสำรวจในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด : ๗.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*** — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๘๗	-	๕๑.๒๗	๙๓.๒๖	๔๔.๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน

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

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ๗.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ***(ถ้าไม่ได้รับจัดสรรให้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก)*** — ***ตัวชี้วัดภาคบังคับ***

ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี ๒๕๕๙	ข้อมูลพื้นฐาน			
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๙๒	-	๙๙.๕๔	๙๙.๕๗	๙๙.๙๙

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

คำอธิบาย :

ผลสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน พิจารณาจากความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

หน่วยวัด : ร้อยละ

หมายเหตุ :

๑. สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รายงานผลตัวชี้วัดในภาพรวม
๒. หน่วยงานจะต้องรายงานผลตัวชี้วัดนี้ ฯ โดยเป็นการประเมินผลตนเองตามข้อมูลของหน่วยงาน

ภาคผนวก

แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติราชการ
ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน ๑	๒	๓	๔	๕	ผลการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	สถานะ
มิติภายนอก												
◆ **การประเมินประสิทธิผล**	**๑๕**		**๑๖.๖๗**								**๐.๑๖๖๗**	
๑.๑ จำนวนทุนหมุนเวียนที่จัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙	๙	ทุนหมุนเวียน	๑๐.๐๐	๘๙	๙๒	๙๕	๙๘	๑๐๑		๑.๐๐๐๐	๐.๑๐๐๐	
๑.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	ร้อยละ	๓.๓๓	๗๕	๗๘	๘๑	๘๔	๘๗		๑.๐๐๐๐	๐.๐๓๓๓	
๑.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	ร้อยละ	๓.๓๓	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖		๑.๐๐๐๐	๐.๐๓๓๓	
◆ **การประเมินคุณภาพ**	**๓**		**๓.๓๓**								**๐.๐๓๓๓**	
๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อกรมบัญชีกลาง	๓	ร้อยละ	๓.๓๓	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕		๑.๐๐๐๐	๐.๐๓๓๓	
มิติภายใน												
◆ **การประเมินประสิทธิภาพ**	**๔๕**		**๕๐.๐๐**								**๐.๕๐๐๐**	
๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๙	ร้อยละ	๑๐.๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐		๑.๐๐๐๐	๐.๑๐๐๐	
๓.๒ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างเพื่อรองรับระบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์	๙	ระดับ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๔	๕		๑.๐๐๐๐	๐.๑๐๐๐	
๓.๓ ระดับความสำเร็จในการพัฒนามาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป เรื่อง เหตุการณ์ภายหลังรอบระยะเวลารายงาน	๙	ระดับ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๔	๕		๑.๐๐๐๐	๐.๑๐๐๐	
๓.๔ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ	๙	ระดับ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๔	๕		๑.๐๐๐๐	๐.๑๐๐๐	
๔.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด	๙	ร้อยละ	๑๐.๐๐	๗๙	๘๒	๘๕	๘๘	๙๑		๑.๐๐๐๐	๐.๑๐๐๐	
◆ **การพัฒนาองค์การ**	**๒๗**		**๓๐.๐๐**								**๐.๓๐๐๐**	
๕.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรของกรมบัญชีกลางที่ได้รับการพัฒนา												
๕.๑.๑ ข้าราชการไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อคนต่อปี	๙	ร้อยละ	๑๐.๐๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗		๑.๐๐๐๐	๐.๑๐๐๐	
๕.๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการไม่ต่ำกว่า ๒ วันต่อคนต่อปี	๓	ร้อยละ	๓.๓๓	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖	๙๗		๑.๐๐๐๐	๐.๐๓๓๓	
๖.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๓	ร้อยละ	๓.๓๓	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕		๑.๐๐๐๐	๐.๐๓๓๓	
๖.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	ร้อยละ	๓.๓๓	๗๕	๗๘	๘๑	๘๔	๘๗		๑.๐๐๐๐	๐.๐๓๓๓	
๖.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓	ร้อยละ	๓.๓๓	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖		๑.๐๐๐๐	๐.๐๓๓๓	
๗.๑ ร้อยละความสำเร็จของโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กร	๓	ร้อยละ	๓.๓๓	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐		๑.๐๐๐๐	๐.๐๓๓๓	
๘.๑ ร้อยละความสำเร็จของโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล	๓	ร้อยละ	๓.๓๓	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐		๑.๐๐๐๐	๐.๐๓๓๓	
รวม	**๙๐**		**๑๐๐.๐๐**								**๑.๐๐๐๐**	

รายงาน ณ วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๕๙

ผู้รายงาน หน่วยงาน

ตำแหน่ง โทรศัพท์

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่____: ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

รอบระยะเวลาประเมินผล ❑ รอบ ๖ เดือน ❑ รอบ ๙ เดือน ❑ รอบ ๑๒ เดือน

ที่	ชื่อโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (ร้อยละ)	หมายเหตุ
	รวม	-	0	
	เฉลี่ย	-	#DIV/0!	

หมายเหตุ

- รายงานผลรอบ ๖ และ ๙ เดือน : รายงานผลเสนอผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบและเอกสารหลักฐานจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน : หน่วยงานจัดทำแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผล
- หลักฐานเอกสาร : รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
- หากมีการเปลี่ยนแปลงแผนงาน/โครงการในระหว่างปีงบประมาณ ต้องได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีฯ ที่ปรึกษาฯ รองอธิบดีฯ ในสายงานก่อน

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่____: ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการของหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการ กรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

รอบระยะเวลาประเมินผล ❑ รอบ ๖ เดือน ❑ รอบ ๙ เดือน ❑ รอบ ๑๒ เดือน

ที่	ชื่อโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (ร้อยละ)	หมายเหตุ
	รวม	-	0	
	เฉลี่ย	-	#DIV/0!	

<u>หมายเหตุ</u>

- รายงานผลรอบ ๖ และ ๙ เดือน : รายงานผลเสนอผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบและเอกสารหลักฐานจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน : หน่วยงานจัดทำแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผล
- หลักฐานเอกสาร : รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
- หากมีการเปลี่ยนแปลงแผนงาน/โครงการในระหว่างปีงบประมาณ ต้องได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีฯ ที่ปรึกษาฯ รองอธิบดีฯ ในสายงานก่อน

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ .... : ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในภารกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน

รอบระยะเวลาประเมินผล ❑ รอบ ๖ เดือน ❑ รอบ ๙ เดือน ❑ รอบ ๑๒ เดือน

กรณีที่ ๒

ระดับ	ขั้นตอน	ผลการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐาน
ระดับ : ๑	วิเคราะห์และระบุกลุ่มผู้รับบริการ+ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในภารกิจ/แผนงาน/โครงการที่จะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น		เอกสารประกอบการดำเนินงาน
ระดับ : ๒	จัดทำแผนดำเนินงานจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ/แผนงาน/โครงการ พร้อมระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ ๒ มี.ค. ๕๙		หนังสือที่ กค ..... ลว. .....
ระดับ : ๓	ดำเนินการตามแผนดำเนินงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอผู้บริหารของหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ ๒๗ มิ.ย. ๕๙ (ผลการพิจารณาไม่นับรวมผลคะแนนสำรวจความพึงพอใจ)		หนังสือที่ กค ..... ลว. .....
ระดับ : ๔	จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนงาน/สินค้า/บริการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม โดยอย่างน้อย ต้องประกอบด้วย ๑. ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ ๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๓. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ พร้อมเสนอแผนให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นชอบ ภายในวันที่ ๑๕ ก.ค. ๕๙		หนังสือที่ กค ..... ลว. .....
ระดับ : ๕	ดำเนินการตามแผน และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาปรับปรุง เสนอผู้บริหารทราบภายใน ๑๕ ก.ย. ๕๙		หนังสือที่ กค ..... ลว. .....

<u>หมายเหตุ</u>

- รายงานผลรอบ ๖ และ ๙ เดือน : รายงานผลเสนอผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบและเอกสารหลักฐานจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน : จัดทำแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด พร้อมแนบหลักฐานและเอกสารประกอบการรายงานผลตัวชี้วัด ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานตรวจสอบ พร้อมทั้งจัดส่งให้กองแผนงานตามกำหนดเวลา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
- หลักฐานเอกสาร : บันทึกการประชุม บันทึกช่วยจำ แผนงาน/โครงการ หนังสือราชการ

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ .... : ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลามาตรฐานที่กำหนด

รอบระยะเวลาประเมินผล ❑ รอบ ๖ เดือน ❑ รอบ ๙ เดือน ❑ รอบ ๑๒ เดือน

ที่	กระบวนการ	จำนวนเรื่อง/ชิ้นงาน ที่เข้ามา/ต้องดำเนินการ ทั้งหมด	ระยะเวลา มาตรฐาน (วัน/วันทำการ)	ผลการดำเนินการ (เรื่อง/ ฉบับ/ ชิ้นงาน)					หลักฐาน
				≤มาตรฐาน		> มาตรฐาน		อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	
				จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
	รวม								

<u>หมายเหตุ</u>

- รายงานผลรอบ ๖ และ ๙ เดือน : รายงานผลเสนอผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบและเอกสารหลักฐานจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน : หน่วยงานจัดทำแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผล
- หลักฐานเอกสาร : ทะเบียนสถิติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ทะเบียนเก็บสถิติ ..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ที่	ประเภทของเรื่อง (กรณีมีการแบ่งประเภท)	เรื่อง/ หนังสือที่เข้า				วัน/ เดือน/ ปี			ใช้ระยะเวลาดำเนินการ (วัน/วันทำ	เวลามาตรฐานที่กำหนด (วัน/วันทำ	ผลการดำเนินการ		หมายเหตุ
		ชื่อเรื่อง	เลขที่หนังสือ	ลงวันที่	หน่วยงาน	รับเอกสาร	หน่วยงานเสนอผู้บริหาร	ออกจากกรม			≤ มาตรฐาน	> มาตรฐาน	
		รวม											

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่____: ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา โดยที่ข้าราชการ ๕ วันต่อคนต่อปี และลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ๒ วันต่อคนต่อปี

รอบระยะเวลาประเมินผล ❑ รอบ ๖ เดือน ❑ รอบ ๙ เดือน ❑ รอบ ๑๒ เดือน

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร (คน)			จำนวนวันที่ข้าราชการได้รับการพัฒนา				จำนวนวันที่ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการได้รับการพัฒนา				หลักฐาน
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ	รวม	ตั้งแต่ ๕ วันขึ้นไป		ต่ำกว่า ๕ วัน		ตั้งแต่ ๒ วันขึ้นไป		ต่ำกว่า ๒ วัน		
					จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	รวม												

หมายเหตุ

- การพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจะยึดจากระบบของ สพบ. เป็นสำคัญ หากข้อมูลในระบบมีความคลาดเคลื่อน ขอให้หน่วยงานติดต่อขอแก้ไขข้อมูลดังกล่าวกับ สพบ.

- รายงานผลรอบ ๖ และ ๙ เดือน : รายงานผลเสนอผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบ และเอกสารหลักฐานจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน : หน่วยงานจัดทำแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผล
- หลักฐานเอกสาร : แบบรายงานผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของหน่วยงาน ในเว็บไซต์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ (สพบ.)

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดภาคบังคับ

ตัวชี้วัดที่..... : ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่ผ่านการเรียนรู้ระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง

รอบระยะเวลาประเมินผล ❑ รอบ ๖ เดือน ❑ รอบ ๙ เดือน ❑ รอบ ๑๒ เดือน

ลำดับที่	ข้าราชการ		จำนวนชุดวิชาที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning และผ่านการทดสอบ Post Test ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
	ชื่อ	นามสกุล	
๑.			
๒.			
๓.			
๔.			
๕.			
๖.			
๗.			
๘.			
๙.			
๑๐.			
๑๑.			
๑๒.			

จำนวนข้าราชการที่เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning และผ่าน Post Test ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ๔ ชุดวิชาขึ้นไป		คน
จำนวนข้าราชการทั้งหมดของหน่วยงาน		คน
ร้อยละของจำนวนข้าราชการของหน่วยงานที่ผ่านการเรียนรู้ระบบ e-learning ของกรมบัญชีกลาง	#DIV/0!	

หมายเหตุ :

- การตรวจสอบข้อมูลการเรียนรู้/หลักฐาน ผู้เรียนสามารถตรวจสอบได้ด้วยตนเอง ทางระบบ e-learning และ Capture หน้าจอคอมพิวเตอร์ที่แสดงสรุปข้อมูลการเรียนของแต่ละคนเพื่อรวบรวมสรุปเป็นภาพรวมของหน่วยงานต่อไป
- การยืนยันความถูกต้องของข้อมูลจะใช้ฐานข้อมูลจากระบบ elearming ของ สพบ. เป็นสำคัญ

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดภาคบังคับ

ตัวชี้วัดที่____: จำนวนองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ได้มาจากกิจกรรมพักเบรคปันความรู้ของหน่วยงานภายในกรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)

รอบระยะเวลาประเมินผล ❑ รอบ ๖ เดือน ❑ รอบ ๙ เดือน ❑ รอบ ๑๒ เดือน

ที่	ประจำเดือน	การดำเนินการ CGD Cofee Talk					วันที่จัดส่ง องค์ความรู้ ให้ สพบ.	หลักฐาน
		ที่	เรื่อง/ รายละเอียด	ผู้แบ่งปัน (ชื่อ-นามสกุล/ ตำแหน่ง)	จำนวน ผู้เข้าร่วม	ช่วงเวลาพักเบรค (วันที่ /เวลา)		
๑	ตุลาคม ๒๕๕๘							
๒	พฤศจิกายน ๒๕๕๘							
๓	ธันวาคม ๒๕๕๘							
๔	มกราคม ๒๕๕๙							
๕	กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙							
๖	มีนาคม ๒๕๕๙							
๗	เมษายน ๒๕๕๙							
๘	พฤษภาคม ๒๕๕๙							
๙	มิถุนายน ๒๕๕๙							
๑๐	กรกฎาคม ๒๕๕๙							
๑๑	สิงหาคม ๒๕๕๙							
๑๒	กันยายน ๒๕๕๙							
รวมจำนวนองค์ความรู้			๐ องค์ความรู้	๐ คน	๐ คน			

<u>หมายเหตุ</u>

- รายงานผลรอบ ๖ และ ๙ เดือน : รายงานผลเสนอผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบและเอกสารหลักฐานจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน : หน่วยงานจัดทำแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผล
- หลักฐานเอกสาร เป็นสำเนาหนังสือที่ส่งรายงานผลการแบ่งปันความรู้และประสบการร์ของหน่วยงาน (CGD Cofee Talk) ให้สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ (สพบ.)

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล

รอบระยะเวลาประเมินผล ❑ รอบ ๖ เดือน ❑ รอบ ๙ เดือน ❑ รอบ ๑๒ เดือน

ระดับ	ขั้นตอน	ผลการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐาน
ระดับ : ๑	จัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ภารกิจ/แผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานให้บุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานหน่วยงาน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล		บันทึกช่วยจำ/รายงานการประชุม
ระดับ : ๒	จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล รอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ต.ค.๕๘ – ๓๑ มี.ค. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ ๒๕ ธ.ค. ๕๘		หนังสือที่ กค ..... ลว. .....
ระดับ : ๓	จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๒) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ ๑๔ มี.ค. ๕๙		หนังสือที่ กค ..... ลว. .....
ระดับ : ๔	จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล รอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เม.ย.๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙) ตามแบบฟอร์มที่ กจ. กำหนด จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ ๒๔ มิ.ย. ๕๙		หนังสือที่ กค ..... ลว. .....
ระดับ : ๕	จัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ที่ได้ระบุในแบบบันทึกข้อตกลง (ระดับ ๔) แบบฟอร์มตามที่ กจ. กำหนด และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ ๑๔ ก.ย. ๕๙		หนังสือที่ กค ..... ลว. .....

หมายเหตุ

- เอกสารประกอบการดำเนินงานระดับ ๑ - ๕ จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่และจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๖ และ ๙ เดือน : เอกสารและหลักฐานแนบ จัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน ให้หน่วยงานจัดส่งแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด และหลักฐาน คือ หนังสือนำส่งเอกสารที่จัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ตามกำหนดเวลา ตั้งแต่ระดับ ๑ - ๕ ให้กองแผนงานตรวจสอบความถูกต้อง
- หลักฐานเอกสาร : บันทึกการประชุม บันทึกช่วยจำ แผนงาน/โครงการ หนังสือราชการ

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่... : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ของ .....

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ .....

หน่วย : ล้านบาท

งบลงทุนที่ได้รับจัดสรร		รวมงบลงทุนที่ได้รับ	ผลเบิกจ่ายจริง	
ต้นปี (๑) *(หากมีข้อมูล)*	เพิ่ม/ลดระหว่างปี (๒) *(หากมีข้อมูล)*	(๑)+(๒)=(๓)	จำนวน (๔)	ร้อยละ =(๔)/(๓)x๑๐๐
		๐.๐๐		

<u>หมายเหตุ</u>

- รายงานผลรอบ ๖ และ ๙ เดือน : รายงานผลเสนอผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบและเอกสารหลักฐานจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน : จัดส่งแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผล
- หลักฐานเอกสาร : รายงานสรุปผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จากระบบ GFMIS

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่... : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ของ .....

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ .....

หน่วย : ล้านบาท

งบรายจ่ายอื่นที่ได้รับจัดสรร		รวมงบรายจ่ายอื่นที่ได้รับ	ผลเบิกจ่ายจริง	
ต้นปี (๑) *(หากมีข้อมูล)*	เพิ่ม/ลดระหว่างปี (๒) *(หากมีข้อมูล)*	(๑)+(๒)=(๓)	จำนวน (๔)	ร้อยละ =(๔)/(๓)x๑๐๐
		๐.๐๐		

<u>หมายเหตุ</u>

- รายงานผลรอบ ๖ และ ๙ เดือน : รายงานผลเสนอผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบและเอกสารหลักฐานจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน : จัดส่งแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผล
- หลักฐานเอกสาร : รายงานสรุปผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จากระบบ GFMIS

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของจังหวัดในเขต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักงานคลังเขต .....

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ .....

หน่วย : ล้านบาท

งบลงทุนที่ได้รับจัดสรร		รวมงบลงทุนที่ได้รับ	ผลเบิกจ่ายจริง	
ต้นปี *(หากมีข้อมูล)*	เพิ่ม/ลดระหว่างปี		จำนวน	ร้อยละ
(๑)	(๒) *(หากมีข้อมูล)*	(๑)+(๒)=(๓)	(๔)	*=(๔)/(๓)x๑๐๐*
		๐.๐๐		

<u>หมายเหตุ</u>

- รายงานผลรอบ ๖ และ ๙ เดือน : เสนอแบบรายงานสรุปผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผลต่อผู้บริหาร หน่วยงานตรวจสอบและจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน : จัดส่งแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผล
- หลักฐานเอกสาร : รายงานสรุปผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จากระบบ GFMIS
- หลักฐานเอกสาร : หนังสือแจ้งอนุมัติงบที่เพิ่ม/ลด ระหว่างปีงบประมาณ (หากมีข้อมูล)

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่... : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของจังหวัดในเขต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
ของสำนักงานคลังเขต .....
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ .....

หน่วย : ล้านบาท

งบรายจ่ายรวมที่ได้รับจัดสรร		รวมงบงบรายจ่ายรวมที่ได้รับ	ผลเบิกจ่ายจริง	
ต้นปี *(หากมีข้อมูล)* (๑)	เพิ่ม/ลดระหว่างปี (๒) *(หากมีข้อมูล)*	(๑)+(๒)=(๓)	จำนวน (๔)	ร้อยละ =(๔)/(๓)x๑๐๐
		๐.๐๐		

<u>หมายเหตุ</u>

- รายงานผลรอบ ๖ และ ๙ เดือน : เสนอแบบรายงานสรุปผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผลต่อผู้บริหาร หน่วยงานตรวจสอบและจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน : จัดส่งแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผล
- หลักฐานเอกสาร : รายงานสรุปผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จากระบบ GFMIS
- หลักฐานเอกสาร : หนังสือแจ้งอนุมัติงบที่เพิ่ม/ลด ระหว่างปีงบประมาณ (หากมีข้อมูล)

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่... : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของจังหวัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักงานคลังจังหวัด .....
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ .....

หน่วย : ล้านบาท

งบลงทุนที่ได้รับจัดสรร		รวมงบลงทุนที่ได้รับ	ผลเบิกจ่ายจริง	
ต้นปี *(หากมีข้อมูล)* (๑)	เพิ่ม/ลดระหว่างปี (๒) *(หากมีข้อมูล)*	(๑)+(๒)=(๓)	จำนวน (๔)	ร้อยละ =(๔)/(๓)x๑๐๐
		๐.๐๐		

<u>หมายเหตุ</u>

- รายงานผลรอบ ๖ และ ๙ เดือน : เสนอแบบรายงานสรุปผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผลต่อผู้บริหาร หน่วยงานตรวจสอบและจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน : จัดส่งแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผล
- หลักฐานเอกสาร : รายงานสรุปผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จากระบบ GFMIS

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่... : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของจังหวัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของสำนักงานคลังจังหวัด .....
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ .....

หน่วย : ล้านบาท

งบรายจ่ายรวมที่ได้รับจัดสรร		รวมงบรายจ่ายรวมที่ได้รับ	ผลเบิกจ่ายจริง	
ต้นปี *(หากมีข้อมูล)* (๑)	เพิ่ม/ลดระหว่างปี (๒) *(หากมีข้อมูล)*	(๑)+(๒)=(๓)	จำนวน (๔)	ร้อยละ =(๔)/(๓)x๑๐๐
		๐.๐๐		

<u>หมายเหตุ</u>

- รายงานผลรอบ ๖ และ ๙ เดือน : เสนอแบบรายงานสรุปผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผลต่อผู้บริหาร หน่วยงานตรวจสอบและจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน
- รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน : จัดส่งแบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัดนี้เป็นเอกสารประกอบการรายงานผล
- หลักฐานเอกสาร : รายงานสรุปผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จากระบบ GFMIS

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ .... : ร้อยละของจำนวนรายการที่ CJ ที่กระทบยอดได้

สำนักงานคลังจังหวัด.....

เดือน/ปี		จำนวน (รายการ/เรื่อง)			
		กระทบยอดได้	รายการคงค้าง	รวมรายการ CJ	ร้อยละ
		(๑)	(๒)	(๓) = (๑) + (๒)	(๔) = ((๑)/(๓)) * ๑๐๐
๑	ต.ค.-๕๘				
๒	พ.ย.-๕๘				
๓	ธ.ค.-๕๘				
๔	ม.ค.-๕๙				
๕	ก.พ.-๕๙				
๖	มี.ค.-๕๙				
๗	เม.ย.-๕๙				
๘	พ.ค.-๕๙				
๙	มิ.ย.-๕๙				
๑๐	ก.ค.-๕๙				
๑๑	ส.ค.-๕๙				
๑๒	ก.ย.-๕๙				
รวม					๐

สูตรการคำนวณ

ผลรวมของร้อยละ / จำนวนเดือน	๐

แบบสรุปรายงานผลตัวชี้วัด

เอกสารประกอบตัวชี้วัดที่ ..... : ร้อยละของจำนวนรายการที่ CJ ที่กระทบยอดได้

รายการคงค้างรายเดือน

สำนักงานคลังจังหวัด...............................

ลำดับ	ชื่อส่วนราชการ	ต.ค.-๕๘		พ.ย.-๕๘		ธ.ค.-๕๘		ม.ค.-๕๙		ก.พ.-๕๙		มี.ค.-๕๙		เม.ย.-๕๙		พ.ค.-๕๙		มิ.ย.-๕๙		ก.ค.-๕๙		ส.ค.-๕๙		ก.ย.-๕๙	
		กระทบยอดได้	คงค้าง	กระทบยอดได้	คงค้าง	กระทบยอดได้	คงค้าง	กระทบยอดได้	คงค้าง	กระทบยอดได้	คงค้าง	กระทบยอดได้	คงค้าง	กระทบยอดได้	คงค้าง	กระทบยอดได้	คงค้าง	กระทบยอดได้	คงค้าง	กระทบยอดได้	คงค้าง	กระทบยอดได้	คงค้าง	กระทบยอดได้	คงค้าง
รวม																									

หมายเหตุ : การบันทึกรายการคงค้างของแต่ละเดือนให้ดำเนินการภายใน ๗ วันนับแต่วันสิ้นเดือน

บรรณานุกรม

พสุ เดชะรินทร์. ๒๕๕๑. หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ชุดเครื่องมือการพัฒนาองค์การ (Organization Improvement Toolkits) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. กรุงเทพ : บริษัท วิชั่น พริ้นท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. ๒๕๕๓. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวงนำร่องประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖.

กลุ่มงานประเมินผล กองแผนงาน
ถนนพระราม ๖ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐
โทร. ๐-๒๑๒๗-๗๑๔๖ Email : plan@cgd.go.th