

สรุปตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

สำนักงานคลังเขต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	ประเด็นการประเมินผล/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ (๙,๓,๑)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายระดับ ๓ คะแนน	ข้อมูลพื้นฐาน				สนับสนุนตัวชี้วัด		
						๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	กระทรวง	กรม	ภารกิจ
๑. การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นฟูเศรษฐกิจไทย (Fiscal Stimulus)	มิติภายนอก											
	♦ การประเมินประสิทธิผล		๖	๑๔.๖๓								
	๑. การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้อง คุ้มค่า ตรวจสอบได้ ทำให้สามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ	๑.๑ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของจังหวัดในเขต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๓	๗.๓๒	๘๑ +/-๓	๖๓.๑๙	๖๘.๘๙	๗๗.๓๘	๗๙.๓๔	✓	✓	✓
		๑.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายรวมของจังหวัดในเขต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๓	๗.๓๒	๙๒ +/-๒	๙๐.๘๗	๙๒.๙๖	๙๐.๘๖	๙๒.๐๖	✓	✓	✓
	♦ การประเมินคุณภาพ		๙	๒๑.๙๕								
	๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน	๙	๒๑.๙๕	๗๕ +/-๕	๘๔.๑๘	๘๕.๔๒	๘๖.๘๓	๘๗.๐๐		✓	✓
	มิติภายใน											
	♦ การประเมินประสิทธิภาพ		๑๒	๒๙.๒๗								
	๓. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและให้บริการข้อมูลแก่สาธารณะ	๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม และ/หรือ แสดงความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกิจ/แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน	๓	๗.๓๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	๔.๙	๔.๘๖	๕			✓
	๔. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว	๔.๑ ร้อยละของการดำเนินงานภารกิจหลักตามระยะเวลาดำเนินการที่กำหนด	๙	๒๑.๙๕	๘๕ +/-๓	๙๙.๑๑	๙๙.๘๘	๙๗.๙๓	๙๙.๖๔๙		✓	✓
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)	♦ การพัฒนาองค์การ		๑๔	๓๔.๑๕								
	๕. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	๕.๑ ร้อยละของจำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำที่ลงทะเบียน และเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ของสำนักงาน ก.พ.	๓	๗.๓๒	๘๐ +/-๕	-	-	-	-		✓	✓
		๕.๒ จำนวนองค์ความรู้ด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานที่ได้มาจากการอบรมพักเบรกป็นความรู้ของหน่วยงานภายใน กรมบัญชีกลาง (CGD Coffee Talk)	๑	๒.๔๔	๑๑ +/-๑	๑๗.๑๑	๑๗.๑๑	๑๗.๑๑	๑๗.๔๔๔			✓
	๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร	๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑	๒.๔๔	๙๐ +/-๕	-	๙๔.๔๔	๑๔๓.๙๓	๑๖๑.๓๘		✓	✓
		๖.๒ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	๓	๗.๓๒	ระดับ ๓ +/-๑	-	-	๔.๙๙	๕			✓
		๖.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๓	๗.๓๒	๘๑ +/-๓	๔๙.๕๔	๑๐๐	๑๐๐	๗๗.๗๗๘	✓	✓	✓
		๖.๔ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายอื่นของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๓	๗.๓๒	๙๒ +/-๒	๑๐๐	๙๙.๐๘	๑๐๐	๑๐๐	✓	✓	✓
	รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐									

หมายเหตุ การกำหนดให้สำคัญของตัวชี้วัด เพื่อนำไปกำหนดน้ำหนักตัวชี้วัด มี ๓ ระดับ ดังนี้ ๑) ระดับ ๙ คือ สำคัญมาก ๒) ระดับ ๓ คือ สำคัญปานกลาง ๓) ระดับ ๑ คือ สำคัญน้อย
ข้อมูลพื้นฐานปี ๒๕๕๙ เป็นข้อมูลเบื้องต้น