คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หมวด ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการความคุ้มค่าในภารกิจ และอาจจัดให้มีการประเมินผลภาพรวมของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ หรือหน่วยงานในส่วนราชการ โดยส่วนราชการที่ให้บริการมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถเพิ่มผลงาน โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายหรือสามารถดำเนินการตามแผนลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยได้ ส่วนราชการจะได้รับจัดสรรเงินรางวัลเพื่อนำไปจัดสรรในส่วนราชการ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดให้หน่วยงานในระดับกองบัญชาการ หรือเทียบเท่า และหน่วยงานระดับกองบังคับการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ได้จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะช่วยให้ทุกหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดต่อไป

ทั้งนี้ หากเกณฑ์การให้คะแนนหรือตัวชี้วัด หรือข้อความอื่นใดที่ปรากฏในคู่มือการประเมินผลฯ นี้ ขัดแย้งกับหนังสือเวียนที่ฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ ได้แจ้งไว้ก่อนหน้านี้ ขอให้ใช้ข้อความตามคู่มือการประเมินผล ฯ แทน

ฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนวยการ

โรงพยาบาลตำรวจ

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วย

๑.๑ หลักการและที่มา ๓

๑.๒ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๔

บทที่ ๒ แนวทางการจัดทำคำรับรองและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗

๒.๑ กลไกและวิธีการในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ๗

๒.๒ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ๘

๒.๓ แนวทางในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๑๐

บทที่ ๓ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ วัตถุประสงค์ในการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑๑

๓.๒ กรอบเวลา/ขั้นตอนของคณะทำงานดำเนินการประเมินผล ๑๑

๓.๓ วิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑๒

๓.๔ หลักเกณฑ์การขอเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัด น้ำหนัก และเกณฑ์การให้คะแนนตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๑๓

๓.๕ การคำนวณผลการประเมิน ๑๔

บทที่ ๔ วิธีการและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วย

๔.๑ กรอบการประเมินผล น้ำหนักและประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒๔

๔.๒ รายละเอียดตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ๒๕

➢ **ตัวชี้วัดมิติภายนอก**

➢ **ด้านประสิทธิผล (ผลลัพธ์และผลผลิต)**

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจ/(ตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายฯ) ของส่วนราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำ One Stop Service ของห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ ๒๖

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : จำนวนการตรวจพิสูจน์ด้านนิติเวชและวิเคราะห์ทางนิติวิทยาศาสตร์ ๘๐,๐๐๐ รายการ ๒๙

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ : ร้อยละของผู้สอบความรู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านในครั้งแรก ๓๑

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๓๓

➢ **ด้านการประเมินคุณภาพ (คุณภาพการให้บริการ)**

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ ๓๕

หน้า

- **ตัวชี้วัดมิติภายใน**

ตัวชี้วัดที่ ๓ : การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ๓๗

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ๓๘

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม ๔๐

ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน ของส่วนราชการ ๔๒

ตัวชี้วัดที่ ๕ : ตัวชี้วัดการพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศภาครัฐ ๔๘

ตัวชี้วัดที่ ๖ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะองค์การ(ด้านทุนมนุษย์ ทุนสารสนเทศ และทุนองค์การ) ๕๒

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงาน ๕๔

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ (GES Survey Online) ๕๖

ตัวชี้วัดที่ ๗ : ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ๖๕

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- **แบบฟอร์มที่ ๑** : แบบฟอร์มตารางสรุปผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ๗๕
- **แบบฟอร์มที่ ๒ :** แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด) สำหรับตัวชี้วัดที่เป็นเชิงปริมาณ ๗๗
- **แบบฟอร์มที่ ๓ :** แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด) สำหรับตัวชี้วัดที่เป็นเชิงคุณภาพ ๗๙
- **แบบฟอร์มที่ ๔ :** แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด) สำหรับตัวชี้วัดที่เป็นขั้นตอนดำเนินงาน ๘๑
- **แบบฟอร์มที่ ๕ :** แบบฟอร์มรายงานการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด) สำหรับตัวชี้วัดที่เป็นแบบผสม (Hybrid) ๘๓
- **แบบฟอร์มที่ ๖ :** แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด) สำหรับตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ไม่สำเร็จ (Pass/Fail) ๘๖

ภาคผนวก ข

- ตารางถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับ บช., บก., กก. ๙๐

ภาคผนวก ค

- คำสั่งโรงพยาบาลตำรวจ ที่ ๗๙๑ /๒๕๕๘ ๙๒

บทที่ ๑
กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบด้วย หลักการและที่มา วัตถุประสงค์ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ องค์ประกอบและบทบาทของคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานและแนวทางการจัดทำคำรับรองและติดตามผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๑ หลักการและที่มา

๑.๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ บัญญัติว่า "การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ

๑.๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๒ กำหนดว่าเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดมาตรการกำกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการอื่นใดเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ และมาตรา ๔๕ กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด

๑.๑.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นกรอบแนวทางในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการไทยในการมุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงาน เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกลไกและระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม สอดรับกับพันธกิจและลักษณะงานของหน่วยงานของรัฐให้สามารถวัดผลได้ รวมทั้งวางระบบการบริหารงานแบบบูรณาการในยุทธศาสตร์ที่สำคัญของรัฐบาลของกระทรวงที่มีเป้าหมายร่วมกัน หรือที่เรียกว่า Joint KPIs ตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ จนกระทั่งปลายน้ำ มีการกำหนดบทบาทภารกิจที่ชัดเจนว่าหน่วยงานใดมีความรับผิดชอบในเรื่องหรือกิจกรรมใดบ้าง

๑.๑.๔ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖ มีมติเห็นชอบในหลักการและรายละเอียดของแนวทางและวิธีการในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยกำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้องทำการพัฒนาการปฏิบัติราชการและทำข้อตกลงผลงานกับผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล และจะได้รับสิ่งจูงใจตามระดับของผลงานตามที่ตกลง สำหรับใน

คู่มือการประเมินผลนี้ จะนำเสนอเกี่ยวกับวิธีการและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ดำเนินให้หน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นมา โดยขั้นตอนการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการนั้น เริ่มจากส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดจากนโยบายรัฐบาล ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ นำไปสู่การเจรจาความเหมาะสมของตัวชี้วัดและการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ นี้เป็นไปตามระบบการประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการ ที่คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๔ มีมติเห็นควรให้มีการบูรณาการระบบการติดตามและประเมินผลภาครัฐให้มีความเป็นเอกภาพ ลดความซ้ำซ้อนและภาระงานเอกสาร เพื่อให้ส่วนราชการมุ่งเน้นเฉพาะตัวชี้วัดหลักที่มีความจำเป็น ทั้งนี้ให้เริ่มดำเนินการในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามระบบการประเมินผล ภาคราชการแบบบูรณาการได้เต็มรูปแบบ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ เป็นต้นไป และเมื่อดำเนินงานตามระบบประเมินผลดังกล่าวในส่วนราชการแล้ว ให้สำนักงาน ก.พ.ร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปพิจารณาปรับใช้ในการประเมินผลของจังหวัดและองค์การมหาชนต่อไป นอกจากนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังกำหนดให้ดำเนินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๒.๑ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ยังคงใช้ระบบการบูรณการติดตามและประเมินผลภาครัฐตามมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๔ ซึ่งได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ เป็นกรอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ดังแผนภาพที่ ๑-๑ โดยแบ่งออกเป็น ๒ มิติ ได้แก่ มิติภายนอกและมิติภายใน

๑. มิติภายนอก (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)ประกอบด้วย

(๑) ตัวชี้วัดความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจ/ของส่วนราชการ

(๒) คุณภาพการให้บริการประชาชน (Service Level Agreement: SLA)

๒. มิติภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕๐) ประกอบด้วย

กำหนดเป็นตัวชี้วัดบังคับมีหน่วยงานเจ้าภาพเป็นผู้กำหนดแนวทาง การดำเนินการหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ตลอดจนติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังนี้

ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยงานเจ้าภาพ
๑. เบิกจ่ายงบประมาณ	กรมบัญชีกลาง
๒. การประหยัดพลังงาน	สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน
๓. การพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศภาครัฐ	กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๔. การพัฒนาสมรรถนะองค์การ	กองบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม สำนักงาน ก.พ.ร.
๕. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน	สำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท.

แผนภาพที่ ๑-๑ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ โรงพยาบาลตำรวจ

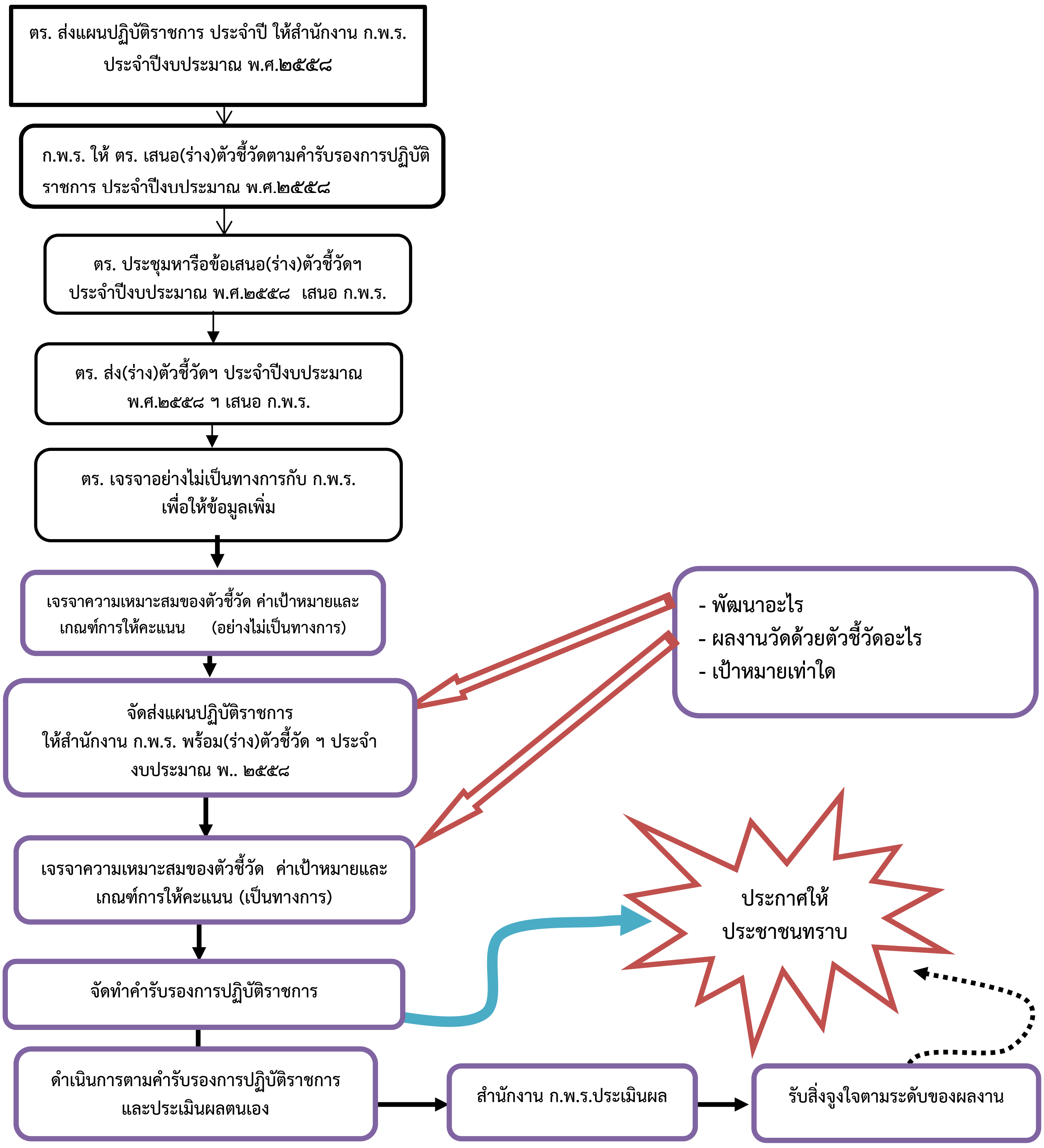
๑.๓ การเชื่อมโยงกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๓.๑ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของโรงพยาบาลตำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กรอบการประเมินผล	น้ำหนัก (%)
มิติภายนอก		๕๐
ด้านประเมินประสิทธิผล (๔๐%)	๑. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจ/(ตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายฯ) ของส่วนราชการ มีตัวชี้วัดย่อย ๔ ตัวชี้วัดย่อย	
	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำ One Stop Service ของห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ	๑๐
	๑.๒ จำนวนการตรวจพิสูจน์ด้านนิติเวชและวิเคราะห์ทางนิติวิทยาศาสตร์ ๘๐,๐๐๐ รายการ	๑๐
	๑.๓ ร้อยละของผู้สอบความรู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านในครั้งแรก	๑๐
	๑.๔ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘	๑๐
ด้านการประเมินคุณภาพ (๑๐%)	๑.๕ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ	๑๐
มิติภายใน		๕๐
ด้านประเมินประสิทธิภาพ (๒๕%)	๓. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ มีตัวชี้วัดย่อย ๒ ตัวชี้วัดย่อย	
	๓.๑ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน	๕
	๓.๒ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม	๕
	๔. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของส่วนราชการ	๕
	๕. การพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศภาครัฐ	๑๐
ด้านการพัฒนาองค์กร (๒๕%)	๖. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถะองค์การ (ทุนมนุษย์ สารสนเทศ และวัฒนธรรมองค์การ) มีตัวชี้วัดย่อย ๒ ตัวชี้วัดย่อย	
	๖.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงาน	๑๐
	๖.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ	๑๐
	๗. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	๕
รวม		๑๐๐

บทที่ ๒
แนวทางการจัดทำคำรับรอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

๒.๑ กลไกและวิธีการในการจัดทำคำรับรองการปภิบัติราชการ



แผนภาพที่ ๒-๑ กลไกและวิธีการในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๒.๒ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ

คำรับรองการปฏิบัติราชการ ถือเป็นคำรับรองของส่วนราชการ ฝ่ายเดียว ไม่ใช่สัญญา และใช้สำหรับระยะเวลา ๑ ปี โดยในคำรับรอง จะประกอบด้วยข้อตกลงเกี่ยวกับแผนปฏิบัติราชการ กรอบการประเมินผล ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนน สำหรับการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ ๑) ระดับกองบัญชาการ ๒) ระดับกองบังคับการหรือเทียบเท่า มีรูปแบบการลงนาม ดังนี้

๒.๒.๑ รูปแบบการลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ผู้ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ			เอกสารประกอบคำรับรองฯ
หัวหน้าส่วนราชการ	**ลงนามกับ**	**ผู้บังคับบัญชา**	
๑) ระดับกองบัญชาการหรือเทียบเท่า			
ผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการ	ลงนามกับ ลงนามกับ	ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการในนามบุคคล	- แผนปฏิบัติราชการของกองบัญชาการ - ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก เป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนน ตามแผนปฏิบัติราชการของกองบัญชาการ และมีตัวชี้วัดตามพันธกิจ ของหน่วยงานไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ
๒) ระดับกองบังคับการหรือเทียบเท่า			
ผู้บังคับการ	ลงนามกับ	ผู้บัญชาการ	- แผนปฏิบัติราชการของกองบังคับการ - ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก เป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนน ตามแผนปฏิบัติราชการของกองบังคับการ และมีตัวชี้วัดตามพันธกิจ ของหน่วยงานไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๒.๒.๒ เอกสารคำรับรองการปฏิบัติราชการ

เอกสารคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบด้วย

๑. คำรับรองการปฏิบัติราชการ :

๑.๑ คู่ลงนามในฐานะหน่วยงาน : เป็นคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ระหว่างหัวหน้าส่วนราชการกับผู้บังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการตามระดับของคำรับรองการปฏิบัติราชการ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการหรือเทียบเท่า และกองบังคับการหรือเทียบเท่า)

๑.๒ ระยะเวลาของคำรับรองการปฏิบัติราชการ : การกำหนดระยะเวลาของคำรับรองการปฏิบัติราชการ ซึ่งเริ่มต้นและสิ้นสุดจะสอดคล้องกับปีงบประมาณของส่วนราชการ (๑ ต.ค.๕๗ – ๓๐ ก.ย.๕๘)

๒. แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน : การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

๓. รายละเอียดข้อตกลงในคำรับรองการปฏิบัติราชการ : กรอบการประเมินผลตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก ผลงานในอดีต เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนน ทั้งนี้ ในฐานะของหน่วยงาน

๔. รายละเอียดอื่น ๆ : รายละเอียดคำอธิบายตัวชี้วัด นิยาม สูตรการคำนวณ และเงื่อนไขที่จำเป็นประกอบตัวชี้วัด (ถ้ามี)

๒.๓ แนวทางในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ปฏิทินการปฏิบัติราชการ ของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	
วันที่	กิจกรรม
➢ การรายงานผลรอบ ๖ เดือน	
๙ เมษายน ๒๕๕๘	➢ กองบังคับการ หรือเทียบเท่า ส่งผลให้ กองบัญชาการ
๑๖ เมษายน ๒๕๕๘	➢ กองบัญชาการหรือเทียบเท่า,กองบังคับการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ส่งผลให้ หน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัดระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
๒๔ เมษายน ๒๕๕๘	➢ หน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัดหลัก ระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่งรายงานการประเมินผลให้สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (กองยุทธศาสตร์) รอบ ๖ เดือน
➢ การรายงานผลรอบ ๙ เดือน	
๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘	➢ กองบังคับการหรือเทียบเท่า ส่งผลให้ กองบัญชาการหรือเทียบเท่า
๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘	➢ กองบัญชาการหรือเทียบเท่า กองบังคับการหรือเทียบเท่าในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ส่งผลให้หน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘	➢ หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดหลักระดับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่งรายงานการประเมินผลตนเอง รอบ ๙ เดือน ข้อมูลให้สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (กองยุทธศาสตร์)
➢ การรายงานผลรอบ ๑๒ เดือน	
๗ ตุลาคม ๒๕๕๘	➢ กองบังคับการหรือเทียบเท่า ส่งผลให้ กองบัญชาการหรือเทียบเท่า
๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘	➢ กองบัญชาการหรือเทียบเท่า กองบังคับการหรือเทียบเท่าในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ส่งผลให้หน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘	➢ หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดหลักระดับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่งรายงานการประเมินผลตนเอง รอบ ๑๒ เดือน ให้สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ(กองยุทธศาสตร์)

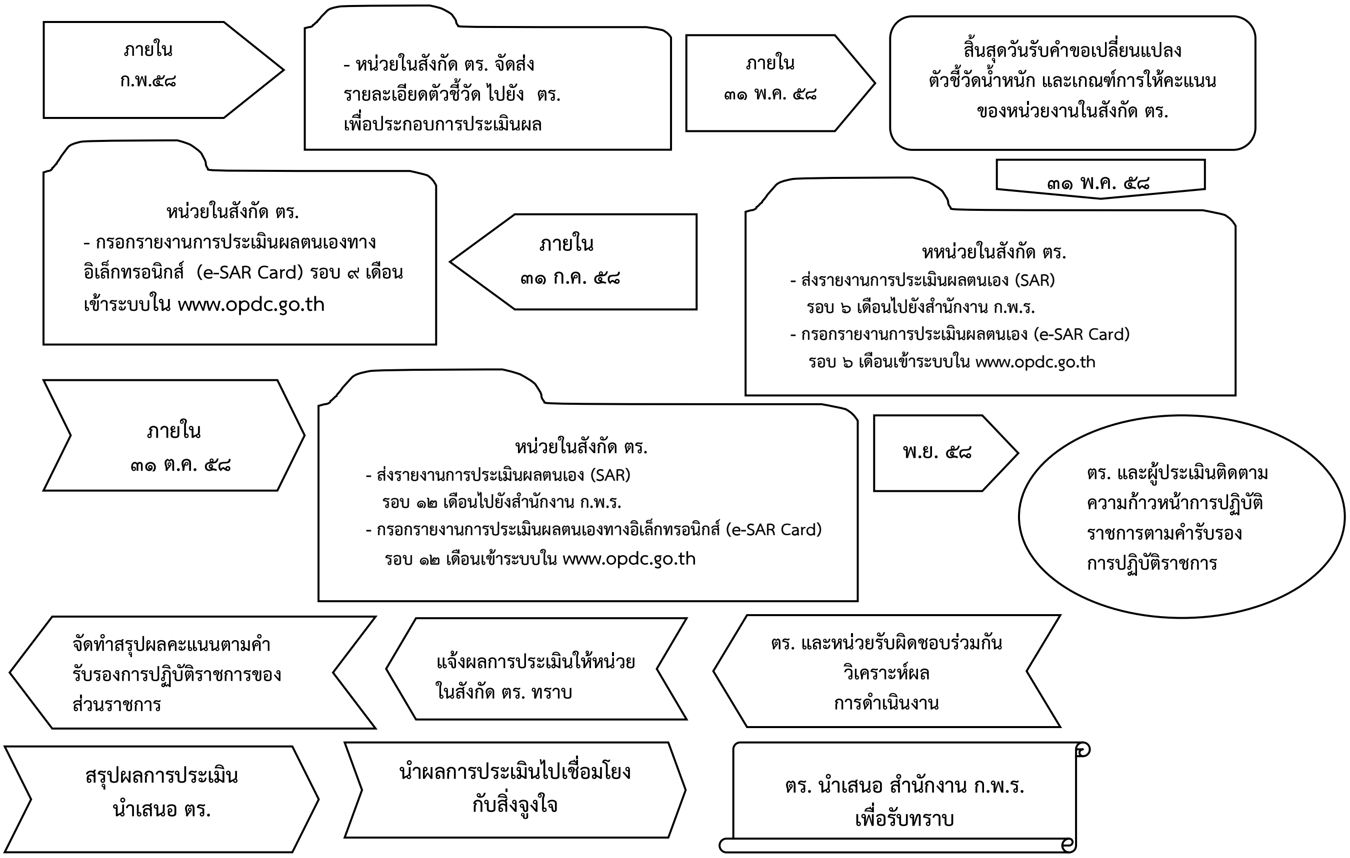
บทที่ ๓
การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ วัตถุประสงค์ของการติดตามความก้าวหน้าและการประเมินผลปฏิบัติราชการ

เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับตัวชี้วัด วิธีการประเมินผล รวมทั้งเกณฑ์การประเมินผลกับหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย

๑. เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของหน่วยในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ
๒. เพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติราชการ และหารือแนวทางการประเมินผลที่เหมาะสม
๓. เพื่อรับทราบผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) รวมทั้งความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของหน่วยในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

๓.๒ กรอบเวลา/ขั้นตอนของคณะทำงานดำเนินการประเมินผล



แผนภาพที่ ๒-๒ ระยะเวลาของการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๓ วิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การติดตามและประเมินผล ดำเนินการใน ๔ ลักษณะ คือ

๑) การศึกษาข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ เช่น

- รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (Self Assessment Report : SAR) รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน
- รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน ในระบบรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR Card)
- เอกสาร หลักฐานประกอบอื่นๆ เช่น
    - รายงานการประชุม
    - คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน
    - แผนการดำเนินงานที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจ
    - ภาพถ่าย (ภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหว)
    - บันทึกผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับตัวชี้วัด
    - เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของตัวชี้วัด

๒) การสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น

- ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด
- ผู้จัดเก็บข้อมูล
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการของส่วนราชการ

๓) การสังเกตการณ์ เป็นการพิจารณาการปฏิบัติงานต่างๆ ของส่วนราชการ เช่น

- สภาพแวดล้อมของสถานที่ที่ดำเนินการตามกิจกรรมหรือโครงการหลัก
- การเก็บรักษาและดูแลเอกสาร/ข้อมูล
- การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ
- การจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
    - ความถูกต้อง เช่น มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และระบุแหล่งที่มาได้ชัดเจน สามารถสอบยันความถูกต้องกับหน่วยงานเจ้าของข้อมูลได้
    - ความน่าเชื่อถือ เช่น วิธีการลงบันทึกข้อมูลในแบบฟอร์มและวิธีการที่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตรวจสอบข้อมูลก่อน และหลังการจัดเก็บ รวมทั้งวิธีการในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ จากเจ้าของข้อมูล
    - ความทันสมัย เช่น ข้อมูลได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง
    - ความสามารถในการตรวจสอบได้ เช่น ส่วนราชการมีความพร้อมในการให้คณะกรรมการฯ ส่วนราชการ ภาคเอกชนและประชาชนตรวจสอบข้อมูลได้ตลอดเวลา ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้ามาตรวจสอบข้อมูลได้

๔) การขอความเห็นจากคณะผู้เชี่ยวชาญ (Expert Panel) เช่น คณะผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คณะผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบราชการ เป็นต้น

ในขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ปรึกษาประเมินผลอาจเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือใช้หลายวิธีประกอบกันก็ได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของโรงพยาบาลตำรวจ

๓.๔ หลักเกณฑ์การขอเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัด น้ำหนัก และเกณฑ์การให้คะแนนตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

การขอเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัด น้ำหนัก ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาล

๒. การได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก ที่ไม่สามารถควบคุมได้ ได้แก่ สาธารณภัย หรือ ภัยก่อการร้าย

๓. คณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลได้กำหนดเงื่อนไขให้ส่วนราชการขอทบทวนรายละเอียดตัวชี้วัดได้ เช่น กรณีไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณหรือได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่สามารถโอนเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ เป็นต้น

โดยผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ บช. ต้องส่งคำขอเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และเอกสารชี้แจงเหตุผลความจำเป็น จำนวน ๓ ชุด ให้ผู้รับผิดชอบหลักระดับ ตร. ตามระยะเวลา ดังนี้

- **รอบแรก ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ (ผู้รับผิดชอบระดับ บช. จัดส่งให้ ผู้รับผิดชอบหลักระดับ ตร. ภายในวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๘)**
- **รอบสุดท้าย ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ (ผู้รับผิดชอบระดับ บช. จัดส่งให้ผู้รับผิดชอบหลักระดับ ตร. ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๘) โดยจัดส่งมาพร้อมกับรายงานประเมินผลตนเองรอบ ๑๒ เดือน** (Self Assessment Report : SAR)

โดยสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ จะพิจารณาและมีความเห็นเสนอผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือเป็นกรณีการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบในภาพรวมสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้วเกิดความเสียหายแก่ทางราชการจะเสนอคณะทำงานการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการด้านยุทธศาสตร์ ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ ๖๘๐/๒๕๕๗ ลง ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ และกรณีจะไม่รับพิจารณาคำขอเปลี่ยนแปลงฯ ภายหลังระยะเวลาที่กำหนดไว้

หลักเกณฑ์การขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัด น้ำหนัก และ เกณฑ์การให้คะแนน

การขอเปลี่ยนแปลงระหว่างปีงบประมาณ

- ✓ กรณีได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่ส่วนราชการไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สาธารณภัย เหตุการณ์ความไม่สงบต่าง ๆ เป็นต้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถขอเปลี่ยนแปลงต่อ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ **ภายในวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘**
- ✓ ส่วนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถ้าหากสำนักงานตำรวจแห่งชาติพบข้อบกพร่อง หรือมีเหตุจำเป็นเพื่อความเป็นธรรมในการประเมินผล อาจเปลี่ยนแปลงได้โดยผ่านสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (กองยุทธศาสตร์) ขออนุมัติจาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติขอเปลี่ยนแปลง

รายงานผลการปฏิบัติราชการและข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่หน่วยงานในสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติถือเป็น <u>เอกสารทางราชการ</u> ซึ่งต้องมีหนังสือนำส่ง และได้รับการรับรองความถูกต้องสมบูรณ์จากหัวหน้าส่วนราชการเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการประเมินผล

๓.๕ การคำนวณผลการประเมิน

- ระดับคะแนนของผลการประเมินในแต่ละระดับ เป็นดังนี้

ผลการประเมิน	**ระดับคะแนนที่ได้รับ**
มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีกว่าเป้าหมายมาก	๕
มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีกว่าเป้าหมาย	๔
มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับเป็นไปตามเป้าหมาย	๓
มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย	๒
มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายมาก	๑

- วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ สามารถแบ่งได้เป็น ๔ แบบ ดังนี้

๑. การประเมินผลตัวชี้วัดตามขั้นตอนการดำเนินงาน (Milestones)

๒. การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงผลผลิต (Output)

๓.๑ ตัวชี้วัดเชิงผลผลิต ๑ ตัว

๓.๒ ตัวชี้วัดเชิงผลผลิตมากกว่า ๑ ตัว

๓. การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

๔. การประเมินผลตัวชี้วัดแบบผสมผสาน (Hybrid)

๔.๑ ตัวชี้วัดแบบผสมผสานระหว่าง Milestone + Output

๔.๒ ตัวชี้วัดแบบผสมผสานระหว่าง Milestone + Outcome

๔.๓ การประเมินผลตัวชี้วัดตามขั้นตอนการดำเนินงานและตัวชี้วัดเชิงผลผลิต/เชิงผลลัพธ์ (Milestone + Output + Outcome)

ตัวอย่างการประเมินผลตัวชี้วัดแบบต่าง ๆ

แบบที่ ๑ : การประเมินผลตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ไม่สำเร็จ (Pass/Fail)

คำอธิบาย : การประเมินตัวชี้วัดผลสำเร็จ / ไม่สำเร็จ (Pass/Fail) เป็นการประเมินผลความสำเร็จจากผลการดำเนินงานเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนน

ตัวอย่างตัวชี้วัด : ผลสำเร็จของการศึกษาพัฒนาการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลภาคใต้

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	ขั้นตอนการดำเนินงาน
ระดับที่ ๑	ไม่สามารถจัดทำรายงานการศึกษาพัฒนาการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลภาคใต้ได้ หรือจัดทำรายงานการศึกษาพัฒนาการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลภาคใต้ได้หลังวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖
ระดับที่ ๒	-
ระดับที่ ๓	-
ระดับที่ ๔	-
ระดับที่ ๕	จัดทำรายงานการศึกษาพัฒนาการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลภาคใต้ได้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖

ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง

ผลการดำเนินงาน	ระดับคะแนน
ส่วนราชการสามารถดำเนินการจัดทำรายงานการศึกษาพัฒนาการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลภาคใต้ได้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖	๕

สรุปผลการดำเนินงาน

ส่วนราชการสามารถดำเนินการจัดทำรายงานการศึกษาพัฒนาการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลภาคใต้ได้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การให้คะแนนแล้วส่วนราชการจะได้เท่ากับระดับคะแนน ๕.๐๐๐๐

แบบที่ ๒ : การประเมินผลตัวชี้วัดตามขั้นตอนการดำเนินงาน (Milestones)

คำอธิบาย : การประเมินผลตัวชี้วัดตามขั้นตอนการดำเนินงาน (Milestone) เป็นการประเมินผลความสำเร็จจากความคืบหน้าของผลการดำเนินงานตามขั้นตอน/แผนงาน/โครงการเทียบกับแผนงานที่กำหนด แล้วพิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด

ตัวอย่างตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาสตรี

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	ขั้นตอนการดำเนินงาน
ระดับที่ ๑	จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๕๖ ซึ่งประกอบด้วย

	หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง
ระดับที่ ๒	จัดทำร่างแผนปฏิบัติการฯ
ระดับที่ ๓	ระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียเพื่อปรับปรุงร่างแผนปฏิบัติการฯ
	ปรับปรุงร่างแผนปฏิบัติการฯ เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการฯ ฉบับสมบูรณ์
ระดับที่ ๔	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ สำหรับปี ๒๕๕๖ ได้ร้อยละ ๘๐
ระดับที่ ๕	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ สำหรับ ปี ๒๕๕๖ ได้ร้อยละ ๑๐๐ และมีรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและแนวทางการดำเนินงานในปี ๒๕๕๖

ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง

ระดับคะแนน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้
ระดับที่ ๑	จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๕๖ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ แล้ว	๑.๐๐๐๐
ระดับที่ ๒	จัดทำร่างแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาสตรีได้แล้วเสร็จ	๑.๐๐๐๐
ระดับที่ ๓	มีการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย และ ได้ดำเนินการปรับปรุงร่างแผนปฏิบัติการฯ ไปแล้ว	๑.๐๐๐๐
ระดับที่ ๔	ไม่สามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ สำหรับปี ๒๕๕๖	๐.๐๐๐๐
ระดับที่ ๕	ไม่สามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ สำหรับปี ๒๕๕๖	๐.๐๐๐๐
	รวม	**๓.๐๐๐๐**

สรุปผลการดำเนินงาน

- ส่วนราชการสามารถดำเนินการแล้วเสร็จ**ครบถ้วน**ในขั้นตอนที่ ๑ ขั้นตอนที่ ๒ และขั้นตอนที่ ๓
- ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติการฯ ในขั้นตอนที ๔ และ ๕ จึงถูกปรับลดคะแนนความครบถ้วนในขั้นตอนที่ ๔ และ ๕ ประเด็นละ ๑.๐๐๐๐ คะแนน รวม ๒.๐๐๐๐

ดังนั้น เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์แล้ว ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้คะแนน ๓.๐๐๐๐ คะแนน

แบบที่ ๓ : การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงผลผลิต (Output)

แบบที่ ๓.๑ : ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ๑ ตัว

คำอธิบาย : การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ๑ ตัว เป็นการประเมินผลจากการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงของตัวชี้วัดย่อยกับเกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดย่อยแต่ละตัวที่กำหนดไว้

ตัวอย่างตัวชี้วัด : ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของข้าว (น้ำหนักร้อยละ ๒)

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u>

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
ข้าว	๒	๑	๒	๓	๔	๕

<u>ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง</u>

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของข้าว เท่ากับ ๓.๕

<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u>

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของข้าวร้อยละ ๓ เท่ากับ ระดับ ๓

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของข้าวร้อยละ ๔ เท่ากับ ระดับ ๔

จากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของข้าวร้อยละ ๓.๕ มากกว่า ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของข้าวร้อยละ ๓ ที่เกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๓ เท่ากับร้อยละ ๐.๕ ดังนั้น ผลคะแนนจริงที่ได้จึงอยู่ระหว่างเกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๓ กับ ๔ ดังนั้น ผลคะแนนสามารถคำนวณโดยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ดังนี้

- ผลต่างของร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตฯ = ร้อยละ ๑ (๔-๓) เทียบเท่ากับผลต่างของเกณฑ์การให้คะแนน ๑ ระดับ
- ผลต่างของร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของข้าว = ๐.๕ (๓.๕-๓) เทียบเท่ากับผลต่างของเกณฑ์การให้คะแนน (๐.๕ x ๑) / ๑ = ๐.๕
- ผลคะแนนที่ได้ของร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของข้าว เท่ากับ ๓ + ๐.๕ = ๓.๕

แบบที่ ๓ : การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงผลผลิต (Output) (ต่อ)

แบบที่ ๓.๒ : ตัวชี้วัดเชิงปริมาณมากกว่า ๑ ตัว

คำอธิบาย : การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงปริมาณมากกว่า ๑ ตัว เป็นการประเมินผลจากการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงของตัวชี้วัดย่อยกับเกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดย่อยแต่ละตัวที่กำหนดไว้

ตัวอย่างตัวชี้วัด : ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ (น้ำหนักร้อยละ ๕)

เกณฑ์การให้คะแนน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
ข้าว	๑.๕	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
ข้าวโพด	๑.๕	๖	๘	๑๐	๑๒	๑๔
อ้อย	๒	๒	๔	๖	๘	๑๐
รวม	**๕**					

ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง

ผลการดำเนินงาน	
ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของข้าว	เท่ากับ ๓
ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของข้าวโพด	เท่ากับ ๗.๔
ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของอ้อย	เท่ากับ ๑๒

สรุปผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดย่อย	น้ำหนัก	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ข้าว	๑.๕	๓	๑.๐๐๐๐	๐.๓๐๐๐ ((๑ x ๑.๕) / ๕)
ข้าวโพด	๑.๕	๗.๔	๑.๗๐๐๐*	๐.๕๑๐๐ ((๑.๗ x ๑.๕)/๕)
อ้อย	๒	๑๒	๕.๐๐๐๐	๒.๐๐๐๐ ((๕ x ๒)/๕)
รวม	**๕**			**๒.๘๑๐๐**

ดังนั้น ค่าคะแนนที่ได้ของตัวชี้วัด ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของพืชเศรษฐกิจที่สำคัญเท่ากับ ๒.๘๑๐๐

แบบที่ ๓ : การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงผลผลิต (Output) (ต่อ)
แบบที่ ๓.๒ : ตัวชี้วัดเชิงปริมาณมากกว่า ๑ ตัว
<u>หมายเหตุ</u> * ค่าคะแนนของข้าวโพด เนื่องจากร้อยละ ๗.๔ ของร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของข้าวโพด อยู่ระหว่างเกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๑ และ ๒ จึงมีวิธีการคำนวณคะแนนโดยวิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์ดังนี้ ➢ ผลต่างของร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิต (๘ – ๖) = ๒ เทียบเท่ากับผลต่างของเกณฑ์การให้คะแนน (๒-๑) = ๑ คะแนน ➢ ผลต่างของร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิต (๗.๔-๖) = ๑.๔ เทียบเท่ากับผลต่างของเกณฑ์การให้คะแนน (๑.๔ x ๑) / ๒ = ๐.๗๐๐๐ คะแนน ➢ ดังนั้น ผลคะแนนที่ได้ของตัวชี้วัดร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหน่วยของข้าวโพด เท่ากับ ๑ + ๐.๗ = ๑.๗๐๐๐ คะแนน

แบบที่ ๔ : การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

คำอธิบาย : การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ประเมินผลความสำเร็จจากผลการดำเนินงานเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนน

ตัวอย่างตัวชี้วัด : ระดับคุณภาพของการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของส่วนราชการ

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u>

ระดับคะแนน	ขั้นตอนการดำเนินงาน
ระดับที่ ๑	จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของส่วนราชการโดยมีเนื้อหาและคุณภาพครอบคลุม ๓ ประเด็นหลักและประเด็นย่อยไม่น้อยกว่า ๖ ประเด็น
ระดับที่ ๒	จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของส่วนราชการโดยมีเนื้อหาและคุณภาพครอบคลุม ๓ ประเด็นหลักและประเด็นย่อยไม่น้อยกว่า ๗ ประเด็น
ระดับที่ ๓	จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของส่วนราชการโดยมีเนื้อหาและคุณภาพครอบคลุม ๓ ประเด็นหลักและประเด็นย่อยไม่น้อยกว่า ๘ ประเด็น
ระดับที่ ๔	จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของส่วนราชการโดยมีเนื้อหาและคุณภาพครอบคลุม ๓ ประเด็นหลักและประเด็นย่อยไม่น้อยกว่า ๙ ประเด็น
ระดับที่ ๕	จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของส่วนราชการโดยมีเนื้อหาและคุณภาพครอบคลุม ๓ ประเด็นหลักและประเด็นย่อยไม่น้อยกว่า ๑๐ ประเด็น

<u>ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง</u>

- ผู้ประเมินจะพิจารณาคุณภาพของแผนปฏิบัติการฯ โดยวิเคราะห์จากรายงานของส่วนราชการ
- ส่วนราชการได้จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ที่มีเนื้อหาและคุณภาพครอบคลุม ๓ ประเด็นหลักและ ๗ ประเด็นย่อย

<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u>

- ผู้ประเมินจะพิจารณาคุณภาพของแผนปฏิบัติการฯ โดยวิเคราะห์จากรายงานของส่วนราชการ
- จากการประเมินแผนปฏิบัติการฯ ที่มีเนื้อหาและคุณภาพครอบคลุม ๓ ประเด็นหลักและ ๗ ประเด็นย่อยผลการประเมินอยู่ระดับคะแนน ๒.๐๐๐๐

แบบที่ ๕ : การประเมินผลตัวชี้วัดแบบผสมผสาน (Hybrid)

คำอธิบาย : การประเมินผลตัวชี้วัดแบบผสมผสานเป็นการประเมินผลจาก

๑. ความคืบหน้าของผลการดำเนินงานตามขั้นตอน/แผนงาน/โครงการเทียบกับแผนงานที่กำหนด แล้วพิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด และ

๒. ประเมินผลจากการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ ซึ่งการประเมินผลตัวชี้วัดแบบผสมผสาน (Hybrid) นี้ สามารถกำหนดรูปแบบการประเมินได้ดังนี้

๒.๑ ขั้นตอนการดำเนินงานและตัวชี้วัดเชิงปริมาณ (Milestone + Output)

๒.๒ ขั้นตอนการดำเนินงานและตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ (Milestone + Outcome)

๒.๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน + ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ+ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ (Milestone + Output + Outcome)

ในที่นี้ ขอยกตัวอย่างตัวชี้วัดแบบผสมผสาน ที่เป็นขั้นตอนการดำเนินงาน + ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ+ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ (Milestone + Output + Outcome)

ตัวอย่างตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์แก่ผู้ส่งออก

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	ขั้นตอนการดำเนินงาน
ระดับ ๑	ทบทวนการดำเนินงานปี ๒๕๕๕ และจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการ โลจิสติกส์แก่ผู้ส่งออกกำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติและคัดเลือก ผู้ส่งออกเข้าร่วมโครงการ
ระดับ ๒	ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการโลจิสติกส์แก่ผู้ส่งออกได้แล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐
ระดับ ๓	มีการประเมินผลและติดตามธุรกิจที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมดและนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติหรือปรับปรุงกระบวนการต่างๆ
ระดับ ๔	จำนวนธุรกิจที่เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ได้นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงกระบวนการหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติ
ระดับ ๕	จำนวนธุรกิจที่เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ได้นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงกระบวนการหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติ

แบบที่ ๕ : การประเมินผลตัวชี้วัดแบบผสมผสาน (Hybrid) (ต่อ)

ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง

ระดับคะแนน	การดำเนินงาน	ค่าคะแนน
ระดับ ๑	ส่วนราชการได้ทบทวนผลการดำเนินงานปี ๒๕๕๕ และจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการโลจิสติกส์แก่ผู้ส่งออก ทั้งนี้ มีการกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติและคัดเลือก ผู้ส่งออกเพื่อเข้าร่วมโครงการ	๑.๐๐๐๐
ระดับ ๒	ส่วนราชการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการโลจิสติกส์แก่ผู้ส่งออกได้แล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐	๑.๐๐๐๐
ระดับ ๓	ส่วนราชการได้ประเมินผลและติดตามธุรกิจที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมด และได้ให้ข้อเสนอแนะไปปฏิบัติหรือปรับปรุงกระบวนการต่างๆ แก่ผู้ส่งออก	๑.๐๐๐๐
ระดับ ๔	ส่วนราชการได้ดำเนินการติดตามจำนวนธุรกิจที่เข้าร่วมโครงการพบว่า มีเพียงธุรกิจจำนวนร้อยละ ๔๕ เท่านั้นที่นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงกระบวนการหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติ	๐.๙๐๐๐
ระดับ ๕	จำนวนธุรกิจที่เข้าร่วมโครงการเพียงร้อยละ ๔๕ ได้นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงกระบวนการหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติ	๐.๐๐๐
	ค่าคะแนนที่ได้ของตัวชี้วัดนี้	**๓.๙๐๐๐**

สรุปผลการดำเนินงาน

- ส่วนราชการสามารถดำเนินการในขั้นตอนที่ ๑ (Milestone) ขั้นตอนที่ ๒ และขั้นตอนที่ ๓ (Output) ได้แล้วเสร็จ
- ระดับคะแนนที่ ๔ (Outcome) ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้เพียงบางส่วนทำให้ถูกหักคะแนนในประเด็นที่ ๔ เท่ากับ ๐.๑๐๐๐
- ค่าคะแนนที่ได้ของตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์แก่ผู้ส่งออก เท่ากับ ๓.๙๐๐๐

แนวทางการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

๑. ให้หน่วยจัดส่งรายงานผลการปฏิบัติราชการไปยังหน่วยต้นสังกัด และหน่วยงานรับผิดชอบหลักตามลำดับดังนี้

หน่วยรายงาน	รอบ ๖ เดือน	รอบ ๙ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน
กก. ส่ง บก.	ภายใน ๒ เม.ย.๕๘	ภายใน ๘ ก.ค.๕๘	ภายใน ๑ ต.ค.๕๘
กลุ่มงานฯ ส่ง บก.อก.รพ.ตร.	ภายใน ๒ เม.ย.๕๘	ภายใน ๘ ก.ค.๕๘	ภายใน ๑ ต.ค.๕๘
ดร., นย., นต., วพ., บก.อก.รพ.ตร. ส่ง ผู้รับผิดชอบหลักระดับ บช.	ภายใน ๙ เม.ย.๕๘	ภายใน ๑๕ ก.ค.๕๘	ภายใน ๗ ต.ค.๕๘
ผู้รับผิดชอบหลักระดับ บช. ส่ง ตร.	ภายใน ๑๖ เม.ย.๕๘	ภายใน ๒๒ ก.ค.๕๘	ภายใน ๑๔ ต.ค.๕๘
หน่วยงานรับผิดชอบหลักระดับ ตร. ส่งให้ สยศ.ตร.(ยศ.)	ภายใน ๒๔ เม.ย.๕๘	ภายใน ๒๘ ก.ค.๕๘	ภายใน ๒๐ ต.ค.๕๘

หมายเหตุ

๑. การจัดส่งรายงานผลการปฏิบัติราชการ หากหน่วยงานใดจัดส่งล่าช้ากว่าวันที่กำหนดให้หักลดคะแนน วันละ ๐.๐๕๐๐ คะแนน

๒. การรายงานรอบ ๖ เดือนไม่ต้องรายงาน

๒. ให้หน่วยติดตามประเมินความก้าวหน้าการปฏิบัติตามคำรับรองการปฏิบัติราชการตามลำดับ ดังนี้

หน่วยตรวจ	รอบ ๖ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน
ตร. ตรวจติดตาม บช.และ บก.ในสังกัด รพ.ตร.	ช่วงเดือน เม.ย. – พ.ค. ๕๘	ช่วงเดือน ส.ค.– ก.ย. ๕๘
บช. ตรวจติดตาม บก.	ภายใน พ.ค. ๕๘	ภายใน ก.ย. ๕๘
บก. ตรวจติดตาม กก.	ภายใน มิ.ย. ๕๘	ภายใน ๓๑ ส.ค.๕๘

บทที่ ๔
วิธีการและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วย

๔. ๑ กรอบการประเมินผล น้ำหนัก และประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กรอบการประเมินผล	น้ำหนัก (%)
มิติภายนอก		๕๐
ด้านประเมินประสิทธิผล (๔๐%)	๑. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจ/(ตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายฯ) ของส่วนราชการ มีตัวชี้วัดย่อย ๔ ตัวชี้วัดย่อย	
	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำ One Stop Service ของห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ	๑๐
	๑.๒ จำนวนการตรวจพิสูจน์ด้านนิติเวชและวิเคราะห์ทางนิติวิทยาศาสตร์ ๘๐,๐๐๐ รายการ	๑๐
	๑.๓ ร้อยละของผู้สอบความรู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านในครั้งแรก	๑๐
	๑.๔ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘	๑๐
ด้านการประเมินคุณภาพ (๑๐%)	๑.๕ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ	๑๐
มิติภายใน		๕๐
ด้านประเมินประสิทธิภาพ (๒๕%)	๓. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ มีตัวชี้วัดย่อย ๒ ตัวชี้วัดย่อย	
	๓.๑ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน	๕
	๓.๒ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม	๕
	๔. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของส่วนราชการ	๕
	๕. การพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศภาครัฐ	๑๐
ด้านการพัฒนาองค์กร (๒๕%)	๖. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถะองค์การ (ทุนมนุษย์ สารสนเทศ และวัฒนธรรมองค์การ) มีตัวชี้วัดย่อย ๒ ตัวชี้วัดย่อย	
	๖.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงาน	๑๐
	๖.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ	๑๐
	๗. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	๕
รวม		๑๐๐

๔.๒ รายละเอียดตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

ส่วนราชการมีประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีน้ำหนักรวมร้อยละ ๑๐๐ โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

๑. มิติภายนอก น้ำหนักร้อยละ ๕๐ แบ่งเป็น

- การประเมินด้านประสิทธิผล(ผลลัพธ์และผลผลิต) กำหนดให้ตัวชี้วัดมีน้ำหนักรวม ร้อยละ ๔๐
- การประเมินด้านคุณภาพการให้บริการ กำหนดให้ตัวชี้วัดมีน้ำหนักรวม ร้อยละ ๑๐

๒. มิติภายใน น้ำหนักร้อยละ ๕๐ แบ่งเป็น

- การประเมินด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการกำหนดให้ตัวชี้วัดมีน้ำหนักรวม ร้อยละ ๒๕
- ด้านการพัฒนาองค์การ กำหนดให้ตัวชี้วัดมีน้ำหนักรวมร้อยละ ๒๕

ประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.) ในส่วนของการกำหนดกรอบประเมินผล น้ำหนักและตัวชี้วัดแต่ละมิติของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ โดยฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ เป็นผู้กำหนดกรอบประเมินผล น้ำหนักและตัวชี้วัด

๒.) ประเด็นประเมินผล หน่วยงานรับผิดชอบหลักตัวชี้วัดของ บช. และหน่วยงานปฏิบัติตามตัวชี้วัดโรงพยาบาลตำรวจ โดย ฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ เป็นผู้กำหนด

ตัวชี้วัดมิติภายนอก

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจ/(ตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายฯ) ของส่วนราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำ One Stop Service ของห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ

หน่วยวัด : ระดับขั้นความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด (Milestone)

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐

คำอธิบาย :

ห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ ให้บริการการตรวจวินิจฉัยโรค ดูแล และรักษาพยาบาลแบบองค์รวม ครอบคลุมในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน การรักษา การป้องกันโรค ด้วยบริการที่ทันสมัย ยาและวัคซีนที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการภายใต้มาตรฐานคุณภาพ โดยทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ครบทุกสาขา มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่ายกายและจิตใจ โดยในปีที่ผ่านมาพบว่า มีข้าราชการตำรวจมาใช้บริการสุขภาพเป็นจำนวนมาก เพื่อเป็นการส่งเสริมบริการแก่ข้าราชการตำรวจในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ รพ.ตร. จัดทำโครงการ One Stop Service ให้บริการแบบครบวงจร ภายในห้องตรวจเดียว ผู้ป่วยสามารถเข้ารับการตรวจ ปรึกษาแพทย์ รับใบสั่งยา รับยา และชำระค่าใช้จ่ายได้ภายในคลินิกห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ

กำหนดรูปแบบการประเมินเป็นระดับขั้นตอนการดำเนินงาน แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

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

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน ๑	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานการให้บริการแบบครบวงจร (One Stop Service)
ระดับคะแนน ๒	ระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้ได้ร่างแผนการดำเนินงานการให้บริการแบบครบวงจร (One Stop Service)
ระดับคะแนน ๓	จัดทำร่างแผนการดำเนินงาน แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการให้บริการ (One Stop Service) แล้วเสนอขออนุมัติต่อนายแพทย์ใหญ่
ระดับคะแนน ๔	ดำเนินการตามแผนการดำเนินงานการให้บริการแบบครบวงจร (One Stop Service)
ระดับคะแนน ๕	ติดตามผล และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการรวมทั้งปัญหา อุปสรรค และแนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป เสนอ พตร.

แนวทางการประเมินผล:

แนวทางการประเมินผล
๑. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ
✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูลที่แจ้งมาจริง เช่น ▸ ภาพถ่าย (ภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหว) ▸ รายงานการประชุม ▸ แผนการดำเนินงานที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจ ▸ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ▸ บันทึกผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับตัวชี้วัด ▸ เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของตัวชี้วัด ✍ การคิดคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดจะพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามคำนิยามของตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดนั้นๆ ที่ระบุในคำรับรองการปฏิบัติราชการ
๒. ประเมินผลจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่างๆ
▸ ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด ▸ ผู้จัดเก็บข้อมูล ▸ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการของส่วนราชการ
๓. การสังเกตการณ์
✍ การจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ▸ ความถูกต้อง เช่น มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และระบุแหล่งที่มาได้ชัดเจน สามารถสอบยันความถูกต้องกับหน่วยงานเจ้าของข้อมูลได้ ▸ ความน่าเชื่อถือ เช่น วิธีการลงบันทึกข้อมูลในแบบฟอร์มและวิธีการที่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตรวจสอบข้อมูลก่อนและหลังการจัดเก็บ รวมทั้งวิธีการในการเก็บข้อมูลต่างๆ จากเจ้าของข้อมูล ▸ ความทันสมัย เช่น ข้อมูลได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ▸ ความสามารถในการตรวจสอบได้ เช่น ส่วนราชการมีความพร้อมให้คณะกรรมการฯ ส่วนราชการ ภาคเอกชนและประชาชนตรวจสอบข้อมูลได้ ✍ สภาพแวดล้อมของสถานที่ที่ดำเนินการตามกิจกรรมหรือโครงการหลัก ✍ การเก็บรักษาและดูแลเอกสาร/ข้อมูล

แนวทางการประเมินผล
การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ
หมายเหตุ : การจัดทำรายงานประเมินผลตนเองตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (Self Assessment Report) ขอให้ส่วนราชการส่งรายงานสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งเอกสาร หลักฐานเฉพาะส่วนที่สำคัญต่อการคำนวณและพิจารณาผลการดำเนินงานมาด้วย ส่วนเอกสาร/หลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ไม่ได้จัดส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. ขอให้ส่วนราชการจัดเตรียมไว้ ณ ส่วนราชการเพื่อพร้อมให้ผู้ประเมินตรวจสอบ

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

หน่วยปฏิบัติ : กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด
๑. พ.ต.อ.หญิง สายสุนีย์ อาษาภา โทร.๐๒-๒๐๗๖๑๗๖

ผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด
๑. พ.ต.ท.หญิง แก้วใจ เกยูรวิเชียร โทร.๐๒-๒๐๗๖๒๐๕

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : จำนวนการตรวจพิสูจน์ด้านนิติเวชและวิเคราะห์ทางนิติวิทยาศาสตร์ ๘๐,๐๐๐ รายการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนรายการตรวจพิสูจน์ทางนิติเวชและวิเคราะห์ทางนิติวิทยาศาสตร์ ซึ่งประกอบ ด้วยรายการต่าง ๆ ดังนี้

๑. การชันสูตรพลิกศพในสถานที่เกิดเหตุ
๒. การตรวจสภาพศพภายนอก การผ่าศพตรวจสภาพภายใน และการตรวจชิ้นเนื้อ
๓. การตรวจวิเคราะห์สารพิษ สารเสพติด แอลกอฮอล์ และสารอื่น ๆ
๔. การถ่ายภาพทางการแพทย์ และการจัดทำภาพเชิงซ้อน
๕. การเก็บวัตถุพยานของกลาง
๖. การตรวจหมู่โลหิตของศพและผู้ต้องสงสัย
๗. การตรวจหาอสุจิและส่วนประกอบของอสุจิ
๘. การตรวจหาสารพันธุกรรม DNA

โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นรายไตรมาส

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนรายการตรวจพิสูจน์ด้านนิติเวชศาสตร์} \times ๑๐๐}{๘๐,๐๐๐}$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
๑	<๖๐.๐๐% (น้อยกว่า ๔๘,๐๐๐ รายการ)
๒	๖๐.๐๐% - ๗๓.๐๐% (๔๘,๐๐๐ - ๕๘,๔๐๗ รายการ)
๓	๗๓.๐๑% - ๘๔.๐๐% (๕๘,๔๐๘ - ๖๗,๒๐๗ รายการ)
๔	๘๔.๐๑% - ๙๙.๙๙% (๖๗,๒๐๘ - ๗๙,๙๙๙ รายการ)
๕	≥๑๐๐.๐๐% (ตั้งแต่ ๘๐,๐๐๐ รายการขึ้นไป)

เงื่อนไขเกณฑ์การให้คะแนน : เกณฑ์การให้คะแนนข้างต้น เป็นกรณีที่ทาง ตร. ไม่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายเกี่ยวกับการนำส่งศพผู้เสียชีวิตหรือสิ่งส่งตรวจต่างๆ ในกรณีที่เป็นคดีที่อยู่ในความสนใจของประชาชนหรือคดีสำคัญ ซึ่งให้นำส่งมาตรวจพิสูจน์ยัง สถาบันนิติเวชวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต		
		๒๕๕๕	**๒๕๕๖**	**๒๕๕๗**
จำนวนรายการตรวจพิสูจน์ทางนิติเวชและวิเคราะห์ทางนิติวิทยาศาสตร์	รายการ	๗๕,๓๒๔	๙๔,๐๒๖	๑๐๔,๐๐๗

หมายเหตุ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีนโยบายเกี่ยวกับการนำส่งศพผู้เสียชีวิต หรือสิ่งส่งตรวจต่างๆ กรณีที่เป็นคดีที่อยู่ในความสนใจของประชาชนหรือคดีสำคัญ ให้นำส่งมายัง สถาบันนิติเวชวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ เพื่อทำการตรวจพิสูจน์ จึงทำให้ปริมาณงานเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์ทางนิติดเวชและการวิเคราะห์ทางนิติวิทยาศาสตร์มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

สถาบันนิติเวชวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูล และรายงานผลให้โรงพยาบาลตำรวจ ภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สถาบันนิติเวชวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

หน่วยปฏิบัติ : สถาบันนิติเวชวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

๑. พ.ต.อ. จำเริญ ลุสวัสดิ์ ผกก.ฝอ.นต.รพ.ตร. โทร. ๐-๒๒๐๗-๖๑๑๗

ผู้จัดเก็บข้อมูล :

๑. พ.ต.ท.ชยพัทธ์ ศรีสวัสดิเตโชดม สว.ฝอ.นต.รพ.ตร. โทร. ๐-๒๒๐๗-๖๑๒๐
๒. ร.ต.ท.หญิง เมษยา สัตนาโค รอง สว.ฝอ.นต.รพ.ตร. โทร. ๐-๒๒๐๗-๖๑๒๐

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ : ร้อยละของผู้สอบความรู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านในครั้งแรก

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐

คำอธิบาย :

ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีการคำนวณจำนวนบัณฑิตที่สอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผ่านภายใน ๑ ปี กับจำนวนบัณฑิตทั้งหมดที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษาเดียวกัน โดยให้นำเสนอในรูปร้อยละ

- บัณฑิตที่สอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หมายถึง บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในกลุ่มสาขาพยาบาลศาสตร์ที่ต้องสอบใบประกอบวิชาชีพ และสมัครสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- บัณฑิตที่สอบผ่านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หมายถึงบัณฑิตที่สามารถสอบผ่านและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในสาขาพยาบาลศาสตร์ ตามเกณฑ์สภาการพยาบาลที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานเป็นผู้กำหนด ทั้งนี้การสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะนับผลผู้ที่สอบผ่านภายในหนึ่งปีนับจากวันที่สำเร็จการศึกษาเท่านั้น

<u>หมายเหตุ</u> : สภาการพยาบาลจะจัดให้มีการสอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและผดุงครรภ์ ปีละ ๓ ครั้ง ในเดือน มีนาคม กรกฎาคม และ พฤศจิกายน แต่เนื่องจากในปีการศึกษา ๒๕๕๗ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจได้เลื่อนเปิดภาคการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในอาเซียน จากปกติเปิดภาคการศึกษาในเดือน มิ.ย. เป็น เดือน ส.ค. ทำให้บัณฑิตที่จะสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๕๗ จะสามารถสอบความรู้ ฯ ได้เพียงครั้งเดียว ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับ คำรับรองปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ **จึงจะใช้ผลการสอบของเดือนกรกฎาคม ซึ่งเป็นการสอบครั้งแรกของผู้สำเร็จการศึกษา**

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่สอบผ่านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผ่านครั้งแรก} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในปีการศึกษาเดียวกัน}}$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	ระดับความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
๑	< ร้อยละ ๕๘
๒	ร้อยละ ๕๘.๐๑ - ๖๒.๐๐
๓	ร้อยละ ๖๒.๐๑ - ๖๖.๐๐
๔	ร้อยละ ๖๖.๐๑ - ๗๐.๐๐
๕	> ร้อยละ ๗๐.๐๐

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน/ปีงบประมาณ	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖
ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่สามารถสอบใบประกอบวิชาชีพผ่านในครั้งแรก เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี ๖๗.๔๓	๗๘.๕๗ %	๘๖.๕๗	๓๗.๑๔ %

แนวทางการประเมินผล : ใช้ผลการสอบความรู้ผู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและผดุงครรภ์ครั้งแรกของผู้สำเร็จการศึกษา จากสภาการพยาบาล

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนา ๑ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ได้รับมอบหมายให้จัดเก็บข้อมูล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ฝ่ายพัฒนา ๑ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

หน่วยปฏิบัติ : กลุ่มงานอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :
๑. พ.ต.อ.หญิง ปภาณชุดา สุทธิแพทย์ ผกก.ฝ่ายพัฒนา ๑ วพ. โทร. ๐-๒๒๐๗-๖๐๙๘

ผู้จัดเก็บข้อมูล :
๑. พ.ต.ท.หญิง จิระพัชร์ หวังสุข สว.ฝ่ายพัฒนา ๑ วพ. โทร. ๐-๒๒๐๗-๖๐๙๗

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

หน่วยวัด : ผสมผสาน (Hybrid)

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐

คำอธิบาย :

การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ เป็นการกำหนดทิศทางของโรงพยาบาลตำรวจให้มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ประสงค์ได้อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลงโดยสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วรวมทั้งเป็นเครื่องมือให้กับผู้บริหารได้รับทราบแนวทางปฏิบัติและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่งด้วย โดยพิจารณาจากร้อยละของจำนวนโครงการที่ดำเนินการบรรลุตามตัวชี้วัดระดับโครงการในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ

สูตรการคำนวณ: $\frac{\text{จำนวนโครงการที่บรรลุตามตัวชี้วัด} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}}$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน ๑	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการตำรวจจากทุกหน่วยงานในสังกัด
ระดับคะแนน ๒	ระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อปรับปรุงร่างแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ได้ร่างแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
ระดับคะแนน ๓	จัดทำร่างแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้วเสนอขออนุมัติต่อนายแพทย์ใหญ่
ระดับคะแนน ๔	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน ๕	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ร้อยละ ๙๐ และมีรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการรวมทั้งปัญหา อุปสรรค และแนวทางการดำเนินการในปี ๒๕๕๙ เสนอ พตร.

แนวทางการประเมินผล:

แนวทางการประเมินผล
๑. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ
✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูลที่แจ้งมาจริง เช่น ▸ ภาพถ่าย (ภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหว) ▸ รายงานการประชุม ▸ แผนการดำเนินงานที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจ ▸ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ▸ บันทึกผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับตัวชี้วัด ▸ เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของตัวชี้วัด ✍ การคิดคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดจะพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามคำนิยามของตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดนั้นๆ ที่ระบุในคำรับรองการปฏิบัติราชการ
๒. ประเมินผลจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่างๆ
▸ ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

แนวทางการประเมินผล
➧ ผู้จัดเก็บข้อมูล ➧ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการของส่วนราชการ
๓. การสังเกตการณ์
✍ การจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ➧ ความถูกต้อง เช่น มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และระบุแหล่งที่มาได้ชัดเจน สามารถสอบยันความถูกต้องกับหน่วยงานเจ้าของข้อมูลได้ ➧ ความน่าเชื่อถือ เช่น วิธีการลงบันทึกข้อมูลในแบบฟอร์มและวิธีการที่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตรวจสอบข้อมูลก่อนและหลังการจัดเก็บ รวมทั้งวิธีการในการเก็บข้อมูลต่างๆ จากเจ้าของข้อมูล ➧ ความทันสมัย เช่น ข้อมูลได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ➧ ความสามารถในการตรวจสอบได้ เช่น ส่วนราชการมีความพร้อมให้คณะกรรมการฯ ส่วนราชการ ภาคเอกชนและประชาชนตรวจสอบข้อมูลได้ ✍ สภาพแวดล้อมของสถานที่ที่ดำเนินการตามกิจกรรมหรือโครงการหลัก ✍ การเก็บรักษาและดูแลเอกสาร/ข้อมูล ✍ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ
หมายเหตุ : การจัดทำรายงานประเมินผลตนเองตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (Self Assessment Report) ขอให้ส่วนราชการส่งรายงานสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งเอกสาร หลักฐานเฉพาะส่วนที่สำคัญต่อการคำนวณและพิจารณาผลการดำเนินงานมาด้วย ส่วนเอกสาร/หลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ไม่ได้จัดส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. ขอให้ส่วนราชการจัดเตรียมไว้ ณ ส่วนราชการเพื่อพร้อมให้ผู้ประเมินตรวจสอบ

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

หน่วยปฏิบัติ : ฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.อ.สาโรช	พลพินิจ	ผกก.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๔๗
๒. พ.ต.ท.หญิง ทิพย์สุดา	ขวัญอยู่	รอง ผกก.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗๖๒๔๗

ผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.ท.หญิง สุธิดา	ตัณฑดิลก	สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๔๕
๒. พ.ต.ท.หญิง เดไลล่าล์	บุญญาชลสินธุ์	สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๔๘
๓. ร.ต.ท.จิตติกร	มูลจันทร์	รอง สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๔๘
๔. ว่าที่ ร.ต.ท.รัศมี	สหายแก่น	รอง สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗๖๐๔๕
๕. ว่าที่ ร.ต.ท.อิทธิศักดิ์	หอยตะคุ	รอง สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗๖๐๔๕
๕. ส.ต.อ.หญิง ศิริพร	สมเสนาะ	ผบ.หมู่ ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗๖๐๔๕

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก: ร้อยละ ๑๐

คำอธิบาย :

ห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ ให้บริการการตรวจวินิจฉัยโรค ดูแล และรักษาพยาบาลแบบองค์รวม ครอบคลุมในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน การรักษา การป้องกันโรค ด้วยบริการที่ทันสมัย ยาและวัคซีนที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการภายใต้มาตรฐานคุณภาพ โดยทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ครบทุกสาขา มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่ายกายและจิตใจ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ นี้ โรงพยาบาลตำรวจ ได้จัดทำโครงการ One Stop Service ให้บริการแบบครบวงจรภายในห้องตรวจเดียว ผู้ป่วยสามารถเข้ารับการตรวจ ปรึกษาแพทย์ รับใบสั่งยา รับยาและชำระเงินภายในคลินิกห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ ดังนั้นเพื่อเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพบริการ จึงวัดความพึงพอใจ ของผู้มารับบริการ

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน ๑	น้อยกว่าร้อยละ ๕๐
ระดับคะแนน ๒	ร้อยละ ๕๐ – ๕๙
ระดับคะแนน ๓	ร้อยละ ๖๐ – ๖๙
ระดับคะแนน ๔	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙
ระดับคะแนน ๕	ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ **ขึ้นไป**

ข้อมูลพื้นฐานปีงบประมาณ	๒๕๕๖	๒๕๕๗
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ	ยังไม่มีข้อมูลเนื่องจากจัดทำในปีแรก	ยังไม่มีข้อมูลเนื่องจากจัดทำในปีแรก

แนวทางการประเมินผล:

แนวทางการประเมินผล
๑. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ
✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูลที่แจ้งมาจริง เช่น ▸ ภาพถ่าย (ภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหว) ▸ รายงานการประชุม ▸ แผนการดำเนินงานที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจ ▸ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ▸ บันทึกผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับตัวชี้วัด ▸ เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของตัวชี้วัด ✍ การคิดคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดจะพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามคำนิยามของตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดนั้นๆ ที่ระบุในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

แนวทางการประเมินผล
๒. ประเมินผลจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่างๆ
▸ ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด ▸ ผู้จัดเก็บข้อมูล ▸ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการของส่วนราชการ
๓. การสังเกตการณ์
✍ การจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ▸ ความถูกต้อง เช่น มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และระบุแหล่งที่มาได้ชัดเจน สามารถสอบยันความถูกต้องกับหน่วยงานเจ้าของข้อมูลได้ ▸ ความน่าเชื่อถือ เช่น วิธีการลงบันทึกข้อมูลในแบบฟอร์มและวิธีการที่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตรวจสอบข้อมูลก่อนและหลังการจัดเก็บ รวมทั้งวิธีการในการเก็บข้อมูลต่างๆ จากเจ้าของข้อมูล ▸ ความทันสมัย เช่น ข้อมูลได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ▸ ความสามารถในการตรวจสอบได้ เช่น ส่วนราชการมีความพร้อมให้คณะกรรมการฯ ส่วนราชการ ภาคเอกชนและประชาชนตรวจสอบข้อมูลได้ ✍ สภาพแวดล้อมของสถานที่ที่ดำเนินการตามกิจกรรมหรือโครงการหลัก ✍ การเก็บรักษาและดูแลเอกสาร/ข้อมูล ✍ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ
หมายเหตุ : การจัดทำรายงานประเมินผลตนเองตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (Self Assessment Report) ขอให้ส่วนราชการส่งรายงานสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งเอกสาร หลักฐานเฉพาะส่วนที่สำคัญต่อการคำนวณและพิจารณาผลการดำเนินงานมาด้วย ส่วนเอกสาร/หลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ไม่ได้จัดส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. ขอให้ส่วนราชการจัดเตรียมไว้ ณ ส่วนราชการเพื่อพร้อมให้ผู้ประเมินตรวจสอบ

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

หน่วยปฏิบัติ : กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.อ.หญิง ศรีสุรางค์ แสงแก้ว โทร.๐๒-๒๐๗๖๔๖๑

ผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.อ.หญิง สมบูรณ์ สุโฆสิต โทร.๐๒-๒๐๗๖๓๑๙

๒. พ.ต.ท.หญิง ศนิ สำราญใจ โทร.๐๒-๒๐๗๖๑๘๕

มิติภายใน

ตัวชี้วัดที่ ๓ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐

การประเมินผลการบริหารงบประมาณ ดังตาราง

ส่วนราชการได้รับเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน วัดผล ๒ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก
๓.๑ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน	๕
๓.๒ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม	๕

ตารางแสดงสัดส่วนน้ำหนัก (ร้อยละ ๑๐)

วัดผล	งบประมาณประจำปี		น้ำหนัก
	รายจ่ายลงทุน	ภาพรวม	รวม
๒ ตัวชี้วัด	๕	๕	๑๐

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำอธิบาย :

- การพิจารณาผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน จะใช้อัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของส่วนราชการ ทั้งที่เบิกจ่ายในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของส่วนราชการ ทั้งนี้ไม่รวมเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณ โดยจะใช้ข้อมูลการเบิกจ่ายดังกล่าวจากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

- การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนของส่วนราชการเทียบกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ส่วนราชการได้รับ หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี (รายจ่ายประจำไปรายจ่ายลงทุน หรือรายจ่ายลงทุนไปรายจ่ายประจำ) จะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ

ตารางสูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ส่วนราชการเบิกจ่าย} \times ๑๐๐}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ส่วนราชการได้รับ}}$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๓ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๗๕	๗๘	๘๑	๘๔	๘๗

เงื่อนไข :

๑. กำหนดระดับคะแนน ๕ เท่ากับ ร้อยละ ๘๗ ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายร้อยละเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒. การคำนวณวงเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ส่วนราชการได้รับ ไม่รวมเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณ กรณีส่วนราชการได้รับงบประมาณไม่เต็มวงเงินตาม พ.ร.บ. จะใช้วงเงินงบประมาณที่สำนักงบประมาณจัดสรร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ เป็นฐานในการคำนวณ

แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

ใช้ข้อมูลในการติดตามประเมินผลจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ฝ่ายงบประมาณ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่ ๓.๑

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

๑. พันตำรวจเอกหญิง วราภรณ์	ประกอบผล	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๔๓
๒. พันตำรวจโทหญิง ปัทมาพร	หอมกรุ่น	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๔๓

ผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด

๑. พันตำรวจเอกหญิง วราภรณ์	ประกอบผล	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๔๓
๒. พันตำรวจโทหญิง ปัทมาพร	หอมกรุ่น	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๔๓

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำอธิบาย

- การพิจารณาผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม จะใช้อัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของส่วนราชการ ทั้งที่เบิกจ่ายในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการเบิกจ่ายเงินของส่วนราชการ ทั้งนี้ไม่รวมเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณ โดยจะใช้ข้อมูลการเบิกจ่ายดังกล่าวจากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)
- การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของส่วนราชการเทียบกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่ส่วนราชการได้รับ หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี (รายจ่ายประจำไปรายจ่ายลงทุน หรือรายจ่ายลงทุนไปรายจ่ายประจำ) จะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่ส่วนราชการเบิกจ่าย ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๕๘} \times ๑๐๐}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่ส่วนราชการได้รับ}}$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๒ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖

เงื่อนไข :

๑. กำหนดระดับคะแนน ๕ เท่ากับ ร้อยละ ๙๖ ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒. การคำนวณวงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม ไม่รวมเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณ กรณีส่วนราชการได้รับงบประมาณไม่เต็มวงเงินตาม พ.ร.บ. จะใช้วงเงินงบประมาณที่สำนักงบประมาณจัดสรร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ เป็นฐานในการคำนวณ

แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

ใช้ข้อมูลในการติดตามประเมินผลจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ฝ่ายงบประมาณ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่ ๓.๒

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

๑. พันตำรวจเอกหญิง วราภรณ์	ประกอบผล	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๔๓
๒. พันตำรวจโทหญิง ปัทมาพร	หอมกรุ่น	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๔๓

ผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด

๑. พันตำรวจเอกหญิง วราภรณ์	ประกอบผล	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๔๓
๒. พันตำรวจโทหญิง ปัทมาพร	หอมกรุ่น	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๔๓

ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของส่วนราชการ

หน่วยวัด : ลดปริมาณการใช้ลงร้อยละ ๑๐ ของปริมาณการใช้มาตรฐาน

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำอธิบาย :

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของหน่วยงานจะพิจารณาจากความครบถ้วนของข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลการติดตามการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน ข้อมูลปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า (kWh; กิโลวัตต์-ชั่วโมง) ข้อมูลปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง (ลิตร) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงได้อย่างน้อยร้อยละ ๑๐ จากค่ามาตรฐาน โดยใช้ข้อมูลตามที่รายงานและจัดเก็บในฐานข้อมูล www.e-report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.)

เหตุผล :

พลังงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตอบสนองความต้องการของประชาชน ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมแต่ประเทศไทยมิได้มีแหล่งพลังงานเชิงพาณิชย์ภายในประเทศมากพอกับความต้องการ ทำให้ต้องพึ่งพาพลังงานจากต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ ที่ปัจจุบันมีมูลค่ากวา ๕ แสนล้านบาท แนวทางสำคัญที่จะช่วยลดอัตราการเพิ่มความต้องการใช้พลังงานของประเทศ คือ การส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดในทุกภาคส่วน คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๕ ได้มีมติให้หน่วยงานราชการดำเนินมาตรการลดใช้พลังงานลงให้ได้อย่างน้อย ๑๐% เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับภาคเอกชน ภาคประชาชน ในการช่วยลดรายจ่ายของประเทศโดยลดการนำเข้าน้ำมันจากต่างประเทศ

ตารางและสูตรการคำนวณ :

- **พิจารณาจากร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของพลังงาน ๒ ชนิด คือ**

๑. ด้านไฟฟ้า
๒. ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง

- **สูตรการคำนวณค่าดัชนีการใช้พลังงาน :**

๑. ด้านไฟฟ้า

ดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพการใช้ไฟฟ้า (Energy Utilization Index, EUI)	= (๙๐% ของปริมาณการใช้ไฟฟ้ามาตรฐาน) – ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริง / ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริง

กำหนดให้

- ปริมาณการใช้ไฟฟ้ามาตรฐาน (kWh; กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	Standard Electricity Utilization; SEU หมายถึงตัวเลขประมาณการใช้ไฟฟ้าที่ควรจะเป็นของส่วนราชการนั้น ตั้งแต่วันที่๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ รวม ๑๒ เดือน ที่จัดทำขึ้นจากการนำปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการใช้ไฟฟ้าของส่วนราชการนั้น เช่น พื้นที่ใช้สอย จำนวนบุคลากร เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ของแต่ละเดือน แล้วนำไป รายงานผ่าน www.e-report.energy.go.th ให้ครบ ๑๒ เดือน
- ๙๐% ของปริมาณการใช้ไฟฟ้ามาตรฐาน (kWh; กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	ตัวเลขประมาณการใช้ไฟฟ้าที่ควรจะเป็น (SEU) ของส่วนราชการนั้นและมีการใช้ไฟฟ้าลดลงอย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๕
- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริง (kWh; กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	Actual Electricity Utilization; AEU จำนวนหน่วยไฟฟ้าที่ใช้ไปจริงในกิจการของส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ รวม ๑๒ เดือน โดยใช้ข้อมูลจากใบแจ้งหนี้การใช้ไฟฟ้าที่การไฟฟ้าเรียกเก็บแต่ละเดือน แล้วนำไปรายงานผ่าน www.e-report.energy.go.th ให้ครบ ๑๒ เดือน

---

๒. ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง

ดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพการใช้น้ำมัน (Energy Utilization Index, EUI)	= (๙๐% ของปริมาณการใช้น้ำมันมาตรฐาน) – ปริมาณการใช้น้ำมันจริง / ปริมาณการใช้น้ำมันจริง

กำหนดให้

- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง มาตรฐาน (ลิตร)

Standard Fuel Utilization; SFU หมายถึงตัวเลขประมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงที่ควรจะเป็นของส่วนราชการนั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ รวม ๑๒ เดือน ที่จัดทำขึ้นจากการนำปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงของส่วนราชการนั้น เช่น พื้นที่รับผิดชอบ (ตารางกิโลเมตร) จำนวนบุคลากร เป็นต้น ของแต่ละเดือน แล้วนำไปรายงานผ่าน www.e-report.energy.go.th ให้ครบ ๑๒ เดือน

- ๙๐% ของปริมาณการใช้น้ำมัน เชื้อเพลิง มาตรฐาน (ลิตร)

ตัวเลขประมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงที่ควรจะเป็น (SFU) ของส่วนราชการนั้นและมีการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงอย่างน้อยร้อยละ๑๐ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๕

- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงจริง (ลิตร)

Actual Fuel Utilization; AFU จำนวนน้ำมันเชื้อเพลิง (ลิตร) ที่ใช้ไปจริงในยานพาหนะของส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ รวม ๑๒ เดือน ได้แก่ เบนซิน ดีเซล แก๊สโซฮอล ไบโอดีเซล และก๊าซธรรมชาติ (NGV) โดยรวบรวมจำนวนหน่วยของเชื้อเพลิงที่ใช้ไปกับยานพาหนะของส่วนราชการทุกคันในแต่ละเดือน แล้วนำไปรายงานผ่าน www.e-report.energy.go.th ให้ครบ ๑๒ เดือน

กรณีที่ส่วนราชการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงทางเลือก ได้แก่ แก๊สโซฮอล (ใน ๑ ลิตร มีน้ำมันเบนซินอยู่ ๙๐%) น้ำมันไบโอดีเซล (ใน ๑ ลิตร มีน้ำมันดีเซลอยู่ ๙๕%) และก๊าซธรรมชาติ (NGV) ที่ใช้แทนเบนซินหรือดีเซล ๑๐๐% นั้น การคำนวณปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงระบบจะประมวลผลเฉพาะจำนวนปริมาณน้ำมันเบนซิน น้ำมันดีเซล เท่านั้น ตามสูตรการคำนวณดังต่อไปนี้:

AFU = ปริมาณน้ำมันเบนซิน+ปริมาณน้ำมันดีเซล+ (๐.๙๐ x ปริมาณน้ำมันแก๊สโซฮอล) +(๐.๙๕ x ปริมาณน้ำมันไบโอดีเซล) + (๐.๐๐ x ปริมาณ NGV)

เกณฑ์การให้คะแนน :

คะแนนการประเมินผลการประหยัดพลังงานของส่วนราชการคิดจากคะแนนเฉลี่ยของหน่วยงานทั้งหมดที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางในสังกัดกรมที่จัดตั้งขึ้นตามกฎกระทรวง และส่วนราชการที่ตั้งขึ้นเป็นหน่วยงานภายในกรมนั้นที่ไม่ปรากฏในกฎกระทรวง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละหน่วยงานเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับคะแนน		เกณฑ์การให้คะแนนประเมินผล
	ไฟฟ้า	น้ำมัน	
๑	๐.๒๕๐๐ ๐.๒๕๐๐	๐.๒๕๐๐ ๐.๒๕๐๐	**ขั้นตอนที่ ๑** ๑.๑ มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของปีงบประมาณ ๒๕๕๘ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๕๗ – มีนาคม ๒๕๕๘) ๑.๒ มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของ ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ รอบ ๑๒ เดือน (เมษายน ๒๕๕๘ – กันยายน ๒๕๕๘) - ตามรูปแบบที่ สนพ.กำหนด เอกสารการประชุมของคณะทำงานลดการใช้พลังงานและหลักฐานแสดงการรับทราบของหัวหน้าส่วนราชการ
๒	๐.๒๕๐๐ ๐.๒๕๐๐	๐.๒๕๐๐ ๐.๒๕๐๐	**ขั้นตอนที่ ๒** ๒.๑ มีการรายงานข้อมูลพื้นฐานสำหรับการประเมินปริมาณการใช้พลังงาน (ไฟฟ้า/น้ำมัน) มาตรฐาน และค่าดัชนีการใช้ ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สนพ. กำหนดไว้แล้วเสร็จ และครบถ้วน ๑๒ เดือน นับตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๕๗ – กันยายน ๒๕๕๘ ๒.๒ มีการรายงานข้อมูลปริมาณการใช้พลังงานจริง ไฟฟ้า (kWh;กิโลวัตต์- ชั่วโมง) น้ำมันเชื้อเพลิง (ลิตร) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ครบถ้วน ๑๒ เดือน นับตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๕๗ – กันยายน ๒๕๕๘
๓	๐.๐๐๐๑ - ๐.๕๐๐๐	๐.๐๐๐๑ - ๐.๕๐๐๐	**ขั้นตอนที่ ๓ - ๕** มีผลการคำนวณ EUI ด้านการใช้ไฟฟ้า/น้ำมันเชื้อเพลิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ตามสูตรการคำนวณที่ สนพ. กำหนด โดยอยู่ในช่วง -๐.๒๐๐ ถึง -๐.๓๓๓

ระดับคะแนน	ระดับคะแนน		เกณฑ์การให้คะแนนประเมินผล
	ไฟฟ้า	น้ำมัน	
๔	๐.๐๐๐๑ - ๐.๕๐๐๐	๐.๐๐๐๑ - ๐.๕๐๐๐	มีผลการคำนวณ EUI ด้านการใช้ไฟฟ้า/น้ำมันเชื้อเพลิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ตามสูตรการคำนวณที่ สนพ. กำหนด โดยอยู่ในช่วง -๐.๐๙๑ ถึง -๐.๑๙๙
๕	๐.๐๐๐๑ - ๐.๕๐๐๐	๐.๐๐๐๑ - ๐.๕๐๐๐	มีผลการคำนวณ EUI ด้านการใช้ไฟฟ้า/น้ำมันเชื้อเพลิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ตามสูตรการคำนวณที่ สนพ. กำหนด โดยอยู่ในช่วง ๐ ถึง -๐.๐๙๐ ในกรณีที่ผลการคำนวณ EUI ด้านการใช้ไฟฟ้า/น้ำมันเชื้อเพลิง มากกว่า ๐ ส่วนราชการจะได้คะแนนระดับที่ ๓, ๔ และ ๕ รวมกัน เท่ากับ ๑.๕๐๐ คะแนน
			หมายเหตุ : ๑) ส่วนราชการจะต้องได้คะแนนเต็มด้านไฟฟ้า , ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง (เท่ากับ ๐.๕๐๐๐) ในระดับคะแนนที่ ๒ จึงจะได้รับการประเมินผล ระดับคะแนนที่ ๓, ๔ และ ๕ ๒) การประเมินคะแนนในขั้นตอนที่ ๓, ๔ และ ๕ เมื่อทราบดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพ (EUI) แล้ว จะนำไปเทียบบัญญัติไตรยางศ์เพื่อประเมินคะแนน ๓) กรณีที่ ดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพ (EUI) ด้านการใช้ไฟฟ้า/น้ำมันเชื้อเพลิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ตามสูตรการคำนวณที่ สนพ. กำหนด มีค่าน้อยกว่า -๐.๓๓๓ ส่วนราชการจะได้คะแนนระดับที่ ๓, ๔ และ ๕ รวมกัน เท่ากับ ๐.๐๐๐ คะแนน ๔) การประมวลคะแนนกรณีส่วนราชการมีหน่วยงานในสังกัดมาร่วมในการประเมินผล ก. ประเมินผลคะแนนของแต่ละหน่วยงานในสังกัดตามขั้นตอนเพื่อหาคะแนนของแต่ละหน่วยงาน ข. พิจารณาให้คะแนนของส่วนราชการ โดยคิดค่าเฉลี่ยจากคะแนนของหน่วยงานในสังกัดทั้งหมด (= ผลรวมของคะแนนของหน่วยงานในสังกัดทั้งหมด / จำนวนหน่วยงานในสังกัดทั้งหมด)
รวมคะแนน	**๒.๕๐๐**	**๒.๕๐๐**	

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๑) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะใช้ข้อมูลที่ส่วนราชการส่วนกลางได้รายงานผลผ่านระบบ www.e-report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) เท่านั้น ในการประเมินระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของส่วนราชการ

๒) ส่วนราชการต้องส่งผลการดำเนินงานด้านไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง ในระดับคะแนนที่ ๑ ถึง ๕ ผ่านชองทางเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เวลา ๒๔.๐๐ น.

๓) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้ข้อมูลที่แต่ละส่วนราชการส่งผลการดำเนินงานด้านไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง ในระดับคะแนนที่ ๑ ถึง ๕ ผ่านชองทางเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เวลา ๒๔.๐๐ น.

๔) การรายงานผลการดำเนินงานและการประเมินผลตามมาตรการประหยัดพลังงาน:
การบันทึกข้อมูลผ่าน www.e-report.energy.go.th ครบถ้วน ประกอบด้วย
- ข้อมูลหน่วยงาน
- รายงานผลการติดตาม คณะทำงานลดใช้พลังงาน
- ข้อมูลการใช้พลังงานของหน่วยงาน
- ข้อมูลดัชนีการใช้พลังงาน (EUI)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก: ฝ่ายซ่อมบำรุง กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่ ๔
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.อ.หญิง สุจินดา	วงศ์บุญรอด	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๖๕
๒. พ.ต.ท. ชัยอนันท์	คุ้มภัย	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๖๔
๓. พ.ต.ท. สมศักดิ์	ดวงผุยทอง	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๖๔

ผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.อ.หญิง สุจินดา	วงศ์บุญรอด	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๖๕
๒. พ.ต.ท. ชัยอนันท์	คุ้มภัย	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๖๔
๓. พ.ต.ท. สมศักดิ์	ดวงผุยทอง	โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๗-๖๐๖๔

ตัวชี้วัดที่ ๕ : การพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศภาครัฐ

หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด (Milestone)

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐ (รวมทุกประเด็น)

ปัจจุบัน ก.พร. กำหนดประเด็นให้จัดทำรายละเอียด KPI Template ๒ ประเด็นเท่านั้น ส่วนประเด็นที่เหลืออยู่ระหว่างการดำเนินการของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๑. คำอธิบาย :

เนื่องจาก ก.พ.ร. ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ในส่วนของการพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศภาครัฐ โดยมีจุดประสงค์ ๒ ข้อ ได้แก่

(๑) เป็นการบูรณาการเครือข่ายสารสนเทศภาครัฐให้ครอบคลุมทุกส่วนราชการเพื่อเป็นการลดต้นทุน และลดความซ้ำซ้อนในการใช้งบประมาณ ด้านเครือข่ายในภาครัฐ รวมทั้งสร้างความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ต่าง ๆ ในการพัฒนาหรือนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานให้บริการผ่านเครือข่ายสารสนเทศภาครัฐในการเชื่อมโยง รับ-ส่งข้อมูล ระหว่างหน่วยงาน

(๒) พัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศภาครัฐ โดยมุ่งเน้นให้ส่วนราชการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปรับปรุงงานบริการและการทำงาน มีการปรับปรุงกระบวนงานหลักให้มีประสิทธิภาพ และมีการบูรณาการกระบวนงานภายในกระทรวงให้มีการบริการ ณ จุดเดียวโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์

สำหรับในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านอำนวยการและสนับสนุน คือสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สทส.) โดยมีหน่วยงานระดับกองบังคับการที่เกี่ยวข้อง คือ กองบังคับการสนับสนุนทางเทคโนโลยี (บก.สสท.) และ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลาง (ศทก.) ซึ่งในปีงบประมาณที่ผ่านมาทั้ง ๒ หน่วยงาน ได้ร่วมกันดำเนินการ และจัดทำรายละเอียดตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. และกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วางแนวทางไว้ และเนื่องจากเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีเครื่องมืออุปกรณ์ งบประมาณ บุคลากร ที่มีความพร้อมในการดำเนินการตามแนวทางที่ ก.พ.ร. และกระทรวงเทคโนโลยีฯ กำหนด ดังนั้น การประเมินผลในภาพรวมจึงประเมินผลจากการดำเนินการของ สทส.

ประเด็นที่ ๑ บทบาทของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงต่อการบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐ

๒. แนวทางการประเมินผล

กำหนดเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศฯ ต้องดำเนินการ ๕ เรื่อง ดังนี้

หัวข้อที่	รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ส่วนราชการมีการแต่งตั้ง CIO
๒	CIO เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๑ หลักสูตร
๓	CIO ดำเนินบทบาทในการผลักดันการบูรณาการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้ ๓.๑ จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานที่สอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๑) ๓.๒ มีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ ๓.๓ มีการพัฒนาระดับการพัฒนา ของบริการอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน (e-Government Service) ที่สูงขึ้นอย่างน้อย ๑ บริการ

๓. เกณฑ์การประเมินผล

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	๑ คะแนน	มีการแต่งตั้ง CIO และยังไม่ได้ดำเนินภารกิจตามที่กำหนดในแนวทางประเมิน
๒	๒ คะแนน	มีการแต่งตั้ง CIO และดำเนินภารกิจได้ ๑ ข้อ
๓	๓ คะแนน	มีการแต่งตั้ง CIO และดำเนินภารกิจได้ ๒ ข้อ
๔	๔ คะแนน	มีการแต่งตั้ง CIO และดำเนินภารกิจได้ ๓ ข้อ
๕	๕ คะแนน	มีการแต่งตั้ง CIO และดำเนินภารกิจได้ ๔ ข้อ

๔. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล

๔.๑ หัวข้อที่ ๑ มีคำสั่งแต่งตั้ง CIO หรือสั่งการจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือผู้ทำการแทน มอบหมายงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับระดับรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ทำหน้าที่ CIO ซึ่งจะใช้อำนาจผ่านคณะกรรมการบริหารระบบคอมพิวเตอร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีองค์ประกอบจาก CIO ที่หน่วยระดับกองบัญชาการ หรือหน่วยขึ้นตรงมอบหมายบุคคลให้ทำหน้าที่ CIO ของแต่ละหน่วย ซึ่งในคำสั่งข้างต้นจะกำหนดเรื่องวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ นโยบาย และการบริการจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งวางแผนการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๔.๒ หัวข้อที่ ๒ เอกสารการมอบหมายของ ตร. ให้ CIO เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๔.๓ หัวข้อที่ ๓ เป็นการดำเนินการเพิ่มเติมจากหัวข้อที่ ๔.๑ โดยมีการการกำกับ ติดตามและให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ ๓) ของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๑ ซึ่งเก็บข้อมูลจากเอกสารการประชุม รายงานการประชุม และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนอนุมัติของ ผบ.ตร. ให้ใช้แผนแม่บทฯ ดังกล่าว

๔.๔ หัวข้อที่ ๔ เป็นการนำผลการดำเนินการตามข้อ ๔.๓ เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานและ ตร.

๔.๕ หัวข้อที่ ๕ รวบรวมข้อมูลการพัฒนาระดับการพัฒนา ของบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government service) ของหน่วยงาน จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การขอเชื่อมโยงข้อมูล รายงานการประชุม ผลการดำเนินการ รูปภาพและสถิติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารการให้อนุญาตให้เชื่อมโยงข้อมูล หรือบันทึกข้อตกลง (MOU) ระหว่างหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า ๑ งานบริการ (เบื้องต้นประมาณการไว้ ๒ งานบริการ คือ การพัฒนา e-service กับสำนักงานอัยการ และกรมทรัพย์สินทางปัญญา)

๕. หน่วยรับผิดชอบหลัก : ฝ่ายเวชระเบียน กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ๕
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.อ. อดิศักดิ์ เมฆาอภิรักษ์ โทร.๐๒-๒๐๗-๖๓๔๙
๒. พ.ต.ท.หญิง ปิยอร คงวุธ โทร.๐๒-๒๐๗-๖๒๖๗
๓. พ.ต.ท. สมพงษ์ สาธิตพิเคราะห์ โทร.๐๒-๒๐๗-๖๓๔๘

ผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.ท. ปริญญา คำเบ้าเมือง โทร.๐๒-๒๐๗-๖๓๔๘
๒. พ.ต.ต.หญิง อัจฉรา ตั้งทัพพ์ปภา โทร.๐๒-๒๐๗-๖๒๘๖

ประเด็นที่ ๒ การจัดทำข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการระดับกรม (Department operation Center : DOC)

๑. คำอธิบาย/นิยาม

เนื่องจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.๒๕๔๕ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒ ต.ค.๒๕๔๕ เล่มที่ ๑๑๙ ตอนที่ ๙๙ ก หน้าที่ ๒๘

ศูนย์ปฏิบัติการระดับกระทรวง (MOC) ในเบื้องต้นนี้ไม่มี เนื่องจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ซึ่งการจัดทำข้อมูลของหน่วยงานที่มีลักษณะนี้ยังไม่มีกฎหมายระบุไว้ ส่วนในข้อเท็จจริงการใช้ข้อมูลอาจเป็นในรูปแบบของการนำเสนอต่อผู้มีอำนาจโดยตรงตามกฎหมาย หรือกลุ่มงานเฉพาะด้าน เช่นกลุ่มของหน่วยงานความมั่นคง หรืออาจกำหนดไว้ในแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศในบางด้าน เช่น แผนแม่บทการอำนวยความยุติธรรม เป็นต้น

ศูนย์ปฏิบัติการระดับกรม (Department Operation Center : DOC) หมายถึง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นผู้ดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำข้อมูล หมายถึง การนำผลข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ จากระบบงานที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีใช้อยู่ มาดำเนินการวิเคราะห์/สังเคราะห์ และจัดทำข้อมูลสรุปในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานได้ตรงตามนโยบายและเป้าประสงค์ของหน่วยเหนือ

๒. แนวทางการประเมินผล

กำหนดเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ ๕ เรื่อง ดังนี้

(๑) มีการทบทวนข้อมูลให้มีความถูกต้องครบถ้วนตามภารกิจของหน่วยงาน

(๒) มีแผนหรือมีการทบทวนแผนในการบูรณาการระบบศูนย์ปฏิบัติการระดับกรม (DOC) เชื่อมกับศูนย์ปฏิบัติการระดับกระทรวงฯ (MOC)

(๓) มีปรับปรุงฐานข้อมูลให้มีความทันสมัย (Update)

(๔) มีการสำรองข้อมูล (Back up)

(๕) กรณีระบบล่มสามารถแก้ไขให้ใช้งานได้ภายใน ๒๔ ชั่วโมง (Recovery)

๓. เกณฑ์การประเมินผล

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	ดำเนินการได้ตามข้อ ๑	๑ คะแนน
๒	ดำเนินการได้ตามข้อ ๒	๑ คะแนน
๓	ดำเนินการได้ตามข้อ ๓	๑ คะแนน
๔	ดำเนินการได้ตามข้อ ๔	๑ คะแนน
๕	ดำเนินการได้ตามข้อ ๕	๑ คะแนน
รวม		**๕ คะแนน**

๔. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล

๔.๑ หัวข้อที่ ๑ จัดเก็บข้อมูลจากข้อสั่งการที่เกี่ยวข้อง ในการประชุมศูนย์ปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือจากมติที่ประชุมของคณะกรรมการหรือคณะทำงานชุดต่าง ๆ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เช่น คณะกรรมการบริหารโครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสถานีตำรวจ, คณะทำงานพัฒนาการอำนวยความยุติธรรมทางอาญา เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการจัดทำข้อมูลในภาพรวมจากระบบสารสนเทศหลัก (ระบบ POLIS และระบบ Crimes) ซึ่งส่วนนี้ สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลางเป็นผู้ดำเนินการ สำหรับหน่วยที่เป็นผู้ดูแลระบบฐานข้อมูลของตนเองในระดับ กองบัญชาการ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทาง ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, สำนักงานพิสูจน์หลักฐาน, กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด , กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ให้มีการจัดทำเอกสารสรุปย่อเกี่ยวกับระบบงานที่หน่วยมีใช้ (ประกอบด้วย ความเป็นมา หลักการและเหตุผล แนวทางดำเนินการ ผลการดำเนินการที่ผ่านมา ปัญหาอุปสรรค วิธีการแก้ไข แผนการปรับปรุงข้อมูล การสำรองข้อมูล และวิธีการแก้ไขปัญหาเมื่อระบบล่ม รวมทั้งแนวทางการพัฒนาต่อไป) ในส่วนนี้หน่วยงานที่กล่าวถึงข้างต้น เป็นผู้จัดทำเอกสารสรุปย่อ และส่งมาให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลางรวบรวมและดำเนินการ

๔.๒ ในหัวข้อที่ ๒ เป็นการดำเนินการต่อจากข้อ ๔.๑ โดยมีศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลางเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาและดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องในภาพรวมของ ตร.

๔.๓ ในหัวข้อที่ ๓ ในภาพรวมของระบบสารสนเทศหลัก ตร. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลางเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนในระบบงานเฉพาะทางของแต่ละ บช. ที่กล่าวถึงในย่อหน้าที่สองของข้อ ๔.๑ เป็นผู้ดำเนินการโดยอ้างอิงเอกสารจากการตรวจสอบระบบ (Log file), รายงานการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทั้งของส่วนราชการและผู้รับจ้างเอกชน รวมทั้ง คณะกรรมการตรวจรับ

๔.๔ ในหัวข้อที่ ๔ ในภาพรวมของระบบสารสนเทศหลัก ตร. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลางเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนในระบบงานเฉพาะทางของแต่ละ บช. ที่กล่าวถึงในย่อหน้าที่สองของข้อ ๔.๑ เป็นผู้ดำเนินการโดยอ้างอิงเอกสารจากการตรวจสอบระบบ, รายงานการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทั้งของส่วนราชการและผู้รับจ้างเอกชน รวมทั้ง คณะกรรมการตรวจรับ, แผนภาพหรือคู่มือที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนภาพถ่ายการดำเนินการ

๔.๕ ในหัวข้อที่ ๕ ในภาพรวมของระบบสารสนเทศหลัก ตร. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลางเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนในระบบงานเฉพาะทางของแต่ละ บช. ที่กล่าวถึงในย่อหน้าที่สองของข้อ ๔.๑ เป็นผู้ดำเนินการโดยอ้างอิงเอกสารจากการตรวจสอบระบบ, รายงานการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทั้งของส่วนราชการและผู้รับจ้างเอกชน รวมทั้ง คณะกรรมการตรวจรับ, แผนภาพหรือคู่มือที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนภาพถ่ายการดำเนินการ

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.อ. อดิศักดิ์	เมฆาอภิรักษ์	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๓๔๙
๒. พ.ต.ท.หญิง ปิยอร	คงวุธ	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๒๖๗
๓. พ.ต.ท. สมพงษ์	สาธิตพิเคราะห์	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๓๔๘

ผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.ท. ปริญญา	คำเบ้าเมือง	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๓๔๘
๒. พ.ต.ต.หญิง อัจฉรา	ตั้งทัพพ์ปภา	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๒๘๖

หมายเหตุ ในส่วนการประเมินผลระดับ บช. ให้ประสานการปฏิบัติกับผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ ตร. ต่อไป

ตัวชี้วัดที่ ๖ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะองค์การ (ทุนมนุษย์ สารสนเทศ และวัฒนธรรมองค์การ)
น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐
คำอธิบาย :

- การพัฒนาสมรรถนะองค์การ เป็นการดำเนินการปรับปรุงระบบบริหารจัดการภายในองค์การที่เป็นกลไกที่ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย (Goal) การออกแบบระบบงาน (Design) และการบริหารจัดการ (Management) และวัดใน ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับองค์การ (Organization) ระดับหน่วยงาน (Department) และระดับบุคคล (Individual) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์การ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการ
- ความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะองค์การ แบ่งการประเมินออกเป็น ๒ ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)
๖.๑	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงาน	๑๐
๖.๒	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ	๑๐
รวม		**๒๐**

เกณฑ์การคำนวณคะแนนตัวชี้วัดที่ ๖ :

การคำนวณตัวชี้วัดที่ ๖ ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะองค์การ เป็นการคำนวณจากค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักของตัวชี้วัดที่ ๖.๑ และตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ดังนี้

ตัวชี้วัด		น้ำหนักร้อยละ (Wi)	คะแนนที่ได้รับ (SMi)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (Wi x SMi)
๖.๑	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงาน	๑๐	SM๑	(W๑ x SM๑)
๖.๒	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ	๑๐	SM๒	(W๒ x SM๒)
	รวม	$\sum Wi$		$\frac{\sum (Wi \times SMi)}{\sum Wi}$

โดยที่

W หมายถึง น้ำหนักของตัวชี้วัด
SM หมายถึง คะแนนที่ได้จากการเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละตัวชี้วัด
i หมายถึง ลำดับที่ของตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นตามแนวทางการดำเนินงาน
$\frac{\sum (Wi \times SMi)}{\sum Wi}$ ผลคะแนนตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะองค์การ

แนวทางการประเมินผล :

การประเมินผล	ส่วนราชการ
ชื่อตัวชี้วัด	**ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่าง ๆ**
ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงาน	✍ เอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวบรรลุผล ได้แก่ ➢ รายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงาน ✍ การคิดคะแนนจะพิจารณาจากระยะเวลาในการจัดส่งรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงานไปยัง ตร. **ภายในระยะเวลาที่ ตร. กำหนด**
ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ	✍ เอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นระดับของการดำเนินการพัฒนาองค์การ ตามภาคผนวก ๒ ✍ การคิดคะแนนจะพิจารณาจากหลักฐานการดำเนินการที่ส่วนราชการ ตร. **ภายในระยะเวลาการรายงานรอบ ๑๒ เดือน**

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงาน

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐

คำอธิบาย :

- การจัดทำลักษณะสำคัญของหน่วยงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ เห็นความสำคัญของการทบทวนตนเอง ซึ่งจะทำให้หน่วยงานสามารถสร้างความพร้อมและปรับเปลี่ยนบริบทของหน่วยงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- การจัดทำรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงาน เป็นการดำเนินการทบทวน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในปัจจุบันของหน่วยงาน รวมทั้งโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน จำนวนบุคลากร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) การกำหนดวิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ภารกิจของหน่วยงาน ยุทธศาสตร์ ตร. พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติราชการประจำปี ตร. นโยบายการบริหารราชการ ตร. เพื่อให้เข้าใจและนำไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน :

วัดความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงาน โดยเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	จัดส่งรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงานไปยัง ตร. ภายในกำหนด
๒	-
๓	จัดส่งรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงานไปยัง ตร. ภายในกำหนด
๔	-
๕	จัดส่งรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงานไปยัง ตร. ภายในกำหนด

เงื่อนไข :

๑. จัดทำข้อมูลลักษณะสำคัญของหน่วยงาน ตามแบบฟอร์มที่ ๑ : รายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงาน โดยต้องจัดทำข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัยเป็นปัจจุบัน

๒. จัดส่งรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่ ๑ **ภายในระยะเวลาการรายงานรอบ ๖ เดือน** ตามที่ ตร. กำหนด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ๖.๑

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.อ.สาโรช พลพินิจ ผกก.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร. โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๔๗

๒. พ.ต.ท.หญิง ทิพย์สุดา ขวัญอยู่ รอง ผกก.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร. โทร.๐๒-๒๐๗๖๒๔๗

ผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.ท.หญิง สุธิดา ตัณฑดิลก สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร. โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๔๕

๒. พ.ต.ท.หญิง เดไลล่าล์	บุญญาชลสินธุ์	สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๔๘
๓. ร.ต.ท.จิตติกร	มูลจันทร์	รอง สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๔๘
๔. ว่าที่ ร.ต.ท.รัศมี	สหายแก่น	รอง สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗๖๐๔๕
๕. ว่าที่ ร.ต.ท.อิทธิศักดิ์	หอยตะคุ	รอง สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗๖๐๔๕
๕. ส.ต.อ.หญิง ศิริพร	สมเสนาะ	ผบ.หมู่ ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗๖๐๔๕

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ
น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐
คำอธิบาย :

● ความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ พิจารณาจากการนำผลการสำรวจการพัฒนาองค์การ (Organization Development Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นการสำรวจผ่านระบบออนไลน์ (http://www.opdc.go.th/ges) ในระหว่างวันที่ ๒๙ กรกฎาคม - ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗ ไปใช้วางแผนและดำเนินการพัฒนาองค์การในประเด็นที่เป็นโอกาสในการปรับปรุง

● แบบสำรวจการพัฒนาองค์การ (Organization Development Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นการใช้เครื่องมือวินิจฉัยองค์การ “๙ Cells” ที่ประกอบด้วยคำถามจำนวน ๓๖ ข้อใน ๓ ด้านหลัก ได้แก่

๑) คำถามด้านการกำหนดเป้าหมาย (Goal)

- *ระดับองค์การ (Organization)* เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องการกำหนดเป้าหมายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การที่ชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาว การสื่อสารทิศทางขององค์การอย่างเป็นรูปธรรมและทั่วถึง รวมทั้งมีการวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การ
- *ระดับหน่วยงาน (Department)* เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของหน่วยงาน การกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายหน่วยงานจากการรับฟังความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดแผนปฏิบัติการ และการจัดการความเสี่ยง
- *ระดับบุคคล (Individual)* เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายของหน่วยงานและเป้าหมายระดับบุคคล การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายมากขึ้น การกำหนดภาระงานที่ชัดเจน และความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล

๒) คำถามด้านการออกแบบระบบงาน (Design)

- *ระดับองค์การ (Organization)* เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องการจัดระบบงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การออกแบบการทำงานให้สามารถทำงานประสานกัน และการปรับปรุงกฎระเบียบ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- *ระดับหน่วยงาน (Department)* เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องการกำหนดภาระหน้าที่ที่ชัดเจนของกลุ่มงาน/ทีมงานภายในหน่วยงาน การปรับปรุงกระบวนการ การพัฒนาบริการใหม่ ๆ การสร้างนวัตกรรม การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน จากความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มงาน/ทีมงาน
- *ระดับบุคคล (Individual)* เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องการกำหนดขั้นตอนการทำงานและการประสานระดับบุคคลที่ชัดเจน การออกแบบระบบงาน กระบวนการภายใน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่เอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ รวมทั้งออกแบบลักษณะงานให้สามารถทำงานแทนกันได้

๓) **คำถามด้านการบริหารจัดการ (Management)**

- *ระดับองค์การ (Organization)* เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องระบบการติดตามประเมินผลและการรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับแผนปฏิบัติการ รูปแบบการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน และความโปร่งใสของการบริหารจัดการภายใน
- *ระดับหน่วยงาน (Department)* เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร การติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นในการตัดสินใจของผู้บริหาร
- *ระดับบุคคล (Individual)* เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากร

- **ลำดับความสำคัญของการพัฒนา** เรียงตามลำดับดังนี้ ❶ Organization Goal ❷ Department Goal ❸ Individual Goal ❹ Organization Design ❺ Organization Management ❻ Department Design ❼ Department Management ❽ Individual Design ❾ Individual Management

แนวทางการดำเนินการ:

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตรวจสอบผลการสำรวจการพัฒนาองค์การผ่านทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ.ร. (http://www.opdc.go.th/ges/admin.php) ซึ่งแสดงผลการสำรวจในรูปแบบของ “๙ Cells” ที่แต่ละช่องจะมีสัญลักษณ์รูปสีเขียว สีเหลือง และสีแดง ซึ่งมีความหมายดังนี้

สีเขียว หมายถึง ดำเนินการแล้ว

สีเหลือง หมายถึง มีเพียงบางประเด็นที่ยังไม่มีความชัดเจนในการดำเนินการ

สีแดง หมายถึง ยังขาดการดำเนินการ

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำผลการสำรวจไปดำเนินการพัฒนาองค์การตามประเด็นกรณีที่ ๑ ในช่องที่มีสัญลักษณ์สีเหลืองหรือสีแดงใน ๓ ช่องแรกมาดำเนินการพัฒนาองค์การ จำนวน ๑ ช่อง ซึ่งผลสำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสัญลักษณ์สีเหลืองอยู่ในช่องที่ ๓ คือ การกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล (Individual Goal) มาดำเนินการพัฒนาองค์การ และมีสัญลักษณ์สีแดงในข้อคำถามที่ ๒๗ ตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลมีความชัดเจน และถูกกำหนดอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ข้อคำถามที่ ๒๘ เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลถูกกำหนดให้สูงขึ้นหรือท้าทายมากขึ้นทุกรอบปี ซึ่งจากผลการวินิจฉัยองค์การด้วยเครื่องมือ ๙ Cells สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องดำเนินการพัฒนาองค์การในเรื่องการกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล (Individual Goal : IG) เป็นลำดับแรกโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สนับสนุนเป้าหมายของหน่วยงาน
- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ วัดจากกิจกรรมการพัฒนาองค์การที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

การประเมินผล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ	๔	๑	๒	๓	๔	๕

เกณฑ์การให้คะแนน:

กำหนดเป็นระดับความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของระดับการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับความสำเร็จ (Milestone)				
	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

❸ การกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล (Individual Goal : IG)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	แนวทางการประเมินผล
ระดับ ๑	ส่วนราชการมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคล	- จัดทำคำสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ข้าราชการตำรวจ (ตั้งแต่ระดับ ผบช. - ผบ.หมู่) และจัดทำคำสั่งมอบหมายการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจ (คำสั่งกรมตำรวจที่ ๑๒๑๒/๒๕๓๗ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๗ เรื่อง มาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติและวินัยข้าราชการตำรวจ) โดยการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ข้าราชการตำรวจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และหน้าที่งาน (Job Description) ของหน่วยและของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด
ระดับ ๒	ส่วนราชการมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและส่วนราชการ	- จัดทำแผนภาพการมอบหมายหน้าที่การงานและความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจ (ตั้งแต่ระดับ ผบช. - ผบ.หมู่) ตามคำสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ข้าราชการตำรวจ - Action Plan แผนการปฏิบัติราชการของหน่วยที่แสดงชื่อผู้รับผิดชอบหลัก ผู้ปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับคำสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ข้าราชการตำรวจ
ระดับ ๓	ส่วนราชการมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคลที่มีความท้าทายมากขึ้นทุกรอบปี	- ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ โดยแบ่งการประเมินผลในระดับบุคคลตามสายงาน (ตั้งแต่ระดับ ผบช. - ผบ.หมู่) ตามแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	แนวทางการประเมินผล
		กำหนด รอบระยะเวลา ๖ และ ๑๒ เดือน
ระดับ ๔	ส่วนราชการมีการสื่อสารและการติดตามการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดระดับตัวบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา	- การลงนามรับทราบคำสั่งฯ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (ตั้งแต่ระดับ ผบช. - ผบ.หมู่) - การประชุม/การติดตาม/รายงานการดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ - สรุปผลการประชุม/การติดตาม/รายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
ระดับ ๕	ส่วนราชการมีระบบการสื่อสารและ**ระบบ**การติดตามการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดระดับบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	- จัดทำประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจพร้อมติดประกาศเพื่อเผยแพร่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ รอบระยะเวลา ๖ และ ๑๒ เดือน - การติดตาม/รายงานการดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอย่างเป็นระบบ ทางเว็บไซต์ E-mail หรือ Line Application โดยมีรอบระยะเวลา ๖ ๙ และ ๑๒ เดือน - สรุปผลการประชุม/การติดตาม/รายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ ทางเว็บไซต์ E-mail หรือ Line Application โดยมีรอบระยะเวลา ๖ ๙ และ ๑๒ เดือน

หน่วยงานรับผิดชอบ : ฝ่ายธุรการกำลังพล กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ๖.๒

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.อ.หญิง ภัทราภรณ์ อิ่มเจริญกุล โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๓๑
๒. พ.ต.ท. กฤษณพงศ์ กฤษณสุวรรณ โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๓๑

ผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.อ.หญิง ภัทราภรณ์ อิ่มเจริญกุล โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๓๑
๒. พ.ต.ท. กฤษณพงศ์ กฤษณสุวรรณ โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๓๑

แผนพัฒนาสมรรถนะองค์การ จากการประเมินผ่านระบบสำรวจออนไลน์ (Survey Online)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
การกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล (Individual Goal : IG)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มิติภายในด้านการพัฒนาองค์การ ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำผลการสำรวจการพัฒนาองค์การ (Organization Development Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นการสำรวจผ่านระบบออนไลน์ (http://www.opdc.go.th/ges) ในระหว่างวันที่ ๒๙ กรกฎาคม - ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗ มาใช้วางแผนและดำเนินการพัฒนาองค์การในประเด็นที่เป็นโอกาสในการปรับปรุง โดยแบบสำรวจการพัฒนาองค์การเป็นการใช้เครื่องมือวินิจฉัยองค์การ “๙ Cells” ที่ประกอบด้วยคำถามจำนวน ๓๖ ข้อ ใน ๓ ด้านหลัก ได้แก่

๑) คำถามด้านการกำหนดเป้าหมาย (Goal)

- ระดับองค์การ (Organization) เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องการกำหนดเป้าหมายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การที่ชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาว การสื่อสารทิศทางขององค์การอย่างเป็นรูปธรรมและทั่วถึง รวมทั้งมีการวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การ
- ระดับหน่วยงาน (Department) เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของหน่วยงาน การกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายหน่วยงานจากการรับฟังความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดแผนปฏิบัติการ และการจัดการความเสี่ยง
- ระดับบุคคล (Individual) เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายของหน่วยงานและเป้าหมายระดับบุคคล การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายมากขึ้น การกำหนดภาระงานที่ชัดเจน และความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล

๒) คำถามด้านการออกแบบระบบงาน (Design)

- ระดับองค์การ (Organization) เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องการจัดระบบงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การออกแบบการทำงานให้สามารถทำงานประสานกัน และการปรับปรุงกฎระเบียบ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- ระดับหน่วยงาน (Department) เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องการกำหนดภาระหน้าที่ที่ชัดเจนของกลุ่มงาน/ทีมงานภายในหน่วยงาน การปรับปรุงกระบวนการ การพัฒนาบริการใหม่ ๆ การสร้างนวัตกรรม การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน จากความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มงาน/ทีมงาน
- ระดับบุคคล (Individual) เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องการกำหนดขั้นตอนการทำงานและการประสานระดับบุคคลที่ชัดเจน การออกแบบระบบงาน กระบวนการภายใน การจัดสภาพแวดล้อม

การทำงาน ที่เอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ รวมทั้งออกแบบลักษณะงานให้สามารถทำงานแทนกันได้

๓) คำถามด้านการบริหารจัดการ (Management)

- ระดับองค์การ (Organization) เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องระบบการติดตามประเมินผลและการรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับแผนปฏิบัติการ รูปแบบการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน และความโปร่งใสของการบริหารจัดการภายใน

- ระดับหน่วยงาน (Department) เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร การติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นในการตัดสินใจของผู้บริหาร

- ระดับบุคคล (Individual) เป็นกลุ่มคำถามที่มุ่งเน้นในเรื่องการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากร

ลำดับความสำคัญของการพัฒนา เรียงตามลำดับดังนี้ ❶ Organization Goal ❷ Department Goal ❸ Individual Goal ❹ Organization Design ❺ Organization Management ❻ Department Design ❼ Department Management ❽ Individual Design ❾ Individual Management

๑.๒ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ตรวจสอบผลการสำรวจองค์การผ่านเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งผลการสำรวจแสดงในรูปแบบของ “๙ Cells” ที่แต่ละช่องมีสัญลักษณ์ รูปสีเขียว หมายถึง ดำเนินการแล้ว สีเหลือง หมายถึง มีเพียงบางประเด็นที่ยังไม่มีความชัดเจนในการดำเนินการ และสีแดง หมายถึง ยังขาดการดำเนินการ โดยให้นำผลการสำรวจในช่องที่มีสัญลักษณ์สีเหลืองหรือสีแดง เพียง ๑ ช่อง ซึ่งผลการสำรวจในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในกรณีที่ ๑ **มีสัญลักษณ์สีเหลืองหรือสีแดงใน ๓ ช่องแรก** ได้แก่ ช่องที่ ❶ เป็นสีเขียว ❷ เป็นสีเขียว ❸ เป็นสีเหลือง

ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องดำเนินการพัฒนาองค์การในช่องที่ ❸ คือ การกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล (Individual Goal : IG) ให้ครอบคลุมถึง

๑) ส่วนราชการมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคล เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจเป้าหมายการทำงานของตนเอง

๒) ส่วนราชการมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและส่วนราชการ เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

๓) ส่วนราชการมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคลที่มีความท้าทายมากขึ้นทุกรอบปี

๔) ส่วนราชการมีการสื่อสารและการติดตามการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดระดับบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

๕) ส่วนราชการมีระบบการสื่อสารและระบบการติดตามการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดระดับบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อทำความเข้าใจอย่างทั่วถึง ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

รวมทั้งการมีภาระผูกพันต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของส่วนราชการและมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย และจัดทำข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษร

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามความรับผิดชอบของตำแหน่งงานในทุกระดับ โดยจัดให้มีระบบการถ่ายทอดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ตามพันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไปยังหน่วยงานในสังกัด และระดับบุคคล

๒.๒ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ในทุกระดับ ตั้งแต่องค์กรลงไปถึงระดับบุคคล

๓. เป้าหมายการดำเนินงาน

การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และระดับบุคคลของหน่วยงานในสังกัด

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ ข้าราชการตำรวจทุกนาย มีเครื่องมือในการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกันทั้งองค์การอย่างเป็นรูปธรรม

๔.๒ ข้าราชการตำรวจทุกนาย มีระบบวัดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทุกนาย

๔.๓ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีข้อมูลสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะขีดความสามารถของข้าราชการตำรวจและการจัดสรรสิ่งจูงใจ (Motivation) อย่างเป็นธรรม

๕. แผนปฏิบัติการในการกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล

ลำดับที่	ขั้นตอน/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘)												ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๑.	ส่วนราชการมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคล • จัดทำคำสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ข้าราชการตำรวจ (ตั้งแต่ระดับ ผบช. - ผบ.หมู่) และจัดทำคำสั่งมอบหมายการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจ (คำสั่งกรมตำรวจ ที่ ๑๒๑๒/๒๕๓๗ เรื่อง มาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติและวินัยข้าราชการตำรวจ) โดยการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ข้าราชการตำรวจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และหน้าที่งาน (Job Description) ของหน่วยและ	◄	─	─	─	─	─	─	─	─	─	─	►	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง	ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

	ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด														
๒.	ส่วนราชการมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและส่วนราชการ • จัดทำแผนภาพการมอบหมายหน้าที่การงานและความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจ (ตั้งแต่ระดับ ผบช. - ผบ.หมู่) ตามคำสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ข้าราชการตำรวจ	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	มีการมอบหมายงานชัดเจนเป็นระบบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	
	• Action Plan แผนการปฏิบัติราชการของหน่วยที่แสดงชื่อผู้รับผิดชอบหลัก ผู้ปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับคำสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ข้าราชการตำรวจ	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔		
๓.	ส่วนราชการมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคลที่มีความท้าทายมากขึ้นทุกรอบปี • ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ โดยแบ่งการประเมินผลในระดับบุคคลตามสายงาน (ตั้งแต่ระดับ ผบช. - ผบ.หมู่) ตามแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด รอบระยะเวลา ๖ และ ๑๒ เดือน						↔						↔	มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน	
๔.	ส่วนราชการมีการสื่อสารและการติดตามการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดระดับตัวบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา • การลงนามรับทราบคำสั่งฯ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (ตั้งแต่ระดับ ผบช. - ผบ.หมู่) • การประชุม/การติดตาม/รายงานการดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ • สรุปผลการประชุม/การติดตาม/รายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	มีการสื่อสารผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน	

๕.	ส่วนราชการมี**ระบบ**การสื่อสารและ**ระบบ** การติดตามการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดระดับบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา													มีการสื่อสารผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน อย่างเป็นระบบ	
	• จัดทำประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการตำรวจพร้อมติดประกาศเพื่อเผยแพร่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ รอบระยะเวลา ๖ และ ๑๒ เดือน							↔					↔		
	• การติดตาม/รายงานการดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอย่างเป็นระบบ ทางเว็บไซต์ E-mail หรือ Line Application โดยมีรอบระยะเวลา ๖ ๙ และ ๑๒ เดือน							↔			↔		↔		
	• สรุปผลการประชุม/การติดตาม/รายงานผลการปฏิบัติงาน ของหน่วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ ทางเว็บไซต์ E-mail หรือ Line Application โดยมีรอบระยะเวลา ๖ ๙ และ ๑๒ เดือน							↔			↔		↔		

ตัวชี้วัดที่ ๗ : ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำอธิบาย:

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity & Transparency Assessment: ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน (Integrity Assessment) ขององค์การต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จคือ องค์การต่อต้านการทุจริต (Anti-Corruption and Civil Rights Commission: ACRC)จากสาธารณรัฐเกาหลีบูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมิน โดยจำแนกองค์ประกอบหลักเป็นองค์ประกอบย่อย ประเด็นการประเมิน และแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถาม ความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน

องค์ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความโปร่งใส (Transparency) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Base) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒. ความรับผิดชอบ (Accountability)ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

๓. การทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption) ประเมินจากการรับรู้และประสบการณ์โดยตรงของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

๔. วัฒนธรรมคุณธรรม (Integrity Culture) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Base) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๕. คุณธรรมในการทำงาน (Work Integrity)ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตารางและสูตรการคำนวณ: -

เกณฑ์การให้คะแนน:

เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๘๐-๑๐๐ คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานสูงมาก
๖๐-๗๙.๙๙ คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานสูง
๔๐-๕๙.๙๙ คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานปานกลาง
๒๐-๓๙.๙๙คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานต่ำ
๐-๑.๙๙คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานต่ำมาก

เงื่อนไข: ๑) สำนักงาน ป.ป.ช. ประเมินหน่วยงานกลุ่มองค์การมหาชน

๒) สำนักงาน ป.ป.ท. ประเมินหน่วยงานกลุ่มหน่วยงานส่วนกลางและจังหวัด (ตร.)

๓) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ สถาบันอุดมศึกษายังไม่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน:

กลุ่มเป้าหมาย* / ประเด็น	หน่วยงานส่วนกลาง	จังหวัด	สถาบันอุดมศึกษา	องค์การมหาชน
๑. ระบบประเมินที่ดำเนินการ	คำรับรองการปฏิบัติราชการ		-	คำรับรองการปฏิบัติงาน
๒. ส่วนราชการเจ้าภาพระบบประเมินในปัจจุบัน	สำนักงาน ก.พ.ร.		-	สำนักงาน ก.พ.ร.
๓. รูปแบบการประเมิน	- ตามกรอบการประเมินที่ ก.พ.ร. กำหนดในรูปของคำรับรองการปฏิบัติราชการ		-	เช่นเดียวกับส่วนกลางและจังหวัด แต่รูปแบบเฉพาะกับลักษณะขององค์การ
๔. เกณฑ์การประเมิน	คะแนนเต็ม ๕ แบ่งเป็น ๕ ระดับ		-	คะแนนเต็ม ๕ แบ่งเป็น ๕ ระดับ
๕. รอบระยะเวลาประเมิน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘		-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
๖. เครื่องมือที่ใช้ประเมิน	คู่มือการประเมิน/แบบฟอร์ม/แบบรายงาน/ ระบบ IT		-	คู่มือการประเมิน/ แบบฟอร์ม/แบบรายงาน/ ระบบ IT
๗. ผู้ประเมิน	ประเมินตนเอง/ที่ปรึกษาภายนอก		-	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก/ ที่ปรึกษาภายนอก
๘. สิ่งจูงใจ	เงินรางวัล / โล่รางวัลและประกาศเกียรติคุณ		-	โล่รางวัลและประกาศเกียรติคุณ

หมายเหตุ : สำนักงาน ป.ป.ช. จะมีการมอบโล่รางวัล สำหรับหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล:รูปแบบการจัดเก็บข้อมูล ประกอบด้วยเครื่องมือ ๓ เครื่องมือ ได้แก่

<u>๑) แบบประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT</u> เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในรอบ ๑ ปี ที่ผ่านมา เกี่ยวกับวัฒนธรรม คุณธรรม (Integrity Culture) และคุณธรรมในการทำงาน (Work Integrity) ใช้วิธีการสำรวจ โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face interview)หรือทางไปรษณีย์

<u>๒) แบบประเมิน External Integrity & Transparency Assessment : EIT</u> เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐในรอบ ๑ ปีที่ผ่านมาเกี่ยวกับความโปร่งใส (Transparency) ความรับผิดชอบ (Accountability) และการทุจริตคอรัปชัน (Corruption)ใช้วิธีการสำรวจ โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face interview)

๓) <u>แบบประเมิน Evidence Base Integrity & Transparency Assessment : EBIT</u> เป็นการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับความโปร่งใส (Transparency) และวัฒนธรรม

คุณธรรม (Integrity Culture) โดยหน่วยงานภาครัฐตอบคำถามตามความเป็นจริงตามแบบประเมิน โดยแนบเอกสารหรือหลักฐานประกอบหรืออ้างอิง โดยใช้แบบประเมิน ๑ ชุด ต่อ ๑ หน่วยงาน

ประเด็นการสำรวจตามองค์ประกอบ ดังนี้

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	เครื่องมือ	คำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)	การดำเนินงานขององค์กร	**การให้และเปิดเผยข้อมูล**	EIT	Q1	การให้ข้อมูลโครงสร้างของหน่วยงานหน้าที่รับผิดชอบและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน
			EIT	Q2	เผยแพร่ข้อมูลการให้บริการต่างๆ กฎเกณฑ์ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับเป็นอย่างดี
			EIT	Q3	การเปิดเผยขั้นตอนและมาตรฐานระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานให้บริการต่างๆ อย่างเพียงพอ
			EBIT	IT1	การประกาศเผยแพร่แผนจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ
			EBIT	IT2	การดำเนินงานเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างรายโครงการทั้งหมดให้สาธารณชนทราบบนเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ
		มาตรฐานการให้บริการ	EIT	Q4	ให้ข้อมูลขั้นตอน/มาตรฐานการให้บริการที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ
			EIT	Q5	การให้บริการอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด
			EBIT	IT3	มีแนวทางในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
			EBIT	IT4	มีคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
		เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	EIT	Q6	ทำงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
			EIT	Q7	การบริหารจัดการ เพื่อให้บริการอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
			EBIT	IT5	การใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บริการตามภารกิจหลักเป็นมาตรฐานเดียวกันโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
			EBIT	IT6	การแสดงขั้นตอนการให้บริการตามภารกิจหลักอัตราค่าบริการ (ถ้ามี)และเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ประชาชนทราบอย่างชัดเจน
			EBIT	IT7	การให้บริการตามภารกิจหลักโดยจัดลำดับก่อน-หลัง
		กฎ/ระเบียบ	EIT	Q8	ดำเนินงานให้บริการโดยปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบในการทำงานเป็นอย่างดี
			EBIT	IT8	ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการ
		การมีส่วนร่วม	EBIT	IT9	การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการ
			EBIT	IT10	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการหรือในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการ
			EBIT	IT11	การมีส่วนร่วมดำเนินการตามโครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการ
			EBIT	IT12	การมีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการหรือประเมินผลการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการ
			EBIT	IT13	การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ
		ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ	EIT	Q9	ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงาน
			EBIT	IT14	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
			EBIT	IT15	ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจหลักของกรมหรือเทียบเท่า
		การเข้าถึงข้อมูล	EBIT	IT16	การเข้าถึงข้อมูลของประชาชนตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
			EBIT	IT17	ผลการประเมินการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาคประชาชน
	การตอบสนองข้อร้องเรียน	**ขั้นตอน/ระบบการร้องเรียน**	EIT	Q10-1	การแก้ไขข้อร้องเรียนของท่านอย่างเหมาะสม (เช่น ขั้นตอน ระยะเวลากระบวนการรับและแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน เป็นต้น)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	เครื่องมือ	คำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
			EBIT	T18	การประกาศเผยแพร่ขั้นตอนกระบวนการในการร้องเรียนและแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการ
			EBIT	T19	การกำหนดขั้นตอน/กระบวนการเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
		ช่องทางการร้องเรียน	EIT	Q10-2	มีช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และความประพฤติของเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม
			EIT	Q10-3	วิธีการร้องเรียนนั้นสามารถทำได้ง่าย
			EBIT	IT20	การกำหนดช่องทางการร้องเรียนที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
			EBIT	IT21	การกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง
		การแจ้งผลร้องเรียน	EIT	Q10-4	การตอบกลับเรื่องร้องเรียนหรือการแจ้งผลดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน
			EBIT	IT22	การรายงานผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ผู้ร้องเรียนทราบ
			EBIT	IT23	มีมาตรการที่ต้องดำเนินการก่อนการรับเรื่องร้องเรียนต้องมีการแจ้งรับเรื่องร้องเรียนภายในกำหนดเวลา 15 วัน
			EBIT	IT24	การรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าในการดำเนินการเรื่องร้องเรียน
			EBIT	IT25	รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนในรอบเดือน
ดัชนีความรับผิดชอบ (Accountability Index)	ความรับผิดชอบตามกฎหมาย		EIT	Q11	ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
			EIT	Q12	ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงการใช้อำนาจหน้าที่โดยชอบธรรมและถูกกฎหมาย
	ความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่		EIT	Q13	ปฏิบัติหน้าที่โดยดำเนินการตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง ไม่ผิดพลาด (สามารถเชื่อถือได้)
			EIT	Q14	มีความพยายามเชิงรุกในการจัดการให้บริการ (ความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น เต็มใจ รวดเร็ว มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน)
			EIT	Q15	ปฏิบัติหน้าที่โดยมีความรับผิดชอบต่อผลจากการดำเนินงานในหน้าที่
ดัชนีการทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption Index)	มุมมองการรับรู้การทุจริตคอร์รัปชัน		EIT	Q16	การรับรู้ต่อการรับเงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาคหรือร้องขอให้ผู้ใช้บริการพาไปสถานบันเทิงรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกหรือประโยชน์อื่นใด
			EIT	Q17	ธรรมเนียมปฏิบัติในการการรับเงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาคหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใด
			EIT	Q18	การเอื้อประโยชน์/เลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการบางคนเนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว
			EIT	Q19	ปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมมีการใช้ชื่อหน่วยงานหรือตำแหน่งอำนาจหน้าที่ในทางที่ผิดมีการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เช่น การวิ่งเต้นในทางมิชอบการบริจาคเงินเพื่อให้บุตรหลานเข้าโรงเรียน และการให้งานแก่ญาติมิตรเพื่อสร้างประโยชนให้กับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่น
	ประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน		EIT	Q20-2	ความถี่ในการให้สินบน (เงินพิเศษ) หรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ
			EIT	Q20-3	จำนวน (มูลค่ารวม) ในการเสนอให้สินบน (เงินพิเศษ) หรือความบันเทิงต่างๆหรือผลประโยชน์อื่นใด แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ
ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมขององค์กร (Integrity Culture Index)	วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)		IIT	Q1	ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตน โดยยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
			IIT	Q2	ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนโดยยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	เครื่องมือ	คำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
			IIT	Q3	ปฏิบัติบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎหมาย หรือนโยบายในการบริหาร
			IIT	Q4	ทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองอย่างเป็นธรรม
			IIT	Q5	ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
			IIT	Q6	ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการเจ้าหน้าที่ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ/การเมืองท้องถิ่น
			IIT	Q7	เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการที่อาจให้คุณให้โทษแก่ผู้รับบริการ
			IIT	Q8	การรับเงินพิเศษ การเรี่ยไร การขอรับบริจาคการอำนวยความสะดวกหรือการให้ความบันเทิง การชักชวน หรือการประนีประนอม
			IIT	Q9	การรับของขวัญ/รับเงิน/สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในเทศกาล/วันสำคัญต่างๆเช่น ปีใหม่ ตรุษจีน งานมงคล งานศพ ฯลฯ เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ
			IIT	Q11-Q20	ความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่องานและบรรยากาศในการทำงาน
			IIT	Q21-11	ระบบการแจ้งเบาะแสการทุจริต (Whistleblowing system)
			IIT	Q21-12	ระบบการคุ้มครองผู้ให้เบาะแสการทุจริต (whistleblower protection system)
			IIT	Q21-13	ระบบการเปิดช่องทางรับเรื่องร้องเรียน เช่นสายด่วน/เว็บไซต์/ตู้รับเรื่องร้องเรียน ฯลฯ
			IIT	Q21-14	ระบบการให้รางวัล/เชิดชูเกียรติแก่ผู้ซื่อสัตย์สุจริต
			IIT	Q21-15	ระบบการลงโทษผู้กระทำผิดการทุจริต
			IIT	Q22	มีขั้นตอนการลงโทษผู้กระทำการทุจริตคอร์รัปชันที่เหมาะสม (การพิจารณาและการกำหนดบทลงโทษ รวมถึงการลงโทษ
			IIT	Q23	การติดตามตรวจสอบและลงโทษผู้กระทำการทุจริตคอร์รัปชันสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
			IIT	Q24	มีการพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (เช่นภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน ภาครัฐ) เพื่อการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
			IIT	Q25	การตรวจสอบภายใน/ควบคุมภายในมีการทำงานที่เป็นอิสระ
			IIT	Q26	ระบบการตรวจสอบภายในสามารถป้องกันการทุจริตได้
			IIT	Q27	มีการนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และป้องกันการทุจริต
			IIT	Q28	รับรู้ถึงแผนการปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นอย่างดี
			IIT	Q29	เปิดโอกาสให้มีการเผยแพร่/แลกเปลี่ยนหลักการแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านทุจริตอย่างเป็นทางการ เช่น มีเวที/บอร์ด
			IIT	Q30	มีการให้ข้อมูลระบบการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
			IIT	Q31	เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
			EBIT	IT26	การดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	เครื่องมือ	คำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
			EBIT	IT27	การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
			EBIT	IT28	การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส
			EBIT	IT29	การถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
ดัชนีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานขององค์กร	การบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ตรง	IIT	Q32-11	ความถี่ของการเสนอให้เงิน/สิ่งของมีค่าอื่นๆ
			IIT	Q32-111	จำนวนของการเสนอให้เงิน/สิ่งของมีค่าอื่นๆ
			IIT	Q32-12	ความถี่ของการให้ความบันเทิง/การเสนอให้ความสะดวกสบาย เช่นโปรแกรมท่องเที่ยวต่างประเทศ การออกรอบตีกอล์ฟ สถานที่พักตากอากาศ ฯลฯ
			IIT	Q32-121	จำนวนของการให้ความบันเทิง/การเสนอให้ความสะดวกสบาย เช่นโปรแกรมท่องเที่ยวต่างประเทศ การออกรอบตีกอล์ฟ สถานที่พักตากอากาศ ฯลฯ
			IIT	Q33-12	ความถี่ของการให้ความอุปถัมภ์
			IIT	Q33-121	จำนวนของการให้ความอุปถัมภ์
		การรับรู้	IIT	Q33	การให้เงิน สิ่งของมีค่า หรือการให้ความบันเทิง ความสะดวกสบายและการให้ความอุปถัมภ์ เป็นสิ่งที่ต้องให้กันตามปกติ (ธรรมเนียมปฏิบัติ)
			IIT	Q34	การให้เงิน สิ่งของมีค่า หรือการให้ความบันเทิง ความสะดวกสบายและการให้ความอุปถัมภ์ ส่งผลกระทบในทางลบกับการบริหารงานบุคคล
	การบริหารงบประมาณ (Budget Execution)	ประสบการณ์ตรง	IIT	Q39-1	ความถี่ของการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมธุรกิจของตนเอง/พวกพ้อง
			IIT	Q39-2	จำนวนของการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมธุรกิจของตนเอง/พวกพ้อง
			IIT	Q40-1	ความถี่ของการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่สมควร (เช่นใช้เงินผิดวัตถุประสงค์ บริหารงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น)
			IIT	Q40-2	จำนวนของการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่สมควร (เช่นใช้เงินผิดวัตถุประสงค์ บริหารงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น)
		การรับรู้	IIT	Q41	การรับรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างไม่สมควรหรือมากเกินความจำเป็น (เช่น ใช้เงินผิดวัตถุประสงค์ บริหารงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น)
	ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน	ประสบการณ์ตรง	IIT	Q43	ความถี่ของการได้รับคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม เช่น คำสั่งย้ายการแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงาน เป็นต้น โดยไม่มีสาเหตุอันควร
			IIT	Q44	ความถี่ของการได้รับการร้องขอ/สั่งด้วยวาจาของผู้บังคับบัญชาให้ทำงานส่วนตัวไม่ใช่งานราชการซึ่งสร้างประโยชน์ให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น
		การรับรู้	IIT	Q45	การร้องขอ/สั่งด้วยวาจาของผู้บังคับบัญชาให้ทำงานส่วนตัวไม่ใช่งานราชการดังกล่าวส่งผลกระทบทางลบต่อประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่
			IIT	Q46	ผลเสียของการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา

EBIT= Evidence base Assessment
EIT = External Integrity Assessment
IIT = Internal Integrity Assessment

แนวทางการประเมินผล:

แนวทางการประเมินผล	
ผู้ประเมิน	**ส่วนราชการ**
๑) ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)กับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ๒) ประสานหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินเพื่อ - ขอรายชื่อข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ ในสังกัด จำนวน ๒ คน เพื่อเป็นผู้ประสานงานประจำหน่วยงาน - ขอรายชื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ/พนักงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานตามจำนวนที่ผู้ประเมินกำหนด - ขอรายชื่อผู้เข้ารับบริการ/ผู้ส่วนได้เสีย กับหน่วยงานตามจำนวนที่ผู้ประเมินกำหนด - ให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินตอบคำถามและรวบรวมข้อมูลหลักฐานประกอบตามแบบประเมินเชิงประจักษ์สำหรับหน่วยงาน (แบบประเมิน Evidence Base) พร้อมแนบเอกสารหรือหลักฐานดังกล่าว ส่งให้ผู้ประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด ๓) ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและประมวลผลคะแนนระดับคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ๔) จัดส่งผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ <u>เบื้องต้น</u> ๕) รับและพิจารณาการอุทธรณ์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ <u>เบื้องต้น</u> จากหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ ๖) จัดส่งผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ พร้อมข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน ๗) จัดส่งผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ให้แก่ สำนักงาน ก.พ.ร.	๑) จัดประชุมภายในเพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๒) จัดส่งข้อมูลให้ผู้ประเมิน ดังนี้ - รายชื่อข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ ในสังกัด จำนวน ๒ คน เพื่อเป็นผู้ประสานงานประจำหน่วยงาน - รายชื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ/พนักงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานตามจำนวนที่ผู้ประเมินกำหนด - ขอรายชื่อผู้เข้ารับบริการ/ผู้ส่วนได้เสีย กับหน่วยงานตามจำนวนที่ผู้ประเมินกำหนด - ตอบและส่งแบบประเมินเชิงประจักษ์(แบบประเมิน Evidence Base) พร้อมทั้งแนบข้อมูลหลักฐานประกอบตามสำหรับหน่วยงานให้ผู้ประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด ๓) อุทธรณ์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ <u>เบื้องต้น</u> ตามระยะเวลาที่ผู้ประเมินกำหนด ๔) รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ พร้อมข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ๗
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.อ.สาโรช	พลพินิจ	ผกก.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๔๗
๒. พ.ต.ท.หญิง ทิพย์สุดา	ขวัญอยู่	รอง ผกก.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗๖๒๔๗

ผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด

๑. พ.ต.ท.หญิง สุธิดา	ตัณฑดิลก	สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๔๕
๒. พ.ต.ท.หญิง เดไลล่าล์	บุญญาชลสินธุ์	สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๔๘
๓. ร.ต.ท.จิตติกร	มูลจันทร์	รอง สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗-๖๐๔๘
๔. ว่าที่ ร.ต.ท.รัศมี	สหายแก่น	รอง สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗๖๐๔๕
๕. ว่าที่ ร.ต.ท.อิทธิศักดิ์	หอยตะคุ	รอง สว.ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗๖๐๔๕
๕. ส.ต.อ.หญิง ศิริพร	สมเสนาะ	ผบ.หมู่ ยศ.บอก.อก.รพ.ตร.	โทร.๐๒-๒๐๗๖๐๔๕

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบฟอร์มที่ ๑

แบบฟอร์มตารางสรุปผลการปฏิบัติราชการ
ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ตารางสรุปผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

กรม..................กลุ่มภารกิจ...................กระทรวง..................

- [ ] **รอบ ๖ เดือน**
- [ ] **รอบ ๑๒ เดือน**

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
<u>มิติที่ ๑</u> มิติด้านประสิทธิผล (น้ำหนัก : ร้อยละ .....)										
ตัวชี้วัดที่										
ตัวชี้วัดที่										
ตัวชี้วัดที่										
<u>มิติที่ ๒</u> มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (น้ำหนัก : ร้อยละ .....)										
ตัวชี้วัดที่										
ตัวชี้วัดที่										
ตัวชี้วัดที่										
<u>มิติที่</u> ๓ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (น้ำหนัก : ร้อยละ .....)										
ตัวชี้วัดที่										
ตัวชี้วัดที่										
ตัวชี้วัดที่										
<u>มิติที่ ๔</u> มิติด้านการพัฒนาองค์กร (น้ำหนัก : ร้อยละ .....)										
ตัวชี้วัดที่										
ตัวชี้วัดที่										
ตัวชี้วัดที่										
									รวม	

รายงาน ณ วันที่.....เดือน..........พ.ศ.
ผู้รายงาน.....................................   หน่วยงาน...
ตำแหน่ง.......................................   โทรศัพท์...

<u>หมายเหตุ</u> : กรณีภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๘ หากตัวชี้วัดใดไม่สามารถรายงานผลได้ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่ใช้ข้อมูลจากส่วนกลาง จัดเก็บข้อมูลไม่ทัน ฯลฯ ให้ใส่ค่าคะแนนที่ได้ เท่ากับ ๑ มาก่อน

แบบฟอร์มที่ ๒

แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด) สำหรับตัวชี้วัดที่เป็นเชิงปริมาณ

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)

❑ รอบ ๖ เดือน
❑ รอบ ๑๒ เดือน

ชื่อตัวชี้วัด :

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : | **ผู้จัดเก็บข้อมูล :**

โทรศัพท์ : | **โทรศัพท์ :**

คำอธิบาย :

ข้อมูลผลการดำเนินงาน :

....

....

....	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.			ร้อยละที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	
	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๖	๒๕๕๗

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป :

หลักฐานอ้างอิง :

แบบฟอร์มที่ ๓

แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติราชการ
ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)
สำหรับตัวชี้วัดที่เป็นเชิงคุณภาพ

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)

❑ **รอบ ๖ เดือน**
❑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ชื่อตัวชี้วัด :

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :	ผู้จัดเก็บข้อมูล :
โทรศัพท์ :	โทรศัพท์ :

คำอธิบาย :

ข้อมูลผลการดำเนินงาน :

คำอธิบาย
๑.
๒.

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน : (ส่วนราชการไม่ต้องใส่ผลคะแนนมา)

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป :

หลักฐานอ้างอิง :

แบบฟอร์มที่ ๔

แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด) สำหรับตัวชี้วัดที่เป็นขั้นตอนดำเนินงาน

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)

❑ **รอบ ๖ เดือน**
❑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ชื่อตัวชี้วัด :

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : | ผู้จัดเก็บข้อมูล :

โทรศัพท์ : | โทรศัพท์ :

คำอธิบาย :

ข้อมูลผลการดำเนินงาน :

ระดับคะแนน	การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘
๑	
๒	
๓	
๔	
๕	

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป :

หลักฐานอ้างอิง :

แบบฟอร์มที่ ๕

แบบฟอร์มรายงานการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)
สำหรับตัวชี้วัดที่เป็นแบบผสม (Hybrid)

แบบฟอร์มสำหรับตัวชี้วัดที่เป็นแบบผสม (Hybrid)

รายงานการประเมินผลตนเองตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)

❑ **รอบ ๖ เดือน**

❑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ชื่อตัวชี้วัด :

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :	**ผู้จัดเก็บข้อมูล :**
เบอร์ติดต่อ :	**เบอร์ติดต่อ :**

คำอธิบาย :

ข้อมูลผลการดำเนินงาน : (ขอให้กรอกข้อมูลผลการดำเนินงานให้ครบถ้วนตามประเด็นการประเมินผลพร้อมหลักฐานอ้างอิงที่สอดคล้องและชัดเจน)

ระดับคะแนน	การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
๑	
๒	
๓	
๔	
๕	

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด/ ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป :

หลักฐานอ้างอิง :

รายงานการประเมินผลตนเองตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)	❑ **รอบ ๖ เดือน** ❑ **รอบ ๑๒ เดือน**

การเขียนรายงานการประเมินผลตนเองตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)
สำหรับตัวชี้วัดที่เป็นแบบผสม (Hybrid)

ขอให้ส่วนราชการกรอกข้อมูลตามหัวข้อต่างๆ ดังนี้

หัวข้อการรายงาน	**คำอธิบาย**
๑. รอบระยะเวลาการรายงาน	ทำเครื่องหมาย ☑ ลงในช่อง ❑ ให้สอดคล้องกับระยะเวลาของการรายงาน
๒. ชื่อตัวชี้วัด	ระบุชื่อตัวชี้วัดและลำดับที่ของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
๓. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	ระบุชื่อผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด พร้อมเบอร์ติดต่อ
๔. ผู้จัดเก็บข้อมูล	ระบุชื่อผู้จัดเก็บข้อมูล พร้อมเบอร์ติดต่อ
๕. คำอธิบาย	<u>กรณีตัวชี้วัดภาคบังคับหรือใช้ข้อมูลจากหน่วยงานส่วนกลาง</u> ▪ ใช้คำอธิบายตัวชี้วัดตามรายละเอียดในคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
๖. ข้อมูลผลการดำเนินงาน	<u>กรณีตัวชี้วัดประเมินเป็นขั้นตอนการดำเนินงาน</u> ▪ อธิบายรายละเอียดการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนตามเกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ <u>กรณีตัวชี้วัดประเมินเป็นเชิงปริมาณ</u> ▪ ข้อมูลผลการดำเนินงานจะแสดงผลเป็นตัวเลข โดยขอให้แสดงข้อมูลผลการดำเนินงานทั้งหมดที่ใช้ใน การคำนวณผลคะแนนตามสูตรการคำนวณหรือนิยามของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
๗. เกณฑ์การให้คะแนน	ระบุเกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
๘. การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน	แสดงรายละเอียดของการคำนวณผลการประเมินของตัวชี้วัดตามที่ระบุในคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
๙. คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ	อธิบายรายละเอียดของการปฏิบัติ/มาตรการที่ได้ดำเนินการ สำหรับตัวชี้วัดนี้
๑๐. ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	ระบุปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนต่อการดำเนินงาน สำหรับตัวชี้วัดนี้
๑๑. อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	ระบุปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานสำหรับตัวชี้วัดนี้
๑๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป	ระบุข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานตามตัวชี้วัดนี้ในปีงบประมาณต่อไป
๑๓. หลักฐานอ้างอิง	ระบุถึงชื่อหรือชนิดของหลักฐานที่ใช้อ้างอิงและจำนวน ของเอกสารที่ได้จัดส่งมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยชนิดของหลักฐานอ้างอิงของแต่ละตัวชี้วัดสามารถดูได้จากคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ หัวข้อแนวทางการประเมินผล ตัวอย่างหลักฐานอ้างอิง เช่น รายละเอียดของแผนงาน หนังสือคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน รายงานการประชุม ภาพถ่าย เป็นต้น

แบบฟอร์มที่ ๖

แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติราชการ
ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)
สำหรับตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ไม่สำเร็จ (Pass/Fail)

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)	❑ **รอบ ๖ เดือน** ❑ **รอบ ๑๒ เดือน**
ชื่อตัวชี้วัด :	
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :	**ผู้จัดเก็บข้อมูล :**
โทรศัพท์ :	**โทรศัพท์ :**
คำอธิบาย :	
ข้อมูลผลการดำเนินงาน :	

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ไม่สำเร็จ	-	-	-	สำเร็จ

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป :

หลักฐานอ้างอิง :

ตัวอย่างแบบฟอร์มรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑.๑ : ....

หน่วยวัด : ....

น้ำหนัก : ....

คำอธิบาย :

....
....
....
....
....
....
....

คำนิยาม :

....
....
....
....

สูตรคำนวณ :

....
....
....
....

เกณฑ์การให้คะแนน :

....
....
....

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

....
....
....

การรายงานผลการดำเนินงาน :

....
....
....
....

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก :

....
....
....

หน่วยปฏิบัติ :

....
....
....

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

....
....
....

ผู้จัดเก็บข้อมูล :

....
....
....

ภาคผนวก ข

ตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับ บช. , บก. , กก.

ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พศ. ๒๕๕๘

ตัวชี้วัด	มิติที่ ๑ : มิติภายนอก (๕๐ %)					มิติที่ ๒ : มิติภายใน (๕๐ %)							จำนวนตัวชี้วัดที่ต้องดำเนินการ
	ด้านประสิทธิผล (๔๐%)				ด้านคุณภาพการให้บริการ (๑๐%)	ด้านประเมินประสิทธิภาพ (๒๕%)				ด้านการพัฒนาองค์การ (๒๕%)			
	ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจ/(ตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายฯ) ของส่วนราชการ (๔๐ %)				๑.๕ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ (๑๐%) (ระดับ บก. ทำตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้มารับบริการ)	ตัวชี้วัดที่ ๓ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ (๑๐%)		ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของส่วนราชการ (๕%)	ตัวชี้วัดที่ ๕ การพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศภาครัฐ (๑๐%)	ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถะองค์การ (ทุนมนุษย์ สารสนเทศ และวัฒนธรรมองค์การ) (๒๐%)		ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (๕%)	
	๑.๑	๑.๒	๑.๓	๑.๔		๓.๑	๓.๒			๖.๑	๖.๒		
	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ One Stop Service ของห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ (๑๐%)	จำนวนการตรวจพิสูจน์ด้านนิติเวชและวิเคราะห์ทางนิติวิทยาศาสตร์ ๘๐,๐๐๐ รายการ (๑๐%)	ร้อยละของผู้สอบความรู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านในครั้งแรก (๑๐%)	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ (๑๐%)		การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน (๕%)	การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม (๕%)			ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญของหน่วยงาน (๑๐%)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ (๑๐%)		
ผู้รับผิดชอบระดับ รพ.	(รพ.ตร.)	(นต.)	(วพ.)	(ยศ.)	(รพ.ตร.)	(งป.)	(งป.)	(ซร.)	(วบ.)	(ยศ.)	(กพ.)	(ยศ.)	
ลำดับที่	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๒
รพ.ตร.	√ (๑๐%)	√ (๑๐%)	√ (๑๐%)	√ (๑๐%)	√ (๑๐%)	√ (๕%)	√ (๕%)	√ (๕%)	√ (๑๐%)	√ (๑๐%)	√ (๑๐%)	√ (๕%)	๑๒
บก.อก.				√ (๔๐%)	√ (๑๐%)	√ (๕%)	√ (๕%)	√ (๕%)	√ (๑๐%)	√ (๑๐%)	√ (๑๐%)	√ (๕%)	๙
นต.		√ (๔๐%)			√ (๑๐%)	√ (๕%)	√ (๕%)	√ (๕%)	√ (๑๐%)	√ (๑๐%)	√ (๑๐%)	√ (๕%)	๙
วพ.			√ (๔๐%)		√ (๑๐%)	√ (๕%)	√ (๕%)	√ (๕%)	√ (๑๐%)	√ (๑๐%)	√ (๑๐%)	√ (๕%)	๙
กก.ในสังกัด บก.อก.	√ตัวชี้วัด ตามพันธกิจหลักของงานในแต่ละ กก. ๙ กก. (กก.ละ ๓ ตัวชี้วัด)												๒๗
กก.ในสังกัด นต.	√ตัวชี้วัด ตามพันธกิจหลักของงานในแต่ละ กก. ๒ กก. (กก.ละ ๓ ตัวชี้วัด)												๖
กก.ในสังกัด วพ.	√ตัวชี้วัด ตามพันธกิจหลักของงานในแต่ละ กก. ๓ กก. (กก.ละ ๓ ตัวชี้วัด)												๙
กลุ่มงานสังคมฯ	√ตัวชี้วัดตามพันธกิจหลักของงานในกลุ่มงาน (ไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด)												๓
กลุ่มงานจิตเวชฯ	√ตัวชี้วัด ตามพันธกิจหลักของงานในกลุ่มงาน (ไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด)												๓
ฝอ.นย.	√ตัวชี้วัด ตามพันธกิจหลักของงาน (ไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด)												๓
ฝอ.ดร.	√ตัวชี้วัด ตามพันธกิจหลักของงาน (ไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด)												๓

ภาคผนวก ค

คำสั่ง โรงพยาบาลตำรวจ

ที่ ๗๙๑ /๒๕๕๘

เรื่อง มอบหมายผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับกองบัญชาการ

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของโรงพยาบาลตำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ หมวด ๓ มาตรา ๙ (๓) กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์และระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด และมาตรา ๑๒ กำหนดว่า เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ กพร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดมาตรการกำกับการปฏิบัติราชการโดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ และหนังสือ สยศ.ตร. ด่วนที่สุด ที่ ๐๐๐๗.๑๒/๙๐๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ ส่งคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ โดยโรงพยาบาลตำรวจได้รับมอบหมายตัวชี้วัด รวมทั้งสิ้น ๑๒ ตัวชี้วัด ตามกรอบแนวทางการประเมินผล ๒ มิติ ได้แก่ ๑. มิติภายนอก จำนวน ๕ ตัวชี้วัด ประกอบด้วยการประเมินผลด้านประสิทธิผล จำนวน ๔ ตัวชี้วัด และการประเมินคุณภาพการให้บริการ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ๒. มิติภายใน จำนวน ๗ ตัวชี้วัด ประกอบด้วยการประเมินด้านประสิทธิภาพ จำนวน ๔ ตัวชี้วัด และการประเมินด้านการพัฒนาองค์การ จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

เพื่อให้การปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของโรงพยาบาลตำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง โรงพยาบาลตำรวจจึงมอบหมายผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับกองบัญชาการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจ/ (ตามเอกสารรายจ่ายฯ) ของส่วนราชการ มีตัวชี้วัดย่อย ๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑.๑ ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำ One Stop Service ของห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ ผู้รับผิดชอบ คือ กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

๑.๒ ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ จำนวนการตรวจพิสูจน์ด้านนิติเวชและวิเคราะห์ทางนิติวิทยาศาสตร์ ๘๐,๐๐๐ รายการ ผู้รับผิดชอบ คือ สถาบันนิติเวชวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

/๑.๓ ตัวชี้วัดที่ ๑.๓...

-๒-

๑.๓ ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของผู้สอบความรู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านในครั้งแรก ผู้รับผิดชอบ คือ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ

๑.๔ ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ผู้รับผิดชอบ คือ ฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

๑.๕ ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการห้องตรวจโรคข้าราชการตำรวจ ผู้รับผิดชอบ คือ กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

๒. ตัวชี้วัดที่ ๓ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ มีตัวชี้วัดย่อย ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ผู้รับผิดชอบ คือ ฝ่ายงบประมาณ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม ผู้รับผิดชอบ คือ ฝ่ายงบประมาณ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

๓. ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของส่วนราชการ ผู้รับผิดชอบ คือ ฝ่ายซ่อมบำรุง กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

๔. ตัวชี้วัดที่ ๕ การพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศภาครัฐ ผู้รับผิดชอบ คือ ฝ่ายเวชระเบียน กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

๕. ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะองค์การ (ทุนมนุษย์ สารสนเทศ และวัฒนธรรมองค์การ มีตัวชี้วัดย่อย ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

๕.๑ ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญขององค์การ ผู้รับผิดชอบ คือ ฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

๕.๒ ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ ผู้รับผิดชอบ คือ ฝ่ายธุรการกำลังพล กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

๖. ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ผู้รับผิดชอบ คือ ฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

โดยให้ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับกองบัญชาการ มีหน้าที่

๑. ศึกษารูปแบบ กระบวนการ แนวทางดำเนินการและรายละเอียดต่างๆ ของตัวชี้วัด (KPI Template) ในความรับผิดชอบจากคู่มือที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด เพื่อดำเนินการให้สัมฤทธิ์ผลและรายงานตามวงรอบภายในระยะเวลาที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนด

๒. ให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการตามตัวชี้วัดในความรับผิดชอบให้กับหน่วยปฏิบัติระดับกองบังคับการและกองกำกับการในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. กำกับดูแลหน่วยปฏิบัติในความรับผิดชอบให้ดำเนินการให้เป็นไปตามกรอบหรือเงื่อนระยะเวลาในการติดตามประเมินผล ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

/๔. ตรวจสอบ...

-๓-

๔. ตรวจสอบ ติดตามประเมินผลความก้าวหน้า การปฏิบัติตามตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานระดับกองบังคับการและกองกำกับการ ในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

๕. รายงานผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ และวิเคราะห์ สรุปผลข้อเสนอแนะ ให้นายแพทย์ใหญ่และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามห้วงระยะเวลา ที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป คำสั่งอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ให้ยกเลิกเสียทั้งหมด และให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งนี้แทน

สั่ง ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๘

พลตำรวจโท สมบูรณ์

(สมบูรณ์ ตันตระกูล)

นายแพทย์ใหญ่ (สบ ๘)