



Workshop

Application Report
PMQA 4.0

โดย รศ. รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม
นายนาถ จันทวงศ์



นำเสนอ

ฝึก & เตรียมนำเสนอ ดังนี้

1. Template ผลการวิเคราะห์
2. ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุง
การเขียน 2 ข้อ

ให้เวลากลุ่มละ 5 นาที



A photograph of a modern office interior, overlaid with a dark green semi-transparent filter. The office features long wooden desks, ergonomic chairs, and large potted plants. In the background, there are glass-walled rooms and a lounge area with sofas. The ceiling has exposed concrete beams and industrial-style lighting. The text is centered in white Thai script.

ตัวอย่าง กรณีศึกษาที่ 1

ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ:

จังหวัดสระบุรี/ส่วนราชการ/ประชาชน/เกษตรกร/
ผู้ประกอบการ/กลุ่มเครือข่าย/รัฐวิสาหกิจ/ภาคเอกชน/อปท./
กลุ่มSMEs/กลุ่มOTOP/อาสาสมัคร/เครือข่ายกลุ่มเป้าหมาย/
องค์กรภาครัฐ/องค์กรภาคเอกชน

ความต้องการ: การให้บริการที่ดีมีคุณธรรม ข้อมูลที่
ถูกต้อง รวดเร็ว / บริการที่ดี / ผลผลิตปลอดภัย /
อุตสาหกรรมสีเขียว /รายได้เพิ่มขึ้น

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย:

ประชาชนผู้รับบริการ/เกษตรกร/กลุ่มองค์กรชุมชน/กลุ่ม
อาชีพ/เครือข่ายองค์กร/ผู้ประกอบการธุรกิจ/ผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียหน่วยงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ/อปท./นักท่องเที่ยว

ความต้องการ: ผลผลิตที่ปลอดภัย อุตสาหกรรมสีเขียว/
ข้อมูลถูกต้องครบถ้วน/ทันเวลา/ระบบขั้นตอนที่ชัดเจน/
มีความโปร่งใส/การสนับสนุนงบประมาณ

สมรรถนะหลักขององค์กร:

- การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์
ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาองค์กร/การพัฒนา
คุณภาพชีวิต บูรณาการการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วน
- อุตสาหกรรมสีเขียว / การท่องเที่ยวรูปแบบต่างๆ / พัฒนา
ศักยภาพกระบวนการผลิตและการแปรรูปผลผลิต / ระบบ
โคจรข่ายคมนาคม

แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ:

ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก ประเด็นยุทธศาสตร์
ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร Positioning ตัวชี้วัดของจังหวัด
รายงาน/เกณฑ์มาตรฐานที่กระทรวงหรือกรมกำหนดไว้/
แหล่งข้อมูล จากสำนักงาน ก.พ.ร./PMQA/สำนักงานสถิติ
แห่งชาติ/สง.คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ

การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน:

การโยกย้ายข้าราชการ/การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล
ลำช้า/ความไม่ปกติของบ้านเมือง/สัมพันธภาพที่ดี /แรงงาน
ภาคอุตสาหกรรมเป็นแรงงานต่างชาติ/คุณภาพสิ่งแวดล้อม/
เสถียรภาพราคาสินค้า/ภาวะเศรษฐกิจ/ภัยธรรมชาติ

พันธกิจ: 1. นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้
เกิดผลสัมฤทธิ์ 2. ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตาม
กฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม 3. จัด
ให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริมและช่วยเหลือประชาชนและชุมชน
ที่ด้อยโอกาส เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและ
สังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง 4. จัดให้มีการบริการภาครัฐ
เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอภาครวดเร็วและมีคุณภาพ
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรมหรือ
หน่วยงานอื่นของรัฐมอบหมายหรือที่มีกฎหมายกำหนด

วิสัยทัศน์: เมืองการค้าการลงทุนในอุตสาหกรรมสีเขียวระดับ

นานาชาติ สังคมแห่งความสุข

ค่านิยม: มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน บูรณาการความร่วมมือ ยึดถือระบบ
คุณธรรม

งบประมาณ: ได้รับจัดสรร 235,870,600 บาท

รายได้: รายได้เฉลี่ยต่อหัว 330,836 บาท/คน/ปี

จำนวนบุคลากร: ข้าราชการ 3,636 คน /ลูกจ้างประจำ 461 คน

กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ: พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

พ.ศ.2534/พ.ร.ว.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดีพ.ศ.2546/พ.ร.ว.ว่าด้วยการบริหารงานกลุ่มจังหวัดและ

จังหวัดแบบบูรณาการพ.ศ.2551/ระเบียบว่าด้วยการบริหาร

งบประมาณพ.ศ.2548/พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ.2551/

กฎหมายอื่นๆ ที่แต่ละส่วนราชการต้องบังคับใช้

ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ: ระบบการวางแผน:แผน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด4ปี/แผนปฏิบัติราชการ4ปี/แผนปี/
ระบบติดตามประเมินผล:ประชุมกรรมการจังหวัด/การประชุมส่วน
ราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ/
รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์: (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม) ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก ประเด็น

ยุทธศาสตร์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร Positioning ตัวชี้วัดของจังหวัด

-เมืองการค้าการลงทุนในอุตสาหกรรมสีเขียว : มีทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งพลังงาน วัสดุก่อสร้าง เหมาะแก่การค้าการ
ลงทุนในอุตสาหกรรมสีเขียว ปลอดภัย มาตรฐานสากลระดับนานาชาติ

-สังคมแห่งความสุข : ประชาชนในพื้นที่มีรายได้ ดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เกิด
ความสุขในชีวิตและสังคมแห่งความสุข

ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์: (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม)

1.ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมสีเขียว 2.ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวรูปแบบต่างๆ 3.ส่งเสริมการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพกระบวนการผลิตและ
การแปรรูปผลผลิต 4.ปรับปรุงระบบโครงสร้างคมนาคม ด้านพันธกิจ: ตามเป้าประสงค์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ฯ 4 ประเด็น 1.ส่งเสริมการค้าการลงทุน
และการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 2.ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของกระบวนการผลิตสินค้าและบริการสู่
มาตรฐานสากล 3.เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถีภูมิปัญญาไทย 4.เสริมสร้างระบบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพมาตรฐาน ด้าน

ปฏิบัติการ: 1.ผลการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ของจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (งบจังหวัด) 2.
ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่องานบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ85 ด้านบุคลากร: 1.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผาสุกไม่น้อยกว่าร้อยละ80
2.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะไม่น้อยกว่าร้อยละ80 ด้านสังคม: การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ภารกิจ/บริการหลัก:

1.นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้
เกิดผลสัมฤทธิ์

2.บำบัดทุกข์บำรุงสุขเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
คุณลักษณะโดดเด่นของภารกิจ/บริการ

-ด้านภูมิศาสตร์ ใกล้เมืองหลวงของประเทศ ประดู่สุภาคีสถาน

การคมนาคม/โลจิสติกส์ขนส่ง สะดวกรวดเร็ว

-การบูรณาการร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ โดยใช้กระบวนการ
การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและ
ประโยชน์สุขของประชาชน

ผู้รับบริการ: ประชาชนในและนอกจังหวัดหน่วยงาน
ราชการ/ผู้ประกอบการ/เกษตรกร/นักท่องเที่ยว/
ผู้บริโภค

ความต้องการ: การบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม
โปร่งใส ตรวจสอบได้ หัวถึง ต่อเนื่อง / มีรายได้/
ผลผลิตดี/มีคุณภาพ/ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน/
มีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมการแข่งขัน:

เปรียบเทียบการแข่งขันกับจังหวัดในกลุ่มจังหวัดและจังหวัด
ใกล้เคียง

-ด้านการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

-ด้านการแพทย์/สาธารณสุข

-ด้านการคมนาคมขนส่ง

-ด้านการท่องเที่ยว

-ด้านการศึกษา

-ด้านสังคม

หมวด ๑ การนำองค์การ

๑.๑ ระบบการนำองค์การที่สร้างความยั่งยืน

ผู้บริหารทุกระดับของจังหวัดสระบุรีได้ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น นโยบายรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ประกอบกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ นำมากำหนดเป้าหมายทิศทาง และวิสัยทัศน์ของจังหวัดสระบุรี ซึ่งมีว่า “เมืองการค้าการลงทุนในอุตสาหกรรมสีเขียวระดับนานาชาติ สังคมแห่งความสุข” และกำหนดยุทธศาสตร์ ๔ ด้านได้แก่ ๑) การส่งเสริมการค้าการลงทุน และการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๒) การส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของ กระบวนการผลิตสินค้าและบริการสู่มาตรฐานสากล ๓) การเสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถี ภูมิปัญญาไทย และ ๔) การเสริมสร้างระบบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพมาตรฐาน โดยกำหนดตัวชี้วัด เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน ตอบสนองต่อพันธกิจและภาระหน้าที่ โดยมีการสื่อสารแบบเป็นทางการในรูปแบบ การประชุมกรรมการจังหวัดเป็นประจำทุกเดือน และกิจกรรมสภาภาพ ทั้งนี้ได้ให้หัวหน้าส่วนราชการนำไปถ่ายทอด สู่เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการทุกระดับทราบอย่างทั่วถึง โดยได้ใช้ระบบสื่อสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัยและเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว เช่น แอปพลิเคชัน Line กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ , ทางเว็บไซต์จังหวัด สระบุรี www.Saraburi.go.th และสื่อท้องถิ่นต่างๆ

ส่วนราชการในจังหวัดสระบุรี ได้ทำการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งทางบวก ทางลบ ทั้งในทางตรงและทางอ้อม จุดแข็งและจุดอ่อน และผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม ของจังหวัดสระบุรี ประกอบกับการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารของจังหวัดสระบุรีผลการวิเคราะห์และ การตัดสินใจพบว่าสระบุรีเป็นเมืองที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการเพิ่มขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรม อย่างรวดเร็ว เนื่องจากเป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้กับกรุงเทพมหานคร เดินทางได้สะดวก จึงได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ให้ตอบสนองต่อพันธกิจภาระหน้าที่ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ดังนี้

ด้านการเปลี่ยนแปลง	โครงการ/แผนงาน	ยุทธศาสตร์ของจังหวัดสระบุรี	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๑.การเติบโตด้านเศรษฐกิจ	เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเชิงวางแผนการดำเนินงานเป็น -โครงการเกษตรแปลงใหญ่เพื่อเพิ่มผลิตผลเกษตรปลอดภัย อาหารปลอดภัย และผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีมาตรฐาน - โครงการชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถีเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ให้มีศักยภาพ และดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาท่องเที่ยวมากขึ้น - โครงการ “GO! สระบุรี” เพื่อการพัฒนาระบบภูมิสารสนเทศด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวและสินค้าอัตลักษณ์จังหวัดสระบุรี	๑) การส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 	-ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน -ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๒.ความมั่นคงด้านอาหาร	เพื่อให้ประชาชนได้รับโภชนาการที่สะอาดและปลอดภัย จีวงวางแผนงาน - โครงการเกษตรแปลงใหญ่เพื่อเพิ่มผลิตผลเกษตรปลอดภัย อาหารปลอดภัยและผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีมาตรฐาน - โครงการ Food safety อาหารปลอดภัย 	๒) การส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของกระบวนการผลิตสินค้าและบริการสู่มาตรฐาน สากล	-ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓.การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร	เนื่องจากการคมนาคมขนส่งมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นทำให้มีประชาชนย้ายเข้ามาตั้งถิ่นฐานในจังหวัดเกิดประชากรแฝงโดยเฉพาแรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น อีกทั้งกำลังจะเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุผู้สูงอายุจะเพิ่มมากขึ้น - การจ้างงานผู้สูงอายุในชุมชน และจ้างงานคนพิการให้ทำงานในหน่วยงานของรัฐ - มีการควบคุมป้องกันโรคระบาดที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น โรคโคโรน่า โคมกาลีเรีย ฯลฯ	๓) การเสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถีภูมิปัญญาไทย	-ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม -เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและพลังงาน	เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสามารถในการแข่งขัน จีวงวางแผนงาน - โครงการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (SARABURI ๒๐๒๐) ประกอบด้วย ๑๖ โครงการย่อย ที่จะให้พัฒนาเมืองในทุกๆ ด้าน - โครงการสูบน้ำพลังงานแสงอาทิตย์สูบน้ำ 	๓) การเสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถีภูมิปัญญาไทย ๔) การเสริมสร้างระบบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพมาตรฐาน	-ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๕. การบริหารจัดการภาครัฐ	เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่มีคุณภาพมาตรฐานและทั่วถึง จีวงวางแผนงาน - โครงการSmart Busเป็นระบบติดตามรถยนต์โดยสารประจำทางวิ่งรอบเมือง -การส่งส่วนราชการสมัครเพื่อขอรับรางวัลมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการ สะดวก (GECC) เช่น สำนักงานขนส่งจังหวัดสระบุรี , สำนักงานที่ดินจังหวัดสระบุรี	๔) การเสริมสร้างระบบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพมาตรฐาน	-ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้สื่อสารสู่ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบการตัดสินใจที่สำคัญทั้งภายในและภายนอก อย่างทั่วถึง เช่น การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บน www.Saraburi.go.th วิทยุชุมชน เคเบิลทีวีท้องถิ่น หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น และเสียงตามสายในชุมชน การจัดตั้งกลุ่ม Line เครือข่ายต่าง ๆ

ผู้บริหารของจังหวัดสระบุรี ได้สร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้นในจังหวัดโดยการนำเอาประเด็นการพัฒนาจังหวัดตามยุทธศาสตร์ และปัญหาของพื้นที่มาแก้ไขจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในด้าน การสร้างนวัตกรรม และวัฒนธรรมขององค์กรที่มุ่งประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง และเป็นการแก้ไขปัญหาแบบยั่งยืน เกิดโมเดลต้นแบบของจังหวัดในชื่อ “Smart city Saraburi ๒๐๒๐” **ตัวอย่างเช่น** “ระบบติดตามและแสดงตำแหน่งรถยนต์โดยสารประจำทางที่วิ่งรอบเมืองสระบุรี(ระบบ Smart Bus)” โดยใช้งานผ่านแอปพลิเคชัน ViaBus เพื่อให้ประชาชนทราบตำแหน่งรถโดยสารอยู่บริเวณใด และจะคำนวณเวลาในการเดินทางหรือการรอรถโดยสารได้ โดยใช้ระบบ GPS จากมือถือพนักงานขับรถ, การจัดทำแอปพลิเคชัน “GO! สระบุรี” เพื่อกำหนดพิกัดด้านสถานที่ท่องเที่ยวและสินค้าอัตลักษณ์ของจังหวัดสระบุรี โดยใช้ระบบภูมิสารสนเทศซึ่งเป็นนวัตกรรมเชิงนโยบายภายใต้โครงการ Smart City

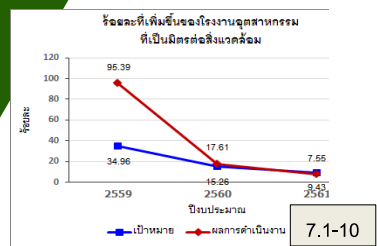
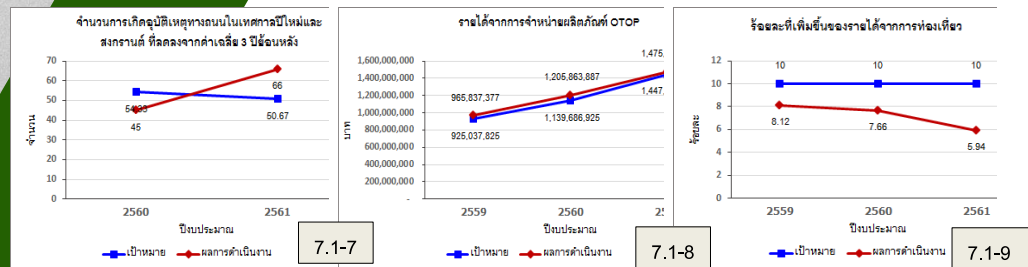
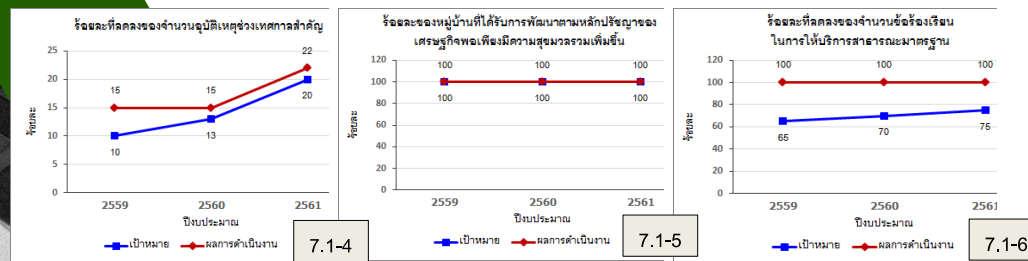
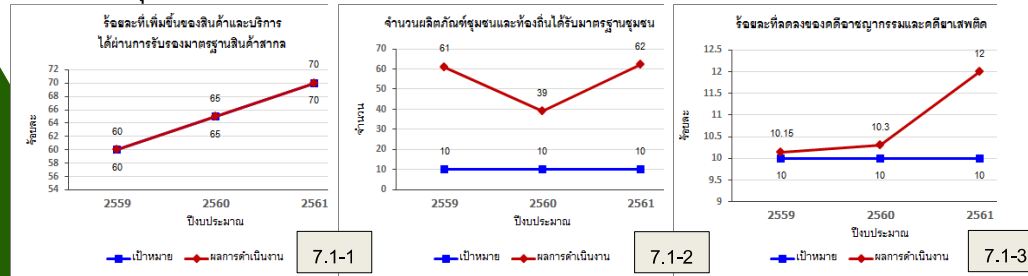
นอกจากนี้ยังมีการ**สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน**ให้กับบุคลากร เช่น ตรวจวัดแสงสว่างในที่ทำงาน , จัดมุมพักผ่อน/มุมส่งเสริมการเรียนรู้การประชุมอย่างไม่เป็นทางการ เช่น สภาภาพ , ออกหน่วยเคลื่อนที่ตาม “โครงการบำบัดทุกข์บำรุงสุขสร้างรอยยิ้มให้กับประชาชน” , การประชุมย่อยในแต่ละส่วนราชการ เพื่อระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานและพัฒนาระบบการให้บริการ **ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับบุคคล และระดับองค์กร** เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชนนักปฏิบัติ(Cops) , การจัดอบรมหลักสูตรต่างๆ เช่น โครงการเพิ่มขีดสมรรถนะในการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดสระบุรี “Leadership in Thailand ๔.๐” , โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดสระบุรี เพื่อรองรับ Thailand ๔.๐ , โครงการพัฒนาศักยภาพในการเชื่อมโยงและจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาในระดับพื้นที่ และระดับจังหวัดส่วนการแก้ไขปัญหของพื้นที่ได้มีการจัดชุดเคลื่อนที่เร็วและ Line Group ของศูนย์ดำรงธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ผ่านกลไกของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) ซึ่งประกอบไปด้วยคณะกรรมการจากทุกภาคส่วน โดยมีนายอำเภอเป็นประธาน และสาธารณสุขอำเภอเป็นเลขานุการ

๑.๒ การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใส

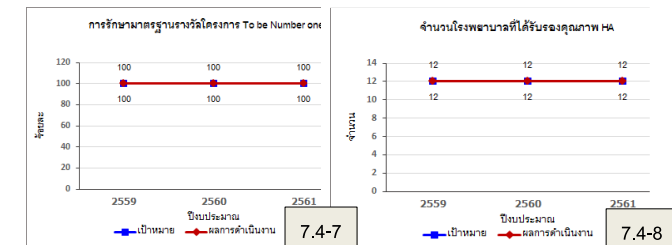
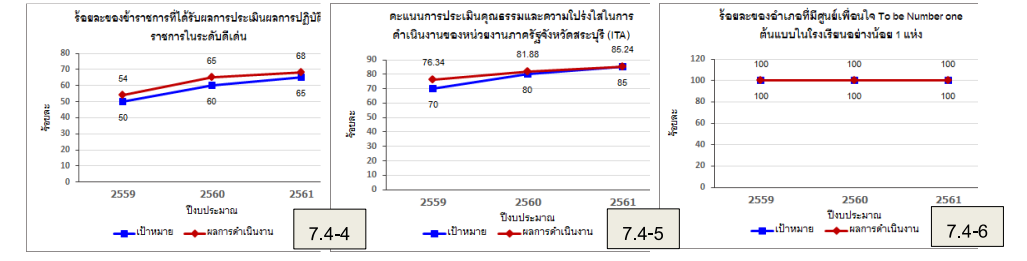
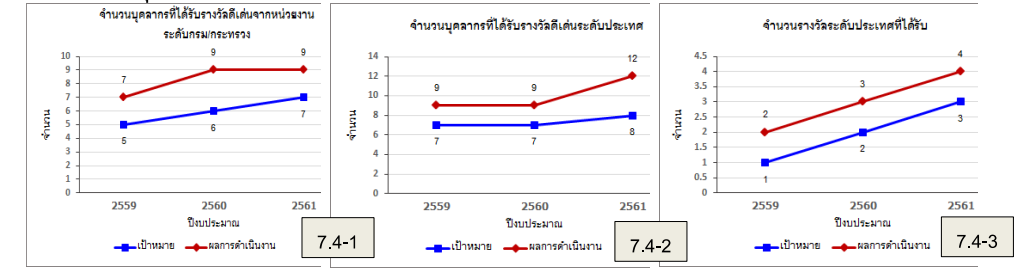
ผู้บริหารของจังหวัดมีนโยบายให้แต่ละส่วนราชการสร้างโปร่งใสให้เกิดขึ้นเช่น การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ , การปฏิบัติตามเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในทุกหน่วยงาน เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองให้กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียทราบไม่ว่าจะเป็นทางฝ่ายประชาชนพันธ์ หรือ websiteของจังหวัด และwebsiteของส่วนราชการ และมีการเปิดเผยมาตรฐานการให้บริการประชาชนตาม พ.ร.บ.การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ และประกาศให้ทราบมีระบบการตรวจสอบภายในของจังหวัดเพื่อตรวจติดตามให้คำแนะนำการเบิกจ่ายเงินในการดำเนินการโครงการซึ่งแต่ละส่วนราชการได้จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดตามประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ,การยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต การสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย และการพัฒนาระบบป้องกันการทุจริต เน้นเชิงรุก กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการผ่านแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ตัวอย่างเช่น โครงการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น , โครงการสร้างการรับรู้พฤติกรรมที่ไม่ควรปฏิบัติของสำนักงานคลังจังหวัด ,การประกาศจัดซื้อจัดจ้างและสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนทุกหน่วยงานราชการประกาศผ่านเว็บไซต์จังหวัดสระบุรี การสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริตโดยกำหนดไว้ในวาระการประชุมบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ยังได้ให้ส่วนราชการรายงานการกระทำผิดวินัยของบุคลากรให้ทราบเป็นประจำทุกเดือน เพื่อดำเนินการลงโทษทางวินัย และเพื่อป้องกันและป้องปรามมิให้มีการกระทำ

ส่วนที่ ๓ ผลลัพธ์การดำเนินการ

๗.๑ การบรรลุผลตัวชี้วัดตามภารกิจหลัก



๗.๔ การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการเป็นต้นแบบ



A photograph of a modern office interior, overlaid with a dark green semi-transparent filter. The office features long wooden desks, ergonomic chairs, and large potted plants. In the background, there are glass-walled rooms and a lounge area with sofas. The ceiling has exposed concrete beams and industrial-style lighting. The text is centered in white, bold Thai script.

ตัวอย่าง กรณีศึกษาที่ 2

ส่วนที่ 1.1 สรุปลักษณะสำคัญขององค์การ (ไม่เกิน 3 หน้า)

ผู้ส่งมอบ : สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กสว.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) กระทรวง อว. สำนักงานประมาณ นักวิจัย หน่วยงานทำวิจัย มหาวิทยาลัย (องค์ความรู้) พันธมิตร : หน่วยงานจัดสรรทุน (PMU : Project Management Unit) มหาวิทยาลัย ผู้ประสานโครงการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ หน่วยงานภาครัฐ (กรมป่าไม้ ธ.ออมสิน กรมประมง กองอำนาจการรักษามันคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (กปร.) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สปล.อว.) หน่วยงานทำวิจัย สถาบันการศึกษา องค์กรวิจัยต่างประเทศ หน่วยงานในระบบวิจัย ผู้ให้ความร่วมมือ : หน่วยงานท้องถิ่น ผู้นำชุมชน นักวิจัย ความต้องการ/ความคาดหวัง : ระบบงาน ระบบสารสนเทศ การให้ทุน บุคลากร - สร้างกลไกและวิธีการที่เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานร่วมกัน ทำงานข้ามส่วนงานภายในแบบบูรณาการ - บุคลากรมีการเรียนรู้ความเข้าใจเรื่องนโยบาย การเปลี่ยนแปลงในภาพใหญ่ การเชื่อมโยง และตอบสนองต่อโจทย์ของระบบ ววน. มีองค์ความรู้เชิงวิชาการในขอบเขตที่รับผิดชอบ รวมทั้งมีช่องทาง Interaction กับหน่วยงานพันธมิตรและเครือข่าย - พัฒนาระบบ NRIIS ให้เป็นระบบข้อมูลหลักในการสนับสนุนผู้ใช้ระบบจากหน่วยงานวิจัยและหน่วยงานบริหารจัดการงานวิจัย พร้อมทั้งสนับสนุนสารสนเทศเชิงนโยบาย - พัฒนาต่อยอดงานด้านการสื่อสารสังคมและสาธารณะที่มีอยู่แล้วให้เป็นที่ยอมรับต่อสาธารณะ โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของงานวิจัยที่มีต่ออนาคตในการพัฒนาประเทศ	พันธกิจ: (1) ให้ทุนวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ (2) จัดทำฐานข้อมูลและดัชนีวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ (3) ริเริ่ม ขับเคลื่อนและประสานการดำเนินงานโครงการวิจัยและนวัตกรรมที่สำคัญของประเทศ (4) จัดทำมาตรฐานและจริยธรรมการวิจัย (5) ส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้เพื่อใช้ประโยชน์ (6) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านวิจัยและนวัตกรรม (7) ให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณหรือยกย่องบุคคลหรือหน่วยงานด้านวิจัยและนวัตกรรม วิสัยทัศน์: “เป็นหน่วยงานหลักที่ขับเคลื่อนระบบวิจัยและนวัตกรรมให้เข้มแข็งด้วยการสนับสนุนทุนวิจัย พัฒนาบุคลากรและพัฒนาระบบนิเวศการวิจัยและนวัตกรรมตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ” ค่านิยม: เป็นมืออาชีพ โดยใช้หลักคุณธรรมในการบริหารและปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร: ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสำเร็จ งบประมาณ: 2,412,278,668 บาท (งบประมาณ 593,825,500 บาท, งบกองทุน ววน. 1,818,453,168 บาท) จำนวนบุคลากร: 267 คน (กรอบ 357 คน) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ: 1. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 19) พ.ศ.2562 2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2562 3. พระราชบัญญัติส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2564 4. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2564 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ: PMQA, PDCA, แผนบริหาร	ผลผลิต/บริการหลัก: - ให้ทุนวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ - ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผลงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์ - ให้ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติ กำกับ และรับรองมาตรฐานการวิจัยของประเทศ - ศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศด้านวิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ - พัฒนาบุคลากรด้านวิจัยและนวัตกรรม และยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานด้านวิจัยและนวัตกรรม คุณลักษณะโดดเด่นของผลผลิต/บริการ - จัดสรรทุนวิจัยและนวัตกรรมของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการการมีส่วนร่วมจากหน่วยงาน PMU โดยมีระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (NRIIS) เป็นเครื่องมือในการบริหารการให้ทุนวิจัยและนวัตกรรม เปิดเสร็จสมบูรณ์แบบออนไลน์ 100% ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ จนถึงปลายน้ำ (นำผลการวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์) - การยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยการมอบรางวัลการวิจัยจาก วช. เป็นรางวัล ผู้รับบริการ : นักวิจัย หน่วยงานในระบบวิจัย มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ภาคเอกชน ชุมชน ผู้เลี้ยงและใช้สัตว์ทดลอง นักเรียน นักศึกษา บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานวิจัย รัฐบาล รัฐสภา ความต้องการ: - ทุนสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมมีความสอดคล้อง เหมาะสม และเพียงพอ - สารสนเทศการวิจัยที่ถูกต้องและแม่นยำ ใช้งานง่าย เข้าถึงได้ไม่จำกัดสถานที่และเวลา และเป็นปัจจุบัน - องค์ความรู้จากงานวิจัยที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ - มาตรฐานการวิจัยปฏิบัติได้ง่าย และสร้างความเชื่อมั่นต่อการวิจัย
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: หน่วยงาน PMU (Project Management Unit) หน่วยงานท้องถิ่น สอวช. สกสว. หน่วยงานในระบบวิจัย มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ความต้องการ/ความคาดหวัง: - พัฒนาระบบ NRIIS ให้เป็นระบบข้อมูลหลักในการสนับสนุนผู้ใช้ระบบจากหน่วยงานวิจัยและหน่วยงานบริหารจัดการงานวิจัยแบบครบกระบวนการ พร้อมทั้งสนับสนุนสารสนเทศเชิงนโยบาย - สามารถบริหารจัดการการให้ทุนวิจัยและนวัตกรรมได้ตามแผนที่กำหนด และนำส่งผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - พัฒนากลไก/วิธีการการประสานความร่วมมือกับผู้ใช้ประโยชน์ที่เป็นหน่วยงานภาคเอกชน ผู้ประกอบการให้มากขึ้น		สมรรถนะหลักขององค์กร: - การจัดการให้ทุนวิจัย ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ : ให้ทุนวิจัยและนวัตกรรม / จัดการความรู้การวิจัย / ให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณ - เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศด้านวิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ : ดัชนีวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม / ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยและนวัตกรรม - กำหนดและส่งเสริมมาตรฐานและจริยธรรมการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน:

- วางระบบการทำงานร่วมกับพันธมิตรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อใช้เป็นแนวทางร่วมกัน เช่น การกำหนดโจทย์วิจัย กระบวนการให้ทุนวิจัยและนวัตกรรม การรายงานและติดตามผลผ่านระบบ NRIIS เป็นต้น
- ออกแบบวิธีการทำงานใหม่ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ปรับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานในองค์กรให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น
- มีแผนและกลไกที่สามารถผลักดันผลงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น ได้แก่ แผนดำเนินการด้านมาตรฐานการวิจัย และจริยธรรมการวิจัยของประเทศ แผนการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกลางด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. 2564-2565 แผนพัฒนาบุคลากรการวิจัยและนวัตกรรม
- คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและตระหนักในหน้าที่เพื่อพัฒนาองค์กรตามภารกิจต่างๆ

แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ:

- กระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลาการจัดสรรทุนวิจัยและนวัตกรรมของหน่วยงานให้ทุนที่ไม่ใช่ส่วนราชการ เช่น สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) (สวก.), สวรส.
- ฐานข้อมูล สพร.
- มาตรฐานการวิจัย NECAST กับ SIDCER

สภาพแวดล้อมการแข่งขัน:

1. การให้ทุน : ประสิทธิภาพกระบวนการให้ทุนเทียบกับ PMU อื่นๆ
2. สารสนเทศ :
 - ประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ จัดทำ การตอบสนองมีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
 - ประสิทธิภาพการแสดงผลและนำไปใช้ ความสะดวก ไม่ซับซ้อน
 - ความพร้อมของ IT ของ วช. ที่สามารถรองรับเทคโนโลยีของโลก
3. บุคลากรวิจัย :
 - เพิ่มสัดส่วนบุคลากรวิจัยของประเทศ
 - พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรวิจัยในด้านต่างๆ

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์: (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม)

- เป็นผู้ดูแลและบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (NRIIS) ซึ่งเป็นระบบสารสนเทศหลักที่ใช้ในการบริหารงบประมาณการวิจัยของรัฐบาลแบบออนไลน์ 100% ตั้งแต่การรับข้อเสนอจนถึงการส่งผลงานวิจัย และนำไปเผยแพร่ใช้ประโยชน์
- มีเครือข่ายผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชาการที่สำคัญของประเทศ
- มีเครือข่าย/พันธมิตรด้านการวิจัย ที่มีความเข้มแข็งและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
- เป็นแหล่งข้อมูลดัชนีวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ

ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของพันธกิจหรือหน้าที่ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศคืออะไร : พันธกิจของ วช. สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนและผลักดันการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ การเพิ่มสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนา การเพิ่มสัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรม อีกทั้งยังเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคม โดยนำองค์ความรู้ด้านการวิจัยไปแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ ทำให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้อันดับที่ดีขึ้น

ด้านพันธกิจ

- การได้รับมอบหมายให้ดำเนินโครงการตามนโยบายที่สำคัญเร่งด่วน เช่น ศปก. (Covid-19), โครงการเปลี่ยนเกียร์เป็นพลัง
- การผลักดันและการกำกับดูแลให้การวิจัยเป็นไปตามมาตรฐานสากล
- การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศกลางด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ
- ผลักดันผลงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

ด้านปฏิบัติการ

- กระบวนการพิจารณาให้ทุนวิจัยฯ รวดเร็วน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ รวมถึงมีระบบติดตามที่มีประสิทธิภาพ
- สร้างกลไกและวิธีการที่เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานร่วมกันข้ามส่วนงานภายในแบบบูรณาการ
- ระบบบริหารทุนวิจัยและนวัตกรรม (NRIIS) ที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ตอบสนองต่อการบริหารจัดการงบประมาณ และการวิจัยของหน่วยงานในระบบวิจัย

ด้านบุคลากร

- ปรับเปลี่ยนมุมมอง ความคิด ทักษะคติของบุคลากร เพื่อสร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร
- เตรียมบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่มีความสำคัญ

ด้านสังคม

- ข้อมูลข่าวสารและผลงานวิจัยที่ส่งออกจาก วช. ได้รับการยอมรับและเชื่อถือมากขึ้น
- ได้รับความร่วมมือและยอมรับจากพันธมิตร
- ไม่เกิดผลกระทบเชิงลบจากการปฏิบัติงาน

เทคโนโลยีการสื่อสารและการให้บริการที่สำคัญมีอะไรบ้าง : 1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและรองรับการทำงาน ประกอบด้วย 1.1 ระบบเพื่อการให้บริการ ได้แก่ ระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (NRIIS), ระบบคลังข้อมูลงานวิจัยไทย (tnrr.nriis.go.th), ระบบ thailiacuc, Open data, การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทาง internet และ intranet (ผ่าน website nrct.go.th) 1.2 ระบบเพื่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (NRIIS), ระบบ e-Services ที่ใช้ปฏิบัติงานภายใน อาทิ e-Saraban, e-Sign, GFMS, DPIS, ระบบคลังข้อมูลเอกสาร, e-CAR, e-Meeting, ระบบจองห้องประชุมออนไลน์ (room booking), NRCT Webmail, Chatbot ฯลฯ 2. การอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการหลายรูปแบบ เช่น ระบบเครือข่าย, ระบบ VPN, ห้องอบรมคอมพิวเตอร์, ห้องประชุม, ศูนย์การเรียนรู้, ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร, application ต่างๆ, การประชุมผ่านระบบออนไลน์ ฯลฯ	ความสำคัญของสมรรถนะหลักของส่วนราชการที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของประเทศคืออะไร ทั้งทางตรงและทางอ้อม : - การสนับสนุนทุนวิจัยและนวัตกรรม ก่อให้เกิดผลงานวิจัยที่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งในเชิงนโยบาย เชิงวิชาการ เชิงเศรษฐกิจ และเชิงสังคม - ประเทศมีสารสนเทศการวิจัย ฐานข้อมูล ดัชนีด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่ทันสมัยและสามารถนำไปใช้วิเคราะห์และประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทันสถานการณ์ - หน่วยงานวิจัย นักวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีความก้าวหน้าทางวิชาการและได้รับประโยชน์จากมาตรฐานการวิจัยข้อกำหนด แนวทางปฏิบัติและจริยธรรมการวิจัย - บุคลากรวิจัยได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง รวมทั้งมีเส้นทางความก้าวหน้าด้านการวิจัย - หน่วยงานวิจัยได้รับการเสริมสร้างให้ใช้การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ	
ในการทำงาน บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการดูแลเกี่ยวกับความเสี่ยงภัยอะไรบ้าง : การทำงานในหน้าที่ของบุคลากร วช. โดยปกติแล้วไม่เกิดความเสี่ยง เว้นแต่ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เกิดความเสี่ยงติดเชื้อ ในขณะที่มาปฏิบัติงานของบุคลากร วช. จึงได้กำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยและแนวทางปฏิบัติในการป้องกันการระบาดของโควิด-19 พร้อมทั้งกำหนดแผนเฝ้าระวังและรับมือเมื่อเกิดการติดเชื้อภายในหน่วยงาน	กฎหมายและกฎระเบียบอะไรที่มีอยู่และเอื้อให้ส่วนราชการทำงานอย่างมีความคล่องตัวและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ : 1. พระราชบัญญัติการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ การวิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2562 2. พระราชบัญญัติสถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2562 3. พระราชบัญญัติสัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2558 4. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน พ.ศ. 2562	ประเด็นการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่สำคัญคือ..... - บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในงาน เกษียณ โอนย้าย และลาออกต่อเนื่อง ทำให้องค์ความรู้ที่สำคัญหายไปจากการเกษียณ โอนย้าย หรือลาออกของบุคลากร - บุคลากรที่เตรียมตัวเข้าสู่ระดับบริหาร ขาดประสบการณ์และความชำนาญ และได้รับการพัฒนาไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากมีการระงับงานจำนวนมาก พื้นฐานของบุคลากรที่มีผลต่อการวางแผนการพัฒนาและการสร้างขีดความสามารถในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง คือ.... - สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ - มีความรู้พื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - มีทัศนคติในการให้บริการ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน - วิเคราะห์ตำแหน่งสำคัญและบุคคลสำคัญเพื่อกำหนดแผนการพัฒนาและเส้นทางความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง
สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศของส่วนราชการเป็นเช่นใด? ประเด็นการแข่งขันคืออะไร และมีผลต่อการดำเนินการของส่วนราชการอย่างไร : ประเด็นภายในประเทศ : ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทุนวิจัย ตั้งแต่การพิจารณาข้อเสนอจนกระทั่งถึงการถ่ายทอดผลงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ เทียบกับหน่วยงาน PMU อื่น ส่งผลให้องค์กรต้องปรับปรุงและพัฒนากระบวนการงานให้มีความยืดหยุ่นตอบสนองต่อผู้รับบริการ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของพันธมิตรอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นภายนอกประเทศ : สัดส่วนของการลงทุนการวิจัยและนวัตกรรม สัดส่วนบุคลากรการวิจัยและนวัตกรรม เทียบเคียงกับประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน จึงทำให้องค์กรต้องเร่งสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมให้เพียงพอ และส่งเสริมสนับสนุนทุนวิจัยและนวัตกรรมของประเทศให้บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ	การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญคืออะไร ส่งผลต่อสถานการณ์แข่งขันของประเทศอย่างไร : การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่หลักมาเป็นผู้ให้ทุนวิจัยและนวัตกรรม วช. ได้กำหนดกรอบวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถกำหนดทิศทางและลำดับความสำคัญของการจัดสรรทุน พร้อมทั้งปรับปรุงกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทุนสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม โดยผลักดันให้เป็นคู่มือกลางสำหรับบริหารจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรมของทุกหน่วยงาน รวมถึงการบริหารจัดการงานของทุกภารกิจด้วยนโยบาย วช. 5G ด้วยการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาระบบงานในการบริหารตามภารกิจเชื่อมโยงระบบภายนอกและจัดการองค์ความรู้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงใน วช. สามารถวางยุทธศาสตร์การทำงานภายใต้บทบาทหน้าที่ใหม่ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายและยุทธศาสตร์ อววน. พ.ศ. 2563-2565 โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างฐานความเข้มแข็งของระบบการวิจัยและนวัตกรรม เกิดการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้งานวิจัยและนวัตกรรมสร้างผลกระทบในทางบวกต่อเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในด้านการแก้ปัญหาความยากจนในระดับพื้นที่ ช่วยเกษตรกรรายย่อย วิสาหกิจชุมชนและ SMEs ให้สามารถประกอบกิจการที่สามารถแข่งขันได้ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในตลาดโลก รวมไปถึงการพัฒนาคนไทยในศตวรรษที่ 21 ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีทักษะความรู้ที่จะประกอบอาชีพ มีความมั่นคงทางรายได้	

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

2.1 แผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความท้าทาย สร้างนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นประโยชน์สุขประชาชน

หลังจากมีการปฏิรูปโครงสร้างระบบวิจัยในปี 2562 วช. ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ที่เป็นไปตาม พรบ.บริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2562 รวมถึงได้รับการประเมินประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานในสถานะส่วนราชการ วช. จึงดำเนินการทบทวนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อ วช. และได้จัดทำแผนปฏิปธาราชการ วช. พ.ศ. 2563 – 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ใหม่ภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของ วช. ซึ่งวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรือ สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) โดยใช้ทฤษฎีกรอบแนวคิดของ McKinsey 7s Framework และ PEST Analysis รวมไปถึงนำความคาดหวังจากมุมมองของบุคคลและหน่วยงานภายนอก เป้าหมายของประชาชนและหน่วยงานที่จะได้ใช้ประโยชน์จากการวิจัยและนวัตกรรมในทุกมิติ รวมถึงการได้รับประโยชน์ จากการบริหารจัดการสารสนเทศด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมียุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความท้าทาย ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการบริหารการให้ทุนวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศแบบครบวงจร ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและผลักดันผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ตอบสนองด้านพันธกิจเรื่องการได้รับมอบหมายให้ดำเนินโครงการตามนโยบายที่สำคัญเร่งด่วน ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัย และนวัตกรรมของประเทศให้ครอบคลุมในทุกมิติ ตอบสนองด้านปฏิบัติการเรื่องกระบวนการพิจารณาให้ทุนวิจัยฯ รวดเร็วน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ รวมถึงมีระบบติดตามที่มีประสิทธิภาพสร้างกลไกและวิธีการที่เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานร่วมกันข้ามส่วนงานภายในแบบบูรณาการระบบ NRIS และด้านสังคม เรื่องข้อมูลข่าวสารและผลงานวิจัยที่ส่งออกจาก วช. ได้รับการยอมรับและเชื่อถือมากขึ้น ได้รับความร่วมมือและยอมรับจากพันธมิตร ไม่เกิดผลกระทบเชิงลบจากการปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับปรุงระบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระบบบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองด้านบุคลากร เรื่องปรับเปลี่ยนมุมมอง ความคิด ทักษะของบุคลากร เพื่อสร้างค่านิยมในการทำงานที่ยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร พร้อมทั้งการเตรียมบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่มีความสำคัญ โดยมีงาน/โครงการที่มีความท้าทาย สร้างนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง และสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน ในด้านต่างๆ ตัวอย่างเช่น

1) ด้านพันธกิจ : การได้รับมอบหมายให้ดำเนินโครงการตามนโยบายที่สำคัญเร่งด่วน เช่น ศูนย์ปฏิบัติการวิจัยควบคุมโรค Covid-19, โครงการเปลี่ยนเกียร์เป็นพลัง ฯลฯ ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดูแลและบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (NRIS) ซึ่งเป็นระบบสารสนเทศกลางในการบริหารงบประมาณการวิจัยและนวัตกรรมของหน่วยงานให้ทุน ตั้งแต่ต้นจนจบ การผลักดันและการกำกับดูแลให้การวิจัยเป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยมีเครือข่ายพันธมิตรและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาการต่างๆ ที่ดำเนินงานร่วมกับ วช. เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้พันธกิจบรรลุผลสำเร็จ ส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ ได้รับการเผยแพร่ใช้ประโยชน์

2) ด้านปฏิบัติการ : กระบวนการพิจารณาให้ทุนวิจัยและนวัตกรรมที่รวดเร็ว น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ รวมถึงมีระบบติดตามที่มีประสิทธิภาพ สร้างกลไกและวิธีการที่เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานร่วมกันข้ามส่วนงานภายในแบบบูรณาการ ระบบ NRIS ที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ตอบสนองต่อการบริหารจัดการงบประมาณและการบริหารการวิจัยของหน่วยงานในระบบวิจัย

3) ด้านบุคลากร : ปรับเปลี่ยนมุมมอง ความคิด และทัศนคติของบุคลากร เพื่อสร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร พร้อมทั้งการเตรียมบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่มีความสำคัญ

4) ด้านสังคม : ข้อมูลข่าวสารและผลงานวิจัยที่ส่งออกจาก วช. รวมถึงข้อมูลดัชนีวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือมากขึ้น โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานพันธมิตรในระบบวิจัย ทำให้ไม่เกิดผลกระทบเชิงลบจากการปฏิบัติงาน

และในขณะนี้ วช. อยู่ระหว่างการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ.2566-2570 โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประชุมระดมสมอง (Focus Group) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อเดือนสิงหาคม – กันยายน 2564 เพื่อร่วมกันให้ข้อเสนอแนะและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงการจัดประชาพิจารณ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2564 และได้นำเอาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแผนฯ ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้านความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศ โดยมียุทธศาสตร์ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและรองรับการขับเคลื่อนสู่สังคมดิจิทัล ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับระบบการบริหารจัดการการวิจัยและนวัตกรรมแบบครบวงจร โดย วช. สามารถเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนฐานราก สังคมทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน และยกระดับบูรณาการความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน ในการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ได้จริงในทุกมิติ และถ่ายทอดความรู้เพื่อสร้างสังคมฐานความรู้ เสริมเศรษฐกิจภายในประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรมให้เข้มแข็ง โดยการยกระดับหน่วยงานที่ดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมได้รับการรับรองตามมาตรฐานการวิจัยเป็นที่ยอมรับแบบสากล และพัฒนาบุคลากรด้านวิจัยและนวัตกรรมตรงตามความต้องการของประเทศและสอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา และบูรณาการระบบข้อมูลสารสนเทศกลางด้าน ววน. ของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศกลางด้าน ววน. ของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานในระบบ ววน. สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลสารสนเทศกลางด้าน ววน. ที่เป็นชุดเดียวกัน

2.2 เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวสอดคล้องพันธกิจและยุทธศาสตร์ชาติ

ในการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน วช. ได้ทำการวิเคราะห์ผลกระทบอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของ วช. ที่อาจมีต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะภารกิจการให้ทุน จึงได้วางระบบการให้ทุนใหม่ร่วมกับหน่วยงาน PMU หน่วยงานพันธมิตร นักวิจัย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อกำหนดแนวทางดำเนินงานร่วมกัน เช่น การกำหนดโจทย์วิจัย กระบวนการจัดสรรทุน การรายงานและ

ติดตามผลผ่านระบบ NRHS เป็นต้น รวมถึงได้ออกแบบวิธีการทำงานภายในของ วช.ใหม่ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าว หวังผลให้การสนับสนุนทุนวิจัยและนวัตกรรม จะก่อให้เกิดผลงานวิจัยที่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งในเชิงนโยบาย เชิงวิชาการ เชิงเศรษฐกิจ และเชิงสังคม โดยใช้ระบบสารสนเทศการวิจัย ฐานข้อมูล ดัชนีด้าน ววน.เป็นเครื่องมือในการช่วยดำเนินการ อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลต่างๆ ไปวิเคราะห์เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้

จากการวิเคราะห์ผลกระทบอันอาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานวิจัย นักวิจัย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ วช. วช. จึงได้ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการงานให้มีความยืดหยุ่นตอบสนองต่อผู้รับบริการ ปรับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานในองค์กรให้มีความทันสมัย จัดทำแผนและกลไกที่สามารถผลักดันผลงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและตระหนักในหน้าที่เพื่อพัฒนาองค์กร ตามภารกิจต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทุนวิจัยให้บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ วช. ยุทธศาสตร์ อว. และยุทธศาสตร์ชาติ และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีความท้าทายคือ อันดับความสามารถในการแข่งขัน ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้อง มีอันดับที่ดีขึ้น เช่น ประเด็นค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนา และประเด็นบุคลากรการวิจัยและพัฒนา โดยมีตัวชี้วัด คือ อันดับความสามารถในการแข่งขันด้าน Scientific Infrastructure ของประเทศตามการจัดอันดับของ IMD และเพื่อให้ได้ตัวชี้วัดบรรลุผลสำเร็จ วช. จึงกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

เป้าหมายระยะสั้น คือ การพัฒนาระบบและฐานข้อมูลสารสนเทศการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการทำงานของ วช. หน่วยงานนโยบาย และหน่วยงานในระบบวิจัย ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบเป้าหมาย คือ ระบบและฐานข้อมูลสารสนเทศด้านวิจัยและนวัตกรรมที่เชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานของหน่วยงานในระบบวิจัยในทุกมิติ และการพัฒนาบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมตรงตามความต้องการของประเทศ และสอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบเป้าหมาย คือ จำนวนบุคลากรด้านวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของประเทศเพิ่มขึ้น

เป้าหมายระยะยาว คือ

1. อันดับความสามารถในการแข่งขันด้าน Scientific Infrastructure ของประเทศตามการจัดอันดับของ IMD อยู่ใน 30 อันดับแรก ซึ่งปัจจุบันอยู่อันดับที่ 38
2. เพิ่มจำนวนบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมมีเส้นทางความก้าวหน้าและได้รับการยกย่องเชิดชูในระดับชาติและนานาชาติ

มีตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบเป้าหมาย ได้แก่

1. อันดับความสามารถในการแข่งขันด้าน Scientific Infrastructure ของประเทศตามการจัดอันดับของ IMD
2. สัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมแบบทำงานเต็มเวลา (FTE) ต่อประชากร

อย่างไรก็ตาม วช. ได้มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบเพื่อจัดทำแผนรองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและอาจส่งต่อแผนงานและเป้าประสงค์ต่อหน่วยงาน เช่น การเกิดโรคระบาด การชุมนุมทางการเมือง การโจมตีทางไซเบอร์ น้ำท่วม ไฟไหม้ เป็นต้น ซึ่งเป็นภัยคุกคามภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤติของ วช. ในประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งกำหนดกลยุทธ์ความต่อเนื่องในการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานเมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤต

และการอบรม ชักซ้อมแผน และแนวทางปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจน เพื่อทดสอบประสิทธิภาพ ความเหมาะสม ความทันสมัยของแผน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้ปรับปรุง แผนฯ ยกตัวอย่างเช่น ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลต่อประเทศด้านสาธารณสุข เนื่องจากการระบาดของของ โรคโควิด - 19 วช. ได้มาตรการและการเฝ้าระวังการระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รวมจำนวน 13 ฉบับ และได้กำหนดแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ภายใต้แผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะ วิกฤติของ วช. กรณีเกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานเนื่องจากการติดเชื้อและการระบาดของโรค โดยกำหนด แผนย่อย ออกเป็น 3 แผน คือ 1) แผนฉุกเฉิน วช. ได้กำหนดมาตรการป้องกันและการเตรียมความพร้อม ในการป้องกันและลดผลกระทบจากโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้น 2) แผนฟื้นฟูจากความเสียหายภายหลังเกิดเหตุ และ 3) การการทบทวนและปรับปรุงผลกระทบทางการดำเนินงานเนื่องจากการติดเชื้อและการระบาดของโรค

2.3 แผนขับเคลื่อนในทุกระดับและทุกภาคส่วน

วช. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2563-2565 ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุกด้าน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลา และถ่ายทอดเป้าหมายลงไปสู่หน่วยงานที่รับผิดชอบ และยังมีการจัดทำแผนย่อยเช่น แผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการกิจวัตร วช. พ.ศ.2563-2565 แผนปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของ วช. พ.ศ.2564-2565 แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564-2567)

[illegible]

- แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ วช. ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 - 2565)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ วช. พ.ศ. 2563-2565 ได้คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล การลดต้นทุน และเพิ่มความรวดเร็ว โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงกระบวนการ/การบริการ โดยกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาระบบสารสนเทศและปฏิรูปกระบวนการและข้อมูลอย่างบูรณาการเพื่อก้าวสู่องค์กรดิจิทัล และกลยุทธ์การส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการบูรณาการข้อมูลด้านการวิจัยและนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดย วช. ได้ปรับ platform กระบวนการขอรับทุนวิจัยและ

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์การดำเนินการ

7.1 การบรรลุผลลัพธ์ของตัวชี้วัดตามพันธกิจ

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ
			ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	
7.1.1 ร้อยละการจัดสรรทุนวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถให้ทุนได้ต่อมูลค่าทุนวิจัยทั้งหมดที่ วช. ได้รับมอบหมาย	ร้อยละ	85	79.93	83.81	98.71	116.1
ผู้บริหาร วช. ได้มอบนโยบายการบริหารงบประมาณวิจัย โดยให้เร่งรัดให้ทำสัญญาให้กับผู้รับทุนให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 1-2 ทำให้ในปี 2564 วช. สามารถจัดสรรทุนวิจัยและนวัตกรรมได้จำนวน 2,598.8232 ล้านบาท จากงบประมาณจำนวน 2,627.8314 ล้านบาท (งบแผ่นดินตาม พรบ. และงบกองทุนส่งเสริม ววน.)						
7.1.2 จำนวนชุดข้อมูล (Open data) ที่เชื่อมโยงผ่านระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติกับหน่วยงานภายนอก	ชุดข้อมูล	30	3	27	38	126.7
7.1.3 จำนวนโครงการริเริ่มที่มาจากนโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรี	โครงการ	5	3	4	6	120.0
เป็นโครงการสำคัญที่ผู้บริหารระดับนโยบายมุ่งเน้นให้ใช้การวิจัยและนวัตกรรม ขับเคลื่อนให้ประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหา หรือ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ผลการวิจัยและนวัตกรรมเกิดผลลัพธ์และผลกระทบต่อประชาชนโดยส่วนรวม อาทิ โครงการเปลี่ยนเกียร์เป็นพลัง โครงการคนไทย 4.0 โครงการ Future Thailand เป็นต้น						
7.1.4 จำนวนผลงานวิจัยที่สามารถแก้ไขปัญหาระดับของประเทศไทย	ผลงาน	40	28	35	45	112.5
ในระยะ 2-3 ปีที่ผ่านมา วช. ได้มีการผลักดันให้นักวิจัยสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่เป็นการสร้างนวัตกรรม สร้างการเปลี่ยนแปลง รวมถึงผลงานวิจัยที่สามารถแก้ไขปัญหาระดับของประเทศไทยในหลายมิติ ซึ่งเป็น 1 ในพันธกิจและเป้าหมายสำคัญที่ วช. ตระหนักและมุ่งมั่น โดยในปี 2564 ผลงานวิจัยที่แก้ไขปัญหาระดับของประเทศไทยที่ วช. ให้การสนับสนุนและผลักดันให้เกิดผล อาทิ ชุดหน้ากากป้องกันเชื้อโรค แบบคลุมศีรษะพร้อมชุดกรองอากาศ (PAPRs Covid-19) การพัฒนาวัคซีน ห้องความดันลบเคลื่อนที่เพื่อใช้เป็นห้อง ICU ภาคสนาม การพัฒนาไบโอชาร์จากวัสดุเหลือทิ้งทางการเกษตร การสร้าง Genaral Platform เพื่อการ Training Upskill ภายใต้โครงการเปลี่ยนเกียร์เป็นพลัง เป็นต้น						
7.1.5 จำนวนข้อมูลงานวิจัยในระบบสารสนเทศการวิจัยดิจิทัลของ วช. ที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์	ไฟล์	1,525,000	1,376,733	1,511,984	1,632,194	107.0

7.5 การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ
			ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	
7.5.1 จำนวนบุคลากรทางการวิจัยและพัฒนา (Full Time) ต่อประชากร 1,000 คน	คน	165	138.6	159.5	166.8	107.6
7.5.2 ร้อยละค่าใช้จ่ายทางการวิจัยและพัฒนาของประเทศต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP)	ร้อยละ	1.11	1.0	1.11	1.14	102.7
7.5.3 จำนวนชุมชน/องค์กรที่ได้รับถ่ายทอดองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์	หน่วยงาน	600	496	572	686	114.3
7.5.4 ปริมาณการใช้ไฟฟ้า (บาท)	บาท	6,000,000	6,141,312	6,013,884	5,921,233	101.3

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ
			ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	
7.5.5 ร้อยละของขยะ (โฟม ถู แก้ว พลาสติก) ที่ลดลงอันเนื่องมาจากการประกาศนโยบายลดการใช้พลาสติกในหน่วยงาน	ร้อยละ	96	94.31	96.02	98.06	102.1
ผู้บริหารองค์กรมอบนโยบายการลด คัดแยกขยะมูลฝอยภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งอบรมให้ความรู้เพื่อให้บุคลากร วช. เกิดจิตสำนึก ห่วงใย ใส่ใจในสิ่งแวดล้อม และจัดให้มีถังขยะคัดแยกประเภทตามจุดต่างๆ ภายใน วช.						

ตัวอย่าง กรณีศึกษาที่ 3

ส่วนที่ ๑.๑ ลักษณะสำคัญขององค์กร

พันธกิจ :

๑. เสนอนโยบายและแนวทางการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข ๒. บูรณาการภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๓. พัฒนาศักยภาพ วิจัย นวัตกรรม ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัล และ ๔. เติบโตประสิทธิภาพระบบการบริหารการสังคม

วิสัยทัศน์ : “ขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสังคมเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างทั่วถึง เท่าเทียมและเป็นธรรม”

คำนิยาม : อุทิศตน อาสางาน เอื้ออาทร อำนวยประโยชน์สุข

วัฒนธรรมองค์กร : ผู้นำทางสังคม สุขสมคูล จิตอาสา

งบประมาณรายจ่าย : 1,774,049,700 ล้านบาท (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563)

รายได้ : ไม่มีภารกิจในการจัดหารายได้

จำนวนบุคลากร : 2,121 คน โดยข้าราชการ 1,287 คน พนักงานราชการ 723 คน และลูกจ้างประจำ 111 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 ม.ค. 64)

กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ : รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560/พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม/พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546/พ.ร.บ. ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546/พ.ร.บ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550/ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558/พ.ร.บ.วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556/พ.ร.บ.การคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง พ.ศ. 2557/พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีถึงกฎหมายสำคัญอื่นๆ ที่นำมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น พ.ร.บ.การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม/พ.ร.บ.การจัดตั้งองค์การและการบริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2560/พระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม/พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540/พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551/พ.ร.บ. วิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561/ พ.ร.บ.การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ.2562/พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561/พ.ร.บ.สืบสันตติกรรมว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. 2552/พ.ร.บ.กฤษฎีกาว่าด้วยการว่าด้วยกรตั้งองค์การและการบริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2560 เป็นต้น โดยสามารถโหลดรายละเอียดเพิ่มเติมได้จาก QR CODE



ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ :

1. ระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ โดยมีกลไกคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน พ.ร.บ./ส.ป.ร. คณะกรรมการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ รายงานทุกไตรมาส 2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ตามตัวชี้วัดการประเมิน ส่วนราชการ การประเมินผู้บริหารตามคำรับรองการปฏิบัติงานราชการของหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค รายงานรอบ 6/12 เดือน 3. การประชุมหน่วยงานในทุกเดือน เพื่อติดตามปรับปรุงงาน

ผู้ส่งมอบ : หน่วยงานในสังกัด พ.ร.บ. หน่วยงานด้านสังคม อาทิ ส.ค. ม.ท. ส.ส.ร. ฯลฯ หน่วยงานบูรณาการด้านการปราบปรามและแก้ไขปัญหาด้านค้ามนุษย์ เช่น ร.ง. ก.ด. ม.ท. ป.ป.ง. ส.ต.ช. ฯลฯ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรสวัสดิการสังคม อปท. ภาคเอกชน อาสาสมัคร ทั้งในและต่างประเทศ สื่อมวลชนภาคธุรกิจ SE CSR เป็นต้น

พันธมิตร : หน่วยงานบูรณาการด้านการปราบปรามและแก้ไขปัญหาด้านค้ามนุษย์ เช่น ร.ง. ก.ด. ม.ท. ป.ป.ง. ส.ต.ช. องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรสวัสดิการสังคม อปท. ภาคเอกชน หน่วยงานในสังกัด พ.ร.บ. หน่วยงานด้านสังคม อาทิ ส.ค. ม.ท. ส.ส.ร. อาสาสมัครทั้งในและต่างประเทศ ฯลฯ

ผู้ให้ความร่วมมือ : องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรสวัสดิการสังคมภาคประชาชน อาสาสมัคร ทั้งในและต่างประเทศ ภาคธุรกิจ SE CSR

ผู้รับบริการ : 1. ประชาชนทั่วไป ผู้ประสบปัญหาทางสังคม 2. ผู้บริหารกระทรวง 3. หน่วยงานในสังกัด พ.ร.บ. 4. หน่วยงานด้านสังคมทั้งภาครัฐและเอกชน 5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6. ผู้ประสบปัญหาทางสังคม 7. ผู้ได้รับผลกระทบ จากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ 8. ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ 9. หน่วยงานบูรณาการด้านการปราบปรามและแก้ไขปัญหาด้านค้ามนุษย์ 10. องค์กรภาคเอกชน องค์กรสาธารณประโยชน์ ภาคประชาชน

ความต้องการ : ได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์ ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัย เข้าถึงง่าย รวดเร็ว สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และส่งมอบตรงเวลา เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ ผู้รับบริการได้รับความช่วยเหลือตรงตามความต้องการ รวดเร็ว ทันทั่วถึง และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มีช่องทางติดต่อที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : ประชาชนทั่วไป หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง องค์กรระหว่างประเทศ อปท. หน่วยงานวิชาการด้านสังคม เช่น สถาบันการศึกษา สกส. ฯลฯ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานสังกัด พ.ร.บ. คณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาคเอกชน องค์กรภาคเอกชน สื่อมวลชน หน่วยงานด้านการปราบปรามและแก้ไขปัญหาด้านค้ามนุษย์ เช่น ก.ด. ร.ม.ท. ป.ป.ง. ส.ต.ช. ย.ช. ส.ค.ม. เป็นต้น และผู้บริหารใน พ.ร.บ.

ความต้องการ/ความคาดหวัง : การได้รับความช่วยเหลืออย่างทันทีทันใดที่มีส่วนร่วมข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงตามต้องการ สอดคล้องกับสถานการณ์ทันสมัย เข้าถึงง่าย เข้าถึงง่าย รวดเร็ว ตรงเวลา การติดต่อสื่อสาร ที่รวดเร็ว เข้าถึงง่าย/ข้อร้องเรียนร้องทุกข์ส่งถึงข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง ครบถ้วนทันสมัย รวดเร็ว ทันสถานการณ์ ซึ่งเมื่อได้รับได้

กฎหมายและกฎระเบียบอะไรที่มีอยู่และเพื่อให้ส่วนราชการทำงานอย่างมีความคล่องตัวและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ :

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สำคัญของกฎหมาย การพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัว และชุมชน แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนงานการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ดิจิทัล

สภาพแวดล้อมการแข่งขัน : จากสถานการณ์ที่ประเทศไทยจะต้องเผชิญในอนาคต ประเด็นสำคัญ คือ “สังคมผู้สูงอายุ” หรือ “Ageing Society” โดยในปีพ.ศ. 2573 มีการคาดการณ์จากสหประชาชาติว่าไทยจะมีผู้สูงอายุร้อยละ 24.3 และจากการคาดการณ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ในปี พ.ศ. 2565 อัตราการการเพิ่มของประชากรของไทยจะใกล้ศูนย์ ซึ่งสะท้อนการเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยอย่างเต็มรูปแบบมากขึ้น และในปี พ.ศ. 2579 จะส่งผลให้โครงสร้างประชากรไทย เปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ขณะที่สัดส่วนวัยเด็กและวัยแรงงานจะลดลงเรื่อย ๆ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและงบประมาณของประเทศในอนาคต ทั้งนี้ รัฐบาลไทยถือเป็นกลุ่มเดียวที่มีรายได้น้อยกว่ารายจ่าย ดังนั้น การลดของจำนวนวัยแรงงานจึงส่งผลกระทบต่อรายได้และงบประมาณของภาครัฐที่จะนำมาใช้จ่ายในการพัฒนาประเทศและการจัดสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ ดังนั้นกระทรวงจะต้องมีการทบทวน ศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมในการให้การช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายทั้งในมิติเชิงพื้นที่และมิติเชิงประเด็น

ผลผลิต/บริการหลัก :

1. พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และแปลงไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนตามกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ 2. พัฒนาระบบการและมาตรฐานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การเฝ้าระวัง ติดตาม วิเคราะห์ และรายงานสถานการณ์ทางสังคม 3. พัฒนานโยบายและนวัตกรรมด้านสังคม 4. พัฒนานโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกำกับติดตามผล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และบริหารจัดการกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ 5. การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม (ผู้ประสบปัญหาทางสังคม/รายงานการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม/ผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้) 6.องค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 7. ช่องทางรับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์ 8. รายงานการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและตามนโยบายกระทรวง พ.ร.บ.

คุณลักษณะโดดเด่นของผลผลิต/บริการ :

1. เป็นการกิจบูรณาการ โดยมี พ.ร.บ. เป็นเจ้าภาพหลัก การบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผ่าน MOU กับหน่วยงานต่างๆ มากกว่า 10 แห่ง 2. เป็นการกิจที่เป็นวาระแห่งชาติ 3. เป็นบริการที่ไม่มีหน่วยงานใดดำเนินการ ทั้งนี้เป็นผลผลิต/บริการที่มีต่อของสังคม การบูรณาการเป็นทีมมีความสอดคล้องความเชื่อมโยงสอดคล้องของยุทธศาสตร์ พ.ร.บ. กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และนโยบายรัฐบาล ดังนี้ 1) การป้องกันและแก้ไขการค้ามนุษย์-การทำให้การจับกุมของประเทศไทยในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์หรือ Trafficking in Persons Report (TIP Report) ในปี 2563 ยกระดับสถานะอยู่ในระดับ 2 2) การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาด้านจังหวัดชายแดนใต้ 3) การส่งเสริมการพัฒนาการวิจัยและการประยุกต์ใช้ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง 4) การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยผู้สูงอายุ 5) หนุนเสริมให้คนไทยมีความเข้มแข็งสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเหมาะสมกับวัย ตลอดช่วงชีวิต รวมถึงส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้อำนาจแห่งตนเองได้ 5) การดำเนินงานในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดยมีศูนย์ช่วยเหลือสังคม 1300 เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาให้แก่ผู้ประสบปัญหาทางสังคม 6) มีศูนย์ช่วยเหลือทางสังคมกระจายไปในทุกจังหวัด 76 จังหวัด ช่วยเหลือแบบตลอด 24 ชม./7 วัน และมีหน่วยเคลื่อนที่เร็วช่วยเหลือได้ทันที ณ ตอนแจ้งเหตุขอความช่วยเหลือ 7) การพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครและภาคประชาสังคมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ภายใต้แนวคิด คนไทยไม่ทนต่อการทุจริต (Zero Tolerance) โดย พ.ร.บ. อาศัยกระบวนการสร้างการเรียนรู้ ปลุกจิตสำนึก 8) การพัฒนากฎหมายในการกิจของ พ.ร.บ. เพื่อรองรับการแก้ไขปัญหาสังคมที่สำคัญและการแก้ไขกฎหมายและสอดคล้องกับสถานการณ์ ทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป 9) การปฏิรูประบบราชการ พ.ร.บ. - 2 จัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปฏิรูประบบราชการโดยสถาบันพัฒนาการเป็นผู้ปฏิบัติ (Operator) ไปเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) และให้ข้อเสนอแนะ ชี้แนะทางสังคม (Policy Advisor) และก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้กำหนดนโยบายทางสังคมในอนาคต (Policy Maker) เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “ขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสังคมเพื่อให้อาสาสมัครมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างทั่วถึง เท่าเทียมและ เป็นธรรม” โดยมีข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างและบทบาท 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านกฎหมาย 4) ด้านบุคลากร (ผลงานตามยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการสร้างฐานฐานในการแข่งขัน)

ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของพันธกิจหรือหน้าที่ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศคืออะไร :

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้รับบทบาทจากเดิมที่มุ่งเน้นการทำงานในฐานะผู้จัดบริการสังคม การดูแล และจัดการรายกรณีมาเป็นหน่วยงานหลักในการวางแผนและจัดยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม (Strategy Unit) และเป็นหน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูลและเฝ้าระวังสถานการณ์ทางสังคม (Social Server) ที่มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเพิ่มภารกิจขึ้นเป็นสองระดับแรก การกำหนดทิศทางการพัฒนาสังคมของประเทศและระดับภูมิภาค การประสานหน่วยงานภายนอก ทั้งในและนอกประเทศเพื่อเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคม ซึ่งการดำเนินงานตามภารกิจต้องอาศัยความต่อเนื่องและเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

ตามบริบทข้างต้น สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของ สป.พม. คือ “ขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสังคม เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม” และได้กำหนดพันธกิจที่ สป.พม.จะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ได้แก่ พันธกิจที่ 1 เสนอนโยบายและแนวทางการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข ทั้งนี้การทำงานของ สป.พม. จำเป็นต้องใช้การบูรณาการกับหลายๆ ฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นทั้งในและนอกกระทรวง ทั้งที่เป็นส่วนราชการและภาคเอกชน ดังจะเห็นได้จากพันธกิจที่ 2 บูรณาการภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และในส่วนของการพัฒนางานบริหารของ สป.พม. จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้และเป็นเครื่องมือในการทำงาน พัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัยต่างๆ พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เท่าทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะสอดคล้องกับพันธกิจที่ 3 พัฒนาองค์ความรู้ วิจัย นวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล และพันธกิจที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริการทางสังคม จากพันธกิจ สป.พม. ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ สป.พม. ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับพื้นที่แบบบูรณาการ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งผ่านการทบทวนความเชื่อมโยงของแผนระดับต่างๆ อย่างครบถ้วน ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะดำเนินการตามภารกิจหลักให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ บูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลักดันให้ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตรอดไปทั้งนี้สิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรทั้งระบบ เพื่อให้ได้เกิดการประสานความร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กรของบุคลากรและเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ซึ่งปรับเปลี่ยนไปตามบริบทสังคมปัจจุบันจะเป็นพลังในการพัฒนาประเทศตามภารกิจ รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานให้คล่องตัว มีการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการสนับสนุนให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และสมรรถนะหลักของ สป.พม. ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์

แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ : กระทรวงการคลัง (ข้อมูลผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ) TPIMAP TIP Report (USA) ดัชนีทุนมนุษย์ (world Bank) ดัชนีการพัฒนา (HDI) (UNDP) หน่วยงานให้บริการสายด่วน 4 หน่วย (สายด่วน 1663 สายด่วน 1686 สายด่วน 1555 สายด่วน 1323 ศูนย์พึ่งได้ของกระทรวงสาธารณสุข สายด่วน 111 ของสำนักงานกฯ และเปรียบเทียบกับประเทศสิงคโปร์

ประเด็นการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่สำคัญคืออะไร พื้นฐานของบุคลากรที่มีผลต่อการวางแผนการพัฒนาและการสร้างขีดความสามารถในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงคืออะไร :

บุคลากร สป.พม. มีค่าเฉลี่ยอายุสูง ช่วงระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ จะมีการเกษียณอายุของบุคลากรเป็นจำนวนมาก ซึ่งรวมถึงตำแหน่งระดับบริหารและอำนวยการ

ประเด็นการเกษียณอายุ ส่งผลความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เนื่องจากทิศทางและแนวโน้มการจ้างงานในภาคราชการที่หลากหลาย เน้นการจ้างงานในรูปแบบต่างๆ ไม่ใช่ข้าราชการ สัดส่วนพนักงานราชการเพิ่มสูงขึ้น โดยทดแทนในการกิจสนับสนุนเป็นการจ้างงานแบบยืดหยุ่น เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน บุคลากรภาครัฐ

ในการที่งานบุคลากรมีความสำคัญที่ต้องดูแลเกี่ยวกับความยั่งยืนของสป.พม.: ผู้บริหารที่มอบนโยบายเป็นข้อกำหนดด้านสุขภาพของบุคลากรและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ได้แก่ นโยบายการบริหารการพัฒนาอาคารสถานที่ ภูมิสถาปัตย์ และสิ่งแวดล้อมความสะอาดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานการบริหาร และภาพลักษณ์องค์กร รวมทั้งได้ดำเนินการทำความสะอาดสถานที่ทำงานตามกิจกรรม ๕ ส จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร เพื่อการปฏิบัติราชการ เช่น ที่อยู่อาศัย จัดห้องพยาบาล ห้องสมุด สถานที่ออกกำลังกาย เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในการทำงาน ห้องละหมาด ห้องสูบบุหรี่ สถานที่รับเลี้ยงเด็กกลางวัน และการตรวจสุขภาพประจำปี และตามที่ให้มีมติ ครม. ให้ทุกส่วนราชการ มีช่วงเวลาออกกำลังกาย สัปดาห์ละ ๑ วัน นอกจากนี้ ยังได้มีนโยบายและข้อสั่งการที่เน้นและให้ความสำคัญ ได้แก่ ๑.บุคลากรทุกคนต้องมีการดูแลสุขภาพที่ดี ๒.มีสถานที่ทำงานที่สะอาดถูกสุขลักษณะ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ๓. จัดกิจกรรมนันทนาการอย่างสม่ำเสมอ ๔. ส่วนราชการต้องมีระบบรักษาความปลอดภัย ทั้งในอาคารและนอกอาคาร ๕. มีอาหารและเครื่องดื่มถูกสุขอนามัยพนักงานบริการมีการแต่งกายที่สะอาด เป็นรูปแบบเดียวกัน ๖. มีเครื่องมือในการทำงาน เครื่องใช้ ยานพาหนะ ที่มีมาตรฐาน ๗. ดูแลและออกมาตรการจัดการความเครียดกับความรุนแรงทำร้ายจากการไปช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม ๘. มีแผนจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ (น้ำท่วม, ไฟไหม้) ๙. มีแผนจัดการความเสี่ยงจากภัยจากโรคระบาด เช่น COVID- 19 ฯลฯ มีแผนจัดการความเสี่ยงจากสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน :

1. มีแผนปฏิรูประบบราชการ พ.ร. (พ.ศ. 2562 – 2564) ซึ่งมีแนวทางการปฏิรูป 4 ด้าน (ด้านโครงสร้างและบทบาท ด้านกระบวนการ ด้านกฎหมาย และด้านบุคลากร)
 2. ปรับปรุงโครงสร้างภายใน สป.พม. ให้มีกองพัฒนานโยบายและมาตรการทางสังคม และ สนง.แผนสภาพรวมไม่เฝ้าระวังศูนย์ช่วยเหลือสังคม ครอบคลุม 76 จังหวัด เพื่อช่วยเหลือประชาชน 24 ชม. ตลอด 7 วัน
 3. มีแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ ของ สป.พม.
 4. มีแผน DT Upgrade เป็นแนวทางการพัฒนา สป. ให้มีศักยภาพทางเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น
- ทั้งนี้ สป.พม. มีการจัดทำแผนบริหารความพร้อมในสภากาชาด โดยมีการตั้งคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สร. และ กองศูนย์/สถาน ในสังกัด สป.พม. เป็นกรรมการ ปชช. เป็นประธาน และ ผอ.กองกลาง เป็นเลขานุการ โดยมีการประชุมเพื่อทบทวนแผนทุกปี เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้เต็มที่มีเหตุถูกฉันทัดขึ้น

เทคโนโลยีการสื่อสารและการให้บริการที่สำคัญมีอะไรบ้าง :

ระบบการประชุมออนไลน์ ที่มีการใช้งานผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สามารถทำการประชุมแบบเห็นภาพ เสียง และนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมได้ในรูปแบบของการประชุมเสมือนจริง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง พม. ในการจัดประชุม/สัมมนาชี้แจง หรือกิจกรรมการอบรมต่างๆ เป็นต้น สป.พม. ได้พัฒนาระบบสารสนเทศขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และการกิจ รวมทั้งให้บริการข้อมูลแก่บุคลากรภายในองค์กร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และประชาชนทั่วไป โดยได้มีการปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและพัฒนาใหม่ตามความจำเป็นสอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการ ประกอบด้วย 1) เว็บไซต์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2) ระบบ intranet 3) ระบบงานบริหารราชการ (Back Office) 3.1 ระบบงานบริหารแผนงานโครงการ ประกอบด้วย ระบบจัดทำคำของบประมาณ, ระบบติดตามและประเมินผล, ระบบตรวจราชการ 3.2 ระบบพัฒนาระบบบริหาร 3.3 ระบบงานบริหารกองทุน 4) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ 5) ระบบงานบริการผู้ประสบปัญหาทางสังคม (OSS) 6) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคลากร (DFIS) 7) ระบบฐานข้อมูลกฎหมายในรูปแบบ Web Application และ Mobile Application 8) ระบบทะเบียนพัสดุ 9) ระบบสารสนเทศด้านสังคม (Social Information System : SIS) 10) ระบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) 11) ระบบทำเนียบหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์ 12) ระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวง 13) ระบบศูนย์ปฏิบัติการกรม (สป.พม.) 14) ระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลกลางการจัดสวัสดิการของกระทรวง (MSO Linkage) 15) ระบบกระดานสถานการณ์ทางสังคม (DashBoard) 16) ระบบสารสนเทศด้านสังคม (Social MS) 17) ระบบฐานข้อมูลการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม (MSO Welfare) 18) ระบบการติดตามสรุปโครงการ (TRACKING) 19) ระบบการติดตามและตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานภายในองค์กร (TRACKING BARCODE) 20) ระบบฐานข้อมูลของประเทศไทยด้านการดำเนินคดีและการช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ 21) ระบบฐานข้อมูลผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ 22) ระบบติดตามแผนงานต่างประเทศและประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน 23) ระบบฐานข้อมูลกลางผู้รับสวัสดิการกระทรวง พม. (DB Center) ประกอบด้วย 8 ฐานข้อมูล ดังนี้ **ข้อมูลภายในกระทรวง 5 ฐานข้อมูล ได้แก่** 1. ระบบข้อมูลสารสนเทศแผนที่ทางสังคม พม. (Social Map) 2. ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม กระทรวง พม. (เงินอุดหนุน) คณะกรรมการกระทรวง พม. ว่าด้วยมาตรการการบริหารการให้บริการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของกระทรวง พม. โดยเริ่มใช้ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือฯ 3. ข้อมูลผู้รับบริการศูนย์ช่วยเหลือสังคม 1300 4. ข้อมูลผู้สูงอายุที่ป่วยติดเตียง จากกรมกิจการผู้สูงอายุ 5. ผู้รับผลประโยชน์โครงการบ้าน จากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน **ข้อมูลภายนอก 3 ฐานข้อมูล ได้แก่** 1) ข้อมูลผู้มีรายได้ต่ำกว่าโครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ ของกระทรวงการคลัง 2) ข้อมูลจดทะเบียนการเกิดของกรมการสาธารณสุขไทย อายุต่ำกว่า 19 ปี ของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง 3) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ของกรมการพัฒนาชุมชน

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการและการเข้าถึง

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตและสถาบันครอบครัว การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และการสร้างความเป็นธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ซึ่งได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติเพื่อประเมินแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้นจากระบบฐานข้อมูล สป.พม. ได้แก่

1. ข้อมูลการรับเรื่องราวร้องทุกข์ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สายด่วน 1300 แสดงให้เห็นแนวโน้มของผู้ประสบปัญหาสังคมที่เข้าถึงบริการทางสังคมที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สามารถจำแนกสถิติการรับแจ้งผ่าน ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สายด่วน 1300 ดังนี้

- ปีงบประมาณ 2563 จำนวน 377,740 ราย จำแนกเป็น

1) กลุ่มเป้าหมาย เด็กและเยาวชน จำนวน 162,184 ราย สตรี จำนวน 80,704 ราย ผู้สูงอายุ จำนวน 40,025 ราย และคนพิการ จำนวน 20,512 ราย

2) พื้นที่การให้บริการ กรุงเทพมหานคร จำนวน 201,895 ราย ภาคกลาง จำนวน 70,848 ราย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 56,438 ราย ภาคใต้ จำนวน 11,563 ราย และภาคเหนือ จำนวน 36,995 ราย

3) หน่วยเคลื่อนที่เร็ว ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 884 ราย

- ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 129,497 ราย

1) กลุ่มเป้าหมาย เด็กและเยาวชน จำนวน 54,675 ราย สตรี จำนวน 8,808 ราย ผู้สูงอายุ จำนวน 6,640 ราย และคนพิการ จำนวน 2,554 ราย

2) พื้นที่การให้บริการ กรุงเทพมหานคร จำนวน 78,445 ราย ภาคกลาง จำนวน 21,721 ราย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 15,161 ราย ภาคใต้ จำนวน 10,610 ราย และภาคเหนือ จำนวน 3,558 ราย

3) หน่วยเคลื่อนที่เร็ว ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 955 ราย ทั้งนี้ สถิติการรับแจ้งผ่าน ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สายด่วน 1300 เพิ่มขึ้นจากปี 2562 ร้อยละ 191.70

โดยนำข้อมูลผู้ประสบปัญหาสังคมที่เข้าถึงบริการทางสังคมมาวิเคราะห์ตามกลุ่มเป้าหมายและประเด็นปัญหา เพื่อวางแผนการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาสังคม การวางแผนเชิงรุกที่มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การถ่ายโอนคู่สายจากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาค “สายด่วนสังคม สร้างความอุ่นใจอยู่ใกล้ประชาชน” สายด่วน พม. 1300 จังหวัด ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง โดยใช้ทีม one home จังหวัด ร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่ เช่น แรงงานจังหวัด สาธารณสุข ร่วมกันบูรณาการการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมในพื้นที่อย่างรอบด้าน

2. ระบบฐานข้อมูลประเทศไทยด้านการดำเนินคดีและการช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลที่มีการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐหลายภาคส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลสารสนเทศด้านความช่วยเหลือด้านสังคมและการดำเนินคดี และรวมทั้งการเยียวยาผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ มีรายละเอียด ดังนี้

- ข้อมูลสารสนเทศด้านความช่วยเหลือด้านสังคม รับผิดชอบโดย กองต่อต้านการค้ามนุษย์ สถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ 8 แห่ง และสถานแรกรับเด็กชายปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้การดูแลผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ทั้งนี้ ข้อมูลสารสนเทศด้านนี้ได้ขยายให้ครอบคลุมถึงการเยียวยาความเสียหายให้กับพยานในคดีค้ามนุษย์ที่เข้ามาตมการคุ้มครองพยานและการจ่ายเงินค่าตอบแทนผู้เสียหายในคดีอาญา ของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

- ข้อมูลสารสนเทศด้านการดำเนินคดี รับผิดชอบโดย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกรมสอบสวนคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานศาล ทั้งนี้ ข้อมูลสารสนเทศด้านนี้ได้ขยายให้ครอบคลุมถึงการนำเข้าข้อมูลการยึดและอายัดทรัพย์สินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีค้ามนุษย์ ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.) รวมถึงการกระทำความผิดของเจ้าหน้าที่รัฐที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการค้ามนุษย์

ประเทศไทยเป็นต้นแบบในการบูรณาการระบบฐานข้อมูลด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ มีการสนับสนุนเรื่องบริการระบบเครือข่ายการสื่อสารข้อมูลในการเชื่อมโยงกับหน่วยงานภาครัฐ นำโดย รศ.ดร.ปรารมภ์ วาดเขียน ที่ปรึกษาโครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูล สามารถเชื่อมโยงระบบการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และเพื่อติดตามข้อมูลการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ โดยสามารถบันทึกข้อมูลรายบุคคลของผู้รับบริการได้ละเอียดครอบคลุมตามกระบวนการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพ

นำไปสู่การวางนโยบายเชิงรุก เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ

2. ระบบฐานข้อมูลประเทศไทยด้านการดำเนินคดีและการช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ มีการนำผลการดำเนินงานของปี พ.ศ. 2563 มาวิเคราะห์การดำเนินงาน ดังนี้

- ด้านดำเนินคดี สถิติคดีค้ามนุษย์ลดลงเหลือ 132 คดี สำหรับรูปแบบการค้ามนุษย์ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบ “การค้าประเวณี” มีจำนวน 95 คดี จับกุมผู้กระทำความผิดได้ 179 คน และช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ได้ จำนวน 299 คน และดำเนินการกับเจ้าหน้าที่รัฐที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์

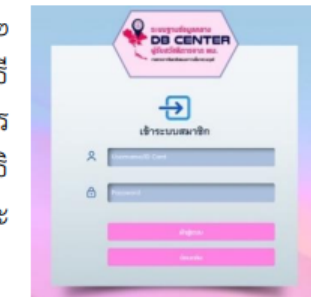
- ด้านคุ้มครองช่วยเหลือ ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ จำนวน 148 คน (ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ จำนวน 108 คน และผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ จำนวน 40 คน) มีความเข้าใจเกี่ยวกับบริการที่รัฐจัดให้และมีความพร้อมในเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือในการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด จึงสมัครใจเข้ารับบริการในสถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ของภาครัฐ จำนวน 140 คน และสถานคุ้มครองเอกชน จำนวน 8 คน

ในปี พ.ศ. 2563 นั้นเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ทำให้พบว่าจำนวนผู้เสียชีวิตต่างชาตินั้นมีจำนวนลดน้อยลงกว่าในปีที่ผ่านมา เนื่องจากข้อจำกัดในการเดินทางข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ โดยผู้เสียชีวิตจากการค้ามนุษย์ จำนวน 108 คน ส่วนใหญ่สัญชาติไทย 76 คน และผู้เสียชีวิตต่างชาติ 32 คน (จำแนกเป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน, เพศชาย จำนวน 33 คน) ทั้งนี้ จำนวนดังกล่าววิเคราะห์เป็นกลุ่มเด็กชายหญิง ซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี มากที่สุด จำนวน 81 คน (ร้อยละ 75) และเป็นผู้เสียชีวิตจากการค้ามนุษย์ในรูปแบบการค้าประเวณีมากที่สุด จำนวน 68 คน (ร้อยละ 62.96) การแสวงประโยชน์ทางเพศรูปแบบอื่น จำนวน 9 คน (ร้อยละ 8.33) การแสวงประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ จำนวน 22 คน (ร้อยละ 20.37) การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 5.56) ส่วนการนำคนมาข่มขืน จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.85) และการผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.93) สำหรับผู้เสียชีวิตจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ จำนวน 40 คน เป็นต่างชาติ (สัญชาติลาว) อายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน และสัญชาติไทย อายุต่ำกว่า 18 ปี จำนวน 1 คน

สุดท้ายได้มีการกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินการเชิงป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยมีข้อเสนอในระดับนโยบายให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เช่น การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อป้องกันและปราบปรามการลักลอบขนผู้โยกย้ายถิ่นฐาน และสอดคล้องกับพิธีสารว่าด้วยการต่อต้านการลักลอบขนผู้โยกย้ายถิ่นฐาน การกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ในกลุ่มแรงงาน การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงานกลุ่มเสี่ยงและดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงานอย่างเข้มงวด

2. ระบบฐานข้อมูลกลางผู้รับสวัสดิการกระทรวง พม. (DB Center) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลสวัสดิการสังคมเพื่อประชาชน

3. ระบบฐานข้อมูลการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม (MSO Welfare)



(ระบบฐานข้อมูลกลางผู้รับสวัสดิการกระทรวง พม. (DB Center))

3.2 การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ การนำผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันจากระบบการประเมินต่างๆ ดังนี้

1. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้ใช้บริการของศูนย์ช่วยเหลือสังคม
2. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันโดยใช้แบบสอบถามและแบบประเมินความพึงพอใจ

ผ่าน Google form (สำหรับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาขอรับบริการ ณ สำนักงาน พมจ./หน่วยงานภาคีเครือข่ายด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ที่รับบริการจากกองทุน)



(แผนภาพ : การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

ลำดับ	หัวข้อ	ผลการประเมิน (คะแนน)	หมายเหตุ
1	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
2	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
3	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
4	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
5	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
6	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
7	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
8	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
9	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
10	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
11	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
12	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
13	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
14	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
15	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
16	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
17	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
18	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
19	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
20	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
21	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
22	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
23	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
24	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
25	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
26	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
27	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
28	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
29	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	
30	ความพึงพอใจในการให้บริการ	4.5	

ทั้งนี้ จากการประเมินความพึงพอใจดังกล่าว ได้มีการนำผลจากการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพเกี่ยวกับการวางระบบ การปรับเปลี่ยนกระบวนการเพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มความพึงพอใจ ความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้แก่ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ ความล่าช้าในการประสานงาน ขาดความเข้าใจในบริบทของพื้นที่ ส่งผลให้ไม่สามารถให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาสังคมได้อย่างทันท่วงที และมี และนำผลมาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาเชิงรุก

วิธีการแก้ไขเชิงรุก คือ

1. การถ่ายโอนคู่มือจากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาค ส่งผลให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมได้รับการที่สะดวกและรวดเร็ว
2. พัฒนางค์ความรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมในมิติพื้นที่และเตรียมการป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

7.1 การบรรลุผลลัพธ์ของตัวชี้วัดตามพันธกิจ

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
7.1.1 ตัวชี้วัดตามภารกิจหลัก*					
1) ค่าดัชนีความมั่นคงของมนุษย์ (Composite Human Security Index : CHSI)	ร้อยละ	70.25	69.28	69.85	85
2) ร้อยละของผู้ประสบปัญหาสังคมที่ได้รับการบริการสวัสดิการสังคมตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ	87	85	86	100
7.1.2 ตัววัดตามนโยบายและแผนรัฐบาล					
1) ร้อยละของนโยบายด้านการพัฒนาสังคมที่ได้รับการขับเคลื่อนสู่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ	90	80	82	100
7.1.3 การดำเนินการด้านกฎหมาย					
1) จำนวนกฎหมายที่มีการพัฒนาและส่งเสริมการบังคับใช้	ฉบับ	20	16	17	23
7.1.4 ตัววัดของการบรรลุตามแผนยุทธศาสตร์*					
1) ร้อยละของแผนงาน/โครงการตามเป้าหมายแผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ	ร้อยละ	90	80	85	100
7.1.5 การบรรลุตามยุทธศาสตร์อื่นๆ เช่น การบรรลุตัววัดรวม การจัดอันดับ เป็นต้น					
-	-	-	-	-	-

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
7.2.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย*					
1) ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการของศูนย์ช่วยเหลือสังคม	ร้อยละ	82	78	80	93
2) ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการของหน่วยงานของ สนง.พมจ.	ร้อยละ	85	80	82	98
7.2.2 ผลของความผูกพันและการให้ความร่วมมือ*					
1) จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเครือข่าย อพม. ของ สนง.พมจ.	คน	15,000	4,527	11,401	30,018

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
7.2.3 จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเครือข่าย อพม. ของ สนง.พมจ.	คน	15,000	4,527	11,401	30,018
7.2.4 ร้อยละของผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ได้รับเงินสวัสดิการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละ	75	62.34	70	96.73
7.2.5 ร้อยละของข้อร้องเรียนได้รับการจัดการภายในระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	85	75	80	100

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
7.6.1 การลดต้นทุน* (ทั้งในระดับกระบวนการที่เกิดจากการปรับปรุงงาน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้)					
1) ร้อยละของต้นทุนในการดำเนินงานลดลงจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ	26	20	25	30
2) ร้อยละของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการประชุม/การสัมมนาเป็นระบบดิจิทัลต่างๆ	ร้อยละ	75	60	70	90
7.6.2 จำนวนนวัตกรรมของการปรับกระบวนการ					
1) จำนวนนวัตกรรมการปรับปรุงกระบวนการ (ระบบบริหารจัดการสำนักงาน Back Offices)	ระบบ	12	7	10	16
7.6.3 ผลการปรับปรุงจากการใช้ดิจิทัลเทคโนโลยี*					
1) ร้อยละของการช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุความไม่สงบชายแดนภาคใต้ ผ่านระบบ KTB Corporate Online	ร้อยละ	86	80	85	98
7.6.4 ประสิทธิภาพของการบรรเทาผลกระทบด้านภัยพิบัติต่าง ๆ					
-	-	-	-	-	-
7.6.5 นวัตกรรมการปรับปรุงด้านนโยบาย กฎระเบียบ และกฎหมาย					
1) จำนวนนวัตกรรมการปรับปรุงนโยบาย กฎระเบียบ และกฎหมาย ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	ฉบับ	7	3	6	12

A photograph of a modern office interior, overlaid with a dark green semi-transparent filter. The office features long wooden desks, ergonomic chairs, and large potted plants. In the background, there are glass-walled rooms and a lounge area with sofas. The ceiling has exposed concrete beams and industrial-style lighting.

ตัวอย่าง กรณีศึกษาที่ 4

แบบฟอร์มที่ 2 ลักษณะสำคัญขององค์การ

ผู้ส่งมอบ: กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ บริษัทผู้ประกอบกิจการปิโตรเลียม พันธมิตร: ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง (เช่น สำนักงานพลังงานจังหวัด กรมศุลกากร กรมการพลังงานทหาร กรมป่าไม้ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ) บริษัทผู้ประกอบกิจการปิโตรเลียม และประชาชนทั่วไป ผู้ให้ความร่วมมือ: ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง บริษัทผู้ประกอบกิจการปิโตรเลียมภายใต้ระบบสัมปทานและระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต และประชาชนทั่วไป ความต้องการ: 1. การบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล 2. มีการประสานงานที่รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นธรรม 3. สามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว และหลากหลาย รวมถึงความสามารถในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำ	พันธกิจ : ส่งเสริมให้มีการสำรวจ ผลิต และบริหารจัดการแหล่งเชื้อเพลิงธรรมชาติแบบบูรณาการโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม วิสัยทัศน์ : บริหารจัดการแหล่งเชื้อเพลิงธรรมชาติ เพื่อสร้างและรักษาความมั่นคงทางพลังงานของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ค่านิยม : Double CT ได้แก่ Citizen Centered / Teamwork and Result Oriented / Can - do Attitude/ Think out of the box วัฒนธรรมองค์กร : กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ทำงานประสานประโยชน์ มุ่งมั่น เต็มใจ โปร่งใส และรับผิดชอบ งบประมาณ: 218,637,400 บาท รายได้: - จำนวนบุคลากร: 285 อัตรา (ข้าราชการ 224 อัตรา พนักงานราชการ 49 อัตรา และลูกจ้างประจำ 12 อัตรา) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ: พ.ร.บ.ปิโตรเลียม พรบ.ภาษีเงินได้ปิโตรเลียม และพรบ.องค์กรร่วมไทยมาเลเซีย และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ: 1. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามและปรับปรุงผลการดำเนินงาน 2. มีการดำเนินการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและคำรับรองการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีความท้าทายของความสำเร็จในแต่ละปี เป็นตัวชี้วัดและมีการติดตามความก้าวหน้าตามมาตรการและคำรับรองดังกล่าว หากไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จะมีแนวทางแก้ไขและปรับปรุงได้ทันการณ์ 3. นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นกรอบในการประเมินและปรับปรุงผลการดำเนินงาน	ผลผลิต/บริการหลัก: 1. ปริมาณก๊าซธรรมชาติ ปริมาณสำรองปิโตรเลียม ปริมาณการผลิตน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติเหลว 2. รายได้จากการประกอบกิจการปิโตรเลียม 3. การส่งเสริม กำกับให้มีการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม รวมถึงการเก็บรักษา การขนส่ง การขาย การจำหน่ายปิโตรเลียม และการรื้อถอนสิ่งติดตั้งที่ไม่ใช้งานแล้วในการประกอบกิจการปิโตรเลียม คุณลักษณะโดดเด่นของผลผลิต/บริการ: เป็นเพียงหน่วยงานเดียวของรัฐที่กำกับดูแลกิจการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมของประเทศ ทั้งในระบบสัมปทานและระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ประชาชน ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และภาคเอกชน ความต้องการ/ความคาดหวัง : 1. มีพลังงานใช้อย่างพอเพียงในราคาที่เป็นธรรม 2. มีการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ 3. มีมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในบริเวณพื้นที่สำรวจและผลิตปิโตรเลียม 4. มีการประสานงานและการอำนวยความสะดวกที่ดีระหว่างหน่วยงานต่างๆ รวมถึงการเข้าถึงข้อมูล การชี้แจงผลกระทบ ประโยชน์ ข้อดี ข้อเสียของการดำเนินกิจกรรมสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในพื้นที่		ผู้รับบริการ: กลุ่มผู้ประกอบการด้านปิโตรเลียม และกลุ่มประชาชน/ผู้บริโภค ความต้องการ: 1. ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจน ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และเป็นธรรม 2. สามารถประกอบกิจการได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง 3. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ มีความรอบรู้ มีทักษะ และสมรรถนะในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวกับงาน สามารถตอบคำถามและให้คำปรึกษาได้
แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ: 1. แหล่งข้อมูลในประเทศ: ฐานข้อมูลของกระทรวงพลังงาน สำนักงานเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) 2. แหล่งข้อมูลต่างประเทศ: รายงานสถิติขององค์กรด้านพลังงานและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ เช่น International Energy Agency (IEA), U.S. Energy Information Administration (EIA) The Energy Data and Modeling Center, Japan (EDMC) IEIJ และ BP Statistical Review	สมรรถนะหลักขององค์กร: ความสามารถในการจัดหาพลังงานให้เพียงพอต่อการใช้ในประเทศในราคาที่ เป็นธรรม และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลด้านการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม เช่น ด้านธรณีวิทยา วิศวกรรมปิโตรเลียม วิทยาศาสตร์ เป็นต้น รวมถึงมีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจที่รับมอบหมาย	สภาพแวดล้อมการแข่งขัน: เนื่องจากกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ เป็นเพียงหน่วยงานเดียวที่กำกับดูแลด้านการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมของประเทศ สภาพแวดล้อม การแข่งขันจึงเป็นการสร้างความมั่นคงทางพลังงาน โดยการจัดหาพลังงานให้เพียงพอต่อความต้องการใช้ภายในประเทศ และศึกษากระบวนการทำงานต่าง ๆ เปรียบเทียบข้อมูลกับหน่วยงานต่างประเทศ รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับประเทศที่มีพื้นที่ทับซ้อน

การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน: 1. การเปิดให้มีการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ภายใต้ระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต ซึ่งไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อนในประเทศไทย 2. สถานะทางเศรษฐกิจของประเทศไทยและเศรษฐกิจโลก 3. การต่อต้านการเปิดสัมปทานปิโตรเลียมรอบใหม่และการต่อต้านการดำเนินกิจกรรมสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในพื้นที่ส่งผลให้การแสวงหาปิโตรเลียมเพิ่มเติมต้องหยุดชะงัก 4. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อนโยบายด้านการแสวงหาพลังงาน 5. เทคโนโลยีสมัยใหม่ 6. การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งส่งผลให้กิจกรรมสำรวจและผลิตปิโตรเลียมบางอย่างต้องเลื่อนออกไป	เทคโนโลยีการสื่อสารและการให้บริการที่สำคัญมีอะไรบ้าง : 1. ระบบ Revenue Web Application เพื่อจัดเก็บฐานข้อมูลรายได้ปิโตรเลียม ลดขั้นตอนการดำเนินงาน และลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่อาจเกิดขึ้น 2. ระบบ E-Receipt เพื่อให้บริษัทผู้ประกอบการด้านปิโตรเลียมสามารถพิมพ์ใบเสร็จรับเงินที่ปลายทางได้ 3. ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (GIS) เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล สนับสนุนการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการตัดสินใจ 4. โปรแกรมการรับส่งข้อมูลภายใต้ระบบ National Single Window (NSW) เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการเรียกดูข้อมูล ลดระยะเวลาและลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการส่งข้อมูล เนื่องจากใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน 5. สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น Line Application Facebook Zoom เป็นต้น
ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์: (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม) ด้านพันธกิจ: ความต่อเนื่องในการสร้างความมั่นคงทางพลังงาน จัดหาพลังงานให้เพียงพอต่อความต้องการใช้ภายในประเทศ โดยการกำกับดูแลการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมทั้งในระบบสัมปทาน และระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต รวมถึงการนำเข้าเชื้อเพลิงจากประเทศเพื่อนบ้านและต่างประเทศ ด้านปฏิบัติการ: การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานโดยเฉพาะภารกิจการบริหารสัญญาแบ่งปันผลผลิต ด้านบุคลากร: บุคลากรต้องมีความรู้เชิงเทคนิค ก้าวทันเทคโนโลยี มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ และทักษะการเจรจาต่อรอง รวมถึงความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร ด้านสังคม: การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ตลอดจนการกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อมไม่ให้ส่งผลกระทบต่อทางด้านลบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน	ความสำคัญของสมรรถนะหลักของส่วนราชการที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของประเทศคืออะไรทั้งทางตรงและทางอ้อม : ความสามารถในการกำกับดูแลและบริหารจัดการให้ประเทศชาติและประชาชนมีพลังงานใช้อย่างพอเพียง ประเทศไทยมีความมั่นคงด้านพลังงานซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศในรูปแบบของค่าภาคหลวงและผลประโยชน์อื่น รวมถึงก่อให้เกิดการจ้างแรงงานคนไทย นอกจากนี้ ยังมีมาตรการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการกำกับดูแลด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ทำให้การสำรวจและผลิตปิโตรเลียมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและไม่ส่งผลกระทบต่อด้านลบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน กฎหมายและกฎระเบียบอะไรที่มีอยู่และเอื้อให้ส่วนราชการทำงานอย่างมีความคล่องตัวและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ : ตามแนวทางการปฏิรูปด้านพลังงานในการสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงทางพลังงาน ส่งผลให้มีการตราพระราชบัญญัติปิโตรเลียม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2560 ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการให้สิทธิและสำรวจปิโตรเลียมในรูปแบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต และสัญญาจ้างบริการ ซึ่งเป็นภารกิจใหม่ของกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ทำให้มีกฎหมายรองรับการดำเนินงาน รวมถึงการปรับโครงสร้างองค์กรและการขอเพิ่มอัตรากำลัง
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์: (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม) ด้านพันธกิจ: มีแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการบูรณาการแผนด้านพลังงานทุกแผนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางพลังงาน ด้านปฏิบัติการ: มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีมาใช้ ด้านบุคลากร: บุคลากรมีศักยภาพสูง มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านสังคม: มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในกิจการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมให้แก่ประชาชนที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไป	ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของพันธกิจหรือหน้าที่ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศคืออะไร : การกำกับดูแลให้กิจกรรมการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ภายใต้ระบบการบริหารสัญญา และสัมปทานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง จะส่งผลให้สามารถสร้างเสถียรภาพด้านพลังงานให้กับประเทศ และเป็นรากฐานในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศได้อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดการจ้างงาน ลดการนำเข้าพลังงาน และทำให้นักลงทุนมีความมั่นใจในการวางแผนลงทุนระยะยาว

การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญคืออะไร ส่งผลต่อสถานการณ์แข่งขันของประเทศอย่างไร :

การเพิ่มรูปแบบการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในรูปแบบสัญญาแบ่งปันผลผลิตและสัญญาจ้างบริการ เป็นรูปแบบใหม่ที่ไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อนในประเทศไทย โดยในปัจจุบันมีการลงนามในสัญญาแบ่งปันผลผลิตของแปลง G1/61 และ แปลง G2/61 แล้ว ถือเป็นการส่งเสริมให้กิจกรรมการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและส่งผลสำคัญต่อสถานการณ์ด้านพลังงานและเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากการพัฒนา 2 แปลงดังกล่าว ในช่วง 10 ปีแรกของสัญญาแบ่งปันผลผลิต คาดว่าจะสามารถสร้างผลประโยชน์ให้รัฐในรูปค่าภาคหลวง ภาษีเงินได้ปิโตรเลียม และส่วนแบ่งปิโตรเลียมส่วนที่เป็นกำไร รวมถึงก่อให้เกิดการจ้างงานพนักงานคนไทยในสัดส่วนร้อยละ 80 ในปีแรก และร้อยละ 90 ในปีที่ 5 ซึ่งสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่สำคัญคืออะไร พื้นฐานของบุคลากรที่มีผลต่อการวางแผนการพัฒนาและการสร้างขีดความสามารถในการเป็นองค์การสมรรถนะสูงมีอะไรบ้าง :

- 1) การได้รับอัตราค่าจ้างเพิ่มจำนวน 23 อัตรา ทำให้ต้องเร่งสรรหาและบรรจุข้าราชการ พร้อมทั้งพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในงานบริหารสัญญาแบ่งปันผลผลิต
- 2) ผู้บริหารระดับสูงและผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมปิโตรเลียมและธรณีวิทยาปิโตรเลียม ซึ่งถือเป็นสมรรถนะหลักที่จำเป็นของกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติจะเกษียณอายุในอนาคตรันใกล้ กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติจึงได้ดำเนินการจัดการความรู้ ผ่านการบรรยาย การสอนงาน การออกภาคสนาม และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นความรู้ที่ชัดเจน หรือเป็นความรู้ขององค์การ) เพื่อให้บุคลากรรุ่นต่อไปสามารถเรียนรู้และฝึกฝนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจหลักขององค์การและเพิ่มขีดความสามารถในการเป็นองค์การสมรรถนะสูงได้

สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศของส่วนราชการเป็นเช่นใด? ประเด็นการแข่งขันคืออะไร และมีผลต่อการดำเนินการของส่วนราชการอย่างไร :

กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติเป็นหน่วยงานเดียวที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมของประเทศไทยจึงไม่มีคู่แข่งในประเทศ แต่มีความท้าทายในการสร้างความมั่นคงด้านเชื้อเพลิงธรรมชาติ ภายใต้กระแสการต่อต้านกิจกรรมการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมที่มีมาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปฏิรูปองค์กรด้านพลังงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารจัดการพลังงานของประเทศที่เปลี่ยนไปตามกฎหมาย จากสภาพแวดล้อมดังกล่าว กอปรกับ สถานการณ์พลังงานและเศรษฐกิจของโลก เช่น ความผันผวนของราคาพลังงานในตลาดโลก สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การพัฒนาพลังงานที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่งผลให้กรมปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงาน เช่น

1. ออกแบบระบบการปฏิบัติงานภายใต้ระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่กรมและผู้รับสัญญาแบ่งปันผลผลิต
2. ดำเนินงานเชิงรุก มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีการดำเนินงาน โดยเอาความต้องการของผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Customer Centric Services) และคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก มีการสอบถามความต้องการเพื่อจะตอบสนองได้ตรงตามความต้องการ และเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น กรมได้จัดตั้งคณะทำงานไตรภาคี ซึ่งมีผู้แทนจากภาครัฐ บริษัทผู้ประกอบการปิโตรเลียม และผู้นำชุมชน โดยมุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นทางป้องกัน และการลดผลกระทบจากการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันในการแก้ปัญหา รวมถึงมีการวางแผนการทำงานที่จะลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อปรับปรุงการให้บริการและเพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ รวมถึงสนองตอบนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยกรมได้ดำเนินโครงการจัดทำฐานข้อมูลรายได้ปิโตรเลียม และจัดทำใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ เป็นโครงการนำร่องในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกระบวนการจัดเก็บรายได้ โดยเป็นการลดขั้นตอน ลดระยะเวลา ลดข้อผิดพลาด และประหยัดทรัพยากร

ในการทำงาน บุคลากรมีจำเป็นต้องที่ต้องดูแลเกี่ยวกับความเสี่ยงภัยอะไรบ้าง : แหล่งผลิตปิโตรเลียมถือเป็นสถานที่อันตราย มีวัตถุไวไฟ และมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงได้ เช่น การระเบิด การเกิดอัคคีภัย ดังนั้น กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติจึงมีการส่งเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบและกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย โดยเจ้าหน้าที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และไม่ประมาทเมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมถึงปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ เพื่อความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่นอกชายฝั่ง ซึ่งจะต้องมีการนั่งเรือหรือเฮลิคอปเตอร์ไปยังแท่นผลิตปิโตรเลียมในทะเล โดยเจ้าหน้าที่จะต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพเบื้องต้น และผ่านการอบรม หลักสูตร “Basic Offshore Safety Training (BOST)” และ “Further Offshore Training (FOT)” เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานนอกชายฝั่ง

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และจัดการความรู้

4.1 การใช้ข้อมูลในการกำหนดตัววัดเพื่อติดตามงาน และการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติมีการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และตัววัด เพื่อติดตามงานและเปิดเผยข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) สนับสนุนการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ 2) สนับสนุนการปฏิบัติงานประจำ 3) สร้างการรับรู้ต่อประชาชน ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ เช่น ปริมาณสำรองปิโตรเลียม การสำรวจปิโตรเลียม แผนการจัดหาก๊าซธรรมชาติ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ เพื่อวางกลยุทธ์และกำหนดตัววัด โดยใช้ระบบฐานข้อมูลและแหล่งข้อมูล เช่น

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัววัด	ระบบฐานข้อมูล และ แหล่งข้อมูล	ความถี่ในการรวบรวม	การใช้ข้อมูล	ตัวอย่างการใช้ประโยชน์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความมั่นคงในการจัดหาเชื้อเพลิง	- เร่งรัดให้มีการเปิดให้สิทธิสำรวจและผลิตปิโตรเลียม - เตรียมความ	- มีความพร้อมในการประกาศเชิญชวนให้ยื่นขอสิทธิ (ข้อมูล) การประเมิน	- ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหาร (EIS) ซึ่งมีข้อมูลด้านพลังงาน (การสำรวจ การผลิต)	- รายเดือน - รายปี ตามที่เกิดขึ้นจริง	- สนับสนุนการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์	- ใช้ประกอบการวางแผนจัดหาก๊าซธรรมชาติ - ใช้ประกอบการ

สำหรับผู้ใช้งานภายนอก กรมมีระบบค่าใช้จ่ายในการประกอบกิจการปิโตรเลียม (Web Application) เพื่อรับชำระค่าภาคหลวงและออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงมีระบบ National Single Window เพื่อเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจากการติดต่อเพียงจุดเดียว เช่น ผู้ประกอบการด้านปิโตรเลียมสามารถส่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ถึง 3 หน่วยงาน โดยไม่ต้องกรอกข้อมูลซ้ำซ้อน ลดความผิดพลาดและการทำงานที่ไม่สร้างคุณค่า อีกทั้งยังสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว

ในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย น่าเชื่อถือ และพร้อมใช้งาน กรมได้ดำเนินการพัฒนา 3 เรื่องหลัก ได้แก่ 1) ระบบสารสนเทศ ครอบคลุมโปรแกรม (Software) และระบบงาน (Application) ประกอบด้วย ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานภายในองค์กร ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารประชาชน รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและสารสนเทศระหว่างหน่วยงานอื่น 2) ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้มีเสถียรภาพพร้อมใช้งาน 3) พัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบให้มีความรู้ความสามารถและทักษะทางด้าน ICT ตามความจำเป็น

กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติให้ความสำคัญต่อการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์โดยไม่ต้องร้องขอ โดยจะมีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของกรมให้มีความน่าเชื่อถือ พร้อมใช้งานและทันสมัย ซึ่งข้อมูลพื้นฐานกรมและข้อมูลด้านพลังงานที่ประชาชนและหน่วยงานอื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ จะถูกนำมาวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อนำไปเผยแพร่ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ผู้สนใจทั่วไปค้นหาและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ดังนี้

รูปแบบ	เนื้อหาข้อมูล	ช่องทางการเผยแพร่
ตาราง	- การสำรวจรายเดือน/ ปริมาณการผลิตรายเดือน - การขาย มูลค่า และค่าภาคหลวง - การจัดสรรค่าภาคหลวงให้ท้องถิ่น - การจัดหาปิโตรเลียม/ปริมาณสำรองปิโตรเลียม - ราคาปิโตรเลียม - การขนถ่ายปิโตรเลียมในอ่าวไทย	- เว็บไซต์กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ (https://dmf.go.th/public/) - ศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ (https://data.go.th)

โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการตรวจทานความถูกต้องข้อมูลก่อนที่จะมีการเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจจากผู้ในระบบและเนื้อหาเว็บไซต์ เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาฐานข้อมูลและช่องทางเผยแพร่ รวมถึงมีระบบแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต (e-Complaint) เพื่อเป็นช่องทางรับแจ้งข้อมูลทุจริต ประพฤติมิชอบและไม่บริการประชาชนของเจ้าหน้าที่

4.2 การวิเคราะห์ผลจากข้อมูล และตัววัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหา

กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบการรายงานและตัววัดตามตัวอย่างในข้อ 4.1 เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายเพื่อวัดผลการดำเนินงานทั้งในระดับยุทธศาสตร์และระดับปฏิบัติการ เสนอผู้บริหารเป็นรายเดือนและรายไตรมาส หากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวางแผนมาตรการเพื่อเร่งรัดการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยในการวิเคราะห์ข้อมูล จะประเมินแนวโน้มของผลการดำเนินงาน คาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ค้นหาสาเหตุของปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ยังมีมีการวิเคราะห์นโยบายรัฐบาล สถานการณ์พลังงานของโลกและของประเทศ เพื่อนำมาเป็นกรอบในการทบทวนผลการดำเนินงาน และจัดทำฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและสถานการณ์พลังงาน ซึ่งจะประกอบในการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดค่าเป้าหมายในการจัดหาพลังงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงานและเศรษฐกิจของประเทศ

กรมมีการรวบรวมและจัดทำข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน โดยข้อมูลพื้นฐานด้านการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม เช่น ข้อมูลธรณีวิทยา ข้อมูลการสำรวจด้วยวิธีวัดคลื่นไหวสะเทือน ข้อมูลธรณีเคมี ข้อมูลหลุมเจาะ ปริมาณการผลิตปิโตรเลียมของแหล่งในประเทศ ปริมาณสำรองปิโตรเลียมของประเทศไทย ปริมาณการขายและรายได้ของรัฐ ฯลฯ ซึ่งได้รับจากผู้รับสัมปทาน จะถูกจัดเก็บและรวบรวมในรูปแบบดิจิทัล โดยระบบการบริหารจัดการข้อมูล (The ProSource E&P data management and delivery system) ที่ได้มาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับ สามารถจัดเก็บข้อมูลและสำรองข้อมูล (Storage & Backup: DC) เรียกใช้ข้อมูลสำรองข้อมูลภายนอกและกู้คืนระบบ (Disaster and Recovery Site) ตรวจสอบ ค้นหา การโอนถ่ายข้อมูล และประมวลผลข้อมูลที่ต้องการและรวดเร็วแบบ Real time เช่น จากการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้สามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น พร้อมทั้งสาเหตุของปัญหา เช่น กำลังการผลิตก๊าซธรรมชาติของแหล่งในประเทศมีแนวโน้มลดลง ซึ่งสวนทางกับข้อมูลความต้องการใช้ก๊าซธรรมชาติที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดหาก๊าซธรรมชาติจากแหล่งในประเทศไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ภายในประเทศ หรือ การไม่พบข้อมูลการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในแปลงสำรวจใหม่ ๆ ในฐานข้อมูล แสดงให้เห็นถึงการขาดโอกาสในการพบแหล่งปิโตรเลียมใหม่ ทั้งนี้ หากไม่มีการสำรวจปิโตรเลียม จะทำให้ปริมาณสำรองที่ปิโตรเลียมลดลง ส่งผลต่อเนื่องถึงความมั่นคงด้านพลังงานและเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขหรือป้องกันการขาดแคลนพลังงานของประเทศ กรมจึงได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ คือ โปรแกรม petrel เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพเชื้อเพลิงธรรมชาติ และวิเคราะห์ปริมาณสำรองปิโตรเลียม ซึ่งผลที่ได้จากการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจะถูกแสดงผลในระบบ Executive Information System (EIS) ทำให้มีความพร้อมต่อการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล โดยผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถติดตามสถานการณ์ด้านพลังงานของประเทศ และผลตัววัดผ่านระบบ EIS พร้อมทั้งสามารถนำไปวางแผนเชิงนโยบาย แก้ไขปัญหาได้อย่างทันการณ์ ปรับปรุงยุทธศาสตร์และกระบวนการดำเนินงานได้อย่างทันที่ อาทิ 1) เร่งรัดให้มีการ

เปิดให้สิทธิสำรวจและผลิตปิโตรเลียมทั้งบนบกและทะเล เพื่อเพิ่มโอกาสในการค้นพบแหล่งปิโตรเลียม และเพิ่มปริมาณสำรองปิโตรเลียมในประเทศ 2) ใช้โปรแกรม Petrel ในการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพปิโตรเลียม และกำหนดแปลงสำรวจที่มีศักยภาพ ซึ่งจะสามารถดึงดูดให้ผู้สนใจยื่นขอสิทธิการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม อันจะนำไปสู่การสำรวจและผลิตปิโตรเลียม และเพิ่มปริมาณสำรองปิโตรเลียมในที่สุด 3) ออกนโยบายลดสัดส่วนการใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นเชื้อเพลิงหลัก เพิ่มสัดส่วนการจัดหาไฟฟ้าจากต่างประเทศ เจรจาเพิ่มการผลิตปิโตรเลียมภายในประเทศ และในพื้นที่สำรวจพัฒนา และจัดทำแผนการจัดการ LNG เพื่อรองรับความต้องการใช้ในอนาคต และส่งเสริมความมั่นคงและเสถียรภาพด้านพลังงานภายในประเทศ 4) จัดทำแผนบริหารจัดการก๊าซธรรมชาติอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน เพื่อรองรับความต้องการใช้ก๊าซธรรมชาติในการผลิตกระแสไฟฟ้าที่เพิ่มสูงขึ้น

ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน กรมได้มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน (การออกประกาศเชิญชวนให้ยื่นขอสิทธิสำรวจและผลิตปิโตรเลียมของไทย) กับคู่เทียบ คือ Malaysia Petroleum Management (MPM) ซึ่งในการประกาศเชิญชวนให้ยื่นขอสิทธิ MPA จะมีชุดข้อมูลที่ประกอบด้วยข้อมูลธรณีวิทยา ข้อมูลธรณีเคมี ข้อมูลธรณีฟิสิกส์ ข้อมูลหลุมเจาะเป็นจำนวนมาก ซึ่งข้อมูลมีความครบถ้วน และมีคุณภาพของข้อมูลการสำรวจด้วยวิธีวัดคลื่นไหวสะเทือนสูง ทำให้ง่ายต่อการประมวล วิเคราะห์ และการแปลผลโครงสร้างทางธรณีวิทยาและปิโตรเลียม ช่วยให้การประเมินศักยภาพปิโตรเลียมมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแม่นยำมากขึ้น ส่งผลให้ผู้สนใจยื่นขอสิทธิสำรวจและผลิตปิโตรเลียมจำนวนมาก ในขณะที่กรมมีชุดข้อมูลเช่นเดียวกับ MPA แต่ไม่ครบถ้วน และข้อมูลการสำรวจวิธีวัดคลื่นไหวสะเทือนมีคุณภาพต่ำกว่า ทำให้เข้าใจยากและอาจส่งผลต่อจำนวนผู้มายื่นขอสิทธิ ดังนั้น กรมจึงได้สนับสนุนให้ผู้รับสัมปทานดำเนินการสำรวจธรณีวิทยาธรณีฟิสิกส์ และข้อมูลหลุมเจาะเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำส่งข้อมูลที่มีคุณภาพสูง ถูกต้อง และครบถ้วนในรูปแบบดิจิทัลเพื่อความสะดวกในการเรียกใช้งาน ตรวจสอบ ประมวลผล และจัดเก็บ ซึ่งกรมจะสามารถนำไปจัดทำชุดข้อมูลที่มีความครบถ้วนและมีคุณภาพสูงประกอบการประกาศเชิญชวนให้ยื่นขอสิทธิฯ ในครั้งต่อไป

4.3 การจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม

กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติมีการจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยจัดตั้งคณะทำงานจัดการความรู้ ประกอบด้วยผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer :CKO) เป็นประธาน และมีผู้แทนจากทุกกองเป็นคณะทำงาน เพื่อร่วมกันทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ และกำหนดกรอบองค์ความรู้ที่สามารถตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ รวมถึงคัดเลือกองค์ความรู้ที่จำเป็นพื้นฐานทั่วไป องค์ความรู้ตามสถานการณ์ที่จำเป็นที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายด้านพลังงาน หรือองค์ความรู้ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาจัดทำแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกรม ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น Lunch Talk การบรรยาย/อบรม KM Day การศึกษาภาคสนาม ฯลฯ ตลอดจนมีการเผยแพร่ให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ Social Network และการจัดโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการ Petroleum Summer School โครงการท่องเที่ยวปิโตรเลียม โครงการรู้จัก รู้รักษ์ พิทักษ์ปิโตรเลียม กิจกรรมเครือข่ายปิโตรเลียม เป็นต้น โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ อาทิ

- 1) ระบบ KM Portal ระดับกระทรวงพลังงาน โดยนำข้อมูลหรือความรู้ที่ได้จากบุคลากรภายในองค์กรหรือวิทยากรจากภายนอกในการจัดกิจกรรม Lunch Talk และกิจกรรม KM Day มารวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้อย่างเป็นระบบผ่านทางเว็บไซต์ที่เชื่อมโยงข้อมูลทั้งกระทรวงพลังงาน เพื่อให้บุคลากรภายในกระทรวงพลังงานและบุคคลภายนอกนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสะดวก รวดเร็วในการสืบค้นข้อมูล
- 2) ฐานข้อมูลการสำรวจปิโตรเลียม ได้แก่ ข้อมูลธรณีฟิสิกส์ และข้อมูลหลุมเจาะ ซึ่งบุคลากรสามารถใช้ในการกำกับดูแลการประกอบกิจการปิโตรเลียม และใช้ในการประเมินศักยภาพเพื่อวางแผนการกำหนดพื้นที่สำหรับเปิดให้สิทธิการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมรอบใหม่ นอกจากนี้ ผู้ที่ได้รับสิทธิสำรวจในแปลงนั้น ๆ สามารถขอใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการทำงานได้
- 3) ระบบฐานข้อมูลเชื้อเพลิงถ่านหิน ที่รวบรวมข้อมูลนำเข้า/ส่งออกเชื้อเพลิงถ่านหิน และบูรณาการข้อมูลร่วมกับกรมศุลกากร ซึ่งมีการจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ว่าด้วยการใช้ประโยชน์ข้อมูลการนำเข้า/การส่งออกถ่านหินร่วมกัน เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายด้านเชื้อเพลิงถ่านหินและรองรับการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านเชื้อเพลิง

ถ่านหินในอนาคต รวมถึงใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการข้อมูล โดยสามารถนำข้อมูลนำเข้า/ส่งออกถ่านหินมาเชื่อมโยงปรับปรุง พัฒนา และต่อยอดระบบฐานข้อมูลเชื้อเพลิงถ่านหิน เพื่อวางแผนการใช้พลังงานของประเทศ

ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม การกำกับดูแลด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการเชื้อเพลิงถ่านหิน และการลงพื้นที่สร้างความเข้าใจ กับหน่วยงานภายนอก เช่น ในปี 2563 มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบริษัท ปตท.สผ. เกี่ยวกับการเจาะหลุมสำรวจ การสำรวจธรณีวิทยาปิโตรเลียม เศรษฐศาสตร์ปิโตรเลียม วิศวกรรมปิโตรเลียม ทำให้ทราบถึงเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ซึ่งช่วยพัฒนาศักยภาพในการกำกับการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม รวมถึงการประเมินศักยภาพปิโตรเลียมเพื่อเตรียมการเปิดให้สิทธิสำรวจและผลิตปิโตรเลียมรอบใหม่ นอกจากนี้ ยังมีการเรียนรู้ร่วมกับ บริษัทผู้ประกอบการด้านปิโตรเลียมอื่น ส่วนราชการท้องถิ่น คณะครูและนักเรียน เครือข่ายพลังงานของกรม คณะทำงานโครงการ ประชาชนในพื้นที่ที่มีกิจกรรมการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม รวมถึงองค์กรระหว่างประเทศภายใต้ความร่วมมือของสมาชิกจากเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 11 ประเทศ ภายใต้โครงการ Coordinating Committee for Geoscience Programmes (CCOP) และการรวมตัวกันของสมาชิกจากทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 10 ประเทศ “ประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations, ASEAN)” เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและแก้ปัญหา ดังนี้

- 1) การพัฒนาแหล่งปิโตรเลียมขนาดเล็กเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนก๊าซธรรมชาติ และเพิ่มปริมาณสำรองปิโตรเลียมของประเทศ
- 2) การสร้างเครือข่ายถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม เพื่อแก้ปัญหาการต่อต้านการดำเนินงาน และเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาปิโตรเลียมของประเทศ
- 3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านธรณีวิทยา ธรณีฟิสิกส์ ธรณีวิทยาสิ่งแวดล้อม อุทกธรณี ปิโตรเลียม ถ่านหิน และเหมืองแร่

นอกจากนี้ กรมยังมีการนำองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการเชื้อเพลิงถ่านหินมาพัฒนาจนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เช่น มีการจัดทำประมวลหลักปฏิบัติที่ดี (Code of Practice: CoP) สำหรับกิจการด้านการนำเข้า/ส่งออกเชื้อเพลิงถ่านหิน ซึ่งครอบคลุม 4 กิจกรรม ได้แก่ การขนส่ง การขนถ่าย การกองเก็บ และการแปรรูปเชื้อเพลิงถ่านหิน เพื่อยกระดับการประกอบกิจการเชื้อเพลิงถ่านหินของผู้ประกอบการไทยให้ได้มาตรฐานสากล และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการประกอบกิจการเชื้อเพลิงถ่านหิน โดยในปี พ.ศ. 2563-2564 มี 4 บริษัทผู้ประกอบการด้านถ่านหินนำ CoP ไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการประกอบกิจการด้านเชื้อเพลิงถ่านหิน ซึ่งหลังจากนำ CoP ไปใช้ บริษัทได้มีข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ให้กรมเพื่อปรับปรุงและต่อยอด CoP ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การประกอบกิจการจากเชื้อเพลิงถ่านหินในประเทศไทยเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

4.4 การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และปรับระบบการทำงานให้เป็นดิจิทัล

กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติได้ตระหนักถึงการพัฒนาระบบการทำงานให้เป็นระบบราชการ 4.0 ตามนโยบายรัฐบาล โดยมีแผนงานรองรับการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมาเป็นระบบดิจิทัล คือ 1) แผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 3 ปี และแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน และรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบดิจิทัล รองรับการทำงานในยุค 4.0 ซึ่งครอบคลุมการสร้างกลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยงด้านดิจิทัล (Risk Management Planning) การวางแผนการจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานสู่ระบบดิจิทัล 2) จัดทำระบบรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่นและการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ เช่น ระบบ CKAN 3) แผนการจัดทำโครงการเพิ่มศักยภาพระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สำหรับรองรับการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ ที่เปลี่ยนมาใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น 4) แผนการจัดทำศูนย์คอมพิวเตอร์ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ ให้เพียงพอต่อการใช้งานของเจ้าหน้าที่ 5) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับส่งข้อมูลจากรูปแบบ Media เป็นรูปแบบดิจิทัล และมีแผนการพัฒนาเว็บเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน 6) พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ 7) นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย อาทิ การรับ-ส่งหนังสือ โดยใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ผ่าน Web Application การประชุม

โดยใช้ระบบการประชุมออนไลน์ผ่าน Web Application Microsoft Teams การรับแจ้งปัญหาและให้บริการด้านคอมพิวเตอร์และเครือข่ายของกรม โดยใช้ระบบ DMF Help Desk ผ่าน Intranet Web Application และการให้บริการข้อมูลปริมาณการขายและมูลค่าปีไตรมาส ข้อมูลการจัดหาปีไตรมาสและข้อมูลการผลิตปีไตรมาสรายเดือน ในรูปแบบ Web Service จากฐานข้อมูลเว็บไซต์กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ แก่กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน 8) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลตามยุคสมัย ทั้งนี้ โดยใน**การติดตามการดำเนินงานกรมได้กำหนดตัวชี้วัด**ที่ใช้ติดตามการปรับเปลี่ยนสู่ระบบดิจิทัล รอบ 6 และ 12 เดือน โดยตั้งเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เช่น 1) ระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายของกรม (ICT) สามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้มีระยะเวลาขัดข้องไม่เกินเดือนละ 8 ชั่วโมงของเวลาใช้งานปกติ 2) ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ของกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ มีข้อมูลที่มีคุณภาพและเป็นปัจจุบัน โดยกำหนด Downtime ไม่เกิน 24 ชั่วโมงทำงาน นับจากได้รับแจ้ง

กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน เช่น

ประเด็น	กระบวนการทำงาน	การนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพ	ประโยชน์
1. ลดต้นทุน	1) การรับส่งหนังสือ-	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Web Application บนระบบ G-Cloud ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล	ลดระยะเวลาและทรัพยากรในการค้นหาและเวียนหนังสือคำสั่งต่าง ๆ
	2) การประชุม	ระบบการประชุมออนไลน์ผ่าน Web Application Microsoft Teams	ลดค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม/ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
	3) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระบบสารสนเทศการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Individual Development System ผ่าน Web Application	ลดระยะเวลา/ความผิดพลาดเนื่องจากเจ้าของข้อมูลกรอกและตรวจสอบข้อมูลด้วยตนเอง
2. ติดตามการทำงานอย่างรวดเร็ว	1) การติดตามการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและข้อมูลด้านพลังงาน	ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Information System: EIS) ผ่าน Intranet Web Application	- สามารถติดตามความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานได้จากทุกที่ตลอดเวลา
	2) การใช้จ่ายงบประมาณ	ระบบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ (EVMIS) ของสำนักงานงบประมาณ ผ่าน Web Application	- ลดระยะเวลาในการติดตามรายงานผลต่าง ๆ
	3) โครงการตามงบประมาณ	ระบบติดตามและประเมินผล (eMENSCR) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผ่าน Web Application	
	4) การรับแจ้งปัญหาและให้บริการด้านคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	ระบบ DMF Help Desk ผ่าน Intranet Web Application	มีความสะดวกรวดเร็วในการรับแจ้งและแก้ไขปัญหาด้านคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
3. สร้างนวัตกรรม	1) การจัดเก็บรายได้ปิโตรเลียม	ระบบจัดเก็บรายได้และระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ ผ่าน Web Application ระบบค่าใช้จ่ายในการประกอบกิจการปิโตรเลียม และผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษผ่าน Web Application	ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้รับความสะดวกรวดเร็ว (ลดขั้นตอนระยะเวลา ค่าใช้จ่าย)
	2) การพิจารณาและแจ้งผลการพิจารณาตามมาตรา 70 แห่ง พ.ร.บ.ปิโตรเลียม	ระบบ National Single Window) NSW) ที่เชื่อมโยงกับกรมศุลกากรและผู้ประกอบการด้านปิโตรเลียมผ่าน Web Application	ลดขั้นตอน เพิ่มความสะดวกและถูกต้องแม่นยำ เนื่องจากกรอกข้อมูลเพียงครั้งเดียว
	3) การประเมินศักยภาพปิโตรเลียม	โปรแกรม Petrel สำหรับประเมินทรัพยากรและปริมาณสำรองปิโตรเลียม	เพิ่มประสิทธิภาพในการประเมิน ถูกต้องแม่นยำมากขึ้น

ประเด็น	กระบวนการทำงาน	การนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพ	ประโยชน์
โดยการเชื่อมโยงเครือข่ายและข้อมูล	4) การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ	ระบบจัดซื้อจัดจ้างของกรมบัญชีกลาง e-GP ผ่าน Web Service	
	5) เชื่อมโยงข้อมูลปิโตรเลียม	Web Service	ลดขั้นตอนการนำเข้าข้อมูลไปแสดงผลหน้าเว็บไซต์

เพื่อความมั่นใจในระบบและความปลอดภัยของฐานข้อมูล กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติจึงมีแผนป้องกันระบบฐานข้อมูลและปฏิบัติการบนเซิร์ฟเวอร์ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ 1) มีการเพิ่ม Firewall ป้องกันการโจมตีจากภายนอก เพื่อช่วยให้การใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความปลอดภัยมากขึ้น 2) มีการสำรองข้อมูลระบบฐานข้อมูล ข้อมูล Application ระบบปฏิบัติการ ไว้ในอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูล (storage) ภายในและภายนอกองค์กร 3) มีการทดสอบการกู้คืนข้อมูล เพื่อให้สามารถเรียกคืนได้หากเกิดเหตุจำเป็น 4) มีระบบ Antivirus ครอบคลุมคอมพิวเตอร์ทุกเครื่อง 5) มีการกำหนดสิทธิเฉพาะบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการเข้าถึงข้อมูล/ฐานข้อมูลในแต่ละระดับ (Access Right) เพื่อบริหารจัดการข้อมูลที่สำคัญและเป็นความลับ 6) มีแนวปฏิบัติในการใช้งานระบบสารสนเทศสำหรับเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นแนวทางในการใช้งานระบบ

นอกจากนี้ กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติได้มีแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินจากภัยพิบัติที่อาจมีต่อระบบฐานข้อมูลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Contingency Plan) เพื่อให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นแนวทางในการดูแลรักษาระบบความมั่นคงปลอดภัยของฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ ดังนี้ 1) มีระบบตรวจจับควันและระบบดับเพลิง (FM200) เพื่อป้องกันอัคคีภัย 2) มีระบบสำรองข้อมูลแบบเต็มระบบ แล้วนำข้อมูลที่สำรองไว้ออกไปเก็บยังพื้นที่ปลอดภัย เพื่อนำมากู้คืนระบบหากเกิดภาวะฉุกเฉิน 3) ติดตั้งเครื่องสำรองไฟฟ้าให้กับเครื่องแม่ข่าย เครื่องลูกข่าย และระบบอื่นๆ เช่น กล้องวงจรปิด เพื่อป้องกันปัญหาจากระบบจ่ายกระแสไฟฟ้า อีกทั้งยังสามารถป้องกันกระแสไฟฟ้ากระชากได้

ผลลัพธ์สำคัญในหมวด 7 ที่เป็นผลจากการดำเนินงานของหมวด 4

กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินงาน

1) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานที่ครอบคลุมภารกิจหลัก ลดต้นทุน ลดระยะเวลาขั้นตอน สร้างนวัตกรรม และยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดเก็บรายได้และออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ ระบบค่าใช้จ่ายในการประกอบกิจการปิโตรเลียมและผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษผ่าน Web Application ระบบสารสนเทศการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระบบ NSW ระบบการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2) ลดระยะเวลาในการออกใบเสร็จรับเงินการชำระค่าภาคหลวง จากเดิมใช้เวลา 7 วันทำการ เหลือ 3 วันทำการ (ลดลง 4 วันทำการ หรือคิดเป็นร้อยละ 57.14)

3) เชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ลดระยะเวลาการทำงาน และลดข้อผิดพลาดของข้อมูล จำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ กรมการปกครอง (ข้อมูลบุคคล) หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน (หลักฐานการผ่านเกณฑ์ทหาร/รต.) กรมป่าไม้ (เอกสารแสดงว่าผู้ขอรับใบอนุญาตมีสิทธิใช้ที่ดิน) กรมโรงงานอุตสาหกรรม (ใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (ข้อมูลนิติบุคคล)

4) มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะ 3 ปีที่เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสารสนเทศของกรมให้ทันสมัย

5) มีการนำโปรแกรม Petrel ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมและจัดทำข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) เพื่อพัฒนาระบบการประเมินศักยภาพปิโตรเลียม

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
7.1.1 [มากดี] จำนวนหลุมสำรวจและหลุมประเมินผลปิโตรเลียมบนบก	หลุม	8	6	8	8
7.1.2 [มากดี] พื้นที่ศึกษาศักยภาพปิโตรเลียมของประเทศไทย	ตร.กม.	70,000	50,000	10,000	90,000
7.1.3 [มากดี] ขนาดพื้นที่ที่มีศักยภาพปิโตรเลียมเพื่อกำหนดเป็นแปลงสำรวจและเตรียมการเปิดให้ยื่นขอสิทธิขุด	ตร.กม.	30,000	25,307	6,250	34,873
7.1.4 [มากดี] จำนวนประกาศเกี่ยวกับการประกอบกิจการปิโตรเลียม	ประกาศ	3	7	3	3
7.1.5 [มากดี] รักษาอัตราการผลิตน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติเหลวในประเทศ	บาร์เรลต่อวัน	210,000	230,994	227,715	212,822
		(ตั้งค่าเป้าหมายต่ำลงเนื่องจากการปิดแหล่งผลิตปิโตรเลียม 2 แหล่ง เนื่องจากราคาน้ำมันลดลงและการระบาดของ Covid-19)			
7.4.1 [มากดี] ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำประมวลหลักปฏิบัติที่ดีสำหรับการนำเข้าส่งออกเชื้อเพลิงถ่านหิน	ร้อยละ	90	0	80	100
7.4.2 [มากดี] จำนวนผู้ประกอบการนำเข้าเชื้อเพลิงถ่านหินใช้ประมวลหลักปฏิบัติที่ดีสำหรับการนำเข้าเชื้อเพลิงถ่านหิน	บริษัท	3	0	0	4

7.5.1 [มากดี] การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (นับสะสม)	หน่วยงาน	5	0	4	5	สามารถเชื่อมโยงข้อมูลแล้วเสร็จ จำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ - กรมการปกครอง (ข้อมูลบุคคล) - หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน(หลักฐานการผ่านเกณฑ์ทหาร/รต.) - กรมป่าไม้ (เอกสารแสดงว่าผู้ขอรับใบอนุญาตมีสิทธิใช้ที่ดิน) - กรมโรงงานอุตสาหกรรม (ใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน) - กรมพัฒนาธุรกิจการค้า(ข้อมูลนิติบุคคล)
7.5.2 [มากดี] รายได้ของรัฐที่จัดเก็บจากการประกอบกิจการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม	บาท	50,000	55,820.52	58,250.71	51,250.71	เป็นรายได้จากการจัดเก็บค่าภาคหลวง และรายได้จากพื้นที่พัฒนาร่วมไทย-มาเลเซีย
		(ตั้งค่าเป้าหมายต่ำลง เนื่องจากราคาน้ำมันในตลาดโลกลดลง ส่งผลให้ราคาขายปิโตรเลียมในประเทศลดลงอย่างมีนัยสำคัญ)				

7.5.3 [มากดี] จำนวนโครงการ CSR ของกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ	โครงการ	4	3	4	4	จัดกิจกรรม CSR เพื่อบรรเทาผลกระทบจาก Covid-19 โดยจัดถุงยังชีพ 2,500 ถุง และหน้ากากผ้า 10,000 ชิ้น สำหรับประชาชนใน 4 พื้นที่ที่มีการจัดตั้งคณะทำงานไตรภาคี (ชุมพร สงขลา บุรีรัมย์ และขอนแก่น)
		(ปรับลดค่าเป้าหมายเนื่องจากต้องปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของ Covid-19)				
7.5.4 [น้อยดี] ค่าเฉลี่ยของปริมาณสารปรอทในเนื้อเยื่อปลาทะเลน้ำตื้นที่อาศัยอยู่โดยรอบแท่นผลิตปิโตรเลียมในอ่าวไทย	มิลลิกรัมต่ออาหาร 1 กิโลกรัม	0.5	0.203	0.223	0.207	ผลการตรวจสอบปริมาณสารปรอทในเนื้อเยื่อปลาทะเล ต่ำกว่าเกณฑ์คุณภาพตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 98 (พ.ศ. 2529) (ไม่เกิน 0.5 ไมโครกรัมต่ออาหาร 1 กิโลกรัม)
7.5.5 [น้อยดี] ค่าเฉลี่ยของปริมาณสารปรอทในน้ำทะเลโดยรอบแท่นผลิตปิโตรเลียมในอ่าวไทย	ไมโครกรัมต่อลิตร	0.1	0.0021	0.0017	0.0015	ผลการตรวจสอบปริมาณสารปรอทในน้ำทะเล ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพน้ำทะเลตามประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (ไม่เกิน 0.1 ไมโครกรัมต่อลิตร)

ตัวอย่าง กรณีศึกษาที่ 5

ส่วนที่ ๑.๑ ลักษณะสำคัญขององค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

พันธกิจ : ๑. ส่วนราชการในสังกัด มท. ๒. ส่วนราชการอื่น ๆ ในส่วนกลาง และจังหวัด ๓. ทีมบูรณาการกลาง (สศช. สำนักงาน ก.พร. สป.) ๔. หน่วยงานที่ร่วมการพัฒนาเชิงพื้นที่ ๕. สปท. ความต้องการ : ๑. การประสานความร่วมมือ/ร่วมขับเคลื่อนงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. การส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาคที่มีคุณภาพ เพื่อขีดความสามารถในการแข่งขัน ๓. เชื่อมโยงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ๔. ร่วมพัฒนาสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ผู้ส่งมอบ : คู่สัญญาจ้าง หน่วยงานรับจ้างขอบริการ ความต้องการ : ส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพ ตรงเวลา คุ้มค่า ถูกต้องครบถ้วนบริบูรณ์ ผู้ให้ความร่วมมือ : ๑. สถาบันการศึกษา ๒. สื่อมวลชน ๓. จิตอาสา ๔. ภาคเอกชน ความต้องการ : ๑. สถานศึกษา : เป้าหมายความร่วมมือที่ชัดเจน พัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาคน ๒. สื่อมวลชน : ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย รวดเร็ว เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ๓. จิตอาสา : การสื่อสาร/แจ้งข่าวสารเพื่อร่วมดำเนินกิจกรรมอย่างต่อมือง ๔. ภาคเอกชน : แนวทางที่เอื้อต่อการดำเนินการ การอำนวยความสะดวก	พันธกิจ : ๑. พัฒนาศูนย์ศาสตร์และแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ ๒. ส่งเสริมการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ ๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรที่นำพาการพัฒนาและแก้ไขปัญหามาในระดับพื้นที่ คำนิยาม : วิสัยทัศน์นี้ มีคุณธรรม น้อมนำพรหมเพ็ญ วัฒนธรรมองค์กร : ใฝ่หาความรู้ ส่งเสริมคุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม งบประมาณ : ๖)๒๕๖๓๑๖๓๔ ล้านบาท (ตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นำเข้า พ.ร.บ. โอนฯ ๒๕๖๓๑๖๓๔ ล้านบาท) รายได้ : -ไม่มี - จำนวนบุคลากร : รวม ๔,๐๑๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑,๒๒๓ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ๓๓๖ ตำแหน่ง พนักงานราชการ ๔๑๒ ตำแหน่ง (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๔) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ : พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๓, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๐, พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม, ระเบียบ มท. ว่าด้วยการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอ และตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒, พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒, พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวก พ.ศ. ๒๕๕๘, ประกาศ ศสช. ๗๖/๒๕๕๗ เรื่อง การจัดตั้ง ศสช. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒, ประกาศคณะกรรมการกฤษฎีกาว่าด้วยการทวงถามหนี้ พ.ศ. ๒๕๖๒, กฎ ก.พ. ที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร, พ.ร.บ. การบริหารงานและกาให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒, กฎหมาย ระเบียบ และแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัล และการยกระดับสู่รัฐบาล ๔.๐, พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑, พ.ร.ก. อุกฉิน พ.ศ. ๒๕๕๘, พ.ร.บ. ไรต์ท็อค พ.ศ. ๒๕๕๘ ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ : ๑. PMQA ๒. KPIs ๓. PDCA ๔. Design Thinking ๕. Change Management ๖. Benchmarking ๗. Lean ๘. KM / CoP ๙. Research/ Best Practice/Database ๑๐. RbR ๑๑. Risk Management ๑๒. Process Management & Process Design	ภารกิจ/บริการหลัก : ๑. การขับเคลื่อนแผน นโยบาย แผนปฏิบัติการเพื่อแปลงสู่การปฏิบัติ ๒. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาในระดับพื้นที่ ๓. การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน ๔. การยกระดับคุณภาพชีวิต/ลดความเหลื่อมล้ำ ๕. การจัดสรรทรัพยากร และสนับสนุนบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง คุณลักษณะโดดเด่นของภารกิจ/บริการ : การบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน การประสานงานแบบตัวจริง การจัดทำและประสานแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) การทำงานเป็นแผนเชิงรุกเพื่อป้องกัน เข้าถึงประชาชน จับใจ หันต่อเหตุการณ์ เข้าใจเข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน การบริการแบบเบ็ดเสร็จครบวงจร และเมืองที่ความรู้ นวัตกรรม สามารถแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ ทันสถานการณ์
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : หน่วยงาน/บุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงาน ความต้องการ : การช่วยเหลือ การทำความเข้าใจ แก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที	จำนวนบุคลากร : รวม ๔,๐๑๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑,๒๒๓ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ๓๓๖ ตำแหน่ง พนักงานราชการ ๔๑๒ ตำแหน่ง (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๔) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ : พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๓, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๐, พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม, ระเบียบ มท. ว่าด้วยการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอ และตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒, พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒, พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวก พ.ศ. ๒๕๕๘, ประกาศ ศสช. ๗๖/๒๕๕๗ เรื่อง การจัดตั้ง ศสช. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒, ประกาศคณะกรรมการกฤษฎีกาว่าด้วยการทวงถามหนี้ พ.ศ. ๒๕๖๒, กฎ ก.พ. ที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร, พ.ร.บ. การบริหารงานและกาให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒, กฎหมาย ระเบียบ และแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัล และการยกระดับสู่รัฐบาล ๔.๐, พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑, พ.ร.ก. อุกฉิน พ.ศ. ๒๕๕๘, พ.ร.บ. ไรต์ท็อค พ.ศ. ๒๕๕๘ ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ : ๑. PMQA ๒. KPIs ๓. PDCA ๔. Design Thinking ๕. Change Management ๖. Benchmarking ๗. Lean ๘. KM / CoP ๙. Research/ Best Practice/Database ๑๐. RbR ๑๑. Risk Management ๑๒. Process Management & Process Design	ผู้รับบริการ : ๑. ประชาชน/ภาคเอกชน ๒. ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน ๓. ส่วนราชการ/หน่วยงาน/รัฐวิสาหกิจ/จังหวัด/กลุ่มจังหวัด ความต้องการ : ๑. ประชาชน/ภาคเอกชน : ประชาชน : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข การแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ทันกาล และส่งเสริมการมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ภาคเอกชน : แนวทางที่เอื้อต่อการดำเนินการ การอำนวยความสะดวก ๒. ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน : ได้รับการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงกับความต้องการของแต่ละพื้นที่ รวดเร็ว ทันเวลา การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน การให้บริการผ่านระบบดิจิทัล ๓. ส่วนราชการ/หน่วยงาน/รัฐวิสาหกิจ/จังหวัด/กลุ่มจังหวัด : แนวนโยบายที่ชัดเจนเพื่อนำสู่การปฏิบัติ มาตรฐาน/วิธีการที่ถูกต้องเหมาะสม การสนับสนุนการดำเนินการ
สมรรถนะหลักขององค์กร : ๑. ความเชี่ยวชาญในการแปลงขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของส่วนราชการระดับกรมในสังกัด และในพื้นที่ และความร่วมมือในการรับนโยบายเร่งด่วนเพื่อแปลงสู่การปฏิบัติ ๒. ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และวางยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓. การบูรณาการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ การทำงานเชิงรุก และมีเครือข่ายการดำเนินการ ๔. การให้บริการ และการแก้ไขปัญหาของประชาชนอย่างเข้าถึง รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ๕. การจัดการองค์ความรู้ และความร่วมมือในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ : ๑. PMQA ๒. KPIs ๓. PDCA ๔. Design Thinking ๕. Change Management ๖. Benchmarking ๗. Lean ๘. KM / CoP ๙. Research/ Best Practice/Database ๑๐. RbR ๑๑. Risk Management ๑๒. Process Management & Process Design	สภาพแวดล้อมการแข่งขัน : ๑. ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันโลก (CPI) /ดัชนีการรับรู้การทุจริตของไทย : ปี ๒๕๖๒ ไทยเป็น ลำดับที่ ๑๐๑ ของโลก (๓๖ คะแนน) ๒. คะแนน ITA ของ สป.มท. ปี ๒๕๖๓ : ๗๔.๗๕ คะแนน (ระดับ C) ๓. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ไทยเป็นลำดับที่ ๔๑ ของโลก (๗๔.๕ คะแนน) ๔. การเข้าถึงและการให้บริการประชาชน ๕. อันดับ Covid-19 ของประเทศไทย
แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ : ๑. ข้อมูลจากเอกสาร รายงานประจำปี ๒. ข้อมูลผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ได้แก่ ๑) สำนักงาน ก.พร. ๒) สำนักงานสถิติแห่งชาติ ๓) UN (SDGs) ๔) ป.ป.ท. (ITA) ๕) สำนักงบประมาณ ๖) สำนักนายกรัฐมนตรี ๗) World Economic Forum (GCI) ๘) Transparency International (CPI) ๙) สศช. ๑๐) ส่วนราชการอื่น ๆ	ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ : ๑. PMQA ๒. KPIs ๓. PDCA ๔. Design Thinking ๕. Change Management ๖. Benchmarking ๗. Lean ๘. KM / CoP ๙. Research/ Best Practice/Database ๑๐. RbR ๑๑. Risk Management ๑๒. Process Management & Process Design	สภาพแวดล้อมการแข่งขัน : ๑. ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันโลก (CPI) /ดัชนีการรับรู้การทุจริตของไทย : ปี ๒๕๖๒ ไทยเป็น ลำดับที่ ๑๐๑ ของโลก (๓๖ คะแนน) ๒. คะแนน ITA ของ สป.มท. ปี ๒๕๖๓ : ๗๔.๗๕ คะแนน (ระดับ C) ๓. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ไทยเป็นลำดับที่ ๔๑ ของโลก (๗๔.๕ คะแนน) ๔. การเข้าถึงและการให้บริการประชาชน ๕. อันดับ Covid-19 ของประเทศไทย
การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน : ๑. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนแม่บทฯ แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตลอดจนนโยบายที่เกี่ยวข้อง อาทิ นโยบายการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City) นโยบายะเป็นกฎหมายการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล และการพัฒนาสู่รัฐบาล ๔.๐ การเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร และการบริการประชาชน ๒. การพัฒนา/สร้างเสริมมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันเชิงพื้นที่ (จังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค) ๓. การปรับตัวของกระทรวงมหาดไทยสู่การและการกระจายอำนาจ ๔. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคมจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19/ การทำงานภายใต้วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ๕. การป้องกันภัยพิบัติทั่วโลก/กลุ่มประเทศอาเซียน การปรับระบบ/แผนการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมให้ทันสมัย ๘. สังคม Generation Gap ๙. ความเข้มแข็งของภาคเครือข่ายและสมรรถนะของบุคลากร ในการเป็นคลังสมองของ สป.มท.	ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ : (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม) ด้านพันธกิจ : มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหาร กำกับดูแล และบูรณาการระดับพื้นที่ ครอบคลุมทั้งประเทศ และได้รับความไว้วางใจจากรัฐบาล ด้านการปฏิบัติ : ๑. มีกลไกการบูรณาการการบริหารราชการครอบคลุมทุกพื้นที่ ๒. มีเอกภาพและความคงต่อตั้งด้านการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ ๓. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการสื่อสารที่เข้าถึงหน่วยงานและประชาชนในระดับพื้นที่ ขับเคลื่อนตามแนวพระราชดำริ ด้านบุคลากร : ๑. ความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้และการบูรณาการความร่วมมือในพื้นที่ ๒. ทักษะการเจรจา โต้แย้ง ปะนีปะนอม และทักษะการจัดการงานเชิงบริหารและสังคม ๓. น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักทรงพระเมตตาใช้ในการทำงานและการแก้ไขปัญหาของประชาชน ด้านสังคม : ได้รับความเชื่อมั่นในการร่วมบริหารจัดการการมีส่วนร่วม เช้าใจเข้าถึงและแก้ไขปัญหของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ : (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม) ด้านพันธกิจ : ๑. การแก้ไขปัญหามลพิษและสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนา ๓. สร้างพันธมิตรในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ๔. สร้างเอกลักษณ์ในการพัฒนาพื้นที่ ๕. ประสิทธิภาพของภาคในการประสานแผนทุกระดับพื้นที่ ๖. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้านปฏิบัติการ : การพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายรัฐบาลดิจิทัล /รัฐบาล ๔.๐ ยกระดับการบริหาร และการบริการโดยให้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ด้านบุคลากร : การจับนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ ๔.๐ ด้านสังคม : การร่วมคิดริเริ่มช่วยในการขับเคลื่อนการกิจสำคัญและการแก้ไขปัญหของพื้นที่

งานบริการหลักของ สป.มท. ๔ งานบริการ
ตอบสนองกลุ่มผู้รับบริการ (ส่วนราชการ/
หน่วยงาน/รัฐวิสาหกิจ/จังหวัด/กลุ่มจังหวัด /
ภาคเอกชน)

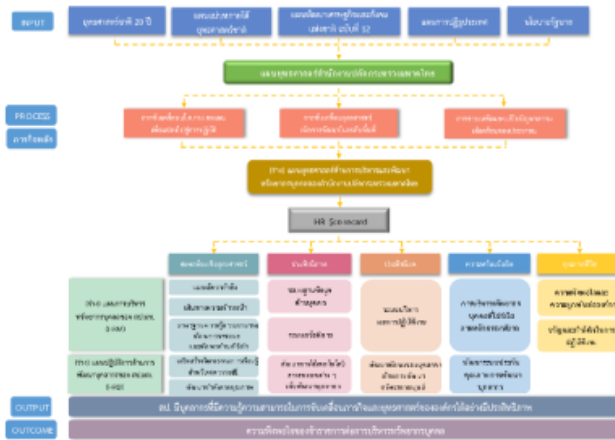
๑. การพัฒนายุทธศาสตร์ มท./สป. จัดทำและ
ประสานนโยบายและแผน การแปลงนโยบาย
สู่การปฏิบัติทั้งส่วนกลาง และพื้นที่
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด
และขับเคลื่อนแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่ม
จังหวัด
๓. การให้คำแนะนำ/องค์ความรู้/แนวทางในการ
ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การจัดสรร
ทรัพยากร และสนับสนุนบริหารราชการทั่วไป
ของกระทรวง
**ตอบสนองกลุ่มผู้รับบริการ ประชาชน
ภาคเอกชน และผู้ประสบปัญหาความ
เดือดร้อน**
๔. การบริการ ช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหาความ
เดือดร้อนของประชาชน

กระบวนการสร้างคุณค่า (๕ กระบวนการ)	กระบวนการสนับสนุน (๑๔ กระบวนการ)
๑. กระบวนการจัดทำแผนของ กระทรวงมหาดไทย/สำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทย ๒. กระบวนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนของกระทรวงมหาดไทย / สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัด/ กลุ่มจังหวัด ๒.๑ กระบวนการติดตาม ประเมินผลตาม แผนของ มท./สป.มท. ๒.๒ กระบวนการตรวจราชการ ตรวจติดตาม ของผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย ๓. กระบวนการสนับสนุนการบริหารราชการ จังหวัด/กลุ่มจังหวัด ๔. กระบวนการดำเนินงานเรื่องราวร้องทุกข์ของศูนย์ ดำรงธรรม ๕. กระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ : การประเมินส่วนราชการตาม มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการของ มท.	๑. กระบวนการขับเคลื่อนการเปิดจุดผ่านแดนระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ๒. กระบวนการพัฒนาและขยายเครือข่ายประชาชนด้านการข่าว ๓. กระบวนการส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ๔. กระบวนการพิจารณาร่างกฎหมายและข้อหารื้อทางกฎหมาย ๕. กระบวนการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ นโยบาย /ผลการดำเนินงานของ กระทรวงมหาดไทยผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ๖. กระบวนการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย สู่ระดับหน่วยงาน และ ระดับบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ๗. กระบวนการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย ๘. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ๙. กระบวนการบริหารระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ในการรับ-ส่งหนังสือของ กระทรวงมหาดไทย ๑๐. กระบวนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเบิกแทนกัน กรณีสำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทยเป็นหน่วยงานเจ้าของงบประมาณ ๑๑. กระบวนการตรวจสอบภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ๑๒. กระบวนการตรวจสอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๓. กระบวนการพัฒนาเครือข่ายวิทยุสื่อสารเพื่อการบริหารราชการแผ่นดิน ๑๔. กระบวนการประสานงานและจัดทำข้อมูล เพื่อประกอบการเดินทางไปราชการของ ปลัดกระทรวงมหาดไทย

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

๕.๑ การจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

สป.มท. ได้ศึกษาและวิเคราะห์ระบบการจัดการบุคลากรเพื่อให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของ สป.มท. โดยพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจของ สป.มท. และยุทธศาสตร์ของ สป.มท. ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของ มท. รวมทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีขีดความสามารถในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัล และมีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนภารกิจหลักของ สป.มท. ประกอบด้วย (๑) การขับเคลื่อนแผน นโยบาย แผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ (๒) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาในระดับพื้นที่ และ (๓) การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดย สป.มท. ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง แผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น แผนการสรรหา แผนการบรรจุแต่งตั้ง แผนการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจ และแผนพัฒนาบุคลากร รายละเอียดดังภาพที่ ๕.๑



ภาพ ๕.๑ ภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.มท.



ภาพ 5.2 การวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนกำลังคน

ในการประเมินความต้องการด้านอัตรากำลัง สป.มท. ได้วิเคราะห์ยุทธศาสตร์และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจหลักของ สป.มท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิเคราะห์ปริมาณภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงสำรวจโครงสร้างและอัตรากำลัง ทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อนำไปสู่การจัดทำ

กรอบอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในตำแหน่งๆ เช่น การกำหนดตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดเพิ่มเติม จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ใน ๑๖ จังหวัด การจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สป.มท. พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ได้แก่ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนิติกร สังกัดศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง ใน ๒๖ จังหวัด จากระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด รวมทั้งมีนโยบายให้บุคลากรในศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดปฏิบัติงานต่อเนื่องในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การจัดทำค่าชอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) เพื่อสนับสนุนภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานในสังกัด สป. และการปรับปรุงโครงสร้างภารกิจและอัตรากำลัง เช่น การปรับปรุงโครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของสำนักกฎหมาย สป.มท. ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบันยิ่งขึ้น รายละเอียดดังภาพที่ ๕.๒ นอกจากการประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังแล้ว สป.มท. ยังได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลจากการจัดทำกรอบอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ โดยได้จัดทำโครงการติดตามและประเมินผลกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อติดตามและประเมินผลจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ว่าสามารถตอบสนองและขับเคลื่อนภารกิจของ สป.มท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ รวมทั้งการรับฟังปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความต้องการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้แก่ผู้บริหารต่อไป

ในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ สป.มท. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัลของ สป.มท. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจหลักของ สป.มท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น สป.มท. ได้ดำเนินการเสริมสร้างความรู้และสมรรถนะที่สำคัญแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ศูนย์ดำรงธรรม มท. และศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด) โดยอบรมบุคลากรของศูนย์ดำรงธรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน รวมทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้รองรับการทำงานในยุคดิจิทัล โดยกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด สป.มท. เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด สป.มท. ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งวิเคราะห์ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรต่อไป นอกจากนี้ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป.มท. ได้กำหนดมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลและจัดทำบัญชีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยแบ่งข้าราชการออกเป็น ๖ กลุ่มการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการกอง ผู้ทำงานด้านนโยบาย

และงานวิชาการ ผู้ทำงานด้านบริการ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และผู้ปฏิบัติงานอื่น รวมทั้งได้สำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการในสังกัด สป.มท. เพื่อหาช่องว่าง (Gap) ระหว่างทักษะที่มีในปัจจุบัน (As Is) กับทักษะที่ควรจะมีตามมาตรฐานที่กำหนด (To Be) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการในสังกัดต่อไป รายละเอียดดังภาพที่ ๕.๓ และ ๕.๔



ภาพ ๕.๓ การพัฒนาฐานความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัล ของ สป.มท.

บัญชีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการในสังกัด สป.มท. ตามแผนการพัฒนาระบบงาน (3,219 อัตรา)

กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน	รายละเอียด
1. ข้าราชการระดับสูง	100	ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงในสังกัด สป.มท.
2. ข้าราชการระดับกลาง	1,000	ผู้ดำรงตำแหน่งระดับกลางในสังกัด สป.มท.
3. ข้าราชการระดับล่าง	2,119	ผู้ดำรงตำแหน่งระดับล่างในสังกัด สป.มท.

ภาพ ๕.๔ บัญชีกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการในสังกัด สป.มท.

นอกจากนี้ สป.มท. ได้มีการวางแผนกำลังคน เพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร ดังนี้ (๑) นโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ กำหนดให้มีการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ซึ่ง สป.มท. เป็นส่วนราชการขนาดกลางที่จะต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในแต่ละปี ดังนั้น สป.มท. จึงวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นและภารกิจงานที่สามารถทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นได้ เช่น งานธุรการ งานช่างไฟฟ้า โดยนำตำแหน่งพนักงานธุรการและนายช่างไฟฟ้ามายุบเลิก และทดแทนด้วยจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) (๒) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของบุคลากรใน สป.มท. จากการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของข้าราชการ พบว่า แนวโน้มการเกษียณอายุราชการของบุคลากรใน สป.มท. ในระยะ ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘) พบว่ามีบุคลากรประเภทบริหารเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก รายละเอียดดังภาพที่ ๕.๕

ดังนั้น สป.มท. จึงได้วางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยเปิดคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร รวมทั้งการเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้จากนักบริหารสู่ข้าราชการระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และส่งเสริมประสบการณ์ระหว่างการทำงาน เช่น การ Coaching การถ่ายทอดประสบการณ์ของผู้บริหาร การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การถอดบทเรียน เป็นต้น (๓) การเปลี่ยนแปลงการทำงานภาครัฐเป็น Digital Government สป.มท. ได้มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานภาครัฐเป็น Digital Government โดยมอบหมายรองปลัดกระทรวงมหาดไทยฝ่ายบริหารให้เป็นผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer : CIO) เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารงาน

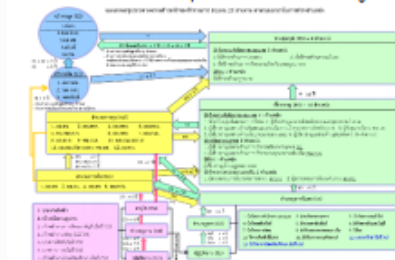


ภาพ ๕.๕ อัตราการเกษียณอายุข้าราชการ ๕ ปี

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ มท. การจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ และการประสานแผนเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวง และส่วนราชการในสังกัด มท. ปรับปรุงแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ มท. ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศระดับชาติ นอกจากนี้ สป.มท. ได้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์จากระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สป. เพื่อให้รองรับภารกิจการทำงานภาครัฐเป็น Digital Government รวมทั้งได้ดำเนินการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการในสังกัด สป.มท. เพื่อวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ของทักษะด้านดิจิทัล และนำมาผลสำรวจไปสู่การวางแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการในสังกัดต่อไป

ในด้านการเสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและการตัดสินใจ สป.มท. ได้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว ต่อเนื่อง ลดขั้นตอนและกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบ โดยปลัดกระทรวงมหาดไทยได้มอบอำนาจให้รองปลัดกระทรวงมหาดไทยปฏิบัติราชการแทนในการกิจต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็วเหมาะสม ลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ กระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบ คำสั่งมอบหมายให้รองปลัดกระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบในการกำกับดูแล ตรวจสอบ เฝ้าระวัง เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ของ มท. เป็นรายพื้นที่ รวมทั้งการมอบอำนาจการบริหารการเงินการคลัง การบริหารงบประมาณ และการบริหารพัสดุ คำสั่งมอบหมายผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยปฏิบัติหน้าที่เพื่อการบริหารราชการของ มท. และ สป.มท. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ปลัดกระทรวงมหาดไทยยังได้มีคำสั่งมอบอำนาจในการปฏิบัติราชการให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดในด้านการบริหารราชการ การบริหารงานบุคคล รวมทั้งในด้านการให้บริการประชาชน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นเจ้าพนักงานออกบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดนและเหรียญพิทักษ์เสรีชน เพื่อให้ประชาชนผู้มีบัตรไม่ต้องเดินทางมาดำเนินการที่ส่วนกลาง แต่สามารถขอมีบัตรได้ที่จังหวัดของตนเอง เป็นการอำนวยความสะดวกในการให้บริการ ทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้บุคลากรมีความริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนมหาดไทย ๔.๐ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจในการรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบาย Thailand ๔.๐ ให้เป็นรูปธรรม โดยได้พัฒนาแอปพลิเคชัน Mahadthai Smart Link ซึ่งเป็นความร่วมมือในการพัฒนาช่องทางบริการเข้ารับบริการของ มท. ให้ประชาชนมีความสะดวกมากขึ้น รวม ๑๓๐ ระบบ ได้แก่ (๑) ระบบการพัฒนาศูนย์ข้อมูล (๒) ระบบติดตามงานบริการ (Tracking) (๓) ระบบ e-library (๔) ระบบบริหารจัดการ และ (๕) ระบบค้นหาข้อมูลกฎหมาย

ในด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร สป.มท. ได้สำรวจความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลากร รวมทั้ง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและออกแบบหลักสูตรที่หลากหลายให้กับบุคลากรในสังกัดทุกสายงานทุกตำแหน่ง และทุกระดับ โดยเน้นการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เช่น การพัฒนาช่องทางการเรียนรู้ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) โดยที่บุคลากรสามารถเข้าไปศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่าง



ต่อเนื่องและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดยประกาศเชิญชวนและคัดเลือกข้าราชการเพื่อรับทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ การประชาสัมพันธ์และคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การจัดสรรโควตาพิเศษเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้แก่ข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบปกติ ในส่วนของการวางแผนด้านความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร สป.มท. ได้วิเคราะห์สายทางความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Path) ในแต่ละสายงานอย่างครบถ้วน เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนิติกรของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดจากระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อสร้างสายทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรในสายงานนิติการและเพื่อให้สามารถนำไปวางแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งให้แต่ละบุคคลสามารถกำหนดสายทางความก้าวหน้าของตนเองได้ตั้งแต่เริ่มต้น เปิดโอกาสให้มีการย้ายเพื่อเปลี่ยนสายงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หลังจากการประเมินเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รายละเอียดดังภาพที่ ๕.๖

๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

สป.มท. มีโครงสร้างการบริหารราชการประกอบด้วยหน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รวม ๗๖ จังหวัด ซึ่งมีภารกิจที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ (จังหวัดทั้ง ๗๖ จังหวัด) ผ่านการบริหารราชการของผู้ว่าราชการจังหวัด โดย สป.มท. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของ สป.มท. โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศไทย ห้วงเดือนมกราคม ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา สป.มท. ได้รับความไว้วางใจจากรัฐบาลในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดย ปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการใน ๒ ศูนย์หลัก ได้แก่ (๑) หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการด้านมาตรการป้องกันและช่วยเหลือประชาชน และ (๒) หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการกระจายหน้ากากและเวชภัณฑ์สำหรับประชาชน และที่สำคัญคือการบริหารสถานการณ์ในฐานะ “หัวหน้าผู้รับผิดชอบในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินในส่วนที่เกี่ยวกับการสั่งการและประสานกับผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร” ซึ่งสั่งการบริหารสถานการณ์ให้เกิดเอกภาพ ประมวลข้อมูลสำคัญเพื่อประกอบการบริหารการตัดสินใจของกระทรวงมหาดไทยและรัฐบาล และนำนโยบาย/แนวทางของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ทั้ง ๗๖ จังหวัดอย่างเข้มข้น จริงจัง และเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น สป.มท. จึงได้จัดทีมการทำงานแบบข้ามกลุ่ม/สำนัก/กอง เพื่อขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวให้เกิดผลสำเร็จของงาน โดยจัดตั้งสำนักงานศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กระทรวงมหาดไทย (สนง.ศบค.มท.) ประกอบด้วยฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายนโยบาย ฝ่ายข้อมูลและรายงาน ฝ่ายข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายระเบียบการเงินการคลัง ฝ่ายสื่อสารและเทคโนโลยี ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างสำนัก/กอง/ศูนย์ในสังกัด สป.มท. ร่วมเป็นคณะทำงาน โดยมีผลสำเร็จของงาน คือ กระทรวงมหาดไทยสามารถบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ตรงจุด และมีข้อมูลใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายเพื่อบริหารสถานการณ์ในภาพรวมของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สป.มท. ยังมีการสร้างความร่วมมือร่วมกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก โดยจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กระทรวงมหาดไทย (ศบค.มท.) โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการอำนวยการ

ทั้งผู้แทนจากหน่วยงานภายในและภายนอก เช่น อธิบดี หัวหน้าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และเครือข่ายร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ซับซ้อนจนเกิดผลเป็นที่ประจักษ์ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติ

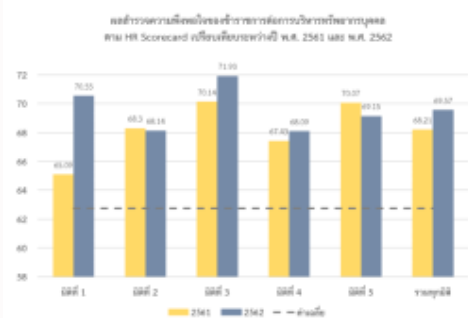
นอกจากนี้ สป.มท. ได้ให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากร โดยมีการสร้างบรรยากาศการทำงานทั้งทางกายภาพและสภาพแวดล้อม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและทำงานอย่างมีความสุข **ด้านสุขภาพอนามัย** จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและติดตามผลการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ๓ เดือน การฉีดวัคซีนให้ทั่วถึงให้แก่บุคลากร การตรวจวัดอุณหภูมิก่อนเข้าสถานที่ การทำความสะอาดบริเวณพื้นที่ส่วนกลางอย่างสม่ำเสมอ เช่น ลิฟท์โดยสาร บันได ห้องน้ำ รวมทั้งการแจกหน้ากากอนามัยให้แก่บุคลากร เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และเพื่อป้องกันฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 **ด้านความปลอดภัย** จัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำประตูเข้า - ออก มท. ตลอด ๒๔ ชั่วโมง การติดตั้งกล้องวงจรปิดตามอาคารต่าง ๆ การติดตั้งระบบเตือนภัยและระบบป้องกันอัคคีภัย การซ่อมบำรุงและตรวจเช็คระบบโดยสาร (ลิฟท์) ประจำทุกเดือน **ด้านการปรับปรุงสถานที่ทำงาน** จัดให้มีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความทันสมัย มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน การณรงค์ให้บุคลากรจัดกิจกรรม ๕ ส. อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการฉีดพ่นยาฆ่าเชื้อในสำนักงานเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และการฉีดพ่นกำจัดยุงลายเพื่อป้องกันโรคไข้เลือดออก **และด้านสวัสดิการอื่น ๆ** จัดให้มีสวัสดิการให้แก่บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ เช่น การจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่บุตรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ การทำประกันชีวิตกลุ่มให้แก่บุคลากรที่ไปปฏิบัติราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ การมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัด สป.มท. (กรณีเกษียณอายุราชการ กรณีรับราชการครบ ๒๐ ปี และกรณีผู้ทำคุณประโยชน์หรือเสียสละให้แก่ทางราชการเป็นกรณีพิเศษ) และการจัดตั้งกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว สามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สป.มท. ได้นำเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Smart Office) โดยมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบสารสนเทศและการสื่อสารที่สนับสนุนการทำงานและการสื่อสารครอบคลุมทั้งประเทศ เช่น ระบบวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ทางไกล (Video Conference System) ระบบสื่อสารทั้งภาพและเสียงแบบรวมศูนย์ (Unified Communication) นอกจากนี้ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมาได้มีนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ เพื่อเพิ่มความปลอดภัยและลดความเสี่ยงในการติดเชื้อของบุคลากร และเพิ่มความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อหน่วยงาน

สป.มท. ได้มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น กรณีผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ดำรงธรรมซึ่งมีภารกิจหลักในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน ได้จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความพร้อมในการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ในรูปแบบต่าง ๆ การเจรจาไกล่เกลี่ย การให้ข้อมูลและบริการประชาชน การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรม รวมทั้งการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เพื่อสร้างความมั่นใจการปฏิบัติงานและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้มีมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ ยังมีระบบงานเพื่อรองรับการปฏิบัติงานและการเข้าถึงข้อมูลของบุคลากร โดยจัดให้มีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ การสำรวจความต้องการ/ข้อเสนอแนะจากบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทราบองค์ความรู้ที่ตรงกับความต้องการ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านช่องทางที่สะดวก เข้าถึงง่าย การจัดกิจกรรมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอด Best Practice ผ่านระบบการสื่อสารทางไกล (Video

Conference) การเข้าถึงข้อมูลย้อนหลังจาก You Tube ข้อมูลในการสอนหรือสื่อหรือนักส ารงานการศึกษา เอกสารวิชาการของการศึกษาอบรมหลักสูตรนักปกครองระดับสูงเผยแพร่ในระบบ e-book e-Library อีกทั้ง ยังมีระบบฐานข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อให้เข้าถึงข้อมูลเพื่อการบริหารการตัดสินใจ ฐานข้อมูลสำหรับบุคลากร ระดับปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ นำเสนอผู้บริหารประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความ คล่องตัว สะดวก ได้แก่ ระบบฐานข้อมูล Benchmarking ฐานข้อมูลศูนย์ดำรงธรรม เป็นต้น

๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร

สป.มท. ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของข้าราชการสังกัด สป.มท. ที่มีต่อส่วนราชการพบว่า สป.มท. มีคะแนนความสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ในทุกมิติเท่ากับร้อยละ ๖๙.๕๗ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลางและยังสามารถ พัฒนาเพื่อให้ข้าราชการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งผลสำรวจฯ ดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา และจากผลการสำรวจฯ ดังกล่าวพบว่าบุคลากรสังกัด สป.มท. มีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีข้าราชการที่ไม่เคยคิดจะลาออกจากราชการ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๕๘ และมีข้าราชการที่ไม่เคยคิดจะขอโอนไปยัง ส่วนราชการอื่น คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๘๐ รายละเอียดดังภาพที่ ๕.๗ และ ๕.๘



ภาพ ๕.๗ ผลสำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล



ภาพ ๕.๘ ความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กร

นอกจากนี้ สป.มท. ยังได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังในการทำงานของ ข้าราชการ สป.มท. โดยจำแนกตามสายงาน ประเภท และกลุ่มบุคลากร และกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ๓ มิติ คือ มิตรู้คน มิตรู้งาน มิตรู้ชีวิต ซึ่งจากการสำรวจฯ พบว่าปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มีดังนี้ ๑. ปัจจัยด้านองค์กร ๒. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ๓. ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ๔. ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ สป.มท. จึงได้นำผล สสำรวจฯ ดังกล่าวมาวิเคราะห์และสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ บุคลากร โดยจัดทำร่างแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของข้าราชการในสังกัด สป.มท. ซึ่งประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เช่น การจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพ ประจำปี การมอบทุนการศึกษา ให้แก่บุตรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการใน ส่วนสมรรถนะ โดยวิธีประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด สมรรถนะหลักของ สป. สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้

ทราบว่าการบริหารที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานระดับใด (Gap Analysis) และนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการของ สป.มท. ต่อไป ตลอดจนการถ่ายทอด ตัวชี้วัดระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน รายบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ และการนำผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการพิจารณาจัดสรรโควตาพิเศษ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายและ ยุทธศาสตร์ของ สป.มท. ทั้งนี้ ในการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานดังกล่าว จะส่งผลให้บุคลากรเกิด การยอมรับในผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาตนเองไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

สป.มท. มีการปรับกระบวนการทางความคิด (Mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม ตามปณิธานของ มท. คือ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ประชาชน โดยกำหนดค่านิยมในการทำงาน คือ “วิสัยทัศน์ดี มีคุณธรรม น้อมนำความพอเพียง” เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดพึงยึดถือเป็น คุณธรรมประจำใจ และก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ดังนี้ วิสัยทัศน์ดี หมายถึง ข้าราชการสังกัด สป.มท. ต้องรับผิดชอบงานปฏิบัติและบริหารเชิงยุทธศาสตร์ จึงต้องเป็นผู้ที่มีภูมิความรู้และมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลไป ข้างหน้า มีคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ใช้หลักธรรมภิบาล และมีคุณธรรม จริยธรรม ในการประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน และน้อมนำความพอเพียง หมายถึง การน้อมนำปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร มายึดถือเป็นแนวทางในการทำงานและการดำรงชีวิตอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการปรับกระบวนการทาง ความคิด (Mindset) ของข้าราชการผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) มีการกำหนดหลักสูตร Leadership mindset หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (บมท.) มีการกำหนด หลักสูตรการเสริมสร้างประสบการณ์การบริหาร และหลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่ (หลักสูตรการเป็น ข้าราชการที่ดี) มีการกำหนดหลักสูตรการสร้างทีมงาน ความสามัคคี ความเป็นผู้นำ และมนุษยสัมพันธ์ในการ ทำงาน รวมทั้งสอดแทรกค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรไว้ในฝึกอบรมรายวิชาต่างๆ และการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมี Mindset ในการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

สป.มท. มีการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ โดยสร้างและปลูกฝังค่านิยมผ่าน กระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและ แนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) การสอนงาน/ให้คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา (Coaching Tips) ผ่านการมอบนโยบายในการปฏิบัติราชการของผู้บริหารระดับสูง โดยเน้นย้ำให้บุคลากร ทุกระดับปฏิบัติราชการโดยยึดหลักธรรมภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และศาสตร์พระราชามาใช้เป็นหลัก ในการปฏิบัติราชการและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งการถอดบทเรียนจาก ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารเพื่อถ่ายทอดและสร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่บุคลากรรุ่นต่อไป การจัดกิจกรรมเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) สำหรับข้าราชการทั้งใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเชิญผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติราชการของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เช่น การเชื่อมโยงและบูรณาการแผนระดับนโยบายสู่ ระดับพื้นที่, การบริหารงานบุคคลยุคใหม่, ความรู้เกี่ยวกับงานราชพิธี รัฐพิธี และงานรับเสด็จฯ, ภาครัฐกับการ ก้าวสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการสร้างองค์กรนครนวัตกรรมภาครัฐ เป็นต้น

สป.มท. ได้เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร คือ “ใฝ่หาความรู้ ส่งเสริมคุณธรรม สร้างสรรค์ นวัตกรรม” ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับนำเสนอความคิดริเริ่มใหม่ ๆ

และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน โดยในการประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารของ มท. จะเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถนำเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ พร้อมทั้งจัดทำโครงการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ มท. สู่ความยั่งยืน ตามนโยบายการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในหลักคิดเชิงนวัตกรรมสู่ผลงานที่เป็นรูปธรรม และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ และกล้านำเสนอ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศและนำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรมของ มท. โดยมีการนำข้อเสนอแนะการพัฒนา นวัตกรรมของกลุ่ม Talent มาผลักดันการขับเคลื่อนและนำไปใช้จริง คือ Mahadthai Smart Link รวบรวมลิงค์เว็บไซต์ของทุกกรมไว้ในที่เดียวกัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการเข้าถึงข้อมูล นอกจากนี้ สป.มท. ได้จัดทำแผนการจัดการ ความรู้ (KM Action Plan) โดยจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการเพื่อผลักดันประเด็น ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองผ่านการ เรียนรู้ด้วยตนเอง e-Learning เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างองค์ความรู้ต่อไป

๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากร

สป.มท. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของ สป.มท. พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรตามตัวแบบขีดความสามารถของบุคลากร กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร แผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวมีสถานะเป็นแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.มท. ซึ่งตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ของ สป.มท. (การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล) และสนับสนุนการดำเนินงานของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ของ สป.มท. (การบูรณาการและแปลงนโยบาย/ยุทธศาสตร์ สู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่) และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ของ สป.มท. (การส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานจังหวัด/กลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ) ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวข้างต้นมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะหลักขององค์กรได้แก่ (๑) ความเชี่ยวชาญในการเปลี่ยนแปลง/ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติและความพร้อมในการรับนโยบายเร่งด่วน (๒) การทำงานเชิงรุก ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และวางยุทธศาสตร์ การพัฒนา (๓) การบูรณาการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่และมีเครือข่ายในการดำเนินการ (๔) การให้บริการและการแก้ปัญหาของประชาชนอย่างเข้าถึง รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ และ (๕) การจัดการองค์ความรู้ และความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง รายละเอียดดังกล่าวที่ ๕.๔ โดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสำหรับบุคลากรครอบคลุมสายงานต่างๆ เช่น หลักสูตรข้าราชการที่ดี หลักสูตรนักบริหารระดับกลางของ มท. (นบมท.) หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) รวมทั้งการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับสูงของ มท. เพื่อมุ่งสู่การเป็นเลิศ (ผู้ว่าราชการจังหวัด) หลักสูตรผู้นำดิจิทัลภาครัฐสำหรับผู้ว่าราชการจังหวัด การปฐมนิเทศข้าราชการผู้ได้รับการแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด การเสริมสร้างสมรรถนะในการขับเคลื่อนงานของหัวหน้าสำนักงานจังหวัด และการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติ (ประเภทวิชาการ) และข้าราชการระดับต้น (ประเภททั่วไป) อีกทั้ง



ภาพ ๕.๔ การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ สป.มท.

ในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร สป.มท. ยังได้สอดแทรกรายวิชาการเสริมสร้างคุณธรรม/จริยธรรม การรอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมในการใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมหรือบูรณาการในรูปแบบประชารัฐ ภาวะผู้นำ และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของ สป.มท. พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ได้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา เช่น ความรู้เรื่องกฎหมาย ในการแก้ปัญหาเรื่อง ประชาชนไม่ได้รับความเป็นธรรมและทักษะการแก้ปัญหา (problem solving skill) ในหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง และหลักสูตรระดับชำนาญการพิเศษมีการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ และในส่วนผู้บริหารระดับสูง มีการพัฒนาด้าน strategic thinking, critical thinking และ creative thinking โดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมา สป.มท. ได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักปกครองระดับสูงของ มท. (นปส.) รุ่นที่ ๗๔ และ ๗๕ (จัดให้กลุ่มเป้าหมายคือข้าราชการ/บุคลากรระดับอำนวยการสูง/เชี่ยวชาญในสังกัด มท. และส่วนราชการอื่นๆ) มีกิจกรรมฝึกอบรมเสริมสร้างประสบการณ์ เรื่อง “การนำองค์กรในภาวะวิกฤต (Leading Organization in times of Crisis)” โดยเน้นการตัดสินใจแก้ปัญหาวิกฤตต่างๆ โดยเฉพาะวิกฤตจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับพื้นที่เพื่อให้บุคลากรมีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ และมีความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับมือกับปัญหาที่มีความซับซ้อน รวมทั้งการจัดให้มีแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มท. การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โครงการยกระดับความรู้และทักษะของบุคลากร สป.มท. ให้สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองจาก User เป็นผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล การขับเคลื่อน Digital Transformation ของหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ (Smart Organization) ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร การเข้าร่วมหลักสูตรด้านดิจิทัลที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก เช่น หลักสูตรด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐ

นอกจากนี้ สป.มท. ยังได้มีการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) นักยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปประเทศเชิงบูรณาการ (PWST) และผู้นำคนรุ่นใหม่ในราชการไทย (New Wave) โดยมอบหมายให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าวปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของ สป.มท. เช่น นักเรียนทุนรัฐบาลที่ได้รับทุนให้ไปศึกษาต่อในด้านการโยกย้ายถิ่นฐาน เมื่อกลับมาปฏิบัติงาน สป.มท. ได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการประสานนโยบายผู้อพยพและหลบหนีเข้าเมือง โดยได้มีการผลักดันนโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดทำร่างประกาศ มท. เพื่อผ่อนผันให้คนต่างด้าว ๓ สัญชาติ (กัมพูชา เมียนมา และลาว) สามารถอยู่และทำงานในประเทศไทยได้ในห้วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรือการจัดทำมาตรการดูแลผู้หนีภัยการสู้รบจากเมียนมาในพื้นที่พักพิงชั่วคราวสำหรับผู้หนีภัยฯ ในห้วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นต้น

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๗.๑.๑ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่รับเข้า และสามารถแก้ไขปัญหาค้นข้อยุติในเชิงประมาณ	ร้อยละ	ร้อยละ ๘๘	๘๒.๗๗	๘๖.๖๒	๙๐.๒๕ (เรื่องเข้าใหม่ ๕๘๒๐๓๓ เรื่อง แก้ไขจนได้ข้อยุติ ๕๒,๖๑๑ เรื่อง คงเหลือ ๕,๖๘๙เรื่อง)
๗.๑.๒ ร้อยละเฉลี่ยของการประเมินคุณภาพแผนทั่วประเทศ (จากการพัฒนาและส่งเสริม โดย สบจ.สป.)	ร้อยละ	ร้อยละ ๘๐	-	-	๘๘.๔๐
๗.๑.๓ จำนวนโครงการที่ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาค้นข้อยุติรื้อถอนเร่งด่วนของประชาชนและดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลได้บรรลุวัตถุประสงค์และทันเวลาที่กำหนด	โครงการ	๑๕๒	๔๖๒	๗๕๙	๖๔๔
๗.๑.๔ ร้อยละของจำนวนมูลหนี้ที่มีการลงทะเบียนและได้รับการแก้ไข	ร้อยละ	๘๕	-	๘๔.๓	๙๓
๗.๑.๕ จำนวนประชาชนที่ได้รับประโยชน์จากโครงการแก้ไขปัญหาค้นข้อยุติรื้อถอนเร่งด่วน	คน	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๓,๖๓๒,๕๒๓	๘,๒๔๗,๙๖๓	๓๙,๓๓๔,๓๓๓

๗.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการศูนย์ดำรงธรรม มท.	ร้อยละ	๙๕	๙๒	๘๗.๕	๙๘.๙๓
๗.๒.๒ ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาและแก้ไขปัญหาค้นข้อยุติที่ตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละ	๓๐๐ และมีรายงานผลการประเมินผลระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๙๘.๙๖ (๑๙,๐๔๔ครัวเรือน)	๑๐๐ (๔๑,๔๕๗ครัวเรือน)	๑๐๖.๕ (ประชาชนที่ได้รับประโยชน์ทั้งหมด ๖๐,๑๘๔ คน เพิ่มขึ้น ๓,๖๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๖.๕๐ ของจำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมาย)
๗.๒.๓ จำนวนผู้รับบริการรายใหม่ของผู้ศูนย์ดำรงธรรม มท. (ยิ่งน้อยยิ่งดี)	คน	๖๐,๐๐๐	๖๙,๓๐๓	๔๗,๘๑๕	๕๘,๒๙๓
๗.๒.๔ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ร้องเรียนผ่านระบบสารสนเทศรับและติดตามเรื่องร้องเรียนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน	ร้อยละ	๑๐	ไม่ได้ดำเนินการ/ตัวชี้วัดนี้ ในปี ๒๕๖๑	๑๐.๓๕	๑๖.๑๔
๗.๒.๕ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ดำเนินการในเชิงประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ และสามารถแก้ไขจนได้ข้อยุติในเชิงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ร้อยละ	๙๐	๙๖.๕๕	๘๗.๕๕	๙๐.๗๘ (เรื่องดำเนินการ ๘,๑๐๑ เรื่อง แก้ไขจนได้ข้อยุติ ๗,๓๕๔ เรื่อง คงเหลือ ๗๔๗ เรื่อง)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๗.๓.๑ จำนวนนวัตกรรมของหน่วยงาน (นับสะสม)	ชิ้น	๑๒	๓๐	๓๒	๑๓
๗.๓.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินระดับดีเด่น	ร้อยละ	๙๑.๗๕	๘๘.๗๓	๙๓.๗๕	๙๓.๙๓ ผลการประเมินทั้งปี ๖๓ (ส่วนกลาง)
๗.๓.๓ ร้อยละของบุคลากรมีองค์ความรู้เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๘๐	-	๘๐.๒๕	๘๕.๑๗
๗.๓.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ส่งเสริมการพัฒนา Self - Learning และสอบผ่านหลักสูตร e-Learning	ร้อยละ	๖๗๕	๓๓๔	๓๙๒	๑,๓๐๙
๗.๓.๕ ร้อยละของบุคลากร สป.มท. ที่เป็นเครือข่ายต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มท.	ร้อยละ	๘๐	-	๗๙	๘๕

๗.๔.๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเฉลี่ยภาพรวมของประเทศ (ITA) (คะแนนเฉลี่ยของจังหวัด)	คะแนน	๘๐	๘๔.๔๕	๘๓.๖๔ (๗๔ จังหวัด)	๘๒.๐๔
๗.๔.๔ จำนวนบุคลากรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี (ทั้งส่วนกลางและจังหวัด)	คน	๓,๔๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๘๐๐	๓,๖๐๐
๗.๔.๕ จำนวนรางวัลเรียนดีของการอบรมหลักสูตร นปส.	รางวัล	๑๕	๓๓	๓๓	๒๐

A photograph of a modern office interior, overlaid with a semi-transparent green filter. The office features long wooden desks, ergonomic chairs, and large potted plants. In the background, there are glass-walled rooms and a lounge area with sofas. The ceiling has exposed pipes and modern lighting fixtures. The text is centered in white, bold Thai script.

ตัวอย่าง กรณีศึกษาที่ 6

ส่วนที่ 1.1 สรุปลักษณะสำคัญขององค์การ สมอ. ปี 2563

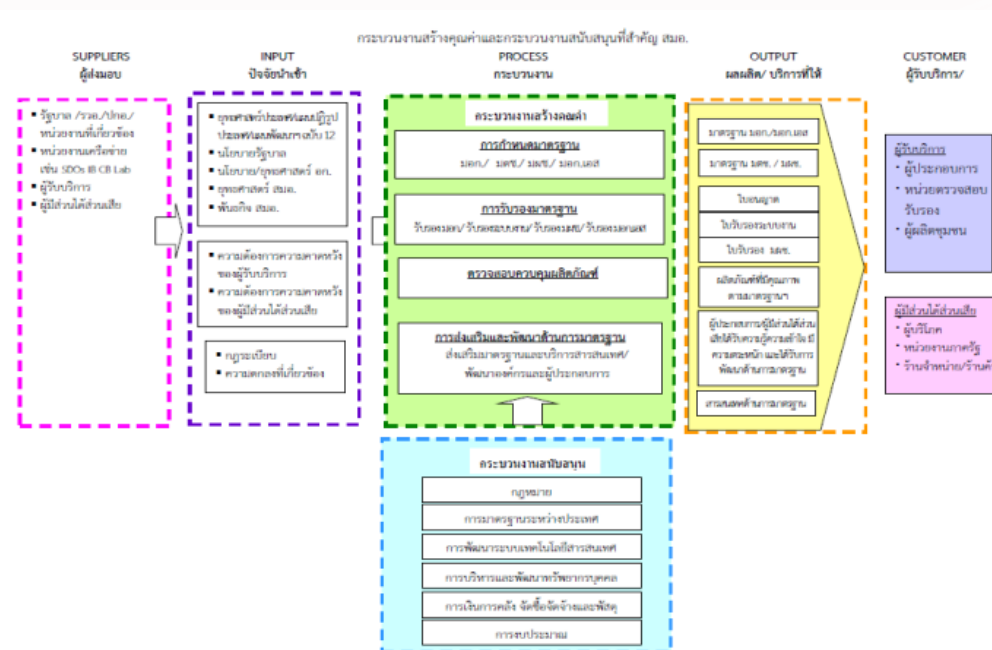
ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ: (ที่สำคัญ) หน่วยงานภาครัฐทั้งในและนอกกระทรวง หน่วยงานภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคการศึกษา ความต้องการ: ข้อกำหนดที่สำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน	พันธกิจ: - กำหนดมาตรฐานที่ตรงความต้องการและสอดคล้องกับแนวทางสากล - กำกับดูแลผลิตภัณฑ์ การตรวจสอบและรับรองด้านการมาตรฐานให้ได้รับการยอมรับ - ส่งเสริมและพัฒนาด้านการมาตรฐานของประเทศ วิสัยทัศน์: การมาตรฐานไทยขับเคลื่อนให้สินค้าและบริการเป็นที่ยอมรับและแข่งขันได้ในระดับสากล ค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร: TISI <table><tr><td>Trustworthiness</td><td>การสร้างความเชื่อมั่น</td></tr><tr><td>Integrity</td><td>จริยธรรม</td></tr><tr><td>Synergy</td><td>การผนึกกำลังเพื่อผลสัมฤทธิ์</td></tr><tr><td>Internationalization</td><td>ความเป็นสากล</td></tr></table> งบประมาณ: ปีงบประมาณ 2563 : 793,733,200 บาท รายได้: ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต/ใบรับรอง ค่าตรวจสอบและรับรอง จำนวนบุคลากร: รวม 414 ราย (ข้าราชการ 377 ราย/ พนักงานราชการ 15 ราย/ ลูกจ้างประจำ 22 ราย) ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ: - มีคณะกรรมการบริหารงานและคณะกรรมการเพื่อกำกับดูแล ติดตามงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ - มีระบบติดตาม/ประเมินผล/ทบทวนแผนงาน/โครงการสำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ - มีระบบการจัดการความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายที่สำคัญ เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง	Trustworthiness	การสร้างความเชื่อมั่น	Integrity	จริยธรรม	Synergy	การผนึกกำลังเพื่อผลสัมฤทธิ์	Internationalization	ความเป็นสากล	ผลผลิต/บริการหลัก: - กำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.) มาตรฐานตรวจสอบและรับรองแห่งชาติ (มตช.) มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.) มาตรฐานเอส (มอก.เอส) - รับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.) มาตรฐานตรวจสอบและรับรองแห่งชาติ (มตช.) มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.) มาตรฐานเอส (มอก.เอส) - ส่งเสริมและพัฒนาให้เห็นความสำคัญของมาตรฐาน คุณลักษณะโดดเด่นของผลผลิต/บริการ - ผู้ประกอบการที่ได้รับการรับรองจาก สมอ. เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับทั้งจากภายในและต่างประเทศ - ผลิตภัณฑ์ที่มีเครื่องหมายมาตรฐานสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยให้แก่ประชาชน - มาตรฐานที่กำหนด ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และเป็นที่ยอมรับ
Trustworthiness	การสร้างความเชื่อมั่น									
Integrity	จริยธรรม									
Synergy	การผนึกกำลังเพื่อผลสัมฤทธิ์									
Internationalization	ความเป็นสากล									
สมรรถนะหลักขององค์กร: - ความเชี่ยวชาญด้านการกำหนดมาตรฐาน - ความเชี่ยวชาญด้านตรวจสอบและรับรองด้านมาตรฐาน		ผู้รับบริการ: ผู้ประกอบการ หน่วยตรวจสอบรับรอง ผู้ผลิตชุมชน ความต้องการ : - มีมาตรฐานที่สอดคล้องกับสากลและทันต่อความต้องการ - การอนุญาต/รับรองที่รวดเร็วตามระยะเวลาที่กำหนด - อำนวยความสะดวก โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ								
แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ: <u>ภายในประเทศ</u> มกช. : ระยะเวลาการอนุญาตหรือรับรอง <u>ภายนอกประเทศ</u> ASEAN: ผลการตรวจสอบและรับรองด้านการมาตรฐานของไทยเป็นที่ยอมรับในอาเซียน		สภาพแวดล้อมการแข่งขัน: - รัฐบาลมีนโยบายมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 - ยกระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ (S Curve) - Ease of Doing Business - Disruptive Technology และการพัฒนานวัตกรรม								
การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน: - ถ่ายโอนงานกำหนดมาตรฐานให้กับองค์กรวิชาชีพเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (SDOs)ร่วมดำเนินการ - ถ่ายโอนงานการตรวจสอบเพื่อการอนุญาตและรับรอง และการตรวจประเมิน - เพื่อการรับรองระบบงานให้ผู้ตรวจประเมินภายนอก (Third Party) ดำเนินการแทน - ถ่ายโอนงานการรับรอง มผช. ให้ Third Party ดำเนินการแทน - พัฒนานวัตกรรมบริการ/การปฏิบัติงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์: (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม) <u>1. ด้านพันธกิจ :</u> 1. มีเครื่องหมายมาตรฐานที่สร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือให้กับผู้ประกอบการและผู้บริโภค 2. มีการถ่ายโอนงานด้านมาตรฐานให้ Third Party ดำเนินการแทน 3. มีระบบ e – Service เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ <u>2. ด้านปฏิบัติงาน :</u> 1. มีหน่วยงานเครือข่ายจำนวนมาก 2. มีระบบ e – Service รองรับการทำงาน 3. มีระบบเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อรองรับการตรวจสอบและรับรอง <u>3. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม :</u> มีระบบข้อร้องเรียนผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ <u>4. ด้านบุคลากร สมอ. :</u> มีความเชี่ยวชาญด้านการกำหนดมาตรฐาน การตรวจสอบและรับรองด้านมาตรฐาน									

ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์: (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม) <u>1. ด้านพันธกิจ</u> : 1.ทุกภาคส่วนนำการมาตรฐานไปใช้ประโยชน์ 3. การกำกับดูแลผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างทั่วถึงเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นต่อผู้บริโภค 2. <u>ด้านปฏิบัติงาน</u> : 1. การดำเนินงานและให้บริการด้วยนวัตกรรมและระบบดิจิทัล 3. <u>ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม</u> : การดำเนินงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ไร้ทุจริตคอร์รัปชัน 4. <u>ด้านบุคลากร สมอ.</u> : บุคลากรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและระบบราชการ 4.0		
ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของพันธกิจหรือหน้าที่ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศคืออะไร : ภารกิจสำคัญในการดำเนินงานด้านการมาตรฐานโดยส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผลิตภัณฑ์ภายในประเทศให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ โดยการกำหนดมาตรฐานเพื่อนำไปส่งเสริมและพัฒนาด้านการมาตรฐาน กำกับดูแลผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน รวมทั้งกำกับดูแลการตรวจสอบและรับรองด้านการมาตรฐานให้ได้รับการยอมรับเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนด้วยการมาตรฐาน และคุ้มครองความปลอดภัยของผู้บริโภค	เทคโนโลยีการสื่อสารและการให้บริการที่สำคัญมีอะไรบ้าง : เทคโนโลยีการสื่อสาร - มีการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตใช้เครือข่าย GFMS - ใช้เครือข่าย Government Information Network (GIN) เชื่อมต่อกับ NSW แบบ Government to Government (G2G) การให้บริการ - ระบบการยื่นขออนุญาต (e – License) - ระบบตรวจติดตามอิเล็กทรอนิกส์ (e – Surveillance) - ระบบแจ้งนำเข้าผลิตภัณฑ์ผ่าน NSW - ระบบคู่มือผู้ซื้อ (Buyer Guide) - e-Payment / e-Market / e-Pasadu	ความสำคัญของสมรรถนะหลักของส่วนราชการที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของประเทศคืออะไรทั้งทางตรงและทางอ้อม : สมรรถนะหลักของสำนักงาน คือ 1. ความเชี่ยวชาญด้านการกำหนดมาตรฐาน 2. ความเชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบและรับรองมาตรฐาน ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยผลักดันการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทยในตลาดโลก พิชัยสิ่งแวดล้อม และคุ้มครองผู้บริโภคให้ได้รับความเป็นธรรม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ในการทำงาน บุคลากรมีจำเป็นต้องที่ดูแลเกี่ยวกับความเสี่ยงภัยอะไรบ้าง : ความเสี่ยงในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน-บุคลากรที่ต้องเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่นอกสำนักงานฯ เช่น ตรวจโรงงาน ตรวจร้านจำหน่าย ทั่วประเทศ จะมีความเสี่ยงในเรื่องอุบัติเหตุ สำนักงานฯ ได้จัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่บุคลากรของสำนักงานฯ	กฎหมายและกฎระเบียบอะไรที่มีอยู่และเอื้อให้ส่วนราชการทำงานอย่างมีความคล่องตัวและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ : ▪ พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม พ.ศ. 2511 ▪ พระราชบัญญัติการมาตรฐานแห่งชาติ พ.ศ. 2551	ประเด็นการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่สำคัญคืออะไร พื้นฐานของบุคลากรที่มีผลต่อการวางแผนการพัฒนา และการสร้างขีดความสามารถในการเป็นองค์การสมรรถนะสูงมีอะไรบ้าง : อายุเฉลี่ยของบุคลากรค่อนข้างมาก
สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศของส่วนราชการเป็นเช่นใด? ประเด็นการแข่งขันคืออะไร และมีผลต่อการดำเนินการของส่วนราชการอย่างไร : 1. รัฐบาลมีนโยบายมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 2. ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ (S Curve /New S Curve) 3. Ease of Doing Business 4. Digital Technology และการพัฒนานวัตกรรม 5. การค้าระหว่างประเทศใช้ขีดความสามารถด้านการมาตรฐานในการอำนวยความสะดวกทางการค้าระหว่างประเทศมากขึ้น	การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญคืออะไร ส่งผลต่อสถานการณ์การแข่งขันของประเทศอย่างไร : 1. การถ่ายโอนงาน (Outsource) กำหนดมาตรฐานให้กับองค์กรวิชาชีพเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (SDOs) ร่วมดำเนินงาน 2. การถ่ายโอนงาน (Outsource) การตรวจสอบเพื่อการอนุญาตและรับรอง และการตรวจประเมิน เพื่อการรับรองระบบงาน ให้ผู้ตรวจประเมินภายนอก (Third Party) ดำเนินการแทน 3. การถ่ายโอนงาน (Outsource) การรับรอง มผช. ให้สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด(Third Party) ดำเนินการแทน 4. การพัฒนานวัตกรรมบริการและการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 5. นโยบายภาครัฐ ส่งผลให้เกิดการบูรณาการของแต่ละหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ	

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบผลลัพธ์ที่ต้องการ

สมอ. ได้มีการทบทวนกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อรับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งบรรลุป้าหมายตามภารกิจของ สมอ.และเป้าหมายของประเทศ โดยวิเคราะห์กระบวนการงานตามพันธกิจหลักด้วย SIPOC Model ตั้งแต่กระบวนการทำงานต้นน้ำ คือ ผู้ส่งมอบปัจจัยนำเข้า (Suppliers) ไปจนถึงปลายน้ำ คือ กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ดังภาพที่ 6-1) เพื่อออกแบบและปรับปรุงกระบวนการและการบริการที่สำคัญ (Process Re-design) เพื่อส่งมอบคุณค่าการดำเนินงานและการบริการด้านมาตรฐาน (Standard Value) และสร้างประสพที่ดีแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สมอ. โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้วยการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และตอบโจทย์ประชาชน และอำนวยความสะดวกในการบริการมาตรฐานและตรวจสอบรับรอง ลดเวลาและค่าใช้จ่ายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ (Ease of Doing Business) ผ่านระบบ e-Service ภายใต้นแนวคิด TISI Transformation with Innovation towards Standardization Intelligence for Citizen better life, Thailand Competitiveness เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม 4.0 และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ



ภาพที่ 6-1 วิเคราะห์กระบวนการงานด้วย SIPOC Model

ผู้บริหาร สมอ. ได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์สารสนเทศของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ตาม OP ที่รวบรวมมาจากช่องทางต่างๆ ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ (รายละเอียดดังหมวด 3 ประเด็น 3.1 และ 3.2) เพื่อทำความเข้าใจกับผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประสบกับปัญหาอะไรเมื่อมาใช้บริการ (pain points) และมีความต้องการ ความคาดหวัง (gain) อะไรจาก สมอ. เพื่อนำมาออกแบบและปรับปรุงการดำเนินการและการบริการที่สำคัญ โดยคำนึงความเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เพื่อแก้ปัญหา (pain points) ได้อย่างเป็นระบบ และนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมบริการให้มีความสะดวก รวดเร็ว เข้าถึงง่าย ลดต้นทุน และมีการเชื่อมโยงการดำเนินงานและข้อมูลกับหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง ที่ตอบโจทย์ความต้องการความคาดหวังและสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สมอ. และได้มีการติดตามผลและทบทวนการดำเนินการต่างๆ ผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารงาน สมอ. ทุกเดือน

ตัวอย่าง pain points ของผู้ต้องการขอรับใบอนุญาต มอก. เช่น ต้องเดินทางฝ่าฟันการจราจรที่ติดขัด มาขอยื่นคำขออนุญาตที่ สโม. ที่กรุงเทพฯ ได้เพียงที่เดียว ที่จอดรถไม่เพียงพอ ต้องยื่นคำขอในเวลาราชการ

ต้องเตรียมสำเนาเอกสารหลักฐานประกอบคำขอหลายชุด ต้องใช้เวลารอคอยให้เจ้าหน้าที่ สมอ. ไปตรวจ
โรงงานตามคิวนัดหมาย ต้องเดินทางมารับใบอนุญาตและชำระเงินที่ สมอ. เป็นต้น ความต้องการ ความ
คาดหวัง (gain) ของผู้ต้องการขอรับใบอนุญาต มอก. คือ ไม่ต้องเดินทางมาที่ สมอ. สามารถยื่นคำขออนุญาต
และชำระเงินได้ตลอดเวลาผ่านระบบออนไลน์ สามารถติดตามความคืบหน้าการดำเนินการได้ตลอดเวลา

สมอ. จึงได้นำระบบการบริการ e-Service มาใช้เพื่อปรับปรุงการบวนการทำงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ทั้งในกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน คือ กระบวนการหลัก เช่น e-License e-Surveillance e-Payment e-Market e-Certify และ NSW และในกระบวนการสนับสนุน เช่น ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ และ e-Pasadu เพื่อยกระดับการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอน ลดต้นทุนของ ผู้รับบริการและหน่วยงาน และตอบโจทย์ประชาชน สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 6-2 ระบบการบริการ e-Service

จากภาพที่ 6-2 สมอ. ได้นำระบบการบริการ e-Service มาใช้เพื่อปรับปรุงการบวนการทำงานแบบเดิม เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้งภายใน สมอ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0 ทั้ง 3 มิติ คือ 1) ระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) 2) ระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen- Centric Government) และ 3) ระบบราชการที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)

กระบวนการอนุญาตเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญในการกำกับดูแลผลิตภัณฑ์ฯ ซึ่งจากการสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ พบว่า มีความต้องการยื่นคำขออนุญาตผ่านระบบออนไลน์ เนื่องจาก สมอ. มีสำนักงานที่กรุงเทพฯ เพียงแห่งเดียว จึงได้นำความต้องการของผู้รับบริการมาออกแบบบริการยื่นคำขอรับใบอนุญาตผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (e-License) โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีฯ ความเชื่อมโยงในการดำเนินงาน/ข้อมูล ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก เริ่มตั้งแต่การยื่นคำขอไปจนถึงผู้รับบริการได้รับอนุญาต โดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลกับฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการขออนุญาต เช่น ข้อมูลส่วนบุคคลของกรมการปกครอง กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมโรงงานอุตสาหกรรม ผลการทดสอบผลิตภัณฑ์จากห้องปฏิบัติการภาครัฐหรือเอกชน ผลการตรวจโรงงานจากหน่วยตรวจ มาพิจารณาอนุญาตและแจ้งผลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และส่งใบอนุญาตทางไปรษณีย์ให้ผู้รับบริการ

สมอ. ได้นำเทคโนโลยี Web Application มาพัฒนาระบบ e-License และเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องข้างต้น ซึ่งผู้รับบริการสามารถติดตามความคืบหน้าในการดำเนินการได้ผ่านระบบฯ จึงไม่ต้องเดินทางมาที่ สมอ.

ระบบ e-License เป็นระบบบริการแบบ Electronics ที่ใช้สำหรับยื่นคำขอรับใบอนุญาตมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม พร้อมทั้งพิจารณาผลการยื่นคำขอผ่านทาง Internet โดยทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการขอรับใบอนุญาตตั้งแต่กระบวนการยื่นคำขอรับบริการทดสอบผลิตภัณฑ์ การตรวจโรงงาน การชำระเงิน การแจ้งผู้ประกอบการให้มารับใบอนุญาต จนถึงการออกใบอนุญาต ผู้ประกอบการสามารถทำธุรกรรมผ่านทางระบบ e-License ได้ครบทุกกระบวนการ

ระบบ e-License สามารถลดเวลาการออกใบอนุญาตจากเดิมที่ใช้เวลาอยู่ประมาณ 15-20 วัน แต่เมื่อนำระบบมาใช้พบว่า เวลาเฉลี่ยในการออกใบอนุญาตจะอยู่ภายในระยะเวลาไม่เกิน 10 วันทำการ ระบบ e-License ยังอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการและเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยสามารถยื่นคำขอได้ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่เว้นวันหยุดราชการ ข้อมูลทุกอย่างอยู่บนระบบสามารถสืบค้น แก้ไข และดำเนินการผ่านทางระบบได้ตลอดเวลา ระบบยังเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อบูรณาการและเป็นการ verify ข้อมูลอีกทางหนึ่งด้วย นอกจากนี้ระบบยังรวมงานบริการจัดส่งใบอนุญาตให้ผู้ประกอบการทางไปรษณีย์

ทั้งนี้ ระบบยังสามารถต่อยอดไปถึงการดำเนินการเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงแนวโน้มความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงข้อมูล (Data Analytics) เพื่อใช้กำหนดทิศทางในการวางแผนกลยุทธ์ และนโยบายขององค์กรได้อีกทางหนึ่งด้วย

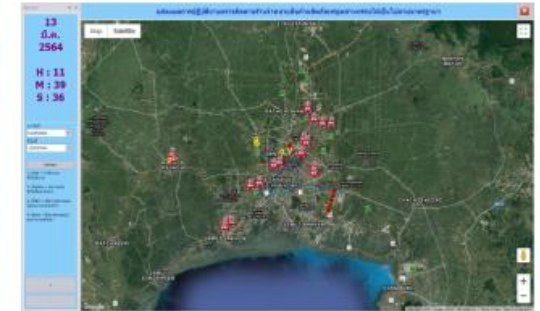
6.2 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และบริการ

จากแผนภาพกระบวนการ SIPOC Model ได้แสดงการบริหารจัดการกระบวนการสำคัญ ทั้งกระบวนการหลักที่สำคัญ 4 กระบวนการ และกระบวนการสนับสนุน 6 กระบวนการ นั้น สมอ. ได้สร้างนวัตกรรม/ดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/การให้บริการ ดังภาพที่ 6-3 ระบบราชการ สมอ. 4.0

1. กระบวนการหลัก

ในการกระบวนการหลัก สมอ. ได้นำ ระบบ e-Market ซึ่งเป็นการพัฒนาการตรวจติดตามสถานที่จำหน่าย โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการดำเนินการและบริหารข้อมูล โดยจัดทำโปรแกรมพร้อมทั้งอุปกรณ์สำหรับใช้ในการตรวจเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและสามารถจัดเก็บข้อมูลในระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับได้ดียิ่งขึ้น

ระบบโปรแกรมและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่นำมาใช้จะเพิ่มความรวดเร็วในการตรวจติดตามผล และสามารถจัดเก็บข้อมูลได้ในหลากหลายตามความต้องการ เช่น ตำแหน่งที่ตั้ง ชื่อสถานที่จำหน่าย ชื่อผู้ประกอบการ/ผู้แทน และหมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ ยี่ห้อหรือแบรนด์ จำนวน และมูลค่าของผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมที่ตรวจพบทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมทั้งภาพถ่ายผลิตภัณฑ์ เป็นต้น โดยข้อมูลที่ถูกจัดเก็บเหล่านี้สามารถนำมาใช้วิเคราะห์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพ การวางแผนงานในครั้งถัดไป การกำกับดูแลผู้กระทำผิด การสืบค้นสถานที่ตั้งของสถานที่จำหน่ายที่ได้รับการตรวจสอบจากพนักงานเจ้าหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาร้านค้าเหล่านี้ให้เป็นร้าน มอก.



สมอ. ได้ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมมากขึ้น โดยการมีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกที่เข้มแข็ง โดยมีการกำหนดมาตรการในการควบคุมการจำหน่ายสินค้าบนอีคอมเมิร์ซให้มีความปลอดภัยตามมาตรฐานเพื่อเป็นการคุ้มครองผู้บริโภคให้ได้รับความปลอดภัยจากการใช้สินค้าร่วมกับเครือข่าย มีการพัฒนา Application "ร้าน มอก." โดย สมอ. ร่วมพัฒนากับเครือข่ายร้านจำหน่ายสินค้า มอก. ด้วยการปึกหมัดร้าน มอก. ผ่าน Web Application <http://shop.tisi.go.th/app/> เพื่ออำนวยความสะดวกและคุ้มครองความปลอดภัยแก่ประชาชนให้เข้าถึงและเลือกซื้อสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐานจากร้าน มอก. สะดวกขึ้น โดยปี 2563 มีร้าน มอก. เข้าร่วมใน Application แล้ว จำนวน 91 ราย 453 สาขาทั่วประเทศ และพัฒนาระบบ e-Surveillance เป็นช่องทางการกำกับดูแลผู้ได้รับอนุญาตให้ทำผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน

2. กระบวนการสนับสนุน

1) กระบวนการบริหารบุคคล ได้นำระบบ Work From Home (WFH) สำหรับการลงชื่อ/รายงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สมอ. โดยระบบออนไลน์จากที่พัก

2) การเข้าร่วมประชุมระหว่างประเทศด้านการกำหนดมาตรฐาน การตรวจสอบและรับรอง ได้นำระบบการประชุมออนไลน์ เช่น Webex, Zoom Meeting App ในการประชุมทางไกลกับประเทศสมาชิกองค์การระหว่างประเทศด้านการมาตรฐาน

จากการนำ ระบบ e-Market มาใช้ พบว่า สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ สมอ. โดยสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่าง ๆ เช่น ประเมินผลงานวางแผน กำกับดูแลสถานที่จำหน่าย พัฒนาสถานที่จำหน่ายที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เป็นไปตามมาตรฐานให้เป็นร้าน มอก. ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานผลิตภัณฑ์มากยิ่งขึ้น และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ประชาชนสามารถสืบค้นข้อมูลร้านค้าที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เป็นไปตามมาตรฐานโดยผ่านการตรวจสอบจากพนักงานเจ้าหน้าที่ของ สมอ. และทำให้ประชาชนรับรู้และมีทางเลือกมากขึ้นในการเลือกร้านจำหน่ายที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เป็นไปตามมาตรฐาน เป็นการสร้างความมั่นใจและวัฒนธรรมในการเลือกสินค้าที่เป็นไปตามมาตรฐานให้เกิดแก่ประชาชน

6.3 การลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน

สมอ. ได้วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในแต่ละกระบวนการ เพื่อวางแผนในการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และได้จัดทำงบประมาณให้สอดคล้องไปกับแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติราชการประจำปี รวมทั้งกระบวนการทำงานที่สำคัญต่าง ๆ ที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ มีการบริหารจัดการร่วมของหน่วยงานภายใน (งานสนับสนุน) เพื่อลดต้นทุน ค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากร งบประมาณและการลงทุน อีกทั้งสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี เพื่อลดหรือปรับปรุงขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สมอ. ได้นำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างนวัตกรรมในการลดต้นทุนในแต่ละกระบวนการ ดังนี้

1. กระบวนการหลัก

1.1 การกำหนดมาตรฐาน มีต้นทุน คือ ค่าเบี้ยประชุมกรรมการทางวิชาการ ค่าเอกสารค่าดำเนินการจัดประชุมต่าง ๆ

- เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะสั้น ได้แก่

1. ลดค่าใช้จ่ายค่าเบี้ยประชุม โดยลดจำนวนการประชุมกรรมการวิชาการด้วยการปรับวิธีการประชุมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ได้จำนวนร่างมาตรฐานมากขึ้นในแต่ละครั้ง

2. ลดค่าใช้จ่ายการประชุมโดยจัดทำเอกสารการประชุมในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Paper Less) และประชุมผ่านระบบ Video Conference ด้วยโปรแกรม Application Zoom

● เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะยาว คือ ปรับเปลี่ยนวิธีการกำหนดมาตรฐานจากการ ยกร่างเองเป็นการ Adoption มาตรฐานระหว่างประเทศ (ISO/IEC) มาเป็น มอก. เพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายลงทุกรายการ

1.2 การอนุญาต มีต้นทุน คือ ค่าใช้จ่ายในการจัดพิมพ์แบบฟอร์มคำขอ เจ้าหน้าที่รับคำขอ เจ้าหน้าที่ดำเนินการอนุญาต พื้นที่จัดเก็บเอกสารคำขอ ค่าไฟฟ้า ต้นทุนความเสี่ยงในการติด COVID-19

● การลดต้นทุนระยะสั้น สมอ. ได้นำระบบ e-License การยื่นคำขออนุญาตผ่านระบบออนไลน์ เพื่อช่วยลดต้นทุนการจัดทำเอกสารประกอบคำขอ ระยะเวลาในการจัดทำ ค่ากระดาษ เจ้าหน้าที่รับคำขอ เจ้าหน้าที่ดำเนินการอนุญาต พื้นที่จัดเก็บเอกสารคำขอ ค่าไฟฟ้า และลดความเสี่ยงในการติด COVID-19 ทั้งเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่สามารถใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลผู้ยื่นคำขอในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนร่วมกันได้

- การลดต้นทุนระยะยาว การรับคำขอผ่านระบบ e-License ร้อยละ 100

2. กระบวนการสนับสนุน

2.1 การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์มาตรฐาน มีต้นทุน คือ ค่าจ้างสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุ โทรทัศน์ สื่ออื่น ๆ ค่าจัดทำสื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์

- เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะสั้น ได้แก่

1. ลดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อเอกสารและสิ่งพิมพ์
2. เพิ่มการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ Social Media

- เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะยาว ได้แก่

1. ลดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อฯ แบบเดิม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
2. เพิ่มการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ Social Media ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

2.2 การจำหน่ายเอกสารมาตรฐานฯ (มอก.) มีต้นทุน คือ ค่าจัดพิมพ์เอกสารมาตรฐานฯ (มอก.) ค่าจ้างเจ้าหน้าที่ พื้นที่จัดเก็บเอกสาร

● เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะสั้น ได้แก่ การจำหน่ายเอกสารมาตรฐานฯ (มอก.) แบบ Print on Demand โดยนำ Big Data มาตรฐานมาพัฒนาเป็นระบบเอกสารเพื่อจำหน่ายตามความต้องการซื้อ ช่วยลดค่าจัดพิมพ์เอกสารมาตรฐานฯ (มอก.) ลงได้ร้อยละ 100 โดยใช้ฐานข้อมูลมาตรฐานที่กำหนดร่วมกันกับกองกำหนดมาตรฐาน และห้องสมุดมาตรฐาน

● เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะยาว ได้แก่ การจำหน่ายเอกสารมาตรฐานฯ (มอก.) ออนไลน์ในรูปแบบ Electronic File ร้อยละ 50

จากที่ สมอ. ได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เป็นเครื่องมือในการลดต้นทุนในแต่ละกระบวนการดังกล่าว พบว่าสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานทั้งการลดต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายและด้านเวลา เช่น ระบบ e-License สามารถลดเวลาการออกใบอนุญาตจากเดิมที่ใช้เวลาอยู่ประมาณ 15-20 วัน แต่เมื่อนำระบบมาใช้พบว่า เวลาเฉลี่ยในการออกใบอนุญาตจะอยู่ภายในระยะเวลาไม่เกิน 10 วันทำการ

6.4 การมุ่งเน้นประสิทธิผลทั่วทั้งองค์การ และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ชาติ

สมอ. ได้กำหนดตัวชี้วัดของพันธกิจหลักทั้ง 3 ข้อ เพื่อใช้ในการติดตามกระบวนการ ดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัด ระยะเวลาเฉลี่ยในการกำหนดมาตรฐาน (Adoption/Reprint)
2. การอนุญาต/รับรอง ตัวชี้วัด ระยะเวลาดำเนินการอนุญาต/รับรองแล้วเสร็จตามมาตรฐานที่กำหนด
3. การส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานของประเทศ ตัวชี้วัด ระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จและจำนวน

ผู้ได้รับการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานเป็นไปตามแผน

จากตัวชี้วัดของพันธกิจ สมอ. จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประเด็น ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลักดันการมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพให้ได้รับการรับรองด้านมาตรฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการมาตรฐานเพื่อให้รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 กระตุ้นการให้บริการด้านการมาตรฐานเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นที่ยอมรับ

ในปี พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา สมอ. ได้ดำเนินงานที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

1. ส่งเสริมการยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมการแพทย์แบบครบวงจร อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เป็นต้น โดยการพัฒนามาตรฐานและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการนำมาตรฐานไปใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้ตามมาตรฐาน
2. การพัฒนาบริการอนุญาตให้ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ตอบสนองความต้องการของประชาชน ออกแบบการบริการด้านการมาตรฐาน โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางและนำเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงบริการ เช่น ระบบ e-License e-Surveillance e-Market e-Payment และ NSW
3. มีการจัดการความเสี่ยง โดยความเสี่ยงจากการเกิดโรคระบาด COVID-19 ส่งผลให้การดำเนินงานกำหนดมาตรฐาน ตรวจสอบรับรองฯ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งตามยุทธศาสตร์ สมอ. และยุทธศาสตร์ชาติ แต่ สมอ. ได้มีวิธีการจัดการโดยวิธีการเตรียมการบริหารความต่อเนื่อง โดยมีแผน Business Continuity Plan (BCP) และปรับการดำเนินการ/ให้บริการสู่ระบบออนไลน์ และกำหนดภารกิจที่สามารถทำงานจากที่บ้าน Work From Home (WFH) ได้โดยมีแนวทางการบริหารจัดการ ประชุม ประสานงาน และการรายงานผล การปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานที่สำคัญต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ได้
4. เตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน โดยภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินจากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 และภาวะฉุกเฉินอื่น ๆ มีการเตรียมความพร้อม คือ
 - 1) ชักซ้อมตามแผน BCP ระบบบัญชาการตอบโต้ และการแจ้งเหตุฉุกเฉินตามผัง Call Tree
 - 2) เตรียมทรัพยากรที่สำคัญให้พร้อมเมื่อเกิดภาวะวิกฤต เช่น บุคลากรในงาน บริการหลักที่สำคัญ ระบบเทคโนโลยี ข้อมูลสำคัญ และสถานที่ปฏิบัติงานสำรอง เป็นต้น
 - 3) ดำเนินการตามแผน BCP และข้อสั่งการของรัฐบาลในสถานการณ์ฉุกเฉิน
 - 4) เร่งจัดทำและประกาศมาตรฐานผลิตภัณฑ์ด้านเครื่องมือแพทย์ เพื่อสนับสนุนการป้องกัน COVID-19 และการแก้ไขปัญหาของประเทศ

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
ฐานสินค้าและบริการที่เพิ่มขึ้น ค่าเพิ่มและขีดความสามารถใน ของประเทศ	มอก.	238	137	170	280
รับรองมาตรฐานและระบบงาน ตรวจสอบและรับรอง	ฉบับ	10,600	6,274	10,575	10,758
ใบใบอนุญาตที่ได้รับการตรวจ รักษาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	ราย	6,400	4,475	6,223	6,730
สำเร็จในการผลักดันการ ให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์	ร้อยละ	80	81.25	75.73	85
ก. ที่หน่วยตรวจ หน่วยรับรอง ปฏิบัติการทดสอบ ขยายขีด รับรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย	มอก.	1,200	319	872	1,458

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
7.2.1 ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยตรวจสอบ และรับรองที่ได้รับการรับรองระบบงาน	ร้อยละ	89	84.0	88.7	89.9
7.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อการ กำกับดูแลผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน (มอก.)	ร้อยละ	96.5	92.4	96.5	96.6
7.2.3 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ผลิตชุมชนต่อ การรับรองตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ชุมชน (มผช.)	ร้อยละ	86	85.1	85.3	87.5
7.2.4 ร้อยละความเชื่อมั่นของผู้บริโภคต่อสินค้า ที่แสดงเครื่องหมายมาตรฐาน	ร้อยละ	84	82.9	83.6	84
7.2.5 ร้อยละความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการที่มีต่อ เครื่องหมายมาตรฐาน มอก. สร้างความ มั่นใจแก่ผู้บริโภค	ร้อยละ	88	84.8	86.8	89.3

7.6.1 ระยะเวลาของการอนุญาตเฉลี่ยลดลง (ผล การดำเนินงาน-เวลา ยิ่งน้อยยิ่งดี)	วัน	7	11.10	9.37	5.90
7.6.2 ร้อยละของต้นทุนต่อหน่วยของการกำหนด มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมที่ลดลง	ร้อยละ	15	4.1	12.2	16.9
7.6.3 ร้อยละของต้นทุนต่อหน่วยของการอนุญาต ที่ลดลง	ร้อยละ	35	8.2	12.1	42.3
7.6.4 จำนวนผลการพัฒนานวัตกรรม/ ปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงาน	เรื่อง	15	12	15	15
7.6.5 จำนวนระบบสารสนเทศที่พัฒนา เพื่อยกระดับการดำเนินงานและบริการ สู่ระบบดิจิทัลเพิ่มขึ้น	ระบบ	20	8	17	23



THANK

YOU

