

ภาคผนวก จ

การใช้ระบบ e-Government ในการประเมินผลการดำเนินงาน การส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1990 แนวคิดเกี่ยวกับ e-Government* เป็นหนึ่งแนวคิดที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในการบริหารงานภาครัฐ ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความสนใจดังกล่าวมาจากปัจจัยด้านความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่มีการพัฒนาอินเทอร์เน็ตไปสู่เครือข่ายใยแมงมุม (world wide web : WWW) และการพัฒนาของโปรแกรมเรียกดูเว็บ (web browser) และปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เช่น ภาคเอกชนมีการเปลี่ยนแปลงการค้าไปสู่การใช้ระบบการค้าอิเล็กทรอนิกส์ (electronic commerce : e-Commerce) เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับ e-Government ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ (1) การให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (electronic service delivery) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการหรือภาครัฐ และ (2) พื้นที่ อิเล็กทรอนิกส์ (electronic space) ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการหรือประชาชน e-Government เป็นวิธีการทำงานของรัฐบาลวิธีการหนึ่งที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศคืออินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นเครื่องมือในการส่งมอบบริการให้กับประชาชนให้เกิดความสะดวก ความพึงพอใจ และลดค่าใช้จ่ายในการเข้าถึง การบริการของรัฐบาล รวมถึงการพัฒนาคุณภาพในการให้บริการและสนับสนุนให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารประเทศ โดยให้สิทธิประชาชนเข้าถึงข้อมูล และทำให้รัฐบาลบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการคอร์รัปชัน เพิ่มความโปร่งใส ทำให้เกิดความสะดวกมากขึ้น มีการเติบโตด้านงบประมาณ และลดค่าใช้จ่าย

* e-Government หรือรัฐอิเล็กทรอนิกส์ คือ วิธีการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานของรัฐ ซึ่งประกอบด้วยหลักการที่เป็นแนวทาง 4 ประการคือ

1. สร้างบริการตามความต้องการของประชาชน
2. ทำให้รัฐและการบริการของรัฐเข้าถึงได้มากขึ้น
3. เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยทั่วกัน
4. มีการใช้สารสนเทศที่ดีกว่าเดิม

สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านระบบ e-Government ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้ประยุกต์ มาจากเกณฑ์การประเมินของรางวัลคุณภาพ Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ปี 2003 (MBNQA 2003 Criteria for Performance Excellence) เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ โดยการประยุกต์ตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน กพร.) ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการภาครัฐ มากำหนดเป็นมาตรฐานการประเมินผลการดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านระบบ e-Government รวม 7 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำขององค์กร: เป็นการพิจารณาว่า ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทในการชี้นำองค์กร มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการกำกับดูแล และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชน ในการใช้บริการการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government หรือไม่ อย่างไร แบ่งออกเป็น

1.1 บทบาทหลักของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพของประชาชนผ่านระบบ e-Government คือ การสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนให้เกิดขึ้น ให้ทุกคนทราบทิศทางการพัฒนา มีการจัดทำค่านิยมร่วมของผู้ปฏิบัติงาน เป้าหมายที่คาดหวังจากหน่วยงานต่างๆ มีการสนับสนุนและมีกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

1.2 การปรับปรุงระบบการบริหารผ่านระบบ e-Government ให้เอื้อต่อการส่งเสริมอาชีพของประชาชน เช่น การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การบริหารงานแนวใหม่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ เช่น การเรียนรู้ร่วมกันจากความสำเร็จและความล้มเหลว ในการทำงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ (coaching) ให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงมา

1.3 ความสามารถด้านยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพของประชาชน ผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญของยุทธศาสตร์ การสร้างระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจนในแต่ละเรื่อง ทั้งผู้รับผิดชอบในแต่ละยุทธศาสตร์ แต่ละโครงการ/งาน มีการทบทวนสมรรถนะการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและแนวทางในอนาคต พิจารณาผลการดำเนินการและขีดความสามารถที่มีอยู่ ผลการดำเนินการเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว นำผลการพิจารณาขีดความสามารถที่มีอยู่มาประเมินว่าองค์กรมีความสามารถแค่ไหนในการที่จะรองรับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป

1.4 ความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ มีระบบการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ในเรื่องค่านิยม ทิศทางและความคาดหวัง และการสื่อสารลักษณะสองทิศทาง มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการประชุมหารือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างสม่ำเสมอ

1.5 ความสามารถในการประเมินผลการส่งเสริมอาชีพของประชาชน ผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การกำกับดูแลการดำเนินงาน การประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้บริหารในองค์กร มีการปรับปรุงเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสังคม มีการคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับประชาชน มีกระบวนการ ตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับการบริหารความเสี่ยง

2. การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ: เป็นการพิจารณาว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแปลงยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ไปสู่แผนปฏิบัติการได้ มากน้อยเพียงใด มีตัวชี้วัดหลักของผลการดำเนินงาน และมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน อย่างไร แบ่งออกเป็น

2.1 การมีแผนปฏิบัติการและแนวทางการส่งเสริมอาชีพของประชาชนผ่านระบบ e-Government ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด ยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ของกระทรวงมหาดไทย และยุทธศาสตร์ของชาติหรือยุทธศาสตร์ ของรัฐบาล ที่วางไว้ โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ มีการกำหนดตัวชี้วัดหลักของผลการ ดำเนินงานผลสัมฤทธิ์ของงานและแผนการในอนาคต มีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการและงบประมาณที่ต้องใช้

2.2 การเผยแพร่แผนการส่งเสริมอาชีพของประชาชนผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การเผยแพร่แผนปฏิบัติการและแนวทางการดำเนินการ ตามแผน ให้ข้าราชการและประชาชนทราบทั่วกัน มีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจกับ เจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีการถ่ายทอด (cascading) KPI ระดับแผน/หน่วยงาน

2.3 การกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรในการบริการประชาชนผ่านระบบ e-Government ประกอบด้วย โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ เน้นการบริหารจัดการทรัพยากร

เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติการตามแผนได้สำเร็จ มีการบริหารงบประมาณค่าใช้จ่ายให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการได้อย่างเพียงพอ

2.4 การกำหนดแนวทางการป้องกันความเสี่ยงจากการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ มีการคำนึงถึงความเสี่ยงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น มีการเตรียมการเพื่อรองรับสถานะของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และมีการกำหนดมาตรฐาน และตั้งเป้าหมายโดยใช้การเปรียบเทียบ (Benchmarking)

3. การมุ่งเน้นประชาชนผู้รับบริการ: เป็นการพิจารณาว่าในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน รวมทั้งคำนึงถึงความพึงพอใจของประชาชน แบ่งออกเป็น

3.1 ความเข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การมีกระบวนการศึกษาเรียนรู้ถึงความคาดหวังของประชาชน มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดำเนินยุทธศาสตร์ได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยเลือกใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นในรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับบริการ

3.2 การดำเนินการสร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับประชาชนผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ มีช่องทางการสื่อสารกับประชาชนที่มีประสิทธิภาพ ประชาชนสามารถตอบรับหรือแสดงความคิดเห็นกลับมาได้ มีการสื่อสารแบบสองทางกับประชาชน มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ มีกลไกในการเข้าถึงฐานข้อมูลและความต้องการของประชาชน

3.3 การดำเนินการตามความต้องการของประชาชนที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ มีการนำข้อมูลที่ได้รับจากประชาชน มาเพื่อวางแผนการปรับปรุงการทำงาน การพัฒนาหน่วยงาน มีการจัดทำแผนการปรับปรุง การให้บริการประชาชน มีการวางแผนรองรับในกรณีที่ต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การให้บริการ มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและการทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ มีการปรับปรุงคุณภาพการบริการให้ประชาชนเกิดความประทับใจ มีการรับข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และปรับปรุงทันที

4. การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้: เป็นการพิจารณาว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการรวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการอย่างไร แบ่งออกเป็น

4.1 การสร้างฐานข้อมูล การส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การจัดให้มีศูนย์ความรู้ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมและกระจายความรู้ให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดการในเรื่ององค์ความรู้ที่จำเป็น สำหรับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ แสวงหารูปแบบที่เป็นเลิศ (Best practices) เพื่อเป็นต้นแบบการให้ความสำคัญกับการจัดทำฐานข้อมูลของหน่วยงานที่จัดเก็บและประมวลผลอย่างเป็นระบบ ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย

4.2 การจัดเก็บข้อมูลการส่งเสริมอาชีพ ผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ มีการจำแนกประเภทของข้อมูลและจัดลำดับความสำคัญ รวมทั้งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูล (เช่น ข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม ข้อมูลผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน)

4.3 การใช้ข้อมูลผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การใช้ข้อมูลในการกำหนดทิศทางการทำงานในการกำกับการปฏิบัติงาน และใช้ประกอบการตัดสินใจในเชิงยุทธศาสตร์และการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ

4.4 การดูแลรักษาระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การดูแลรักษาฐานข้อมูลให้สามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้

4.5 การพัฒนาระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาระบบ เทคโนโลยีและเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ทั้งเครือข่ายภายนอกและภายใน การวาง Provincial Operating Center ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ เข้าสู่ POC และสามารถเชื่อมโยงไปยัง MOC และ PMOC การมีระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดทำรายงาน เช่น ภาวะการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว ฯลฯ เพื่อประกอบการประชุมของผู้บริหาร มีระบบการรายงานที่สม่ำเสมอ ต่อเนื่องและทันการณ์

5. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์: เป็นการพิจารณาว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการได้เรียนรู้ พัฒนาให้สอดคล้องกับระบบงานใหม่และการสร้างใจแก่ข้าราชการและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไร แบ่งออกเป็น

5.1 การมอบอำนาจ/กระจายอำนาจ ลงไปถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความคิดริเริ่ม การมอบอำนาจ/กระจายอำนาจ ให้ข้าราชการมีบทบาทมากขึ้นในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจในการให้บริการประชาชนผ่านระบบ e-Government

5.2 การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

5.3 มีการกำหนดขีดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละงาน ในการให้บริการส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชนผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดแผนกำลังคนและการฝึกอบรม/พัฒนาบุคคลขององค์กรที่สนับสนุนต่อการดำเนินตามแผนและเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

5.4 มีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมในการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government เพื่อพัฒนางานให้กับบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และมีการสร้างระบบแรงจูงใจ เช่น มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่วัดจากผลงานอย่างแท้จริง มีระบบสร้างทางก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจนสามารถเติบโตได้ในองค์กร

5.5 ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ระบบการทำงานที่ทำให้ข้าราชการสามารถสื่อสารและแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government

6. การจัดการกระบวนการ: เป็นการพิจารณาว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการปรับปรุงกระบวนการให้บริการการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government เพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินการให้บริการเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างไร แบ่งออกเป็น

6.1 การกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการส่งเสริมอาชีพ ผ่านระบบ e-Government เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ การปรับปรุงระบบการปฏิบัติราชการเพื่อลดระยะเวลาการทำงานลง 30-50%

6.2 การออกแบบกระบวนการใหม่ โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การออกแบบกระบวนการใหม่ให้สอดคล้องกับระบบงานและบทบาทในการส่งเสริมอาชีพ ผ่านระบบ e-Government

6.3 การจัดตั้งศูนย์บริการประชาชนในการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การจัดตั้งศูนย์บริการส่งเสริมอาชีพ ในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน เพื่อให้เป็นจุดรวมการส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำแผนและมาตรการลดค่าใช้จ่าย

6.4 การคำนึงถึงต้นทุนการบริการการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ มีการคำนวณรายจ่ายต่อหน่วยงานบริการสาธารณะที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีระบบการสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น การนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ การควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย การเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะ e-Government, Outsourcing เป็นต้น

6.5 การแก้ไขกฎระเบียบในการให้บริการการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government โดยมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน หรือเป็นอุปสรรคในการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government โดยเฉพาะการมอบอำนาจการอนุมัติ การอนุญาตและการสั่งการใดๆ ให้เสร็จสิ้น ณ จุดให้บริการเดียวกัน การสร้างระบบการทำงานแบบข้ามหน่วยงาน (cross-functional team) เพื่อบูรณาการฝ่ายต่างๆ ให้ทำงานแบบเมตริกซ์ตาม agenda

7. ผลลัพธ์ของการให้บริการการส่งเสริมอาชีพ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

7.1 ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับประชาชน (Customer-focused Results) เป็นการสรุปผลลัพธ์หลักด้านการให้ความสำคัญกับประชาชน รวมถึงความพึงพอใจของประชาชนและคุณค่าที่ประชาชนรับรู้ จำแนกผลลัพธ์ตามกลุ่มประชาชนตามความเหมาะสม รวมทั้งข้อมูลเปรียบเทียบที่เหมาะสมจากการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government

7.2 ผลลัพธ์ด้านการบริการ (Service Results) เป็นสรุปผลลัพธ์ด้านการบริการหลักของหน่วยงาน จำแนกผลลัพธ์ตามกลุ่มประชาชน ตามความเหมาะสมรวมทั้งข้อมูลเปรียบเทียบที่เหมาะสมจากการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government

7.3 ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Results) เป็นการสรุปผลลัพธ์หลักด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งรวมผลงานด้านระบบงาน การให้ความรู้ การพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดี และความพึงพอใจ จำแนกผลลัพธ์ตามความหลากหลายของกำลังคนและชนิด

ตลอดจนประเภทของพนักงานตามความเหมาะสม รวมทั้งข้อมูลเปรียบเทียบที่เหมาะสม จากการส่งเสริมอาชีพ ผ่านระบบ e-Government

7.4 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness Results) เป็นการสรุปผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานหลักขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ ขององค์กร จากการส่งเสริมอาชีพ ผ่านระบบ e-Government

7.5 ผลลัพธ์ด้านการบริหารจัดการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม (Governance and Social Responsibility Results) เป็นการสรุปผลลัพธ์หลักด้านการบริหารจัดการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร รวมถึงหลักฐานที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการเงิน พฤติกรรมทางจริยธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย ความเป็นพลเมืองดี จากการส่งเสริมอาชีพ ผ่านระบบ e-Government

แบบประเมินผลการดำเนินงานการส่งเสริมอาชีพ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านระบบ e-Government

| ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|--|------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| | ยังไม่ได้ ดำเนินการ | ดำเนินการ แล้ว 1-25% | ดำเนินการ แล้ว 26-50% | ดำเนินการ แล้ว 51-75% | ดำเนินการ แล้ว 76-100% |
| (1) ผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีการกำหนด ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน การส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government | | | | | |
| (2) มีการจัดลำดับความสำคัญ ของการส่งเสริมอาชีพผ่าน ระบบ e-Government ให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ รัฐบาล ยุทธศาสตร์ของ กระทรวงมหาดไทย ยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และยุทธศาสตร์ กลุ่มจังหวัด/จังหวัด ในระดับ ต่างๆ | | | | | |
| (3) ผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีการมอบอำนาจ ในการตัดสินใจตามลำดับขั้น ของการบังคับบัญชาในการ ส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government | | | | | |

| ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|---|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| | ยังไม่ได้ดำเนินการ | ดำเนินการแล้ว 1-25% | ดำเนินการแล้ว 26-50% | ดำเนินการแล้ว 51-75% | ดำเนินการแล้ว 76-100% |
| (4) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำรูปแบบการบริหารงานใหม่ๆ มาใช้ในการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government | | | | | |
| (5) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government | | | | | |
| (6) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการทบทวนการปฏิบัติงานการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง โดยมีระบบการตรวจสอบการดำเนินงาน และระบบการติดตามและประเมินผลผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานการส่งเสริมอาชีพ ตามยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ | | | | | |
| (7) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิธีการในการสร้างความร่วมมือในการทำงานเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government จากทุกภาคส่วนของสังคม | | | | | |

| ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|--|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| | ยังไม่ได้ดำเนินการ | ดำเนินการแล้ว 1-25% | ดำเนินการแล้ว 26-50% | ดำเนินการแล้ว 51-75% | ดำเนินการแล้ว 76-100% |
| (8) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชุมหารือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government อย่างสม่ำเสมอ | | | | | |

| การเปลี่ยนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|--|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| | ยังไม่ได้ดำเนินการ | ดำเนินการแล้ว 1-25% | ดำเนินการแล้ว 26-50% | ดำเนินการแล้ว 51-75% | ดำเนินการแล้ว 76-100% |
| (1) มีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ของกระทรวงมหาดไทย ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด/จังหวัดในระดับต่างๆ | | | | | |
| (2) การกำหนดผู้รับผิดชอบหลักไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government และ | | | | | |

| การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|--|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| | ยังไม่ได้ดำเนินการ | ดำเนินการแล้ว 1-25% | ดำเนินการแล้ว 26-50% | ดำเนินการแล้ว 51-75% | ดำเนินการแล้ว 76-100% |
| ได้มีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบหลักดำเนินการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ดังกล่าวลงไปสู่การปฏิบัติ หรือไม่ (มีการปรับแผนปฏิบัติการและเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์) | | | | | |
| (3) การจัดทำแผนปฏิบัติการการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย | | | | | |
| (4) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ในด้านการจัดสรรทรัพยากรที่นำมาใช้ | | | | | |
| (5) การกำหนดแผนการดำเนินการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ทั้งระยะสั้นและระยะยาว | | | | | |
| (6) มีตัวชี้วัดเพื่อติดตามกระบวนการการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ | | | | | |

| การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|---|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| | ยังไม่ได้ดำเนินการ | ดำเนินการแล้ว 1-25% | ดำเนินการแล้ว 26-50% | ดำเนินการแล้ว 51-75% | ดำเนินการแล้ว 76-100% |
| (7) การกำหนดมาตรฐานการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government และตั้งเป้าหมายโดยใช้การเทียบเคียง (benchmark) | | | | | |
| (8) เมื่อการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ไม่บรรลุผลได้มีการทบทวน ปรับแผนดำเนินการ | | | | | |

| การมุ่งเน้นผู้รับบริการ | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|--|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| | ยังไม่ได้ดำเนินการ | ดำเนินการแล้ว 1-25% | ดำเนินการแล้ว 26-50% | ดำเนินการแล้ว 51-75% | ดำเนินการแล้ว 76-100% |
| ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้รับบริการ | | | | | |
| (1) การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | | | | | |
| (2) การวิเคราะห์ความเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ของประชาชนผู้รับบริการ | | | | | |

| การมุ่งเน้นผู้รับบริการ | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|---|------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| | ยังไม่ได้ ดำเนินการ | ดำเนินการ แล้ว 1-25% | ดำเนินการ แล้ว 26-50% | ดำเนินการ แล้ว 51-75% | ดำเนินการ แล้ว 76-100% |
| (3) มีช่องทางที่ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ได้หลายช่องทาง | | | | | |
| (4) การนำผลการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government มาปรับปรุงการให้บริการ | | | | | |
| ความพึงพอใจของผู้รับบริการ | | | | | |
| (1) มีระบบรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government จากผู้รับบริการ | | | | | |
| (2) การแก้ไขปัญหาและระบบติดตามการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government จากผู้รับบริการ | | | | | |
| (3) การกำหนดมาตรฐานหรือวิธีการให้บริการการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ | | | | | |

| การวัดผล การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| | ยังไม่ได้ ดำเนิน การ | ดำเนินการ แล้ว 1-25% | ดำเนินการ แล้ว 26-50% | ดำเนินการ แล้ว 51-75% | ดำเนินการ แล้ว 76-100% |
| การวัดผลและการวิเคราะห์ ผลงาน | | | | | |
| (1) มีผู้รับผิดชอบหลักด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศในด้าน ระบบ e-Government ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะ | | | | | |
| (2) การวางระบบฐานข้อมูลเพื่อ สนับสนุนการส่งเสริมอาชีพผ่าน ระบบ e-Government และใช้ ประกอบในการตัดสินใจ | | | | | |
| (3) การปรับปรุงฐานข้อมูลด้าน การส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ให้ทันสมัย (update) | | | | | |
| (4) การวิเคราะห์ข้อมูลด้าน การส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government เพื่อใช้ประโยชน์ ในการจัดทำรายงาน เช่น ภาวะ การค้าการลงทุน การท่องเที่ยว ฯลฯ เพื่อประกอบการประชุม ผู้บริหาร/ปรับปรุงยุทธศาสตร์ | | | | | |

| การวัดผล การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|--|------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| | ยังไม่ได้ ดำเนินการ | ดำเนินการ แล้ว 1-25% | ดำเนินการ แล้ว 26-50% | ดำเนินการ แล้ว 51-75% | ดำเนินการ แล้ว 76-100% |
| (5) การวาง Provincial Operating Center เรียบร้อย หรือไม่ สามารถเชื่อมโยงข้อมูล ของหน่วยงานต่าง ๆ เข้าสู่ POC และสามารถเชื่อมโยงไปยัง MOC และPMOC | | | | | |
| (6) มีตัวบ่งชี้สัญญาณการ ดำเนินงานการส่งเสริมอาชีพ ผ่านระบบ e-Government เพื่อ ปรับปรุงแผนการดำเนินงานได้ อย่างทัน่วงที | | | | | |
| (7) มีระบบข้อมูลการส่งเสริม อาชีพ ที่ผู้บริหารสามารถเรียกดู เพื่อทราบสถานการณ์ได้ทันที | | | | | |
| (8) มีการสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้เข้าใจถึงผลลัพธ์ของการ ส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ที่หน่วยงาน ต้องการ | | | | | |
| (9) มีระบบการวิเคราะห์ข้อมูล การส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government เพื่อใช้ประโยชน์ใน การจัดทำรายงาน เช่น ภาวะ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว เพื่อประกอบการประชุมของ ผู้บริหาร | | | | | |

| การวัดผล การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| | ยังไม่ได้ ดำเนิน การ | ดำเนินการ แล้ว 1-25% | ดำเนินการ แล้ว 26-50% | ดำเนินการ แล้ว 51-75% | ดำเนินการ แล้ว 76-100% |
| (10) มีระบบการรายงาน การส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ที่สม่ำเสมอ ต่อเนื่องและทันการณ์ | | | | | |
| การจัดการข้อมูลและความรู้ | | | | | |
| (1) การกำหนดความต้องการ และประเภทของข้อมูลการ ส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ที่จะใช้ใน การทำงาน | | | | | |
| (2) ความพร้อมด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ โปรแกรมข้อมูล การ รักษาความปลอดภัยของข้อมูล และผู้ใช้งาน (user) ในการ ส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government | | | | | |
| (3) มีระบบการจัดการความรู้ (รวบรวมและกระจายความรู้) ให้ข้าราชการและผู้เกี่ยวข้อง (ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อเรียนรู้บทเรียนหรือตัวอย่าง ที่ดีที่สุด (best practices) ในกรณี ของการส่งเสริมอาชีพผ่าน ระบบ e-Government | | | | | |

มาตรฐานการส่งเสริมอาชีพ

| การวัดผล การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| | ยังไม่ได้ ดำเนิน การ | ดำเนินการ แล้ว 1-25% | ดำเนินการ แล้ว 26-50% | ดำเนินการ แล้ว 51-75% | ดำเนินการ แล้ว 76-100% |
| (4) ระบบข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ในด้านการส่งเสริม อาชีพผ่านระบบ e-Government ที่ถูกต้องทันสมัยน่าเชื่อถือ | | | | | |

| การบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| | ยังไม่ได้ ดำเนิน การ | ดำเนินการ แล้ว 1-25% | ดำเนินการ แล้ว 26-50% | ดำเนินการ แล้ว 51-75% | ดำเนินการ แล้ว 76-100% |
| ระบบการทำงาน | | | | | |
| (1) ระบบการทำงานด้าน การส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ที่เอื้อต่อการ สร้างความร่วมมือความคิดริเริ่ม และโอกาสแสดงความคิดเห็น เพื่อทำให้งานประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย | | | | | |
| (2) มีระบบการสรรหา ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้า มาร่วมดำเนินงานการส่งเสริม อาชีพผ่านระบบ e-Government | | | | | |
| (3) ระบบการสื่อสารในการ ส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ที่มีประสิทธิผล | | | | | |

| การบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| | ยังไม่ได้ ดำเนิน การ | ดำเนินการ แล้ว 1-25% | ดำเนินการ แล้ว 26-50% | ดำเนินการ แล้ว 51-75% | ดำเนินการ แล้ว 76-100% |
| (4) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| (5) มีการกำหนดคุณลักษณะและทักษะของผู้ปฏิบัติงานในการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government | | | | | |
| (6) มีระบบการทำงานที่ทำให้ข้าราชการสามารถสื่อสารและแสดงความคิดเห็นต่อการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน | | | | | |
| การเรียนรู้และแรงจูงใจของ ผู้ปฏิบัติงาน | | | | | |
| (1) มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน เพื่อรองรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | | | | | |

มาตรฐานการส่งเสริมอาชีพ

| การบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| | ยังไม่ได้ ดำเนิน การ | ดำเนินการ แล้ว 1-25% | ดำเนินการ แล้ว 26-50% | ดำเนินการ แล้ว 51-75% | ดำเนินการ แล้ว 76-100% |
| (2) มีระบบการสืบเปลี่ยน หมุนเวียนข้าราชการเพื่อ ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม อาชีพผ่านระบบ e-Government อย่างเหมาะสม | | | | | |
| (3) มีการพัฒนา/ฝึกอบรม ข้าราชการให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการและยุทธศาสตร์ การส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น | | | | | |
| ความเป็นอยู่ที่ดีและความพึง พอใจ | | | | | |
| (1) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน การส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น | | | | | |

| การจัดการกระบวนงาน | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|--|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| | ยังไม่ได้ดำเนินการ | ดำเนินการแล้ว 1-25% | ดำเนินการแล้ว 26-50% | ดำเนินการแล้ว 51-75% | ดำเนินการแล้ว 76-100% |
| (1) มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพ (ควบคุมต้นทุน, ลดระยะเวลาการดำเนินงาน) | | | | | |
| (2) มีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ที่เหมาะสม | | | | | |
| (3) มีแผนหรือมาตรการลดค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ของหน่วยงาน | | | | | |
| (4) เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government | | | | | |
| (5) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง | | | | | |

| การจัดการกระบวนการ | ระดับของการดำเนินการ | | | | |
|--|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| | ยังไม่ได้ดำเนินการ | ดำเนินการแล้ว 1-25% | ดำเนินการแล้ว 26-50% | ดำเนินการแล้ว 51-75% | ดำเนินการแล้ว 76-100% |
| (6) มีการแก้ไขกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government | | | | | |
| (7) มีการสร้างระบบการทำงานแบบข้ามหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government | | | | | |
| (8) มีการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในระดับจังหวัด/อำเภอ/ตำบล/หมู่บ้าน เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | | | | | |
| (9) มีระบบการวิเคราะห์และบริหารความเสี่ยงในการส่งเสริมอาชีพผ่านระบบ e-Government ตามยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด | | | | | |

| การบรรลุผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ (Business Results) | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) |
|--|---|------------------|
| มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผล ตามพันธกิจ (ร้อยละ 70) - การประเมินผล ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ - ผลสำเร็จในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ | 1. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ในการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของ กลุ่มจังหวัด | 20 |
| | 2. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ในการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของ จังหวัด | 30 |
| | 3. สัมฤทธิ์ผลตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล | 20 |
| มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 10) - การลดค่าใช้จ่าย - การลดระยะเวลาการให้บริการ | 4. ร้อยละของงบประมาณที่สามารถประหยัดได้ | 5 |
| | 5. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการลดรอบระยะเวลาของขั้นตอนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ | 5 |
| มิติที่ 3 มิติด้านคุณภาพ การให้บริการ (ร้อยละ 10) - คุณภาพการให้บริการ | 6. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงแก้ไขบริการ | 5 |
| | 7. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ | 5 |
| มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร (ร้อยละ 10) - การจัดสรรอัตรากำลังให้คุ้มค่า | 8. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร | 5 |
| | 9. การพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database)ของจังหวัด | 5 |
| | รวม | 100 |

เกณฑ์การประเมิน

ในส่วนของเกณฑ์การประเมินผลการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคำสั่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 153/2549 ลงวันที่ 18 เมษายน 2549 เรื่อง การตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีการตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลการดำเนินงานการส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

| | | |
|---------------|---------|---|
| ระดับดี | หมายถึง | ได้คะแนนในทุกด้านร้อยละ 80 ขึ้นไป ซึ่งจะได้ไปรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น |
| ระดับพอใช้ | หมายถึง | ได้คะแนนในทุกด้านร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่ไม่ถึงร้อยละ 80 ซึ่งถือว่า ผ่านเกณฑ์ |
| ระดับปรับปรุง | หมายถึง | ได้คะแนนในทุกด้านต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ |