

# Individual Scorecard

*การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย  
ของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล*

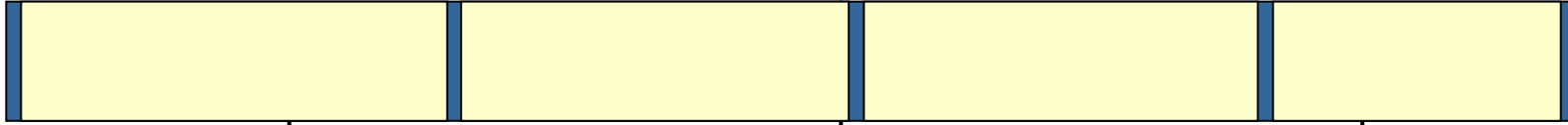
เอกสารประกอบการชี้แจงผ่านระบบวิดีโอทัศน์ทางไกล  
วันที่ 4 พฤศจิกายน 2552

# ภาพรวมการแปลงระบบประเมินผลลงสู่ระดับสำนัก/กองและระดับบุคคล

วิสัยทัศน์



ประเด็นยุทธศาสตร์



เป้าประสงค์



Run the Business

ประสิทธิภาพ

Serve the Customer

คุณภาพ

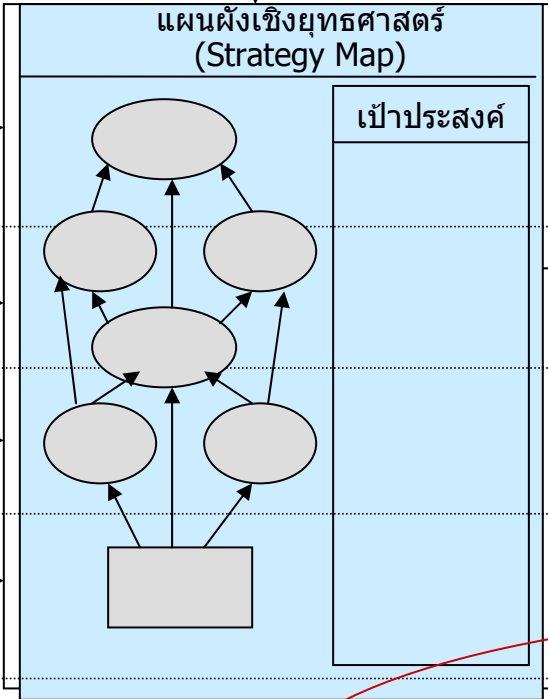
Manage Resources

ประสิทธิภาพ

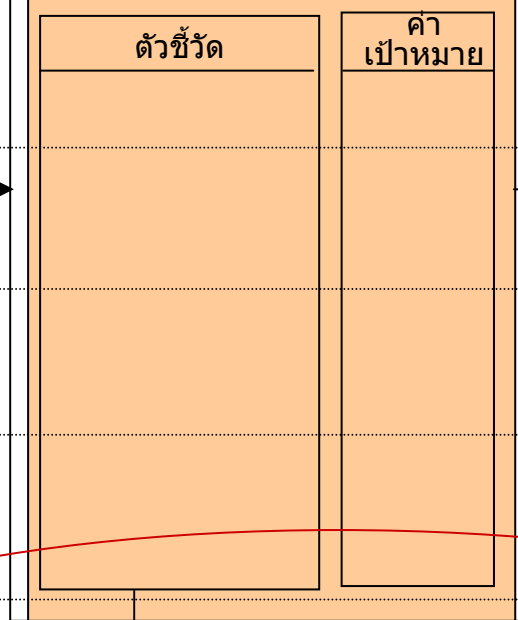
Capacity Building

พัฒนาองค์กร

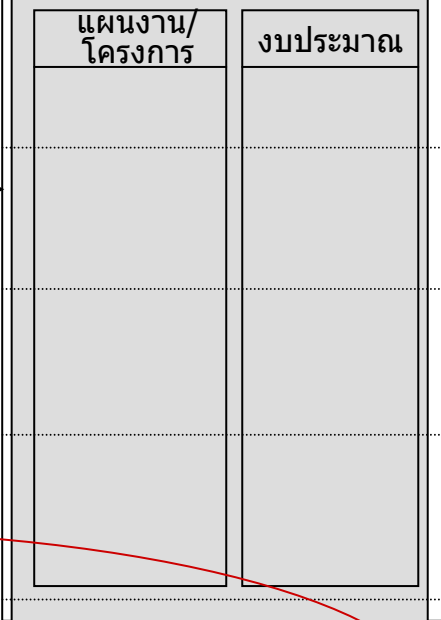
แผนผังเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy Map)



การประเมินผลในภาพรวมขององค์กร (Corporate Scorecard)

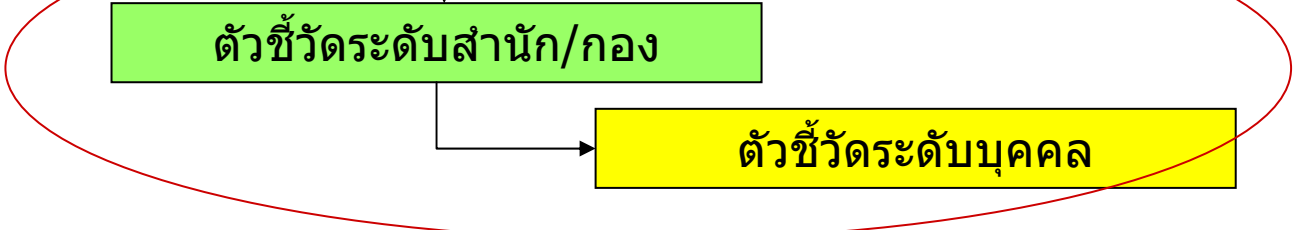


แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

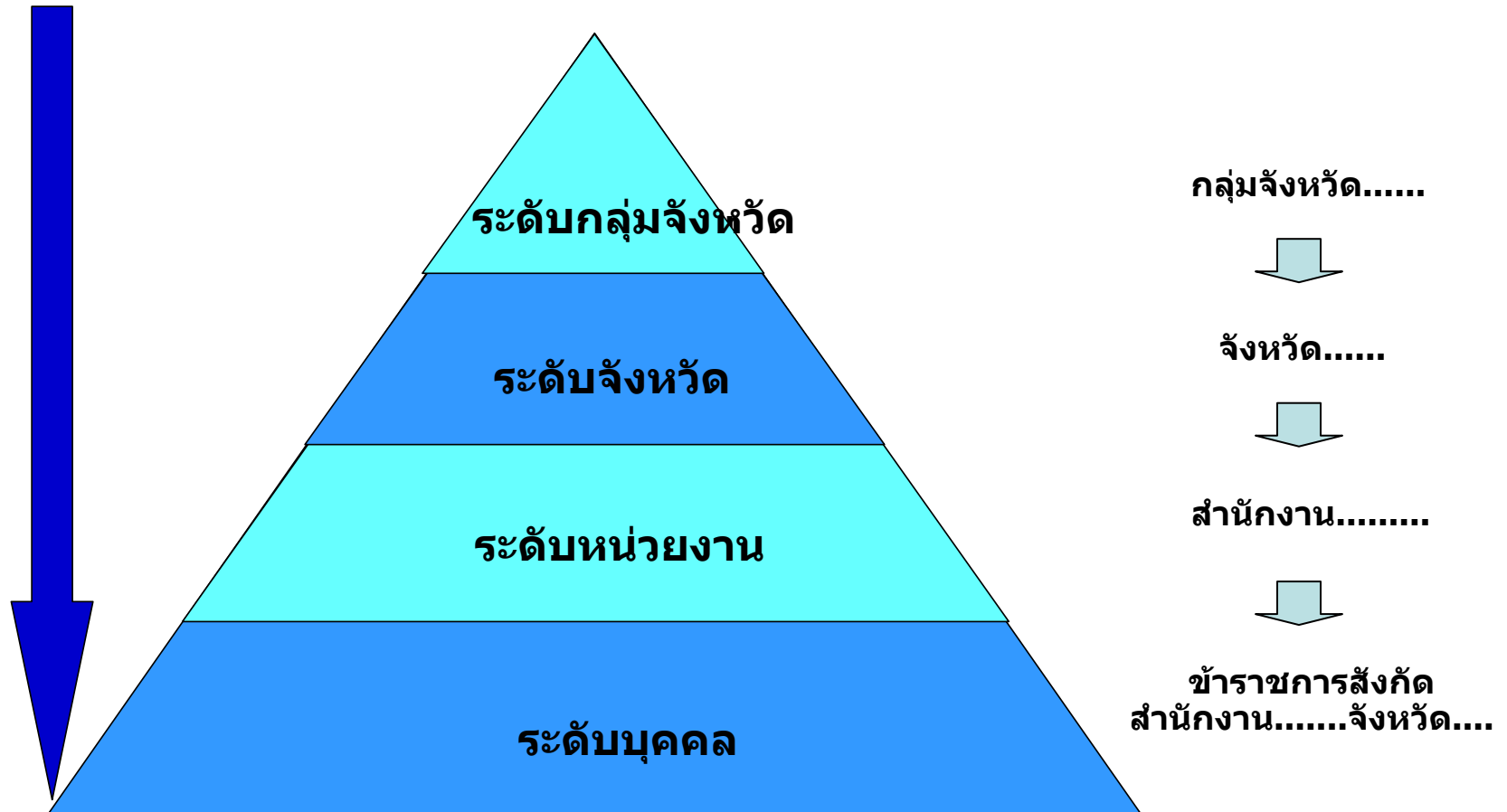


ตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง

ตัวชี้วัดระดับบุคคล



การพัฒนาระบบประเมินผลลงสู่ระดับบุคคลของหน่วยงานประจำจังหวัด

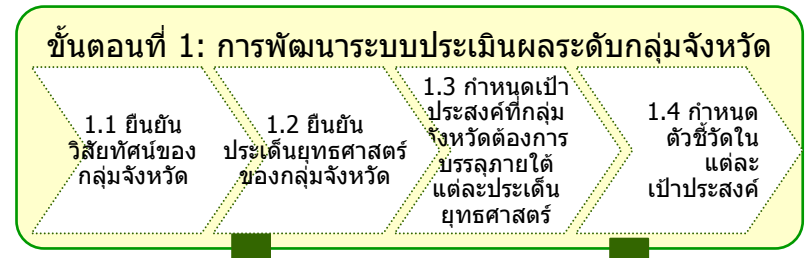


# ภาพรวมการแปลงระบบประเมินผลระดับจังหวัดลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล

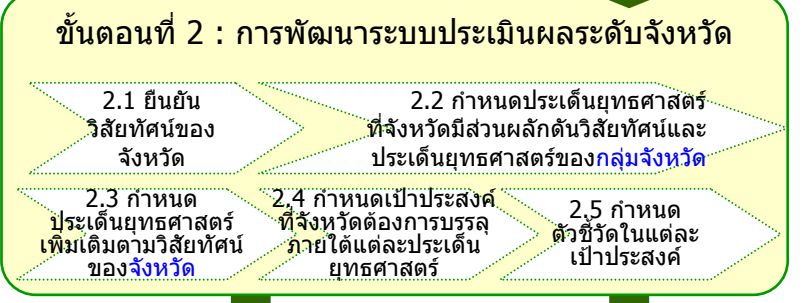
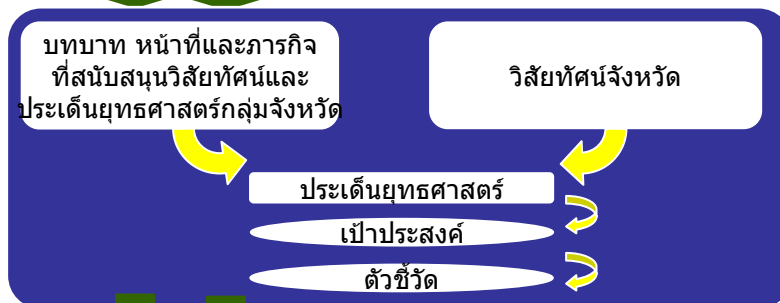
## แนวทางการพัฒนาระบบประเมินผล

## กระบวนการพัฒนาระบบประเมินผล

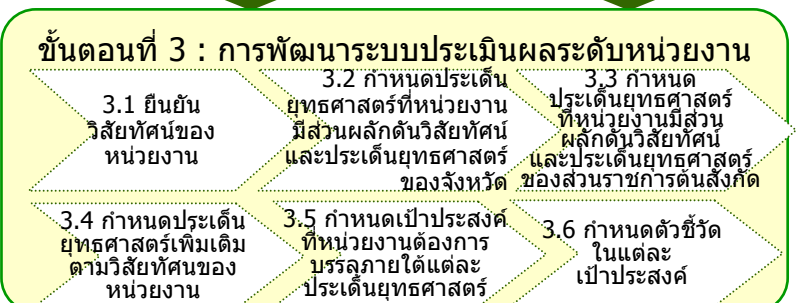
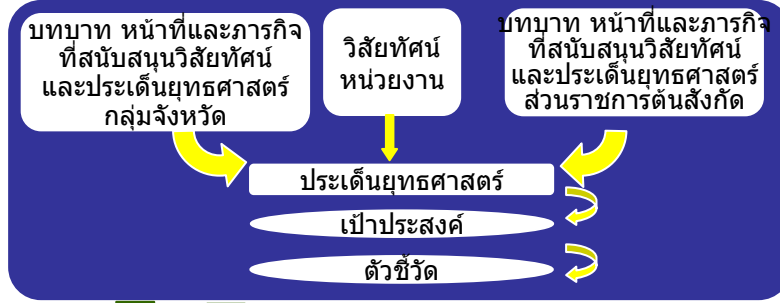
ระดับ  
กลุ่มจังหวัด



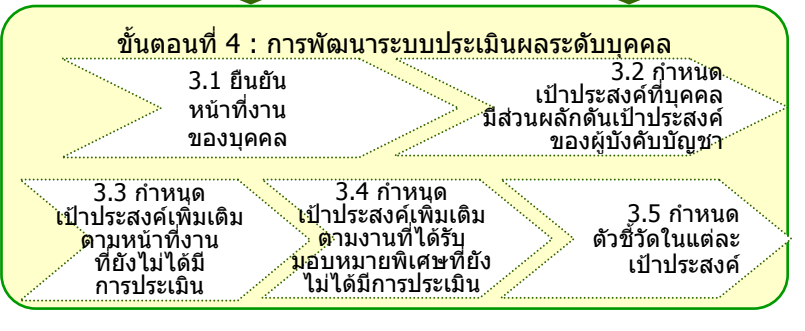
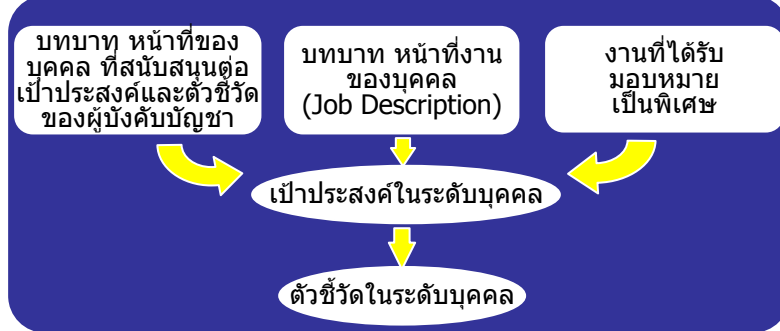
ระดับ  
จังหวัด



ระดับ  
หน่วยงาน



ระดับ  
บุคคล



# กระบวนการในการวางระบบฯ ในระดับสำนัก / กอง และระดับบุคคล

## ขั้นตอนการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล

**ขั้นที่ 1: การยืนยันในระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์**

**ขั้นที่ 2: การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นที่จะวัดและตัวชี้วัดจากระดับกลุ่มจังหวัด จังหวัด สู่ระดับสำนักงานประจำจังหวัด**

**ขั้นที่ 3: กำหนดประเด็นที่จะวัดและตัวชี้วัดระดับ สำนักงานประจำจังหวัด พร้อมทั้งรายละเอียดของตัวชี้วัด**

**ขั้นที่ 4: การยืนยันใน Job Families และ Job Description ในระดับบุคคล**

**ขั้นที่ 5: กำหนดประเด็นที่จะวัดและตัวชี้วัดในระดับบุคคล พร้อมทั้งรายละเอียดของตัวชี้วัด**

# ขั้นที่ 1: การยืนยันในระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

# ขั้นที่ 2: การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นที่จะวัดและตัวชี้วัดจากระดับกลุ่มจังหวัด จังหวัด สุระดับสำนักงานประจำจังหวัด

## OS Matrix

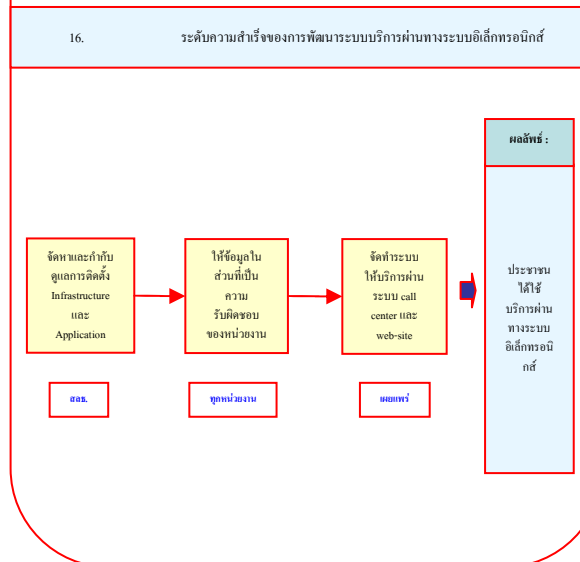
ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ค.บ.	สถาบัน GG	โครงสร้าง	ภูมิภาค	ติดตาม	เผยแพร่	กฎหมาย	วิจัยและ	พัฒนา	ปีงบประมาณ
1	ผลสัมฤทธิ์ของงานด้าน...										
2	ผลสัมฤทธิ์ของงานด้าน...										
3	ผลสัมฤทธิ์ของงานด้าน...										
4	ผลสัมฤทธิ์ของงานด้าน...										
5	ผลสัมฤทธิ์ของงานด้าน...										
6	ผลสัมฤทธิ์ของงานด้าน...										
7	ผลสัมฤทธิ์ของงานด้าน...										
8	ผลสัมฤทธิ์ของงานด้าน...										
9	ผลสัมฤทธิ์ของงานด้าน...										
10	ผลสัมฤทธิ์ของงานด้าน...										
11	ผลสัมฤทธิ์ของงานด้าน...										
12	ผลสัมฤทธิ์ของงานด้าน...										

## Role Result Matrix

1. ร้อยละของหน่วยงานของรัฐที่สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการประชาชนลง

หน่วยงาน	ผลลัพธ์: หน่วยราชการสามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาได้ โดยเฉลี่ยร้อยละ 30 ขึ้นไป
<b>สถาบัน GG</b>	กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และแนวทางในการลดขั้นตอน ผลักดันและส่งเสริมให้หน่วยราชการลดขั้นตอน โดยรับผิดชอบในด้านหลักเกณฑ์และแนวทาง ติดตามและประเมินผลสำเร็จในการลดขั้นตอนของหน่วยงาน
<b>โครงสร้าง</b>	ผลักดันและส่งเสริมให้หน่วยราชการลดขั้นตอน (ราชการและกระทรวง) โดยรับผิดชอบในด้าน รายละเอียดเกี่ยวกับทีมงาน (function expert)
<b>ภูมิภาค</b>	ผลักดันและส่งเสริมให้หน่วยราชการลดขั้นตอน โดยการสนับสนุน Area Officer (ราชจังหวัด)
<b>ติดตาม</b>	ประเมินผลสัมฤทธิ์จากลดขั้นตอนในภาพรวมจากหน่วยงาน โดยประเมินจากประชาชนและ ผู้รับบริการหลังจากที่ได้ดำเนินการทางในการลดขั้นตอนไปปฏิบัติ
<b>เผยแพร่</b>	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยราชการและประชาชน รับทราบ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ลดขั้นตอน
<b>กฎหมาย</b>	ให้คำปรึกษาและประสานการแก้ไขปัญหากับกฎหมายที่เป็นอุปสรรคความชัดเจนของส่วนราชการ (เฉพาะในบางหน่วยงานเท่านั้น)
<b>วิจัยและ</b>	
<b>พัฒนา</b>	สนับสนุนการเบิกจ่ายงบประมาณ
<b>กพร.น้อย</b>	

## Result Chart



# ขั้นที่ 3: กำหนดประเด็นที่จะวัดและตัวชี้วัดระดับสำนักงาน ประจำจังหวัด พร้อมทั้งรายละเอียดของตัวชี้วัด

สิ่งที่จะวัด  
(What to Measure)

ตัวชี้วัด  
(How to Measure)

ระดับ  
องค์กร

ผลลัพธ์: ประชาชนรับรู้  
และพึงพอใจต่อการ  
พัฒนาระบบราชการ

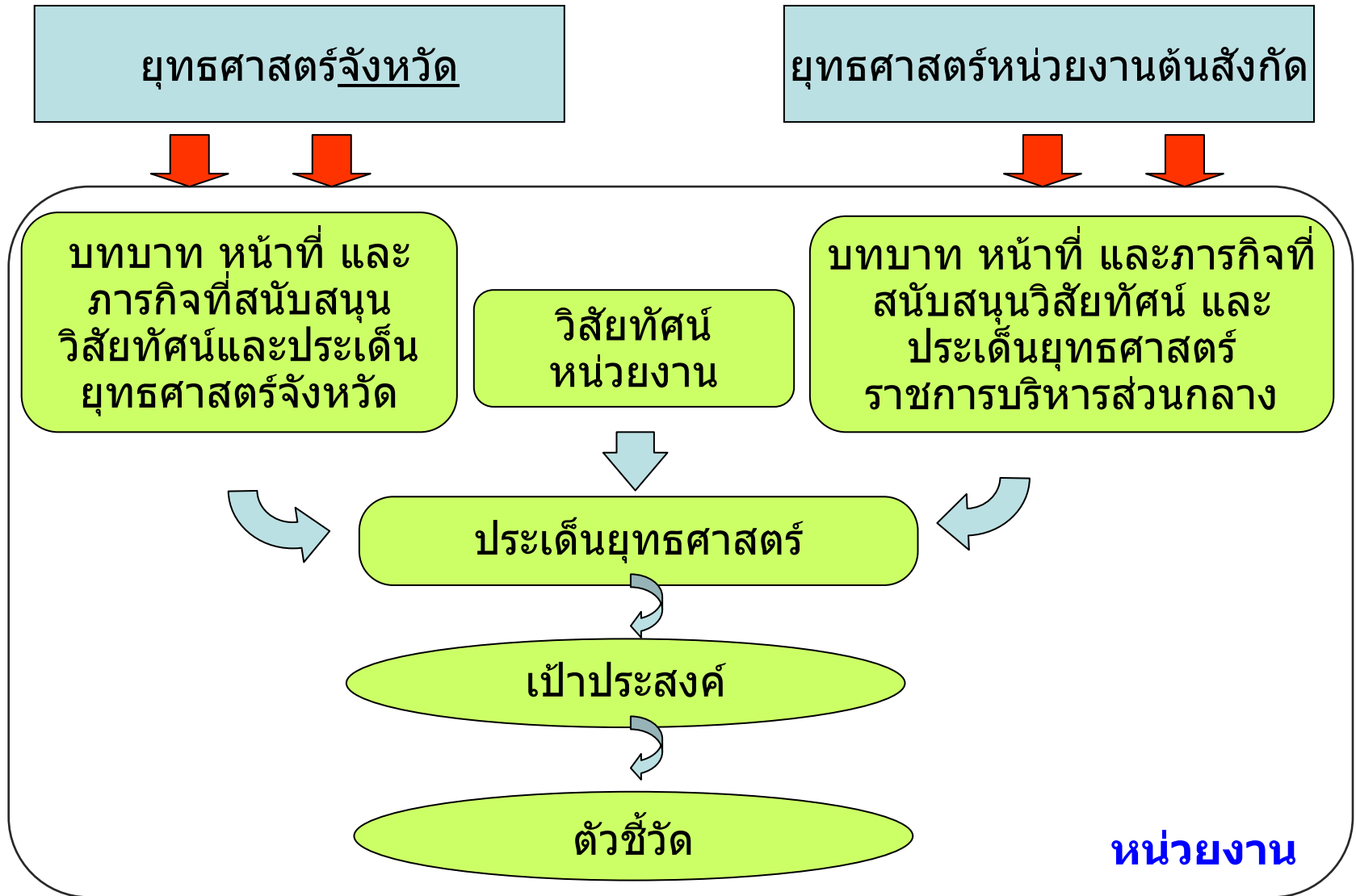
ตัวชี้วัด: ร้อยละของ  
ประชาชนที่รับรู้และ  
พึงพอใจต่อการพัฒนา  
ระบบราชการ

ระดับ  
หน่วยงาน

ผลผลิต: ประชาชนได้รับ  
การเผยแพร่และการสร้าง  
ความเข้าใจเกี่ยวกับการ  
พัฒนาระบบราชการ

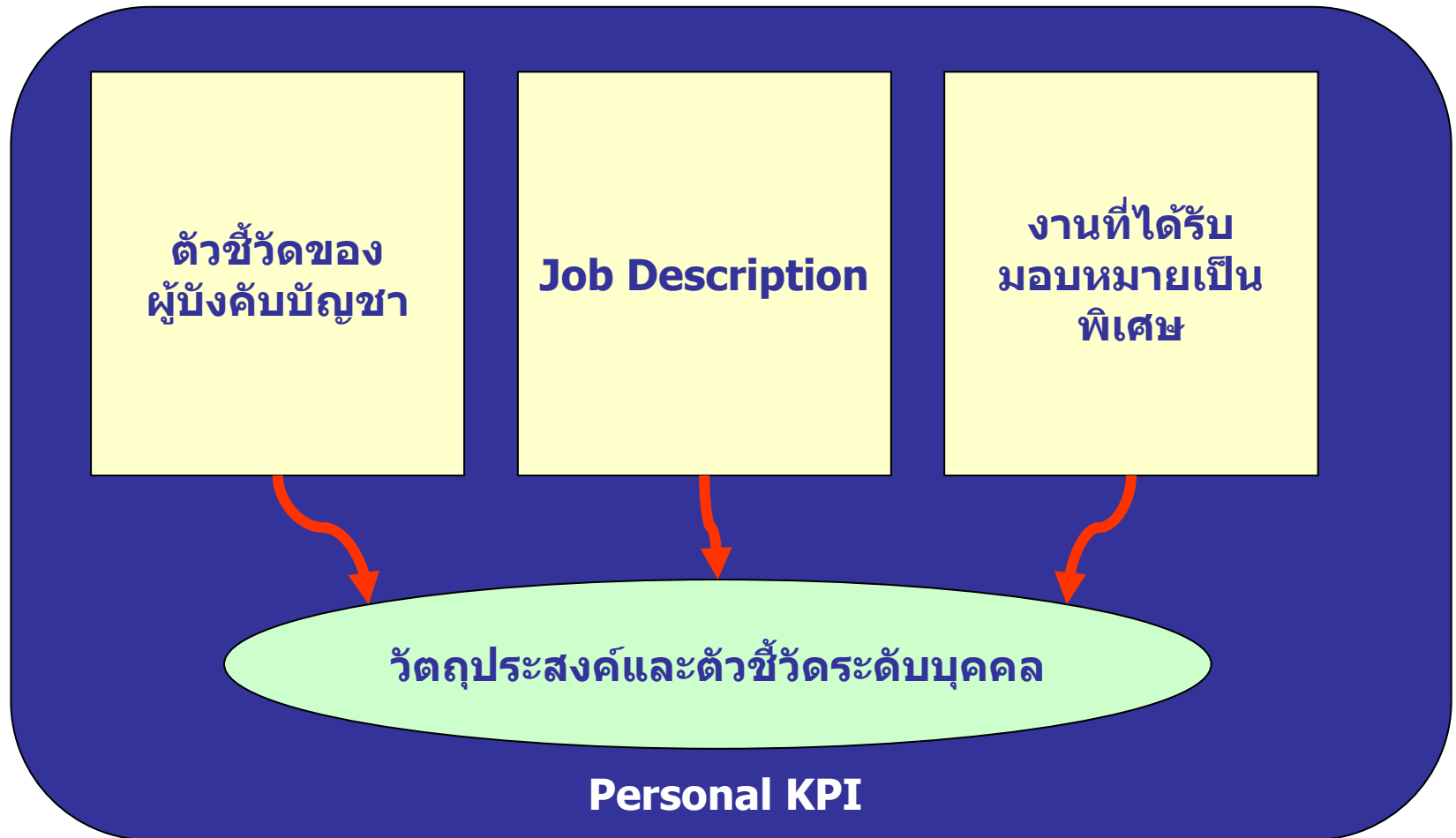
จำนวนประชาชนที่ได้รับ  
การเผยแพร่และการสร้าง  
ความเข้าใจเกี่ยวกับการ  
พัฒนาระบบราชการ

# การแปลงระบบประเมินผลจากระดับจังหวัดสู่ระดับหน่วยงาน





**ขั้นที่ 5: กำหนดประเด็นที่จะวัดและตัวชี้วัดในระดับบุคคล พร้อมทั้ง  
รายละเอียดของตัวชี้วัด**



## ขั้นที่ 4: การยืนยันใน Job Families และ Job Description ในระดับบุคคล

### ตัวอย่าง แบบฟอร์ม Job Families

สายงานของสำนักงานฯ	จำนวนบุคลากร	จำนวนสายงาน
รวม		

### ตัวอย่าง แบบฟอร์ม Job Description

เลขที่ตำแหน่ง:	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง:
ชื่อตำแหน่ง:	สำนัก/กอง/สำนักงาน:
ระดับ:	ผู้บังคับบัญชา:
หน้าที่หลัก:	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่:	

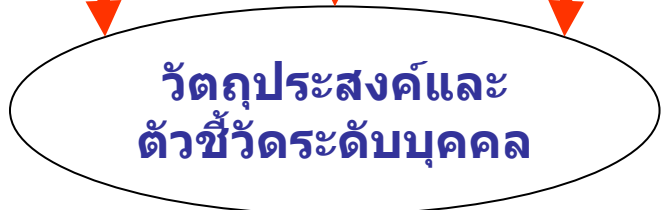
### ขอบเขตผู้ใต้บังคับบัญชา

ตำแหน่งและระดับ	จำนวนคน	ขอบเขตงานโดยย่อ

### คุณสมบัติจำเป็นในการปฏิบัติงาน

วุฒิการศึกษา	
ประสบการณ์การทำงาน:	
ความสามารถประจำตำแหน่ง :	

# การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล

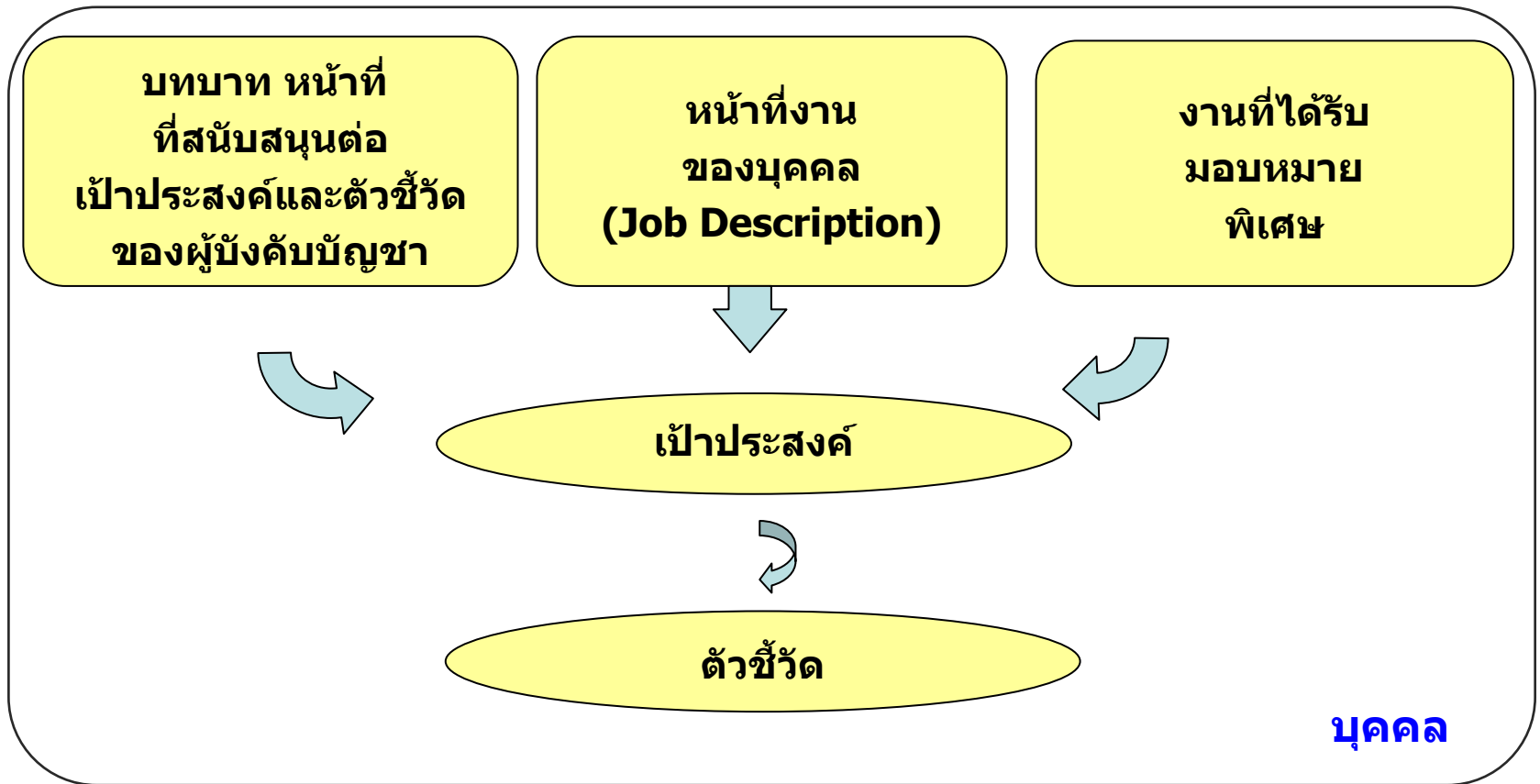


**Personal KPI**



**Personal Objective**

# การแปลงระบบประเมินผลจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล



# ในตัวชี้วัดทุกตัว และทุกระดับ จะมีการจัดทำรายละเอียดของตัวชี้วัด (KPI Template)

**ตัวอย่าง** เช่น ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายที่เห็นว่า สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นองค์กรต้นแบบของการพัฒนาระบบราชการ

ความหมายของตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"><li>- ผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง จังหวัดและกลุ่มพัฒนาระบบบริหารในจังหวัด</li><li>- องค์กรต้นแบบของการพัฒนาระบบราชการ หมายถึงการทำงานแบบ Matrix ของ area officer</li></ul>
วัตถุประสงค์ของตัวชี้วัด	สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นองค์กรต้นแบบของการพัฒนาระบบราชการ
สูตรในการคำนวณ	(จำนวนผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายที่เห็นว่าสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นองค์กรต้นแบบของการพัฒนาระบบราชการในด้านการทำงานแบบ Matrix / จำนวนผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจ) x 100
หน่วยที่วัด	ร้อยละ
น้ำหนัก	-
ความถี่ในการเก็บข้อมูลและรายงาน	ทุก 1 ปี
กระบวนการจัดเก็บข้อมูล	ภารกิจการติดตามและประเมินผลจ้างหน่วยงานภายนอกสำรวจ
ผู้จัดเก็บข้อมูล	คุณวิลาวัลย์
ผู้ตั้งเป้าหมาย	เลขาธิการ ก.พ.ร.
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	ผู้อำนวยการภารกิจการพัฒนาระเบียบราชการส่วนภูมิภาคฯ
ข้อมูลปีฐาน	-
เป้าหมาย (ปีงบประมาณ 47)	ร้อยละ...

### ตัวชี้วัด: จำนวนครั้งในการจัดฝึกอบรมบุคลากรในวิทยาการ/ความรู้ใหม่

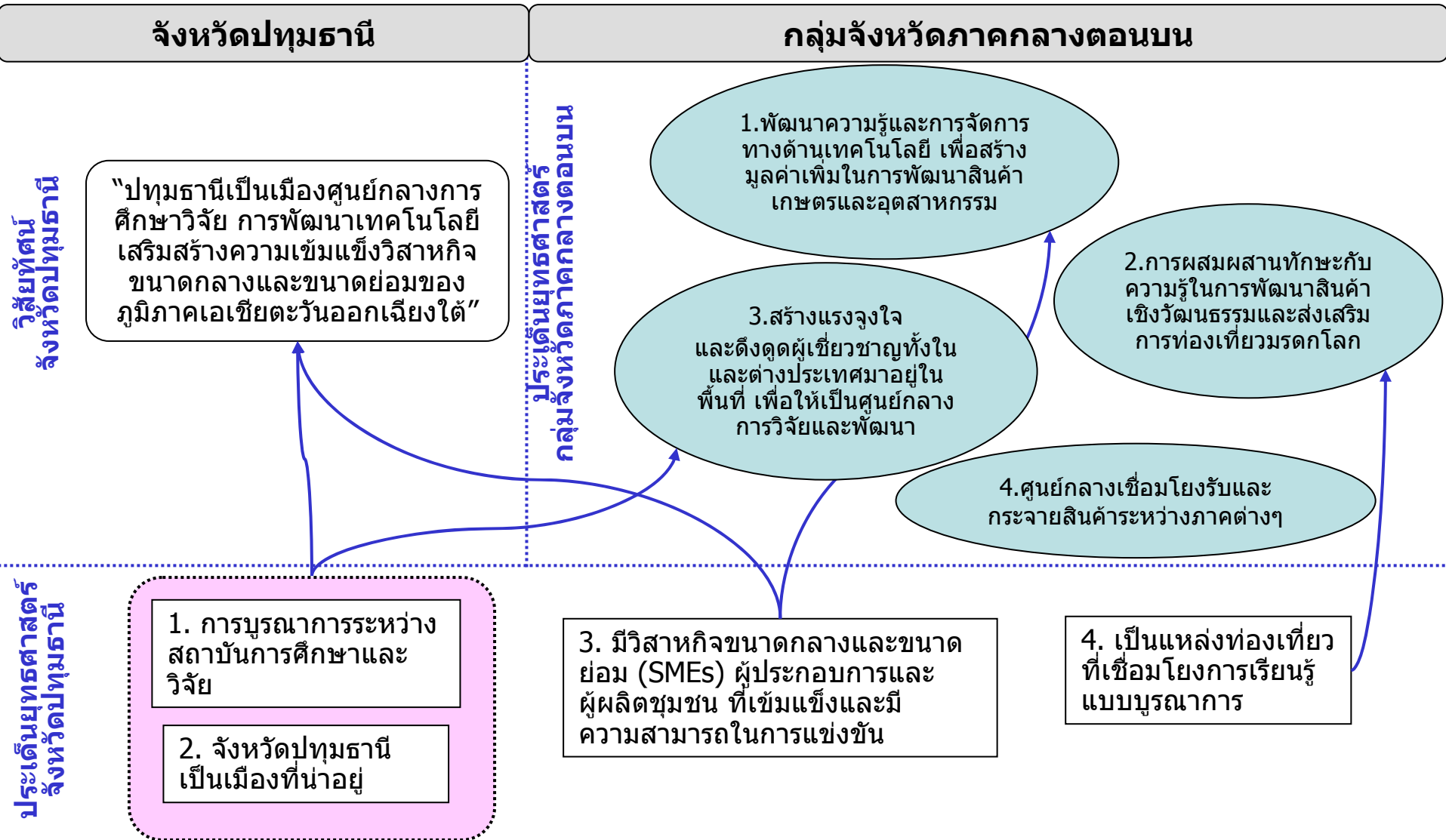
ความหมายของตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> <li>•การจัดฝึกอบรมบุคลากรในวิทยาการ/ความรู้ใหม่ เป็นการอบรมให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน</li> <li>•บุคลากรภายในหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว</li> </ul>
วัตถุประสงค์ของตัวชี้วัด	ความสำเร็จในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ
สูตรในการคำนวณ	-
หน่วยที่วัด	ครั้ง
ความถี่ในการเก็บข้อมูลและรายงาน	ทุก 3 เดือน
กระบวนการจัดเก็บข้อมูล	หน่วยงาน ก เก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงาน
ผู้จัดเก็บข้อมูล	คุณ.....
ผู้ตั้งเป้าหมาย	คุณ.....
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	คุณ.....
ข้อมูลปีฐาน (ปีงบประมาณ 47)	5 ครั้ง
เป้าหมาย (ปีงบประมาณ 48)	6 ครั้ง

**ตัวชี้วัด: จำนวนครั้งในการจัดฝึกอบรมบุคลากรในวิทยาการ/ความรู้ใหม่**

ความหมายของตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> <li>•การจัดฝึกอบรมบุคลากรในวิทยาการ/ความรู้ใหม่ เป็นการอบรมให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน</li> <li>•บุคลากรภายในหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว</li> </ul>
วัตถุประสงค์ของตัวชี้วัด	ความสำเร็จในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ
ความถี่ในการเก็บข้อมูลและรายงาน	ทุก 3 เดือน
กระบวนการจัดเก็บข้อมูล	หน่วยงาน ก เก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงาน
ผู้จัดเก็บข้อมูล	คุณ.....
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	คุณ.....

เดือน	ลำดับ	เรื่องที่จะจัดฝึกอบรม	หมายเหตุ
ต.ค. – ธ.ค. 47			
ม.ค. – มี.ค. 48			
เม.ย. – มิ.ย. 48			
ก.ค. – ก.ย. 48			
รวม			

## แผนยุทธศาสตร์จังหวัดปทุมธานี ปี 2548





# ตัวอย่าง

# Strategy Map จังหวัดปทุมธานี

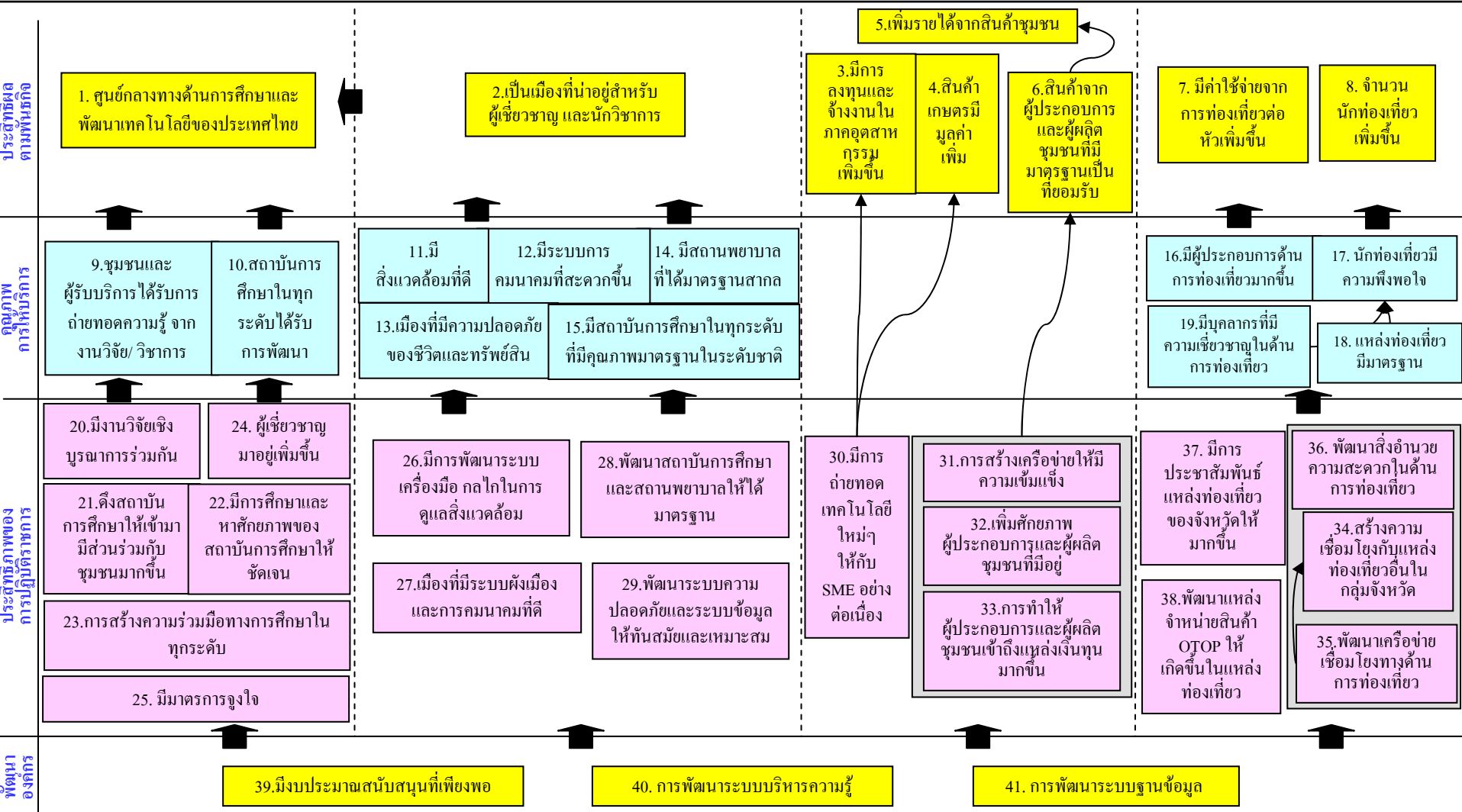
วิสัยทัศน์จังหวัด “ปทุมธานีเป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษาวิจัย การพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างความเข้มแข็งวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้”

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.**  
การบูรณาการระหว่างสถาบันการศึกษาและวิจัย

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2.**  
จังหวัดปทุมธานีเป็นเมืองที่น่าอยู่

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.**  
มีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และผู้ผลิตชุมชน ที่เข้มแข็งและมีความสามารถในการแข่งขัน

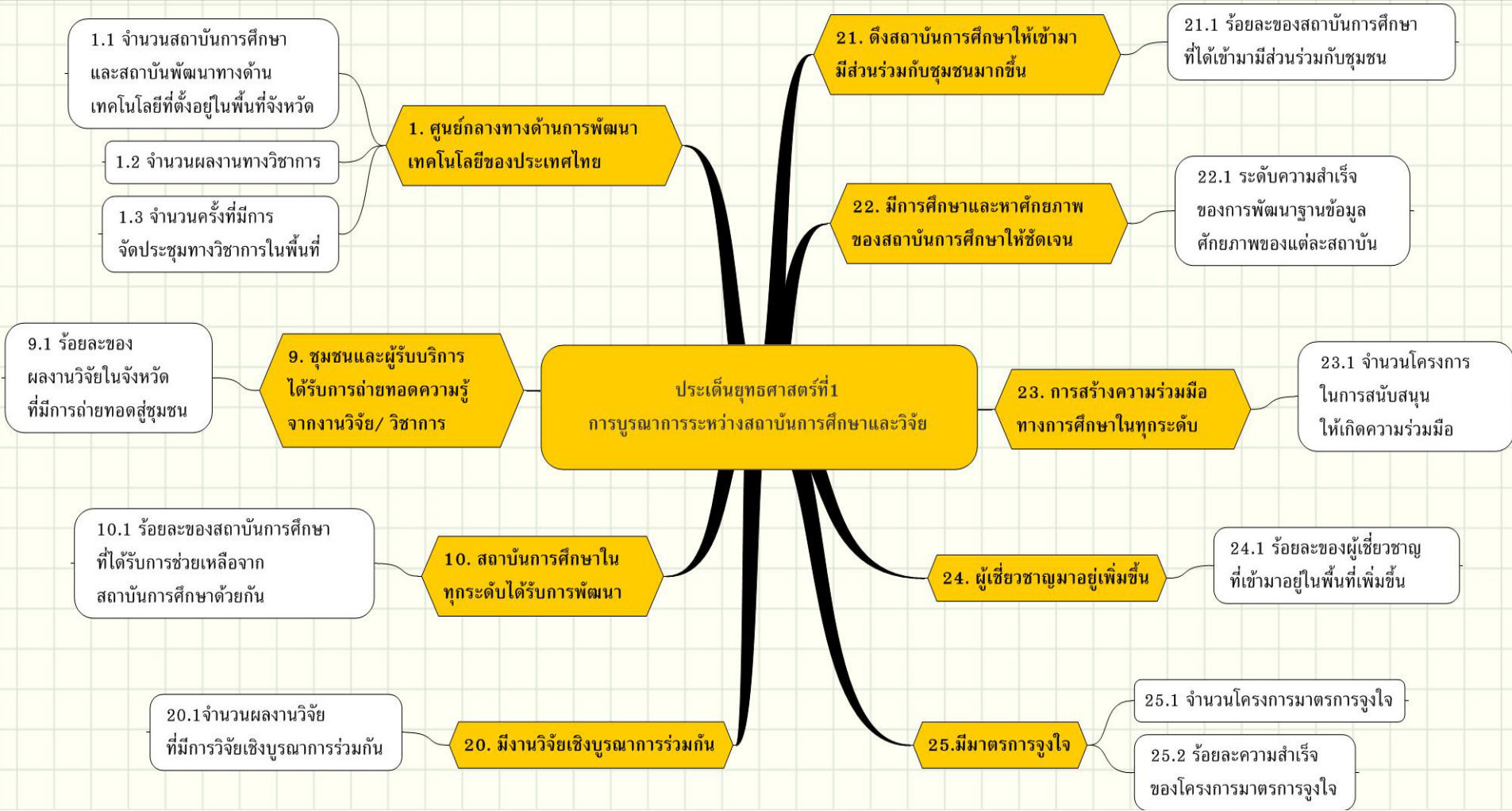
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.**  
เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงการเรียนรู้แบบบูรณาการ



## ระบบประเมินผลของจังหวัดปทุมธานี

ประเด็นยุทธศาสตร์ / มิติ	จำนวน เป้าประสงค์	จำนวน ตัวชี้วัด
1. การบูรณาการระหว่าง สถาบันการศึกษาและวิจัย	9	12
2. จังหวัดปทุมธานีเป็นเมือง ที่น่าอยู่	10	14
3. มีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผู้ประกอบการและผู้ผลิต ชุมชน ที่เข้มแข็งและมีความสามารถใน การแข่งขัน	8	11
4. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เชื่อมโยง การเรียนรู้แบบบูรณาการ	11	12
มิติด้านพัฒนาองค์กร	3	3
รวม	41	52

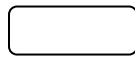
# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบูรณาการระหว่างสถาบันการศึกษาและวิจัย



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 (จังหวัดปทุมธานี)



จำนวน 9 เป้าประสงค์

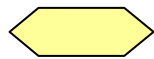


จำนวน 12 ตัวชี้วัด

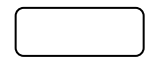
# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2. จังหวัดปทุมธานีเป็นเมืองที่น่าอยู่



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 (จังหวัดปทุมธานี)

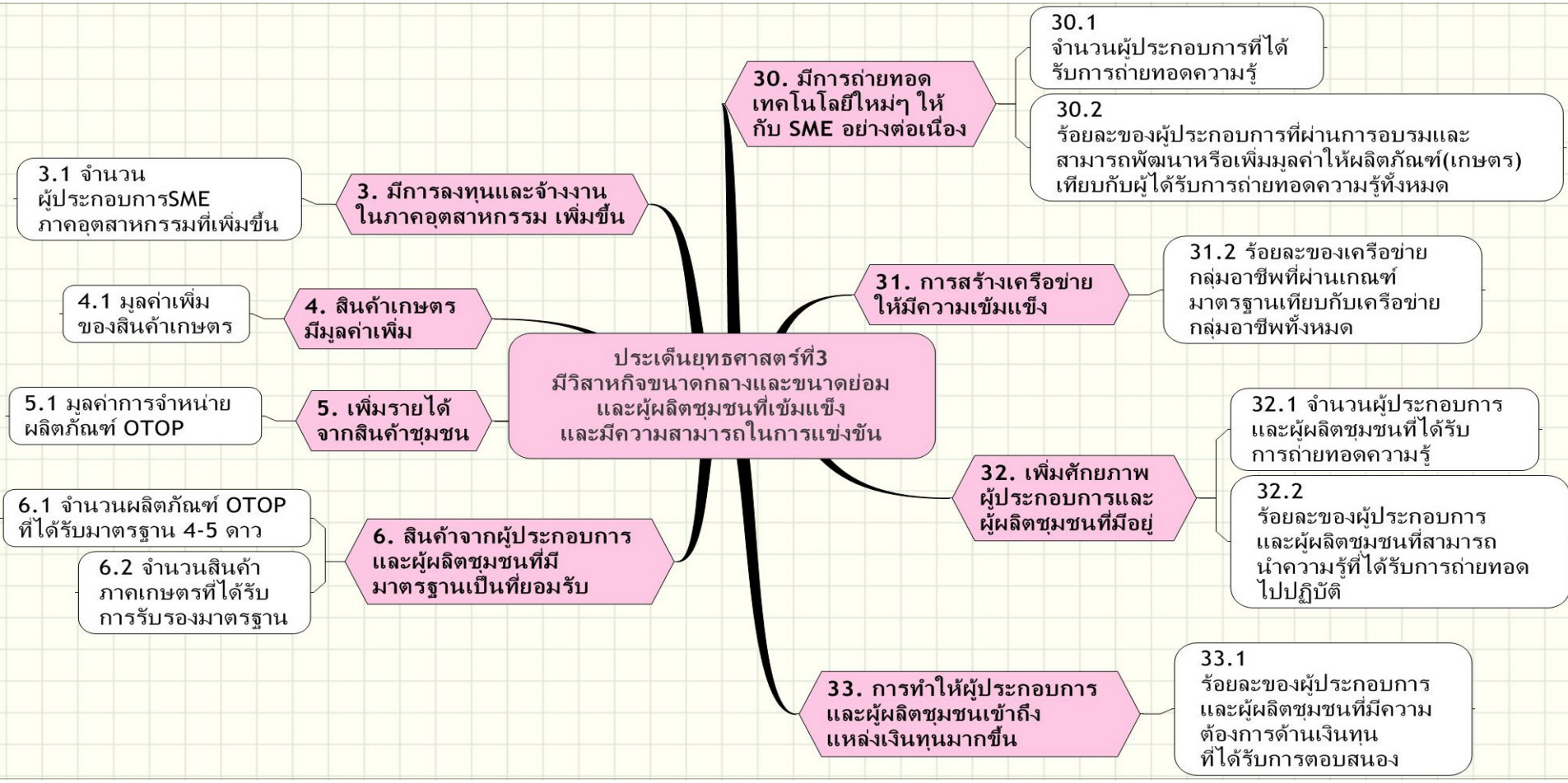


จำนวน 10 เป้าประสงค์



จำนวน 14 ตัวชี้วัด

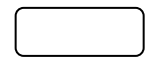
# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3. มีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และผู้ผลิตชุมชนที่เข้มแข็งและมีความสามารถในการแข่งขัน



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่3 (จังหวัดปทุมธานี)

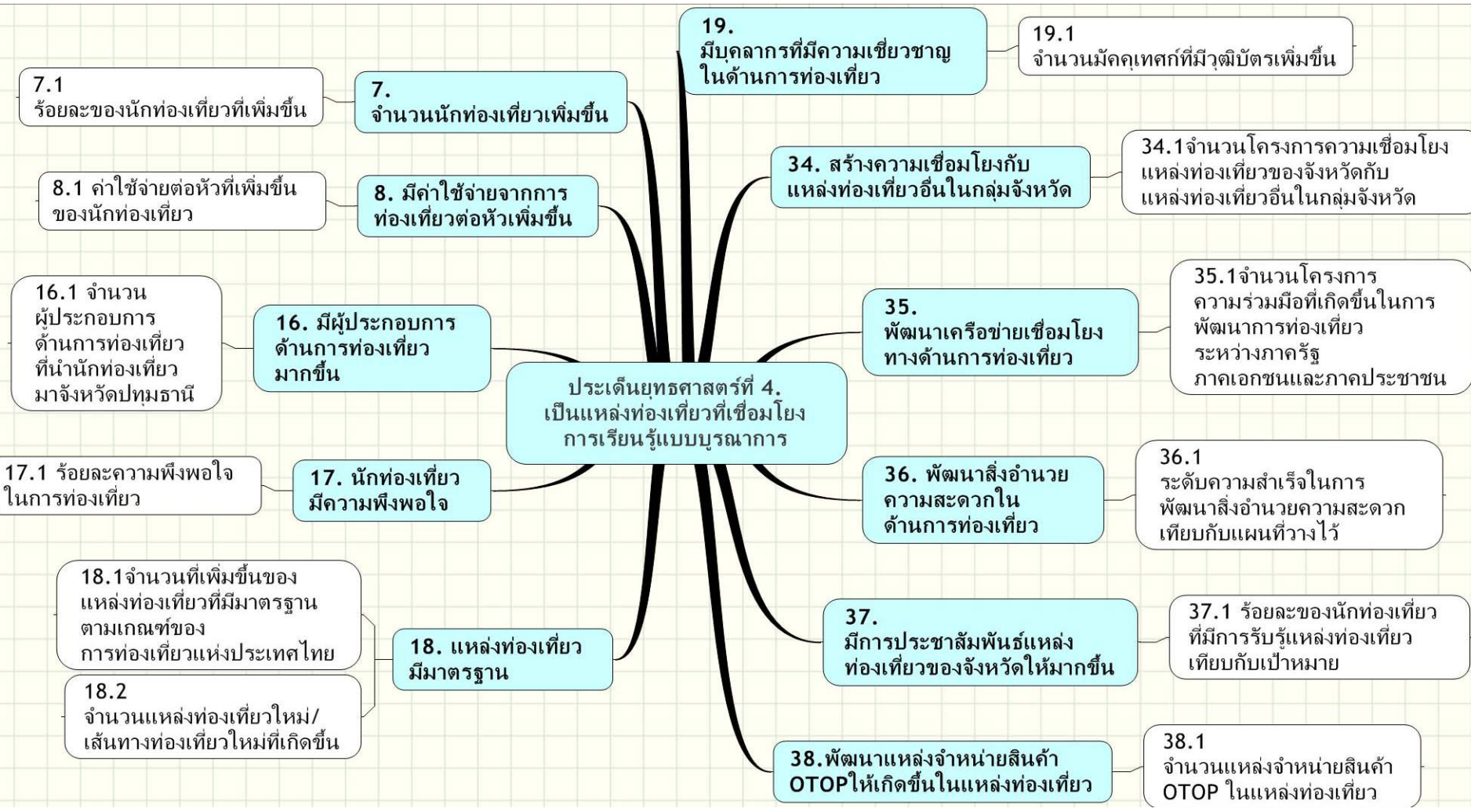


จำนวน 8 เป้าประสงค์

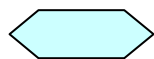


จำนวน 11 ตัวชี้วัด

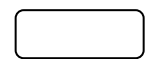
# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงการเรียนรู้แบบบูรณาการ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 (จังหวัดปทุมธานี)



จำนวน 11 เป้าประสงค์



จำนวน 12 ตัวชี้วัด

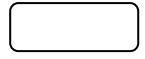
# มิติด้านพัฒนาองค์กร



มิติด้านพัฒนาองค์กร (จังหวัดปทุมธานี)

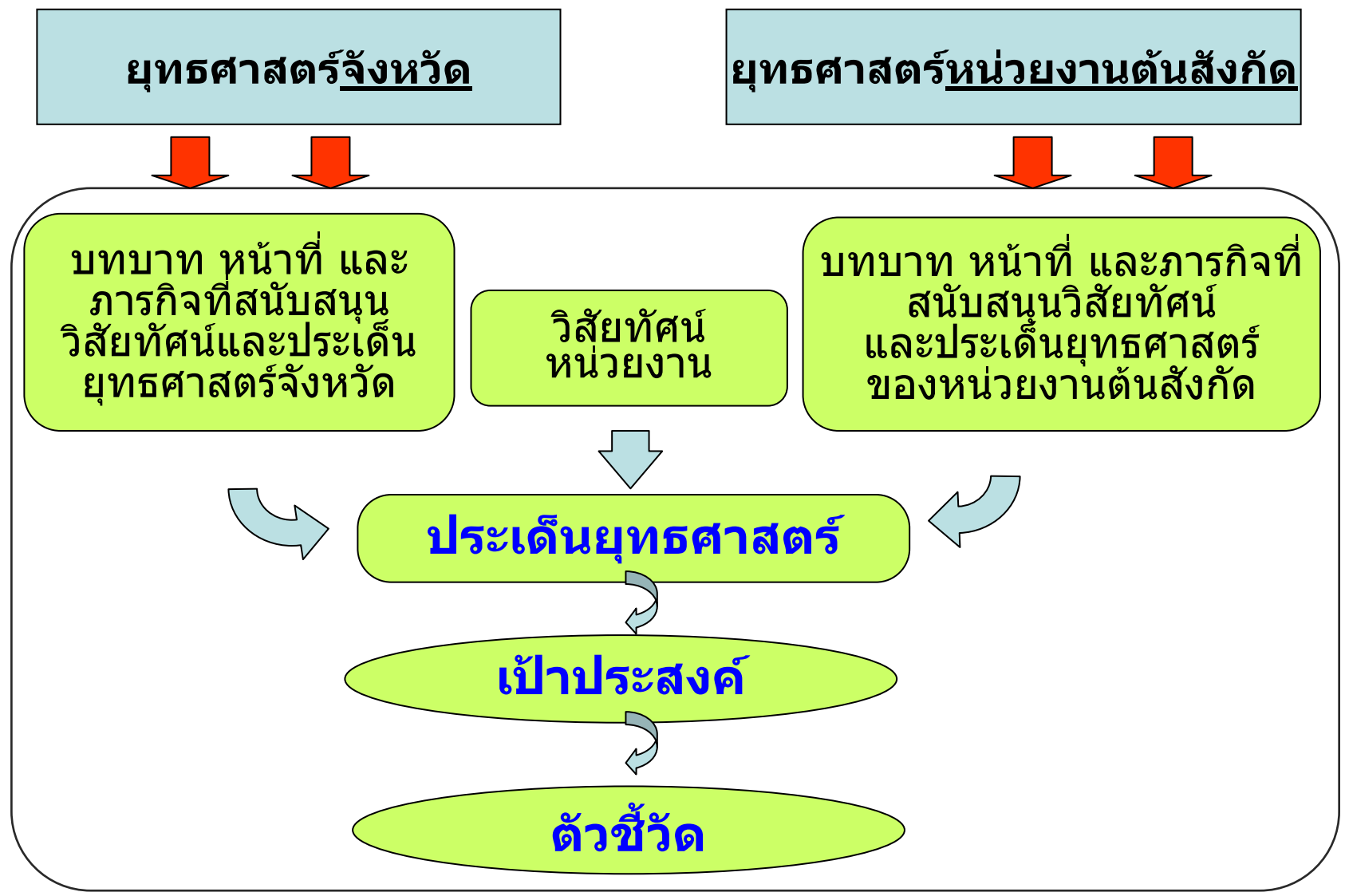


จำนวน 3 เป้าประสงค์



จำนวน 3 ตัวชี้วัด

# การแปลงระบบประเมินผลจากระดับจังหวัด สู่ระดับหน่วยงาน





# แผนยุทธศาสตร์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี

ยุทธศาสตร์จังหวัดปทุมธานี

ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน

1. การบูรณาการระหว่างสถาบันการศึกษาและวิจัย

2. จังหวัดปทุมธานีเป็นเมืองที่น่าอยู่

3. มีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และผู้ผลิตชุมชนที่เข้มแข็งและมีความสามารถในการแข่งขัน

4. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงการเรียนรู้แบบบูรณาการ

1. เพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการชุมชน

2. ยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถ การดำเนินการด้านเศรษฐกิจชุมชนและวิสาหกิจชุมชน

วิสัยทัศน์ “สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี เป็นหน่วยงานหลักของจังหวัดในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เพื่อสร้างพลังชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้”

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

ชุมชนในจังหวัดมีความเข้มแข็ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

ยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถ การดำเนินการด้านเศรษฐกิจชุมชนและวิสาหกิจชุมชน

# ตัวอย่าง

## Strategy Map สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี

ประสิทธิภาพตามพันธกิจ

คุณภาพการให้บริการ

พัฒนาองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1  
ชุมชนในจังหวัดมีความเข้มแข็ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2  
ยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถ การดำเนินการด้านเศรษฐกิจชุมชนและวิสาหกิจชุมชน

1. ชุมชนในจังหวัดมีความเข้มแข็ง

2. เพิ่มรายได้จากสินค้าชุมชน

3. สินค้าจากผู้ประกอบการและผู้ผลิตชุมชนที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

4. พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

7. เพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการและผู้ผลิตชุมชนที่มีอยู่

8. การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เพิ่มขึ้น

5. พัฒนาศักยภาพขององค์กร

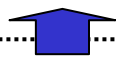
6. พัฒนาศักยภาพของเครือข่าย

9. ทำให้ผู้ประกอบการและผู้ผลิตชุมชนสามารถเข้าถึงเงินทุน

10. พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

11. พัฒนาระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

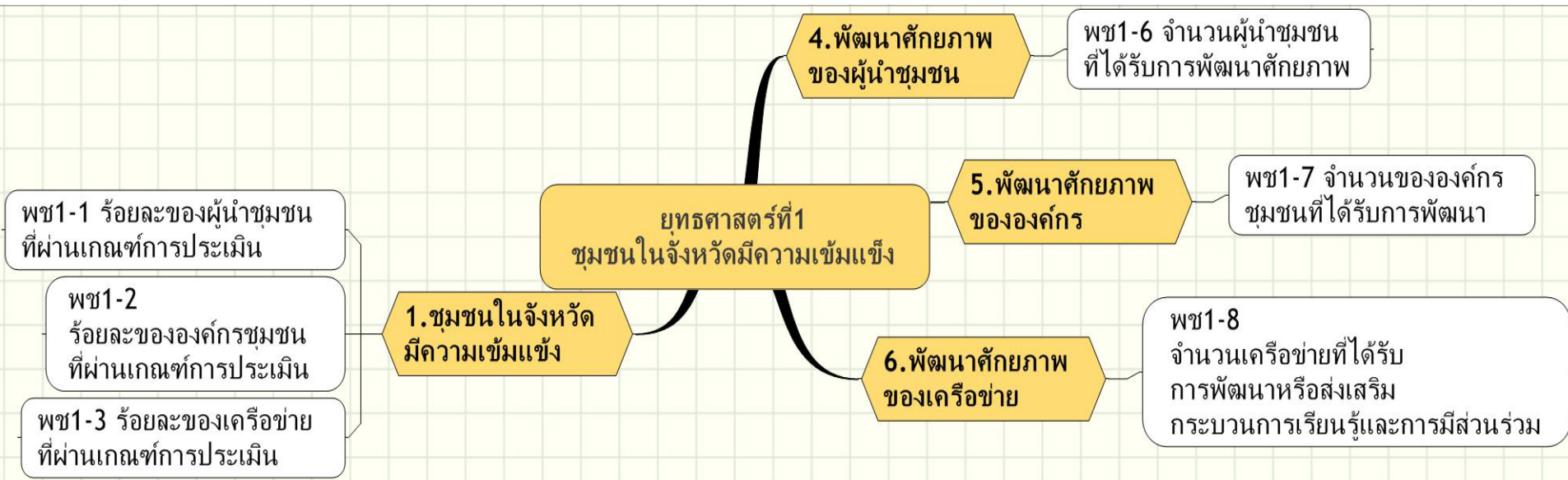
12. พัฒนาขวัญและกำลังใจ



### ระบบประเมินผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี

ประเด็นยุทธศาสตร์ / มิติ	จำนวน เป้าประสงค์	จำนวน ตัวชี้วัด
1. ชุมชนในจังหวัดมีความเข้มแข็ง	4	6
2. ยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถ การดำเนินการด้านเศรษฐกิจชุมชน และวิสาหกิจชุมชน	5	6
มิติด้านพัฒนาองค์กร	3	5
<b>รวม</b>	<b>12</b>	<b>17</b>

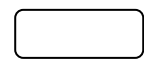
# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. ชุมชนในจังหวัดมีความเข้มแข็ง



## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด)

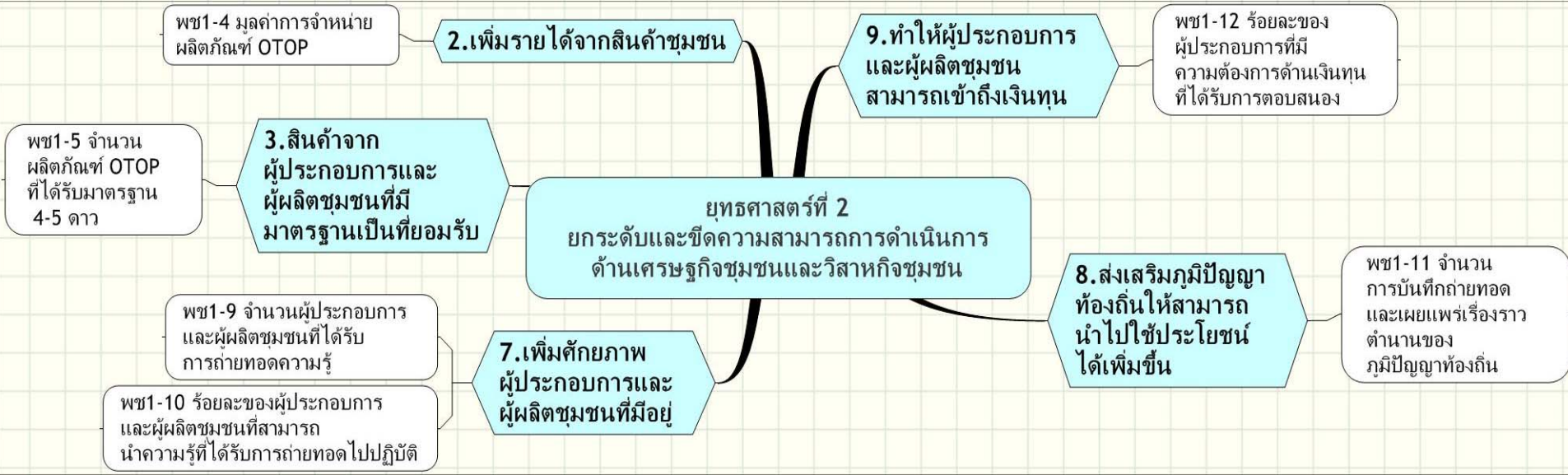


จำนวน 4 เป้าประสงค์

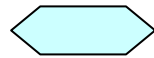


จำนวน 6 ตัวชี้วัด

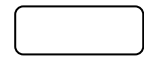
# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2. ยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถ การดำเนินการด้านเศรษฐกิจชุมชนและวิสาหกิจชุมชน



## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด)

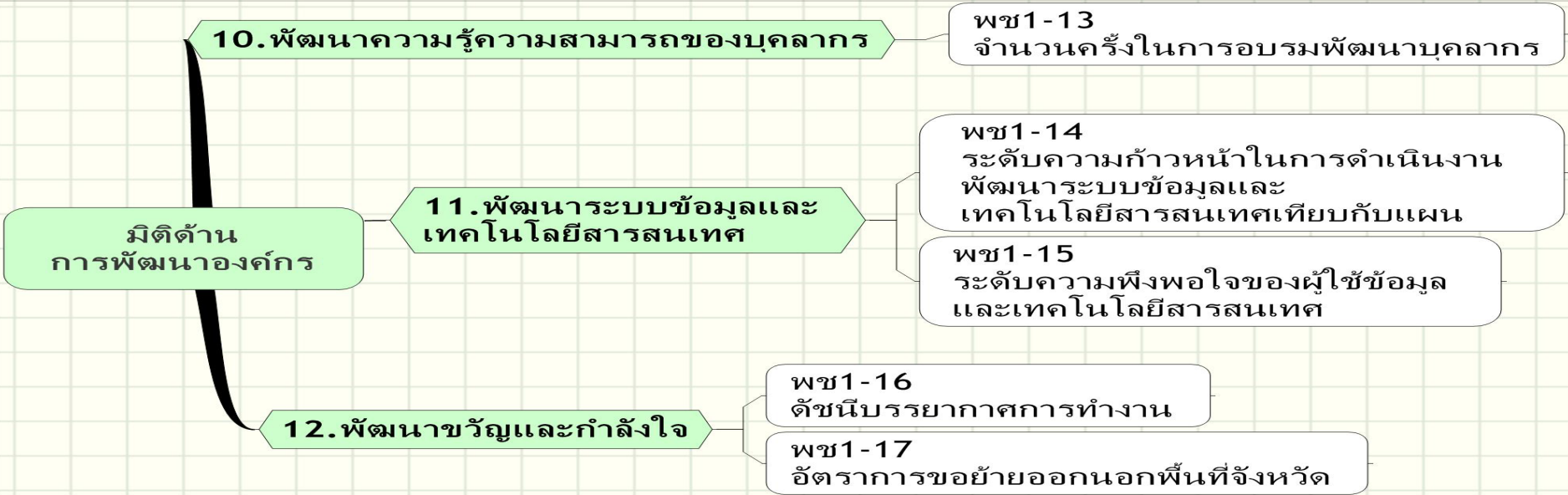


จำนวน 5 เป้าประสงค์



จำนวน 6 ตัวชี้วัด

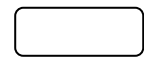
# มิติด้านการพัฒนาองค์กร



มิติด้านการพัฒนาองค์กร (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด)



จำนวน 3 เป้าประสงค์



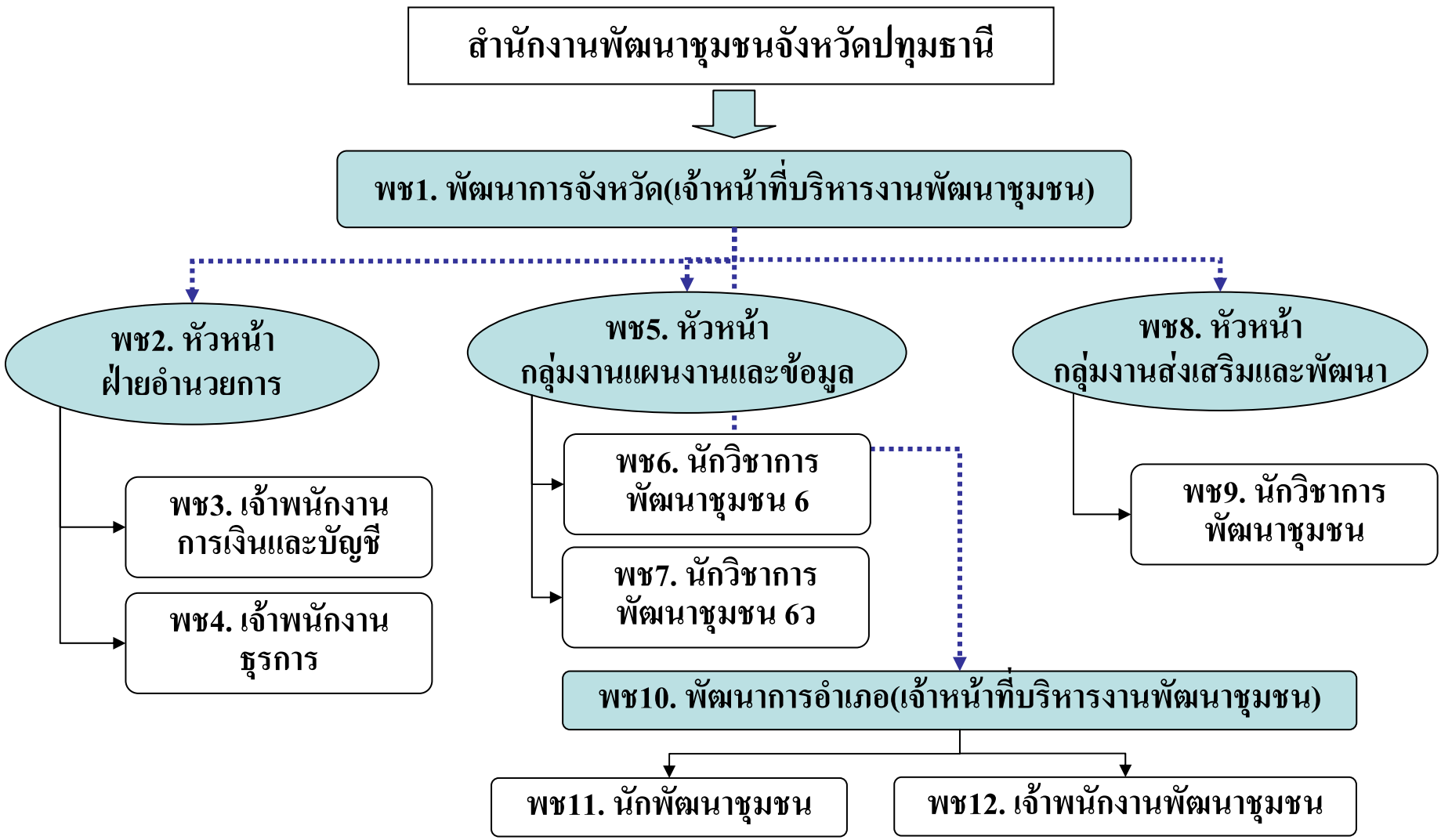
จำนวน 5 ตัวชี้วัด

# การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล



# โครงสร้างของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี

กลุ่มงาน (Job Families) ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี มีจำนวน 12 กลุ่มงาน

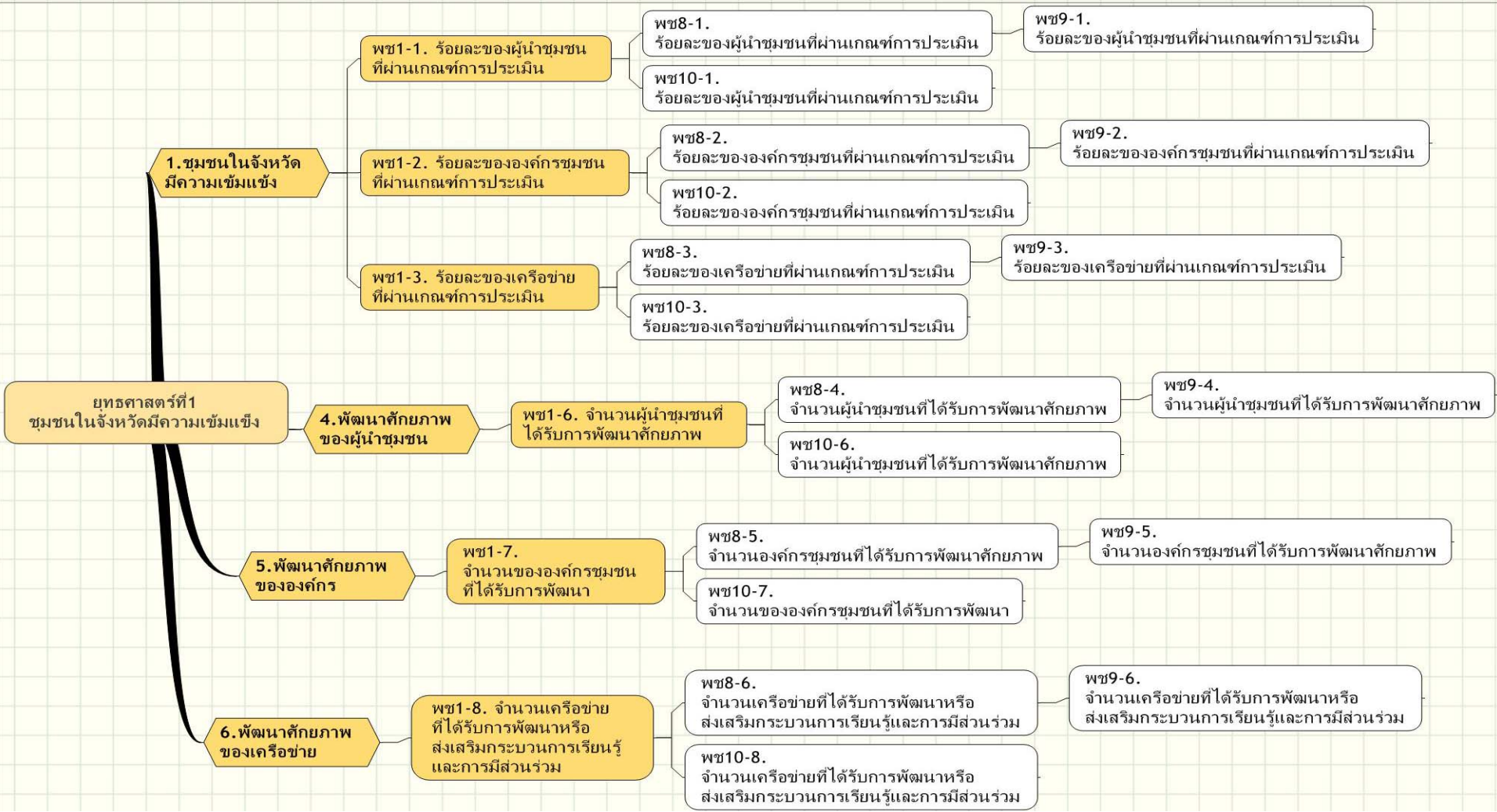




## การประเมินผลระดับบุคคลภายใต้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี

	กลุ่มงาน (Job Families)	จำนวนเป้าประสงค์	จำนวนตัวชี้วัด
พช1.	พัฒนาการจังหวัด(ตามตัวชี้วัดของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี)	12	17
พช2.	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	6	7
พช3.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2	3
พช4.	เจ้าพนักงานธุรการ	1	1
พช5.	หัวหน้ากลุ่มงานแผนงานและข้อมูล	3	5
พช6.	นักวิชาการพัฒนาชุมชน 6	2	3
พช7.	นักวิชาการพัฒนาชุมชน 6ว	2	3
พช8.	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนา	8	10
พช9.	นักวิชาการพัฒนาชุมชน	7	9
พช10./ พช11./ พช12	พัฒนาการอำเภอ / นักพัฒนาชุมชน / เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	11	15
	รวม	54	73

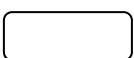
# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. ชุมชนในจังหวัดมีความเข้มแข็ง



➡ เป้าประสงค์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด)

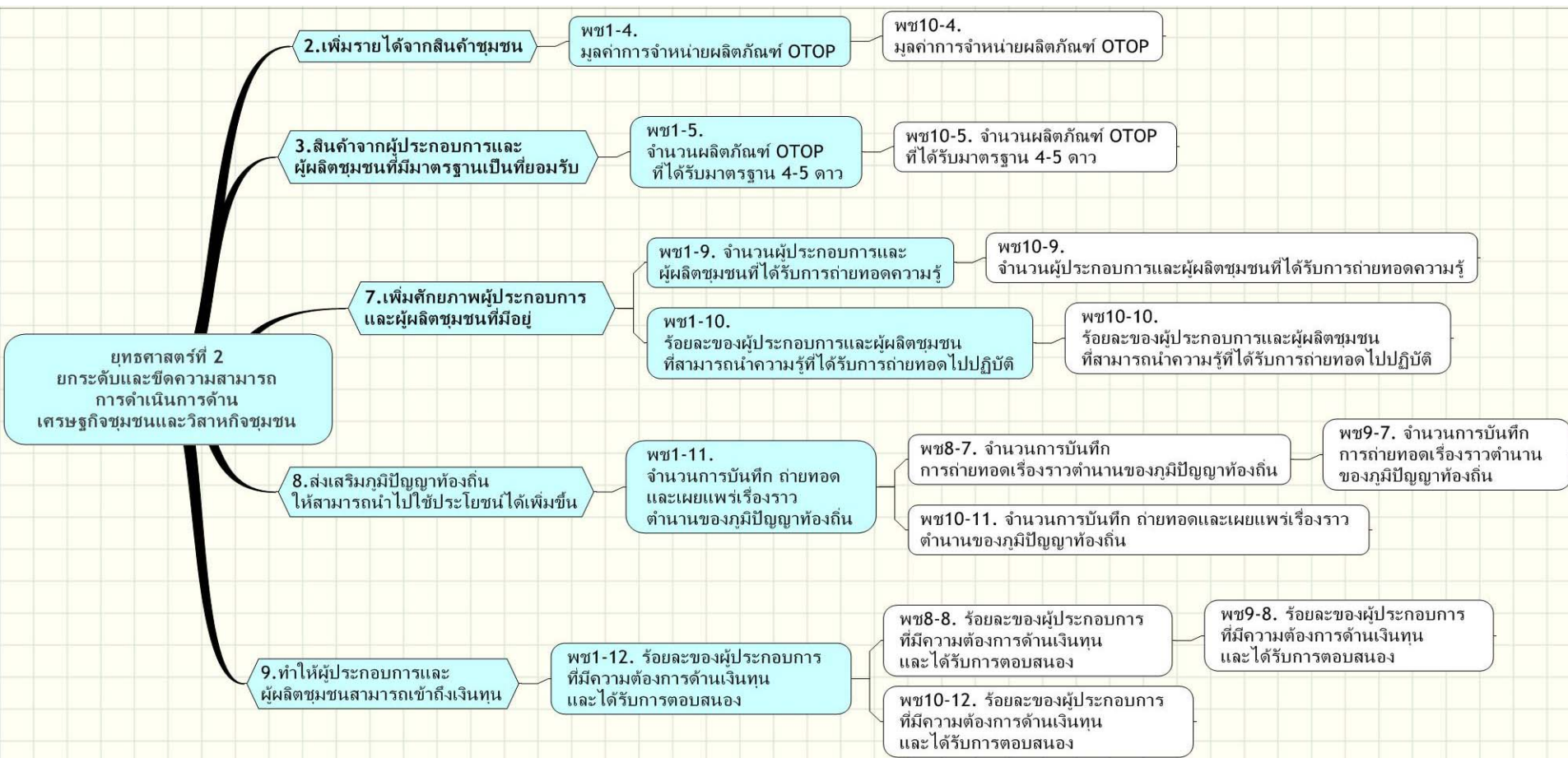


ตัวชี้วัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี

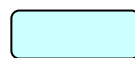


ตัวชี้วัดบุคคลภายใต้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี

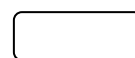
# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2. ยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถ การดำเนินการด้านเศรษฐกิจชุมชนและวิสาหกิจชุมชน



➤ เป้าประสงค์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่2 (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด)

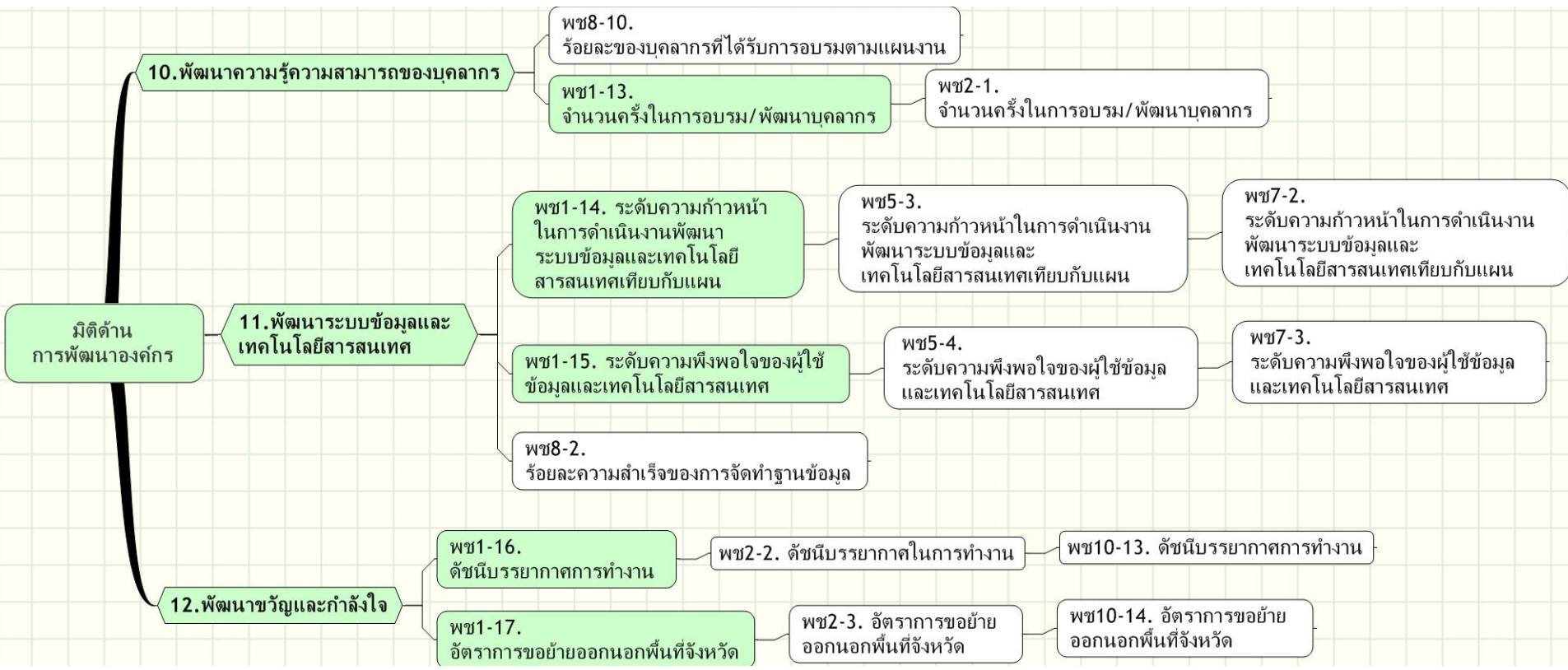


ตัวชี้วัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี



ตัวชี้วัดบุคคลภายใต้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี

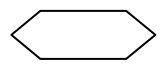
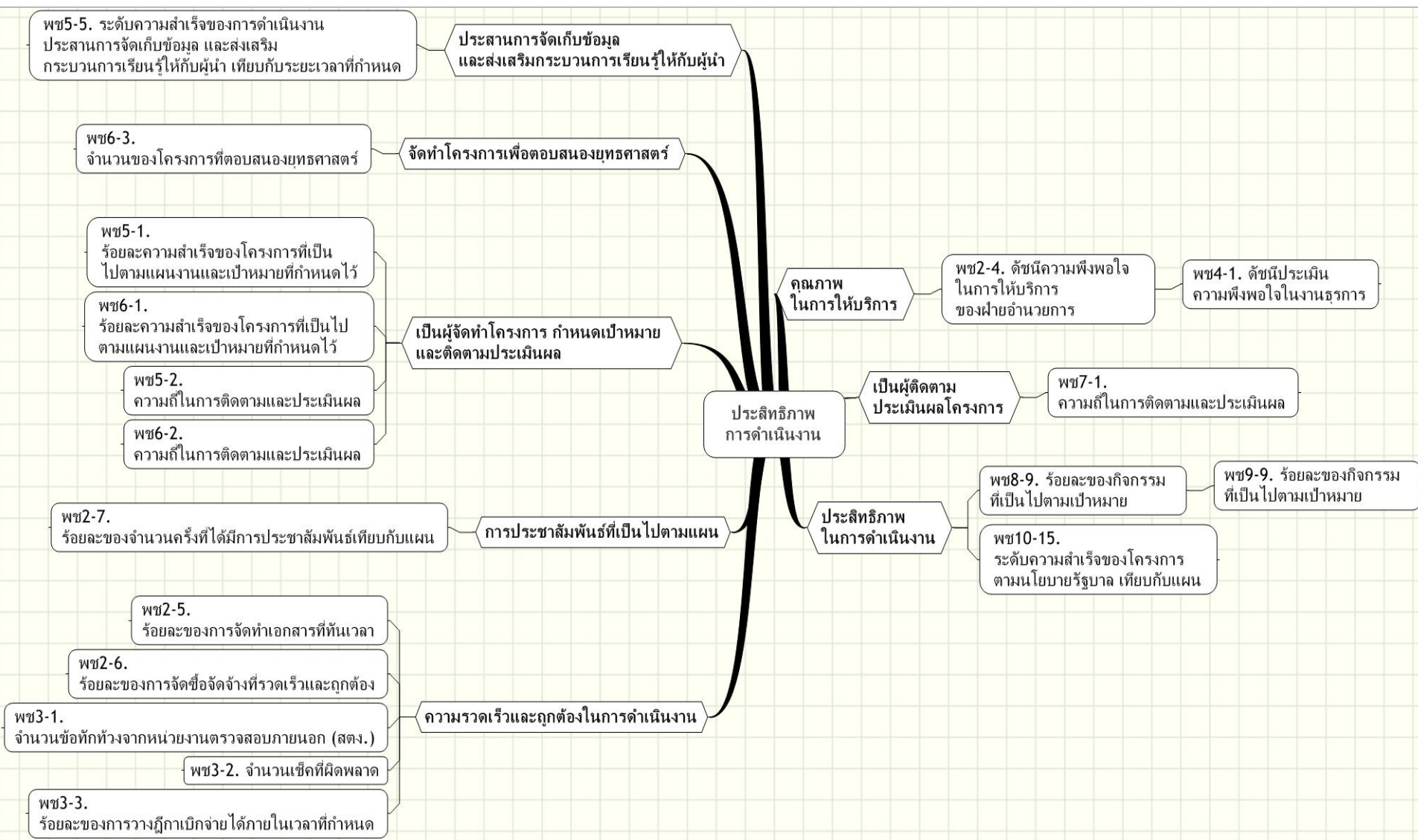
# มิติด้านการพัฒนาองค์กร



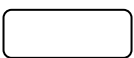
## มิติด้านการพัฒนาองค์กร (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด)

   ตัวชี้วัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี
 
   ตัวชี้วัดบุคคลภายใต้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี

# ประสิทธิภาพการดำเนินงาน



เป้าประสงค์ประสิทธิภาพการดำเนินงาน



ตัวชี้วัดบุคคลภายในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี



[www.opdc.go.th](http://www.opdc.go.th)