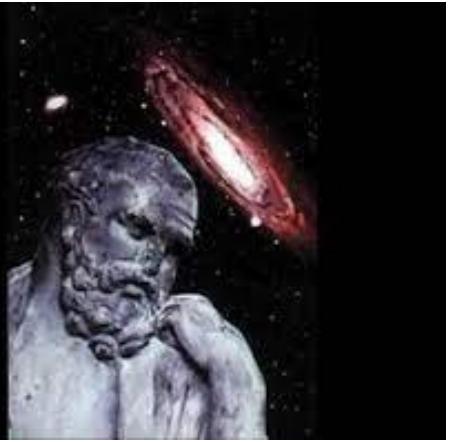


การดำเนินการ เปลี่ยนแปลง (Leading and Managing Change)

การดำเนินการเปลี่ยนแปลงนี้ให้ใช้ วิธีการคิดแบบป្រះញ្ញា วิทยาศาสตร์

ทั้งป្រះញ្ញាและวิทยาศาสตร์ล้วนนำ
เครื่องมือคือเหตุผลไปใช้อธิบาย
ความจริงของโลกและจักรวาล



ปรัชญา



การคิดหาริธึการที่ดีที่สุด
ด้วยเหตุด้วยผล

เป็นแนวคิดที่เป็นอุดมคติ/
เป็นนามธรรม

การคิดอยู่บนพื้นฐานกฎ
ศีลธรรม และจริยธรรม
อันดึงดี

การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์

การคิดวางแผน หรือ
กำหนดนโยบายสาธารณะ



วิทยาศาสตร์



ลงมือทำ พิสูจน์ ทดลองตามที่
ปรัชญาคิดหาริธึการที่ดีที่สุด

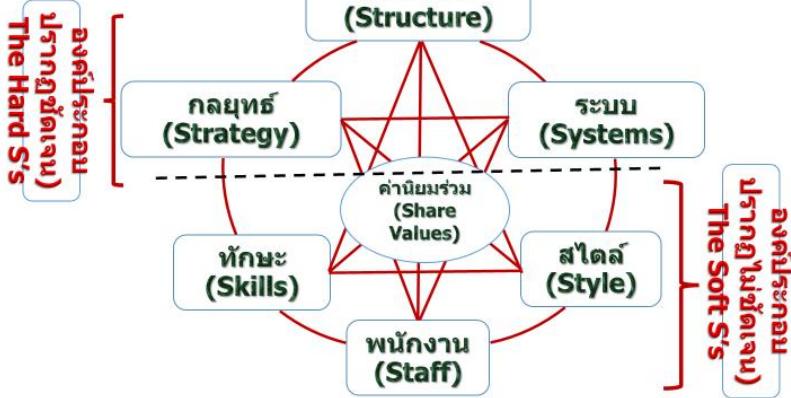
ลงมือปฏิบัติ ประดิษฐ์คิดค้น
สร้างนวัตกรรม ตามที่ปรัชญา
คิดที่เป็นอุดมคติ

ลงมือทำกิจกรรม/โครงการ
ตามที่ปรัชญาคิดวิสัยทัศน์

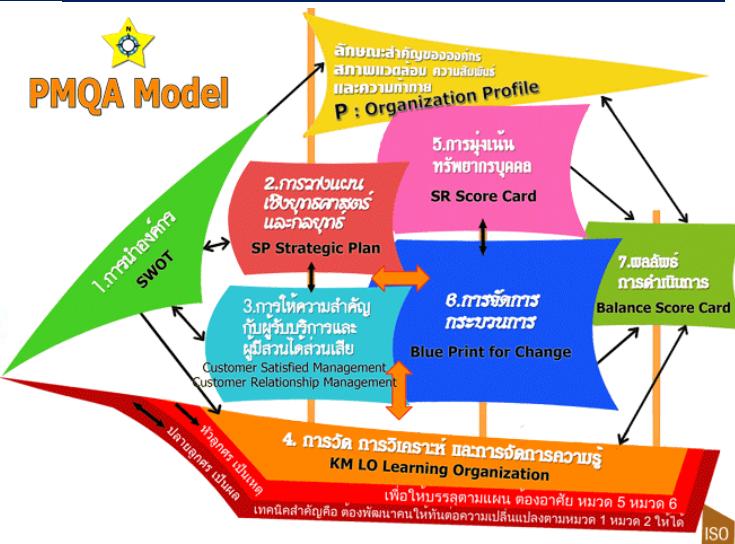
ลงมือทำ คือการนำนโยบาย
ปฏิบัติ โดยแปลงเป็นกิจกรรม/
โครงการลงสู่ประชาชน

หลังจากการวินิจฉัยระบบด้วย MacKinsey 7S Model, PMQA Model และ EdPEX Model

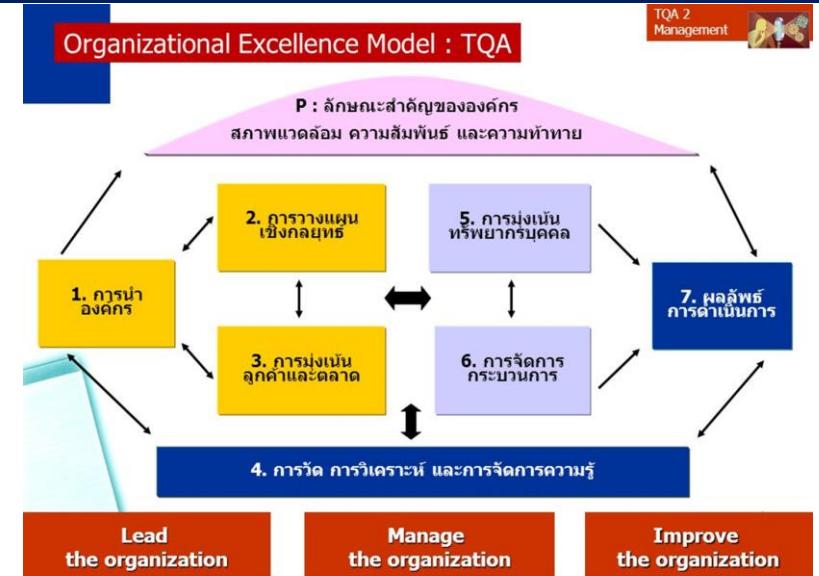
7S Model



PMQA Model: Public Sector Management Quality Award เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ



EdPEX Model: Education Criteria for Performance Excellence เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ



PMQA และ EdPEX เป็นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามเกณฑ์ MBNQA: Malcolm Baldrige National Quality Award ซึ่งก่อตั้งโดยสภา Congress สหรัฐ อเมริกา ในปี ค.ศ. 1987 โดยตั้งชื่อรางวัลเพื่อเป็นเกียรติให้กับเลขาธิการกระทรวงพาณิชย์ คือ Mr. Malcolm Baldrige ซึ่งเป็นผู้สนับสนุน การจัดการที่มีคุณภาพ (Total Quality Management: TQM)

การดำเนินการเปลี่ยนแปลง

คือการแปลงความเป็นปัจจุบันที่
เป็นนามธรรมลงสู่การกระทำที่จับ
ต้องได้ที่เป็นรูปธรรม (กิจกรรม/
โครงการ)

ตัวอย่าง: การแปลง SDGs ลงสู่การกระทำที่ จับต้องได้เป็นกิจกรรม/ โครงการ

ตัวอย่าง: การแปลง SDGs ลงสู่การกระทำที่จับต้องได้เป็นกิจกรรม/โครงการ



การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดตามและตัวชี้วัดนำของการพัฒนา SDGs: การขจัดความยากจน (2564: เส้นความยากจน 2,803 บาทต่อเดือน คนจน 4,404,616 คน)

เป้าหมายกลยุทธ์	ตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI) คือตัวชี้วัดผลลัพธ์							ตัวชี้วัดนำ (Leading KPI) คือตัวชี้วัดที่เป็นสาเหตุ/ตัวชี้วัดภายในกระบวนการ							
	ปรัชญา	ตัวชี้วัด (วิทยาศาสตร์)	หน่วยนับ	เป้าหมายตัวชี้วัด (Targets: ค่าเป้าหมาย)					ตัวชี้วัด (วิทยาศาสตร์)	หน่วยนับ	เป้าหมายตัวชี้วัด (Targets: ค่าเป้าหมาย)				
				2569	2570	2571	2572	2573			2569	2570	2571	2572	2573
ขจัดความยากจน	1	ขจัดความยากจน	บาท/เดือน	3000	3500	4000	4500	5000	สร้างรายได้ให้กับคนจนให้มีรายได้สูงกว่าเส้นความยากจน (2803 บาท/เดือน)	บาท/เดือน	2900	3000	3500	3800	4000
									รายได้ครัวเรือนเฉลี่ยต่อปี (2564: 27,352)	บาท/ปี	28000	29000	30000	35000	40000
									รายได้บุคคลเฉลี่ยต่อปี (2564: 33636)	บาท/ปี	33800	34000	36000	38000	40000

ตัวอย่าง 1

การแปลง SDGs (ข้อจัดความ
ยากรจน) ลงสู่การกระทำที่ที่จับ
ต้องได้เป็นเป้าหมาย/ตัวชี้วัด/
กิจกรรม/โครงการ

ปรัชญา: ขจัดความยากจน เป้าหมายที่ 1 ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่

1

ขจัดความยากจน



เป้าหมายที่ 1.1

**ปรัชญา: อุดมคติ
แนวคิด หลักการ เป็น
น้ำธรรม/เป้าหมาย**

**ขจัดความยากจนขั้นรุนแรงของ
ประชาชนในทุกพื้นที่ให้หมดไป
ภายในปี พ.ศ. 2573**

**ปัจจุบันความยากจนวัดจากคนที่มี
ค่าใช้จ่ายดำรงชีพรายวันต่ำกว่า
\$1.90 ต่อวัน**

**วิทยาศาสตร์: เน้น
กิจกรรมลงสู่การปฏิบัติ
พิสูจน์ ทดลอง เป็น
รูปธรรม/ตัวชี้วัด**

**สัดส่วนของประชากรที่มีรายได้ต่ำกว่า
เส้นความยากจนสากล จำแนกตาม
เพศ อายุ สถานะการจ้างงาน และ
ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ (ชุมชนเมือง/
ชนบท)**

รายได้ครัวเรือนเฉลี่ยต่อปี

รายได้บุคคลเฉลี่ยต่อปี

เป้าหมายที่ 1.2

**ปรัชญา: อุดมคติ
แนวคิด หลักการ เป็น
นารมธรรม/เป้าหมาย**

**ภายในปี พ.ศ. 2573 ลดสัดส่วน ชาย หญิง และ
เด็ก ในทุกช่วงวัย ที่อยู่ภายใต้ความยากจนในทุก
มิติ ตามนิยามของแต่ละประเทศ ให้ลดลงอย่าง
น้อยครึ่งหนึ่ง**

**วิทยาศาสตร์: เน้น
กิจกรรมลงสู่การปฏิบัติ
พิสูจน์ ทดลอง เป็น
รูปธรรม/ตัวชี้วัด**

**สัดส่วนของประชากรที่อยู่ต่ำกว่าเส้น ความ
ยากจนของประเทศ จำแนกตามเพศ และอายุ**

**สัดส่วนของผู้ชาย ผู้หญิงและเด็กในทุกช่วงวัยที่
ยากจนในทุกมิติ ตามนิยามของแต่ละประเทศ**

ความยากจนทางมิติของกลุ่มเด็ก (Child MPI)

เป้าหมายที่ 1.3

**ปรัชญา: อุดมคติ
แนวคิด หลักการ เป็น
นารมธรรม/เป้าหมาย**

ดำเนินการให้ทุกคนมีระบบและมาตรการการคุ้มครอง
ทางสังคมระดับประเทศที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงสุาน การ
คุ้มครองทางสังคม (floors) โดยให้ครอบคลุมกลุ่ม
ประชากรยากจน และกลุ่มประจำบ้านให้มากพอด้วยในปี
พ.ศ. 2573

**วิทยาศาสตร์: เน้น
กิจกรรมลงสู่การ
ปฏิบัติ พิสูจน์ ทดลอง
เป็นรูปธรรม/ตัวชี้วัด**

สัดส่วนของประชากรที่ได้รับความคุ้มครองตามระบบ
และมาตรการการคุ้มครองทางสังคม จำแนกตามเพศ
และแบ่งเป็น เด็ก ผู้ว่างงาน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หญิง
ตั้งครรภ์ เด็กเกิดใหม่ ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน
ผู้ที่ยากจนและประจำบ้าน

จำนวนเด็กที่ได้รับเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

จำนวนผู้เรียนที่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัด
การศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อัตราผู้ทำประกันสังคมต่อกำลังแรงงานรวม (ร้อยละของผู้ทำประกันสังคม
ได้แก่ผู้ประกันตน ตามมาตรา 33, 39 และ 40 ต่อจำนวนกำลังแรงงานรวม)

จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

จำนวนคนพิการที่ได้รับการอุகบัตรประจำตัวคนพิการ

ความครอบคลุมของการมีสิทธิในระบบหลักประกันสุขภาพของ
ประชาชนชาวไทย

ร้อยละของประชากรที่มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

เป้าหมายที่ 1.4

**ปรัชญา: อุดมคติ
แนวคิด หลักการ
เป็นน้ำมันธรรม/
เป้าหมาย**

ภายในปี พ.ศ. 2573 สร้างหลักประกันว่าชายและหญิง
ทุกคน โดยเฉพาะผู้ที่ยากจนและเปราะบาง มีสิทธิเท่า
เทียมกันในทรัพยากรทางเศรษฐกิจ รวมถึงการเข้าถึง
บริการขั้นพื้นฐาน การเป็นเจ้าของและมีสิทธิในที่ดิน
และทรัพย์สินในรูปแบบอื่น บรรลุ ทรัพยากรธรรมชาติ
เทคโนโลยีใหม่ที่เหมาะสม และบริการทางการเงิน ซึ่ง
รวมถึงระบบการเงินระดับฐานราก (microfinance)

**วิทยาศาสตร์: เน้น
กิจกรรมลงสู่การ
ปฏิบัติ พิสูจน์
ทดลอง เป็น
รูปธรรม/ตัวชี้วัด**

**สัดส่วนของประชากรอาชีวในครัวเรือนที่เข้าถึงบริการ
ขั้นพื้นฐาน**

บริการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) น้ำดื่ม 2) สุขาภิบาลและ
สุขอนามัย 3) การจัดการขาย 4) การขนส่ง 5)
พลังงานสมัยใหม่ 6) การศึกษา และ 8) สุขภาพ

สัดส่วนของประชากรผู้ใหญ่ที่มีสิทธิครอบครองที่ดินอย่างมั่นคง โดย (ก) มีเอกสาร
สิทธิ์ในที่ดินตามกฎหมาย และ (ข) ทราบว่าสิทธิครอบครองที่ดินของตนมีความมั่นคง
จำแนกตามเพศ และประเภทการถือครอง

ร้อยละของครัวเรือนที่มีระบบน้ำประปาภายในบ้าน

ร้อยละของครัวเรือนที่มีสมาชิกในครัวเรือนเข้าถึงอินเทอร์เน็ต

ร้อยละของครัวเรือนที่มีสมาชิกเข้าถึงการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและ
ประถมศึกษา

เป้าหมายที่ 1.5

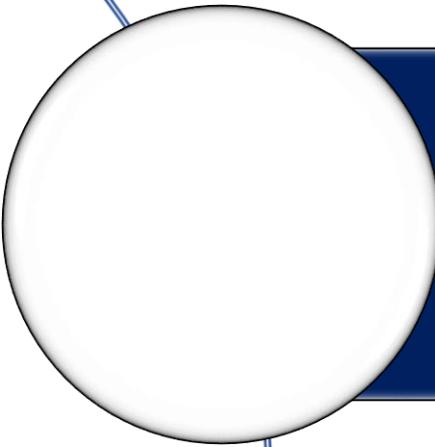
**ปรัชญา: อุดมคติ แนวคิด
หลักการ เป็นนามธรรม/
เป้าหมาย**

ภายในปี พ.ศ. 2573 สร้างภูมิต้านทานให้กับผู้ที่
ยาจุนและอยู่ในสถานการณ์ประจำ รวมทั้ง
ลดความเสี่ยงและความล่อแหลมต่อภาวะสภาพ
อากาศผันผวนรุนแรง การเปลี่ยนแปลงอย่าง
รุนแรงทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม และ
ภัยพิบัติ

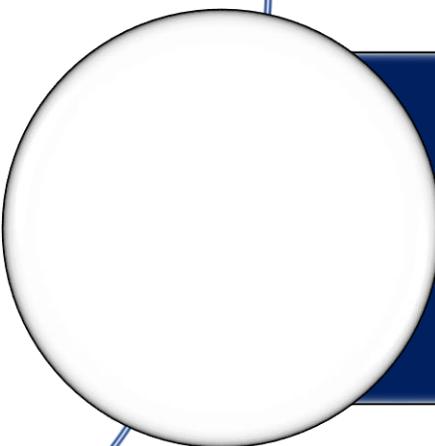
**วิทยาศาสตร์: เน้น
กิจกรรมลงสู่การปฏิบัติ
พิสูจน์ ทดลอง เป็น
รูปธรรม/ตัวชี้วัด**

จำนวนผู้เสียชีวิต สูญหาย และผู้ที่ได้รับ^{ผลกระทบโดยตรงจากภัยพิบัติต่อประชากร}
**100,000 คน (ภัยพิบัติ รวมถึง อุทกภัย อัคคีภัย
วาตภัย และภัยแล้ง)**

การสูญเสียทางเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากการ ภัย
พิบัติโดยตรง ต่อ GDP โลก



จำนวนประเทศที่มีและดำเนินการตามยุทธศาสตร์การลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติระดับประเทศ ที่สอดคล้องกับกรอบการดำเนินงาน เพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ พ.ศ. 2558 - 2573



สัดส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีและดำเนินการตามยุทธศาสตร์การลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติระดับท้องถิ่นที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับประเทศ

**ปรัชญา: อุดมคติ
แนวคิด หลักการ เป็น
น้ำธรรม/เป้าหมาย**

สร้างหลักประกันว่าจะมีการระดมทรัพยากรอย่าง มี
นัยสำคัญจากแหล่งที่หลากหลาย รวมไปถึงการ
ยกระดับ ความร่วมมือเพื่อการพัฒนา เพื่อให้
ประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศ
พัฒนาน้อยที่สุด มีวิธีการที่เพียงพอและคาดการณ์
ได้ในการดำเนินงานตามแผนงานและนโยบายเพื่อ
ยุติความยากจนในทุกมิติ

**วิทยาศาสตร์: เน้น
กิจกรรมลงสู่การ
ปฏิบัติ พิสูจน์ ทดลอง
เป็นรูปธรรม/ตัวชี้วัด**

มูลค่า ODA (Official Development Assistance)
**- ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนา) เพื่อมุ่งลดความ
ยากจน (ล้านบาท)**

มูลค่า ODA (Official Development Assistance)
**- ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนา) ในบริการที่สำคัญ
จำเป็น (ล้านบาท)**

**ปรัชญา: อุดมคติ
แนวคิด หลักการ เป็น
นารมธรรม/เป้าหมาย**

สร้างกรอบนโยบายที่เนมاءสมในระดับประเทศ
ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ บนฐานของ
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ที่เอื้อประโยชน์แก่คนจน
(pro-poor) และคำนึงถึงความละเอียดอ่อนเชิงเพศ
ภาวะ (gender-sensitive) เพื่อส่งเสริมให้มีการเร่ง
การลงทุนเพื่อปฏิบัติการขัดความยากจน

**วิทยาศาสตร์: เน้น
กิจกรรมลงสู่การ
ปฏิบัติ พิสูจน์ ทดลอง
เป็นรูปธรรม/ตัวชี้วัด**

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อดำเนินการตาม
ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอ
ภาคทางสังคม (ล้านบาท)

ตัวอย่าง 2

การแปลง SDGs (ข้อจัดความ
หิวโนhey) ลงสู่การกระทำที่จับ
ต้องได้เป็นเป้าหมาย/ตัวชี้วัด/
กิจกรรม/โครงการ

ปั้นหมายที่ 2 ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหาร และยกระดับโภชนาการ และส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

2 ขจัดความหิวโหย



คุ้ยขยะหาเศษอาหารกิน

ເປົ້າມາຍທີ 2.1

ปรัชญา: อุดมคติ แนวคิด หลักการ เป็น นามธรรม/เป้าหมาย

เป้าหมาย:

บุติความหิวโหยและสร้าง
หลักประกันให้ทุกคน

โดยเฉพาะคนที่ยากจนและ
อยู่ในภาวะประจำทาง

อันรวมถึงทารก ได้เข้าถึง
อาหารที่ปลอดภัย มี
โภชนาการ และเพียงพอ
ตลอดทั้งปี ภายในปีพ.ศ.
2573



วิทยาศาสตร์: เน้นกิจกรรมลงสู่การปฏิบัติ พิสูจน์ ทดลอง เป็นรูปธรรม/ตัวชี้วัด

**ตัวชี้วัด 1: ความชุกของภาวะขาดสารอาหาร (ร้อยละ)
(Prevalence of undernourishment)**

กิจกรรมลงสู่การปฏิบัติ:
รายงานผลเป็นกราฟในแต่ละปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้อง^{จัดทำฐานข้อมูลดิจิทัล เพื่อจัดเก็บข้อมูล Big Data ในแต่ละปี}

สถานการณ์ทุพโภชนาการในประเทศไทย

เด็ก 0-5 ปี



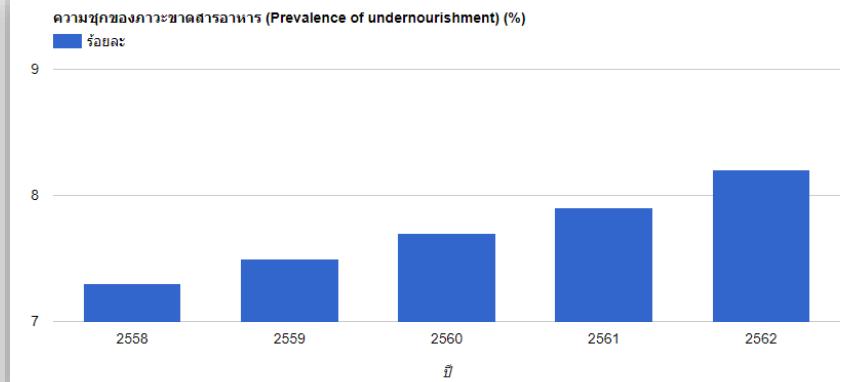
วัยเรียนในช่วงอายุ 6-14 ปี



เฉลี่ยระดับนานาชาติ

- ▶ เด็กไทยอายุต่ำกว่า 5 ปี ที่ไม่เคราะแทร็ง อุက္ကာ ระดับ 0.89
- ▶ สูงกว่าค่าเฉลี่ยมาตรฐานโลกที่กำหนดค่าไว้ในระดับ 0.77

ความชุกของภาวะขาดสารอาหาร (ร้อยละ)
(Prevalence of undernourishment)



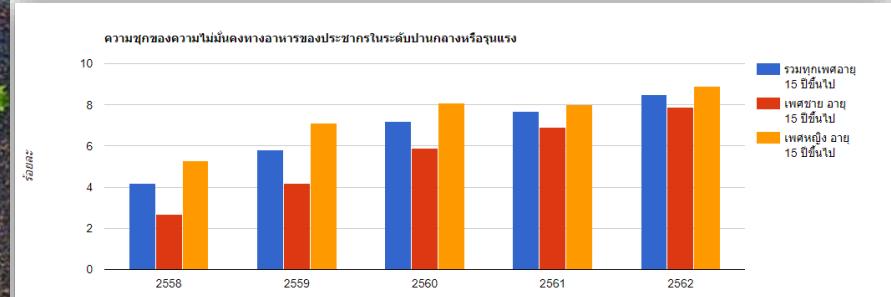
ตัวชี้วัด 2: ความชุกของความไม่มั่นคงทางอาหารของประชากรในระดับปานกลางหรือรุนแรง โดยใช้ Food Insecurity Experience Scale (FIES)

กิจกรรมลงสู่การปฏิบัติ: รายงานผลเป็นกราฟในแต่ละปี



หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องจัดทำฐานข้อมูลดิจิทัล เพื่อจัดเก็บข้อมูล Big Data ในแต่ละปี

ความชุกของความไม่มั่นคงทางอาหารของประชากรในระดับปานกลางหรือรุนแรง โดยใช้ Food Insecurity Experience Scale (FIES)



เป้าหมายที่ 2.2

ปรัชญา: อุดมคติ แนวคิด หลักการ เป็น น้ำมธรรม/เป้าหมาย

เป้าหมาย:

ยุติภาวะทุพโภชนาการทุกรูปแบบ
และแก้ไขปัญหาความต้องการ
สารอาหารของหญิงวัยรุ่น หญิง
ตั้งครรภ์และให้นมบุตร และ¹
ผู้สูงอายุ ภายในปี พ.ศ. 2573

รวมถึงบรรลุเป้าหมายที่ตกลง²
ร่วมกันระหว่างประเทศไทยด้วย
ภาวะเตี้ย (stunting) และแคระ³
แกร์น (wasting) ในเด็กอายุต่ำ⁴
กว่า 5 ปี ภายในปี พ.ศ. 2568



วิทยาศาสตร์: เน้นกิจกรรมลงสู่การปฏิบัติ พิสูจน์ ทดลอง เป็นรูปธรรม/ตัวชี้วัด

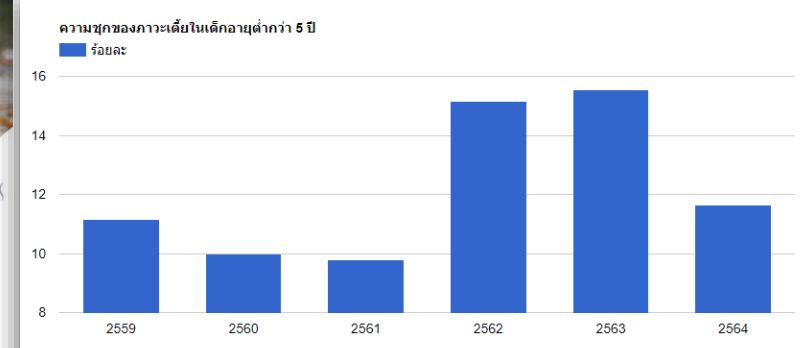
**ตัวชี้วัด 1: ความชุกของ
ภาวะเตี้ยในเด็กอายุต่า^{กว่า 5 ปี}**

กิจกรรมลงสู่การปฏิบัติ:
รายงานผลเป็นกราฟใน
แต่ละปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ
จะต้องจัดทำฐานข้อมูล
ดิจิทัล เพื่อจัดเก็บข้อมูล
Big Data ในแต่ละปี

ความชุกของภาวะเตี้ยใน
เด็กอายุต่ากว่า 5 ปี

“ทำไมลูกตัวเตี้ย”
กว่าเพื่อนวัยเดียวกัน?



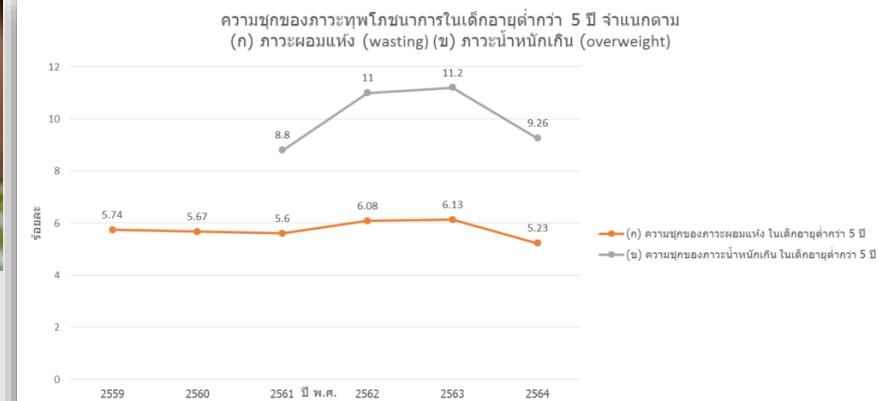
ตัวชี้วัด 2: ความชุกของภาวะทุพโภชนาการในเด็ก อายุต่ากว่า 5 ปี จำแนกตาม
(ก) ภาวะแคระແกรีน (wasting) (ข) ภาวะน้ำหนักเกิน (overweight)

กิจกรรมลงสู่การปฏิบัติ: รายงานผลเป็นกราฟในแต่ละปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้อง
จัดทำฐานข้อมูลดิจิทัล เพื่อ
จัดเก็บข้อมูล Big Data ในแต่ละปี



ความชุกของภาวะทุพโภชนาการ
ในเด็กอายุต่ากว่า 5 ปี จำแนก
ตาม (ก) ภาวะแคระແกรีน
(wasting) (ข) ภาวะน้ำหนักเกิน
(overweight)



ตัวชี้วัด 3: ความชุก ของภาวะโลหิตจาง (anaemia) ในหญิง อายุระหว่าง 15 – 49 ปี จำแนกตาม ภาวะตั้งครรภ์

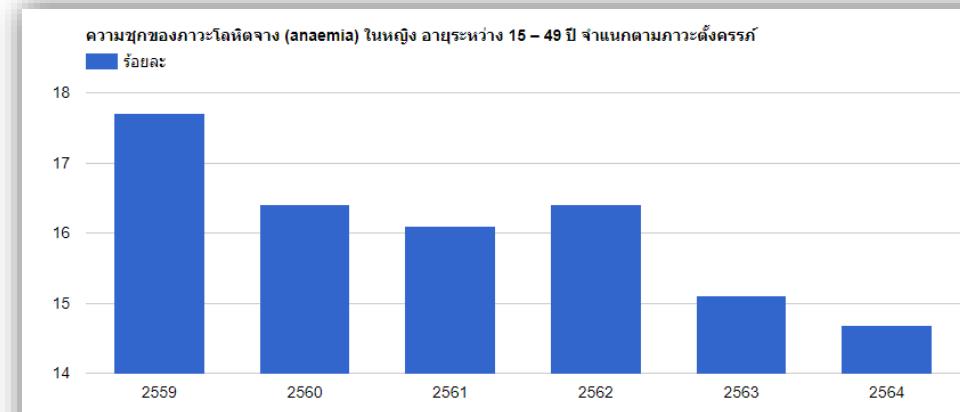


กิจกรรมลงสู่การ ปฏิบัติ: รายงานผล เป็นกราฟในแต่ละปี



หน่วยงานที่รับผิดชอบ
จะต้องจัดทำฐานข้อมูล
ดิจิทัล เพื่อจัดเก็บข้อมูล Big
Data ในแต่ละปี

ความชุกของภาวะโลหิตจาง
(anaemia) ในหญิง อายุ
ระหว่าง 15 – 49 ปี จำแนก
ตามภาวะตั้งครรภ์



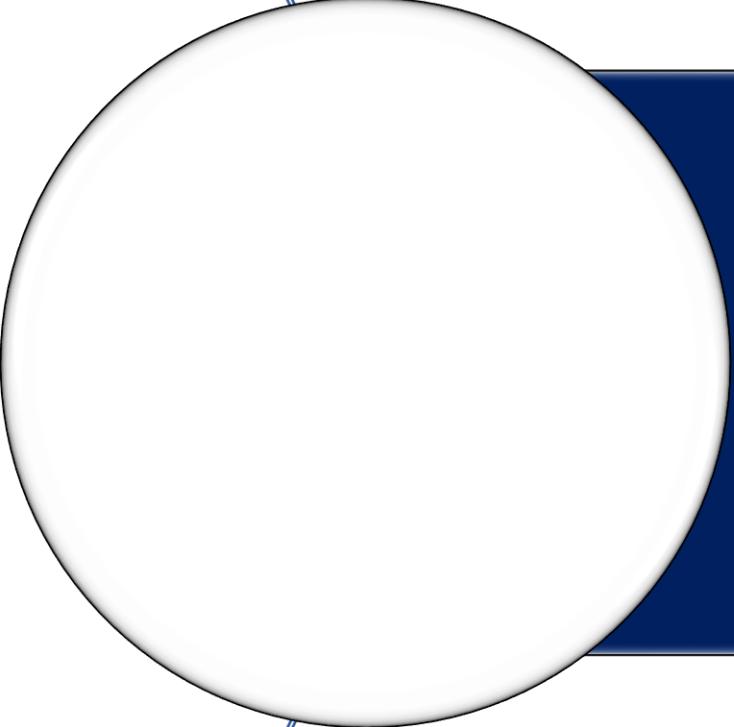
เป้าหมายที่ 2.3

**ปรัชญา: อุดมคติ แนวคิด
หลักการ เป็นนามธรรม/
เป้าหมาย**

เป้าหมาย: เพิ่มผลิตภาพทางการเกษตรและ
รายได้ของผู้ผลิตอาหารรายเล็ก โดยเฉพาะ
ผู้หญิง คนพื้นเมือง ครัวเรือนเกษตรกร
เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ และชาวประมง ให้เพิ่มขึ้น
เป็น 2 เท่า โดยรวมถึงการเข้าถึงที่ดิน
ทรัพยากรและปัจจัยการผลิต ความรู้ บริการ
ทางการเงิน ตลาด และโอกาสสร้างอาชีวศึกษาเพิ่ม
มูลค่าและการจ้างงานนอกฟาร์ม อย่างมั่นคง
และเท่าเทียม ภายในปี พ.ศ. 2573

**วิทยาศาสตร์: เน้น
กิจกรรมลงสู่การปฏิบัติ
พิสูจน์ ทดลอง เป็น
รูปธรรม/ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัด 1: มูลค่าการผลิตต่อหน่วยแรงงาน
จำแนกตามขนาดกิจการของการทำฟาร์ม/
เลี้ยงสัตว์/การป่าไม้



**ตัวชี้วัด 2: รายได้เฉลี่ยของ
เกษตรกรผู้ผลิตอาหารรายปีอยู่
จำแนกตามเพศ และสถานะ^{พื้นเมือง} (เพื่อแยกชนพื้นเมือง
หรือชนเผ่า)**

ເປົ້າໜາຍທີ 2.4

**ปรัชญา: อุดมคติ แนวคิด
หลักการ เป็นนامธรรม/
เป้าหมาย**

เป้าหมาย: สร้างหลักประกันว่าจะมีระบบการผลิตอาหารที่ยั่งยืนและดำเนินการตามแนวปฏิบัติทางการเกษตรที่มีภูมิคุ้มกันที่จะเพิ่มผลิตภาพและการผลิต ซึ่งจะช่วยรักษาระบบนิเวศ เสริมขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภาวะอากาศ รุนแรง ภัยแล้ง อุทกภัย และภัยพิบัติอื่น ๆ และจะช่วยพัฒนาคุณภาพของดินและที่ดินอย่างต่อเนื่อง ภายในปี พ.ศ. 2573

**วิทยาศาสตร์: เน้น
กิจกรรมลงสู่การปฏิบัติ
พิสูจน์ ทดลอง เป็น
รูปธรรม/ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัด 1: ร้อยละของพื้นที่เกษตรที่มีการทำ
การเกษตรอย่างมีผลิตภาพและยั่งยืน

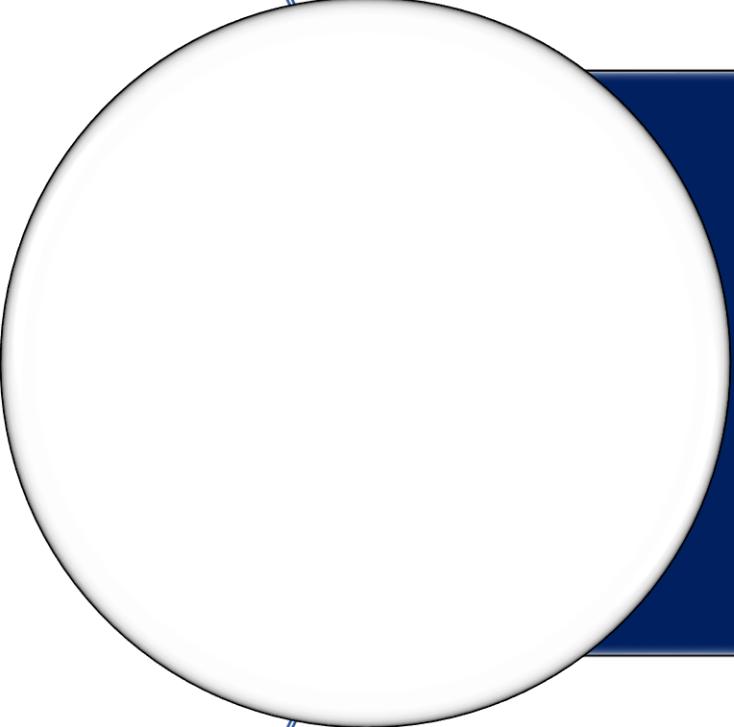
เป้าหมายที่ 2.5

ปรัชญา: อุดมคติ
แนวคิด หลักการ เป็น
นامธรรม/เป้าหมาย

เป้าหมาย: คงความหลากหลายทางพันธุกรรมของเมล็ดพันธุ์พืชที่ใช้เพาะปลูก สัตว์ในไร่นาและที่เลี้ยงตามบ้านเรือน และชนิดพันธุ์ตามธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับพืชและสัตว์เหล่านี้ รวมถึงให้มีธนาคารพืชและเมล็ดพันธุ์ที่มีการจัดการที่ดีและมีความหลากหลาย ทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ และสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงและแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากการใช้ทรัพยากรทางพันธุกรรมและองค์ความรู้ห้องถินที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ตามที่ คงลงกันระหว่างประเทศ ภายในปี พ.ศ. 2563

วิทยาศาสตร์: เน้น
กิจกรรมลงสู่การ
ปฏิบัติ พิสูจน์ ทดลอง
เป็นรูปธรรม/ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด 1: จำนวนแหล่งพันธุกรรม (ก) พืชและ (ข)
สัตว์เพื่ออาหารและการเกษตรที่เก็บรักษาในสถานที่สำหรับอนุรักษ์ทั้งในระยะกลางและระยะยาว



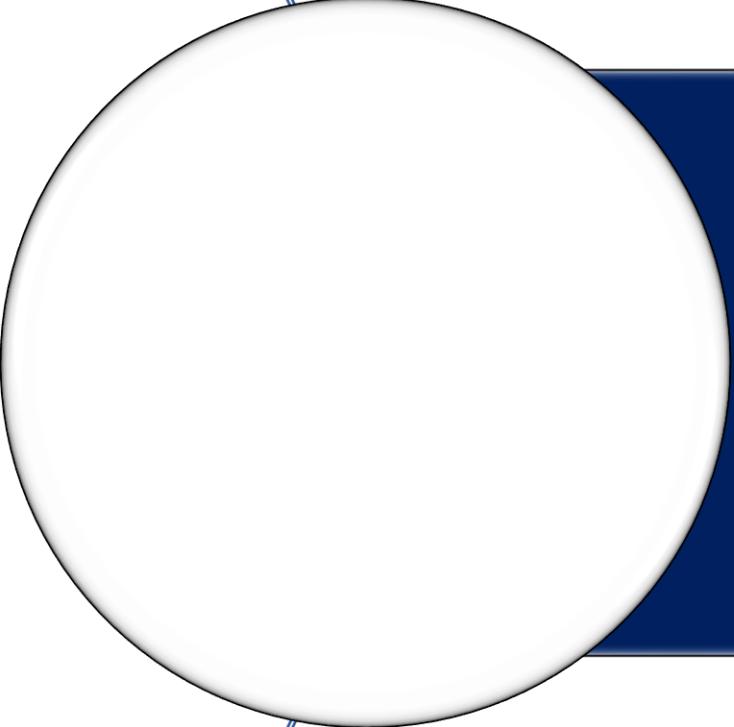
**ตัวชี้วัด 1: สัดส่วนพันธุ์
สัตว์ท้องถิ่น ที่จัดอยู่ใน
ระดับความเสี่ยงที่จะสูญ
พันธุ์**

**ปรัชญา: อุดมคติ แนวคิด
หลักการ เป็นนามธรรม/
เป้าหมาย**

เป้าหมาย: เพิ่มการลงทุน ตลอดจนยกระดับ
ความร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องโครงสร้าง
พื้นฐานในชนบท การวิจัยและส่งเสริม
การเกษตร การพัฒนาเทคโนโลยี และการทำ
ธนาคารเชื้อพันธุ์ (gene bank) ของพืชและ
สัตว์ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการผลิต
สินค้าเกษตรในประเทศไทย กำลังพัฒนา โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งในประเทศพัฒนา晚อยที่สุด

**วิทยาศาสตร์: เน้น
กิจกรรมลงสู่การปฏิบัติ
พิสูจน์ ทดลอง เป็น
รูปธรรม/ตัวชี้วัด**

**ตัวชี้วัด 1: ดัชนีทิศทางการลงทุนภาครัฐเพื่อ
การเกษตร (Agriculture Orientation Index:
AOI)**



**ตัวชี้วัด 2: กระแสความช่วยเหลือรวม
(ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็น
ทางการ (Official Development
Assistance: ODA) และกระแสความ
ช่วยเหลืออย่างเป็นทางการอื่น (Other
Official Flows: OOF) ที่ให้ไปยังภาค
การเกษตร**

**ปรัชญา: อุดมคติ
แนวคิด หลักการ
เป็นนامธรรม/
เป้าหมาย**

**วิทยาศาสตร์: เน้น
กิจกรรมลงสู่การ
ปฏิบัติ พิสูจน์
ทดลอง เป็น
รูปธรรม/ตัวชี้วัด**

เป้าหมาย: แก้ไขและป้องกันการกีดกัน
และการบิดเบือนทางการค้าในตลาด
เกษตรโลก รวมถึงทางการขจัดการ
อุดหนุนสินค้าเกษตรเพื่อการส่งออกทุก
รูปแบบและมาตรการเพื่อการส่งออกทุก
แบบที่ให้ผลในลักษณะเดียวกัน โดยใช้
เป็นไปตามอานัติของรอบการพัฒนาโด
ษา

ตัวชี้วัด 1: การอุดหนุนการส่งออกสินค้า
เกษตร

**ปรัชญา: อุดมคติ
แนวคิด หลักการ
เป็นน้ำธรรม/
เป้าหมาย**

เป้าหมาย: เลือกใช้มาตรการที่สร้าง
หลักประกันได้ว่าตลาดโภคภัณฑ์อาหาร
และตลาดอนุพันธ์สามารถทำงานได้อย่าง
เหมาะสม และอำนวยความสะดวกในการ
เข้าถึงข้อมูลของตลาดและข้อมูลสำรอง
อาหารได้อย่างทันการณ์ เพื่อจำกัดความ
ผันผวนของราคาอาหารที่รุนแรง

**วิทยาศาสตร์: เน้น
กิจกรรมลงสู่การ
ปฏิบัติ พิสูจน์
ทดลอง เป็น
รูปธรรม/ตัวชี้วัด**

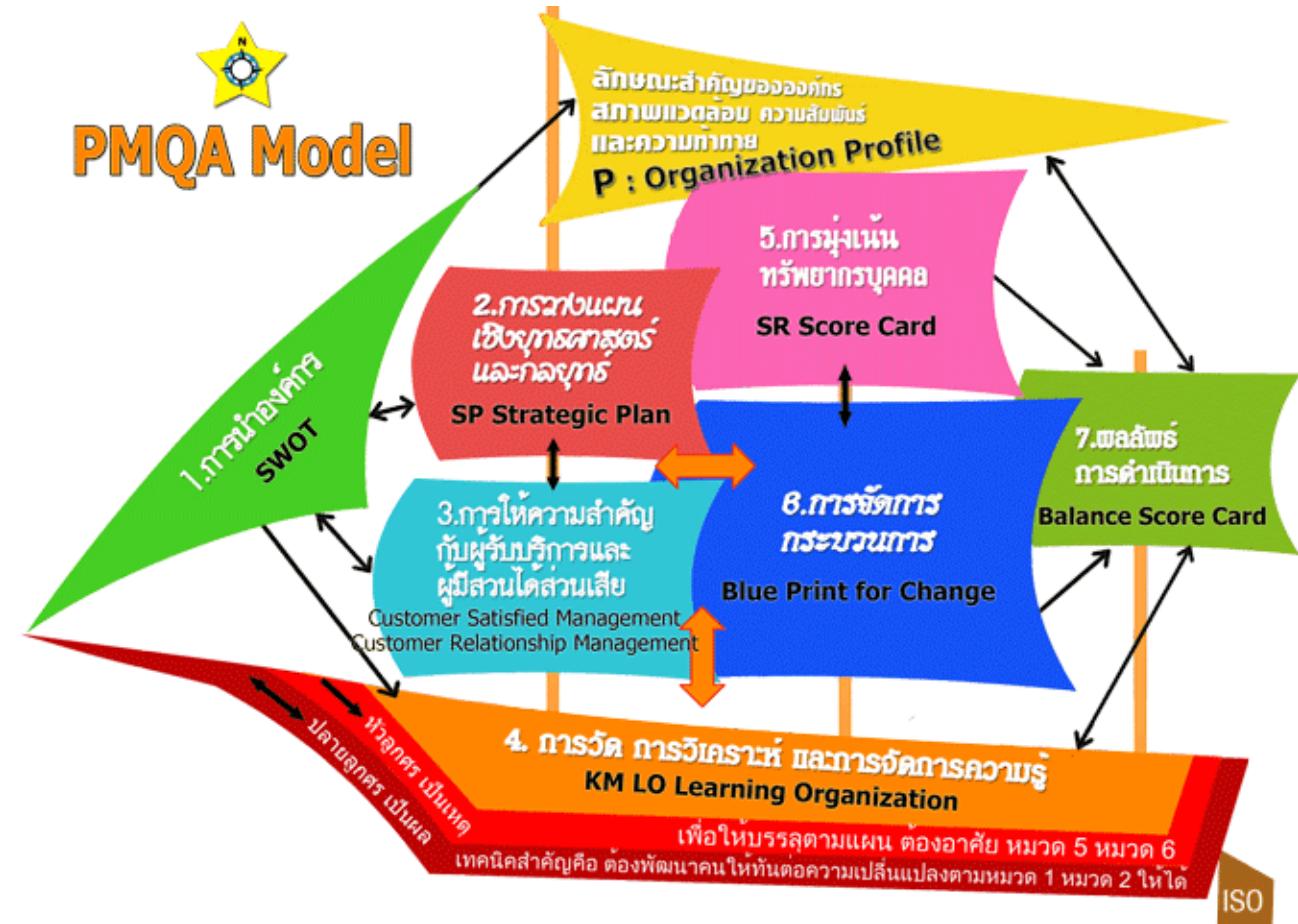
ตัวชี้วัด 1: ตัวชี้วัดราคาอาหารที่ผิดปกติ
(IFPA) คำนวณจากดัชนีราคาผู้บริโภค
(CPI)

ตัวอย่าง 3

การแปลง PMQA ลงสู่การ
กระทำที่จับต้องได้เป็น¹
เป้าหมาย/ตัวชี้วัด/กิจกรรม/
โครงการ

การแปลง PMQA ลุյสู่การกระทำที่จับต้องได้ เป็นเป้าหมาย/ตัวชี้วัด/กิจกรรม/โครงการ

<https://drive.google.com/drive/folders/1LMM0pf6-3U3spxN9naZgWDzTj-JqYGV8?usp=sharing>



การแปลง PMQA หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ ลงสู่การกระทำที่จับต้องได้เป็นเป้าหมาย/ตัวชี้วัด/ กิจกรรม/โครงการ

7.1 การบรรลุผลลัพธ์ของตัวชี้วัดตามพันธกิจ

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวต้องมีความสัมพันธ์ กับพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งตัวชี้วัดที่ดำเนินการตามนโยบายและแผนของรัฐบาลที่กำหนดไว้ประจำปีและตัววัดร่วม ตัววัดด้านการดำเนินการตามกฎหมาย และการบรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

1. ตัววัดตามภารกิจหลัก***

ตัวชี้วัดของการบรรลุผลลัพธ์ของตามพันธกิจหรือภารกิจของส่วนราชการตามที่ระบุไว้ (Function base, Area base) **คณะทำงานหมวด 2**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
1) ร้อยละความสำเร็จของการแปลงนโยบายระดับชาติไปสู่ แผนปฏิบัติราชการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ 100	100	100			
2) คะแนนเฉลี่ยของผลการดำเนินงานตามคำวิบัตรองการ ปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัด สป.ทส. คะแนน	4.24	4.92			

2. ตัววัดตามนโยบายและแผนรัฐบาล

ตัวชี้วัดของการบรรลุผลลัพธ์ของตามนโยบายและแผนรัฐบาล (Agenda base) **คณะทำงานฯหมวด 2**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
3) การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	411.26 คะแนน	-	403.20	416.93		

3. การดำเนินการด้านกฎหมาย

ตัวชี้วัดของการบรรลุผลการดำเนินการด้านกฎหมาย **คณะทำงานฯหมวด 2**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
4) จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตการปฏิบัติ และการประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่สป.ทส. ที่ลดลง	ไม่เกิน 3 เรื่อง	9	3			

4. ตัววัดของการบรรลุความแผนยุทธศาสตร์*** **คณะทำงานฯหมวด 2**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
5) ร้อยละความสำเร็จของการใช้อาภัยานสนับสนุนการแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน	ร้อยละ 100	100	100			

5. การบรรลุตามยุทธศาสตร์อันฯ เช่น การบรรลุตัววัดร่วม การจัดอันดับ เป็นต้น คณฑ์ทำงานฯมาด 2

ตัวชี้วัดของการบรรลุตามยุทธศาสตร์อันฯ ตามนโยบายของส่วนราชการหรือของรัฐบาล เช่น ตัววัดร่วม ตัววัดที่แสดงถึงการปรับปรุงระดับในการจัดอันดับโดยองค์กรภายนอกประเทศ ในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีส่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2561	2562	2563		

7.2 การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านผู้รับบริการ และประชาชน

เป็นการวัดผลด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนจากการบริการส่วนราชการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน การเติบโตของการที่มุ่งเน้นประโยชน์แก่กลุ่มผู้รับบริการ การสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือ

1. ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย***

ตัวชี้วัดของการบรรลุผลลัพธ์ของความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการใช้บริการของส่วนราชการ คณานะทำงานฯหมวด 3

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ร้อยละ 93	93.14	93.10			
ข้อเสนอแนะด้านบริการที่ได้นำไปปรับปรุง	1 เรื่อง	1	1			

2. ผลของความผูกพันและการให้ความร่วมมือ***

ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความผูกพันและการให้ความร่วมมือจากประชาชนและผู้เข้ามาใช้บริการจากส่วนราชการ คณานะทำงานฯหมวด 3

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละ 70	70	70			
จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลยกย่องเชียร์ระดับหน่วยงาน	16 คน	16	16			

3. ผลการดำเนินการด้านโครงการประชาธิรัฐ

ตัวชี้วัดที่แสดงการบรรลุผลหรือความสำเร็จของการดำเนินการด้านโครงการประชาธิรัฐ เช่น ยอดการจำหน่ายสินค้าภายในโครงการประชาธิรัฐ **คณะทำงานฯหมวด 3**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		

4. ผลจากการปรับเปลี่ยนด้านการบริการที่เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการที่สามารถวัดผลได้

ตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลจากการปรับเปลี่ยนด้านการบริการ และนวัตกรรมการบริการที่เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการที่สามารถวัดผลได้ **คณะทำงานฯหมวด 3**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		

5. การแก้ไขเรื่องร้องเรียน

ตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงการจัดการข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วและเกิดผล **คณะทำงานฯหมวด 3**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
ร้อยละความสำเร็จของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ได้แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการและแจ้งตอบผู้ร้องเรียนทราบผลการดำเนินการเบื้องต้นตามระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	91.53	100			

7.3 การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการด้านการบริหารบุคคล การพัฒนา และการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรของส่วนราชการเพื่อให้มีศักยภาพดีที่สุด

1. จำนวนนักวัดกรรมต่อบุคลากร***

ตัวชี้วัดของการพัฒนานักวัดกรรมที่เกิดจากบุคลากรของส่วนราชการ **คณะกรรมการหมวด 5**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีส่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
จำนวนองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากน้ำหนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	11 องค์ความรู้	-	-	12		

2. การเรียนรู้และการพัฒนา***

ตัวชี้วัดของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ **คณะกรรมการหมวด 5**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีส่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 100	100	100	100		
จำนวนนักบริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม คน	42	120			
ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากร สป.ทส.	ร้อยละ 100	100	100			

3. ความก้าวหน้าและการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งตามแผน

ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความก้าวหน้าของบุคลากรและความก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งตามแผน **คณะทำงานหมวด 5**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปัจจุบัน (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
จำนวนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งใน สป.ทส. คน	96	129			

4. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ไปร่วมในภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งระดับชาติและนานาชาติ

ตัวชี้วัดที่แสดงถึงบุคลากรของส่วนราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ไปร่วมในภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งระดับชาติและนานาชาติ **คณะทำงานหมวด 5**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปัจจุบัน (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2561	2562	2563		

5. จำนวนบุคลากรที่อาสาสมัครในโครงการที่ตอบสนองนโยบายหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่แสดงถึงบุคลากรของส่วนราชการไปเป็นอาสาสมัครในโครงการที่ตอบสนองนโยบายหน่วยงาน **คณะทำงานหมวด 5**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปัจจุบัน (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2561	2562	2563		

7.4 การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการเป็นต้นแบบ

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการบรรลุเป้าหมายด้านการเป็นต้นแบบอย่างที่ดีหรือการเป็นต้นแบบของผู้บริหารและบุคลากรของส่วนราชการ

1. จำนวนรางวัลที่ได้รับจากภายนอก***

ตัวชี้วัดที่แสดงถึงสำเร็จของการเป็นต้นแบบของส่วนราชการที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอกที่แสดงถึงความสำเร็จในการปรับปรุงกระบวนการฯ หมวด 1

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
จำนวนรางวัลที่ได้รับจากหน่วยงานภายนอก	2 รางวัล	2	2	6		
ร้อยละของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 0.2	0.2	0.2			

2. จำนวน Best practice*

ตัวชี้วัดที่แสดงถึงสำเร็จของการเป็นต้นแบบของส่วนราชการที่เป็น Best practice หมวด 1

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
จำนวนหน่วยงานในสังกัด สป.ทส. ที่มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด จากระดับองค์การลงสู่ระดับบุคคลหน่วยงาน	28	12			
ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ภาครัฐ สป.ทส. (ITA)	ร้อยละ	88.56	72.06	92.44		

3. จำนวนรางวัลที่ได้รับจากหน่วยงานระดับกรม/ระดับกระทรวง

ตัวชี้วัดที่แสดงถึงสำเร็จของการเป็นต้นแบบของส่วนราชการ **คณฑ์ทำงานฯหมวด 1**

- รางวัลระดับกรม เป็นรางวัลที่ส่วนราชการระดับกรมมอบให้หน่วยงานย่อยในสังกัด
- รางวัลระดับกระทรวง เป็นรางวัลที่มอบให้กับส่วนราชการระดับกรมในสังกัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีสุดท้าย (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
จำนวนหน่วยงานที่มีคะแนนการดำเนินงานการจัดการความรู้อยู่ในระดับดีเยี่ยมตามเกณฑ์การประเมินหน่วยงาน ต้นแบบตามกระบวนการจัดการความรู้ สป.ทส. หน่วยงาน	13	20			

4. การจัดอันดับในระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัดที่แสดงถึงสำเร็จของการแข่งขัน โดยได้รับการจัดอันดับในระดับนานาชาติ **คณฑ์ทำงานฯหมวด 1**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีสุดท้าย (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		

5. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องจากภายนอก

ตัวชี้วัดที่แสดงถึงสำเร็จของการเป็นต้นแบบของส่วนราชการ โดยมีบุคลากรของตนเองได้รับการยกย่องจากภายนอก **ศูนย์ทำงานฯหมวด 1**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลยกย่องเชิงระดับหน่วยงาน (ชั้น)	16 คน	16	16			

7.5 การบรรลุผลลัพธ์ตามทัวร์วัดด้านผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการในด้านต่างๆ ที่นอกจากจะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการแล้วยังส่งผลกระทบต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ของพื้นที่และประเทศ

1. การบรรลุผลของทัวร์วัดร่วม*** (กระบวนการที่ดำเนินการข้ามหลายหน่วยงาน)

ทัวร์วัดของการบรรลุผลพื้นที่การบรรลุผลของทัวร์วัดร่วม ในกรณีกระบวนการที่ดำเนินการข้ามหลายหน่วยงานของส่วนราชการ (Area base) คณานักทำงานฯหมวด 6

ทัวร์วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนในระดับพื้นที่	ร้อยละ 100	100	100			

2. ทัวร์วัดผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านเศรษฐกิจ

ทัวร์วัดที่สะท้อนถึงผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านเศรษฐกิจ คณานักทำงานฯหมวด 1

ทัวร์วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ในภาพรวม						

3. ตัววัดผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านสังคม

ตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านสังคม **คณฑ์ทำงานฯมาต 1 และ 2**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปัจจุบัน (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		

4. ตัววัดผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านสาธารณสุข

ตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านสาธารณสุข **คณฑ์ทำงานฯมาต 1**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปัจจุบัน (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2561	2562	2563		

5. ตัววัดผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านสิ่งแวดล้อม **คณฑ์ทำงานฯมาต 1**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปัจจุบัน (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2561	2562	2563		

7.6 การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการลดต้นทุน การสร้างนวัตกรรม และการจัดการกระบวนการ

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการบรรลุเป้าหมายด้านการบริหารจัดการเพื่อการลดต้นทุน การสร้างนวัตกรรม และการจัดการกระบวนการ

1. การลดต้นทุน*** (ที่ในระดับกระบวนการที่เกิดจากการปรับปรุงงาน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้)

ตัวชี้วัดของการลดต้นทุนที่ในระดับกระบวนการอันเกิดจากการปรับปรุงงาน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อลดต้นทุนในการทำงาน **คณฑ์ทำงานฯหมวด 6**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีส่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
ร้อยละของการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าส่วนกลาง	ร้อยละ 32	32.60	32.24			
ร้อยละของการลดใช้น้ำมันส่วนกลาง	ร้อยละ 34	34.35	35.00			

2. จำนวนนวัตกรรมของการปรับปรุงกระบวนการ

ตัวชี้วัดของนวัตกรรมการปรับปรุงกระบวนการ **คณฑ์ทำงานฯหมวด 6**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีส่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2561	2562	2563		

3. ผลการปรับปรุงจากการใช้ดิจิทัลเทคโนโลยี***

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ของการปรับปรุงกระบวนการ และการบริการจากการใช้ดิจิทัลเทคโนโลยี ทั้งทางตรงและทางอ้อม คณะทำงานฯหมวด 6

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
จำนวนระบบงานเพื่อการบริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาแล้วเสร็จพร้อมใช้งาน (สะสม)	ระบบ	16	17			

4. ประสิทธิผลของการบรรเทาผลกระทบด้านภัยพิบัติต่าง ๆ

ตัวชี้วัดที่แสดงถึงประสิทธิผลของการบรรเทาผลกระทบด้านภัยพิบัติต่างๆ คณะทำงานฯหมวด 6

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ด้านระบบ)	ร้อยละ 100	100	100	100		
ร้อยละความสำเร็จของการรับมือการโจรกรรมตีทางเครื่องข่ายตามแนวทางที่กำหนด	ร้อยละ 100	100	100	100		

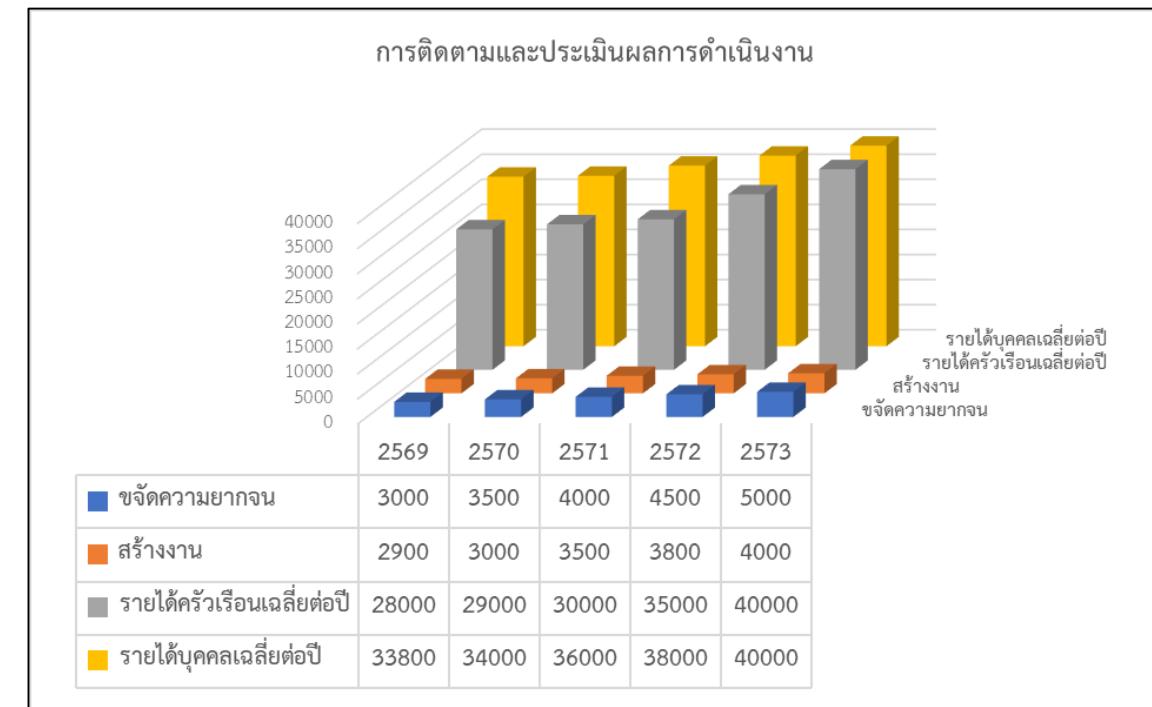
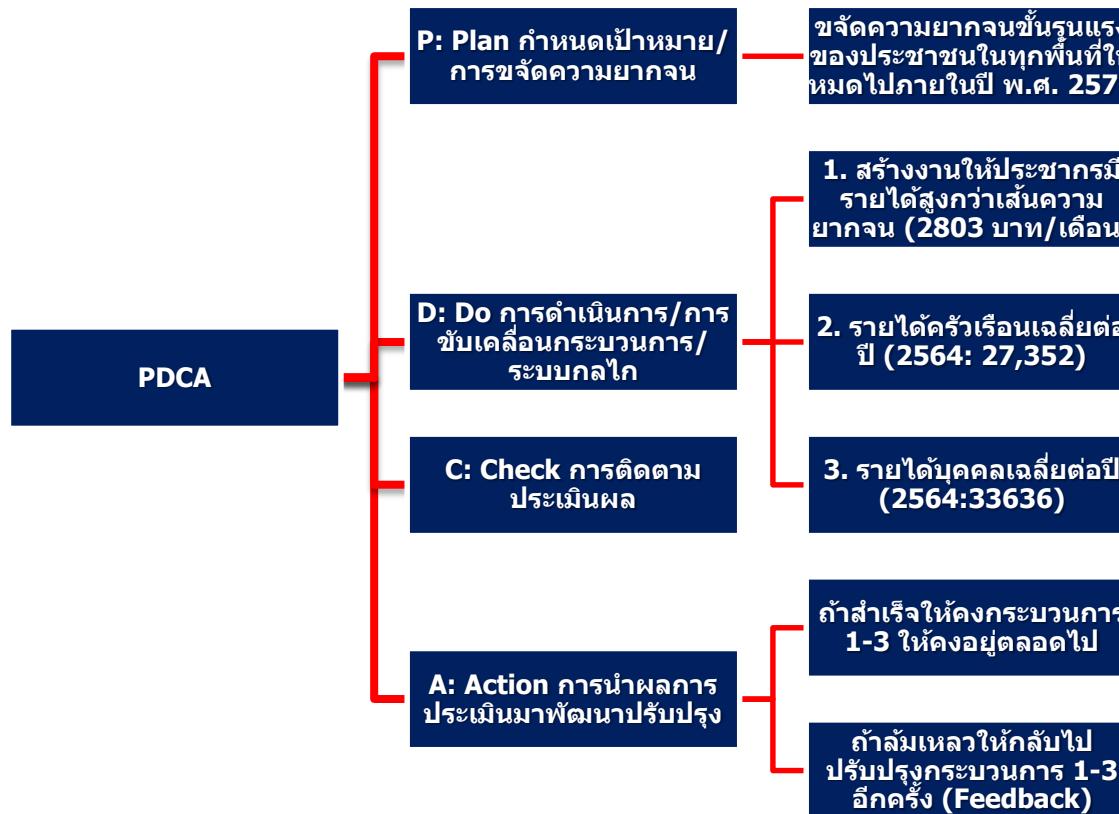
5. นวัตกรรมการปรับปรุงด้านนโยบาย กฎระเบียบ และกฎหมาย

ตัวชี้วัดของนวัตกรรมการปรับปรุงด้านนโยบาย กฎระเบียบ และกฎหมาย คณะทำงานฯหมวด 6

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	ผลการดำเนินงาน			% ความสำเร็จ	คะแนน
		2562	2563	2564		

การนำ Power BI ไปใช้ ติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ **PDCA**

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวงจร คุณภาพ PDCA





การดำเนินการ เปลี่ยนแปลงให้เกิด ประสิทธิผลต้อง¹ ประกอบด้วยกิจกรรม หลัก ดังนี้

1. การสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์การ (Creating Readiness for Change)

-ต้องทำให้สมาชิกขององค์การเห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง

-ช่วยให้บุคลากรเหล่านี้ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

4 วิธีการเตรียมแผนสร้าง Future Workforce สำหรับ HR ยุค Post-Covid19

1. กำความรู้จัก Contingent Workforce

Workforce หรือ แรงงานอุตสาหกรรมที่มีความต้องการใช้งาน หรือเรียกได้ว่า on-demand workforce คือ แรงงานที่พร้อมใช้งานทันทีที่เรียกใช้



2. เตรียมกำหนด Talent Pipeline

กำความเข้าใจจับสัดส่วนของคนในองค์กรที่เข้ามายัง Talent หรือเมื่อคุณที่เก็บจะเป็น Talent หากเกิดเหตุการณ์อุตสาหกรรมหรือเกิดความไม่สงบในประเทศ ในการดำเนินธุรกิจ ก็จะสามารถทำให้องค์กรรับมือกับการจัดเตรียมแผนกำลังพล ต่อไปได้อย่างทันท่วงที



3. หาผู้เชี่ยวชาญด้าน Organization Transformation หรือ Organizational Design



กระบวนการทำงานที่เปลี่ยนไปองค์กรจำเป็นจะต้องมีผู้ที่มีความรู้และคล่องตัวมากพอที่จะร่างภาพของโครงสร้างที่ต้องเปลี่ยนไปตามความต้องการของลูกค้าให้ได้

4. อ่ายพัฒนาต่อ Hard Skills

การสร้างความเปลี่ยนแปลง หรือ transformation นั้น ไม่ควรจะมุ่งเล็งแต่ hard skills เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองถูกชะประดิษฐ์ soft skills ด้วย



Hard skills และ Soft skills เครื่องมือพัฒนาตนเองในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่าน

SALARY INVESTM

5 Hard & Soft Skill ที่นายจ้างต้องการมากที่สุด 2019

Hard Skill (ทักษะด้านความรู้)	Soft Skill (ทักษะด้านอารมณ์)
1. Cloud Computing	1. การมีความคิดสร้างสรรค์
2. Artificial Intelligence (AI)	2. การพูดโน้มน้าวใจ
3. การวิเคราะห์เหตุผลตระยะ	3. การให้ความร่วมมือ
4. การบริหารทรัพยากรบุคคล	4. การปรับตัว
5. UX Design	5. การบริหารเวลา

เครดิต : LinkedIn

The infographic features a large yellow number '7' with three stars above it, surrounded by seven icons and their corresponding labels:

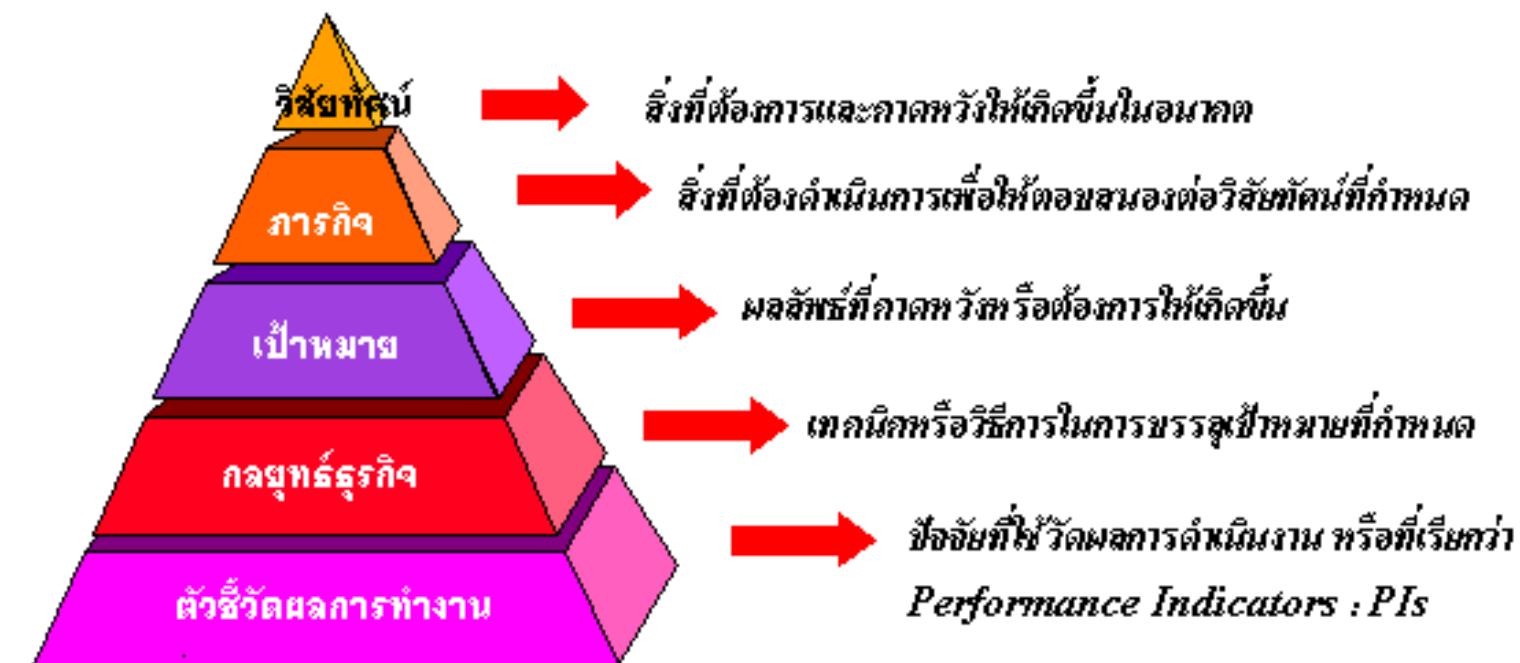
- Emotional Intelligence** ความฉลาดทางอารมณ์
- Relationship Management** ความบริหารจัดการ ความสัมพันธ์
- Resilience** ลัมเลี้วลูก
- Tenacity** การยืนหยัด ในการที่ตัวเองเชื่อ
- Empathy** ความใส่ใจ/เข็นอกเห็นใจผู้อื่น
- Initiative** ความต้องการเริ่มต้นด้วยตัวเอง
- Adaptability** ความสามารถในการปรับตัว

SCB

2. การสร้าง วิสัยทัศน์ (Creating a Vision)

- แสดงถึงความมุ่งหมายและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง
- มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น
 - ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน

Vision
เป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง



Vision
วิสัยทัศน์...สิ่งที่หมายองค์กร
มีไว้ชัวร์ ไม่ได้มีไว้ใช้
แค่ Nice to Have



www.chentrainer.com
facebook.com/ChenTrainer.SPMS

3. การแสวงหาแรงสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงจากกลุ่มพลประโยชน์ (Developing Political Support for Change)

-การทำให้บุคคลที่มีอิทธิพลให้มีความร่วมมือในขั้นตอนการดำเนินการเปลี่ยนแปลง -ทำให้การเปลี่ยนแปลงสามารถดำเนินตามแผนได้



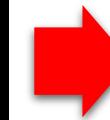


การดำเนินการ เปลี่ยนแปลง เพื่อเปลี่ยน ผ่านไปสู่ความเป็น องค์กรดิจิทัล องค์กร สมัยนิยม และองค์กร อัจฉริยะ

1. ความเป็นองค์กรดิจิทัล: ERP System (Enterprise Resource Planning) ระบบบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร

ERP System:
Enterprise Resource Planning: ระบบบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร การกิจหนักขององค์กรปกติ ที่มี “ได้แก่”

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- การส่งเสริมการศึกษา
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



พัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล และองค์กรอัจฉริยะ



Iris Application

Sepal Length

Sepal width

Petal Length

Petal width

พิจารณาผลลัพธ์

2. ความเป็นองค์กรเสมือนจริง: Metaverse จัดการวน周มิติก้าวสู่ความเป็นรัฐบาลดิจิทัล



สินทรัพย์ดิจิทัล/
เศรษฐกิจดิจิทัล +
Blockchain

<https://midjourney.com>
<https://www.canva.com>
<https://opensea.io>

ความเป็นองค์กร
ดิจิทัล (Web App)

ความเป็นองค์กร
อัจฉริยะ (SMART
System)



แผนภูมิบัตรประชาชน

3. ความเป็นองค์กรอัจฉริยะ: AI จำแนกสายพันธุ์ดอกไอริส (ประยุกต์ใช้งานเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะด้านการท่องเที่ยว)



การพยากรณ์สายพันธุ์ดอกไอริส



พยายามนิว่าเป็นดอกไอริสสายพันธุ์:

การฝึกสอน AI และนำโมเดล AI ไปประยุกต์ใช้งานบนระบบดิจิทัล

```
File Edit Selection View Go Run Terminal Help index.html - mydata - Visual Studio Code
index.html > d\ mydata > templates > index.html
project > myapp > templates > index.html
1 1 % extends 'main.html' %
2 2
3 3 <title>% block title %|Home|</title>
4 4
5 5 <block content %> % include 'slider.html' %
6 6
7 7 <br />
8 8 <div class="container-sm">
9 9   <h1>Iris Application</h1>
10 10   <br />
11 11   <form action="" method="POST">
12 12     (% csrf_token %)
13 13     <div class="col-md-4 col-sm-4"><label for="sepal_length">Sepal Length</label></div>
14 14     <input type="float" name="sepal_length" required /><br /><br />
15 15     <div class="col-md-4 col-sm-4"><label for="sepal_width">Sepal width</label></div>
16 16     <input type="float" name="sepal_width" required /><br /><br />
17 17     <div class="col-md-4 col-sm-4"><label for="petal_length">Petal Length</label></div>
18 18     <input type="float" name="petal_length" required /><br /><br />
19 19     <div class="col-md-4 col-sm-4"><label for="petal_width">Petal width</label></div>
20 20     <input type="float" name="petal_width" required /><br /><br />
21 21     <input type="submit" />
22 22 </form>
```



ปัจจัยที่ส่งเสริม
ความสำเร็จของการ
ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

1. ความเป็นเจ้าของ (Ownership)
2. ข้อมูลที่เป็นรูปธรรม (Hard Data)
3. ความเที่ยงตรง (Integrity) การเปลี่ยนแปลงต้องยึดมั่นหลักการโดยปราศจาก การผ่อนปรนใดๆ



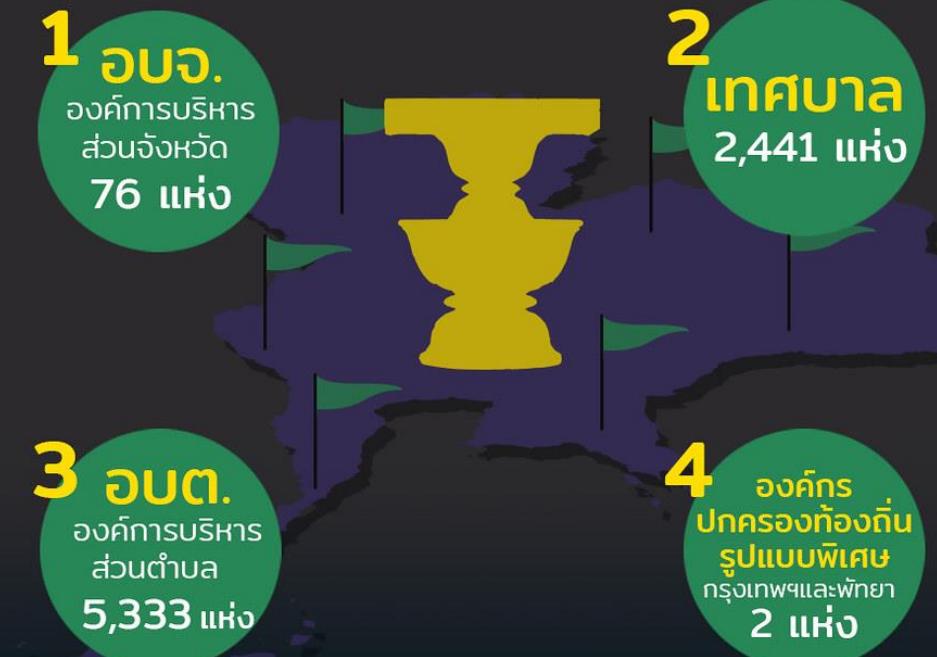
4. ความหลากหลาย (Diversity) คือการตอบสนองความต้องการของกลุ่มต่างๆ ที่แตกต่างกัน (Heterogeneity)

5. การกระจายอำนาจ (Decentralization)

6. การเรียนรู้ (Learning)



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กว่าประเทศ มี 7,852 แห่ง แบ่งเป็น





การสร้างความพร้อมใน การเปลี่ยนแปลง

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม MOPH

กระทรวงสาธารณสุข

จุดยืนองค์กร



ค่านิยมองค์กร



ก่อนวางแผนการเปลี่ยนแปลงต้องมีการประเมินปัจจัย 8 ประการ คือ

- ค่านิยมและวิสัยทัศน์ (Values and Vision)
- ประวัติการเปลี่ยนแปลง (History of Change)
- ความร่วมมือและความไว้วางใจ (Cooperation and Trust)

4. วัฒนธรรม (Culture)

5. การปรับตัว (Resilience)

6. การให้รางวัล (Rewards)



7. ความเคารพในตนเอง (Respect and Face)

8. สถานะเดิม (Status Quo คือสถานะที่เป็นอยู่ในขณะนี้ / Status Quo Bias คือสถานะที่เป็นอยู่ในขณะนี้ดีแล้วและไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง)



"กວ่าพูดหมายฯ ก็คือ ประเทศไทยเราเมือง
ฟ้ายก็อยากรักษาสถานภาพเดิม (status quo)
ซึ่งเห็นว่าโลกใหม่คือสังคมที่ปูนเปื้อง
ดั้งนั้นจึงควรกลับไปสู่โลกเก่าที่ถูกต้องดีงามกว่า
กับฝ่ายก่อตั้งการเปลี่ยนแปลงโลก เพราะเห็นว่า
ความถูกต้องดีงามรออยู่ในอนาคต
**ในครรภ์แห่งปัจจุบันสมัย
มีสังคมใบฟืนรอวันก็จะกำเนิด"**

เสกสรรค์ ประเสริฐกุล, 9 มี.ค.61
<https://prachatai.com/journal/2018/03/75794>



**ตัวอย่างแบบสำรวจความ
พึงพอใจในการ
เปลี่ยนแปลง**



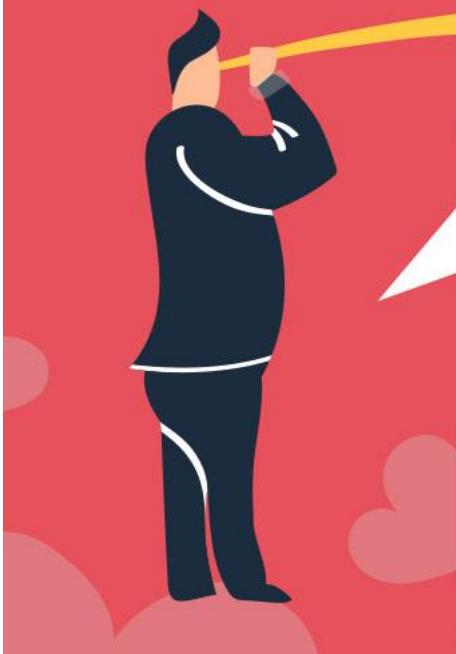
การต่อต้านการ เปลี่ยนแปลง (Resistance to Change)

1. การสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้จากการ
ดำรงตำแหน่งที่เป็นทางการ (Vested
Interests of Organizational Members)
2. ความหวาดกลัวต่อความไม่แน่นอน
(Fear of Uncertainty)



- 3. ความไม่เข้าใจ
(Misunderstandings)**
- 4. การขัดขวางจาก
สัมคม (Social Disruption)**
- 5. ความไม่สะดวก
(Inconvenience)**

8 สาเหตุที่ทำให้การบริหาร การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ไม่ประสบความสำเร็จ



1. ขาดการสร้างความรู้สึกเร่งด่วนที่ต้องรับทำ การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. ไม่สร้างทีมบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ทรงพลังพอ
3. ขาดวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง
4. ขาดการสื่อสารวิสัยทัศน์ไป น้อยกว่าที่ควรนับสิบเท่า
5. ไม่กำจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงสู่วิสัยทัศน์ใหม่
6. ไม่มีวางแผนและลงมือทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในระยะสั้นๆ ก่อน
7. การด่วนสรุปว่าประสบผลสำเร็จแล้ว
8. ไม่หันรากความเปลี่ยนแปลงให้ลั่นลึกลี้เข้าไปในวัฒนธรรมองค์กร

กี่นา : เพจ HR สถาภาคแฟ

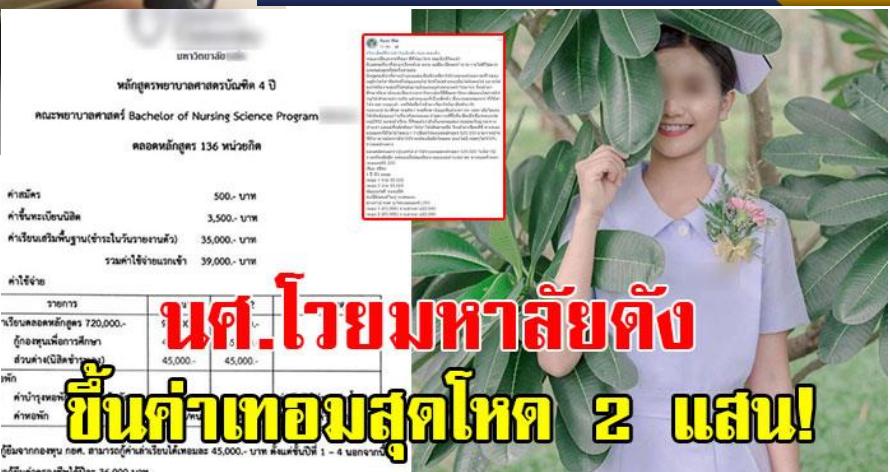
Call Center
0-2880-8800, 0-2409-5409 / Mobile : 092-345-3681Mobile Call Center
080-915-5660, 065-629-0509, 094-997-3559

@Businessplushrm

6. ความไม่สอดคล้องกับ องค์การ (Organizational Incompatibility)

7. การขาดการสนับสนุน และความมุ่งมั่นของ ผู้บริหารระดับสูง (Lack of Top-level Support and Commitment)

8. การต่อต้านจาก บุคคลภายนอก (Rejection of Outsiders)





การเอาชนะการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลง (Overcoming Resistance to Change)

1. การแสดงความเห็นใจและการให้ ความสนับสนุน (Empathy and Support)

2. การสื่อสาร (Communication)



แนวทางในการลดการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงในองค์กร



- ❶ **สื่อสาร ให้ความรู้ และเปลี่ยนความคิดเห็น** และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงแก่พนักงาน
- ❷ **ดำเนินถึงความต้องการ ทั้งหมด และความเชื่อ** ของแต่ละบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นพลังภายในองค์กร
- ❸ **เข้าใจที่มาของแรงดันการเปลี่ยนแปลง** ว่าสิ่งที่พนักงานต่อต้านไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี แต่เป็นการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
- ❹ **รับฟังและใส่ใจต่อแรงดันที่เกิดขึ้น** เพื่อที่จะได้รู้ว่าปัญหาดืออะไร และจะแก้ไขอย่างไรให้เมื่อลดลง
- ❺ **ทำความเข้าใจกับปัญหาที่เกิดขึ้น** วิเคราะห์และหาทางแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล
- ❻ **ไม่แยกพวกเขาออกจากเรา** ทำให้กลุ่มผู้ถูกเปลี่ยนแปลงกับกลุ่มที่ทำการเปลี่ยนแปลงมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน

Source: คัมภีร์สร้าง “คนเก่ง” สู่องค์กร ด้วย HR มืออาชีพ 2 โดย ชัชวาล อรุณศรีสุกหัต

3. การมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง (Participation and Involvement)





การสร้างวิสัยทัศน์ในการ เปลี่ยนแปลง (Creating a Vision to Change)

1. องค์ประกอบที่เป็นรูปธรรม (A Cognitive Vision) เน้นผลลัพธ์และวิธีการทำให้เกิดผลลัพธ์

Curriculum Design under Outcome Based Education (OBE)

DESIGN PROCESS

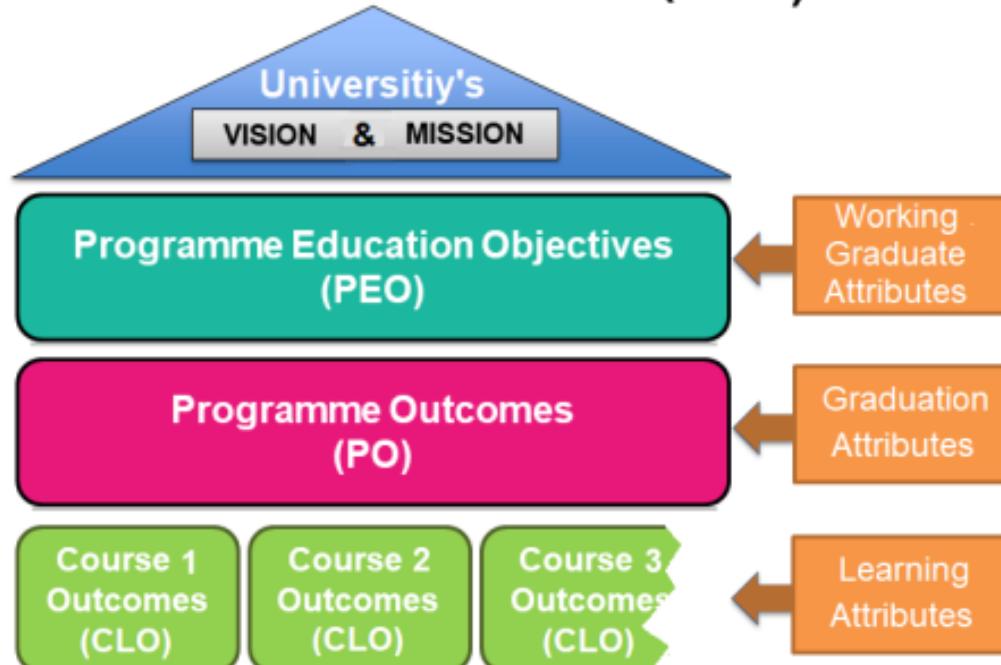
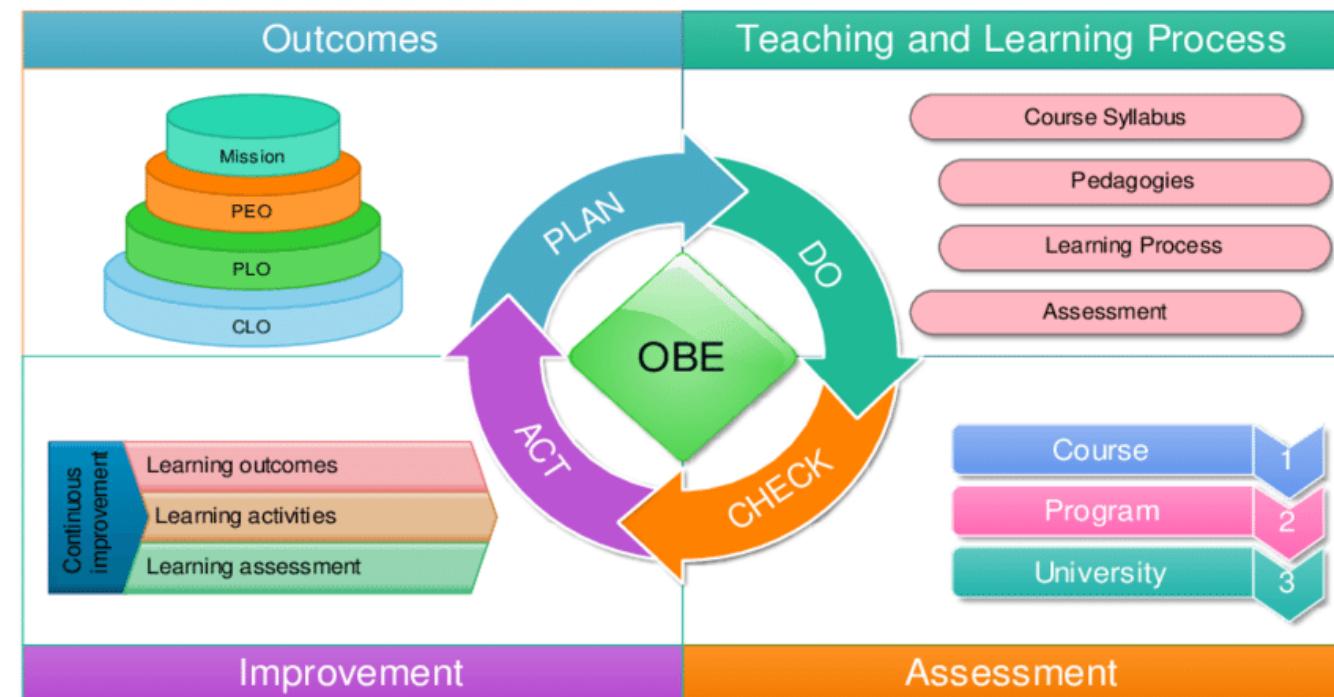


Diagram: Original by NBA-India, adapted by rldworld.com



2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ (An Affective Component) การจูงใจคน และทำให้เกิดความมุ่งมั่น)



3. ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง (Why the Change is needed/The Problem)



4. ผลลัพธ์ที่เกิด^{จากการเปลี่ยนแปลง} (The aim of the change/The Solution)

SALARY
INVESTOR

“ผลลัพธ์ที่ยั่งใหญ่”

เริ่มได้จากการ “เปลี่ยนแปลง” สิ่งเล็กๆ ในแต่ละวัน

- 1 เปลี่ยนจาก นอนดึกตื่นสาย เป็น “นอนเร็wtืนเช้า”
- 2 เปลี่ยนจาก ใจมือถือ เป็นการ “อ่านหนังสือดีๆ สำเล่ม”
- 3 เปลี่ยน อาหารที่ตามใจปาก เป็น “อาหารที่ดีต่อสุขภาพ”
- 4 เปลี่ยน เพื่อนพากินพาเที่ยว เป็น “เพื่อนที่พาไปสร้างธุรกิจ”
- 5 เปลี่ยนจาก โกรธแต่คนอื่น เป็นการ “แก้กีตัวเราเองก่อน”
- 6 เปลี่ยนจาก ความล้มเหลว เป็น “บทเรียนเพื่อเดินหน้าต่อไป”
- 7 เปลี่ยนจาก คิดว่าจะทำ เป็น “ลงมือทำกันที”

#ลงทุนกับตัวเองก่อนเสมอ

5. สถานะในอนาคตที่ต้องการ (Desired Future State)





ขั้นตอนการกำหนด วิสัยทัศน์ (Steps of Creating a Vision)

1. การชี้นำโดยผู้นำ (Leader-dominated Approach)



2. การให้ แนวทาง (Pump- priming Approach)

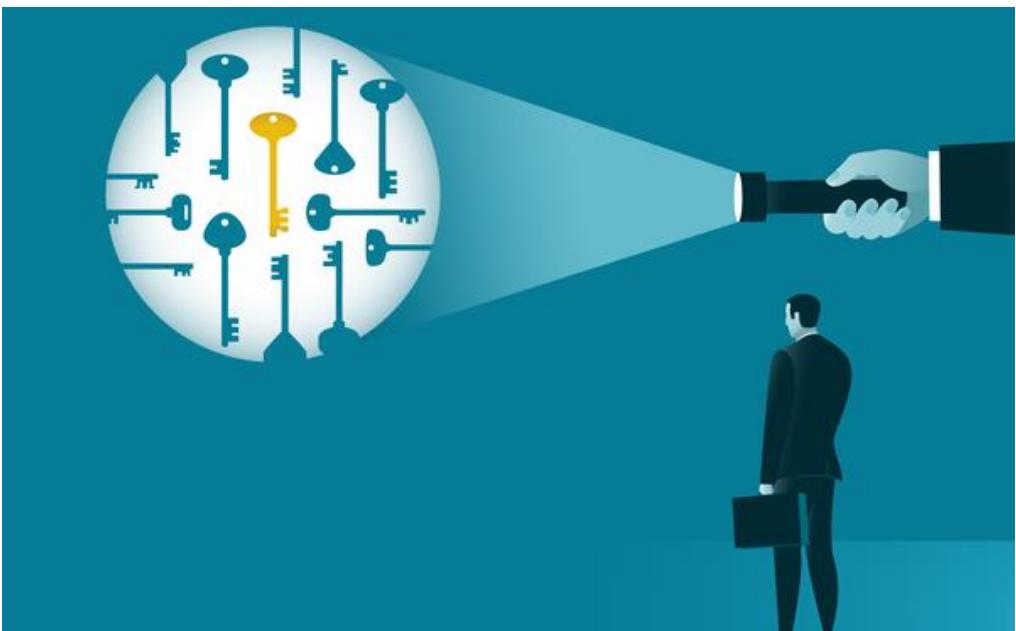
7 Idea บริหารผลงานให้ Work



1. การสื่อสาร กิจกรรมการทำงาน
 2. ประกาศ เป้าหมายในการทำงาน
 3. กำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน
 4. เปิดโอกาสให้พนักงานได้กำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายได้ด้วยตนเอง
 5. ปรับเปลี่ยนสำหรับพนักงานที่มีศักยภาพ
 6. สร้างระบบการติดตาม ผลการปฏิบัติงาน
 7. พัฒนาทักษะการบริหาร ผลงานของผู้บังคับบัญชา
-



3. การอำนวยการ (Facilitation Approach)



4 สไตล์ บัณฑิต

คนเดียวทำให้ได้
เกิดประโยชน์สุดๆ

2. หม่อ

มนوبัน្តหน้าที่ช่วยแก้ปัญหาและรักษาคนไข้
พัฒนาระบบสุขาภิบาล คิดว่าหน้าที่พัฒนาระบบ
คือ การแก้ปัญหา ด้วยวันไหนปัญหานี้ให้แก้
เข้าจะเป็นวันนี้ก็ได้ ด้วยวันไหนไม่มีปัญหา
เข้าจะเป็นวันนั้นก็ได้ วันนี้ว่างไปมีงานทำ



4. ชาวไร่ ชาวนา



พัฒนาระบบสุขาภิบาล คิดว่าหน้าที่ต้นดูแลเรื่อง
ให้ดีที่สุด และหมุนพยุงให้ดีอยู่ข้างบน
เพราะงานของใคร คนนั้นก็ควรดูแล
เหมือนไร่นาของใคร คนนั้นก็ดูแลเรื่องต้นเรื่อง

1. คนขับรถไฟ

พัฒนาระบบสุขาภิบาล คิดว่าหน้าที่ของพัฒนาระบบ
คือ การทำตามกำหนดการประจำวันที่มีอยู่
แต่ละวันทำตามตารางให้เสร็จเรียบร้อย
ก็อ้วน ทำงานบันทึกได้อย่างสมบูรณ์



3. ชาวประมง

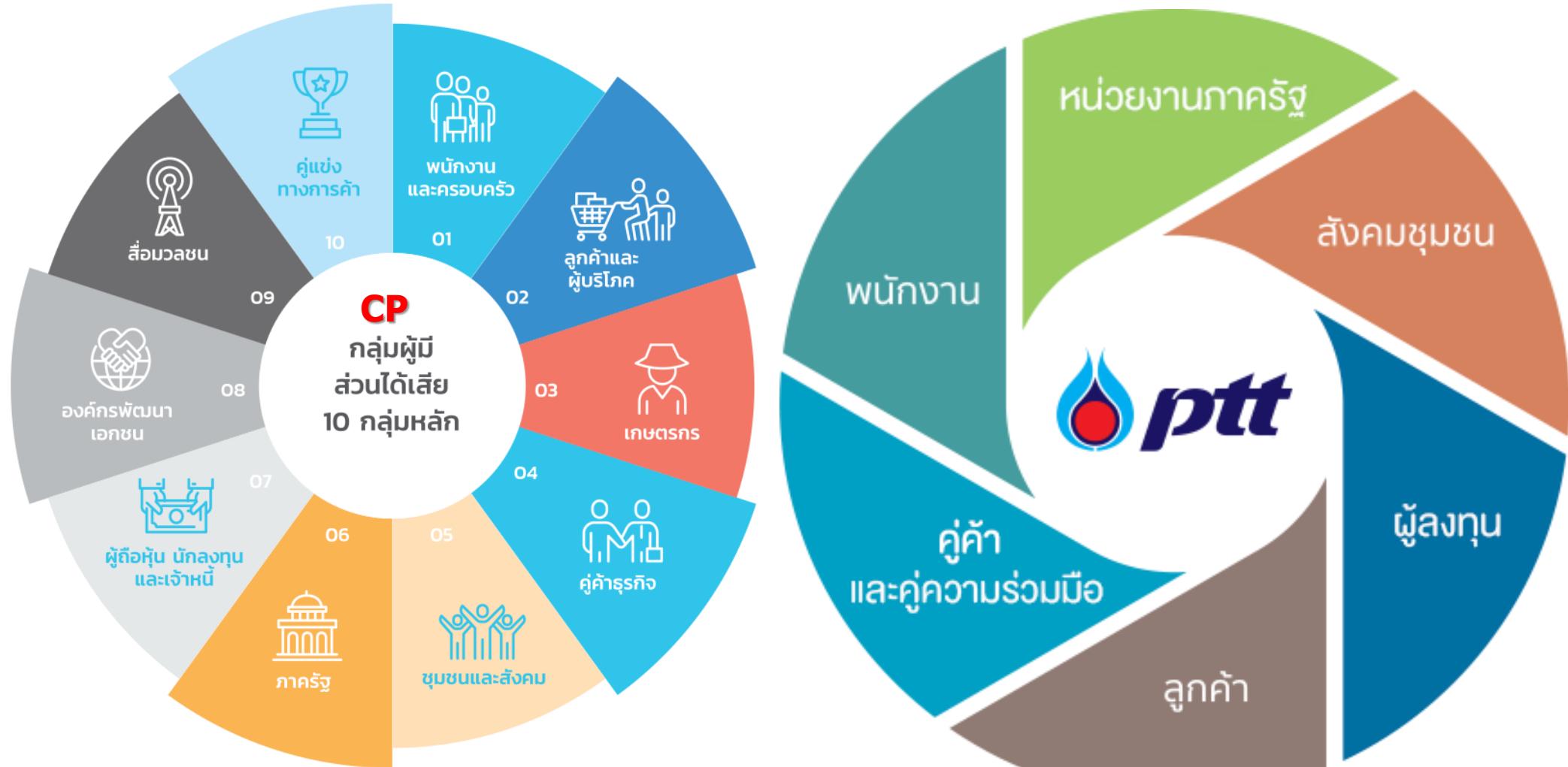
พัฒนาระบบสุขาภิบาล คิดว่าหน้าที่
หมุนมองหาโอกาสใหม่ๆ
ซึ่งมองด้วยตาอาจไม่เห็นชัดเจนนัก
แต่เขามองด้วยความคิด
เข้าจึงเป็นนักสร้างสิ่งใหม่
กำลังใหม่ๆ โดยลงมือทำจริง
ไม่ใช่พูดแต่คิดและพูดเท่านั้น





การค้นหาผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย (Identifying Key Stakeholders)

1. การแจกแจงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งที่เป็นกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การโดยตรง



2. การประเมินศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. การตรวจสอบประวัติ

3 ปัจจัยประเมินการลงทุนในธุรกิจ



ศักยภาพของธุรกิจ



ความสามารถ
ของกําเจน



ความน่าลงทุน
ของหลักทรัพย์

PeerPower

วิเคราะห์ศักยภาพของธุรกิจ

วิเคราะห์เชิงคุณภาพ



ภาพรวมธุรกิจ



ผลิตภัณฑ์และบริการ



รายได้และค่าใช้จ่าย

วิเคราะห์เชิงปริมาณ



งบดุล



งบกำไรขาดทุน



ตัวชี้วัดสำคัญ

PeerPower

- 4. การประเมินผล
ประโยชน์ของผู้มี
ส่วนได้ส่วนเสียแต่
ละกลุ่มที่ได้รับ
ผลกระทบจากการ
เปลี่ยนแปลง**
- 5. ระบุกลุ่มผู้มี
ส่วนได้ส่วนเสียที่
น่าจะได้รับ
ผลกระทบให้
ชัดเจน**





การโน้มน้าวผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (Influencing Stakeholders)

1. การทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรู้สึกถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง



เทคนิค WFH อย่างมีประสิทธิภาพ



2. การใช้ เครือข่ายทาง สังคม ประชาชนสัมพันธ์ ชี้แจง



3. ใช้กลยุทธ์ ดำเนินการเพื่อ¹ હລບເລືຍງຮະບບທີ່ ເປັນທາງກາຣ ແຊ່ນ ຄວາມຢືດຫຍຸ່ນໃນ ກາຣທຳການ ມີ ກາຣປະນິປະນອມ ໜຶ່ງກັນແລະກັນ

ກລຸ່ມມືລເລນເນືຍລ ມີ Gen Y ຄູ້ຜູ້ທີ່ເກີດຕັ້ງແຕ່
ປີ 1980 – 2000 (ພ.ສ. 2523-2543)

**5 ແນວໂນມໃນກາຣຈ້າງແລະກາຣຈັດກາຣ
ຄນທຳການຍຸດ Millennials**

- 1 ສົ່ງຕ່ວກກາຣທຳການໃຫ້ກັບຄນຍຸດ Millennials
ເພື່ອຄນພວກນີ້ກຳລັງຈະກ້າວຂັ້ນມາເປັນຜູ້ນຳວົງຄ່ອງໃນ
ອນາຄຕ
- 2 ສ້າງສົມດຸລໃຫ້ຊົວຕ້ວຍເວລາທຳການ
ທີ່ຍືດຫຍຸ່ນ ກາຣເຂົາ-ອອກຈານເປັນເວລາຈະຄ່ອຍ ພ
ໄຫຍໄປໃນໄມ້ສ້າ
- 3 ມີສຄານທີ່ທຳການແລະຊຸດທຳການທີ່ສບາຍ
ມາກັ້ນ ສາມາດທຳການຈາກທີ່ອື່ນຫຼືກຳທຳການ
ຈາກທີ່ບັນໄດ້
- 4 ຮະບບກາຣປະເມີນພລກກາຣ
ທຳການທີ່ຍືດຫຍຸ່ນ ເພື່ອຄນພວກນີ້
ຕັ້ງກາຣກິດແບບກີ່ວຽດເຮົວແບ່ວຍ
- 5 ບອກລາກກາຣທຳການແບບລໍາດັບຂັ້ນ
ເປັນສ້າງສຽງຄົງການດ້ວຍກົມເວົຣົກ
ໂດຍທຳການຮັວນກັນແບບເກົ່າເກົ່າຍົນ ໄນແປ່ງລໍາດັບຂັ້ນ

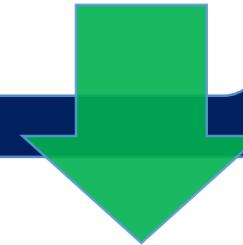


คณะทำงานที่รับผิดชอบ การดำเนินการ เปลี่ยนแปลง (Change- Management Structures)

**1. ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือ
ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบ
กิจกรรมการเปลี่ยนแปลง**



**2. ผู้จัดการโครงการที่ได้รับ[†]
มอบหมายกรณีพิเศษให้
ประสานงานการเปลี่ยนแปลง**



**3. ผู้ดํารงตําแหน่งผู้จัดการ
อย่างเป็นทางการตาม
โครงสร้างขององค์กร**

4. ตัวแทนของกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเข้าร่วมบริหารโครงการ



5. ผู้ที่มีภาวะผู้นำ ที่ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ



6. พนักงานที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานและลำดับชั้นการบังคับบัญชา

**7. Kitchen Cabinet คือผู้ที่ประทาน
เจ้าน้ำที่บริหารมักขอดำปรีกษาและไว้วางใจ
ให้รับผิดชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ
เปลี่ยนแปลง**

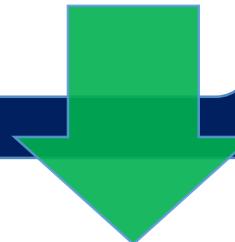


การประคับประ conscionability เปลี่ยนแปลง (Sustaining Momentum)

1. การดำเนินเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดค่าใช้จ่ายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้



2. การพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง



3. การส่งเสริมให้พนักงานแสดงพฤติกรรมใหม่



**ข้อควรหลีกเลี่ยงในการ
ดำเนินการเปลี่ยนแปลง**

1. อย่าชักช้า (Do not dawdle)

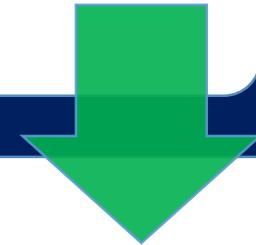
**2. อย่าปิดกั้นการปรับเปลี่ยน
(Do not lock in a design)**

3. อย่ากล่าวโทษ (Do not blame)

**4. ออย่าเปลี่ยนแปลงผู้นำหลัก หากคนเหล่านั้นสามารถให้ความช่วยเหลือได้
(Do not change key leadership)**



5. ออย่าลืมสรุปบทเรียนในระหว่างดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Do not forget to capture knowledge as change is implemented)



6. ออย่าปล่อยให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงจางหายไป (Do not let implementation just fade away)