

คู่มือ

การประเมินผลองค์การมหาชน
และผู้อำนวยความสะดวกองค์การมหาชน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561



(ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559
เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ)

คู่มือการประเมินผลองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

พิมพ์ครั้งแรก : พฤศจิกายน 2560

จำนวน : 114 หน้า

จำนวนพิมพ์ : 250 เล่ม

ISBN : 978-616-379-024-8

ที่ปรึกษา : นายทศพร ศิริสัมพันธ์ เลขานุการ ก.พ.ร.

นายนครเขตต์ สุทธิปริดา รองเลขานุการ ก.พ.ร.

คณะผู้จัดทำ : กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น
สำนักงาน ก.พ.ร.

พิมพ์ที่ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา

สี่แยกชิงฮี ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. 10300

โทรศัพท์ : 0 2243 0613 โทรสาร : 0 2243 1820

ลิขสิทธิ์โดย : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)

คำนำ

คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2560 ได้กำหนดแนวทางการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นการดำเนินการตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559 ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2559 เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2559 ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน และส่วนที่ 2 การประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยคณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้ประเมินองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน ส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อสรุปผลการประเมินเสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนและนายกรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

คู่มือการประเมินผลองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ฉบับนี้ ประกอบด้วย แนวทางการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน รวมถึงขั้นตอน รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับ เกณฑ์การประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน และแบบฟอร์มรายงานการประเมินดังกล่าวตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การมหาชน

สำนักงาน ก.พ.ร.
พฤศจิกายน 2560

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ที่มา	1
ส่วนที่ 2 แนวทางการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	2
2.1 แนวทางการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน	2
2.2 กรอบการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน	5
2.3 การประเมินองค์การมหาชน	6
2.4 การประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน	9
2.5 ขั้นตอนของการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน	10
2.6 เกณฑ์การประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน	11
ส่วนที่ 3 รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับ	12
3.1 รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับขององค์การมหาชน	13
ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.1 การสร้างความรับรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน	14
ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ	20
ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.2 ร้อยละการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน	21
ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.3 ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ	22
ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.4 การประเมินประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนานวัตกรรม	34
3.2 รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับของผู้อำนวยการองค์การมหาชน	36
ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชน	36
ภาคผนวก	
ภาคผนวก 1 สำเนาคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559 เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ภาคผนวก 1-1
ภาคผนวก 2 สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0505/ว 111 ลงวันที่ 7 เมษายน 2559	ภาคผนวก 2-1
ภาคผนวก 3 รายชื่อคณะทำงานพิจารณาความเหมาะสมตัวชี้วัดองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ตามคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน ที่ 3/2560 - 7/2560 ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2560)	ภาคผนวก 3-1
ภาคผนวก 4 แบบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	ภาคผนวก 4-1
ภาคผนวก 5 แบบประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	ภาคผนวก 5-1
ภาคผนวก 6 แบบฟอร์มรายงานการประเมินองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน	ภาคผนวก 6-1
ภาคผนวก 7 รายชื่อเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	ภาคผนวก 7-1

ส่วนที่ 1

ที่มา

หัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) มีคำสั่งที่ 5/2559 ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2559 เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ให้มีการประเมินส่วนราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้การประเมินยึดหลักประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำ หรืองานตามหน้าที่ปกติ งานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย หรือภารกิจที่มอบหมายเป็นพิเศษ งานตามพื้นที่ หรืองานที่ต้องบูรณาการการปฏิบัติงานหลายพื้นที่ หรือหลายหน่วยงาน ให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ประเมินข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง โดยในข้อ 3 (2) กำหนดว่า “การประเมินหน่วยงานของรัฐในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร ได้แก่ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน ให้หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องจัดให้มีการประเมิน”

คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2559 ได้พิจารณามีมติเห็นชอบเรื่อง การประเมินส่วนราชการและข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารตามคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติที่ 5/2559 ตามที่รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เสนอ โดยการประเมินบุคลากรหรือหน่วยงานของรัฐประเภทอื่น ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินนำแบบประเมินฯ ไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2560 ได้พิจารณาเห็นชอบกรอบแนวทางการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นการดำเนินการตามคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559 เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินองค์การมหาชนและการประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน

ส่วนที่ 2

แนวทางการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

2.1 แนวทางการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน

2.1.1 กรอบการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีรายละเอียดองค์ประกอบเช่นเดียวกับกรอบการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยการกำหนดตัวชี้วัดขององค์การมหาชนจะต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายระดับชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) นโยบายรัฐบาล คำสั่ง/ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ยุทธศาสตร์กระทรวง แผนการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แนวทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0

ประเด็นที่เพิ่มเติมจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีทั้งหมด 4 ประเด็นคือ

1) การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการวัดผลการดำเนินงานที่สะท้อนความคุ้มค่าของการมีองค์การมหาชน โดยให้องค์การมหาชนพิจารณาว่าในรอบ 5 ปีข้างหน้าใช้งบประมาณกับโครงการใดเป็นหลักเพื่อให้เกิด BIG, FAST RESULTS ตัวอย่างของตัวชี้วัดที่ใช้วัดความคุ้มค่าขององค์การมหาชน ได้แก่ ตัวชี้วัด “มูลค่าเพิ่มด้านเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานขององค์การมหาชน”

2) การปรับลดจำนวนตัวชี้วัดขององค์การมหาชน ให้เหลือไม่เกิน 5 ตัวชี้วัด ใน 3 องค์ประกอบ (Function Base / Agenda Base /Area Base)

3) เพิ่มคำนิยามของคำว่า “นวัตกรรม” ให้มีความชัดเจนขึ้น โดยองค์การมหาชนต้องแสดงให้เห็นถึงความเป็นนวัตกรรมตามคำนิยาม และคุณภาพของนวัตกรรมที่เสนอมานี้ ดังนี้

(1) **นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation)** เป็นการคิดริเริ่มนโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ ๆ ให้ทันสมัย เหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ เช่น พัฒนาผังเมืองให้เป็นย่านนวัตกรรมเพื่อผู้ประกอบการธุรกิจนวัตกรรมไทย เป็นต้น

(2) **นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation)** เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการภาครัฐ การปรับปรุงบริการ หรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การให้บริการประชาชน เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ การจดทะเบียนนิติบุคคลออนไลน์ เป็นต้น

(3) **นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation)** เป็นการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการใหม่ (New Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงาน

รูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ เช่น PMQA (4.0) เป็นต้น

แนวทางการประเมินนวัตกรรม จะพิจารณาจากหลักเกณฑ์ 2 ด้าน ประกอบด้วย

- การแสดงให้เห็นถึงความเป็นนวัตกรรม โดยจะพิจารณาข้อเสนอการพัฒนา นวัตกรรมขององค์กรมหาชนว่ามีสภาพและลักษณะเป็นนวัตกรรมหรือไม่ หากข้อเสนอพัฒนา นวัตกรรมขององค์กรมหาชน มีลักษณะที่ไม่เป็นนวัตกรรม รวมถึงเป็นเรื่องที่องค์กรมหาชนเคยเสนอขอรับการประเมินมาแล้ว หรือเป็นเรื่องนวัตกรรมที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จภายในรอบ การประเมินนั้น เช่น อยู่ระหว่างการดำเนินการ และยังไม่มียุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน องค์กรมหาชนจะไม่ได้รับคะแนนการประเมินผลในส่วนนี้ ทั้งนี้ กรณีที่องค์กรมหาชนได้รับการพิจารณาข้อเสนอฯ ดังกล่าวเป็นนวัตกรรม จึงจะได้รับการประเมินคุณภาพนวัตกรรมต่อไป

- คุณภาพของนวัตกรรม พิจารณาจากความครบถ้วนของเนื้อหา การแสดงถึง การพัฒนานวัตกรรมอย่างน้อยหนึ่งด้าน มีความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เป็นประเด็นปัญหา และความต้องการที่จะปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย สามารถแสดงให้เห็นความแตกต่างจาก กิจกรรม/งานปกติ และมีผลลัพธ์ที่แสดงถึงประโยชน์ รวมทั้งมีข้อมูลอ้างอิงได้อย่างชัดเจน

4) ปรับรายละเอียดในองค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพในการดำเนินการขององค์กรมหาชน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (Potential Base) โดยให้องค์กรมหาชนจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรขององค์กรมหาชน แบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรมหาชน 4.0 ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 โดยแผนพัฒนาองค์กรแบบก้าวกระโดดดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้

- การพัฒนาระบบการให้บริการขององค์กรมหาชนเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด (Beyond Customer Expectation)

- การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547

- การลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ อาทิ เพิ่มรายได้ขององค์กรมหาชน เป็นต้น

- การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กรมหาชน

- การพัฒนาบุคลากรขององค์กรมหาชนเพื่อพร้อมรับการเป็นองค์กรมหาชน 4.0 และการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

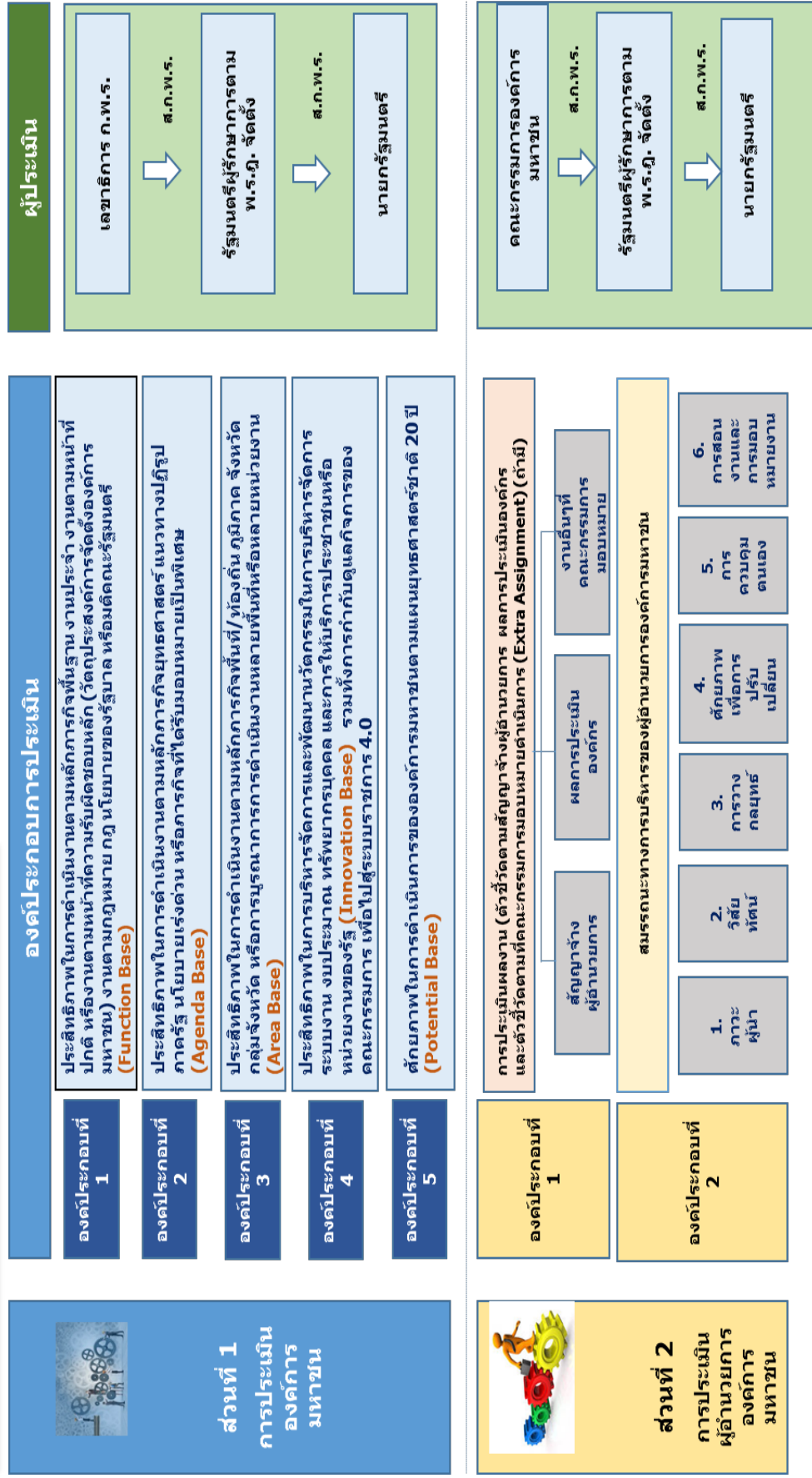
2.1.2 กำหนดให้องค์กรมหาชนส่งรายงานผลการประเมินตนเองรอบ 12 เดือน มายังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2561 เพื่อประมวลและสรุปผลการประเมินเบื้องต้นเสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์กรมหาชนประเมินผลและนายกรัฐมนตรียพิจารณาต่อไป โดยสำนักงาน ก.พ.ร. จะนำรายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรมหาชน ซึ่งประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช. มาประกอบการรายงานผลการประเมินต่อรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์กรมหาชน และนายกรัฐมนตรียด้วย

2.1.3 กรณีที่ผลการประเมินองค์กรมหาชนและผู้อำนวยการองค์กรมหาชนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีสาเหตุอันเกิดจากปัจจัยภายนอกที่ไม่อาจควบคุมได้ ขอให้องค์กรมหาชนเสนอคำขอเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2561

2.1.4 การจ่ายค่าตอบแทนผันแปรผู้อำนวยการองค์กรมหาชน

กพม. เห็นควรกำหนดเป็นแนวปฏิบัติของการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรผู้อำนวยการองค์กรมหาชนว่า ผู้อำนวยการองค์กรมหาชน จะได้รับค่าตอบแทนผันแปร ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547 ต่อเมื่อมีผลการดำเนินงานทั้ง 2 ส่วน อยู่ในระดับคุณภาพ กล่าวคือ มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบที่ประเมิน ทั้งนี้จะใช้แนวปฏิบัติดังกล่าว ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป

2.2 กรอบการประเมินองค์การมหาชนและผู้ดำเนินการองค์การมหาชน



2.3 การประเมินองค์การมหาชน

องค์ประกอบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบ	คำอธิบาย	แนวทางกาหนดตัวชี้วัด	จำนวนตัวชี้วัด
<p>องค์ประกอบที่ 1 : ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน) งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base) (บังคับประเมิน)</p> <p>องค์ประกอบที่ 2 : ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Base)</p> <p>องค์ประกอบที่ 3 : ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Base) (ถ้าไม่มีภารกิจนี้ ไม่ต้องประเมิน)</p>	<p>การดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก การดำเนินงานตามกฎหมาย การดำเนินงานตามนโยบายและแผนของรัฐบาล และมติคณะรัฐมนตรี การดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน</p> <p>การดำเนินกิจกรรมการซื้อสิ่งการของนากยรัฐมนตรี การดำเนินการตามวาระการขับเคลื่อนและการปฏิรูปประเทศ การแก้ไขปัญหาสำคัญเฉพาะเรื่องหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากนายกรัฐมนตรี/รองนายกรัฐมนตรี/รัฐมนตรีที่กำกับและติดตามการปฏิบัติราชการ การสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน</p> <p>การดำเนินงานตามภารกิจในพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด การบูรณาการระบบการปฏิบัติงานร่วมกันหลายหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกันในพื้นที่ การดำเนินการตามนโยบายประชารัฐ</p>	<p>1. ตัวชี้วัดมีความครอบคลุมวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. กำหนดจุดเน้นขององค์การมหาชนตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2579) /ยุทธศาสตร์กระทรวงที่เกี่ยวข้อง /วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์องค์การมหาชน</p> <p>3. องค์การมหาชนเสนอตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 โดยขอความเห็นชอบจากรัฐมนตรีผู้รักษาการ</p> <p>4. ตัวชี้วัดต้องสามารถกำหนดค่าเป้าหมายและวัดผลได้ในรอบการประเมิน (วันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 30 กันยายน 2561)</p> <p>5. ตัวชี้วัดที่สะท้อนความคุ้มค่าในผลการดำเนินงานขององค์การมหาชน</p> <p>6. ให้มีความสำคัญกับการหารายได้ หรือการประหยัดงบประมาณ เพื่อลดภาระงบประมาณแผ่นดิน โดยมีผลผลิต ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p>องค์ประกอบที่ 1+2+3 ไม่นเกิน 5 ตัวชี้วัด</p> <p>มีตัวชี้วัด “การสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน” เป็นตัวชี้วัดบังคับ</p>

องค์ประกอบ	คำอธิบาย	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	จำนวนตัวชี้วัด
<p>องค์ประกอบที่ 4 : ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชน หรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Base) รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ เพื่อให้ผู้ระบบราชการ 4.0 (บังคับประเมิน)</p>	<p>1. นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) เป็นการคิดริเริ่มนโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ ๆ ให้ทันสมัย เหมาะสม และทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งให้ความเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ของประเทศ เช่น หน่วยงานเชื่อมโยงกับ นวัตกรรมเพื่อผู้ประกอบการธุรกิจนวัตกรรมไทย เป็นต้น</p> <p>2. นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation) เป็น นวัตกรรมที่นำมาใช้ พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการ ภาครัฐ การปรับปรุงบริการหรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับ ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เช่น หน่วยบริการ เคลื่อนที่ การจดทะเบียนนิติบุคคลออนไลน์ เป็นต้น</p> <p>3. นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation) เป็นการสร้างหรือปรับปรุง กระบวนการใหม่ (New Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพ การบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ ภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ เช่น PMQA (4.0) การจัดหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ เป็นต้น</p>	<p>1. องค์การมหาชนต้องรายงานถึงสภาพปัจจุบัน / สิ่งที่ต้องการพัฒนา / กลไก วิธีการที่ใช้ในการดำเนินการ ผลการดำเนินงาน โดยมี การแสดงเหตุผลความจำเป็น ความเชื่อมโยง ระหว่างสิ่งที่ต้องการปรับปรุง/ความต้องการ ของผู้รับบริการ /แสดง Innovation กิจกรรมที่แตกต่างจากงานปกติหรืองานประจำ ที่ชัดเจน มีการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่คาดหวัง กับผลลัพธ์ที่ได้รับ โดยเปรียบเทียบ กับ สถานการณ์ก่อนมีนวัตกรรมนั้น ๆ มีข้อมูล อ้างอิงและมีความน่าเชื่อถือ</p> <p>2. เน้นการพัฒนาวัตกรรมการเพื่อยกระดับคุณภาพ การให้บริการตามพระราชบัญญัติอำนาจ ความสะดวกฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>3. กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิภาพ การเบิกจ่ายงบประมาณ เพื่อเร่งรัดการเบิก จ่ายเงินขององค์กรมหาชน</p> <p>4. กำหนดให้มีการประเมินการกำกับดูแลที่ดีของ คณะกรรมการองค์กรมหาชน</p>	<p>■ มีตัวชี้วัดบังคับ 3 ตัวชี้วัด คือ</p> <p>1) ระดับความสำเร็จของ การสำรวจความพึงพอใจ และพัฒนาการให้บริการ</p> <p>2) ประสิทธิภาพการเบิกจ่าย งบประมาณ</p> <p>3) การกำกับดูแลกิจการของ คณะกรรมการองค์กร มหราช</p> <p>■ ตัวชี้วัดเลือก 1 ตัวชี้วัด คือ</p> <p>ข้อเสนอ การพัฒนา นวัตกรรมขององค์กร มหราช</p>

องค์ประกอบ	คำอธิบาย	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	จำนวนตัวชี้วัด
<p>องค์ประกอบที่ 5 : ศักยภาพในการดำเนินการขององค์การมหาชนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (Potential Base)</p>	<p>การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565) ขององค์การมหาชนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินการขององค์การมหาชน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์การมหาชน 4.0</p>	<p>แผนการพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดดในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) เพื่อก้าวสู่สู่อำนาจมหาชน 4.0 ครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 เป้าหมายการพัฒนากระบวนการให้บริการขององค์การมหาชน ระยะ 5 ปี เพื่อเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ 1.2 เป้าหมายการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ระยะ 5 ปี ขององค์การมหาชน 1.3 เป้าหมายการลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ ระยะ 5 ปี ขององค์การมหาชน 1.4 เป้าหมายการส่งเสริมธรรมาภิบาลระยะ 5 ปีขององค์การมหาชน 1.5 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรและการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร 	<p>■ มีตัวชี้วัดบังคับ 1 ตัวชี้วัด</p> <p>“การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565)” เป็นตัวชี้วัดบังคับ</p>

2.4 การประเมินผู้อำนวยการองค์กรมหาชน

หลักการ

กพม. กำหนดให้คณะกรรมการองค์กรมหาชน รับผิดชอบการประเมินผู้อำนวยการองค์กรมหาชน โดยจัดทำตัวชี้วัดตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ ดำเนินการประเมินผลงานผู้อำนวยการองค์กรมหาชน และรายงานผลการประเมินว่าอยู่ในระดับคุณภาพ ระดับมาตรฐาน หรือระดับที่ต้องปรับปรุง ตามตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่กำหนด เพื่อเสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์กรมหาชนและนายกรัฐมนตรีพิจารณาตามลำดับ

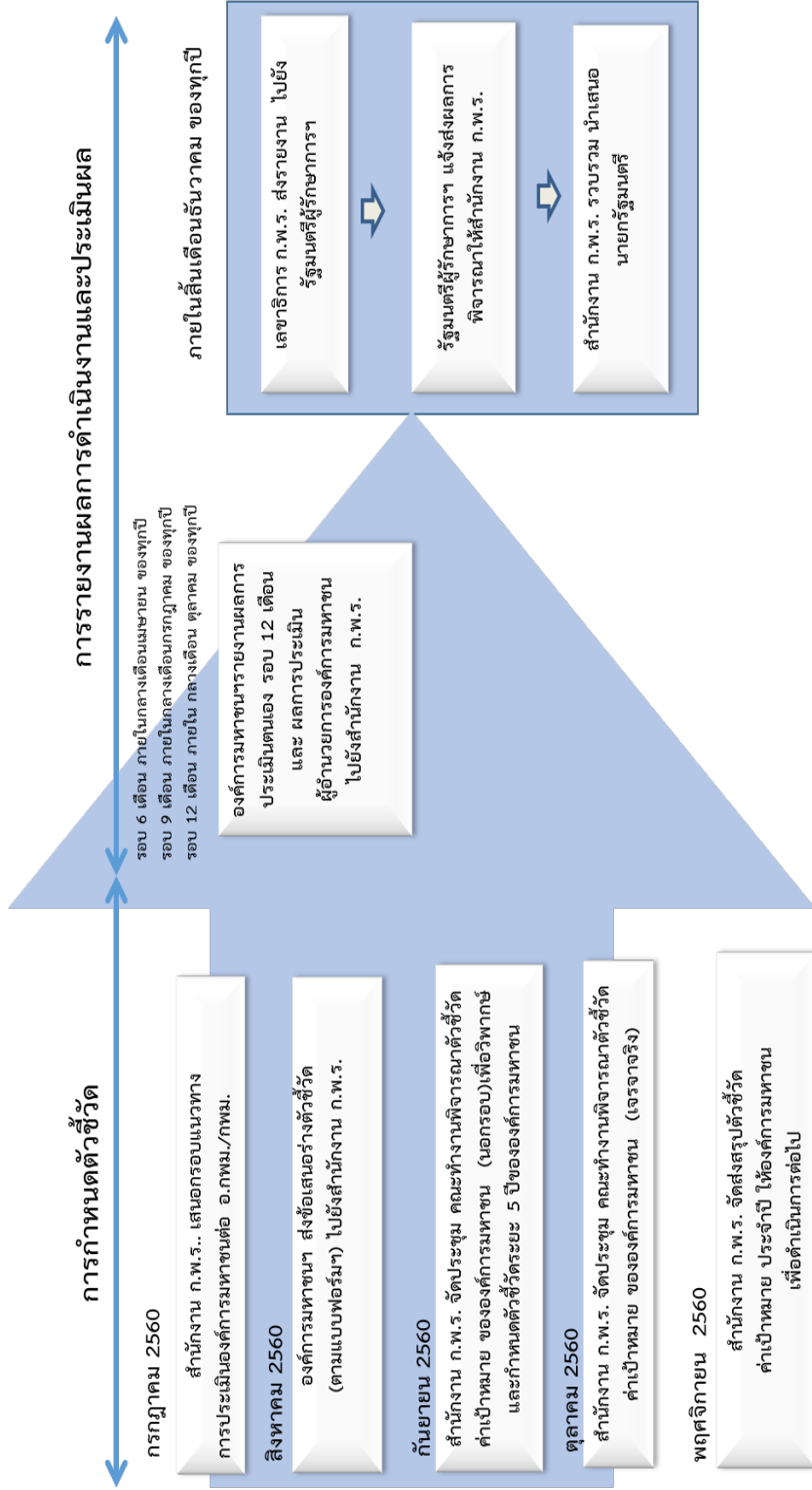
ทั้งนี้ เป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการองค์กรมหาชน ในการรายงานผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบดังกล่าวให้ถูกต้อง และมีข้อมูลพร้อมรับการตรวจสอบ

องค์ประกอบการประเมินผู้อำนวยการองค์กรมหาชน



หมายเหตุ : 1. คณะกรรมการองค์กรมหาชนเป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการองค์กรมหาชน
2. กำหนดให้ทุกตัวชี้วัดมีน้ำหนักเท่ากัน
3. ในกรณีที่องค์กรมหาชนมีการกำหนดเครื่องมือการประเมินผู้อำนวยการที่มีรายละเอียดมากกว่าที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด อาทิ มีการประเมินผู้อำนวยการแบบ 360 องศา หรือมีการประเมินสมรรถนะในด้านอื่น ๆ สามารถดำเนินการเพิ่มเติมได้

2.5 ขั้นตอนของการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยความสะดวกการมหาชน





2.6 เกณฑ์การประเมินองค์กรมหาชนและผู้อำนวยการองค์กรมหาชน

เกณฑ์การประเมินแบ่งเป็น 3 ระดับ คือระดับตัวชี้วัด ระดับองค์ประกอบ และระดับภาพรวม




1. ระดับตัวชี้วัด

ประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละตัวชี้วัดภายในแต่ละองค์ประกอบ โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับค่าเป้าหมายที่ระบุในแต่ละรอบการประเมิน ดังนี้

	ผ่าน หมายถึง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย หรือสูงกว่าเป้าหมาย ที่ตั้งไว้
	ไม่ผ่าน หมายถึง ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้




2. ระดับองค์ประกอบ

ประเมินผลการดำเนินงานในระดับองค์ประกอบ ภายหลังจากการได้ผลการประเมินระดับตัวชี้วัดแล้วโดยพิจารณาจาก ร้อยละตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด ในองค์ประกอบนั้น ๆ ดังนี้

	ต่ำกว่าเป้าหมาย หมายถึง ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด ต่ำกว่าร้อยละ 50
	เป็นไปตามเป้าหมาย หมายถึง ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด ระหว่างร้อยละ 50-67
	สูงกว่าเป้าหมาย หมายถึง ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด สูงกว่าร้อยละ 67

3. ระดับภาพรวม

ประเมินผลการดำเนินงานในระดับองค์ประกอบ ภายหลังจากการได้ผลการประเมินระดับตัวชี้วัดแล้วโดยพิจารณาจาก ร้อยละตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด ในองค์ประกอบนั้นๆ ดังนี้

ระดับคุณภาพ 	มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบที่ประเมิน
ระดับมาตรฐาน 	มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายไม่ครบทุกองค์ประกอบที่ประเมิน แต่ไม่มีองค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่งได้รับการประเมินในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย
ระดับต้องปรับปรุง 	มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง แม้ว่าจะได้รับการประเมินในองค์ประกอบอื่นในระดับเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย

ส่วนที่ 3

รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับ

การประเมิน	รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับ
<p>3.1 รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับขององค์กรมหาชน</p>	<p>องค์ประกอบที่ 2 : ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.1 การสร้างความรับรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - แบบฟอร์มแผนการสร้างความรับรู้เข้าใจแก่ประชาชน - แนวทางและวิธีปฏิบัติการจัดส่งรายงานและประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ - ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ <p>องค์ประกอบที่ 4 : ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ</p> <p>ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.2 ร้อยละการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน</p> <p>ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.3 ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ</p> <p>ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.4 การประเมินประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>องค์ประกอบที่ 5 : ตัวชี้วัดบังคับที่ 5.1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากร ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565)</p>
<p>3.2 รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับของผู้อำนวยการองค์กรมหาชน</p>	<p>องค์ประกอบที่ 2 : ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์กรมหาชน</p>

3.1 รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับขององค์การมหาชน

องค์ประกอบที่ 2 Agenda Base มีตัวชี้วัดบังคับ 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดบังคับ	เป้าหมาย
2.1 การสร้างความรับรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน	
2.1.1 ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	ร้อยละ 100
2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อประเด็นสถานการณ์	ร้อยละ 100
2.1.3 ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล	วัดผลเฉพาะที่กรมประชาสัมพันธ์เท่านั้น

ตัวชี้วัดการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน จะวัดผลการดำเนินงานใน 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.1 ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน และตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ สำหรับตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.3 ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล วัดผลเฉพาะกรมประชาสัมพันธ์เท่านั้น

องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base มีตัวชี้วัดบังคับ 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดบังคับ	เป้าหมาย
4.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ	ร้อยละ 80 และองค์การมหาชนเสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชนภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
4.2 ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน	ร้อยละ 96
4.3 ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ	4 คะแนน

องค์ประกอบที่ 5 Potential Base มีตัวชี้วัดบังคับ 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดบังคับ	เป้าหมาย
5.1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากร ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565)	ดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากร ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.1 การสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2559

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแนวทางการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ได้แก่ ปลัดกระทรวง อธิบดี และหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากระทรวง กรม ตลอดจนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ความสำเร็จในการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนตามแนวทางนี้ เป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าหน่วยงานทุกแห่ง โดยประเมินจากตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- 1) ปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจงของหน่วยงาน
- 2) ความทันต่อสถานการณ์ในการชี้แจง
- 3) ความรู้ความเข้าใจของประชาชนตามผลสำเร็จของหน่วยงานต่าง ๆ

โดยให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รายงานตัวชี้วัดและผลการประเมินเบื้องต้นตามแนวทางนี้ให้นายกรัฐมนตรีทราบเป็นรายกระทรวง ทุกสามเดือน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ประเด็นเรื่อง	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพตัวชี้วัด
1. ปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจง	2.1.1 ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	สำนักงาน ก.พ.ร.
2. ความทันต่อสถานการณ์ในการชี้แจง	2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์	สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีและกรมประชาสัมพันธ์
3. การรับรู้และความเข้าใจของประชาชน	2.1.3 ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล	กรมประชาสัมพันธ์

หมายเหตุ : องค์การมหาชนจะรับผิดชอบใน 2 ตัวชี้วัดย่อย คือ ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 และ 2.1.2 สำหรับตัวชี้วัดที่ 2.1.3 จะวัดเฉพาะกรมประชาสัมพันธ์เท่านั้น

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.1 การสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน

การประเมินตัวชี้วัดการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน เป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการทุกแห่ง ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2559 โดยประเมินจาก

ประเด็นเรื่อง	ตัวชี้วัด
1. ปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจง	1. ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน
2. ความทันต่อสถานการณ์	2. การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์

เกณฑ์การประเมิน

1) ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

วัดผลการดำเนินงานขององค์กรมหาชนเทียบกับแผน

เกณฑ์การประเมิน : พิจารณาจาก

- ปริมาณ/ จำนวนครั้ง ในการเผยแพร่ ตามประเภทของสื่อตามช่องทางต่างๆ ตามแผนในรายเดือน โดยนับถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2561
- สามารถขยับเดือนได้ แต่ต้องอยู่ในรอบการประเมินเดียวกัน แต่ต้องเป็นชนิดของสื่อประเภทเดียวกัน ตามแผน
- องค์กรมหาชนที่ทำได้ตามแผนร้อยละ 100 จะถือว่าผ่านการประเมิน

ตัวอย่าง แผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

หน่วยงาน.....

ลำดับ	เรื่อง	ประเด็น	ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล (ถ้ามี)	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ประเภทสื่อ					
						โทรทัศน์ (จำนวน)	วิทยุ (จำนวน)	สิ่งพิมพ์ (จำนวน)	สารสนเทศออนไลน์ (จำนวน)	สื่ออื่นๆ* (จำนวน)	กิจกรรม** (จำนวน)
1.	พ.ร.บ. อำนาจความสะอาด	สาระสำคัญของ พ.ร.บ.	สร้างความรู้ความเข้าใจประชาชนเกี่ยวกับสิทธิ		✓ (3)	✓ (10)	✓ (5)	✓ (10)	✓ (2)	แถลงข่าว (1)
2.	นปร.										
3.	...										

ประเภทสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น จดหมายข่าว ไปสเตร เป็นต้น

* ให้ระบุประเภทสื่ออื่นๆ เช่น สื่อบุคคล อาสาสมัครประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

** ให้ระบุประเภทกิจกรรม เช่น แถลงข่าว นิทรรศการ เป็นต้น

ตัวอย่างแผน

เรื่อง	ตุลาคม 60				พฤศจิกายน 60				ธันวาคม 60				กุมภาพันธ์ 61				รวม			
	ทีวี	วิทยุ	นสพ	อื่นๆ	ทีวี	วิทยุ	นสพ	อื่นๆ	ทีวี	วิทยุ	นสพ	อื่นๆ	ทีวี	วิทยุ	นสพ	อื่นๆ	ทีวี	วิทยุ	นสพ	อื่นๆ
1. พรบ.อำนาจฯ	1	1	1	1	0	1	0	1	-	-	-	-	1	1	0	1	3	10	5	14
2. นปร.																				
3. ...																				
รวม																				

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์

กรมประชาสัมพันธ์ และสำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เป็นเจ้าภาพได้ทบทวนและปรับแนวทางการประเมินใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มิถุนายน 2560 เป็นต้นไป



เกณฑ์การประเมิน

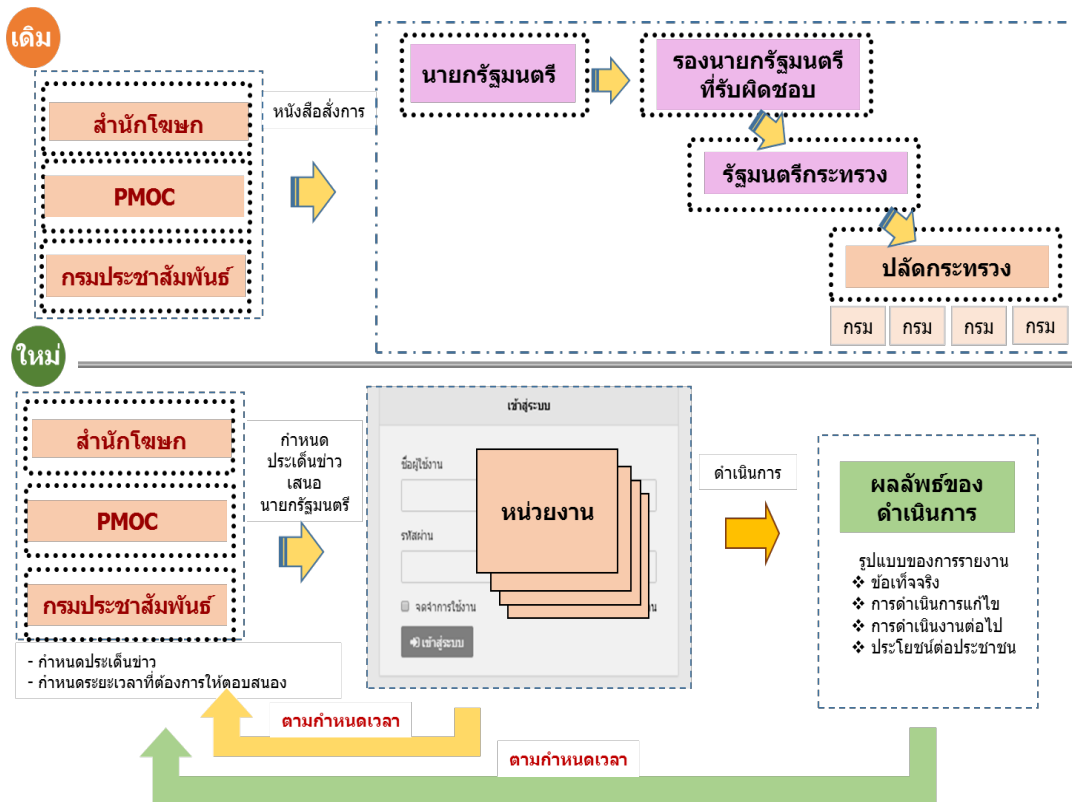
เพิ่มเติม เจื่อนโซ หน่วยงานที่ไม่สามารถชี้แจงประเด็นข่าวได้ทันต่อสถานการณ์ภายในระยะเวลา 1 วัน และ/หรือ ไม่ระบุช่องทางการเผยแพร่ประเด็นข่าว จะถือว่าไม่ผ่านการประเมินตามตัวชี้วัดนี้ โดยไม่ต้องมีการพิจารณาคุณภาพข่าว

ผ่าน	ไม่ผ่านการประเมิน
ชี้แจงประเด็นข่าวผ่านให้ร้อยละ 100	ชี้แจงประเด็นข่าวได้ < ร้อยละ 100

ประเมินจากความสามารถของหน่วยงานในการชี้แจงประเด็นข่าว ได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยพิจารณาคุณภาพการชี้แจงประเด็นข่าว ได้แก่ ชี้แจงภายในเวลาที่กำหนด (ตรงเวลา) เนื้อหาที่มีความครบถ้วน ตรงประเด็น และมีช่องทางการเผยแพร่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตรงเวลา			
ตรงเวลา ภายใน 1 วัน	ได้	1	คะแนน
เกิน 1 วัน หรือ ไม่ตอบ	ได้	0	คะแนน
เนื้อหาการชี้แจงตรงประเด็น			
ครบถ้วนทุกประเด็น	ได้	1	คะแนน
ตรงบางประเด็น	ได้	0.5	คะแนน
ไม่ตรงประเด็น	ได้	0	คะแนน
ช่องทางการเผยแพร่			
3 ช่องทาง หรือ มากกว่า	ได้	1	คะแนน
1 หรือ 2 ช่องทาง	ได้	0.5	คะแนน
ไม่มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ	ได้	0	คะแนน

หน่วยงานจะผ่านเกณฑ์การประเมินต้องมีการชี้แจงประเด็นข่าวภายในระยะเวลาที่กำหนด คือ 1 วันทำการ และมีคะแนนการประเมิน 1.5 คะแนนขึ้นไป

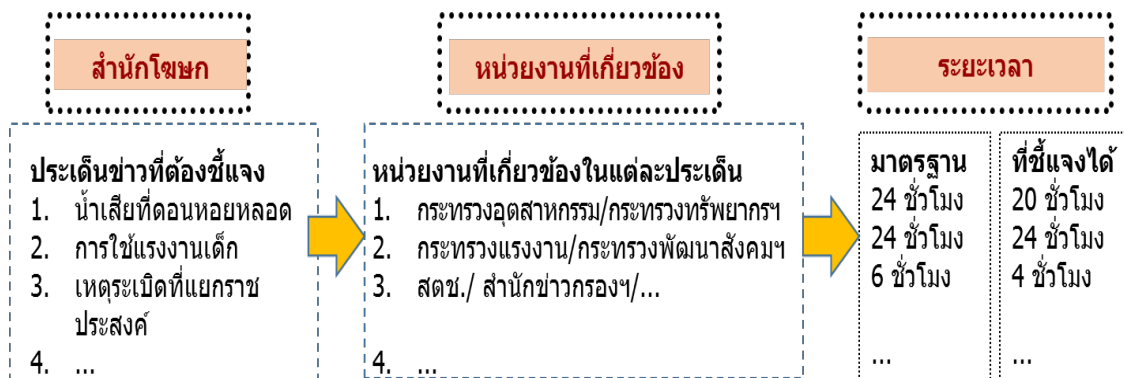


เกณฑ์การประเมินผล

การดำเนินการ
1. หน่วยงานมีกลไกและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการชี้แจงประเด็นข่าวที่ทันต่อสถานการณ์
2. PMOC สำนักโฆษกฯ และกรมประชาสัมพันธ์ร่วมกันกำหนดประเด็นข่าวที่ต้องการให้หน่วยงานชี้แจง กำหนดหน่วยงานที่ต้องการให้ชี้แจง รวมทั้งกำหนดระยะเวลาที่ต้องการให้ตอบสนองแต่ละประเด็นข่าว เข้าสู่ระบบฯ
3. หน่วยงานชี้แจงประเด็นข่าวที่มีคุณภาพและรายงานเข้าสู่ระบบฯ ได้ทันตามระยะเวลาการตอบสนองที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 100)
4. เจ้าภาพตัวชี้วัดสรุปผลการดำเนินการของหน่วยงานจากระบบฯ

* การชี้แจงประเด็นข่าวที่มีคุณภาพจะมีการกำหนดนิยามเพิ่มเติมภายหลัง

ตัวอย่าง



ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.3 ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กรมประชาสัมพันธ์

การดำเนินการ มี 2 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 : ออกแบบสำรวจสอบถามและสำรวจความคิดเห็น โดยใช้ฐานข้อมูลจากแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (สำรวจ 2 ครั้ง)

- นโยบายด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม
- นโยบายด้านสังคม กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม

แนวทางที่ 2 : การจัดทำโพลสำรวจความคิดเห็น เนื่องจากข้อสั่งการของรัฐบาลบางเรื่องมีความสำคัญและต้องการทราบผลการชี้แจงอย่างเร่งด่วนว่าประชาชนมีข้อคิดเห็นต่อเรื่องดังกล่าวอย่างไร (จัดทำ 2 ครั้ง)

หมายเหตุ : วัดผลเฉพาะกรมประชาสัมพันธ์เท่านั้น

ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาระบบการให้บริการ

เป้าหมาย : กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจงานบริการขององค์กรมหาชน ร้อยละ 80 และ
องค์กรมหาชนเสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ
พ.ศ. 2560 ต่อคณะกรรมการองค์กรมหาชนภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

เงื่อนไข

- 1) องค์กรมหาชนจัดหาคำขอ/ผู้ประเมินจากภายนอกเป็นผู้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์กรมหาชนเกี่ยวกับวิธีการสำรวจ/แบบสอบถามก่อนดำเนินการสำรวจ (ห้ามใช้วิธีการประเมินแบบ Top two Box)
- 2) องค์กรมหาชนที่เข้าสู่ระบบการประเมินผลเป็นปีแรก ให้ยกเว้นไม่ต้องนำเสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ต่อคณะกรรมการองค์กรมหาชน
- 3) การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ให้สำรวจงานบริการหลักขององค์กรมหาชนตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งรวมถึงงานบริการหลักขององค์กรมหาชนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 4) องค์กรมหาชนจะต้องดำเนินการตามเป้าหมายตัวชี้วัดให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.2 ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน

เป้าหมาย : ร้อยละ 96

กำหนดเป้าหมายการเบิกจ่ายเป็นรายไตรมาส ดังนี้

หน่วย : ล้านบาท

ประเภทการ รายจ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561				
	รวม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
- ภาพรวม	2,784,000	878,552	638,000	638,000	629,448
ประมาณร้อยละ	96.00%	30.29%	22.00%	22.00%	21.71%
- รายจ่ายประจำ	2,303,393	739,273	492,848	492,848	478,424
ประมาณร้อยละ	89.36%	33.00%	22.00%	22.00%	21.36%
-รายจ่ายลงทุน	580,607	139,279	145,152	145,152	151,024
ประมาณร้อยละ	88.00%	21.11%	22.00%	22.00%	22.89%

สูตรการคำนวณ

จำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่เบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

_____ X 100

จำนวนเงินงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชน
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

จำนวนเงินงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายเงินได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 หมายถึง วงเงินงบประมาณขององค์การมหาชนที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนให้ใช้เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ระบุที่มาของเงินประกอบด้วย)

จำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่เบิกจ่าย ได้แก่ ค่าใช้จ่ายบุคลากร ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายโครงการ/เงินอุดหนุน ค่าใช้จ่ายอื่น ค่าที่ดินสิ่งก่อสร้าง และค่าครุภัณฑ์

เงื่อนไข

1. การคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน ให้ยึดตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ณ ต้นปี เป็นหลัก การปรับแผนการใช้จ่ายเงินระหว่างปีจะไม่ถูกนำมาพิจารณาในตัวชี้วัดนี้
2. หากมีการก่อหนี้ผูกพัน มีบันทึกข้อตกลง มีสัญญา หรือมีการให้ทุนการศึกษาตามแผนการใช้จ่ายเงินให้นำมาคำนวณเป็นผลงานได้
3. กรณีที่องค์การมหาชนปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตตามที่กำหนดและมีเงินเหลือจ่ายให้คำนวณผลการประเมินเป็น ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.3 ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ
เป้าหมาย : 4.0000 คะแนน

กำหนดวัดเพื่อสนับสนุนให้องค์กรมหาชนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีศักยภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการองค์กรมหาชนปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2552 เรื่อง แนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์กรมหาชน แบ่งเป็นการประเมินใน 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| 1) บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการองค์กรมหาชน | (น้ำหนักร้อยละ 7) |
| 2) การพัฒนาตนเองของคณะกรรมการองค์กรมหาชน | (น้ำหนักร้อยละ 3) |

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละ
1. บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการองค์กรมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 7)	
1.1 คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเวลาที่กำหนด	2
1.2 บทบาทของคณะกรรมการในการติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรมหาชนรายไตรมาส	1.75
1.2.1 การพิจารณาแผนและรายงานผลการควบคุมภายใน	(0.25)
1.2.2 การพิจารณาแผนและรายงานผลการตรวจสอบภายใน	(0.25)
1.2.3 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารความเสี่ยง	(0.25)
1.2.4 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศ	(0.25)
1.2.5 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	(0.25)
1.2.6 การพิจารณารายงานด้านการเงิน	(0.25)
1.2.7 การพิจารณารายงานด้านภารกิจหลัก	(0.25)
1.3 การรายงานผลการดำเนินงานต่อรัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์กรมหาชน	0.5
1.4 การเข้าร่วมการประชุมของคณะกรรมการ	1
1.5 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส	1.75
1.5.1 มีรายงานการวิเคราะห์ด้านการเงิน ความเสี่ยงและภารกิจหลักขององค์กร	(0.25)
1.5.2 มีข้อมูลงบการเงิน	(0.25)
1.5.3 มีข้อมูลประวัติของคณะกรรมการองค์กรมหาชนเป็นรายบุคคล	(0.25)
1.5.4 มีข้อมูลการเข้าประชุมของคณะกรรมการองค์กรมหาชน	(0.25)
1.5.5 มีข้อมูลโครงสร้างคณะกรรมการองค์กรมหาชน และอนุกรรมการ	(0.25)
1.5.6 มีข้อมูลภารกิจหลัก และแผนยุทธศาสตร์	(0.25)
1.5.7 มีข้อมูลที่สำคัญในเว็บไซต์ขององค์กรมหาชน	(0.25)

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละ
2. การพัฒนาตนเองของคณะกรรมการองค์กรมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 3)	
2.1 มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุมคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ แบบประเมินตนเองควรมีหัวข้อเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ (ในการกำหนดนโยบาย) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการประชุม และผลการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์/แนวคิดของคณะกรรมการองค์กรมหาชนไปปฏิบัติ	2
2.2 มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่ กรรมการ	1

รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนประเด็นย่อยและรายการเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผลมีดังนี้

1. บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 7)

<p>1.1 คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปีภายในเวลาที่กำหนด (น้ำหนักร้อยละ 2)</p>	
<p>แผนยุทธศาสตร์ คือ แผนกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การมหาชน เนื้อหาของแผนยุทธศาสตร์มี 5 ประเด็น คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) วิสัยทัศน์ 2) ภารกิจหรือพันธกิจ 3) วัตถุประสงค์/นโยบาย 4) กลยุทธ์ 5) เป้าหมาย 	<p>แผนปฏิบัติงานประจำปี คือ แผนที่ระบุภารกิจที่จะดำเนินการในรอบปี พร้อมด้วยงบประมาณรายรับและรายจ่ายขององค์กร เนื้อหาของแผนปฏิบัติงานประจำปี มี 6 ประเด็น คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) วัตถุประสงค์ 2) เป้าหมาย 3) ขั้นตอน 4) ระยะเวลา 5) งบประมาณค่าใช้จ่าย 6) ผู้รับผิดชอบ
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	<ul style="list-style-type: none"> ■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเดือนธันวาคม 2560
2	<ul style="list-style-type: none"> ■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเดือนพฤศจิกายน 2560
3	<ul style="list-style-type: none"> ■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเดือนตุลาคม 2560
4	<ul style="list-style-type: none"> ■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเดือนกันยายน 2560
5	<ul style="list-style-type: none"> ■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเดือนสิงหาคม 2560
<p>เงื่อนไข</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพหากเนื้อหาไม่ครบทุกประเด็นที่กำหนด ประเด็นละ 0.1 คะแนน 2) ในการเสนอแผนยุทธศาสตร์ให้คณะกรรมการพิจารณา องค์การมหาชนต้องมีข้อมูลการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และต้องนำประเด็นที่เป็นจุดอ่อนไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ให้ครบถ้วน 3) กรณีที่องค์การมหาชนมีการปรับทิศทางยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลหลังจากที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ไปแล้ว สำนักงาน ก.พ.ร. จะพิจารณาให้คะแนนจากการเสนอแผนยุทธศาสตร์ในครั้งแรก 	
<p>เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารประกอบและสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชนในครั้งที่มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี 	

1.2 บทบาทของคณะกรรมการในการติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรมหาชนรายไตรมาส (น้ำหนักร้อยละ 1.75)	
การรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส 4 เฉพาะของตัวชี้วัดที่ 1.2.1 – 1.2.7 สามารถรายงานผลได้ถึง วันที่ 15 ตุลาคม 2561	
1.2.1 การพิจารณาแผนและรายงานผลการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
รายงานผลการควบคุมภายในตามมาตรฐานสากลของ Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO) ประกอบด้วย รายงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุมสารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามผลและการประเมินผล	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	<ul style="list-style-type: none"> ■ คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนควบคุมภายใน ■ รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	<ul style="list-style-type: none"> ■ รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	<ul style="list-style-type: none"> ■ รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	<ul style="list-style-type: none"> ■ รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	<ul style="list-style-type: none"> ■ รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส ■ คณะกรรมการให้ความเห็น หรือข้อเสนอแนะ
เงื่อนไข	ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพหากประเด็นในรายงานผลการควบคุมภายในไม่ครบถ้วนตามที่ COSO กำหนดประเด็นละ 0.2 คะแนนต่อรายงาน 1 ครั้ง
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ul style="list-style-type: none"> ● สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์กรมหาชน 	

1.2.2 การพิจารณาแผนและรายงานผลการตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	<ul style="list-style-type: none"> ■ คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนตรวจสอบภายใน ■ รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	<ul style="list-style-type: none"> ■ รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	<ul style="list-style-type: none"> ■ รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	<ul style="list-style-type: none"> ■ รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	<ul style="list-style-type: none"> ■ รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส ■ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะหรือข้อสังเกตของคณะกรรมการองค์กรมหาชน ครบถ้วน (ถ้ามี)
เงื่อนไข	รายงานผลการตรวจสอบภายในควรมีเนื้อหาครอบคลุมถึง ผลการปฏิบัติงานเทียบกับแผนการตรวจสอบ ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนการตรวจสอบ และความเสี่ยงการควบคุมที่สำคัญ และเรื่องอื่น ๆ ที่คณะกรรมการควรทราบ เช่น ข้อตรวจพบที่สำคัญ/โอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาด/การทุจริต/ความเสียหาย เป็นต้น
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ul style="list-style-type: none"> ● สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์กรมหาชน 	

1.2.3 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารความเสี่ยง (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนบริหารความเสี่ยง ▪ รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ <u>ทุกไตรมาส</u> ▪ มีการดำเนินการตามแผนการบริหารความเสี่ยงครบถ้วน
<p>เงื่อนไข ขอบปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพของแผนบริหารความเสี่ยง หากเนื้อหาไม่ครอบคลุม 3 ประเด็น คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ไม่มีการกำหนดปัจจัยเสี่ยง (ปรับลด 0.3 คะแนน) 2) ไม่มีผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง (ระบุโอกาสและผลกระทบความเสี่ยง และจัดระดับความเสี่ยงในแต่ละด้านเช่น ความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ ธรรมชาติ ภาวะการทำงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) (ปรับลด 0.3 คะแนน) 3) ไม่มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง (ปรับลด 0.4 คะแนน) 	
<p>เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน 	

1.2.4 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศ (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
<p>แผนการบริหารจัดการสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การมหาชน เช่น แผนการบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการตรวจสอบภายใน การบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินงานตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และนโยบายของรัฐบาลและการตอบสนองต่อความต้องการภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น</p>	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนบริหารจัดการสารสนเทศ ▪ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ<u>ทุกไตรมาส</u> ▪ มีผลการดำเนินการสำเร็จตามแผนการบริหารจัดการสารสนเทศ
<p>เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน 	

1.2.5 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ผู้บริหารระดับสูง (รองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับ) หมายถึง ผู้ได้รับเงินเดือนในกลุ่มผู้บริหาร เช่น รองผู้อำนวยการ ผู้จัดการฝ่าย หรือผู้อำนวยการสำนัก เป็นต้น	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ▪ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส ▪ มีการประเมินผลงานผู้บริหารระดับสูง (รองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับ) โดยมีตัวชี้วัด น้ำหนัก และเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและมีการนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ
เงื่อนไข <ul style="list-style-type: none"> ● ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ 0.3 คะแนนกรณีมีผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงรองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับต่อองค์การมหาชนประเมินผลงานไม่ครบถ้วน ● กรณีไม่มีผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงรองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับไม่ต้องประเมิน 	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล <ol style="list-style-type: none"> 1) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน 2) หลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารระดับสูง 3) โครงสร้างตำแหน่ง 4) โครงสร้างเงินเดือน (ช่วง) 	

1.2.6 การพิจารณารายงานด้านการเงิน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส ▪ คณะกรรมการให้ความเห็น หรือข้อเสนอแนะ
เงื่อนไข ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ 0.5 คะแนน หากรายงานด้านการเงินไม่มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการเงินเทียบกับเป้าหมาย ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล <ul style="list-style-type: none"> ● สำเนาเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน 	

1.2.7 การพิจารณารายงานด้านภารกิจหลัก (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ รายงานด้านภารกิจหลักต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	▪ รายงานด้านภารกิจหลักต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	▪ รายงานด้านภารกิจหลักต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	▪ รายงานด้านภารกิจหลักต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	▪ รายงานด้านภารกิจหลักต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส ▪ คณะกรรมการให้ความเห็น หรือข้อเสนอแนะ
เงื่อนไข	ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ 0.5 คะแนน หากรายงานด้านภารกิจหลักไม่มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ul style="list-style-type: none"> • สำเนาเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน 	

1.3 การรายงานผลการดำเนินงานแก่รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 0.5)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
ตามนัยมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 กำหนดให้รายงานที่นำเสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนต้องกล่าวถึงผลงานในปีที่ผ่านมา และคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า	
1	▪ ไม่มีการรายงาน
3	▪ มีการรายงานผลการดำเนินงานแก่รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชน จำนวน 1 ครั้ง
5	▪ มีการส่งรายงานผลการดำเนินงานแก่รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชน จำนวน 2 ครั้ง
เงื่อนไข	ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ 0.5 คะแนน หากเนื้อหาของรายงานไม่เป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ul style="list-style-type: none"> • สำเนาหนังสือหรือบันทึกข้อความนำส่งรายงาน 	

1.5.3 มีข้อมูลประวัติของคณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นรายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ประวัติของคณะกรรมการประกอบด้วย	
1) อายุ	2) วุฒิการศึกษา
3) ประวัติการทำงาน	4) ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันนอกเหนือจากในองค์การมหาชน
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ ไม่มีประวัติของคณะกรรมการ
3	■ มีประวัติของคณะกรรมการไม่ครบถ้วน
5	■ มีประวัติของคณะกรรมการเป็นรายบุคคลอย่างครบถ้วน
เงื่อนไข หากเปิดเผยประวัติกรรมการไม่ครบทุกคน ได้ 1 คะแนน	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ul style="list-style-type: none"> • รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และเว็บไซต์ขององค์การมหาชน 	

1.5.4 มีข้อมูลการเข้าประชุมของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ มีข้อมูลการเข้าประชุมคณะกรรมการไม่ครบทุกครั้งที่มีการประชุม
5	■ มีข้อมูลการเข้าประชุมคณะกรรมการครบทุกครั้งที่มีการประชุม
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ul style="list-style-type: none"> • รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และเว็บไซต์ขององค์การมหาชน 	

1.5.5 มีข้อมูลโครงสร้างของคณะกรรมการองค์การมหาชนและอนุกรรมการ (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ ไม่มีโครงสร้างของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ
3	■ มีโครงสร้างของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ แต่ไม่ครบทุกคณะที่สำคัญ
5	<ul style="list-style-type: none"> ■ มีโครงสร้างของคณะกรรมการและอนุกรรมการที่สำคัญได้ครบถ้วนทุกคณะ ■ อนุกรรมการที่สำคัญ เช่น อนุกรรมการตรวจสอบและประเมินผลอนุกรรมการสรรหาและค่าตอบแทน อนุกรรมการด้านบุคคล
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ul style="list-style-type: none"> • รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และเว็บไซต์ขององค์การมหาชน 	

1.5.6 มีข้อมูลภารกิจหลัก และแผนยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ข้อมูลประกอบด้วย	
<ol style="list-style-type: none"> 1) ประวัติความเป็นมาขององค์กรมหาชน 2) การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญ ความเสี่ยงสำคัญขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่ผ่านมา 3) คำอธิบายภาพรวมการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักในปัจจุบัน 4) ข้อมูลเชิงสถิติและคำอธิบายภาพรวมแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กรในระยะเวลา 3 – 5 ปีข้างหน้า 	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ มีข้อมูลไม่ครบถ้วน
5	▪ มีข้อมูลครบถ้วน
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ul style="list-style-type: none"> • รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และเว็บไซต์ขององค์กรมหาชน 	

1.5.7 มีข้อมูลที่สำคัญในเว็บไซต์ขององค์กรมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ครบ 10 ประเด็น คือ	
<ol style="list-style-type: none"> 1) รายงานประจำปี 2) โครงการลงทุนที่สำคัญ 3) การจัดซื้อจัดจ้าง 4) การแถลงทิศทางนโยบายขององค์กรโดยผู้บริหาร 5) การปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐ 6) แผนงานที่สำคัญ 7) นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี 8) ผลการปฏิบัติงานทั้งด้านการเงินและภารกิจหลัก 9) ข้อบังคับและ/หรือระเบียบขององค์กรมหาชน 10) รายงานผลการประเมินความคุ้มค่าการดำเนินงานขององค์กรมหาชน 	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ มีข้อมูลและสารสนเทศไม่ครบถ้วนและไม่เป็นปัจจุบัน
5	▪ มีข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ul style="list-style-type: none"> • เว็บไซต์ขององค์กรมหาชน 	

2. การพัฒนาตนเองของคณะกรรมการองค์กรมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 3)

2.1 มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุมคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (น้ำหนักร้อยละ 2)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	<ul style="list-style-type: none"> ■ คณะกรรมการไม่มีการประเมินตนเอง
5	<ul style="list-style-type: none"> ■ คณะกรรมการมีการประเมินตนเอง ■ มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุม ■ คณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
<p>เงื่อนไข แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการมีเนื้อหา (อย่างน้อยที่สุด) ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ 2) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ 3) การประชุมของคณะกรรมการ 4) การทำหน้าที่ของคณะกรรมการ 5) ความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหาร 6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการประชุมของฝ่ายเลขานุการในด้านต่าง ๆ เช่น <ul style="list-style-type: none"> - การส่งวาระการประชุมอย่างน้อย 7 วันก่อนการประชุม - ความครบถ้วนของข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ - ความถูกต้องของเอกสารประกอบการประชุมและรายงานการประชุม - ความสม่ำเสมอของการรายงานและความถูกต้องของการรายงานผลงานขององค์กรมหาชนด้านการเงินและภารกิจหลัก 	
<p>เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์กรมหาชน 	

<p>2.2 มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ (น้ำหนักร้อยละ 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดกิจกรรม ประกอบด้วย การอบรม การดูงาน การสัมมนา และการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมหาชน โดยมีเนื้อหาสาระของกิจกรรมสอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กรมหาชน ● มีรายงานสรุปเสนอผลของการจัดกิจกรรม และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์กับงานขององค์กรมหาชน (ระบุระยะเวลาของการจัดกิจกรรม และจำนวนกรรมการที่เข้าร่วม)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	<ul style="list-style-type: none"> ■ ไม่มีการจัดให้มีกิจกรรม
2	<ul style="list-style-type: none"> ■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี)
3	<ul style="list-style-type: none"> ■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี) ■ มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์กรมหาชน
4	<ul style="list-style-type: none"> ■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี) ■ มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์กรมหาชน ■ มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาทบทวนกลยุทธ์ พันธกิจ พัฒนาการที่สำคัญและความเสี่ยงขององค์กร
5	<ul style="list-style-type: none"> ■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี) ■ มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์กรมหาชน ■ มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาทบทวนกลยุทธ์ พันธกิจ พัฒนาการที่สำคัญและความเสี่ยงขององค์กร ■ มีรายงานสรุปเสนอผลของการจัดกิจกรรม และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์กับงานขององค์กรมหาชน
<p>เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สำเนารายงานสรุปผลการจัดกิจกรรม 	

ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.4 การประเมินประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนานวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

หมายถึง แนวคิด วิธี และรูปแบบใหม่ๆ ในการจัดการองค์กร การดำเนินงาน และการให้บริการ อันเป็นผลมาจากการสร้าง พัฒนา เพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือคุณภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ที่มา: ศูนย์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาาระบบราชการไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สืบค้นจาก <http://www.opdc.go.th/psic/main.php?url=content&gp=1&mn=3>)

ลักษณะของนวัตกรรม

เป็นข้อเสนอการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการ ระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เทคโนโลยี ฐานข้อมูล กฎหมาย การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

1. การแสดงให้เห็นถึงความเป็นนวัตกรรม



- ต้องเป็นข้อเสนอที่มีลักษณะเป็นนวัตกรรม
- ต้องเป็นเรื่องที่ส่วนราชการยังไม่เคยเสนอขอรับการประเมินมาก่อน
- ต้องเป็นนวัตกรรมที่ดำเนินการได้แล้วเสร็จในรอบการประเมินนั้น

2. คุณภาพของนวัตกรรม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)



- ความครบถ้วนของเนื้อหา (20 คะแนน)
 - หลักการ เหตุผล ความจำเป็น (4 คะแนน)
 - วัตถุประสงค์ (4 คะแนน)
 - การดำเนินการ (4 คะแนน)
 - ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (4 คะแนน)
 - ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม (4 คะแนน)
- คุณภาพ (80 คะแนน)
 - การแสดงถึงการพัฒนานวัตกรรมอย่างน้อยหนึ่งด้าน (10 คะแนน)
 - มีความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ประเด็นปัญหา และความต้องการที่จะปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (20 คะแนน)
 - แสดงให้เห็นความแตกต่างจากกิจกรรม/งานปกติอย่างชัดเจน (20 คะแนน)
 - มีผลลัพธ์ที่แสดงถึงประโยชน์ได้อย่างชัดเจน (20 คะแนน)
 - มีข้อมูลอ้างอิงที่ชัดเจน (10 คะแนน)

การผ่านการประเมิน จะต้องมีผลการประเมินตั้งแต่ 50 คะแนนขึ้นไป

- คะแนน 50-80 คะแนน = ผ่านแบบมาตรฐาน
- คะแนนมากกว่า 80 คะแนนขึ้นไป = ผ่านแบบคุณภาพ

ตัวอย่าง

องค์การมหาชน A

พัฒนารฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศในการพัฒนาพื้นที่จังหวัดด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม
(Science Technology and Innovation Geographical Area - based Mapping : STI – map on Mobile)

1. หลักการเหตุผลความจำเป็น

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.) มีนโยบายนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ประยุกต์ใช้สู่ท้องถิ่น โดยการบูรณาการงานด้าน วทน. ในระดับพื้นที่กับจังหวัด ชุมชนและท้องถิ่น ผ่านกลไกการทำงานด้าน วทน. สู่จังหวัด/ชุมชน เพื่อนำศักยภาพของจังหวัด ชุมชนและท้องถิ่นมาผสมผสานกับการวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม ไปสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์ การบริการและการจัดการทรัพยากรท้องถิ่น รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ด้าน วทน. ให้แก่ท้องถิ่น เพื่อสามารถพึ่งตนเองและสร้างความเข้มแข็งแก่สังคมและเศรษฐกิจ วท. จึงได้ดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศในการพัฒนาพื้นที่จังหวัดด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (Science Technology and Innovation Geographical Area - based Mapping : STI – map) ซึ่งดำเนินการผ่านกลไกขับเคลื่อนดำเนินงานของ วท. ซึ่งระบบฐานข้อมูลฯ ดังกล่าวสามารถแสดงผลข้อมูลเชิงภูมิศาสตร์ (Geographical) ซึ่งหน่วยงานในสังกัด วท. และผู้ใช้งานระบบสามารถเข้าไปดูข้อมูลแบบ Real time อีกทั้งเพิ่มเติมข้อมูลและผลกระทบการดำเนินงานได้บน Website : www.gmapmost.go.th ซึ่งได้มีการพัฒนาระบบสำเร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 และเพื่อให้ผู้ใช้งานระบบและประชาชนเข้าถึงข้อมูลการดำเนินงานในพื้นที่ของ วท. จึงได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ผ่าน Mobile Application

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ที่จะป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว สามารถสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้วางแผนและประเมินผลการดำเนินงาน และสามารถนำเสนอต่อผู้บริหารของหน่วยงานที่จะนำไปสู่การสรุปผลและแผนของโครงการ และบริหารโครงการให้เป็นไปตามผลที่คาดหวัง และเพิ่มช่องทางการใช้งาน – เข้าถึงระบบผ่าน Website, Application ทำให้เจ้าหน้าที่ในพื้นที่สามารถนำเข้าถึงข้อมูลที่เป็นปัจจุบันได้ รวมถึงการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการแก่ผู้บริหารและผู้ให้บริการในพื้นที่

3. การดำเนินการ

- พัฒนาระบบข้อมูลเชิงแผนภาพและการบริหารจัดการ โดยประกอบด้วย Web Application และ Mobile Application
- ดำเนินการจัดทำการแสดงผลในรูปแบบของ dash board ให้สามารถดูข้อมูลภาพด้วยดาวเทียมและเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตามสำรวจ และตรวจสอบพื้นที่เป้าหมายเพื่อใช้วางแผนการเข้าถึง และประเมินผลผลิตที่คาดว่าจะได้รับให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว
- ระบบฐานข้อมูลฯ สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารของหน่วยงานที่จะนำไปสู่การวางแผน และการรักษาพื้นที่ให้เกิดการบริหารพื้นที่ที่ รวมทั้งสามารถอัพเดทผลและแผนการดำเนินงานผ่านกรณีโทรศัพท์เคลื่อนที่แบบ Smart Phone ได้

4. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

- ผู้ใช้งานระบบนำข้อมูลแผนและผลการดำเนินงานการนำ วทน. ไปพัฒนาพื้นที่
- จังหวัดสามารถนำองค์ความรู้ด้าน วทน. ในพื้นที่อื่นไปปรับใช้ในการบริหารงานในพื้นที่จังหวัดของตนเอง
- เกิดการบูรณาการงานด้าน วทน. ร่วมกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่จังหวัด
- วท. มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้าน วทน. ไปพัฒนาพื้นที่ทุกภูมิภาคตามรายไตรมาสสะสม
 - ไตรมาส 1 : 150 โครงการ ไตรมาส 2 : 300 โครงการ
 - ไตรมาส 3 : 600 โครงการ ไตรมาส 4 : 1,200 โครงการ
- วท. มีงบประมาณสนับสนุนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้าน วทน. ไปพัฒนาพื้นที่ตามรายไตรมาสสะสม
 - ไตรมาส 1 : 300 ล้านบาท ไตรมาส 2 : 600 ล้านบาท
 - ไตรมาส 3 : 900 ล้านบาท ไตรมาส 4 : 1,200 ล้านบาท

5. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงค่างเป็นรูปราธรรม

- รวบรวมการดำเนินงานการนำ วทน. ที่ไปพัฒนาพื้นที่ในภาพรวมของ วท. เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานด้าน วทน. ในพื้นที่
 - ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นข้อมูลในการจัดการด้าน วทน. ในพื้นที่
 - เกิดแนวคิดในการนำงานด้าน วทน. ไปประยุกต์ใช้ร่วมกับศาสตร์แขนงอื่นแบบบูรณาการ เช่น ด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การพัฒนาผู้ประกอบการและผลิตภัณฑ์ OTOP
 - วท. มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้าน วทน. ไปพัฒนาพื้นที่ทุกภูมิภาคตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 – 2 สะสม จำนวน 316 โครงการ
 - วท. มีงบประมาณสนับสนุนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้าน วทน. ไปพัฒนาพื้นที่ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 – 2 สะสม จำนวน 643 ล้านบาท



ผ่าน: แบบคุณภาพ

ประเด็นการประเมิน	คะแนน	ผลประเมิน
1. ความครบถ้วนของเนื้อหา	20	20
1.1 หลักการ เหตุผล ความจำเป็น	4	4
1.2 วัตถุประสงค์	4	4
1.3 การดำเนินการ	4	4
1.4 ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	4	4
1.5 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม	4	4
2. เชื้อคุณภาพ	80	80
2.1 แสดงถึงความเป็นการพัฒนา นวัตกรรมอย่างน้อยหนึ่งด้าน เช่น การพัฒนา การบริหารจัดการ การพัฒนาระบบงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาการให้บริการประชาชน หรือหน่วยงานของรัฐ การพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาฐานข้อมูล และการพัฒนากฎหมาย เป็นต้น	10	10
2.2 แสดงความเชื่อมโยงระหว่าง สิ่งที่เป็นประเด็นปัญหาและความ ต้องการที่จะปรับปรุง เพื่อแก้ไขปัญหานั้นหรือสอดคล้อง ค ว ม ต อ ง ก ร อ ง ก ร ม เป้าหมาย	20	20
2.3 แสดงให้เห็นความแตกต่าง ของกิจกรรม/งานปกติ อย่างชัดเจน	20	20
2.4 มีผลลัพธ์ที่แสดงประโยชน์ได้อย่างชัดเจน	20	20
2.5 มีข้อมูลอ้างอิงที่ชัดเจน	10	10
รวม	100	100

3.2 รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับของผู้บริหารองค์กรมหาชน

ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารองค์กรมหาชน

เกณฑ์การประเมินสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารองค์กรมหาชน มีรายละเอียด ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำ (Leadership)** หมายถึง ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำขององค์กรมหาชน กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมหาชน

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการประชุมได้ดี และคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด ● เป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบวาระ วัตถุประสงค์และเวลา ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ • แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ • อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ • ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ • กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น • รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น • สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน • ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม
ระดับ 2 เป็นไปตามเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ ● ให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน ● ประพฤติสมกับเป็นผู้นำ 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน • ปกป้องทีมงานและชื่อเสียงขององค์กร • จัดหาบุคลากร ทรัพยากรหรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน • กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่ม

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
		<p>และประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น</p> <ul style="list-style-type: none"> • ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี • ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา
ระดับ 3 สูงกว่าเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> • แสดงสมรรถนะระดับ 2 และ • นำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> • สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง • เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น

2. วิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> • รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร • ช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> • รู้ เข้าใจ และสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่เกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรมหาชนอย่างไร • อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมขององค์กรมหาชนได้ • แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 2 เป็นไปตาม เป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ ● สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่น เต็มใจที่จะปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ ● กำหนดนโยบายให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ของหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความ เต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติ หน้าที่เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ • ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกใน ทีมถึงแนวทางในการทำงานโดย ยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายของ องค์กรเป็นสำคัญ • ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ ไปสู่ความสำเร็จ
ระดับ 3 สูงกว่าเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะระดับ 2 และ ● กำหนดนโยบายให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ระดับประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> • กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ ทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของ องค์กรมหาชนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ระดับประเทศ • คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับ ผลกระทบอย่างไรจากการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก

3. การวางกลยุทธ์ขององค์การมหาชน (Strategic Orientation) หมายถึง ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชน

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● รู้และเข้าใจนโยบายรัฐบาลว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การมหาชนอย่างไร ● นำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจนโยบายรัฐบาล รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐ ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจขององค์การมหาชนที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร • สามารถวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือโอกาสขององค์การมหาชนได้ • ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภาครัฐได้ • ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้
ระดับ 2 เป็นไปตามเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ ● นำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมากำหนดกลยุทธ์ ● กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> • ประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ขององค์การมหาชน • ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในองค์การมหาชน • ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ประเด็นหรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองภายในประเทศหรือของโลกโดยมองภาพรวมในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชน

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 3 สูงกว่าเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะระดับ 2 และ ● บูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรมหาชน 	<ul style="list-style-type: none"> • ริเริ่ม สร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรมหาชนโดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม • ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันองค์กรมหาชนไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และ ดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นจริง

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน ● สามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> • เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนและปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น • เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ • ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น • สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว
ระดับ 2 เป็นไปตามเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ ● นำทฤษฎีหรือแนวคิด 	<ul style="list-style-type: none"> • กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
	<p>ซับซ้อนมากกำหนดกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> วางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน เตรียมแผนและติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ
ระดับ 3 สูงกว่าเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> แสดงสมรรถนะระดับ 2 และ ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ สร้างขวัญ กำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การควบคุมตนเอง (Self Control) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจถูกขู่ข่ม หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี 	<ul style="list-style-type: none"> ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้นหรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนาหรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์
ระดับ 2 เป็นไปตามเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ สามารถใช้ถ้อยทีวาทหรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบแม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกขู่ข่ม จัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างสนทนาหรือการปฏิบัติงานเช่น ความโกรธ ความผิดหวังหรือความกดดันแต่ไม่แสดงออกแม้ถูกขู่ข่ม โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากสภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตนหรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือเพื่อนร่วมงาน

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 3 สูงกว่าเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะระดับ 2 และ ● เอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ 	<ul style="list-style-type: none"> • ระวังความรุนแรงด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหารวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ • ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงทำให้คนอื่น ๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้

6. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน ● ตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> • สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน • ชี้แนะแหล่งข้อมูลหรือแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน • สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง • ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
ระดับ 2 เป็นไปตามเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ 	<ul style="list-style-type: none"> • วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ระดับของสมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้
	<ul style="list-style-type: none"> ● วางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน ● สามารถช่วยแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา
<p>ระดับ 3 สูงกว่าเป้าหมาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ● มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่อง เพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง ● สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ● สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้
	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะระดับ 2 และ ● ทำให้องค์กรมหาชนมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> ● สร้างและสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในองค์กรมหาชน ● สร้างและสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กรมหาชน

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1	สำเนาคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559 เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ภาคผนวก 2	สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0505/ว 111 ลงวันที่ 7 เมษายน 2559
ภาคผนวก 3	รายชื่อคณะทำงานพิจารณาความเหมาะสมตัวชี้วัดองค์การมหาชน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2561 (ตามคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การ มหาชน ที่ 3/2560 - 7/2560 ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2560)
ภาคผนวก 4	แบบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
ภาคผนวก 5	แบบประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
ภาคผนวก 6	แบบฟอร์มรายงานการประเมินองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ภาคผนวก 7	รายชื่อเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (รายองค์การมหาชน)

ภาคผนวก 1

สำเนาคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559
เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ที่ ๕/๒๕๕๙

เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

โดยที่การปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ในกฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ตลอดจนการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปราศจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นนโยบายสำคัญของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คณะรัฐมนตรี และสอดคล้องกับประเด็นปฏิรูปทั้งของสภาพัฒนาปฏิรูปแห่งชาติและสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เห็นควรกำหนดมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรภาครัฐเพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้มีการประเมินส่วนราชการ และข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร โดยยึดหลักการประเมิน ดังนี้

(๑) ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประจำหรืองานตามหน้าที่ปกติ ได้แก่ งานตามกฎหมาย กฎ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล

(๒) ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย หรือภารกิจที่มอบหมายเป็นพิเศษแก่บางหน่วยงานหรือข้าราชการบางตำแหน่งหน้าที่ เช่น ภารกิจในการปฏิรูป การสร้างความโปร่งใส การแก้ปัญหาสำคัญเฉพาะเรื่อง

(๓) ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามพื้นที่หรือการบูรณาการการปฏิบัติงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน เช่น งานที่ต้องประสานและร่วมมือระหว่างจังหวัด ระหว่างกรม หรือกระทรวง และงานตามนโยบายประชารัฐซึ่งภาครัฐพึงทำงานร่วมกับท้องถิ่น ภาคประชาชน หรือองค์กรสาธารณประโยชน์

ข้อ ๒ การประเมินตามข้อ ๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ผู้รับการประเมิน ได้แก่ ส่วนราชการระดับกรมและกระทรวง ข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง

(๒) ผู้ประเมิน ให้มีผู้ทำหน้าที่ประเมินส่วนราชการหรือข้าราชการ ประกอบด้วย

๒.๑ นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ได้รับมอบหมายหรือมอบอำนาจให้กำกับการบริหารราชการ และกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการ เขตตรวจราชการในภูมิภาค

๒.๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง

๒.๓ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในกรณีประเมินส่วนราชการระดับกรม และกระทรวง และเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในกรณีประเมินข้าราชการ

การประเมินสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้ใช้ผลการประเมินของผู้ประเมินตาม ๒.๑ และ ๒.๒

ให้ผู้ประเมินตามข้อนี้ลงนามรับรองผลการประเมินด้วย

(๓) แบบประเมิน ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนร่วมกันจัดทำแบบประเมินส่วนราชการและแบบประเมินข้าราชการ ผู้รับการประเมินตามหลักการประเมินในข้อ ๑ โดยให้มีการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ความวิริยะอุตสาหะ การอุทิศเวลาแก่ราชการ ประสิทธิภาพในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การเบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมาย การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน การปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ ความคิดริเริ่ม ความซื่อสัตย์สุจริต การมีธรรมาภิบาล และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการประกอบกัน

(๔) แนวทางการประเมิน ในการประเมิน หากมีผลการประเมินจากหน่วยงานกลาง เช่น สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือจากองค์กรภายนอกระบบราชการที่มีการประเมินประเทศในภาพรวมและเป็นที่ยอมรับทั่วไป และเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบส่วนราชการใด ให้ผู้ประเมินนำมาพิจารณาประกอบด้วย

(๕) ผลการประเมิน ให้รองนายกรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องรายงานผลการประเมินตามคำสั่งนี้ต่อ นายกรัฐมนตรีภายในสัปดาห์ที่สองของเดือนเมษายนและเดือนกันยายน เพื่อทราบ หรือประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย หรือพิจารณาความดีความชอบหรือลงโทษตามกฎหมายและระเบียบราชการ ในระหว่างเวลาดังกล่าว รองนายกรัฐมนตรีอาจเสนอรายงาน ตั้งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่อ นายกรัฐมนตรีเพื่อกำหนดมาตรการเร่งด่วนได้

ทั้งนี้ ให้การดำเนินการทุกระดับมีความเป็นธรรม มิให้เกิดการกลั่นแกล้ง ในกรณีเมื่อมีการประเมินแล้วพบว่าข้าราชการผู้ใดทำผิดวินัยหรือกฎหมาย ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓ การประเมินหน่วยงานและข้าราชการอื่นนอกเหนือจากข้อ ๒ ให้ดำเนินการตามมาตรการในคำสั่งนี้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติปกติ ดังนี้

(๑) การประเมินข้าราชการพลเรือนระดับต่ำกว่าข้าราชการตามข้อ ๒ (๑) ให้ผู้บังคับบัญชา จัดให้มีการประเมิน

(๒) การประเมินหน่วยงานของรัฐในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร ได้แก่ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน ให้หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องจัดให้มีการประเมิน

(๓) การประเมินข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจ ให้กระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้วแต่กรณี จัดให้มีการประเมิน

ข้อ ๔ ให้มีกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเป็นกรณีพิเศษในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจำนวนห้าสิบอัตรา เพื่อรองรับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการระดับสูง หรือประเภทบริหารระดับต้น หรือข้าราชการอื่นที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนแต่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าโดยนายกรัฐมนตรีมีอำนาจออกคำสั่งให้โอนหรือย้ายมา หรือเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับดังกล่าวโดยขาดจากตำแหน่งหน้าที่และอัตราเงินเดือนเดิม ไม่ว่าข้าราชการผู้นั้น จะมีความผิดหรืออยู่ระหว่างการถูกตรวจสอบหรือไม่ก็ตาม

ในกรณีที่ส่วนราชการใดต้องการให้ข้าราชการตามกรอบอัตรากำลังชั่วคราวดังกล่าวไปปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการนั้น รัฐมนตรีที่สั่งและปฏิบัติราชการส่วนราชการนั้นอาจเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อมีคำสั่งให้ข้าราชการดังกล่าวไปดำรงตำแหน่ง ณ ส่วนราชการนั้นก็ได้

เมื่อมีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการผู้ใดตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ประธานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมอบหมายงานให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมตามหน้าที่ที่เคยปฏิบัติ หรืออาจมอบหมายให้ข้าราชการผู้นั้นไปปฏิบัติงานหรือช่วยราชการ ณ ส่วนราชการใดเป็นการชั่วคราวได้

ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดชื่อตำแหน่ง อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ และกำหนดวิธีปฏิบัติตามข้อนี้ ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ ให้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนวินิจฉัย คำวินิจฉัยดังกล่าวให้เป็นที่สุด

เมื่อหมดความจำเป็นแล้ว นายกรัฐมนตรีอาจมีคำสั่งให้ยุบเลิกกรอบอัตรากำลังชั่วคราวตามข้อนี้ทั้งหมดหรือบางส่วนได้

ข้อ ๕ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๕๙

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ภาคผนวก 2

สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ด่วนที่สุด ที่ นร 0505/ว 111 ลงวันที่ 7 เมษายน 2559

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๑๑



สำนักงาน ก.พ.ร.
รับที่ (क्रम.) 00194
วันที่ - อ. เลข. 2559
เวลา.....

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๗ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง การประเมินส่วนราชการและข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕/๒๕๕๙

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ที่ สพล (สร ๖) ๐๕๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

ด้วยรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ได้เสนอเรื่อง การประเมินส่วนราชการและข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕/๒๕๕๙ ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ชี้แจงเพิ่มเติมว่า ในการประเมินข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง เลขานุการ ก.พ. ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน แต่จะทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เพื่อนำมาประกอบการประเมินสำหรับนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการ หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการต่อไป ทั้งนี้ จะมีการจัดทำคู่มือประกอบการประเมินเพื่อให้เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติต่อไป ซึ่งคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วลงมติเห็นชอบตามที่รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เสนอ และรับทราบตามที่ชี้แจงเพิ่มเติม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำพน กิตติอำพน)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๑ (ปรียนนทราญ) ๔๔๒ (เฉลิมขวัญ)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) โทร. ๐ ๒๒๘๘.๔๑๕๗
ที่ สพล.(ลร.๖) ๐๕๗/๒๕๕๙ วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙
เรื่อง การประเมินส่วนราชการและข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕/๒๕๕๙

กราบเรียน นายกรัฐมนตรี

ด้วยหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีคำสั่งที่ ๕/๒๕๕๙ เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ กำหนดให้มีการประเมินส่วนราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้การประเมินยึดหลักประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประจำหรืองานตามหน้าที่ปกติ (Function Based) งานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย หรือภารกิจที่มอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) และงานตามพื้นที่หรืองานที่ต้องบูรณาการการปฏิบัติงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Based) และให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกันจัดทำแบบประเมินข้าราชการและแบบประเมินส่วนราชการ

ผมได้จัดประชุมหารือร่วมกับสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการบำนาญและข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับสูง เพื่อจัดทำแบบประเมินฯ ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติฯ และแนวปฏิบัติของนายกรัฐมนตรีในเรื่องดังกล่าวแล้ว และเห็นสมควรกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. แบบประเมินข้าราชการตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติฯ เป็นแบบประเมินที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพในการเป็นนักบริหารของผู้รับการประเมิน โดยผู้รับการประเมินได้แก่ ข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง และผู้ประเมินมี ๓ ฝ่าย ได้แก่ ๑) นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ๒) รัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ และ ๓) เลขาธิการ ก.พ.

การประเมินข้าราชการตามแบบประเมินนี้ ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ (ผู้รับการประเมินจะถูกประเมินอย่างน้อย ๓ องค์ประกอบ) ได้แก่

๑.๑ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฏ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Functional Based)

๑.๒ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐนโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based)

๑.๓ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการปฏิบัติงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Based)

๑.๔ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนด (Competency Based)

๑.๕ ศักยภาพในการเป็นนักบริหารเพื่อการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และแผนหลักในการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ (Potential Based)

ฝ่ายบริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการประเมินสามารถไปใช้ประกอบการพัฒนาปรับปรุงหรือส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการประเมินมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาตรฐาน หรือสูงกว่าระดับมาตรฐาน ตลอดจนสามารถนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการระดับบริหารสูง

๒. แบบประเมินส่วนราชการตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติฯ เป็นแบบประเมินที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของรัฐบาล การแก้ไขปัญหาและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และเพื่อเพิ่มศักยภาพของส่วนราชการในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ โดยส่วนราชการที่รับการประเมิน ได้แก่ ส่วนราชการระดับกระทรวงและกรม และผู้ประเมินคือ ๑) นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ๒) รัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ และ ๓) เลขาธิการ ก.พ.ร.

การประเมินส่วนราชการตามแบบประเมินนี้ ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ (ส่วนราชการจะถูกประเมินอย่างน้อย ๓ องค์ประกอบ) ได้แก่

๒.๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฏ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Functional Based)

๒.๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based)

๒.๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการปฏิบัติงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Based)

๒.๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Based)

๒.๕ ศักยภาพในการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ ตามแผนหรือนโยบายระดับชาติ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล (Potential Based) โดยให้ผู้ประเมินนำผลการประเมินส่วนราชการนั้น ซึ่งประเมินโดยองค์กรภายในและภายนอกประเทศที่ได้รับความเชื่อถือมาประกอบการประเมินด้วย

ผลการประเมินส่วนราชการสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อยกระดับการให้บริการประชาชนและการบริหารจัดการของส่วนราชการให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล และนำไปสู่ความเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานอยู่ในระดับเหนือมาตรฐานสากลในอนาคต

๓. การประเมินข้าราชการและส่วนราชการ ตาม ๑. และ ๒. นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ เลขานุการ ก.พ. (ผู้ประเมินข้าราชการ) และเลขานุการ ก.พ.ร. (ผู้ประเมินส่วนราชการ) สามารถดำเนินการประเมินได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ โดยนำผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือผลการดำเนินงานของส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ มาประกอบการประเมิน ซึ่งข้าราชการและส่วนราชการผู้รับการประเมินอาจนำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานหรือผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับรูปแบบการประเมินต่อผู้ประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาประเมิน ทั้งนี้ เลขานุการ ก.พ. และ เลขานุการ ก.พ.ร. ซึ่งเป็นผู้ประเมินข้าราชการและส่วนราชการตามลำดับ สามารถประเมินโดยนำความเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น มาประกอบการประเมินเพื่อให้การประเมินครอบคลุมในทุกมิติได้ด้วย

๔. ผู้ประเมินสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขในรายละเอียดเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการและการดำเนินงานของส่วนราชการ และเพื่อให้ตรงตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยนายกรัฐมนตรีอาจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแบบประเมินฯ ตามที่เห็นสมควร

๕. การประเมินข้าราชการพลเรือนระดับต่ำกว่าบริหารสูง รวมถึงข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจและการประเมินบุคลากรหรือหน่วยงานของรัฐประเภทอื่น ให้ผู้มีหน้าที่ประเมิน กระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้วแต่กรณี นำแบบประเมินฯ ทั้งสองประเภทนี้ ไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

จึงเห็นสมควรกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบการประเมินโดยแบบประเมินข้าราชการฯ และแบบประเมินส่วนราชการ ตาม ๑. ถึง ๕. และขอได้โปรดอนุมัติให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณานำแบบประเมินฯ นี้ไปใช้ในการประเมินข้าราชการและการประเมินส่วนราชการในรอบการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘



(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

สำเนาถูกต้อง

๑๖ ๑๕

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

แบบประเมินข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง

หน่วยงาน กระทรวง

ส่วนที่ ๒ : การประเมินประสิทธิภาพและศักยภาพของผู้รับการประเมิน () ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙
() ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับประสิทธิภาพ และศักยภาพของผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	ระดับ			หมายเหตุ
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง	เป็นไปตาม ความคาดหวัง	สูงกว่า ความคาดหวัง	
๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Functional Based)				
๒. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) (ถ้าไม่มีภารกิจนี้ ไม่ต้องประเมิน)				
๓. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการปฏิบัติงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Based) (ถ้าไม่มีภารกิจนี้ ไม่ต้องประเมิน)				
๔. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามที่ ก.พ. กำหนด (Competency Based)				
๕. ศักยภาพ ในการเป็นนักบริหารเพื่อการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาตินโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และแผนหลักในการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ (Potential Based)				

หมายเหตุของผู้ประเมิน

ส่วนที่ ๓ : สรุปผลการประเมิน

- ระดับคุณภาพ ผู้รับการประเมินได้รับการประเมิน ระดับสูงกว่าความคาดหวัง ทุกองค์ประกอบที่ประเมิน
- ระดับมาตรฐาน ผู้รับการประเมินได้รับการประเมิน ระดับสูงกว่าความคาดหวัง ไม่ครบทุกองค์ประกอบที่ประเมิน แต่ไม่มีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้รับการประเมินในระดับต่ำกว่าความคาดหวัง
- ระดับต้องปรับปรุง ผู้รับการประเมินได้รับการประเมิน ระดับต่ำกว่าความคาดหวังในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง (แม้ว่าจะได้รับการประเมินในองค์ประกอบอื่นในระดับเป็นไปตามความคาดหวังหรือสูงกว่าความคาดหวัง)

(.....)

นรม. / รอง นรม. / รมต.นร. / รมา. / รมช. /

เลขาธิการ ก.พ.

ผู้ประเมิน

วันที่ เดือน พ.ศ.

คำอธิบายประกอบสรุปผลการประเมิน

๑. ระดับคุณภาพ หมายถึง สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐาน ภารกิจยุทธศาสตร์ และภารกิจพื้นที่ได้อย่างดีเยี่ยม ประกอบกับมีคุณสมบัติและศักยภาพในการเป็นนักบริหารสูง เหนือระดับปกติ
๒. ระดับมาตรฐาน หมายถึง ภาพรวมในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐาน ภารกิจยุทธศาสตร์ และภารกิจพื้นที่ ประกอบกับมีคุณสมบัติและศักยภาพในการเป็นนักบริหาร ทั้ง ๕ องค์ประกอบอยู่ในระดับปกติ
๓. ระดับต้องปรับปรุง หมายถึง สมควรได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณสมบัติหรือศักยภาพในการเป็นนักบริหารสูง ในองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินในระดับต่ำกว่าความคาดหวัง ให้สูงขึ้นถึงระดับเป็นไปตามความคาดหวังหรือระดับสูงกว่าความคาดหวัง

แบบประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของส่วนราชการ

หน่วยงาน กระทรวง

ส่วนที่ ๒ : การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานและศักยภาพของส่วนราชการ

() ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ () ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานและศักยภาพของส่วนราชการ

องค์ประกอบการประเมิน	ระดับ			หมายเหตุ
	ต่ำกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	สูงกว่าเป้าหมาย	
๑. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Functional Based)				
๒. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) (ถ้าไม่มีภารกิจนี้ ไม่ต้องประเมิน)				
๓. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Based) (ถ้าไม่มีภารกิจนี้ ไม่ต้องประเมิน)				
๔. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Based)				
๕. ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ ตามแผนหรือนโยบายระดับชาติ นโยบายของรัฐบาล (Potential Based) ประกอบกับผลการประเมินโดยองค์กรภายในและภายนอกประเทศ				

หมายเหตุของผู้ประเมิน

ส่วนที่ ๓ : สรุปผลการประเมิน

- ระดับคุณภาพ เป็นส่วนราชการที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมาย ทุกองค์ประกอบที่ประเมิน
- ระดับมาตรฐาน เป็นส่วนราชการที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายไม่ครบทุกองค์ประกอบที่ประเมิน แต่ไม่มีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้รับการประเมินในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย
- ระดับต้องปรับปรุง เป็นส่วนราชการที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง (แม้ว่าจะได้รับการประเมินในองค์ประกอบอื่นในระดับเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย)

(.....)

นรม. / รอง นรม. / รมต.นร. / รมว. / รมช. /

เลขาธิการ ก.พ.ร.

ผู้ประเมิน

วันที่ เดือน พ.ศ.

คำอธิบายประกอบสรุปผลการประเมิน

๑. ระดับคุณภาพ หมายถึง เป็นส่วนราชการที่ดำเนินงานตามภารกิจพื้นฐาน ภารกิจยุทธศาสตร์ และภารกิจพื้นที่ได้อย่าง ดีเยี่ยม ประกอบกับมีศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ สามารถเป็นต้นแบบหรือตัวอย่างแก่หน่วยงานอื่น
๒. ระดับมาตรฐาน หมายถึง เป็นส่วนราชการที่มีผลการดำเนินงานในภาพรวมตามภารกิจพื้นฐาน ภารกิจยุทธศาสตร์ ภารกิจพื้นที่ และมีศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับปกติ
๓. ระดับต้องปรับปรุง หมายถึง เป็นส่วนราชการที่สมควรได้รับการพัฒนา ให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ โดยผู้บริหารส่วนราชการต้องร่วมกันรับผิดชอบผลการประเมิน

ภาคผนวก 3

รายชื่อคณะทำงานพิจารณาความเหมาะสมตัวชี้วัดองค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ตามคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาและ
ส่งเสริมองค์การมหาชน ที่ 3/2560 - 7/2560 ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2560)

รายชื่อคณะทำงานพิจารณาความเหมาะสมตัวชี้วัดองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
(ตามคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน ที่ 3/2560 - 7/2560 ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2560)

กลุ่ม	องค์การมหาชน	คณะกรรมการ
1.	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ 2. ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ 3. สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน 4. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา 5. สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน 6. องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน 7. สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ 8. สำนักงานพัฒนาพิงคนคร 	<p>กพม. (ประธาน)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นายสุรพล นิติไกรพจน์ <p>กรรมการโดยตำแหน่ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. ผู้แทนสำนักงบประมาณ 3. ผู้แทน สศช. 4. ผู้แทน สำนักงาน ก.พ.ร. <p>ผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. นายกงกฤช หิรัญกิจ 6. นายการุณ กิตติสถาพร 7. นางสาวพจนีย์ ธนวรานิซ 8. นางสาววิไลพร ลีวเกษมศานต์
2.	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ 2. สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร 3. สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน 4. สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ 5. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ 6. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ 7. สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ 	<p>กพม. (ประธาน)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นายไพรินทร์ ชูโชติถาวร <p>กรรมการโดยตำแหน่ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. ผู้แทนสำนักงบประมาณ 3. ผู้แทน สศช. 4. ผู้แทน สำนักงาน ก.พ.ร. <p>อ.กพม.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. นายมนตรี จุฬาวัดฒนชล <p>ผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. นายกوپร กฤตยาภิรณ 7. นายศักรินทร์ ภูมิรัตน์ 8. นายชิต เหล่าวัฒนา 9. นายก้องกิติ พุสวัตต์

กลุ่ม	องค์การมหาชน	คณะกรรมการ
3.	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ 2. สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ 3. สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ 4. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว 5. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล 6. สถาบันวัคซีนแห่งชาติ 	<p>กพม. (ประธาน)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นายรณภพ ปัทมะดิษ <p>กรรมการโดยตำแหน่ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ 3. ผู้แทน สศช. 4. ผู้แทน สำนักงาน ก.พ.ร. <p>อ.กพม.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. นางสีลาภรณ์ บัวสาย <p>ผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. นายแพทย์จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ 7. พลเอกมนตรี สัมชทรัพย์ 8. นายประทีป สันติประภาพ 9. ดร. เพ็ญจิรา คันธวงค์
4.	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 2. สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ 3. สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง 4. องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก 5. สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร 6. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 7. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 8. สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย 	<p>กพม. (ประธาน)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นายสุรพล นิติไกรพจน์ <p>กรรมการโดยตำแหน่ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ 3. ผู้แทน สศช. 4. ผู้แทน สำนักงาน ก.พ.ร. <p>อ.กพม.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. นายปิติพงศ์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา 6. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร <p>ผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. นายจุฑาวัช อินทรสุขศรี 8. นายทรงศักดิ์ วงศ์ภูมิวัฒน์ 9. นายอาวุธ วรรณวงศ์

กลุ่ม	องค์กรมหาชน	คณะกรรมการ
5.	1. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2. สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน 3. โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ 4. สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ 5. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร 6. หอภาพยนตร์ 7. ศูนย์คุณธรรม 8. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน 9. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ	กพม. (ประธาน) 1. นายเฉลิมชัย บุญยะลีพรรณ กรรมการโดยตำแหน่ง 2. ผู้แทนสำนักงบประมาณ 3. ผู้แทน สศช. 4. ผู้แทน สำนักงาน ก.พ.ร. อ.กพม. 5. นายชัยณรงค์ อินทรมีทรัพย์ 6. ผู้แทน สคร. 7. นางสีลาภรณ์ บัวสาย ผู้ทรงคุณวุฒิ 8. นายธีระชัย เขมณะสิริ 9. นายกิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย

ภาคผนวก 4

แบบประเมินองค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

แบบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
(ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559
เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ)

..... (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์กรมหาชน) (องค์การมหาชน)

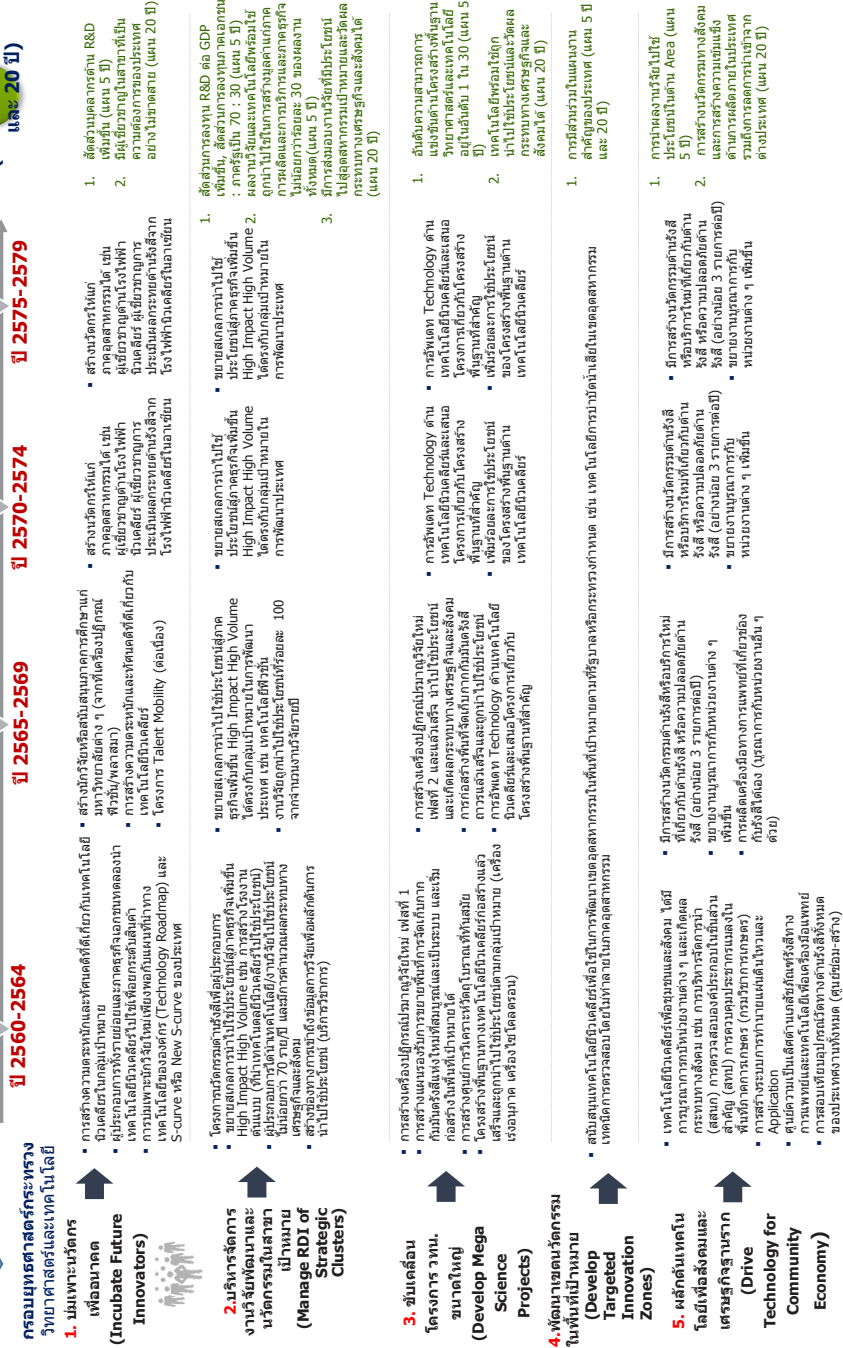
ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ.2560-พ.ศ.2579) ของสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ

วิสัยทัศน์ "เป็นสถาบันชั้นนำในการวิจัยที่นิวเคลียร์ที่มีหัวใจของประเทศไทย (To be a leading nuclear solution-based institute for nation)"

กรมยุทธศาสตร์ชาติ
ยุทธศาสตร์ 2. ด้านการสร้าง
ความเสมอภาคในการแข่งขัน

เป้าประสงค์
(ตามแผนระยะ 5 ปี
และ 20 ปี)

ผลงานสำคัญ (Key deliverable outputs)



กรมยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1. มีเพาะนวัตกรรม (Incubate Future Innovators)

2. มีบริการจัดการงานวิจัยพัฒนาและนวัตกรรมในสาขาเป้าหมาย (Manage RDI of Strategic Clusters)

3. ขับเคลื่อนโครงการ งาน, นวัตกรรมใหญ่ (Develop Mega Science Projects)

4. พัฒนาเขตนวัตกรรมในพื้นที่เป้าหมาย (Develop Targeted Innovation Zones)

5. ผลักดันเทคโนโลยีที่สังคมและเศรษฐกิจฐานราก (Drive Technology for Community Economy)

แบบประเมินองค์การมหาชนและผู้ดำเนินงานการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์กรมหาชน) (องค์การมหาชน)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 การประเมินองค์การมหาชน ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 การประเมินผู้ดำเนินงานการองค์การมหาชน และ ส่วนที่ 2 การประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน) งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base)
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Base)
3. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการ การดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Base)
4. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Base) รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ เพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0
5. ศักยภาพในการดำเนินการขององค์การมหาชนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (Potential Base)

ส่วนที่ 2 การประเมินผู้ดำเนินงานการองค์การมหาชน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การประเมินผลผลงานผู้ดำเนินงานการองค์การมหาชน (ตัวชี้วัดตามสัญญาจ้างผู้ช่วยการ ผลการประเมินองค์กร และงานอื่นๆ ที่คณะกรรมการมอบหมายดำเนินการ)
2. สมรรถนะทางการบริหารของผู้ดำเนินงานการองค์การมหาชน



ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์กรมหาชน) (องค์การมหาชน)

องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ที่ความรับผิดชอบหลัก (วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน) งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base)

วัตถุประสงค์การจัดตั้งตามกฎหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ.)			เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ.)			เป้าหมาย 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565)	
		2558	2559	2560	2561	2562	2563		2564
	1.1 มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงาน								
	1.1.1 มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม								
	1.1.2 ความสามารถทางการทรรายได้เพื่ออุดหนุนงบประมาณภาครัฐ								
	1.2 ...								
	1.3 ...								

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย (ภาคผนวก ส่วนที่ 1)

หมายเหตุ : ถ้าไม่มีข้อมูลในช่องผลการดำเนินงาน โปรดเขียนว่า N/A



ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์กรมหาชน) (องค์การมหาชน)

องค์ประกอบที่ 2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Base)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561)	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ.)		หมายเหตุ
		2558	2559	
2.1 การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน			2560	
2.1.1 ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้าง ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	ร้อยละ 100	N/A	X	ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2559
2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นข่าวที่ต่อสถานการณ์	ร้อยละ 100	N/A	X	
2.2. ตัวชี้วัดตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี การดำเนินการตามวาระการขับเคลื่อนและการปฏิรูปประเทศ การแก้ไขปัญหาค่าที่อยู่เฉพาะเรื่องหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจาก นายกรัฐมนตรี/ รองนายกรัฐมนตรี/ รัฐมนตรีที่กำกับและติดตามการปฏิบัติราชการ การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน				ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่.....

หมายเหตุ : ถ้าไม่มีข้อมูลในช่องผลการดำเนินงาน โปรดเขียนว่า N/A



ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ข้อมูลองค์กรมหาชน) (องค์การมหาชน)

องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการ การดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Base)

ไม่มี

วัตถุประสงค์การจัดตั้งตามกฎหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ.)				เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ.)					เป้าหมาย 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565)	
		2558	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565			
	3.1											
	3.2											
	3.3											

(ถ้าไม่มีตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 3 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง)



ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ข้อมูลกิจกรรมฯ) (องค์การมหาชน)

องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Base) รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ เพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ.)		เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
	2558	2559	
4.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาศักยภาพการให้บริการ			ร้อยละ 80 และ องค์การมหาชนเสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน
4.2 ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ			ร้อยละ 96 (ภาพรวม)
4.3 การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน			คะแนนประเมิน ตั้งแต่ 4.0000 ขึ้นไป
4.4 ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมขององค์การมหาชน			1) เรื่อง 2) เรื่อง.....

ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (เชิงองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)

องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Base) รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ เพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0

ประเภทนวัตกรรม

1. นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) เป็นความคิดริเริ่มนโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ๆ ให้ทันสมัย เหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ เช่น พัฒนาระบบส่งเสริมผู้ประกอบการธุรกิจนวัตกรรมไทย เป็นต้น
2. นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation) เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการภาครัฐ การปรับปรุงบริการหรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ การจดทะเบียนนิติบุคคลออนไลน์ เป็นต้น
3. นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation) เป็นการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ เช่น PMQA (4.0) การจัดหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ เป็นต้น



ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์กรมหาชน) (องค์การมหาชน)

องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Base) รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ เพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0 (ต่อ)

4.4 ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมของ (ชื่อองค์กรมหาชน) (องค์การมหาชน)

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ข้อเสนอนวัตกรรม	โปรดระบุประเภทนวัตกรรม
2561		
2562		
2563		
2564		
2565		

(ชื่อองค์กรมหาชน) (องค์การมหาชน) - 11



ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)

รายละเอียดข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมของ (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ชื่อนวัตกรรม

1. หลักการและเหตุผล ความจำเป็น

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

2. วัตถุประสงค์

.....
.....

3. การดำเนินการ

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

4. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

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

ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)

องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพในการดำเนินการขององค์การมหาชนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (Potential Base)

แผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรขององค์การมหาชนแบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2565) ของ (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)

1. องค์การมหาชนจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรขององค์การมหาชน แบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565) เพื่อไปสู่การเป็นองค์การมหาชน 4.0 ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0 และประเทศไทย 4.0
2. ในองค์การมหาชนระบุประเด็นการปรับปรุงใน 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง/กระบวนการ/ด้านธรรมาภิบาล/ด้านประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ (ไม่จำเป็นต้องมีครบทุกด้าน ขึ้นกับบริบทของแต่ละองค์การมหาชน) หากมีด้านอื่น ๆ นอกเหนือข้างต้น ให้ระบุข้อดีและประเด็นการปรับปรุงให้ชัดเจน โดยแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรขององค์การมหาชน อย่างน้อยประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้
 - การพัฒนาระบบการให้บริการขององค์การมหาชนเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด (Beyond Customer Expectation)
 - การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547
 - การลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ อาทิ เพิ่มรายได้ขององค์การมหาชน เป็นต้น
 - การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์การมหาชน
 - การพัฒนาบุคลากรขององค์การมหาชนเพื่อพร้อมรับการเป็นองค์การมหาชน 4.0 และการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร
3. สำหรับการปรับปรุงที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 ให้จัดทำแผนปฏิบัติการเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นเอกสารแนบ ส่งสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผลต่อไป

วิธีการประเมิน จะพิจารณาจากคุณภาพของแผนและผลการดำเนินงานเทียบกับแผน กำหนด



ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์กรมหาชน) (องค์การมหาชน)

แนวทางการปรับตัวขององค์การมหาชนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	การปรับตัวขององค์การมหาชน
1. เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive Technology)	
2. ประเทศไทย 4.0	
3. ...	

ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์กรมหาชน) (องค์การมหาชน)

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ/ความเข้มแข็งของ (ชื่อองค์กรมหาชน) (องค์การมหาชน) (จุดแข็ง/จุดอ่อน)
 แนวทางการปรับตัวขององค์กรมหาชนที่เปลี่ยนแปลงไป

ประเด็น	จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. ด้านโครงสร้าง		
1.1 ...		
2. ด้านกระบวนการ/การบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น		
2.1 การพัฒนาระบบการให้บริการขององค์กรมหาชน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ		
3. ด้านกฎหมาย		
3.1 ...		
4. ด้านบุคลากร		
4.1 การพัฒนาบุคลากรและการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร		
5. ด้านธรรมาภิบาล		
5.1 การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กรมหาชน		



ประเด็น	จุดแข็ง	จุดอ่อน
6. ด้านประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ		
6.1 การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน		
6.2 การลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐขององค์การมหาชน		
7. อื่นๆ		

แผนการพัฒนากองคัดกรองและบุคลากร (พ.ศ.2561-2565) ของ (องค์การมหาชน)

ประเด็นการปรับปรุง	2561				2562				2563				2564				2565			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
1. ด้านโครงสร้าง																				
1.1																				
2. ด้านกระบวนการ/บูรณาการ ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น																				
2.1 งานพัฒนาระบบการให้บริการ ขององค์การมหาชนเพื่อเพิ่มความพึง พอใจแก่ผู้บริการ																				
2.2																				
3. ด้านกฎหมาย																				
3.1																				
4. ด้านบุคลากร																				
4.1 การพัฒนาบุคลากรและการนำ เทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานภายในองค์กร																				
5. ด้านธรรมาภิบาล																				
5.1 งานส่งเสริมธรรมาภิบาลของ องค์การมหาชน																				
6. ด้านประสิทธิภาพการใช้ง งบประมาณ																				
6.1 การควบคุมค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรขององค์การมหาชน																				
6.2 การลดการพึ่งงบประมาณ อุดหนุนจากภาครัฐ																				
7. อื่นๆ โปรดระบุ																				

ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์กร/กรม/มหาชน) (องค์การมหาชน)

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมายผลงาน (Key deliverable outputs/outcomes)					เป้าประสงค์ (ระยะ 5 ปี)
	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	
1. ด้านโครงสร้าง 1.1 1.2
2. ด้านระบบงาน/บูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น 2.1 งานพัฒนาระบบการให้บริการขององค์การมหาชน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ
3. ด้านกฎหมาย 3.2
4. ด้านบุคลากร 4.1 การพัฒนาบุคลากรและการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพภายในงาน
5. ด้านธรรมาภิบาล 5.1 การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์การมหาชน
6. ด้านงบประมาณ 6.1 การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน 6.2 การลดการใช้งบประมาณอุดหนุนจากรัฐ

ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์กรมหาชน) (องค์การมหาชน)

องค์การมหาชนระบุรายละเอียดเป้าหมายผลิต/ผลิตภัณฑ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ประเด็น การพัฒนา	เป้าหมายผลิต/ผลิตภัณฑ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (รายละเอียด)											
	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ด้านโครงสร้าง												
ด้านกระบวนการ												
ด้านกฎหมาย												
ด้านบุคลากร												
ด้านธรรมาภิบาล												
ด้านประสิทธิภาพ การใช้งบประมาณ												
อื่นๆ ระบุ....												

องค์การมหาชนระบุเป้าหมายผลิต/ผลิตภัณฑ์ ของแต่ละเดือน

รายละเอียดตัวชี้วัด
ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561



ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ข้อมูลปีงบประมาณ) (องค์การมหาชน)

ตัวชี้วัดที่ 1.1 มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานของ (ข้อมูลปีงบประมาณ) (องค์การมหาชน)

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ประมาณการงบประมาณระยะ 5 ปี (ล้านบาท)			เป้าหมายมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานขององค์การมหาชน	
	เงินอุดหนุนประจำปี	เงินที่คณะกรรมการเห็นชอบให้จัดสรรเพิ่มเติม	รวมเงินทั้งหมดที่ใช้ดำเนินงาน	มูลค่าทางเศรษฐกิจ (ล้านบาท)	มูลค่าทางสังคม
2561					
2562					
2563					
2564					
2565					
รวม					

ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)

ตัวชี้วัด	รายละเอียดคำอธิบายตัวชี้วัด /เงื่อนไขการวัด
1.2
1.3

ภาคผนวก 5

แบบประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

แบบประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
(ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559
เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ)

..... (ชื่อองค์การมหาชน)..... (องค์การมหาชน)



ส่วนที่ 2 การประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)

องค์ประกอบประเมิน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
2.1 ผลงานผู้อำนวยการองค์การมหาชน		
2.1.1 สัญญาจ้างผู้อำนวยการองค์การมหาชน		
2.1.1.1		
2.1.1.2		
2.1.1.3		
2.1.2 การประเมินองค์กร	2.1.2.1 ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดองค์การมหาชน ในส่วนที่ 1	
2.1.3 งานอื่นๆ ที่คณะกรรมการ การมอบหมาย	2.1.3.1	
2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร องค์การมหาชน	2.2.1	
	2.2.2	
	2.2.3	
	2.2.4	
	2.2.5	
	2.2.6	

รายละเอียดตัวชี้วัด
ส่วนที่ 2 การประเมินผู้อำนวยการกองการมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561



ส่วนที่ 2 การประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ชื่อองค์กร:กรมท.ชน.) (องค์การมหาชน)

ตัวชี้วัด	รายละเอียดคำอธิบายตัวชี้วัด /เงื่อนไขการวัด

ภาคผนวก 6

แบบฟอร์มรายงานการประเมินองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 พร้อมตัวอย่าง

รายงานการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

เสนอ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวง.....
(ชื่อ).....

โดย

.....(องค์การมหาชน)
.....(ผู้อำนวยการองค์การมหาชน).....

**แบบประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ**

รอบการประเมิน วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

องค์การมหาชน	Function Base	Agenda Base	Area Base	Innovation Base	Potential Base	สรุปผลประเมินองค์กร	คะแนน ITA
องค์การมหาชน A							Integrity and Transparency Assessment

ชื่อผู้อำนวยการ องค์การมหาชน	ผลการปฏิบัติงาน			สมรรถนะ	สรุปผลประเมิน	คะแนน ITA
	สัญญาจ้าง	การประเมินองค์กร	งานที่คณะกรรมการมอบหมาย			
ผู้อำนวยการองค์การมหาชน A						Integrity and Transparency Assessment

สรุปรายงาน ณ วันที่

- ผลประเมิน**
- หมายถึง ผลดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย (ร้อยละตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินสูงกว่าร้อยละ 67)
 - ◎ หมายถึง ผลดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ร้อยละตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินอยู่ระหว่างร้อยละ 50 – 67)
 - หมายถึง ผลดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (ร้อยละตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50)

- สรุปผลประเมิน**
- หมายถึง ระดับคุณภาพ เป็นองค์การมหาชนที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมาย ทุกองค์ประกอบที่ประเมิน
 - ◎ หมายถึง ระดับมาตรฐาน เป็นองค์การมหาชนที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายไม่ครบทุกองค์ประกอบที่ประเมิน แต่ไม่มีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้รับการประเมินในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย
 - หมายถึง ระดับต้องปรับปรุง เป็นองค์การมหาชนที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายในองค์ประกอบในองค์ประกอบหนึ่ง (แม้ว่าจะได้รับการประเมินในองค์ประกอบอื่นในระดับเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย)
ประเด็นการปรับปรุง ได้แก่ องค์การมหาชน A มีผลดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายในองค์ประกอบ Agenda Base

ความเห็นเพิ่มเติม

(.....)

ประธานกรรมการองค์การมหาชน
(ผู้ประเมิน)

วันที่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลประกอบแบบประเมินองค์การมหาชน
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ชื่อองค์การมหาชน

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

Function Base	Agenda Base	Area Base	Innovation Base	Potential Base	สรุปผลประเมิน (ภาพรวม)	คะแนน ITA

องค์ประกอบ การประเมิน	ประเด็นการประเมิน	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	สรุปผล ประเมิน องค์การ	หมายเหตุ (ผลประเมินราย องค์ประกอบ)
1. Function Base					
2. Agenda Base					
3. Area Base					
4. Innovation Base					
5. Potential Base					

ผลประเมินรายตัวชี้วัด ● หมายถึง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย (ผ่าน)
○ หมายถึง ผลดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (ไม่ผ่าน)

ผลประเมิน รายองค์ประกอบ ● หมายถึง ผลดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย (ร้อยละตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินสูงกว่าร้อยละ 67)
◎ หมายถึง ผลดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ร้อยละตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินอยู่ระหว่างร้อยละ 50 – 67)
○ หมายถึง ผลดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (ร้อยละตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50)

สรุปผลประเมิน ● หมายถึง ระดับคุณภาพ เป็นองค์การมหาชนที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมาย ทุกองค์ประกอบที่ประเมิน
ภาพรวม ● หมายถึง ระดับมาตรฐาน เป็นองค์การมหาชนที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมาย ไม่ครบทุกองค์ประกอบที่ประเมิน แต่ไม่มีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้รับการประเมินในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย
● หมายถึง ระดับต้องปรับปรุง เป็นองค์การมหาชนที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง (แม้ว่าจะได้รับการประเมินในองค์ประกอบอื่นในระดับเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย)
ประเด็นการปรับปรุง ได้แก่ องค์การมหาชน A มีผลดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายในองค์ประกอบ Agenda Base

รายละเอียดประกอบการประเมินองค์การมหาชนตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

องค์การมหาชน.....รัฐมนตรีผู้รักษาการฯ.....
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

องค์ประกอบการประเมิน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุปผลการประเมิน	
				ผ่าน	ไม่ผ่าน
1.ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ ปกติ หรืองานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก (วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน) งานตามกฎหมาย กฎนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base)					
2.ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Base)					

องค์ประกอบการประเมิน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุปผลการประเมิน	
				ผ่าน	ไม่ผ่าน
3.ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Base)					
4.ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Base) รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการเพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0					
5.ศักยภาพในการดำเนินการขององค์การมหาชนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (Potential Base)					

สรุปผลการประเมินองค์การมหาชนตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ของ

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

โปรดสรุปผลการประเมินองค์การมหาชนในแต่ละองค์ประกอบ

พร้อมสรุปหลักฐานประกอบตัวชี้วัด

รายละเอียดผลการดำเนินงานรายตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ (..... Base)

ตัวชี้วัด
คำอธิบาย :
เป้าหมาย :
ข้อมูลผลการดำเนินงาน :

ชื่อผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด.....

โทร.

สรุปผลการประเมินด้านการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการ (Innovation base)
ของ (ชื่อองค์การมหาชน)

ชื่อเรื่อง

1. หลักการ เหตุผล ความจำเป็น

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

4. ผลที่คาดหวัง

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

2. วัตถุประสงค์

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

5. ผลที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม

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

3. การดำเนินการ

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

รูปภาพประกอบ

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลประกอบแบบประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน

ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ชื่อผู้อำนวยการองค์การมหาชน

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

ผลการปฏิบัติงาน			สมรรถนะ	สรุปผล ประเมิน (ภาพรวม)	คะแนน ITA
สัญญาจ้าง	การประเมินองค์กร	งานที่คณะกรรมการมอบหมาย			

รายละเอียดประกอบการประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชนตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปรับปรุง

องค์ประกอบ การประเมิน	ประเด็นการประเมิน	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	สรุปผล ประเมิน	หมายเหตุ (ผลประเมินราย องค์ประกอบ)
2.1 การประเมินผลงานผู้อำนวยการองค์การมหาชน					
2.1.1 สัญญาจ้าง ผู้อำนวยการ องค์การ มหาชน					
2.1.2 การประเมิน องค์กร					
2.1.3 งานอื่นๆ ที่คณะกรรมการ มอบ หมาย					
2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชน					
	2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการ องค์การมหาชน				

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ชื่อองค์การมหาชน รัฐมนตรีผู้รักษาการฯ

ชื่อผู้อำนวยการองค์การมหาชน

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

องค์ประกอบการประเมิน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุปผลการประเมิน	
				ผ่าน	ไม่ผ่าน
2.1 การประเมินผลงาน ผู้อำนวยการองค์การ มหาชน (Performance)					
2.1.1 สัญญาจ้าง ผู้อำนวยการองค์การ มหาชน					
2.1.2 การประเมินองค์กร					
2.1.3 งานอื่น ๆ ที่ คณะกรรมการ มอบหมาย					
2.2 สมรรถนะทางการ บริหารผู้อำนวยการ องค์การมหาชน (competency)					

สรุปผลการประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

โปรดสรุปผลการประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชนในแต่ละองค์ประกอบ
พร้อมสรุปหลักฐานประกอบตัวชี้วัด

รายละเอียดผลการดำเนินงานรายตัวชี้วัดของผู้อำนวยการองค์การมหาชน องค์ประกอบที่

ตัวชี้วัด
คำอธิบาย :
ข้อมูลการดำเนินงาน :

ชื่อผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด.....

โทร.

ตัวอย่าง

LOGO
องค์การ
มหาชน

รายงานการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ตามมาตราปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

เสนอ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวง..... B
นาย สมศักดิ์ รวยดี

โดย

องค์การมหาชน A(องค์การมหาชน)
นาย สมชาย วันดี

ตัวอย่าง

แบบประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมิน วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

องค์การมหาชน	Function Base	Agenda Base	Area Base	Innovation Base	Potential Base	สรุปผล ประเมิน องค์การ	คะแนน ITA
องค์การมหาชน A *	⊙	⊙	●	●	●	●	80.12

ชื่อผู้อำนวยการองค์การมหาชน	ผลการปฏิบัติงาน			สมรรถนะ	สรุปผล ประเมิน	คะแนน ITA
	สัญญาจ้าง	การประเมิน องค์การ	งานที่คณะกรรมการ มอบหมาย			
ผู้อำนวยการองค์การมหาชน A	⊙	●	●	●	●	80.12

สรุปรายงาน ณ 30 กันยายน 2561

หมายเหตุ “*” หมายถึง องค์การมหาชน A ได้รับรางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

ผลประเมิน ● หมายถึง ผลดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย (ร้อยละตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินสูงกว่าร้อยละ 67)
⊙ หมายถึง ผลดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ร้อยละตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินอยู่ระหว่าง 67) – 67)
○ หมายถึง ผลดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (ร้อยละตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50)

สรุปผลประเมิน ● หมายถึง ระดับคุณภาพ เป็นองค์การมหาชนที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมาย ทุกองค์ประกอบที่ประเมิน
● หมายถึง ระดับมาตรฐาน เป็นองค์การมหาชนที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายไม่ครบทุกองค์ประกอบที่ประเมิน แต่ไม่มีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้รับการประเมินในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย
● หมายถึง ระดับต้องปรับปรุง เป็นองค์การมหาชนที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายในองค์ประกอบในองค์ประกอบหนึ่ง (แม้ว่าจะได้รับการประเมินในองค์ประกอบอื่นในระดับเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย) ประเด็นการปรับปรุง ได้แก่ องค์การมหาชน A มีผลดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายในองค์ประกอบ Agenda Base

ความเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

ลงนาม

(.....)

ประธานกรรมการองค์การมหาชน
(ผู้ประเมิน)

วันที่

ตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลประกอบแบบประเมินองค์การมหาชน
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

หน่วยงาน องค์การมหาชน A

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

Function Base	Agenda Base	Area Base	Innovation Base	Potential Base	สรุปผลประเมิน องค์การมหาชน	คะแนน ITA
◎	◎	●	●	●	●	80.12

องค์ประกอบ การประเมิน	ประเด็นการประเมิน	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	สรุปผล ประเมิน	หมายเหตุ
1. Function Base	1.1 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการ โดยรวมของกระทรวง			●	เป็นไปตาม เป้าหมาย
	1.1.1 อันดับความสามารถทางการแข่งขันด้าน Scientific Infrastructure ของ ประเทศไทยตามการจัดอันดับของ IMD	47	47		
	1.1.2 จำนวนบทความตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติต่อ บุคลากรวิจัย	1.21	1.43		
	1.1.3 สัดส่วนเวลาที่ใช้เครื่องมือ / อุปกรณ์เทียบกับแผน	100	100		
	1.2 จำนวนระบบสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำที่ได้รับการพัฒนาหรือ ปรับปรุงประสิทธิภาพ	3	4	●	
	1.3 ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยของการดำเนินงานตามแผนงานโครงการได้แล้ว เสร็จ	80	95	●	
	1.4 ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายผลลัพธ์โครงการ	80	75	○	
	1.5 ร้อยละของจำนวนเทศบาล / อบต. ที่ใช้แผนที่แหล่งน้ำสนับสนุนการ ปฏิบัติงานและการวางแผนโครงการพัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่	80	65	○	
2. Agenda Base	2.1 การบูรณาการฐานข้อมูลน้ำของประเทศ (ร้อยละความสำเร็จ)	80	80.01	●	เป็นไปตาม เป้าหมาย
	2.2 การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (ร้อยละความสำเร็จ)	80	79.99	○	
3. Area Base	3.1 การดำเนินงานตามนโยบายภาครัฐ (โครงการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ ประสบปัญหาภัยแล้ง ปี 2559/60) (ร้อยละความสำเร็จ)	80	100	●	สูงกว่า เป้าหมาย
4. Innovation Base	4.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ	80	82.80	●	สูงกว่า เป้าหมาย
	4.2 ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวม (ร้อยละ)	80	85.80	●	
	4.3 การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน	80	83	●	
	4.4 ข้อเสนอการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงาน (ร้อยละความสำเร็จ)	80	89.05	●	
5. Potential Base	5.1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ	80	85.00	●	สูงกว่า เป้าหมาย

หมายเหตุ 1) องค์การมหาชนได้รับรางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผลประเมินรายตัวชี้วัด ● หมายถึง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย (ผ่าน)
○ หมายถึง ผลดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (ไม่ผ่าน)

รายละเอียดประกอบการประเมินองค์การมหาชนตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
 องค์การมหาชน รัฐมนตรีผู้รักษาการ.....
 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

องค์ประกอบการประเมิน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุปผลการประเมิน	
				ผ่าน	ไม่ผ่าน
1. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำงานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function base)	1.1 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการ โดยรวมของกระทรวง			✓	
	1.1.1 อันดับความสามารถทางการแข่งขันด้าน Scientific Infrastructure ของประเทศไทยตามการจัดอันดับของ IMD	47	47	(✓)	
	1.1.2 จำนวนบทความตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ระดับชาติและนานาชาติต่อ บุคลากรวิจัย	1.21	1.43	(✓)	
	1.1.3 สัดส่วนเวลาที่ใช้เครื่องมือ / อุปกรณ์เทียบกับแผน	100	100	(✓)	
	1.2 จำนวนระบบสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำที่ได้รับการพัฒนาหรือ ปรับปรุงประสิทธิภาพ	3	4	✓	
	1.3 ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยของการดำเนินงานตามแผนงานโครงการได้แล้วเสร็จ	80	95	✓	
	1.4 ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายผลลัพธ์โครงการ	80	75		✓
	1.5 ร้อยละของจำนวนเทศบาล / อบต. ที่ใช้แผนที่แหล่งน้ำสนับสนุนการปฏิบัติงานและการวางแผนโครงการพัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่	80	65		✓
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐนโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda base)	2.1 การบูรณาการฐานข้อมูลน้ำของ ประเทศ (ร้อยละความสำเร็จ)	80	80.01	✓	
	2.2 การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (ร้อยละความสำเร็จ)	80	79.99	✓	
3. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area base) (ถ้าไม่มีภารกิจนี้ ไม่ต้องประเมิน)	3.1 การดำเนินงานตามนโยบายประชารัฐ (โครงการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบปัญหาภัยแล้ง ปี 2559/60) (ร้อยละความสำเร็จ)	80	100	✓	
4. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation base)	4.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ	80	82.80	✓	
	4.2 ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวม (ร้อยละ)	80	85.80	✓	
	4.3 การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน	80	83	✓	
	4.4 ข้อเสนอการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงาน (ร้อยละความสำเร็จ)	80	89.05	✓	
5. ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ ตามแผนหรือนโยบายระดับชาตินโยบายของรัฐบาล (Potential base) ประกอบกับผลการประเมินโดยองค์กรภายในและภายนอกประเทศ	5.1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ	80	85.00	✓	

ตัวอย่าง

**สรุปผลการประเมินองค์การมหาชนตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ของ องค์การมหาชน A
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561**

ด้วยหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีคำสั่งที่ 5/2559 เรื่องมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2559 กำหนดให้มีการประเมินส่วนราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักภารกิจพื้นฐานฯ (Function Base) หลักภารกิจยุทธศาสตร์ฯ (Agenda Base) หลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่นฯ (Area Base) หลักการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมฯ (Innovation Base) และศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ฯ (Potential Base)

องค์การมหาชน A มีผลการดำเนินงานในระดับมาตรฐาน สรุปผลการดำเนินงานสำคัญในแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

1) ด้านการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำงานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมายฯ (Function Base) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดหลัก โดยตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการบูรณาการเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการโดยรวมของกระทรวง จำนวนระบบสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพ ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยของการดำเนินงานตามแผนงานโครงการได้แล้วเสร็จ องค์การมหาชนสามารถดำเนินการได้สูงกว่าค่าเป้าหมายเนื่องจากปัจจัยสำคัญคือ..... ส่วนตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายผลลัพธ์โครงการ ร้อยละของจำนวนเทศบาล / อบต. ที่ใช้แผนที่แหล่งน้ำสนับสนุนการปฏิบัติงานและการวางแผนโครงการพัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ สามารถดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมายเนื่องจากปัจจัยสำคัญคือ..... โดยภาพรวมองค์การมหาชนสามารถดำเนินการตามภารกิจหลักพื้นฐานเป็นไปตามเป้าหมาย

2) ด้านการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Base) มีผลการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การบูรณาการฐานข้อมูลน้ำของประเทศ ซึ่งองค์การมหาชนสามารถดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมายเนื่องจากปัจจัยสำคัญ คือ..... และการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ซึ่งองค์การมหาชนสามารถดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมายเนื่องจากปัจจัยสำคัญคือ..... โดยภาพรวมองค์การมหาชนสามารถดำเนินการตามภารกิจหลักยุทธศาสตร์ได้เป็นไปตามเป้าหมาย

3) ด้านการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Base) มีผลการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การดำเนินงานตามนโยบายพระราชรัฐ (โครงการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยภัยแล้ง ปี 2559/60) ซึ่งองค์การมหาชนสามารถดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมายเนื่องจากปัจจัยสำคัญคือ..... โดยภาพรวมองค์การมหาชนสามารถดำเนินการตามภารกิจหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด ได้สูงกว่าเป้าหมาย

4) ด้าน

5) ด้าน

ตัวอย่าง

รายละเอียดผลการดำเนินงานรายตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 (Function Base)

<p>ตัวชี้วัด 1.1 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการ โดยรวมของ กระทรวง</p> <p>1.1.1 อันดับความสามารถทางการแข่งขันด้าน Scientific Infrastructure ของประเทศไทยตามการจัด อันดับของ IMD</p>
<p>คำอธิบาย :</p> <p>การประเมินความสามารถทางการแข่งขันโดย IMD ประกอบด้วย 4 หมวด ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none">1. สมรรถนะทางเศรษฐกิจ2. ประสิทธิภาพของภาครัฐ3. ประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ4. โครงสร้างพื้นฐาน (Technological Infrastructure and Scientific Infrastructure) <p>โดยมีการเริ่มสำรวจตั้งแต่ปี ค.ศ. 1989 ถึง 2015 (ปัจจุบัน) จาก 61 ประเทศทั่วโลก และมีการ ประกาศผลเป็นประจำทุกปี ซึ่งประเทศไทยมีสมาคมการจัดการธุรกิจ (Thailand Management Association: TMA) เป็น Partnership ทั้งนี้ วัดผลเฉพาะความสามารถทางการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Infrastructure) เท่านั้น</p>
<p>เป้าหมาย : อันดับ 47</p>
<p>ข้อมูลผลการดำเนินงาน :</p> <p>เป็นการจัดอันดับการแข่งขันระหว่างประเทศที่ได้รับจาก International Institute for Management Development โดยจัดทำในรูปแบบการเปรียบเทียบความสามารถในการแข่งขันทั้งหมด 61 ประเทศ ในปี 2559 โดยมุ่งเน้นการพิจารณาอันดับความสามารถของประเทศไทยด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ที่อยู่ ในปัจจุบันหลักโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย</p> <p>โดยในปี พ.ศ.2559 การวัดอันดับรวมของความสามารถทางการแข่งขันด้าน Scientific Infrastructure ของ ประเทศไทยตามการจัดอันดับของ IMD อยู่ที่อันดับ 47</p>

ชื่อผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด.....

โทร.

ตัวอย่าง

สรุปผลการประเมินด้านการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการ (Innovation Base) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ รอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

การพัฒนานวัตกรรมการให้บริการประชาชน ผ่าน Mobile Application

หลักการเหตุผลความจำเป็น

กระทรวงพาณิชย์มีหน่วยงานในสังกัดหลายหน่วยงาน แต่ละหน่วยงานมีเว็บไซต์เพื่อเป็นช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กฎหมายกำหนด และเพื่ออำนวยความสะดวกให้ยังต่อการให้บริการประชาชน และการสืบค้น จึงต้องมีการพัฒนาเว็บไซต์กลางเพื่อเชื่อมโยงภารกิจของหน่วยงานไว้ด้วยกัน โดยรวมภารกิจหรือบริการที่เหมือนกันหรือประเภทเดียวกันไว้ด้วยกัน เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล โดยผ่านเว็บไซต์ Mobile Application และ Social Media

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาระบบที่รวบรวมและเชื่อมโยงบริการอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานในสังกัด สามารถอำนวยความสะดวกในการให้บริการ เพิ่มช่องทางการให้บริการ และสามารถร้องเรียนได้หลายช่องทาง โดยการพัฒนาระบบ MOC e-Service การให้บริการข้อมูลผ่านมือถือและเว็บไซต์

การดำเนินการ

กระทรวงพาณิชย์ได้พัฒนาระบบ MOC e-Service เพื่อให้บริการข้อมูลสารสนเทศ และบริการต่าง ๆ ผ่านทาง Web Portal โดยรวมข้อมูลสินค้า (Product) และ บริการ (Service) ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพาณิชย์เข้าด้วยกัน เพื่อลดขั้นตอนโดยการเข้าชมแค่เว็บไซต์เดียวสามารถค้นหาข้อมูลได้จากทุกหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ และสามารถเข้าใช้งานได้ทั้งคอมพิวเตอร์และ Smartphone ภายใต้แนวคิด “MOC e-Service : กระทรวงพาณิชย์ เคียงข้างประชาชน ทุกที่ทุกเวลา” และให้บริการ 4 มุมมอง ดังนี้

- One Keyword เป็นการรวบรวมข้อมูลสินค้าและให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ ผ่านช่องทาง “i-Service : Information Service” ได้ง่าย โดยเลือกสินค้าที่สนใจ เช่น “ข้าว”
- One Password เป็นการให้ Password เดียวเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพาณิชย์
- One Web Portal เป็นการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพาณิชย์มาไว้ ณ เว็บไซต์เดียว เป็นข้อมูลเด่น หรือใช้บ่อย
- All Departments เป็นการบูรณาการการเชื่อมโยง (Link) ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพาณิชย์มาไว้ในเว็บไซต์เดียว

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

สามารถเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจการค้าและการลงทุนในระดับสากล การค้าการลงทุนขยายตัวอย่างรวดเร็ว และมีมูลค่าสูงขึ้น โดยกระทรวงพาณิชย์ได้กำหนดเป้าหมายจำนวนผู้ใช้บริการของกระทรวง ผ่านทาง Mobile Application 6 เดือนแรก จำนวน 100,000 ราย และเพิ่มขึ้นทุกเดือน เดือนละ 10%

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม

1. กระทรวงพาณิชย์สามารถให้บริการได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ดังคำที่ว่า “เคียงข้างประชาชน ทุกที่ ทุกเวลา” และไปรุ่งใส
2. ประชาชน สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และบริการของกระทรวงพาณิชย์ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ผ่าน Web Portal
3. ประชาชน สามารถได้รับข้อมูล ข่าวสาร และบริการ Online ของกระทรวงพาณิชย์ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ผ่าน Mobile Application
4. ผลการดำเนินงาน Mobile Application ของกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งเริ่มเปิดใช้เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2558 จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2559 มีผู้เข้าใช้งาน Mobile Application ของกระทรวงพาณิชย์ รวม 165,508 ราย



ภาพระบบ MOC e-Service



ตัวอย่างการรายงาน องค์ประกอบการประเมินที่ 4

ตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลประกอบแบบประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน
 ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 ชื่อผู้อำนวยการองค์การมหาชน A
 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

ผลการปฏิบัติงาน			สมรรถนะ	สรุปผลประเมิน	คะแนน ITA	
สัญญาจ้าง	การประเมินองค์กร	งานที่คณะกรรมการมอบหมาย				
◎	●	●	●	●	80.12	
องค์ประกอบ การประเมิน	ประเด็นการประเมิน		เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	สรุปผล ประเมิน	หมายเหตุ
2.1 การประเมินผลงานผู้อำนวยการองค์การมหาชน (Performance)						
2.1.1 สัญญาจ้าง ผู้อำนวยการ องค์การ มหาชน	1. ร้อยละการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี	90	95	●	เป็นไปตาม เป้าหมาย	
	2. โครงการระบบดาวเทียมสำรวจเพื่อการพัฒนา (THEOS-2)	80	85	●		
	3. การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เพื่อการขับเคลื่อนธุรกิจและ อุตสาหกรรมอวกาศ	90	85	○		
	4. การหารายได้ผ่านการพัฒนา Solution ขนาดใหญ่ให้ หน่วยงานภายนอก	50 ล้าน	40 ล้าน	○		
2.1.2 การประเมิน องค์กร	5. การดำเนินการตามตัวชี้วัดสำนักงาน ก.พ.ร.	มีผลเป็นไปตาม เป้าหมายทุก ตัวชี้วัด	มีผลเป็นไปตาม เป้าหมายทุกตัวชี้วัด	●	สูงกว่า เป้าหมาย	
2.1.3 งานอื่นๆที่ คณะกรรมการ มอบ หมาย	6. การจัดทำระบบเพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหารจัดการน้ำตาม แนวพระราชดำริ (ผู้สั่งการ : นายกรัฐมนตรี ในฐานะประธาน คณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ)	1 ระบบ	1 ระบบ	●	สูงกว่า เป้าหมาย	
	7. การใช้ภูมิสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการหมอกควัน ไฟป่า อย่างมีประสิทธิภาพ (ผู้สั่งการ : รมว.วท)	จัดการไฟป่าใน พื้นที่ 9 จังหวัด ภาคเหนือ	จัดการไฟป่าในพื้นที่ 9 จังหวัดภาคเหนือ	●		
	8. แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการด้านภูมิสารสนเทศกลางของ ประเทศ (ผู้สั่งการ : มติคณะรัฐมนตรี 27 มี.ค.58)	มีแผนแม่บทและ แผน ปฏิบัติการ ด้านภูมิสารสนเทศ กลางของประเทศ	มีแผนแม่บทและแผน ปฏิบัติการด้านภูมิ สารสนเทศกลางของ ประเทศ	●		
2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชน (Competency)						
	2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชน					สูงกว่า เป้าหมาย
	2.2.1 ภาวะผู้นำ	ตามที่ กพม. กำหนด	เป็นไปตามเป้าหมาย	●		
	2.2.2 วิสัยทัศน์	ตามที่ กพม. กำหนด	เป็นไปตามเป้าหมาย	●		
	2.2.3 การวางกลยุทธ์	ตามที่ กพม. กำหนด	เป็นไปตามเป้าหมาย	●		
	2.2.4 ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน	ตามที่ กพม. กำหนด	เป็นไปตามเป้าหมาย	●		
	2.2.5 การควบคุมตนเอง	ตามที่ กพม. กำหนด	เป็นไปตามเป้าหมาย	●		
	2.2.6 การสอนงานและ การมอบหมายงาน	ตามที่ กพม. กำหนด	เป็นไปตามเป้าหมาย	●		

ผลประเมินรายตัวชี้วัด ● หมายถึง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย (ผ่าน)
 ○ หมายถึง ผลดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (ไม่ผ่าน)

ตัวอย่าง

สรุปผลการประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

นาย..... ผู้อำนวยการองค์การมหาชน A มีผลการดำเนินงานในระดับมาตรฐาน สรุปผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชนที่สำคัญได้ ดังนี้

- 1) การดำเนินการตามสัญญาจ้างผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัดหลัก โดยตัวชี้วัด ที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย มีจำนวน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่เนื่องจากปัจจัยสำคัญคือ..... ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย มีจำนวน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ เนื่องจากปัจจัยสำคัญคือ..... โดยภาพรวมผู้อำนวยการองค์การมหาชนสามารถดำเนินการตามสัญญาจ้างได้ เป็นไปตามเป้าหมาย
- 2) การดำเนินการตามตัวชี้วัดองค์การมหาชน โดยภาพรวมผู้อำนวยการองค์การมหาชนสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด
- 3) การดำเนินงานอื่นๆที่คณะกรรมการมอบหมาย ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดหลัก โดยตัวชี้วัด ที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย มีจำนวน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่เนื่องจากปัจจัยสำคัญคือ..... ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย มีจำนวน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ เนื่องจากปัจจัยสำคัญคือ..... โดยภาพรวมผู้อำนวยการองค์การมหาชนสามารถดำเนินการตามสัญญาจ้างได้เป็นไปตามเป้าหมาย

สำหรับผลการประเมินสมรรถนะผู้อำนวยการองค์การมหาชน ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน ผู้อำนวยการองค์การมหาชนมีผลการประเมินโดดเด่นมากที่สุดเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ ด้าน

รายละเอียดผลการดำเนินงานรายตัวชี้วัดของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

องค์ประกอบที่ 1 Performance Base

ตัวชี้วัด
คำอธิบาย :
เป้าหมาย :
ข้อมูลผลการดำเนินงาน :

ชื่อผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด.....

โทร.

ภาคผนวก 7

รายชื่อเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

รายชื่อเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

องค์การมหาชน	เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร.	โทรศัพท์
1. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน	วรรณมาศ น้อยสุวรรณ	02-356-9999 # 8940
2. โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์	วรรณมาศ น้อยสุวรรณ	02-356-9999 # 8940
3. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว	ภัทรอาภา จินดาวงศ์	02-356-9999 # 8915
4. สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ	ณิชชา กันต์ปานนท์	02- 356-9999 # 8875
5. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา	สุณี มั๊กผล	02-356-9999 # 8878
6. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร	วรรณมาศ น้อยสุวรรณ	02-356-9999 # 8940
7. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา	ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9999 # 8805
8. สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ	อโนมา จัดตารีส์	02-356-9999 # 8984
9. สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร	วรรณมาศ น้อยสุวรรณ	02-356-9999 # 8940
10. สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน	สุณี มั๊กผล	02-356-9999 # 8878
11. องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	อโนมา จัดตารีส์	02-356-9999 # 8984
12. ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ	ภัทรอาภา จินดาวงศ์	02-356-9999 # 8915
13. สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ	ภัทรอาภา จินดาวงศ์	02-356-9999 # 8915
14. สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้	อโนมา จัดตารีส์	02-356-9999 # 8984
15. สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน	ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9999 # 8805
16. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ	วรรณมาศ น้อยสุวรรณ	02-356-9999 # 8940
17. สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง	วันวิสา ศรีพัฒนกุล	02-356-9999 # 8898
18. สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ	ณิชชา กันต์ปานนท์	02- 356-9999 # 8875
19. องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก	วันวิสา ศรีพัฒนกุล	02-356-9999 # 8898
20. สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ	วันวิสา ศรีพัฒนกุล	02-356-9999 # 8898
21. สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน	ณิชชา กันต์ปานนท์	02- 356-9999 # 8875
22. สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร	วันวิสา ศรีพัฒนกุล	02-356-9999 # 8898
23. สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ	วันวิสา ศรีพัฒนกุล	02-356-9999 # 8898
24. สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ	ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9999 # 8805
25. สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	วรรณมาศ น้อยสุวรรณ	02-356-9999 # 8940
26. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล	สุณี มั๊กผล	02-356-9999 # 8878
27. หอภาพยนตร์	ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9999 # 8805
28. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ	ณิชชา กันต์ปานนท์	02- 356-9999 # 8875
29. สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9999 # 8805
30. สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์	ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9999 # 8805
31. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	สุณี มั๊กผล	02-356-9999 # 8878



องค์กรมหาชน	เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร.	โทรศัพท์
32. สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน	ภัทรอาภา จินดาวงศ์	02-356-9999 # 8915
33. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์	ณิชา กนต์ปานนท์	02-356-9999 # 8875
34. ศูนย์คุณธรรม	อโนมา จัตตารีส	02-356-9999 # 8984
35. สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย	สุณี มีกผล	02-356-9999 # 8878
36. สถาบันวัคซีนแห่งชาติ	อโนมา จัตตารีส	02-356-9999 # 8984
37. สำนักงานพัฒนาพิงคนคร	ศิริพร วยวัฒน์	02-356-9967
38. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ภัทรอาภา จินดาวงศ์	02-356-9999 # 8915

E-mail กองกิจการองค์กรมหาชน: po@opdc.go.th

โทรสาร : 02 - 356 9910