

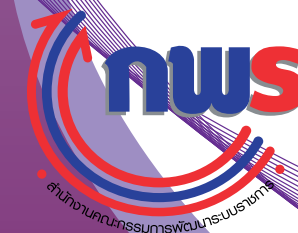
คู่มือ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
59/1 ถนนมิชฌุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทร. 0 2356 9999 โทรสาร 0 2356 9910



คู่มือ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ตามคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

พิมพ์ครั้งแรก : พฤษภาคม 2558

จำนวน : 118 หน้า

จำนวนพิมพ์ : 430 เล่ม

ISBN : 978-616-379-002-6

ที่ปรึกษา : นายนครเขตต์ สุทธปรีดา รองเลขาธิการ ก.พ.ร.

คณะผู้จัดทำ : นายสุวิทย์ อมรนพรัตน์กุล ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาระบบราชการ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองกิจการ
องค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น
นางศิริพร วยวัฒน์นะ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาระบบราชการ
นางสาวอโนมา จัตตารีส นักพัฒนาระบบราชการชำนาญการพิเศษ
นางสาวรวงคณา ชาครพิพัฒน์ นักพัฒนาระบบราชการชำนาญการ
นายธนกิจ สถาพรอานนท์ นักพัฒนาระบบราชการปฏิบัติการ
นายชานนท์ สารพานิช นักพัฒนาระบบราชการปฏิบัติการ

พิมพ์ที่ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา

สี่แยกช้างฮี ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. 10300

โทรศัพท์ : 0 2241 3313 โทรสาร : 0 2243 1820

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

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	2
2.1 กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	2
2.2 ประเด็นที่แตกต่างระหว่างกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 และ พ.ศ. 2558	7
2.3 รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	9
• มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ	
- ตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนารูปแบบการให้บริการ”	10
• มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	
- ตัวชี้วัด “ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน”	16
• มิติที่ 4 ด้านการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาองค์กร	
- ตัวชี้วัด “ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ”	18
- ตัวชี้วัด “ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน”	30
บทที่ 3 แนวทางการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงาน และการติดตาม ประเมินผลองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	35
3.1 ขั้นตอนและปฏิทินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผลองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	35
3.2 การกำหนดตัวชี้วัด น้ำหนัก ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน	40
3.3 การเจรจาข้อตกลงและประเมินผล	51
3.4 หลักเกณฑ์การพิจารณาคำขอเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัด น้ำหนักและเกณฑ์การให้ คะแนนตามคำรับรองขององค์การมหาชน	54
3.5 วิธีการคำนวณผลการประเมิน	55

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
ภาคผนวก 1	รายชื่อองค์กรมหาชนที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานและการประเมินผลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	ภาคผนวก 1-1
ภาคผนวก 2	รายชื่อเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. และที่ปรึกษาด้านการประเมินผลองค์กรมหาชนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	ภาคผนวก 2-1
ภาคผนวก 3	ตัวอย่าง แบบฟอร์มเอกสารประกอบคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	ภาคผนวก 3-1
ภาคผนวก 4	ตัวอย่างแบบประเมินคณะกรรมการองค์กรมหาชน (ตัวชี้วัดระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ) <ul style="list-style-type: none">• ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย• สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์กรมหาชน)• สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์กรมหาชน)	ภาคผนวก 4-1
ภาคผนวก 5	แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)	ภาคผนวก 5-1

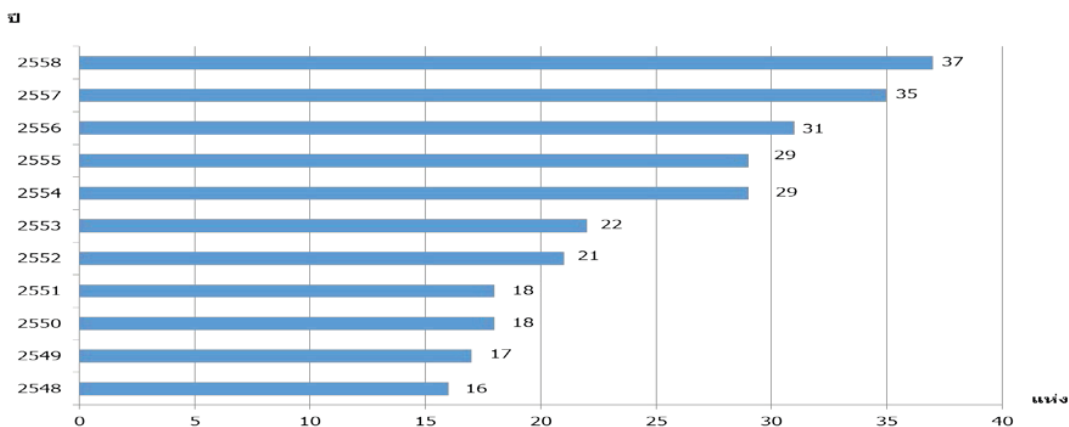
บทที่ 1 บทนำ

1.1 ที่มา

1) พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 42 กำหนดว่า “เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การมหาชน โดยให้องค์การมหาชนมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจการตามความเหมาะสมภายใต้การกำกับดูแลโดยมีเป้าหมายที่แน่ชัด ให้องค์การมหาชนอยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลขององค์การมหาชนตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด เว้นแต่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งจะกำหนดระบบการประเมินผลไว้เป็นอย่างอื่น”

2) คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547 เห็นชอบกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลขององค์การมหาชน เพื่อพิสูจน์ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าขององค์การมหาชน โดยให้องค์การมหาชนลงนามในคำรับรองการปฏิบัติงาน เมื่อองค์การมหาชนดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานแล้ว 1 ปี จะมีการประเมินผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานนั้น โดยให้ ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินผลงานขององค์การมหาชนตามคำรับรองการปฏิบัติงานและรายงานต่อคณะรัฐมนตรี

3) สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานวิเคราะห์และจัดให้มีการเจรจาความเหมาะสมของตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนในคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนตามคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ซึ่งมีองค์การมหาชนเข้าสู่ระบบประเมินผล จำนวน 16 แห่ง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีองค์การมหาชนเข้าสู่ระบบประเมินผล จำนวนทั้งสิ้น 37 แห่ง (รายชื่อองค์การมหาชน ตามภาคผนวก 1)

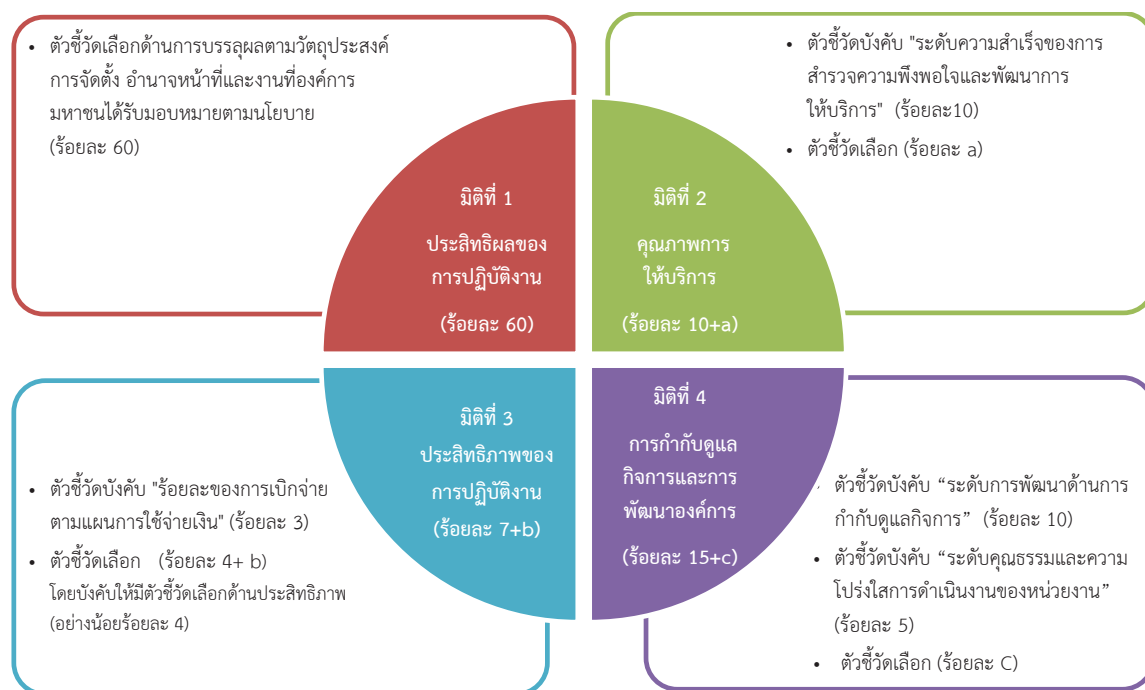


แผนภาพ แสดงจำนวนองค์การมหาชนที่เข้าสู่ระบบการประเมินผล ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548- 2558 (แห่ง)

บทที่ 2 กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

2.1 กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2557 เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2557 ได้พิจารณาเห็นมติเห็นชอบกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ดังนี้



น้ำหนักรวม = ร้อยละ 100

โดยที่ $a+b+c =$ ร้อยละ 8 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการเจรจาต่อรองระหว่างคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และประธานกรรมการองค์การมหาชน

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ องค์การมหาชน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก
มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ 60)		
<ul style="list-style-type: none"> ประเมินการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง อำนาจหน้าที่ และงานที่องค์การมหาชนได้รับมอบหมายตามนโยบาย 	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง อำนาจหน้าที่ และงานที่องค์การมหาชนได้รับมอบหมายตามนโยบาย องค์การมหาชนเสนอตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล โดยกำหนดเป็น <ul style="list-style-type: none"> ➢ ตัวชี้วัดเพื่อประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานที่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง อำนาจหน้าที่ แผนยุทธศาสตร์ หรืองานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบาย 50 ➢ ตัวชี้วัดเพื่อประเมินการดำเนินงานขององค์การมหาชนตามนโยบายสำคัญของประเทศ ในกรณีมีการกำหนดให้องค์การมหาชนมีภารกิจหรือเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกับกระทรวง หรือองค์การมหาชนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ (joint JKPIs) (ในกรณีที่ไม่มีตัวชี้วัดดังกล่าวให้นำน้ำหนักไปเพิ่มที่ตัวชี้วัดเพื่อประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งฯ) 10 	
มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (น้ำหนักไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 + a)		
<ul style="list-style-type: none"> ประเมินการตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย 	<ul style="list-style-type: none"> ตัวชี้วัดบังคับ “ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ” 	10

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ องค์การมหาชน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก
	<ul style="list-style-type: none"> ● ตัวชี้วัดเลือกด้านคุณภาพการให้บริการ องค์การมหาชนเสนอตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลให้เหมาะสมกับภารกิจ เพื่อประเมินความสำเร็จในการตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย เช่น <ul style="list-style-type: none"> ■ ร้อยละของการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการภายในเวลาที่กำหนด ■ ร้อยละของระดับความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ขององค์การมหาชน 	a
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (น้ำหนักไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 + b)		
<ul style="list-style-type: none"> ● ประเมินผลควมมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในการบริหาร และใช้งบประมาณ รวมถึงทรัพยากรทางการเงินอื่นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 	<ul style="list-style-type: none"> ● ตัวชี้วัดบังคับ “ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน” ● ตัวชี้วัดเลือก องค์การมหาชนเสนอตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลที่สะท้อนควมมีประสิทธิภาพ ในด้านต่างๆ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ➤ ด้านประสิทธิภาพการเงิน สะท้อนถึงควมมีประสิทธิภาพด้านการเงิน ความคุ้มค่าในการบริหาร การใช้งบประมาณ ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ รวมถึงการใช้จ่ายทรัพยากรทางการเงินอื่น เช่น <ul style="list-style-type: none"> ■ ความสามารถในการลดภาระงบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ ■ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่อทุน 	3 4+b

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ องค์การมหาชน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก
<ul style="list-style-type: none"> ประเมินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการภายใน 	<p>โครงการวิจัยและทุนการศึกษาที่อนุมัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของงบดำเนินงานที่สามารถประหยัดได้ <p>➤ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสะท้อนถึงการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการภายในให้มีประสิทธิภาพ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> สัดส่วนเวลาที่ใช้จริงในการให้บริการเปรียบเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดตามคู่มือการประกันคุณภาพและควบคุมคุณภาพ 	
<p>มิติที่ 4 มิติด้านการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาองค์กร (น้ำหนักไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 + c)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ประเมินบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ และการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐโดยรวมของประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> ตัวชี้วัดบังคับ “ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ” ตัวชี้วัดบังคับ “ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน” ตัวชี้วัดเลือกด้านการพัฒนาองค์กร องค์การมหาชนเสนอตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลที่สะท้อนการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ➤ ด้านการพัฒนาองค์กร หรือ ➤ ด้านธรรมาภิบาลองค์กร และ/หรือ ➤ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้ง 	<p>10</p> <p>5</p> <p>c</p>

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ องค์การมหาชน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก
<ul style="list-style-type: none"> ● ประเมินความสามารถในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลตนเองที่ดี ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน การจัดการประเด็นปัญหาในทางบริหารขององค์กร ● ประเมินความสามารถในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลตนเองที่ดี ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน การจัดการประเด็นปัญหาในทางบริหารขององค์กร ● ประเมินความคุ้มค่าการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง โดยอย่างน้อยการประเมินดังกล่าวจะต้องแสดงข้อเท็จจริงทั้งในด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร 	<p>ด้านการพัฒนาองค์กร เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล - การปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติงาน - การจัดการความรู้ภายในองค์กร <p>ด้านธรรมาภิบาล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของการจัดการข้ออุทธรณ์ร้องทุกข์ได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด - ระดับความสำเร็จของการดำเนินกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการองค์การมหาชน <p>● ด้านการประเมินผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้ง สำหรับองค์การมหาชนที่จัดตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ยกเว้นสถาบันวัคซีนแห่งชาติและสำนักงานพัฒนาพิงคนครและองค์การมหาชนที่ครบรอบการประเมินตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้ง 	
	น้ำหนักรวม	100

หมายเหตุ a+b+c = ร้อยละ 8 ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการเจรจาระหว่างคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และประธานกรรมการองค์การมหาชน

2.2 ประเด็นที่แตกต่างระหว่างกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน
ขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

มิติ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> ● ปรับถ้อยคำจากเดิม ตัวชี้วัดตามนโยบายรัฐบาล (น้ำหนัก ร้อยละ 20) เป็นตัวชี้วัดในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของประเทศที่องค์การมหาชนมีภารกิจหรือเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกันกับกระทรวง หรือองค์การมหาชนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) (Joint KPIS) (ถ้ามี) (น้ำหนักร้อยละ 10) ● เพิ่มน้ำหนักตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง จากเดิม ร้อยละ 40 เป็น ร้อยละ 50
มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ● ยุบรวมตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน ใหม่ จากเดิมมี 2 ตัวชี้วัดย่อย คือ ระดับความสำเร็จของการใช้ผลการสำรวจความพึงพอใจเพื่อพัฒนาการให้บริการ (น้ำหนักร้อยละ 5) และ ร้อยละของระดับความพึงพอใจในการให้บริการ (น้ำหนัก ร้อยละ 5) ยุบรวมเป็น “ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ” (น้ำหนักร้อยละ 10)
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> ● ปรับลดน้ำหนักตัวชี้วัดบังคับเลือกด้านประสิทธิภาพ จากเดิม ร้อยละ 7 เป็นร้อยละ 4
มิติที่ 4 ด้านการกำกับดูแลกิจการ และการพัฒนาองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> ● ปรับรายละเอียดการประเมินผลในประเด็นย่อย ตัวชี้วัดบังคับ “ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ” ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1) ปรับเงื่อนไข ตัวชี้วัดย่อย 1.1 ประเด็นคณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเวลาที่กำหนด โดยขยายเวลาเวลาให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริง คือ กำหนดให้เสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานประจำปีภายในเดือนพฤศจิกายน 2557 2) ปรับเกณฑ์การให้คะแนน ระดับ 5 ของตัวชี้วัดย่อย 1.2.2 ประเด็นการพิจารณาแผนและรายงานผลการตรวจสอบภายใน

มิติ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
	<p>จากเดิม ระดับ 5 คณะกรรมการให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะ เป็น ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะหรือข้อสังเกตของคณะกรรมการองค์การมหาชนครบถ้วน (ถ้ามี)</p> <p>3) <u>ปรับเกณฑ์การให้คะแนน ระดับ 5 ของตัวชี้วัดย่อย 1.2.3</u> ประเด็นการพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารความเสี่ยง จากเดิมระดับ 5 คณะกรรมการให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะ เป็น มีการดำเนินการตามแผนการบริหารความเสี่ยงครบถ้วนเสี่ยงครบถ้วน</p> <p>4) <u>ปรับเกณฑ์การให้คะแนน ระดับ 5 ของตัวชี้วัดย่อย 1.2.4</u> การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศใหม่ จากเดิมระดับ 5 คณะกรรมการให้ความเห็น หรือ ข้อเสนอแนะ เป็น มีผลการดำเนินการสำเร็จตามแผนการบริหารจัดการสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>ขยายประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัดเลือกด้านการพัฒนาองค์การ</u> เพิ่มเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาองค์การ ด้าน ธรรมชาติขององค์การ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้ง ● <u>เพิ่มตัวชี้วัดบังคับ “ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน”</u> (สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบตัวชี้วัด) (น้ำหนัก ร้อยละ 5)

2.3 รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ประกอบด้วยตัวชี้วัดบังคับ จำนวน 4 ตัวชี้วัด จำแนกรายมิติ ดังนี้

มิติ	ตัวชี้วัดบังคับ
มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	- ไม่มี -
มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน
มิติที่ 4 มิติด้านการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ ● ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน

โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ

ตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ”

น้ำหนัก ร้อยละ 10

หลักการ

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 5 บัญญัติว่า “เมื่อรัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อจัดทำบริการสาธารณะ และมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่แตกต่างไปจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้” องค์การมหาชนซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงควรมุ่งพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองตามความต้องการของประชาชน

โดยองค์การมหาชนเลือกสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการตามภารกิจหลัก จำนวนงานบริการที่จะสำรวจ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ในแผนการสำรวจความพึงพอใจ ซึ่งคณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้ให้ความเห็นชอบ และนำผลจากการสำรวจมาปรับปรุงการให้บริการ

ทั้งนี้ การสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ เป็นวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลการตอบสนองความคาดหวังและความต้องการจากผู้รับบริการโดยตรง เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนในการเรียนรู้และเข้าใจผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงการให้บริการให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับทรัพยากรที่ได้รับ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนนผลดำเนินงาน
1	ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ คิดเป็น ร้อยละ 70
2	ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ คิดเป็น ร้อยละ 75
3	ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ คิดเป็น ร้อยละ 80 และองค์การมหาชนได้เสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนนผลดำเนินงาน
	ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
4	ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ คิดเป็น ร้อยละ 85 และองค์การมหาชน ได้เสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
5	ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ คิดเป็น ร้อยละ 90 และองค์การมหาชน ได้เสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

เงื่อนไข

- 1) องค์การมหาชนจัดทางองค์กร/ผู้ประเมินจากภายนอกเป็นผู้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การมหาชนเกี่ยวกับวิธีการสำรวจ/แบบสอบถามก่อนดำเนินการสำรวจ
- 2) ขอปรับลดคะแนน 1.0 คะแนน กรณีไม่มีรายงานผลการปรับปรุงจากผลการสำรวจเสนอคณะกรรมการฯ ตามเกณฑ์การให้คะแนนระดับที่ 3-5
- 3) กรณีผลการสำรวจความพึงพอใจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ต่ำกว่าร้อยละ 80 ขอให้้องค์การมหาชนเสนอแผนการปรับปรุงต่อคณะกรรมการและกำหนดให้สำรวจซ้ำกระบวนการงานเดิมในการประเมินผลปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

หมายเหตุ องค์การมหาชนที่เข้าสู่ระบบการประเมินผลเป็นปีแรก ให้ยกเว้นไม่ต้องนำเสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชนตามเกณฑ์การวัดผลระดับที่ 3-5

ขั้นตอนและวิธีการคำนวณผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ

ขั้นตอนที่ 1 วางเกณฑ์เพื่อการสำรวจระดับความพึงพอใจ

ตารางที่ 1. เกณฑ์การสำรวจระดับความพึงพอใจโดยใช้ Likert Scale

ระดับ	1	2	3	4	5
แปลความ	พอใจน้อยที่สุด	พอใจน้อย	พอใจปานกลาง	พอใจมาก	พอใจมากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ	20	40	60	80	100

จากตารางที่ 1 สมมติผลการสำรวจความพึงพอใจโดยรวมต่อการให้บริการเป็น 3.9825 จะคิดเทียบ
บัญญัติไตรยางค์ เป็นร้อยละ 79.65

วิธีการคำนวณ :

ขั้นตอนที่ 1 การคำนวณตามเกณฑ์การสำรวจความพึงพอใจ

ร้อยละเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ = $\frac{\sum C_i}{n}$ (กรณีที่ไม่มีการถ่วงน้ำหนักงานบริการ) หรือ

ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของระดับความพึงพอใจ = $\sum W_i C_i$ (กรณีที่มีการถ่วงน้ำหนักงานบริการด้วย
ให้น้ำหนักรวมกันเป็น 1 แล้วไม่ต้องหารด้วย n)

โดยที่ :

C_i = ร้อยละของระดับความพึงพอใจ

W_i = น้ำหนักของงานบริการ

\bar{x}_i = ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ

X = ระดับความพึงพอใจตามเกณฑ์การสำรวจทางสถิติ เช่น กำหนดเป็น 4 ระดับ หรือ 5 ระดับ เป็นต้น

N_i = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งกลับมาในแต่ละงานบริการ (โดย i มีค่าตั้งแต่ 1 ถึง N)

n_i = จำนวนงานบริการที่ดำเนินการสำรวจ (โดย i มีค่าตั้งแต่ 1 ถึง n)

ตารางที่ 1 การคำนวณตามเกณฑ์การสำรวจระดับความพึงพอใจ

จำนวนงาน บริการ	น้ำหนัก	เกณฑ์การสำรวจระดับ ความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ยระดับ ความพึงพอใจ $\bar{x}_i = \frac{\sum X}{N_i}$	ร้อยละของ ระดับความพึง พอใจ $C_i = \bar{x}_i \times \frac{100}{5}$	ร้อยละเฉลี่ยถ่วง น้ำหนักของระดับ ความพึงพอใจ $W_i C_i$
		1	2	3	4	5			
งานบริการที่ 1	W_1	1	2	3	4	5	\bar{x}_1	C_1	$W_1 C_1$
งานบริการที่ 2	W_2	1	2	3	4	5	\bar{x}_2	C_2	$W_2 C_2$
งานบริการที่ 3	W_3	1	2	3	4	5	\bar{x}_3	C_3	$W_3 C_3$
งานบริการที่ n	W_n	1	2	3	4	5	\bar{x}_n	C_n	$W_n C_n$
รวมเฉลี่ย	1							$\frac{\sum C_i}{n}$ (กรณีที่ไม่มีการ ถ่วงน้ำหนักงาน บริการ)	$\sum W_i C_i$ (กรณีที่มีการถ่วง น้ำหนักงานบริการ ด้วย)

ขั้นตอนที่ 2 การคำนวณคะแนนเมื่อเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนตามเป้าหมาย

เมื่อได้ผลการสำรวจความพึงพอใจที่คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจแล้ว จะได้คะแนนเป็นเท่าไรนั้นให้คำนวณตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้ ไม่ควรใช้ระดับความพึงพอใจจาก Top two box มาคำนวณ จากตารางที่ 2 จะคิดเทียบบัญญัติไตรยางค์ สมมุติผลการสำรวจความพึงพอใจเป็นร้อยละ 79.65 จะคิดเป็นคะแนน 2.9300

ตารางที่ 2 เกณฑ์การให้คะแนนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในคำรับรองการปฏิบัติงานช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 1	ระดับคะแนน 2	ระดับคะแนน 3	ระดับคะแนน 4	ระดับคะแนน 5
ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90

หลักฐานการตรวจประเมิน

- 1) รายงานการประชุมครั้งที่คณะกรรมการองค์การมหาชนเห็นชอบแนวทางการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 และรายงานการประชุมครั้งที่เสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน
- 2) รายงานการประชุมครั้งที่คณะกรรมการองค์การมหาชนเห็นชอบวิธีการสำรวจ/แบบสอบถามก่อนดำเนินการสำรวจ
- 3) เอกสารประกอบวาระการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชนที่แสดงผลรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
- 4) รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต		
		2555	2556	2557
ร้อยละของระดับความพึงพอใจในการให้บริการขององค์การมหาชน	ร้อยละ			

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

1.	
2.	
3.	

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

เบอร์ติดต่อ :

ผู้จัดเก็บข้อมูล :

เบอร์ติดต่อ :

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

(สูตรแบบเทียบบัญญัติไตรยางค์ The Rule of Three in Arithmetic : A) ดังนี้

ระดับ คะแนน	รายละเอียด ประเด็นการประเมิน	หลักฐานประกอบการประเมินผล
1	ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ คิดเป็น ร้อยละ 70	1) รายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน ที่ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับวิธีการสำรวจ/แบบสอบถาม
2	ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ คิดเป็น ร้อยละ 75	
3	ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ คิดเป็น ร้อยละ 80 และองค์การมหาชนได้เสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	2) รายงานการประชุมครั้งที่คณะกรรมการองค์การมหาชนเห็นชอบแนวทางการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 และรายงานการประชุมครั้งที่เสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน (ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558)
4	ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ คิดเป็น ร้อยละ 85 และองค์การมหาชนได้เสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	3) เอกสารประกอบวาระการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชนที่แสดงผลรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558(ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558)
5	ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ คิดเป็น ร้อยละ 90 และองค์การมหาชนได้เสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	

ระดับ คะแนน	รายละเอียด ประเด็นการประเมิน	หลักฐานประกอบการประเมินผล
		4) รายงานฉบับสมบูรณ์แสดงผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 โดย องค์การมหาชน มีผลการสำรวจความพึงพอใจ คิดเป็น ร้อยละ.....

ตารางแสดงการเลือกงานให้บริการตามภารกิจหลักขององค์การมหาชน พร้อมจำนวนงานบริการที่จะสำรวจ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ในแผนการสำรวจความพึงพอใจเพื่อเสนอคณะกรรมการองค์การมหาชน ให้ความเห็นชอบ

งานบริการตามภารกิจ หลัก	ลักษณะงานบริการโดย สรุป	ผู้ให้บริการและ จำนวนผู้ให้บริการ โดยเฉลี่ยต่อปี	ผู้ให้บริการ เป้าหมายของการ สำรวจ	หมายเหตุ
1.				
2.				
3.				

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน

น้ำหนัก ร้อยละ 3

สูตรการคำนวณ

จำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่เบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

X 100

จำนวนเงินงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชน
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

หลักการ

โดยที่มาตรา 14 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 กำหนดให้ “บรรดารายได้ขององค์การมหาชน ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณ” อ.ก.พ.ร. เฉพาะกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์การมหาชนและองค์กรรูปแบบอื่นในกำกับของราชการฝ่ายบริหาร ที่มีใช้ส่วนราชการพิจารณาเห็นสมควรกำหนดตัวชี้วัดบังคับ “ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน” เพื่อกระตุ้นให้คณะกรรมการองค์การมหาชนให้ความสำคัญกับการควบคุมดูแลให้องค์การมหาชนนำงบประมาณที่ได้รับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และเงินรายได้ขององค์การมหาชน ไปใช้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร และลดการฟุ้งพางงบประมาณในอนาคต

คำนิยาม

จำนวนเงินงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายเงินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หมายถึง วงเงินงบประมาณขององค์การมหาชนที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนให้ใช้เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ซึ่งอาจมีที่มาของเงินประกอบด้วย

เงินอุดหนุน หมายถึง เงินอุดหนุนทั่วไปที่องค์การมหาชนได้รับการจัดสรรตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

เงินทุน หมายถึง กำไรสะสมตามมาตรฐานบัญชี ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หรือหมายถึง เงินรายได้สุทธิที่เหลือสะสมมาจนถึงปีงบประมาณก่อนหน้า ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 รวมกับเงินเหลือจ่ายจากปีงบประมาณที่แล้ว ซึ่งขอเปลี่ยนแปลงมาใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

เงินรายได้ หมายถึง ประมาณการรายได้ขององค์การมหาชนในปีงบประมาณนั้น ซึ่งปรากฏตามเอกสารงบประมาณประจำปี โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) รายได้จากการดำเนินงาน เช่น ค่าธรรมเนียมการให้บริการ เป็นต้น และ (2) รายได้อื่น ๆ ได้แก่ ดอกเบี้ยเงินฝาก เงินค่าปรับ และเงินบริจาคต่าง ๆ

จำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่เบิกจ่าย ได้แก่ ค่าใช้จ่ายบุคลากร ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายโครงการ/เงินอุดหนุน ค่าใช้จ่ายอื่น ค่าที่ดินสิ่งก่อสร้าง และค่าครุภัณฑ์

ค่าใช้จ่ายบุคลากร หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานทุกคน ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนตามสัญญาจ้าง เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างโครงการ

ค่าใช้จ่ายบุคลากรไม่รวมค่าสวัสดิการของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง และค่าตอบแทนผันแปรของผู้บริหาร

ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน เบี้ยประชุม ค่าใช้สอยวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค

ค่าใช้จ่ายโครงการ/เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายอื่น หมายถึง ค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานในโครงการต่างๆ ขององค์การมหาชน

หากมีการก่อกำหนดผู้พัน มีบันทึกข้อตกลง มีสัญญา หรือมีการให้ทุนการศึกษาตามแผนการใช้จ่ายเงินให้นำมาคำนวณเป็นผลงานได้

กรณีที่องค์การมหาชนปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตตามที่กำหนดและมีเงินเหลือจ่ายให้คำนวณผลการประเมินเป็นร้อยละ 100

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน	1	2	3	4	5
ผลงาน (ร้อยละ)	80	85	90	95	100

หลักฐานการตรวจประเมิน

1. รายงานการประชุมครั้งที่คณะกรรมการองค์การมหาชนเห็นชอบแผนการใช้จ่ายเงิน
2. เอกสารประกอบการประชุมฯ วาระรายงานผลการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน

มิติที่ 4 ด้านการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ

น้ำหนัก ร้อยละ 10

คำอธิบาย

กำหนดวัดเพื่อสนับสนุนให้องค์การมหาชนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีศักยภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการองค์การมหาชนปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2552 เรื่อง แนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชน แบ่งเป็นการประเมิน 2 ในประเด็นหลัก ดังนี้

- | | |
|---|-------------------|
| 1) บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การมหาชน | (น้ำหนักร้อยละ 7) |
| 2) การพัฒนาตนเองของคณะกรรมการองค์การมหาชน | (น้ำหนักร้อยละ 3) |

โดยที่

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละ
1. บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 7)	
1.1 คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเวลาที่กำหนด	2
1.2 บทบาทของคณะกรรมการในการติดตามผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนรายไตรมาส	
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 การรายงานผลการดำเนินงานต่อรัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชน	0.5
1.4 การเข้าร่วมการประชุมของคณะกรรมการ	1
1.5 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส	
1.5.1 มีรายงานการวิเคราะห์ด้านการเงิน ความเสี่ยงและภารกิจหลักขององค์กร	0.25
1.5.2 มีข้อมูลงบการเงิน	0.25
1.5.3 มีข้อมูลประวัติของคณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นรายบุคคล	0.25
1.5.4 มีข้อมูลการเข้าประชุมของคณะกรรมการองค์การมหาชน	0.25
1.5.5 มีข้อมูลโครงสร้างคณะกรรมการองค์การมหาชน และอนุกรรมการ	0.25
1.5.6 มีข้อมูลภารกิจหลัก และแผนยุทธศาสตร์	0.25
1.5.7 มีข้อมูลที่สำคัญในเว็บไซต์ขององค์การมหาชน	0.25

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละ
2 การพัฒนาตนเองของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 3)	
2.1 มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุมคณะกรรมการโดยคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ แบบประเมินตนเองควรมีหัวข้อเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ (ในการกำหนดนโยบาย) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการจัดประชุม และผลการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์/แนวคิดของคณะกรรมการองค์การมหาชนไปปฏิบัติ	2
2.2 มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่ กรรมการ	1

รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนประเด็นย่อยและรายการเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล มีดังต่อไปนี้

1. บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 7)

1.1 คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปีภายในเวลาที่กำหนด (น้ำหนักร้อยละ 2)	
<p>แผนยุทธศาสตร์ คือ แผนกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การมหาชน</p> <p>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	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ภายในเดือนธันวาคม 2557
2	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ภายในเดือนพฤศจิกายน 2557
3	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ภายในเดือนตุลาคม 2557
4	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ภายในเดือนกันยายน 2557
5	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ก่อนสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ภายในเดือนสิงหาคม 2557
<p>เงื่อนไข 1) ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ หากเนื้อหาไม่ครบทุกประเด็นที่กำหนด ประเด็นละ 0.1 คะแนน</p> <p>2) ในการเสนอแผนยุทธศาสตร์ให้คณะกรรมการพิจารณา องค์การมหาชนต้องมีข้อมูลการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และต้องนำประเด็นที่เป็นจุดอ่อนไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ให้ครบถ้วน</p> <p>3) กรณีที่องค์การมหาชนมีการปรับทิศทางการยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลหลังจากที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ไปแล้ว ก.พ.ร. จะพิจารณาให้คะแนนจากการเสนอแผนยุทธศาสตร์ในครั้งแรก</p> <p>4) กำหนดให้เสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานประจำปีภายในเดือนพฤศจิกายน 2557 หากล่าช้า ขอปรับลด 1 คะแนน</p>	
<p>เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารประกอบและสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชนในครั้งที่มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี 	

1.2 บทบาทของคณะกรรมการในการติดตามผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนรายไตรมาส (น้ำหนักร้อยละ 1.75)	
การรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส 4 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สามารถรายงานผลได้ถึงเดือนธันวาคม 2558	
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 ขอบปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพหากประเด็นในรายงานผลการควบคุมภายในไม่ครบถ้วนตามที่ COSO กำหนด ประเด็นละ 0.2 คะแนนต่อรายงาน 1 ครั้ง	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ul style="list-style-type: none"> ● สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน 	
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 ▪ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะหรือข้อสังเกตของคณะกรรมการองค์การมหาชนครบถ้วน (ถ้ามี)

<p>เงื่อนไข รายงานผลการตรวจสอบภายในควรมีเนื้อหาครอบคลุมถึง ผลการปฏิบัติงานเทียบกับแผนการตรวจสอบ ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนการตรวจสอบ และความเสี่ยงการควบคุมที่สำคัญ และเรื่องอื่น ๆ ที่คณะกรรมการควรทราบ เช่น ข้อตรวจพบที่สำคัญ/โอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาด/ การทุจริต/ความเสียหาย เป็นต้น</p>
<p>เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> • สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน

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 ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพของแผนบริหารความเสี่ยง หากเนื้อหาไม่ครอบคลุม 3 ประเด็น คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ไม่มีการกำหนดปัจจัยเสี่ยง (ปรับลด 0.3 คะแนน) 2) ไม่มีผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง (ระบุโอกาสและผลกระทบความเสี่ยง และจัดระดับความเสี่ยงในแต่ละด้าน เช่น ความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ ธรรมชาติ ภาระงานการทำงาน 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)

แผนการบริหารจัดการสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การมหาชน เช่น แผนการบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการ การบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการตรวจสอบภายใน การบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และนโยบายของรัฐบาล และการตอบสนองต่อความต้องการภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนบริหารจัดการสารสนเทศ ▪ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
2	▪ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	▪ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	▪ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	▪ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส ▪ มีผลการดำเนินการสำเร็จตามแผนการบริหารจัดการสารสนเทศ
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล <ul style="list-style-type: none"> • สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์กรมหาชน 	

1.2.5 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
<p>ผู้บริหารระดับสูง (รองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับ) หมายถึง ผู้ได้รับเงินเดือนในกลุ่มผู้บริหาร เช่น รองผู้อำนวยการ ผู้จัดการฝ่าย หรือผู้อำนวยการสำนัก เป็นต้น</p>	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ▪ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	▪ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	▪ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	▪ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	▪ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส ▪ มีการประเมินผลงานผู้บริหารระดับสูง (รองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับ) โดยมีตัวชี้วัด น้ำหนัก และเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และมีการนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ
เงื่อนไข <ul style="list-style-type: none"> • ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ 0.3 คะแนน กรณีมีผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงรองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับแต่องค์กรมหาชนประเมินผลงานไม่ครบถ้วน • กรณีไม่มีผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงรองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับไม่ต้องประเมิน 	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล <ol style="list-style-type: none"> 1) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์กรมหาชน 2) หลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารระดับสูง 3) โครงสร้างตำแหน่ง 4) โครงสร้างเงินเดือน (ช่วง) 	

1.2.6 การพิจารณารายงานด้านการเงิน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	▪ รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
3	▪ รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	▪ รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	▪ 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)	
ตามนัยมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 กำหนดให้รายงานที่นำเสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนต้องกล่าวถึงผลงานในปีที่ผ่านมา และคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ ไม่มีกรรายงาน
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 	

1.4 การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการ (น้ำหนักร้อยละ 1)	
กรรมการโดยตำแหน่งสามารถมอบหมายผู้แทนเข้าร่วมการประชุมได้ไม่เกิน 2 คนต่อ 1 ตำแหน่ง	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ ร้อยละ 50 ของจำนวนการประชุมมีกรรมการเข้าประชุมร้อยละ 80 ขึ้นไปของจำนวนกรรมการ
2	▪ ร้อยละ 60 ของจำนวนการประชุมมีกรรมการเข้าประชุมร้อยละ 80 ขึ้นไปของจำนวนกรรมการ
3	▪ ร้อยละ 70 ของจำนวนการประชุมมีกรรมการเข้าประชุมร้อยละ 80 ขึ้นไปของจำนวนกรรมการ
4	▪ ร้อยละ 80 ของจำนวนการประชุมมีกรรมการเข้าประชุมร้อยละ 80 ขึ้นไปของจำนวนกรรมการ
5	▪ ร้อยละ 90 ของจำนวนการประชุมมีกรรมการเข้าประชุมร้อยละ 80 ขึ้นไปของจำนวนกรรมการ
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ตารางแจกนับจำนวนกรรมการองค์การมหาชนที่เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน 2. e-File สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2528 	

1.5 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (น้ำหนักร้อยละ 1.75)	
1.5.1 มีรายงานการวิเคราะห์ด้านการเงิน ความเสี่ยงและภารกิจหลักขององค์กร (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
รายงานการวิเคราะห์ด้านการเงิน ด้านความเสี่ยง และด้านภารกิจหลักขององค์กร มีข้อมูลคำอธิบายและการวิเคราะห์ถึงสาเหตุการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ พร้อมทั้งระบุปัญหาอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการแก้ไข	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ ไม่มีคำอธิบายและการวิเคราะห์
3	▪ มีคำอธิบายและการวิเคราะห์ไม่ครบถ้วน
5	▪ มีคำอธิบายและการวิเคราะห์ครบถ้วน
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ul style="list-style-type: none"> • รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือเว็บไซต์ขององค์การมหาชน 	

1.5.2 มีข้อมูลงบการเงิน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
งบการเงินต่างๆ หรือรายงานทางการเงิน อาจใช้ชื่ออื่นได้ตามความเหมาะสม ประกอบด้วย	
1) งบดุล	2) งบกำไรขาดทุน
3) งบกระแสเงินสด	4) หมายเหตุประกอบงบการเงิน
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ ไม่มีงบการเงิน
3	▪ มีงบการเงิน แต่รายละเอียดไม่ครบถ้วน หรือไม่ได้เผยแพร่
5	▪ มีงบการเงินครบถ้วน และเปิดเผยในเว็บไซต์ และตีพิมพ์ในรายงานประจำปี

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล <ul style="list-style-type: none"> • รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือเว็บไซต์ขององค์การมหาชน

1.5.3 มีข้อมูลประวัติของคณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นรายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 0.25)

ประวัติของคณะกรรมการ ประกอบด้วย	
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. 2557 หรือเว็บไซต์ขององค์การมหาชน

1.5.4 มีข้อมูลการเข้าประชุมของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ มีข้อมูลการเข้าประชุมคณะกรรมการไม่ครบทุกครั้งที่มีการประชุม
5	■ มีข้อมูลการเข้าประชุมคณะกรรมการครบทุกครั้งที่มีการประชุม

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล <ul style="list-style-type: none"> • รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือเว็บไซต์ขององค์การมหาชน

1.5.5 มีข้อมูลโครงสร้างของคณะกรรมการองค์การมหาชนและอนุกรรมการ (น้ำหนักร้อยละ 0.25)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ ไม่มีโครงสร้างของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ
3	■ มีโครงสร้างของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ แต่ไม่ครบทุกคณะที่สำคัญ
5	■ มีโครงสร้างของคณะกรรมการและอนุกรรมการที่สำคัญได้ครบถ้วนทุกคณะ ■ อนุกรรมการที่สำคัญ เช่น อนุกรรมการตรวจสอบและประเมินผล อนุกรรมการสรรหาและค่าตอบแทน อนุกรรมการด้านบุคคล

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล <ul style="list-style-type: none"> • รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือเว็บไซต์ขององค์การมหาชน

1.5.6 มีข้อมูลภารกิจหลัก และแผนยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ข้อมูล ประกอบด้วย	
<ol style="list-style-type: none"> 1) ประวัติความเป็นมาขององค์การมหาชน 2) การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญ ความเสี่ยงสำคัญขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่ผ่านมา 3) คำอธิบายภาพรวมการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักในปัจจุบัน 4) ข้อมูลเชิงสถิติและคำอธิบายภาพรวมแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร ในระยะเวลา 3 - 5 ปีข้างหน้า 	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ มีข้อมูลไม่ครบถ้วน
5	▪ มีข้อมูลครบถ้วน
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ul style="list-style-type: none"> • รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือเว็บไซต์ขององค์การมหาชน 	

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

2. การพัฒนาตนเองของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 3)

2.1 มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุมคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (น้ำหนักร้อยละ 2)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	<ul style="list-style-type: none"> ■ คณะกรรมการไม่มีการประเมินตนเอง
5	<ul style="list-style-type: none"> ■ คณะกรรมการมีการประเมินตนเอง ■ มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุม ■ คณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
เงื่อนไข	<p>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 - ความถูกต้องเอกสารประกอบการประชุมและรายงานการประชุม - ความสม่ำเสมอของการรายงานและความถูกต้องของการรายงานผลงานขององค์การมหาชน ด้านการเงินและภารกิจหลัก
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	<ul style="list-style-type: none"> ● สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน

2.2 มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ (น้ำหนักร้อยละ 1)	
<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดกิจกรรม ประกอบด้วย การอบรม การดูงาน การสัมมนา และการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน โดยมีเนื้อหาสาระของกิจกรรมสอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์การมหาชน ● มีรายงานสรุปเสนอผลของการจัดกิจกรรม และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์กับงานขององค์การมหาชน (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) ■ มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การมหาชน
4	<ul style="list-style-type: none"> ■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี) ■ มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การมหาชน ■ มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาทบทวนกลยุทธ์ พันธกิจ พัฒนาการที่สำคัญและความเสี่ยงขององค์กร
5	<ul style="list-style-type: none"> ■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี) ■ มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การมหาชน ■ มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาทบทวนกลยุทธ์ พันธกิจ พัฒนาการที่สำคัญและความเสี่ยงขององค์กร ■ มีรายงานสรุปเสนอผลของการจัดกิจกรรม และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์กับงานขององค์การมหาชน
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
<ul style="list-style-type: none"> ● สำเนารายงานสรุปผลการจัดกิจกรรม 	

เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. ผู้รับผิดชอบ	หมายเลขโทรศัพท์
นายสุวิทย์ อมรณพรัตนกุล	0 2356 9997
นางศิริพร วิยวัฒน์	0 2356 9967
นางสาวอโนมา จัตตารีส	0 2356 9999 ต่อ 8984
นางสาววรางคณา ชาครพิพัฒน์	0 2356 9999 ต่อ 8840
นายธนกิจ สถาพรอานนท์	0 2356 9999 ต่อ 8805
นายชานนท์ สารพานิช	0 2356 9999 ต่อ 8878

มิติที่ 4 ด้านการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

น้ำหนัก ร้อยละ 5

หลักการ

- สำนักงาน ป.ป.ช. จะเป็นหน่วยงานประเมินผลที่เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบตัวชี้วัด กำหนดแนวทางการดำเนินการ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล ตลอดจนติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
- ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ จะพิจารณาจากผลคะแนนรวมเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ ทั้ง 3 แบบ
- หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ องค์กรตามรัฐธรรมนูญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานศาล ส่วนราชการ สถาบันการศึกษา องค์กรมหาชน รัฐวิสาหกิจ จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ เป็นการประเมินเชิงบวกจากหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์และผลการสำรวจประสบการณ์หรือการรับรู้ ที่ทำให้หน่วยงานทราบถึงข้อจำกัดในการดำเนินงานและมีการพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐโดยรวมของประเทศ
- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การทุจริตคอร์รัปชัน วัฒนธรรมคุณธรรม และคุณธรรมในการทำงาน
- เครื่องมือในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ประกอบด้วย แบบประเมิน 3 แบบ ดังนี้
 - 1) แบบประเมินเชิงประจักษ์จากเอกสารสำหรับหน่วยงาน เป็นการให้หน่วยงานประเมินตนเองโดยตอบคำถามพร้อมแสดงถึงเอกสาร/หลักฐานประกอบ จำนวน 1 ชุด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก 5)
 - 2) แบบประเมินการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการทุจริตสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสำรวจการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงานที่ใช้บริการในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาโดยวิธีการสัมภาษณ์โดยตรงหรือสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

- 3) แบบประเมินการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่ภายใน
หน่วยงานเป็นการสำรวจการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงานที่
ปฏิบัติงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา โดยวิธีการทอแบบสอบถามและการสุ่มสัมภาษณ์

เกณฑ์การให้คะแนน

กำหนดระดับคะแนนตามผลรวมคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของแบบประเมินคุณธรรมและความ
โปร่งใส ทั้ง 3 แบบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก (คะแนน 0-19.99 คะแนน)
2	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ (คะแนน 20-39.99 คะแนน)
3	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง (คะแนน 40-59.99 คะแนน)
4	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง (คะแนน 60-79.99 คะแนน)
5	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก (คะแนน 80-100 คะแนน)

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล สำนักงาน ป.ป.ช. โดยประมวลผลคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักจากแบบ
ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ทั้ง 3 แบบ และจากเรื่องร้องเรียนที่มีมูล
ที่มีการร้องเรียนไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

- การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอนและแบบประเมินฯ
 - สำนักป้องกันการทุจริตภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช.
นายเฉลิมชัยวงศ์ บริรักษ์ / นายเทิดภูมิ ทัศนพิมล
หมายเลขโทรศัพท์ 0 2282 3161 ต่อ 502
- การให้คำปรึกษาแนะนำและรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวคิด รูปแบบการประเมินฯ

▪ ศูนย์วิจัยเพื่อการต่อต้านการทุจริต ป่วย อึ้งภากรณ์ สำนักงาน ป.ป.ช.

นายสมพจน์ แพ่งประเสริฐ / นายภิญโญยศ ม่วงสมมุข

หมายเลขโทรศัพท์ 0 282 3161 ต่อ 121

แนวทางการประเมินผล

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	แนวทางการประเมินผล
1	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานต่ำมาก โดยได้คะแนนตั้งแต่ 0-19.99 คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> ❖ เอกสาร/หลักฐานที่แสดงถึงกิจกรรมการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ➢ ภาพถ่ายหรือเอกสารประกอบการจัดกิจกรรมการปรึกษาหารือ วางแผน ดำเนินการ ติดตาม ประเมินผล ➢ บันทึกการประชุม/รายงานการประชุม ➢ รายละเอียดการดำเนินโครงการ/รายงานการประเมิน
2	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานต่ำ โดยได้คะแนนตั้งแต่ 20-39.99 คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> ❖ เอกสาร/หลักฐานที่แสดงถึงกิจกรรมการสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ➢ คำสั่งแต่งตั้งหน่วยประชาสัมพันธ์ ➢ ระบบ Call Center ➢ การเผยแพร่บนเว็บไซต์ วิทยุ โทรทัศน์ สื่ออื่นๆ
3	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานปานกลาง โดยได้คะแนนตั้งแต่ 40-59.99 คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> ❖ เอกสาร/หลักฐานที่แสดงถึงระบบการรับเรื่องร้องเรียน และแจ้งผลร้องเรียน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ➢ คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน ➢ ประกาศเผยแพร่ขั้นตอนการร้องเรียน เอกสารหรือแบบฟอร์มการยื่นเรื่องร้องเรียน ➢ คำสั่งมอบหมายผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน ➢ รายงานผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน และสรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนรายเดือน
4	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานสูง โดยได้คะแนนตั้งแต่ 60-79.99 คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> ❖ เอกสาร/หลักฐานที่แสดงถึงกิจกรรมการต่อต้านการทุจริตและป้องกันการทุจริต ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ➢ รายงานการประชุมหรือสัมมนาหรือรายงานการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
5	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานสูงมาก	

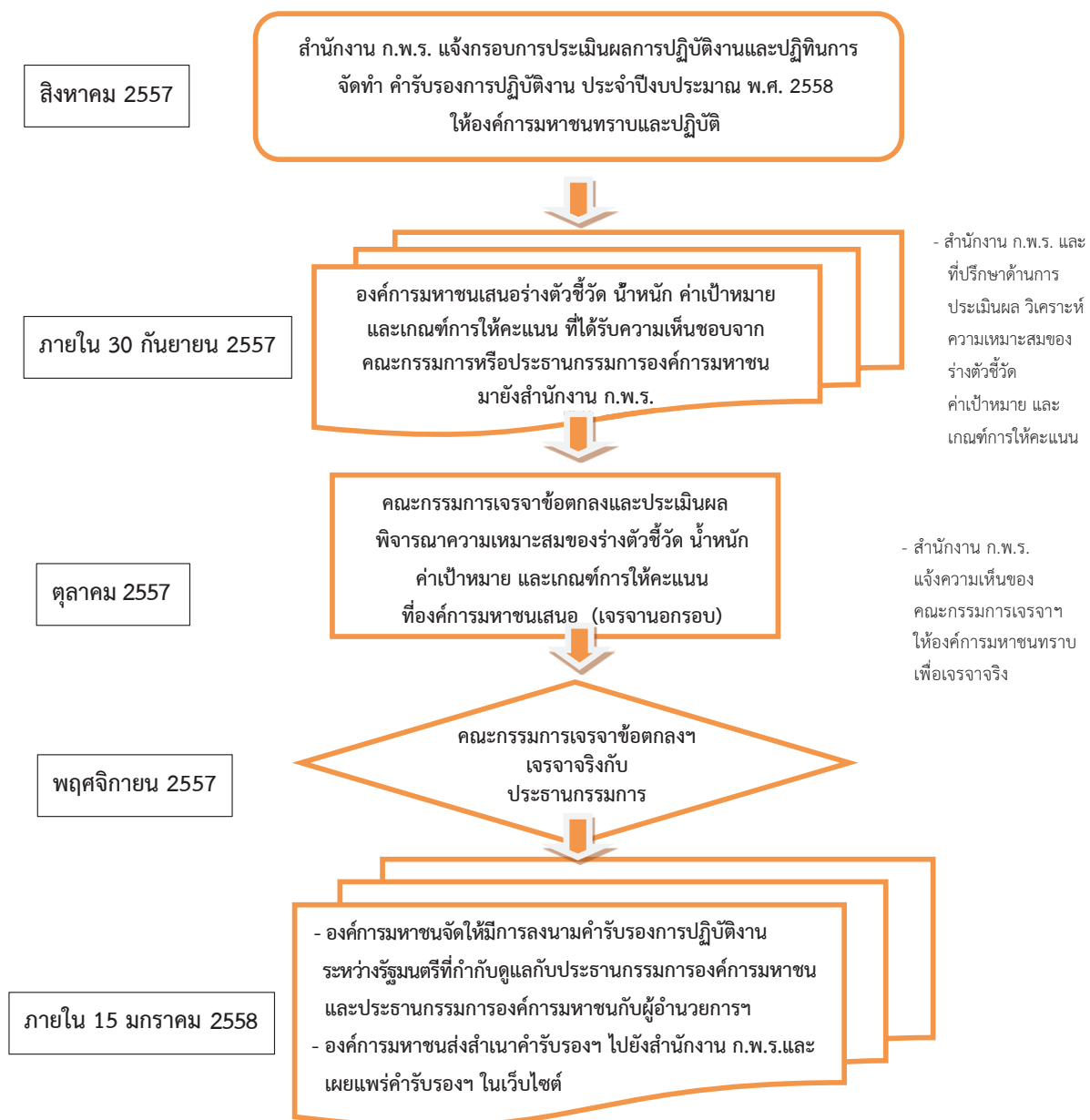
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	แนวทางการประเมินผล
	<p>โดยได้คะแนนตั้งแต่ 80-100 คะแนน</p>	<p>ภายในหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ คู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ➢ รายงานผลการปรับปรุงกลไก ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบ เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ➢ คำสั่งมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบในการสอบทานกรรมการ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างในประเด็นความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานหรือผู้รับจ้าง และรายงานผลการสอบทานดังกล่าว ➢ รายงานผลการดำเนินงานป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน พร้อมข้อเสนอแนะ ➢ รายงานการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ➢ รายงานการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ➢ รายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน (ปีงบประมาณที่ผ่านมา) ➢ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี (ปีปัจจุบัน) ➢ รายชื่อ หรือแนวทาง หรือประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการรวมกลุ่มเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส ➢ ผลการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่มในการบริหารงานที่โปร่งใส
<p>2. ประเมินผลจากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งการรับรู้และประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการทุจริต</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือประชาชน ❖ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน 		

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	แนวทางการประเมินผล
	<p>หมายเหตุ:</p> <p>การจัดทำรายงานการประเมินผลตนเองตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (Self Assessment Report) ขอให้หน่วยงานภาครัฐสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมแนบตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน หรือสรุปเอกสาร/หลักฐานที่สำคัญของตัวชี้วัดมาด้วย โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กรณีเป็นผลการดำเนินงาน เช่น รายงานการประชุม คู่มือ/แนวทางปฏิบัติ ให้หน่วยงานถ่ายเอกสารเฉพาะส่วน ที่เกี่ยวข้อง (มีความชัดเจน) และทาแถบสีคลุมข้อความที่เกี่ยวข้อง ● กรณีเป็นข้อกำหนดหรือมาตรฐานการปฏิบัติ หากเป็นกฎหมายโดยทั่วไปให้หน่วยงานระบุอ้างอิงข้อกำหนดและมาตราเท่านั้น แต่หากเป็นกฎหมายเฉพาะหน่วยงาน ให้ถ่ายเอกสารเฉพาะที่เกี่ยวข้องแนบมาด้วย ● กรณีเป็นการอ้างอิงเอกสารซ้ำ หน่วยงานไม่ต้องถ่ายเอกสารเพิ่ม เพียงแต่ระบุว่าเอกสารนั้นจากข้อใดแล้วทำสลิปที่เอกสารแนบด้วย ● กรณีหน่วยงานไม่สามารถตอบตัวเลือกคำตอบข้อใดข้อหนึ่งได้ เนื่องจากข้อจำกัดหรือข้อกำหนดด้านกฎหมาย ให้ระบุข้อจำกัดหรือข้อกำหนดดังกล่าวด้วย สำหรับใช้พิจารณาประกอบการปรับค่าคะแนนเต็ม ● รายละเอียด แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ปรากฏตามเอกสารในภาคผนวก 5 	

บทที่ 3 แนวทางการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงาน และการติดตาม ประเมินผล องค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

3.1 ขั้นตอนและปฏิทินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผลองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

3.1.1 ขั้นตอนการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558



3.1.2 ปฏิทินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

วันที่	กิจกรรม
สิงหาคม 2557	<ul style="list-style-type: none"> ● ก.พ.ร. พิจารณาเห็นชอบกรอบการประเมินผลและแนวทางการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
ภายในวันที่ 30 กันยายน 2557	<ul style="list-style-type: none"> ● องค์การมหาชนเสนอร่างตัวชี้วัด น้ำหนัก ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากประธานกรรมการหรือคณะกรรมการองค์การมหาชน เพื่อใช้ประกอบการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.
ตุลาคม 2557	<ul style="list-style-type: none"> ● คณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 พิจารณาความเหมาะสมของตัวชี้วัด น้ำหนัก ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนที่องค์การมหาชนเสนอ (เจรจานครบ) ● เอกสารประกอบการเจรจา จำนวน 2 ชุดพร้อมไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ ส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> ▪ แบบฟอร์มเอกสารประกอบการเจรจาและประเมินผลสามารถดาวน์โหลดจาก http://po.opdc.go.th/ ▪ ข้อมูลองค์การมหาชนประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการเจรจา ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> ○ นโยบายสำคัญของประเทศ ในกรณีมีการกำหนดให้องค์การมหาชนมีภารกิจหรือเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกับกระทรวง หรือองค์การมหาชนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ○ แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2558 ○ งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2558 โครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง รายชื่อคณะกรรมการองค์การมหาชน รายงานทางการเงิน ○ รายงานประจำปี (ล่าสุด) ○ เอกสารอื่น ๆ ที่องค์การมหาชนเห็นว่ามีความเกี่ยวข้องในการเจรจา เช่น ข้อมูลการเทียบเคียงการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นหรือกับมาตรฐานสากล เป็นต้น
พฤศจิกายน 2557	<ul style="list-style-type: none"> ● คณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เสร็จฯ กับประธานกรรมการองค์การมหาชน (เจรจาจริง)

วันที่	กิจกรรม
ธันวาคม 2557 - มกราคม 2558	<ul style="list-style-type: none"> ● องค์การมหาชนดำเนินการลงนามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ระหว่างรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนกับ ประธานกรรมการองค์การมหาชน และประธานกรรมการองค์การมหาชนกับ ผู้อำนวยการองค์การมหาชน ● องค์การมหาชนส่งสำเนาคำรับรองการปฏิบัติงานที่ลงนามแล้ว พร้อมเอกสารประกอบ ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. จำนวน 1 ชุด พร้อมซีดีรอม ภายใน 15 มกราคม 2558 และเผยแพร่ คำรับรองการปฏิบัติงานในเว็บไซต์ขององค์การมหาชน ● แบบฟอร์มเอกสารคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และ เอกสารประกอบ สามารถดาวน์โหลดจาก http://po.opdc.go.th/

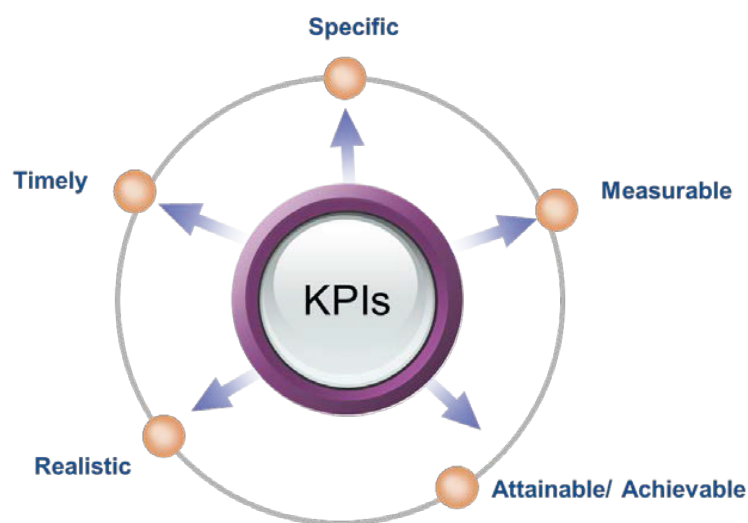
กิจกรรม	การติดตามฯ รอบ 6 เดือน (1 ต.ค.2557-31 มี.ค. 2558)	การติดตามฯ รอบ 9 เดือน (1 ต.ค.2557-30 มิ.ย. 2558)	การติดตามฯ รอบ 12 เดือน (1 ต.ค.2557-30 ก.ย. 2558)
1) องค์การมหาชนรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองฯ โดยกรอกข้อมูลเข้าระบบ e-SAR CARD บนเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ.ร.	✓ (ภายในวันที่ 30 เม.ย. 2558)	✓ (ภายในวันที่ 31 ก.ค. 2558)	✓ (ภายในวันที่ 31 ต.ค. 2558)
2) องค์การมหาชนจัดส่งรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report) พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล จำนวน 1 ชุด และซีดีรอม ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.	x	x	✓ (ภายในวันที่ 31 ต.ค. 2558)
3) สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งผลการตรวจสอบรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน / รายงานการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติงาน	✓	x	✓ (เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบผลการประเมินแล้ว)
4) สำนักงาน ก.พ.ร. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน	✓ (พฤษภาคม-มิถุนายน 2558)	x	✓ (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2558)
5) องค์การมหาชนมีหนังสือส่งคำขออุทธรณ์เปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัด น้ำหนักและเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.	✓ (ภายในวันที่ 30 เม.ย. 2558)	x	✓ (ภายในวันที่ 2 พ.ย. 2558)

กิจกรรม	การติดตามฯ รอบ 6 เดือน (1 ต.ค.2557-31 มี.ค. 2558)	การติดตามฯ รอบ 9 เดือน (1 ต.ค.2557-30 มิ.ย. 2558)	การติดตามฯ รอบ 12 เดือน (1 ต.ค.2557-30 ก.ย. 2558)
6) สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งผลการ พิจารณาคำขอเปลี่ยนแปลง รายละเอียดตัวชี้วัด น้ำหนัก และเกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด	✓	x	✓

3.2 การกำหนดตัวชี้วัด น้ำหนัก ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน

3.2.1 การกำหนดตัวชี้วัด

ในการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินผล จะต้องสะท้อนผลสัมฤทธิ์ขององค์การมหาชนในการปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐบาล วัตถุประสงค์การจัดตั้ง อำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ขององค์การมหาชน โดยคุณลักษณะของที่ดีของตัวชี้วัดตามแนวทาง "SMART" objective ดังนี้



1. **Specific** ความเฉพาะเจาะจง ตัวชี้วัดควรมีความชัดเจนและมีความหมายมุ่งไปยังสิ่งที่วัด ควรกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน ไม่กำกวม เพื่อมิให้เกิดการตีความผิดพลาดและเพื่อสื่อสารความเข้าใจให้ตรงกันทั่วทั้งองค์กร
2. **Measurable** เป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง ข้อมูลที่ได้จากการวัดสามารถนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดอื่นและใช้วิเคราะห์ความหมายทางสถิติได้
3. **Attainable (Achievable)** สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ องค์กรไม่ควรใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่องค์กรไม่สามารถควบคุมให้เกิดผลได้โดยตรง
4. **Realistic** มีความสมจริง ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมีความเหมาะสมกับองค์กรและไม่ใช้ต้นทุนการวัดที่สูงเกินไป
5. **Timely** สามารถใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด ควรปรับปรุงตัวชี้วัด ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

การกำหนดตัวชี้วัดขององค์การมหาชนมีความแตกต่างกันตามระยะเวลาจัดตั้งและประสบการณ์ ในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนที่ได้รับการจัดตั้งก่อนปี พ.ศ. 2555 ให้ประเมินผลงานขององค์กรในระดับผลลัพธ์ ส่วนองค์การมหาชนที่ได้รับการจัดตั้งภายหลัง ปี พ.ศ. 2555 กำหนดให้ประเมินผลงานได้ทั้งระดับกระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์

3.2.2 ประเภทของตัวชี้วัด

ประเภทที่ 1

- เป็นตัวชี้วัดเชิงปริมาณ และการวัดผลการดำเนินงานที่คาดหวังว่าผลการดำเนินงานจะดีขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งถ้าสามารถ maintain ผลการดำเนินงานได้เท่ากับปีที่ผ่านมาหรือตามค่าเป้าหมายขององค์การมหาชน ค่าใดค่าหนึ่งที่สูงกว่าจะได้ คะแนนระดับ 3
- ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เช่น จำนวน...../ ร้อยละ... /อัตราส่วน....

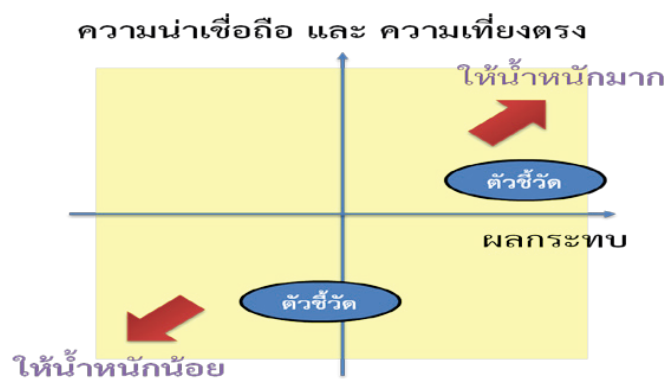
ประเภทที่ 2

- เป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ มีลักษณะพรรณนาความตามรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญๆ หรือตามลักษณะของผลผลิตและผลลัพธ์
- ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ เช่น ระดับ..../Milestone/ Hybrid (Milestone+Output/Outcome)/ Hybrid (Output+Outcome)

3.2.3 การกำหนดน้ำหนักตัวชี้วัด

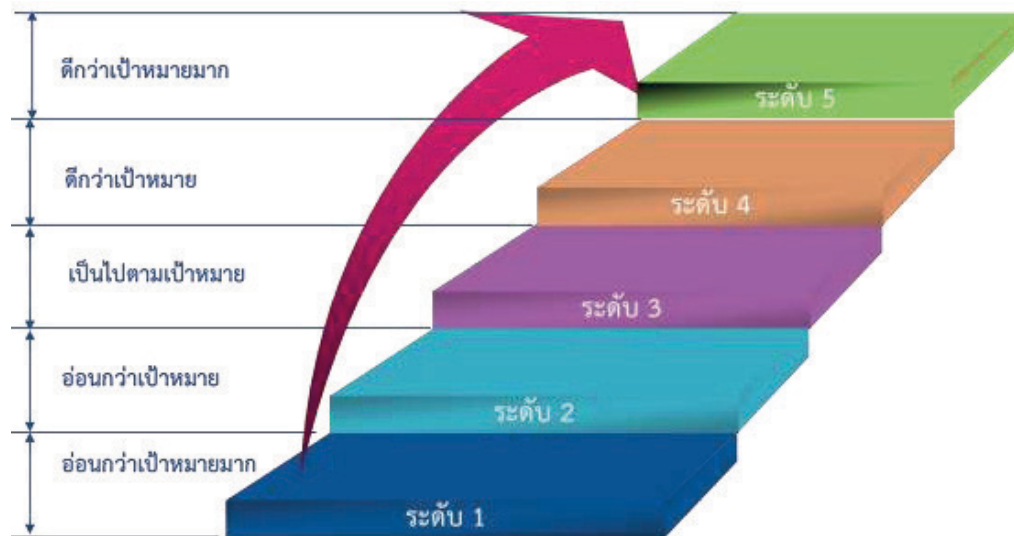
การกำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดที่สะท้อนความสำคัญของตัวชี้วัดต่อผลสำเร็จในภาพรวม โดยควรคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กร มากกว่าความยากง่ายของการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น (Validity and Reliability) สูง มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชนมาก ควรได้รับน้ำหนักในการประเมินผลมากกว่าตัวชี้วัดที่มีความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงน้อย หรือมีผลกระทบน้อย ดังแผนภาพ



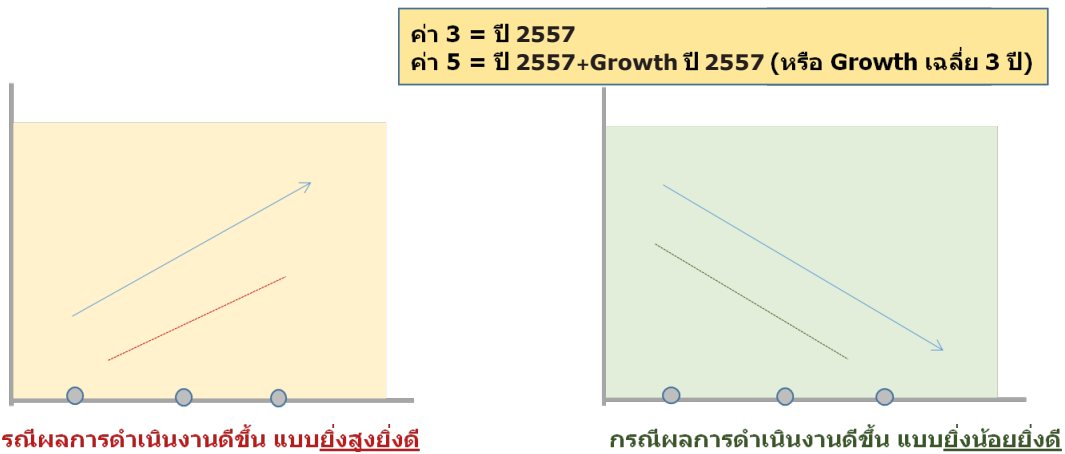
3.2.4 การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ เมื่อเทียบความท้าทายกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังแผนภาพต่อไปนี้



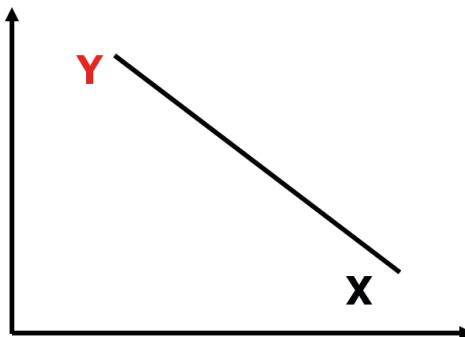
1) การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน สำหรับตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

รูปแบบที่ 1 การวัดผลการดำเนินงานที่คาดหวังว่าผลการดำเนินงานจะดีขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งถ้าสามารถ maintain ผลการดำเนินงานได้เท่ากับปีที่ผ่านมา (Baseline data) ให้กำหนด x เท่ากับ ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา หรือตามค่าเป้าหมายขององค์การมหาชนค่าใดค่าหนึ่งที่ดีกว่าจะกำหนดไว้ที่ คะแนนระดับ 3 ตัวอย่าง ดังภาพ



ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			เกณฑ์การให้คะแนน				
2555	2556	2557	1	2	3	4	5
A	B	X	$X - Y\%$	$X - 0.5Y\%$	X	$X + 0.5Y\%$	$X + Y\%$
หมายเหตุ: $Y = \text{Growth ปี 57}$ ซึ่งคำนวณได้จาก $(X-B)*100/B$ หรือร้อยละที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ปี 57 หรือ $Y = \text{Growth เฉลี่ย 3 ปี}$ หรือร้อยละที่เพิ่มขึ้น/ลดลง เฉลี่ย 3 ปี							

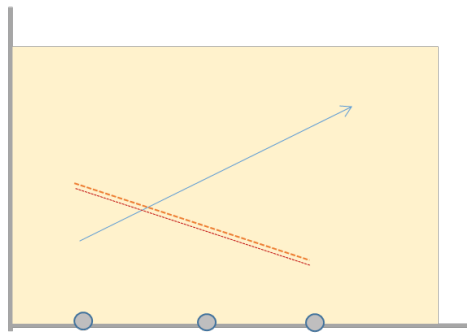
รูปแบบที่ 2 กรณีผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (Baseline) 3 ปีย้อนหลัง มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ให้กำหนด x หมายถึงผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมาล่าสุด กำหนด x ไว้ที่ค่าคะแนน 3 และให้กำหนด Y ซึ่งเป็นค่าที่ดีที่สุดของปีที่ผ่านมา ไว้ในค่าคะแนน 5 ตัวอย่างดังภาพ



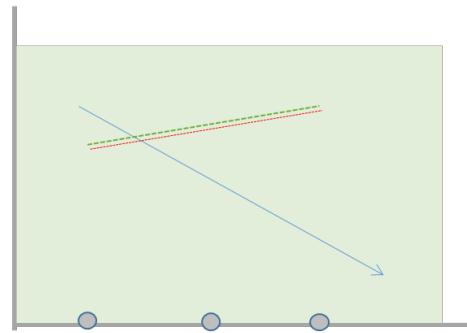
เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานมีความพยายามในการดำเนินงาน จึงกำหนด Y ซึ่งเป็นค่าที่ดีที่สุดของปีที่ผ่านมา ไว้ในค่าคะแนน 5 และกำหนด X ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาล่าสุดไว้ที่ค่าคะแนน 3 ทั้งนี้อาจใช้อัตราการเปลี่ยนแปลงที่ติดลบน้อยที่สุดของปีที่ผ่านมา เป็น interval เพื่อให้หน่วยงานมีการปรับปรุงเพิ่มขึ้นในปีที่จะประเมิน

ตัวอย่าง ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (Baseline) 3 ปีย้อนหลังมีแนวโน้มแย่ลง ตัวอย่างดังภาพ

ค่า 3 = ปี 2557
ค่า 5 = ค่าเฉลี่ย 3 ปี (กรณีแย่ลงมาก)
หรือค่าที่ดีที่สุด (A) (กรณีแย่ลงไม่มาก)



กรณีผลการดำเนินงานแย่ลงเรื่อยๆ
ทั้งที่จะต้องดีขึ้น (แบบยิ่งสูงยิ่งดี)

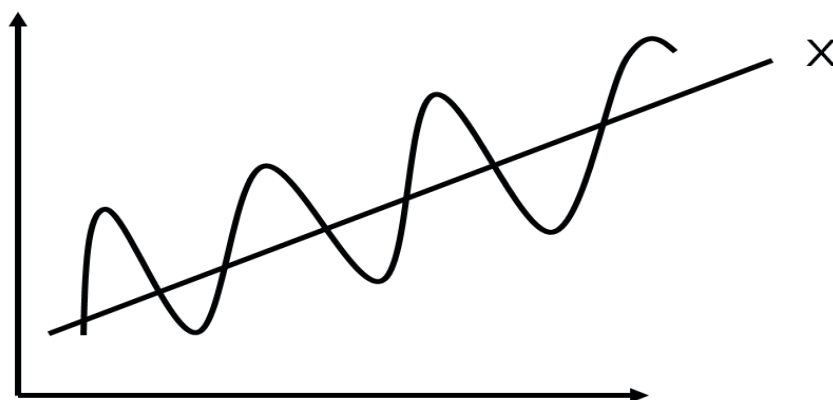


กรณีผลการดำเนินงานแย่ลงเรื่อยๆ
ทั้งที่จะต้องดีขึ้น (แบบยิ่งน้อยยิ่งดี)

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			เกณฑ์การให้คะแนน				
2555	2556	2557	1	2	3	4	5
A	B	X			X		ค่าเฉลี่ย 3 ปี หรือ ค่าที่ดีที่สุด (A)

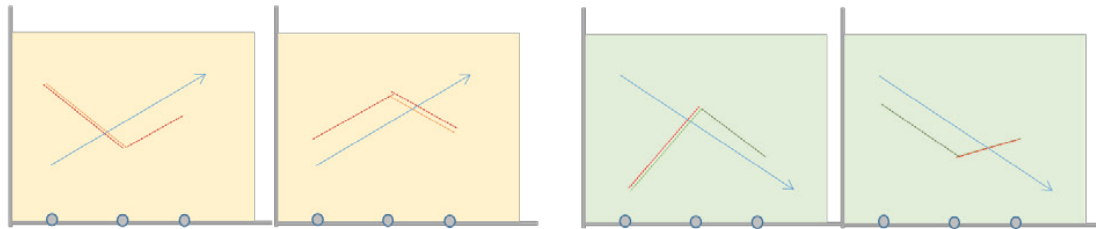
หมายเหตุ: - ค่าระดับ 5 ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม
- หาค่าระดับ 4 จาก ระดับ 5 - ระดับ 3 และหา Interval = ระดับ 4 - ระดับ 3

รูปแบบที่ 3 กรณีผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (Baseline) 3 ปีย้อนหลังมี แนวโน้มขึ้นลงไม่แน่นอนให้กำหนด x หมายถึงผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง (ขึ้นอยู่กับข้อมูลจริงที่ปรากฏ) แล้วกำหนด x ไว้ที่ ค่าคะแนน 3 ตัวอย่างดังภาพ



ตัวอย่าง ผลการดำเนินงาน (Baseline) 3 ปีย้อนหลัง ขึ้นๆ ลงๆ ตัวอย่างดังภาพ

ค่า 3 = ค่าเฉลี่ย 3 ปี
ค่า 5 = ค่าเฉลี่ย 3 ปี + Growth ปีปกติ



กรณีผลการดำเนินงานขึ้นๆ ลงๆ ทั้งที่จะต้อง
ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (แบบยิ่งสูงยิ่งดี)

กรณีผลการดำเนินงานขึ้นๆ ลงๆ ทั้งที่จะต้อง
ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (แบบยิ่งน้อยยิ่งดี)

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			เกณฑ์การให้คะแนน				
2555	2556	2557	1	2	3	4	5
A	B	X	ค่าเฉลี่ย 3 ปี - 0.5Y%	ค่าเฉลี่ย 3 ปี - 0.5Y%	ค่าเฉลี่ย 3 ปี	ค่าเฉลี่ย 3 ปี + 0.5Y%	ค่าเฉลี่ย 3 ปี + Y%

หมายเหตุ: Y = Growth ปีปกติ หรือร้อยละที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ปีปกติ

รูปแบบที่ 4 เป้าหมายเป็น Mandate ที่รัฐบาลกำหนด ให้ใช้ค่าเป้าหมายนั้น เป็นค่าคะแนน 3 และให้กำหนดช่วง Interval ตามความเหมาะสม หรือ Mandate ในปีถัดไป (ถ้ามี) อย่างไรก็ตาม ค่าคะแนน 3 ต้องไม่ต่ำกว่าผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมาด้วย ตัวอย่างดังภาพ

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			เกณฑ์การให้คะแนน				
2555	2556	2557	1	2	3	4	5
A	B	X			Mandate และไม่ต่ำกว่า X		Mandate ปีถัดไป

หมายเหตุ: หาค่าระดับ 4 และหา Interval = ระดับ 4 - ระดับ 3

รูปแบบที่ 5 มีเป้าหมายตามแผนระยะยาวหลายปี

กรณีที่ 1: เป้าหมายใหม่ทุกปี ควรใช้เป้าหมายในแผนระยะยาวกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับ 3 ทั้งนี้ ค่าคะแนน 3 เป้าหมายต้องไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา และไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี และค่าคะแนน 5 คือ เป้าหมายตามแผนในปีถัดไป ตัวอย่างดังภาพ

ข้อมูลพื้นฐาน(Baseline data)			เกณฑ์การให้คะแนน				
2555	2556	2557	1	2	3	4	5
A	B	X			ตามแผน (ไม่ต่ำกว่า X และไม่น้อยกว่า ค่าเฉลี่ย ย้อนหลัง 3 ปี)		ตามแผนปี ถัดไป
หมายเหตุ: หาค่าระดับ 4 และหา Interval = ระดับ 4 - ระดับ 3							

ตัวอย่าง: ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าชายแดน (Impact JKPI: ASEAN) ตัวอย่างดังภาพ

ปี	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561
อัตราการขยายตัว	-10.53	21.51	15.65	2.23	10.00	11.00	12.00	13.00	14.00	15.00
มูลค่าการค้าชายแดน	633,804.19	770,114.95	890,668.83	910,500.13	1,001,550.14	1,111,720.66	1,245,127.14	1,406,993.67	1,603,972.78	1,844,568.70

กรณีที่ 2: เป้าหมายสะสมจากปีที่ผ่านมา ควรใช้เป้าหมายในแผนระยะยาวกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับ 3 ทั้งนี้ค่าคะแนน 3 เป้าหมายต้องไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา และไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี และค่าคะแนน 5 คือเป้าหมายตามแผนในปีถัดไป ตัวอย่างดังภาพ

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			เกณฑ์การให้คะแนน				
2555	2556	2557	1	2	3	4	5
A	B	X			ตามแผน (ไม่ต่ำกว่า X และ ไม่น้อยกว่า ค่าเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี)		ตาม แผน ปีถัดไป
หมายเหตุ: หาค่าระดับ 4 และหา Interval = ระดับ 4 - ระดับ 3							

ตัวอย่าง: อำเภอที่มี District Health System (DHS) ที่เชื่อมโยงระบบบริการปฐมภูมิกับชุมชนและท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ

District Health System (DHS) หมายถึง ระบบสุขภาพระดับอำเภอ ซึ่งมีการทำงานสุขภาพโดยใช้อำเภอเป็นฐาน มองทุกส่วนในอำเภอเป็นเนื้อเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นสาธารณสุข ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคีภาคประชาชนโดยมีเป้าหมายที่จะขับเคลื่อนการดูแลสุขภาพของประชาชนทั้งอำเภอ ผสมผสานทำงาน ส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟันฟู เข้าด้วยกัน ระบบสุขภาพจึงเป็นการมองสุขภาพในมุมที่กว้าง และเน้นการทำงานร่วมกันทั้งภาคีในเครือข่าย และนอกเครือข่ายสาธารณสุข

อำเภอ หมายถึง อำเภอที่มีโรงพยาบาล ไม่นับรวมอำเภอที่ไม่มีโรงพยาบาลในพื้นที่ จำนวน 835 แห่ง เป้าหมายแผนระยะยาว (สมมุติ) ตัวอย่างดังภาพ

เป้าหมาย	2557 (เริ่มปีแรก)	2558	2559	2560	2561
อำเภอ 835 แห่ง	417 (ร้อยละ 50)	501 (ร้อยละ 60)	585 (ร้อยละ 70)	668 (ร้อยละ 80)	835 (ร้อยละ 100)

รูปแบบที่ 6 ผลการดำเนินงานเป็นค่าเป้าหมายเป็นสัดส่วน (Proportion) เช่น 70:30 , 65:35 ควรกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับ 3 ตามรูปแบบที่ 1, 2 และ 3 ขึ้นอยู่กับ Baseline 3 ปีย้อนหลัง ในกรณีที่มีแผนระยะยาว ควรใช้ตามรูปแบบที่ 5 ตัวอย่างดังภาพ

	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			เกณฑ์การให้คะแนน				
	2555	2556	2557	1	2	3	4	5
กรณีไม่มีแผนระยะยาว	A1:A2	B1:B2	X1:X2			ตามรูปแบบที่ 1-3 แล้วแต่กรณี		
กรณีมีแผนระยะยาว	A1:A2	B1:B2	X1:X2			ตามรูปแบบที่ 5		

รูปแบบที่ 7 กรณีที่เป็น International Benchmarking /การจัดอันดับ (Ranking) ค่าคะแนน = 3 ควรจะ Rank ที่อันดับเดิม หรืออาจกำหนดเป็นช่วง (Interval) ก็ได้ เช่น ถ้าผลการดำเนินงานที่ผ่านมาอยู่ระหว่างอันดับที่ 5 – 10 ได้คะแนน = 3 และหากอันดับที่ดีขึ้น เช่น ผลการดำเนินงานอยู่ระหว่างอันดับที่ 1 – 4 ได้คะแนน = 4 หรือ 5 แล้วแต่กรณี

รูปแบบที่ 8 ในกรณีที่ไม่มีแนวโน้มของข้อมูล แต่กำหนดเป็นต้นทุนต่อหน่วยตามงบประมาณที่องค์การมหาชนได้รับ ให้ใช้ต้นทุนต่อหน่วยเป็นค่าคะแนน 3

ตัวอย่างเช่น องค์การมหาชนได้รับงบประมาณ 10 ล้านบาท เพื่อให้ดำเนินการได้ 8 เรื่อง ดังนั้น ค่าเป้าหมาย 8 เรื่อง ได้คะแนน = 3 ถ้าดำเนินการได้ 10 เรื่อง ได้คะแนน = 4 เป็นต้น

รูปแบบที่ 9 กรณีที่มีการเทียบเคียงผลงานกับหน่วยงานที่เป็นตัวอย่างที่ดี (Best Practice)

9.1 หากองค์การมหาชนมีผลงานดีกว่าหน่วยงานเทียบเคียง ควรใช้ผลงานขององค์การมหาชนเป็นค่า x กำหนดไว้ที่คะแนน = 3

9.2 หากองค์การมหาชนใด มีผลงานต่ำกว่าหน่วยงานเทียบเคียง ควรใช้ค่าเฉลี่ยของผลงานของหน่วยงานที่เทียบเคียงเป็นค่า x กำหนดไว้ที่คะแนน = 3

2) การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

รูปแบบที่ 1 ตัวชี้วัดกระบวนการสำคัญๆ (Milestone) ที่ประเมินความสำเร็จเทียบกับแผนการดำเนินงาน ควรวัดเฉพาะแผนงานโครงการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ใช้งบประมาณมาก มีผลกระทบสูงและเป็นภารกิจหลักเท่านั้น เช่น การจัดทำแผนชาติ การจัดทำกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ การจัดทำแผนแม่บท

ตัวอย่าง: สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมาย ปี 2558	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			เกณฑ์การให้คะแนน				
			2555	2556	2557	1	2	3	4	5
1.1.1 ระดับความสำเร็จของการร่วมจัดทำยุทธศาสตร์งานวิจัยของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	5	3	-	-	-	1	2	3	4	5

เกณฑ์การให้คะแนน
ระดับ 1 มีการรายงานความคืบหน้าในการมีส่วนร่วมการจัดทำร่าง ยุทธศาสตร์งานวิจัยของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ระดับ 2 จัดทำร่างยุทธศาสตร์งานวิจัยของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แล้วเสร็จ
ระดับ 3 ร่าง ยุทธศาสตร์งานวิจัยของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ระดับ 4 มีการนำเสนอยุทธศาสตร์งานวิจัยของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้คณะกรรมการบริหาร สวท. รับทราบ
ระดับ 5 มีการทบทวนแผนปฏิบัติการและแนวทางการพิจารณาข้อเสนอโครงการวิจัยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์งานวิจัยของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ต้องผ่านคณะกรรมการบริหาร/
คณะรัฐมนตรี

รูปแบบที่ 2 ตัวชี้วัดแบบผสม (Hybrid)

กรณีที่ 1 Hybrid = Milestone + Output/Outcome

ให้กำหนดเป็นแผนการดำเนินงาน (Milestone) อยู่ที่คะแนน 1-2 และค่าคะแนน 3-5 กำหนดเป็นผลผลิต/ผลลัพธ์ (Output/Outcome) เฉพาะปีแรกที่ปรับจากตัวชี้วัด Milestone

ตัวอย่าง: สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมาย ปี 2558	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			เกณฑ์การให้คะแนน				
			2555	2556	2557	1	2	3	4	5
1.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจเครื่องประดับสุาเขียน (AEC)	10	3	-	-	-	1	2	3	4	5
						Milestone		Output		Outcome

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ 1 จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจเครื่องประดับสุาเขียน AEC แก่ผู้อำนวยการเพื่ออนุมัติเห็นชอบ

ระดับ 2 ดำเนินการตามบรรลุผลตามแผน ร้อยละ 80

ระดับ 3 ดำเนินการตามบรรลุผลตามแผน ร้อยละ 100 รวมทั้งรายงานความก้าวหน้าให้ผู้บริหารทราบ

ระดับ 4 ประเมินผลสำเร็จของกิจกรรมสำหรับนักเรียนต่อยอดโครงการฯ โดยร้อยละ 70 ของผู้ร่วมโครงการสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ต่อไปได้ รวมถึงการสร้างโครงการ NETWORK และกิจกรรมทางการตลาด

ระดับ 5 ประเมินผลสำเร็จของกิจกรรมสำหรับนักเรียนต่อยอดโครงการฯ โดยร้อยละ 80 ของผู้ร่วมโครงการสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ต่อไปได้ รวมถึงการสร้างโครงการ NETWORK และกิจกรรมทางการตลาด

Milestone

Output

Outcome

กรณีที่ 2 Hybrid = Output + Outcome

ให้กำหนด Output อยู่ที่คะแนน 1-2 และค่าคะแนน 3-5 กำหนดเป็น Outcome กรณีดำเนินการตามแผนได้ 100% หากวัด Outcome ในปีแรก อาจอยู่ที่ระดับตั้งแต่ 4 หรือ 5 ตามความเหมาะสม

ตัวอย่าง: สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมาย ปี 2558	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			เกณฑ์การให้คะแนน				
			2555	2556	2557	1	2	3	4	5
1.1 ระดับความสำเร็จของโครงการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ	20	3	-	-	-	1	2	3	4	5
						Output		Outcome		

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ 1 ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแล้วเสร็จ จำนวน 3 โครงการ

ระดับ 2 ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแล้วเสร็จ จำนวน 4 โครงการ

ระดับ 3 ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแล้วเสร็จ จำนวน 5 โครงการ และมีผลการประเมินของผู้เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

ระดับ 4 ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแล้วเสร็จ จำนวน 5 โครงการ และมีผลการประเมินของผู้เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85

ระดับ 5 ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแล้วเสร็จ จำนวน 5 โครงการ และมีผลการประเมินของผู้เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90

Output

Outcome

3.3 การเจรจาข้อตกลงและประเมินผล

สำนักงาน ก.พ.ร. จัดให้มีการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 โดยในการจัดคำข้อตกลงและประเมินผลนั้น มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547 กำหนดให้มีคณะกรรมการดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

(1) คณะกรรมการกำกับการจัดทำข้อตกลงและการประเมินผล

ทำหน้าที่กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การเจรจาข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน เป้าหมาย วิธีการประเมินผล กำกับให้องค์การมหาชนและคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล ดำเนินการตามหลักเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน และแก้ไขปัญหาอันเกี่ยวกับการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานและประเมินผล โดยให้ ก.พ.ร. ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการดังกล่าว

(2) คณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล

ทำหน้าที่เจรจาข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน รวมทั้งร่วมติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนพิจารณาถึงข้อเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนนขององค์การมหาชน ประธาน ก.พ.ร. เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ประกอบด้วย อ.ก.พ.ร. เฉพาะกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์การมหาชนและองค์กรรูปแบบอื่นในกำกับของราชการฝ่ายบริหารที่มีใช้ส่วนราชการ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาความเหมาะสมของร่างตัวชี้วัด น้ำหนัก ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานที่องค์การมหาชนเสนอ และเจรจาร่วมกันระหว่างคณะกรรมการเจรจา กรรมการหรือกรรมการที่ประธานกรรมการมอบหมาย และผู้อำนวยการองค์การมหาชน เพื่อให้ตัวชี้วัด น้ำหนัก ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน สะท้อนความสำเร็จขององค์การมหาชนอย่างแท้จริง และเพื่อผลักดันให้องค์การมหาชนพัฒนาการปฏิบัติงานให้ตอบสนองแนวทางการขับเคลื่อนประเทศ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 นโยบายสำคัญเร่งด่วนของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) แผนการบูรณาการตามยุทธศาสตร์ของ คสช. นโยบายรัฐบาล ความต้องการของผู้รับบริการ และวัตถุประสงค์การจัดตั้งขององค์การมหาชน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีการแบ่งกลุ่มคณะกรรมการเจรจาและองค์การมหาชนเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่ม	องค์การมหาชน	กรรมการ
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา 2. สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ 3. สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน 4. องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน 5. ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ 6. สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ 7. สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน 8. สำนักงานพัฒนาพิงคนคร 	อ.ก.พ.ร. <ol style="list-style-type: none"> 1. นายจักรมณต์ ผาสุกวนิช ประธาน 2. นางพรรณชนิดตา บุญครอง 3. เลขาธิการ ก.พ.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิ <ol style="list-style-type: none"> 4. นายกงกฤษ หิรัญกิจ 5. นายการุณ กิตติสถาพร 6. นางสาวพจนีย์ ธนวรานิช 7. นางสาววิไลพร ลีเกษมสานต์
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ 2. สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ 3. สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน 4. สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร 5. สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ 6. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ 7. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ 	อ.ก.พ.ร. <ol style="list-style-type: none"> 1. นายกอบร กฤตยาภิรม ประธาน 2. เลขาธิการ ก.พ.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิ <ol style="list-style-type: none"> 3. นายก้องกิติ พุสวัตต์ 4. นายมนตรี จุฬาววัฒนทล 5. นายชิต เหล่าวัฒนา 6. นายศักรินทร์ ภูมิรัตน 7. นายสุทัศน์ ยกส้าน
3	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร 2. สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง 3. องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก 4. สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ 5. สำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 6. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 7. สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย 	อ.ก.พ.ร. <ol style="list-style-type: none"> 1. นายปิติพงศ์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา ประธาน 2. นายนิพนธ์ สะกะมี 3. นายสุรพล นิตติไกรพจน์ 4. เลขาธิการ ก.พ.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิ <ol style="list-style-type: none"> 5. นายจุฑาธวัช อินทรสุขศรี 6. นางดวงสมร วรฤทธิ 7. นายทรงศักดิ์ วงศ์ภูมิวัฒน์
4	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน 2. โรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ 3. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 	อ.ก.พ.ร. <ol style="list-style-type: none"> 1. นายวรากรณ์ สามโกเศศ ประธาน 2. นายเพิ่มศักดิ์ สัจจะเวท

กลุ่ม	องค์การมหาชน	กรรมการ
	4. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร 5. สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ 6. สถาบันทดสอบทางการศึกษา 7. ทอภาพยนตร์ 8. ศูนย์คุณธรรม	3. นายศิริพงศ์ อัญญาธาดา 4. เลขาธิการ ก.พ.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5. นายชัยณรงค์ อินทรมีทรัพย์ 6. นายปรัชญา เวสารัชช์ 7. นางสีลาภรณ์ บัวสาย
5	1. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว 2. สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ 3. สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ 4. สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ 5. สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ 6. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล 7. สถาบันวัคซีนแห่งชาติ	อ.ก.พ.ร. 1. นายกอบปร กฤตยาภิรณ ประธาน 2. เลขาธิการ ก.พ.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิ 3. นายก้องกิติ พุสสวัสดิ์ 4. นายแพทย์จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ 5. นายชิต เหล่าวัฒนา 6. นายไพรัช รัชพงษ์ 7. พลเอก มนต์รี สังขทรัพย์ 8. นายศักรินทร์ ภูมิรัตน์ 9. นายอาวุธ วรรณวงศ์

3.4 หลักเกณฑ์การพิจารณาคำขอเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัด น้ำหนักและเกณฑ์การให้คะแนนตามคำรับรองขององค์การมหาชน

องค์การมหาชนที่ประสงค์จะขอเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัด น้ำหนักและเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ให้มีหนังสือชี้แจงเหตุผลไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. พร้อมกับรายงานการประเมินผลตนเอง รอบ 6 เดือน (ภายในวันที่ 30 เมษายน 2558) หรือรอบ 12 เดือน (ภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2558)

อ.ก.พ.ร. เฉพาะกิจเกี่ยวกับ การส่งเสริมและพัฒนาองค์การมหาชนและองค์กรรูปแบบอื่นในกำกับของราชการฝ่ายบริหารที่มีใช้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาขอเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัด น้ำหนัก และเกณฑ์การให้คะแนนฯ ดังนี้

สาเหตุของการขอเปลี่ยนแปลงรายละเอียด	หลักเกณฑ์การพิจารณา
1) องค์การมหาชนได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก แต่ผลงานในรอบ 6 เดือนมีแนวโน้มจะเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในคำรับรองฯ	ปรับรายละเอียดให้ตามความเหมาะสม และแจ้งให้องค์การมหาชนพยายามบริหารจัดการเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย (กรณีการขออุทธรณ์รอบ 6 เดือน)
2) ปัจจัยภายนอก (การเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาล, กฎหมาย, สาธารณภัย หรือการก่อการร้าย ฯลฯ) ส่งผลกระทบต่อการทำงาน	ให้ยกเลิก และปรับลดน้ำหนักตัวชี้วัด
3) ปัจจัยภายนอก (การเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาล, กฎหมาย, สาธารณภัย หรือการก่อการร้าย ฯลฯ) ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การมหาชน แต่งานยังมีความก้าวหน้า แม้ผลงานที่ได้จะต่ำกว่าเป้าหมาย	ปรับเกณฑ์การให้คะแนนและหรือน้ำหนักตัวชี้วัดให้ตามความเหมาะสม
4) การดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายในองค์การมหาชน	ไม่ให้เปลี่ยนแปลงรายละเอียด เนื่องจากผลกระทบที่ได้รับเกิดจากปัจจัยภายในที่องค์การมหาชนสามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง

3.5 วิธีการคำนวณผลการประเมิน

1) วิธีการคำนวณผลการประเมินตัวชี้วัดแต่ละประเภท สามารถแบ่งได้เป็น 5 แบบ ดังนี้

- แบบที่ 1 การคำนวณผลการประเมินตัวชี้วัดเชิงปริมาณ
- แบบที่ 2 การคำนวณผลการประเมินตัวชี้วัดเชิงปริมาณมากกว่า 1 ตัว
- แบบที่ 3 การประเมินตัวชี้วัดตามขั้นตอนการดำเนินงาน (Milestone)
- แบบที่ 4 การประเมินตัวชี้วัดผลสำเร็จ / ไม่สำเร็จ (Pass/Fail)
- แบบที่ 5 การประเมินตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

แบบที่ 1 การคำนวณผลการประเมินตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ผลการดำเนินงานในเชิงปริมาณที่สามารถวัดค่าเป็นตัวเลขได้ จะสามารถคำนวณด้วยวิธีการทางคณิตศาสตร์เพื่อหาค่าคะแนนที่แท้จริงได้จากการเทียบบัญญัติไตรยางค์

ค่าคะแนนที่ได้

$$= \frac{(\text{ผลการดำเนินงาน} - \text{คะแนนของเกณฑ์ที่ต่ำกว่าซึ่งใกล้เคียงที่สุด})}{\text{ระยะห่างของเกณฑ์การให้คะแนน}} + \text{ระดับคะแนนในเกณฑ์นั้น}$$

ตัวอย่าง: จำนวนนักเรียนของโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าค่ายโอลิมปิกวิชาการค่าย 1 ที่ดำเนินการโดย สสวท.

เกณฑ์การให้คะแนน:

ระดับคะแนน	1	2	3	4	5
จำนวนนักเรียน	39	41	43	45	47

ผลการดำเนินงาน: จำนวนนักเรียนของโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าค่ายโอลิมปิกวิชาการค่าย 1 ที่ดำเนินการโดย สสวท. เท่ากับ 42 คน

การเทียบบัญญัติไตรยางค์ กรณีมีจำนวนนักเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าค่ายโอลิมปิกวิชาการค่าย 1 เท่ากับ 42

จำนวนนักเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าค่ายโอลิมปิกจำนวน 43 คน เท่ากับ ระดับ 3

จำนวนนักเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าค่ายโอลิมปิกจำนวน 41 คน เท่ากับ ระดับ 2

ระยะห่างของเกณฑ์การให้คะแนน

$$(43 - 41) = 2$$

ดังนั้น

$$\text{ค่าคะแนนที่ได้} = \frac{(42 - 41)}{2} + 2 = 2.5$$

ดังนั้น จำนวนนักเรียนของโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าค่ายโอลิมปิกวิชาการค่าย 1 ที่ดำเนินการโดย สสวท. เท่ากับ 42 คน จะได้รับระดับคะแนน = 2.5000

แบบที่ 2 การคำนวณผลการประเมินตัวชี้วัดเชิงปริมาณมากกว่า 1 ตัว

ตัวชี้วัดซึ่งค่าคะแนนเกิดจากผลรวมของผลการดำเนินงานในเชิงปริมาณที่สามารถวัดค่าเป็นตัวเลขได้หลายๆ เรื่องรวมกัน จะต้องใช้วิธีการคำนวณตามแบบที่ 1 แล้ว จะต้องคำนวณหาค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก เพื่อให้ได้ค่าคะแนนเพียงหนึ่งเดียวที่ถูกต้องด้วย

ตัวชี้วัด (i)	น้ำหนัก(W_i)	เกณฑ์การให้คะแนน					คะแนนที่ได้ (SM_i)	คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ($W_i \times SM_i$)	
		1	2	3	4	5			
KPI _{SM} 1	W_1						SM_1	$(W_1 \times SM_1)$	
KPI _{SM} 2	W_2						SM_2	$(W_2 \times SM_2)$	
.	.						.	.	
KPI _{SM} i	W_i						SM_i	$(W_i \times SM_i)$	
	$\sum W_i$								$\sum (W_i \times SM_i)$
								$\frac{\sum (W_i \times SM_i)}{\sum W_i}$	

$$\frac{\sum (W_i \times SM_i)}{\sum W_i}$$

หรือ

$$\frac{(W_1 \times SM_1) + (W_2 \times SM_2) + \dots + (W_i \times SM_i)}{W_1 + W_2 + \dots + W_i}$$

ตัวอย่าง: ร้อยละของประชากรเป้าหมายได้รับการคัดกรองเบื้องต้น

ตัวชี้วัด (i)	น้ำหนัก(W_i)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้(SM_i)	คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ($W_i \times SM_i$)	
		1	2	3	4	5				
ภาวะเบาหวาน	2	60	63	66	69	72	66	3.00	6.00	
ความดันโลหิต	2	91	93	95	97	99	97	4.00	8.00	
มะเร็งเต้านม	2	40	50	60	70	80	70	4.00	8.00	
มะเร็งปากมดลูก	2	45	50	55	60	65	63	4.60	9.20	
รวม	8									31.2
									3.90	

ใช้วิธีการคำนวณคะแนนที่ได้ของแต่ละตัวชี้วัดเหมือนแบบที่ 1 เพื่อหาค่าคะแนนที่ได้ของแต่ละตัวชี้วัด

$$\text{ค่าคะแนนที่ได้} = \frac{(2 \times 3.00) + (2 \times 4.00) + (2 \times 4.00) + (2 \times 4.60)}{8} = 3.9$$

ดังนั้น ร้อยละของประชากรเป้าหมายได้รับการคัดกรองเบื้องต้น เท่ากับ ระดับคะแนน 3.9000

แบบที่ 3 การประเมินตัวชี้วัดตามขั้นตอนการดำเนินงาน (Milestone)

ประเมินผลความสำเร็จจากความสำเร็จจากความคืบหน้าของผลการดำเนินงานตามขั้นตอน/แผนงาน/โครงการ เทียบกับแผนงานที่กำหนด แล้วพิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด

ตัวอย่าง: ตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการจัดทำนโยบายและแผนแม่บทการพัฒนาระบบสารสนเทศ”

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการปฏิบัติงาน
ระดับ 1 (ขั้นตอนที่ 1)	รวบรวมความต้องการด้านระบบสารสนเทศของส่วนงาน	- จัดตั้งคณะทำงาน - สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง (ผู้ใช้ข้อมูล + เจ้าหน้าที่ + ผู้บริหาร) - ประชุมกลุ่มย่อย - ดำเนินการรวบรวมความต้องการ
ระดับ 2 (ขั้นตอนที่ 1+2)	จัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของรายการความต้องการด้านระบบสารสนเทศ	- วิเคราะห์ความต้องการของทุกส่วนงาน + นโยบายของฝ่ายบริหาร + แผนยุทธศาสตร์ - จัดลำดับรายการ
ระดับ 3 (ขั้นตอนที่ 1+2+3)	จัดทำร่างแผนแม่บทระบบสารสนเทศเสร็จสิ้น	- ร่างแผนแม่บทฯ - Focus Group ผู้เกี่ยวข้อง - ปรับร่างแผนแม่บทฯ ให้เหมาะสม
ระดับ 4 (ขั้นตอนที่ 1+2+3+4)	คณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์เห็นชอบร่างแผนแม่บทระบบสารสนเทศ	เสนอร่างแผนแม่บทฯ ต่อ อนุ กก.ฯ
ระดับ 5 (ขั้นตอนที่ 1+2+3+4+5)	- คณะกรรมการองค์การมหาชนเห็นชอบร่างแผนแม่บทระบบสารสนเทศ - แผนแม่บทระบบสารสนเทศได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการตามแผนได้ในปีถัดไป	- เสนอร่างแผนแม่บทฯ ที่ อนุกรรมการ เห็นชอบแล้วต่อ คณะกรรมการองค์การมหาชน - แผนแม่บทฯ ไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการในปีถัดไป เนื่องจากแผนเสร็จช้าไม่ทันการจัดทำค่าของงบประมาณในปี

ผลการประเมิน:

ผลการประเมิน	ระดับคะแนนที่ได้
<ul style="list-style-type: none"> ■ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จในขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 4 ■ มีเอกสาร/หลักฐานที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การให้คะแนน ■ ในขั้นตอนที่ 5 องค์การมหาชนไม่สามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จครบถ้วน (แผนแม่บทฯ ไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการในปีถัดไป) จึงถูกปรับลดคะแนน 0.5000 คะแนน 	4.5000

แบบที่ 4 การประเมินตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ไม่สำเร็จ (Pass/Fail)

ประเมินผลความสำเร็จจากผลการดำเนินงานเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่มีระดับคะแนน 2 ระดับ คือ “สำเร็จ” (หรือ “ผ่าน”) และ “ไม่สำเร็จ” (หรือ “ไม่ผ่าน”)

ตัวอย่าง: รับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐานจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคะแนนที่ได้
ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล HA	5.0000
ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล HA	1.0000

ผลการดำเนินงาน: องค์การมหาชนสามารถผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล HA จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

ดังนั้นเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การให้คะแนนจะได้เท่ากับระดับคะแนน 5.0000

แบบที่ 5 การประเมินตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ประเมินผลความสำเร็จจากผลการดำเนินงานเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่มีระดับคะแนน 5 ระดับ

ตัวอย่าง: ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ศึกษาและออกแบบระบบงานได้แล้วเสร็จ
2	สามารถติดตั้งโปรแกรมและทดสอบการใช้งานได้แล้วเสร็จ
3	จัดการฝึกอบรมการใช้งานระบบให้กับกลุ่มเป้าหมายครบถ้วน
4	มีกระบวนการในการปรับปรุงชุดข้อมูลและรูปแบบการนำเสนอที่เหมาะสม
5	มีการนำเสนอชุดข้อมูลในที่ประชุมระดับผู้บริหารหรือแสดงถึงประสิทธิผลของการใช้งานระบบอย่างชัดเจน

ผลการดำเนินงาน: ผู้ประเมินพิจารณาคุณภาพความสำเร็จในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยวิเคราะห์ว่า องค์การสามารถจัดฝึกอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศให้กับกลุ่มเป้าหมายได้ *แต่ไม่สามารถดำเนินการอบรมครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายได้ครบถ้วน* ตามเกณฑ์การให้คะแนน 3 จึงประเมินได้ระดับคะแนน 2.5000

2) วิธีการคำนวณผลการประเมินรวม 4 มิติ

การคำนวณคะแนนรายมิติ ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. รวมคะแนนถ่วงน้ำหนักจากตัวชี้วัดทุกตัวในแต่ละมิติที่ต้องการคำนวณ
2. ปรับตัวหารให้เป็นน้ำหนักเฉพาะมิตินั้นๆ เท่านั้น ตัวอย่างเช่น มิติที่ 1 น้ำหนักคือ 60 คูณกลับด้วยน้ำหนักรวมเต็มที่ใช้ถ่วงน้ำหนัก (ในที่นี้คือ 100) และหารด้วย น้ำหนักในมิติที่ต้องการ (60)

$$= \frac{\text{คะแนนถ่วงน้ำหนักจากตัวชี้วัดทุกตัวในมิติ}}{60} \times 100$$

การตรวจสอบความถูกต้องของคะแนน

1. นำผลคะแนนรวมของแต่ละมิติคูณกับน้ำหนักรวมในมิตินั้น แล้วนำค่าที่ได้มาบวกกัน
2. นำผลรวมที่ได้มาหารด้วยค่าน้ำหนักรวม

ผลลัพธ์สุดท้ายที่ได้ = ค่าของคะแนนที่เกิดจากการรวมด้วยค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก

3) คำอธิบายการคำนวณค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก และการคำนวณคะแนนในแต่ละมิติ

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	หน่วย วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	
			ผลการ ดำเนินงาน	คะแนน ที่ได้
มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน		60		3.7300
1.1		10		1.0000
1.2		8		5.0000
1.3		8		4.6000
1.4		9		5.0000
1.5		5		4.0000
1.6				
1.6.1		3		5.0000
1.6.2		3		5.0000
1.7.		7		5.0000
1.8.		7		1.0000
มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ		10		3.5646
2.1				
2.1.1		6		4.0000
2.2.2		4		2.9116
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงาน		13		4.6154
3.1		10		4.5000
3.2		3		5.0000
มิติที่ 4 มิติด้านการกำกับดูแลกิจการและ การพัฒนาองค์กร		17		4.2829
4.1		10		4.4110
4.2		3		2.9000
4.3		4		5.0000
น้ำหนักรวม		100		คะแนนที่ได้
				3.9226

$$\frac{1.0000 \times 10}{100} = 0.1000$$

สูตรนี้เป็นการคำนวณค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก จากค่าน้ำหนักรวม 100 ซึ่งเมื่อรวมคะแนนถ่วงน้ำหนักนี้ในทุกตัวชี้วัด ตั้งแต่ตัวชี้วัดที่ 1.1 - 4.3 จะเป็นคะแนนรวมของทุกมิติ (0.1000+0.4000+0.3680+...+0.2000= 3.9226*) (หากค่าน้ำหนักรวมมิใช่ 100 ก็ต้องเปลี่ยนตัวหารด้วยค่าน้ำหนัก)

$$\frac{2.2380 \times 100}{60} = 3.7300$$

หากต้องการคำนวณคะแนนรายมิติ จากค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักนี้ ไม่สามารถนำค่าถ่วงน้ำหนักนี้มาใช้ได้โดยตรง จะต้องดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. รวมคะแนนถ่วงน้ำหนักจากตัวชี้วัดทุกตัวในแต่ละมิติที่ต้องการคำนวณ (เช่น มิติที่ 1 รวมค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดที่ 1.1 - 1.8 ดังนี้ 0.1000+0.4000+...+0.0700 = 2.2380)
2. ปรับตัวหารให้เป็นน้ำหนักเฉพาะมิตินั้นๆ เท่านั้น (ตามตัวอย่างคือ มิติที่ 1 น้ำหนักคือ 60) โดยการคูณกลับด้วยน้ำหนักรวมเดิมที่ใช้ถ่วงน้ำหนัก (ในที่นี้คือ 100) และหารด้วยน้ำหนักในมิติที่ต้องการ (60)

วิธีการคำนวณนี้ เหมือนกับกรณีการคิดผลการเรียนเฉลี่ย (เกรดเฉลี่ย) โดยทั่วไป ซึ่งต้องนำผลรวมของผลคูณระหว่างผลการเรียนกับหน่วยกิต แล้วหารด้วยหน่วยกิตรวม สามารถตรวจสอบความถูกต้องของคะแนนอีกครั้ง ดังนี้

- 1) (ผลคะแนนรวมของแต่ละมิติ X น้ำหนักรวมในมิตินั้น) แล้วนำค่าที่ได้มาบวกกัน
- 2) ผลรวมที่ได้จาก 1) / ค่าน้ำหนักรวม = ค่าของคะแนนที่เกิดจากการรวมด้วยค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักข้างต้นเช่นเดียวกัน

$$1) (3.7300 \times 60) + (3.5646 \times 10) + (4.6154 \times 13) + (4.2829 \times 17) = 392.2555$$

$$2) 392.255 / 100 = 3.9226^*$$

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1

รายชื่อองค์กรมหาชนที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานและการประเมินผล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

ภาคผนวก 1

รายชื่อองค์การมหาชนที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานและการประเมินผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
จำนวน 37 แห่ง ดังนี้

- 1) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
- 2) โรงเรียนมหิตลวิทยาลัยนุสรณ์
- 3) โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
- 4) สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
- 5) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
- 6) ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)
- 7) สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)
- 8) สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน)
- 9) สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)
- 10) สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน (องค์การมหาชน)
- 11) องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)
- 12) สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- 13) ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน)
- 14) สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- 15) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)
- 16) สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน)
- 17) สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- 18) สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)
- 19) สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- 20) องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)
- 21) สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)
- 22) สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)
- 23) สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน)
- 24) สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- 25) สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)
- 26) สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)
- 27) สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)
- 28) หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)
- 29) สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- 30) สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)

- 31) สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)
- 32) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
- 33) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน)
- 34) ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
- 35) สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)
- 36) สถาบันวัคซีนแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- 37) สำนักงานพัฒนาฟิงคนคร (องค์การมหาชน)

ภาคผนวก 2

รายชื่อเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. และที่ปรึกษาด้านการประเมินผล
องค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

รายชื่อเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. และที่ปรึกษาด้านการประเมินผลองค์กรมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

องค์กรมหาชน	เจ้าหน้าที่	โทรศัพท์	ที่ปรึกษา	โทรศัพท์/อีเมล
1. สถาบันพัฒนา องค์กรชุมชน	เยาวลักษณ์ ตั้งบุญญะศิริ อัจฉราพร บุญญะพนิช ทีมกลาง อโนมา จัดตารีส์	02-356-9963 02-356-9999 # 8882 02-356-9999 # 8984	อนรรฆิยา ชุคคล้าย	086-792-6111 anan9449@hotmail.com
2. โรงเรียนมหิตลวิทยา นุสรณ์	นภาง ขวัญยืน สุเพียร เจียรวาปี จารุวรรณ ฤทธิบันลือ ทีมกลาง ศิริพร วยวิวัฒนะ	02-356-9978 02- 356-9999 # 8824 02-356-9999 # 9986 02- 356-9967	ญาณพล แสงสันต์	081-552-6585 dr.yanapol@gmail.com
3. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว	เยาวลักษณ์ ตั้งบุญญะศิริ เขาวลิต ทวนทอง ชมพูนุท กรณิการ์ ทีมกลาง ชานนท์ สารพานิช	02-356-9963 02-356-9928 02-356-9999 # 9913 02-356-9999 # 8878	สาธิต วงศ์อนันต์นนท์	089-799-9994 satit.v@chaiyo.com
4. สำนักงานพัฒนา เทคโนโลยีอวกาศ และภูมิสารสนเทศ	นภาง ขวัญยืน ทีมกลาง อโนมา จัดตารีส์	02-356-9978 02-356-9999 # 8984	วิทยา ดิยะวงศ์	083-555-9766 witman09@gmail.com
5. สำนักงานรับรอง มาตรฐานและ ประเมินคุณภาพ การศึกษา	วิจิตร แสงทองล้วน ธนพร ทับสุพรรณ ทีมกลาง ศิริพร วยวิวัฒนะ	02-356-9918 02-356-9999 # 8835 02- 356-9967	อนรรฆิยา ชุคคล้าย	086-792-6111 anan9449@hotmail.com
6. ศูนย์มานุษยวิทยา สิรินธร	เยาวลักษณ์ ตั้งบุญญะศิริ ยุภาพร รอมไธสง ทีมกลาง ชานนท์ สารพานิช	02-356-9963 02-356-9999 # 8812 02-356-9999 # 8878	สาธิต วงศ์อนันต์นนท์	089-799-9994 satit.v@chaiyo.com

องค์กรมหาชน	เจ้าหน้าที่	โทรศัพท์	ที่ปรึกษา	โทรศัพท์/อีเมล
7. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา	นภนง ขวัญยืน สุเพียร เจียรวาปี จรรุวรรณ ฤทธิบัณฑิต <u>ทีมกลาง</u> ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9978 02-356-9999 # 8824 02-356-9999 # 9986 # 8809	ญาณพล แสงสันต์	081-552-6585 dr.yanapol@gmail.com
8. สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ	วิจิตร แสงทองล้วน ธนพร ทับสุพรรณ <u>ทีมกลาง</u> ศิริพร วยวัฒน์นะ	02-356-9918 02-356-9999 # 8835 02- 356-9967	อนรรฆิยา ชูคล้าย	086-792-6111 anan9449@hotmail.com
9. สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร	มัตติกา เทพหัสติน ณ อยุธยา วัชรชัย วิสุทธิสมาจาร ภัทรมภา ใจปิ่นดา <u>ทีมกลาง</u> ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9982 02-356-9999 # 9964 02-356-9999 # 8859 02-356-9999 # 8805	ญาณพล แสงสันต์	081-552-6585 dr.yanapol@gmail.com
10. สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน	อรพิน ทรงประสิทธิ์ วรุณสิริ ภูธนวศิษฐ์ <u>ทีมกลาง</u> ชานนท์ สารพานิช	02-356-8897 02- 356-9999 # 8880 02-356-9999 # 8878	ญาณพล แสงสันต์	081-552-6585 dr.yanapol@gmail.com
11. องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	วิจิตร แสงทองล้วน ธนพร ทับสุพรรณ <u>ทีมกลาง</u> ศิริพร วยวัฒน์นะ	02-356-9918 02-356-9999 # 8835 02- 356-9967	อนรรฆิยา ชูคล้าย	086-792-6111 anan9449@hotmail.com
12. สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ	นภนง ขวัญยืน <u>ทีมกลาง</u> ชานนท์ สารพานิช	02-356-9978 02-356-9999 # 8878	เกรียงไกร หวังวานิชกิจ	086-793-3580 kriengkrai_win@hotmail.com
13. ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ	บุษยา เจริญผล อภิจิตตรา อภิราชจิตร <u>ทีมกลาง</u> ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9936 02-356-9999 # 8806 02-356-9999 # 8805	สาธิต วงศ์อนันต์นนท์	089-799-9994 satit.v@chaiyo.com

องค์การมหาชน	เจ้าหน้าที่	โทรศัพท์	ที่ปรึกษา	โทรศัพท์/อีเมล
14. สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ	บุษยา เจริญผล อภิจิตตรา อภิราชจิตร <u>ทีมกลาง</u> ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9936 02-356-9999 # 8806 02-356-9999 # 8805	สาธิต วงศ์อนันต์นนท์	089-799-9994 satit.v@chaiyo.com
15. สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้	วิชิตร แสงทองล้วน ชนพร ทับสุพรรณ <u>ทีมกลาง</u> ศิริพร วยวัฒน์นะ	02-356-9918 02-356-9999 # 8835 02- 356-9967	อนรรณิยา ชูคล้าย	086-792-6111 anan9449@hotmail.com
16. สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน	บุษยา เจริญผล ปวีรศา สุขมาก <u>ทีมกลาง</u> ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9936 02- 356-9999 # 9938 02-356-9999 # 8805	ญาณพล แสงสันต์	081-552-6585 dr.yanapol@gmail.com
17. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ	นภนง ขวัญยืน สุเพียร เจียรวาปี จารุวรรณ ฤทธิบัณฑิต <u>ทีมกลาง</u> ศิริพร วยวัฒน์นะ	02-356-9978 02- 356-9999 # 8824 02-356-9999 # 9986 02- 356-9967	ญาณพล แสงสันต์	081-552-6585 dr.yanapol@gmail.com
18. สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง	มัตติกา เทพหัสติน ณ อยุธยา วัชรชัย วิสุทธิสมาจาร ภัทรพกา ใจปิ่นตา <u>ทีมกลาง</u> ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9982 02-356-9999 # 9964 02-356-9999 # 8859 02-356-9999 # 8805	ญาณพล แสงสันต์	081-552-6585 dr.yanapol@gmail.com
19. สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ	นภนง ขวัญยืน <u>ทีมกลาง</u> อโนมา จัดตารีส	02-356-9978 02-356-9999 # 8984	วิทยา ตียะวงศ์	083-555-9766 witman09@gmail.com
20. องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก	มัตติกา เทพหัสติน ณ อยุธยา สุภาพร สิริวณิชย์ <u>ทีมกลาง</u> ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9982 02-356-9999 # 8864 02-356-9999 # 8805	เกรียงไกร หวังวานิชกิจ	086-793-3580 kriengkrai_win@hotmail.com

องค์การมหาชน	เจ้าหน้าที่	โทรศัพท์	ที่ปรึกษา	โทรศัพท์/อีเมล
21. สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ	มัตติกา เทพหัสดิน ณ อยุธยา สุภาพร สิริวนิชย์ <u>ทีมกลาง</u> ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9982 02-356-9999 02-356-9999 # 8864 02-356-9999 # 8805	เกรียงไกร หวังวานิชกิจ	086-793-3580 kriengkrai_win@hotmail.com
22. สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน	นภนง ขวัญยืน <u>ทีมกลาง</u> อโนมา จัดตารีส	02-356-9978 02-356-9999 # 8984	วิทยา ตียะวงศ์	083-555-9766 witman09@gmail.com
23. สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร	นภนง ขวัญยืน <u>ทีมกลาง</u> อโนมา จัดตารีส	02-356-9978 02-356-9999 # 8984	วิทยา ตียะวงศ์	083-555-9766 witman09@gmail.com
24. สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ	นภนง ขวัญยืน <u>ทีมกลาง</u> อโนมา จัดตารีส	02-356-9978 02-356-9999 # 8984	วิทยา ตียะวงศ์	083-555-9766 witman09@gmail.com
25. สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ	ทองกร บุญอำนาจเดช ดารณี เกิดประดิษฐ์ <u>ทีมกลาง</u> ชานนท์ สารพานิช	02-356-9985 02-356-9999 # 8829 02-356-9999 # 8878	เกรียงไกร หวังวานิชกิจ	086-793-3580 kriengkrai_win@hotmail.com
26. สำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	มัตติกา เทพหัสดิน ณ อยุธยา วัชรชัย วิสุทธิสมาจาร ภัทรผกา ใจปิ่นตา <u>ทีมกลาง</u> ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9982 02-356-9999 # 9964 02-356-9999 # 8859 02-356-9999 # 8805	ญาณพล แสงสันต์	081-552-6585 dr.yanapol@gmail.com
27. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล	เยาวลักษณ์ ตั้งบุญญะศิริ ชาวลิต ทวนทอง ชมพูนุท วรรณิการ์ <u>ทีมกลาง</u> ชานนท์ สารพานิช	02-356-9963 02-356-9928 02-356-9999 # 9913 02-356-9999 # 8878	สาธิต วงศ์อนันต์นนท์	089-799-9994 satit.v@chaiyo.com
28. หอภาพยนตร์	เยาวลักษณ์ ตั้งบุญญะศิริ ยุภาพร รอมไธสง <u>ทีมกลาง</u> ชานนท์ สารพานิช	02-356-9963 02-356-9999 # 8812 02-356-9999 # 8873	สาธิต วงศ์อนันต์นนท์	089-799-9994 satit.v@chaiyo.com

องค์กรมหาชน	เจ้าหน้าที่	โทรศัพท์	ที่ปรึกษา	โทรศัพท์/อีเมล
29. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ	นภนง ขวัญยืน ทีมกลาง อโนมา จัดตารีส	02-356-9978 02-356-9999 # 8984	วิทยา ดิยะวงศ์	083-555-9766 witman09@gmail.com
30. สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	นภนง ขวัญยืน ทีมกลาง ชานนท์ สารพานิช	02-356-9978 02-356-9999 # 8878	เกรียงไกร หวังวานิชกิจ	086-793-3580 kriengkrai_win@hotmail.com
31. สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์	นภนง ขวัญยืน ทีมกลาง ชานนท์ สารพานิช	02-356-9978 02-356-9999 # 8878	เกรียงไกร หวังวานิชกิจ	086-793-3580 kriengkrai_win@hotmail.com
32. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	วิจิตร แสงทองล้วน ธนพร ทับสุพรรณ ทีมกลาง ศิริพร วยวัฒน์นะ	02-356-9918 02-356-9999 # 8835 02- 356-9967	อนรรฆิยา ชุคาลัย	086-792-6111 anan9449@hotmail.com
33. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์	นภนง ขวัญยืน ทีมกลาง อโนมา จัดตารีส	02-356-9978 02-356-9999 # 8984	วิทยา ดิยะวงศ์	083-555-9766 witman09@gmail.com
34. ศูนย์คุณธรรม	เยาวลักษณ์ ตั้งบุญญะศิริ ยุภาพร รอมโรสง ทีมกลาง อโนมา จัดตารีส	02-356-9963 02-356-9999 # 8812 02-356-9999 # 8984	สาธิต วงศ์อนันต์นนท์	089-799-9994 satit.v@chaiyo.com
35. สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย	ทองกร บุญอำนาจเดช นางสาวรฐา โชติธีรชัย ทีมกลาง ธนกิจ สถาพรอานนท์	02-356-9985 02-356-9999 # 8887 # 8805	อนรรฆิยา ชุคาลัย	086-792-6111 anan9449@hotmail.com
36. สถาบันวัคซีนแห่งชาติ	เยาวลักษณ์ ตั้งบุญญะศิริ เขาวลิต ทวนทอง ชมพูนุท กรรณิการ์ ทีมกลาง ชานนท์ สารพานิช	02-356-9963 02-356-9928 02-356-9999 # 9913 02-356-9999 # 8878	สาธิต วงศ์อนันต์นนท์	089-799-9994 satit.v@chaiyo.com
37. สำนักงานพัฒนาพิงคนคร	วิจิตร แสงทองล้วน ธนพร ทับสุพรรณ ทีมกลาง ศิริพร วยวัฒน์นะ	02-356-9918 02-356-9999 # 8835 02- 356-9967	อนรรฆิยา ชุคาลัย	086-792-6111 anan9449@hotmail.com

ภาคผนวก 3

ตัวอย่าง แบบฟอร์มเอกสารประกอบคำรับรองการปฏิบัติงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

ตัวอย่าง แบบฟอร์ม
เอกสารประกอบคำรับรองการปฏิบัติงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
(ชื่อองค์การมหาชน)
(องค์การมหาชน)

ท่านสามารถดาวน์โหลดเอกสารจาก <http://po.opdc.go.th> >> หัวข้อข้อมูลสำคัญ >> เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา

เอกสารประกอบ 1

คำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)

แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง ตามพระราชกฤษฎีกา... พ.ศ.

วิสัยทัศน์

ยุทธศาสตร์ (ตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี)

คำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)

การประเมินสำหรับ (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย มิติ 4 ด้าน นำหนักกรมร้อยละ 100 ดังนี้

- | | | |
|--------------|---|--------------|
| 1. มิติที่ 1 | มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติงาน | ร้อยละ |
| 2. มิติที่ 2 | มิติด้านคุณภาพการให้บริการ | ร้อยละ |
| 3. มิติที่ 3 | มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน | ร้อยละ |
| 4. มิติที่ 4 | มิติด้านการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาองค์กร | ร้อยละ |

การประเมินสำหรับ (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน) คำนวณจากผลคะแนนถ่วงน้ำหนักของมิติ 4 ด้าน ดังนี้

ผลคะแนน	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนน				
		1	2	3	4	5
1. ผลคะแนนถ่วงน้ำหนักของมิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติงาน		1	2	3	4	5
2. ผลคะแนนถ่วงน้ำหนักของมิติด้านคุณภาพการให้บริการ		1	2	3	4	5
3. ผลคะแนนถ่วงน้ำหนักของมิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน		1	2	3	4	5
4. ผลคะแนนถ่วงน้ำหนักของมิติด้านการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาองค์กร		1	2	3	4	5
รวม	100	1	2	3	4	5

(ร่าง) ตัวชี้วัดและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)												
ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์การ จัดตั้งตามกฎหมาย	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมาย ปี 2558 (ร้อยละ)	ข้อมูลพื้นฐาน		เกณฑ์การให้คะแนน			หมายเหตุ		
					2555	2556	2557 (SAR)	1	2		3	4
มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 60)												
		1.1 xxx xxx xxx									- ระบุว่าเป็นตัวชี้วัดผลผลิต/ผลลัพธ์ - ในกรณีที่เป็นตัวชี้วัดตามนโยบาย สำคัญของประเทศ ซึ่งมีการศึกษาหรือ เป้าหมายร่วมกับกระทรวงหรือ องค์การมหาชนอื่น โปรดระบุด้วยว่า เป็นนโยบายใด	
มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (ร้อยละ 10+a)												
		2.1 ระดับความพึงพอใจของ ความพึงพอใจและการพัฒนา ให้บริการ	10				1	2	3	4	5	- ตัวชี้วัดบังคับ
		2.2 ตัวชี้วัดเลือก	a									
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 7+b)												
		3.1 ร้อยละของการเบิกจ่ายตาม แผนการใช้จ่ายเงิน	3				80	85	90	95	100	- ตัวชี้วัดบังคับ
		3.2 ตัวชี้วัดเลือกด้านประสิทธิภาพด้าน การเงิน หรือด้านประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	4+b									

เอกสารประกอบ 2

คำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์การจัดตั้งตามกฎหมาย	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมาย ปี 2558	ข้อมูลพื้นฐาน		เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ	
					2555	2556 (SAR)	1	2	3	4	5		
มิติที่ 4 มิติด้านการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาองค์กร (ร้อยละ 15+c)													
		4.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ด้านการกำกับดูแลกิจการ	10				1	2	3	4	5	- ต่ำชี้วัดบังคับ	
		4.2 ระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงาน	5									- ต่ำชี้วัดบังคับ	
		4.3 ตัวชี้วัดเลือก	c										
			น้ำหนักรวม	100									

คำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)

เอกสารแนบคำรับรองการปฏิบัติงานของ (ชื่อองค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

เงินงบประมาณ และรายได้ 3 ปีซ้อนหลัง

เงินงบประมาณที่ได้รับ	รายได้
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556	
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557	

จำนวนรายการตามแผนการใช้จ่ายเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

เงินงบประมาณที่ได้รับ (เงินอุดหนุน) ระบุจำนวนค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง (ถ้ามี)
เงินทุน
เงินรายได้	
รายได้จากการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> ■ ค่าธรรมเนียมการให้บริการฯ
รายได้อื่น ๆ	<ul style="list-style-type: none"> ■ ดอกเบี้ยเงินฝาก ■ เงินบริจาค
	รวม

เอกสารประกอบ 3

คำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ชื่อองค์การมหาชน) (ชื่อกรรมการมหาชน)

คณะกรรมการองค์การมหาชน

กรรมการองค์การมหาชน	วันที่ได้รับการแต่งตั้ง	วันที่หมดวาระ	สถานะ
1.	<ul style="list-style-type: none"> ■ อยู่ในวาระ ■ ลาออก ■ อยู่ระหว่างการสรรหา

- หากกรรมการโดยตำแหน่งมอบหมายผู้แทน ไปตรวจดูชื่อ – นามสกุล และตำแหน่งของผู้แทน

คำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ชื่อองค์การมหาชน) (ชื่อองค์การมหาชน)

โครงสร้างองค์กร

อัตรากำลัง (ณ วันที่

รองผู้อำนวยการ	
ผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษา	
เจ้าหน้าที่	
ลูกจ้าง	
รวม	

คำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ชื่อองค์การมหาชน) (องค์การมหาชน)

เอกสารประกอบ 3

<p>วัตถุประสงค์การจัดตั้งตามกฎหมาย</p>	<p>สรุปผลงานที่สำคัญในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ระบุผลลัพธ์ (ผลผลิตและผลลัพธ์) ที่สำคัญในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 แยกตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ▪ แสดงให้เห็นการบรรลุวัตถุประสงค์ เทียบกับเป้าหมายและงบประมาณที่ได้รับ โดยอธิบายถึงความคุ้มค่า หรือผลกระทบและประโยชน์ที่ได้รับ
--	---

เอกสารประกอบ 3

คำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ชื่อองค์การมหาชน)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ชื่อองค์การมหาชน) จะปฏิบัติงานให้เกิดความคุ้มค่าเพื่อประโยชน์ต่อสังคม ดังนี้

โปรดระบุผลสัมฤทธิ์ (ผลผลิตและผลลัพธ์) ที่คาดว่าจะสังคมจะได้รับจากการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ความยาวไม่เกิน 1 หน้า

ลงชื่อ

(ผู้อำนวยการ (ชื่อองค์การมหาชน))

วันที่

ภาคผนวก 4

ตัวอย่างแบบประเมินคณะกรรมการองค์การมหาชน
(ตัวชี้วัดระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ)

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)
- สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน)

แบบประเมินตนเอง

ของคณะกรรมการบริหารสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

(ระหว่าง 1 ตุลาคม 2555 – 31 กันยายน 2556)

วัตถุประสงค์ เพื่อหาประเด็นสำคัญที่กรรมการควรปรับปรุงแก้ไข และนำผลการประเมินที่ได้มากำหนด
แนวทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการ

แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการบริหารสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน
แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: ข้อเท็จจริงเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการการประชุม (ไม่นำมาคำนวณคะแนนใน
การประเมินตนเองของคณะกรรมการ)

ส่วนที่ 2: การประเมินฝ่ายบริหาร (ใช้ประเมินฝ่ายบริหาร โดยไม่นำมาคำนวณคะแนน
ในการประเมินตนเองของคณะกรรมการ)

ส่วนที่ 3: การประเมินตนเองของคณะกรรมการ แบ่งหัวข้อการประเมินเป็น 9 หัวข้อ ดังนี้

หัวข้อที่ 1 : โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ

หัวข้อที่ 2 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตามนโยบายที่ได้รับ
มอบหมายจากคณะกรรมการ

หัวข้อที่ 3 : บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

หัวข้อที่ 4 : การประชุมของคณะกรรมการ

หัวข้อที่ 5 : การเตรียมตัวและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ

หัวข้อที่ 6 : ความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหาร (การปฏิบัติของกรรมการต่อฝ่ายบริหาร)

หัวข้อที่ 7 : การพัฒนาตนเองของกรรมการ

หัวข้อที่ 8 : การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการประชุมของคณะกรรมการ

หัวข้อที่ 9 : การส่งเสริมนโยบายด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการ

คำชี้แจง

1. คำถามที่นำมาใช้ในการคำนวณคะแนน (ส่วนที่ 3: การประเมินตนเองของคณะกรรมการ) มีทั้งสิ้น 57 ข้อ ทุกข้อมีความสำคัญเท่ากันหมด คะแนนเต็มเท่ากับ 228 คะแนน
2. แบบประเมินชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการทั้งคณะ หัวข้อที่ใช้ประเมิน การทำหน้าที่ของกรรมการ หมายความว่ากรรมการทำหน้าที่ของกรรมการแต่ละคนโดยไม่เจาะจงว่าเป็น กรรมการรายหนึ่งรายใดเพียงรายเดียว
3. วิธีการให้คะแนนเพื่อให้คณะกรรมการสามารถเปรียบเทียบผลประเมินในแต่ละหัวข้อหรือเปรียบเทียบผล ประเมินของแต่ละปีได้ โดยความหมายของการให้คะแนนมีดังนี้
 - 0 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น
 - 1 = ไม่เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นเล็กน้อย
 - 2 = เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร
 - 3 = เห็นด้วยค่อนข้างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นดี
 - 4 = เห็นด้วยอย่างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดีเยี่ยม
3. การประมวลผลคะแนน
 - มากกว่าร้อยละ 91 = ประสิทธิภาพดีเยี่ยม
 - อยู่ระหว่างร้อยละ 82-91 = ประสิทธิภาพดี
 - น้อยกว่าร้อยละ 82 = ต่ำกว่าเกณฑ์
4. โปรดประเมินโดยทำเครื่องหมาย ✓ หรือ X ในช่องการประเมิน

I. ข้อเท็จจริงเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการการประชุม (ไม่นำมาคำนวณคะแนนในการประเมินตนเองของคณะกรรมการ)

1. ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 คณะกรรมการมีการประชุมรวมทั้งสิ้น 9 ครั้ง
2. การประชุมคณะกรรมการทั้งหมด 9 ครั้ง มีกรรมการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ยต่อครั้ง คิดเป็นร้อยละ 87.77 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด
3. เรื่องที่คณะกรรมการพิจารณาในการประชุม ประกอบด้วย (1) เรื่องเพื่อพิจารณา รวม 70 เรื่อง หรือเฉลี่ยประมาณ 7 เรื่องต่อการประชุม 1 ครั้ง และ (2) เรื่องเพื่อทราบ รวม 42 เรื่อง หรือเฉลี่ยประมาณ 4 เรื่องต่อการประชุม 1 ครั้ง
4. คณะกรรมการใช้เวลาในการประชุมรวมทั้งหมด 24 ชั่วโมง 30 นาที หรือเฉลี่ยประมาณ 2 ชั่วโมง 43 นาทีต่อครั้ง โดยระยะเวลาการประชุมนานที่สุด 3 ชั่วโมง 30 นาที (ครั้งที่ 4/2556) และระยะเวลาสั้นที่สุด 1 ชั่วโมง 30 นาที (ครั้งที่ 2/2556)
5. คณะอนุกรรมการที่มีการประชุมในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 รวม 6 คณะ สรุปจำนวนครั้งการประชุมของแต่ละคณะได้ดังนี้

คณะอนุกรรมการ	จำนวนครั้ง	ระยะเวลาที่ใช้รวม	ระยะเวลาเฉลี่ยต่อครั้ง
1. คณะอนุกรรมการตรวจสอบ	4	8 ชั่วโมง	2 ชั่วโมง
2. คณะอนุกรรมการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สพพ.	3	7 ชั่วโมง	2 ชั่วโมง 20 นาที
3. คณะอนุกรรมการกำกับและติดตามผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน (KPI) ของ สพพ.	1	1 ชั่วโมง 15 นาที	1 ชั่วโมง 15 นาที
4 คณะอนุกรรมการกฎหมาย	3	7 ชั่วโมง 50 นาที	2 ชั่วโมง 36 นาที
5. คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง	1	1 ชั่วโมง 30 นาที	1 ชั่วโมง 30 นาที
6. คณะอนุกรรมการสรรหา ผอ. สพพ.	1	2 ชั่วโมง 30 นาที	2 ชั่วโมง 30 นาที

ตารางสรุปข้อมูลการประชุม คพพ. ปีงบประมาณ 2553-2556

ปีงบประมาณ	2553	2554	2555	2556 (ณ มิ.ย. 56)
จำนวนการประชุม คพพ. (ครั้ง)	12	12	8	9
จำนวนเรื่องเพื่อพิจารณา (เรื่อง)	75	62	50	70
จำนวนเรื่องเพื่อทราบ (เรื่อง)	84	70	56	42
ระยะเวลาการประชุมรวม	34 ชั่วโมง 15 นาที	34 ชั่วโมง 55 นาที	20 ชั่วโมง 30 นาที	24 ชั่วโมง 30 นาที
ระยะเวลาการประชุมเฉลี่ยต่อครั้ง	2 ชั่วโมง 51 นาที	3 ชั่วโมง 30 นาที	2 ชั่วโมง 33 นาที	2 ชั่วโมง 43 นาที
ร้อยละเฉลี่ยของจำนวนกรรมการที่เข้าประชุม (ร้อยละ)	91.30	89.17	92.50	87.77

ที่มา: ฝ่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ สำนักผู้อำนวยการ

II. การประเมินฝ่ายบริหาร (ใช้ประเมินฝ่ายบริหารโดยไม่นับคะแนนรวมกับการประเมินกรรมการ)

ลำดับ ที่	หัวข้อประเมิน	ผลประเมิน				
		0	1	2	3	4
1.	การประชุมเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า					
2.	การจัดวาระการประชุมเป็นไปตามลำดับที่สมควรและสะดวกต่อการดำเนินการประชุม					
3.	ระยะเวลาที่ คพพ. ได้รับวาระและข้อมูลประกอบการประชุมก่อนการประชุม มีความเพียงพอ					
4.	ข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ มีสาระสำคัญเพียงพอ ครบถ้วน และง่ายต่อการพิจารณา					
5.	เอกสารประกอบการประชุมและรายงานการประชุมถูกต้อง					
6.	ฝ่ายบริหารรายงานผลทางด้านการเงินและภารกิจสม่ำเสมอ					
7.	การชี้แจงและตอบคำถามของฝ่ายบริหารในการประชุมเป็นไปอย่างชัดเจนและสร้างความเข้าใจให้กับ คพพ.					
8.	การสื่อสารให้กับ คพพ. ได้อย่างรวดเร็วและเพียงพอ					
9.	ฝ่ายบริหารดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายหรือมติของคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ					
10.	ผู้บริหารระดับสูงมีความสัมพันธ์ที่ดีและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับกรรมการรวมทั้งให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของกรรมการ					
11.	การอำนวยความสะดวกในการประชุมให้กับกรรมการได้อย่างเหมาะสม พอเพียง และตรงกับความต้องการของกรรมการ					

ความเห็น/ข้อเสนอแนะ

III. การประเมินตนเองของคณะกรรมการ

ลำดับที่	หัวข้อประเมิน	ผลประเมิน				
		0	1	2	3	4
1.	โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ					
	1.1 จำนวนกรรมการทั้งหมดในคณะกรรมการมีความเหมาะสมกับลักษณะภารกิจของสำนักงาน ช่วยให้การทำหน้าที่โดยรวมของคณะกรรมการมีประสิทธิภาพ					
	1.2 คณะกรรมการประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์หลากหลายเพียงพอ ช่วยให้การทำหน้าที่โดยรวมของคณะกรรมการมีประสิทธิภาพ					
	1.3 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการมีจำนวนที่เหมาะสมช่วยให้การดำเนินงานโดยรวมของคณะกรรมการมีประสิทธิภาพ					
	1.4 กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารในคณะกรรมการมีจำนวนที่เหมาะสมช่วยให้การดำเนินงานโดยรวมของคณะกรรมการมีประสิทธิภาพ					
	1.5 กรรมการที่เป็นผู้บริหารในคณะกรรมการมีจำนวนที่เหมาะสมช่วยให้การดำเนินงานโดยรวมของคณะกรรมการมีประสิทธิภาพ					
	1.6 มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการในจำนวนที่เหมาะสม					
2.	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ					
	2.1 คณะอนุกรรมการตรวจสอบ					
	2.2 คณะอนุกรรมการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ สพพ.					
	2.3 คณะอนุกรรมการกำกับและติดตามผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน (KPI) ของ สพพ.					
	2.4 คณะอนุกรรมการกฎหมาย					
	2.5 คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง					
	2.6 คณะอนุกรรมการสรรหา ผอ. สพพ.					
3.	บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ					
	3.1 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ (Outputs & Outcomes) ของสำนักงาน					
	3.2 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการพิจารณาเรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสำนักงาน					

ลำดับที่	หัวข้อประเมิน	ผลประเมิน				
		0	1	2	3	4
	3.3 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการพิจารณาหรือทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการของสำนักงาน					
	3.4 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่คณะกรรมการกำหนด					
	3.5 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการพิจารณาหรือทบทวนจรรยาบรรณ กฏ ระเบียบ และข้อบังคับของสำนักงาน					
	3.6 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กฏ ระเบียบ และข้อบังคับสำนักงานที่คณะกรรมการกำหนด					
	3.7 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการทบทวนเพื่อให้มั่นใจว่า สำนักงานมีระบบควบคุมภายในที่ดีพอ ทำให้การดำเนินงานของสำนักงานประสบความสำเร็จ					
	3.8 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการพิจารณาหรือทบทวนนโยบายด้านความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงของสำนักงาน					
	3.9 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการประเมินประสิทธิผลของการจัดการความเสี่ยงที่ดำเนินการโดยฝ่ายบริหาร					
	3.10 คณะกรรมการได้ติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหารอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายหรือมติของคณะกรรมการ					
	3.11 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการดูแลให้การจัดทำงบการเงินเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป					
	3.12 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการดูแลให้สำนักงานมีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด					
	3.13 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการกำหนดกระบวนการพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการให้เหมาะสมและโปร่งใส					
	3.14 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการพิจารณา นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง					

ลำดับที่	หัวข้อประเมิน	ผลประเมิน				
		0	1	2	3	4
	3.15 คณะกรรมการให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพพ.					
	3.16 คณะกรรมการให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพพ. และการพิจารณาค่าตอบแทนของ ผอ.สพพ. ให้สอดคล้องกับผลการประเมิน					
4.	การประชุมคณะกรรมการ					
	4.1 กรรมการได้รับทราบกำหนดการประชุมคณะกรรมการในแต่ละปีล่วงหน้าช่วยให้กรรมการสามารถจัดสรรเวลามาประชุมได้ทุกครั้ง					
	4.2 จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการมีความเหมาะสมที่จะช่วยให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถกำกับดูแลให้สำนักงานดำเนินงานอย่างประสบความสำเร็จ					
	4.3 วาระการประชุมคณะกรรมการมีความเหมาะสม ช่วยให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	4.4 กรรมการได้รับเอกสารประกอบการประชุมล่วงหน้าและมีเวลาเพียงพอในการศึกษาข้อมูลเพื่อเตรียมตัวเข้าประชุม					
	4.5 ข้อมูลในเอกสารประกอบการประชุมเพียงพอต่อการตัดสินใจของกรรมการ					
	4.6 คณะกรรมการสามารถขอข้อมูลที่จำเป็นเพิ่มเติมเพื่อประกอบการตัดสินใจให้เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานได้					
	4.7 บรรยากาศในการประชุมคณะกรรมการเอื้ออำนวยให้เกิดการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ของกรรมการทุกคน และไม่ถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง					
	4.8 กรรมการสามารถอภิปรายปัญหาสำคัญอย่างเต็มที่ในที่ประชุมคณะกรรมการ					
5.	การทำหน้าที่ของคณะกรรมการ					
	5.1 กรรมการมีการเตรียมตัวและศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอมาก่อนการประชุมคณะกรรมการ					
	5.2 กรรมการเข้าประชุมคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ					
	5.3 กรรมการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ					
	5.4 กรรมการมีความเป็นกลางในการพิจารณาเรื่องต่างๆ และมีอิสระในการตัดสินใจลงมติไม่ถูกโน้มน้าวโดยไม่มีเหตุผลสมควร					
	5.5 กรรมการให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสำนักงาน					

ลำดับที่	หัวข้อประเมิน	ผลประเมิน				
		0	1	2	3	4
	5.6 กรรมการเข้าใจว่าประเด็นใดมีความสำคัญและใช้เวลาในการพิจารณาประเด็นนั้นๆ อย่างเหมาะสม โดยไม่เสียเวลากับประเด็นที่ไม่สำคัญ					
	5.7 กรรมการยอมรับความเห็นที่แตกต่างระหว่างกันโดยไม่เกิดความขัดแย้ง					
6.	ความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหาร					
	6.1 กรรมการสามารถหารือกับฝ่ายบริหารได้อย่างตรงไปตรงมา					
	6.2 คณะกรรมการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับฝ่ายบริหาร					
	6.3 คณะกรรมการยินดีให้คำปรึกษาหากฝ่ายบริหารขอคำแนะนำ					
	6.4 คณะกรรมการไม่ได้เข้าไปแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหาร					
	6.5 คณะกรรมการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมในกรณีการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหารไม่เป็นไปตามแผนงานและงบประมาณที่กำหนด					
7.	แนวปฏิบัติของคณะกรรมการ					
	7.1 กรรมการมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการเป็นกรรมการ					
	7.2 กรรมการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของสำนักงานอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ปฏิบัติหน้าที่กรรมการอย่างมีประสิทธิภาพ					
	7.3 กรรมการใส่ใจหาข้อมูลหรือติดตามข่าวที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบต่างๆ และสภาพการแข่งขันซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่กรรมการมีประสิทธิภาพ					
	7.4 คณะกรรมการมีการส่งเสริมให้กรรมการได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการ					
	7.5 เมื่อมีกรรมการใหม่ คณะกรรมการได้ดูแลให้ฝ่ายบริหารจัดเอกสารหรือจัดบรรยายสรุป (Briefing) เพื่อให้กรรมการเข้าใจภารกิจหลักของสำนักงานและการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ					
8.	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการประชุมของคณะกรรมการ					
	8.1 คณะกรรมการมีความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการประชุม คพพ.					
	8.2 คณะกรรมการมีความพึงพอใจต่อการจัดส่งระเบียบวาระการประชุมในรูปแบบซีดีรอม					

ลำดับที่	หัวข้อประเมิน	ผลประเมิน				
		0	1	2	3	4
9.	การส่งเสริมนโยบายด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)					
	9.1 คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญในการกำหนดและจัดทำแผนการดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของสำนักงาน					
	9.2 คณะกรรมการมีการกำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของสำนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานด้านที่กล่าวบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					

ความเห็น/ข้อเสนอแนะ

1. การจัดการประชุมของ สพพ. ที่ควรปรับปรุง เพิ่มเติม

2. สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการประชุม คพพ. ที่ควรปรับปรุง เพิ่มเติม

3. อื่นๆ

ภาคผนวก 5

แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity & Transparency Assessment: ITA)

แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

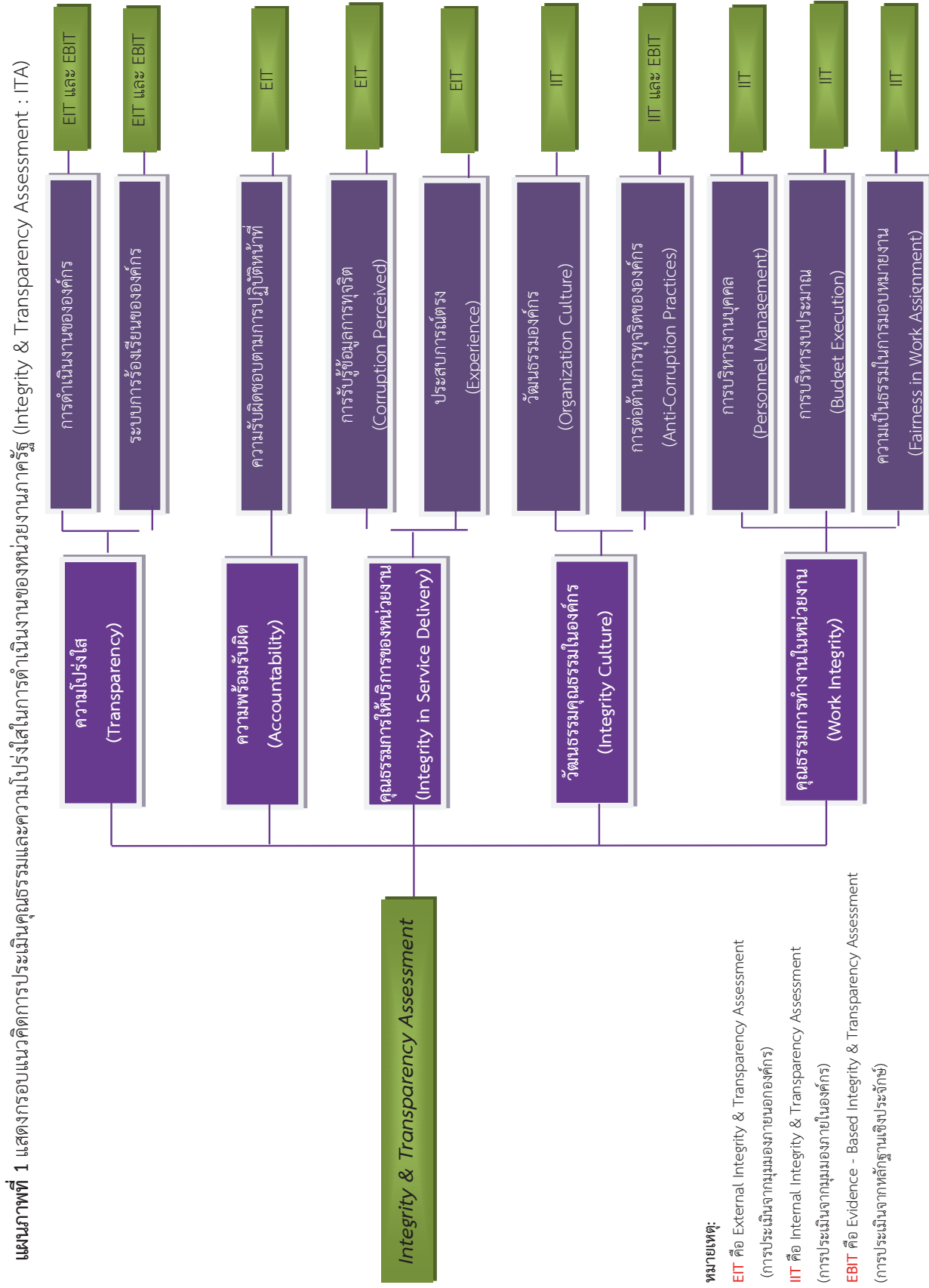
ความเป็นมา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Assessment) ขององค์การต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ คือ องค์การต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง (Anti-Corruption and Civil Rights Commission: ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลี บูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสังเคราะห์เป็นดัชนีหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมินโดยจำแนกดัชนีเป็นตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน

ดัชนี

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) แบ่งเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

- 1. ความโปร่งใส (Transparency)** ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน
- 2. ความพร้อมรับผิด (Accountability)** ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ
- 3. คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery)** ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ
- 4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)** ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน
- 5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)** ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน



2.2 รายละเอียดดัชนี ตัวชี้วัด การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

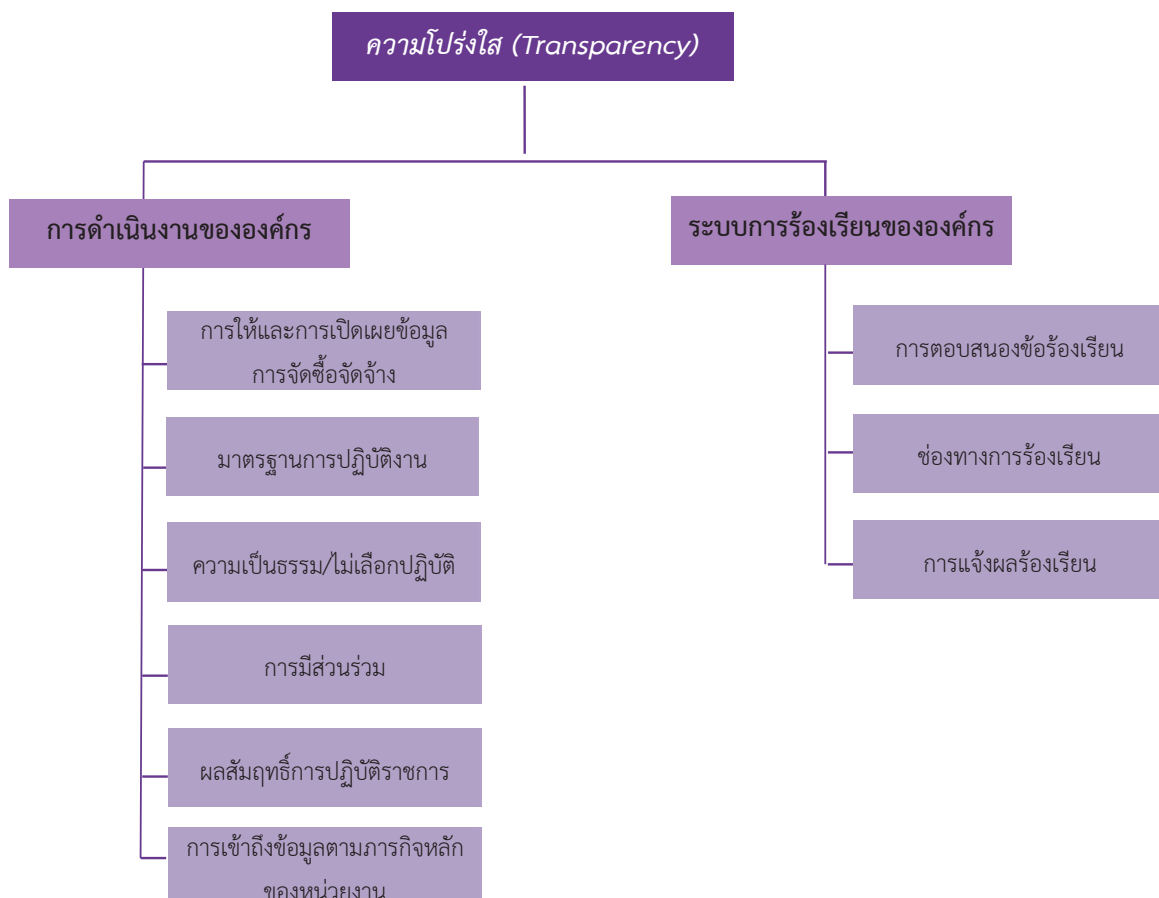
2.2.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ดัชนีความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมี
ธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่
โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์
(Evidence - Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน
แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1) การดำเนินงานขององค์กร ประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
และจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เกี่ยวกับการให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง
มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงาน
ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และการเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

2) ระบบการร้องเรียนขององค์กร ประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เกี่ยวกับระบบการร้องเรียนของหน่วยงาน โดยแบ่งเป็น
ประเด็นการประเมิน ได้แก่ การตอบสนองข้อร้องเรียน ช่องทางการร้องเรียน และการแจ้งผลร้องเรียน

แผนภาพที่ 2 แสดงตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)



ตารางที่ 1 แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
ความโปร่งใส (Transparency)	การดำเนินงานขององค์กร	การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดตั้งจ้าง	การให้ข้อมูลหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	Q1	EIT
			การเผยแพร่ข้อมูลการให้บริการต่างๆ กฎเกณฑ์ ข้อกำหนด ขอบข่าย ข้อบังคับ และสถานที่ให้บริการอย่างชัดเจน	Q2	EIT
			การเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาให้บริการอย่างชัดเจน	Q3	EIT
			การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการ เช่น ขั้นตอน แบบฟอร์ม ค่าธรรมเนียม (ถ้ามี) และเอกสารประกอบอื่นๆ อย่างชัดเจน	Q4	EIT
			การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	EB1	EBIT
			การเปิดเผยข้อมูลการจัดตั้งจ้างรายการโครงการ ให้สาธารณชนทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ	EB2	EBIT
			การพัฒนาแผนและกระบวนการการจัดตั้งจ้าง	EB3	EBIT
			การให้บริการแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสม	Q6	EIT
			การดำเนินงานตามคู่มือมาตรฐานการดำเนินงานตามภารกิจหลัก	EB4	EBIT
			การให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ	Q7	EIT
			ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก	EB5	EBIT
			ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจหลักของหน่วยงาน	EB6	EBIT
			ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงาน	Q8	EIT
			ช่องทางที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลัก	EB7	EBIT

ตารางที่ 1 แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) (ต่อ)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
	ระบบการร้องเรียนขององค์กร	ของหน่วยงาน	การแก้ไขข้อร้องเรียนของผู้เรียนอย่างเหมาะสม (เช่น ขั้นตอนระยะเวลา กระบวนการรับ และแก้ไขข้อร้องเรียน เป็นต้น) การดำเนินการร้องเรียน การติดตามเรื่องเรียนที่ผู้เรียนใช้บริการ ระบบให้ผู้เรียนติดตามผลการร้องเรียนด้วยตนเอง ช่องทางในการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้บริการที่สะดวก การแจ้งผลเรื่องเรียน หรือแจ้งผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องเรียนให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพ		
		การตอบสนองข้อร้องเรียน		Q10-1	EIT
		ช่องทางในการร้องเรียน		EB8	EBIT
				Q10-2	EIT
				Q11	EIT
		ช่องทางในการร้องเรียน		Q9	EIT
		การแจ้งผลเรื่องเรียน		Q10-3	EIT

หมายเหตุ : EIT คือ External Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร)

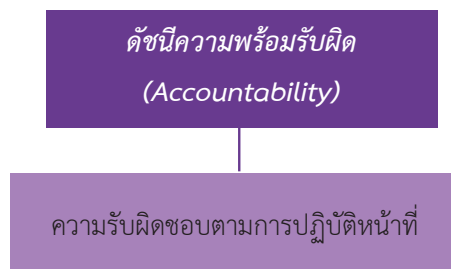
EBIT คือ Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์)

2.2.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ดัชนีความพร้อมรับผิด หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน

ดัชนีนี้จะวัดระดับความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานคือเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน มี 1 ตัวชี้วัด คือ ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่

แผนภาพที่ 3 แสดงตัวชี้วัดของดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)



ตารางที่ 2 แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
ความพร้อมรับผิด (Accountability)	ความรับผิดชอบตาม	ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ การทำงานรวดเร็ว และมุ่งผลสำเร็จของงาน	Q12	EIT
	การปฏิบัติหน้าที่		Q13	EIT

หมายเหตุ : EIT คือ External Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร)

2.2.3 ดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery Index)

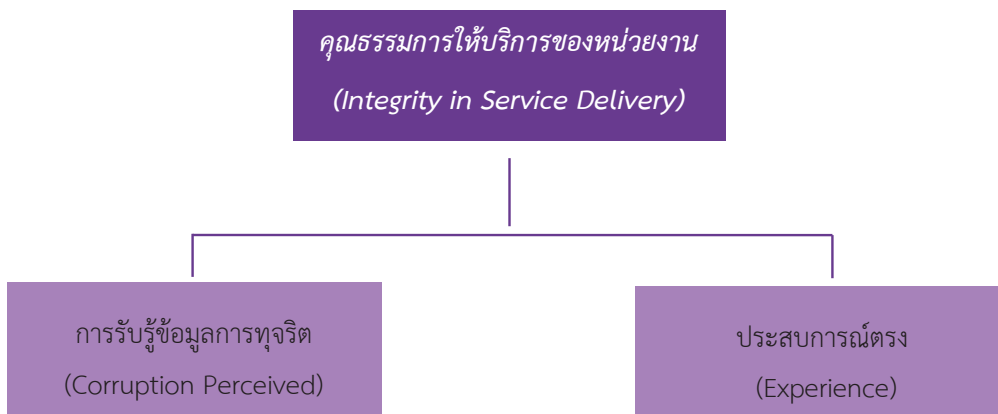
ดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใส ไม่เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการ หรือขั้นตอนการให้บริการ การเลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านี้บ่อยหรือไม่มีเลย และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็จะส่งผลให้คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงานดี

ดัชนีนี้จะวัดระดับการรับรู้จาก 2 แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Corruption Perceived) และประสบการณ์ตรง (Experience) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นการรับรู้หรือเคยรับฟังเกี่ยวกับ การรับสินบนในรูปแบบต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือการให้บริการที่เป็นพิเศษจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่าง สำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่นๆ

2) ประสบการณ์ตรง ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวกับการถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรียกรับบริจาค หรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ

แผนภาพที่ 4 แสดงตัวชี้วัดของดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery Index)



ตารางที่ 3 แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery Index)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery)	การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Corruption Perceived)	การรับเงินพิเศษ เรือไร ขอรับบริจาค หรือร้องขอให้ผู้ใช้บริการพาไปสถานที่อื่นใด เพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้บริการตามหน้าที่	Q14	EIT
		การรับรู้เกี่ยวกับกรรับเงินพิเศษ เรือไร ขอรับบริจาค หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใดเป็นเรื่องปกติธรรมดา	Q15	EIT
		เจ้าหน้าที่ให้บริการได้มีการเอื้อประโยชน์/เลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการบางคนเนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว	Q16	EIT
		เจ้าหน้าที่ให้บริการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม หรือมีการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่าง สำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่น	Q17	EIT
	ประสบการณ์ตรง (Experience)	การถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรือไร ขอรับบริจาค หรือความเป็นเงินต่าง ๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	Q18	EIT

หมายเหตุ : EIT คือ External Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร)

2.2.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ

ดัชนีนี้เป็นการประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน และจากการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ของหน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท. มาใช้ประเมินแบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กร ประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม หรือเป็นไปตามประมวลจริยธรรมขององค์กร ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มหรือพวกพ้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง การปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ

2) การต่อต้านการทุจริตขององค์กร ประเมินการรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเผยแพร่หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายในมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้ การนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริตได้ การติดตามและตรวจสอบผู้กระทำการทุจริต กระบวนการลงโทษผู้กระทำการทุจริต การใช้เงินที่ไม่สมควรและเพื่ออุดหนุนธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง การเรียกรับเงินพิเศษและการเรียกรับในโอกาสต่างๆ การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อป้องกันการทุจริต การจัดให้มีระบบป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์กร รวมถึงการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส

แผนภาพที่ 5 แสดงตัวชี้วัดของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)



ตารางที่ 4 แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)	วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	Q1	IIT
		การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	Q2	IIT
		การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง	Q3	IIT
		การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย	Q4	IIT
		การให้บริการด้วยความรวดเร็ว อหฺยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ	Q5	IIT
		การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	Q6	IIT
		การปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	Q7	IIT
		การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร	Q8	IIT
		การรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	Q9	IIT
		การเผยแพร่หลักการ แนวความคิด ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น มีเวที บอร์ด เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ	Q10	IIT
		การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรในหน่วยงาน	Q11	IIT
		การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบาย และกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	Q12	IIT
		หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ควบคุมภายใน มีการทำงานอย่างเป็นอิสระ	Q13	IIT
		ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้	Q14	IIT
		การนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงเพื่อให้งานทำงานเกิด	Q15	IIT

ตารางที่ 4 แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินวัฒนธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) (ต่อ)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
		ประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริตได้		
		การติดตามและตรวจสอบผู้กระทำการทุจริต	Q16	IIT
		กระบวนการที่เหมาะสมในการลงโทษผู้กระทำการทุจริต	Q17	IIT
		การใช้จ่ายเงินของหน่วยงานที่ไม่สมควร	Q18	IIT
		การใช้จ่ายเงินของหน่วยงานเพื่ออุดหนุนธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง	Q19	IIT
		การรับเงินพิเศษ การเรียไร การขอรับบริจาค การอำนวยความสะดวกหรือการให้ความบันเทิงจากบุคคลภายนอก เพื่อประโยชน์ส่วนตน กลุ่ม หรือพวกพ้อง	Q20	IIT
		การรับของขวัญ/รับเงิน/สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในเทศกาล/วันสำคัญต่างๆ เช่น ปีใหม่ ตรุษจีน งานศพงานมงคล ฯลฯ ที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท	Q21	IIT
		การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชน ภาคประชาชน) เพื่อป้องกันการทุจริตได้	Q22	IIT
		การดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน	EB9	EBIT
		การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	EB10	EBIT
		การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส	EB11	EBIT
		การถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	EB12	ประสานขอข้อมูล จำนวนเรื่อง ร้องเรียนที่ถูกต้อง มูลค่าความผิด จาก สำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ปป.ท.

หมายเหตุ: : IIT คือ Internal Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายในองค์กร)
EBIT คือ Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์)

2.2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดีมีระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม

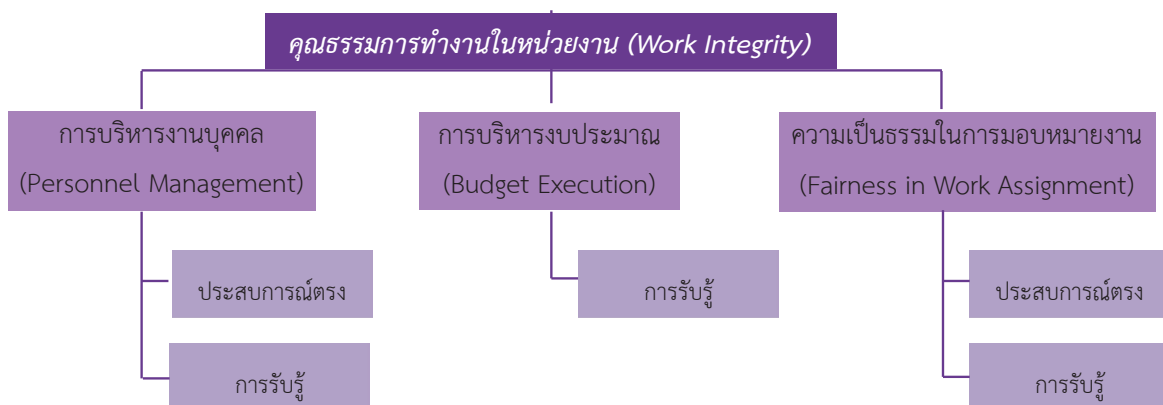
ดัชนีนี้เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องของระบบการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคล ประเมินจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานและการได้รับทุนการศึกษา ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีความชัดเจน ระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่มีความเหมาะสม การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานที่มีความเหมาะสม ตลอดจนการให้ความอุปถัมภ์แก่บุคคลที่มีผลต่อระบบการบริหารงานบุคคล

2) การบริหารงบประมาณ ประเมินจากมุมมองการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ การบริหารงบประมาณขององค์กรคำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัด ถูกต้องตามกฎหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3) ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ประเมินจากจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเสนอแนวความคิดที่แตกต่าง ความเป็นธรรมในการสั่งการ การมอบหมายงานที่เป็นไปตามภารกิจขององค์กรตามที่กฎหมายกำหนดและมีความเหมาะสม มิใช่การสั่งการหรือมอบหมายงานในเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา รวมถึงผลกระทบทางลบจากการไม่ปฏิบัติงานส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาตามที่ได้รับมอบหมาย

แผนภาพที่ 6 แสดงตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)



ตารางที่ 5 แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)	การบริหารงานบุคคล (Personnel Management)	การรับใช้	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	Q23	IT
			ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น สถานที่ สาธารณูปโภคต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน	Q24	IT
			การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน	Q25	IT
			ระบบอุปถัมภ์ การเสนอให้เงิน สิ่งของมีค่า ความบันเทิง ความสะดวกสบาย หรือประโยชน์ต่อตนเองอื่น มีผลต่อการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การให้รางวัลตำแหน่งสูงขึ้น	Q26	IT
			กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน	Q27	IT
			การให้ทุนการศึกษาที่มีความเหมาะสม	Q28	IT
			ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการได้รับทุนการศึกษา	Q29	IT
			การวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน	Q30	IT
			วิธีการหรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	Q31	IT
			การเปลี่ยนงานในตำแหน่งและระดับเดียวกันในองค์กรอื่น	Q32	IT
			การเปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น	Q33	IT
			การบริหารงานงบประมาณโดยคำนึงถึงความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	Q34	IT
			การใช้จ่ายงบประมาณที่เป็นเท็จ เช่น การเบิกจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือการเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือการเบิกจ่ายค่าเดินทาง	Q35	IT

ตารางที่ 5 แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) (ต่อ)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน		
ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	การใช้จ่ายงบประมาณผิดวัตถุประสงค์	Q36	IIT		
			ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน	
ดัชนี	ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment)	ตรวจสอบการตรง	การร้องขอ/ส่งตัวจากให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวที่ไม่ในงานราชการ	Q41	IIT		
			การรายงานความคืบหน้าของงาน หรือมีการติดตามผลการดำเนินงาน	Q43	IIT		
			ความคาดหวังจากหัวหน้าในการทำงาน	Q44	IIT		
			ภาระความรับผิดชอบเป็นหน้าที่ที่มีความชัดเจน	Q45	IIT		
			การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ได้อย่างเต็มที่	Q37	IIT		
			การเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างได้	Q38	IIT		
			บุคลากรในหน่วยงานได้รับคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม เช่น คำสั่งในการมอบหมายงานโดยไม่มีสาเหตุอันควร	Q39	IIT		
			การมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	Q40	IIT		
			การไม่ปฏิบัติตามการร้องขอ/ส่งตัวจากของผู้บังคับบัญชา จะได้รับผลกระทบ	Q42	ทางลบต่อการทำงานหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเอง		
			การมอบหมายงานหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเอง				

หมายเหตุ : IIT คือ Internal Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายในองค์กร)

โดยสรุปแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้กำหนดดัชนีในการประเมินที่คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณสากล และวัฒนธรรมของประเทศไทย เป็นหลัก รวมถึงข้อเท็จจริงของการทุจริตที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานภาครัฐ สาเหตุส่วนมากเกิดจากการดำเนินงานของระดับบุคคล หรือเกิดจากปัจจัยทางวัฒนธรรมขององค์กร หรือเกิดจากลักษณะงานและการรับสั่งของต่างๆ ที่เอื้อให้เกิดการทุจริต ดังนั้นวิธีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรให้กลายเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร โดยการสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กรของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ยากต่อการดำเนินงานก็ตาม แต่เป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานต้องสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตลอดจนเป็นการสร้างแนวร่วมในการต่อต้านการทุจริตอันจะส่งผลต่อสังคม ชุมชน และประเทศเกิดความตระหนักถึงภัยจากการทุจริตและปฏิเสธการทุจริตในทุกรูปแบบ

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ถือเป็นจุดเริ่มต้นในการรณรงค์และเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน หน่วยงานจะทราบถึงประเด็นในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการดำเนินงานภายในองค์กรที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้สูงขึ้น ได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการจากทุกภาคส่วน และเป็นหน่วยงานภาครัฐต้นแบบในการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตให้กับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ต่อไป

ประการสำคัญคือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จะเป็นกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศ เป็นโครงการสำคัญที่จะส่งผลต่อการจัดอันดับดัชนีภาพลักษณ์ของประเทศ (Corruption Perception Index: CPI) โดยองค์กรความโปร่งใสนานาชาติ ให้มีคะแนนเพิ่มขึ้นนำไปสู่การจัดอันดับที่ดีขึ้นได้อีกทางหนึ่ง

หมายเหตุ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดทำ “คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558” สามารถ Download คู่มือได้ที่ website สำนักงาน ป.ป.ช. www.nacc.go.th

ปฏิทินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

เดือน / ปี	การดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
เดือนพฤษภาคม 2558	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมชี้แจงระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ให้กับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ 	สำนักงาน ป.ป.ช. / หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ
เดือนมิถุนายน 2558	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ จัดส่งข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงาน, ข้อมูลผู้มีส่วนได้เสีย 	หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ
เดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม 2558	<ul style="list-style-type: none"> สัมภาษณ์หรือจัดส่ง แบบประเมินการรับรู้สำหรับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน (แบบประเมิน Internal) ไปยังบุคลากรภายในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ (โดยสำนักงาน ป.ป.ช. จัดผู้รับจ้างดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามแบบประเมินฯ สถานที่ตั้งของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ) สัมภาษณ์หรือจัดส่ง แบบประเมินการรับรู้สำหรับผู้มีส่วนได้เสีย (แบบประเมิน External) ไปยังผู้มีส่วนได้เสียของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ (โดยสำนักงาน ป.ป.ช. จัดผู้รับจ้างดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามแบบประเมินฯ สถานที่ตั้งของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ หรือที่อยู่ของผู้มีส่วนได้เสีย) 	สำนักงาน ป.ป.ช. / หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ
เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนสิงหาคม 2558	<ul style="list-style-type: none"> ตรวจสอบและประเมินผลคะแนน จากแบบประเมิน Internal , แบบประเมิน External ของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ 	สำนักงาน ป.ป.ช.
เดือนสิงหาคม เดือนกันยายน 2558	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ ส่งแบบประเมินเชิงประจักษ์สำหรับหน่วยงาน (Evidence Base) พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบข้อคำถาม ส่งให้สำนักงาน ป.ป.ช. ตามระยะเวลาที่กำหนด 	หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ
เดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน 2558	<ul style="list-style-type: none"> ตรวจสอบและประเมินผลคะแนน จากแบบประเมินเชิงประจักษ์สำหรับหน่วยงาน (Evidence Base) และเอกสารหลักฐานประกอบข้อคำถาม ตามที่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ ส่งมา ประมวลผลคะแนนระดับคุณธรรมและความโปร่งใส จากแบบประเมิน Internal , External , Evidence Base 	สำนักงาน ป.ป.ช.
เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนธันวาคม 2558	<ul style="list-style-type: none"> จัดส่งผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เบื้องต้น ให้กับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ รับและพิจารณาการอุทธรณ์ จากหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ 	สำนักงาน ป.ป.ช. / หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ
ภายในเดือนธันวาคม 2558	<ul style="list-style-type: none"> จัดส่งผลคะแนนระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ให้กับสำนักงาน ก.พ.ร. (เฉพาะหน่วยงานที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558) 	สำนักงาน ป.ป.ช.
เดือนธันวาคม 2558	<ul style="list-style-type: none"> จัดส่งผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส พร้อมข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาการดำเนินงาน ให้กับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ 	สำนักงาน ป.ป.ช.
ถึงเดือนมกราคม 2559	<ul style="list-style-type: none"> ประกาศคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ต่อสาธารณะ ผ่านทางเว็บไซต์ สำนักงาน ป.ป.ช. และหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ 	สำนักงาน ป.ป.ช. / หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ
เดือนเมษายน 2559	<ul style="list-style-type: none"> ทึอ็อบรางวัลให้กับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ ที่มีผลคะแนนตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด 	สำนักงาน ป.ป.ช. / หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ

- หมายเหตุ** * ชื่อผู้ประสานงาน มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ให้เป็นไปตามกำหนดระยะเวลา โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้
- หน่วยงานหลักในระดับกระทรวง คือ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
 - หน่วยงานหลักในระดับกรม คือ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม โดยรับผิดชอบในการประสานงาน เร่งรัดและกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
- ทั้งนี้ ปฏิทินอาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมของสถานการณ์และข้อเท็จจริงทางปฏิบัติ โดยจะแจ้งการปรับเปลี่ยนให้ทราบ (ถ้ามี)