

## การประชุม

แนวทางการดำเนินการตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559

วันศุกร์ที่ 4 สิงหาคม 2560

ณ ห้องจตุรทิศ ชั้น 3 โรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน กรุงเทพฯ



1. หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน
2. หลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
3. หลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบขององค์การมหาชน
4. แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน
5. กรอบแนวทางการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป

# 1. หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน



- คณะกรรมการองค์การมหาชน มีอำนาจในการอนุมัติให้จ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน เพื่อตอบแทนตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่องค์การมหาชน
- องค์การมหาชนกำหนดระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ ที่มีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินที่ชัดเจน เช่น
  - มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นการบรรลุวัตถุประสงค์จัดตั้งอย่างมีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า
  - เจ้าหน้าที่ที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษมีผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับทีมงานและระดับบุคคลเป็นที่ยอมรับ

แหล่งที่มาของ  
ค่าตอบแทน  
พิเศษ

|   |   |
|---|---|
| ✓ | ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ที่เป็นเงินนอกงบประมาณที่หักค่าใช้จ่ายแล้วเหลือจ่าย และต้องคำนวณรวมไว้ในกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายบุคลากรตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งจ่ายได้เฉพาะในกรณีที่องค์การมหาชนสามารถหารายได้สูงกว่าประมาณการรายได้ในปีนั้น |
| ✗ | <u>ไม่ให้นำ</u> เงินเหลือจ่ายจากงบประมาณแผ่นดินและเงินทุนสะสมมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษฯ  |
| ✗ | <u>ไม่มุ่ง</u> แสวงหารายได้เพื่อให้ได้มาซึ่งกำไร เพื่อนำมาจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนพิเศษ  |
| ✗ | <u>ไม่จำเป็นต้อง</u> จ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ ทุกปี  |

เงินรายได้ที่เป็นเงินนอก  
งบประมาณที่หักค่าใช้จ่าย  
แล้วเหลือจ่าย

$$\text{เงินรายได้ที่เป็นเงินนอกงบประมาณที่หักค่าใช้จ่ายแล้วเหลือจ่าย} - \left[ \begin{array}{l} \text{เงินทุนสะสม+เงินสวัสดิการ+} \\ \text{เงินเพื่อการสาธารณกุศลหรือ} \\ \text{สาธารณประโยชน์} \end{array} \right] = \text{เงินที่สามารถจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษฯ}$$

ทั้งนี้ ในกรณีที่ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯได้ เนื่องจากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้คณะกรรมการขององค์การมหาชนนั้นเสนอต่อ กพม. พิจารณากลับกรองเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาการจ่ายเป็นรายกรณีไป

## 2. หลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการ องค์การมหาชน

### หลักเกณฑ์

1. เมื่อมีเหตุที่องค์การมหาชนจะสรรหาประธานและกรรมการ ให้องค์การมหาชนแจ้งให้ กพม. ทราบโดยเร็ว
2. การสรรหาประธานกรรมการและกรรมการในองค์การมหาชนจะต้องกำหนดเป็นระเบียบ โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีรักษาการฯ
3. ระยะเวลาการสรรหา กำหนดเป็นเวลา 90 วัน นับตั้งแต่วันที่มิเหตุให้ต้องดำเนินการสรรหา และหากมีเหตุผลจำเป็นให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน 60 วัน

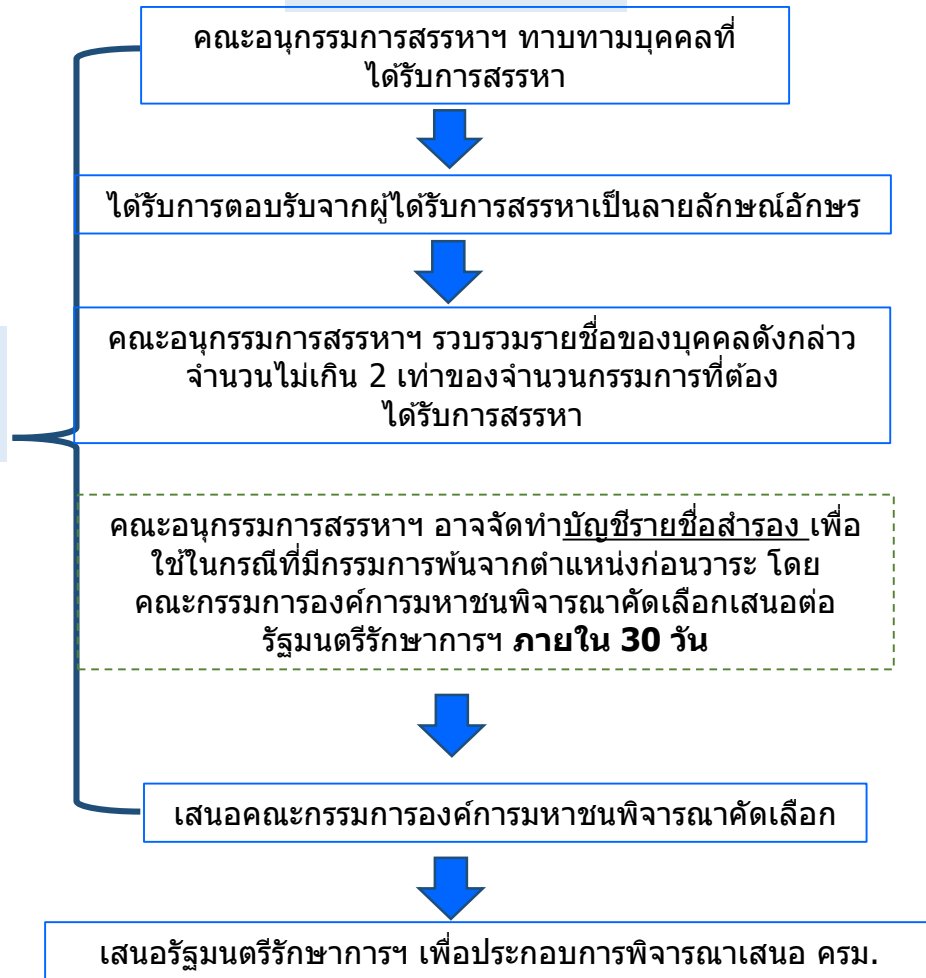
หากไม่แล้วเสร็จ ให้คณะกรรมการองค์การมหาชน รายงาน กพม. โดยเร็ว และ กพม. รายงานรัฐมนตรีรักษาการฯ พิจารณาเสนอรายชื่อให้ ครม. แต่งตั้ง

4. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วย
  - ประธานอนุกรรมการ 1 คน
  - อนุกรรมการ 4 คน

ในจำนวนนี้ให้มีผู้แทนของสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง 1 คน

5. ได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเดียวกับคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการองค์การมหาชนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ขององค์การมหาชนนั้น

### ขั้นตอนการสรรหา



ให้องค์การมหาชน แจ้งรายชื่อคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง พร้อมกับระเบียบการสรรหา ให้ กพม. ทราบด้วย

## 2. หลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการองค์การมหาชน

### หลักเกณฑ์

1. เมื่อมีเหตุที่องค์การมหาชนจะสรรหาผู้อำนวยการ ให้องค์การมหาชนแจ้ง กพม. ทราบโดยเร็ว
2. การแต่งตั้งผู้อำนวยการองค์การมหาชน จะต้องกำหนดเป็นระเบียบ
3. กำหนดให้การแต่งตั้งผู้อำนวยการองค์การมหาชนต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในเวลา 90 วัน นับตั้งแต่วันที่มิเหตุให้ต้องแต่งตั้ง และหากมีเหตุผลจำเป็นให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน 60 วัน

หากดำเนินการไม่สำเร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้คณะกรรมการองค์การมหาชน รายงานผลให้ กพม. เพื่อรายงาน ครม. เพื่อพิจารณา

4. องค์ประกอบ ประกอบด้วย
  - ประธานอนุกรรมการ 1 คน
  - อนุกรรมการ 4 คน

ในจำนวนนี้ให้มีผู้แทนของสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง 1 คน

5. ได้รับความเห็นชอบในอัตราเดียวกับคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการองค์การมหาชนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ขององค์การมหาชนนั้น

เริ่มกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการไว้ล่วงหน้า **4 เดือน** ก่อนจะมีการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ

### ขั้นตอนการสรรหา

คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนด วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต กรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการฯ เสนอรัฐมนตรีรักษาการฯ พิจารณาเห็นชอบ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหา



คณะอนุกรรมการสรรหาดำเนินการสรรหา



คณะกรรมการองค์การมหาชน เจรจาดำรงเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เหมาะสมในช่วงของขั้นต่ำและขั้นสูงตาม มติ ครม.



รัฐมนตรีรักษาการฯ พิจารณาเห็นชอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น



ให้องค์การมหาชนแจ้งชื่อ ผอ. พร้อมส่งสำเนาสัญญาจ้าง เป็นเอกสารลับ เพื่อ กพม. ทราบด้วย



- คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ให้องค์การมหาชนดำเนินการทบทวนระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหาฯ ส่ง กพม. พร้อมเผยแพร่ในเว็บไซต์



- กรณีที่ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหาฯ ขององค์การมหาชนมีรายละเอียดแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้องค์การมหาชนดำเนินการแก้ไขให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้
- กรณีที่มีข้อขัดข้อหนึ่งของหลักเกณฑ์นี้ ขัดแย้งกับบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขององค์การมหาชน องค์การมหาชนต้องดำเนินการตามที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งฯ กำหนด



- กรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาฯ ได้ เนื่องจาก
  1. องค์ประกอบของคณะกรรมการองค์การมหาชนไม่ครบตามกฎหมายกำหนด
  2. เป็นองค์การมหาชนจัดตั้งใหม่
  3. มีเหตุจำเป็นที่ไม่มีอนุกรรมการสรรหาฯ
  4. คณะอนุกรรมการสรรหาฯ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ให้รัฐมนตรีรักษาการฯ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาฯ ตามหลักเกณฑ์นี้



- ให้คณะกรรมการองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ พิจารณานำหลักเกณฑ์นี้ไปกำหนดตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชน

### 3. หลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบองค์การมหาชน

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <b>โครงสร้างและองค์ประกอบ</b>       | <p>ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประธานกรรมการ</li> <li>- กรรมการตรวจสอบ จำนวน ไม่น้อยกว่า 2 คน</li> <li>- ผู้ตรวจสอบภายในขององค์การมหาชนนั้น เป็นเลขานุการกรรมการ</li> </ul> <p>ประธานหรือกรรมการในคณะกรรมการฯ อย่างน้อย 1 คน ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ หรือมีประสบการณ์ด้านการบัญชี หรือการเงิน เพื่อทำหน้าที่สอบทานความน่าเชื่อถือของงบการเงิน</p>   |
| <b>คุณสมบัติ</b>                    | <p>ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการองค์การมหาชน</li> </ul> <p>(กรณีไม่มีกรรมการฯ ที่มีความรู้ความเข้าใจหรือมีประสบการณ์ด้านการบัญชี องค์การมหาชนต้องจัดหาที่ปรึกษาจากภายนอก มาร่วมเป็นกรรมการตรวจสอบด้วย 1 คน)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่เป็นประธานคณะกรรมการองค์การมหาชน เนื่องจากอาจทำให้ขาดความเป็นอิสระ</li> <li>- ไม่เป็นกรรมการองค์การมหาชนที่ได้รับมอบหมายให้เป็นประธานหรือกรรมการในคณะอนุกรรมการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบปฏิบัติ หรือมีอำนาจในการตัดสินใจด้านบุคคล ด้านการเงิน หรือด้านการบริหารขององค์การมหาชนนั้น</li> <li>- เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป สามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ และแสดงความเห็นหรือรายงานผลการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์และความเที่ยงธรรม</li> </ul> |
| <b>การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้แต่งตั้งประธานและกรรมการตรวจสอบฯ</li> <li>- รายงานการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบฯ หรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ให้รัฐมนตรีรักษาการฯ ทราบภายใน 30 วัน นับจากวันที่มีการแต่งตั้งหรือมีการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>   |
| <b>เบี้ยประชุม</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเดียวกันกับอัตราเบี้ยประชุมของคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการองค์การมหาชนแต่งตั้ง</li> </ul>   |
| <b>วาระการดำรงตำแหน่ง</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการตรวจสอบฯ เป็นไปตามวาระของการเป็นกรรมการองค์การมหาชนนั้น</li> </ul>  |

### 3. หลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบองค์การมหาชน

|                     |  |
|---------------------|--|
| <b>อำนาจหน้าที่</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เสนอคณะกรรมการองค์การมหาชนพิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชี</li> <li>2. พิจารณาตัดสินในกรณีที่ฝ่ายบริหารและผู้สอบบัญชีมีความเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับรายงานทางการเงิน</li> <li>3. พิจารณาให้ความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย ถอดถอน เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และประเมินผลงานผู้ตรวจสอบภายใน</li> <li>4. ทบทวนอนุมัติกฎบัตรของหน่วยตรวจสอบภายใน แผนการตรวจสอบและงบประมาณของหน่วยตรวจสอบภายใน</li> <li>5. จัดหาที่ปรึกษาภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ในการให้คำแนะนำหรือช่วยในการปฏิบัติงานตรวจสอบ</li> <li>6. ประชุมร่วมกับผู้บริหาร ผู้ตรวจสอบบัญชี ผู้ตรวจสอบภายใน และที่ปรึกษาภายนอกตามความจำเป็นและเหมาะสม</li> <li>7. จัดทำรายงานผลการตรวจสอบเสนอคณะกรรมการองค์การมหาชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</li> </ol> |
| <b>การประชุม</b>    | <p>จัดประชุมคณะกรรมการตรวจสอบฯ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและงบการเงิน</p>   |
| <b>การบังคับใช้</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เมื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบหลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบองค์การมหาชนแล้ว กพม. จะประกาศหลักเกณฑ์ฯ เพื่อให้องค์การมหาชนดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน</li> <li>- องค์การมหาชนที่มีคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลในทำนองเดียวกันนี้ ให้คณะกรรมการฯ ดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่จนครบวาระ แล้วค่อยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบขึ้นตามหลักเกณฑ์นี้</li> </ul>   |



# 4. แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างให้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน



| <b>กรณีที่ 1</b><br>เลิกจ้าง <u>ผู้อำนวยการ</u> ก่อนครบอายุสัญญาจ้าง   | <b>กรณีที่ 2</b><br>เลิกจ้าง <u>ผู้อำนวยการ</u> เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง  | <b>กรณีที่ 3</b><br>เลิกจ้าง <u>เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง</u> ก่อนครบอายุสัญญาจ้าง   |
|--|--|---|
| “การเลิกจ้างผู้อำนวยการ” หมายความว่า การกระทำใดที่องค์การมหาชนไม่ให้ผู้อำนวยการทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกหรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้นๆ ซึ่งองค์การมหาชนจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้แก่ผู้อำนวยการตามที่ระบุในสัญญา |  | “การเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง” หมายความว่า การกระทำใดที่องค์การมหาชนไม่ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกและไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ การยุบเลิกตำแหน่ง หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้นๆ |
| ✓<br>จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง  | X<br>ไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง   | ✓<br>จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>ระบบ</u>เรื่องค่าตอบแทนการเลิกจ้างฯ ในสัญญาจ้างให้ชัดเจน</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>ระบบ</u>เรื่องการไม่จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างให้ชัดเจนไว้ในสัญญาจ้าง</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>ระบบ</u>เรื่องค่าตอบแทนการเลิกจ้างฯ ในสัญญาจ้างให้ชัดเจน</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• อัตราการจ่ายค่าตอบแทนฯ ควรเทียบเคียงกับอัตราตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ไม่สามารถอาศัยมาตรา 34 แห่ง พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมได้ เนื่องจาก ครม. ยังไม่ได้ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามเงื่อนไขของมาตราดังกล่าว <i>มาตรา 34 ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่ ครม. กำหนด</i></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• อัตราการจ่ายค่าตอบแทนฯ ควรเทียบเคียงกับอัตราตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• การจ่ายค่าตอบแทนเลิกจ้างฯ <u>ไม่ต้องนำไป</u> พิจารณารวมกับกรอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• กรณีที่องค์การมหาชนใดมีข้อบังคับหรือระเบียบแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์นี้ ให้ดำเนินการแก้ไขให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• การจ่ายค่าตอบแทนเลิกจ้างฯ <u>ไม่ต้องนำไป</u> พิจารณารวมกับกรอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ควรดำเนินการก่อนครบอายุสัญญาจ้างผู้อำนวยการ</li> </ul>  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>อาศัยมาตรา 24 แห่ง พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</u> ในการกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง</li> </ul>   |

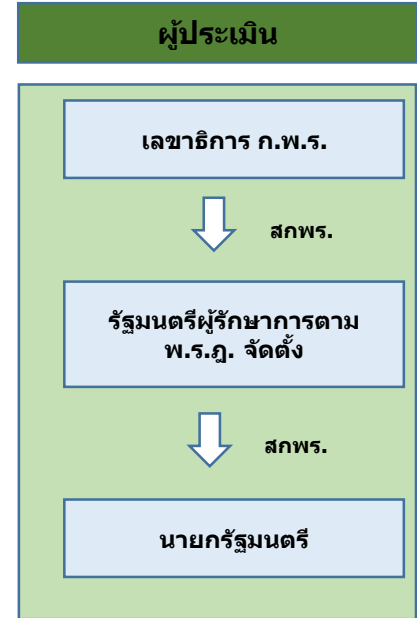

# 5. กรอบแนวทางการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป

(ตามคำสั่งหัวหน้า คสช. ที่ 5/2559 (มาตรา 44) เรื่องมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ)

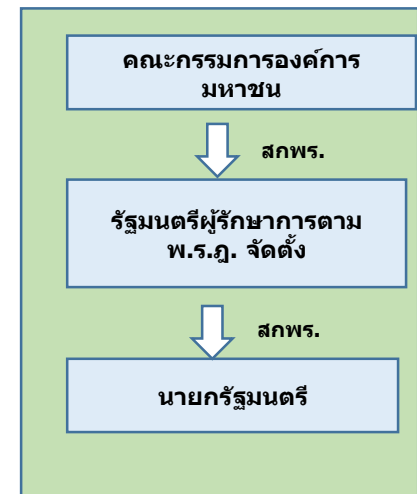
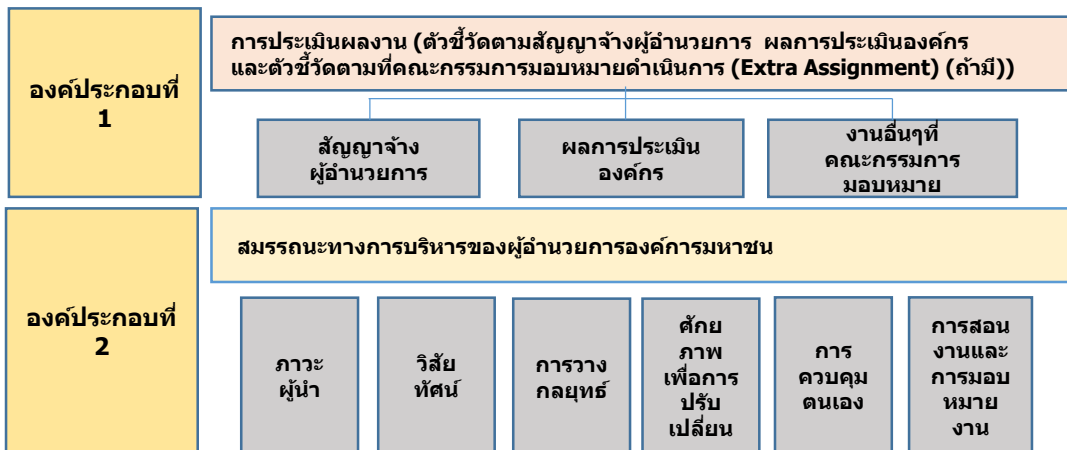


**ส่วนที่ 1**  
การประเมิน  
องค์การ  
มหาชน

| องค์ประกอบการประเมิน |   |
|----------------------|---|
| องค์ประกอบที่ 1      | ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน) งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Based)    |
| องค์ประกอบที่ 2      | ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based)   |
| องค์ประกอบที่ 3      | ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Based)   |
| องค์ประกอบที่ 4      | ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Based) รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ เพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0 |
| องค์ประกอบที่ 5      | ศักยภาพในการดำเนินากรขององค์การมหาชนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (Potential Based)  |

**ส่วนที่ 2**  
การประเมิน  
ผู้อำนวยการ  
องค์การ  
มหาชน



หมายเหตุ: คณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ทั้งนี้ในกรณีที่หน่วยงานมีการกำหนดเครื่องมือการประเมินผู้อำนวยการที่มีรายละเอียดมากกว่าที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด อาทิ มีการประเมินผู้อำนวยการแบบ 360 องศา หรือมีการประเมินสมรรถนะในด้านอื่นๆ สามารถดำเนินการเพิ่มเติมได้

# 5. กรอบแนวทางการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป : ประเด็นแตกต่างจากปี 2560

1



กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) ให้สะท้อนความคุ้มค่าของการเกิดองค์การมหาชนนั้นๆ ตามวัตถุประสงค์จัดตั้งและนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง



- กำหนดตัวชี้วัดระยะ 5 ปี เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการวัดผลการดำเนินงานขององค์การมหาชน
- องค์การมหาชน เสนอตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ระยะ 5 ปี ที่สะท้อนความคุ้มค่าของการมีองค์การมหาชนนั้นๆ และความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณของรัฐ โดยให้องค์การมหาชนเสนอว่าในรอบ 5 ปี จะทุ่มงบประมาณกับโครงการใดเพื่อให้เกิด **BIG, FAST RESULTS** ซึ่ง กพม. จะติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในระยะ 5 ปี



ตัวอย่าง

| ความคุ้มค่าของสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์ (องค์การมหาชน)  | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย 5 ปี | เป้าหมายรายปี (ล้านบาท) |       |       |       |       |
|---|---|---------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|
|   |   |               | 2561                    | 2562  | 2563  | 2564  | 2565  |
| มูลค่าผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม จากการนำเทคโนโลยีนิวเคลียร์ และผลิตภัณฑ์ไอโซโทปรังสี ไปใช้ประโยชน์ อ | มูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีนิวเคลียร์ และผลิตภัณฑ์ไอโซโทปรังสี ไปใช้ประโยชน์ | 6,000 ล้านบาท | 1,200                   | 1,200 | 1,200 | 1,200 | 1,200 |

# ตัวอย่าง ตัวชี้วัดความคุ้มค่าของการจัดตั้งองค์การมหาชน

| เงินอุดหนุนประจำปี |                                   |
|--------------------|-----------------------------------|
|                    | งบประมาณรวม                       |
| ปีที่ 1            | X <sub>1</sub>                    |
| ปีที่ 2            | X <sub>2</sub>                    |
| ปีที่ 3            | X <sub>3</sub>                    |
| ปีที่ 4            | X <sub>4</sub>                    |
| ปีที่ 5            | X <sub>5</sub>                    |
| รวม                | X <sub>1</sub> ถึง X <sub>5</sub> |

| มูลค่าที่สร้างได้ (เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) |                                   |   |
|--|-----------------------------------|---|
| ปีที่ 1  | Y <sub>1</sub>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ฐานข้อมูลและแผนพัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์รายสาขา 12 สาขา/ 4 กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์</li> <li>• จำนวนแหล่งบ่มเพาะธุรกิจสร้างสรรค์ส่วนกลาง/ภูมิภาค 25 แห่ง</li> <li>• ความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้รับ ร้อยละ 80/ปี</li> <li>• SMEs ธุรกิจสร้างสรรค์ และผู้ประกอบการรายใหม่ รายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ 26/ปี</li> <li>• ผู้ประกอบการรายใหม่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10/ปี</li> <li>• SMEs ธุรกิจสร้างสรรค์ฯ ได้รับโอกาสทางธุรกิจ เกิดธุรกรรมทางธุรกิจ 25 รายการ</li> </ul> |
| ปีที่ 2  | Y <sub>2</sub>                    |   |
| ปีที่ 3  | Y <sub>3</sub>                    |   |
| ปีที่ 4  | Y <sub>4</sub>                    |   |
| ปีที่ 5  | Y <sub>5</sub>                    |   |
| รวม  | Y <sub>1</sub> ถึง Y <sub>5</sub> |   |

# 5. กรอบแนวทางการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป : ประเด็นแตกต่างจากปี 2560



2

ปรับลดจำนวนตัวชี้วัดของ  
องค์การมหาชน ให้เหลือ  
ไม่เกิน 5 ตัวชี้วัด

(ใน 3 องค์ประกอบ)

3

เพิ่มคำนิยาม “นวัตกรรม”  
ในองค์ประกอบที่ 4  
Innovation เพื่อให้มีความ  
ชัดเจนยิ่งขึ้น

4

เพิ่มเรื่องการจัดทำแผนพัฒนา  
องค์กรและบุคลากรของ  
องค์การมหาชน ระยะ 5 ปี เพื่อ  
ไปสู่องค์การมหาชน 4.0

เป็นตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 5  
(Potential Based) โดยมีการ  
วัดผลการดำเนินงานรายปีเทียบกับเป้าหมาย

ปีงบประมาณ 2560



ปีงบประมาณ 2561 เป็นต้นไป

- **Function Based** - ไม่เกิน 5 ตัวชี้วัด
- **Agenda Based** - ไม่เกิน 3 ตัวชี้วัด + 1 ตัวชี้วัดบังคับ
  - การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน
- **Area Based** - ไม่เกิน 3 ตัวชี้วัด

- **Function Based**
  - **Agenda Based**
  - **Area Based**
- ไม่เกิน 5 ตัวชี้วัด + 1 ตัวชี้วัดบังคับ
- การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

- **Innovation Based** - 1 ตัวชี้วัดเลือก + 3 ตัวชี้วัดบังคับ
  - ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ
  - ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ
  - การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน

- **Innovation Based** - เพิ่มคำนิยามของคำว่า “นวัตกรรม”
  - นวัตกรรมเชิงนโยบาย
  - นวัตกรรมให้บริการ
  - นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร

ตัวชี้วัดบังคับ : เหมือนเดิม

- **Potential Based** - 1 ตัวชี้วัด

- **Potential Based** - 1 ตัวชี้วัด

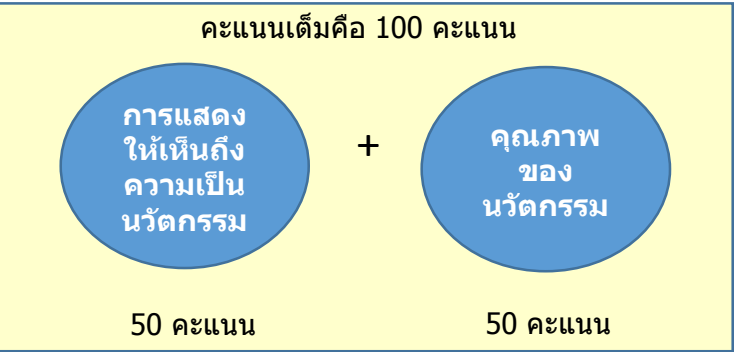
- ให้องค์การมหาชนจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากร ระยะ 5 ปี เพื่อไปสู่การเป็นองค์การมหาชน 4.0 และ Thailand 4.0

- การพัฒนาระบบการให้บริการขององค์การมหาชนเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด (Beyond Customer Expectation)
- การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ 30 ของเงินอุดหนุนประจำปี ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547
- การลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ อาทิ เพิ่มรายได้ขององค์การมหาชน
- การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์การมหาชน

# 5. กรอบแนวทางการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป : ประเด็นแตกต่างจากปี 2560



โดยแนวทางการประเมินผล จะพิจารณาจากหลักเกณฑ์ 2 ด้าน ประกอบด้วย



## นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation)

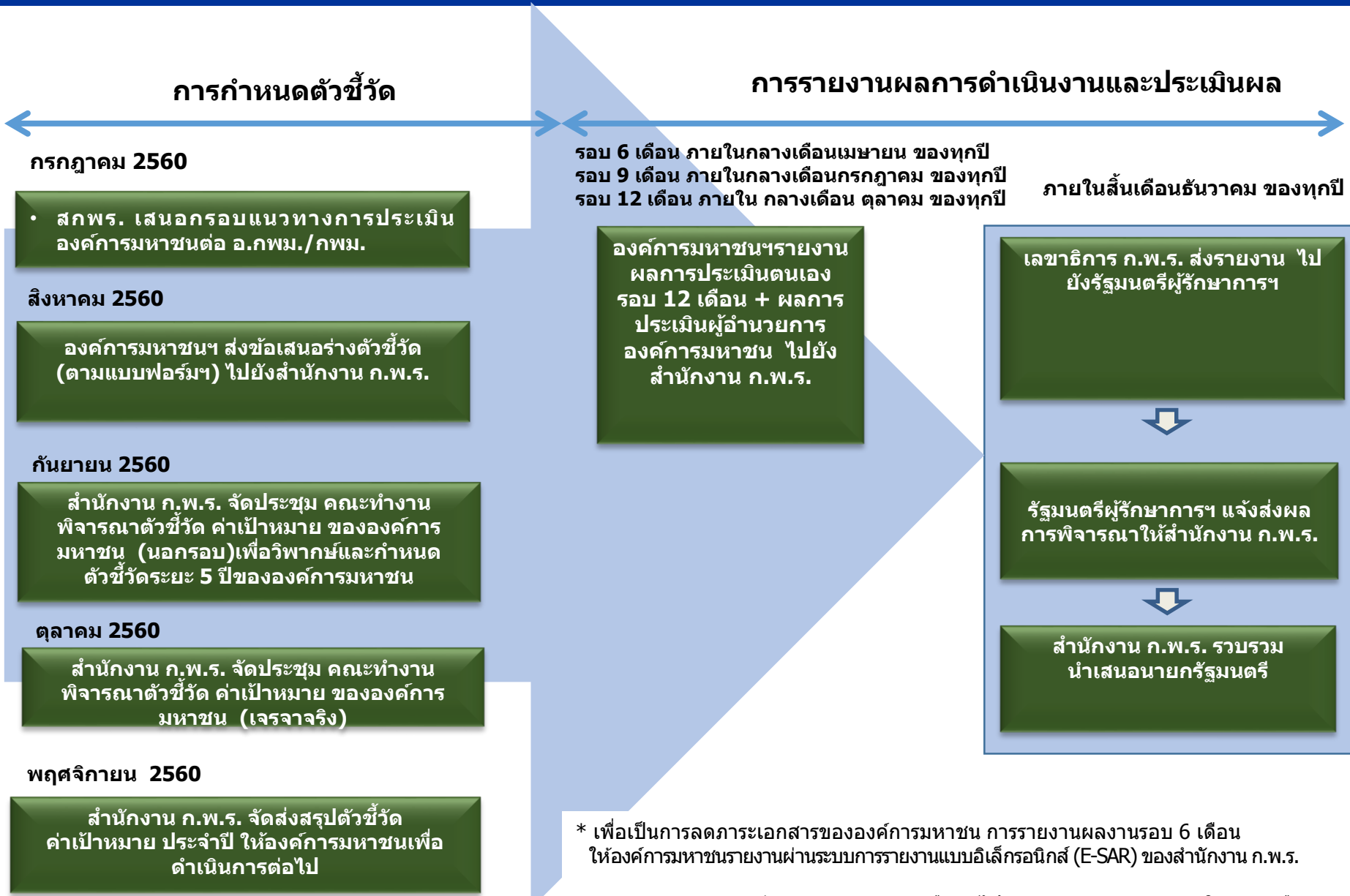
- เป็นการคิดริเริ่มนโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ ๆ ให้ทันสมัย เหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งให้ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ เช่น พัฒนาผังเมืองให้เป็นย่านนวัตกรรมเพื่อผู้ประกอบการธุรกิจนวัตกรรมไทย เป็นต้น

## นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation)

- เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้ พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการภาครัฐ การปรับปรุงบริการ หรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ การจดทะเบียนนิติบุคคลออนไลน์ เป็นต้น

## นวัตกรรมการบริหาร/องค์การ (Administrative or Organizational Innovation)

- เป็นการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการใหม่ (New Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ



\* เพื่อเป็นการลดภาระเอกสารขององค์การมหาชน การรายงานผลงานรอบ 6 เดือน ให้องค์การมหาชนรายงานผ่านระบบการรายงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-SAR) ของสำนักงาน ก.พ.ร.

\*\* องค์การมหาชนฯ นำส่งรายงาน รอบ 12 เดือน ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในกลางเดือน ตุลาคม ของทุกปี

# กำหนดวันเจรจาตัวชี้วัดเจรจาจริง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ระหว่างวันที่ 16-25 ตุลาคม 2560



| กลุ่มที่ 1  | กลุ่ม 2  | กลุ่ม 3   | กลุ่ม 4  | กลุ่ม 5  |
|---|--|---|--|--|
| <p><b>กพม. (ประธาน)</b><br/>1. นายสุรพล นิติไกรพจน์</p> <p><b>กรรมการโดยตำแหน่ง</b><br/>2. เลขาธิการ ก.พ.ร.หรือผู้แทน<br/>3. เลขาธิการ สศช. หรือผู้แทน<br/>4. ผู้อำนวยการ สงป. หรือผู้แทน</p> <p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิ</b><br/>5. นายกงกฤษ หิริญกิจ<br/>6. นางสาวพจนีย์ ธนวรานิษ<br/>8. นางสาววิไลพร ลิวเกษมสานต์</p>  | <p><b>กพม. (ประธาน)</b><br/>1. นายไพรินทร์ ชูโชติถาวร</p> <p><b>กรรมการโดยตำแหน่ง</b><br/>2. เลขาธิการ ก.พ.ร.หรือผู้แทน<br/>3. เลขาธิการ สศช. หรือผู้แทน<br/>4. ผู้อำนวยการ สงป. หรือผู้แทน</p> <p><b>อ.กพม.</b><br/>5. <i>นายมนตรี จุฬาวัดมนทล</i></p> <p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิ</b><br/>6. นายศักรินทร์ ภูมิรัตน<br/>7. นายชิต เหล่าวัฒนา<br/>8. นายก่อเกียรติ พุสวัสดิ์</p> | <p><b>กพม. (ประธาน)</b><br/>1. นายรณภพ บัณฑิติช</p> <p><b>กรรมการโดยตำแหน่ง</b><br/>2. เลขาธิการ ก.พ.ร.หรือผู้แทน<br/>3. เลขาธิการ สศช. หรือผู้แทน<br/>4. ผู้อำนวยการ สงป. หรือผู้แทน</p> <p><b>อ.กพม.</b><br/>5. <i>นางสีลาภรณ์ บัวสาย</i></p> <p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิ</b><br/>6. นายแพทย์จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์<br/>7. พลเอกมนตรี สังขทรัพย์<br/>8. นายประทีป สันติประภพ<br/>9. ดร. เพ็ญจิรา คันธวงศ์</p> | <p><b>กพม. (ประธาน)</b><br/>1. นายสุรพล นิติไกรพจน์</p> <p><b>กรรมการโดยตำแหน่ง</b><br/>2. เลขาธิการ ก.พ.ร.หรือผู้แทน<br/>3. เลขาธิการ สศช. หรือผู้แทน<br/>4. ผู้อำนวยการ สงป. หรือผู้แทน</p> <p><b>อ.กพม.</b><br/>5. นายปิติพงศ์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา<br/>6. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร</p> <p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิ</b><br/>7. นายจชาทรวิช อินทรสุขศรี<br/>8. นายทรงศักดิ์ วงศ์ภูมิวัฒน์<br/>9. นายอาวุธ วรรณวงศ์</p>  | <p><b>กพม. (ประธาน)</b><br/>1. นายเฉลิมชัย บุญยะลีพรรณ</p> <p><b>กรรมการโดยตำแหน่ง</b><br/>2. เลขาธิการ ก.พ.ร.หรือผู้แทน<br/>3. เลขาธิการ สศช. หรือผู้แทน<br/>4. ผู้อำนวยการ สงป. หรือผู้แทน</p> <p><b>อ.กพม.</b><br/>5. นายชัยณรงค์ อินทรมีทรัพย์<br/>6. ผู้แทน สศร.<br/>7. นางสีลาภรณ์ บัวสาย</p> <p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิ</b><br/>8. นายธีระชัย เขมณะสิริ<br/>9. นายกิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย</p>      |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ</li> <li>2. ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพพระนางประเทศ</li> <li>3. สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน</li> <li>4. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการการค้าและการพัฒนา</li> <li>5. สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน</li> <li>6. องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน</li> <li>7. สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ</li> <li>8. สำนักงานพัฒนาพิงคนคร</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ</li> <li>2. สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร</li> <li>3. สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน</li> <li>4. สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ</li> <li>5. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์</li> <li>6. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ</li> <li>7. สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ</li> </ol>       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ</li> <li>2. สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>3. สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>4. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว</li> <li>5. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล</li> <li>6. สถาบันวัคซีนแห่งชาติ</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</li> <li>2. สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ</li> <li>3. สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง</li> <li>4. องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก</li> <li>5. สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร</li> <li>6. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ</li> <li>7. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>8. สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา</li> <li>2. สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน</li> <li>3. โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์</li> <li>4. สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้</li> <li>5. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร</li> <li>6. หอภาพยนตร์</li> <li>7. ศูนย์คุณธรรม</li> <li>8. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน</li> <li>9. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ</li> </ol> |

**เจรจาจริง**  
18 ต.ค. 60

**เจรจาจริง**  
25 ต.ค. 60

**เจรจาจริง**  
20 ต.ค. 60

**เจรจาจริง**  
24 ต.ค. 60

**เจรจาจริง**  
16 ต.ค. 60




# แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนขั้นแปรของผู้อำนวยการองค์การมหาชน


## ตามมติคณะรัฐมนตรี 7 กันยายน 2547

ค่าตอบแทนรวมของผู้อำนวยการ = ค่าตอบแทนพื้นฐาน (100 % + 25 %) + ค่าตอบแทนขั้นแปร (25%)  
 (เงินเดือนประจำ 100% และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน และจ่ายเป็นรายเดือน 25%)  
 (ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ 25)

### 1. ระดับตัวชี้วัด


ประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละตัวชี้วัดภายในแต่ละองค์ประกอบ โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับค่าเป้าหมายที่ระบุในแต่ละรอบการประเมิน ดังนี้


 ผ่าน หมายถึง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย หรือสูงกว่าเป้าหมาย ที่ตั้งไว้


 ไม่ผ่าน หมายถึง ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้


### 2. ระดับองค์ประกอบ

ประเมินผลการดำเนินงานในระดับองค์ประกอบภายหลังจากการได้ผลการประเมินระดับตัวชี้วัดแล้ว โดยพิจารณาจาก ร้อยละตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด ในองค์ประกอบนั้นๆ ดังนี้

 ต่ำกว่าเป้าหมาย หมายถึง ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด **ต่ำกว่าร้อยละ 50**

 เป็นไปตามเป้าหมาย หมายถึง ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด **ระหว่างร้อยละ 50-67**

 สูงกว่าเป้าหมาย หมายถึง ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด **สูงกว่าร้อยละ 67**

| ระดับผลการดำเนินงาน (ทั้งระดับองค์กร และระดับผู้อำนวยการ)   | ความหมาย  | การจ่ายค่าตอบแทนขั้นแปร   |
|---|---|---|
| ระดับคุณภาพ          | มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบที่ประเมิน   | ✓<br>มติ กพม. ในการประชุมเมื่อวันที่ 31 ก.ค. 2560 ผอ. จะได้รับค่าตอบแทนขั้นแปร เมื่อมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับคุณภาพ คือ มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบที่ประเมิน |
| ระดับมาตรฐาน       | มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายไม่ครบทุกองค์ประกอบที่ประเมิน แต่ไม่มีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้รับการประเมินในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย           | ×   |
| ระดับต้องปรับปรุง  | มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง แม้ว่าจะได้รับการประเมินในองค์ประกอบอื่นในระดับเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย | ×   |



MAKE **SIMPLE** BE **MODERN**