แนวทางการประเมินหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะที่ถูกจำแนกให้ถือว่าเป็นองค์การมหาชนตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2552 และผู้อำนวยการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ที่มา

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ มีคำสั่งที่ 5/2559 ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2559 เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ให้มีการประเมินส่วนราชการและข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ประเมินข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง **ในส่วนการประเมินหน่วยงานของรัฐในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร ได้แก่ รัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชน ให้หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องจัดให้มีการประเมินโดยอนุโลม**

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2559 เห็นชอบการประเมินโดยแบบประเมินส่วนราชการและแบบประเมินข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติฯ ซึ่งรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เสนอให้ผู้มีหน้าที่ประเมินนำแบบประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานไปปรับใช้ในการประเมินบุคลากรหรือหน่วยงานของรัฐประเภทอื่นให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

องค์ประกอบของการประเมินมี 5 ด้าน คือ 1) ภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติหรืองามตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base) 2) ภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Base) 3) ภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการปฏิบัติงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Base) 4) การบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Base) และ 5) ศักยภาพในการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ (Potential Base)

หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะที่ถูกจำแนกให้ถือว่าเป็นองค์การมหาชนตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2552 (หน่วยงานของรัฐฯ) ได้รับการประเมินตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 แบ่งการประเมินเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินระดับองค์กร และการประเมินระดับผู้อำนวยการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีส่วนช่วยขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของรัฐบาล แก้ไขปัญหา และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวมทั้งช่วยเพิ่มศักยภาพของหน่วยงานของรัฐฯ ในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

การประเมินผลที่ผ่านมามีการแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 หน่วยงานของรัฐฯ ที่ได้รับการประเมินภายใต้ระบบการประเมินทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลาง และกลุ่มที่ 2 หน่วยงานของรัฐฯ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้งให้มีระบบประเมินตนเอง โดยกำหนดให้ทั้งสองกลุ่มจัดส่งรายงานที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การมหาชนและรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติแล้วมายังสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อรวบรวมเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ในการประชุมครั้งที่ 4/2561 เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2561 ได้พิจารณาเห็นชอบหลักการและกรอบแนวทางการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชนตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติฯ กรณีหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะที่ถูกจำแนกให้ถือว่าเป็นองค์การมหาชนตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2552 ไว้ดังนี้

หลักการ

1. นิยาม “องค์การมหาชน” หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะที่ถูกจำแนกให้ถือว่าเป็นองค์การมหาชนตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2552

2. กรอบการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบเช่นเดียวกับกรอบการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยให้กำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) นโยบายรัฐบาล คำสั่ง/ ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรียุทธศาสตร์กระทรวง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และแนวทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0

3. สืบเนื่องจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 มาตรา 11 (7) กำหนดให้คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน และมาตรา 31 ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำทุกปี ในส่วนของทุนหมุนเวียนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลซึ่งกฎหมายมิได้บัญญัติเรื่องดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ ให้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามบทบัญญัติในมาตรา 35 กพม. จึงกำหนดให้หน่วยงานของรัฐฯ ที่มีทุนหมุนเวียนตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ได้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการนโยบายทุนหมุนเวียนกำหนดโดยกรมบัญชีกลางเพียงระบบเดียว โดยให้ส่งสำเนารายงานผลการประเมินดังกล่าวไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นประจำทุกปีเพื่อทราบ

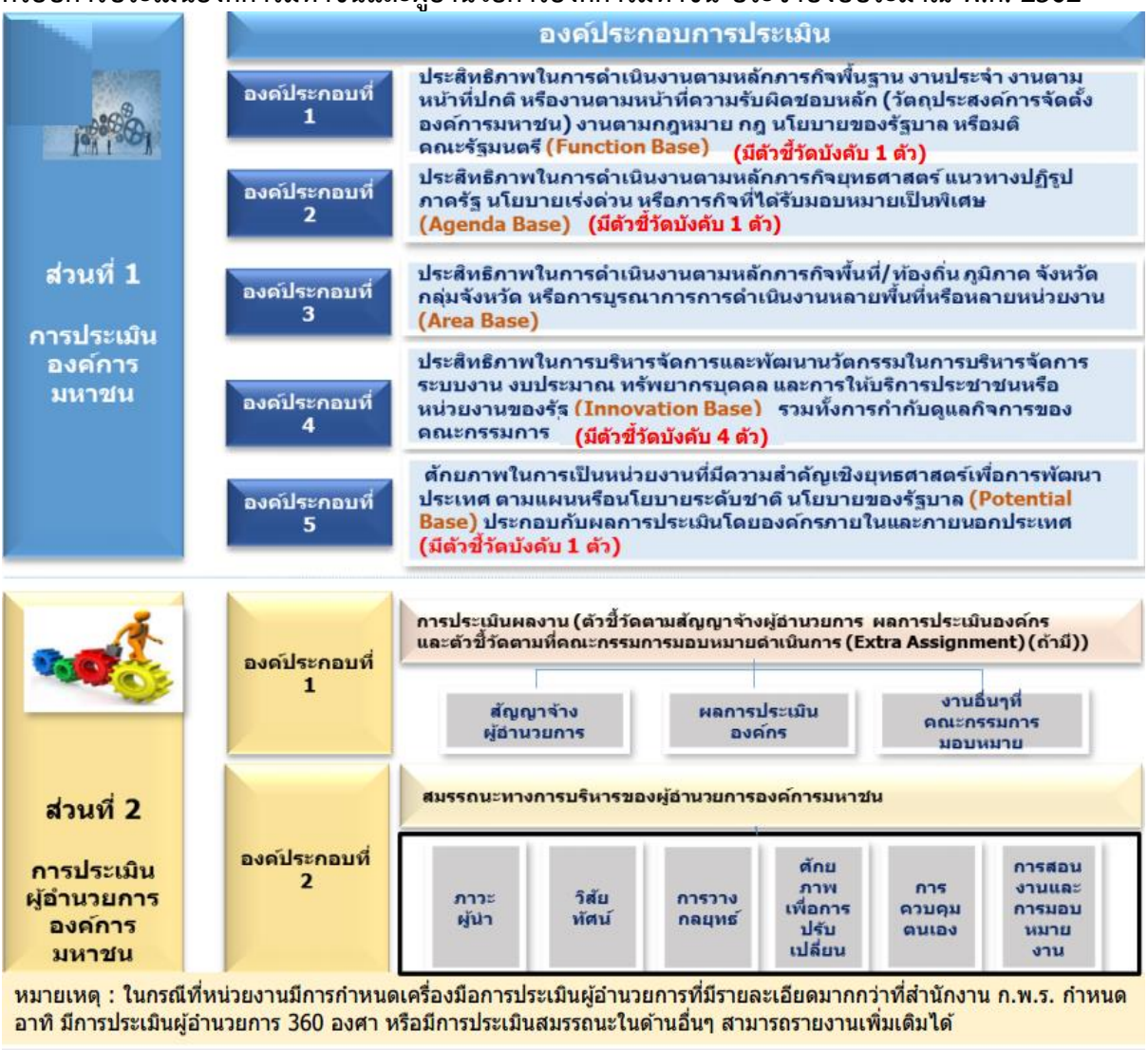
4. องค์การมหาชนที่ไม่มีทุนหมุนเวียนตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ยังคงใช้ระบบประเมินตนเองตามแนวทางการประเมินองค์การมหาชนตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติฯ โดยให้คณะกรรมการองค์การมหาชนพิจารณาตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามกรอบการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และจัดหาที่ปรึกษาจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับเป็นผู้ดำเนินการประเมิน พร้อมทั้งจัดส่งรายงานผลการประเมินที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การมหาชนและรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งแล้ว ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2562 เพื่อรวบรวมเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

5. เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการองค์การมหาชนเป็นไปตามผลงานอย่างแท้จริง คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2561 กำหนดแนวทางที่เป็นคำแนะนำสำหรับคณะกรรมการองค์การมหาชน ในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนผันแปรแก่ผู้อำนวยการองค์การมหาชน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547 ไว้ดังนี้

“คณะกรรมการองค์การมหาชนควรพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนผันแปรแก่ผู้อำนวยการองค์การมหาชนตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547 ให้ได้รับเต็มตามจำนวน เมื่อมีผลการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชนอยู่ในระดับ “คุณภาพ”

ค่าตอบแทนรวมของผู้อำนวยการ =	ค่าตอบแทนพื้นฐาน (100% + 25%) (เงินเดือนประจำ 100% และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน และจ่ายเป็นรายเดือน 25%)	+ ค่าตอบแทนผันแปร (25%) (ค่าตอบพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ 25)

กรอบการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



หมายเหตุ : ในกรณีที่หน่วยงานมีการกำหนดเครื่องมือการประเมินผู้อำนวยการที่มีรายละเอียดมากกว่าที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด อาทิ มีการประเมินผู้อำนวยการ 360 องศา หรือมีการประเมินสมรรถนะในด้านอื่นๆ สามารถรายงานเพิ่มเติมได้

ส่วนที่ 1 การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบ	คำอธิบาย	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	จำนวนตัวชี้วัด
องค์ประกอบที่ 1 : ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน) งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี **(Function Base)**	การดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก การดำเนินงานตามกฎหมาย การดำเนินงานตามนโยบายและแผนของรัฐบาล และมติคณะรัฐมนตรี การดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	1. ตัวชี้วัดมีความครอบคลุมวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง 2. กำหนดจุดเน้นขององค์การมหาชนตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)/ ยุทธศาสตร์กระทรวงที่เกี่ยวข้อง/ วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์องค์การมหาชน 3. องค์การมหาชนเสนอตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 โดยขอความเห็นชอบจากรัฐมนตรีผู้กำกับดูแล 4. ตัวชี้วัดต้องสามารถกำหนดค่าเป้าหมายและวัดผลได้ในรอบการประเมิน (วันที่ 1 ตุลาคม 2561 - 30 กันยายน 2562) 5. เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนความคุ้มค่าของผลการดำเนินการขององค์การมหาชน 6. ให้ความสำคัญกับการหารายได้ หรือการประหยัดงบประมาณ เพื่อลดภาระงบประมาณแผ่นดิน โดยมีผลผลิต ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด	■ องค์ประกอบที่ 1+2+3 ไม่เกิน 5 ตัวชี้วัด ■ ตัวชี้วัดบังคับ 1 ตัวชี้วัด คือ 1.1 มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม
องค์ประกอบที่ 2 : ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ **(Agenda Base)**	การดำเนินการตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี การดำเนินการตามวาระการขับเคลื่อนและการปฏิรูปประเทศ การแก้ไขปัญหาสำคัญเฉพาะเรื่องหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากนายกรัฐมนตรี/รองนายกรัฐมนตรี/รัฐมนตรีที่กำกับและติดตามการปฏิบัติราชการ การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน		■ ตัวชี้วัดบังคับ 1 ตัวชี้วัด คือ 2.1 การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน
องค์ประกอบที่ 3 : ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการ การดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน **(Area Base)** (ถ้าไม่มีภารกิจนี้ ไม่ต้องประเมิน)	การดำเนินงานตามภารกิจในพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด การบูรณาการระบบการปฏิบัติงานร่วมกันหลายหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกันในพื้นที่ การดำเนินการตามนโยบายประชารัฐ		

องค์ประกอบ	คำอธิบาย	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	จำนวนตัวชี้วัด
องค์ประกอบที่ 4 : ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ **(Innovation Base)** รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการเพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0	**1. นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation)** เป็นการคิดริเริ่มนโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ ๆ ให้ทันสมัย เหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ เช่น พัฒนาผังเมืองให้เป็นย่านนวัตกรรมเพื่อผู้ประกอบการธุรกิจนวัตกรรมไทย เป็นต้น **2. นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation)** เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้ พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการภาครัฐ การปรับปรุงบริการหรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ การจดทะเบียนนิติบุคคลออนไลน์ เป็นต้น **3. นวัตกรรมการบริหาร/องค์การ (Administrative or Organizational Innovation)** เป็นการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนงานใหม่ (New Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ เช่น PMQA (4.0) การจัดหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ เป็นต้น	1. องค์การมหาชนต้องรายงานถึงสภาพปัจจุบัน/สิ่งที่ต้องการพัฒนา/ กลไก วิธีการที่ใช้ในการดำเนินการ ผลการดำเนินงาน โดยมีการแสดงเหตุผลความจำเป็น ความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ต้องการปรับปรุง/ ความต้องการของผู้รับบริการ/ แสดง Innovation กิจกรรมที่แตกต่างจากงานปกติหรืองานประจำที่ชัดเจน มีการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่คาดหวังกับผลลัพธ์ที่ได้รับ โดยเปรียบเทียบกับสถานการณ์ก่อนมีนวัตกรรมนั้น ๆ มีข้อมูลอ้างอิงและมีความน่าเชื่อถือ 2. เน้นการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวกฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3. กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ เพื่อเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินขององค์การมหาชน 4. กำหนดให้มีการประเมินการกำกับดูแลที่ดีของคณะกรรมการองค์การมหาชน	■ ตัวชี้วัดบังคับ 4 ตัวชี้วัด คือ 4.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจ และพัฒนาการให้บริการ 4.2 ร้อยละการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน 4.3 ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ 4.4 ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมขององค์การมหาชน

องค์ประกอบ	คำอธิบาย	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	จำนวนตัวชี้วัด
องค์ประกอบที่ 5 : ศักยภาพในการดำเนินการขององค์การมหาชนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี **(Potential Base)**	การดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ขององค์การมหาชน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินการขององค์การมหาชน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และสอดรับกับทิศทางการพัฒนาองค์การมหาชน 4.0	แผนการพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อก้าวสู่องค์การมหาชน 4.0 ควรครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้ 1. การพัฒนาระบบการให้บริการขององค์การมหาชน 2. การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน 3. การลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐขององค์การมหาชน 4. การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์การมหาชน 5. การพัฒนาบุคลากรและการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร	■ ตัวชี้วัดบังคับ 1 ตัวชี้วัด คือ 5.1 การดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ส่วนที่ 2 การประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

หลักการ

คณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยจัดทำตัวชี้วัดตามองค์ประกอบในการประเมิน 2 องค์ประกอบ ดำเนินการประเมินผลงาน และรายงานผลการประเมินว่าอยู่ในระดับคุณภาพ ระดับมาตรฐาน หรือระดับที่ต้องปรับปรุง ตามแบบรายงานการประเมินผลผู้อำนวยการองค์การมหาชน เสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชนก่อนส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2562 เพื่อรวบรวมเสนอ กพม. และคณะรัฐมนตรี ตามลำดับ

ทั้งนี้ เป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการองค์การมหาชนฯ ในการรายงานผลการฏิบัติงานตามองค์ประกอบดังกล่าวให้ถูกต้อง และมีข้อมูลพร้อมรับการตรวจสอบ

องค์ประกอบในการประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน

1) ตัวชี้วัดตามสัญญาจ้างผู้อำนวยการองค์การมหาชน
2) ผลการประเมินระดับองค์กร
3) ตัวชี้วัดตามที่คณะกรรมการมอบหมายดำเนินการ (Extra Assignment)

1) ภาวะผู้นำ
2) วิสัยทัศน์
3) การวางกลยุทธ์
4) ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน
5) การควบคุมตนเอง
6) การสอนงานและการมอบหมายงาน

คณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ในกรณีที่องค์การมหาชนมีการกำหนดเครื่องมือการประเมินผู้อำนวยการที่มีรายละเอียดมากกว่าที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด อาทิ มีการประเมินผู้อำนวยการแบบ 360 องศา หรือมีการประเมินสมรรถนะในด้านอื่น ๆ สามารถดำเนินการเพิ่มเติมได้

ขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

องค์การมหาชนเสนอรายงานการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

คณะกรรมการองค์การมหาชน ประเมินผล

รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติประเมินผล

องค์การมหาชนส่งรายงานผลที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการองค์การมหาชนฯ และรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติ ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2562 ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.

สำนักงาน ก.พ.ร. รวบรวมผลการประเมินเสนอ กพม. และคณะรัฐมนตรี

การแปลผลการประเมิน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับตัวชี้วัด ระดับองค์ประกอบ และระดับภาพรวม

1. ระดับตัวชี้วัด

ประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละตัวชี้วัดภายในแต่ละองค์ประกอบ โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับค่าเป้าหมายที่ระบุในแต่ละรอบการประเมิน ดังนี้

●	**ผ่าน หมายถึง** ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย หรือสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้
○	**ไม่ผ่าน หมายถึง** ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ระดับองค์ประกอบ

ประเมินผลการดำเนินงานในระดับองค์ประกอบ ภายหลังจากการได้ผลการประเมินระดับตัวชี้วัดแล้ว โดยพิจารณาจากร้อยละตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด ในองค์ประกอบนั้น ๆ ดังนี้

○	**ต่ำกว่าเป้าหมาย หมายถึง** ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด **ต่ำกว่าร้อยละ 50**
◉	**เป็นไปตามเป้าหมาย หมายถึง** ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด **ระหว่างร้อยละ 50 - 67**
●	**สูงกว่าเป้าหมาย หมายถึง** ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด **สูงกว่าร้อยละ 67**

3. ระดับภาพรวม

ประเมินผลการดำเนินงานในระดับองค์ประกอบ ภายหลังจากการได้ผลการประเมินระดับตัวชี้วัดแล้ว โดยพิจารณาจากร้อยละตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด ในองค์ประกอบนั้น ๆ ดังนี้

ระดับ		ความหมาย
คุณภาพ ● (สีเขียว)	ระดับ 1	- องค์การมหาชนมีการกำหนดตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ ในองค์ประกอบ Function/ Agenda/ Area ร้อยละ 80 ขึ้นไป - มีผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบ - มีตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินร้อยละ 100
	ระดับ 2	- องค์การมหาชนมีการกำหนดตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ ในองค์ประกอบ Function/ Agenda/ Area น้อยกว่าร้อยละ 80 - มีผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบ - มีตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินร้อยละ 100

ระดับ		ความหมาย
	ระดับ 3	- องค์การมหาชนมีการกำหนดตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ ในองค์ประกอบ Function/ Agenda/ Area น้อยกว่าร้อยละ 80 - มีผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบ - มีตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินน้อยกว่าร้อยละ 100
มาตรฐาน (สีเหลือง)	ระดับ 4	- องค์การมหาชนมีการกำหนดตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ ในองค์ประกอบ Function/ Agenda/ Area น้อยกว่าร้อยละ 80 - มีผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมายบางองค์ประกอบ แต่ไม่มีองค์ประกอบใดต่ำกว่าเป้าหมาย - มีตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินน้อยกว่าร้อยละ 100
ต้องปรับปรุง (สีแดง)	ระดับ 5	- องค์การมหาชนมีการกำหนดตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ ในองค์ประกอบ Function/ Agenda/ Area น้อยกว่าร้อยละ 80 - มีผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมายบางองค์ประกอบ และมีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งต่ำกว่าเป้าหมาย - มีตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินน้อยกว่าร้อยละ 100

รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

การประเมิน	รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับ
รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับขององค์การมหาชน	**องค์ประกอบที่ 1 :** ตัวชี้วัดบังคับที่ 1.1: มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม **องค์ประกอบที่ 2 :** องค์ประกอบที่ 2.1 : การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.1.1 ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นข่าวที่ทันต่อสถานการณ์ **องค์ประกอบที่ 4 :** ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.2 ร้อยละการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.3 ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.4 ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมขององค์การมหาชน **องค์ประกอบที่ 5 :** ตัวชี้วัดบังคับที่ 5.1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับของผู้อำนวยการองค์การมหาชน	**องค์ประกอบที่ 2 :** ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดบังคับขององค์การมหาชน

องค์ประกอบที่ 1 Function Base มีตัวชี้วัดบังคับ 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดบังคับ	เป้าหมาย
1.1 มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม	ตามข้อเสนอขององค์การมหาชน

องค์ประกอบที่ 2 Agenda Base มีตัวชี้วัดบังคับ 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดบังคับ	เป้าหมาย
2.1 การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	
2.1.1 ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	ร้อยละ 100
2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์	ร้อยละ 100

องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base มีตัวชี้วัดบังคับ 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดบังคับ	เป้าหมาย
4.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ	ร้อยละ 80 และองค์การมหาชนเสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชนภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
4.2 ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน	ตามมติคณะรัฐมนตรี (ร้อยละ 96)
4.3 ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ	4.0000 คะแนน
4.4 ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมขององค์การมหาชน	ตามข้อเสนอขององค์การมหาชน

องค์ประกอบที่ 5 Potential Base มีตัวชี้วัดบังคับ 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดบังคับ	เปาหมาย
5.1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากร ร้อยละ 100

องค์ประกอบที่ 1 Function Base

ตัวชี้วัดบังคับที่ 1.1 มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม

มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ หมายถึง กระแสเงินรับสุทธิ (หรือผลประโยชน์สุทธิ หรือรายได้สุทธิ) หักต้นทุนของเงินทุน

มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ = (1) กระแสเงินรับสุทธิ (หรือผลประโยชน์สุทธิ หรือรายได้สุทธิ) - (2) ต้นทุนเงินทุนที่ใช้ดำเนินการ

1 กระแสเงินรับสุทธิ (หรือผลประโยชน์สุทธิ หรือรายได้สุทธิ)

= (รายได้ทางตรง + รายได้ทางอ้อม) - ค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงานที่ทำให้เกิดรายได้

2 **ต้นทุนเงินทุนที่ใช้ดำเนินการ** หมายถึง ต้นทุนเงินงบประมาณ ต้นทุนเงินฝาก หรือต้นทุนเงินกู้ที่องค์การมหาชนนำเงินมาใช้ในการดำเนินงานขององค์การมหาชน โดยใช้ดอกเบี้ยของแต่ละกรณีมาคำนวณเป็นต้นทุนของเงินทุน

= (เงินอุดหนุนที่ได้รับ * อัตราต้นทุนของเงินงบประมาณที่ได้รับ)
+ เงินทุนที่คณะกรรมการอนุมัติให้ใช้เพิ่มในปีนั้นๆ * อัตราต้นทุนของเงินฝากธนาคาร (ถ้ามี)
+ เงินกู้ที่คณะกรรมการอนุมัติในปีนั้น ๆ * อัตราต้นทุนของเงินกู้ (ถ้ามี)

หมายเหตุ 1) อัตราต้นทุนของเงินงบประมาณ คือ อัตราดอกเบี้ยเฉลี่ยของพันธบัตรรัฐบาล เพื่อระดมเงินทุนมาใช้เป็นงบประมาณแผ่นดิน (ค่าเฉลี่ยประมาณ 3.7%)

2) อัตราต้นทุนของเงินฝากธนาคาร คือ อัตราดอกเบี้ยของเงินทุนที่องค์การมหาชนฝากธนาคาร ซึ่งหากถอนมาใช้ในการดำเนินงานขององค์การมหาชน จะเสียโอกาสได้รับดอกเบี้ยเงินฝาก

3) อัตราต้นทุนของเงินกู้จากธนาคาร คือ อัตราดอกเบี้ยของเงินกู้ที่องค์การมหาชนกู้จากธนาคาร เพื่อนำเงินมาใช้ในการดำเนินงานขององค์การมหาชน

ตัวอย่างการคำนวณมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจขององค์การมหาชน A ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

รายได้ (ล้านบาท)	ค่าใช้จ่าย (ล้านบาท)	งบประมาณที่ได้รับ (ล้านบาท)	อัตราดอกเบี้ยเฉลี่ยพันธบัตรรัฐบาล (ร้อยละ)	เงินทุน (ล้านบาท)	อัตราดอกเบี้ยเงินฝาก (ร้อยละ)	เงินกู้ (ล้านบาท)	อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ (ร้อยละ)
10	5	40	3.72	20	2	10	12

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณกระแสเงินรับสุทธิ (หรือผลประโยชน์สุทธิ หรือรายได้สุทธิ)

รายได้/รายได้ทางอ้อมจากการดำเนินงาน	10 ล้านบาท
หัก ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	5 ล้านบาท
กระแสเงินรับสุทธิ (หรือผลประโยชน์สุทธิ หรือรายได้สุทธิ) _____ 1	5 ล้านบาท

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณต้นทุนเงินทุน

เงินงบประมาณที่ได้รับ	40 ล้านบาท
คูณด้วย อัตราต้นทุนของเงินงบประมาณ (ดอกเบี้ยในการออกพันธบัตรรัฐบาลเพื่อจัดสรรเป็นงบประมาณแก่องค์การมหาชน)	3.72%
ต้นทุนเงินงบประมาณ _____2	1.48 ล้านบาท

เงินทุนเพิ่มเติมที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชน	20 ล้านบาท
คูณด้วย อัตราต้นทุนของเงินทุน (ค่าเสียโอกาสจากการถอนเงินฝากออกจากธนาคาร)	2 %
ต้นทุนเงินทุนที่ถอนจากธนาคาร _____3	0.4 ล้านบาท

เงินกู้ธนาคาร	10 ล้านบาท
คูณด้วย อัตราต้นทุนของกู้ (ดอกเบี้ยเงินกู้ธนาคาร)	12 %
ต้นทุนเงินกู้ _____4	1.2 ล้านบาท

ขั้นตอนที่ 3 คำนวณมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

รายได้สุทธิ (ผลประโยชน์สุทธิ) _____ 1	5 ล้านบาท
หักด้วย ต้นทุนเงินงบประมาณ _____2+3+4	3.08 ล้านบาท
มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ _____**1 – (2+3+4)**	1.92 ล้านบาท

มูลค่าเพิ่มทางสังคม หมายถึง ผลประโยชน์สำคัญองค์การมหาชนได้สร้างให้แก่สังคม อาทิ ความสามารถในการลดจำนวนอุบัติเหตุ เป็นต้น ซึ่งผลประโยชน์สามารถพิจารณาได้จาก

1) ผลผลิต ผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ที่สามารถแปลงเป็นหน่วยเงิน หรือ

2) สัดส่วนระหว่าง ผลผลิต ผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ที่สามารถแปลงเป็นหน่วยเงิน เทียบกับเงินประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน

ตัวอย่าง การคำนวณมูลค่าทางสังคม กรณีการลดจำนวนอุบัติเหตุ

องค์การมหาชนมีหน้าที่รณรงค์ ส่งเสริมให้เกิดการลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

มูลค่าความสูญเสียจากอุบัติเหตุ 5 ล้านบาทต่อคน
จำนวนผู้ประสบอุบัติเหตุที่ลดลง 66,614 คน
มูลค่าเพิ่มทางสังคม (5 ล้านบาท * 66,614 คน) = 333,070 ล้านบาท

(การลดการสูญเสียได้ 66,614 คน คิดเป็นเงินเท่ากับ 333,070 ล้านบาท)

องค์ประกอบที่ 2 Agenda Base

ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.1 การสร้างความรับรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2559

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแนวทางการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ได้แก่ ปลัดกระทรวง อธิบดี และหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากระทรวง กรม ตลอดจนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างความรับรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ความสำเร็จในการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนตามแนวทางนี้ เป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าหน่วยงานทุกแห่ง โดยประเมินจากตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1) ปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจงของหน่วยงาน

2) ความทันต่อสถานการณ์ในการชี้แจง

ประเด็นเรื่อง	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพตัวชี้วัด
1. ปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจง	2.1.1 ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	สำนักงาน ก.พ.ร.
2. ความทันต่อสถานการณ์ในการชี้แจง	2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์	สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีและกรมประชาสัมพันธ์

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.1 ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

เกณฑ์การประเมิน ตัวชี้วัดร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน วัดผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนเทียบกับแผน

เกณฑ์การประเมิน : พิจารณาจาก

- ปริมาณ/ จำนวนครั้ง ในการเผยแพร่ ตามประเภทของสื่อตามช่องทางต่าง ๆ ตามแผนในรายเดือน โดยนับถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2562
- สามารถขยับเดือนได้ แต่ต้องอยู่ในรอบการประเมินเดียวกันและต้องเป็นชนิดของสื่อประเภทเดียวกันตามแผน
- องค์การมหาชนที่ทำได้ตามแผนร้อยละ 100 จะถือว่าผ่านการประเมิน

ตัวอย่าง แผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

หน่วยงาน.....

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

ประเภทสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น จดหมายข่าว โปสเตอร์ เป็นต้น

* ให้ระบุประเภทสื่ออื่น ๆ เช่น สื่อบุคคล อาสาสมัครประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

** ให้ระบุประเภทกิจกรรม เช่น แถลงข่าว นิทรรศการ เป็นต้น

ตัวอย่างแผน

เรื่อง	ตุลาคม 61				พฤศจิกายน 61				...				กันยายน 62				รวม			
	ทีวี	วิทยุ	นสพ	อื่นๆ	ทีวี	วิทยุ	นสพ	อื่นๆ					ทีวี	วิทยุ	นสพ	อื่นๆ	ทีวี	วิทยุ	นสพ	อื่นๆ
1. พรบ.อำนวยฯ	1	1	1	1	0	1	0	1	-	-	-	-	1	1	0	1	3	10	5	14
2. นปร.																				
3. ...																				
รวม																				

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์

กรมประชาสัมพันธ์ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (สำนักโฆษก) ซึ่งเป็นเจ้าภาพการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นที่ทันต่อสถานการณ์ ได้ดำเนินการปรับปรุงแนวทางการให้คะแนนตัวชี้วัดใหม่ เพื่อให้การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยแนวทางดังกล่าวจะเริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2561 (รอบการประเมินที่ 2) เป็นต้นไป

ขั้นตอนการชี้แจงประเด็นที่ทันต่อสถานการณ์

เกณฑ์การประเมินผล

เกณฑ์การประเมิน

เพิ่มเติม เงื่อนไข หน่วยงานที่ไม่สามารถชี้แจงประเด็นข่าวได้ทันต่อสถานการณ์ภายในระยะเวลา 1 วัน และ/หรือ ไม่ระบุช่องทางการเผยแพร่ประเด็นข่าว จะถือว่าไม่ผ่านการประเมินตามตัวชี้วัดนี้ โดยไม่ต้องมีการพิจารณาคุณภาพข่าว

ผ่าน	ไม่ผ่านการประเมิน
ชี้แจงประเด็นข่าวผ่านได้ร้อยละ 100	ชี้แจงประเด็นข่าวได้ < ร้อยละ 100

รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผล ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นที่ทันต่อสถานการณ์

ประเด็นการประเมิน	ประเด็นย่อย		คะแนน	เงื่อนไข	หมายเหตุ
1. ทันเวลา (1 คะแนน)	● ชี้แจงประเด็นข่าวภายในเวลา 1 วัน ● ชี้แจงประเด็นข่าวภายในเวลามากกว่า 1 วัน (3 วัน/ 5 วัน/ 7 วัน) ● ชี้แจงประเด็นข่าวภายในเวลา 1 วัน และชี้แจงประเด็นข่าวภายในเวลามากกว่า 1 วัน (3 วัน/ 5 วัน/ 7 วัน)		1 คะแนน	● การนับระยะเวลาไม่เว้นวันหยุดราชการ และ ● หากชี้แจงประเด็นไม่ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด จะไม่รับพิจารณาคะแนนในประเด็นอื่นทั้งหมด	
2. คุณภาพเนื้อหา (1 คะแนน)	การพิจารณาให้คะแนนคุณภาพเนื้อหาการชี้แจงประเด็นข่าว ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ได้แก่ ● ที่มาที่ไป (เรื่องเดิม) ของปัญหา ● ข้อเท็จจริง สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ● การแก้ไขปัญหา (ตอบโจทย์ข้อสงสัยได้)		1 คะแนน	● เนื้อหาในการชี้แจงต้องมีครบทั้ง 3 หัวข้อ หากมีการชี้แจงไม่ครบถ้วนจะไม่ได้รับคะแนนในประเด็นนี้	● ส่งประเด็นการชี้แจงข่าวในกลุ่มไลน์ IR Chat (Issue Report Chat)
3. วิธีการชี้แจง (4 คะแนน)	กรณีชี้แจงภายในเวลา 1 วัน	- มีการแถลงข่าวแก่สื่อมวลชน 2 ประเภทสื่อขึ้นไป - มีการชี้แจงผ่าน Facebook Live	2 คะแนน 2 คะแนน	● การชี้แจงจะต้องมีเนื้อหาครบทั้ง 3 หัวข้อตามประเด็นการประเมินคุณภาพเนื้อหา ● หากมีการแถลงข่าวแก่สื่อมวลชนไม่ถึง 2 ประเภทสื่อ จะไม่ได้รับคะแนนในส่วนนี้ ● หากมีการแถลงข่าวแก่สื่อมวลชน 2 ประเภทสื่อขึ้นไป พร้อมจัดทำ Facebook Live จะได้คะแนนทั้งในส่วนของการแถลงข่าวและการชี้แจงผ่าน Facebook Live ด้วย	● ส่งหลักฐานวิธีการชี้แจง และช่องทางการเผยแพร่มายังกรมประชาสัมพันธ์ ผ่านทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail) spokesman@prd.go.th ● ส่งหลักฐานภายใน 2 วัน หลังการชี้แจง
	กรณีชี้แจงภายในเวลามากกว่า 1 วัน (3 วัน/ 5 วัน/ 7 วัน)	- มีการแถลงข่าวแก่สื่อมวลชน 2 ประเภทสื่อขึ้นไป - มีการชี้แจงผ่าน Facebook Live - จัดทำ Clip Video เผยแพร่ (สามารถนำ Facebook Live มาตัดต่อเป็นคลิปได้)	1 คะแนน 1 คะแนน 2 คะแนน		
4. ช่องทางการเผยแพร่ (4 คะแนน)	● เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานและ GNews ● เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ภายนอก เช่น เว็บไซต์สื่อ เว็บพันทิป เว็บกระปุก ฯลฯ หรือโซเชียลมีเดียภายในและภายนอก ได้แก่ Facebook Instagram Twitter Line Youtube ● เผยแพร่ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ (หนังสือพิมพ์) ● เผยแพร่ผ่านโทรทัศน์หรือวิทยุ		1 คะแนน 1 คะแนน 1 คะแนน 1 คะแนน	● หากไม่มีช่องทางการเผยแพร่จะไม่ได้รับพิจารณาคะแนนในประเด็นอื่นทั้งหมด	
	รวม		10 คะแนน		

หมายเหตุ : เกณฑ์การผ่านประเด็นข่าว

- **การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ ต้องดำเนินการครบทั้ง 4 ประเด็นการประเมิน หากดำเนินการไม่ครบจะถือว่าไม่ผ่านการประเมินประเด็นข่าว**
- **ประเด็นข่าวที่ผ่านการประเมินต้องได้ 6 คะแนนขึ้นไป**
- **คะแนนตั้งแต่ 6 - 8 คะแนนขึ้นไป ผ่านระดับมาตรฐาน**
- **คะแนนตั้งแต่ 9 - 10 คะแนนขึ้นไป ผ่านระดับคุณภาพ**

เกณฑ์การผ่านตัวชี้วัด

- **เกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละการชี้แจงประเด็นที่ทันต่อสถานการณ์ จะต้องผ่านการประเมินประเด็นข่าวร้อยละ 100**

องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base

ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.1 ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมขององค์การมหาชน

<u>เป้าหมาย</u> : กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจงานบริการขององค์การมหาชน ร้อยละ 80 และองค์การมหาชนเสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชนภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

<u>เงื่อนไข</u>

1) องค์การมหาชนจัดหาองค์กร/ผู้ประเมินจากภายนอกเป็นผู้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การมหาชนเกี่ยวกับวิธีการสำรวจ/แบบสอบถามก่อนดำเนินการสำรวจ (<u>ห้ามใช้วิธีการประเมินแบบ Top two Box</u>)
2) องค์การมหาชนที่เข้าสู่ระบบการประเมินผลเป็นปีแรก ให้ยกเว้นไม่ต้องนำเสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน
3) การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ให้สำรวจงานบริการหลักขององค์การมหาชนตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง รวมถึงงานบริการหลักขององค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4) <u>องค์การมหาชนจะต้องดำเนินการตามเป้าหมายตัวชี้วัดให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562</u>

ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.2 ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน

<u>เป้าหมาย</u> : ตามมติคณะรัฐมนตรี (ร้อยละ 96)
กำหนดเป้าหมายการเบิกจ่ายเป็นรายไตรมาส ดังนี้

หน่วย : ล้านบาท

ประมาณการรายจ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562				
	รวม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
- ภาพรวม	2,784,000	878,552	638,000	638,000	629,448
ประมาณร้อยละ	96.00%	30.29%	22.00%	22.00%	21.71%
- รายจ่ายประจำ	2,303,393	739,273	492,848	492,848	478,424
ประมาณร้อยละ	89.36%	33.00%	22.00%	22.00%	21.36%
- รายจ่ายลงทุน	580,607	139,279	145,152	145,152	151,024
ประมาณร้อยละ	88.00%	21.11%	22.00%	22.00%	22.89%

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่เบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562}}{\text{จำนวนเงินงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562}} \times 100$$

จำนวนเงินงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายเงินได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 หมายถึง วงเงินงบประมาณขององค์การมหาชนที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนให้ใช้เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ระบุที่มาของเงินประกอบด้วย)

จำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่เบิกจ่าย ได้แก่ ค่าใช้จ่ายบุคลากร ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายโครงการ/เงินอุดหนุน ค่าใช้จ่ายอื่น ค่าที่ดินสิ่งก่อสร้าง และค่าครุภัณฑ์

<u>เงื่อนไข</u>

1. **การคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน** ให้ยึดตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ณ ต้นปี เป็นหลัก <u>การปรับแผนการใช้จ่ายเงินระหว่างปีจะไม่ถูกนำมาพิจารณาในตัวชี้วัดนี้</u>
2. หากมีการก่อหนี้ผูกพัน มีบันทึกข้อตกลง มีสัญญา หรือมีการให้ทุนการศึกษาตามแผนการใช้จ่ายเงิน ให้นำมาคำนวณเป็นผลงานได้
3. กรณีที่องค์การมหาชนปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตตามที่กำหนดและมีเงินเหลือจ่ายให้คำนวณผลการประเมินเป็น ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.3 ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ

<u>เป้าหมาย</u> : 4 คะแนน

กำหนดวัดเพื่อสนับสนุนให้องค์การมหาชนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีศักยภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการองค์การมหาชนปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2552 เรื่อง แนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชน แบ่งเป็นการประเมินใน 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

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

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละ
1. บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 7)	
1.1 คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเวลาที่กำหนด	2
1.2 บทบาทของคณะกรรมการในการติดตามผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนรายไตรมาส	1.75
1.2.1 การพิจารณาแผนและรายงานผลการควบคุมภายใน	(0.25)
1.2.2 การพิจารณาแผนและรายงานผลการตรวจสอบภายใน	(0.25)
1.2.3 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารความเสี่ยง	(0.25)
1.2.4 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศ	(0.25)
1.2.5 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	(0.25)
1.2.6 การพิจารณารายงานด้านการเงิน	(0.25)
1.2.7 การพิจารณารายงานด้านภารกิจหลัก	(0.25)
1.3 การรายงานผลการดำเนินงานต่อรัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชน	0.5
1.4 การเข้าร่วมการประชุมของคณะกรรมการ	1
1.5 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส	1.75
1.5.1 มีรายงานการวิเคราะห์ด้านการเงิน ความเสี่ยงและภารกิจหลักขององค์กร	(0.25)
1.5.2 มีข้อมูลงบการเงิน	(0.25)
1.5.3 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 มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุมคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ แบบประเมินตนเองควรมีหัวข้อเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ (ในการกำหนดนโยบาย) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการจัดประชุม และผลการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์/แนวคิดของคณะกรรมการองค์การมหาชนไปปฏิบัติ	2
2.2 มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ	1

รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนประเด็นย่อยและรายการเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล มีดังนี้

1. บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 7)

1.1 คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปีภายในเวลาที่กำหนด (น้ำหนักร้อยละ 2)

แผนยุทธศาสตร์ คือ แผนกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การมหาชน เนื้อหาของแผนยุทธศาสตร์มี 5 ประเด็น คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) ภารกิจหรือพันธกิจ 3) วัตถุประสงค์/นโยบาย 4) กลยุทธ์ 5) เป้าหมาย	แผนปฏิบัติงานประจำปี คือ แผนที่ระบุภารกิจที่จะดำเนินการในรอบปี พร้อมด้วยงบประมาณรายรับและรายจ่ายขององค์กร เนื้อหาของแผนปฏิบัติงานประจำปีมี 6 ประเด็น คือ 1) วัตถุประสงค์ 2) เป้าหมาย 3) ขั้นตอน 4) ระยะเวลา 5) งบประมาณค่าใช้จ่าย 6) ผู้รับผิดชอบ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์**และแผนปฏิบัติงานประจำปี**ภายในเดือนธันวาคม 2561
2	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์**และแผนปฏิบัติงานประจำปี**ภายในเดือนพฤศจิกายน 2561
3	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์**และแผนปฏิบัติงานประจำปี** ภายในเดือนตุลาคม 2561
4	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์**และแผนปฏิบัติงานประจำปี** ภายในเดือนกันยายน 2561
5	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์**และแผนปฏิบัติงานประจำปี** ภายในเดือนสิงหาคม 2561

เงื่อนไข

1) ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพหากเนื้อหามีไม่ครบทุกประเด็นที่กำหนด ประเด็นละ 0.1 คะแนน
2) ในการเสนอแผนยุทธศาสตร์ให้คณะกรรมการพิจารณา องค์การมหาชนต้องมีข้อมูลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และต้องนำประเด็นที่เป็นจุดอ่อนไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ให้ครบถ้วน
3) กรณีที่องค์การมหาชนมีการปรับทิศทางยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลหลังจากที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ไปแล้ว สำนักงาน ก.พ.ร. จะพิจารณาให้คะแนนจากการเสนอแผนยุทธศาสตร์ในครั้งแรก

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

- เอกสารประกอบและสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชนในครั้งที่มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี

1.2 บทบาทของคณะกรรมการในการติดตามผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนรายไตรมาส (น้ำหนักร้อยละ 1.75)

การรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส 4 เฉพาะของตัวชี้วัดที่ 1.2.1 - 1.2.7 สามารถรายงานผลได้ถึงวันที่ 15 ตุลาคม 2562

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	■ คณะกรรมการตรวจสอบให้ความเห็นชอบแผนควบคุมภายใน และเสนอคณะกรรมการทราบ ■ รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	■ รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	■ รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	■ รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	■ รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส ■ คณะกรรมการให้ความเห็น หรือข้อเสนอแนะ

เงื่อนไข ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพหากประเด็นในรายงานผลการควบคุมภายในไม่ครบถ้วนตามที่ COSO กำหนด ประเด็นละ 0.2 คะแนนต่อรายงาน 1 ครั้ง

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน

1.2.2 การพิจารณาแผนและรายงานผลการตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ คณะกรรมการตรวจสอบให้ความเห็นชอบแผนตรวจสอบภายในและเสนอคณะกรรมการทราบ ■ รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	■ รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	■ รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	■ รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	■ รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส ■ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะหรือข้อสังเกตของคณะกรรมการองค์การมหาชนครบถ้วน (ถ้ามี)

เงื่อนไข รายงานผลการตรวจสอบภายในควรมีเนื้อหาครอบคลุมถึง ผลการปฏิบัติงานเทียบกับแผนการตรวจสอบ ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนการตรวจสอบ และความเสี่ยงการควบคุมที่สำคัญ และเรื่องอื่น ๆ ที่คณะกรรมการควรทราบ เช่น ข้อตรวจพบที่สำคัญ/โอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาด/ การทุจริต/ ความเสียหาย เป็นต้น

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน

1.2.3 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารความเสี่ยง (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	**เกณฑ์การให้คะแนน**
1	■ คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนบริหารความเสี่ยง ■ รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	■ รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	■ รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	■ รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	■ รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ ทุกไตรมาส ■ มีการดำเนินการตามแผนการบริหารความเสี่ยงครบถ้วน
เงื่อนไข ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพของแผนบริหารความเสี่ยง หากเนื้อหาไม่ครอบคลุม 3 ประเด็น คือ 1) ไม่มีการกำหนดปัจจัยเสี่ยง (ปรับลด 0.3 คะแนน) 2) ไม่มีผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง (ระบุโอกาสและผลกระทบความเสี่ยง และจัดระดับความเสี่ยงในแต่ละด้านเช่น ความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ ธรรมาภิบาล กระบวนการทำงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) (ปรับลด 0.3 คะแนน) 3) ไม่มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง (ปรับลด 0.4 คะแนน)	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน	

1.2.4 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศ (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
แผนการบริหารจัดการสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การมหาชน เช่น แผนการบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการตรวจสอบภายใน การบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินงานตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และนโยบายของรัฐบาลและการตอบสนองต่อความต้องการภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น	
ระดับคะแนน	**เกณฑ์การให้คะแนน**
1	■ คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนบริหารจัดการสารสนเทศ ■ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	■ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	■ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	■ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	■ รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส ■ มีผลการดำเนินการสำเร็จตามแผนการบริหารจัดการสารสนเทศ
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน	

1.2.5 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ผู้บริหารระดับสูง (รองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับ) หมายถึง ผู้ได้รับเงินเดือนในกลุ่มผู้บริหาร เช่น รองผู้อำนวยการ ผู้จัดการฝ่าย หรือผู้อำนวยการสำนัก เป็นต้น	
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) โดยมีตัวชี้วัดน้ำหนักและเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและมีการนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ
เงื่อนไข ● ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ 0.3 คะแนนกรณีมีผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงรองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับแต่องค์การมหาชนประเมินผลงานไม่ครบถ้วน ● กรณีไม่มีผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงรองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับไม่ต้องประเมิน	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล 1) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน 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
3	■ รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	■ รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	■ รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส ■ คณะกรรมการให้ความเห็น หรือข้อเสนอแนะ
เงื่อนไข ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ 0.5 คะแนน หากรายงานด้านการเงินไม่มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการเงินเทียบกับเป้าหมาย ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● 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 ● สำเนาเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน	

1.3 การรายงานผลการดำเนินงานแก่รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 0.5)	
ตามนัยมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 กำหนดให้รายงานที่นำเสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนต้องกล่าวถึงผลงานในปีที่ผ่านมา และคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า	
ระดับคะแนน	**เกณฑ์การให้คะแนน**
1	■ ไม่มีการรายงาน
3	■ มีการรายงานผลการดำเนินงานแก่รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชน จำนวน 1 ครั้ง
5	■ มีการส่งรายงานผลการดำเนินงานแก่รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชน จำนวน 2 ครั้ง
เงื่อนไข ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ 0.5 คะแนน หากเนื้อหาของรายงานไม่เป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● 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 1. ตารางแจงนับจำนวนกรรมการองค์การมหาชนที่เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน 2. e-File สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	

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 ● รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และเว็บไซต์ขององค์การมหาชน	

1.5.2 มีข้อมูลงบการเงิน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
งบการเงินต่าง ๆ หรือรายงานทางการเงิน อาจใช้ชื่ออื่นได้ตามความเหมาะสมประกอบด้วย	
1) งบดุล 3) งบกระแสเงินสด	2) งบกำไรขาดทุน 4) หมายเหตุประกอบงบการเงิน
ระดับคะแนน	**เกณฑ์การให้คะแนน**
1	■ ไม่มีงบการเงิน
3	■ มีงบการเงิน แต่รายละเอียดไม่ครบถ้วน หรือไม่ได้เผยแพร่
5	■ มีงบการเงินครบถ้วน และเปิดเผยในเว็บไซต์ และตีพิมพ์ในรายงานประจำปี
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และเว็บไซต์ขององค์การมหาชน	

;

1.5.3 มีข้อมูลประวัติของคณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นรายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ประวัติของคณะกรรมการประกอบด้วย 1) อายุ 2) วุฒิการศึกษา 3) ประวัติการทำงาน 4) ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันนอกเหนือจากในองค์การมหาชน	
ระดับคะแนน	**เกณฑ์การให้คะแนน**
1	■ ไม่มีประวัติของคณะกรรมการ
3	■ มีประวัติของคณะกรรมการไม่ครบถ้วน
5	■ มีประวัติของคณะกรรมการเป็นรายบุคคลอย่างครบถ้วน
เงื่อนไข หากเปิดเผยประวัติกรรมการไม่ครบทุกคน ได้ 1 คะแนน	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และเว็บไซต์ขององค์การมหาชน	

1.5.4 มีข้อมูลการเข้าประชุมของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	**เกณฑ์การให้คะแนน**
1	■ มีข้อมูลการเข้าประชุมคณะกรรมการไม่ครบทุกครั้งที่มีการประชุม
5	■ มีข้อมูลการเข้าประชุมคณะกรรมการครบทุกครั้งที่มีการประชุม
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และเว็บไซต์ขององค์การมหาชน	

1.5.5 มีข้อมูลโครงสร้างของคณะกรรมการองค์การมหาชนและอนุกรรมการ (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	**เกณฑ์การให้คะแนน**
1	■ ไม่มีโครงสร้างของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ
3	■ มีโครงสร้างของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ แต่ไม่ครบทุกคณะที่สำคัญ
5	■ มีโครงสร้างของคณะกรรมการและอนุกรรมการที่สำคัญได้ครบถ้วนทุกคณะ ■ อนุกรรมการที่สำคัญ เช่น อนุกรรมการตรวจสอบและประเมินผลอนุกรรมการสรรหาและค่าตอบแทน อนุกรรมการด้านบุคคล
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และเว็บไซต์ขององค์การมหาชน	

1.5.6 มีข้อมูลภารกิจหลัก และแผนยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ 0.25)

ข้อมูลประกอบด้วย

1) ประวัติความเป็นมาขององค์การมหาชน
2) การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญ ความเสี่ยงสำคัญขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่ผ่านมา
3) คำอธิบายภาพรวมการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักในปัจจุบัน
4) ข้อมูลเชิงสถิติและคำอธิบายภาพรวมแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กรในระยะเวลา 3 - 5 ปีข้างหน้า

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ มีข้อมูลไม่ครบถ้วน
5	■ มีข้อมูลครบถ้วน

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

- รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และเว็บไซต์ขององค์การมหาชน

1.5.7 มีข้อมูลที่สำคัญในเว็บไซต์ขององค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)

ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ครบ 10 ประเด็น คือ

1) รายงานประจำปี
2) โครงการลงทุนที่สำคัญ
3) การจัดซื้อจัดจ้าง
4) การแถลงทิศทางนโยบายขององค์การโดยผู้บริหาร
5) การปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐ
6) แผนงานที่สำคัญ
7) นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี
8) ผลการปฏิบัติงานทั้งด้านการเงินและภารกิจหลัก
9) ข้อบังคับและ/หรือระเบียบขององค์การมหาชน
10) รายงานผลการประเมินความคุ้มค่าการดำเนินงานขององค์การมหาชน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ มีข้อมูลและสารสนเทศไม่ครบถ้วนและไม่เป็นปัจจุบัน
5	■ มีข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

- เว็บไซต์ขององค์การมหาชน

2. การพัฒนาตนเองของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 3)

2.1 มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุมคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (น้ำหนักร้อยละ 2)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ คณะกรรมการไม่มีการประเมินตนเอง
5	■ คณะกรรมการมีการประเมินตนเอง ทั้งแบบรายบุคคลและแบบทั้งคณะ* ■ มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุม ■ คณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

เงื่อนไข แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการแบบทั้งคณะมีเนื้อหา (อย่างน้อยที่สุด) ดังต่อไปนี้

1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
2) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
3) การประชุมของคณะกรรมการ
4) การทำหน้าที่ของคณะกรรมการ
5) ความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหาร
6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการจัดประชุมของฝ่ายเลขานุการในด้านต่าง ๆ เช่น
   - การส่งวาระการประชุมอย่างน้อย 7 วันก่อนการประชุม
   - ความครบถ้วนของข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ
   - ความถูกต้องของเอกสารประกอบการประชุมและรายงานการประชุม
   - ความสม่ำเสมอของการรายงานและความถูกต้องของการรายงานผลงานขององค์การมหาชนด้านการเงินและภารกิจหลัก

* มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2561

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน

2.2 มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ (น้ำหนักร้อยละ 1)

- การจัดกิจกรรม ประกอบด้วย การอบรม การดูงาน การสัมมนา และการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน โดยมีเนื้อหาสาระของกิจกรรมสอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์การมหาชน
- มีรายงานสรุปเสนอผลของการจัดกิจกรรม และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์กับงานขององค์การมหาชน (ระบุระยะเวลาของการจัดกิจกรรม และจำนวนกรรมการที่เข้าร่วม)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ ไม่มีการจัดให้มีกิจกรรม
2	■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี)
3	■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี) ■ มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การมหาชน
4	■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี) ■ มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การมหาชน ■ มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาทบทวนกลยุทธ์ พันธกิจ พัฒนาการที่สำคัญ และความเสี่ยงขององค์กร
5	■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี) ■ มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การมหาชน ■ มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาทบทวนกลยุทธ์ พันธกิจ พัฒนาการที่สำคัญ และความเสี่ยงขององค์กร ■ มีรายงานสรุปเสนอผลของการจัดกิจกรรม และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์กับงานขององค์การมหาชน

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

- สำเนารายงานสรุปผลการจัดกิจกรรม

ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.4 ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมขององค์การมหาชน

ความหมายของนวัตกรรม

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

ลักษณะของนวัตกรรม

เป็นข้อเสนอการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการ ระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เทคโนโลยี ฐานข้อมูล กฎหมาย การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

การแสดงให้เห็นถึงความเป็นนวัตกรรมจะต้องเป็นข้อเสนอที่มีลักษณะเป็นนวัตกรรม เป็นเรื่องที่ส่วนราชการยังไม่เคยเสนอขอรับการประเมินมาก่อน หรือเป็นนวัตกรรมที่ดำเนินการได้แล้วเสร็จในรอบการประเมินนั้น

รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

องค์ประกอบที่ 2

ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

เกณฑ์การประเมินสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชน มีรายละเอียด ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำ (Leadership)** หมายถึง ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำขององค์การมหาชน กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	● ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด ● เป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม	• ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบวาระ วัตถุประสงค์และเวลา ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ • แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ • อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ • ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ • กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น • รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น • สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน • ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม
ระดับ 2 เป็นไปตามเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ ● ให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน ● ประพฤติสมกับเป็นผู้นำ	• เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน • ปกป้องทีมงานและชื่อเสียงขององค์กร • จัดหาบุคลากร ทรัพยากรหรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน • กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
		• ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี • ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา
ระดับ 3 สูงกว่าเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 2 และ ● นำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร	• สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง • เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น

2. วิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	● รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร ● ช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร	• รู้ เข้าใจ และสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ขององค์การมหาชนอย่างไร • อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมขององค์การมหาชนได้ • แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์
ระดับ 2 เป็นไปตามเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ ● สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ● กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	• โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ • ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ • ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 3 สูงกว่าเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 2 และ ● กำหนดนโยบายให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ	• กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การมหาชนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ • คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก

3. การวางกลยุทธ์ขององค์การมหาชน (Strategic Orientation) หมายถึง ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชน

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	● รู้และเข้าใจนโยบายรัฐบาลว่ามีความเกี่ยวโยงกับหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การมหาชนอย่างไร ● นำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้	• เข้าใจนโยบายรัฐบาล รวมทั้ง กลยุทธ์ของภาครัฐ ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจขององค์การมหาชนที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร • สามารถวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือโอกาสขององค์การมหาชนได้ • ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภาครัฐได้ • ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 2 เป็นไปตามเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ ● นำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมากำหนดกลยุทธ์ ● กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	• ประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ขององค์การมหาชน • ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในองค์การมหาชน • ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ประเด็นหรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองภายในประเทศหรือของโลกโดยมองภาพรวมในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชน
ระดับ 3 สูงกว่าเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 2 และ ● บูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชน	• ริเริ่ม สร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชนโดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม • ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันองค์การมหาชนไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นจริง

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	● เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน ● สามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น	• เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนและปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น • เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
		• ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น • สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว
ระดับ 2 เป็นไปตามเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ ● นำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมากำหนดกลยุทธ์ ● วางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร	• กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ • เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร • สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น • วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน • เตรียมแผนและติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ
ระดับ 3 สูงกว่าเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 2 และ ● ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ	• ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ • สร้างขวัญ กำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ

5. **การควบคุมตนเอง (Self Control)** หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	● ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ● ควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี	• ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ • รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้นหรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนาหรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์
ระดับ 2 เป็นไปตามเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ ● สามารถใช้ถ้อยทีวาจาหรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบแม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่วยุ ● จัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	• รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างสนทนาหรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวังหรือความกดดันแต่ไม่แสดงออกแม้ถูกยั่วยุ โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ • สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น • สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากสภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ • ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตนหรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้น • บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือเพื่อนร่วมงาน

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 3 สูงกว่าเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 2 และ ● เอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ	• ระงับความรุนแรงด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหารวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ • ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงทำให้คนอื่น ๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้

6. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	● สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน ● ตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ	• สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน • ชี้แนะแหล่งข้อมูลหรือแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน • สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง • ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
ระดับ 2 เป็นไปตามเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ ● วางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน ● สามารถช่วยแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	• วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว • มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ • มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
		• สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา • สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้
ระดับ 3 สูงกว่าเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 2 และ ● ทำให้องค์การมหาชนมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ	• สร้างและสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในองค์การมหาชน • สร้างและสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์การมหาชน

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. ผู้ประสานงาน	หมายเลขโทรศัพท์ 0 2356 9999 ต่อ
1	สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	วันวิสา ศรีพัฒนกุล	8898
2	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา	วรรณมาศ น้อยสุวรรณ	8940
3	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	วรรณมาศ น้อยสุวรรณ	8940
4	สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ	ณิชชา กันต์ปานนท์	8875
5	สถาบันอนุญาโตตุลาการ	วันวิสา ศรีพัฒนกุล	8898
6	สำนักงานคณะกรรมการ นโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ	ณิชชา กันต์ปานนท์	8875
7	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล	ธนกิจ สถาพรอานนท์	8805