

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 เพื่อดอบแทนตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่องค์การมหาชน
- องค์การมหาชนกำหนดระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ ที่มีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินที่ชัดเจน เช่น
 - มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นการบรรลุวัตถุประสงค์จัดตั้งอย่างมีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า
 - เจ้าหน้าที่ที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษมีผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับทีมงานและระดับบุคคลเป็นที่ยอมรับ

แหล่งที่มาของ
ค่าตอบแทน
พิเศษ

✓	ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ที่เป็นเงินนอกงบประมาณที่หักค่าใช้จ่ายแล้วเหลือจ่าย และต้องคำนวณรวมไว้ในกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายบุคลากรตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งจ่ายได้เฉพาะในกรณีที่องค์การมหาชนสามารถหารายได้สูงกว่าประมาณการรายได้ในปีนั้น
X	<u>ไม่</u> ให้นำเงินเหลือจ่ายจากงบประมาณแผ่นดินและเงินทุนสะสมมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษฯ
X	<u>ไม่</u> มุ่งแสวงหารายได้เพื่อให้ได้มาซึ่งกำไร เพื่อนำมาจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนพิเศษ
X	<u>ไม่</u> จำเป็นต้องจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ ทุกปี

เงินรายได้ที่เป็นเงินนอก
งบประมาณที่หักค่าใช้จ่าย
แล้วเหลือจ่าย

$$\text{—} \left\{ \begin{array}{l} \text{เงินทุนสะสม+เงินสวัสดิการ+} \\ \text{เงินเพื่อการสาธารณกุศลหรือ} \\ \text{สาธารณประโยชน์} \end{array} \right\} = \text{เงินที่สามารถจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษฯ}$$

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

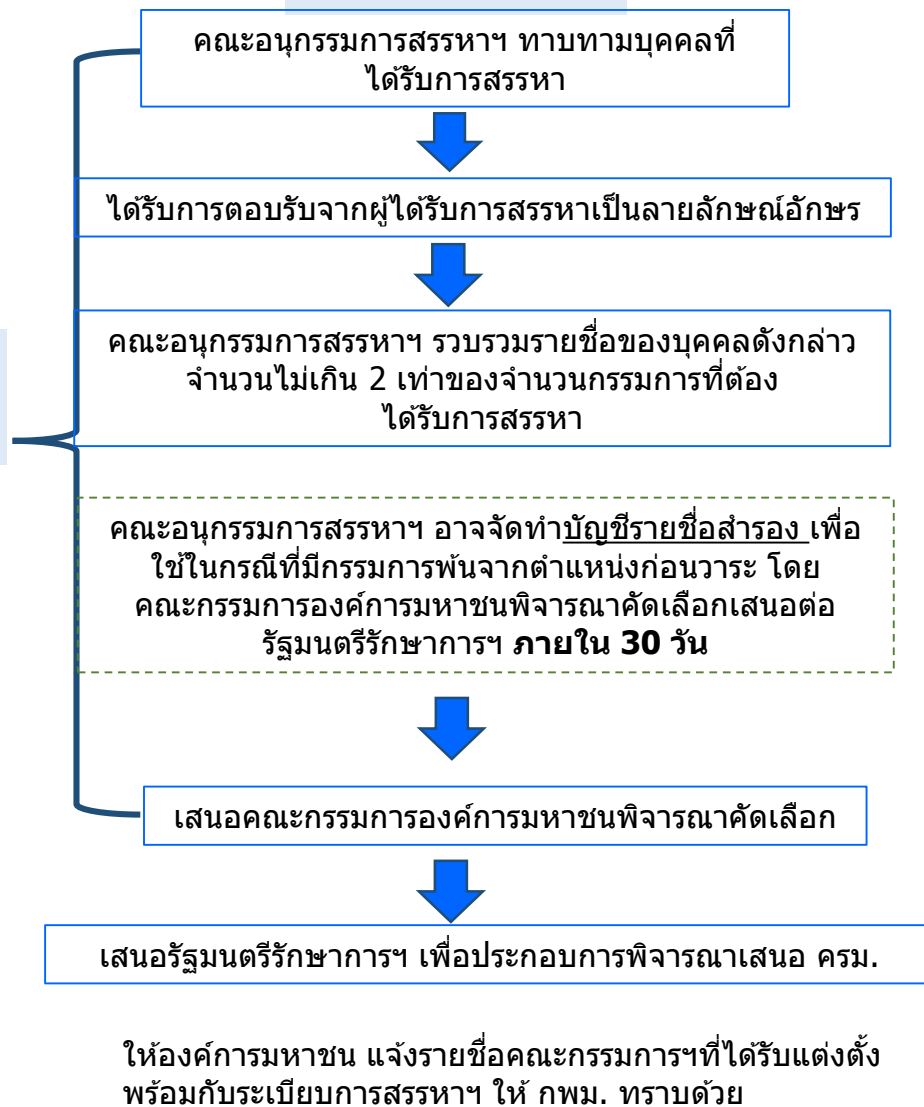
หากไม่แล้วเสร็จ ให้คณะกรรมการองค์การมหาชน รายงาน กพม. โดยเร็ว และ กพม. รายงานรัฐมนตรีรักษาการฯ พิจารณาเสนอรายชื่อให้ ครม. แต่งตั้ง

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

ในจำนวนนี้ให้มีผู้แทนของสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง 1 คน

5. ได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเดียวกับคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการองค์การมหาชนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ขององค์การมหาชนนั้น

ขั้นตอนการสรรหา



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. ได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเดียวกับคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการองค์การมหาชนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ขององค์การมหาชนนั้น

เริ่มกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการไว้ล่วงหน้า **4 เดือน** ก่อนจะมีการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ

ขั้นตอนการสรรหา

คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนด วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต กรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการฯ เสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการฯ พิจารณาเห็นชอบ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหา



คณะอนุกรรมการสรรหาดำเนินการสรรหา



คณะกรรมการองค์การมหาชน เปรียบเทียบเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เหมาะสมในช่วงของขั้นต่ำและขั้นสูงตาม มติ ครม.



รัฐมนตรีรักษาการฯ พิจารณาเห็นชอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น



ให้องค์การมหาชนแจ้งชื่อ ผอ. พร้อมส่งสำเนาสัญญาจ้าง เป็นเอกสารลับ เพื่อ กพม. ทราบด้วย



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



- กรณีที่ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหาฯ ขององค์การมหาชนมีรายละเอียดแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้องค์การมหาชนดำเนินการแก้ไขให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้
- กรณีที่มีข้อขัดข้องหนึ่งของหลักเกณฑ์นี้ ขัดแย้งกับบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขององค์การมหาชน องค์การมหาชนต้องดำเนินการตามที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งฯ กำหนด



- กรณีที่ ไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาฯ ได้ เนื่องจาก
 1. องค์ประกอบของคณะกรรมการองค์การมหาชนมีไม่ครบตามกฎหมายกำหนด
 2. เป็นองค์การมหาชนจัดตั้งใหม่
 3. มีเหตุจำเป็นที่ไม่มีอนุกรรมการสรรหาฯ
 4. คณะอนุกรรมการสรรหาฯ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รัฐมนตรีรักษาการฯ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาฯ ตามหลักเกณฑ์นี้



- ให้คณะกรรมการองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ พิจารณานำหลักเกณฑ์นี้ไปกำหนดตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชน

3. หลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบองค์การมหาชน

โครงสร้างและองค์ประกอบ	ประกอบด้วย - ประธานกรรมการ - กรรมการตรวจสอบ จำนวน ไม่น้อยกว่า 2 คน - ผู้ตรวจสอบภายในขององค์การมหาชนนั้น เป็นเลขานุการกรรมการ ประธานหรือกรรมการในคณะกรรมการอย่างน้อย 1 คน ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ หรือมีประสบการณ์ด้านการบัญชี หรือการเงิน เพื่อทำหน้าที่สอบทานความน่าเชื่อถือของงบการเงิน
คุณสมบัติ	ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้ - เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการองค์การมหาชน (กรณีไม่มีกรรมการฯที่มีความรู้ความเข้าใจหรือมีประสบการณ์ด้านการบัญชี องค์การมหาชนต้องจัดหาที่ปรึกษาจากภายนอก มาร่วมเป็นกรรมการตรวจสอบด้วย 1 คน) - ไม่เป็นประธานคณะกรรมการองค์การมหาชน เนื่องจากอาจทำให้เกิดความเป็นอิสระ - ไม่เป็นกรรมการองค์การมหาชนที่ได้รับมอบหมายให้เป็นประธานหรือกรรมการในคณะกรรมการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบปฏิบัติ หรือมีอำนาจในการตัดสินใจด้านบุคคล ด้านการเงิน หรือด้านการบริหารขององค์การมหาชนนั้น - เป็นผู้ที่มีความได้รับความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป สามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ และแสดงความเห็นหรือรายงานผลการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม
การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ	- คณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้แต่งตั้งประธานและกรรมการตรวจสอบฯ - รายงานการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบฯ หรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ให้รัฐมนตรีรักษาการฯ ทราบภายใน 30 วัน นับจากวันที่มีการแต่งตั้งหรือมีการเปลี่ยนแปลง
เบี้ยประชุม	- ได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเดียวกันกับอัตราเบี้ยประชุมของคณะกรรมการที่คณะกรรมการองค์การมหาชนแต่งตั้ง
วาระการดำรงตำแหน่ง	- กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการตรวจสอบฯ เป็นไปตามวาระของการเป็นกรรมการองค์การมหาชนนั้น

3. หลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบองค์การมหาชน

อำนาจหน้าที่	1. เสนอคณะกรรมการองค์การมหาชนพิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชี 2. พิจารณาตัดสินในกรณีที่ฝ่ายบริหารและผู้สอบบัญชีมีความเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับรายงานทางการเงิน 3. พิจารณาให้ความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย ถอดถอน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และประเมินผลงานผู้ตรวจสอบภายใน 4. ทบทวนอนุมัติกฎบัตรของหน่วยตรวจสอบภายใน แผนการตรวจสอบและงบประมาณของหน่วยตรวจสอบภายใน 5. จัดหาที่ปรึกษาภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ในการให้คำแนะนำหรือช่วยในการปฏิบัติงานตรวจสอบ 6. ประชุมร่วมกับผู้บริหาร ผู้ตรวจสอบบัญชี ผู้ตรวจสอบภายใน และที่ปรึกษาภายนอกตามความจำเป็นและเหมาะสม 7. จัดทำรายงานผลการตรวจสอบเสนอคณะกรรมการองค์การมหาชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
การประชุม	จัดประชุมคณะกรรมการตรวจสอบฯ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและงบการเงิน
การบังคับใช้	- เมื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบหลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบองค์การมหาชนแล้ว กพม. จะประกาศหลักเกณฑ์ฯ เพื่อให้องค์การมหาชนดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน - องค์การมหาชนที่มีคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลในตนเองเดียวกันนี้ ให้คณะกรรมการฯ ดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่จนครบวาระ แล้วค่อยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบขึ้นตามหลักเกณฑ์นี้

4. แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างให้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน

กรณีที่ 1 เลิกจ้าง <u>ผู้อำนวยการ</u> ก่อนครบอายุสัญญาจ้าง	กรณีที่ 2 เลิกจ้าง <u>ผู้อำนวยการ</u> เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง	กรณีที่ 3 เลิกจ้าง <u>เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง</u> ก่อนครบอายุสัญญาจ้าง
“การเลิกจ้างผู้อำนวยการ” หมายความว่า การกระทำใดที่องค์การมหาชนไม่ให้ผู้อำนวยการทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกหรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้นๆ ซึ่งองค์การมหาชนจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้แก่ผู้อำนวยการตามที่ระบุในสัญญา		“การเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง” หมายความว่า การกระทำใดที่องค์การมหาชนไม่ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกและไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ การยุบเลิกตำแหน่ง หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้นๆ
✓ จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง	X ไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง	✓ จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง
• <u>ระบุ</u>เรื่องค่าตอบแทนการเลิกจ้างฯ ในสัญญาจ้างให้ชัดเจน	• <u>ระบุ</u>เรื่องการไม่จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างให้ชัดเจนไว้ในสัญญาจ้าง	• <u>ระบุ</u>เรื่องค่าตอบแทนการเลิกจ้างฯ ในสัญญาจ้างให้ชัดเจน
• อัตราการจ่ายค่าตอบแทนฯ ควรเทียบเคียงกับอัตราตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน	• <u>ไม่สามารถอาศัยมาตรา 34 แห่ง พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมได้</u> เนื่องจาก ครม.ยังไม่ได้ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามเงื่อนไขของมาตราดังกล่าว <u>มาตรา 34 ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่ ครม. กำหนด</u>	• อัตราการจ่ายค่าตอบแทนฯ ควรเทียบเคียงกับอัตราตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน
• การจ่ายค่าตอบแทนเลิกจ้างฯ <u>ไม่ต้องนำไปพิจารณา</u>รวมกับกรอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน	• กรณีที่องค์การมหาชนมีข้อบังคับหรือระเบียบแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์นี้ ให้ดำเนินการแก้ไขให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว	• การจ่ายค่าตอบแทนเลิกจ้างฯ <u>ไม่ต้องนำไปพิจารณา</u>รวมกับกรอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน
• ควรดำเนินการก่อนครบอายุสัญญาจ้างผู้อำนวยการ		• <u>อาศัยมาตรา 24 แห่ง พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</u> ในการกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

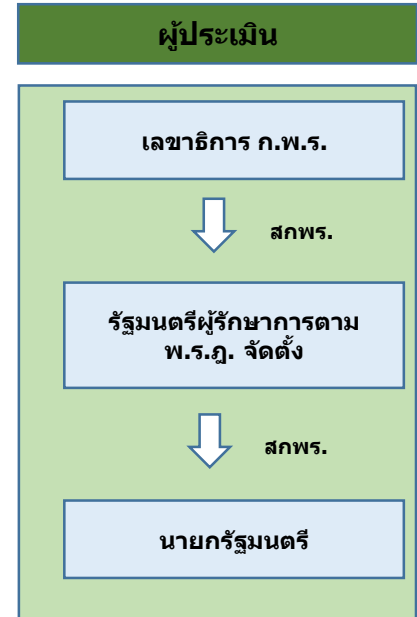
5. กรอบแนวทางการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป

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

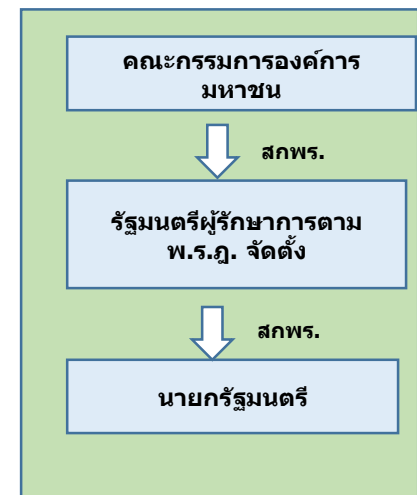
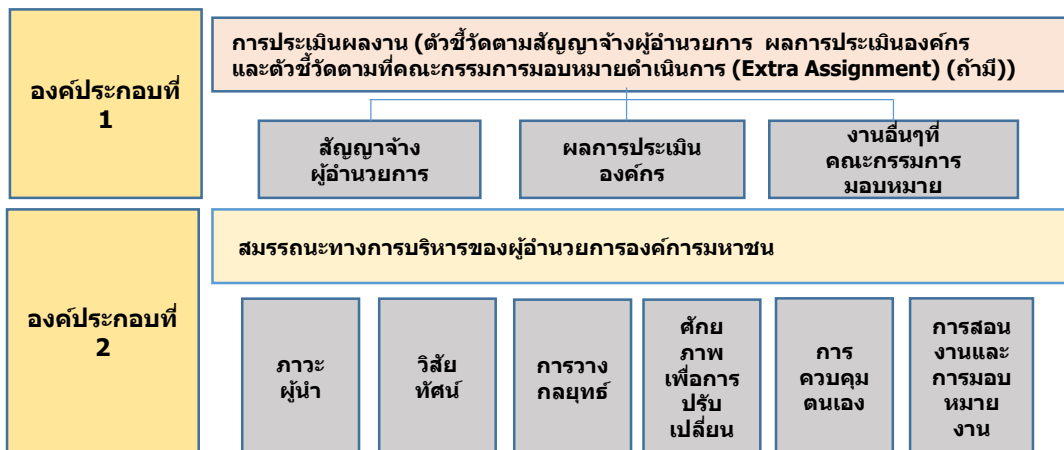
ส่วนที่ 1 การประเมิน องค์การ มหาชน



องค์ประกอบการประเมิน	
องค์ประกอบที่ 1	ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ที่ปกติ 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



กำหนดตัวชี้วัดและ
ค่าเป้าหมาย ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2561 – 2565) ให้
สะท้อนความคุ้มค่าของการ
เกิดองค์การมหาชนนั้นๆ
ตามวัตถุประสงค์จัดตั้งและ
นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง



- 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 ₁
ปีที่ 2	X ₂
ปีที่ 3	X ₃
ปีที่ 4	X ₄
ปีที่ 5	X ₅
รวม	X ₁ ถึง X ₅

มูลค่าที่สร้างได้ (เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน)		
ปีที่ 1	Y ₁	• ฐานข้อมูลและแผนพัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์รายสาขา 12 สาขา/ 4 กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ • จำนวนแหล่งบ่มเพาะธุรกิจสร้างสรรค์ส่วนกลาง/ภูมิภาค 25 แห่ง • ความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้รับ ร้อยละ 80/ปี • SMEs ธุรกิจสร้างสรรค์ และผู้ประกอบการรายใหม่ รายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ 26/ปี • ผู้ประกอบการรายใหม่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10/ปี • SMEs ธุรกิจสร้างสรรค์ฯ ได้รับโอกาสทางธุรกิจ เกิดธุรกรรมทางธุรกิจ 25 รายการ
ปีที่ 2	Y ₂	
ปีที่ 3	Y ₃	
ปีที่ 4	Y ₄	
ปีที่ 5	Y ₅	
รวม	Y ₁ ถึง Y ₅	

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

คำนิยาม “นวัตกรรม”



นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation)

- เป็นการคิดริเริ่มนโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ ๆ ให้ทันสมัย เหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ เช่น พัฒนาผังเมืองให้เป็นย่านนวัตกรรมเพื่อผู้ประกอบการธุรกิจนวัตกรรมไทย เป็นต้น

นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation)

- เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้ พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการภาครัฐ การปรับปรุงบริการ หรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ การจดทะเบียนนิติบุคคลออนไลน์ เป็นต้น

นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation)

- เป็นการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการใหม่ (New Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

โดยแนวทางการประเมินผล จะพิจารณาจากหลักเกณฑ์ 2 ด้าน ประกอบด้วย

คะแนนเต็มคือ 100 คะแนน

การแสดงให้เห็นถึง
ความเป็น
นวัตกรรม

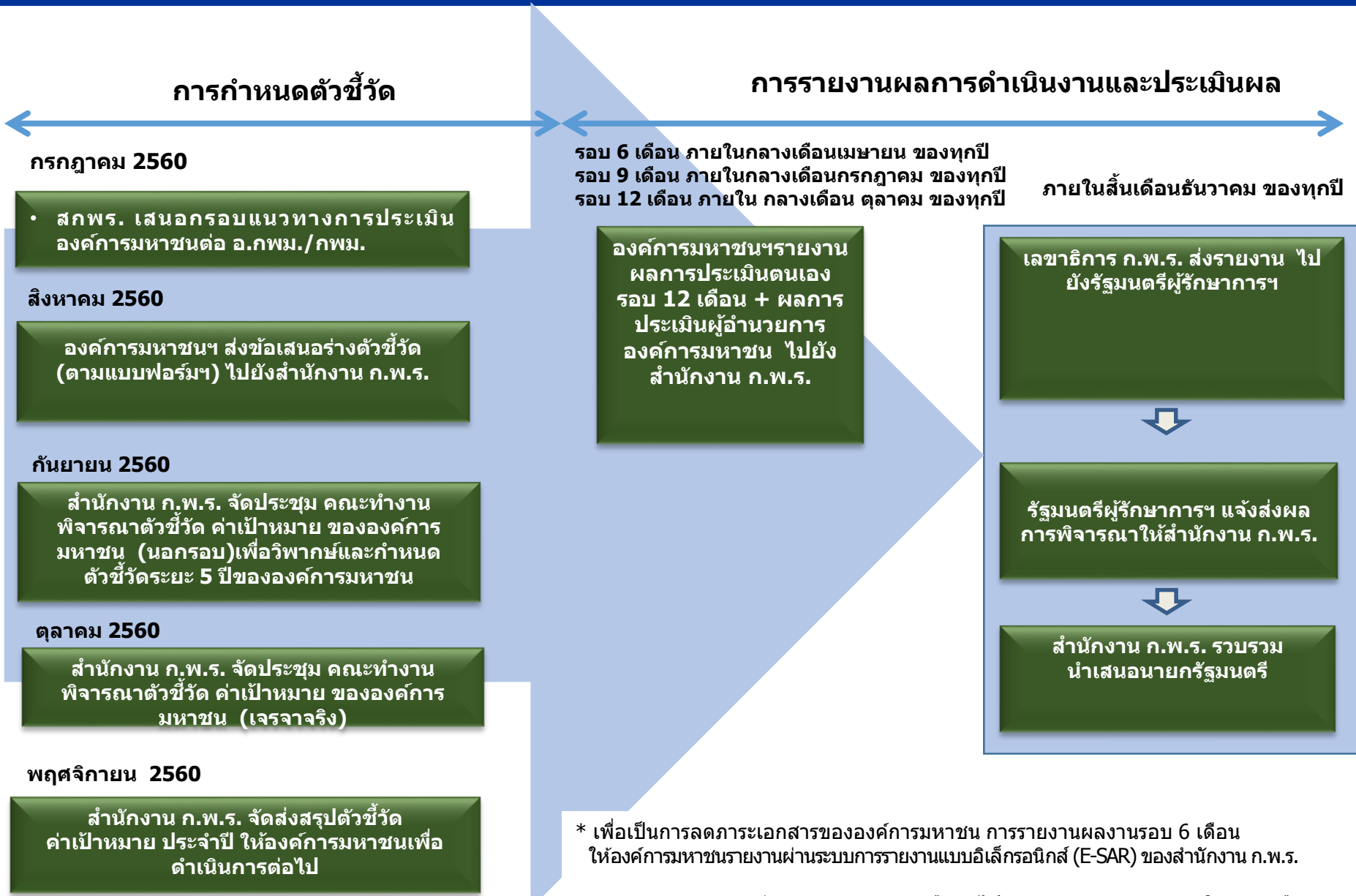
+

คุณภาพ
ของ
นวัตกรรม

50 คะแนน

50 คะแนน

ขั้นตอนการประเมินองค์การมหาชน และผู้ว่าการองค์การมหาชน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 เป็นต้นไป



* 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
กพม. (ประธาน) 1. นายสุรพล นิธิไกรพลจน์ กรรมการโดยตำแหน่ง 2. เลขาธิการ ก.พ.ร.หรือผู้แทน 3. เลขาธิการ สศช. หรือผู้แทน 4. ผู้อำนวยการ สบป. หรือผู้แทน ผู้ทรงคุณวุฒิ 5. นายกองกุล หิรัญกิจ 6. นางสาวพจนีย์ ธนวรานิษ 8. นางสาววิไลพร ลีเกษมสานต์	กพม. (ประธาน) 1. นายไพรินทร์ ชูโชติถาวร กรรมการโดยตำแหน่ง 2. เลขาธิการ ก.พ.ร.หรือผู้แทน 3. เลขาธิการ สศช. หรือผู้แทน 4. ผู้อำนวยการ สบป. หรือผู้แทน อ.กพม. 5. นายมนตรี จุฬาวัดมนทล ผู้ทรงคุณวุฒิ 6. นายศักรินทร์ ภูมิรัตน 7. นายชิต เหล่าวัฒนา 8. นายก่อเกียรติ พุสส์วัสดิ์	กพม. (ประธาน) 1. นายรณภพ ปัทมเดช กรรมการโดยตำแหน่ง 2. เลขาธิการ ก.พ.ร.หรือผู้แทน 3. เลขาธิการ สศช. หรือผู้แทน 4. ผู้อำนวยการ สบป. หรือผู้แทน อ.กพม. 5. นางสาวภรณ์ บัวสาย ผู้ทรงคุณวุฒิ 6. นายแพทย์จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ 7. พลเอกมนตรี สังขทรัพย์ 8. นายประทีป สันติประภพ 9. ดร. เพ็ญจิรา คันธวงศ์	กพม. (ประธาน) 1. นายสุรพล นิธิไกรพลจน์ กรรมการโดยตำแหน่ง 2. เลขาธิการ ก.พ.ร.หรือผู้แทน 3. เลขาธิการ สศช. หรือผู้แทน 4. ผู้อำนวยการ สบป. หรือผู้แทน อ.กพม. 5. นายปิณฑงค์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา 6. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร ผู้ทรงคุณวุฒิ 7. นายจุฑาธวัช อินทรสุขศรี 8. นายทรงศักดิ์ วงศ์ภูมิวัฒน์ 9. นายอาวุธ วรรณวงศ์	กพม. (ประธาน) 1. นายเฉลิมชัย บุญยะลีพรรณ กรรมการโดยตำแหน่ง 2. เลขาธิการ ก.พ.ร.หรือผู้แทน 3. เลขาธิการ สศช. หรือผู้แทน 4. ผู้อำนวยการ สบป. หรือผู้แทน อ.กพม. 5. นายชัยณรงค์ อินทรมีทรัพย์ 6. ผู้แทน สคร. 7. นางสาวภรณ์ บัวสาย ผู้ทรงคุณวุฒิ 8. นายธีระชัย เขมมะสิริ 9. นายกิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย
1. สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ 2. ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ 3. สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน 4. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา 5. สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน 6. องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน 7. สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ 8. สำนักงานพัฒนาพิงคนคร	1. สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ 2. สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร 3. สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน 4. สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ 5. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ 6. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ 7. สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ	1. สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ 2. สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ 3. สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ 4. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว 5. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล 6. สถาบันวัคซีนแห่งชาติ	1. สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 2. สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ 3. สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง 4. องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก 5. สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร 6. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 7. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 8. สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย	1. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2. สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน 3. โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ 4. สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ 5. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร 6. หอภาพยนตร์ 7. ศูนย์คุณธรรม 8. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน 9. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

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

แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

ตามมติคณะรัฐมนตรี 7 กันยายน 2547

ค่าตอบแทนรวมของผู้อำนวยการ = ค่าตอบแทนพื้นฐาน (100 % + 25 %) + ค่าตอบแทนผันแปร (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

ประเมินผลการดำเนินงานในระดับองค์ประกอบ หลังจากการได้ผลการประเมินระดับตัวชี้วัดแล้ว โดยพิจารณาจาก ร้อยละตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด ในองค์ประกอบนั้นๆ ดังนี้



ต่ำกว่าเป้าหมาย หมายถึง ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด ต่ำกว่าร้อยละ 50



เป็นไปตามเป้าหมาย หมายถึง ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด ระหว่างร้อยละ 50-67



สูงกว่าเป้าหมาย หมายถึง ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด สูงกว่าร้อยละ 67

ระดับผลการดำเนินงาน (ทั้งระดับองค์กร และระดับผู้อำนวยการ)	ความหมาย	การจ่ายค่าตอบแทนผันแปร
ระดับคุณภาพ 	มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบที่ประเมิน	✓ มติ กพม. ในการประชุมเมื่อวันที่ 31 ก.ค. 2560 ผอ. จะได้รับค่าตอบแทนผันแปร เมื่อมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับคุณภาพ คือ มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบที่ประเมิน
ระดับมาตรฐาน 	มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายไม่ครบทุกองค์ประกอบที่ประเมิน แต่ไม่มีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้รับการประเมินในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย	×
ระดับต้องปรับปรุง 	มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง แม้ว่าจะได้รับการประเมินในองค์ประกอบอื่นในระดับเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย	×



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