



ที่ นร ๑๒๐๘/๗๓๑

สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๒๖ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. รายละเอียดตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน และ
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑.๒ การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐
(PMQA 4.0) (ฉบับปรับปรุงเดือนธันวาคม ๒๕๖๔)

ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งให้องค์การมหาชนทราบกรอบการประเมินองค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. ขอจัดส่งแบบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ที่คณะอนุกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนได้พิจารณาความเหมาะสมของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแล้ว
และแจ้งการปรับปรุงรายละเอียดตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน และ
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑.๒ การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุนทรี สุภาสงวน)

รองเลขาธิการ ก.พ.ร. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐๘ ๕๓๕๔ ๙๙๘๕ (ยุภาพร)

โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

แบบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)



วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

ได้มีการปรับปรุงวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของศูนย์คุณธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติต่าง ๆ ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2555 ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติการกิจของศูนย์คุณธรรมบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและได้ประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2562 กำหนดให้ศูนย์คุณธรรม มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ขับเคลื่อนการปฏิบัติให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และแผนอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม
2. สนับสนุนการรวมพลังของเครือข่ายทางสังคม และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน รวมทั้งการจัดประชุมสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ เพื่อพัฒนาคุณธรรมที่เหมาะสมกับสังคมไทย
3. ดำเนินการและสนับสนุนการศึกษาวิจัย พัฒนาความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริม และการปลูกฝังคุณธรรม เผยแพร่ความรู้ วรรณคดี ปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมให้แก่เครือข่ายทางสังคม และเป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมในสังคมไทย
4. ส่งเสริมการสร้างและพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม รวมทั้งพัฒนาระบบการรับรองการเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรมของเครือข่ายทางสังคม
5. ดำเนินการอื่นเพื่อส่งเสริมคุณธรรมตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์

“ส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม ด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม สู่สังคมคุณธรรม”

ยุทธศาสตร์

1. สมัชชาคุณธรรมและความร่วมมือนานาชาติ
2. ส่งเสริมวิทยาการคุณธรรม และพัฒนาระบบการรับรององค์กรคุณธรรม
3. วิจัยและนวัตกรรมระบบพฤติกรรมไทย
4. ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการให้บริการ
5. สื่อสารและรณรงค์ การส่งเสริมคุณธรรมทางสังคม
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการศูนย์คุณธรรม ให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

สรุปตัวชี้วัดของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์ ประสงค์ จัดตั้ง (ข้อที่)	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ.)			เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)		
				2562	2563	2564	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
	องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงาน								
	1.1	ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับการกิจตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่แสดงให้เห็นการเชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนระดับชาติ							
1,2,4	1.1.1	ความสำเร็จของการขับเคลื่อน/ส่งเสริม คุณธรรมให้กับเครือข่ายทางสังคม	10						
1,2,4		1) การพัฒนาโมเดลองค์กรคุณธรรม ต้นแบบของเครือข่ายทางสังคม	(5)	-	-	โมเดลองค์กร คุณธรรม ต้นแบบของ เครือข่ายทาง สังคม 5 ประเภท	จัดทำโมเดลองค์กร คุณธรรมต้นแบบครบ 6 ประเภท และได้ ความเห็นชอบจาก ภาคีเครือข่ายเช่น สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัด ที่เป็นฝ่าย เลขานุการใน คณะกรรมการ ส่งเสริมคุณธรรม ระดับจังหวัด	ดำเนินงานตามแผนงาน การขยายผลโมเดลฯ ในแต่ละองค์กรคุณธรรม	จัดทำรายงานผลการ ติดตามประเมินผล การขยายผลและปรับปรุง โมเดลฯ และนำเสนอต่อ คณะกรรมการฯ และ ผู้บริหารของ ศคธ.
1,2,4		2) ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณธรรมเชิงพื้นที่	(5)	-	-	มีการ ขับเคลื่อนการ พัฒนา คุณธรรมเชิง พื้นที่ 4 จังหวัด	มีการถอดบทเรียน กระบวนการส่งเสริม และขับเคลื่อน จังหวัดคุณธรรม ทั้ง 4 จังหวัดเดิม	- เป้าหมายขั้นต่ำ - จัดทำข้อเสนอเพื่อการ พัฒนาจังหวัดคุณธรรม สู่การดำเนินการ จนบรรลุ ความสำเร็จ อย่างน้อย 1 เรื่อง - จัดทำแผนฯ เตรียมความ พร้อมในการขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณธรรมเชิงพื้นที่ 5 จังหวัดใหม่	- เป้าหมายมาตรฐาน - จัดทำรายงานประเมินผล ภาพรวม (ผลลัพธ์และ ผลกระทบ) ใน 4 จังหวัด เดิม

สรุปตัวชี้วัดของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์ จัดตั้ง (ข้อที่)	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ.)			เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)		
				2562	2563	2564	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
	องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงาน								
3	1.1.2	จำนวนองค์ความรู้ใหม่ที่พัฒนาแล้ว เสร็จและได้รับการเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ ประโยชน์	5	-	9 เรื่อง และเผยแพร่ เพื่อนำไปใช้ ประโยชน์	9 เรื่อง และเผยแพร่ เพื่อนำไปใช้ ประโยชน์	8 เรื่อง และ เผยแพร่เพื่อนำไปใช้ ประโยชน์	9 เรื่อง และ เผยแพร่เพื่อนำไปใช้ ประโยชน์	10 เรื่อง และ เผยแพร่เพื่อนำไปใช้ ประโยชน์
1,5	1.1.3	ความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนา ดัชนีชี้วัดคุณธรรมคนไทย	10	-	-	พัฒนาดัชนีชี้ วัดคุณธรรม คนไทย	สำรวจสถานการณ์ คุณธรรมด้วยดัชนี ชี้วัดคุณธรรม อายุ 25-40 ปี	- เป้าหมายขั้นต่ำ - พัฒนาดัชนีชี้วัด คุณธรรม อายุ 13-24 ปี - พัฒนาดัชนีชี้วัด คุณธรรม อายุ 41-60 ปี	- เป้าหมายมาตรฐาน - จัดทำรายงาน สำรวจสถานการณ์ คุณธรรมด้วยดัชนีชี้ วัดคุณธรรม ช่วงอายุ 25-40 ปี และสรุป บทเรียนการนำไปใช้ เพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนาตัวชี้วัด - มีดัชนีชี้วัด คุณธรรม ช่วงอายุ 13-24 ปี และช่วง อายุ 41-60 ปี
1,3,4	1.1.4	ความสำเร็จของการพัฒนามาตรฐาน ด้านคุณธรรม และพัฒนากระบวนการ รับรองมาตรฐานด้านคุณธรรม ขององค์กรคุณธรรม	10						



สรุปตัวชี้วัดของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์ จัดตั้ง (ข้อที่)	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ.)			เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)		
				2562	2563	2564	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
	องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงาน								
1,3,4		1) พัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรมขององค์กรคุณธรรม	(5)	-	-	-	มีคู่มือ /มีเครื่องมือ/มีสื่อการส่งเสริมมาตรฐานด้านคุณธรรมกลางขององค์กรคุณธรรมที่เหมาะสม	มีการสร้างความเข้าใจ สร้างการรับรู้แก่หน่วยงาน และการเตรียมกลไกความร่วมมือ โดยการนำไปทดลองปฏิบัติในองค์กร เครือข่ายอย่างน้อย จำนวน 2 ประเภท ประเภทละ 1 องค์กร รวมเป็น 2 องค์กร ในเป้าหมายขั้นมาตรฐาน เพื่อเป็นโมเดลการพัฒนา และการขยายผลต่อไป	มีการถอดบทเรียนการนำไปใช้ประโยชน์จากองค์กรเครือข่ายอย่างน้อยจำนวน 2 ประเภทประเภทละ 1 องค์กร รวมเป็น 2 องค์กร ในเป้าหมายขั้นมาตรฐาน เพื่อเป็นโมเดลการพัฒนา และการขยายผลต่อไป
1,3,4		2) พัฒนาระบบการรับรองมาตรฐานด้านคุณธรรมขององค์กรคุณธรรม	(5)	-	-	-	มีองค์ความรู้กระบวนการรับรองการเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรม	การนำองค์ความรู้กระบวนการรับรองการเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรมไปทดลองใช้ร่วมกับองค์กรนำร่อง (Pilot Project) อย่างน้อย จำนวน 1 ประเภท จำนวน 2 องค์กร	มีการถอดบทเรียนจากการนำองค์ความรู้กระบวนการรับรองการเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่ได้ทดลองใช้ร่วมกับองค์กรนำร่อง (Pilot Project) อย่างน้อย จำนวน 1 ประเภท จำนวน 2 องค์กร เพื่อเป็นโมเดลการพัฒนาและการขยายผลต่อไป

สรุปตัวชี้วัดของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์ ประสงค์ จัดตั้ง (ข้อที่)	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ.)			เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)		
				2562	2563	2564	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
	องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิผลการดำเนินงาน								
1,3	1.1.5	ความสำเร็จของการนำหลักสูตรส่งเสริม คุณธรรมไปใช้ประโยชน์	5	-	-	1 หลักสูตร “ต้นทุน ชีวิต”	- พัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมคุณธรรม อย่างน้อย 1 หลักสูตรแล้วเสร็จ และพัฒนาใน รูปแบบออนไลน์	- เป้าหมายขั้นต่ำ - นำหลักสูตรส่งเสริม คุณธรรมไปใช้ ส่งเสริม/ให้ความรู้ อบรม กับองค์กร เครือข่ายทางสังคม จำนวนไม่น้อยกว่า 2 องค์กร	- เป้าหมายมาตรฐาน มีการติดตาม ประเมินผลความพึง พอใจและการนำไปใช้ ประโยชน์ของ หลักสูตรส่งเสริม คุณธรรม
	1.2	ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับนโยบายสำคัญหรือแผนปฏิบัติการของกระทรวงที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน							
		- ไม่เสนอตัวชี้วัด-							



สรุปตัวชี้วัดของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์ จัดตั้ง (ข้อที่)	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ.)			เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)		
				2562	2563	2564	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
	องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน								
	2.1	ตัวชี้วัดที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน/ความคุ้มค่าในการดำเนินงาน							
1,3	2.1.1	การประเมินความคุ้มค่าในการจัดกิจกรรม “โครงการสมัชชาคุณธรรม”	15	-	-	-	จัดทำรายงานผลการประเมินความคุ้มค่าของแต่ละโครงการโดยมีประเด็นการประเมินและชุดข้อมูลครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และส่งมายังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 14 ตุลาคม 2565	เป้าหมายขั้นต่ำ + เข้าร่วมการประชุมเพื่อนำเสนอผลการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการและได้รับผลการประเมินเฉลี่ย 75 คะแนน	เป้าหมายขั้นต่ำ + เข้าร่วมการประชุมเพื่อนำเสนอผลการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการและได้รับผลการประเมินเฉลี่ย 95 คะแนน
	2.1.2	การประเมินความคุ้มค่าในการจัดทำโครงการ "การพัฒนาคุณธรรมในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน“	10	-	-	-			
	2.2	ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน	5				-	1. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด 2. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ	1. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และ 2. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ



สรุปตัวชี้วัดของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์ จัดตั้ง (ข้อที่)	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ.)			เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)		
				2562	2563	2564	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
	องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพขององค์การมหาชน								
	3.1	ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0							
	3.1.1	การพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล	10						
	1)	การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) : การขับเคลื่อน/ส่งเสริมคุณธรรมให้กับเครือข่ายทางสังคม		-	-	99.11 คะแนน	มีรายชื่อชุดข้อมูล (Data Set) ที่สัมพันธ์กับกระบวนการทำงานตามประเด็นการดำเนินงานภายใต้ Focus Area	- มีคำอธิบายข้อมูล (Metadata) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด (14 รายการ) ของทุกชุดข้อมูล (15 คะแนน) - มีระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน (Agency Data Catalog) พร้อมแจ้ง URL ระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน (10 คะแนน)	- นำขึ้นชุดข้อมูล metadata และระบุแหล่งข้อมูล สำหรับชุดข้อมูลที่ถูกจัดในหมวดหมู่สาธารณะ ร้อยละ 100 ของชุดข้อมูลเปิดทั้งหมดบนระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามมาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร.กำหนด (20 คะแนน) - นำข้อมูลเปิดไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ตอบโจทย์ตามประเด็นภายใต้ของ focus area อย่างน้อย 1 ชุดข้อมูล (5 คะแนน)
	3.1.2	การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	10	236.14 คะแนน	-	340.64 คะแนน	275 คะแนน	-	350 คะแนน
	องค์ประกอบที่ 4 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน								
	4.1	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน	10	-	-	100 คะแนน	50 คะแนน	75 คะแนน	100 คะแนน

ตัวชี้วัดการติดตามผลกระทบเป็นรายปี (monitoring KPIs) (ไม่นำมาคำนวณคะแนน)

ภารกิจหลักขององค์การมหาชน :

จัดประชุมสัมมนาคุณธรรมแห่งชาติ พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมการส่งเสริมคุณธรรม เผยแพร่รณรงค์ และเป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม รวมทั้งส่งเสริมการสร้างและพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม รวมทั้งพัฒนากระบวนการรับรองการเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรมของเครือข่ายทางสังคม

ตัวชี้วัดการติดตามผลกระทบเป็นรายปี (monitoring KPIs) :

ตัวชี้วัด	ปี 2563		ปี 2564			ปี 2565	สรุปผลการดำเนินงาน 3 ปี (ปี 2563 - 2565)		
	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 31 ส.ค. 64	ผลการดำเนินงาน สิ้นปีงบประมาณ (ประมาณการ)		เป้าหมายรวม	ผลการดำเนินงานรวม ณ วันที่ 31 ส.ค. 64	ผลการดำเนินงานรวม สิ้นปีงบประมาณ (ประมาณการ)
1. การพัฒนาคุณธรรมเชิงพื้นที่ เพื่อใช้ในการส่งเสริมการขับเคลื่อนแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมระดับจังหวัด	ความสำเร็จร้อยละ 50 - เกิดแผนส่งเสริมคุณธรรมเชิงพื้นที่ - เกิดกลไกการขับเคลื่อนคุณธรรม 6 ภาคส่วน	เกิดแผนส่งเสริมคุณธรรมเชิงพื้นที่จำนวน 4 จังหวัด และเกิดกลไกการขับเคลื่อนรวม 36 คณะ/เครือข่าย	ร้อยละ 70 - เกิดผลการขับเคลื่อนงานของ 6 ภาคส่วน - พัฒนาเครื่องมือการติดตามประเมินผล			ร้อยละ 90 - เกิดรูปธรรมความสำเร็จของการขับเคลื่อนคุณธรรมเชิงพื้นที่ จนสามารถส่งผลกระทบต่อระดับนโยบายเพื่อให้เกิดการขยายผลต่อไป			

รายละเอียดตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 ความสำเร็จของการขับเคลื่อน/ส่งเสริมคุณธรรมให้กับเครือข่ายทางสังคม

1) การพัฒนาโมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบของเครือข่ายทางสังคม

คำอธิบาย :

วัตถุประสงค์การจัดตั้งข้อที่ 1,2,4

- องค์กรที่ศูนย์คุณธรรมส่งเสริม/พัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม ประกอบด้วย 6 ประเภท/ภาคส่วน ได้แก่ 1) องค์กรภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ 2) องค์กรธุรกิจเอกชน 3) องค์กรสถานศึกษา 4) องค์กรศาสนา 5) องค์กรสื่อสารมวลชน 6) องค์กรภาคประชาสังคม/ชุมชน ซึ่งในเกณฑ์การประเมินตามเป้าหมายจะเป็นองค์กรใน 6 ประเภทนี้
- โมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ หมายถึง ตัวแบบหรือแบบอย่างขององค์กรในแต่ละภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม ที่มีการส่งเสริมคุณธรรมได้ผลเป็นรูปธรรม ผู้คนในองค์กรมีพฤติกรรมที่สะท้อนคุณธรรม เรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ชัดเจน มีภาพลักษณ์ทางสังคมที่เป็นที่ยอมรับ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดย
- องค์ประกอบของโมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่
 - มีสถานที่/ที่ตั้ง ที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หรือจัดสภาพแวดล้อม ที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน-วิถีวัฒนธรรม และมีสุนทรียภาพ ความสะอาด ความงาม ความสบายกาย สบายใจ ความปลอดภัยแก่ผู้มาเยือน
 - กลไกดำเนินงาน และวิทยาการผู้ถ่ายทอด : มีโครงสร้างการบริหารจัดการ และการประสานงาน และมีทีมงานรองรับ มีผู้รู้ ปรารถนาชาวบ้าน หรือวิทยาการที่สามารถถ่ายทอดให้เกิดการเรียนรู้
 - กระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมสร้างการเรียนรู้ต่อเนื่อง โดย
 - มีเป้าหมายชัดเจนเชิงคุณค่าเพื่อจะสร้างให้คนที่มาเรียนรู้ เห็นความสำคัญด้านคุณธรรม ความดี ที่เน้นการพึ่งตนเอง และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน
 - มีกระบวนการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้หรือหลักสูตรของตนเองผ่านรูปแบบปฏิบัติหรือฐานการเรียนรู้
 - มีสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น บุคคลตัวอย่าง คลิปวิดีโอ แผ่นพับ หนังสือ पोสเตอร์ จิตกรรม ป้ายคำสอน ไฟล์งานนำเสนอ เพจทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือเว็บไซต์
 - ภาพลักษณ์และการยอมรับในเชิงผลงาน หรือพฤติกรรมในองค์กร ได้รับการยอมรับทางสังคมรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีผู้มาเรียนรู้ต่อเนื่อง

เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการขององค์การมหาชน 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) : เป้าหมาย ปิงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

2563	2564	2565	เป้าหมายรวม
โมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ 3 ประเภท	โมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ 3 ประเภท	โมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ 3 ประเภท	โมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบครบ 6 ประเภท

ข้อมูลพื้นฐาน :

	2562	2563	2564
ผลการดำเนินงาน	-	-	โมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบของเครือข่ายทางสังคม 5 ประเภท

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
5	จัดทำโมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบครบ 6 ประเภท และได้ความเห็นชอบจากภาคีเครือข่าย เช่น สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่เป็นฝ่ายเลขานุการในคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับจังหวัด	ดำเนินงานตามแผนงานการขยายผลโมเดลฯ ในแต่ละองค์กรคุณธรรม (ทั้งนี้ ศคธ. ต้องจัดทำแผนงานการขยายผลโมเดลต้นแบบในแต่ละองค์กรคุณธรรม)	จัดทำรายงานผลการติดตามประเมินผล การขยายผลและปรับปรุงโมเดลฯ และนำเสนอต่อคณะกรรมการฯ และผู้บริหารของ ศคธ.



ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 ความสำเร็จของการขับเคลื่อน/ส่งเสริมคุณธรรมให้กับเครือข่ายทางสังคม

1) การพัฒนาโมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบของเครือข่ายทางสังคม (ต่อ)

คำอธิบายเพิ่มเติม :

วัตถุประสงค์การจัดตั้งข้อที่ 1,2,4

- **แนวทาง / แผนงาน การขยายผลโมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ :** การขยายผลองค์กรคุณธรรมต้นแบบนั้น ศูนย์คุณธรรม มีแนวทางสำคัญ ๆ ดังนี้
 - แนวทางที่ 1. พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรต้นแบบ ให้มีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม ทั้งนี้ การเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมนั้น ต้องให้ความสำคัญกับความยั่งยืนในการพัฒนา สิ่งสำคัญที่ควรทำ คือ การส่งเสริมขีดความสามารถขององค์กรเหล่านั้น ให้มีความพร้อมทั้งเรื่องวิทยากร แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสัปปายะ คนตัวแบบ สื่อการเรียนรู้ วิธีการสร้างการเรียนรู้ที่ดี การจัดการและการบริการที่มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิทยากรส่งเสริมคุณธรรม การผลิตเครื่องมือ คู่มือ และสื่อต่างๆ เพื่อสนับสนุนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
 - แนวทางที่ 2. จัดการความรู้จากโมเดลต้นแบบ ให้เป็นความรู้ที่จับต้องได้สัมผัสได้ ในรูปแบบสื่อสมัยใหม่ หรือ สื่อโซเชียลที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่าย เพราะสามารถเผยแพร่ต่อสาธารณะได้ ขณะเดียวกัน การสร้างให้คนในองค์กรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ให้ความสำคัญกับการถอดบทเรียน และการสนับสนุนการจัดทำสื่อในรูปแบบสื่อสมัยใหม่ ทั้งจากการดำเนินการเองหรือจากการว่าจ้างบุคคลภายนอก ไปดำเนินการให้ ขึ้นอยู่กับเป้าหมายการใช้งาน
 - แนวทางที่ 3. เชื่อมโยงให้เกิดการเกาะเกี่ยวเป็นเครือข่ายองค์กรคุณธรรม ทั้งในระนาบเดียวกันกับเครือข่ายเดิม และการเชื่อมโยงที่ข้ามสายพันธุ์เครือข่าย เช่น ต้นแบบภาคชุมชน ได้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายภาคสถานศึกษา หรือภาคธุรกิจเอกชน เป็นต้น เพื่อสร้างการต่อยอดความรู้ และเพิ่มทักษะต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมเครือข่าย และระหว่างเครือข่าย
 - แนวทางที่ 4. นำโมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ มาร่วมกันแสวงหาข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยการเชื่อมโยงบทเรียน เข้ากับหน่วยงานที่มีบทบาทที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการยอมรับและผลักดันให้เป็นนโยบายองค์กร โดยนำเรื่องนั้น ๆ ไปสู่การปฏิบัติการขยายผลตามภารกิจหน่วยงาน เช่น การขยายผลธนาคารความดี ก็เป็นหนึ่งในรูปแบบโมเดลที่ศูนย์คุณธรรมค้นพบ และนำมาต่อยอดสู่สังคม การขยายผลเครื่องมือวัดความสุขจากการทำความดี (Happy Moral Index) ก็เป็นโมเดลที่เกิดจากภาคธุรกิจเอกชน ที่ศูนย์คุณธรรม มาขยายผลต่อ ให้ความสำคัญกับการนำโมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ มาสู่การเผยแพร่และสื่อสารต่อสาธารณะ ในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงในเวทีสมัชชาคุณธรรมจังหวัดและระดับชาติ

ทั้งนี้ การเลือกแนวทางใด แนวทางหนึ่งมาดำเนินการนั้น ขึ้นอยู่กับภารกิจ บทบาท บุคลากร และงบประมาณของหน่วยงาน ที่จะสนับสนุนดำเนินการ หรือหากมีความพร้อมก็อาจดำเนินการทั้ง 4 แนวทางนี้ทั้งหมดก็เป็นไป
- **การติดตามและประเมินผล การขยายผลโมเดลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ** มี 4 วิธีการสำคัญ ดังนี้
 - วิธีที่ 1. ติดตามเอง โดยองค์กรเครือข่ายทางสังคมนั้น ๆ วิธีนี้ เป็นวิธีที่ง่ายที่สุด ดีที่สุด แต่มีข้อจำกัดในตัวเอง คือ กลไกเครือข่ายทางสังคมยังไม่มียกงบประมาณเพียงพอ ที่จะทำให้ออกเฝ้าติดตามได้ ดังนั้น จึงอาศัยให้หน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกมาสนับสนุนค่าใช้จ่าย การเดินทาง การจัดเวทีต่าง ๆ หากไม่มีหน่วยงานสนับสนุน ก็จะไปตามวิถีที่พอทำได้ หรือ อาศัยการพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการ ในโอกาสต่าง ๆ
 - วิธีที่ 2. ติดตามร่วมกันโดยเครือข่ายภายนอกหรือกลไกที่เล็งภายนอก วิธีนี้ ต้องมีการออกแบบให้เกิดกลไกที่งานข้ามเครือข่าย เช่น ที่ศูนย์คุณธรรม และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ได้ร่วมกันเสนอแต่งตั้งคณะติดตามเสริมพลัง เพื่อเป็นกลไกที่เล็ง และสนับสนุนงบประมาณดำเนินการให้มีค่าใช้จ่ายในการไปเยี่ยมชม ติดตามผล ให้กำลังใจกัน รวมถึงสกัดเรื่องราวดี ๆ จากแต่ละที่มาสู่การนำเสนอต่อภายนอก วิธีนี้ เป็นการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ แต่มีข้อจำกัดเรื่องความต่อเนื่อง จากไม่มีการสนับสนุนจากภายนอก
 - วิธีที่ 3. ติดตามจากภายนอก หรือมีหน่วยงานภายนอก คอยติดตามเรื่องราวต่างๆ ตามเป้าหมายของหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น ทีมวิชาการจากมหาวิทยาลัยในท้องถิ่นนั้น ๆ ที่ได้รับการสนับสนุนจากศูนย์คุณธรรม ให้ทำหน้าที่ติดตามผล โดยมีการจัดเก็บข้อมูล ตามแบบฟอร์มรายงาน หรือการไปเยี่ยมชมในสถานที่จริง แล้วแต่กรณี วิธีนี้ก็เป็นวิธีการที่ดี เพราะมีหน่วยงานภายนอกไปเป็นเสมือนพี่เลี้ยงติดตามผล นำมารายงานต่อเครือข่าย เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้งานดีขึ้น
 - วิธีที่ 4. ศูนย์คุณธรรม ลงติดตามเยี่ยมชมเอง วิธีการนี้ใช้น้อยและไม่ค่อยบ่อย เพราะต้องลงทุน ลงแรง และเวลามาก แต่ประสิทธิภาพจะสูง เช่น ในกรณีที่ผู้บริหารของศูนย์ฯ ลงพื้นที่ โดยมีกรรมการศูนย์ฯ หรือผู้ทรงคุณวุฒิไปร่วมด้วย องค์กรในพื้นที่จะเกิดการตื่นตัวสูง มีการจัดการต่างๆรองรับ มีการนำเสนออย่างเป็นระบบ



ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 ความสำเร็จของการขับเคลื่อน/ส่งเสริมคุณธรรมให้กับเครือข่ายทางสังคม

2) ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมเชิงพื้นที่

คำอธิบาย :

วัตถุประสงค์การจัดตั้งข้อที่ 1, 2, 4

- การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) มีแผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด
 - 2) มีกลไกการขับเคลื่อนงาน ได้แก่ จัดตั้งเป็นคณะทำงานฯ เป็นต้น
 - 3) มีการระดมทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ ทรัพยากรคน และมีเครือข่ายที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมในการดำเนินงาน

• ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาจังหวัดคุณธรรม สู่การดำเนินการ จนบรรลุความสำเร็จ อย่างน้อย 1 เรื่อง

วิธีการดำเนินงาน : การนำเรื่องที่สมาชิกคุณธรรมจังหวัดได้ประกาศไว้แล้ว หรือมีมติที่จะดำเนินการร่วมกัน ในที่นี้ คือ “การค้นหา ยกย่องบุคคล องค์กรที่เป็นต้นแบบหรือมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่ควรค่าแก่การยกย่อง” ซึ่งประเด็นนี้ สอดคล้องกับมติสมาชิกคุณธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ 11 ที่มีข้อเสนอให้ภาครัฐและเครือข่ายทางสังคม ค้นหา รวบรวม เรื่องราวความดีในสถานการณ์โควิดและให้ดำเนินการยกย่องบุคคล และองค์กรที่มีพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่ควรค่าแก่การยกย่อง เพื่อนำไปสู่การจัดทำศูนย์รวมคนดี ในลักษณะ HALL OF FAME ของแต่ละพื้นที่หรือเครือข่ายทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนดีมีพื้นที่ยืน และความดีมีพื้นที่ทางสังคมที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ โดยวิธีการสำคัญ คือ การทำความร่วมมือกับเครือข่ายทางสังคมในจังหวัดคุณธรรมนำร่อง 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงราย อุดรธานี พระนครศรีอยุธยา สุราษฎร์ธานี จัดทำหลักเกณฑ์คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทจังหวัด สร้างกิจกรรมค้นหา รวบรวม บุคคลและองค์กรที่มีคุณค่าแก่การยกย่องในจังหวัด ภายใต้การดำเนินงานของแต่ละเครือข่าย นำมาสู่การประกาศยกย่องในจังหวัด และบันทึกเป็นฐานข้อมูลบุคคล องค์กรที่ควรค่าแก่การยกย่องไว้ในระบบฐานข้อมูลกลางของศูนย์คุณธรรม เพื่อในอนาคต สามารถจะนำไปต่อยอดพัฒนาในรูปแบบหอเกียรติยศหรือพิพิธภัณฑ์ความดี ในระดับจังหวัดต่อไป

ข้อมูลพื้นฐาน :

	2562	2563	2564
ผลการดำเนินงาน	-	-	มีการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมเชิงพื้นที่ 4 จังหวัด (เชียงราย,สุราษฎร์ธานี, อุดรธานี,พระนครศรีอยุธยา)

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
5	มีการถอดบทเรียน กระบวนการส่งเสริม และขับเคลื่อนจังหวัดคุณธรรม ทั้ง 4 จังหวัดเดิม (เชียงราย, สุราษฎร์ธานี, อุดรธานี ,พระนครศรีอยุธยา)	- เป้าหมายขั้นต่ำ - จัดทำข้อเสนอเพื่อการพัฒนา จังหวัดคุณธรรม สู่การดำเนินการ จนบรรลุความสำเร็จ อย่างน้อย 1 เรื่อง - จัดทำแผนฯ เตรียมความพร้อม ในการขับเคลื่อนการพัฒนา คุณธรรมเชิงพื้นที่ 5 จังหวัดใหม่	- เป้าหมายมาตรฐาน - จัดทำรายงานประเมินผล ภาพรวม (ผลลัพธ์และ ผลกระทบ) ใน 4 จังหวัดเดิม (เชียงราย, สุราษฎร์ธานี, อุดรธานี, พระนครศรีอยุธยา)



ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 จำนวนองค์ความรู้ใหม่ที่พัฒนาแล้วเสร็จและได้รับการเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์

คำอธิบาย :

วัตถุประสงค์การจัดตั้งข้อที่ 3

ศูนย์คุณธรรม ดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่แล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยแบ่งประเภทขององค์ความรู้เพื่อนำไปเผยแพร่ใช้ประโยชน์ใน 3 ระดับ ได้แก่

1. องค์ความรู้ด้านการสำรวจสถานการณ์คุณธรรมในสังคมไทย (National survey) เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ในระดับนโยบาย โดยการแถลงข่าวให้สาธารณะรับทราบและส่งมอบให้แก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมหรือคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในระดับนโยบาย
2. องค์ความรู้การส่งเสริมคุณธรรมของเครือข่ายทางสังคม เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมเครือข่ายทางสังคม โดยนำไปใช้ในงานกิจกรรม/กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมของศูนย์คุณธรรม เพื่อให้เครือข่ายทางสังคมนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมคุณธรรม และเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ ของศูนย์คุณธรรม
3. องค์ความรู้ประเด็นทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม (Issue Based) เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์สำหรับเครือข่ายและประชาชนทั่วไป โดยเผยแพร่สู่สาธารณะผ่านเวทีวิชาการ และเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ของศูนย์คุณธรรม

เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการขององค์การมหาชน 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) :

2563	2564	2565	เป้าหมายรวม
9 เรื่อง	9 เรื่อง	9 เรื่อง	27 เรื่อง

ข้อมูลพื้นฐาน :

	2562	2563	2564
ผลการดำเนินงาน	-	9 เรื่อง และเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์	9 เรื่อง และเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
5	8 เรื่อง และเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์	9 เรื่อง และเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์	10 เรื่อง และเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์

ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 จำนวนองค์ความรู้ใหม่ที่พัฒนาแล้วเสร็จ ปีงบประมาณ 2564 และได้รับการเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ (ต่อ)

คำอธิบายเพิ่มเติม : องค์ความรู้ ในปีงบประมาณ 2564 มีดังนี้

วัตถุประสงค์การจัดตั้งข้อที่ 3

ประเภทองค์ความรู้	ชื่อเรื่อง	การเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์
1. องค์ความรู้ด้านการสำรวจสถานการณ์คุณธรรม	1. รายงานสถานการณ์คุณธรรม ปี 2564 2. สำรวจต้นทุนชีวิตเด็กและเยาวชนไทย 6 ภูมิภาค	การแถลงข่าวให้สาธารณะรับทราบ และเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารของศูนย์คุณธรรม เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ในระดับนโยบาย
2. องค์ความรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมของเครือข่ายทางสังคม	3. ศึกษาและพัฒนาโมเดลการสร้างระบบนิเวศมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมในสังคมไทย 4. ศึกษาและพัฒนาโมเดลการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมระดับพื้นที่ 5. ศึกษาแนวคิดและความเป็นไปได้ในการปรับใช้กลไกระบบเครดิตสังคม (Social credit) 6. แนวทางการใช้มาตรฐานด้านคุณธรรมสำหรับองค์กรและชุมชน ฉบับปี 2564 7. กระบวนการส่งเสริมและประเมินผลการนำมาตรฐานด้านคุณธรรมไปใช้ในองค์กรนาร่อง 8. การศึกษารูปแบบกระบวนการรับรององค์กรส่งเสริมคุณธรรม	- สนับสนุนแผนขับเคลื่อนกิจกรรมปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Big Rock) กิจกรรมที่ 1 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในทุกช่วงวัย ผ่านการปฏิรูปอุตสาหกรรมบันเทิง และการใช้กลไกความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการขับเคลื่อน (องค์ความรู้ลำดับที่ 5-8) - ใช้ในกิจกรรม/กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมของศูนย์คุณธรรม และเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารของศูนย์คุณธรรมเพื่อให้เครือข่ายทางสังคมนำไปใช้ประโยชน์
3. องค์ความรู้ตามประเด็นทางสังคม (issue based)	9. การสื่อสารเชิงบวกในครอบครัว	ใช้ในกิจกรรม/กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมของศูนย์คุณธรรม และเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารของศูนย์คุณธรรมเพื่อให้เครือข่ายทางสังคมนำไปใช้ประโยชน์



ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 จำนวนองค์ความรู้ใหม่ที่พัฒนาแล้วเสร็จ ปีงบประมาณ 2564 และได้รับการเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ (ต่อ)

คำอธิบายเพิ่มเติม : แผนฯ องค์ความรู้ ในปีงบประมาณ 2565 มีดังนี้

วัตถุประสงค์การจัดตั้งข้อที่ 3

ประเภทองค์ความรู้	ชื่อเรื่อง	การเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์
1. องค์ความรู้ด้านการสำรวจสถานการณ์คุณธรรม	1. รายงานสถานการณ์คุณธรรม ปี 2565	การแถลงข่าวให้สาธารณะรับทราบ และเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารของศูนย์คุณธรรม เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ในระดับนโยบาย
2. องค์ความรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมของเครือข่ายทางสังคม	2. พัฒนางค์ความรู้ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม 3. ศึกษาและพัฒนากลไกทางสังคมที่สนับสนุนการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม (เครดิตทางสังคม) 4. ศึกษาและพัฒนากระบวนการบนเวทีของพื้นที่คุณธรรม 5. กระบวนการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดี 6. ประชุมวิชาการ	- สนับสนุนแผนขับเคลื่อนกิจกรรมปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Big Rock) กิจกรรมที่ 1 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในทุกช่วงวัย ผ่านการปฏิรูปอุตสาหกรรมบันเทิง และการใช้กลไกร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชนในการขับเคลื่อน (องค์ความรู้ลำดับที่ 2-3) - ใช้ในกิจกรรม/กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมของศูนย์คุณธรรม และเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารของศูนย์คุณธรรมเพื่อให้เครือข่ายทางสังคมนำไปใช้ประโยชน์
3. องค์ความรู้ตามประเด็นทางสังคม (issue based)	7. ศึกษาและพัฒนาแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมของชาติดิจิทัล	ใช้ในกิจกรรม/กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมของศูนย์คุณธรรม และเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารของศูนย์คุณธรรมเพื่อให้เครือข่ายทางสังคมนำไปใช้ประโยชน์



ตัวชี้วัดที่ 1.1.3 ความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณธรรมคนไทย

คำอธิบาย :

วัตถุประสงค์การจัดตั้งข้อที่ 1, 5

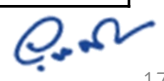
จากประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดย ศูนย์คุณธรรมได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตัวชี้วัด “ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ ประกอบด้วย ความมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต การมีจิตสาธารณะ การเป็นอยู่อย่างพอเพียง และกตัญญู” โดยมีการกำหนดค่าเป้าหมาย ปี 2564 คือ พัฒนาและประเมินดัชนีชี้วัดคุณธรรมคนไทย และค่าเป้าหมายปี 2565 คือ ดัชนีชี้วัดคุณธรรมคนไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จากการประเมินในปี 2564 ซึ่ง ศคช. ดำเนินงานในการพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณธรรม ร่วมกับ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ได้แก่

- สนับสนุนแผนขับเคลื่อนกิจกรรมปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Big Rock) กิจกรรมที่ 1 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในทุกช่วงวัย ผ่านการปฏิรูปอุตสาหกรรมบันเทิง และการใช้กลไกร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชนในการขับเคลื่อน
- การรายงานผลในการรายงานผลการสำรวจสถานการณ์คุณธรรม และเผยแพร่สู่สาธารณะผ่านการแถลงข่าวและช่องทางสื่อสารของศูนย์คุณธรรม เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ในระดับต่างๆ

ข้อมูลพื้นฐาน :	2562	2563	2564
ผลงาน	-	-	พัฒนาดัชนีชี้วัดคุณธรรมคนไทยช่วงอายุ 25-40 ปี

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
10	สำรวจสถานการณ์คุณธรรมด้วยดัชนีชี้วัดคุณธรรม อายุ 25-40 ปี (ประเมินคุณธรรมกับกลุ่มคนไทยช่วงอายุ 25-40 ปี ใน 6 ภูมิภาค จำนวน 6,000 คน)	- เป้าหมายขั้นต่ำ - พัฒนาดัชนีชี้วัดคุณธรรม อายุ 13-24 ปี - พัฒนาดัชนีชี้วัดคุณธรรม อายุ 41-60 ปี	- เป้าหมายขั้นมาตรฐาน - จัดทำรายงานผลการสำรวจสถานการณ์คุณธรรมด้วยดัชนีชี้วัดคุณธรรม ช่วงอายุ 25-40 ปี และสรุปบทเรียนการนำไปใช้เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาตัวชี้วัด - มีดัชนีชี้วัดคุณธรรม ช่วงอายุ 13-24 ปี และช่วงอายุ 41-60 ปี



ตัวชี้วัดที่ 1.1.3 ความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาด้านชีวิตคุณธรรมคนไทย (ต่อ)

• รายละเอียด แผนการดำเนินงานพัฒนาด้านชีวิตคุณธรรม ในปี 2565

กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2565			
	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. สำรวจดัชนีชีวิตคุณธรรม อายุ 25-40 ปี	✓			
1.1 ประเมินคุณธรรมกับกลุ่มคนไทยช่วงอายุ 25-40 ปี ใน 6 ภูมิภาค จำนวน 6,000 คน	✓			
1.2 วิเคราะห์ผล	✓			
1.3 จัดทำรายงานผลสำรวจดัชนีชีวิตคุณธรรม อายุ 25-40 ปี	✓			
2. พัฒนาด้านชีวิตคุณธรรม อายุ 13-24 ปี				
2.1 พัฒนาตัวบ่งชี้	✓	✓		
2.2 พัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือ Norm			✓	
2.3 สำรวจและวิเคราะห์ผล				✓
2.4 จัดทำรายงานผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาด้านชีวิตคุณธรรม อายุ 13-24 ปี				✓
3. พัฒนาด้านชีวิตคุณธรรม อายุ 41-60 ปี				
3.1 พัฒนาตัวบ่งชี้	✓	✓		
3.2 พัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือ Norm			✓	
3.3 สำรวจและวิเคราะห์ผล				✓
3.4 จัดทำรายงานผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาด้านชีวิตคุณธรรม อายุ 41-60 ปี				✓

• รายละเอียด แผนการดำเนินงานพัฒนาด้านชีวิตคุณธรรม ในปี 2566

กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2566			
	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. จัดประชุมนำเสนอผลการพัฒนาด้านชีวิตคุณธรรม 3 ช่วงวัยกับภาคีเครือข่ายระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ เพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน (การสำรวจ การเชื่อมโยงข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้)	✓			
2. สำรวจดัชนีชีวิตคุณธรรม อายุ 13-24 ปี		✓	✓	✓
3. สำรวจดัชนีชีวิตคุณธรรม อายุ 25-40 ปี		✓	✓	✓
4. สำรวจดัชนีชีวิตคุณธรรม อายุ 41-60 ปี		✓	✓	✓
5. จัดทำรายงานผลการสำรวจดัชนีชีวิตคุณธรรม 3 ช่วงวัย				✓



ตัวชี้วัดที่ 1.1.3 ความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณธรรมคนไทย (ต่อ)

• รายละเอียด ผลการดำเนินงานพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณธรรม ในปี 2564

ระยะที่ 1 ขั้นพัฒนาตัวบ่งชี้ (มี.ค. – ก.ค.)	ระยะที่ 2 ขั้นพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือ Norm (ส.ค. – ก.ย.)
- จัดทำกรอบตัวบ่งชี้คุณธรรม 5 ด้าน (ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ ประกอบด้วย ความมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต การมีจิตสาธารณะ การเป็นอยู่อย่างพอเพียง และกตัญญู) - ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมทั้ง 5 ด้าน เพื่อสร้างนิยามเชิงปฏิบัติการ - เขียนกรอบพฤติกรรมตัวบ่งชี้ - เวทีวิพากษ์พฤติกรรมบ่งชี้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นตัวแทนจาก 6 เครือข่าย ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคศาสนา ภาคการศึกษา ภาคชุมชน/ประชาสังคม และภาคสื่อมวลชน - ผลผลิต คือ พฤติกรรมบ่งชี้คุณธรรมทั้ง 5 ด้าน	- จัดทำกรอบการดำเนินการสร้างแบบวัดคุณธรรม 5 ด้าน สำหรับคนไทยอายุ 25-40 ปี - สร้างข้อคำถามคุณธรรม 5 ด้าน - ประชุมวิพากษ์เครื่องมือและตรวจคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา - ทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นคนช่วงอายุ 25-40 ปี จำนวน 600 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น และหาเกณฑ์ปกติ (norm) - ผลผลิต คือ เครื่องมือและเกณฑ์ปกติ (norm) ของเครื่องมือสำหรับประเมินคุณธรรมของกลุ่มคนไทยช่วงอายุ 25-40 ปี

ผลการดำเนินงานปี 2564

1. พัฒนาดัชนีชี้วัดคุณธรรม ได้ตัวบ่งชี้คุณธรรมของกลุ่มคนไทยช่วงอายุ 25-40 ปี ดังนี้

- 1.1. ด้านพอเพียง 3 องค์ประกอบ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน
- 1.2. ด้านวินัยรับผิดชอบ 4 องค์ประกอบ คือ การยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคม การควบคุมตนเอง การตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตน การยอมรับผลการกระทำของตน
- 1.3. ด้านกตัญญู 3 องค์ประกอบ คือ การสำนึกในความดี การเคารพความดี การตอบแทนความดี
- 1.4. ด้านสุจริต 3 องค์ประกอบ คือ การละอายต่อการทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง การไม่เอาเปรียบและไม่แสวงหาผลประโยชน์ การยืนหยัดในความถูกต้อง
- 1.5. ด้านจิตสาธารณะ 3 องค์ประกอบ คือ จิตอาสา สำนึกสาธารณะ การเสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น

2. แบบประเมินคุณธรรมของกลุ่มคนไทยช่วงอายุ 25-40 ปี รวม 48 ข้อ ประกอบไปด้วย

- 2.1 พอเพียง 9 ข้อ
- 2.2 วินัยรับผิดชอบ 10 ข้อ
- 2.3 กตัญญู 10 ข้อ
- 2.4 สุจริต 11 ข้อ
- 2.5 จิตสาธารณะ 8 ข้อ



ตัวชี้วัดที่ 1.1.4 ความสำเร็จของการพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม และพัฒนากระบวนการรับรองมาตรฐานด้านคุณธรรมขององค์กรคุณธรรม

คำอธิบาย : เป็นตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์การจัดตั้งข้อที่ 1, 3, 4

- การพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม : พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทาง (Guideline) ส่งเสริมการสร้างและพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรมให้กับองค์กรและชุมชน โดยมาตรฐานด้านคุณธรรมมีความมุ่งหวังให้องค์กรและชุมชนที่สนใจเข้าสู่กระบวนการส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรม รวมถึงองค์กรและชุมชนที่มีการดำเนินงานด้านคุณธรรมมาแล้วสามารถนำมาตรฐานด้านคุณธรรมไปปรับปรุง ประยุกต์ หรือเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรและชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรและ ชุมชนในการร่วมค้นหา ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันมาตรฐานด้านคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ร่ายละเอียดหน้าถัดไป

เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการขององค์กรมหาชน 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) :

2563	2564	2565	เป้าหมายรวม
-	-	1 เรื่อง 2 หน่วยงาน	1 เรื่อง 2 หน่วยงาน

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

ความเห็น	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
		เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
1) พัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรมขององค์กรคุณธรรม	5	มีคู่มือ /มีเครื่องมือ/ มีสื่อการส่งเสริม มาตรฐานด้าน คุณธรรมกลางของ องค์กรคุณธรรม ที่เหมาะสม	มีการสร้างความเข้าใจ สร้างการรับรู้แก่ หน่วยงาน และการเตรียมกลไกความร่วมมือ โดยการนำไปทดลองปฏิบัติในองค์กรเครือข่าย อย่างน้อย จำนวน 2 ประเภท ประเภทละ 1 องค์กร รวมเป็น 2 องค์กร	มีการถอดบทเรียนการนำไปใช้ประโยชน์ จากองค์กรเครือข่าย อย่างน้อยจำนวน 2 ประเภท ประเภทละ 1 องค์กร รวมเป็น 2 องค์กร ในเป้าหมายขั้น มาตรฐาน เพื่อเป็นโมเดลการพัฒนาและการขยายผล ต่อไป
2) พัฒนากระบวนการรับรอง มาตรฐานด้านคุณธรรมของ องค์กรคุณธรรม	5	มีองค์ความรู้ กระบวนการรับรอง การเป็นองค์กร ส่งเสริมคุณธรรม	การนำองค์ความรู้กระบวนการรับรองการเป็น องค์กรส่งเสริมคุณธรรมไปทดลองใช้ร่วมกับ องค์กรนำร่อง (Pilot Project) อย่างน้อย จำนวน 1 ประเภท จำนวน 2 องค์กร	มีการถอดบทเรียนจากการนำองค์ความรู้กระบวนการ รับรองการเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่ได้ทดลองใช้ ร่วมกับองค์กรนำร่อง (Pilot Project) อย่างน้อย จำนวน 1 ประเภท จำนวน 2 องค์กร เพื่อเป็นโมเดลการพัฒนา และการขยายผลต่อไป

คำอธิบายเพิ่มเติม :

วัตถุประสงค์การจัดตั้งข้อที่ 1, 3, 4

- มาตรฐานด้านคุณธรรม ประกอบด้วย พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ดังแผนภาพ



- กระบวนการส่งเสริมการสร้างและพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม ประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้



Signature

1) พัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรมขององค์กรคุณธรรม

คำอธิบาย เพิ่มเติม : การพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม

วัตถุประสงค์การจัดตั้งข้อที่ 1, 3, 4

• ผลการดำเนินงาน การพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม ในปีที่ผ่านมา :

ปี 2562-2563 ศคธ. ได้จัดทำคู่มือการประเมินมาตรฐานโรงเรียนคุณธรรม และเครือข่ายองค์กรชุมชนหรือกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ที่ดำเนินการร่วมกับ พอช. จากนั้น ศคธ. ได้นำมาตรฐานโรงเรียนคุณธรรมไปใช้ส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ และประเมินผลจำนวน 16 โรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับดี (80 คะแนนขึ้นไป) 8 โรงเรียน และระดับดีมาก 8 โรงเรียน

ปี 2563 ภายใต้ตัวชี้วัด “ความสำเร็จของการพัฒนามาตรฐานคุณธรรมของเครือข่ายทางสังคม” โดยผลการดำเนินงานคือ จัดทำเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม และมีการทดลองใช้แบบประเมินตนเองกับองค์กรนำร่อง (pilot project) ใน 3 ประเภทคือ องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคมหรือชุมชน ได้แก่ กรมอนามัย กรมการศาสนา บริษัทสหวิริยา ชุมชนบ้านม้าร้อง และชุมชนบ้านทางสาย เพื่อนำข้อมูลการทดลองใช้มาปรับปรุงเป็นแนวทางการใช้มาตรฐานด้านคุณธรรมสำหรับองค์กรและชุมชน ฉบับปี 2564

• คำอธิบาย คำเป้าหมายปี 2565 การพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม มีรายละเอียดดังนี้

1) “การสร้างการเข้าใจ สร้างการรับรู้แก่หน่วยงาน และการเตรียมกลไกความร่วมมือ มีการนำไปทดลองปฏิบัติ อย่างน้อย 2 หน่วยงาน”

เป็นการประชุม/อบรมให้ความรู้เพื่อให้ผู้บริหาร/ผู้ที่เกี่ยวข้อง ตระหนัก ตอรับการใช้มาตรฐานเพื่อการพัฒนาองค์กรคุณธรรม การประสานผู้มีบทบาทหน้าที่ มีอิทธิพลต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลง เข้ามาร่วมในแผนงานโครงการ โดยกลไก (ผู้สนับสนุน/ร่วมขับเคลื่อนงาน) ขึ้นอยู่กับกลุ่มเป้าหมายเป็นเครือข่ายอะไร เช่น กลุ่มเป้าหมายเป็นภาคธุรกิจ กลไกร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้แทนกระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น และมีการนำไปทดลองปฏิบัติกับองค์กรคุณธรรม 2 ประเภท/ภาคส่วน จากทั้งหมด 6 ประเภท/ภาคส่วน ที่มีความพร้อม มีศักยภาพ ยินดีที่จะใช้มาตรฐานเพื่อการพัฒนาองค์กรคุณธรรม และดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามมาตรฐาน

2) “มีการถอดบทเรียนการนำไปใช้ประโยชน์จากหน่วยงาน เพื่อนำสู่การพัฒนาระยะต่อไป”

เป็นการถอดบทเรียนการนำไปใช้ประโยชน์ และจำนวน 2 ประเภท/ภาคส่วน ในเป้าหมายขั้นมาตรฐาน ที่สามารถใช้มาตรฐานเพื่อการพัฒนาองค์กรคุณธรรม และดำเนินการพัฒนาจนเกิดรูปธรรมการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นแบบอย่าง จึงถอดบทเรียนเพื่อศึกษากระบวนการใช้มาตรฐานสู่การปฏิบัติได้ เพื่อเป็นโมเดลการพัฒนาใช้ในการขยายผลในอนาคตได้

หมายเหตุ การกิจของศูนย์คุณธรรม คือ การส่งเสริมคุณธรรมเพื่อการศึกษาหาองค์ความรู้ ทั้งกระบวนการ/วิธีการที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง เครื่องมือ/สื่อส่งเสริม ระบบ/กลไกสำคัญที่มีส่วนต่อการพัฒนา/การเปลี่ยนแปลง และ เกิดองค์กรคุณธรรมที่สามารถต้นแบบ/โมเดลการพัฒนาให้กับองค์กรประเภทนั้น ๆ เข้าไปเรียนรู้ได้ผลลัพธ์ของการพัฒนาของศูนย์คุณธรรม คือ องค์ความรู้ เครื่องมือ/สื่อส่งเสริมกลไก (ผู้สนับสนุน/ร่วมขับเคลื่อนงาน) องค์กรคุณธรรมที่มีรูปธรรมความสำเร็จ

2) พัฒนาการรับรองมาตรฐานด้านคุณธรรมขององค์กรคุณธรรม

คำอธิบาย เพิ่มเติม : พัฒนาการรับรองมาตรฐานด้านคุณธรรม

วัตถุประสงค์การจัดตั้งข้อที่ 1, 3, 4

- ความสำเร็จของการพัฒนาองค์ความรู้กระบวนการรับรองการเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรม หมายถึง การพัฒนาองค์ความรู้กระบวนการรับรองการเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรม และนำไปทดลองใช้นำไปทดลองปฏิบัติ
- กระบวนการรับรองการเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่อยู่ระหว่างพัฒนานั้น ศูนย์คุณธรรมออกแบบให้มีรูปแบบเหมือนกับการพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม คือเป็นแนวทาง (guideline) ของกระบวนการรับรององค์กรส่งเสริมคุณธรรม เพื่อนำไปเชื่อมโยงกับกระบวนการรับรองในรูปแบบอื่นที่มีในองค์กรที่มีภารกิจในด้านนี้ โดยในเบื้องต้นกลุ่มเป้าหมายขององค์กรนำร่อง คือ องค์กรที่มีภารกิจในการรับรอง เช่น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
- หลังจากองค์กรนำร่องได้ร่วมพัฒนากระบวนการรับรองการเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรมกับศูนย์คุณธรรมแล้ว ศูนย์คุณธรรมจะร่วมกับองค์กรนำร่องผลักดันให้เกิดการนำกระบวนการรับรองการเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรมไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายขององค์กรนำร่องต่อไป

• ปัจจัยสำคัญของกระบวนการรับรองมาตรฐานด้านคุณธรรม ประกอบด้วย

- 1) วิธีประเมิน ต้องทำให้ผู้ถูกประเมินได้รับการพัฒนาควบคู่ไปกับการประเมิน ดังนั้น วิธีการประเมินควรเป็นการให้คำปรึกษาและคำแนะนำไปพร้อมกับการประเมิน โดยมีวัตถุประสงค์ (objective) คือ การพัฒนา และผลลัพธ์สุดท้าย (outcome) คือการเปลี่ยนแปลงองค์กร
- 2) ความคาดหวังและความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียจะต้องนำมาคำนึงถึง
- 3) ความรู้และประสบการณ์ของผู้ประเมินที่เรียนรู้จากผู้ที่ทำสำเร็จมาก่อน รวมทั้งทักษะการ facilitate จะเป็นประโยชน์อย่างมาก
- 4) ผู้นำของผู้ถูกประเมินต้องเข้าใจ เห็นด้วย และพร้อมจะเป็นตัวอย่างและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 5) การเปลี่ยนแปลงนี้ต้องสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนและการดำรงอยู่อย่างมีคุณค่าขององค์กร ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลไปสู่การเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มคน วัฒนธรรม และองค์กรในที่สุด

- 6) แรงจูงใจหรือผลตอบแทนที่ผู้ถูกประเมินจะได้รับต้องคุ้มค่า (และจับต้องได้) กับการประเมินที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ดังนั้น ในการพัฒนารอบมโนทัศน์สำหรับกระบวนการรับรององค์กรคุณธรรมจะอยู่บนแนวคิด ระบบชีวิต (living system) ที่เป็นการพัฒนามนุษย์และองค์กรจากภายใน เปรียบเสมือนแนวคิดการระเบิดจากภายในของในหลวงรัชกาลที่ 9 เพื่อบ่มเพาะคุณธรรมให้เกิดขึ้นจริงภายในจิตใจ ส่งผ่านเป็นวิถีการปฏิบัติงานขององค์กรที่นำไปสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริงในทุกระดับ เป็นกระบวนการรับรององค์กรบนรากฐานของความช่วยเหลือเกื้อกูลกันแบบระบบชีวิตในธรรมชาติ ที่เห็นทุกสรรพสิ่งล้วนเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ มุ่งสู่ความกลมกลืนของทุกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระบวนการ ไม่มีความรู้สึกแบ่งแยกเป็นผู้รับรอง ผู้ถูกรับรอง ผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน องค์กรภายนอกและองค์กรภายใน แต่ทุกคน ทุกหน่วยงาน คือเพื่อนร่วมทางที่จะมาร่วมกันสร้างสรรค์ (co-create) เพื่อนำพาองค์กรและสมาชิกไปสู่จุดหมายทางคุณธรรมตามจินตภาพและบริบทของตน



ตัวชี้วัดที่ 1.1.5 ความสำเร็จของการนำหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมไปใช้ประโยชน์

วัตถุประสงค์การจัดตั้งข้อที่ 1, 3

- คำอธิบาย :**
- ศูนย์คุณธรรม มีแนวคิดการพัฒนาสถาบันพัฒนาวิทยากรคุณธรรม โดยมีเป้าหมายให้เป็นสถาบันพัฒนาวิทยากรของชาติที่มีหลักสูตรการจัดการคุณธรรม เพื่อเสริมสร้างนั้กจัดการคุณธรรม และผู้ตรวจประเมินคุณธรรมในองค์กร รวมถึงเป็นแหล่งรวมหลักสูตรด้านการส่งเสริมคุณธรรมของประเทศที่หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ยอมรับ เพื่อให้เกิดการสร้างค่านิยมคุณธรรมของสังคมไทย ให้กับบุคคลผ่านหน่วยงานองค์กรที่เข้าร่วมอบรม
 - **แนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม**
 1. ศึกษาข้อมูล ความรู้ กระบวนการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันพระปกเกล้า สำนักงาน ป.ป.ช. ฯลฯ
 2. แนวทางการพัฒนาหลักสูตร เน้นหลักสูตรเฉพาะของศูนย์คุณธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายวิทยากรคุณธรรมของศูนย์คุณธรรม โดย
 - 2.1) พัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
 - 2.2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเดิมที่มีอยู่ของศูนย์คุณธรรม ไปเชื่อมโยงกับหลักสูตรที่เกี่ยวข้องขององค์กรอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและเกิดการสร้างเครือข่ายองค์กรคุณธรรม เช่น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พม. เป็นต้น
 3. **รูปแบบหลักสูตร** มีทั้งหลักสูตรในระบบ On site และ Online มีการประเมินติดตามผลการเปลี่ยนแปลง โดยเชิญวิทยากร (Keynote Speaker) ที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับในสังคม มาร่วม มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อมูลพื้นฐาน :

	2562	2563	2564
ผลงาน	-	-	1 หลักสูตร“ต้นทุนชีวิต”

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
5	- พัฒนาหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรแล้วเสร็จและพัฒนาในรูปแบบออนไลน์	- เป้าหมายขั้นต่ำ - นำหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมไปใช้ส่งเสริมให้ความรู้ อบรมกับองค์กรเครือข่ายทางสังคมจำนวนไม่น้อยกว่า 2 องค์กร	- เป้าหมายมาตรฐาน มีการติดตามประเมินผลความพึงพอใจและการนำไปใช้ประโยชน์ของหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม



ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 การประเมินความคุ้มค่าในการจัดกิจกรรม “โครงการสมัชชาคุณธรรม”

คำอธิบาย :

- ประเด็นการประเมินความคุ้มค่า :
 - 1) ประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้ง
 - 2) ประเมินผลความสำเร็จของโครงการ
 - 3) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- เลือกรการจัดกิจกรรม “โครงการสมัชชาคุณธรรม” มาประเมินความคุ้มค่า เหตุผลดังนี้
 - 1) เป็นงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง
 - 2) ได้รับงบประมาณปี 2565 เท่ากับ 15.3618 ล้านบาท
- เป้าหมายผลผลิต “โครงการสมัชชาคุณธรรม” ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้แก่
 - 1) องค์กรเครือข่ายทางสังคมเข้าร่วมขับเคลื่อนกระบวนการสมัชชาคุณธรรมในระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 350 องค์กร
 - 2) การจัดกระบวนการและเวทีสมัชชาคุณธรรมในระดับพื้นที่ใน 4 ภูมิภาค และจัดสมัชชาคุณธรรมระดับชาติ 1 ครั้ง

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 :

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
15	จัดทำรายงานผลการประเมินความคุ้มค่าของแต่ละโครงการโดยมีประเด็นการประเมินและชุดข้อมูลครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และส่งมายังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 14 ตุลาคม 2565	เป้าหมายขั้นต่ำ + เข้าร่วมการประชุมเพื่อนำเสนอผลการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ และได้รับผลการประเมินเฉลี่ย 75 คะแนน	เป้าหมายขั้นต่ำ + เข้าร่วมการประชุมเพื่อนำเสนอผลการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ และได้รับผลการประเมินเฉลี่ย 95 คะแนน



คำอธิบาย :

- ประเด็นการประเมินความคุ้มค่า :
 - 1) ประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้ง
 - 2) ประเมินผลความสำเร็จของโครงการ
 - 3) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- เหตุผลในการเลือกการจัดทำโครงการ "การพัฒนาคุณธรรมในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน" มาประเมินความคุ้มค่า ดังนี้
 - 1) เป็นงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง
 - 2) ได้รับงบประมาณ จำนวนประมาณ 9 ล้านบาท

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 :

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
10	จัดทำรายงานผลการประเมินความคุ้มค่าของแต่ละโครงการโดยมีประเด็นการประเมินและชุดข้อมูลครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และส่งมายังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 14 ตุลาคม 2565	เป้าหมายขั้นต่ำ + เข้าร่วมการประชุม เพื่อนำเสนอผลการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ และได้รับผลการประเมินเฉลี่ย 75 คะแนน	เป้าหมายขั้นต่ำ + เข้าร่วมการประชุม เพื่อนำเสนอผลการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ และได้รับผลการประเมินเฉลี่ย 95 คะแนน

หมายเหตุ : ชื่อโครงการอาจจะมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมอีกครั้ง ซึ่ง ศคธ. จะมีหนังสือแจ้งสำนักงาน ก.พ.ร. ต่อไป



ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน

หลักการ :

กำหนดประเมินตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2561 เรื่อง กรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร สำหรับองค์การมหาชน

องค์การมหาชน	กรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	ยกเว้น
PO	ร้อยละ 30	MWIT/สวอ./สทท./อบก./TIJ ร้อยละ 32
PA	ร้อยละ 30	สบพท. ร้อยละ 60

เกณฑ์การประเมิน :

พิจารณาจากผลการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนให้อยู่ภายในกรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยมีเป้าหมายดังนี้

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายขั้นต่ำ	เป้าหมายมาตรฐาน	เป้าหมายขั้นสูง
5	-	1. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	1. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และ 2. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอต่อคณะกรรมการ องค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร}}{\text{งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี (เงินอุดหนุนประจำปี + เงินทุนสะสม + รายได้)}} \times 100$$

เงื่อนไข

- 1) องค์การมหาชนที่ได้รับการยกเว้นกรอบวงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จาก กพท. ให้ยกเลิก และตัดน้ำหนักของตัวชี้วัดนี้
- 2) องค์การมหาชนต้องแสดงเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

3.1.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ 10)



ตัวชี้วัดย่อยที่ 1) การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) : การขับเคลื่อน/ส่งเสริมคุณธรรมให้กับเครือข่ายทางสังคม

หลักการ : พัฒนาและปรับปรุงบัญชีข้อมูลของหน่วยงานให้มีคุณภาพและนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้โดยสะดวก และสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาบริการและนวัตกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศในด้านต่าง ๆ

- คำนิยาม
- **บัญชีข้อมูล** หมายถึง เอกสารแสดงบรรดารายการของชุดข้อมูล ที่จำแนกแยกแยะโดยการจัดกลุ่มหรือจัดประเภทข้อมูลที่อยู่ในความครอบครองหรือควบคุมของหน่วยงานของรัฐ
 - **คำอธิบายข้อมูลที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด** หมายถึง คำอธิบายข้อมูลส่วนหลัก (Mandatory Metadata) สำหรับชุดข้อมูลภาครัฐ เป็นส่วนที่บังคับต้องทำการอธิบายข้อมูล ประกอบด้วยคำอธิบายข้อมูลจำนวน 14 รายการสำหรับ 1 ชุดข้อมูล ที่หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำและระบุรายละเอียด
 - **ระบบบัญชีข้อมูล** คือ ระบบงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน เช่น CKAN หรือ อื่น ๆ
 - **ข้อมูลสาธารณะ** หมายถึง ข้อมูลที่สามารถเปิดเผยได้สามารถนำไปใช้ได้อย่างอิสระไม่ว่าจะเป็นข้อมูลข่าวสาร/ข้อมูลส่วนบุคคล/ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
 - **คุณลักษณะแบบเปิด** หมายถึง คุณลักษณะของไฟล์ที่ไม่ถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ จากเจ้าของผลิตภัณฑ์ สามารถเข้าถึงได้อย่างเสรีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ใช้งานหรือประมวลผลได้หลากหลายซอฟต์แวร์
- ที่มา: ประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เรื่อง มาตรฐานและหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐในรูปแบบข้อมูลดิจิทัลต่อสาธารณะ

- แนวทางการประเมิน**
- 1) องค์การมหาชนต้องเลือกประเด็นการดำเนินงานภายใต้ **focus areas** ที่กำหนด (จำนวน 9 ด้าน) อย่างน้อย 1 ประเด็น ที่สอดคล้องกับการให้บริการ e-Service หรืองานที่เป็นภารกิจตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งหรือภารกิจขององค์การตามการประเมิน **PMQA 4.0** ที่มีชุดข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป เพื่อใช้ในการจัดทำบัญชีชุดข้อมูล (Data Catalog)
 - 2) องค์การมหาชนต้องจัดทำชุดข้อมูลที่มีสัมพันธ์กับกระบวนการทำงานตามประเด็นการดำเนินงานภายใต้ **focus areas** โดยต้องเป็นกระบวนการทำงานภายใต้ภารกิจหลักของหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อการใช้บริการประชาชนในระดับสูง
 - 3) ให้มีคำอธิบายข้อมูลส่วนหลัก (Mandatory Metadata) 14 รายการตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด
 - 4) ชุดข้อมูลที่จะขึ้นในระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน (Agency Data Catalog) จะเป็นชุดข้อมูลที่ สสช. ใช้ติดตามในการลงทะเบียนระบบบริการบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog) ต่อไป
 - 5) กำหนดให้ส่วนราชการมีระบบบัญชีข้อมูล และมีข้อมูลสาธารณะ (Open data) ในระบบบัญชีข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้เป็นไปตามมาตรฐานรัฐบาลดิจิทัลว่าด้วยแนวทางการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลต่อสาธารณะ ร้อยละ 100 ของบัญชีข้อมูล ตามแนวทางที่ สพร. กำหนด
 - 6) ชุดข้อมูลเปิด (Open data) ต้องเป็นข้อมูลที่ประชาชนหรือผู้รับบริการต้องการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป หรือส่วนราชการสามารถนำชุดข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ประกอบการวางแผน พัฒนางานได้
 - 7) การนำข้อมูลเปิดไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ประเมินจากหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงการนำชุดข้อมูลมาวิเคราะห์ประกอบการปฏิบัติงาน เช่น รายงานวิเคราะห์จากชุดข้อมูล / การมี dashboard จากชุดข้อมูล เป็นต้น

- 9 Focus Areas**
- 1) ด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม SME
 - 2) ด้านการเกษตร
 - 3) ด้านท่องเที่ยว
 - 4) ด้านการมีรายได้และการมีงานทำ
 - 5) ด้านความเหลื่อมล้ำทางสิทธิสวัสดิการประชาชน
 - 6) ด้านสุขภาพและการสาธารณสุข
 - 7) ด้านการศึกษา
 - 8) ด้านสิ่งแวดล้อม
 - 9) ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

ข้อมูลเปิด (หมวดหมู่สาธารณะ) ที่สามารถเข้าถึงได้ และพร้อมใช้งาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดการวิเคราะห์หรือสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้ และสามารถตอบโต้ภัยประเด็นการดำเนินงานที่มีความสำคัญเร่งด่วนของประเทศได้

- เงื่อนไข**
1. หน่วยงานที่มี e-Service ให้เลือก Dataset ที่เกี่ยวข้องกับงานบริการของหน่วยงาน หรือ
 2. หน่วยงานเลือก Dataset ที่เป็นภารกิจหลักของหน่วยงานที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทา แผนการปฏิรูปประเทศ Agenda สำคัญ และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่นได้
 3. ในแต่ละชุดข้อมูล (Data Set) ต้องมีการจัดทำคำอธิบายข้อมูล (Metadata) ครบถ้วนทั้ง 14 รายการ หากหน่วยงานมีการจัดทำรายละเอียดไม่ครบ 14 รายการ ในแต่ละชุดข้อมูล จะไม่นับผลการดำเนินงาน
 4. หน่วยงานเดิมที่มีการดำเนินการตัวชี้วัดนี้ในปี 2564 ให้คัดเลือกชุดข้อมูลใหม่ดำเนินการในปี 2565 (ชุดข้อมูลไม่ซ้ำปี 2564)

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
มีรายชื่อชุดข้อมูล (Data Set) ที่สัมพันธ์กับกระบวนการทำงานตามประเด็นการดำเนินงานภายใต้ Focus Area	• มีคำอธิบายข้อมูล (Metadata) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด (14 รายการ) ของทุกชุดข้อมูล (15 คะแนน) • มีระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน (Agency Data Catalog) พร้อมแจ้ง URL ระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน (10 คะแนน)	• นำขึ้นชุดข้อมูล metadata และระบุแหล่งข้อมูล สำหรับชุดข้อมูลที่ถูกจัดในหมวดหมู่สาธารณะ ร้อยละ 100 ของชุดข้อมูลเปิดทั้งหมดบนระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามมาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร.กำหนด (20 คะแนน) • นำข้อมูลเปิดไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ตอบโจทย์ตามประเด็นภายใต้ของ focus area อย่างน้อย 1 ชุดข้อมูล (5 คะแนน)

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

3.1.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ 10) (ต่อ)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 1) การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) : การขับเคลื่อน/ส่งเสริม
คุณธรรมให้กับเครือข่ายทางสังคม

1. Focus Area ที่เกี่ยวข้อง : ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ
2. ประเด็นการดำเนินงานภายใต้ Focus Area : การขับเคลื่อน/ส่งเสริมคุณธรรมให้กับเครือข่ายทางสังคม
3. เป้าหมายการนำชุดข้อมูลไปใช้ประโยชน์ : ส่งเสริมและขยายผล องค์การต้นแบบด้านคุณธรรม
4. หน่วยงานที่คาดว่าจะนำชุดข้อมูลไปใช้ประโยชน์ : กระทรวงวัฒนธรรม_องค์กรภาคีเครือข่าย

ภารกิจหลักที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นดำเนินการ	กระบวนการทำงานหลัก	กระบวนการทำงานย่อย (ถ้ามี)	ชุดข้อมูล (ถ้ามี)
1. การจัดสมัชชาคุณธรรม	1.1 สนับสนุนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บท ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ	1.1.1 การประกาศเจตนารมณ์ เป็นองค์กรคุณธรรม	• ข้อมูลระดับขององค์กรคุณธรรม • ข้อมูลประเภทองค์กรคุณธรรม

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

ตัวชี้วัดที่ 3.1.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

หลักการ :

กำหนดประเมินเพื่อเป็นการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และเป้าหมายการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 ที่มุ่งเน้นระบบราชการที่เปิดกว้างเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

เกณฑ์การประเมินปี 2565 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

- ▶ **กลุ่มที่ 1:** องค์การมหาชนที่มีผลการประเมิน PMQA 4.0 ประจำปี พ.ศ. 2564 **ต่ำกว่า 350 คะแนน หรือดำเนินการเป็นปีแรก**

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
X	-	350

- ▶ **กลุ่มที่ 2:** องค์การมหาชนที่มีผลการประเมิน PMQA 4.0 ประจำปี พ.ศ. 2564 **ตั้งแต่ 350 - 399 คะแนน**

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
Y	คะแนนปี 64	คะแนนปี 64 + A %

- ▶ **กลุ่มที่ 3:** องค์การมหาชนที่มีผลการประเมิน PMQA 4.0 ประจำปี พ.ศ. 2564 **ตั้งแต่ 400 คะแนนขึ้นไป**

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
Z	คะแนนปี 64	คะแนนปี 64 + B %

หมายเหตุ :

- X = ค่าเฉลี่ยผลการประเมิน PMQA 4.0 ของหน่วยงานที่ได้รับผลการประเมิน PMQA 4.0 ต่ำกว่า 300 คะแนน
- Y = ค่าเฉลี่ยผลการประเมิน PMQA 4.0 ของหน่วยงานที่ได้รับผลการประเมิน PMQA 4.0 ตั้งแต่ 300 - 350 คะแนน
- Z = ค่าเฉลี่ยผลการประเมิน PMQA 4.0 ของหน่วยงานที่ได้รับผลการประเมิน PMQA 4.0 ตั้งแต่ 351 - 399 คะแนน
- A = อัตราเติบโตเฉลี่ยของผลการประเมิน PMQA 4.0 ของหน่วยงานที่ได้รับผลการประเมินตั้งแต่ 350 - 399 คะแนน (รูปแบบที่ 2)
- B = อัตราเติบโตเฉลี่ยของผลการประเมิน PMQA 4.0 ของหน่วยงานที่ได้รับผลการประเมินตั้งแต่ 400 คะแนนขึ้นไป (รูปแบบที่ 3)
- ข้อมูล X, Y, Z, A, B จำนวนจากผลการประเมิน PMQA 4.0 ของส่วนราชการ จังหวัด และองค์การมหาชนทุกแห่งที่เข้าร่วมการประเมิน PMQA 4.0 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เกณฑ์การประเมิน : กลุ่มที่ 1

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายขั้นต่ำ	เป้าหมายมาตรฐาน	เป้าหมายขั้นสูง
10	275 คะแนน	-	350 คะแนน

หมายเหตุ : - สำนักงาน ก.พ.ร. มีกำหนดจัดคลินิกชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมิน PMQA 4.0 และจะแจ้งข้อมูล X, Y, Z, A, B ให้องค์การมหาชนทราบ ภายในเดือนธันวาคม 2564
- สามารถดาวน์โหลดคู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 ได้ที่ <https://bit.ly/38Wx99y> และคลิปวิดีโอข้อมูลประกอบการดำเนินการ PMQA ที่ <http://www.youtube.com/PMQAChannel>



ตัวชี้วัดที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแล กิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 10)

หลักการ

1. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดให้องค์การมหาชนไม่ต้องอยู่ในกรอบของกฎระเบียบราชการเพื่อให้การบริหารงานมีความอิสระ คล่องตัว และให้อำนาจหน้าที่คณะกรรมการองค์การมหาชนในการควบคุมดูแล กำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงาน ให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงาน อนุมัติแผนการลงทุนและแผนการเงิน ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือข้อกำหนดต่าง ๆ คณะกรรมการฯ ควรทบทวนบทบาทขององค์การมหาชนให้สามารถตอบสนองต่อสภาพการณ์ปัจจุบันและความต้องการของผู้รับบริการ
2. ประเด็นการประเมินด้านการควบคุมดูแลกิจการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้มีการปรับปรุงแนวทางการประเมินให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2561 เรื่องแนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน และเพิ่มเติมประเด็นการประเมินตามบทบาทสำคัญอื่น ๆ เช่น การกำกับให้องค์การมหาชนคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการตอบสนองต่อประชาชน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้ปรับปรุงแนวทางการประเมินให้เป็นไปในเชิงคุณภาพที่ให้มีการดำเนินงานครอบคลุมประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ มากกว่าการประเมินในเชิงปริมาณ เช่นการนับจำนวนครั้งในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

ประเด็นการประเมิน

1. การวางแผนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 15)	6. การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/การตอบสนองต่อประชาชน (ร้อยละ 15)
2. การบริหารทางการเงิน (ร้อยละ 10)	7. การบริหารการประชุม (ร้อยละ 5)
3. การบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 15)	8. การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน (ร้อยละ 10)
4. การควบคุมภายใน (ร้อยละ 10)	9. การประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการองค์การมหาชน (ร้อยละ 5)
5. การบริหารทั่วไป (ร้อยละ 15)	

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแล กิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 10) (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน 9 ประเด็น

- | | | |
|--------------------------------------|--|---|
| 1. การวางแผนยุทธศาสตร์ (15 คะแนน) | 4. การควบคุมภายใน (10 คะแนน) | 7. การบริหารการประชุม (5 คะแนน) |
| 2. การบริหารทางการเงิน (10 คะแนน) | 5. การบริหารทั่วไป (15 คะแนน) | 8. การประเมินผลการปฏิบัติงานองค์การมหาชน (10 คะแนน) |
| 3. การบริหารทรัพยากรบุคคล (15 คะแนน) | 6. การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย / การตอบสนองต่อประชาชน (15 คะแนน) | 9. การประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการ องค์การมหาชน (5 คะแนน) |

1. การวางแผนยุทธศาสตร์

1. ทบทวนแผนเพื่อกำหนดทิศทางทางดำเนินงาน และพิจารณาแผน 5 ปี และแผนประจำปี (2564) และให้ข้อสังเกต
2. กำกับคุณภาพของแผน
3. กำกับให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน
4. กำกับให้มีการติดตามรายงานผลตามแผน

2. การบริหารทางการเงิน

1. พิจารณารายงานทางการเงิน ซึ่งรายงานให้ระบุ ปัญหาอุปสรรค
2. กำกับให้มีเบิกจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วย เป็นต้น

3. การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. กำหนดให้มีการจัดทำและทบทวนระเบียบบุคคล
2. กำกับให้มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ในระยะยาว
3. กำกับให้มีการประเมินผู้บริหารอย่างเป็นระบบ
4. กำกับให้มีการประเมินผลเจ้าหน้าที่เพื่อต่อ สัญญาจ้าง

4. การควบคุมภายใน

1. กำกับให้ฝ่ายบริหารมีการควบคุมภายใน
2. พิจารณาแผนและผลการควบคุมภายใน
3. กำกับให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ มีการตรวจสอบภายใน
4. พิจารณาแผนและผลการตรวจสอบภายใน

5. การบริหารงานทั่วไป

1. กำกับให้มีการจัดการความรู้กับคณะกรรมการ
2. กำกับให้มีการจัดการความรู้แก่องค์กร
3. ให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแสดงความโปร่งใส
4. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

6. การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย

1. กำกับให้องค์การมหาชนคำนึงถึงผู้รับบริการ
2. กำกับให้มีช่องทางการร้องเรียน
3. กำกับให้มีการนำผลความพึงพอใจมาใช้ในการพัฒนางานบริการขององค์การมหาชน

7. การบริหารการประชุม

1. ในการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการ ร้อยละ 90 ของจำนวนการประชุม มีกรรมการเข้าประชุมร้อยละ 80 ขึ้นไป
2. กำหนดให้มีการประชุมที่ไม่มีฝ่ายบริหาร (ผอ.) อยู่ด้วยอย่างน้อย 1 ครั้ง
3. มีการประเมินคุณภาพของเอกสารประกอบการประชุม

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานองค์การมหาชน

1. กำกับให้องค์การมหาชนดำเนินการตรงตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้ง
2. กำกับให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานพร้อม ข้อเสนอแนะไปยัง รว.

9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

1. มีการประเมินตนเอง ทั้งแบบรายบุคคล และแบบทั้งคณะ หรือในรูปแบบอื่น เช่น การประเมิน 360 องศา
2. มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเอง ของคณะกรรมการในที่ประชุม



รายละเอียด

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน และ
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑.๒ การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)

(ฉบับปรับปรุงเดือนธันวาคม ๒๕๖๔)

รายละเอียดตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ ๒ :
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ ๕)
(ฉบับปรับปรุงเดือนธันวาคม ๒๕๖๔)

หลักการ :

กำหนดประเมินตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง กรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์การมหาชน แล้วมีมติสรุปได้ดังนี้

(๑) เห็นชอบการกำหนดกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรฯ ให้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี ให้กับองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ รวมถึงองค์การมหาชน ทั้งสองประเภทที่จะได้รับการจัดตั้งในภายหลังด้วย ยกเว้นองค์การมหาชน จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ ๑) โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ๒) สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ๓) สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ๔) องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) และ ๕) สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน) กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๓๒ ของแผนการใช้จ่ายเงิน และสถาบันบริหารกองทุนพลังงาน (องค์การมหาชน) กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๖๐ ของแผนการใช้จ่ายเงิน

(๒) ให้องค์การมหาชนที่มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่ากรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเมื่อเทียบกับแผนการใช้จ่ายเงินประจำปีที่กำหนดใหม่ เสนอ กพม. พิจารณาโดยจะต้องส่งแผนการปรับปรุงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นเวลา ๓ ปี เป็นข้อมูลประกอบด้วย เพื่อเป็นแนวทางควบคุมค่าใช้จ่ายของหน่วยงานของรัฐมิให้เป็นภาระงบประมาณในระยะยาว

(๓) กำหนดให้คณะกรรมการองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะและองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รับผิดชอบกำกับการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และให้สำนักงาน ก.พ.ร. จัดให้มีกลไกในการทบทวนความเหมาะสมของสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนแต่ละแห่งอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงภารกิจ รายได้ และเงินทุนสะสมของแต่ละองค์การมหาชน รวมทั้งยึดหลักการที่มีให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าความจำเป็นและไม่เป็นภาระงบประมาณของประเทศ

เกณฑ์การประเมิน :

พิจารณาจากการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนให้อยู่ภายในกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยมีเป้าหมายดังนี้

เป้าหมายขั้นต่ำ	เป้าหมายมาตรฐาน	เป้าหมายขั้นสูง
-	๑. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	๑. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และ ๒. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร}}{\text{งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี (เงินอุดหนุนประจำปี + เงินทุนสะสม + รายได้)}} \times 100$$

เงื่อนไข :

- ๑) องค์การมหาชนที่ได้รับการยกเว้นกรอบวงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จาก กพม. ให้ยกเลิกและตัดน้ำหนักของตัวชี้วัดนี้
- ๒) องค์การมหาชนต้องแสดงเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

นิยาม :

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หมายถึง ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เป็นไปตามสิทธิของบุคคล ได้แก่

๑) เงินเดือนและค่าจ้าง

๒) ค่าสวัสดิการ เช่น เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลบุคคล

ในครอบครัว เงินประกันชีวิตและสุขภาพ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี เงินสมทบจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรม ค่าชดเชย เป็นต้น

๓) ค่าตอบแทนผันแปรผู้อำนวยการ

งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน หมายถึง วงเงินงบประมาณขององค์การมหาชนที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนให้ใช้เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณนั้น ๆ ซึ่งอาจมีที่มาของเงินประกอบด้วย

๑) เงินอุดหนุน หมายถึง เงินอุดหนุนทั่วไปที่องค์การมหาชนได้รับการจัดสรรตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ โดยไม่รวมค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง

๒) เงินทุน หมายถึง กำไรสะสมตามมาตรฐานบัญชี ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้ใช้ในปีงบประมาณปัจจุบัน หรือหมายถึง เงินรายได้สุทธิที่เหลือสะสมมาจนถึงปีงบประมาณก่อนหน้า ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้ใช้ในปีงบประมาณปัจจุบัน รวมกับเงินเหลือจ่ายจากปีงบประมาณที่แล้ว ซึ่งขอเปลี่ยนแปลงมาใช้ในปีงบประมาณปัจจุบัน

หมายเหตุ จำนวนเงินของ "เงินทุน" จะไม่รวมถึงจำนวนของ "เงินทุน" ที่ขออนุมัติเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง

๓) เงินรายได้ หมายถึง ประมาณการรายได้ขององค์การมหาชนในปีงบประมาณนั้น ซึ่งปรากฏตามเอกสารงบประมาณประจำปี โดยแบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ (๑) รายได้จากการดำเนินงาน เช่น ค่าธรรมเนียมการให้บริการ เป็นต้น และ (๒) รายได้อื่น ๆ ได้แก่ ดอกเบี้ยเงินฝาก เงินค่าปรับ และเงินบริจาคต่างๆ

หมายเหตุ จำนวนเงินของ "เงินรายได้" จะไม่รวมถึงจำนวนของ "เงินรายได้" ที่ขออนุมัติเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง

.....

รายละเอียดตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ ๓ :

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑.๒ การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)
(น้ำหนัก ร้อยละ ๑๐)

(ฉบับปรับปรุงเดือนธันวาคม ๒๕๖๔)

ที่มา :

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มเติม ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และ แผนการดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ โดยให้ สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นหน่วยงานหลักในการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และเตรียมความพร้อมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มเติม ดังกล่าว และยกระดับองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยการตรวจรับรองสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ให้กับส่วนราชการ จังหวัด และองค์การมหาชน

การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA 4.0 เป็นกลไกที่ออกแบบให้หน่วยงานของรัฐ ได้แก่ ส่วนราชการ จังหวัด และองค์การมหาชน ได้วิเคราะห์ช่องว่าง (Gap analysis) และโอกาสในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) โดยเป็นการประเมินระบบบริหารของหน่วยงานภาครัฐในเชิงบูรณาการที่มีการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลจากการประเมินฯ ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นระบบราชการ ๔.๐ ต่อไป

แนวทางการประเมิน PMQA 4.0 :

- พิจารณาจากผลคะแนนการประเมินสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) จากคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง ๗ หมวด ประกอบด้วย หมวด ๑ การนำองค์กร หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ
- ผลคะแนนฯ ที่จะนำมาใช้ในการประเมินตามตัวชี้วัด องค์การมหาชนเลือกดำเนินการกรณีใดกรณีหนึ่งจาก ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ องค์การมหาชนที่สมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ใช้คะแนนผลการประเมิน PMQA 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ได้รับการตรวจประเมินจากสำนักงาน ก.พ.ร. ในขั้นตอนที่ ๑ การตรวจพิจารณาจากเอกสารการสมัครเบื้องต้น

(หมายเหตุ : ขั้นตอนการตรวจประเมินเพื่อขอรับรางวัลฯ ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ ๑ การตรวจพิจารณาจากเอกสารการสมัครเบื้องต้น ขั้นตอนที่ ๒ การตรวจ Application Report และ ขั้นตอนที่ ๓ การตรวจประเมินในพื้นที่เพื่อยืนยันผล

กรณีที่ ๒ องค์การมหาชนที่ไม่ได้สมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐหรือองค์การมหาชนที่สมัครขอรับรางวัลฯ แต่ไม่ประสงค์จะใช้คะแนนจากกรณีที่ ๑

ใช้คะแนนผลการประเมิน PMQA 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ได้รับจากผลการตรวจรายงานการประเมินตนเองโดยสำนักงาน ก.พ.ร.

หลักการ:

การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเกณฑ์การประเมินตามผลคะแนนขององค์การมหาชนที่เคยเข้ารับการประเมินจากคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง ๗ หมวด โดยแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ องค์การมหาชนที่มีผลการประเมิน PMQA 4.0 ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่ำกว่า ๓๕๐ คะแนน หรือ ดำเนินการเป็นปีแรก

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน
๑	โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
๒	โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
๓	สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)
๔	ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน)
๕	สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
๖	สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)
๗	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
๘	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
๙	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
๑๐	ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
๑๑	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
๑๒	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๓	สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ
๑๔	สถาบันอนุญาโตตุลาการ
๑๕	สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ
๑๖	สถาบันวักขิณแห่งชาติ

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมายมาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐)
๒๗๕	-	๓๕๐

กลุ่มที่ ๒ องค์การมหาชนที่มีผลการประเมิน PMQA 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่ ๓๕๐ - ๓๙๙ คะแนน

ลำดับที่	องค์การมหาชน
๑	สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
๒	สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

ลำดับที่	องค์การมหาชน
๓	ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)
๔	สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
๕	สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
๖	องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)
๗	สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)
๘	สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)
๙	สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน)
๑๐	หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)
๑๑	สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน)

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมายมาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐)
๓๓๐	-	๔๐๐

กลุ่มที่ ๓ องค์การมหาชนที่มีผลการประเมิน PMQA 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่ ๔๐๐ คะแนนขึ้นไป

ลำดับที่	องค์การมหาชน (PO)
๑	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
๒	สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน)
๓	สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)
๔	องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)
๕	สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)
๖	สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน)
๗	สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
๘	สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)
๙	สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)
๑๐	สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
๑๑	ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน)
๑๒	สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)
๑๓	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)
๑๔	สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	องค์การมหาชน (PO)
๑๕	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล
๑๖	สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
๑๗	สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมายมาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐)
๓๘๐	-	๔๒๕

หมายเหตุ :

๑. หากผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายขั้นต่ำ จะได้คะแนนเป็นศูนย์
๒. การคำนวณคะแนนระหว่างค่าเป้าหมายขั้นต่ำและเป้าหมายขั้นสูงคิดคะแนนจากการเทียบบัญญัติไตรยางค์
๓. กำหนดการจัดส่งข้อมูลหรือเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดเวลาในการยืนยันการใช้คะแนนเป็นไปตามปฏิทินการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

สามารถดาวน์โหลดคู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ได้ที่ <https://bit.ly/38Wx99y> และคลิปวิดีโอข้อมูลประกอบการดำเนินการ PMQA ที่ <http://www.youtube.com/PMQAChannel>