

# สำเนา

ที่ นร ๑๒๑๑.๑/๑๗๑

สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ข้อหารือในการประเมินองค์กร

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

อ้างถึง หนังสือสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ ศธ ๕๔๐๓/๓๐๘๑

ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย การพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์กรมหาชน ตามมติ

คณะรัฐมนตรีวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง สถาบันการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(สสวท.)ได้หารือมายังสำนักงาน ก.พ.ร. เกี่ยวกับการประเมินองค์กรของ สสวท.ว่าจำเป็นต้องประเมินผลภายใต้กรอบการประเมินผลของ ก.พ.ร. หรือไม่ และหาก สสวท.ไม่ต้องการประเมินผลตามกรอบการประเมินผลของ ก.พ.ร. แล้ว ใคร่ขอหารือถึงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลที่เหมาะสมกับองค์กรในลักษณะเดียวกับ สสวท. เพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่อไป ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ.ร. พิจารณาเรื่องนี้แล้ว ขอเรียนว่า โดยที่คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ ได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอของ ก.พ.ร. เรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์กรมหาชน ซึ่งให้บังคับใช้กับองค์กรมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะที่มีภารกิจในการให้บริการสาธารณะในลักษณะเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ใน มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งรวมถึง สสวท. ด้วย (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย) ดังนั้น สสวท. จึงต้องเข้าสู่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานที่ ก.พ.ร. กำหนด ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. มีโครงการที่จะประเมินผลหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ และหวังว่า สสวท. จะเข้าร่วมเป็นหน่วยงานนำร่องตามโครงการดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. จะประสานงานการปฏิบัติกับ สสวท. ในโอกาสต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กลุ่มพัฒนาระบบโครงสร้างราชการ

โทร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๔๐ โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๔/๑๒๕๒

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๗ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือน ฯ หลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุม ฯ และการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์กรมหาชน

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร.ด่วนมาก ที่ นร ๑๒๐๔.๑/๘๑๖ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ตามที่ได้เสนอมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือน ฯ หลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุม ฯ และการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์กรมหาชน ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๘ (ฝ่ายกฎหมาย ระบบราชการ และการประชาสัมพันธ์) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เป็นประธานกรรมการพิจารณาแล้วมีประเด็นอภิปรายและมติ ดังนี้

### ๑. ประเด็นอภิปราย

๑.๑ ปัจจุบันมีองค์การมหาชน รวม ๒๕ องค์การ เป็นองค์การที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๑๗ องค์การ และจัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จำนวน ๘ องค์การ ซึ่งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน ฯ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้บริหารตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และมาตรา ๒๖ บัญญัติให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการ ได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด สำหรับองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ กฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชนนั้น ได้บัญญัติให้คณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้บริหารและเบี้ยประชุมได้เอง โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี จึงเห็นควรจะกำหนดตรอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้บริหารและเบี้ยประชุมขององค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติเฉพาะให้อยู่ในหลักเกณฑ์เดียวกัน

๑.๒ รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชนควรมีอำนาจกำหนดอัตราเงินเดือนเริ่มต้นและเลื่อนขึ้นเป็นระยะ ฯ ตามตัวชี้วัดผลงานภายในอายุสัญญา โดยแต่ละกลุ่มอาจได้รับเงินเดือนเริ่มต้น

/ ไม่เท่ากัน

ไม่เท่ากันตามความเหมาะสมของลักษณะงาน นอกจากนี้ควรมีอำนาจกำหนดค่าตอบแทนของพนักงาน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ขององค์การมหาชนและควบคุมให้มีการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรให้ รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชนกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ผลผลิตในการ ดำเนินงาน และกรอบวงเงินค่าตอบแทนของผู้บริหาร และนำเสนอ ก.พ.ร. ทราบ ก่อนที่จะประกาศ รับสมัครผู้อำนวยการองค์การมหาชน ทั้งนี้ กรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทุกประเภท เช่น เงินเดือน เงินค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการและอนุกรรมการ หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น ต้องไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของเงินอุดหนุนประจำปี หากองค์การมหาชนใดไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ให้นำเสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณาเป็นรายๆ ไป

๑.๓ หลักเกณฑ์ควรให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เว้นแต่ องค์การมหาชนที่มีผู้อำนวยการองค์การมหาชนปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาอยู่แล้ว และได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า อัตราตามที่หลักเกณฑ์ใหม่กำหนด เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ เป็นต้น ให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแลรับไปดำเนินการจัดทำข้อตกลงกับผู้บริหารองค์การมหาชนที่ยังไม่หมด สัญญาจ้างและอยู่ในข่ายได้รับเงินเดือนสูงกว่าหลักเกณฑ์ใหม่ โดยอาจนำส่วนต่างของเงินเดือนที่ได้รับเดิม กับเงินเดือนใหม่ไปจ่ายเป็นเงินตอบแทนในลักษณะอื่น เช่น เงินรางวัล เป็นต้น

๑.๔ เห็นควรให้ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ จัดอยู่ในกลุ่มองค์การ มหาชนกลุ่มที่ ๑ เนื่องจากเป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้งเพื่อพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐ เฉพาะด้าน

๑.๕ เบี้ยประชุมอนุกรรมการขององค์การมหาชน เห็นควรให้ได้รับเป็นรายเดือน

๑.๖ ควรให้สำนักงาน ก.พ.ร. เฝ้าระวังการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วย องค์การมหาชน เพื่อกำหนดให้องค์การมหาชนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงที่มีบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับองค์การมหาชนอย่างแท้จริง ซึ่งอาจกำหนดให้กระทรวงหนึ่งมีองค์การมหาชนได้เพียง องค์กรเดียว โดยให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในหลายๆ ด้านได้

๑.๗ ควรให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชนตรวจสอบผลการดำเนินงาน หากผลการประเมินพบว่า องค์การมหาชนใดดำเนินงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ไม่คุ้มค่า กับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตลอดจนไม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง ให้ยกเลิกสัญญาจ้าง ผู้อำนวยการ และรายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อตัดจ่ายเงินอุดหนุนประจำปีให้องค์การมหาชน หรือยุบเลิก องค์การมหาชน ตามควรแก่กรณี

๒. มติคณะกรรมาธิการกลั่นกรอง ฯ

๒.๑ เห็นควรให้ความเห็นชอบการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน และการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนด เบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษาและอนุกรรมการของ องค์การมหาชนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยให้แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

๒.๑.๑ ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ เห็นควรจัดให้อยู่ในกลุ่มที่ ๑ เนื่องจากเป็นองค์กรเพื่อพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน

๒.๑.๒ เบี้ยประชุมของอนุกรรมการให้ได้รับเป็นรายเดือน

๒.๑.๓ กรณีองค์การมหาชนที่ผู้อำนวยการได้รับอัตราเงินเดือนและประโยชน์ ตอบแทนอื่นสูงกว่าหลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงใหม่ ให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแลรับผิดชอบไปดำเนินการเจรจาจัดทำข้อตกลง กับผู้อำนวยการที่ยังอยู่ในอายุสัญญาจ้าง โดยอาจนำส่วนต่างของเงินเดือนที่ได้รับเดิมกับเงินเดือนตาม อัตราใหม่ไปจ่ายเป็นเงินตอบแทนในลักษณะอื่น เช่น เงินรางวัล เป็นต้น

๒.๑.๔ การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานในส่วนของเงินเดือนประจำ ในระยะเริ่มแรกไม่ควรกำหนดไว้ให้ใกล้เคียงกับขั้นสูงสุด เพื่อให้สามารถปรับอัตราค่าตอบแทนดังกล่าวได้ ตามผลงานเป็นระยะๆ ตลอดอายุสัญญา

๒.๒ เห็นควรให้นำหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒.๑ ไปใช้กับหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติเฉพาะซึ่งมีการกึ่งในการให้บริการสาธารณะเช่นเดียวกับองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ

๒.๓ เห็นควรให้ความเห็นชอบการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผล องค์การมหาชนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ

๒.๔ เห็นควรกำหนดกรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์การ มหาชน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยประชุม เป็นต้น ไว้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของเงินอุดหนุนประจำปี หากองค์การมหาชนใดไม่สามารถดำเนินการให้อยู่ในกรอบวงเงินดังกล่าวได้ ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณายกเว้นเป็นรายๆ ไป

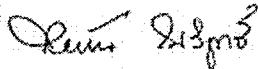
๒.๕ ในการสรรหาผู้อำนวยการขององค์การมหาชน เห็นควรให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแล และคณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงิน ค่าตอบแทน แล้วแจ้งให้ ก.พ.ร. ทราบก่อนประกาศรับสมัครผู้อำนวยการ ทั้งนี้ เพื่อความโปร่งใส และเพื่อ ประโยชน์ในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไปด้วย

๒.๖ ให้รัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชน และ ก.พ.ร. ตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนต่าง ๆ หากองค์การมหาชนใดไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ไม่คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงาน หรือไม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง หรือมีความซ้ำซ้อนกัน ให้พิจารณายุบเลิก หรือปรับปรุงแก้ไขต่อไป ทั้งนี้ ให้ ก.พ.ร. รับไปพิจารณาด้วยว่า เพื่อให้เกิดความประหยัดและมีประสิทธิภาพ ในกระทรวงหนึ่ง ๆ อาจกำหนดให้มีองค์การมหาชนเดียว แต่ภายใต้โครงสร้างนั้นอาจมีหน่วยที่มีภารกิจเฉพาะด้านหลาย ๆ หน่วยได้

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗ อนุมัติตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๘ (ฝ่ายกฎหมาย ระบบราชการ และการประชาสัมพันธ์)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแนบท้ายทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวสิบลักษณ์ วณวิสุทธิ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน  
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๔๐ ๕๐๐๐ ต่อ ๓๒๔ - ๓๒๕

โทรสาร ๐ ๒๒๔๐ ๕๐๖๔

(T/๒๕๕)

## แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชน

### 1. หลักการ

กำหนดระบบการประเมินผลองค์การมหาชน เพื่อพิสูจน์ถึงควมมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าขององค์การมหาชน โดยให้องค์การมหาชนทุกแห่งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อคณะรัฐมนตรีและลงนามในคำรับรองการปฏิบัติงาน โดยให้ ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินผลงานขององค์การมหาชนตามคำรับรองการปฏิบัติงานและรายงานต่อคณะรัฐมนตรี

องค์การมหาชนที่ผ่านการประเมินจะได้รับสิ่งตอบแทนทั้งในลักษณะที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน แต่จะไม่มีงบประมาณพิเศษเพื่อจัดสรรเงินรางวัล

### 2. แนวทาง

1) องค์การมหาชนทุกแห่งนำเอาหลักการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ไปประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และเพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2) องค์การมหาชนทุกแห่งมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การมหาชนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี และลงนามตามคำรับรองผลการดำเนินงานระหว่างรัฐมนตรีกับประธานคณะกรรมการและระหว่างประธานคณะกรรมการกับผู้อำนวยการ เพื่อให้การดำเนินกิจการขององค์การมหาชนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

3) เมื่อครบกำหนด 1 ปี หลังจากการลงนามตามคำรับรองผลการดำเนินงานแล้ว องค์การมหาชนแต่ละแห่งจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองผลการดำเนินงาน และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้

4) ให้ความสำคัญกับการประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าขององค์การมหาชน

5) สิ่งจูงใจที่ผูกกับข้อตกลงผลการดำเนินงาน จะเป็นสิ่งจูงใจในระดับองค์การและระดับบุคคล โดยเฉพาะผู้อำนวยการองค์การมหาชน ทั้งนี้จะมีความหลากหลายทั้งสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

6) มีการนำมาตรการเชิงลบมาใช้กับองค์การมหาชน

7) ประกาศให้ประชาชนทราบเกี่ยวกับข้อตกลงผลการดำเนินงาน ผลการประเมินตามข้อตกลง และสิ่งจูงใจที่องค์การมหาชนได้รับ

8) มาตรการนี้เป็นมาตรการที่ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี โดย สำนักงาน ก.พ.ร. จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเจรจาข้อตกลงและการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 แต่ในปีต่อ ๆ ไป ภาระค่าใช้จ่ายในเรื่องนี้ จะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

### 3. กลุ่มเป้าหมาย

อาศัยความตาม มาตรา 53 แห่ง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการ คือ องค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะที่มีภารกิจในการให้บริการสาธารณะในลักษณะเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ใน มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 แต่โดยที่ในทางกฎหมายองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลขององค์การมหาชนตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ในขณะที่หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะจะมีระบบการประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้ง ดังนั้น การดำเนินการในเรื่องนี้จะกำหนดระยะการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ได้แก่ องค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 (ซึ่งในขณะที่ยกหนดให้มีระบบการประเมินผลขององค์การมหาชนนี้มีอยู่ 17 แห่ง)

ระยะที่ 2 ได้แก่ หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ซึ่งมีภารกิจในการให้บริการสาธารณะเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ใน มาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 (ซึ่งในขณะที่ยกหนดให้มีระบบการประเมินผลขององค์การมหาชนนี้มีอยู่ 8 แห่ง)

### 4. วิธีการจัดทำข้อตกลง

1) ให้มีคณะกรรมการดำเนินการโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

- คณะกรรมการกำกับการจัดทำข้อตกลงและประเมินผล ทำหน้าที่กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การเจรจาข้อตกลงผลงาน เป้าหมาย วิธีการประเมินผล และจัดสรรสิ่งจูงใจ กำกับให้องค์การมหาชนและคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลดำเนินการตามหลักเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน และแก้ไขปัญหาอันเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงและประเมินผล โดยให้ ก.พ.ร. ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการดังกล่าว

- คณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล ทำหน้าที่เจรจาเพื่อตกลงการพัฒนาการดำเนินงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย และสิ่งจูงใจขององค์การมหาชน รวมทั้งทำหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้ คณะกรรมการดังกล่าวให้ประธาน ก.พ.ร. เป็นผู้แต่งตั้ง

2) ในการทำข้อตกลงผลการดำเนินงานต้องมีการเจรจาร่วมกันระหว่างคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลกับผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการขององค์การมหาชน ได้แก่ รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง หรือตามพระราชบัญญัติแล้วแต่กรณี ประธานกรรมการหรือกรรมการที่ประธานกรรมการมอบหมาย และผู้อำนวยการองค์การมหาชน

3) องค์การมหาชนทุกแห่งต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ ซึ่งต้องประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด สิ่งจูงใจที่ต้องการได้รับ แผนการนำสิ่งจูงใจที่ได้รับไปจัดสรรหรือใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ เพื่อนำมาเจรจาและตกลงกับรัฐมนตรีและคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล

4) เมื่อองค์การมหาชนสามารถเจรจาได้ข้อตกลงและมีการลงนามในข้อตกลงผลการดำเนินงานแล้ว ให้ประกาศให้ประชาชนทราบ โดยอาจเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การมหาชน

#### 5. กรอบการประเมิน

องค์การมหาชนต้องได้รับการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อรับสิ่งจูงใจตามข้อตกลงผลการดำเนินงาน ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบการตัวชี้วัด 4 มิติ ประกอบด้วย

- มิติที่ (1) มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ
- มิติที่ (2) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
- มิติที่ (3) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ
- มิติที่ (4) มิติด้านการพัฒนาองค์กร

#### 6. สิ่งจูงใจที่ให้แก่องค์การมหาชน

สิ่งจูงใจที่องค์การมหาชนจะได้รับขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้รับไว้ตามข้อตกลง ดังนี้

- สิ่งจูงใจเชิงบวก
  - ส่วนแบ่งจากการลดค่าใช้จ่าย
  - การเพิ่มเงินอุดหนุนทั่วไปรายปี
  - อัตราค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการ (ไม่เกิน 25% ของเงินเดือนประจำ)
  - การเลื่อนขั้นตราของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้เร็วขึ้น
  - อื่น ๆ ตามการตกลงขององค์การมหาชนกับคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและการประเมินผล
- สิ่งจูงใจเชิงลบ
  - การยกเลิกสัญญาของผู้อำนวยการองค์การมหาชนก่อนหมดอายุของสัญญาจ้าง
  - อื่น ๆ ตามการตกลงขององค์การมหาชนกับคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและการประเมินผลอื่น ๆ