

การประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการ ประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชน

วันที่ 1 มิถุนายน 2566



มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2565

เรื่อง การประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชน

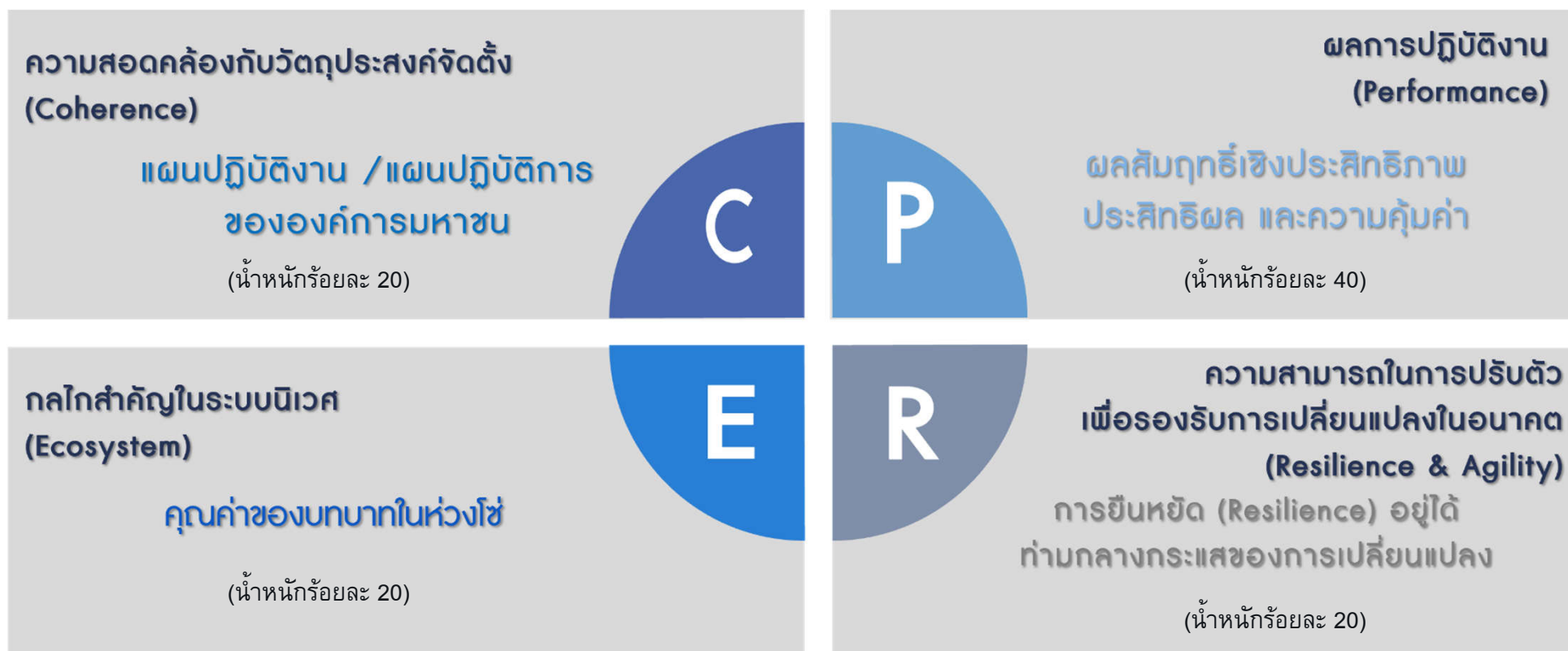
1. เห็นชอบหลักการให้องค์การมหาชนทั้ง 3 ประเภท ต้องได้รับการประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชนอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี และให้ปรับระยะเวลาการประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชนในระยะที่ 2 องค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเฉพาะ จำนวน 24 แห่ง รวมทั้งองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2562 โดยให้เริ่มประเมินความคุ้มค่าฯ เมื่อดำเนินการระยะที่ 1 ครบ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)
2. เห็นชอบให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนกำหนดแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชน รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนเสนอ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน และสำนักงาน ก.พ.ร. รับความเห็นและข้อเสนอแนะของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาประกอบการดำเนินการด้วย แล้วแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป
3. ในส่วนของการให้องค์การมหาชนสมทบงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดจ้างที่ปรึกษาในการประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชนนั้น ให้สำนักงาน ก.พ.ร. หรือกับองค์การมหาชนที่เกี่ยวข้อง ตามความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. ให้ได้ข้อยุติที่ชัดเจน โดยให้รับความเห็นของกระทรวงคมนาคม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงยุติธรรม และกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งข้อสังเกตของกระทรวงพลังงานไปประกอบการพิจารณาด้วยแล้วให้ดำเนินการให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องต่อไป

ความคาดหวังต่อองค์กรมหาชน



- C** มีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง (Coherence)
- P** มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความคุ้มค่าต่องบประมาณค่าใช้จ่าย (Performance Management)
- E** เป็นหน่วยงานที่เป็นกลไกสำคัญ (Mechanism) ในระบบนิเวศน์ (Ecosystem) ของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
- R** มีความคล่องแคล่ว ฉับไว (Agility) ในการปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Resilience)

กรอบการประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชน (CPER Model)



กรอบการประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชน (CPER Model)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1. ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง (Coherence)	20
1.1 ความครบถ้วนการดำเนินการตามเจตนารมณ์ของวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์การมหาชน	10
1.2 ความครบถ้วนของการสนับสนุนยุทธศาสตร์และแผนต่างๆ ของประเทศ	10
2. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)	40
2.1 ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การมหาชน	32
2.1.1 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลลัพธ์และผลกระทบ	25
2.1.2 ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย	7
2.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การมหาชน	8
2.2.1 ระดับประสิทธิภาพการบริหารแผนงานและการใช้จ่ายงบประมาณ	6
2.2.1.1 สัดส่วนการจัดสรรงบประมาณ/เงินทุนไปใช้ในการขับเคลื่อนแผนงานโครงการตามภารกิจ	3
2.2.1.2 ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวม	3
2.2.2 การบริหารการใช้อุปกรณ์เครื่องมือและอาคารสถานที่	2
3. กลไกสำคัญในระบบนิเวศน์ (Ecosystem)	20
3.1 ระดับความสำเร็จของการสร้างคุณค่าขององค์การมหาชนในระบบนิเวศ	20
4. ความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Resilience & Agility)	20
4.1 ด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (Vision & Leadership)	5
4.2 ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation)	5
4.2.1 การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation) มาใช้ในการยกระดับขีดความสามารถองค์กรและการบริการภาครัฐ	2.5
4.2.2 การจัดการข้อมูลเพื่อยกระดับขีดความสามารถองค์กรและการบริการภาครัฐ	2.5
4.3 ด้านการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤติ (BCM)	3
4.4 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)	7
น้ำหนักรวม	100

องค์ประกอบที่ 1



ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง
(Coherence)

หน้าหน้าร้อยละ 20

องค์ประกอบที่ 1 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง (Coherence)

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ความครบถ้วนการดำเนินการตามเจตนารมณ์ของวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 10)

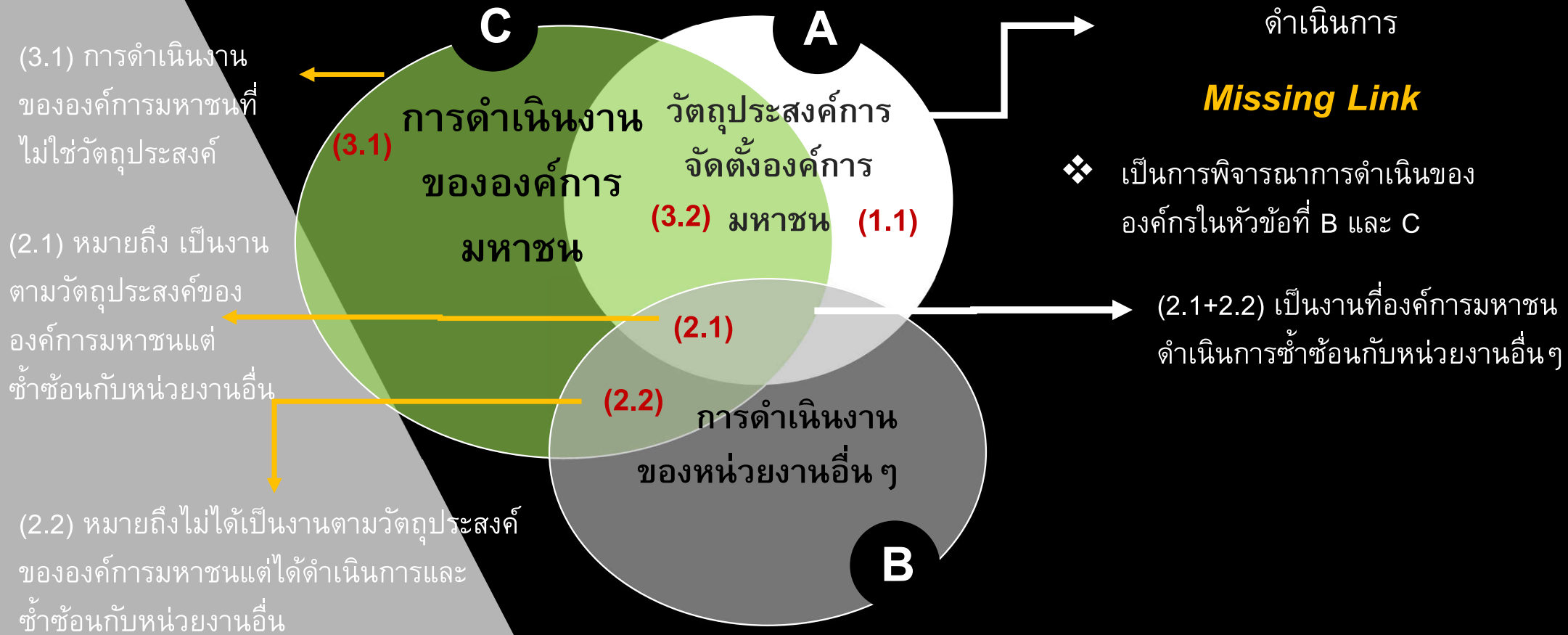


❖ เป็นการประเมินว่าองค์การมหาชนได้มีการดำเนินการตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชนตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่

- การวิเคราะห์การดำเนินการครบถ้วนสอดคล้อง ครอบคลุมตามขอบเขตวัตถุประสงค์หรือไม่
- เป็นไปตามเจตนารมณ์ของวัตถุประสงค์ เช่น ให้ส่งเสริมให้ทำไม่ใช่ทำแทน ให้ส่งเสริมหรือทำให้ไม่ใช่ให้เงินอุดหนุนเพียงอย่างเดียว โดยไม่ได้ไปร่วมผลักดัน ติดตาม ช่วยเหลือหรือให้ทำเพื่อเสริมยกระดับ/ปิด gap /สร้างต้นแบบเพื่อให้หน่วยงานอื่นขยายผลไม่ใช่ไปแบ่งงานหน่วยงานอื่นมาทำ

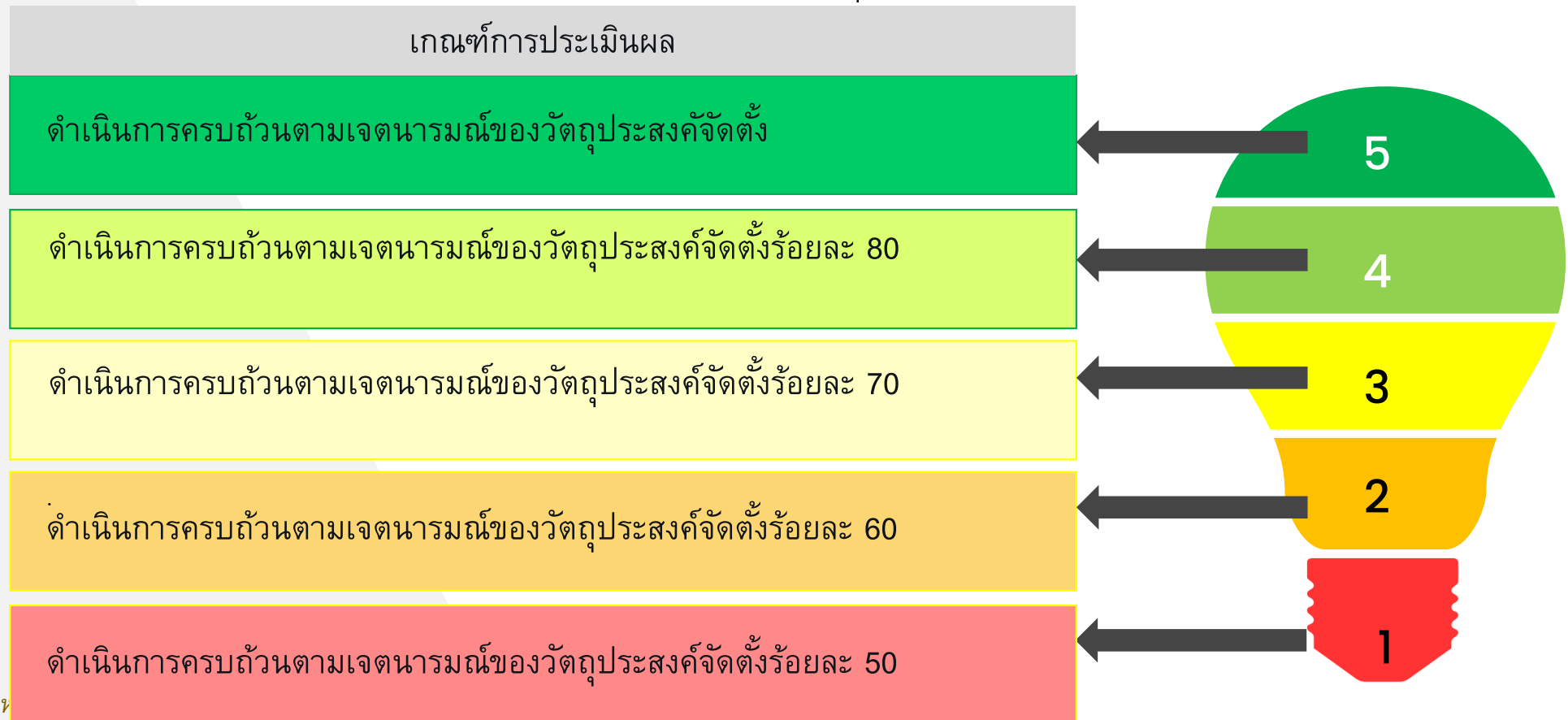
การวิเคราะห์บทบาทขององค์กรมหาชน

บทบาทการดำเนินงานขององค์กรมหาชน



องค์ประกอบที่ 1 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง (Coherence)

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ความครบถ้วนการดำเนินการตามเจตนารมณ์ของวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 10)



องค์ประกอบที่ 1 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง (Coherence)

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ความครบถ้วนการดำเนินการตามเจตนารมณ์ของวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 10)



องค์ประกอบที่ 1 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง (Coherence)

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ความครบถ้วนการดำเนินการตามเจตนารมณ์ของวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 10)

วัตถุประสงค์ข้อ 1

- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การบริการ 1.1
- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การบริการ 1.2

วัตถุประสงค์ข้อ 2

- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การบริการ 2.1
- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การบริการ 2.2

วัตถุประสงค์ข้อ N

- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การบริการ 1.1
- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การบริการ 2.1
- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การบริการ N.1

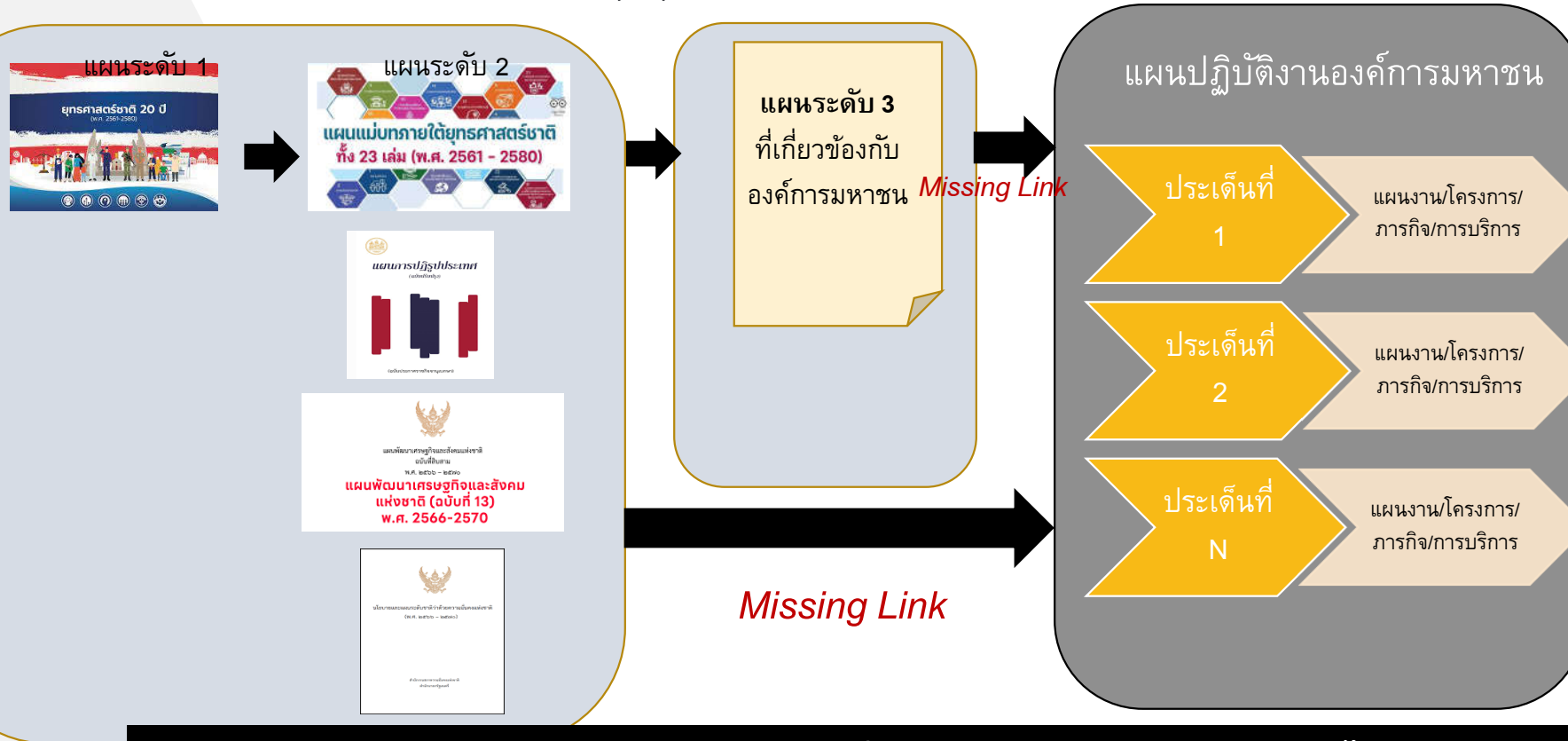
- ❖ อธิบายได้ว่าองค์การมหาชนขับเคลื่อนผ่านแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การบริการใด อย่างไร
- ❖ อธิบายได้ว่าขอบเขตที่ดำเนินการครอบคลุมอย่างไร
- ❖ อธิบายได้ว่ากลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ต่างๆ ได้ดำเนินการอย่างไร ครอบคลุมหรือไม่

บางแผนงานโครงการ กิจกรรม อาจตอบวัตถุประสงค์ได้หลายข้อ



องค์ประกอบที่ 1 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง (Coherence)

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ความครบถ้วนของการสนับสนุนยุทธศาสตร์และแผนต่างๆ ของประเทศ (ร้อยละ 10)



- ❖ เป็นการประเมินว่า องค์การมหาชนได้ ดำเนินภารกิจเพื่อ สนับสนุน ยุทธศาสตร์และ แผนต่างๆ ของ ประเทศในประเด็น ที่เกี่ยวข้องอย่าง ครบถ้วนหรือไม่
- ❖ พิจารณาทั้งประเด็น การพัฒนา ความ ครอบคลุม กลุ่มเป้าหมาย ขอบเขตการ ดำเนินการ

เกิด Missing Link ของการสนับสนุนยุทธศาสตร์และแผนต่างๆ ของประเทศหรือไม่

องค์ประกอบที่ 1 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง (Coherence)

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ความครบถ้วนของการสนับสนุนยุทธศาสตร์และแผนต่างๆ ของประเทศ (ร้อยละ 10)

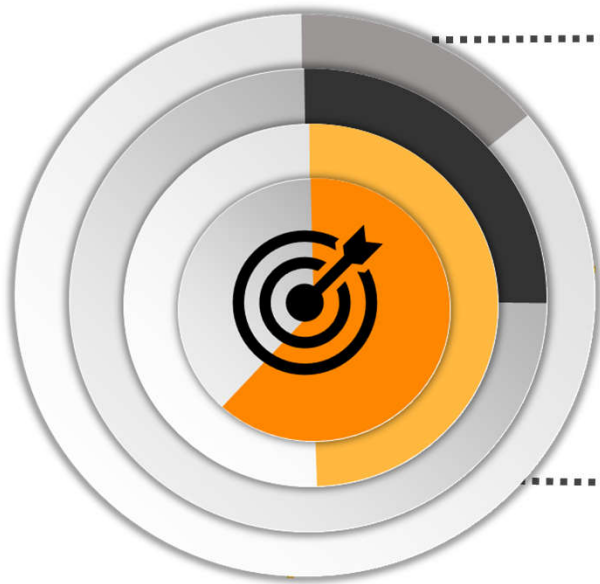


องค์ประกอบที่ 2



ผลการปฏิบัติงาน
(Performance)
น้ำหนักร้อยละ 40

เป้าหมายผลการปฏิบัติงาน (Performance) ขององค์การมหาชน



มีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าความคาดหวัง เช่น สามารถแก้ไขปัญหา / มีความก้าวหน้าในการพัฒนาที่ดีกว่า / บริการประชาชนที่มีคุณภาพกว่า/เกิดผลกระทบ ต่อระบบและต่อประเทศ สูงกว่าก่อนมีหรือแยกออกมาเป็นองค์การมหาชน

มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการใช้จ่ายงบประมาณ

สามารถใช้โอกาสความกึ่งอิสระขององค์การมหาชน (Quasi-Autonomous) สามารถใช้ความคล่องตัวบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ ผลสัมฤทธิ์

มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และ ผลการปฏิบัติงาน

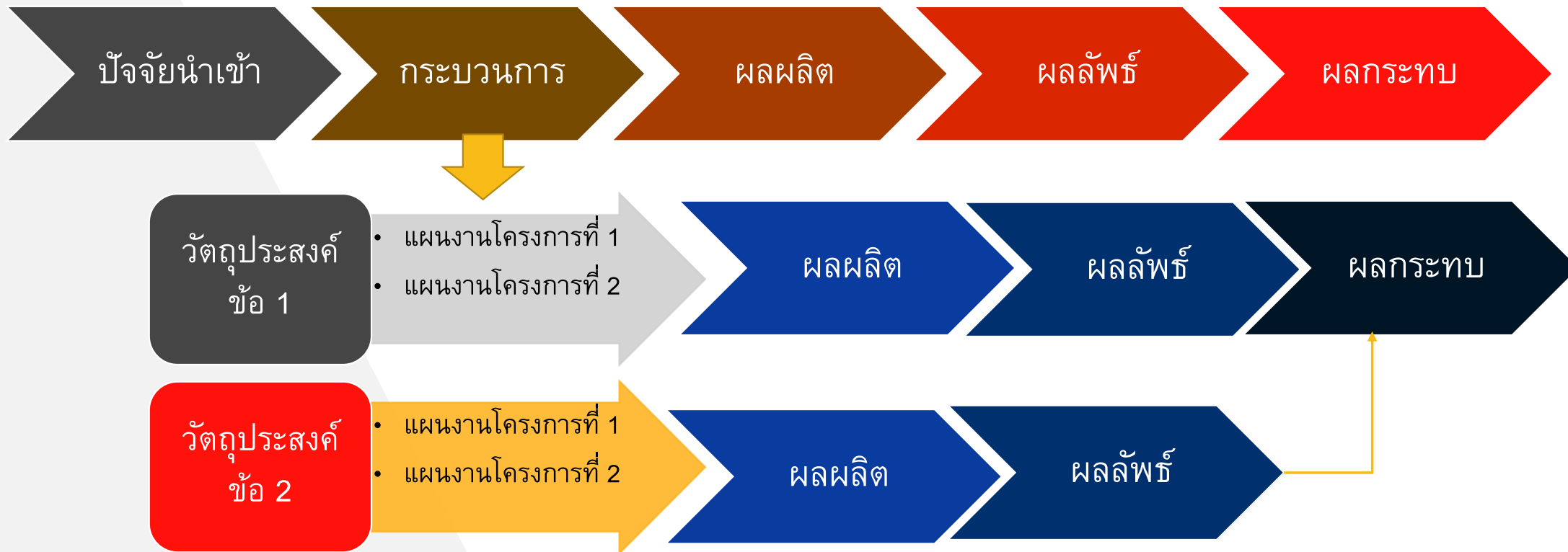
องค์ประกอบที่ 2 ผลการปฏิบัติงาน (Performance)



หมายเหตุ: การประเมินความคุ้มค่าภารกิจ ผู้ประเมินจะพิจารณาข้อมูลประกอบที่จะสะท้อนพัฒนาการดีขึ้นจากที่ผ่านมา พิจารณาจากผลการดำเนินงานและผลการประเมินความคุ้มค่าภารกิจเทียบกับ

1. เทียบกับก่อนการดำเนินการ เช่น ปัญหาข้อจำกัด ขีดความสามารถของประเทศ
2. เทียบกับก่อนการจัดตั้ง/แยกออกมาจากการเป็นองค์กรมหาชน
3. เทียบกับงบประมาณที่ใช้ไป

การวิเคราะห์ Result Chain การดำเนินภารกิจขององค์กรมหาชน



- ❖ ผลกระทบที่เกิดขึ้น มีผลมากพอ/ วงกว้างพอ คำนึงต่อการมีอยู่ขององค์กรมหาชนหรือไม่
- ❖ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เกิดจากการกระทำหรือไม่ ถ้าไม่ใช่ ต้องปรับการทำงานอย่างไร

การวิเคราะห์ห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (RESULT CHAIN)

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ Result Chain



เจตนารมณ์ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร ได้ถูกนำไปปฏิบัติครบถ้วนและนำส่งผลสัมฤทธิ์อย่างสอดคล้องกับภารกิจ

ผลลัพธ์และผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น มีผลกระทบต่อประเทศคู่ค้าการมีอยู่ขององค์การมหาชน ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสีย

การออกแบบตัวชี้วัด การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดนิยาม และเตรียมการจัดเก็บข้อมูลที่เหมาะสม

หลักการในการวิเคราะห์ห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (RESULT CHAIN) ขององค์การมหาชน

Input

Input :

- ปัจจัย (3 M : Man , Material , Money)
- ปัจจัยด้านทรัพยากรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจ

Process

Process :

- ภารกิจ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ขององค์การมหาชนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน

ในระหว่างการวิเคราะห์ต้องทบทวนว่าสิ่งที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องครบถ้วนตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งหรือไม่

Output

Output :

- มิติความสำเร็จจากการดำเนินการ
Implementation Side
- เกิดขึ้นเมื่อภารกิจ แผนงาน โครงการ กิจกรรม หรือการดำเนินการตามกระบวนการแล้วเสร็จ
- การวิเคราะห์ต้องเน้นเชิงคุณภาพกำกับผลผลิตเชิงปริมาณด้วย

Outcome

Outcome :

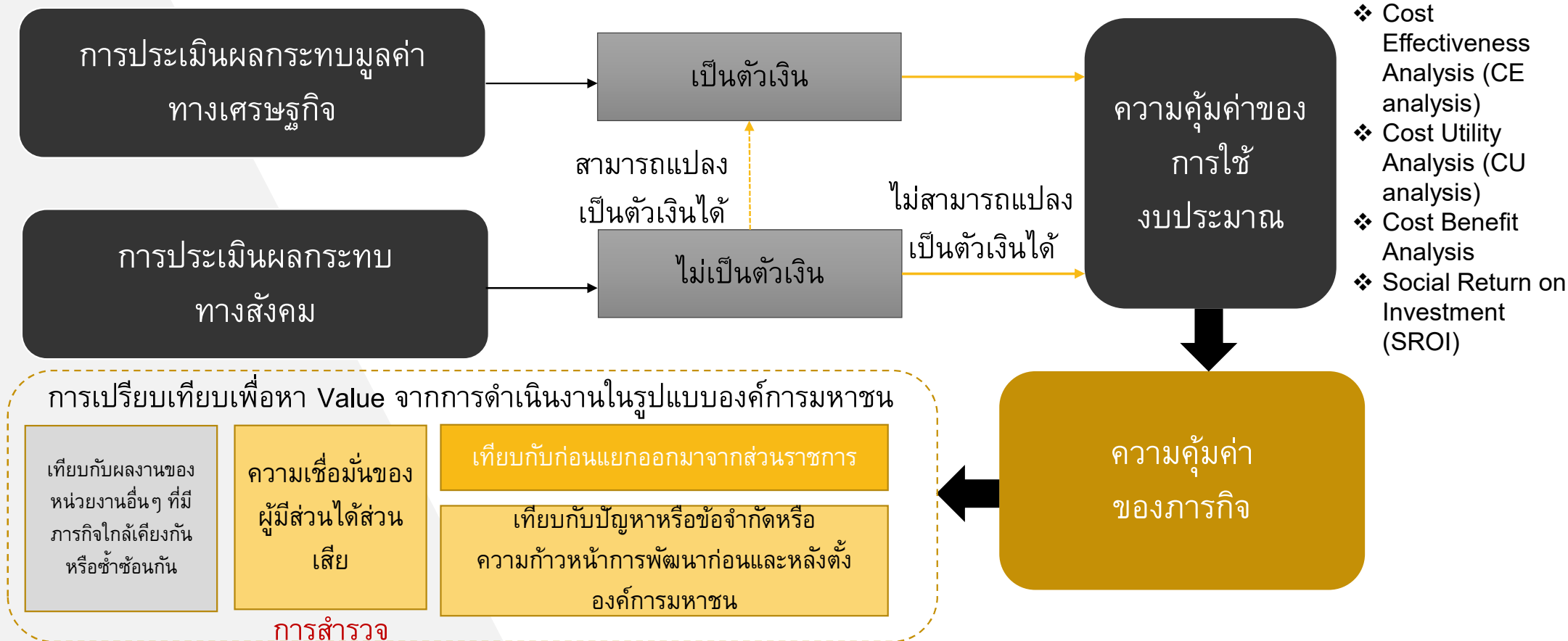
- เน้นประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ/แผนงานโครงการ สามารถสะท้อนผลได้โดยตรง แต่เกิดขึ้นต่อกลุ่มเป้าหมาย
- ซึ่งเน้นที่ตัวชี้วัดในเชิงผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายของประเทศ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนฯ สภาพัฒนา แผนปฏิบัติการประเทศ เป้าหมายการแก้ไขปัญหา เป็นต้น

Impact

Impact:

- พิจารณาผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินการ 2 ส่วน แก่
 1. กลุ่มเป้าหมายขององค์การมหาชน
 2. ผลต่อประเทศซึ่งเน้นที่ตัวชี้วัดที่เป็นผลกระทบตามเป้าหมายของประเทศ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนฯ 13 แผนปฏิบัติการประเทศ เป้าหมายการแก้ปัญหา เป็นต้น
- สามารถพิจารณาครอบคลุมได้ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ขึ้นกับภารกิจของหน่วยงาน และทั้งทางตรงและทางอ้อม

แนวทางการวิเคราะห์ความคุ้มค่าจากการดำเนินงานขององค์กรมหาชน



องค์ประกอบที่ 2 ผลการปฏิบัติงาน (Performance)

ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การมหาชน (ร้อยละ 25)

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลลัพธ์และผลกระทบ (ตามที่กำหนดไว้ในบันทึกข้อตกลงฯ)



องค์ประกอบที่ 2 ผลการปฏิบัติงาน (Performance)

ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การมหาชน (ร้อยละ 25)

ข้อควรพิจารณาการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย

- ตัวชี้วัดต้องสัมพันธ์กับการดำเนินงานภายใต้วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร

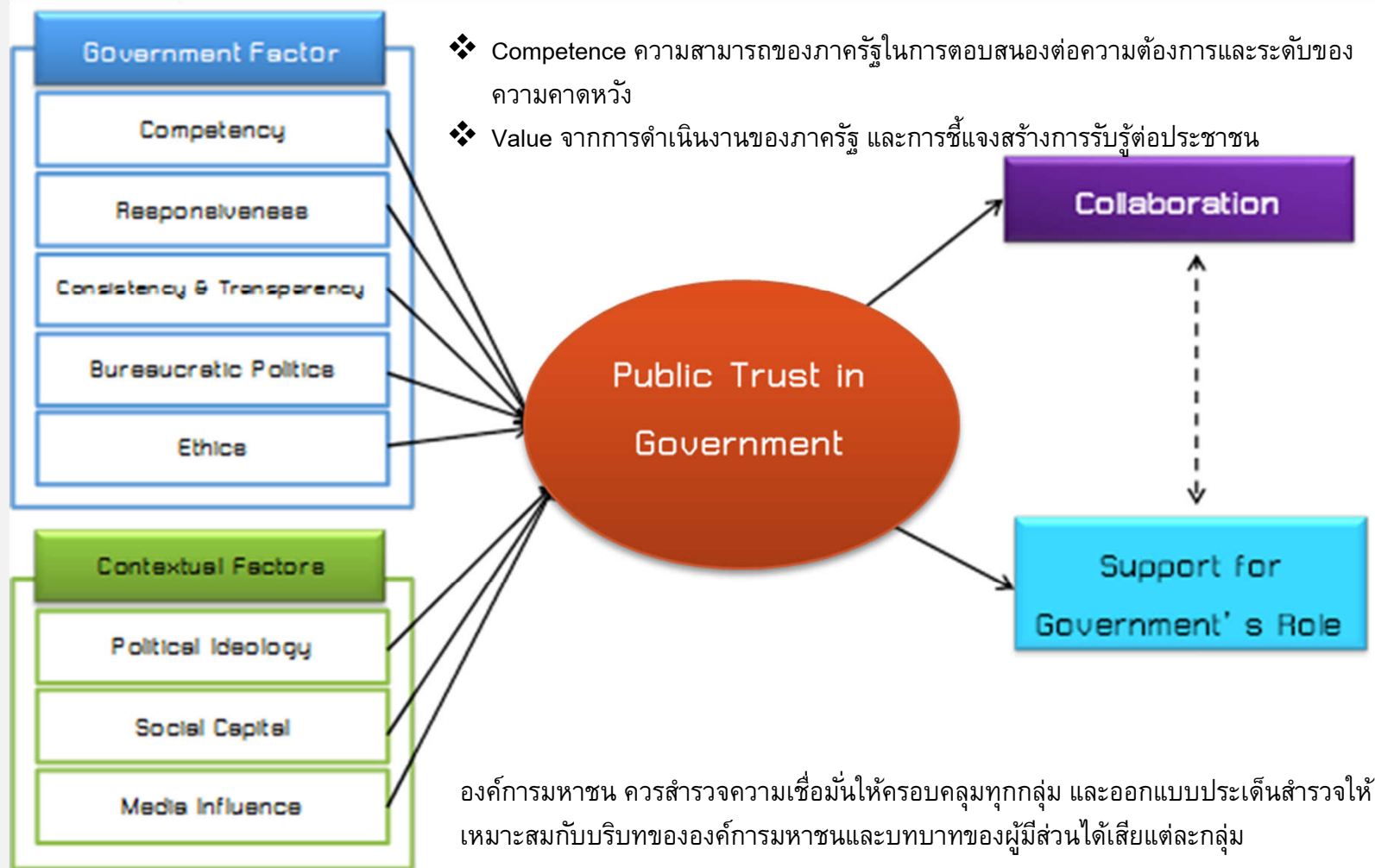
- ตัวชี้วัดต้องเป็นการวัดความสำเร็จตามบทบาทขององค์การมหาชน ที่จะร่วมผลักดันเป้าหมายการพัฒนาประเทศหรือสะท้อนขีดความสามารถ/การพัฒนา/แก้ไขปัญหา (ระวัง Over claim)

- ตัวชี้วัดต้องสามารถเก็บข้อมูลได้ มีวิธีการเก็บข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ

- การประเมินผล ผู้ประเมินจะพิจารณาข้อมูลที่องค์กรมหาชนจัดเก็บและรายงานผลก่อน แต่หากพิจารณาแล้วพบว่าไม่ครอบคลุม หรือขาดความเชื่อมั่น อาจมีการสุ่มเก็บหรือสอบทานเพิ่มเติม องค์การมหาชนจะให้ความร่วมมือ



ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย



- ❖ ผู้ประเมินจะมีการติดตามประเมินผลในปีที่ประเมินผล
- ❖ องค์กรมหาชนสามารถจัดเก็บข้อมูลระหว่างปีเพื่อสนับสนุนให้กับผู้ประเมินได้ โดยการออกแบบสำรวจ จะต้องครอบคลุม
- ❖ ความเชื่อมั่นต่อนโยบายและวิธีการปฏิบัติงาน
- ❖ ความเชื่อมั่นต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน
- ❖ ความเชื่อมั่นต่อบุคลากรขององค์กรมหาชน
- ❖ ความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานที่เปิดเผยโปร่งใส
- ❖ ความเชื่อมั่นในภาพรวม (อยากให้ผลักดันต่อ ยินดีร่วมมือ และสนับสนุนองค์กรมหาชน)

องค์ประกอบที่ 2 ผลการปฏิบัติงาน (Performance)

ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (น้ำหนักร้อยละ 7)



พิจารณาจากผลการสำรวจ/สัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสีย

เกณฑ์การประเมินผล

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรมหาชน

- ▶ 2.2.1 ระดับประสิทธิภาพการบริหารแผนงานและการใช้จ่ายงบประมาณ
- ▶ (น้ำหนักร้อยละ 6)

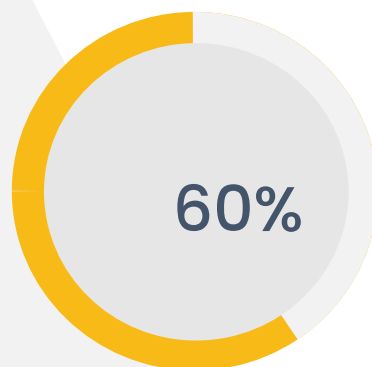
- ❖ พิจารณางบประมาณและรายได้ของ องค์กรมหาชน (ถ้ามี)
- ❖ สัดส่วนงบประมาณในการขับเคลื่อนภารกิจงานหรือยุทธศาสตร์ด้านใดมากน้อยอย่างไร
- ❖ การวางแผนและเตรียมความพร้อมในการใช้จ่ายงบประมาณ
- ❖ ผลการเบิกจ่ายงบประมาณแต่ละไตรมาส
- ❖ การกำกับติดตามของคณะกรรมการและผู้บริหาร

- ▶ 2.2.2 การบริหารการใช้อุปกรณ์เครื่องมือและอาคารสถานที่
- ▶ (น้ำหนักร้อยละ 2)

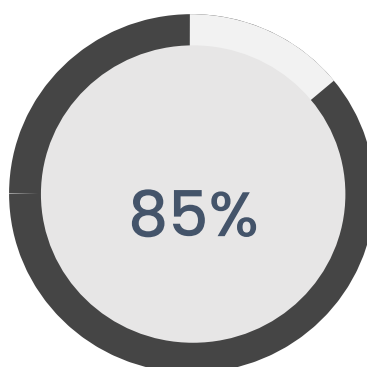
- ❖ การใช้ทรัพยากร ได้แก่
 - อุปกรณ์เครื่องมือ
 - อาคารสถานที่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ค่าใช้จ่ายการบำรุงรักษา
- แผนการใช้ประโยชน์
- ข้อมูลสถิติ ที่สะท้อนการใช้ประโยชน์และการบริหารจัดการอย่างคุ้มค่า

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรมหาชน

ตัวชี้วัดที่ 2.2.1 ระดับประสิทธิภาพการบริหารแผนงานและการใช้จ่ายงบประมาณ (น้ำหนักร้อยละ 6)



2.2.1.1 สัดส่วนการจัดสรร
งบประมาณ/เงินทุนไปใช้ในการ
ขับเคลื่อนแผนงาน
โครงการตามภารกิจ
(ร้อยละ 3)



2.2.1.2 ร้อยละของ
การเบิกจ่ายงบประมาณ
(ร้อยละ 3)



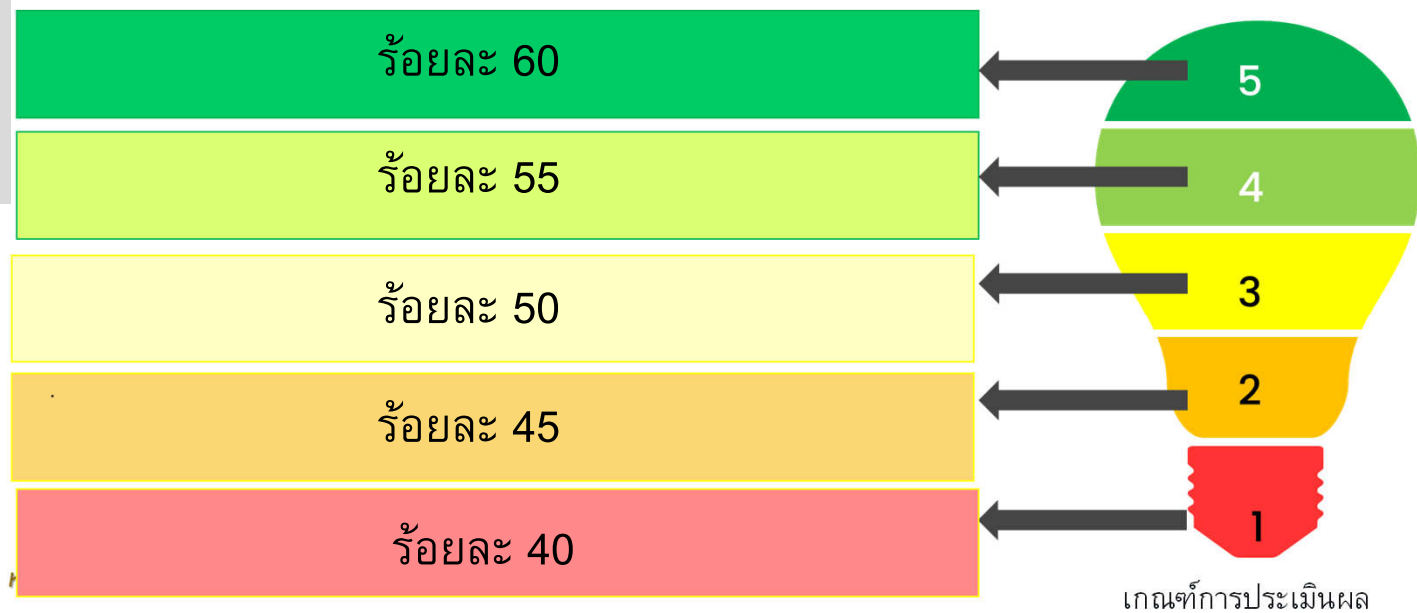
ตัวชี้วัดที่ 2.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรมหาชน

ตัวชี้วัดที่ 2.2.1.1 สัดส่วนการจัดสรรงบประมาณ/เงินทุนไปใช้ในการขับเคลื่อนแผนงานโครงการตามภารกิจ (ร้อยละ 3)

- ❖ พิจารณาสัดส่วนค่าเฉลี่ยของการจัดสรรงบประมาณและรายได้ขององค์กรมหาชน (ถ้ามี) เพื่อการขับเคลื่อนภารกิจงานหรือแผนปฏิบัติการเป้าหมายภารกิจขององค์กร

$$\frac{\text{งบประมาณที่จัดสรรสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนฯ}}{\text{งบประมาณประจำปี} + \text{เงินทุนสะสม} + \text{รายได้}} \times 100$$

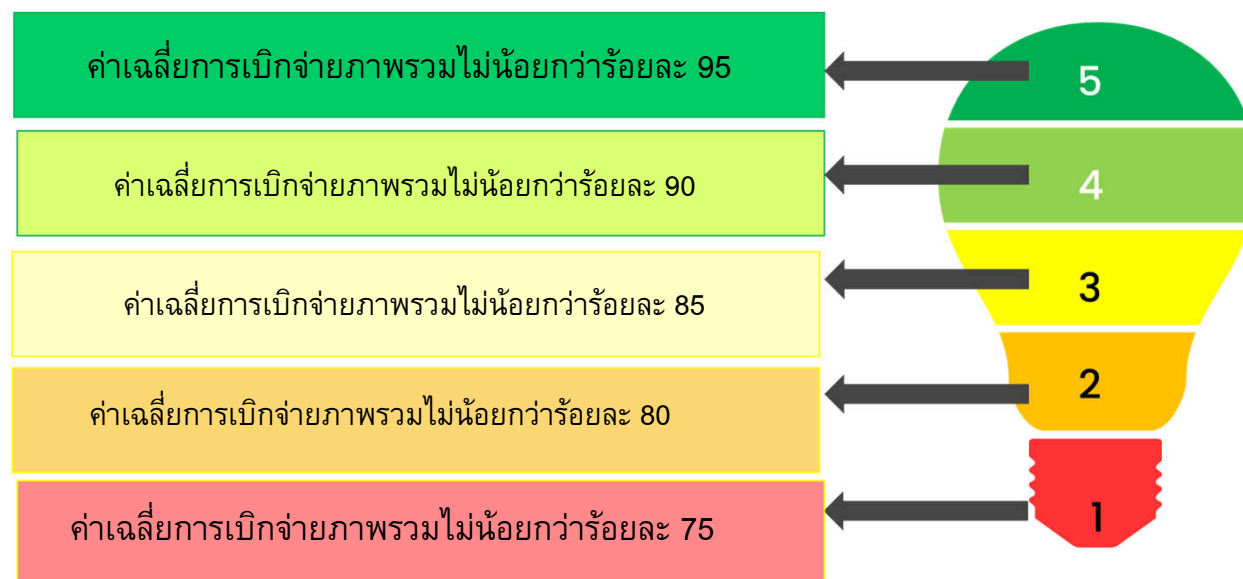
การประเมินผลพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3 ปี



ตัวชี้วัดที่ 2.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรมหาชน

ตัวชี้วัดที่ 2.2.1.2 ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวม (ร้อยละ 3)

- ❖ พิจารณาจากผลการเบิกจ่ายงบประมาณและเงินทุนสะสมที่จัดสรรสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจ เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณในการขับเคลื่อนภารกิจ องค์กรมหาชนเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ต้องเร่งขับเคลื่อนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ
- ❖ กรณีองค์กรมหาชนมีการจัดสรรเงินสะสมระหว่างปี จะพิจารณาการเบิกจ่ายเทียบกับแผนการใช้จ่ายเงิน
- ❖ การประเมินผลจะพิจารณาผลการเบิกจ่ายรายไตรมาสควบคู่ด้วย หากพบว่าการเบิกจ่ายไตรมาส 2 มีสัดส่วนที่ต่ำกว่าร้อยละ 40 จะพิจารณาเหตุปัจจัย หากพบว่าไม่มีเหตุอันควร หรือการเบิกจ่ายรวบยอดในไตรมาสสุดท้าย อาจส่งผลต่อคุณภาพ หรือความเสี่ยงต่างๆ ของการดำเนินงาน อาจปรับลดวงเงินการเบิกจ่ายตามสัดส่วนของโครงการ



เกณฑ์การประเมินผล

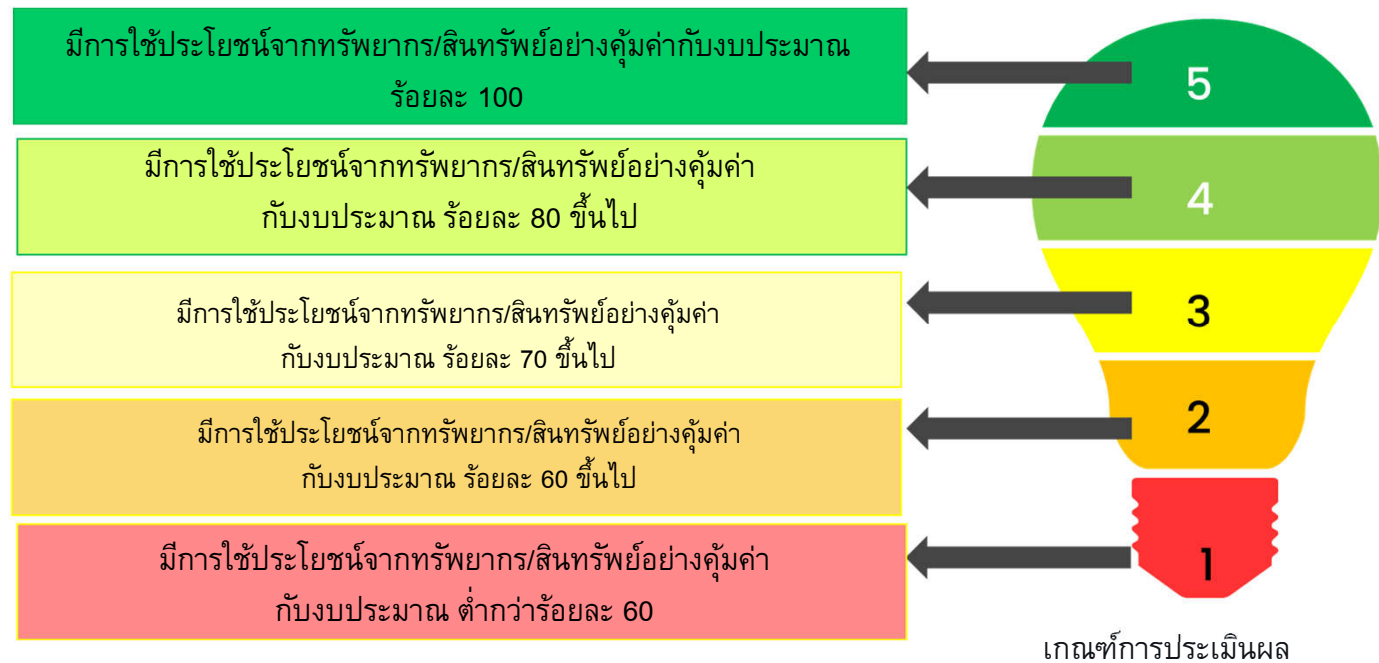
$$\frac{\text{งบประมาณภาพรวมที่เบิกจ่ายสะสม ณ ไตรมาส 4}}{(\text{งบประมาณประจำปี} + \text{เงินทุนสะสมที่จัดสรรเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจงานทั้งหมด})} \times 100$$

พิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3 ปี

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรมหาชน

ตัวชี้วัดที่ 2.2.2 การบริหารการใช้อุปกรณ์เครื่องมือและอาคารสถานที่ (ร้อยละ 2)

- ❖ พิจารณาคะแนนการใช้ทรัพยากร ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องมือ อาคารสถานที่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ❖ ความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณ พิจารณาค่าเสื่อม ค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง เทียบกับประโยชน์ที่เกิดขึ้น
- ❖ พิจารณาแผนการใช้ประโยชน์ สถิติการใช้งานต่างๆ
- ❖ การเทียบเคียงข้อมูลความคุ้มค่ากับ Benchmark
- ❖ อุปกรณ์เครื่องมือและอาคารสถานที่ เช่น ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์วิทยาศาสตร์ อาคารสถานที่ ศูนย์เรียนรู้ ที่มีค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงและดูแลรักษา



องค์ประกอบที่ 3



กลไกสำคัญในระบบนิเวศน์
(Ecosystem)

การวิเคราะห์บทบาทขององค์กรมหาชนในระบบนิเวศ (Ecosystem)

ความหมายของระบบนิเวศ

ระบบนิเวศ หมายถึง สิ่งแวดล้อม องค์กรประกอบ ปัจจัย ชุมชน องค์กร ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่การแข่งขัน การทำงานร่วมกัน แบ่งปันและสร้างทรัพยากร และปัจจัยที่อยู่ในระบบนิเวศเดียวกัน

ระบบนิเวศ จะมีความไดนามิก มีผู้ที่เกี่ยวข้องที่หลากหลาย การมีความหลากหลายจะช่วยให้เกิดความสามารถในการผลักดันเป้าหมายการพัฒนา นั้น ในระหว่างนั้น ก็เกิดการร่วมกันในการเรียนรู้ ปรับตัว และที่สำคัญคือสร้างสรรค์ ร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในระยะยาว

ทำไมองค์กรเริ่มให้ความสำคัญกับระบบนิเวศ

องค์กรที่มีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม ก็ยังไม่สามารถพัฒนาไปได้ หากไม่พิจารณาปัจจัยแวดล้อม ทรัพยากร ทุนส่วน คู่ค้า เงินทุน ชัพพลายเออร์ และลูกค้าเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ส่งผลให้องค์กรสมัยใหม่จะมองตนเองเป็นสมาชิกของอุตสาหกรรมเดียว แต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศทางธุรกิจที่มีความหลากหลายอุตสาหกรรม ดังนั้น **ความสามารถขององค์กรในระยะยาว**คือการได้รับการยอมรับเป็นหลักใน “ระบบนิเวศของภารกิจ” ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการเปลี่ยนแปลง การเชื่อมต่อและการทำงานร่วมกันที่ช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และพัฒนาประเทศได้อย่างแท้จริง

การวิเคราะห์บทบาทขององค์กรมหาชนในระบบนิเวศ (Ecosystem)

ความคาดหวังต่อ
บทบาทของ
องค์กรมหาชน
ในระบบนิเวศ



การทำหน้าที่ตามภารกิจของตนเองในระบบนิเวศ ทบทวนภารกิจให้
ยังคงสร้างคุณค่า และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ



การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสีย (ทำในสิ่งที่จำเป็น
มีความต้องการ ลูกค้าพอใจ เชื่อมั่น ภารกิจก็จะมีคุณค่า



พิจารณาหน่วยงานอื่นๆ รอบตัวในห่วงโซ่ เพื่อต่อยอดและสร้างคุณค่า
จากงาน (ไม่ทำซ้ำแต่ร่วมมือ / ต่อยอด / เสริมในประเด็นที่เป็น
ช่องว่าง)

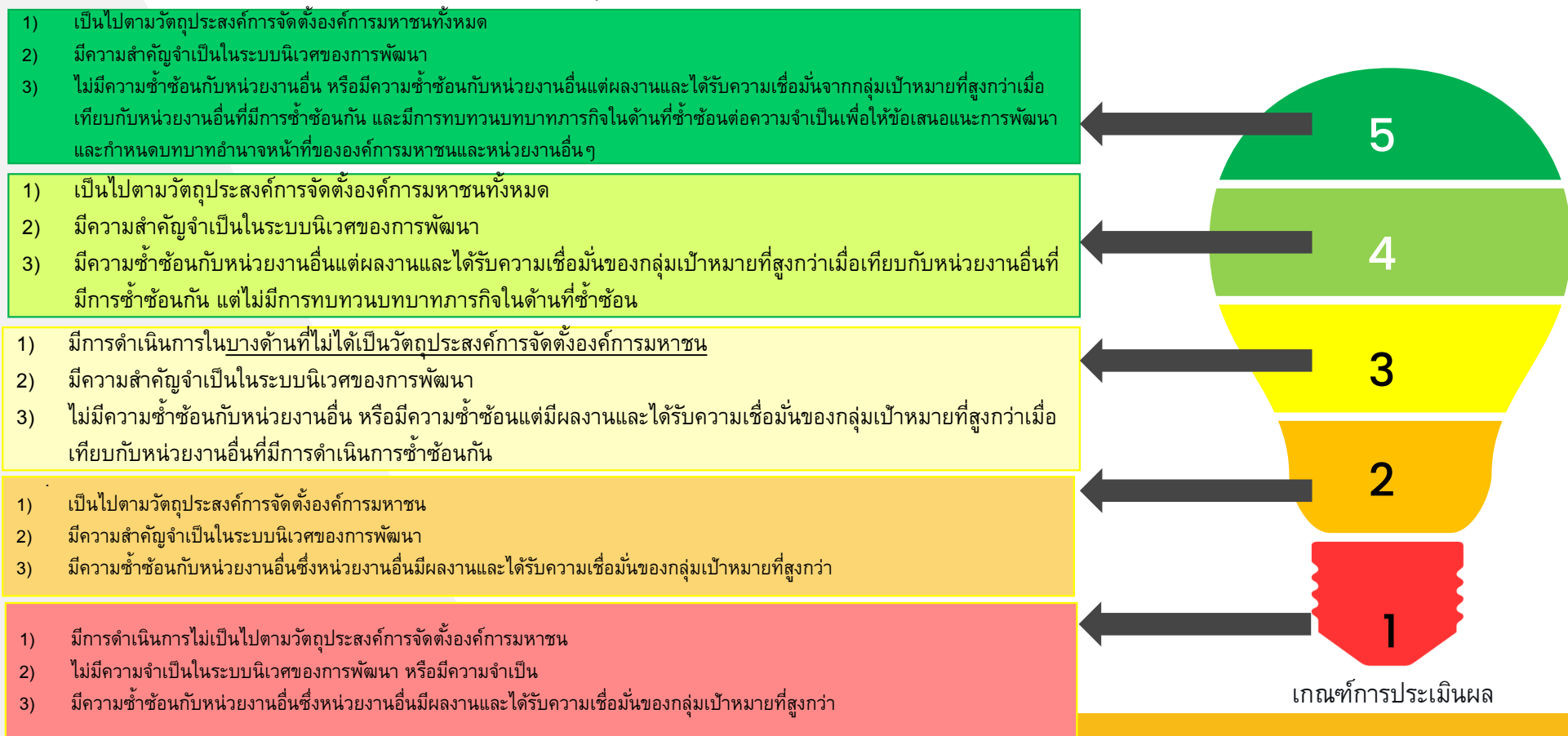
การสร้างคุณค่าบทบาทขององค์กรมหาชนต่อปัจจัยแวดล้อม

กรณี

	การกิจตามวัตถุประสงค์ จัดตั้ง	ความจำเป็น Ecosystem	ความไม่ซ้ำซ้อน	ผลงาน/ ความเชื่อมั่นของกลุ่มเป้าหมายที่สูง กว่าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	สถานะ
3.1	✓	✓	✓		●
3.2	✓	✓	✗ ซ้ำซ้อน	✓ (ทบทวนอำนาจหน้าที่และบทบาท ของหน่วยงานทั้งระบบ)	●
3.3	✗	✓	✗ ซ้ำซ้อน	✓ (กำกับและเร่งผลักดันผลงานของ หน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรง)	●
3.4	✗	✓	✓		● (ทบทวนลดบทบาท / ทบทวน พรฎ.)
3.5	✓	✓	✗ ซ้ำซ้อน	✗ (เร่งปรับปรุงการ ดำเนินงาน)	●
3.6	✗	✓	✗ ซ้ำซ้อน	✗	● (ยกเลิกแผนงาน)
3.7	✗	✗	✓		● (ยกเลิกแผนงาน)

องค์ประกอบที่ 3 กลไกสำคัญในระบบนิเวศ (Ecosystem)

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ระดับความสำเร็จของการสร้างคุณค่าขององค์การมหาชนในระบบนิเวศ (น้ำหนักร้อยละ 20)

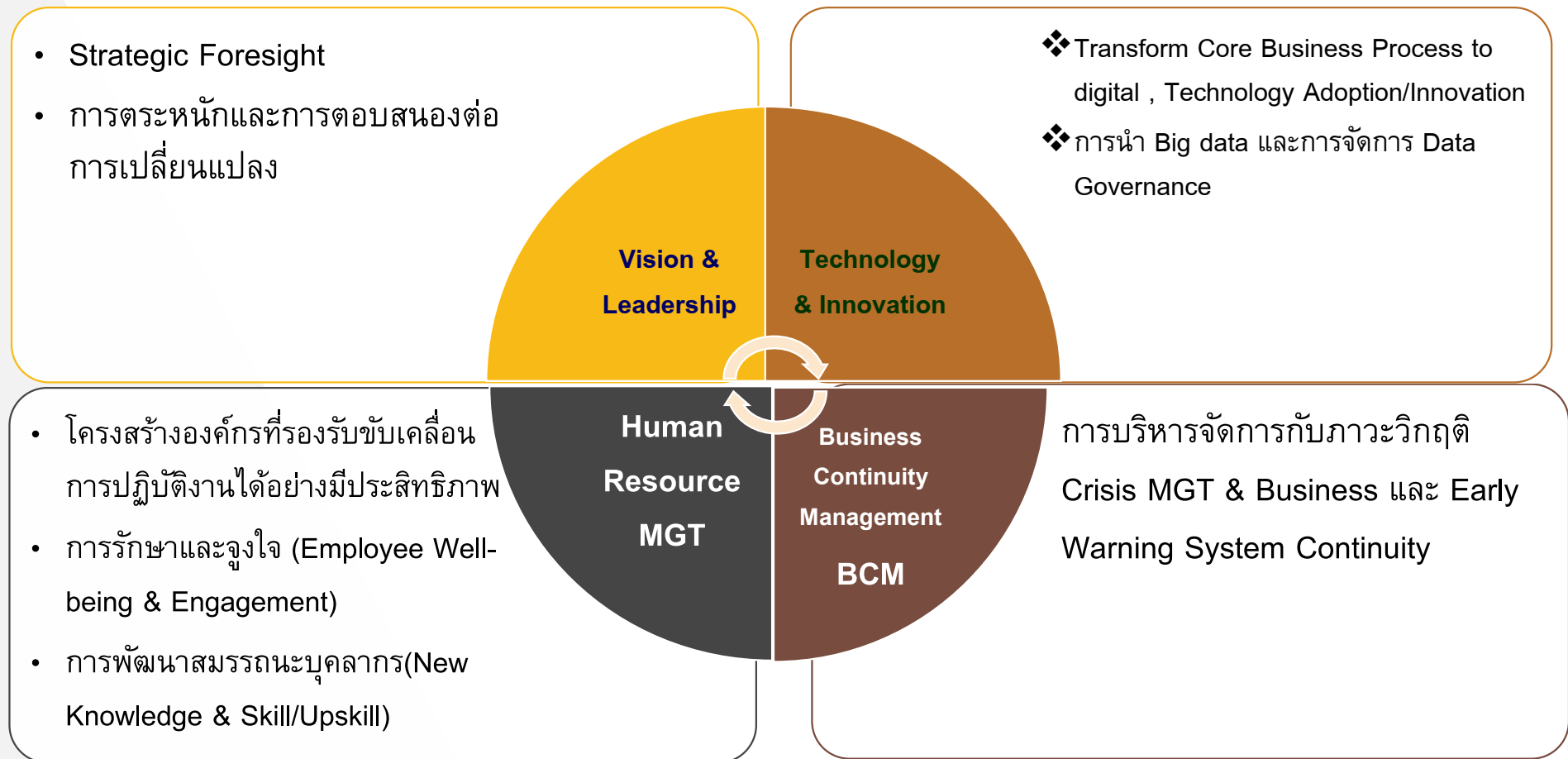


องค์ประกอบที่ 4



ความสามารถในการปรับตัว
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
(Resilience & Agility)
(น้ำหนักร้อยละ 20)

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Resilience & Agility) (น้ำหนักร้อยละ 20)

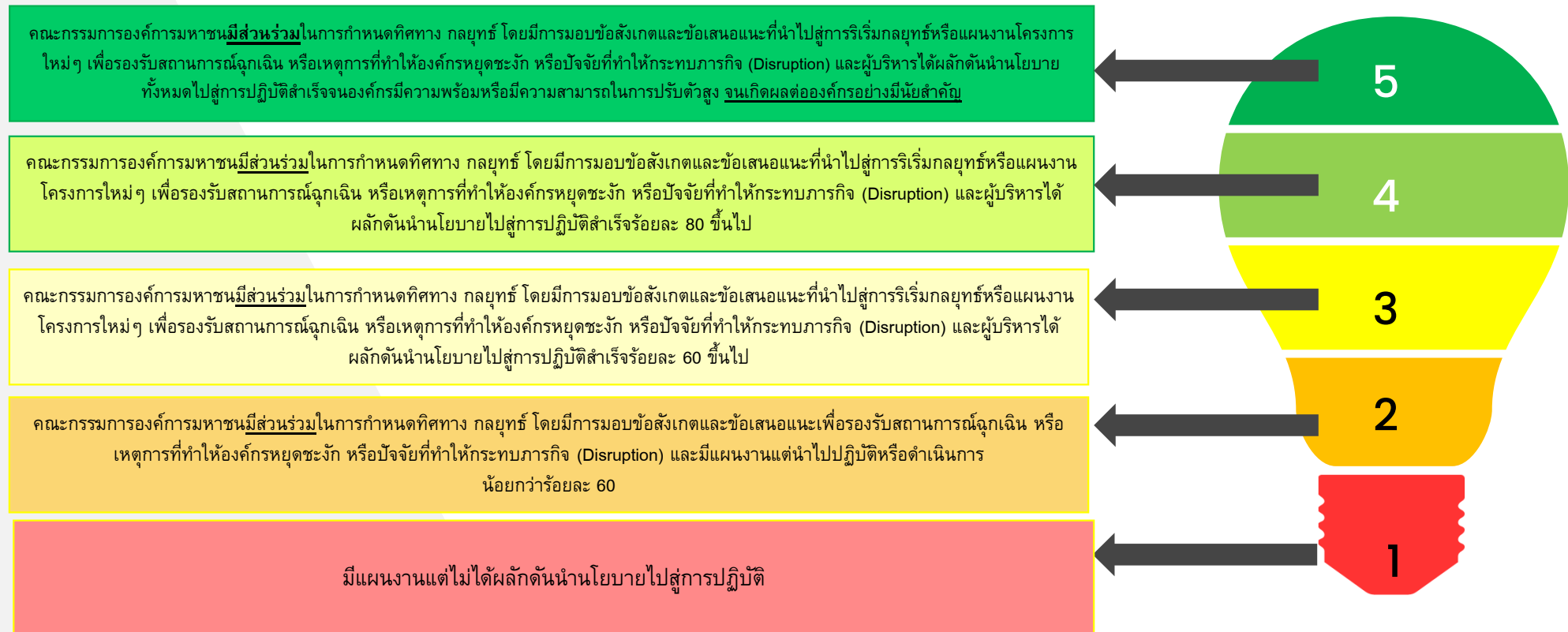


องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Resilience & Agility)

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (Vision & Leadership) (ร้อยละ 5)

เป็นการพิจารณาบทบาทของคณะกรรมการองค์การมหาชนและผู้บริหารต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง

เกณฑ์การประเมินผล



องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Resilience & Agility)

ตัวชี้วัดที่ 4.2.1 การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม
(Technology & Innovation) มาใช้ในการยกระดับ
ขีดความสามารถองค์กรและ
การบริการภาครัฐ (ร้อยละ 2.5)



องค์การมหาชนควรมีการทบทวนวิเคราะห์กระบวนการงานภารกิจหลัก และพิจารณาทบทวนกระบวนการงาน ขั้นตอน
ระยะเวลา ตลอดจนความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนารองรับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและมีขีด
ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ บริการที่มีคุณภาพ ลดระยะเวลา ลดค่าใช้จ่าย ตอบสนองความคาดหวังผู้รับบริการ
เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่ 4.2.2 การจัดการข้อมูลเพื่อยกระดับขีด
ความสามารถองค์กรและการบริการภาครัฐ
(ร้อยละ 2.5)

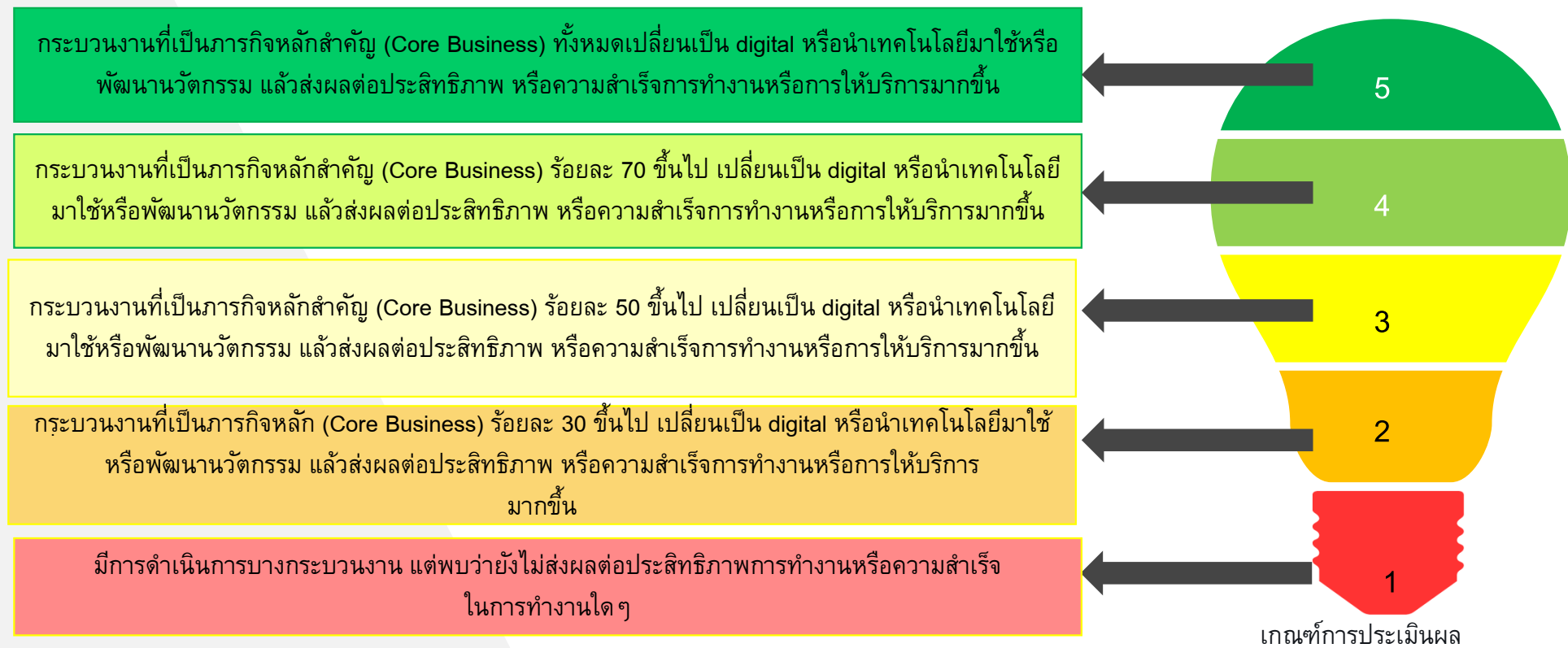


- ❖ องค์การมหาชนควรมีการทบทวนโอกาสในการนำข้อมูลมาใช้ในการยกระดับขีดความสามารถ เช่น การวางแผน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ การคาดการณ์สถานการณ์หรือเตือนภัย การนำไปใช้ในการยกระดับขีดความสามารถประเทศ (Ranking)
- ❖ องค์การมหาชนต้องมีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือต่อการนำไปใช้

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Resilience & Agility)

ตัวชี้วัดที่ 4.2 ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และธรรมาภิบาลข้อมูล (Technology Innovation & DATA Governance) (ร้อยละ 5)

ตัวชี้วัดที่ 4.2.1 การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation) มาใช้ในการยกระดับขีดความสามารถองค์กรและการบริการภาครัฐ (ร้อยละ 2.5)



องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Resilience & Agility)

ตัวชี้วัดที่ 4.2 ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และธรรมาภิบาลข้อมูล (Technology Innovation & DATA Governance) (ร้อยละ 5)

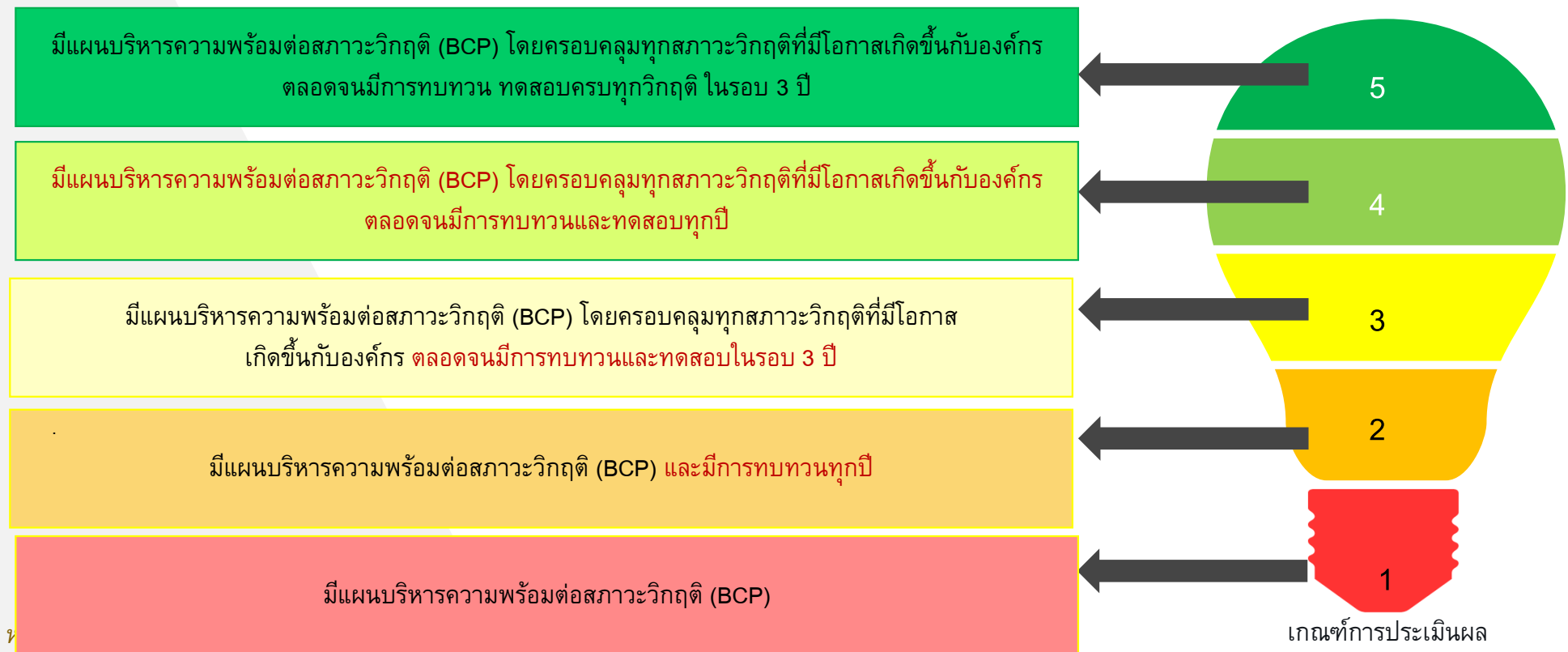
ตัวชี้วัดที่ 4.2.2 การจัดการข้อมูลเพื่อยกระดับขีดความสามารถองค์กรและการบริการภาครัฐ (ร้อยละ 2.5)



หมายเหตุ : กรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐตามประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลวันที่ 12 มีนาคม 2563

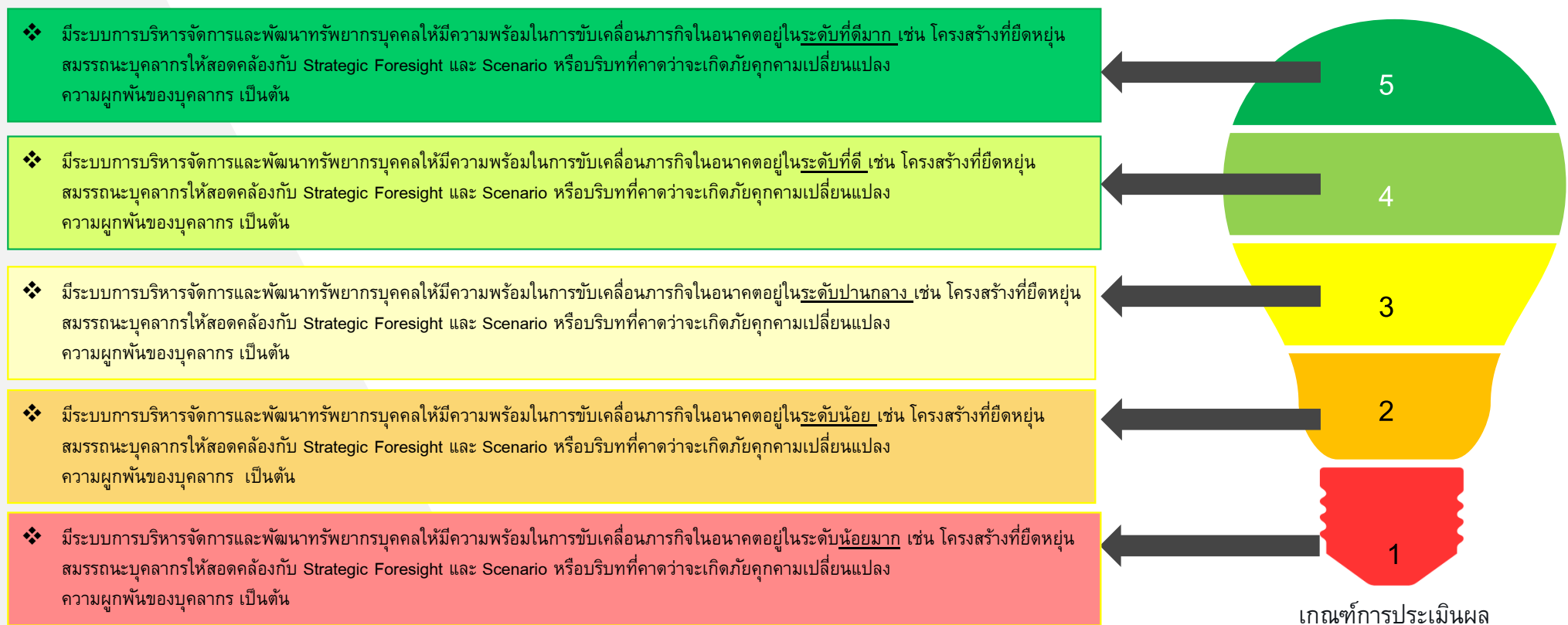
องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Resilience & Agility)

ตัวชี้วัดที่ 4.3 ด้านการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤติ (BCM) (ร้อยละ 3)



องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Resilience & Agility)

ตัวชี้วัดที่ 4.4 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) (ร้อยละ 7)

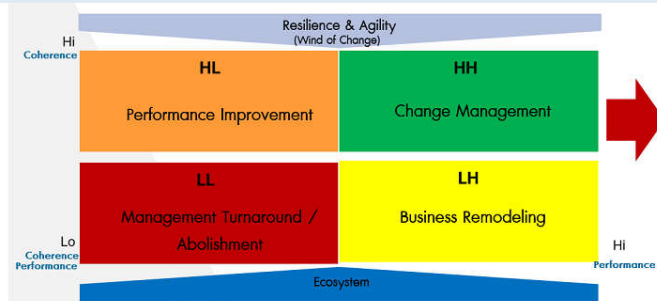


แนวทางการพัฒนาองค์กรมหาชน

การพิจารณาผลการประเมินความคุ้มค่า และแนวทางการดำเนินการต่อไป

1

เมื่อดำเนินการประเมินความคุ้มค่าเสร็จสิ้นตามที่กำหนดในบันทึกข้อตกลง ให้ผู้ประเมินภายนอกวิเคราะห์ผลการประเมินและจัดทำข้อเสนอ



- HH คือ องค์กรมหาชนที่มีผลการประเมินในระดับสูงหรือผ่านการประเมินทั้ง 4 องค์ประกอบ
- HL คือ องค์กรมหาชนที่ไม่ผ่านการประเมินในองค์ประกอบที่ 2 หรือ องค์ประกอบที่ 4
- LH คือ องค์กรมหาชนที่ไม่ผ่านการประเมินในองค์ประกอบที่ 1 หรือ องค์ประกอบที่ 3
- LL คือ องค์กรมหาชนที่ไม่ผ่านการประเมินมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ

2

องค์กรมหาชนที่มีผลการประเมินในระดับสูงหรือผ่านการประเมินทุกองค์ประกอบ (HH) ให้จัดทำแผนการเชื่อมโยงการประเมินความคุ้มค่า และการประเมินองค์กรมหาชนประจำปี เพื่อให้คณะกรรมการองค์กรมหาชนเป็นผู้รับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีขององค์กรมหาชน และรายงานผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณยัง กพม. จนกว่าจะถึงรอบถัดไปของการประเมินความคุ้มค่า ขององค์กรมหาชน

3

องค์กรมหาชนที่มีผลการประเมินในระดับปานกลางหรือไม่ผ่านการประเมินในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง (HL/LH) ให้จัดทำข้อเสนอเพื่อพัฒนาองค์กรมหาชนในองค์ประกอบที่ไม่ผ่านการประเมิน พร้อมระบุระยะเวลาเพื่อการติดตามประเมินผล เพื่อนำเสนอ อ.กพม. ให้ความเห็นชอบ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ กพม. กำหนด

4

องค์กรมหาชนที่มีผลการประเมินต่ำหรือไม่ผ่านการประเมินมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ (LL) ให้จัดทำแผนฟื้นฟู ปรับปรุง และยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานในประเด็นหรือในองค์ประกอบเหล่านั้น พร้อมระบุระยะเวลาเพื่อการติดตามประเมินผล ส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. ภายใน 90 วัน นับถัดจากวันที่ ครม. มีมติเห็นชอบผลการประเมินดังกล่าว เพื่อนำเสนอ อ.กพม. ให้ความเห็นชอบ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ กพม. กำหนด

องค์กรมหาชนที่มีผลการประเมินต่ำหรือไม่ผ่านการมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ (LL) ส่งรอบการประเมินติดต่อกัน ให้สำนักงาน ก.พ.ร. รายงานผลการประเมิน พร้อมความเห็นที่มีต่อการคงอยู่ หรือการปรับบทบาทภารกิจ หรือการปรับปรุงประสิทธิภาพ หรือการยุบเลิก หรือการถ่ายโอนภารกิจ หรือการดำเนินการอื่น เสนอ กพม. พิจารณาเสนอแนะต่อ ครม.

5

ให้องค์กรมหาชนกำหนดให้ตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีสอดคล้องกับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของผลผลิต ผลลัพธ์ หรือผลกระทบตามที่เป็นห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (result chain) ขององค์กรมหาชน

ขอขอบคุณ

