

**แนวทางการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**

ที่มา

หัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ มีคำสั่งที่ 5/2559 ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2559 เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ให้มีการประเมินส่วนราชการและข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ประเมินข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง ในส่วนการประเมินหน่วยงานของรัฐในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร ได้แก่ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน ให้หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องจัดให้มีการประเมินโดยอนุโลม

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2559 เห็นชอบการประเมินโดยแบบประเมินส่วนราชการและแบบประเมินข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารตามคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฯ ที่ 5/2559 ซึ่งรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เสนอ ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินนำแบบประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานไปปรับใช้ในการประเมินบุคลากรหรือหน่วยงานของรัฐประเภทอื่นให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

องค์ประกอบของการประเมินมี 5 ด้าน คือ 1) การกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรือตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base) 2) การกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Base) 3) การกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Base) 4) การบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Base) และ 5) ศักยภาพในการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ (Potential Base)

องค์การมหาชนได้รับการประเมินตามคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 แบ่งการประเมินเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินองค์การมหาชน และการประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานขององค์การมหาชนให้มีส่วนช่วยขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของรัฐบาล แก้ไขปัญหา และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวมทั้งช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์การมหาชนในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ในการประชุมครั้งที่ 4/2561 เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2561 ได้พิจารณาเห็นชอบหลักการและกรอบแนวทางการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชนตามคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติฯ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ และเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกองค์การมหาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

หลักการ

1. กรอบการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบเช่นเดียวกับกรอบการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยให้องค์การมหาชนกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) นโยบายรัฐบาล คำสั่ง/ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ยุทธศาสตร์กระทรวง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และแนวทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0

2. เนื่องจากในการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้มีการเจรจาความเหมาะสมของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้เป็นระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) จึงไม่ต้องเจรจาความเหมาะสมของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายอีก แต่ให้ใช้ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายซึ่งเป็นผลการเจรจาดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดเลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในส่วนที่ 1 (การประเมินองค์การมหาชน)

องค์การมหาชนที่ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกเป็นองค์การมหาชนดีเด่นและมีคุณลักษณะของตัวชี้วัดไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกดังรายละเอียดในหน้า 12 - 14 สามารถเสนอขอทบทวนตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายต่อคณะอนุกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ตามแนวทาง ดังนี้

กรณี	แนวทางการดำเนินการเพื่อเสนอ อ.กพม.
(1) ผลงานตัวชี้วัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สูงกว่าค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	■ เสนอขอปรับค่าเป้าหมายให้ไม่น้อยกว่าค่าผลงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
(2) ตัวชี้วัดในองค์ประกอบ Function/Agenda /Area - ไม่มีตัวชี้วัดผลลัพธ์ - มีตัวชี้วัดผลลัพธ์น้อยกว่าร้อยละ 80 - ไม่มีตัวชี้วัดระดับสากล	■ ขอเสนอตัวชี้วัดเพิ่มเติม

ตัวอย่าง

ตัวชี้วัด	ผลงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	
		ค่าเป้าหมายที่เจรจาเมื่อเดือนตุลาคม 2560	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดที่ต้องแก้ไข
จำนวนสิทธิบัตรต่อปี	25 รายการ	20 รายการ	ไม่น้อยกว่า 25 รายการ

ทั้งนี้ การพิจารณาคัดเลือกองค์การมหาชนดีเด่น เป็นดุลยพินิจของ กพม. ที่จะพิจารณาจากผลการประเมินองค์การมหาชนและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จึงไม่มีการประกาศรับสมัครอย่างเป็นทางการ

3. กำหนดให้องค์การมหาชนจัดส่งข้อเสนอตัวชี้วัดที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การมหาชน หรือประธานคณะกรรมการองค์การมหาชนแล้ว ตามแบบฟอร์มในสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 28 กันยายน 2561 เพื่อเสนอ อ.กพม. พิจารณา

หากองค์การมหาชนใดไม่เห็นด้วยกับผลการพิจารณาของ อ.กพม. ขอให้เข้าชี้แจงเหตุผลเป็นรายกรณี

4. กำหนดให้องค์การมหาชนส่งรายงานผลการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (รอบ 12 เดือน) ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการองค์การมหาชนแล้ว ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2562 เพื่อสรุปผลการประเมินเสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน กพม. และคณะรัฐมนตรีตามลำดับ

5. องค์การมหาชนที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นองค์การมหาชนดีเด่น คือ องค์การมหาชนที่ได้คะแนนรวมสูงสุดตามเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกองค์การมหาชนดีเด่นไม่น้อยกว่า 16 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน (หรือน้อยกว่าร้อยละ 80)

6. กรณีมีสาเหตุอันเกิดจากปัจจัยภายนอกที่ไม่อาจควบคุมได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การมหาชนและคณะกรรมการองค์การมหาชนมีความเห็นว่าควรขอเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมาย กพม. กำหนดให้มีการพิจารณาเรื่องดังกล่าวปีละ 1 ครั้ง ภายในวันที่ 29 มีนาคม 2562

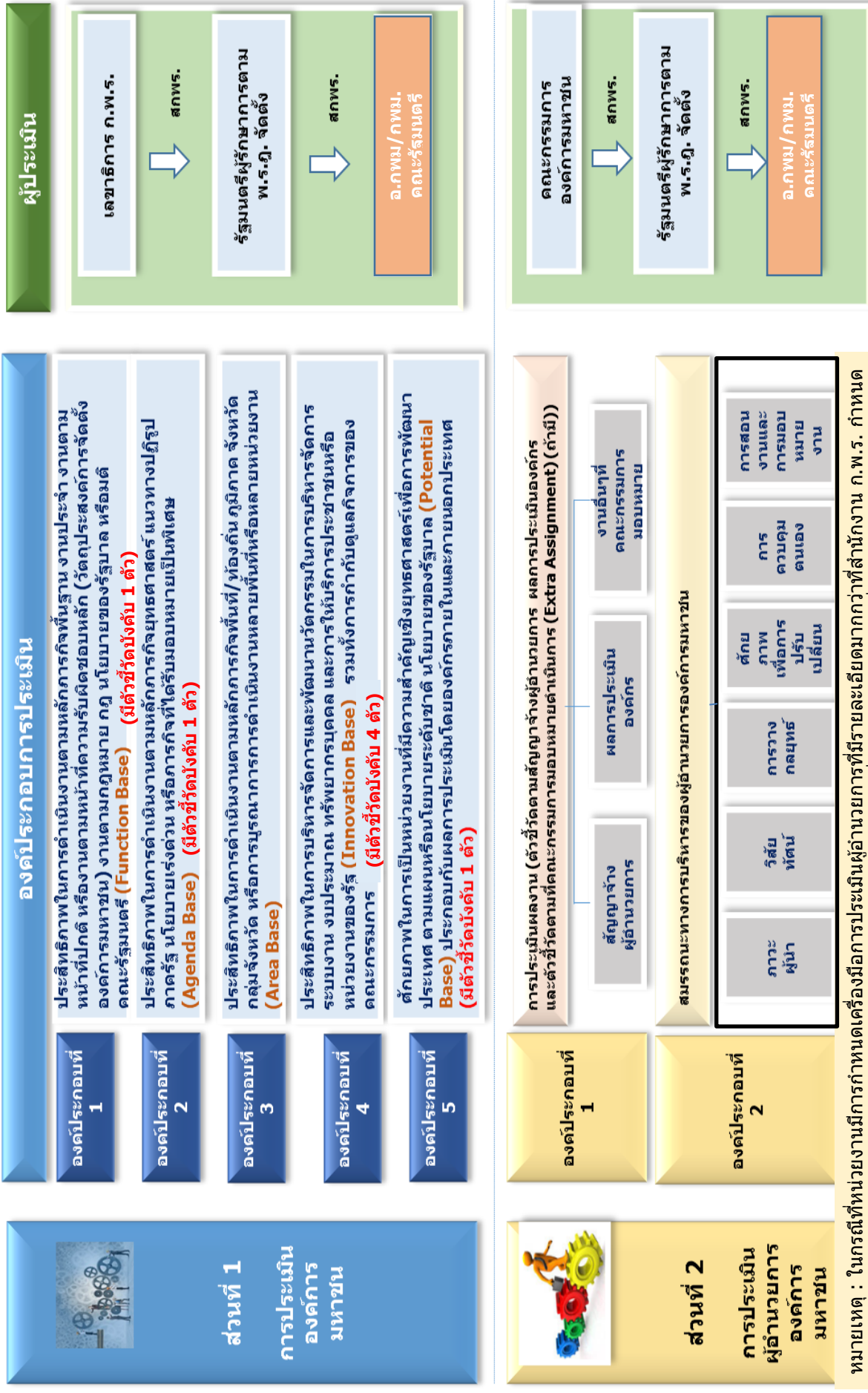
องค์การมหาชนที่ประสงค์จะขอเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมาย ขอให้ส่งคำขอพร้อมรายละเอียดประกอบที่ครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในระยะเวลาที่กำหนด

7. เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการองค์การมหาชนเป็นไปตามผลงานอย่างแท้จริง คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2561 กำหนดแนวทางที่เป็นคำแนะนำสำหรับคณะกรรมการองค์การมหาชนในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนผันแปรแก่ผู้อำนวยการองค์การมหาชน ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 7 กันยายน 2547 ไว้ดังนี้

“คณะกรรมการองค์การมหาชน ควรพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนผันแปรแก่ผู้อำนวยการองค์การมหาชน ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 7 กันยายน 2547 ให้ได้รับเต็มตามจำนวน เมื่อมีผลการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชนอยู่ในระดับ “คุณภาพ”

ค่าตอบแทนรวมของผู้บริหาร =	ค่าตอบแทนพื้นฐาน (100% + 25%)	+	ค่าตอบแทนผันแปร (25%)
	(เงินเดือนประจำ 100% และ		(ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงาน
	ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงิน		ของผู้บริหารองค์การมหาชน
	และจ่ายเป็นรายเดือน 25%)		โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี
			คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ 25)

กรอบการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



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

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

องค์ประกอบ	คำอธิบาย	แนวทางในการกำหนดตัวชี้วัด	จำนวนตัวชี้วัด
องค์ประกอบที่ 4 : ประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชน หรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Base) รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการเพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0	1. นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) เป็นการริเริ่มนโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ ๆ ให้ทันสมัยเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ เช่น พัฒนาฝั่งเมืองให้เป็นย่านนวัตกรรมเพื่อผู้ประกอบการธุรกิจนวัตกรรม เป็นต้น 2. นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation) เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้ พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการภาครัฐ การปรับปรุงบริการหรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ การจดทะเบียนนิติบุคคลออนไลน์ เป็นต้น 3. นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation) เป็นการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการใหม่ (New Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ของภาครัฐ หรือระบบใหม่ซึ่งส่งผลต่อการปรับปรุงโครงสร้างหรือการวางระบบใหม่ซึ่งส่งผลต่อการปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ เช่น PMQA (4.0) การจัดหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ เป็นต้น	1. องค์กรมหาชนต้องรายงานถึงสภาพปัจจุบัน/ สิ่งที่ต้องการพัฒนา/ กลไก วิธีการที่ใช้ในการดำเนินการ ผลการดำเนินงาน โดยมี การแสดงเหตุผลความจำเป็น ความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ต้องการปรับปรุง/ ความต้องการของผู้รับบริการ/ แสดง Innovation กิจกรรมที่แตกต่างจากงานปกติหรืองานประจำที่ชัดเจน มีการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่คาดหวังกับผลลัพธ์ที่ได้รับ โดยเปรียบเทียบกับการดำเนินการก่อนมีนวัตกรรมนั้น ๆ มีข้อมูลอ้างอิงและมีความน่าเชื่อถือ 2. เน้นการพัฒนาวัฒนธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพ การให้บริการตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวกฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3. กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ เพื่อเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินขององค์กรมหาชน 4. กำหนดให้มีการประเมินการกำกับดูแลที่ดีของคณะกรรมการองค์กรมหาชน	■ ตัวชี้วัดบังคับ 4 ตัวชี้วัดคือ 4.1 ระดับความสำเร็จของความสำเร็จ ความพึงพอใจ และพัฒนาการให้บริการ 4.2 ร้อยละการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน 4.3 ระดับการพัฒนา ด้านการกำกับดูแลกิจการ 4.4 ข้อเสนอการพัฒนา นวัตกรรม ขององค์กรมหาชน

องค์ประกอบ	คำอธิบาย	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	จำนวนตัวชี้วัด
องค์ประกอบที่ 5 : ศักยภาพในการดำเนินการขององค์การมหาชนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (Potential Base)	การดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ขององค์การมหาชน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินการขององค์การมหาชน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์การมหาชน 4.0	แผนการพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อก้าวสู่องค์กรมหาชน 4.0 ครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้ 1. การพัฒนาระบบการให้บริการขององค์กรมหาชน 2. การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรมหาชน 3. การลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐขององค์กรมหาชน 4. การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กรมหาชน 5. การพัฒนาบุคลากรและการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร	■ ตัวชี้วัดบ่งชี้ 1 ตัวชี้วัดคือ 5.1 การดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

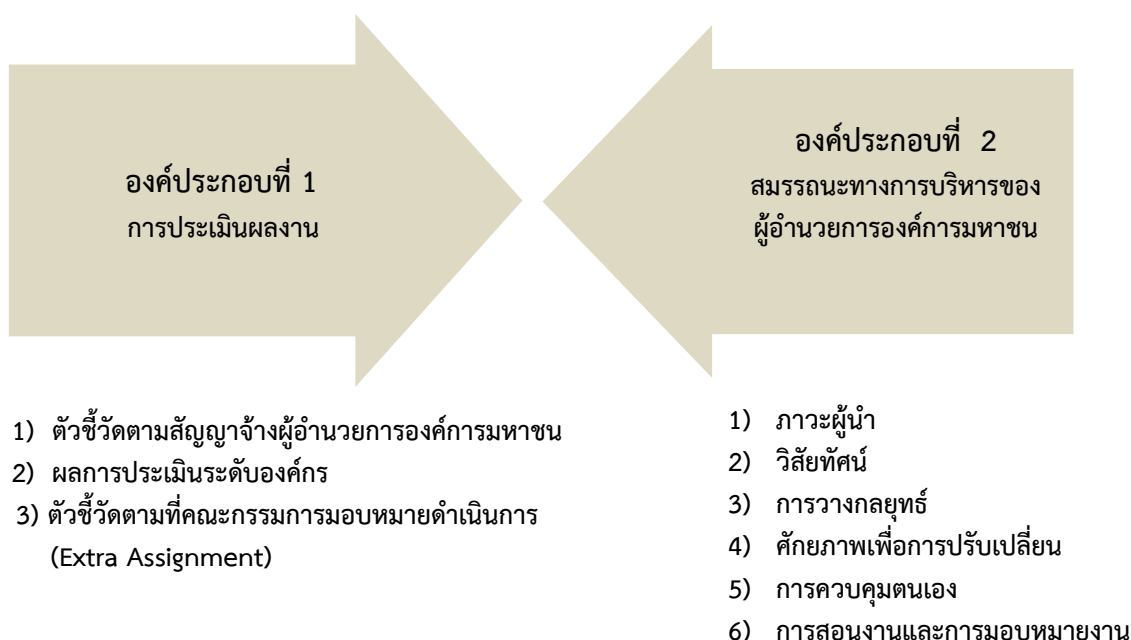
ส่วนที่ 2 การประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

หลักการ

คณะกรรมการองค์การมหาชน เป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยจัดทำตัวชี้วัดตามองค์ประกอบในการประเมิน 2 องค์ประกอบ ดำเนินการประเมินผลงาน และรายงานผลการประเมินว่าอยู่ในระดับคุณภาพ ระดับมาตรฐาน หรือระดับที่ต้องปรับปรุง ตามแบบรายงานการประเมินผลผู้อำนวยการองค์การมหาชน ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2562 เพื่อรวบรวมเสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการฯ/อ.กพม./กพม. และคณะรัฐมนตรี ตามลำดับ

ทั้งนี้ เป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการองค์การมหาชน ในการรายงานผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบดังกล่าวให้ถูกต้อง และมีข้อมูลพร้อมรับการตรวจสอบ

องค์ประกอบในการประเมิน



คณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้ประเมินสมรรถนะผู้อำนวยการองค์การมหาชน ทั้งนี้ ในกรณีที่หน่วยงานมีการกำหนดเครื่องมือการประเมินสมรรถนะผู้อำนวยการที่มีรายละเอียดมากกว่าที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด อาทิ มีการประเมินผู้อำนวยการแบบ 360 องศา หรือมีการประเมินสมรรถนะในด้านอื่น ๆ สามารถดำเนินการเพิ่มเติมได้

**กำหนดการเกี่ยวกับการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**

กิจกรรม	กำหนดเวลา
1. องค์การมหาชนส่งข้อเสนอตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (ตามแบบฟอร์มสิ่งที่ส่งมาด้วย 2) และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ระยะ 3 - 5 ปี/แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 รายงานประจำปี (ฉบับล่าสุด) ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.	28 กันยายน 2561
2. การประชุมพิจารณาตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ● สำนักงาน ก.พ.ร. นำเสนอ อ.กพม. พิจารณาตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายขององค์การมหาชน (นอกกรอบเฉพาะ อ.กพม.) ● สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งผลการพิจารณาตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของ อ.กพม. ให้องค์การมหาชนทราบ ● สำนักงาน ก.พ.ร. จัดให้มีการประชุมระหว่างองค์การมหาชน และ อ.กพม. (กรณีที่องค์การมหาชน มีความเห็นต่างจากผลการพิจารณาของ อ.กพม.) หมายเหตุ : เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สิ้นสุด ขอให้องค์การมหาชนสรุปตัวชี้วัดพร้อมรายละเอียดตามแบบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่เห็นพ้องต้องกันกับที่ปรึกษาด้านการประเมินผลฯ ภายใน 2 สัปดาห์ เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ในการนี้ ขอให้องค์การมหาชนส่งสรุปตัวชี้วัดพร้อมรายละเอียดตามแบบประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มาด้วย ภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562	22 - 26 ตุลาคม 2561 ภายใน 31 ตุลาคม 2561 26 - 30 พฤศจิกายน 2561
3. องค์การมหาชนรายงานผลการประเมินองค์การมหาชน รอบ 6 เดือน/ 9 เดือน ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ในระบบ e-SAR	ภายใน 15 เมษายน 2562 และ 15 กรกฎาคม 2562
4. องค์การมหาชนรายงานผลการประเมินองค์การมหาชน รอบ 12 เดือน ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ในระบบ e-SAR และจัดส่งเอกสารฉบับทางการที่มีการลงนามโดยประธานกรรมการองค์การมหาชน	ภายใน 15 ตุลาคม 2562

การแปลผลการประเมิน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับตัวชี้วัด ระดับองค์ประกอบ และระดับภาพรวม

1. ระดับตัวชี้วัด

ประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละตัวชี้วัดภายในแต่ละองค์ประกอบ โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับค่าเป้าหมายที่ระบุในแต่ละรอบการประเมิน ดังนี้

	ผ่าน หมายถึง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย หรือสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้
	ไม่ผ่าน หมายถึง ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ระดับองค์ประกอบ

ประเมินผลการดำเนินงานในระดับองค์ประกอบ ภายหลังจากการได้ผลการประเมินระดับตัวชี้วัดแล้ว โดยพิจารณาจากร้อยละตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด ในองค์ประกอบนั้น ๆ ดังนี้

	ต่ำกว่าเป้าหมาย หมายถึง ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด <u>ต่ำกว่าร้อยละ 50</u>
	เป็นไปตามเป้าหมาย หมายถึง ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด <u>ระหว่างร้อยละ 50-67</u>
	สูงกว่าเป้าหมาย หมายถึง ร้อยละของตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด <u>สูงกว่าร้อยละ 67</u>

3. ระดับภาพรวม

ประเมินผลการดำเนินงานในระดับองค์ประกอบ ภายหลังจากการได้ผลการประเมินระดับตัวชี้วัดแล้ว โดยพิจารณาจากร้อยละตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมด ในองค์ประกอบนั้น ๆ ดังนี้

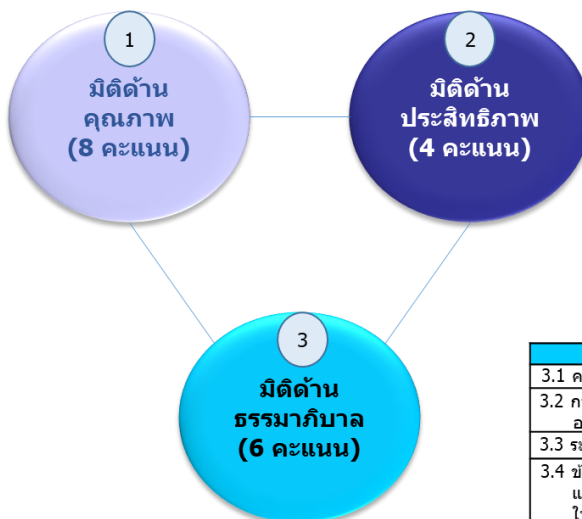
ระดับ		ความหมาย
คุณภาพ  (สีเขียว)	ระดับ 1	- องค์การมหาชนมีการกำหนดตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ ในองค์ประกอบ Function/ Agenda/ Area ร้อยละ 80 ขึ้นไป - มีผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบ - มีตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินร้อยละ 100
	ระดับ 2	- องค์การมหาชนมีการกำหนดตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ ในองค์ประกอบ Function/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

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

เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกองค์การมหาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกองค์การมหาชนดีเด่น ประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติด้านคุณภาพ มิติด้านประสิทธิภาพ มิติด้านธรรมาภิบาล และการสำรวจภาพลักษณ์ขององค์การมหาชน (ประเมินโดย อ.กพม.) คะแนนรวมทั้งสิ้น 20 คะแนน ดังนี้

ประเด็น	คะแนน
1.1 คุณภาพตัวชี้วัด	4
• ร้อยละของตัวชี้วัดประเภท ผลลัพธ์ในองค์ประกอบ Function/Agenda/Area	(2)
• จำนวนตัวชี้วัดระดับสากล	(2)
1.2 คุณภาพผลงาน	2
1.3 ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ*	2



ประเด็น	คะแนน
2.1 ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ	2
2.2 สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	2

ประเด็น	คะแนน
3.1 ความโปร่งใสองค์กร (ITA)	2
3.2 การกำกับดูแลกิจการของคณะ กรรมการ องค์การมหาชน (CG)	2
3.3 ระบบบริหารจัดการข้อร้องเรียน	1
3.4 ข้อหักท้วงจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) หรือหน่วยงานที่ สตง. ให้การรับรอง	1

- 4 ภาพลักษณ์องค์การมหาชนในภาพรวม (2 คะแนน)
1. ภาพลักษณ์องค์การมหาชนโดยรวมในสังคม
 2. ความสำเร็จขององค์การมหาชนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง
 3. การเป็นแบบอย่างให้กับองค์การมหาชนอื่น
 4. การบรรลุความสำเร็จตามตัวชี้วัด (อ.กพม. เป็นผู้ประเมิน)

รายละเอียดเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกองค์การมหาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

มิติ/ประเด็น	คะแนน	รายละเอียด	เกณฑ์การให้คะแนน		
1. มิติด้านคุณภาพ (8 คะแนน)					
1.1 คุณภาพตัวชี้วัด	2	พิจารณาจากร้อยละของตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ในองค์ประกอบ Function/Agenda / Area	0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน
			มีตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ในองค์ประกอบ Function/ Agenda/ Area ต่ำกว่า ร้อยละ 50	มีตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ในองค์ประกอบ Function/ Agenda/ Area ร้อยละ 50 -79	มีตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ในองค์ประกอบ Function/ Agenda/ Area ร้อยละ 80 ขึ้นไป
	2	พิจารณาจากจำนวนตัวชี้วัดระดับสากล	0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน
			ไม่มีตัวชี้วัดระดับสากล	มีตัวชี้วัดระดับสากล 1 ตัวชี้วัด	มีตัวชี้วัดระดับสากลมากกว่า 1 ตัวชี้วัด

มิติ/ประเด็น	คะแนน	รายละเอียด	เกณฑ์การให้คะแนน		
1.2 คุณภาพผลงาน	2	พิจารณาจากสรุปผลการประเมินองค์กร	0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน
			มีผลการประเมินองค์กรอยู่ในระดับต้องปรับปรุง 	มีผลการประเมินองค์กรอยู่ในระดับมาตรฐาน (สีเหลือง) หรือระดับคุณภาพ (สีเขียว ระดับ 2-3)   	มีผลการประเมินองค์กรอยู่ในระดับคุณภาพ (ระดับ 1) 
1.3 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	2	พิจารณาจากผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ	0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน
			ความพึงพอใจผู้รับบริการน้อยกว่าร้อยละ 80	ความพึงพอใจผู้รับบริการร้อยละ 80 - 86	ความพึงพอใจผู้รับบริการร้อยละ 86 ขึ้นไป
2. มิติด้านประสิทธิภาพ (4 คะแนน)					
2.1 ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ	2	พิจารณาจากความสามารถการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี	0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน
			เบิกจ่ายงบประมาณได้น้อยกว่าร้อยละ 96	เบิกจ่ายงบประมาณได้ร้อยละ 96 - 99	เบิกจ่ายงบประมาณได้ร้อยละ 100
2.2 สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	2	พิจารณาจากสัดส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรประจำปี เทียบกับแผนใช้จ่ายเงินประจำปี	0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน
			ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงกว่าที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่ำกว่าที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
3. มิติด้านธรรมาภิบาล (6 คะแนน)					
3.1 ความโปร่งใสองค์กร (ITA)	2	พิจารณาจากผลการประเมิน ITA	0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน
			ได้คะแนน ITA น้อยกว่า 80 คะแนน	ได้คะแนน ITA 80 - 87 คะแนน	ได้คะแนน ITA มากกว่า 87 คะแนน
3.2 การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน (CG)	2	พิจารณาจากผลการประเมินระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ	0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน
			ได้คะแนน CG น้อยกว่า 4 คะแนน	ได้คะแนน CG 4 - 4.7 คะแนน	ได้คะแนน CG มากกว่า 4.7 คะแนน

มิติ/ประเด็น	คะแนน	รายละเอียด	เกณฑ์การให้คะแนน		
3.3 ระบบบริหารจัดการ ข้อร้องเรียน	1	พิจารณาจากการมีระบบบริหารจัดการข้อร้องเรียนและการดำเนินการตอบสนองต่อข้อร้องเรียน	0 คะแนน	0.5 คะแนน	1 คะแนน
			● ไม่มีระบบบริหารจัดการข้อร้องเรียน ● มีข้อร้องเรียน และได้ดำเนินการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนน้อยกว่าร้อยละ 80	● มีระบบบริหารจัดการข้อร้องเรียน ● มีข้อร้องเรียน และได้ดำเนินการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนร้อยละ 80 ขึ้นไป	● มีระบบบริหารจัดการข้อร้องเรียน ● ไม่มีข้อร้องเรียน หรือ ● มีข้อร้องเรียน และได้ดำเนินการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนร้อยละ 100
3.4 ข้อหักท้วงจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) หรือหน่วยงานที่สตง. ให้การรับรอง	1	พิจารณาจากข้อมูลข้อหักท้วงจาก สตง. หรือหน่วยงานที่สตง. ให้การรับรอง	0 คะแนน	0.5 คะแนน	1 คะแนน
			● ยังไม่มีผลการประเมินจาก สตง. ● มีข้อหักท้วงจาก สตง. หรือหน่วยงานที่ สตง. ให้การรับรอง ในปีงบประมาณ 2561 และ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ยังมิได้ปรับปรุงตามข้อหักท้วง	● มีข้อหักท้วงจาก สตง. หรือหน่วยงานที่ สตง. ให้การรับรอง ในปีงบประมาณ 2561 และ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้ปรับปรุงตามข้อหักท้วงแล้ว	● ไม่มีข้อหักท้วงจาก สตง. หรือหน่วยงานที่ สตง. ให้การรับรอง
4. ภาพลักษณ์องค์กรมหาชนในภาพรวม (2 คะแนน)					
4.1 ภาพลักษณ์องค์กรมหาชนในภาพรวม	2	พิจารณาจากผลการสำรวจภาพลักษณ์องค์กรในภาพรวม ประเมินโดย อ.กพม.	0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน
			แบบสำรวจภาพลักษณ์องค์กรมหาชนใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ภาพลักษณ์องค์กรมหาชนโดยรวมในสังคม 2) ความสำเร็จขององค์กรมหาชนตามวัตถุประสงค์จัดตั้ง 3) การเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรมหาชนอื่น 4) ความบรรลุความสำเร็จตามตัวชี้วัด		
รวม	20	คะแนน			

รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

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

เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดบังคับขององค์การมหาชน

องค์ประกอบที่ 1 Function Base มีตัวชี้วัดบังคับ 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดบังคับ	เป้าหมาย
1.1 มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม	ตามข้อเสนอของ องค์การมหาชน

องค์ประกอบที่ 2 Agenda Base มีตัวชี้วัดบังคับ 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดบังคับ	เป้าหมาย
2.1 การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	
2.1.1 ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจ แก่ประชาชน	ร้อยละ 100
2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์	ร้อยละ 100

องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base มีตัวชี้วัดบังคับ 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดบังคับ	เป้าหมาย
4.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจ และพัฒนาการให้บริการ	ร้อยละ 80 และองค์การมหาชนเสนอรายงานผล การปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
4.2 ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน	ตามมติคณะรัฐมนตรี (ร้อยละ 96)
4.3 ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ	4.0000 คะแนน
4.4 ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมขององค์การมหาชน	ตามข้อเสนอขององค์การมหาชน

องค์ประกอบที่ 5 Potential Base มีตัวชี้วัดบังคับ 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดบังคับ	เป้าหมาย
5.1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กร และบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและ บุคลากร ร้อยละ 100

องค์ประกอบที่ 1 Function Base

ตัวชี้วัดบังคับที่ 1.1 มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม

มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ หมายถึง กระแสเงินสดสุทธิ (หรือผลประโยชน์สุทธิ หรือรายได้สุทธิ) หักต้นทุนของเงินทุน

$$\text{มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ} = \text{กระแสเงินสดสุทธิ (หรือผลประโยชน์สุทธิ หรือรายได้สุทธิ)} - \text{ต้นทุนเงินทุนที่ใช้ดำเนินการ}$$

1 กระแสเงินสดสุทธิ (หรือผลประโยชน์สุทธิ หรือรายได้สุทธิ)

$$= (\text{รายได้ทางตรง} + \text{รายได้ทางอ้อม}) - \text{ค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงานที่ทำให้เกิดรายได้}$$

2 ต้นทุนเงินทุนที่ใช้ดำเนินการ หมายถึง ต้นทุนเงินงบประมาณ ต้นทุนเงินฝาก หรือต้นทุนเงินกู้ ที่องค์การมหาชนนำเงินมาใช้ในการดำเนินงานขององค์การมหาชน โดยใช้ดอกเบี้ยของแต่ละกรณี มาคำนวณเป็นต้นทุนของเงินทุน

$$\begin{aligned} &= (\text{เงินอุดหนุนที่ได้รับ} * \text{อัตราต้นทุนของเงินงบประมาณที่ได้รับ}) \\ &+ \text{เงินทุนที่คณะกรรมการอนุมัติให้ใช้เพิ่มในปีนั้นๆ} * \text{อัตราต้นทุนของเงินฝากธนาคาร (ถ้ามี)} \\ &+ \text{เงินกู้ที่คณะกรรมการอนุมัติในปีนั้นๆ} * \text{อัตราต้นทุนของเงินกู้ (ถ้ามี)} \end{aligned}$$

หมายเหตุ 1) อัตราต้นทุนของเงินงบประมาณ คือ อัตราดอกเบี้ยเฉลี่ยของพันธบัตรรัฐบาล เพื่อระดมเงินทุนมาใช้เป็นงบประมาณแผ่นดิน (ค่าเฉลี่ย ประมาณ 3.7%)

2) อัตราต้นทุนของเงินฝากธนาคาร คือ อัตราดอกเบี้ยของเงินทุนที่องค์การมหาชนฝากธนาคาร ซึ่งหากถอนมาใช้ในการดำเนินงานขององค์การมหาชน จะเสียโอกาสได้รับดอกเบี้ยเงินฝาก

3) อัตราต้นทุนของเงินกู้จากธนาคาร คือ อัตราดอกเบี้ยของเงินกู้ที่องค์การมหาชนกู้จากธนาคาร เพื่อนำเงินมาใช้ในการดำเนินงานขององค์การมหาชน

ตัวอย่างการคำนวณมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจขององค์การมหาชน A ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

รายได้ (ล้านบาท)	ค่าใช้จ่าย (ล้านบาท)	งบประมาณที่ ได้รับ (ล้านบาท)	อัตราดอกเบี้ย เฉลี่ย พันธบัตร รัฐบาล (ร้อยละ)	เงินทุน (ล้านบาท)	อัตราดอกเบี้ย เงินฝาก (ร้อยละ)	เงินกู้ (ล้านบาท)	อัตราดอกเบี้ย เงินกู้ (ร้อยละ)
10	5	40	3.72	20	2	10	12

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณกระแสเงินรับสุทธิ (หรือผลประโยชน์สุทธิ หรือรายได้สุทธิ)

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

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณต้นทุนเงินทุน

เงินงบประมาณที่ได้รับ	40 ล้านบาท
คูณด้วย อัตราต้นทุนของเงินงบประมาณ (ดอกเบี้ยในการออกพันธบัตรรัฐบาลเพื่อจัดสรรเป็นงบประมาณแก่องค์การมหาชน)	3.72%
ต้นทุนเงินงบประมาณ _____ 2	1.48 ล้านบาท

เงินทุนเพิ่มเติมที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชน	20 ล้านบาท
คูณด้วย อัตราต้นทุนของเงินทุน (ค่าเสียโอกาสจากการถอนเงินฝากออกจากธนาคาร)	2 %
ต้นทุนเงินทุนที่ถอนจากธนาคาร _____ 3	0.4 ล้านบาท

เงินกู้ธนาคาร	10 ล้านบาท
คูณด้วย อัตราต้นทุนของกู้ (ดอกเบี้ยเงินกู้ธนาคาร)	12 %
ต้นทุนเงินกู้ _____ 4	1.2 ล้านบาท

ขั้นตอนที่ 3 คำนวณมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

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

มูลค่าเพิ่มทางสังคม หมายถึง ผลประโยชน์สำคัญองค์การมหาชนได้สร้างให้แก่สังคม อาทิ ความสามารถในการลดจำนวนอุบัติเหตุ เป็นต้น ซึ่งผลประโยชน์สามารถพิจารณาได้จาก

- 1) ผลผลิต ผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ที่สามารถแปลงเป็นหน่วยเงิน หรือ
- 2) สัดส่วนระหว่าง ผลผลิต ผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ที่สามารถแปลงเป็นหน่วยเงิน เทียบกับเงินประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน

ตัวอย่าง การคำนวณมูลค่าทางสังคม กรณีการลดจำนวนอุบัติเหตุ

องค์การมหาชนมีหน้าที่รณรงค์ ส่งเสริมให้เกิดการลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

มูลค่าความสูญเสียจากอุบัติเหตุ 5 ล้านบาทต่อคน

จำนวนผู้ประสบอุบัติเหตุที่ลดลง 66,614 คน

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

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

องค์ประกอบที่ 2 Agenda Base

ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.1 การสร้างความรับรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2559

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแนวทางการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ได้แก่ ปลัดกระทรวง อธิบดี และหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากระทรวง กรม ตลอดจนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างความรับรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ความสำเร็จในการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนตามแนวทางนี้ เป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าหน่วยงานทุกแห่ง โดยประเมินจากตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- 1) ปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจงของหน่วยงาน
- 2) ความทันต่อสถานการณ์ในการชี้แจง

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

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.1 ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

เกณฑ์การประเมิน ตัวชี้วัดร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน วัดผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนเทียบกับแผน

เกณฑ์การประเมิน : พิจารณาจาก

- ปริมาณ/ จำนวนครั้ง ในการเผยแพร่ ตามประเภทของสื่อตามช่องทางต่าง ๆ ตามแผนในรายเดือน โดยนับถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2562
- สามารถยับยั้งได้ แต่ต้องอยู่ในรอบการประเมินเดียวกันและต้องเป็นชนิดของสื่อประเภทเดียวกัน ตามแผน
- องค์การมหาชนที่ได้ทำตามแผนร้อยละ 100 จะถือว่าผ่านการประเมิน

ตัวอย่าง แผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

หน่วยงาน.....

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

ประเภทสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น จดหมายข่าว โปสเตอร์ เป็นต้น

* ให้ระบุประเภทสื่ออื่น ๆ เช่น สื่อบุคคล อาสาสมัครประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

** ให้ระบุประเภทกิจกรรม เช่น แถลงข่าว นิทรรศการ เป็นต้น

ตัวอย่างแผน

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

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์

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

ขั้นตอนการชี้แจงประเด็นที่ทันต่อสถานการณ์



เกณฑ์การประเมินผล



เกณฑ์การประเมิน

เพิ่มเติม เงื่อนไข หน่วยงานที่ไม่สามารถชี้แจงประเด็นข่าวได้ทันต่อสถานการณ์ภายในระยะเวลา 1 วัน และ/หรือ ไม่ระบุช่องทางการเผยแพร่ประเด็นข่าว จะถือว่าไม่ผ่านการประเมินตามตัวชี้วัดนี้ โดยไม่ต้องมีการพิจารณาคุณภาพข่าว

ผ่าน	ไม่ผ่านการประเมิน
ชี้แจงประเด็นข่าวผ่านได้ร้อยละ 100	ชี้แจงประเด็นข่าวได้ < ร้อยละ 100

รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผล ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นที่ทันต่อสถานการณ์

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

หมายเหตุ : เกณฑ์การผ่านประเด็นข่าว

- การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ ต้องดำเนินการครบทั้ง 4 ประเด็นการประเมิน หากดำเนินการไม่ครบจะถือว่าไม่ผ่านการประเมินประเด็นข่าว

- ประเด็นข่าวที่ผ่านการประเมินต้องได้ 6 คะแนนขึ้นไป
- คะแนนตั้งแต่ 6 - 8 คะแนนขึ้นไป ผ่านระดับมาตรฐาน
- คะแนนตั้งแต่ 9 - 10 คะแนนขึ้นไป ผ่านระดับคุณภาพ

เกณฑ์การผ่านตัวชี้วัด

- เกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละการชี้แจงประเด็นที่ทันต่อสถานการณ์ จะต้องผ่านการประเมินประเด็นข่าวร้อยละ 100

ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ

เป้าหมาย : กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจงานบริการขององค์การมหาชน ร้อยละ 80 และองค์การมหาชน เสนอรายงานผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ต่อคณะกรรมการ องค์การมหาชนภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

เงื่อนไข

- 1) องค์การมหาชนจัดหาองค์กร/ผู้ประเมินจากภายนอกเป็นผู้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของ ผู้รับบริการและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การมหาชนเกี่ยวกับวิธีการสำรวจ/ แบบสอบถามก่อนดำเนินการสำรวจ (ห้ามใช้วิธีการประเมินแบบ Top two Box)
- 2) องค์การมหาชนที่เข้าสู่ระบบการประเมินผลเป็นปีแรก ให้ยกเว้นไม่ต้องนำเสนอรายงาน ผลการปรับปรุงงานตามผลการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน
- 3) การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ให้สำรวจงานบริการหลักขององค์การมหาชน ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง รวมถึงงานบริการหลักขององค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 เพื่อยกระดับคุณภาพ การให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 4) องค์การมหาชนจะต้องดำเนินการตามเป้าหมายตัวชี้วัดให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.2 ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน

เป้าหมาย : ตามมติคณะรัฐมนตรี (ร้อยละ 96)

กำหนดเป้าหมายการเบิกจ่ายเป็นรายไตรมาส ดังนี้

หน่วย : ล้านบาท

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

สูตรการคำนวณ

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

จำนวนเงินงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายเงินได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 หมายถึง วงเงินงบประมาณขององค์การมหาชนที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชน ให้ใช้เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ระบุที่มาของเงินประกอบด้วย)

จำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่เบิกจ่าย ได้แก่ ค่าใช้จ่ายบุคลากร ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายโครงการ/เงินอุดหนุน ค่าใช้จ่ายอื่น ค่าที่ดินสิ่งก่อสร้าง และค่าครุภัณฑ์

เงื่อนไข

1. การคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน ให้ยึดตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ณ ต้นปี เป็นหลัก การปรับแผนการใช้จ่ายเงินระหว่างปีจะไม่ถูกนำมาพิจารณาในตัวชี้วัดนี้
2. หากมีการก่อหนี้ผูกพัน มีบันทึกข้อตกลง มีสัญญา หรือมีการให้ทุนการศึกษาตามแผนการใช้จ่ายเงินให้นำมาคำนวณเป็นผลงานได้
3. กรณีที่องค์การมหาชนปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตตามที่กำหนดและมีเงินเหลือจ่ายให้คำนวณผลการประเมินเป็น ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.3 ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ

เป้าหมาย : 4 คะแนน

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

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

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละ
1. บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 7)	
1.1 คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเวลาที่กำหนด	2
1.2 บทบาทของคณะกรรมการในการติดตามผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนรายไตรมาส	1.75
1.2.1 การพิจารณาแผนและรายงานผลการควบคุมภายใน	(0.25)
1.2.2 การพิจารณาแผนและรายงานผลการตรวจสอบภายใน	(0.25)
1.2.3 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารความเสี่ยง	(0.25)
1.2.4 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศ	(0.25)
1.2.5 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	(0.25)
1.2.6 การพิจารณารายงานด้านการเงิน	(0.25)
1.2.7 การพิจารณารายงานด้านภารกิจหลัก	(0.25)
1.3 การรายงานผลการดำเนินงานต่อรัฐมนตรีที่กำกับดูแลองค์การมหาชน	0.5
1.4 การเข้าร่วมการประชุมของคณะกรรมการ	1
1.5 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส	1.75
1.5.1 มีรายงานการวิเคราะห์ด้านการเงิน ความเสี่ยงและภารกิจหลักขององค์กร	(0.25)
1.5.2 มีข้อมูลงบการเงิน	(0.25)
1.5.3 มีข้อมูลประวัติของคณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นรายบุคคล	(0.25)
1.5.4 มีข้อมูลการเข้าประชุมของคณะกรรมการองค์การมหาชน	(0.25)
1.5.5 มีข้อมูลโครงสร้างคณะกรรมการองค์การมหาชน และอนุกรรมการ	(0.25)
1.5.6 มีข้อมูลภารกิจหลัก และแผนยุทธศาสตร์	(0.25)
1.5.7 มีข้อมูลที่สำคัญในเว็บไซต์ขององค์การมหาชน	(0.25)

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละ
2. การพัฒนาตนเองของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 3)	
2.1 มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุมคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ แบบประเมินตนเองควรมีหัวข้อเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ (ในการกำหนดนโยบาย) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการจัดประชุม และผลการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์/แนวคิดของคณะกรรมการองค์การมหาชนไปปฏิบัติ	2
2.2 มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่	1

รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนประเด็นย่อยและรายการเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล มีดังนี้
 1. บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 7)

1.1 คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปีภายในเวลาที่กำหนด (น้ำหนักร้อยละ 2)	
แผนยุทธศาสตร์ คือ แผนกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การมหาชน เนื้อหาของแผนยุทธศาสตร์มี 5 ประเด็น คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) การกิจหรือพันธกิจ 3) วัตถุประสงค์/นโยบาย 4) กลยุทธ์ 5) เป้าหมาย	แผนปฏิบัติงานประจำปี คือ แผนที่ระบุภารกิจที่จะดำเนินการในรอบปี พร้อมด้วยงบประมาณรายรับและรายจ่ายขององค์กร เนื้อหาของแผนปฏิบัติงานประจำปี มี 6 ประเด็น คือ 1) วัตถุประสงค์ 2) เป้าหมาย 3) ขั้นตอน 4) ระยะเวลา 5) งบประมาณค่าใช้จ่าย 6) ผู้รับผิดชอบ
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปีภายในเดือนธันวาคม 2561
2	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปีภายในเดือนพฤศจิกายน 2561
3	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเดือนตุลาคม 2561
4	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเดือนกันยายน 2561
5	■ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเดือนสิงหาคม 2561
เงื่อนไข 1) ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพหากเนื้อหาไม่ครบทุกประเด็นที่กำหนด ประเด็นละ 0.1 คะแนน 2) ในการเสนอแผนยุทธศาสตร์ให้คณะกรรมการพิจารณา องค์การมหาชนต้องมีข้อมูลการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม และต้องนำประเด็นที่เป็นจุดอ่อนไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ให้ครบถ้วน 3) กรณีที่องค์การมหาชนมีการปรับทิศทางการยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลหลังจากที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ไปแล้ว สำนักงาน ก.พ.ร. จะพิจารณาให้คะแนนจากการเสนอแผนยุทธศาสตร์ในครั้งแรก	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● เอกสารประกอบและสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชนในครั้งที่มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี	

1.2 บทบาทของคณะกรรมการในการติดตามผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนรายไตรมาส (น้ำหนักร้อยละ 1.75)	
การรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส 4 เฉพาะของตัวชี้วัดที่ 1.2.1 - 1.2.7 สามารถรายงานผลได้ถึงวันที่ 15 ตุลาคม 2562	
1.2.1 การพิจารณาแผนและรายงานผลการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
รายงานผลการควบคุมภายในตามมาตรฐานสากลของ Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO) ประกอบด้วย รายงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุมสารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามผลและการประเมินผล	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	- คณะกรรมการตรวจสอบให้ความเห็นชอบแผนควบคุมภายใน และเสนอคณะกรรมการทราบ - รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	- รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส - คณะกรรมการให้ความเห็น หรือข้อเสนอแนะ
เงื่อนไข ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพหากประเด็นในรายงานผลการควบคุมภายในไม่ครบถ้วนตามที่ COSO กำหนด ประเด็นละ 0.2 คะแนนต่อรายงาน 1 ครั้ง	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน	
1.2.2 การพิจารณาแผนและรายงานผลการตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	- คณะกรรมการตรวจสอบให้ความเห็นชอบแผนตรวจสอบภายใน และเสนอคณะกรรมการทราบ - รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	- รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส - ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะหรือข้อสังเกตของคณะกรรมการองค์การมหาชนครบถ้วน (ถ้ามี)
เงื่อนไข รายงานผลการตรวจสอบภายในควรมีเนื้อหาครอบคลุมถึง ผลการปฏิบัติงานเทียบกับแผนการตรวจสอบ ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนการตรวจสอบ และความเสี่ยงการควบคุมที่สำคัญ และเรื่องอื่น ๆ ที่คณะกรรมการควรทราบ เช่น ข้อตรวจพบที่สำคัญ/โอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาด/ การทุจริต/ ความเสียหาย เป็นต้น	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน	

1.2.3 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารความเสี่ยง (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	- คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนบริหารความเสี่ยง - รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	- รายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการ <u>ทุกไตรมาส</u> - มีการดำเนินการตามแผนการบริหารความเสี่ยงครบถ้วน
เงื่อนไข ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพของแผนบริหารความเสี่ยง หากเนื้อหาไม่ครอบคลุม 3 ประเด็น คือ 1) ไม่มีการกำหนดปัจจัยเสี่ยง (ปรับลด 0.3 คะแนน) 2) ไม่มีผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง (ระบุโอกาสและผลกระทบความเสี่ยง และจัดระดับความเสี่ยงในแต่ละด้านเช่น ความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ ธรรมชาติ ภัยพิบัติ ภัยจากการทำงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) (ปรับลด 0.3 คะแนน) 3) ไม่มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง (ปรับลด 0.4 คะแนน)	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล • สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน	

1.2.4 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศ (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
แผนการบริหารจัดการสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การมหาชน เช่น แผนการบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการตรวจสอบภายใน การบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินงานตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และนโยบายของรัฐบาลและการตอบสนองต่อความต้องการภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	- คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนบริหารจัดการสารสนเทศ - รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	- รายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศต่อคณะกรรมการ<u>ทุกไตรมาส</u> - มีผลการดำเนินการสำเร็จตามแผนการบริหารจัดการสารสนเทศ
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล • สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน	

1.2.5 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ผู้บริหารระดับสูง (รองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับ) หมายถึง ผู้ได้รับเงินเดือนในกลุ่มผู้บริหาร เช่น รองผู้อำนวยการ ผู้จัดการฝ่าย หรือผู้อำนวยการสำนัก เป็นต้น	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	- คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนบริหารทรัพยากรบุคคล - รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	- รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส - มีการประเมินผลงานผู้บริหารระดับสูง (รองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับ) โดยมีตัวชี้วัดน้ำหนักและเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและมีการนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ
เงื่อนไข - ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ 0.3 คะแนนกรณีมีผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง รองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับแต่องค์กรมหาชนประเมินผลงานไม่ครบถ้วน - กรณีไม่มีผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงรองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับไม่ต้องประเมิน	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล 1) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน 2) หลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารระดับสูง 3) โครงสร้างตำแหน่ง 4) โครงสร้างเงินเดือน (ช่วง)	

1.2.6 การพิจารณารายงานด้านการเงิน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	- รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส - คณะกรรมการให้ความเห็น หรือข้อเสนอแนะ
เงื่อนไข ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ 0.5 คะแนน หากรายงานด้านการเงินไม่มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการเงินเทียบกับเป้าหมาย ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล • สำเนาเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน	

1.2.7 การพิจารณารายงานด้านการกิจหลัก (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ รายงานด้านการกิจหลักต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	■ รายงานด้านการกิจหลักต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	■ รายงานด้านการกิจหลักต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	■ รายงานด้านการกิจหลักต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	■ รายงานด้านการกิจหลักต่อคณะกรรมการทุกไตรมาส ■ คณะกรรมการให้ความเห็น หรือข้อเสนอแนะ
เงื่อนไข ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ 0.5 คะแนน หากรายงานด้านการกิจหลักไม่มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● สำเนาเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน	

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

1.5.6 มีข้อมูลภารกิจหลัก และแผนยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ข้อมูลประกอบด้วย 1) ประวัติความเป็นมาขององค์การมหาชน 2) การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญ ความเสี่ยงสำคัญขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่ผ่านมา 3) คำอธิบายภาพรวมการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักในปัจจุบัน 4) ข้อมูลเชิงสถิติและคำอธิบายภาพรวมแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร ในระยะเวลา 3 - 5 ปีข้างหน้า	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ มีข้อมูลไม่ครบถ้วน
5	■ มีข้อมูลครบถ้วน
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และเว็บไซต์ขององค์การมหาชน	

1.5.7 มีข้อมูลที่สำคัญในเว็บไซต์ขององค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ครบ 10 ประเด็น คือ 1) รายงานประจำปี 2) โครงการลงทุนที่สำคัญ 3) การจัดซื้อจัดจ้าง 4) การแถลงทิศทางนโยบายขององค์การโดยผู้บริหาร 5) การปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐ 6) แผนงานที่สำคัญ 7) นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี 8) ผลการปฏิบัติงานทั้งด้านการเงินและภารกิจหลัก 9) ข้อบังคับและ/หรือระเบียบขององค์การมหาชน 10) รายงานผลการประเมินความคุ้มค่าการดำเนินงานขององค์การมหาชน	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ มีข้อมูลและสารสนเทศไม่ครบถ้วนและไม่เป็นปัจจุบัน
5	■ มีข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● เว็บไซต์ขององค์การมหาชน	

2. การพัฒนาตนเองของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 3)

2.1 มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุมคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (น้ำหนักร้อยละ 2)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	คณะกรรมการไม่มีการประเมินตนเอง
5	- คณะกรรมการมีการประเมินตนเอง ทั้งแบบรายบุคคลและแบบทั้งคณะ* - มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุม - คณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
เงื่อนไข แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการแบบทั้งคณะมีเนื้อหา (อย่างน้อยที่สุด) ดังต่อไปนี้ 1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ 2) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ 3) การประชุมของคณะกรรมการ 4) การทำหน้าที่ของคณะกรรมการ 5) ความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหาร 6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการประชุมของฝ่ายเลขานุการในด้านต่าง ๆ เช่น - การส่งวาระการประชุมอย่างน้อย 7 วันก่อนการประชุม - ความครบถ้วนของข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ - ความถูกต้องของเอกสารประกอบการประชุมและรายงานการประชุม - ความสม่ำเสมอของการรายงานและความถูกต้องของการรายงานผลงานขององค์การมหาชนด้านการเงินและภารกิจหลัก * มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2561	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน	

2.2 มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ (น้ำหนักร้อยละ 1)	
● การจัดกิจกรรม ประกอบด้วย การอบรม การดูงาน การสัมมนา และการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน โดยมีเนื้อหาสาระของกิจกรรมสอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์การมหาชน ● มีรายงานสรุปเสนอผลของการจัดกิจกรรม และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์กับงานขององค์การมหาชน (ระบุระยะเวลาของการจัดกิจกรรม และจำนวนกรรมการที่เข้าร่วม)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	■ ไม่มีการจัดให้มีกิจกรรม
2	■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี)
3	■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี) ■ มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การมหาชน
4	■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี) ■ มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การมหาชน ■ มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาทบทวนกลยุทธ์ พันธกิจ พัฒนาการที่สำคัญและความเสี่ยงขององค์กร
5	■ มีข้อมูลขององค์กร และปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี) ■ มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การมหาชน ■ มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาทบทวนกลยุทธ์ พันธกิจ พัฒนาการที่สำคัญและความเสี่ยงขององค์กร ■ มีรายงานสรุปเสนอผลของการจัดกิจกรรม และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์กับงานขององค์การมหาชน
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล ● สำเนารายงานสรุปผลการจัดกิจกรรม	

ตัวชี้วัดบังคับที่ 4.4 ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมขององค์การมหาชน

ความหมายของนวัตกรรม

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

ลักษณะของนวัตกรรม

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

การแสดงให้เห็นถึงความเป็นนวัตกรรมจะต้องเป็นข้อเสนอที่มีลักษณะเป็นนวัตกรรม เป็นเรื่องที่ส่วนราชการยังไม่เคยเสนอขอรับการประเมินมาก่อน หรือเป็นนวัตกรรมที่ดำเนินการได้แล้วเสร็จในรอบการประเมินนั้น

องค์ประกอบที่ 2

ตัวชี้วัดบังคับที่ 2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชน

เกณฑ์การประเมินสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชน มีรายละเอียด ดังนี้

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

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

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

2. วิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

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

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

3. การวางกลยุทธ์ขององค์การมหาชน (Strategic Orientation) หมายถึง ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชน

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	● รู้และเข้าใจนโยบายรัฐบาลว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การมหาชนอย่างไร ● นำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้	• เข้าใจนโยบายรัฐบาล รวมทั้ง กลยุทธ์ของภาครัฐ ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจขององค์การมหาชน ที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร • สามารถวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือโอกาสขององค์การมหาชนได้ • ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภาครัฐได้ • ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการ มาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 2 เป็นไปตาม เป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ ● นำทฤษฎีหรือแนวคิด ชี้ชวนมากำหนดกลยุทธ์ ● กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้อง กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	• ประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือแนวคิด ชี้ชวน ในการคิดและพัฒนา เป้าหมายหรือกลยุทธ์ของ องค์การมหาชน • ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบ ความสำเร็จ (Best Practice) หรือ ผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงาน เชิงกลยุทธ์ในองค์การมหาชน • ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นหรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองภายในประเทศหรือ ของโลกโดยมองภาพรวม ในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการ กำหนดกลยุทธ์ของ องค์การมหาชน
ระดับ 3 สูงกว่าเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 2 และ ● บูรณาการองค์ความรู้ใหม่ มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ขององค์การมหาชน	• ริเริ่ม สร้างสรรค์และบูรณาการ องค์ความรู้ใหม่ในการกำหนด กลยุทธ์ขององค์การมหาชน โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม • ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันองค์การมหาชนไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นจริง

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	● เห็นความจำเป็นของ การปรับเปลี่ยน ● สามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจ การปรับเปลี่ยนที่จะ เกิดขึ้น	• เห็นความจำเป็นของ การปรับเปลี่ยนและปรับพฤติกรรม หรือแผนการทำงานให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงนั้น • เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็น ของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการ เปลี่ยนแปลงนั้นได้

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

5. การควบคุมตนเอง (Self Control) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ในสถานการณ์ที่อาจถูกยั่ว หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย	● ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ● ควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี	• ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ • รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้นหรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนาหรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์
ระดับ 2 เป็นไปตามเป้าหมาย	● แสดงสมรรถนะระดับ 1 และ ● สามารถใช้ถ้อยทีวาทะหรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบแม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่ว ● จัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	• รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างสนทนาหรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวังหรือความกดดันแต่ไม่แสดงออก แม้ถูกยั่ว โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ • สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น • สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากสภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ • ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตนหรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น • บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือเพื่อนร่วมงาน

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

6. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้

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

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

(แบบฟอร์ม)

รายงานการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559
เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

เสนอ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวง.....
(ชื่อ).....

โดย

.....(องค์การมหาชน)
.....(ผู้อำนวยการองค์การมหาชน).....

..... (องค์การมหาชน) (ชื่อย่อ)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง	ข้อมูลพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562																											
...	งบประมาณ ... ล้านบาท รายได้ ... ล้านบาท เงินทุนสะสม ... ล้านบาท อัตรากำลัง (กรอบ/บรรจุจริง) ... ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ... ล้านบาท งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน (ประกอบด้วย เงินอุดหนุน + เงินทุนสะสม + รายได้) ... ล้านบาท สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (ตามมติคณะรัฐมนตรี 28 พฤษภาคม 2561) ร้อยละ ข้อมูล ณ วันที่ 28 กันยายน 2561																											
คณะกรรมการองค์การมหาชน																												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>วันที่ได้รับแต่งตั้ง</th><th>วันที่หมดวาระ</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ประธานกรรมการ</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td rowspan="4">กรรมการโดยตำแหน่ง</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td></td></tr> <tr> <td rowspan="4">กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td></td></tr> <tr> <td>กรรมการและเลขานุการ (ผู้อำนวยการ)</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		วันที่ได้รับแต่งตั้ง	วันที่หมดวาระ	ประธานกรรมการ			กรรมการโดยตำแหน่ง									กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ									กรรมการและเลขานุการ (ผู้อำนวยการ)		
	วันที่ได้รับแต่งตั้ง	วันที่หมดวาระ																										
ประธานกรรมการ																												
กรรมการโดยตำแหน่ง																												
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ																												
กรรมการและเลขานุการ (ผู้อำนวยการ)																												
วิสัยทัศน์																												
...																												

หมายเหตุ : โปรดแนบข้อมูลเกี่ยวกับระบบบริหารจัดการข้อร้องเรียนขององค์การมหาชน และรายละเอียดข้อเท็จจริงจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) หรือหน่วยงานที่ สตง. ให้การรับรอง ตามแบบฟอร์มแนบท้าย

แบบประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559
เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
องค์การมหาชน A (องค์การมหาชน)

องค์การมหาชน	Function Base	Agenda Base	Area Base	Innovation Base	Potential Base	สรุปผลประเมินองค์กร	คะแนน ITA*
องค์การมหาชน A							

ชื่อผู้อำนวยการองค์การมหาชน	ผลการปฏิบัติงาน			สมรรถนะ	สรุปผลประเมิน
	สัญญาจ้าง	การประเมินองค์กร	งานที่คณะกรรมการมอบหมาย		
ผู้อำนวยการองค์การมหาชน A					

ผลประเมินรายองค์ประกอบ

- หมายถึง ผลดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย (ร้อยละตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินสูงกว่าร้อยละ 67)
- ◎ หมายถึง ผลดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ร้อยละตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินอยู่ระหว่างร้อยละ 50 – 67)
- หมายถึง ผลดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (ร้อยละตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50)

สรุปผลประเมินภาพรวม

- หมายถึง ระดับคุณภาพ** เป็นองค์การมหาชนที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมาย ทุกองค์ประกอบที่ประเมิน
- ◎ หมายถึง ระดับมาตรฐาน เป็นองค์การมหาชนที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมาย ไม่ครบทุกองค์ประกอบที่ประเมิน แต่ไม่มีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้รับการประเมินในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย
- หมายถึง ระดับต้องปรับปรุง เป็นองค์การมหาชนที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง

(แม้ว่าจะได้รับการประเมินในองค์ประกอบอื่นในระดับเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย)

หมายเหตุ

*ITA : Integrity and Transparency Assessment หรือ ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน ประเมินโดย สำนักงาน ป.ป.ช.

** ระดับคุณภาพ

ระดับ 1	- องค์การมหาชนมีการกำหนดตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ ในองค์ประกอบ Function/ Agenda/ Area ร้อยละ 80 ขึ้นไป - มีผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบ - มีตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินร้อยละ 100
ระดับ 2	- องค์การมหาชนมีการกำหนดตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ ในองค์ประกอบ Function/ Agenda/ Area น้อยกว่าร้อยละ 80 - มีผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบ - มีตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินร้อยละ 100
ระดับ 3	- องค์การมหาชนมีการกำหนดตัวชี้วัดประเภทผลลัพธ์ ในองค์ประกอบ Function/ Agenda/ Area น้อยกว่าร้อยละ 80 - มีผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบ - มีตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมินน้อยกว่าร้อยละ 100

ความเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

ลงนาม
(.....)
ประธานกรรมการองค์การมหาชน
(ผู้ประเมิน)
วันที่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลประกอบแบบประเมินองค์การมหาชน

Function Base	Agenda Base	Area Base	Innovation Base	Potential Base	สรุปผลประเมิน (ภาพรวม)	คะแนน ITA

องค์ประกอบ การประเมิน	ประเด็นการประเมิน	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	สรุปผล ประเมิน องค์การ	หมายเหตุ (ผลประเมินราย องค์ประกอบ)
1. Function Base					
2. Agenda Base					
3. Area Base					
4. Innovation Base					
5. Potential Base					

ผลประเมินรายตัวชี้วัด ● หมายถึง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย (ผ่าน)
○ หมายถึง ผลดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (ไม่ผ่าน)

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลประกอบแบบประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน

ผลการปฏิบัติงาน			สมรรถนะ	สรุปผลประเมิน (ภาพรวม)*
สัญญาจ้าง	การประเมินองค์กร**	งานที่คณะกรรมการมอบหมาย		

องค์ประกอบ การประเมิน	ประเด็นการประเมิน	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	สรุปผล ประเมิน	หมายเหตุ (ผลประเมินราย องค์ประกอบ)
2.1 การประเมินผลงานผู้อำนวยการองค์การมหาชน					
2.1.1 สัญญาจ้าง ผู้อำนวยการ การองค์การ มหาชน					
2. 1.2 การประเมิน องค์กร**					
2.1.3 งานอื่น ๆ ที่ คณะกรรมการ มอบหมาย					
2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชน					
	2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการ องค์การมหาชน				

หมายเหตุ : * ผู้อำนวยการองค์การมหาชน จะมีผลการประเมินในระดับ “ต้องปรับปรุง” เมื่อมีผลการประเมินองค์ประกอบย่อย องค์ประกอบใด
องค์ประกอบหนึ่ง (สัญญาจ้าง/ การประเมินองค์กร/ งานที่คณะกรรมการมอบหมาย) “ต่ำกว่าเป้าหมาย”

** เป็นข้อมูลจากสรุปผลการประเมินองค์กรในส่วนที่ 1

สรุปผลงานสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

สรุปประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากการดำเนินงานขององค์การมหาชน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

และนำเสนอในรูปแบบคลิปวิดีโอ ไม่เกิน 5 นาที

เอกสารแนบ

ตัวชี้วัด
คำอธิบาย : ...
เป้าหมาย : ...
ข้อมูลการดำเนินงาน : ...

ชื่อผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด.....
โทร.

กลไกการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนภายในและภายนอกขององค์การมหาชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กลไกการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน	(โปรดกาเครื่องหมาย ✓)		หมายเหตุ
	ไม่มี	มี	
ภายใน			หากมีโปรดแนบเอกสารรายละเอียด
ภายนอก			

จำนวนเรื่องร้องเรียน ขององค์การมหาชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมดขององค์การมหาชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562			
เรื่องร้องเรียนภายในองค์กร		เรื่องร้องเรียนภายนอกองค์กร	
จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด (เรื่อง)	จำนวนเรื่องร้องเรียน ที่พิจารณาแล้ว (เรื่อง)	จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด (เรื่อง)	จำนวนเรื่องร้องเรียน ที่พิจารณาแล้ว (เรื่อง)

ข้อทักท้วงหรือข้อสังเกตจากผู้สอบบัญชี ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน หรือผู้ที่ได้รับความคิดเห็นชอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

รายละเอียดข้อสังเกต/ข้อทักท้วง จาก สตง. (หรือหน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบจาก สตง. ให้เป็นผู้สอบบัญชีขององค์การมหาชน)	การดำเนินการขององค์การมหาชน ต่อข้อสังเกต/ข้อทักท้วง ของ สตง. (หรือหน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบจาก สตง. ให้เป็นผู้สอบบัญชีขององค์การมหาชน)

ข้อสังเกตหรือข้อทักท้วงจากผู้สอบบัญชี ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน หรือผู้ที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

รายละเอียดข้อสังเกต/ข้อทักท้วง จาก สตง. (หรือหน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบจาก สตง.ให้เป็นผู้สอบบัญชีขององค์การมหาชน)	การดำเนินการขององค์การมหาชน ต่อข้อสังเกต/ข้อทักท้วง ของ สตง. (หรือหน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบจาก สตง.ให้เป็นผู้สอบบัญชีขององค์การมหาชน)

หมายเหตุ : โปรดแนบบันทึกผลการสอบบัญชี จาก สตง. หรือหน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบจาก สตง. ให้เป็นผู้สอบบัญชีขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2562