

**การประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
วันศุกร์ที่ 27 มกราคม 2560 เวลา 09.00 - 12.00 น.
ณ ห้องราชาวดี ชั้น 3 โรงแรมโกลเด้นทิวลิป พระราม 9**

1. แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน
2. คำสั่งหัวหน้า คสช. และกรอบการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559
เรื่องมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ)
3. ขั้นตอนการประเมินองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน
4. แนวทางการประเมินองค์การมหาชนและตัวชี้วัดบังคับ
5. ตัวอย่างแบบรายงานการประเมินองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

สามารถรายละเอียดเพิ่มเติมที่ **หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ 1200/ว19 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2559**
และดาวน์โหลดเอกสารการประชุม ได้ที่ **www.po.opdc.go.th**

1. แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560



**ยุทธศาสตร์กระทรวง /
องค์การมหาชน**

นโยบายรัฐบาล

**ยุทธศาสตร์ชาติ
20 ปี**

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ประเทศ (แผนฯ 12
ปี 60-64)**

**ประเทศไทย
4.0**

**การพัฒนาที่
ยั่งยืน (SDGs)**

แผนบูรณาการ

**ยุทธศาสตร์
จัดสรร ปี 60**

**ตัวชี้วัดของ
สำนักงาน ก.พ.ร.
ปี 2560**

ยุทธศาสตร์การกีฬา สาธารณสุข วัฒนธรรม และคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าปัจจุบัน	ความก้าวหน้า (%)
1. ส่งเสริมการออกกำลังกาย	คนไทยเล่นกีฬาเป็นประจำ	คนไทยเล่นกีฬาเป็นประจำ	70%	65%	93%
2. ส่งเสริมการออกกำลังกาย	คนไทยเล่นกีฬาเป็นประจำ	คนไทยเล่นกีฬาเป็นประจำ	70%	65%	93%
3. ส่งเสริมการออกกำลังกาย	คนไทยเล่นกีฬาเป็นประจำ	คนไทยเล่นกีฬาเป็นประจำ	70%	65%	93%
4. ส่งเสริมการออกกำลังกาย	คนไทยเล่นกีฬาเป็นประจำ	คนไทยเล่นกีฬาเป็นประจำ	70%	65%	93%
5. ส่งเสริมการออกกำลังกาย	คนไทยเล่นกีฬาเป็นประจำ	คนไทยเล่นกีฬาเป็นประจำ	70%	65%	93%

**ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2560**

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ค่าปัจจุบัน	ความก้าวหน้า (%)
1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง	9 แผนงาน	9	9	100%
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	14 แผนงาน	14	14	100%
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	4 แผนงาน	4	4	100%
4. ยุทธศาสตร์ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน	6 แผนงาน	6	6	100%
5. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการน้ำและสร้างระบบนิเวศที่ยั่งยืน	5 แผนงาน	5	5	100%
6. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาระบบราชการ	8 แผนงาน	8	8	100%



2. คำสั่งหัวหน้า คสช. และกรอบการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบ แห่งชาติ ที่ 5/2559 เรื่องมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ)

เรื่องมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ที่กำหนดให้มีการประเมินส่วนราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหาร ราชการแผ่นดิน ซึ่งมีบังคับใช้ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2559 และให้สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำแบบประเมินประสิทธิภาพสำหรับส่วนราชการ ซึ่งแบบประเมิน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของรัฐบาล การแก้ไขปัญหา และการอำนวยความสะดวกแก่ ประชาชน และเพื่อเพิ่มศักยภาพของส่วนราชการในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2559 เกี่ยวกับการประเมิน 5 องค์ประกอบ และสำนักงาน ก.พ.ร.ได้จัดทำ รายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบในการประเมิน	ประเด็นการประเมิน
1. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน) งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติ คณะรัฐมนตรี (Functional Based) (บังคับประเมิน)	1. การดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก 2. การดำเนินงานตามกฎหมาย 3. การดำเนินงานตามนโยบายและแผนของรัฐบาล และมติคณะรัฐมนตรี 4. การดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูป ภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) (ถ้าไม่มีการกิจนี้ ประเมินเฉพาะตัวชี้วัดบังคับ)	1. การดำเนินการข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี 2. การดำเนินการตามวาระการขับเคลื่อนและการปฏิรูปประเทศ 3. การแก้ไขปัญหาสำคัญเฉพาะเรื่องหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากนายกรัฐมนตรี/ รองนายกรัฐมนตรี/ รัฐมนตรีที่กำกับและติดตามการปฏิบัติราชการ 4. การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (บังคับ)
3. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลาย หน่วยงาน (Area Based) (ถ้าไม่มีการกิจนี้ ไม่ต้องประเมิน)	1. การดำเนินงานตามภารกิจในพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด 2. การบูรณาการระบบการปฏิบัติงานร่วมกันหลายหน่วยงานที่มีการกิจร่วมกันในพื้นที่ 3. การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวง/หน่วยงาน/จังหวัด 4. การดำเนินการตามนโยบายประชารัฐ
4. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการ ระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือ หน่วยงานของรัฐ (Innovation Based) รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการของ คณะกรรมการ (บังคับประเมิน)	1. ข้อเสนอการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงาน 1) ข้อเสนอการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนานวัตกรรม ในการบริหารจัดการ ระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ความผูกพันของบุคลากรต่อ องค์การ เทคโนโลยี ฐานข้อมูล กฎหมาย การมีธรรมาภิบาล พร้อมผลงานที่จะส่งมอบแยก ตามรายไตรมาส 2) ผลงานที่เกิดขึ้นจริง รวมทั้งรางวัลที่ได้รับจากองค์กรภายในหรือภายนอกประเทศ(ถ้ามี) 2. การบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ 3. การสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ (บังคับ) 4. ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ (บังคับ) 5. การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ (บังคับ)
5. ศักยภาพในการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ ตามแผนหรือนโยบายระดับชาติ นโยบายของรัฐบาล (Potential Based) ประกอบกับผลการประเมินโดยองค์กรภายในและ ภายนอกประเทศ (บังคับประเมิน)	1. การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ (บังคับ) 1) การจัดทำแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ตามภารกิจ/บทบาท ของส่วนราชการ 2) ผลงานที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละไตรมาส รวมทั้งผลการประเมินจากองค์กรภายในหรือ ภายนอกประเทศ(ถ้ามี)

กรอบการประเมินองค์การมหาชนตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพ
ประจำปีงบประมาณ 2560 (มติ กพม. ในการประชุมครั้งที่ 2/2559 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2559)

ส่วนที่ 1. การประเมินองค์การมหาชน
(ประเมินเบื้องต้นโดยสำนักงาน ก.พ.ร.)

องค์ประกอบการประเมิน (เลือกอย่างน้อย 4 จาก 5 องค์ประกอบ)		น้ำหนัก	จำนวน ตัวชี้วัด
1. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน) งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (บังคับประเมิน)	Functional Based	100	ไม่เกิน 5 ตัวชี้วัด
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (ถ้าไม่มีการกิจนี้ ประเมินเฉพาะตัวชี้วัดบังคับ) ตัวชี้วัดบังคับ การสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน	Agenda Based	100	ไม่เกิน 3 ตัวชี้วัด
3. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (ถ้าไม่มีการกิจนี้ ไม่ต้องประเมิน)	Area Based	100	ไม่เกิน 3 ตัวชี้วัด
4. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ (บังคับประเมิน) ตัวชี้วัดบังคับ 4.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาระบบการให้บริการ 4.2 ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ 4.3 การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน	Innovation Based	100	ไม่เกิน 4 ตัวชี้วัด
5. ศักยภาพในการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ ตามแผนหรือนโยบายระดับชาติ นโยบายของรัฐบาล ประกอบกับผลการประเมินโดยองค์กรภายในและภายนอกประเทศ (บังคับประเมิน) ตัวชี้วัดบังคับ 5.1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ	Potential Based	100	1 ตัวชี้วัด

ส่วนที่ 2. การประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน
(ประเมินเบื้องต้นโดยคณะกรรมการองค์การมหาชน)

องค์ประกอบการประเมิน	น้ำหนัก
การประเมินผลงาน (ตัวชี้วัดตามสัญญาจ้างผู้อำนวยการ ผลการประเมินองค์กร และตัวชี้วัดตามที่คณะกรรมการมอบหมายดำเนินการ (Extra Assignment) (ถ้ามี))	100
สมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชน	100

แบบประเมินสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการ กำหนดองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ
2. วิสัยทัศน์
3. การวางกลยุทธ์
4. ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน
5. การควบคุมตนเอง
6. การสอนงานและการมอบหมายงาน

- ปปช. สรุปรายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การมหาชนให้สำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อประกอบการรายงานรัฐมนตรีผู้รักษาการฯ และนายกรัฐมนตรีต่อไป

รอบการประเมินทั้ง 2 ส่วน (1 ตุลาคม 2559 – 30 กันยายน 2560)

 ส่วนที่ 1 การประเมิน องค์การ มหาชน	องค์ประกอบการประเมิน		น้ำหนัก	ผู้ประเมิน คณะกรรมการ องค์การมหาชน ↓ รัฐมนตรีผู้รักษา การตาม พรฎ. จัดตั้ง ↓ สำนักงาน ก.พ.ร. รวบรวมนำเสนอ นายกรัฐมนตรี
	องค์ประกอบที่ 1	ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (วัตถุประสงค์การจัดตั้ง องค์การมหาชน) งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติ คณะรัฐมนตรี (Functional Based)	ร้อยละ 100	
	องค์ประกอบที่ 2	ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based)	ร้อยละ 100	
	องค์ประกอบที่ 3	ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Based)	ร้อยละ 100	
	องค์ประกอบที่ 4	ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Based) รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ	ร้อยละ 100	
	องค์ประกอบที่ 5	ศักยภาพในการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ ตามแผนหรือนโยบายระดับชาติ นโยบายของรัฐบาล (Potential Based) ประกอบกับผลการประเมินโดยองค์กรภายในและภายนอกประเทศ	ร้อยละ 100	

 ส่วนที่ 2 การประเมิน ผู้อำนวยการ องค์การ มหาชน	องค์ประกอบที่ 1	การประเมินผลงาน (ตัวชี้วัดตามสัญญาจ้างผู้อำนวยการ ผลการประเมินองค์กร และตัวชี้วัดตามที่คณะกรรมการมอบหมายดำเนินการ (Extra Assignment) (ถ้ามี))	ร้อยละ 100	ผู้ประเมิน คณะกรรมการ องค์การมหาชน ↓ รัฐมนตรีผู้รักษา การตาม พรฎ. จัดตั้ง ↓ สำนักงาน ก.พ.ร. รวบรวมนำเสนอ นายกรัฐมนตรี
	องค์ประกอบที่ 2	สัญญาจ้าง ผู้อำนวยการ ผลการประเมิน องค์กร งานอื่นๆที่ คณะกรรมการ มอบหมาย สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการองค์การมหาชน ภาวะ ผู้นำ วิสัย ทัศน์ การวาง กลยุทธ์ ศักยภาพ เพื่อการ ปรับเปลี่ยน การ ควบคุม ตนเอง การสอน งานและ การมอบ หมาย งาน	ร้อยละ 100	

หมายเหตุ: ในกรณีที่หน่วยงานมีการกำหนดเครื่องมือนำการประเมินผู้อำนวยการที่มีรายละเอียดมากกว่าที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด อาทิ มีการประเมินผู้อำนวยการแบบ 360 องศา หรือมีการประเมินสมรรถนะในด้านอื่นๆ สามารถดำเนินการเพิ่มเติมได้

ขั้นตอนการประเมินองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน

องค์การมหาชน

องค์การมหาชนฯ ที่อยู่ในระบบการประเมินทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลางใช้ตัวชี้วัด + ค่าเป้าหมาย + ผลการประเมินที่ส่งกรมบัญชีกลาง

องค์การมหาชนฯ ที่มีระบบการประเมินผลของตนเอง กำหนดตัวชี้วัด + ค่าเป้าหมายตามแนวทางฯ และให้ที่ปรึกษาจากภายนอกดำเนินการประเมินผล

ผู้อำนวยการองค์การมหาชน

คณะกรรมการองค์การมหาชนฯ กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน

คณะกรรมการองค์การมหาชนฯ ประเมินผลตามแบบรายงานที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

รัฐมนตรีรักษาการฯ

สำนักงาน ก.พ.ร. รวมนำเสนอนายกรัฐมนตรี

องค์การมหาชนนำเสนอรายงานผลการประเมินที่ผ่านการพิจารณาของรัฐมนตรีรักษาการภายใน 60 วันนับจากสิ้นปีงบประมาณ (ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายนของทุกปี) ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.



หลักทางการประเมิน

- เปรียบเทียบจำนวนตัวชี้วัดที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ
- ในแต่ละองค์ประกอบจะได้ระดับผลประเมินในระดับ “เป็นไปตามเป้าหมาย” ต่อเมื่อ
 - ผ่าน ๑ ตัวชี้วัดจาก ๒ ตัวชี้วัด (๕๐%)
 - ผ่าน ๒ ตัวชี้วัดจาก ๓ ตัวชี้วัด (๖๗%)
 - ผ่าน ๒ ตัวชี้วัดจาก ๔ ตัวชี้วัด (๕๐%)
 - ผ่าน ๓ ตัวชี้วัดจาก ๕ ตัวชี้วัด (๖๐%)
- กำหนดค่าเป้าหมายแต่ละองค์ประกอบ จากร้อยละตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมดดังนี้
 - ต่ำกว่าเป้าหมาย ต่ำกว่า ๕๐%
 - เป็นไปตามเป้าหมาย ระหว่าง ๕๐-๖๗%
 - สูงกว่าเป้าหมาย สูงกว่า ๖๗%
- กำหนดให้ทุกตัวน้ำหนักเท่ากัน เพราะถือว่าต่างเป็น core functions ที่ต้องมีความสำคัญเท่า ๆ กัน

ตัวอย่างการประเมิน

หน่วยงาน X องค์ประกอบที่ ๑: Functional Based

ประเด็นการประเมิน	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ตัวชี้วัด ก	เพิ่มขึ้น ๑๐%	เพิ่มขึ้น ๑๒%	✓	
ตัวชี้วัด ข	๕๐,๐๐๐	๔๙,๙๙๙		✓
ตัวชี้วัด ค	ลดลง ๕%	ลดลง ๖%		✓
ตัวชี้วัด ง	๑๐๐	๑๐๐	✓	
ตัวชี้วัด จ	๑๐๐	๑๐๐	✓	

ผ่าน ๓ ตัวชี้วัดจาก ๕ ตัวชี้วัด (คิดเป็น ร้อยละ ๖๐)

องค์ประกอบการประเมิน	ผลการประเมิน			สรุปผลการประเมิน
	ต่ำกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	สูงกว่าเป้าหมาย	
1. Functional Based		✓		☐ ระดับคุณภาพ คุณภาพ
2. Agenda Based				☐ ระดับมาตรฐาน
3. Area Based				



แนวทางการประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน

ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐



หลักทางการประเมิน

- เปรียบเทียบจำนวนตัวชี้วัดที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ
- ในแต่ละองค์ประกอบจะได้ระดับผลประเมินในระดับ “เป็นไปตามเป้าหมาย” ต่อเมื่อ
 - ผ่าน ๑ ตัวชี้วัดจาก ๒ ตัวชี้วัด (๕๐%)
 - ผ่าน ๒ ตัวชี้วัดจาก ๓ ตัวชี้วัด (๖๗%)
 - ผ่าน ๒ ตัวชี้วัดจาก ๔ ตัวชี้วัด (๕๐%)
 - ผ่าน ๓ ตัวชี้วัดจาก ๕ ตัวชี้วัด (๖๐%)
- กำหนดค่าเป้าหมายแต่ละองค์ประกอบ จากร้อยละตัวชี้วัดที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมดดังนี้
 - ต่ำกว่าเป้าหมาย ต่ำกว่า ๕๐%
 - เป็นไปตามเป้าหมาย ระหว่าง ๕๐-๖๗%
 - สูงกว่าเป้าหมาย สูงกว่า ๖๗%
- กำหนดให้ทุกตัวน้ำหนักเท่ากัน เพราะถือว่าต่างเป็น core functions ที่ต้องมีความสำคัญเท่า ๆ กัน

ตัวอย่างการประเมิน

ผู้อำนวยการองค์การมหาชน X องค์ประกอบที่ ๑.๑ : การดำเนินการตามสัญญาจ้างผู้อำนวยการ

ประเด็นการประเมิน	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ตัวชี้วัด ก	400	400	✓	
ตัวชี้วัด ข	ร้อยละ 100	ร้อยละ 80		✓
ตัวชี้วัด ค	20	23	✓	
ตัวชี้วัด ง	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	✓	
ตัวชี้วัด จ	500	510	✓	

ผ่าน ๔ ตัวชี้วัดจาก ๕ ตัวชี้วัด (คิดเป็น ร้อยละ ๘๐)

องค์ประกอบประเมิน	ผลการประเมิน			สรุปผลการประเมิน
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (<50%)	เป็นไปตามเป้าหมาย (50-67%)	สูงกว่าเป้าหมาย (>67%)	
1. ผลงานผู้อำนวยการ (Performace)				☐ ระดับคุณภาพ ☐ ระดับมาตรฐาน ☐ ระดับต้องปรับปรุงด้าน
1.1 การดำเนินการตามสัญญาจ้างผู้อำนวยการ			✓	
1.2 ผลการประเมินองค์กร (ตามตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด)				
1.3 งานอื่นๆที่คณะกรรมการมอบหมาย				
2. สมรรถนะผู้อำนวยการ (Competency)				

ตัวชี้วัดบังคับ

องค์ประกอบการประเมิน	ตัวชี้วัดบังคับ	เป้าหมาย ปี 2560												
องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจ ยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับ มอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based)	1. การสร้างความรับรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชน 1) ร้อยละการดำเนินการตามแผนการ สร้าง ความรู้ความเข้าใจแก่ ประชาชน 2) ร้อยละการชี้แจงประเด็นข่าวที่ทันต่อ สถานการณ์ 3) ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงาน ตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล	<table><tr><td>ไม่ผ่าน</td><td>ผ่าน</td></tr><tr><td>< ร้อยละ 100</td><td>ร้อยละ 100</td></tr></table> <table><tr><td>ไม่ผ่าน</td><td>ผ่าน</td></tr><tr><td>< ร้อยละ 100</td><td>ร้อยละ 100</td></tr></table> <table><tr><td>ไม่ผ่าน</td><td>ผ่าน</td></tr><tr><td>< ร้อยละ 75</td><td>ร้อยละ 75</td></tr></table>	ไม่ผ่าน	ผ่าน	< ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ไม่ผ่าน	ผ่าน	< ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ไม่ผ่าน	ผ่าน	< ร้อยละ 75	ร้อยละ 75
ไม่ผ่าน	ผ่าน													
< ร้อยละ 100	ร้อยละ 100													
ไม่ผ่าน	ผ่าน													
< ร้อยละ 100	ร้อยละ 100													
ไม่ผ่าน	ผ่าน													
< ร้อยละ 75	ร้อยละ 75													
องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการ บริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และ การให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Based) ข้อเสนอการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงาน - เสนอข้อเสนอการพัฒนาขีดความสามารถของ หน่วยงาน โดยกำหนดเป้าหมายผลผลิต/ผลลัพธ์รายไตร มาส และรายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส	1) ระดับความสำเร็จของการสำรวจ ความพึงพอใจและพัฒนาการ ให้บริการ 2) ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ 3) การกำกับดูแลกิจการของ คณะกรรมการองค์การมหาชน	ร้อยละ 80 เป้าหมายตามมติคณะรัฐมนตรี (ร้อยละ 96) 4 คะแนน												
องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพในการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิง ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ ตามแผนหรือนโยบาย ระดับชาติ นโยบายของรัฐบาล ประกอบกับผลการประเมิน โดยองค์กรภายในและภายนอกประเทศ (Potential Based)	1) การจัดทำและดำเนินการตาม แผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ	องค์การมหาชนจัดทำแผนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดย กำหนดเป้าหมายผลผลิตรายไตรมาส และรายงาน ผลการดำเนินการรายไตรมาส												

1. การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (บังคับ)

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2559

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแนวทางการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ได้แก่ ปลัดกระทรวง อธิบดี และหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากระทรวง กรม ตลอดจนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างความรับรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ความสำเร็จในการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนตามแนวทางนี้ เป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการทุกแห่ง โดยให้ผู้บังคับบัญชา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ประเมินจาก

1. ปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจงของส่วนราชการ
2. ความทันต่อสถานการณ์ในการชี้แจง
3. ความรับรู้ความเข้าใจของประชาชนตามผลสำเร็จของหน่วยงานต่าง ๆ

โดยให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รายงานตัวชี้วัดและผลการประเมินเบื้องต้นตามแนวทางนี้ให้นายกรัฐมนตรีทราบเป็นรายกระทรวง ทุกสามเดือน

ประเด็นเรื่อง	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพตัวชี้วัด
1. ปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจง	1. ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	สำนักงาน ก.พ.ร.
2. ความทันต่อสถานการณ์	2. ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์	สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (สำนักโฆษกและศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี) และกรมประชาสัมพันธ์
3. การรับรู้และความเข้าใจของประชาชน	3. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล	กรมประชาสัมพันธ์

ตัวชี้วัดการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (บังคับ)

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

เกณฑ์การประเมินผล

ผ่าน	ไม่ผ่านการประเมิน
ร้อยละ 100	< ร้อยละ 100

การดำเนินการ

1. หน่วยงานจัดทำแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน*
2. หน่วยงานดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 100)
3. หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการเทียบกับแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนที่กำหนดไว้ในข้อ 1

* หากมีการปรับเปลี่ยนแผนฯ ระหว่างปี ให้เสนอแผนฯ ที่ปรับเปลี่ยนมายังเจ้าภาพตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นข่าวที่ทันต่อสถานการณ์

เกณฑ์การประเมินผล

ผ่าน	ไม่ผ่านการประเมิน
ร้อยละ 100	< ร้อยละ 100

การดำเนินการ

1. หน่วยงานมีกลไกและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการชี้แจงประเด็นข่าวที่ทันต่อสถานการณ์
2. PMOC สำนักโฆษกฯ และกรมประชาสัมพันธ์ร่วมกันกำหนดประเด็นข่าวที่ต้องการให้หน่วยงานชี้แจง และกำหนดหน่วยงานที่ต้องการให้ชี้แจง รวมทั้งกำหนดระยะเวลาที่ต้องการให้ตอบสนองของแต่ละประเด็นข่าวเข้าสู่ระบบฯ
3. หน่วยงานชี้แจงประเด็นข่าวที่มีคุณภาพและรายงานเข้าสู่ระบบฯ ได้ทันตามระยะเวลาการตอบสนองที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 100)
4. เจ้าภาพตัวชี้วัดสรุปผลการดำเนินการของหน่วยงานจากระบบฯ

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

เกณฑ์การประเมินผล

ผ่าน	ไม่ผ่านการประเมิน
ร้อยละ 75	< ร้อยละ 75

กรมประชาสัมพันธ์พิจารณาว่าเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัดนี้

เกณฑ์การประเมินผล

ผ่าน	ไม่ผ่านการประเมิน
ร้อยละ 100	< ร้อยละ 100

การดำเนินการ
1. หน่วยงานจัดทำแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน*
2. หน่วยงานดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 100)
3. หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการเทียบกับแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนที่กำหนดไว้ในข้อ 1

* หากมีการปรับเปลี่ยนแผนฯ ระหว่างปี ให้เสนอแผนฯ ที่ปรับเปลี่ยนมายังเจ้าภาพตัวชี้วัด

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. อำนาจความสะดวก	สาระสำคัญ พ.ร.บ.		สร้างความรู้ความเข้าใจประชาชนเกี่ยวกับสิทธิ		✓ (3)	✓ (10)	✓ (5)	✓ (10)	✓ (2)	แถลงข่าว (1)
2.	นปร.										
3.	...										

ประเภทสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น จดหมายข่าว โบสเดอร์ เป็นต้น

* ให้ระบุประเภทสื่ออื่นๆ เช่น สื่อบุคคล อาสาสมัครประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

** ให้ระบุประเภทกิจกรรม เช่น แถลงข่าว นิทรรศการ เป็นต้น

ตัวอย่างแผน

เรื่อง	ตุลาคม 59				พฤศจิกายน 59				...				กันยายน 60				รวม			
	ทีวี	วิทยุ	นสพ	อื่นๆ	ทีวี	วิทยุ	นสพ	อื่นๆ					ทีวี	วิทยุ	นสพ	อื่นๆ	ทีวี	วิทยุ	นสพ	อื่นๆ
1. พรบ.อำนาจฯ	1	1	1	1	0	1	0	1	-	-	-	-	1	1	0	1	3	10	5	14
2. นปร.																				
3. ...																				
รวม																				

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2 “ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์”

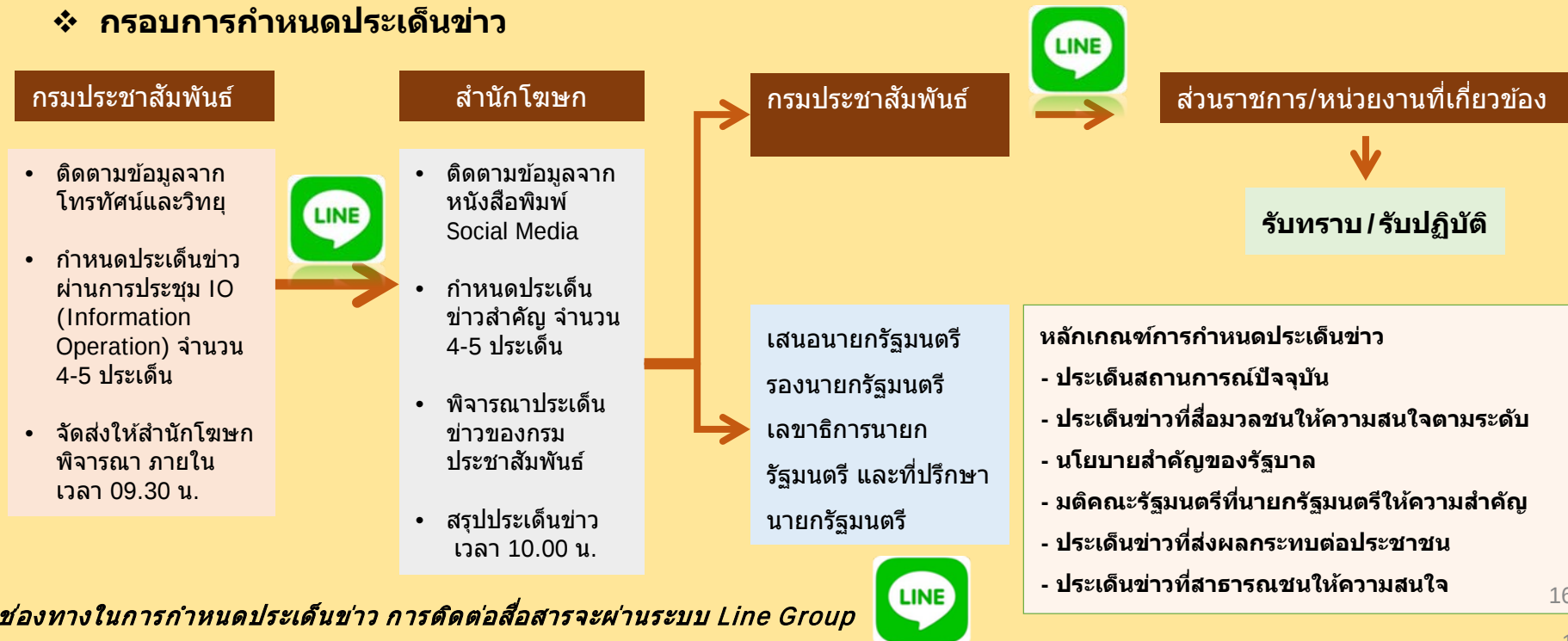


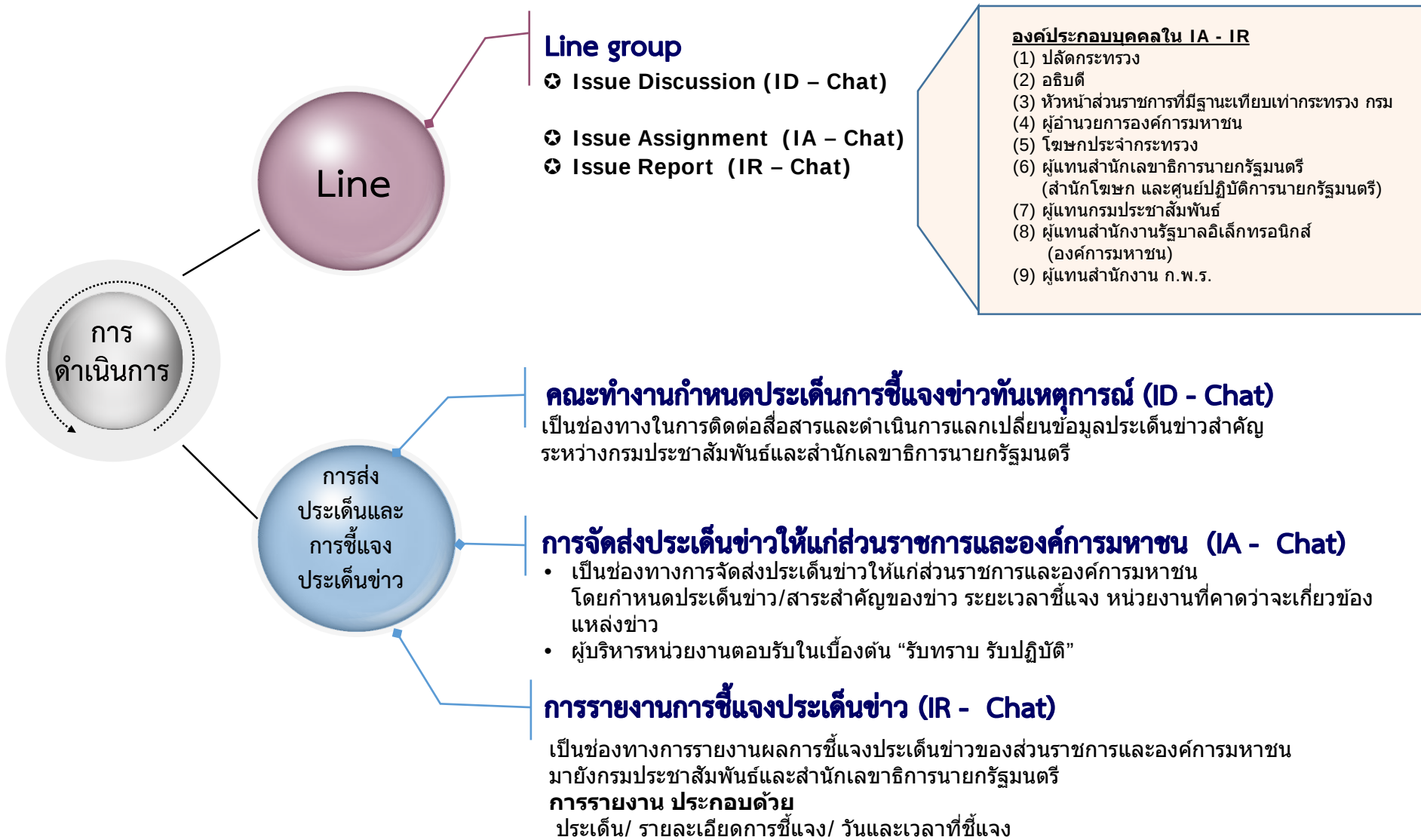
สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประชุมเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2559 และการประชุมเชิงปฏิบัติการเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2559 โดยมีอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ทำหน้าที่เป็นประธานในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

❖ แนวทางการและวิธีการบูรณาการดำเนินงานร่วมกัน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักโฆษก ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี และกรมประชาสัมพันธ์ ใช้ระบบการติดต่อสื่อสารทางสื่อออนไลน์เป็นช่องทางหลักในการดำเนินงานร่วมกัน โดยไม่จำเป็นต้องกำหนดหน่วยงานขึ้นมารองรับเป็นการเฉพาะ

❖ กรอบการกำหนดประเด็นข่าว





สำนักโฆษกสรุปรายงานการชี้แจงประเด็นข่าวของส่วนราชการต่อนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี เลขาธิการนายกรัฐมนตรี และที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีในแต่ละวัน

✕ การประเมินคุณภาพข่าว – พิจารณาจากความครบถ้วนและการวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ แบ่งออกได้ 5 ระดับ

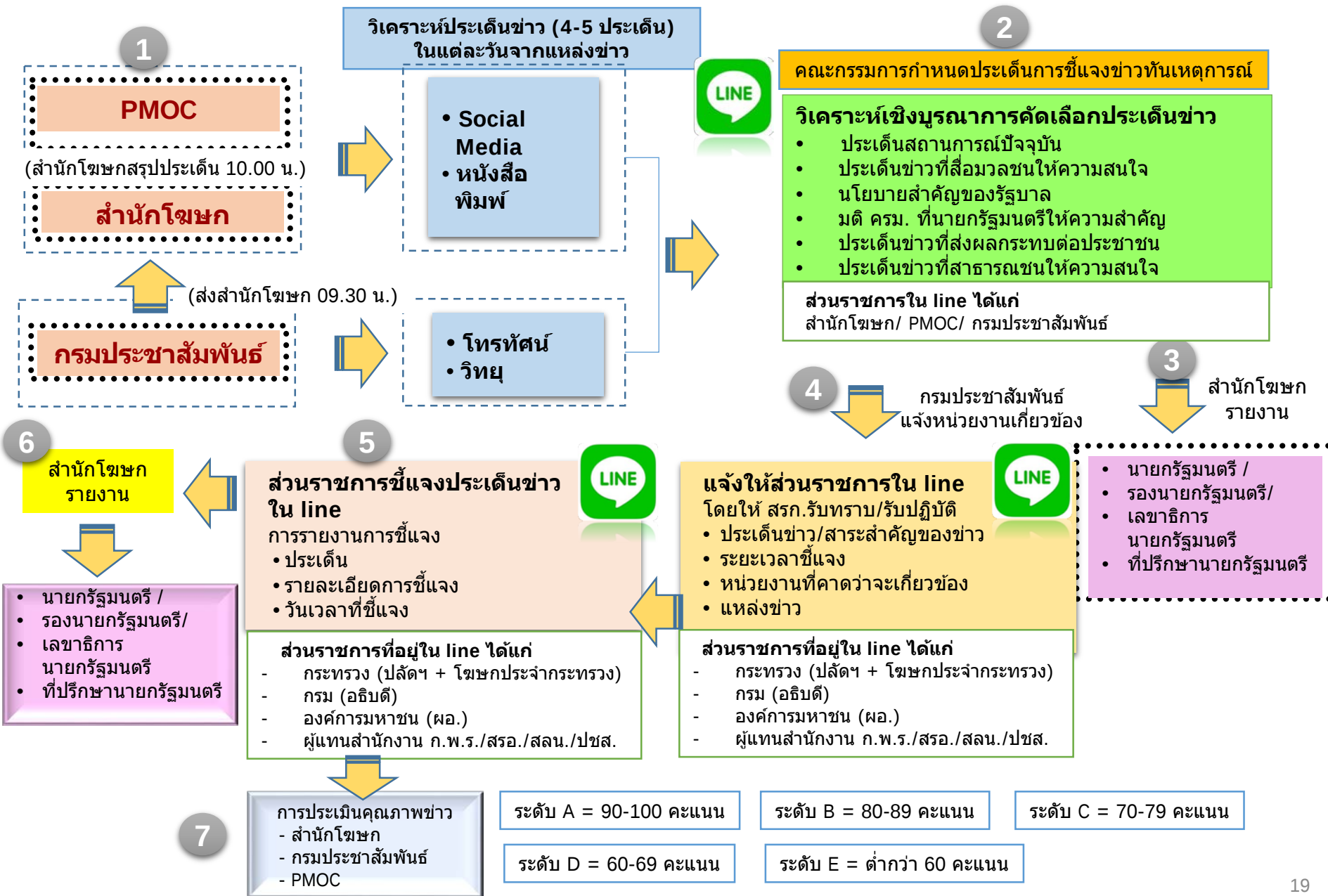


กรมประชาสัมพันธ์ สำนักโฆษก และศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี ประชุมร่วมกัน เพื่อประเมินคุณภาพข่าวในแต่ละสัปดาห์ ทุกวันศุกร์ที่กรมประชาสัมพันธ์

แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

- ❖ โฆษกกระทรวง – ต้องเป็นผู้มีทักษะ ประสพการณ์และความเชี่ยวชาญ สำนักงาน ก.พ. รับไปกำหนดเงื่อนไข และคุณสมบัติที่สำคัญของโฆษกประจำกระทรวงให้มีความเหมาะสม มีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
- ❖ ให้อย่างงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแนวทางการสร้างความรับรู้ความเข้าใจ ให้ท่านรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) รับทราบ
- ❖ ควรมีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อเป็นฐานรองรับการดำเนินการ

ระบบของการชี้แจงประเด็นข่าวที่ทันต่อสถานการณ์ของส่วนราชการ



1) ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ

เกณฑ์การประเมินผล

ผ่าน	ไม่ผ่าน
ร้อยละ 80	< ร้อยละ 80

- ❖ องค์การมหาชนจัดหาองค์กร/ผู้ประเมินจากภายนอกเป็นผู้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การมหาชนเกี่ยวกับวิธีการสำรวจ/แบบสอบถามก่อนดำเนินการสำรวจ
- ❖ การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ให้สำรวจงานบริการหลักขององค์การมหาชนตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง รวมถึงงานบริการหลักขององค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติอำนาจความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2559 ได้มีมติเห็นชอบกับเรื่องมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยการเบิกจ่ายรายจ่ายภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 96 และมีการกำหนดเป้าหมายการเบิกจ่ายเป็นรายไตรมาส ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล

ผ่าน	ไม่ผ่านการประเมิน
ร้อยละ 96	< ร้อยละ 96

ประเภทการ รายจ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560				
	รวม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
ภาพรวม (ล้านบาท)	2,623,680	819,900	601,260	579,419	623,101
ประมาณร้อยละ	96	30	22	21	23

$$= \frac{\text{จำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่เบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560}}{\text{จำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจาก
คกก.องค์การมหาชนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560}} \times 100$$

หากมีการก่อหนี้ผูกพัน มีบันทึกข้อตกลง มีสัญญา หรือมีการให้ทุนการศึกษาตามแผนการใช้จ่ายเงินให้นำมาคำนวณเป็นผลงานได้

ตัวชี้วัด : การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน พิจารณาจาก 2 ส่วนคือ

1. บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนัก ร้อยละ 7)

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละ
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 การเผยแพร่ข้อมูลและความโปร่งใส	1.75
1.5.1 มีรายงานการวิเคราะห์ด้านการเงิน ความเสี่ยง และภารกิจหลักขององค์กร	(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 มีข้อมูลภารกิจหลักและแผนยุทธศาสตร์	(0.25)
1.5.7 มีข้อมูลที่สำคัญในเว็บไซต์ขององค์การมหาชน	(0.25)

หมายเหตุ องค์การมหาชนในที่นี้ ให้นิยามรวมถึงองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะด้วย

2. การพัฒนาตนเองของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 3)

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละ
2.1 มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุมคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ แบบประเมินตนเองควรมีหัวข้อเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ (ในการกำหนดนโยบาย) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการประชุม และผลการดำเนินงาน / ยุทธศาสตร์/ แนวคิดของคณะกรรมการองค์การมหาชนไปปฏิบัติ	2
2.2 มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ	1

เกณฑ์การประเมินผล

ผ่าน	ไม่ผ่านการประเมิน
คะแนน 4.000 ขึ้นไป	คะแนน < 4.0000

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	▪ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเดือนธันวาคม 2559
2	▪ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเดือนพฤศจิกายน 2559
3	▪ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเดือนตุลาคม 2559
4	▪ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ภายในเดือนกันยายน 2559
5	▪ ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ก่อนสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ภายในเดือนสิงหาคม 2559

เงื่อนไข

1) ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ หากเนื้อหาไม่ครบทุกประเด็นที่กำหนด ประเด็นละ 0.1 คะแนน

2) ในการเสนอแผนยุทธศาสตร์ให้คณะกรรมการพิจารณา องค์การมหาชนต้องมีข้อมูลการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และต้องนำประเด็นที่เป็นจุดอ่อนไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ให้ครบถ้วน

3) กรณีที่องค์การมหาชนมีการปรับทิศทางยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลหลังจากที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ไปแล้ว ก.พ.ร.จะพิจารณาให้คะแนนจากการเสนอแผนยุทธศาสตร์ในครั้งแรก

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

•เอกสารประกอบและสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชนในครั้งที่มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี

1.2 บทบาทของคณะกรรมการในการติดตามผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนรายไตรมาส (น้ำหนักร้อยละ 1.75)

การรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส 4 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สามารถรายงานผลได้ถึง 15 ตุลาคม 2560

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	- คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนควบคุมภายใน - รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	- รายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการ<u>ทุกไตรมาส</u> - คณะกรรมการให้ความเห็น หรือข้อเสนอแนะ

เงื่อนไข ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพหากประเด็นในรายงานผลการควบคุมภายในไม่ครบถ้วนตามที่ COSO กำหนดประเด็นละ 0.2 คะแนนต่อรายงาน 1 ครั้ง

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน

1.2.2 การพิจารณาแผนและรายงานผลการตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	- คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนตรวจสอบภายใน - รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 1 ครั้ง
2	รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 2 ครั้ง
3	รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 3 ครั้ง
4	รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้ง
5	- รายงานผลการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการ<u>ทุกไตรมาส</u> - ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะหรือข้อสังเกตของคณะกรรมการองค์การมหาชน ครบถ้วน (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 และจัดระดับความเสี่ยงในแต่ละด้าน เช่น ความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ ธรรมชาติ ภาระงานการทำงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) (ปรับลด 0.3 คะแนน)
- 3) ไม่มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง (ปรับลด 0.4 คะแนน)

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน

1.2.4 การพิจารณาแผนและรายงานผลการบริหารจัดการสารสนเทศ (น้ำหนักร้อยละ 0.25)

แผนการบริหารจัดการสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การมหาชน เช่น แผนการบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการ การบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการตรวจสอบภายใน การบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินงานตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และนโยบายของรัฐบาล และการตอบสนองต่อความต้องการภายในและภายนอกองค์กร 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 - คณะกรรมการให้ความเห็น หรือข้อเสนอแนะ - มีการประเมินผลงานผู้บริหารระดับสูง (รองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับ) โดยมีตัวชี้วัด น้ำหนัก และเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และมีการนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ
เงื่อนไข 1)ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ 0.3 คะแนน กรณีมีผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงรองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับแต่องค์กรมหาชนประเมินผลงานไม่ครบถ้วน 2) กรณีไม่มีผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงรองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับไม่ต้องประเมิน	
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล 1) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์กรมหาชน 2) หลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารระดับสูง 3) โครงสร้างตำแหน่ง 4) โครงสร้างเงินเดือน (ช่วง)	
29	

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	- รายงานด้านการเงินต่อคณะกรรมการ<u>ทุกไตรมาส</u> - 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	▪ รายงานด้านการกิจหลักต่อคณะกรรมการ <u>ทุกไตรมาส</u> ▪ คณะกรรมการให้ความเห็น หรือข้อเสนอแนะ

เงื่อนไข ขอปรับลดคะแนนเชิงคุณภาพ 0.5 คะแนน หากรายงานด้านการกิจหลักไม่มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการ

- เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล**
- สำเนาเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน

1.3 การรายงานผลการดำเนินงานแก้รัฐธรรมนูญที่กำกับดูแลองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 0.5)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ ไม่มีการรายงาน
3	▪ มีการรายงานผลการดำเนินงานแก้รัฐธรรมนูญที่กำกับดูแลองค์การมหาชน จำนวน 1 ครั้ง
5	▪ มีการส่งรายงานผลการดำเนินงานแก้รัฐธรรมนูญที่กำกับดูแลองค์การมหาชน จำนวน 2 ครั้ง

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล • สำเนาหนังสือหรือบันทึกข้อความนำส่งรายงาน

1.4 การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการ (น้ำหนักร้อยละ 1)	
กรรมการโดยตำแหน่งสามารถมอบหมายผู้แทนเข้าร่วมการประชุมได้ไม่เกิน 2 คนต่อ 1 ตำแหน่ง	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ร้อยละ 50 ของจำนวนการประชุมมีกรรมการเข้าประชุมร้อยละ 80 ขึ้นไปของจำนวนกรรมการ
2	ร้อยละ 60 ของจำนวนการประชุมมีกรรมการเข้าประชุมร้อยละ 80 ขึ้นไปของจำนวนกรรมการ
3	ร้อยละ 70 ของจำนวนการประชุมมีกรรมการเข้าประชุมร้อยละ 80 ขึ้นไปของจำนวนกรรมการ
4	ร้อยละ 80 ของจำนวนการประชุมมีกรรมการเข้าประชุมร้อยละ 80 ขึ้นไปของจำนวนกรรมการ
5	ร้อยละ 90 ของจำนวนการประชุมมีกรรมการเข้าประชุมร้อยละ 80 ขึ้นไปของจำนวนกรรมการ
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล - ตารางแนบจำนวนกรรมการองค์การมหาชนที่เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน - e-File สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชนในปีงบประมาณ พ.ศ.2560	

1.5 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (น้ำหนักร้อยละ 1.75)	
1.5.1 มีรายงานการวิเคราะห์ด้านการเงิน ความเสี่ยงและภารกิจหลักขององค์กร (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
รายงานการวิเคราะห์ด้านการเงิน ด้านความเสี่ยง และด้านภารกิจหลักขององค์กร มีข้อมูลคำอธิบายและการวิเคราะห์ถึงสาเหตุการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ พร้อมทั้งระบุปัญหาอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการแก้ไข	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ไม่มีคำอธิบายและการวิเคราะห์
3	มีคำอธิบายและการวิเคราะห์ไม่ครบถ้วน
5	มีคำอธิบายและการวิเคราะห์ครบถ้วน
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หรือเว็บไซต์ขององค์การมหาชน	

1.5.2 มีข้อมูลงบการเงิน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
งบการเงินต่างๆ หรือรายงานทางการเงิน อาจใช้ชื่ออื่นได้ตามความเหมาะสม ประกอบด้วย 1) งบดุล 2) งบกำไรขาดทุน 3) งบกระแสเงินสด 4) หมายเหตุประกอบงบการเงิน	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ ไม่มีงบการเงิน
3	▪ มีงบการเงิน แต่รายละเอียดไม่ครบถ้วน หรือไม่ได้เผยแพร่
5	▪ มีงบการเงินครบถ้วน และเปิดเผยในเว็บไซต์ และตีพิมพ์ในรายงานประจำปี
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล • รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หรือเว็บไซต์ขององค์การมหาชน	

1.5.3 มีข้อมูลประวัติของคณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นรายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 0.25)

ประวัติของคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- 1) อายุ
- 2) วุฒิการศึกษา
- 3) ประวัติการทำงาน
- 4) ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันนอกเหนือจากในองค์การมหาชน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ ไม่มีประวัติของคณะกรรมการ
3	▪ มีประวัติของคณะกรรมการไม่ครบถ้วน
5	▪ มีประวัติของคณะกรรมการเป็นรายบุคคลอย่างครบถ้วน

เงื่อนไข หากเปิดเผยประวัติกรรมการไม่ครบทุกคน ได้ 1 คะแนน

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

- รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หรือเว็บไซต์ขององค์การมหาชน

1.5.4 มีข้อมูลการเข้าประชุมของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ มีข้อมูลการเข้าประชุมคณะกรรมการไม่ครบทุกครั้งที่มีการประชุม
5	▪ มีข้อมูลการเข้าประชุมคณะกรรมการครบทุกครั้งที่มีการประชุม

เงื่อนไข เปิดเผยประวัติกรรมการไม่ครบทุกคน ได้ 1 คะแนน

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

- รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หรือเว็บไซต์ขององค์การมหาชน

1.5.5 มีข้อมูลโครงสร้างของคณะกรรมการองค์การมหาชนและอนุกรรมการ (น้ำหนักร้อยละ 0.25)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ไม่มีโครงสร้างของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ
3	มีโครงสร้างของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ แต่ไม่ครบทุกคณะที่สำคัญ
5	- มีโครงสร้างของคณะกรรมการและอนุกรรมการที่สำคัญได้ครบถ้วนทุกคณะ - อนุกรรมการที่สำคัญ เช่น อนุกรรมการตรวจสอบและประเมินผล อนุกรรมการสรรหาและค่าตอบแทน อนุกรรมการด้านบุคคล

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล

- รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หรือเว็บไซต์ขององค์การมหาชน

1.5.6 มีข้อมูลภารกิจหลัก และแผนยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ 0.25)	
ข้อมูล ประกอบด้วย	
1) ประวัติความเป็นมาขององค์การมหาชน 2) การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญ ความเสี่ยงสำคัญขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่ผ่านมา 3) คำอธิบายภาพรวมการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักในปัจจุบัน 4) ข้อมูลเชิงสถิติและคำอธิบายภาพรวมแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กรในระยะเวลา 3 - 5 ปีข้างหน้า	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ มีข้อมูลไม่ครบถ้วน
5	▪ มีข้อมูลครบถ้วน
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล • รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หรือเว็บไซต์ขององค์การมหาชน	

1.5.7 มีข้อมูลที่สำคัญในเว็บไซต์ขององค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 0.25)

- ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ครบ 10 ประเด็น คือ
- 1) รายงานประจำปี
 - 2) โครงการลงทุนที่สำคัญ (ถ้ามี)
 - 3) การจัดซื้อจัดจ้าง
 - 4) การแสลงทิศทางนโยบายขององค์การโดยผู้บริหาร
 - 5) การปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐ (ถ้ามี)
 - 6) แผนงานที่สำคัญ
 - 7) นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี
 - 8) ผลการปฏิบัติงานทั้งด้านการเงินและภารกิจหลัก
 - 9) ข้อบังคับและ/หรือระเบียบขององค์การมหาชน
 - 10) รายงานผลการประเมินความคุ้มค่าการดำเนินงานขององค์การมหาชน (หากมี)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	▪ มีข้อมูลและสารสนเทศไม่ครบถ้วนและไม่เป็นปัจจุบัน
5	▪ มีข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

- เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล
- เว็บไซต์ขององค์การมหาชน

2. การพัฒนาดตนเองของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 3)	
2.1 มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุมคณะกรรมการโดยคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (น้ำหนักร้อยละ 2)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	คณะกรรมการไม่มีการประเมินตนเอง
5	- คณะกรรมการมีการประเมินตนเอง - มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุม - คณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประเมินและกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

เงื่อนไข แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการมีเนื้อหา (อย่างน้อยที่สุด) ดังต่อไปนี้ 1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ 2) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ 3) การประชุมของคณะกรรมการ 4) การทำหน้าที่ของคณะกรรมการ 5) ความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหาร 6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการประชุมของฝ่ายเลขานุการในด้านต่าง ๆ เช่น - การส่งวาระการประชุมอย่างน้อย 7 วันก่อนการประชุม - ความครบถ้วนของข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ - ความถูกต้องเอกสารประกอบการประชุมและรายงานการประชุม - ความสม่ำเสมอของการรายงานและความถูกต้องของการรายงานผลงานขององค์การมหาชนด้านการเงินและภารกิจหลัก	
--	--

เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล • สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน	
--	--

2.2 มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ (น้ำหนักร้อยละ 1)	
- การจัดกิจกรรม ประกอบด้วย การอบรม การดูงาน การสัมมนา และการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน โดยมีเนื้อหาสาระของกิจกรรมสอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์การมหาชน - มีรายงานสรุปเสนอผลของการจัดกิจกรรม และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์กับงานขององค์การมหาชน (ระยะเวลาของการจัดกิจกรรม และจำนวนกรรมการที่เข้าร่วม)	
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ไม่มีการจัดให้มีกิจกรรม
2	มีข้อมูลขององค์กร และปณิธานกิจกรรมการใหม่ (ถ้ามี)
3	- มีข้อมูลขององค์กร และปณิธานกิจกรรมการใหม่ (ถ้ามี) - มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การมหาชน
4	- มีข้อมูลขององค์กร และปณิธานกิจกรรมการใหม่ (ถ้ามี) - มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การมหาชน - มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาบททวนกลยุทธ์ พันธกิจ พัฒนาการที่สำคัญและความเสี่ยงขององค์กร
5	- มีข้อมูลขององค์กร และปณิธานกิจกรรมการใหม่ (ถ้ามี) - มีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การมหาชน - มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาบททวนกลยุทธ์ พันธกิจ พัฒนาการที่สำคัญและความเสี่ยงขององค์กร - มีรายงานสรุปเสนอผลของการจัดกิจกรรม และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์กับงานขององค์การมหาชน
เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผล	
สำเนารายงานสรุปผลการจัดกิจกรรม	

ประเด็นการวัด

1. ข้อเสนอการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการ ระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยี ฐานข้อมูล กฎหมาย พร้อมผลงานที่จะส่งมอบแยกตามรายได้ไตรมาส
2. ผลงานที่เกิดขึ้นจริง รวมทั้งรางวัลที่ได้รับจากองค์กรภายในหรือภายนอกประเทศ(ถ้ามี)

ขั้นตอน

1. หน่วยงานวิเคราะห์องค์กร เพื่อหาประเด็นที่ต้องการพัฒนา เช่น การผูกพันองค์กร การปรับกระบวนการทำงาน
2. หน่วยงานจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนา
3. หน่วยงานจัดทำแผนระบุผลงานที่จะส่งมอบในแต่ละไตรมาส
4. หน่วยงานรายงานผลงานที่เกิดขึ้นจริง แสดงความก้าวหน้า และระดับความสำเร็จ
5. กำหนดประเมินผลตามที่ระบุในแผนและรายงานผลงาน

ตัวอย่างการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงาน

- การพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- การพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน /รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- การพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการบุคลากรภายในหน่วยงาน
- การเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
- การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากรทั้งหมดของหน่วยงาน
- การควบคุมหรือการลดต้นทุนโดยรวม หรือในกระบวนการทำงานหลัก
- การพัฒนากฎหมาย ระเบียบ
- การพัฒนาฐานข้อมูล
- ฯลฯ

ประเด็นการวัด

1. การจัดทำแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ตามภารกิจ/บทบาท ของหน่วยงาน โดยให้ระบุผลผลิตที่จะเกิดขึ้นเป็นรายไตรมาส (Output Delivery)
2. ผลผลิตที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละไตรมาส โดยมีหลักฐานที่เป็นรูปธรรม รวมทั้ง ผลการประเมินจากองค์กรภายในหรือภายนอกประเทศ (ถ้ามี)

ตัวอย่าง	กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ	ปีงบประมาณ 2560 ของช่วงระยะที่ 1 (พ.ศ.2560-พ.ศ.2564)			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
1. แผนงานการพัฒนากระบวนการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ	- จัดตั้งศูนย์รับคำขออนุญาตตาม ม.14 แห่ง พ.ร.บ.การอำนวยความสะดวกฯ - พัฒนา Shared Services Center				
2. แผนงานการปรับปรุงบทบาท การกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ	- ถ่ายโอนภารกิจด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ตามมาตรการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ - โครงสร้างส่วนราชการด้านเศรษฐกิจ รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 (กระทรวง 4.0 : ก.อุตสาหกรรม / BOI) - แนวทางการจัดโครงสร้างส่วนราชการในภูมิภาค - หลักเกณฑ์ตาม พ.ร.บ.องค์การมหาชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2559 บางส่วน - หลักเกณฑ์การจัดตั้งหน่วยงานสนับสนุน				
3. แผนงานการวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ	- เสนอโมเดล จังหวัด 4.0 - ระบบการประเมินผลตามม.44 รูปแบบใหม่ให้เกิดการบูรณาการและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ SDG แผนพัฒนาฯ และงบประมาณ อย่างเป็นระบบ - ข้อเสนอว่าด้วยการปรับปรุงระบบการบริหารงานแบบบูรณาการในระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด - ระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลภาคราชการแนวใหม่				
4. แผนงานการพัฒนากระบวนการจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	- เสนอโมเดลระบบราชการ 4.0 และปรับแนวคิด (mindset) ของข้าราชการรองรับกับระบบราชการ 4.0 และ Thailand4.0 - จัดทำข้อเสนอว่าด้วยระบบข้าราชการวิสัยระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐแบบใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต - พัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ (Learning Management System) เพื่อพัฒนาข้าราชการตามเส้นทางสายอาชีพ * - จัดทำข้อเสนอในการทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อระบบราชการและเกิดความทุ่มเทในปฏิบัติราชการ - ปรับปรุงและพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูง (Talent Management Program) เพื่อเป็นกำลังหลักของประเทศในอนาคต *				
5. แผนงานการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	- ปรับปรุงกระบวนการ High Impact High Volume (10 กระบวนการ) - สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการให้บริการตามหลักการของ พ.ร.บ.การอำนวยความสะดวกฯ และการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความโปร่งใส				
6. แผนงานการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการแผ่นดิน	ตรา พ.ร.ฎ. ตามมาตรา 12 แห่ง พ.ร.บ.การอำนวยความสะดวกฯ				

* จะดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.พ.

ตัวชี้วัดบังคับ : องค์ประกอบ 5 Potential Based (ต่อ)

ตัวชี้วัด : การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ

ตัวชี้วัดใหม่

การกำหนดเป้าหมาย

เป้าหมาย ปี 60	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
แผนการดำเนินงาน / ขั้นตอน			1. ถ่ายโอนภารกิจด้านเศรษฐกิจและสังคม ตามมาตรการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ 2. โมเดลจังหวัด 4.0 3. ระบบการประเมินผลตาม ม.44 รูปแบบใหม่ให้เกิดการบูรณาการและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ SDG แผนพัฒนาฯ และงบประมาณอย่างเป็นระบบ 4. โมเดลระบบราชการ 4.0 ฯ			5. โครงสร้างส่วนราชการด้านเศรษฐกิจ รองรับการแข่งขันยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 6. แนวทางการจัดโครงสร้างส่วนราชการในภูมิภาค 7. ระบบการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลภาคราชการแนวใหม่ 8. ตรา พ.ร.ฎ. ตามมาตรา 12 แห่ง พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวก			9. จัดตั้งศูนย์รับคำขออนุญาตตาม ม. 14 แห่ง พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวก 10. จัดทำข้อเสนอในการทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อระบบราชการและเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติราชการ 12. ปรับปรุงกระบวนการงาน Hight Impact Hight volume			13. พัฒนา Shared Service Center 14. ปรับปรุงและพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูง 15. สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการให้บริการตามหลักของ พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวก ฯ และการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความโปร่งใส
สรุปจำนวน (สะสม)	0	0	4	4	4	8	8	8	12	12	12	15

1. **ภาวะผู้นำ (Leadership)** หมายถึง ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำขององค์การมหาชน กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน
2. **วิสัยทัศน์ (Visioning)** หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
3. **การวางกลยุทธ์ขององค์การมหาชน (Strategic Orientation)** หมายถึง ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชน
4. **ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)** หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันองค์การมหาชนไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นจริง
5. **การควบคุมตนเอง (Self Control)** หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจถูกยั่วยุหรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง
6. **การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)** หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำขององค์การมหาชน กำหนด ทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มหาชน

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ต่ำกว่าเป้าหมาย	- ดำเนินการประชุมได้ดีและคอย แจ้งข่าวสารความเป็นไปโดย ตลอด - เป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่ม และใช้อำนาจอย่างยุติธรรม	- ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบวาระ วัตถุประสงค์และเวลา ตลอดจน มอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ - แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ - อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ - ส่งเสริมละกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ - กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น - รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน - ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม
เป็นไปตาม เป้าหมาย	- แสดงสมรรถนะระดับ ต่ำกว่า เป้าหมาย และ - ให้การดูแลและช่วยเหลือ ทีมงาน - ประพฤติสมกับเป็นผู้นำ	- เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน - ปกป้องทีมงานและชื่อเสียงขององค์กร - จัดหาบุคลากร ทรัพยากรหรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน - กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียม ปฏิบัตินั้น - ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี - ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา
สูงกว่าเป้าหมาย	- แสดงสมรรถนะระดับเป็นไปตาม เป้าหมาย และ - นำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจ ระยะยาวขององค์กร	- สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการ ปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง - เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น

2. วิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและ
ความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ต่ำกว่าเป้าหมาย	- รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร - ช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร	- รู้ เข้าใจ และสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ขององค์การมหาชนอย่างไร - อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมขององค์การมหาชนได้ - แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์
เป็นไปตามเป้าหมาย	- แสดงสมรรถนะระดับ ต่ำกว่าเป้าหมาย และ - สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ - กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	- โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ - ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ - ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ
สูงกว่าเป้าหมาย	- แสดงสมรรถนะระดับเป็นไปตามเป้าหมาย และ - กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ	- กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การมหาชนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ - คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก

3. การวางกลยุทธ์ขององค์การมหาชน (Strategic Orientation) หมายถึง ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชน

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ต่ำกว่าเป้าหมาย	- รู้และเข้าใจนโยบายรัฐบาลว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การมหาชนอย่างไร - นำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้	- เข้าใจนโยบายรัฐบาล รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐ ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการกิจขององค์การมหาชนที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร - สามารถวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือโอกาสขององค์การมหาชนได้ - ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภาครัฐได้ - ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้
เป็นไปตามเป้าหมาย	- แสดงสมรรถนะระดับ ต่ำกว่าเป้าหมาย และ - นำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมากำหนดกลยุทธ์ - กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น	- ประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ขององค์การมหาชน - ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆมากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในองค์การมหาชน - ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นหรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองภายในประเทศหรือของโลกโดยมองภาพรวมในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชน
สูงกว่าเป้าหมาย	- แสดงสมรรถนะระดับเป็นไปตามเป้าหมาย และ - บูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชน	- ริเริ่ม สร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชนโดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม - ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันองค์การมหาชนไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นจริง

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ต่ำกว่าเป้าหมาย	- เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน - สามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น	- เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนและปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น - เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ - ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น - สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว
เป็นไปตามเป้าหมาย	- แสดงสมรรถนะระดับ ต่ำกว่าเป้าหมาย และ - นำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมากำหนดกลยุทธ์ - วางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร	- กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ - เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร - สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น - วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน - เตรียมแผนและติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ
สูงกว่าเป้าหมาย	- แสดงสมรรถนะระดับเป็นไปตามเป้าหมาย และ - ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ	- ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ - สร้างขวัญ กำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การควบคุมตนเอง (Self Control) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจถูกยั่วยุหรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ต่ำกว่าเป้าหมาย	- ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม - ควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี	- ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ - รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้นหรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนาหรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์
เป็นไปตามเป้าหมาย	- แสดงสมรรถนะระดับเป็นไปตามเป้าหมายและ - สามารถใช้ถ้อยทีวาทจาหรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบแม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่วยุ - จัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างสนทนาหรือการปฏิบัติงานเช่น ความโกรธ ความผิดหวังหรือความกดดันแต่ไม่แสดงออกแม้ถูกยั่วยุ โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ - สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น - สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากสภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตนหรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดการณ์ได้ว่าจะเกิดขึ้น - บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือเพื่อนร่วมงาน
สูงกว่าเป้าหมาย	- แสดงสมรรถนะระดับเป็นไปตามเป้าหมายและ - เอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ	- ระงับความรุนแรงด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหารวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ - ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงทำให้คนอื่นที่มีอารมณ์ที่สงบลงได้

6. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้

ระดับของสมรรถนะ		พฤติกรรมบ่งชี้
ต่ำกว่าเป้าหมาย	- สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน - ตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ	- สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน - ชี้แนะแหล่งข้อมูลหรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน - สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดี และปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง - ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
เป็นไปตามเป้าหมาย	- แสดงสมรรถนะระดับ ต่ำกว่าเป้าหมาย และ - วางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน - สามารถช่วยแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	- วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว - มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ - มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ๆหรือบริหารจัดการด้วยตนเอง - สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนา ศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา - สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนา ศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้
สูงกว่าเป้าหมาย	- แสดงสมรรถนะระดับเป็นไปตามเป้าหมาย และ - ทำให้องค์การมหาชนมีระบบการสอนงาน และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ	- สร้างและสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในองค์การมหาชน - สร้างและสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์การมหาชน



MAKE **SIMPLE** BE MODERN