



ที่ นร ๑๒๐๘/๗๓๗

สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

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

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุนทรี สุภาสงวน)

รองเลขาธิการ ก.พ.ร. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐๙ ๒๔๔๔ ๙๕๙๙ (สุภาภรณ์)

โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

แบบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)



สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562

1. ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ
3. รับรองมาตรฐานอาชีพของต่างประเทศและนำมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพ
4. ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
5. เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
6. ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพรวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม
7. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้มีการเผยแพร่และการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและการจัดให้มีการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพ

วิสัยทัศน์

พัฒนากำลังคนด้วยมาตรฐานอาชีพให้พร้อมอาชีพ เพื่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

1. ทบทวนและจัดทำมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนากำลังคน
2. พัฒนानวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
3. เทียบโอนระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบคุณวุฒิการศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. ส่งเสริมคุณค่าในมาตรฐานอาชีพสู่ความเป็นมืออาชีพ
5. การพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรด้วยระบบข้อมูลในการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศ

สรุปตัวชี้วัดของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)



วัตถุประสงค์ จัดตั้ง (ข้อที่)	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ.)			เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)			
			2562	2563	2564	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)	
องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงาน									
1.1	ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับภารกิจตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่แสดงให้เห็นการเชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนระดับชาติ								
1	1.1.1	ความสำเร็จของการเทียบโอนประสบการณ์การทำงานสู่คุณวุฒิวิชาชีพ	5	-	รายงานผลการศึกษา	จัดทำคู่มือ 40 อาชีพ ผู้ที่รับรอง 4,492 คน	จัดทำคู่มือเจ้าหน้าที่สอบ สำหรับการเทียบโอนประสบการณ์ จำนวน 40 อาชีพ	เป้าหมายขั้นต่ำ + มีผู้ได้รับการรับรองจากระบบ RESK จำนวน 4,492 คน	เป้าหมายขั้นต่ำ + มีผู้ได้รับการรับรองจากระบบ RESK จำนวน 10,000 คน
1, 2	1.1.2	จำนวนสาขาวิชาชีพที่สามารถจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพแล้วเสร็จ	5	ใหม่ 4 เพิ่มเติม 13	ใหม่ 6 เพิ่มเติม 8 ทบทวน 34	ใหม่ 1 เพิ่มเติม 4 ทบทวน 247	5 สาขาวิชาชีพ เพิ่มเติม ที่จัดทำแล้วเสร็จ	เป้าหมายขั้นต่ำ + 50 อาชีพ ที่มีการทบทวน	เป้าหมายขั้นต่ำ + 100 อาชีพ ที่มีการทบทวน
3	1.1.3	ความสำเร็จของการรับรองมาตรฐานต่างประเทศมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะ	5	-	1 มาตรฐาน	2 มาตรฐาน	มีร่างมาตรฐานต่างประเทศ 2 มาตรฐานอาชีพ	เป้าหมายขั้นต่ำ + ผ่านการพิจารณาจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในอาชีพ	เป้าหมายมาตรฐาน + มีมาตรฐานต่างประเทศ 2 มาตรฐานอาชีพ ที่ผ่าน กกก. สคช.
4, 6	1.1.4	จำนวนองค์กรรับรองฯ ที่ได้รับมาตรฐาน ISO/IEC 17024	5	ยื่นขอ 2 แห่ง ได้รับการรับรอง 1 แห่ง	ยื่นขอ 2 แห่ง ได้รับการรับรอง 1 แห่ง	ยื่นขอ 2 แห่ง ได้รับการรับรอง 1 แห่ง	องค์กรรับรองฯ ยื่นขอรับการรับรองระบบงานตาม ISO/IEC17024 จากสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ จำนวน 1 แห่ง	องค์กรรับรองฯ ยื่นขอรับการรับรองระบบงานตาม ISO/IEC17024 จากสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ จำนวน 2 แห่ง	เป้าหมายมาตรฐาน + องค์กรรับรองฯ ได้รับการรับรองระบบงาน ISO/IEC17024 จากสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ จำนวน 1 แห่ง
5	1.1.5	การเชื่อมโยงรหัสอาชีพตามมาตรฐานอาชีพที่จัดทำแล้วเสร็จกับโครงสร้างของการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐาน (TSCO)	5	-	-	305 อาชีพ	300 อาชีพ	400 อาชีพ	500 อาชีพ
7	1.1.6	จำนวนบุคลากรในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	5	789 คน	4,386 คน	3,961 คน	3,000 คน	3,450 คน	3,900 คน

สรุปตัวชี้วัดของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)



วัตถุประสงค์ จัดตั้ง (ข้อที่)	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ.)			เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)			
			2562	2563	2564	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)	
องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ต่อ)									
1.2	ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับนโยบายสำคัญหรือแผนปฏิบัติการของกระทรวงที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน								
5,7	1.2.1	การพัฒนาระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะ เพื่อการบริหารจัดการข้อมูล ด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce Ecosystem)	10	-	-	-	พัฒนาระบบแฟ้มสะสม ผลงานอัจฉริยะ (E-portfolio) แล้วเสร็จ	มีการเชื่อมโยงและ แลกเปลี่ยนข้อมูลจาก หน่วยงาน จำนวน 3 แห่ง	มีรายงานผู้ใช้งาน ระบบ E-portfolio
องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน									
2.1	ตัวชี้วัดที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน/ความคุ้มค่าในการดำเนินงาน								
2.1.1	2.1.1	ความสามารถทางการหารายได้ เพื่อลดภาระงบประมาณภาครัฐ	10	4.73 ล้านบาท	4.48 ล้านบาท	6.58 ล้านบาท	4 ล้านบาท	5 ล้านบาท	6 ล้านบาท
2.1.2	2.1.2	การประเมินความคุ้มค่าในการดำเนิน โครงการ	15	-	-	-	จัดทำรายงานผลการ ประเมินความคุ้มค่าของ แต่ละโครงการโดยมี ประเด็นการประเมิน และชุดข้อมูลครบถ้วน ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดฯ	เป้าหมายขั้นต่ำ + เข้าร่วมการประชุม เพื่อนำเสนอผลการประเมิน ความคุ้มค่าในการดำเนิน โครงการและได้รับผล การประเมินเฉลี่ย 75 คะแนน	เป้าหมายขั้นต่ำ + เข้าร่วมการประชุม เพื่อนำเสนอผลการประเมิน ความคุ้มค่าในการดำเนิน โครงการและได้รับผล การประเมินเฉลี่ย 95 คะแนน
2.2	2.2	ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ขององค์การมหาชน	5	ร้อยละ 15.67	ร้อยละ 18.17	ร้อยละ 19.62	-	ร้อยละค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร ไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	1. ร้อยละค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรไม่เกิน กรอบวงเงินรวมฯ ที่ คณะรัฐมนตรีกำหนด และ 2. ร้อยละค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร ไม่สูงกว่า ร้อยละค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรตามแผน ที่เสนอต่อคณะกรรมการ องค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ

สรุปตัวชี้วัดของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)



วัตถุประสงค์ จัดตั้ง (ข้อที่)	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ.)			เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)			
			2562	2563	2564	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)	
องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพขององค์การมหาชน									
3.1	ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0								
3.1.1	การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล		10						
1)	การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) : ข้อมูล Dataset ผู้ผ่านการประเมินมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ			-	-	-	มีรายชื่อชุดข้อมูล (Data Set) ที่สัมพันธ์กับกระบวนการทำงานตามประเด็นการดำเนินงานภายใต้ Focus Area	<ul style="list-style-type: none"> มีคำอธิบายข้อมูล (Metadata) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด (14 รายการ) ของทุกชุดข้อมูล (15 คะแนน) มีระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน (Agency Data Catalog) พร้อมแจ้ง URL ระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน (10 คะแนน) 	<ul style="list-style-type: none"> นำขึ้นชุดข้อมูล Metadata และระบบแหล่งข้อมูล สำหรับชุดข้อมูลที่ถูกจัดในหมวดหมู่สาธารณะ ร้อยละ 100 ของชุดข้อมูลเปิดทั้งหมดบนระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามมาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร.กำหนด (20 คะแนน) นำข้อมูลเปิดไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ตอบโจทย์ตามประเด็นภายใต้ของ Focus area อย่างน้อย 1 ชุดข้อมูล (5 คะแนน)
3.1.2	การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)		10	273.71 คะแนน	292.58 คะแนน	320.47 คะแนน	275 คะแนน	-	350 คะแนน
องค์ประกอบที่ 4 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน									
4.1	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน		10	-	-	N/A	50 คะแนน	75 คะแนน	100 คะแนน

ตัวชี้วัดการติดตามผลกระทบเป็นรายปี (monitoring KPIs) (ไม่นำมาคำนวณคะแนน)

ภารกิจหลักขององค์การมหาชน :

- ส่งเสริมและสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ของระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และผลักดันให้มีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้เพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ
- สนับสนุนให้เกิดการนำคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้ในการพิจารณาสิทธิประโยชน์ต่อผู้ประกอบการอาชีพที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง รวมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
- ผลักดันให้มีการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะและหลักสูตรฝึกอบรม และส่งเสริมให้มีการเทียบโอนประสบการณ์ผ่านระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อยกระดับความก้าวหน้าในอาชีพ
- ปรับปรุงกระบวนการให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง
- พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้สนับสนุนบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดการติดตามผลกระทบเป็นรายปี (monitoring KPIs) :

ตัวชี้วัด	ปี 2563		ปี 2564		ปี 2565	สรุปผลการดำเนินงาน 3 ปี (ปี 2563 - 2565)	
	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย	เป้าหมายรวม	ผลการดำเนินงานรวม ณ วันที่ 30 ก.ย. 64
1. มูลค่าเพิ่มจากการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ (ล้านบาท)	400	830	450	520.997	500	1,350	1,350
2. มูลค่าเพิ่มทางสังคมของผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะมีโอกาสดำเนินงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	80	87.10	80	82.33	80	80	84.71

รายละเอียดตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 ความสำเร็จของการเทียบโอนประสบการณ์การทำงานสู่คุณวุฒิวิชาชีพ

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง
ข้อที่ 1

คำอธิบาย :

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สคช. ได้ศึกษาแนวทางและกระบวนการการเทียบโอนประสบการณ์การทำงานด้วยระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้อง และสร้างกลไกการเทียบโอนประสบการณ์การทำงานด้วยระบบคุณวุฒิวิชาชีพอย่างเป็นทางการ พร้อมจัดทำเป็นรายงานข้อมูลสำคัญ (Fact sheet) ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สคช. ได้ต่อยอดการดำเนินงาน โดยจะนำร่องได้จัดทำคู่มือเจ้าหน้าที่ที่สอบสำหรับการเทียบโอนประสบการณ์ จำนวน 2 อาชีพ และนำร่องในการเทียบโอนประสบการณ์การทำงานสู่คุณวุฒิวิชาชีพ จากระบบ RESK (Recognition of Existing Skill and Knowledge) จำนวน 250 คน สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สคช. ได้ต่อยอดการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดทำคู่มือเจ้าหน้าที่ที่สอบสำหรับการเทียบโอนประสบการณ์ จำนวน 40 อาชีพ
2. ต่อยอดการเทียบโอนประสบการณ์การทำงานสู่คุณวุฒิวิชาชีพ จากระบบ RESK (Recognition of Existing Skill and Knowledge) จำนวน 10,000 คน

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

2563	2564	2565	เป้าหมายรวม
-	2 อาชีพ	40 อาชีพ	42 อาชีพ

ข้อมูลพื้นฐาน :

	2562	2563	2564
ผลการดำเนินงาน	-	รายงานผลการศึกษ	-
จัดทำคู่มือ	-	-	40 อาชีพ
ผู้ที่ได้รับรอง	-	-	4,492 คน

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
5	จัดทำคู่มือเจ้าหน้าที่ที่สอบสำหรับการเทียบโอนประสบการณ์ จำนวน 40 อาชีพ	เป้าหมายขั้นต่ำ + มีผู้ได้รับการรับรองจากระบบ RESK จำนวน 4,492 คน	เป้าหมายขั้นสูง + มีผู้ได้รับการรับรองจากระบบ RESK จำนวน 10,000 คน

ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 จำนวนสาขาวิชาชีพที่สามารถจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพแล้วเสร็จ

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง
ข้อที่ 1,2

คำอธิบาย :

จำนวนสาขาวิชาชีพที่สามารถจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ (แล้วเสร็จ) โดยแบ่งเป็น

- สาขาวิชาชีพใหม่ หมายถึง มาตรฐาน ที่ยังไม่เคยจัดทำมาก่อน และจัดทำขึ้นเป็นครั้งแรก
- สาขาวิชาชีพเพิ่มเติม หมายถึง ที่เคยมีการจัดทำไปแล้วแต่จัดทำมาตรฐานอาชีพอื่น ๆ
- อาชีพที่มีการทบทวน หมายถึง ทบทวนมาตรฐานอาชีพ หรือจัดทำเครื่องมือประเมินเพิ่มเติม

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

	2563	2564	2565	เป้าหมายรวม	2566
ลงนามสัญญา	5	5	5	15	5
ทบทวนมาตรฐานอาชีพ	25 อาชีพ	100 อาชีพ	50 อาชีพ	175 อาชีพ	100 อาชีพ

ข้อมูลพื้นฐาน :

ผลการดำเนินงาน	2562	2563	2564
สาขาวิชาชีพใหม่	4	6	1
สาขาวิชาชีพเพิ่มเติม	13	8	4
อาชีพที่มีการทบทวน	N/A	34	247

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
5	5 สาขาวิชาชีพเพิ่มเติม ที่จัดทำแล้วเสร็จ	เป้าหมายขั้นต่ำ + 50 อาชีพที่มีการทบทวน	เป้าหมายขั้นต่ำ + 100 อาชีพที่มีการทบทวน

ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 จำนวนสาขาวิชาชีพที่สามารถจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพแล้วเสร็จ (ต่อ)

ผลการดำเนินงานปี 2564

สาขาวิชาชีพใหม่ 1 สาขาวิชาชีพ	สาขาวิชาชีพเพิ่มเติม 4 สาขาวิชาชีพ	อาชีพที่มีการทบทวน 247 อาชีพ (update 10 ก.ย. 64)	
สาขาวิชาชีพ การจัดประชุมและ นิทรรศการ (MICE)	1) สาขาวิชาชีพพลังงานและพลังงาน ทดแทน สาขาระบบผลิต 2) สาขาวิชาชีพธุรกิจ เสริมสวย ระยะที่ 2 3) สาขาวิชาชีพก่อสร้าง ระยะที่ 2 4) สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์	1) สาขาวิชาชีพบริการการศึกษา วิจัย และ ภาษา (5 อาชีพ) 2) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการพิมพ์ (ระยะที่ 2) (10 อาชีพ) 3) สาขาวิชาชีพการบิน (18 อาชีพ) 4) สาขาวิชาชีพเกษตรกรรม (14 อาชีพ) 5) สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ (6 อาชีพ) 6) สาขาวิชาชีพการเดินทางเรือ (11 อาชีพ) 7) สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ (21 อาชีพ) 8) สาขาวิชาชีพการผลิตอาหารและ เครื่องดื่ม (13 อาชีพ) 9) สาขาวิชาชีพการออกแบบและ สร้างสรรค์ (11 อาชีพ) 10) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมบันเทิง (22 อาชีพ)	11) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมพลาสติก (25 อาชีพ) 12) สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดการพื้นที่สีเขียว (10 อาชีพ) 13) สาขาวิชาชีพพลังงานและพลังงานทดแทน (10 อาชีพ) 14) สาขาวิชาชีพสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (17 อาชีพ) 15) สาขาวิชาชีพธุรกิจหนังสือและสิ่งพิมพ์ (6 อาชีพ) 16) สาขาวิชาชีพระบบขนส่งทางราง (16 อาชีพ) 17) สาขาวิชาชีพสิ่งแวดล้อมและสารอันตราย (7 อาชีพ) 18) สาขาวิชาชีพอนุรักษ์งานศิลปหัตถกรรมและ งานพื้นบ้าน (16 อาชีพ) 19) สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล (9 อาชีพ)

ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 จำนวนสาขาวิชาชีพที่สามารถจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพแล้วเสร็จ (ต่อ)

แผนการดำเนินงานปี 2565

สาขาวิชาชีพเพิ่มเติม 5 สาขาวิชาชีพ	อาชีพที่มีการทบทวน 50 อาชีพ
<ol style="list-style-type: none"> 1. สาขาวิชาชีพเกษตรกรรม สาขาส่งเสริมการเกษตร อาชีพนักออกแบบระบบนิเวศเกษตร 2. สาขาวิชาชีพบริการการศึกษา วิจัย และภาษา สาขาบริการการศึกษาและฝึกอบรม อาชีพนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ 3. สาขาวิชาชีพอนุรักษ์งานศิลปหัตถกรรม และงานพื้นบ้าน (ระยะที่ 2) (งานศิลป์แผ่นดิน) 4. สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ สาขาจิตวิทยา 5. สาขาวิชาชีพอัญมณี เครื่องประดับ และโลหะมีค่า ระยะที่ 2 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อาชีพนักส่งเสริมการผลิตวัตถุดิบสำหรับการแปรรูปผลิตภัณฑ์ผักและผลไม้ระดับ 4 - 5 2. อาชีพผู้ดูแลจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบและปัจจัยการผลิตสำหรับการแปรรูปผักและผลไม้ระดับ 3 - 5 3. อาชีพผู้แปรรูปผลิตภัณฑ์ผักและผลไม้ในภาชนะบรรจุปิดสนิทระดับ 1 - 3 4. อาชีพผู้แปรรูปผลิตภัณฑ์ผักและผลไม้อบแห้งระดับ 1 - 3 5. อาชีพผู้บริหารอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ผักและผลไม้ระดับ 4 - 5 6. อาชีพนักควบคุมและประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ผักและผลไม้ในภาชนะบรรจุปิดสนิทระดับ 2 - 3 7. อาชีพนักควบคุมและประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ผักและผลไม้อบแห้งระดับ 2 - 3 8. อาชีพผู้บริหารการควบคุมและประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ผักและผลไม้ระดับ 4 - 5 9. อาชีพนักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ผักและผลไม้ในภาชนะบรรจุปิดสนิทระดับ 4 - 5 10. อาชีพนักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ผักและผลไม้อบแห้งระดับ 4 - 5 11. อาชีพผู้ดูแลซ่อมบำรุงเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการแปรรูปผักและผลไม้ระดับ 2 - 5 12. อาชีพผู้ดูแลคลังสินค้าผลิตภัณฑ์ผักและผลไม้แปรรูประดับ 1 - 5 13. อาชีพผู้สอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างชาติระดับ 3 - 5 14. ที่ปรึกษาด้านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ระดับ 7 15. นักพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ระดับ 4 - 5 16. นักการตลาดดิจิทัลระดับ 5 - 6 17. นักบริหารจัดการระบบบริการออนไลน์ระดับ 5 - 6 18. นักบริหารระบบความมั่นคงปลอดภัยด้านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ระดับ 6 - 7

ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 จำนวนสาขาวิชาชีพที่สามารถจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพแล้วเสร็จ (ต่อ)

แผนการดำเนินงานปี 2565

อาชีพที่มีการทบทวน 50 อาชีพ (ต่อ)

19. นักประเมินระบบพลาสมายอิลีกทรอนิกส์ระดับ 5 - 6	37. อาชีพนักความปลอดภัยในการทำงานระดับ 5 - 7
20. นักพัฒนาและบริหารข้อมูลระบบเว็บไซต์ด้านพลาสมายอิลีกทรอนิกส์ระดับ 5 - 6	38. อาชีพนักอาชีพสุขศาสตร์ระดับ 5 - 7
21. นักออกแบบเว็บไซต์ระดับ 4 - 5	39. อาชีพผู้ขับขีรถยนต์รับจ้างสาธารณะ (แท็กซี่)ระดับ 1 - 3
22. อาชีพผู้ทดสอบหรือสอบเทียบเครื่องมือวัดทางการแพทย์ระดับ 2 - 5	40. อาชีพพนักงานให้การดูแลระดับ 2
23. อาชีพผู้สอบเทียบเครื่องมือวัดด้านเคมีระดับ 2 - 5	41. อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกายระดับ 3 - 4
24. อาชีพผู้สอบเทียบเครื่องมือวัดด้านความดันระดับ 2 - 5	42. อาชีพนักวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกายระดับ 5
25. อาชีพผู้สอบเทียบเครื่องมือวัดด้านปริมาตรระดับ 2 - 5	43. อาชีพนักวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกายเฉพาะทางระดับ 6
26. อาชีพผู้เก็บรวบรวมและขนส่งของเสียชุมชนระดับ 1 - 4	44. อาชีพนักวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกายเชี่ยวชาญระดับ 7
27. อาชีพผู้คัดแยกของเสียชุมชนในสถานที่จัดการของเสียระดับ 1 - 5	45. อาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินระดับ 4 - 6
28. อาชีพผู้ดูแลการจัดการของเสียชุมชนในสถานที่ฝังกลบระดับ 2 - 5	46. อาชีพผู้ควบคุมกระบวนการผลิตความร้อนระดับ 4 - 5
29. อาชีพผู้ดูแลการจัดการของเสียชุมชนในสถานที่เผาของเสียระดับ 2 - 5	47. อาชีพผู้ควบคุมกระบวนการผลิตไฟฟ้าระดับ 4 - 5
30. อาชีพผู้ตรวจติดตามคุณภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่จัดการของเสียระดับ 3 - 5	48. อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมและซ่อมบำรุงระดับ 2 - 4
31. อาชีพผู้ประสานงานสิ่งแวดล้อมชุมชนรอบสถานที่จัดการของเสียระดับ 3 - 4	49. อาชีพผู้ควบคุมระบบผลิตก๊าซชีวภาพระดับ 4-5
32. อาชีพออกแบบเครื่องมือแพทย์ระดับ 4 - 8	50. อาชีพผู้ควบคุมระบบปรับปรุงคุณภาพก๊าซชีวภาพระดับ 4
33. อาชีพผลิตเครื่องมือแพทย์ระดับ 2 - 4	
34. อาชีพประกอบเครื่องมือแพทย์ระดับ 2 - 3	
35. อาชีพทดสอบเครื่องมือแพทย์ระดับ 3 - 6	
36. อาชีพนักอาชีพสุขศาสตร์และความปลอดภัยระดับ 4	

ตัวชี้วัดที่ 1.1.3 ความสำเร็จของการรับรองมาตรฐานต่างประเทศมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะ

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง
ข้อที่ 3

คำอธิบาย :

เป็นการนำมาตรฐานต่างประเทศมาพิจารณาจัดทำเป็นมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ ตามเกณฑ์ในการคัดเลือกและรับรองมาตรฐานของต่างประเทศที่มีความสำคัญตามนโยบายรัฐบาลและจำเป็นต่อการพัฒนากำลังคน และผ่านการพิจารณาจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในอาชีพ เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สคช. เห็นชอบเกณฑ์ในการรับรองมาตรฐานต่างประเทศ

- เงื่อนไขเพิ่มเติม : มีรายงานการนำมาตรฐานต่างประเทศ (ที่เป็นผลดำเนินงานในปี 63-64) ทั้ง 2 มาตรฐาน ไปใช้ประโยชน์

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

2563	2564	2565	เป้าหมายรวม	2566
1 มาตรฐานอาชีพ	1 มาตรฐานอาชีพ	2 มาตรฐานอาชีพ	4 มาตรฐานอาชีพ	2 มาตรฐานอาชีพ

ข้อมูลพื้นฐาน :

	2562	2563	2564
ผลการดำเนินงาน	-	1 มาตรฐาน	2 มาตรฐาน

ผลการดำเนินงานปี 2563-2564

- จัดทำเกณฑ์ในการรับรอง มาตรฐานต่างประเทศ รับรองมาตรฐานด้าน IT Business จากประเทศเกาหลีใต้
- จัดทำมาตรฐานต่างประเทศ รับรองมาตรฐานด้าน Regional TVET Teacher Standard จากประเทศเยอรมัน
- จัดทำมาตรฐานสาขาวิชาชีพไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อาชีพช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม 4.0 อ้างอิงจาก Ordinance on Vocational Education and Training in the Occupation of Electronics technician for industrial engineering จากประเทศเยอรมัน

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
5	มีร่างมาตรฐานต่างประเทศ 2 มาตรฐานอาชีพ	เป้าหมายขั้นต่ำ + ผ่านการพิจารณาจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในอาชีพ	เป้าหมายมาตรฐาน + มีมาตรฐานต่างประเทศ 2 มาตรฐานอาชีพ ที่ผ่าน คกก. สคช.

รายชื่อมาตรฐานต่างประเทศ ที่จะดำเนินงานในปี 2565

1. Medical Travel Professional จาก Global Healthcare Accreditation, U.S.A.
2. CMAS International Diver Training Standards จาก CMAS (Confédération Mondiale des Activités Subaquatiques), Italy

ตัวชี้วัดที่ 1.1.4 จำนวนองค์กรรับรองฯ ที่ได้รับมาตรฐาน ISO/IEC 17024

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง
ข้อที่ 4,6

คำอธิบาย :

- องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะ ที่พัฒนาสู่มาตรฐานสากล ISO/IEC:17024 มีความพร้อมในการรับการตรวจประเมินจากหน่วยรับรองระบบงาน โดยยื่นคำขอ เพื่อขอการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ พร้อมชำระค่าธรรมเนียมต่างๆ
- องค์กรที่สามารถผ่านกระบวนการตรวจประเมินระบบงานแล้วจะได้รับการรับรอง ISO/IEC17024

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

2563	2564	2565	เป้าหมายรวม	2566
1 แห่ง	1 แห่ง	1 แห่ง	3 แห่ง	1 แห่ง

ข้อมูลพื้นฐาน :

	2562	2563	2564
ยื่นขอรับการรับรอง	2 แห่ง	2 แห่ง	2 แห่ง
ได้รับการรับรอง	1 แห่ง	1 แห่ง	1 แห่ง

ปี 2562 โรงเรียนเสริมสวยและออกแบบทรงผมนานาชาติฉะเชิงเทรา (สาขาวิชาชีพธุรกิจเสริมสวย)

ปี 2563 บริษัท วินเนอร์ เอสเตท จำกัด (สาขาวิชาชีพก่อสร้างहारิมทรัพย์)

ปี 2564 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมดิจิทัล)

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
5	องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ยื่นขอรับการรับรองระบบงานตาม ISO/IEC17024 จากสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ จำนวน 1 แห่ง	องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ยื่นขอรับการรับรองระบบงานตาม ISO/IEC17024 จากสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ จำนวน 2 แห่ง	เป้าหมายมาตรฐาน + องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ได้รับการรับรองระบบงานตาม ISO/IEC17024 จากสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ จำนวน 1 แห่ง

ตัวชี้วัดที่ 1.1.5 การเชื่อมโยงรหัสอาชีพตามมาตรฐานอาชีพที่จัดทำแล้วเสร็จกับโครงสร้างของการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐาน (TSCO)



วัตถุประสงค์การจัดตั้ง
ข้อที่ 5

คำอธิบาย :

การเชื่อมโยงรหัสตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพสากล (International Standard Classification of Occupations : ISCO) ที่มีอยู่เดิม ในระบบฐานข้อมูล TPQI-NET กับรหัสตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพประเทศไทย (Thailand Standard Classification of Occupations : TSCO) ของกรมการจัดหางาน เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลเดียวกัน สามารถนำข้อมูลสถิติด้านแรงงาน เช่น การแนะแนวอาชีพ การฝึกอบรม และการจ้างงานไปใช้อ้างอิง และเปรียบเทียบได้ทั้งในระดับหน่วยงาน ระดับประเทศและระดับนานาชาติ

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

เป้าหมายที่กำหนดไว้นอกเหนือจากเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ

2563	2564	2565	เป้าหมายรวม	2566
-	200 อาชีพ	300 อาชีพ	500 อาชีพ	300 อาชีพ

ข้อมูลพื้นฐาน :

	2562	2563	2564
ผลการดำเนินงาน	-	-	305 อาชีพ

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
5	300 อาชีพ	400 อาชีพ	500 อาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 1.1.6 จำนวนบุคลากรในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคล ตามมาตรฐานอาชีพ



วัตถุประสงค์การจัดตั้ง
ข้อที่ 7

คำอธิบาย :

การประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นการสร้างโอกาสในการแข่งขันให้กับประเทศไทย ตามกลุ่มอุตสาหกรรมชีวภาพ กลุ่มอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการพัฒนาระบบคมนาคม กลุ่มอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ กลุ่มอุตสาหกรรมและบริการทางการแพทย์ครบวงจร ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่อยู่ในเป้าหมายแผนงานบูรณาการพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

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

2563	2564	2565	เป้าหมายรวม
3,200 คน	6,200 คน	1,550 คน	10,950 คน

ข้อมูลพื้นฐาน :

สาขาวิชาชีพ	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
1 สาขาวิชาชีพรถไฟความเร็วสูงและระบบราง	114	256	-
2 สาขาวิชาชีพการบิน	60	207	135
3 สาขาวิชาชีพพลังงานและพลังงานทดแทน	71	565	43
4 สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีชีวภาพ	-	317	463
5 สาขาวิชาชีพหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	407	797	173
6 สาขาวิชาชีพวิศวกรรมชีวการแพทย์	24	30	1
7 สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)	83	1,508	578
8 สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ	30	706	2,568
รวมทั้งหมด	789	4,386	3,961

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
5	3,000 คน	3,450 คน	3,900 คน

ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 การพัฒนาระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E- Workforce Ecosystem)



วัตถุประสงค์การจัดตั้ง
ข้อที่ 5,7

คำอธิบาย :

เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงข้อมูลด้านกำลังคน สำหรับการพิจารณาในการตัดสินใจในเชิงสถิติ และให้ระบบสามารถแนะนำการจับคู่หรือจับกลุ่มของแต่ละมาตรฐานอาชีพ ซึ่งจะเป็นการช่วยอำนวยความสะดวก และเพิ่มความรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีการเชื่อมโยงข้อมูล โดยเป็นการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลจากระบบของหน่วยงานต่าง ๆ ในเบื้องต้นจะได้ดำเนินการนำร่อง 3 แห่ง ได้แก่ กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม และกรมการปกครอง สำหรับการพัฒนาระบบแฟ้มสะสมผลงานอัจฉริยะ (E-portfolio) และจะได้มีการจัดทำรายงานผู้ใช้งานจากระบบ

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

2563	2564	2565	เป้าหมายรวม
-	-	1 ระบบ	1 ระบบ

ข้อมูลพื้นฐาน :

	2562	2563	2564
ผลการดำเนินงาน	-	-	-

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

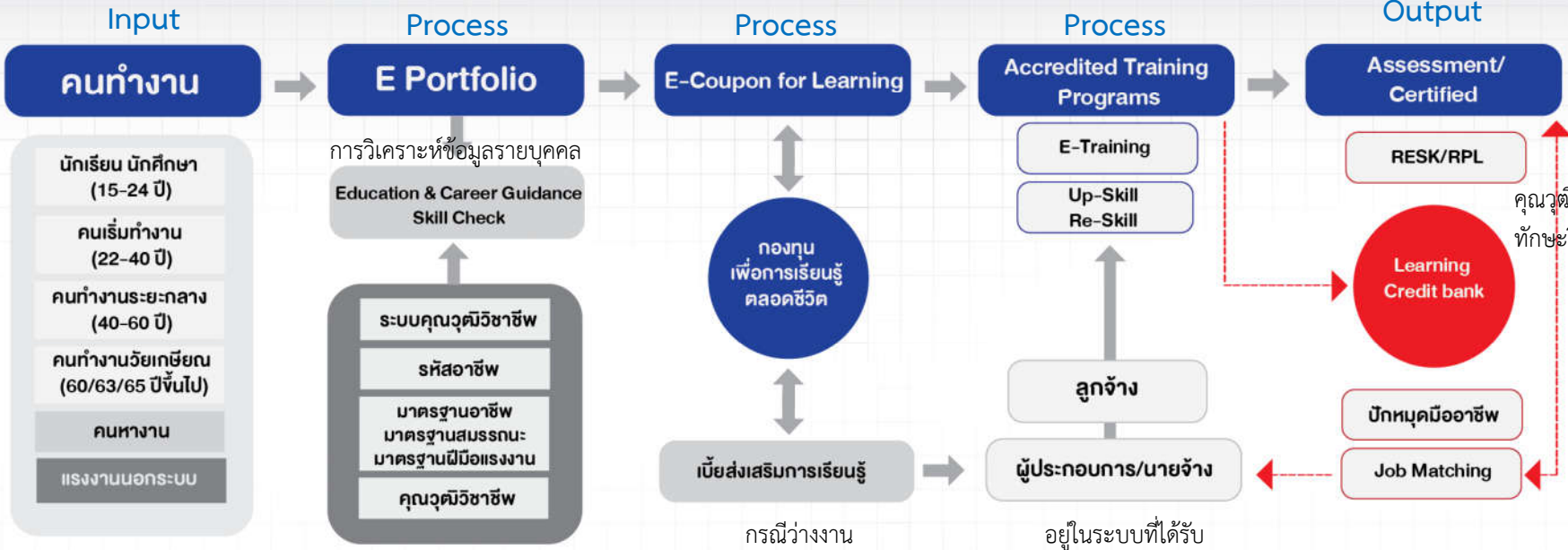
น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
10	พัฒนาระบบแฟ้มสะสมผลงานอัจฉริยะ (E-portfolio) แล้วเสร็จ	มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลจากหน่วยงาน จำนวน 3 แห่ง	มีรายงานผู้ใช้งานระบบ E-portfolio

ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 การพัฒนาระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E- Workforce Ecosystem) (ต่อ)



E-Workforce Ecosystem Platform

หน่วยงานภาครัฐมีเครื่องมือสนับสนุน
การขับเคลื่อน
ภาคประชาชนสามารถตรวจสอบและ
เข้าถึงภาครัฐ



คุณวุฒิวิชาชีพ
ทักษะฝีมือแรงงาน

การยืนยันตัวตนผ่าน
กรมการปกครอง

ระบบเพิ่มสะสมผลงานอัจฉริยะ
Skills Analytic /
Job Guidance /
Training Requirement

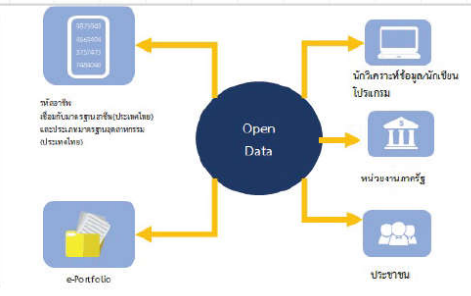
(ถูกเลิกจ้าง/เปลี่ยนงาน/ศึกษาต่อ)

อยู่ในระบบที่ได้รับ
การจ้างงาน/มีงานทำ

Big Data ด้านแรงงาน

Data Source

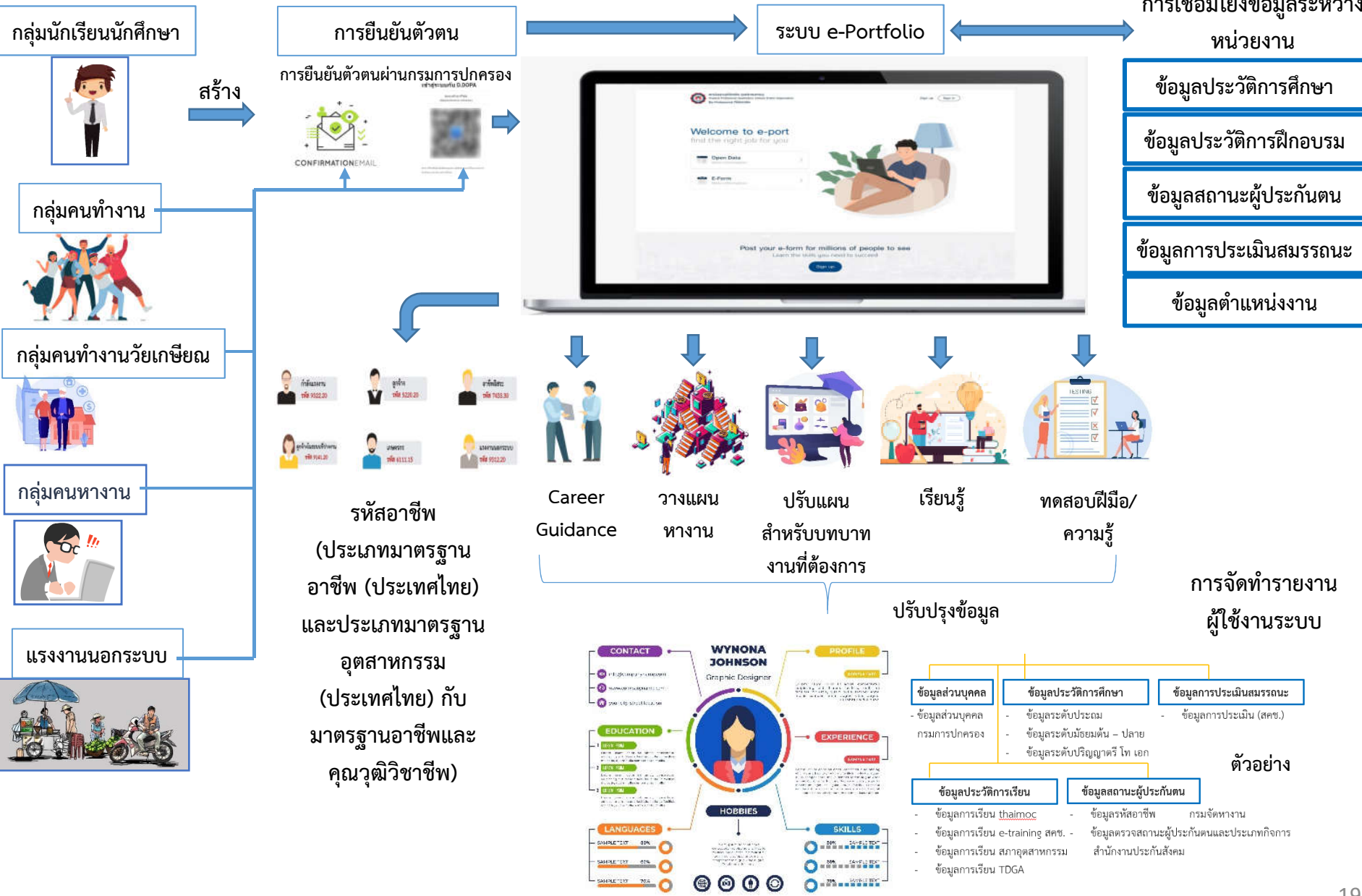
- ข้อมูลรายบุคคล (ระบุเลขประจำตัวประชาชน)
- ชุดผู้รับการประเมิน (สคช)
- ชุดข้อมูลการศึกษา (อว., สำนั กอาชีวะ, ปลัดกระทรวงการศึกษา)
- ชุดข้อมูลด้านการอยู่ในระบบแรงงาน (กรมจัดหางาน)
- ชุดข้อมูลสถานะด้านการมีงานทำ (สำนักงานประกันสังคม)



กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้ ML
Machine Learning
Algorithm



ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 การพัฒนาระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce Ecosystem) (ต่อ)



ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 การพัฒนาระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E- Workforce Ecosystem) (ต่อ)

แผนการดำเนินงานปี 2565

Task Name	Start Date	End Date
ระบบเพิ่มสะสมผลงานอัจฉริยะ (E-Portfolio) TPQI	ต.ค.-21	เม.ย.-22
ระยะเวลาการส่งมอบงาน	ต.ค.-21	เม.ย.-22
ศึกษาระบบงาน	ต.ค.-21	ต.ค.-21
แผนการดำเนินงานโครงการ (Project Planning) โดยมีรายละเอียดที่สอดคล้องกับระบบงานตามที่ สศช. กำหนด	ต.ค.-21	ต.ค.-21
เอกสาร (Conceptual Design) ที่สรุปและออกแบบตามขอบเขตงานและข้อมูลของโครงการ	ต.ค.-21	พ.ย.-21
สำรวจความต้องการ	พ.ย.-21	ธ.ค.-21
เก็บรวบรวมความต้องการผู้ดูแลระบบ	พ.ย.-21	ธ.ค.-21
เก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการผู้ใช้งานระบบ	พ.ย.-21	ธ.ค.-21
รายงานผลการวิเคราะห์และออกแบบระบบงาน (System Design Specification : SDS) ประกอบด้วย	พ.ย.-21	ธ.ค.-21
Data Exchange and Data Ingestion: ระบบบริการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล	พ.ย.-21	พ.ย.-21
การบริหารจัดการช่องทางเชื่อมต่อ (APIs Gateway)	พ.ย.-21	พ.ย.-21
ส่วนบริการการนำข้อมูลเข้า (Data Ingestion)	พ.ย.-21	พ.ย.-21
ฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Web e-Form) เพื่อเป็นการบันทึกข้อมูลจากหน่วยงานที่ไม่สะดวกในการส่งข้อมูลในรูปแบบอื่น	พ.ย.-21	พ.ย.-21
Data Warehouse: ระบบคลังข้อมูล	พ.ย.-21	พ.ย.-21
Data Lake: ออกแบบและจัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่	พ.ย.-21	พ.ย.-21
Data Visualization: ระบบบริการวิเคราะห์ข้อมูลและแสดงผล	พ.ย.-21	พ.ย.-21
ระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (BI & Data Visualization)	พ.ย.-21	พ.ย.-21
ระบบการจัดทำรายงาน (Reporting) สำหรับการปฏิบัติการ (Operation)	พ.ย.-21	พ.ย.-21
Open Data: ระบบบริการเผยแพร่และแบ่งปันข้อมูล	พ.ย.-21	พ.ย.-21
ระบบเพิ่มสะสมผลงานอัจฉริยะ (E-Portfolio)	พ.ย.-21	ธ.ค.-21
ซอฟต์แวร์	พ.ย.-21	ธ.ค.-21
จัดทรวรรณกรรมสำหรับระบบเพิ่มสะสมผลงานอัจฉริยะ (E-Portfolio)	พ.ย.-21	ธ.ค.-21
ซอฟต์แวร์จัดการฐานข้อมูล จำนวน 1 ชุด	พ.ย.-21	ธ.ค.-21
ซอฟต์แวร์จัดเก็บฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) จำนวน 1 ชุด	พ.ย.-21	ธ.ค.-21

Task Name	Start Date	End Date
การพัฒนาระบบ	พ.ย.-21	ก.พ.-22
การพัฒนาระบบ Data Exchange and Data Ingestion : ระบบบริการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล	พ.ย.-21	ก.พ.-22
การบริหารจัดการช่องทางเชื่อมต่อ (APIs Gateway)	พ.ย.-21	ก.พ.-22
ส่วนบริการการนำข้อมูลเข้า (Data Ingestion)	พ.ย.-21	ก.พ.-22
ฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Web e-Form) เพื่อเป็นการบันทึกข้อมูลจากหน่วยงานที่ไม่สะดวกในการส่งข้อมูลรูปแบบอื่น	พ.ย.-21	ก.พ.-22
การพัฒนาระบบData Warehouse : ระบบคลังข้อมูล	พ.ย.-21	ก.พ.-22
การพัฒนาระบบData Lake : จัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่	พ.ย.-21	ก.พ.-22
การพัฒนาระบบ Data Visualization : ระบบบริการวิเคราะห์ข้อมูลและแสดงผล	พ.ย.-21	ก.พ.-22
ระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (BI & Data Visualization)	พ.ย.-21	ก.พ.-22
ระบบการจัดทำรายงาน (Reporting) สำหรับการปฏิบัติการ (Operation)	พ.ย.-21	ก.พ.-22
การพัฒนาระบบOpen Data : ระบบบริการเผยแพร่และแบ่งปันข้อมูล	พ.ย.-21	ก.พ.-22
การพัฒนาระบบเพิ่มสะสมผลงานอัจฉริยะ (E-Portfolio)	พ.ย.-21	ก.พ.-22
Testing	ก.พ.-22	ก.พ.-22
Integration Testing	ก.พ.-22	ก.พ.-22
System Testing	ก.พ.-22	ก.พ.-22
Acceptance Testing	ก.พ.-22	ก.พ.-22
เอกสารขั้นตอนการทดสอบระบบ ประกอบด้วย	ก.พ.-22	มี.ค.-22
Integration Testing	ก.พ.-22	ก.พ.-22
System Testing	ก.พ.-22	มี.ค.-22
Acceptance Testing	มี.ค.-22	มี.ค.-22
รายงานผลการติดตั้งและตั้งค่าการใช้งานระบบ	พ.ย.-21	พ.ย.-21
เอกสารรายงานผลการติดตั้ง	พ.ย.-21	พ.ย.-21
คู่มือการใช้งานระบบ	พ.ย.-21	พ.ย.-21
รายงานผลการพัฒนาระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะ เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคน และการพัฒนาสมรรถนะด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย (E- Workforce Ecosystem)	ก.พ.-22	มี.ค.-22
อบรมหลักสูตรการใช้งานสำหรับเจ้าหน้าที่	มี.ค.-22	มี.ค.-22
อบรมหลักสูตรการใช้งานสำหรับผู้ใช้งานระบบ	มี.ค.-22	มี.ค.-22
อบรมหลักสูตร Data Engineer with KNIME	มี.ค.-22	มี.ค.-22
อบรมหลักสูตร Data Analytic by Power BI	มี.ค.-22	มี.ค.-22
รายงานผลการพัฒนาระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะ เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคน และการพัฒนาสมรรถนะด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย (E- Workforce Ecosystem) Final Report	มี.ค.-22	มี.ค.-22
รายงานการฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ใช้งานระบบและผู้ปฏิบัติงานกำกับดูแล	มี.ค.-22	มี.ค.-22
คู่มือหลักสูตรผู้ใช้งานระบบจำนวน 1 เล่ม	มี.ค.-22	มี.ค.-22
คู่มือหลักสูตรผู้ปฏิบัติงานกำกับดูแลระบบ จำนวน 1 เล่ม	มี.ค.-22	มี.ค.-22
สื่อวีดิทัศน์ ระหว่างทำการฝึกอบรม จัดเก็บในรูปแบบ file อิเล็กทรอนิกส์ ทุกครั้ง	มี.ค.-22	มี.ค.-22
ส่งมอบ Source Code (ต้นฉบับที่ยังไม่ Compile) พร้อม Library, Tools ที่ใช้ปรับปรุง หรือพัฒนาทั้งหมด	มี.ค.-22	มี.ค.-22
รายงานเปิดใช้งานระบบจริง (Go-Live)	มี.ค.-22	เม.ย.-22

ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 ความสามารถทางการหารายได้เพื่อลดภาระงบประมาณภาครัฐ

คำอธิบาย :

รายได้ หมายถึง รายได้จากการดำเนินงาน (โดยไม่รวมดอกเบี้ย) ดังนี้

- 1) ค่าธรรมเนียมการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
- 2) ค่าธรรมเนียมการออกใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ
- 3) รายได้อื่นๆ จากการดำเนินงาน

เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการขององค์การมหาชน 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) :

2564	2565	2566
3.75 ล้านบาท (Growth -16.29%)	4.12 ล้านบาท (Growth 10%)	4.50 ล้านบาท (Growth 10%)

ข้อมูลพื้นฐาน :

	2562	2563	2564
ผลการดำเนินงาน	4.73 ล้านบาท	4.48 ล้านบาท	6.58 ล้านบาท

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 :

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
	เป้าหมายขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (100 คะแนน)
10	4 ล้านบาท	5 ล้านบาท	6 ล้านบาท

ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 การประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ

โครงการที่จะดำเนินการประเมินความคุ้มค่า จำนวน 2 โครงการ ได้แก่

1. โครงการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ วงเงินงบประมาณ 7.0000 ล้านบาท
2. โครงการพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024) วงเงินงบประมาณ 6.2187 ล้านบาท

เกณฑ์การประเมิน :

พิจารณาจากความสำเร็จของการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการสำคัญขององค์การมหาชน ตามเกณฑ์การประเมินดังนี้

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



รายงานผลการประเมินความคุ้มค่าของแต่ละโครงการ
(จัดส่งภายในวันที่ 14 ตุลาคม 2565)



Focus groups
ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม



มีประเด็นการประเมิน
และชุดข้อมูลครบถ้วน

การประชุมเพื่อนำเสนอผลการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ
(พฤศจิกายน 2565)



ผลการประเมินเฉลี่ยจากผู้ทรงคุณวุฒิ
(สัดส่วนร้อยละ 80)

และ



ผลการประเมินเฉลี่ยจากผู้เข้าร่วมประชุม
(สัดส่วนร้อยละ 20)

ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 การประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ (ต่อ)

เป้าหมายขั้นต่ำ

องค์การมหาชนจะต้องจัดส่งรายงานผลการประเมินความคุ้มค่าของแต่ละโครงการมายังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 14 ตุลาคม 2565 โดยจะต้องประกอบด้วยข้อมูลตามประเด็นในการประเมิน ดังต่อไปนี้

ประเด็นในการประเมิน	ชุดข้อมูลในรายงานผลการประเมินความคุ้มค่า (จำนวนรวมทั้งสิ้นไม่เกิน 10 หน้ากระดาษ A4)
1. ประสิทธิภาพ	1.1 ความครบถ้วนของผลผลิตตามเป้าหมายโครงการ
	1.2 การบริหารจัดการโครงการอย่างเป็นระบบ <ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนโครงการ - การกำหนดหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ ผู้จัดการโครงการ - การติดตามความก้าวหน้า/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ - ระยะเวลาดำเนินโครงการเป็นไปตามแผน
	1.3 การบริหารจัดการโครงการโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสมเหตุสมผล <ul style="list-style-type: none"> - การแจกจ่ายค่าใช้จ่ายในแต่ละกิจกรรมหรือค่าใช้จ่ายสำหรับทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ เช่น ค่าตอบแทนบุคลากร ค่าอุปกรณ์ เป็นต้น - การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายประเภทเดียวกันกับโครงการที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือราคากลางของกรมบัญชีกลาง - ความจำเป็นของการใช้งบประมาณ/ทรัพยากรที่สูงกว่าปกติ (ถ้ามี)
2. ประสิทธิภาพ	2.1 การคำนวณมูลค่าทางเศรษฐกิจและ/หรือมูลค่าทางสังคม ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม (ผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย) <ul style="list-style-type: none"> - การระบุและจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ได้แก่ องค์กร บริษัท หรือประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ ไม่ว่าจะเป็ นผลกระทบเชิงบวกหรือเชิงลบ ซึ่งอาจจะเกิดจากความตั้งใจหรือความไม่ตั้งใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้ชัดเจนและครบถ้วน
	2.2 การคำนวณมูลค่าทางเศรษฐกิจและ/หรือมูลค่าทางสังคม (A) และเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ใช้ในโครงการ (B)
	2.3 สรุปผลการวิเคราะห์และอธิบายผลการดำเนินงาน ระบุปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไข พร้อมระบุมูลค่าทางเศรษฐกิจ หรือมูลค่าทางสังคมซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียแต่ไม่สามารถนำไปคำนวณในสูตรตามข้อ 2.2 (ถ้ามี)
3. การติดตาม เพื่อประเมินผลกระทบ	3.1 ระบบการติดตามและประเมินผลกระทบที่ได้รับหรือคาดว่าจะได้รับในระยะยาวหรือภายหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับผลกระทบเป้าหมาย (expected impact) ที่กำหนดไว้ก่อนโครงการได้ <ul style="list-style-type: none"> - การจัดเก็บและตรวจสอบข้อมูลผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ - กลไกในการแจ้งเตือนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือแก้ไขให้โครงการดังกล่าวเป็นไปตามผลกระทบเป้าหมาย (expected impact) ที่กำหนดไว้
4. ความคุ้มค่าของโครงการในภาพรวม	4.1 บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary) ที่แสดงให้เห็นถึงความคุ้มค่าของโครงการ เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ได้รับ

การประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจและมูลค่าทางสังคมของโครงการ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{มูลค่าทางเศรษฐกิจ} + \text{มูลค่าทางสังคม (A)}}{\text{งบประมาณของโครงการ (B)}} = \text{ผลการเปรียบเทียบ}$$

การคำนวณมูลค่าทางเศรษฐกิจของแต่ละโครงการ คำนวณจาก

- มูลค่าของผลผลิตที่คำนวณได้
- รายรับ/รายได้จากโครงการ (ถ้ามี)



Focus groups

การคำนวณมูลค่าทางสังคมของแต่ละโครงการ คำนวณจาก

- การดำเนินการประเมินมูลค่าทางสังคมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Focus Group) เพื่อที่จะหามูลค่าความเต็มใจที่จะจ่าย (Willingness to pay) หรือวิธีการอื่นแล้วแต่ความเหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอวิธีการที่ใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ ให้หารือแนวทางการดำเนินการดังกล่าวกับเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดก่อนดำเนินการ
- การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Focus Group) ควรดำเนินการให้ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ทั้งนี้ หากมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมทั้งหมดในทุกกลุ่มน้อยกว่า 10 ราย ควรดำเนินการสัมภาษณ์ทุกราย

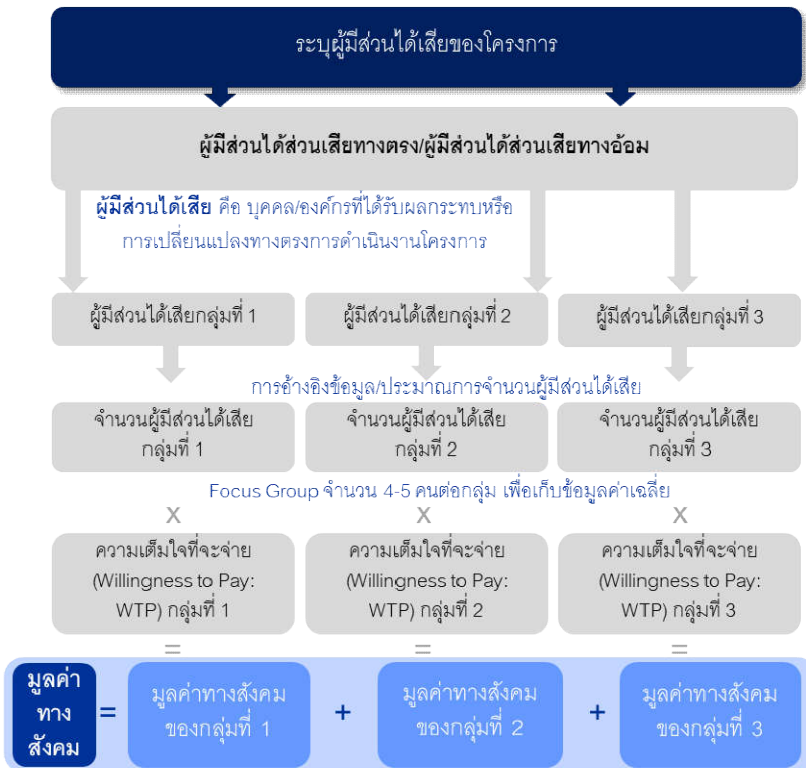
มูลค่าความเต็มใจที่จะจ่าย (Willingness to pay) (ภราดร ปรีดาศักดิ์, 2549)

หมายถึง ความยินดีหรือความเต็มใจ ของผู้บริโภคที่พร้อมจะจ่ายค่าสินค้าหรือบริการชนิดใดชนิดหนึ่ง ทั้งนี้ ราคาที่ผู้บริโภคยินดีจะจ่าย ขึ้นอยู่กับการประเมินมูลค่าของ สินค้าหรือบริการนั้น ๆ

การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Focus Group)

- วัตถุประสงค์การประชุมกลุ่มย่อยๆ คือ การหามูลค่าความเต็มใจที่จะจ่าย (Willingness to pay) ของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Approach) ในการสนับสนุนดำเนินงานของโครงการที่ต้องการประเมิน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาคำนวณมูลค่าทางสังคมในรูปตัวเงิน ด้วยวิธีการสมมติเหตุการณ์หากโครงการดังกล่าวไม่ได้รับงบประมาณในการดำเนินงาน ผู้มีส่วนได้เสียมีความคิดเห็นอย่างไร โดยหลักการจะเป็นการสอบถามทัศนคติ หรือความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับจำนวนเงินที่พวกเขาเต็มใจที่จะจ่ายสำหรับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการนั้น ๆ หรือสอบถามเกี่ยวกับจำนวนเงินที่พวกเขาเต็มใจที่จะยอมรับค่าชดเชยจากการที่ต้องอดทนต่อผลกระทบเชิงลบของโครงการ

แนวทางการคำนวณมูลค่าทางสังคม



ตัวอย่างการถามเพื่อหามูลค่าความเต็มใจที่จะจ่าย (Willingness to pay)

ผู้ดำเนินการประชุมกลุ่มย่อยๆ ชี้แจงวัตถุประสงค์การประชุมและอธิบายรายละเอียดของเหตุการณ์สมมติแล้วจึงสอบถามความเต็มใจที่จะจ่าย ซึ่งมีหลากหลายวิธีการขึ้นอยู่กับลักษณะโครงการที่จะประเมิน อาทิ

- คำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ว่ามีความเต็มใจจ่ายเงินมากที่สุดเท่าใด แต่คำถามประเภทนี้จะทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบค่อนข้างยาก อาจใช้เวลาคิดนานและอาจประเมินตัวเลขออกมาได้ยาก
- คำถามปลายปิด (Close-Ended Single Bid) ถามค่าความเต็มใจจ่ายด้วยการเสนอราคาเดียว เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบว่าเขามีความเต็มใจจ่ายหรือไม่เต็มใจจ่ายจำนวนนั้น แต่คำถามประเภทนี้จะยากในการกำหนดราคาเสนอเริ่มต้น
- คำถามปิดสองชั้น (Double Bounded Close-Ended) ถามความเต็มใจจ่ายโดยมีรูปแบบคำถามปิดสองชั้น ซึ่งวิธีการถามจะเป็นการถามชั้นแรกเหมือนวิธี Single Bid และถ้าผู้ตอบเต็มใจจ่ายชั้นแรกก็จะถามต่อในชั้นที่สองโดยการเพิ่มราคาให้สูงขึ้น คือ ระดับ Upper Bid ในทางกลับกัน ถ้าคำถามในชั้นแรกผู้ตอบไม่มีความเต็มใจจ่ายแล้ว การถามในชั้นที่สองก็จะถามต่อด้วยการลดราคาลง คือ ระดับ Lower Bid

ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 การประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ (ต่อ)

เป้าหมายขั้นมาตรฐานและเป้าหมายขั้นสูง

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและผู้เข้าร่วมการประชุม จะประเมินผลความคุ้มค่าโครงการ โดยให้คะแนนในแต่ละประเด็นในการประเมิน ดังนี้

ประเด็นในการประเมิน	ชุดข้อมูลในรายงานผลการประเมินความคุ้มค่า	คะแนนการประเมิน
1. ประสิทธิภาพ	1.1 ความครบถ้วนของผลผลิตตามเป้าหมายโครงการ	10 คะแนน
	1.2 การบริหารจัดการโครงการอย่างเป็นระบบ	10 คะแนน
	1.3 การบริหารจัดการโครงการโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสมเหตุสมผล	10 คะแนน
2. ประสิทธิภาพ	2.1 การคำนวณมูลค่าทางเศรษฐกิจและ/หรือมูลค่าทางสังคม ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม (ผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย)	10 คะแนน
	2.2 การคำนวณมูลค่าทางเศรษฐกิจและ/หรือมูลค่าทางสังคม (A) และเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ใช้ในโครงการ (B)	10 คะแนน
	2.3 สรุปผลการวิเคราะห์และอธิบายผลการดำเนินงาน ระบุปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไข	10 คะแนน
3. การติดตามเพื่อประเมินผลกระทบ	3.1 ระบบการติดตามและประเมินผลกระทบที่ได้รับหรือคาดว่าจะได้รับในระยะยาว หรือภายหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ	20 คะแนน
4. ความคุ้มค่าของโครงการในภาพรวม	4.1 บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary) ที่แสดงให้เห็นถึงความคุ้มค่าของโครงการเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ได้รับ	20 คะแนน
รวม		100 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 การประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ (ต่อ)

แนวทางการประเมิน

เงื่อนไข:

- 1) องค์การมหาชนคัดเลือกโครงการที่จะนำมาใช้สำหรับการประเมินความคุ้มค่า จำนวนไม่เกิน 3 โครงการ โดยเลือกจากโครงการที่ได้รับงบประมาณสูงสุด 10 อันดับแรกของปีงบประมาณ
- 2) โครงการต้องวัดผลได้ภายในรอบการประเมิน (1 ตุลาคม 2564 ถึง 30 กันยายน 2565)
- 3) สำนักงาน ก.พ.ร. จะจัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชนจำนวนไม่เกิน 5 ท่านเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลความคุ้มค่าจากรายงานการประเมินความคุ้มค่าขององค์การมหาชน และจะจัดการประชุมเพื่อนำเสนอผลการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการภายในเดือนพฤศจิกายน 2565 โดยมีกำหนดเวลานำเสนอไม่เกิน 15 นาทีต่อ 1 โครงการ (รวมเวลาตอบคำถาม) โดยสำนักงาน ก.พ.ร. จะเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกข้างต้น รวมถึงผู้แทนองค์การมหาชนและหน่วยงานกลางอื่น อาทิ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงบประมาณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เข้าร่วมประชุมเพื่อประเมินผลด้วย
- 4) ผลการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการตามค่าเป้าหมายขั้นมาตรฐานและเป้าหมายขั้นสูงคิดจากผลการประเมินเฉลี่ยจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก (สัดส่วนร้อยละ 80) รวมกับผลประเมินเฉลี่ยจากผู้เข้าร่วมการประชุมเพื่อนำเสนอผลการประเมินความคุ้มค่าฯ (สัดส่วนร้อยละ 20) ของทุกโครงการ คำนวณดังนี้
 ผลการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ = $((\text{ผลการประเมินเฉลี่ยจากผู้ทรงคุณวุฒิ} \times 80) / 100) + ((\text{ผลการประเมินเฉลี่ยจากผู้เข้าร่วมประชุม} \times 20) / 100)$
 ทั้งนี้ องค์การมหาชนจะต้องเข้าร่วมการประชุมเพื่อนำเสนอฯ ตามวันเวลาที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดและทุกโครงการจะต้องได้รับผลการประเมินไม่ต่ำกว่า 75 คะแนนจึงจะได้รับการประเมินในขั้นมาตรฐานและขั้นสูง
- 5) ผลประเมินจากผู้เข้าร่วมประชุมจะถูกนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยโดยจะตัดทั้งค่าคะแนนสูงสุดและค่าคะแนนต่ำสุด และนำคะแนนที่เหลือมาหาค่าเฉลี่ย โดยไม่นำผลการประเมินจากผู้แทนหน่วยงานเจ้าของโครงการมาใช้ในการคำนวณ
- 6) การคำนวณคะแนนระหว่างค่าเป้าหมายมาตรฐานและเป้าหมายขั้นสูงคิดคะแนนจากการเทียบบัญญัติไตรยางค์จากค่าคะแนนเฉลี่ยของทุกโครงการ

หลักฐานประกอบการรายงานผลการปฏิบัติงาน:

- 1) รายงานผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการซึ่งประกอบด้วยชุดข้อมูลที่ครบถ้วน (4 ประเด็น 8 ชุดข้อมูล)
- 2) หลักฐานอื่น ๆ เช่น รูปถ่าย วีดิโอคลิป ภาพหน้าจอ (screenshot) ที่สามารถแสดงถึงการจัดการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Focus Group) ในประเด็นการประเมินประสิทธิผล

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน

หลักการ :

กำหนดประเมินตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2561 เรื่อง กรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร สำหรับองค์การมหาชน

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

เกณฑ์การประเมิน :

พิจารณาจากผลการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนให้อยู่ภายในกรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยมีเป้าหมายดังนี้

น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมายขั้นต่ำ	เป้าหมายมาตรฐาน	เป้าหมายขั้นสูง
5	-	ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และ ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ

สูตรการคำนวณ :

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

เงื่อนไข

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

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0



3.1.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ 10)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 1) การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) : ข้อมูล Dataset ผู้ผ่านการประเมินมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ

หลักการ : พัฒนาและปรับปรุงบัญชีข้อมูลของหน่วยงานให้มีคุณภาพและนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้โดยสะดวก และสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาบริการและนวัตกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศในด้านต่าง ๆ

คำนิยาม

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

ที่มา: ประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เรื่อง มาตรฐานและหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐในรูปแบบข้อมูลดิจิทัลต่อสาธารณะ

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

แนวทางการประเมิน

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

ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

ข้อมูลเปิด (หมวดหมู่สาธารณะ) ที่สามารถเข้าถึงได้ และพร้อมใช้งาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดการวิเคราะห์หรือสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้ และสามารถตอบโจทย์ประเด็นการดำเนินงานที่มีความสำคัญเร่งด่วนของประเทศได้

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

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
มีรายชื่อชุดข้อมูล (Data Set) ที่สัมพันธ์กับกระบวนการทำงานตามประเด็นการดำเนินงานภายใต้ Focus Area	<ul style="list-style-type: none"> • มีคำอธิบายข้อมูล (Metadata) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด (14 รายการ) ของทุกชุดข้อมูล (15 คะแนน) • มีระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน (Agency Data Catalog) พร้อมแจ้ง URL ระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน (10 คะแนน) 	<ul style="list-style-type: none"> • นำขึ้นชุดข้อมูล Metadata และระบุแหล่งข้อมูล สำหรับชุดข้อมูลที่ถูกจัดในหมวดหมู่สาธารณะ ร้อยละ 100 ของชุดข้อมูลเปิดทั้งหมดบนระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามมาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร.กำหนด (20 คะแนน) • นำข้อมูลเปิดไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ตอบโจทย์ตามประเด็นภายใต้ของ Focus area อย่างน้อย 1 ชุดข้อมูล (5 คะแนน)

3.1.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ 10)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 1) การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) : ข้อมูล Dataset ผู้ผ่านการประเมินมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ

1. Focus Area ที่เกี่ยวข้อง: ด้านการมีรายได้และมีงานทำ
2. ประเด็นการดำเนินงานภายใต้ Focus Area: เปิดเผยข้อมูลผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
3. เป้าหมายการนำชุดข้อมูลไปใช้ประโยชน์: ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อการบริหารจัดการด้านกำลังคน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากผู้ผ่านการประเมินฯ และสร้างโอกาสในการสร้างงานสร้างรายได้ให้กับผู้ผ่านการประเมินฯ
4. หน่วยงานที่คาดว่าจะนำชุดข้อมูลไปใช้ประโยชน์: กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย สถานประกอบการ ฯลฯ

ภารกิจหลักที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดำเนินการ	กระบวนการทำงานหลัก	กระบวนการทำงานย่อย (ถ้ามี)	ชุดข้อมูล (ถ้ามี)
1. ภารกิจเป็นศูนย์กลางเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	1.1. จัดทำข้อมูลผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงรูปแบบการแสดงผลเพื่อการเชื่อมโยง (API) และนำไปสู่การใช้ประโยชน์	1.1.1 TPQI - NET	<ul style="list-style-type: none"> • ชุดข้อมูลผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ผลการพัฒนาศักยภาพองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

ตัวชี้วัดที่ 3.1.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

หลักการ : กำหนดประเมินเพื่อเป็นการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และเป้าหมายการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 ที่มุ่งเน้นระบบราชการที่เปิดกว้างเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

หมายเหตุ :

- คิดค่าคะแนนจากการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ระหว่างผลการดำเนินงานจริงกับค่าเป้าหมาย 2 ระดับ (ค่าเป้าหมายขั้นต่ำและค่าเป้าหมายขั้นสูง)
- สามารถดาวน์โหลดคู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 ได้ที่ <https://bit.ly/38Wx99y> และคลิปวิดีโอข้อมูลประกอบการดำเนินการ PMQA ที่ <http://www.youtube.com/PMQAChannel>

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

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
275	-	350

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

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
330	-	400

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

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
380	-	425

เกณฑ์การประเมิน : กลุ่มที่ 1

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

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการ ของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 10)



หลักการ

1. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดให้องค์การมหาชนไม่ต้องอยู่ในกรอบของกฎระเบียบราชการ เพื่อให้การบริหารงานมีความอิสระ คล่องตัว และให้อำนาจหน้าที่คณะกรรมการองค์การมหาชนในการควบคุมดูแล กำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงาน ให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงาน อนุมัติแผนการลงทุนและแผนการเงิน ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดต่าง ๆ คณะกรรมการฯ ควรทบทวนบทบาทขององค์การมหาชนให้สามารถตอบสนองต่อสภาพการณ์ปัจจุบันและความต้องการของผู้รับบริการ
2. ประเด็นการประเมินด้านการควบคุมดูแลกิจการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้มีการปรับปรุงแนวทางการประเมินให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2561 เรื่องแนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน และเพิ่มเติมประเด็นการประเมินตามบทบาทสำคัญอื่น ๆ เช่น การกำกับให้องค์การมหาชนคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการตอบสนองต่อประชาชน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้ปรับปรุงแนวทางการประเมินให้เป็นไปในเชิงคุณภาพเพื่อให้มีการดำเนินงานครอบคลุมประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ มากกว่าการประเมินในเชิงปริมาณ เช่นการนับจำนวนครั้งในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

ประเด็นการประเมิน

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

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการ ของคณะกรรมการองค์การมหาชน (น้ำหนักร้อยละ 10) (ต่อ)



ประเด็นการประเมิน 9 ประเด็น

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

1. การวางแผนยุทธศาสตร์

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

2. การบริหารทางการเงิน

1. พิจารณารายงานทางการเงิน ซึ่งรายงานให้ระบุปัญหาอุปสรรค
2. กำกับให้มีเบิกจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วย เป็นต้น

3. การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. กำหนดให้มีการจัดทำและทบทวนระเบียบบุคคล
2. กำกับให้มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว
3. กำกับให้มีการประเมินผู้บริหารอย่างเป็นระบบ
4. กำกับให้มีการประเมินผลเจ้าหน้าที่เพื่อต่อสัญญาจ้าง

4. การควบคุมภายใน

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

5. การบริหารงานทั่วไป

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

6. การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย

1. กำกับให้องค์การมหาชนคำนึงถึงผู้รับบริการ
2. กำกับให้มีช่องทางการร้องเรียน
3. กำกับให้มีการนำผลความพึงพอใจมาใช้ในการพัฒนางานบริการขององค์การมหาชน

7. การบริหารการประชุม

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

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานองค์การมหาชน

1. กำกับให้องค์การมหาชนดำเนินการตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง
2. กำกับให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมข้อเสนอแนะไปยัง รมว.

9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

1. มีการประเมินตนเอง ทั้งแบบรายบุคคลและแบบทั้งคณะ หรือในรูปแบบอื่น เช่น การประเมิน 360 องศา
2. มีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุม

รายละเอียด

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

(ฉบับปรับปรุงเดือนธันวาคม ๒๕๖๔)

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

หลักการ :

กำหนดประเมินตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง กรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์การมหาชน แล้วมีมติสรุปได้ดังนี้

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

(๒) ให้องค์การมหาชนที่มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่ากรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเมื่อเทียบกับแผนการใช้จ่ายเงินประจำปีที่กำหนดใหม่ เสนอ กพม. พิจารณาโดยจะต้องส่งแผนการปรับปรุงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นเวลา ๓ ปี เป็นข้อมูลประกอบด้วย เพื่อเป็นแนวทางควบคุมค่าใช้จ่ายของหน่วยงานของรัฐ มิให้เป็นภาระงบประมาณในระยะยาว

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

เกณฑ์การประเมิน :

พิจารณาจากการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนให้อยู่ภายในกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยมีเป้าหมายดังนี้

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

สูตรการคำนวณ :

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

เงื่อนไข :

- ๑) องค์การมหาชนที่ได้รับการยกเว้นกรอบวงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จาก กพม. ให้ยกเลิก และตัดน้ำหนักของตัวชี้วัดนี้
- ๒) องค์การมหาชนต้องแสดงเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

นิยาม :

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หมายถึง ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เป็นไปตามสิทธิของบุคคล ได้แก่

- ๑) เงินเดือนและค่าจ้าง
- ๒) ค่าสวัสดิการ เช่น เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลบุคคล

ในครอบครัว เงินประกันชีวิตและสุขภาพ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี เงินสมทบจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรม ค่าชดเชย เป็นต้น

- ๓) ค่าตอบแทนผันแปรผู้อำนวยการ

งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน หมายถึง วงเงินงบประมาณขององค์การมหาชนที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนให้ใช้เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณนั้น ๆ ซึ่งอาจมีที่มาของเงินประกอบด้วย

๑) เงินอุดหนุน หมายถึง เงินอุดหนุนทั่วไปที่องค์การมหาชนได้รับการจัดสรรตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ โดยไม่รวมค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง

๒) เงินทุน หมายถึง กำไรสะสมตามมาตรฐานบัญชี ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้ใช้ในปีงบประมาณปัจจุบัน หรือหมายถึง เงินรายได้สุทธิที่เหลือสะสมมาจนถึงปีงบประมาณก่อนหน้า ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้ใช้ในปีงบประมาณปัจจุบัน รวมกับเงินเหลือจ่ายจากปีงบประมาณที่แล้ว ซึ่งขอเปลี่ยนแปลงมาใช้ในปีงบประมาณปัจจุบัน

หมายเหตุ จำนวนเงินของ "เงินทุน" จะไม่รวมถึงจำนวนของ "เงินทุน" ที่ขออนุมัติเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง

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

หมายเหตุ จำนวนเงินของ "เงินรายได้" จะไม่รวมถึงจำนวนของ "เงินรายได้" ที่ขออนุมัติเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง

.....

รายละเอียดตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ ๓ :
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑.๒ การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)
(น้ำหนัก ร้อยละ ๑๐)
(ฉบับปรับปรุงเดือนธันวาคม ๒๕๖๔)

ที่มา :

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

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

แนวทางการประเมิน PMQA 4.0 :

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

กรณีที่ ๑ องค์การมหาชนที่สมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

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

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

กรณีที่ ๒ องค์การมหาชนที่ไม่ได้สมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐหรือองค์การมหาชนที่สมัครขอรับรางวัลฯ แต่ไม่ประสงค์จะใช้คะแนนจากกรณีที่ ๑

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

หลักการ:

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

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

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

เกณฑ์การประเมิน

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

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

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

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

เกณฑ์การประเมิน

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

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

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

ลำดับที่	องค์การมหาชน (PO)
๑๕	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล
๑๖	สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
๑๗	สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

เกณฑ์การประเมิน

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

หมายเหตุ :

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

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