

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๖๘/๗

## สำเนา

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๗/กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

กราบเรียน/เรียน รอง - นรม., รัฐ - นร., กระทรวง, กรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

๑. กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเพื่อเชื่อมโยงระบบการประเมิน “ส่วนราชการ” กับระบบการประเมิน “ผู้บริหาร” โดยการประเมินหัวหน้าส่วนราชการในกำกับฝ่ายบริหาร ในมิติผลสัมฤทธิ์ (Performance) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้รวบรวมข้อมูล และในมิติด้านสมรรถนะ (Competency) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. นำแนวทางที่ได้จากการศึกษาองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ เป็นกรอบในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนต่อไป

๒. ให้นำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐไปใช้กับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารโดยอนุโลม และขอความร่วมมือให้หน่วยงานภาครัฐอื่นที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารนำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐไปใช้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือระเบียบปกติของหน่วยงานนั้น ๆ

๓. ร่างแบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐและมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง ดำเนินการในรายละเอียด และประสานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบทั้ง ๓ ข้อ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับความเห็นของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงยุติธรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และข้อเสนอแนะของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งข้อสังเกตของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

/๒. ให้สำนักงาน ก.พ. ...

๒. ให้สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณากำหนดประเด็นการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเพิ่มเติมให้ชัดเจน ครอบคลุมถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และการมีผลงานที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งให้พิจารณานำดัชนีชี้วัดสุขภาพองค์กรที่ปัจจุบันใช้อยู่ในภาคเอกชนมาปรับใช้ในการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐด้วย โดยอาจพิจารณากำหนดตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับบริบทในภาคราชการ เช่น ความรู้ความเข้าใจในยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ เป็นต้น

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ (อย่างยิ่ง)

ธีระพงษ์ วงศ์ศิวัชวิลาส

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวัชวิลาส)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๗๔๓ (ศุภธินี), ๑๕๒๒ (ทรัพย์สิน)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

[www.soc.go.th](http://www.soc.go.th)

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ [saraban@soc.go.th](mailto:saraban@soc.go.th)

|          |                                |                               |
|----------|--------------------------------|-------------------------------|
| หมายเหตุ | อัยการสูงสุด                   | : จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ |
|          | รอง - นรม., รัฐ - นร., กระทรวง | : จึงเรียนยืนยันมา            |
|          | องค์กรอิสระ, กรม               | : จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ     |

## บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๗.๐๐๑/๔ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงกลาโหม ที่ กท ๐๒๒๔/๔๑๐ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๒๐๙/๑๑๙๒๕ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔
๔. สำเนาหนังสือกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด่วนที่สุด ที่ กก ๐๒๑๔/๓๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
๕. สำเนาหนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด่วนที่สุด ที่ พม ๐๒๐๙/๑๒๘๓๓ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔
๖. สำเนาหนังสือกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ด่วนที่สุด ที่ อว (ปร) ๐๒๑๓/๑๒๒๔๐ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔
๗. สำเนาหนังสือกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ด่วนที่สุด ที่ กษ ๐๒๒๑/๓๑๓๒ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔
๘. สำเนาหนังสือกระทรวงคมนาคม ด่วนที่สุด ที่ คค (ปร) ๐๒๐๖/๒๒๘ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔
๙. สำเนาหนังสือกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด่วนที่สุด ที่ ดศ ๐๑๐๐.๔/๙๗๕๔ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔
๑๐. สำเนาหนังสือกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด่วนที่สุด ที่ ทส ๐๒๒๐.๒/๒๐๔๐ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔
๑๑. สำเนาหนังสือกระทรวงพลังงาน ด่วนที่สุด ที่ พน ๐๒๐๑/๑๙๑ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔
๑๒. สำเนาหนังสือกระทรวงยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๒๐๑๒/๗๒๒๑ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔
๑๓. สำเนาหนังสือกระทรวงวัฒนธรรม ที่ วร ๐๒๐๒/๓๔๘๙ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔
๑๔. สำเนาหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๑๒/๒๑๙๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
๑๕. สำเนาหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๑/๓๒๒๐ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔
๑๖. สำเนาหนังสือกระทรวงอุตสาหกรรม ด่วนที่สุด ที่ อก ๐๒๑๐(๒)/๔๓๔๒ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔
๑๗. สำเนาหนังสือสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร ๐๑๑๓/๕๑๓๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔
๑๘. สำเนาหนังสือสำนักงานงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๐๑/๗๒๐ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔
๑๙. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๙๐๔/๑๕๙ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
๒๐. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๒๒/๔๗๗๕ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔
๒๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๑๐๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔
๒๒. สำเนาหนังสือสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๔๐๑/๘๕๖๗ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔
๒๓. สำเนาหนังสือสำนักงาน ป.ย.ป. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๕๐๔/๑๗๓๐ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔
๒๔. สำเนาหนังสือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ พศ ๐๐๐๑/๖๙๐๘ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔
๒๕. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่ กร ๐๐๐๗/๑๘๘๖ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔
๒๖. สำเนาหนังสือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ ตช ๐๐๐๙.๒๖๒/๒๔๗๑ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔
๒๗. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด่วนที่สุด ที่ สกพอ ๑๐๐๑/๖๔/๒๗๕๙ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔
๒๘. สำเนาหนังสือธนาคารแห่งประเทศไทย ที่ ธปท.สตน. ๗๓๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔



ที่ นร ๑๐๐๗.๐๐๑/๔

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการรัฐมนตรี  
๒. กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

ด้วยสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (สำนักงาน ป.ย.ป.) ขอเสนอเรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ มาเพื่อคณะกรรมการรัฐมนตรีพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรี ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะกรรมการรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑๒) รวมทั้งสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติในด้านการบริหารราชการแผ่นดิน การปรับปรุงกฎระเบียบเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ทั้งนี้ นายกรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีด้วยแล้ว

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

#### ๑. เรื่องเดิม

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นไปตาม มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา แต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ซึ่งใช้มาจนถึงปัจจุบัน

๑.๒ นายกรัฐมนตรี ได้มีนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผู้บริหารองค์การ โดยมีข้อสั่งการ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการ ประเมินผู้บริหารองค์การ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารท้องถิ่น กำนันและผู้ใหญ่บ้าน และต่อมา คณะรัฐมนตรี ได้มีมติที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติม โดยในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบแนวทางการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน และเห็นว่าความสำเร็จ ในการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนตามแนวทางนี้เป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของหัวหน้าส่วนราชการทุกแห่ง โดยให้ผู้บังคับบัญชา สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ. ประเมิน จากปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจง ความทันต่อสถานการณ์ และความรู้ความเข้าใจของประชาชน ตามผลสำรวจของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่แล้วเป็นปกติ และในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติให้สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นำผลการ...



นำผลการดำเนินโครงการ “ทำความดีด้วยหัวใจ ลดภัยสิ่งแวดล้อม” ไปพิจารณาความเหมาะสม เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดเพิ่มเติมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหัวหน้าหน่วยงานภาครัฐด้วย เพื่อส่งเสริมให้การขับเคลื่อนโครงการฯ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๑.๓ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการประเมินผู้บริหารองค์การใน ๓ กลุ่ม ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารท้องถิ่น และกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ปีละ ๒ ครั้ง ทุก ๆ ๖ เดือน โดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา ส่วนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นายกรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้ยกเว้นการประเมินผู้บริหารองค์การ เฉพาะในรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อลดภาระส่วนราชการในการระดมสรรพกำลังในการแก้ไขวิกฤตสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)

## **๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี**

การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางนี้จะมีผลใช้บังคับกับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรี ดังนั้นจึงเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑๒)

## **๓. ความเร่งด่วนของเรื่อง**

การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางนี้เป็นข้อเสนอที่จะเริ่มประเมินตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ซึ่งมีขั้นตอนที่ต้องดำเนินการก่อนเริ่มต้นปีงบประมาณ โดยเฉพาะการประสานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินการภายในให้สอดคล้องกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เสนอในครั้งนี้อย่างยิ่งยวด รวมทั้งการชี้แจงสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยด่วนต่อไป

## **๔. สาระสำคัญ**

นายกรัฐมนตรีได้เห็นชอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ และให้สำนักงาน ก.พ. เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

### **๔.๑ ความสำคัญของการเชื่อมโยงการประเมิน “ผู้บริหาร” กับการประเมิน “องค์กร”**

๔.๑.๑ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. ได้พิจารณาเห็นร่วมกันว่าการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องเชื่อมโยงการประเมินผู้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ คือ “ผู้บริหารองค์การ” เข้ากับการประเมินองค์กรขับเคลื่อน คือ “ส่วนราชการ” จึงร่วมกันวิเคราะห์ระบบการประเมินในข้อ ๑ โดยมีข้อสังเกตสรุปได้ ดังนี้

(๑) ประเด็นที่ใช้ในการประเมินผู้บริหารองค์การ ยังไม่สะท้อนการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศเท่าที่ควร ผลการประเมิน “ผู้บริหารองค์การ” และผลการประเมิน “ส่วนราชการ” ที่ผ่านมามีความไม่สอดคล้องกัน เช่น ผลการประเมินผู้บริหารองค์การมีคะแนนสูง แต่ผลการดำเนินงานของส่วนราชการมีคะแนนต่ำ ซึ่งอาจสะท้อนได้ว่า ประเด็นที่ใช้ในการประเมินผู้บริหารองค์การ ไม่สามารถสะท้อนให้เห็น

ถึงศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์การที่มีผลสัมฤทธิ์ และนำไปสู่การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้อย่างชัดเจน

(๒) ในแต่ละปีจะมีการดำเนินการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ทั้งในส่วนการประเมินผู้บริหารองค์การของสำนักงาน ก.พ.ร. ตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย และในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด สำหรับการประเมินข้าราชการรายบุคคลทุกระดับ เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน จึงเป็นการทำงานที่มีลักษณะซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น หากมีการบูรณาการการประเมินผู้บริหารองค์การตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีเข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดจะเป็นการลดภาระการดำเนินงานแก่ส่วนราชการ

๔.๑.๒ การขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินภายใต้สภาวะการณ์ปัจจุบันให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติตามที่กำหนดในแต่ละช่วงเวลา ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดต่างมีบทบาทในการเป็นกลไกสำคัญที่จะดำเนินการกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน อันจะทำให้เกิดผลที่สามารถผสมผสานรวมกันแล้วทำให้ผลดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ในการวัดผลหรือส่งเสริมให้ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐสามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องประสานเชื่อมโยงการประเมิน “ส่วนราชการ” และ “ผู้บริหารองค์การ” เข้าด้วยกัน เพื่อให้ผลการประเมินผู้บริหารองค์การสะท้อนผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

#### ๔.๒ การปรับแนวทางการประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

##### ๔.๒.๑ สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร

เนื่องจากในปัจจุบันความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานภาครัฐสูงขึ้น และการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. ได้ศึกษาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำในยุคปัจจุบันจาก ๗ องค์กรชั้นนำในต่างประเทศและในประเทศ ได้แก่

(๑) สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum)

(๒) องค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD)

(๓) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

(๔) บริษัทที่ปรึกษา Deloitte

(๕) บริษัทที่ปรึกษา Gartner

(๖) บริษัทที่ปรึกษา Accenture

(๗) เกณฑ์คุณภาพองค์กรที่เป็นเลิศในสหรัฐอเมริกา (Baldrige Excellence Framework : BEF) ซึ่งใช้ในการมอบรางวัล Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA)

โดยมีประเด็นที่องค์กรชั้นนำให้ความสำคัญว่าเป็นสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารองค์กรในปัจจุบัน สรุปได้ดังนี้

| ประเด็น                                                                                       | องค์กรชั้นนำ |      |                      |          |          |           |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|----------------------|----------|----------|-----------|------|
|                                                                                               | WEP          | OECD | องค์กร<br>หลักทรัพย์ | McKinsey | Carnegie | Accenture | SEEF |
| ๑) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ (Responsibility & Accountability) |              | ✓    | ✓                    |          |          | ✓         | ✓    |
| ๒) การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement)                               |              | ✓    |                      | ✓        |          | ✓         | ✓    |
| ๓) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)                                               |              | ✓    | ✓                    |          | ✓        | ✓         |      |
| ๔) การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation for Future)                            | ✓            | ✓    |                      |          | ✓        | ✓         | ✓    |
| ๕) การรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethic)                              |              | ✓    | ✓                    |          |          |           | ✓    |

๔.๒.๒ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ได้ประชุมร่วมกับเลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ.ร. และผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ย.ป. เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยมีประเด็นสำคัญสรุปได้ ดังนี้

๔.๒.๒.๑ ผลการประเมินผู้บริหารที่ผ่านมาสะท้อนข้อเท็จจริงของการประเมินองค์กรและสมรรถนะผู้บริหารที่ยังไม่เชื่อมโยงกัน นอกจากนี้ ควรสะท้อนเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่สำคัญ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ รวมทั้งควรปรับสมรรถนะของผู้บริหารให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

๔.๒.๒.๒ แบบประเมินผู้บริหารเดิมมีรายละเอียดมาก และมีความสลับซับซ้อน ทำให้ผู้ประเมินเกิดความสับสน และไม่ได้มีหลักฐานที่แสดงผลการดำเนินการที่ชัดเจน ทำให้ผู้ประเมินไม่สามารถจดจำผลงานที่เป็นรูปธรรมของผู้รับการประเมินได้

๔.๒.๒.๓ ผู้บริหารในหน่วยงานของรัฐทุกประเภท เช่น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย และกลุ่มข้าราชการครู ควรได้รับการประเมินในลักษณะเดียวกันโดยเฉพาะในเรื่องสมรรถนะเพื่อกำกับให้แนวทางการปฏิบัติราชการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยควรให้ความสำคัญในมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยด้วย

ดังนั้น จึงได้นำผลการศึกษาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารในยุคปัจจุบันจาก ๗ องค์กรชั้นนำข้างต้นมากำหนด “กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ” (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) เพื่อให้ตัวชี้วัดการประเมินผู้บริหารองค์กรสามารถผลักดันการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนให้มีต่อระบบราชการมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ ดังนี้

(๑) กลุ่มเป้าหมาย...

(๑) กลุ่มเป้าหมาย

(๑.๑) ผู้ประเมิน ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด

(๑.๒) ผู้รับการประเมิน คือ ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๕๓ ส่วนราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด และผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ อาจพิจารณา รวมถึงหน่วยงานภาครัฐอื่นที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารด้วย

(๒) มิติการประเมิน ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance)

ร้อยละ ๗๐ และด้านสมรรถนะ (Competency) ร้อยละ ๓๐ ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน แต่ได้ปรับปรุงประเด็นการประเมินใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับหน่วยงานของรัฐประเภทอื่นได้ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

| มิติการประเมิน                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  | ขอบเขตการประเมิน                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------|
| <b>๑. มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๗๐)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |                                          |
| <b>๑.๑ นโยบายของรัฐบาล (Agenda) ภารกิจของส่วนราชการ (Function)</b>                                                                                                                                                                                                                                                        |  | - การประเมินส่วนราชการโดยสำนักงาน ก.พ.ร. |
| ๑) ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน (Agenda KPIs) เช่น การฟื้นฟูเศรษฐกิจ                                                                                                                                                           |  | - สำนักงาน ก.พ.ร. รวบรวมผลการประเมิน     |
| ๒) ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น ๑ กรม ๑ ปฏิรูป                                                                                                                                                                                                                                          |  |                                          |
| ๓) ผลการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญที่เป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Joint KPIs) เช่น การขจัดความยากจน อุบัติเหตุทางถนน และปัญหาชายแดนภาคใต้                                                                                                                                                                     |  |                                          |
| ๔) ผลการดำเนินงานตามภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ หรือภารกิจในพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด/กลุ่มจังหวัด (Function/Area KPIs)                                                                                                                                                  |  |                                          |
| ๕) ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดสากลที่วัดผลตามภารกิจของหน่วยงาน (International KPIs)                                                                                                                                                                                                                                        |  |                                          |
| ๖) ผลการพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล เช่น การพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitize Data) เพื่อนำไปสู่การเผยแพร่ข้อมูลภาครัฐ การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกในการดำเนินงาน (Digitalize Process) และการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (e-Service) |  |                                          |
| ๗) ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)                                                                                                                                                                                                                                                         |  |                                          |
| <b>๑.๒ วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks)</b>                                                                                                                                                                                                                                          |  | - ผู้บริหารส่วนราชการคัดเลือก            |
| ผลการดำเนินงานในกรณีที่ได้รับการมอบหมายภารกิจเพิ่มเติมเป็นพิเศษจากนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีที่กำกับดูแลระหว่างรอบการประเมิน เช่น กรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวาระเร่งด่วนที่ต้องเผชิญ                                                              |  | - ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน           |

| วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ผู้ประเมิน                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒. มิติด้านสมรรถนะ (ค่านำหนักร้อยละ ๓๐)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                        |
| <p>๒.๑ การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication &amp; Engagement)</p> <p>ผู้รับการประเมินสามารถสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้ งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประสิทธิภาพ สร้างแรงสนับสนุนและความร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน</p> <p>๒.๒ การเรียนรู้และพัฒนา (Learning &amp; Development)</p> <p>ผู้รับการประเมินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พร้อมกับส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ให้มีการเรียนรู้และพัฒนาทั้งคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังต่อเนื่อง</p> <p>๒.๓ การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)</p> <p>ผู้รับการประเมินขับเคลื่อนภารกิจหรืองานบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและ อนาคต ผ่านการใช้ข้อมูลในเชิงลึก และการปรับแนวทางการดำเนินการที่ออกแบบโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร</p> <p>๒.๔ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Disciplines, Moral &amp; Ethics)</p> <p>ผู้รับการประเมินบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตน พร้อมกับส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงาน บนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม</p> | <p>- เกณฑ์ประเมิน สมรรถนะ โดย สำนักงาน ก.พ.</p> <p>- ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ประเมิน</p> |

ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวจะเชื่อมโยงระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และระบบการประเมินส่วนราชการ ของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยจะนำผลการประเมินส่วนราชการไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า และผู้ว่าราชการ จังหวัด) ตามความในมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ให้อำนาจ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งนำไปใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย ซึ่งสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างขั้นตอนการปรับปรุง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และแบบประเมินสำหรับ หัวหน้าส่วนราชการให้ครอบคลุมประเด็นที่ได้ศึกษาจากองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศตามข้อ ๔.๒.๑

๔.๒.๓ เนื่องจากในปัจจุบันแต่ละหน่วยงานมีแบบประเมินที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจสร้างความสับสนให้กับผู้ประเมิน ดังนั้น เพื่อให้วิธีการประเมินเป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน ในการประเมินผู้บริหาร สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. จึงได้จัดทำร่างแบบประเมิน ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐสำหรับนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรี รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ ประเภทอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม โดยแบบประเมินแบ่งเป็น ๒ ส่วนหลัก ได้แก่



ส่วนที่ ๑ สรุปผลการประเมิน โดยเป็นสรุปผลคะแนนในภาพรวมของการประเมิน  
ส่วนที่ ๒ การประเมินแยกตามมิติ โดยแบ่งออกเป็น ๒ มิติ ได้แก่ ๑) มิติ  
ด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) ซึ่งผู้ประเมินจะประเมินเฉพาะในมิตินี้ วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมาย  
เป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) และ ๒) มิติด้านสมรรถนะ (Competency) ซึ่งผู้ประเมินจะประเมินในมิติ  
ด้านสมรรถนะ (Competency) ทั้งหมด

#### ๔.๓ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๔.๓.๑ การบูรณาการการประเมิน “ผู้บริหาร” และ “หน่วยงานภาครัฐ” จะช่วยส่งเสริม  
การขับเคลื่อนเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาประเทศ ได้แก่ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ  
และนโยบายสำคัญของรัฐบาล ให้เป็นไปอย่างมีเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

๔.๓.๒ หากมีการเชื่อมโยงการประเมินหัวหน้าของหน่วยงานภาครัฐเข้ากับ  
การประเมินหน่วยงานภาครัฐได้สำเร็จจะทำให้ผลการประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐเป็นไปอย่างมีหลักฐาน  
เชิงประจักษ์ (Evidence-base) และส่งเสริมให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผลการดำเนินการของหน่วยงาน  
ตามหลักความรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น (Trust) ในระบบราชการ

#### ๕. ข้อเสนอของส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. แล้ว เห็นว่า  
การขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติได้ตามที่กำหนดในแต่ละช่วงเวลา  
ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดต่างมีบทบาทในการเป็นกลไกสำคัญที่จะดำเนินการกิจตามบทบาทหน้าที่  
ของหน่วยงานตนเอง อันจะทำให้เกิดผลที่สามารถผสมผสานรวมกันแล้วทำให้ผลดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น  
ในการตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
เป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ในการวัดผลหรือส่งเสริมให้ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐสามารถขับเคลื่อน  
นโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม  
ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นข้าราชการทั้งหมด มิใช่เพียงเฉพาะหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นข้าราชการ  
พลเรือนสามัญ จะทำให้การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน  
มีความเป็นเอกภาพ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยนายกรัฐมนตรี  
พิจารณาแล้วเห็นชอบให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

๕.๑ เห็นชอบกรอบแนวทางการประเมินตามข้อ ๔.๒.๒ เพื่อเชื่อมโยงระบบการประเมิน  
“ส่วนราชการ” กับระบบการประเมิน “ผู้บริหาร” โดยการประเมินหัวหน้าส่วนราชการในกำกับฝ่ายบริหาร  
ในมิติผลสัมฤทธิ์ (Performance) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้รวบรวมข้อมูล และในมิติ  
ด้านสมรรถนะ (Competency) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. นำแนวทางที่ได้จากการศึกษาองค์กรชั้นนำ  
ทั้งในและต่างประเทศตามข้อ ๔.๒.๑ เป็นกรอบในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนต่อไป

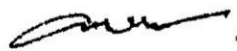
๕.๒ เห็นชอบให้นำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ  
ตามข้อ ๔.๒.๒ ไปใช้กับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร

โดยอนุโลม และขอความร่วมมือให้หน่วยงานภาครัฐอื่นที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารนำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามข้อ ๔.๒.๒ ไปใช้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือระเบียบปกติของหน่วยงานนั้น ๆ

๕.๓ เห็นชอบร่างแบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐตามข้อ ๔.๒.๓ และมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. ดำเนินการในรายละเอียด และประสานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอกณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(หม่อมหลวงพัชภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักงานเลขาธิการ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๕๐๒ ๖๕๐๓

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๕๐๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ khanes@ocsc.go.th

สำเนาถูกต้อง

  
(หม่อมหลวงพัชภากร เทวกุล)  
.....





# ด่วนที่สุด

# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. โทร. ๐๒ ๕๕๗๑๐๐๐ ต่อ ๖๕๐๓

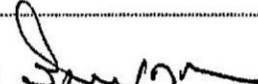
สำนักงาน ก.พ.ร. โทร. ๐๙๕ ๑๖๔๐๖๓๘ สำนักงาน ป.ย.ป. โทร. ๐๒ ๒๘๐๕๗๐๐

ที่ นร ๑๒๐๐/๘๙

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

กราบเรียน นายกรัฐมนตรี ผ่านรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)

  
๒๓ ก.ค. ๒๕๖๔

## ๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนดไว้ เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ และได้เริ่มใช้มาตั้งแต่ปี ๒๕๕๒ จนถึงปัจจุบัน

๑.๒ นายกรัฐมนตรีได้มีนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผู้บริหารองค์การ โดยเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ นายกรัฐมนตรีมีข้อสั่งการมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ดำเนินการประเมินผู้บริหารองค์การ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารท้องถิ่น กำนันและผู้ใหญ่บ้าน โดยกำหนดประเด็น/ตัวชี้วัดในการประเมิน และต่อมาคณะรัฐมนตรีได้กำหนดประเด็นเพิ่มเติม ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง โครงการ “ทำความดีด้วยหัวใจ ลดภัยสิ่งแวดล้อม”

๑.๓ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการประเมินผู้บริหารองค์การใน ๓ กลุ่ม ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารท้องถิ่น และกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ปีละ ๒ ครั้ง ทุก ๆ ๖ เดือน โดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา ส่วนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ นายกรัฐมนตรีจึงเห็นชอบให้ยกเว้นการประเมินผู้บริหารองค์การ เฉพาะในรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒-วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อลดภาระส่วนราชการในการระดมสรรพกำลังในการแก้ไขวิกฤตดังกล่าว

## ๒.สาระสำคัญของเรื่อง

๒.๑ ความสำคัญของการเชื่อมโยงการประเมิน “ผู้บริหาร” กับการประเมิน “องค์กร”

๒.๑.๑ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (สำนักงาน ป.ย.ป.) ได้พิจารณาร่วมกันเห็นว่าในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีการเชื่อมโยงของการประเมินผู้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ คือ “ผู้บริหารองค์การ” และองค์กรขับเคลื่อน คือ “ส่วนราชการ” จึงร่วมกันวิเคราะห์ระบบการประเมินทั้ง ๒ มิติใน ข้อ ๑ โดยมีข้อสังเกตสรุปได้ ดังนี้

|               |
|---------------|
| นรม, ๒๒๒      |
| เข้า ๒๒/๐๗/๒๒ |
| ๒๓.๐๔๒        |
| ออก ๐๘.๓๘     |
| ๓๐.๐๖.๒๔      |

รอง นรม. (๒) ๒๔๘๘  
วันที่ ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๔ เวลา ๑๖.๒๕ น.

รับได้ที่ ๐๔๕๘๘  
ลงวันที่ ๒๐ ก.ค. ๒๕๖๔  
เวลา ๑๓.๔๕ น.

/๑) ประเด็น ...

(๑) ประเด็นที่ใช้ในการประเมินผู้บริหารองค์การข้างต้น ยังไม่สะท้อนการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศเท่าที่ควร ผลการประเมิน “ผู้บริหารองค์การ” และผลการประเมิน “ส่วนราชการ” ที่ผ่านมามีผลว่า ผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วนของบางหน่วยงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ผลการประเมินผู้บริหารองค์การมีคะแนนสูง แต่ผลการดำเนินงานของส่วนราชการมีคะแนนต่ำ ซึ่งอาจสะท้อนได้ว่า ประเด็นในการประเมินผู้บริหารองค์การดังกล่าว ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์การที่มีผลสัมฤทธิ์ และนำไปสู่การขับเคลื่อนสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยได้อย่างชัดเจน

(๒) การประเมินผู้บริหารหน่วยงานในแต่ละปี ได้แก่ ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ มีการดำเนินการประเมินทั้งในส่วนการประเมินผู้บริหารองค์การของสำนักงาน ก.พ.ร. ตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย และในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ที่ประเมินข้าราชการทุกระดับ เพื่อใช้ในการประเมินขึ้นเงินเดือน จึงเป็นการทำงานที่มีลักษณะซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น หากมีการบูรณาการการประเมินผู้บริหารองค์การที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีเข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของสำนักงาน ก.พ. จะเป็นการลดภาระการดำเนินงานแก่ส่วนราชการ

๒.๑.๒ จากสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน การขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินที่จะบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติได้ตามที่กำหนดในแต่ละห้วงเวลา ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดต่างมีบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกที่จะดำเนินการกิจในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานตนเอง อันจะทำให้เกิดผลที่สามารถผสมผสานรวมกันแล้วทำให้ผลดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติได้ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ในการวัดผลหรือส่งเสริมให้ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การประเมินผลจำเป็นต้องประสานเชื่อมโยงการประเมินผล “ส่วนราชการ” และ “ผู้บริหารองค์การ” เข้าด้วยกัน เพื่อให้ผลการประเมินผู้บริหารองค์การสะท้อนผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

## ๒.๒ การปรับแนวทางการประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

### ๒.๒.๑ สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร

เนื่องจากในปัจจุบันความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานภาครัฐสูงขึ้น และการเปลี่ยนแปลงของสังคมรวดเร็วยิ่งขึ้น ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. ได้ศึกษาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารในยุคปัจจุบันจาก ๗ องค์กรชั้นนำในต่างประเทศและในประเทศ ได้แก่

- (๑) สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum)
- (๒) องค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD)
- (๓) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- (๔) บริษัทที่ปรึกษา Deloitte
- (๕) บริษัทที่ปรึกษา Gartner
- (๖) บริษัทที่ปรึกษา Accenture
- (๗) เกณฑ์คุณภาพองค์กรที่เป็นเลิศในสหรัฐอเมริกา (Baldrige Excellence Framework : BEF) ซึ่งใช้ในการมอบรางวัล Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA)

โดยมีประเด็น...

โดยมีประเด็นที่องค์กรชั้นนำให้ความสำคัญว่าเป็นสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารองค์กรในปัจจุบัน สรุปได้ดังนี้

| ประเด็น                                                                                       | องค์กรชั้นนำ |      |                    |          |         |           |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|--------------------|----------|---------|-----------|-----|
|                                                                                               | WEF          | OECD | ตลาด<br>หลักทรัพย์ | Deloitte | Gartner | Accenture | BEF |
| ๑) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ (Responsibility & Accountability) |              | ✓    | ✓                  |          |         | ✓         | ✓   |
| ๒) การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement)                               |              | ✓    |                    | ✓        |         | ✓         | ✓   |
| ๓) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)                                               |              | ✓    | ✓                  |          | ✓       | ✓         |     |
| ๔) การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation for Future)                            | ✓            | ✓    |                    |          | ✓       | ✓         | ✓   |
| ๕) การรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethic)                              |              | ✓    | ✓                  |          |         |           | ✓   |

## ๒.๒.๒ การขยายขอบเขตกลุ่มผู้ถูกประเมิน

(๑) สมรรถนะที่ได้ศึกษามาจากหน่วยงานชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ ตาม ๒.๒.๑ มีความเป็นสากลและสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรในยุคสมัยใหม่จึงอาจพิจารณาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรของหน่วยงานของรัฐประเภทอื่น ๆ เพิ่มเติม จากแต่เดิมที่การประเมินตามข้อ ๑ ครอบคลุมเพียงเฉพาะหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น โดยอาจกำหนดเป็นแนวทางตามกลุ่มของข้าราชการ ดังนี้

(๑.๑) กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ ปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า และผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๑๕๓ ส่วนราชการ และ ๗๖ จังหวัด สำนักงาน ก.พ. จะได้กำหนดแนวทางโดยอ้างอิงตามผลการศึกษาตาม ๒.๒.๑

(๑.๒) กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร และไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร หน่วยงานอาจพิจารณาประยุกต์กรอบสมรรถนะจากการศึกษาตาม ๒.๒.๑ มาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม

(๒) ในประเทศไทยมีหน่วยงานของรัฐกลุ่มอื่น ๆ ที่มีระบบการประเมินผู้บริหารที่แตกต่างกันและแยกเป็นการเฉพาะ เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้าราชการรัฐสภา ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน หากมีการพิจารณาขยายกลุ่มเป้าหมายการประเมินตามแนวทางดังกล่าวจะมีส่วนทำให้การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของฝ่ายบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

/๒.๓ รองนายกรัฐมนตรี...

๒.๓ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ได้ประชุมร่วมกับเลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ.ร. และผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ย.ป. เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยมีประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

๒.๓.๑ ผลการประเมินผู้บริหารที่ผ่านมาสะท้อนข้อเท็จจริงของการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ดังนั้น การประเมินทั้ง “องค์กร” และ “ผู้บริหาร” ควรเชื่อมโยงกัน และสะท้อนเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่สำคัญ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ รวมทั้งควรปรับสมรรถนะของผู้บริหารให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

๒.๓.๒ แบบประเมินผู้บริหารเดิมมีรายละเอียดมาก และมีความสลับซับซ้อน ทำให้ผู้ประเมินเกิดความสับสน และไม่ได้มีหลักฐานที่แสดงผลการดำเนินการที่ชัดเจน ทำให้ผู้ประเมินไม่สามารถจดจำผลงานที่เป็นรูปธรรมของผู้รับการประเมินได้

๒.๓.๓ ผู้บริหารในหน่วยงานของรัฐทุกประเภท เช่น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย และกลุ่มข้าราชการครู ควรได้รับการประเมินในลักษณะเดียวกันโดยเฉพาะในเรื่องสมรรถนะ เพื่อกำกับให้แนวทางการปฏิบัติราชการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยควรให้ความสำคัญในมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยด้วย

ดังนั้น จึงได้นำผลการศึกษาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารในยุคนปัจจุบันจาก ๗ องค์กรชั้นนำข้างต้นมา กำหนด “กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ” (เอกสารแนบ) เพื่อให้ตัวชี้วัดการประเมินผู้บริหารองค์การสามารถผลักดันการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนให้มีความมั่นใจต่อระบบราชการมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ ดังนี้

#### (๑) กลุ่มเป้าหมาย

(๑.๑) ผู้ประเมิน ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด

(๑.๒) ผู้รับการประเมิน คือ ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ ปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า และผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๑๕๓ ส่วนราชการ และ ๗๖ จังหวัด ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร นอกจากนี้อาจพิจารณา รวมถึงหน่วยงานภาครัฐอื่นที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารด้วย

(๒) มิติการประเมิน ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) ร้อยละ ๗๐ และด้านสมรรถนะ (Competency) ร้อยละ ๓๐ เช่นเดิมที่เคยใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลโดยสำนักงาน ก.พ. ซึ่งดำเนินการอยู่แล้ว แต่ได้ปรับปรุงประเด็นการประเมินใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับหน่วยงานของรัฐประเภทอื่นได้ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

| มิติการประเมิน                                                                                                                                                  | ที่มาตัวชี้วัด/ผู้ประเมิน                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| ๑. มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๗๐)                                                                                                                     |                                          |
| ๑.๑ นโยบายของรัฐบาล (Agenda) ภารกิจของส่วนราชการ (Function)                                                                                                     | - การประเมินส่วนราชการโดยสำนักงาน ก.พ.ร. |
| ๑) ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน (Agenda KPIs) เช่น การฟื้นฟูเศรษฐกิจ |                                          |
| ๒) ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น ๑ กรม ๑ ปฏิรูป                                                                                |                                          |

/มิติการประเมิน...



| มิติการประเมิน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ทีมกวดชีวิต/<br>ผู้ประเมิน                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๓) ผลการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญที่เป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Joint KPIs) เช่น การจัดความยากจน อุบัติเหตุทางถนน และปัญหาชายแดนภาคใต้</p> <p>๔) ผลการดำเนินงานตามภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ หรือภารกิจในพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด/กลุ่มจังหวัด (Function/Area KPIs)</p> <p>๕) ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดสากลที่วัดผลตามภารกิจของหน่วยงาน (International KPIs)</p> <p>๖) ผลการพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitize Data) เพื่อนำไปสู่การเผยแพร่ข้อมูลภาครัฐ การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกในการดำเนินงาน (Digitalize Process) และการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (e-Service)</p> <p>๗) ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p>- สำนักงาน<br/>ก.พ.ร. รวบรวม<br/>ผลการประเมิน</p>                                            |
| <p>๑.๒ วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks)</p> <p>ผลการดำเนินงานในกรณีที่ได้รับการมอบหมายภารกิจเพิ่มเติมเป็นพิเศษจากนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีที่กำกับดูแลระหว่างรอบการประเมิน เช่น ในกรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวาระเร่งด่วนที่ต้องเผชิญ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>- ผู้บริหาร<br/>ส่วนราชการ<br/>คัดเลือก<br/>- ผู้บังคับบัญชา<br/>เป็นผู้ประเมิน</p>          |
| <p>๒. มิติด้านสมรรถนะ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                 |
| <p>๒.๑ การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication &amp; Engagement)</p> <p>ผู้รับการประเมินสามารถสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทาง การทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน</p> <p>๒.๒ การเรียนรู้และพัฒนา (Learning &amp; Development)</p> <p>ผู้รับการประเมินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พร้อมกับส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับมีการเรียนรู้และพัฒนาทั้งคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังต่อเนื่อง</p> <p>๒.๓ การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)</p> <p>ผู้รับการประเมินขับเคลื่อนภารกิจหรืองานบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผ่านการใช้ข้อมูลเชิงลึก และการปรับแนวทางการดำเนินการที่ออกแบบโดยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร</p> <p>๒.๔ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Disciplines, Moral &amp; Ethics)</p> <p>ผู้รับการประเมินบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตน พร้อมส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงาน บนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม</p> | <p>- เกณฑ์ประเมิน<br/>สมรรถนะ โดย<br/>สำนักงาน ก.พ.<br/>- ผู้บังคับบัญชา<br/>เป็นผู้ประเมิน</p> |

ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวจะเชื่อมโยงระบบการประเมินรายบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และระบบการประเมินส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยจะนำผลการประเมินส่วนราชการไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลในระดับหัวหน้าส่วนราชการ (ปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่าอธิบดี หรือเทียบเท่า และผู้ว่าราชการจังหวัด) ตามความในมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ให้อำนาจสำนักงาน ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ

การปฏิบัติราชการด้วย ซึ่งสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างขั้นตอนการพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และปรับปรุงแบบประเมินสำหรับหัวหน้าส่วนราชการให้ครอบคลุมประเด็นที่ได้ศึกษาจากองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศตามข้อ ๒.๒

๒.๔ เนื่องจากในปัจจุบันแต่ละหน่วยงานมีแบบประเมินที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจสร้างความสับสนให้กับผู้ประเมิน ดังนั้น เพื่อให้วิธีการประเมินเป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน ในการประเมินผู้บริหาร สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. จึงได้จัดทำร่างแบบประเมิน ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐสำหรับนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และนายกรัฐมนตรี (เอกสารแนบ) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม โดยแบบประเมินแบ่งเป็น ๒ ส่วนหลัก ได้แก่

๒.๔.๑ สรุปผลการประเมิน ซึ่งเป็นสรุปผลคะแนนของการประเมินในภาพรวม

๒.๔.๒ การประเมินแบ่งออกเป็น ๒ มิติ ได้แก่ มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) และมิติด้านสมรรถนะ (Competency) โดยในมิติด้านผลสัมฤทธิ์ผู้ประเมินจะต้องประเมินเฉพาะในมิตีย่อย วาระเร่งด่วน หรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) และผู้ประเมินจะต้องประเมิน ในมิติด้านสมรรถนะ (Competency) ทั้งหมด

### ๓. ประโยชน์ที่จะได้รับ

๓.๑ การบูรณาการการประเมิน “ผู้บริหาร” และ “หน่วยงานภาครัฐ” จะช่วยส่งเสริม การขับเคลื่อนเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาประเทศ ได้แก่ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล ให้เป็นไปอย่างมีเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

๓.๒ หากมีการเชื่อมโยงการประเมินหัวหน้าของหน่วยงานภาครัฐเข้ากับการประเมิน หน่วยงานภาครัฐได้สำเร็จจะทำให้ผลการประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐเป็นไปอย่างมีหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-base) และส่งเสริมให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผลการดำเนินการของหน่วยงาน ตามหลักความรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น (Trust) ในระบบราชการ

### ๔. ข้อพิจารณา

สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. พิจารณาร่วมกันแล้วเห็นว่า การขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินที่จะบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติได้ตามที่กำหนดในแต่ละช่วงเวลา ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดต่างมีบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกที่จะดำเนินการกิจในบทบาทหน้าที่ของ หน่วยงานตนเอง อันจะทำให้เกิดผลที่สามารถผสมผสานรวมกันแล้วทำให้ผลดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติได้ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็น เครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ในการวัดผลหรือส่งเสริมให้ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีประสิทธิภาพ และหาก การประเมินผลการปฏิบัติราชการจะครอบคลุมไปถึงผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการทั้งหมด มิใช่เพียงเฉพาะหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จะทำให้การประเมินผู้บริหาร ของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ สามารถขับเคลื่อนนโยบาย ของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงขอเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ. นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้มีมติ ดังนี้

๔.๑ เห็นชอบกรอบแนวทางการประเมินตามข้อ ๒.๓ เพื่อเชื่อมโยงระบบการประเมิน “ส่วนราชการ” กับระบบการประเมิน “ผู้บริหาร” โดยการประเมินหัวหน้าส่วนราชการในกำกับฝ่ายบริหาร ในมิติด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้รวบรวมข้อมูล และในมิติด้านสมรรถนะ / (Competency)...

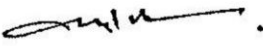


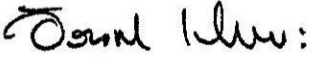
(Competency) ให้มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. นำแนวทางที่ได้จากการศึกษาองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศตามข้อ ๒.๒.๑ เป็นกรอบในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนต่อไป

๔.๒ เห็นชอบให้นำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามข้อ ๒.๓ ไปใช้กับผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารโดยอนุโลม และขอความร่วมมือให้หน่วยงานภาครัฐอื่นที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารนำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามข้อ ๒.๓ ไปใช้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือระเบียบปกติของหน่วยงานนั้น ๆ

๔.๓ เห็นชอบร่างแบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐตามข้อ ๒.๔ ทั้งนี้ให้มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. ดำเนินการในรายละเอียด และประสานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการประเมินฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามข้อ ๔ หรือจะเห็นควรประการใดขอได้โปรดสั่งการ

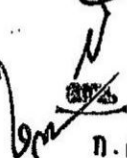
  
(หม่อมหลวงพัชภากร เทวกุล)  
เลขาธิการ ก.พ.

  
(นางสาวอ้อนฟ้า เวชชาชีวะ)  
เลขาธิการ ก.พ.ร.

นพสุวาท  
(นางพงษ์สุวาท กายอรุณสุทธิ์)  
รองเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา  
รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ย.ป.

เห็นชอบ  
  
พลเอก  
(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)  
นายกรัฐมนตรี  
๒๖ ก.ค. ๖๕

กราบเรียน นรม. เพื่อโปรด ...พิจารณา...

  
๒๖ ก.ค. ๖๕

## กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

### ๑. ที่มา

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้ดำเนินการประเมินผู้บริหารองค์การตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีปีละ ๒ ครั้ง ทุก ๆ ๖ เดือน ในกลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารท้องถิ่น กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ควบคู่ไปกับการประเมิน “ส่วนราชการ” ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งดำเนินการโดยอาศัยความตามมาตรา ๗๑/๑๐ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้ ก.พ.ร. มีอำนาจหน้าที่ในการติดตามประเมินผล และแนะนำให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติดังกล่าว และรายงานต่อคณะรัฐมนตรี พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ ประกอบกับมาตรา ๙ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ขณะเดียวกันคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา ๓๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งใช้สำหรับการประเมินรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นมา

ผลจากการดำเนินการในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ.ร. เห็นว่า การประเมิน “ส่วนราชการ” และการประเมิน “ผู้บริหารองค์การ” ยังมีความเชื่อมโยงและความไม่สอดคล้องระหว่างผลการประเมิน “ผู้บริหารองค์การ” กับ “ส่วนราชการ” ทว่า ในการขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศที่สำคัญตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารองค์การเป็นกุญแจสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรและบูรณาการภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้เป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ดังนั้น ความไม่สอดคล้องของการประเมิน “ส่วนราชการ” กับ “ผู้บริหารองค์การ” อาจเป็นอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม

ด้วยเหตุดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (สำนักงาน ป.ย.ป.) จึงได้วิเคราะห์การดำเนินการที่ผ่านมา และพัฒนารอบแนวทางการประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งไม่เพียงแต่ครอบคลุมหัวหน้าส่วนราชการซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น แต่รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการของข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานภาครัฐกลุ่มอื่น ๆ เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้าราชการรัฐสภา ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และสามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบราชการมากยิ่งขึ้นได้ต่อไป

## ๒. การศึกษาคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหาร

เพื่อจัดทำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่สอดคล้องกับลักษณะของโลกสมัยใหม่ จึงได้ดำเนินการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคสมัยใหม่จากหน่วยงานชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ รวม ๗ หน่วยงาน เพื่อสรุปลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันที่ความคาดหวังของประชาชนต่อหน่วยงานภาครัฐเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการช่วยเหลือ เยียวยาและแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน และผู้บริหารองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะปรับปรุงงานบริการของภาครัฐให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยหน่วยงานชั้นนำที่ได้ดำเนินการศึกษา ได้แก่

๒.๑ สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum)

๒.๒ องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD)

๒.๓ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

๒.๔ บริษัทที่ปรึกษา Deloitte

๒.๕ บริษัทที่ปรึกษา Gartner

๒.๖ บริษัทที่ปรึกษา Accenture

๒.๗ เกณฑ์คุณภาพองค์กรที่เป็นเลิศในสหรัฐอเมริกา (Baldrige Excellence Framework : BEF) ซึ่งใช้ในการมอบรางวัล Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA)

ทั้งนี้ จากการศึกษาหน่วยงานชั้นนำข้างต้น ทำให้เห็นประเด็นร่วมที่แต่ละองค์กรให้ความสำคัญ ประกอบกับการวิเคราะห์ร่วมกับระบบการประเมินที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ใช้อยู่ในปัจจุบัน จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผล จัดกลุ่มประเด็นการประเมินเพื่อกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารภาครัฐในยุคสมัยใหม่เป็น ๕ ประเด็น ดังนี้

(๑) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ (Responsibility & Accountability)

(๒) การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement)

(๓) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)

(๔) การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation for Future)

(๕) การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethics)

| ประเด็น                                                                                       | หน่วยงานชั้นนำ |      |                |          |         |           |                  | รายละเอียด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|----------------|----------|---------|-----------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                               | WEF            | OECD | ตลาดหลักทรัพย์ | Deloitte | Gartner | Accenture | BEF <sup>1</sup> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ๑. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ (Responsibility & Accountability) |                | ✓    | ✓              |          |         | ✓         | ✓                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารต้องขับเคลื่อนองค์กรโดยมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และ ความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ</li> <li>- ผู้บริหารต้องสามารถวางเป้าหมายร่วมภายในองค์กรและทำให้เป้าหมายดังกล่าวประสบความสำเร็จได้โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน และมีส่วนในการรับผิดชอบของเป้าหมายดังกล่าวนั้นอย่างโปร่งใส</li> <li>- ผู้บริหารต้องมีส่วนในการวางระบบกำกับดูแลการดำเนินการตามพันธกิจ ให้เกิดนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีความรับผิดชอบต่อองค์กร</li> </ul>                                                |
| ๒. การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement)                               |                | ✓    |                | ✓        |         | ✓         | ✓                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารต้องสื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจขององค์กร ทั้งบุคลากรภายในและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก</li> <li>- ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้การปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)</li> <li>- ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความร่วมมือ และการบูรณาการภายในองค์กรได้</li> <li>- ผู้บริหารต้องทำให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจ และผลที่จะเกิดขึ้นกับสังคมในวงกว้าง</li> </ul> |

<sup>1</sup> BEF คือ Baldrige Excellence Framework เป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพองค์กรที่เป็นเลิศในสหรัฐอเมริกา โดยประเทศไทยได้นำกรอบคิดดังกล่าวมาพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบท โดยในส่วนขององค์กรภาครัฐในปัจจุบัน คือ รางวัล PMQA

| ประเด็น                                                                   | หน่วยงานชั้นนำ |      |                    |          |         |           |                  | รายละเอียด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------------|----------|---------|-----------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                           | WEF            | OECD | ตลาด<br>หลักทรัพย์ | Deloitte | Gartner | Accenture | BEF <sup>1</sup> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| ๓. การเรียนรู้และพัฒนา<br>(Learning & Development)                        |                | ✓    | ✓                  |          | ✓       | ✓         |                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารต้องบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ</li> <li>- ผู้บริหารต้องวางแผนทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลากร และให้ความสำคัญกับผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) เนื่องจากเป็นจุดเชื่อมต่อในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ</li> <li>- ผู้บริหารต้องวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Success Plan)</li> <li>- ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กรทุกระดับ (Continuous Learning at all Level of the Organization)</li> </ul>                          |
| ๔. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยน<br>ราชการสู่อนาคต<br>(Transformation for Future) | ✓              | ✓    |                    |          | ✓       | ✓         | ✓                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือ (Collaboration) โดยใช้ผลลัพธ์ร่วม (Joint Outcome) เป็นเครื่องมือ</li> <li>- ผู้บริหารต้องพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) โดยการใช้ข้อมูลในการวางแผน</li> <li>- ผู้บริหารต้องปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้อยู่มีความคล่องตัว (Agile) สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</li> <li>- ผู้บริหารต้องสามารถคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเปรียบเทียบตำแหน่ง (Position) ขององค์กรและขับเคลื่อนเป้าหมายผ่านกลยุทธ์ที่เหมาะสม และใช้ข้อมูลเชิงลึก (Insight) อย่างเป็นระบบเพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ul> |



| ประเด็น                                                                     | หน่วยงานชั้นนำ |      |                    |          |         |           |                  | รายละเอียด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------------|----------|---------|-----------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                             | WEF            | OECD | ตลาด<br>หลักทรัพย์ | Deloitte | Gartner | Accenture | BEF <sup>1</sup> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ๕. การรักษาวินัย คุณธรรม<br>และจริยธรรม<br>(Disciplines, Moral &<br>Ethics) |                | ✓    | ✓                  |          |         |           | ✓                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม (Ethic)</li> <li>- ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม (Ethical Standard)</li> <li>- ผู้บริหารต้องวางระบบการกำกับดูแล (Governance) ภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรยึดถือหลักความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ทั้งในเชิงระบบ (System) วัฒนธรรม (Culture) และความรับผิดชอบ (Accountability)</li> </ul> |

### ๓. กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

#### ๓.๑ กลุ่มเป้าหมาย

๓.๑.๑ ผู้ประเมิน ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด

๓.๑.๒ ผู้รับการประเมิน ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มผู้รับการประเมินหลัก คือ ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๕๓ ส่วนราชการ และผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด และผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร โดยให้นำไปประยุกต์ใช้โดยอนุโลม

(๒) กลุ่มข้าราชการที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารให้นำแนวทางการประเมินนี้ไปใช้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือระเบียบปกติของหน่วยงานนั้น

#### ๓.๒ มิติการประเมิน

จากข้อมูลที่ได้ดำเนินการศึกษาในส่วนก่อนหน้านี้นำไปสู่การจัดทำกรอบแนวทางการประเมิน โดยยังคงยึดตามกรอบแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งได้ดำเนินการอยู่แล้วเป็นต้นแบบ ประกอบด้วยมิติด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) คำนวณร้อยละ ๗๐ และมิติด้านสมรรถนะ (Competency) คำนวณร้อยละ ๓๐ ทั้งนี้ ได้ปรับปรุงประเด็นการประเมินใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับหน่วยงานรัฐประเภทอื่น ๆ ได้ ประเด็นการประเมินในภาพรวมสรุปได้ ดังนี้

| รายละเอียด                                                                                                                                                               | ที่มาตัวชี้วัด/<br>ผู้ประเมิน                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>๑. มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๗๐)</b>                                                                                                                       |                                                                                                        |
| <b>๑.๑ นโยบายของรัฐบาล (Agenda) ภารกิจของส่วนราชการ (Function)</b>                                                                                                       | - การประเมิน<br>ส่วนราชการ<br>โดยสำนักงาน<br>ก.พ.ร.<br><br>- สำนักงาน<br>ก.พ.ร. รวบรวม<br>ผลการประเมิน |
| ๑) ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน (Agenda KPIs) เช่น การฟื้นฟูเศรษฐกิจ          |                                                                                                        |
| ๒) ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น ๑ กรม ๑ ปฏิรูป                                                                                         |                                                                                                        |
| ๓) ผลการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญที่เป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกัน หลายหน่วยงาน (Joint KPIs) เช่น การจัดความยากจน อุบัติเหตุทางถนน และปัญหา ชายแดนภาคใต้                   |                                                                                                        |
| ๔) ผลการดำเนินงานตามภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ หรือภารกิจในพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด/กลุ่มจังหวัด (Function/Area KPIs) |                                                                                                        |

| รายละเอียด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ที่มาตัวชี้วัด/<br>ผู้ประเมิน                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๕) ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดสากลที่วัดผลตามภารกิจของหน่วยงาน (International KPIs)</p> <p>๖) ผลการพัฒนางานการสู่ดิจิทัล เช่น การพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitize Data) เพื่อนำไปสู่การเผยแพร่ข้อมูลภาครัฐ การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกในการดำเนินงาน (Digitalize Process) และการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการงานหรือการให้บริการ (e-Service)</p> <p>๗) ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                    |
| <p><b>๑.๒ วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks)</b></p> <p>เป็นการวัดผลการดำเนินงานในกรณีที่ได้รับการมอบหมายภารกิจเพิ่มเติมเป็นพิเศษ จากนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีที่กำกับดูแลระหว่างรอบการประเมิน เช่น กรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวาระเร่งด่วนที่ต้องเผชิญ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>- ผู้บริหาร<br/>ส่วนราชการ<br/>คัดเลือก</p> <p>- ผู้บังคับบัญชา<br/>เป็นผู้ประเมิน</p>          |
| <b>๒. มิติด้านสมรรถนะ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                    |
| <p><b>๒.๑ การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication &amp; Engagement)</b></p> <p>ผู้รับการประเมินสามารถสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ที่ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประสิทธิภาพ สร้างแรงสนับสนุนและความร่วมมือร่วมใจ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน</p> <p><b>๒.๒ การเรียนรู้และพัฒนา (Learning &amp; Development)</b></p> <p>ผู้รับการประเมินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พร้อมกับส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ มีการเรียนรู้และพัฒนาทั้งคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังต่อเนื่อง</p> <p><b>๒.๓ การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)</b></p> <p>ผู้รับการประเมินขับเคลื่อนภารกิจหรืองานบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผ่านการใช้ข้อมูลเชิงลึก และการปรับแนวทางการดำเนินการที่ออกแบบโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนางานองค์กร</p> <p><b>๒.๔ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Disciplines, Moral &amp; Ethics)</b></p> <p>ผู้รับการประเมินบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตน พร้อมกับส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงาน บนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม</p> | <p>- เกณฑ์ประเมิน<br/>สมรรถนะ โดย<br/>สำนักงาน ก.พ.</p> <p>- ผู้บังคับบัญชา<br/>เป็นผู้ประเมิน</p> |

### ๓.๓ มิติด้านผลสัมฤทธิ์ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ (Performance)

ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารองค์การนั้นสะท้อนผ่านความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้ถูกกำหนดไว้ ผู้บริหารองค์การ จึงมีความรับผิดชอบ (Responsibility) สำคัญในการบริหารองค์การผ่านการวางยุทธศาสตร์ สร้างแรงบันดาลใจและสื่อสารแนวทางการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับ ตลอดจนสามารถสร้างความร่วมมือในการดำเนินการระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการบูรณาการทั้งในเชิงเป้าหมายและเชิงกระบวนการการดำเนินงาน ขณะเดียวกันผู้บริหารองค์การก็มีบทบาทสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบ (Accountability) ต่อผลการดำเนินการขององค์กรอีกด้วย

จากหลักการดังกล่าว ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรจึงควรถูกกำหนดเป็นประเด็นหนึ่งสำหรับการประเมินผลการดำเนินการของผู้บริหารองค์การ ซึ่งไม่เพียงจะช่วยให้การประเมินผู้บริหารองค์การมีหลักฐาน (Evidence-based) ที่สะท้อนความสำเร็จในการบริหารองค์การที่ชัดเจน แต่อาจนำมาซึ่งความเชื่อมั่น (Trust) ของประชาชนด้วย อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐของข้าราชการแต่ละประเภทยังมีแนวทางที่แตกต่างกัน และขาดความเป็นเอกภาพ ดังนั้น เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้บริหารทุกระดับจะให้ความสำคัญในการบริหารองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงควรวางแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดผู้บริหารในทุกองคาพยพของหน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องกัน เพื่อให้การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ สามารถขับเคลื่อนงานของราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ๓.๓.๑ การกำหนดตัวชี้วัด

มิติผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารองค์การนั้นจะประกอบด้วย ๒ มิติย่อย มีตัวชี้วัดรวมทั้งสิ้น ๓ - ๖ ตัวชี้วัด และมีค่าน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยต้องสอดคล้องกับตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการ มีรายละเอียดดังนี้

(๑) การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจประจำของส่วนราชการ (Function) คือ ภารกิจที่เป็นวาระสำคัญของรัฐบาล อาทิ ประเด็นการปฏิรูปประเทศ หรือภารกิจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และการดำเนินการตามภารกิจหลักของส่วนราชการและภารกิจในการพัฒนาองค์การ มิติดังนี้ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๓ - ๕ ตัว มีค่าน้ำหนักร้อยละ ๔๐ - ๗๐ โดยตัวชี้วัดนี้จะเป็นของส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล

(๒) การดำเนินการในวาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) คือ การดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งมีความเร่งด่วน เช่น การบริหารจัดการภัยพิบัติ และโรคระบาด หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากการดำเนินการปกติ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๑ ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๓๐ ตัวชี้วัดในส่วนนี้หัวหน้าส่วนราชการต้องหารือเพื่อตกลงกับร่วมกับผู้บังคับบัญชา คือ นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมาย และรัฐมนตรีเจ้าสังกัด จะเป็นผู้ประเมิน อย่างไรก็ตาม หากไม่มีตัวชี้วัดในมิตินี้สามารถเกลี้ยค่าน้ำหนักไปยังตัวชี้วัดในมิติการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจประจำของส่วนราชการ (Function) ตามข้อ (๑) ได้

### ๓.๓.๒ รอบการประเมิน

การประเมินจะแบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ การประเมินในรอบ ๖ เดือน และการประเมินรอบ ๑๒ เดือน โดยแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดด้านผลสัมฤทธิ์จะแตกต่างกันออกไป ดังนี้

|                 | การประเมินรอบ ๖ เดือน (Milestone)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | การประเมินรอบ ๑๒ เดือน (Result)                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. เป้าหมาย     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ทบทวนความก้าวหน้าของการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ รับผลการดำเนินการและข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการในรอบการประเมินต่อไป</li> </ul>                                                                                            |
| ๒. การดำเนินการ | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ผู้บริหารองค์การกำหนดตัวชี้วัดใน ๒ มิติ โดยกำหนดใน ๒ ลักษณะ คือ               <ul style="list-style-type: none"> <li>- กระบวนการ (Process) : โดยให้กำหนดความสำเร็จ หรือการดำเนินการสำคัญที่ทำให้ตัวชี้วัดในแต่ละมิติบรรลุผล</li> <li>- ผลผลิต (Output) : เป็นการทอนค่าเป้าหมาย ๖ เดือนของตัวชี้วัดในรอบ ๑๒ เดือน</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ (Outcome) หรือ ผลผลิตรวม (Cumulated Output) ของการดำเนินการตลอดทั้งปีงบประมาณ โดยรับผลการดำเนินการจากระบบรายงานผลการประเมินซึ่งจัดทำโดยสำนักงาน ก.พ.ร.</li> </ul> |

### ๓.๔ มิติด้านสมรรถนะของผู้บริหารองค์การ (Competency)

การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมีความรวดเร็วยิ่งกว่าในอดีตจากความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ความรวดเร็วของการเข้าถึงและกระจายข้อมูล ส่งผลให้ความต้องการและการเรียกร้องจากประชาชนต่อภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการนำองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสามารถนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จากการทบทวนงานศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะและสมรรถนะของผู้นำองค์กรในปัจจุบันภายใต้เงื่อนไขที่ว่า โลกปัจจุบันเต็มไปด้วยความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และไม่ชัดเจน (Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity: VULCA) เพื่อจัดทำข้อเสนอที่เกี่ยวข้องกับทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำในปัจจุบันมีรายละเอียด ดังนี้

#### ๓.๔.๑ การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement):

เนื่องจากองค์กรที่คนทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยส่งผลให้องค์กรดังกล่าวมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดความผูกพันภายในองค์กร (Engagement) ผ่านการสื่อสารยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาองค์กร ไปยังองคาพยพต่าง ๆ ในองค์กร (Intra-ministry) เพื่อให้ทุกภาคส่วนในองค์กรเห็นเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการร่วมกัน



ตลอดจนเกิดความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือ (Collaboration) และการบูรณาการความร่วมมือกันภายในองค์กร (Integration) ยิ่งไปกว่านั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเชื่อมโยงให้ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรเห็นความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจที่ดำเนินการและผลที่จะเกิดขึ้นต่อสังคมได้ในวงกว้าง

ขณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนเป้าหมายที่มีความสำคัญ ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถสื่อสารไปยังผู้บริหารหน่วยงานอื่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร เพื่อให้เกิดการบูรณาการ (Integration) ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่ต้องการขับเคลื่อน (Inter-ministry) นำไปสู่การสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ร่วมที่ต้องการ (Joint Outcome) ดังนั้น ในส่วนนี้จะเป็นการประเมินว่าผู้รับการประเมินสามารถสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

**๓.๔.๒ การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) :** การบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวข้องกับการช่วยให้องค์กรและผู้บริหารองค์กรบรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ (Outcome) ขององค์กรผ่านบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่อความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานภาครัฐ ทำให้หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องปรับรูปแบบ วิธีการทำงาน และชุดทักษะที่จำเป็น ขณะที่บุคลากรภาครัฐ ก็จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ทักษะ และเครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในแง่นี้ การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management & Development) จึงมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตขององค์กรผ่านการใช้ข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงเป้าหมายและกระบวนการทำงานขององค์กรเข้ากับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Talent Management Strategy) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning Strategy) รวมทั้ง สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้น (Encourage) ให้ข้าราชการหรือบุคลากรทุกระดับในองค์กรต้องเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตขององค์กรตามทิศทางดังกล่าว ผู้บริหารองค์กรมีส่วนสำคัญในการกำกับภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นภารกิจเชิงกลยุทธ์ (Strategic) อย่างเป็นระบบมากขึ้น และกำหนดจุดเน้นที่มีความเหมาะสมกับลักษณะและเป้าหมายองค์กรในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งส่งผลต่อการกำหนดแนวทาง วิธีการเพิ่มทักษะ (Upskill) หรือปรับทักษะ (Reskills) ของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าทักษะของบุคลากรภาครัฐจะสอดคล้องกับเป้าหมายและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ขององค์กรในสภาวะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ได้แสดงให้เห็นว่าในบริบทของภาวะวิกฤตนั้น ประชาชนมีความต้องการบริการจากภาครัฐสูง ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องลงทุนในมิติด้านความยืดหยุ่น (Resilience) เพื่อให้บุคลากรมีเครื่องมือในการเพิ่มและปรับทักษะอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับภาวะการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูงได้ ดังนั้น ในมิติดังกล่าว ผู้รับการประเมินควรสามารถแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้และพัฒนาตนเองพร้อมกับส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้มีการเรียนรู้และพัฒนาทั้งคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังต่อเนื่อง

### ๓.๔.๓ การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation for Future) :

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว พร้อมกับมีความท้าทายใหม่ ๆ ที่ภาครัฐต้องเผชิญอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล ภาวะสังคมสูงอายุ และการจ้างงานในรูปแบบใหม่ ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ได้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีช่วงระยะเวลาให้ภาครัฐได้ปรับตัว แต่จังหวะของการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความผันผวนสูง (Turbulent) ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงลักษณะของการเปลี่ยนแปลง และวางแผนแนวทางขององค์กรให้สามารถปรับตัว (Adapt) กับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้

เพื่อให้การปรับตัวเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารองค์การต้องสามารถบริหารจัดการองค์กรโดยอาศัยข้อมูลในเชิงลึก (Insight) เพื่อวางตำแหน่งแห่งที่ (Position) และค่านิยมทิศทางขององค์กร (Visionary) ตลอดจนปรับองค์กรทั้งในเชิงรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหารองค์กรให้มีความยืดหยุ่น (Agile) และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ดังนั้น ในมิตินี้ ผู้รับการประเมินควรขับเคลื่อนภารกิจหรืองานบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผ่านการใช้ข้อมูลในเชิงลึก และการปรับแนวทางการดำเนินการที่ออกแบบโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร

### ๓.๔.๔ การรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethics) :

การดำเนินงานของส่วนราชการอย่างมีจริยธรรมจะช่วยส่งเสริมธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ และความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม ผู้บริหารองค์การไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมเท่านั้น หากแต่จะต้องส่งเสริมให้องค์กรมีการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม (Ethical Standard) โดยกำหนดกลไกและแนวทางเพื่อให้การบริหารจัดการ รวมทั้งการตัดสินใจในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

ขณะเดียวกัน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรรวมทั้งผู้บริหารองค์การนั้นจะประพฤติปฏิบัติอย่างสอดคล้องกับหลักจริยธรรม ผู้บริหารองค์การมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมกลไกกำกับ “หลักคุณธรรม” (Integrity) ทั้งในมิติการวางระบบ (System) การกำกับหลักคุณธรรมอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงทั้งองค์กร การส่งเสริมวัฒนธรรม (Culture) ของหลักคุณธรรมในภาครัฐ เช่น การต่อต้านการทุจริต โดยการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง (Openness) รวมทั้งการออกแบบระบบการรับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพ (Effective Accountability) เช่น ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง และการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในลักษณะรัฐบาลเปิด ดังนั้น ในมิติดังกล่าว ผู้รับการประเมินควรแสดงให้เห็นถึงบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตน พร้อมกับส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงาน บนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม

#### ๔. แบบประเมิน

เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ประเมินสามารถทำความเข้าใจแนวทางการประเมิน และสิ่งที่ต้องดำเนินการในการประเมิน รวมถึงมีตัวอย่างแนวทางการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้จัดทำร่างแบบประเมิน ผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งจัดทำคำอธิบายแบบประเมินขึ้น ซึ่งผู้บริหารหน่วยงานของรัฐประเภทอื่น ๆ สามารถประยุกต์แบบประเมินดังกล่าวไปใช้ได้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(ร่าง)

แบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ

ผู้รับการประเมิน : ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ

ผู้ประเมิน : นายกรัฐมนตรี

ส่วนที่ ๑ สรุปผลการประเมิน

| ผลการประเมิน                          |                                   | รวม    |
|---------------------------------------|-----------------------------------|--------|
| ด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance)<br>(๗๐%) | ด้านสมรรถนะ (Competency)<br>(๓๐%) | (๑๐๐%) |
|                                       |                                   |        |

ส่วนที่ ๒ การประเมินแยกตามมิติ

| ด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance)                                                                                                                                                                                         | คะแนนประเมิน         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| <b>๑. นโยบายของรัฐบาล (Agenda)</b> (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิรูปฯ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล) และภารกิจประจำ (Function)<br>(สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้รวบรวม-ผลการดำเนินการในส่วนนี้เชื่อมโยงกับผลการประเมินส่วนราชการ) |                      |
| ๑.๑ ความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงบประมาณ ๑ กรม ๑ ปฏิรูป (แผนปฏิรูปฯ)                                                                                                                                  | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย |
| ๑.๒ ความสำเร็จของการติดตามผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยรับงบประมาณ (แผนยุทธศาสตร์ชาติ)                                                                                                                 | เป็นไปตามเป้าหมาย    |
| ๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำและบริหารงบประมาณ (ภารกิจประจำ)                                                                                                                          | เป็นไปตามเป้าหมาย    |
| ๑.๔ สัดส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรของรัฐต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีลดลง (ภารกิจประจำ)                                                                                                                                        | ไม่เป็นตามเป้าหมาย   |
| ๑.๕ การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล (ภารกิจประจำ)                                                                                                                                                                          | เป็นไปตามเป้าหมาย    |
| <b>๒. วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks)</b><br>(ผู้บังคับบัญชาประเมิน)                                                                                                           |                      |
| ๒.๑ ความสำเร็จในการจัดทำงบประมาณเพื่อรับมือโรค COVID-19                                                                                                                                                              | ○○○○○<br>๑ ๒ ๓ ๔ ๕   |
| ๒.๒ ความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณรูปแบบใหม่                                                                                                                                                         | ○○○○○<br>๑ ๒ ๓ ๔ ๕   |

(รายละเอียดผลการดำเนินงานปรากฏตามเอกสารแนบ)

ความเห็นผู้ประเมิน

.....

.....

.....

.....

| <b>ด้านสมรรถนะ (Competency)</b><br><b>(ผู้บังคับบัญชาประเมิน)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>คะแนนประเมิน</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>๑. การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication &amp; Engagement)</b><br>ผู้รับการประเมินสามารถสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทาง<br>การทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประสิทธิภาพ สร้างแรงสนับสนุน<br>และความร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน                                                                                                 | ○○○○○○<br>๑ ๒ ๓ ๔ ๕ |
| <b>๒. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning &amp; Development)</b> ผู้รับการประเมิน<br>มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พร้อมส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ<br>มีการเรียนรู้และพัฒนาทั้งคุณภาพงานและคุณภาพชีวิต อย่างจริงจังต่อเนื่อง                                                                                                                                                                     | ○○○○○○<br>๑ ๒ ๓ ๔ ๕ |
| <b>๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)</b><br>ผู้รับการประเมินขับเคลื่อนภารกิจหรืองานบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการ<br>ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ<br>ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผ่านการใช้ข้อมูลในเชิงลึก และการปรับ<br>แนวทางการดำเนินการที่ออกแบบโดยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา<br>องค์กร | ○○○○○○<br>๑ ๒ ๓ ๔ ๕ |
| <b>๔. การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Disciplines, Moral &amp; Ethics)</b><br>ผู้รับการประเมินบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตน พร้อมส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา<br>ให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงาน บนฐานของวินัย<br>คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม                                                                                                                              | ○○○○○○<br>๑ ๒ ๓ ๔ ๕ |

ความเห็นผู้ประเมิน

.....

.....

.....

.....



## คำอธิบายแบบประเมินสำหรับผู้ประเมิน

### ส่วนที่ ๑ ด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance)

ผลสัมฤทธิ์ (Performance) ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่ (๑) นโยบายของรัฐบาล (Agenda) (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิรูปฯ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล) และภารกิจประจำ (Function) และ (๒) วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) คิดเป็นร้อยละ ๗๐ โดยมีรายละเอียด และแนวทางการประเมิน ดังนี้

**๑. นโยบายของรัฐบาล (Agenda) (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิรูปฯ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล) และภารกิจประจำ (Function)** ในส่วนนี้จะใช้ข้อมูลที่สำนักงาน ก.พ.ร. รวบรวม ผู้ประเมินไม่ต้องทำการประเมินในส่วนนี้ แต่ผู้ประเมินจะเห็นผลการดำเนินงานสำเร็จของตัวชี้วัดว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ โดยรายละเอียดตัวชี้วัดสามารถตรวจสอบได้ตามเอกสารแนบที่แนบมาพร้อมแบบประเมิน

**๒. วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks)** โดยประเด็นการประเมินนี้ ผู้บริหารองค์การจะต้องตกลงตัวชี้วัด และค่าน้ำหนักกับผู้ประเมิน ไม่เกิน ๑ ตัวชี้วัด ซึ่งผู้ประเมินจะประเมินคะแนนตามผลสัมฤทธิ์ที่ผู้ประเมินสังเกตเห็น รายละเอียดของตัวชี้วัดจะปรากฏตามเอกสารแนบ เพื่อให้ผู้ประเมินเห็นผลการดำเนินการอย่างมีหลักฐานสนับสนุน และผู้ประเมินจะทำการประเมินโดยใช้การประเมินแบบลิเคิร์ตสเกล ๕ ระดับ ดังนี้

| ระดับ   | ความหมาย                                                             |
|---------|----------------------------------------------------------------------|
| ระดับ ๑ | ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับน้อยที่สุด |
| ระดับ ๒ | ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับน้อย       |
| ระดับ ๓ | ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับปานกลาง    |
| ระดับ ๔ | ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับมาก        |
| ระดับ ๕ | ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับมากที่สุด  |

### ส่วนที่ ๒ ด้านสมรรถนะ (Competency)

การประเมินสมรรถนะมีประเด็นย่อย ๔ ประเด็น ได้แก่ (๑) การสื่อสารและการสร้างความผูกพันองค์การ (Communication & Engagement) (๒) การสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ต่อการพัฒนาต่อการพัฒนาตนเองในองค์กร (Learning Environment for Perpetual Learning) (๓) การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่อนาคต (Transformation for Future) (๔) การรักษาวินัยคุณธรรมจริยธรรม (Ethic) โดยในส่วนนี้ ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินหากเห็นว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะสอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนดไว้ โดยใช้การประเมินแบบลิเคิร์ตสเกล ๕ ระดับ ดังนี้

| ระดับ   | ความหมาย                                 |
|---------|------------------------------------------|
| ระดับ ๑ | ผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวน้อยที่สุด |
| ระดับ ๒ | ผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวน้อย       |
| ระดับ ๓ | ผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวปานกลาง    |
| ระดับ ๔ | ผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวมาก        |
| ระดับ ๕ | ผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวมากที่สุด  |

หากเป็นการประเมินผ่านระบบสารสนเทศ ระบบฯ จะทำการคำนวณค่าคะแนน ตามค่าน้ำหนักโดยอัตโนมัติ โดยสมรรถนะแต่ละตัวนั้นจะถูกเฉลี่ยค่าน้ำหนักเท่ากัน



ที่ กท ๐๒๒๔/๕๑๐

กระทรวงกลาโหม  
ถนนสนามไชย เขตพระนคร  
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามที่ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงกลาโหมพิจารณาเสนอความเห็น  
เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

กระทรวงกลาโหม ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ  
ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ เป็นไปเพื่อให้ส่วนราชการสามารถขับเคลื่อนงานให้  
บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน จึงเห็นชอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

( ชัยชาญ ช้างมงคล )

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม ทำการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

สำนักพัฒนาระบบราชการกลาโหม

โทร. ๐ ๒๕๖๐ ๕๖๔๑

โทรสาร ๐ ๒๕๖๐ ๕๖๔๑

สำเนาถูกต้อง

ทพป.๕๖.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๒๐๘/ ๑๑๓๗๐



กระทรวงการคลัง

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือส่วนอื่นที่เห็นสมควรเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่า แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สะท้อนความสำเร็จในการบริหารองค์กรที่ชัดเจน รวมถึงเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันการปฏิรูปภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และสามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบราชการมากยิ่งขึ้นต่อไป จึงไม่ขัดข้องต่อแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทร. ๐ ๒๑๒๖ ๕๘๐๐ ต่อ ๒๖๖๕ (สมพล)

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ gpr@mof.go.th

สำเนาถูกต้อง

ทพ.ป.ร.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

# ด่วนที่สุด

ที่ กก ๐๒๑๔/ ๓๕๖๒



กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๔ ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การเสนอความเห็น เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาพิจารณาแล้ว มีความเห็นว่า เห็นควรให้ความเห็นชอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ตามข้อ ๕.๑ - ๕.๓ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เนื่องจากแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐดังกล่าว ถือเป็นแนวทางที่มีความชัดเจน สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเป็นประโยชน์ต่อการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อให้การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ สามารถผลักดันการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ รวมถึงสามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบราชการมากยิ่งขึ้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

สำนักงานปลัดกระทรวง

กลุ่มประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา (ปคร.)

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๓ ๑๕๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๓ ๑๕๒๐

สำเนาถูกต้อง

ทพ.ร.ร.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

# ด่วนที่สุด

ที่ พม ๐๒๐๘/ ๑๒ ๕๓๓



กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงคลองมอหานาค  
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี แจ้งขอให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอความเห็น เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ที่ให้ความสำคัญในการเชื่อมโยงการประเมินผู้บริหารกับการประเมินองค์กร เนื่องจากการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ นั้น ผู้บริหารองค์กรนับว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการนับว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลและส่งเสริมให้ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐสามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อระบบราชการมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) มีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

๑. การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ควรมีการออกแบบแบบประเมินเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ประเมินสามารถทำความเข้าใจในแนวทางประเมินได้ง่าย รวมทั้งควรมีการจัดทำคำอธิบายให้มีความครอบคลุมทุกประเด็น และควรมีการสร้างการรับรู้และความเข้าใจถึงแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่มีการปรับปรุงประเด็นการประเมินใหม่ ทั้งในส่วนของผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน

๒. การกำหนดการประเมินส่วนที่ ๑ ด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) ในเรื่องนโยบายของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจประจำ (Function) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจะเป็นผู้รวบรวม โดยผู้ประเมินไม่ต้องทำการประเมินในส่วนนี้ นั้น กระทรวง พม. เห็นว่าควรให้ส่วนราชการสามารถทบทวนและแก้ไขเพิ่มเติมผลการดำเนินงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการรวบรวมได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างถูกต้องและครบถ้วน

๓. การกำหนด ...



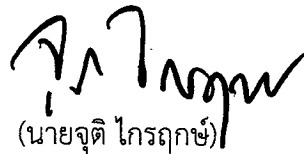
๓. การกำหนดตัวชี้วัดในมิติการประเมิน ด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) ในเรื่อง ผลการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญที่เป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Joint KPIs) และ ผลการดำเนินงานอื่น ๆ ที่มีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นนั้น ๆ และกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดให้สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการบูรณาการ ด้านการทำงานอย่างแท้จริง

๔. การกำหนดตัวชี้วัด เรื่องการสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement) ควรกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

๕. การกำหนดเรื่องของการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐให้ครบตามจำนวนที่กฎหมาย กำหนดเป็นตัวชี้วัดของทุกส่วนราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยมอบหมายให้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณากำหนดให้การปฏิบัติตามกฎหมาย การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ เป็นตัวชี้วัดของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐในการประเมินผล การปฏิบัติงาน จึงควรบรรจุเรื่องการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐในกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหาร ของหน่วยงานภาครัฐด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายจุติ ไกรฤกษ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวงฯ

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

โทรศัพท์ ๐ ๒๖๕๕ ๖๔๕๔

โทรสาร ๐ ๒๖๕๕ ๖๔๕๘

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Planpolicy.spd@m-society.go.th

สำเนาถูกต้อง

ทพป.ร.น.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

ด่วนที่สุด

ที่ อว (ปคร) ๐๒๑๓/๑๒๒๔๐



กระทรวงการอุดมศึกษา

วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ถนนพระรามที่ ๖ ราชเทวี กทม. ๑๐๔๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พิจารณาแล้วเห็นควรให้ความเห็นชอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าสำนักงาน ก.พ. ควรมีการบูรณาการในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยคำนึงถึงกรอบระยะเวลา การกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย การรายงานผล และการประเมินผล เพื่อให้แนวทางการประเมินผู้บริหรดังกล่าว สามารถสะท้อนสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเอนก เหล่าธรรมทัศน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงฯ

โทร ๐ ๒๓๓๓ ๓๘๗๖

โทรสาร ๐ ๒๓๓๓ ๓๘๓๘

สำเนาถูกต้อง

ทพ๑๕๖.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

# ด่วนที่สุด

ที่ กษ ๐๒๑๑/๓๑๓๒



กระทรวงเกษตรและสหกรณ์  
ถนนราชดำเนินนอก กทม. ๑๐๒๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์  
เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ในประเด็นเรื่องแนวทางการประเมินผู้บริหาร  
ของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาแล้ว เห็นด้วยตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ แนวทาง  
การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ในการบูรณาการเชื่อมโยงการประเมินผู้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์  
คือ “ผู้บริหารองค์กร” กับองค์กรขับเคลื่อน คือ “ส่วนราชการ” โดยใช้ตัวชี้วัดในการประเมินส่วนราชการ  
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ไปเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผู้บริหารองค์กร ซึ่งในการ  
กำหนดตัวชี้วัดของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการ  
มีการบูรณาการร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ  
และแผนระดับชาติอื่น ๆ โดยจะทำให้การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ รวมถึงจะทำให้ผลการประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐมีหลักฐานเชิงประจักษ์  
(Evidence-base) และส่งเสริมให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานของหน่วยงานตามหลัก  
ความรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย  
ตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และสามารถขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
และผลการประเมินผู้บริหารองค์กรจะสามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และทำให้ประชาชน  
เกิดความเชื่อมั่น (Trust) ในระบบราชการ ทั้งนี้ มีความเห็นว่าการดำเนินการในระยะต่อไป สำนักงาน ก.พ.ร. และ  
สำนักงาน ก.พ. ควรมีความชัดเจนในกรอบแนวทาง ร่างแบบประเมิน และชี้แจงทำความเข้าใจต่อหน่วยงานภาครัฐ  
ในแนวปฏิบัติของการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำเนาถูกต้อง

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักพัฒนาระบบบริหาร

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๕๑๑๓

โทรสาร. ๐ ๒๒๘๑ ๐๕๔๒

E-mail: adgmoac@gmail.com

ทพพ.ร.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

# ด่วนที่สุด

ที่ คค (ปคร) ๐๒๐๖/๒๒๗



กระทรวงคมนาคม

ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างอิง ๑. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔  
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๗.๐๐๑/๔ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างอิง ๑ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงคมนาคมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ที่สำนักงาน ก.พ. เสนอในหนังสือที่อ้างอิง ๒ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ซึ่งเสนอแนวทางการประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐรูปแบบใหม่ ที่รวมเนื้อหาการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และระบบการประเมินส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยสำหรับการประเมินหัวหน้าส่วนราชการในกำกับฝ่ายบริหารในมิติผลสัมฤทธิ์ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้รวบรวมข้อมูล และมิติด้านสมรรถนะ ให้สำนักงาน ก.พ. นำแนวทางที่ได้จากการศึกษาตามข้อ ๔.๒.๑ เป็นกรอบในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยกำหนดให้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป นั้น

กระทรวงคมนาคมพิจารณาแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. เสนอแล้วเห็นว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์สามารถสะท้อนผลงานในการบริหารที่เชื่อมโยงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ การขับเคลื่อนองค์กร สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารใหม่ให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมรวดเร็วซึ่งได้ผลมาจากการศึกษาองค์กรชั้นนำทั้งในต่างประเทศและในประเทศ อีกทั้งช่วยลดภาระในการปฏิบัติงานประเมินที่มีความซ้ำซ้อนกันด้วย ทั้งนี้ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์สยาม ชิดชอบ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม

สำเนาถูกต้อง

สำนักงานปลัดกระทรวง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๒๘๓ ๓๓๑๙ โทรสาร. ๐ ๒๒๘๐ ๖๑๑๕

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ratchanee.p@mot.go.th

ทพ.๑๕.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

# ด่วนที่สุด

ที่ ดศ ๐๑๐๐.๔/๗๕๕



กระทรวงยุติธรรมเพื่อเศรษฐกิจและสังคม  
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา  
อาคารรัฐประศาสนภักดี ถนนแจ้งวัฒนะ  
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาขอให้กระทรวงยุติธรรมเพื่อเศรษฐกิจและสังคม  
พิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ  
เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงยุติธรรมเพื่อเศรษฐกิจและสังคมพิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่ขัดข้องต่อข้อเสนอ  
กรอบแนวทางและร่างแบบการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ  
ซึ่งแบ่งมิติการประเมินออกเป็น ๒ มิติ ได้แก่ ๑) มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) และ  
๒) มิติด้านสมรรถนะ (Competency) เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุง  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด พร้อมทั้งเป็นการขับเคลื่อนการบริหาร  
ราชการแผ่นดินภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวุฒิ ธนาคมานุสรณ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สำเนาถูกต้อง

สำนักงานปลัดกระทรวง

กองกลาง

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๖๘๙

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๐๑๘

ทพ.๑๗.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

ด่วนที่สุด

ที่ ทส ๐๒๒๐.๒/๒๐๕๐



กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
๙๒ ซอยพหลโยธิน ๗ ถนนพหลโยธิน  
แขวงพญาไท เขตพญาไท  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสนอความเห็น เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวราวุธ ศิลปอาชา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักงานปลัดกระทรวง

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๖๕ ๖๒๗๕

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ cplo.mnre@hotmail.com

สำเนาถูกต้อง

ทพ.อ.ร.ร.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔



# ด่วนที่สุด

ที่ พน ๐๒๐๑/๑๙๖



กระทรวงพลังงาน  
ศูนย์เอนเนอร์ยี คอมเพล็กซ์ อาคารบี  
ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ความเห็นต่อแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ก) ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงพลังงานเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงพลังงานพิจารณาแล้ว ไม่มีข้อขัดข้องต่อข้อเสนอแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ในการเชื่อมโยงและบูรณาการการประเมินผู้บริหารองค์การเข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐจะประเมินในมิติผลสัมฤทธิ์ (Performance) และมิติด้านสมรรถนะ (Competency) โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะเป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้วัดผลหรือส่งเสริมให้ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผลการประเมินผู้บริหารองค์การสะท้อนผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุพัฒนพงษ์ พันธ์มีเชาว์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

กองกลาง

โทร. ๐ ๒๑๔๐ ๖๒๓๒

โทรสาร ๐ ๒๑๔๐ ๖๓๗๘

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : suttiporn@energy.go.th

สำเนาถูกต้อง

ทพ.๑๕๖.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

# ด่วนที่สุด

ที่ ยธ ๐๒๐๑๒/ ๗๒๒๑



กระทรวงยุติธรรม  
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่  
กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐

๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานรัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ก)๐๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้เสนอเรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานรัฐ โดยขอให้กระทรวงยุติธรรมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาโดยด่วน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงยุติธรรม พิจารณาแล้ว เห็นว่าการบูรณาการการประเมิน “ส่วนราชการ” กับระบบการประเมิน “ผู้บริหาร” จะช่วยส่งเสริมการขับเคลื่อนเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาประเทศ ได้แก่ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ และร่างแบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบและเนื้อหาการประเมินข้างต้นให้ชัดเจนล่วงหน้า ก่อนที่จะนำแนวทางการประเมินฯ ไปใช้ เพื่อให้แนวทางการประเมินดังกล่าว เป็นกรอบการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานของส่วนราชการทั้งในมิติผลสัมฤทธิ์และมิติสมรรถนะต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ เทพสุทิน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม  
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
โทร. ๐๘ ๒๓๕๔ ๓๕๖๑ (วีระวัฒน์)

สำเนาถูกต้อง

ทพ.๑๕๖.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ  
๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

ที่ รธ ๐๒๐๒/ ๓๕๔๙



กระทรวงวัฒนธรรม  
๑๐ ถนนเทียมร่วมมิตร  
เขตห้วยขวาง กทม. ๑๐๓๑๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล)๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแจ้งว่า สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐไปเพื่อดำเนินการ จึงขอให้กระทรวงวัฒนธรรมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน ความทราบแล้ว นั้น

ในการนี้ กระทรวงวัฒนธรรมพิจารณาแล้ว เห็นชอบกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเชื่อมโยงระบบการประเมิน "ส่วนราชการ" กับระบบการประเมิน "ผู้บริหาร" ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงการประเมินหน่วยงานกับการประเมินบุคคล เพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล และเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ทำให้ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเห็นความสำคัญของการดำเนินงานดังกล่าว ส่งผลให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และนำความเห็นเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอิทธิพล คุณปลื้ม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทร. ๐ ๒๒๐๙ ๓๕๓๙ - ๔๐

โทรสาร ๐ ๒๒๐๒ ๙๖๑๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : psdgculture@gmail.com

สำเนาถูกต้อง

ทพ.๐๕๖.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔



ที่ ศธ ๐๒๑๒/๒๑๙๕

กระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล)๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีได้ขอให้กระทรวงศึกษาธิการเสนอความเห็นเกี่ยวกับ แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว เห็นด้วยตามที่สำนักงาน ก.พ.เสนอทั้ง ๓ ข้อ โดยมีข้อเสนอเพิ่มเติมในข้อพิจารณา ๕.๒ “ให้นำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามข้อ ๔.๒.๒ ไปใช้กับบริหารหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารโดยอนุโลม ฯ ” กระทรวงศึกษาธิการมีความเห็นว่า ซึ่งเดิมในการประเมินที่ผ่านมาผู้รับการประเมินคือปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าปลัดกระทรวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น จึงควรเพิ่มผู้รับการประเมินเป็นผู้บริหารระดับรองลงมาจากปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าปลัดกระทรวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าอธิบดี ตั้งแต่ระดับบริหารสูง บริหารต้น อำนวยการสูง อำนวยการต้น และเชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่บริหารหน่วยงานหรือกำกับดูแลหน่วยงาน เนื่องจากผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ สามารถขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพและสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนให้มีต่อระบบราชการมากยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวตรีณัฐ เทียนทอง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สำเนาถูกต้อง

ทพ.๑๕๗.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

สำนักงานปลัดกระทรวง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๖๒๘ ๖๔๐๔

ด่วนที่สุด

ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๑/๒๒๒๐



กระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงสาธารณสุขเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ประเด็นความเห็นเรื่องแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามที่ สำนักงาน ก.พ. นำเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีเน้นความเชื่อมโยงการประเมิน “ผู้บริหาร” คู่กับการประเมิน “องค์กร” คู่ขนานกันเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจและศักยภาพของผู้บริหารที่นำไปสู่การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาองค์กรและประเทศได้อย่างชัดเจน เห็นควรเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาต่อไป จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุทิน ชาญวีรกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๔๕๕

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๔๒๔

สำเนาถูกต้อง

นางสาว

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

# ด่วนที่สุด

ที่ อก ๐๒๑๐(๒)/ ๔๓๔๒



กระทรวงอุตสาหกรรม

ถนนพระรามที่ ๖ แขวงทุ่งพญาไท

เขตราชเทวี กทม. ๑๐๔๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล)/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการ แจ้งว่า สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพิจารณา และขอให้กระทรวงอุตสาหกรรมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงอุตสาหกรรม พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ในการเชื่อมโยงระบบการประเมิน “ส่วนราชการ” กับระบบการประเมิน “ผู้บริหาร” ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ อย่างไรก็ตาม มีความเห็นเพิ่มเติม ในส่วนของการประเมินตัวชี้วัดในมิติผลสัมฤทธิ์ที่รวบรวมโดยสำนักงาน ก.พ.ร. ควรมีการพิจารณาถึงประเด็นงบประมาณที่ส่วนราชการได้รับในแต่ละภารกิจ และในภาพรวมด้วย เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบรรลุภารกิจ อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นกลไกในการกำกับดูแลตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการและผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ เห็นควรให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ที่กำกับดูแลแต่ละส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบร่วมในตัวชี้วัดของส่วนราชการดังกล่าวด้วย ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าแนวทางดังกล่าวจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการให้สูงขึ้นต่อไป นอกจากนี้เห็นควรกำหนดในเรื่องกรอบระยะเวลาประเมิน รายละเอียดตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การประเมินให้มีความชัดเจน และมีความสอดคล้องกันทั้งในส่วนของการประเมินส่วนราชการโดยสำนักงาน ก.พ.ร. และการประเมินผู้บริหารโดยสำนักงาน ก.พ. ต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุริยะ จึงรุ่งเรืองกิจ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม

สำเนาถูกต้อง

ทพ.๑๕๖.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๔๓๐ ๖๔๗๗ ต่อ ๖๔๗๗๐๒

โทรสาร ๐ ๒๔๓๐ ๖๔๗๘





ที่ นร ๐๑๑๓/๕๖๑๔

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี  
เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอเรื่อง แนวทาง  
การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีพิจารณาแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. เห็นด้วยในหลักการกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ  
ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เนื่องจากเป็นการปรับปรุงแนวทางการประเมินที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ  
ในการผลักดันการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและการขับเคลื่อนนโยบาย  
ของรัฐบาล

๒. สำหรับการประเมินในมิติด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) ในช่วงนี้ยังไม่ควรมี  
การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักการประเมินที่ชัดเจนระหว่างการประเมินในประเด็นผลการดำเนินงานตามนโยบาย  
รัฐบาล (Agenda) และภารกิจของส่วนราชการ (Function) และประเด็นวาระเร่งด่วนหรือภารกิจ  
ที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) เนื่องจากยังอยู่ในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19  
ที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจปกติได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไปด้วย  
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีรภัทร ประยูรสิทธิ)  
ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทร. ๐ ๒๘๓ ๔๘๘๑, ๐๔ ๑๗๕๖ ๔๔๔๔

โทรสาร ๐ ๒๘๓ ๔๘๔๖

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@opm.go.th

สำเนาถูกต้อง

ทพ.๑๖๒๒

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๐๑/๗๒๐

สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๔

ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอเรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา ดังนี้

๑. เห็นชอบกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเชื่อมโยงระบบการประเมิน “ส่วนราชการ” กับระบบการประเมิน “ผู้บริหาร” โดยการประเมินหัวหน้าส่วนราชการในกำกับฝ่ายบริหาร ในมิติผลสัมฤทธิ์ (Performance) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้รวบรวมข้อมูล และในมิติด้านสมรรถนะ (Competency) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. นำแนวทางที่ได้จากการศึกษาองค์การชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ เป็นกรอบในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนต่อไป

๒. เห็นชอบให้นำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ไปใช้กับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารโดยอนุโลม และขอความร่วมมือให้หน่วยงานภาครัฐอื่นที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารนำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐไปใช้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือระเบียบปกติของหน่วยงานนั้น ๆ

๓. เห็นชอบร่างแบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ และมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. ดำเนินการในรายละเอียด และประสานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเชื่อมโยง “ส่วนราชการ” กับระบบการประเมิน “ผู้บริหาร” โดยการประเมินหัวหน้าส่วนราชการในกำกับฝ่ายบริหาร ในมิติผลสัมฤทธิ์ (Performance) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.ร.

/เป็นผู้รวบรวม...

เป็นผู้รวบรวมข้อมูล และในมิติด้านสมรรถนะ (Competency) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. นำแนวทางที่ได้จากการศึกษาองค์กรชั้นนำทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นกรอบในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนต่อไป ซึ่งแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเป็นการบูรณาการร่วมกัน เพื่อให้ตัวชี้วัดการประเมินผู้บริหารองค์การสามารถผลักดันการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบอบราชการมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการลดภาระการดำเนินงานและลดการทำงานที่มีลักษณะซ้ำซ้อนของส่วนราชการ จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายเดชาวิวัฒน์ ณ สงขลา)

ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ

สำนักงานผู้อำนวยการ

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๒๒๒๙ ๐ ๒๒๖๕ ๑๐๙๑

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๙๐๒

สำเนาถูกต้อง

ทพ.อ.ส.น.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๔/๑๕๙



สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา  
๑ ถนนพระอาทิตย์ เขตพระนคร  
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๕๖๘  
ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาแล้ว เห็นชอบกับแนวทางดังกล่าว โดยมีข้อสังเกตว่าสมควรที่จะมอบหมายให้ ก.พ. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกันด้วย เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปกรณ์ นิลประพันธ์)  
เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

กองกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน

ฝ่ายกฎหมายการเมืองการปกครอง

โทร. ๐ ๒๒๒๒ ๐๒๐๖-๙ ต่อ ๑๓๐๗ (นางรัชณีฯ)

โทรสาร ๐ ๒๒๒๖ ๕๑๙๔

www.krisdika.go.th

www.lawreform.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocs.go.th

สำเนาถูกต้อง

ทพ.๑๕๖.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ  
๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๑๒๒/๕๗๗๕



สำนักงานสภาพัฒนาการ  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
๕๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๐๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล)๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ขอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ของ สำนักงาน ก.พ. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานฯ พิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

๑. เห็นควรให้ความเห็นชอบกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเชื่อมโยงระบบการประเมิน “ส่วนราชการ” กับระบบการประเมิน “ผู้บริหาร” โดยการประเมินหัวหน้าส่วนราชการ ในกำกับฝ่ายบริหาร ในมิติผลสัมฤทธิ์ (Performance) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้รวบรวมข้อมูล และในมิติด้านสมรรถนะ (Competency) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. นำแนวทางที่ได้จากการศึกษาองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ เป็นกรอบในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนต่อไป ทั้งนี้ ควรศึกษาขั้นตอน กระบวนการ และความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบัน รวมทั้งควรมีการเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้การประเมินผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. เห็นควรให้ความเห็นชอบให้นำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ไปใช้กับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร โดยอนุโลม และขอความร่วมมือให้หน่วยงานภาครัฐอื่นที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารนำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ไปใช้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย

๓. เห็นควรให้ความเห็นชอบร่างแบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ และมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. ดำเนินการในรายละเอียด และประสานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายตฤชา พิชยนันท์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำเนาถูกต้อง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทร ๐ ๒๒๘๐ ๔๐๘๕ ต่อ ๕๖๐๘

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๑๔๗๕

E-mail : Montathip@nesdc.go.th

ท.พ.๑๖๒

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๑๐๑



สำนักงาน ก.พ.ร

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้การประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงเชื่อมโยงการประเมิน “ส่วนราชการ” และ “ผู้บริหาร” ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล และให้การประเมินดังกล่าวมีหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุน ทั้งนี้ การนำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ไปใช้กับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารและที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือระเบียบปกติของหน่วยงานนั้น ๆ จะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายสำคัญของรัฐบาลให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอ้อนฟ้า เวชชาชีวะ)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ

โทร. ๐๘ ๙๙๙๙ ๔๐๗๕ (กาญจนา)

โทรสาร ๐๒ ๒๘๑ ๘๒๗๙

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

สำเนาถูกต้อง

ทพ.๑๕๗.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๔๐๑/๘๕๖๗



สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ  
๘๘/๑๖๘-๑๗๐ ถนนวิภาวดีรังสิต  
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๔  
ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ขอให้สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ  
เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการเกี่ยวกับเรื่องแนวทางการประเมิน  
ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติได้พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับการปรับแนวทางการประเมิน  
ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีความประสานเชื่อมโยงการประเมินผล “ผู้บริหารองค์กร” และ “ส่วนราชการ”  
ของสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. เข้าด้วยกัน เพื่อให้การประเมินผู้บริหารของหน่วยงาน  
ภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ สามารถส่งเสริมการขับเคลื่อนเป้าหมายสำคัญ  
ของการพัฒนาประเทศ ได้แก่ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายสำคัญของ  
รัฐบาล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเกียรติ ประจำวงษ์)  
เลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๔ ๑๘๐๐ ต่อ ๑๐๖๓

โทรสาร ๐ ๒๕๒๑ ๙๑๔๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : hr\_onwr@onwr.go.th

สำเนาถูกต้อง

ทพ.๑๕๗.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔



# ด่วนที่สุด

ที่ พศ ๐๐๐๑/๒๗๐๘



สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
ตำบลดอนเมือง อำเภอพุทธมณฑล  
จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๔  
ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
เสนอความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง  
แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พิจารณาแล้ว เห็นชอบแนวทางการประเมิน  
ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ดังกล่าว ตามที่ สำนักงาน ก.พ. เสนอ และไม่มีความเห็นเพิ่มเติมประการใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ ทรงอารมณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สำนักงานเลขานุการกรม

โทร. ๐ ๒๔๔๑ ๗๙๒๖

โทรสาร ๐ ๒๔๔๑ ๗๙๒๗

สำเนาถูกต้อง

ทพ.๐๕๖.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ  
๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๕๐๔/๑๗๓๐



สำนักงาน ป.ย.ป.

อาคารสำนักงาน ก.พ. (เดิม)

ชั้น ๔ ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต

กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล)๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีได้ขอให้สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (สำนักงาน ป.ย.ป.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีโดยด่วนด้วย เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ป.ย.ป. พิจารณาแล้ว เห็นว่าเรื่องดังกล่าวสอดคล้องกับการดำเนินการของสำนักงาน ป.ย.ป. ตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเห็นชอบให้สำนักงาน ป.ย.ป. และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดการปฏิรูปประเทศตามประเด็นการขับเคลื่อนของส่วนราชการ และให้สำนักงาน ป.ย.ป. ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. กำหนดแนวทางในการนำผลสัมฤทธิ์ของการขับเคลื่อนมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการ จึงไม่ขัดข้องในหลักการต่อเรื่องดังกล่าว และการมอบหมายให้สำนักงาน ป.ย.ป. ดำเนินการในรายละเอียดและประสานองค์กรกลางบริหารบุคคลให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่ง (ร่าง) แบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ จะเป็นกลไกหลักในการสนับสนุนให้การติดตามการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นางษ์สวาท

(นางพงษ์สวาท ภายอรุณสุทธิ)

รองเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ย.ป.

สำเนาถูกต้อง

ทนายอรรถ

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

กองนวัตกรรมการ

โทร. ๐๘ ๑๓๙๖ ๕๕๖๙

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๕๗๑๔



ที่ กร ๐๐๐๓/๒๘๙

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษ  
เพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ  
๒๐๑๒ ซอยอรุณอมรินทร์ ๓๖ ถนนอรุณอมรินทร์  
แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ได้ขอให้สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) พิจารณาแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน กปร. พิจารณาแล้วเห็นด้วยกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐดังกล่าวทั้งมิติด้านผลสัมฤทธิ์และด้านสมรรถนะ และมีความเห็นเพิ่มเติมในประเด็นเรื่องการรายงานผลการปฏิบัติราชการ ควรจะใช้แบบฟอร์มรายงานที่เป็นรูปแบบเดียวกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและป้องกันความสับสน นอกจากนี้ ควรจะกำหนดให้มีการรายงานผลตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีงบประมาณ เพื่อลดภาระการรายงานผลการปฏิบัติราชการและเป็นการกระตุ้นการทำงานของทั้งผู้บริหารหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายดนุชา สินธวานนท์)

เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

สำเนาถูกต้อง

ทพ.๐๖๒๖

กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแนวพระราชดำริ  
โทร. ๐๒ ๔๔๗ ๘๕๕๐, ๐๒ ๔๔๗ ๘๕๐๐ ต่อ ๑๐๔-๑๐๖  
โทรสาร ๐๒ ๔๔๗ ๘๕๕๑

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ  
๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

# ด่วนที่สุด

ที่ ดช ๐๐๐๙.๒๖๒/๒๕๗๑



สำนักงานตำรวจแห่งชาติ  
ถนนพระรามที่ ๑ เขตปทุมวัน  
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๓/ว(ล) ๒๕๑๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึงให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเสนอความเห็นเรื่องแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน นั้น

สำนักงานตำรวจแห่งชาติพิจารณาแล้วเห็นว่า กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐจะเชื่อมโยงการประเมิน “ส่วนราชการ” และ “ผู้บริหารองค์การ” เข้าด้วยกัน เพื่อให้ผลการประเมินผู้บริหารองค์การสะท้อนผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อให้ตัวชี้วัดการประเมินผู้บริหารองค์การสามารถผลักดันการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนให้มีต่อระบอบราชการมากยิ่งขึ้น จึงเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจเอก

๒/๐๗  
(ชื่อย่อ/อุทัย)

รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ปฏิบัติราชการแทน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานกำลังพล

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๐๕ ๒๔๗๘

โทรสาร ๐ ๒๒๕๕ ๔๒๓๔

สำเนาถูกต้อง

ทพ.ร.ร.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

ด่วนที่สุด

ที่ สกพอ 1001/64/2759



สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย  
เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก  
ชั้น 25 อาคาร กสท โทรคมนาคม  
72 ซอยวิวัฒน์วงศ์ ถนนเจริญกรุง  
เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

26 สิงหาคม 2564

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0507/ว(ล) 25168 ลงวันที่ 4 สิงหาคม 2564

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สกพอ. พิจารณาแล้วเห็นว่า แนวทางการประเมินฯ ที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ จะทำให้การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงสมควรที่คณะกรรมการรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการประเมินฯ ดังกล่าว อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดีในกรณีของแนวทางการประเมินผู้บริหารของ สกพอ. นั้น มาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 กำหนดให้ สกพอ. มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่เป็นหน่วยงานของรัฐ แต่ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหารของ สกพอ. จึงมิได้มีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการประเภทอื่นตามขอบเขตการใช้บังคับของแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ นอกจากนี้ คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (กพอ.) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารของ สกพอ. ไว้เป็นการเฉพาะประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และมีเลขาธิการ ก.พ.ร. ร่วมเป็นอนุกรรมการด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายคณิศ แสงสุพรรณ)

เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

สำเนาถูกต้อง

ทพ.๑๕๗.

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

สำนักกฎหมาย

โทรศัพท์ 0 2033 8004

โทรสาร 0 2033 8001



## ธนาการแห่งประเทศไทย

19 สิงหาคม 2564

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ที่ ธปท.สตน. 738/2564 เรื่อง ความเห็นต่อแนวทางการประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือที่ นร 0507/ว(ล)25168 ลงวันที่ 4 สิงหาคม 2564 เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อขอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ธนาการแห่งประเทศไทย (ธปท.) มีความเห็นว่า การขอความร่วมมือให้หน่วยงานภาครัฐอื่นที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารนำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ไปใช้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือระเบียบปกติของหน่วยงานนั้น ควรคำนึงถึงลักษณะและพันธกิจขององค์กรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กร ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการประเมิน เป็นสำคัญ โดยกรอบการประเมินฯ ควรมีลักษณะเป็นหลักการที่สะท้อนวัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อให้มีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะนำมาปรับใช้กับองค์กรที่มีลักษณะที่แตกต่างกันได้

ในส่วนของการประเมินผู้ว่าการ ธปท. นั้น ขอเรียนว่า ธปท. เป็นหน่วยงานของรัฐเพียงแห่งเดียวที่ทำหน้าที่เป็นธนาการกลาง เพื่อดำรงไว้ซึ่งเสถียรภาพของระบบการเงิน ระบบสถาบันการเงินและระบบการชำระเงิน ตามพระราชบัญญัติธนาการแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2485 ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 โดยมาตรา 25 กำหนดให้คณะกรรมการธนาการแห่งประเทศไทย (คณะกรรมการ ธปท.) มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการและการดำเนินการของ ธปท. รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของผู้ว่าการ ทั้งนี้ คณะกรรมการ ธปท. ได้มีการกำหนดกรอบการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ว่าการ ตามพันธกิจของ ธปท. โดยมีรอบการประเมินปีละ 1 ครั้ง และรอบครึ่งปีเป็นการรายงานความคืบหน้าการดำเนินการ ซึ่งเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร แสงมณี)

ผู้ช่วยผู้ว่าการ สายตรวจสอบกิจการภายใน

ผู้ว่าการแทน

สำเนาถูกต้อง

ทพป.ร.

สายตรวจสอบกิจการภายใน

โทรศัพท์ 0 2356 7392 (นางณัฐนันท์ ลิ้มสุขนิรันดร์)

โทรสาร 0 2283 6747

(นางสาวทรัพย์สิน วันอ่อน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔