



คู่มือ การประเมิน ผู้บริหารองค์การ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

คู่มือการประเมินผู้บริหารองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



คู่มือการประเมินผู้บริหารองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

พิมพ์ครั้งที่ ๑

มีนาคม ๒๕๖๓

จัดทำโดย

กองติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)

๕๙/๑ ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๒๗๙

www.opdc.go.th

คำนำ

การประเมินผู้บริหารองค์การ เป็นไปตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดแนวทางการประเมินผลผู้นำองค์การเพิ่มจากการประเมินปกติประจำปี โดยกลุ่มผู้รับการประเมิน ได้แก่ ปลัดกระทรวง/เทียบเท่า อธิบดี/เทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ผู้บริหารท้องถิ่น กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีประเด็นการประเมินจำนวน ๑๐ ประเด็น ได้แก่ (๑) การลดพลังงาน (๒) มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ (๓) การกำกับดูแลการทุจริต (๔) ภาวะผู้นำ (๕) ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ (๖) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ (๗) การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ (๘) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา (๙) การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และ (๑๐) การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินผู้บริหารองค์การดังกล่าวมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จนถึงปัจจุบัน จึงได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการประเมินผู้บริหารองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผู้บริหารองค์การผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วยผู้บริหารองค์การในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ปลัดกระทรวง/เทียบเท่า อธิบดี/เทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ

ทั้งนี้ หากเกณฑ์การประเมินหรือข้อตัวชี้วัดใดที่ปรากฏในคู่มือการประเมินผู้บริหารองค์การนี้ ขัดหรือแย้งกับหนังสือเวียนหรือเอกสารอันใดที่สำนักงาน ก.พ.ร. แจกไว้ก่อนหน้านี้ ขอให้ใช้ข้อความตามคู่มือการประเมินผู้บริหารองค์การนี้แทน

สำนักงาน ก.พ.ร.
มีนาคม ๒๕๖๓



สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑	บทนำ	๑
	๑.๑ ที่มา	๒
	๑.๒ หลักการและประเด็นการประเมิน	๓
	๑.๓ ผู้รับการประเมิน	๔
	๑.๔ ผู้ประเมิน	๔
	๑.๕ รอบการประเมิน	๔
	๑.๖ กลไกการประเมินผู้บริหารองค์การ	๕
	๑.๗ ผู้ประเมินในแต่ละระดับ	๖
บทที่ ๒	การประเมินผู้บริหารองค์การ (ปลัดกระทรวง/เทียบเท่า อธิบดี/เทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด)	๗
	๒.๑ กรอบการประเมิน	๘
	๒.๒ เกณฑ์การประเมิน	๙
	๒.๓ วิธีการและขั้นตอนการประเมิน	๒๖
บทที่ ๓	การประเมินผู้บริหารองค์การ (นายอำเภอ)	๔๑
	๓.๑ กรอบการประเมิน	๔๒
	๓.๒ เกณฑ์การประเมิน	๔๓
	๓.๓ วิธีการและขั้นตอนการประเมิน	๕๓
บทที่ ๔	ปฏิทินการดำเนินงาน	๖๔
	๔.๑ ปฏิทินการดำเนินงานการประเมินผู้บริหารองค์การ	๖๕



บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ ที่มา



ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ติดตามกรณีตัวชี้วัดเพื่อการปฏิรูปหัวหน้าหน่วยราชการ และหน่วยราชการเชิงผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ๑) การลดกระดาษา ๒) การใช้ระบบสารสนเทศ ๓) การลดพลังงาน ๔) การประหยัดงบประมาณ ๕) การปราบปรามทุจริต และ ๖) การบูรณาการผลงาน ฯลฯ โดยให้เป็นคะแนนพิเศษ เพื่อนำมาพิจารณาในการแต่งตั้ง จ่ายค่าตอบแทน หรือ ปรับย้าย เป็นต้น



ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ให้สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดแนวทางการประเมินผลผู้นำในองค์การ เพิ่มจากการประเมินปกติประจำปี เช่น ๑) ลดพลังงาน ลดเอกสาร/และค่าใช้จ่าย ๒) กำกับดูแล การทุจริต ๓) วิสัยทัศน์/การบริหารงานในองค์การที่ริเริ่มแก้ไข/แก้ไขข้อบกพร่อง ๔) ส่งเสริม การใช้ดิจิทัล ตามขีดความสามารถที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นทุก ๖ เดือน ๕) การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ ๖) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/ดูแลเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชา โดยให้พิจารณา กำหนดเพิ่ม ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑๐ คะแนน โดยกลุ่มผู้ถูกประเมิน ได้แก่ ปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ผู้บริหารท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน



มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแนวทางการสร้างความรับรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน ตามที่รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เสนอ โดยให้ปลัดกระทรวง อธิบดี และหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากระทรวง กรม ตลอดจนผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างความรับรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ ประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ หัวหน้าส่วนราชการทุกแห่ง ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชา สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ. ประเมินจากปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจง ความทันต่อสถานการณ์ และความรับรู้ ความเข้าใจของประชาชนตามผลสำรวจของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่แล้วเป็นปกติ



มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
เสนอให้ดำเนินการโครงการทำความดีด้วยหัวใจลดภัยสิ่งแวดล้อมโดยให้กำหนด
ตัวชี้วัด “มาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ” เป็นตัวชี้วัดเพิ่มเติม
ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหัวหน้าหน่วยงานภาครัฐด้วย

๑.๒ หลักการและประเด็นการประเมิน

การประเมินผู้บริหารองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นการประเมินผู้บริหาร
องค์การต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดประเด็นการ
ประเมินตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑
เพิ่มเติม และปรับปรุงประเด็นการประเมินให้ครอบคลุมกับบริบทหรือข้อเท็จจริงของผู้บริหารองค์การ
มากขึ้น ดังรูปที่ ๑

ประเด็นการประเมิน ปี พ.ศ. 2562	ประเด็นการประเมิน ปี พ.ศ. 2563	หมายเหตุ
1. การลดพลังงาน	1. การลดพลังงาน	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามมติ ค.ร.ม. 17 ก.ค. 61 "มาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ" ตามข้อเสนอของกรมควบคุมมลพิษ ก.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับค่าเป้าหมายให้มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น ไม่ประเมิน เนื่องจากส่วนราชการมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการดำเนินงาน ซึ่งผลการประเมินภัยงบประมาณอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องวัดประเด็นนี้
2. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ	2. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ	
3. การประหยัดงบประมาณ	-	
4. การกำกับดูแลการทุจริต	3. การกำกับดูแลการทุจริต	
5. ภาวะผู้นำ	4. ภาวะผู้นำ	
6. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานขององค์การ	5. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ	
7. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ	6. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ	
8. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ	7. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ	
9. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	8. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	
10. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน(Integration)	9. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน(Integration)	
	10. การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)	<ul style="list-style-type: none"> ปรับประเด็นข้อคำถามเพื่อการพัฒนาต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ประเมินเฉพาะส่วนราชการที่ถูกเจาะประเด็น

รูปที่ ๑ : การเปรียบเทียบประเด็นการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๓ ผู้รับการประเมิน

ผู้รับการประเมิน ได้แก่

- ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าปลัดกระทรวง
- อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าอธิบดี
- ผู้ว่าราชการจังหวัด
- นายอำเภอ
- กำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน
- ผู้บริหารท้องถิ่น

๑.๔ ผู้ประเมิน

ผู้ประเมิน ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่

- นายกรัฐมนตรี / รองนายกรัฐมนตรี / รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
- รัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ
- ปลัดกระทรวง
- ผู้ว่าราชการจังหวัด

๑.๕ รอบการประเมิน

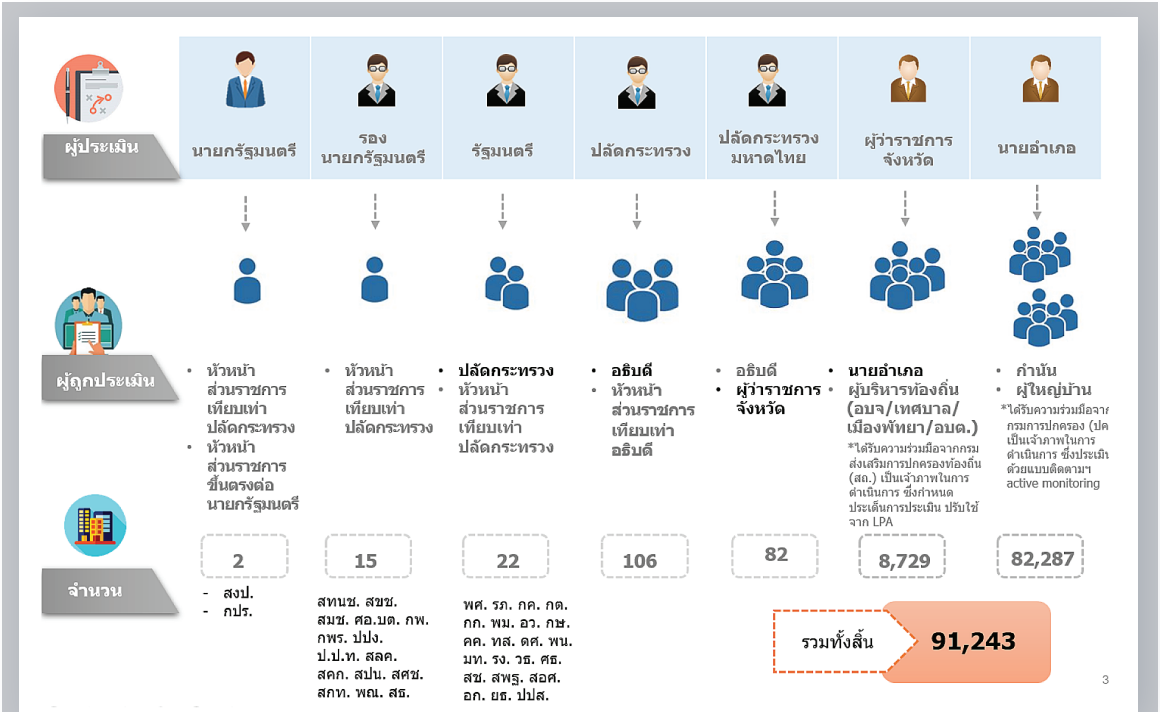
ดำเนินการประเมิน ปีละ ๒ รอบ ดังนี้

- รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของทุกปี
- รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของทุกปี



๑.๖ กลไกการประเมินผู้บริหารองค์การ

กลไกการประเมินผู้บริหารองค์การ มีดังนี้



รูปที่ ๒ : กลไกการประเมินผู้บริหารองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



๑.๗ ผู้ประเมินในแต่ละระดับ

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
๑. นายกรัฐมนตรี	- สำนักงบประมาณ - สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๒. รองนายกรัฐมนตรี	- กระทรวงพาณิชย์ - กระทรวงสาธารณสุข - สำนักข่าวกรองแห่งชาติ - สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ - ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ - สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน - สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ - สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน - สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ - สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี - สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา - สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี - สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ - สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ - สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน
๓. รัฐมนตรี ๓.๑ รัฐมนตรีประจำ สำนักนายกรัฐมนตรี ๓.๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวง	ปลัดกระทรวง และหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าปลัดกระทรวง - สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ - สำนักงานราชบัณฑิตยสภา - ปลัดกระทรวง ๑๖ กระทรวง (ไม่นับรวมกระทรวงที่ขึ้นตรงต่อรองนายกรัฐมนตรี) - สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน - สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา - สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา - สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๔. ปลัดกระทรวง	- อธิบดี และหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าอธิบดี
๕. ปลัดกระทรวงมหาดไทย	- ผู้ว่าราชการจังหวัด
๖. ผู้ว่าราชการจังหวัด	- นายอำเภอ - นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด - นายกเมืองพัทยา - นายกเทศมนตรีเทศบาลนคร/เทศบาลเมือง - นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล - นายกองค้การบริหารส่วนตำบล
๗. นายอำเภอ	- ปลัดอำเภอ - หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ - กำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน

บทที่ ๒
การประเมินผู้บริหารองค์การ
(ปลดกระทรวง/เทียบเท่า อธิบดี/เทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด)

๒.๑ กรอบการประเมินผู้บริหารองค์การ

กรอบการประเมินผู้บริหารองค์การ สำหรับประเมินปลัดกระทรวง/เทียบเท่า อธิบดี/เทียบเท่า และผู้ว่าราชการจังหวัด มีรายละเอียดประเด็นการประเมิน ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินผล	รอบการประเมิน	แหล่งข้อมูล
๑. การลดพลังงาน	ใช้ผลการประเมินจากระบบการรายงานในเว็บไซต์ e-report.energy.go.th	รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒	สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน
๒. มาตรการลด และ คัดแยกขยะมูลฝอย ในหน่วยงานภาครัฐ	ใช้ผลการประเมินตามมาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ	รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒	กรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การกำกับดูแล การทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> ● รอบ ๑ การสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสการกำกับดูแลการทุจริตในภาครัฐ (Online Survey) ● รอบ ๒ ใช้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) 	รอบที่ ๑ รอบที่ ๒	- ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา - สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)
๔. ภาวะผู้นำ	ใช้ผลการสำรวจความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (Online Survey)	รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา
๕. ระบบติดตาม การปฏิบัติงานเพื่อ การบริหารงานของ องค์การ	ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมินตนเอง (Self Assessment)	รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒	ผู้บริหารประเมินตนเอง
๖. การส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ในองค์การ	ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมินตนเอง (Self Assessment)	รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒	ผู้บริหารประเมินตนเอง
๗. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ	ใช้ผลการสำรวจความคิดเห็นการสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ (Online Survey)	รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา
๘. การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ/การดูแล เอาใจใส่ผู้ได้บังคับ บัญชา	ใช้ผลการสำรวจความคิดเห็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงาน (Online Survey)	รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา

ประเด็นการประเมิน	ข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินผล	รอบการประเมิน	แหล่งข้อมูล
๙. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมินตนเอง (Self Assessment)	รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒	ผู้บริหารประเมินตนเอง
๑๐. การชี้แจงประเด็นที่สำคัญต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)	<ul style="list-style-type: none"> ปลัดกระทรวง อธิบดี หัวหน้าส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อนายกฯ รองนายกฯ และรัฐมนตรี ใช้ผลการประเมินการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ และการตอบกลับประเด็นข่าวที่ตรวจสอบ ผู้ว่าราชการจังหวัด ไม่ประเมินประเด็นนี้ 	รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒	กรมประชาสัมพันธ์และสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๒.๒ เกณฑ์การประเมินผู้บริหารองค์การ

เกณฑ์การประเมินผู้บริหารองค์การ (ปลัดกระทรวง/เทียบเท่า อธิบดี/เทียบเท่า และผู้ว่าราชการจังหวัด) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีรายละเอียดเกณฑ์การประเมิน ๑๐ ข้อ ดังนี้

๑. การลดพลังงาน

คำอธิบาย

- เป็นการวัดความสามารถของส่วนราชการในการลดพลังงาน พิจารณาจากพลังงาน ๒ ชนิด คือ พลังงานด้านไฟฟ้า และพลังงานด้านน้ำมันเชื้อเพลิง ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยเป้าหมายประเทศลดลงได้ร้อยละ ๑๐
- มีการใช้พลังงานไฟฟ้า/การใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ลดลงในแต่ละด้านร้อยละ ๑๐ เทียบกับค่ามาตรฐานการใช้พลังงานของแต่ละส่วนราชการ
- ใช้ผลการประเมินจากระบบ e-report.energy.go.th สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน (จะใช้ผลการประเมินรายเดือนเฉลี่ยในแต่ละรอบ โดยรอบที่ ๑ นับตั้งแต่ กันยายน ๒๕๖๒ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ รอบที่ ๒ นับตั้งแต่ มีนาคม ๒๕๖๓ – สิงหาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากใบเสร็จค่าไฟฟ้า จะออกล่าช้าไปประมาณ ๑ เดือน)
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน (๖ เดือน/๑๒ เดือน) โดยคิดค่าระดับคะแนนเต็มด้านละ ๕ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (ไฟฟ้า) (รอบ ๖ เดือน/๑๒ เดือน)	เกณฑ์การให้คะแนน (น้ำมันเชื้อเพลิง) (รอบ ๖ เดือน/๑๒ เดือน)
๐.๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงน้อยกว่า ร้อยละ ๒.๐๐	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงน้อยกว่า ร้อยละ ๒.๐๐
๑	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๒.๐๐ - ๒.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๒.๐๐ - ๒.๙๙
๑.๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๓.๐๐ - ๓.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๓.๐๐ - ๓.๙๙
๒	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๔.๐๐ - ๔.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๔.๐๐ - ๔.๙๙
๒.๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๕.๐๐ - ๕.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๕.๐๐ - ๕.๙๙
๓	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๖.๐๐ - ๖.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๖.๐๐ - ๖.๙๙
๓.๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๗.๐๐ - ๗.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๗.๐๐ - ๗.๙๙
๔	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๘.๐๐ - ๘.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๘.๐๐ - ๘.๙๙
๔.๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๙.๐๐ - ๙.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๙.๐๐ - ๙.๙๙
๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๑๐.๐๐ ขึ้นไป	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๑๐.๐๐ ขึ้นไป

๒. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ

คำอธิบาย

- ดำเนินการต่อเนื่องตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ โดยมอบหมายทุกหน่วยงาน ภาครัฐดำเนินงานพร้อมกันทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ ตามข้อเสนอ ของกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เป็นการลดขยะใน ๔ ประเภท ได้แก่ การลดขยะมูลฝอยที่ส่งกำจัด (ร้อยละ ๑๐) ลดถุงพลาสติกหิ้ว (ร้อยละ ๓๐) ลดแก้วพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้ง (ร้อยละ ๓๐) และ ลดโฟมบรรจุอาหาร (ร้อยละ ๑๐๐)

- ใช้ผลการประเมินจากกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้ง ๒ รอบการประเมิน (รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒) โดยที่ส่วนราชการต้องรายงานผลกับ กรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผ่านทางระบบ E-Report
- เกณฑ์การให้คะแนนของกรมควบคุมมลพิษ : รอบการประเมินที่ ๑ (๖ เดือน)

ลำดับ	ประเด็นการประเมิน	คะแนน
๑	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารองค์การหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บริหารองค์การ	๑
๒	มีการคัดแยกขยะมูลฝอยเพื่อนำไปจัดการอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามหลักวิชาการ ไม่เกิดการนำขยะมูลฝอยที่คัดแยกแล้วกลับไปรวมอีก โดยมีการคัดแยกขยะมูลฝอยอย่างน้อยเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ขยะรีไซเคิล ขยะอันตราย และขยะทั่วไป	๑
๓	มีป้ายแสดงประเภทของขยะมูลฝอยที่ถึงขยะอย่างชัดเจน สามารถให้ผู้มาใช้บริการสามารถทิ้งขยะได้อย่างถูกต้องโดยสะดวก	๑
๔	มีการบันทึกปริมาณขยะมูลฝอยแต่ละประเภทตามที่ได้กำหนดรูปแบบการคัดแยกไว้ และมีการบันทึกจำนวนถุงพลาสติกหิ้ว แก้วพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้ง และโฟมบรรจุอาหารที่มีการทิ้งในถังขยะภายในหน่วยงานอย่างครบถ้วน	๑
๕	มีจุดเก็บรวบรวมขยะอันตรายที่เหมาะสม ถูกต้องตามหลักวิชาการ	๑
๖	มีกิจกรรมให้ความรู้ในการคัดแยกขยะมูลฝอยก่อนทิ้งแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมรณรงค์ การอบรม KM การจัดนิทรรศการเพื่อให้ความรู้ เป็นต้น	๑
๗	มีกิจกรรมส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการนำขยะมูลฝอยมาใช้ประโยชน์ เช่น หมักทำปุ๋ย น้ำหมักชีวภาพ เลี้ยงไส้เดือน ธนาคาร์ขยะ ผ้าปรีไซเคิล เป็นต้น	๑
๘	มีกิจกรรมเพื่อลดการใช้ถุงพลาสติกหิ้ว เช่น การส่งเสริมการใช้ตะกร้า ถุงผ้า ปิ่นโต ภาชนะหรือบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในการซื้อสินค้า เป็นต้น	๑
๙	มีกิจกรรมเพื่อลดการใช้แก้วพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้ง เช่น การรณรงค์ให้ใช้แก้วส่วนตัว การลดราคาให้กับลูกค้าที่นำแก้วส่วนตัวมาช้อน้ำ เป็นต้น	๑
๑๐	ไม่มีการใช้โฟมบรรจุอาหารในร้านค้าต่าง ๆ ที่ตั้งในหน่วยงาน รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในหน่วยงาน และไม่มีการนำโฟมบรรจุอาหารเข้ามาในหน่วยงาน	๑

- รอบการประเมินที่ ๒ (๑๒ เดือน) พิจารณาจากความสามารถในการลดปริมาณขยะเฉลี่ยทั้ง ๔ ประเภทรวมกัน คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐ คะแนนให้นำคะแนนในเกณฑ์ทั้ง ๔ ข้อรวมกันแล้วหารด้วย ๔
- มีการให้คะแนนพิเศษ จะมีกิจกรรมที่แนะนำให้ดำเนินการ จำนวน ๓ กิจกรรม (ข้อละ ๑ คะแนน) ทั้งนี้ เมื่อนำคะแนนพิเศษที่ได้มารวมกับคะแนนที่ได้จากการลดขยะทั้ง ๔ ประเภท จะได้คะแนนไม่มากกว่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน หากคะแนนเกินให้คิดเป็น ๑๐ คะแนน
- มีการหักคะแนนคุณภาพ โดยจะหักคะแนนจากระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนนที่ได้คำนวณผลคะแนนจากการบวกคะแนนพิเศษเรียบร้อยแล้ว
- เกณฑ์รอบการประเมินที่ ๒ พิจารณาการดำเนินการเพื่อลดขยะมูลฝอยใน ๔ หัวข้อดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนนขยะมูลฝอยที่ส่งกำจัด (ลดลงร้อยละ ๑๐%)	เกณฑ์การให้คะแนนถุงพลาสติกหิ้ว (ลดลงร้อยละ ๓๐)	เกณฑ์การให้คะแนนแก้วพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้ง (ลดลงร้อยละ ๓๐)	เกณฑ์การให้คะแนนโฟมบรรจุอาหาร (ลดลงร้อยละ ๑๐๐)
๑	< ร้อยละ ๒.๐๐	< ร้อยละ ๖.๐๐	< ร้อยละ ๖.๐๐	< ร้อยละ ๖๐.๐๐
๒	ร้อยละ ๒.๐๐ – ๒.๙๙	ร้อยละ ๖.๐๐ – ๘.๙๙	ร้อยละ ๖.๐๐ – ๘.๙๙	ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๔.๙๙
๓	ร้อยละ ๓.๐๐ – ๓.๙๙	ร้อยละ ๙.๐๐ – ๑๑.๙๙	ร้อยละ ๙.๐๐ – ๑๑.๙๙	ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙
๔	ร้อยละ ๔.๐๐ – ๔.๙๙	ร้อยละ ๑๒.๐๐ – ๑๔.๙๙	ร้อยละ ๑๒.๐๐ – ๑๔.๙๙	ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๔.๙๙
๕	ร้อยละ ๕.๐๐ – ๕.๙๙	ร้อยละ ๑๕.๐๐ – ๑๗.๙๙	ร้อยละ ๑๕.๐๐ – ๑๗.๙๙	ร้อยละ ๗๕.๐๐ – ๗๙.๙๙
๖	ร้อยละ ๖.๐๐ – ๖.๙๙	ร้อยละ ๑๘.๐๐ – ๒๐.๙๙	ร้อยละ ๑๘.๐๐ – ๒๐.๙๙	ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๔.๙๙
๗	ร้อยละ ๗.๐๐ – ๗.๙๙	ร้อยละ ๒๑.๐๐ – ๒๓.๙๙	ร้อยละ ๒๑.๐๐ – ๒๓.๙๙	ร้อยละ ๘๕.๐๐ – ๘๙.๙๙
๘	ร้อยละ ๘.๐๐ – ๘.๙๙	ร้อยละ ๒๔.๐๐ – ๒๖.๙๙	ร้อยละ ๒๔.๐๐ – ๒๖.๙๙	ร้อยละ ๙๐.๐๐ – ๙๔.๙๙
๙	ร้อยละ ๙.๐๐ – ๙.๙๙	ร้อยละ ๒๗.๐๐ – ๒๙.๙๙	ร้อยละ ๒๗.๐๐ – ๒๙.๙๙	ร้อยละ ๙๕.๐๐ – ๙๙.๙๙
๑๐	ตั้งแต่ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป	ตั้งแต่ร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป	ตั้งแต่ร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐

กิจกรรมที่แนะนำให้ดำเนินการเพื่อให้คะแนนพิเศษ
๑. มีสถานที่เก็บกักขยะมูลฝอยและมีวิธีการดำเนินการจัดการอย่างเหมาะสมถูกต้องตามหลักวิชาการ (ข้อละ ๑ คะแนน)
๒. สามารถเป็นหน่วยงานต้นแบบเพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถเข้ามาศึกษาดูงานในการลดคัดแยกขยะมูลฝอย และลดการใช้บรรจุภัณฑ์ใช้ครั้งเดียวทิ้งได้ (มีการเปิดให้เข้าศึกษาดูงาน) (ข้อละ ๑ คะแนน)
๓. มีการทำสัญญากับร้านค้าทุกร้านค้าในหน่วยงานให้ไม่มีการใช้ถุงพลาสติกหิ้ว แก้วพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้ง และโฟมบรรจุอาหาร (ข้อละ ๑ คะแนน)

การหักคะแนน (จะหักจากระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนนที่ได้คำนวณผลคะแนนจากการบวกคะแนนพิเศษเรียบร้อยแล้ว)
๑. กรณีที่หน่วยงานไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนดในตัวชี้วัด จะหักคะแนนความไม่ครบถ้วนของข้อมูล วันละ ๐.๑ คะแนน
๒. กรณีที่หน่วยงานไม่สามารถรายงานข้อมูลและยืนยันความถูกต้องของข้อมูลได้ภายใน ๑๐ วันหลังจากครบกำหนด การส่งในแต่ละเดือน จะหักคะแนนความล่าช้า วันละ ๐.๐๕ คะแนน
๓. กรณีการตรวจสอบข้อมูลหลักฐานและพบว่า มีข้อมูลหรือหลักฐานที่เป็นรายงานผลมาเป็นเท็จ จะหักคะแนนตั้งแต่ ๑-๑๐ คะแนนตามการพิจารณาของกรมควบคุมมลพิษ

การหาร้อยละปริมาณขยะมูลฝอยที่ส่งกำจัดลดลง

$$\text{ร้อยละปริมาณขยะมูลฝอยที่ส่งกำจัดลดลง} = \frac{\text{ปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้น ปี ๒๕๖๑}^{(๑)} - \text{ปริมาณขยะมูลฝอยที่ส่งกำจัด ปี ๒๕๖๓}^{(๒)}}{\text{ปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้น ปี ๒๕๖๑}^{(๑)}} \times ๑๐๐$$

โดยที่ ^(๑) คือ ฐานปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นของหน่วยงานปี ๒๕๖๑

คำนวณจาก = บุคลากรของหน่วยงาน (คน)^(๓) × อัตราการเกิดขยะมูลฝอย ปี ๒๕๖๑ (กิโลกรัมต่อคนต่อวัน)^(๔) × วันทำงาน^(๕)

โดยที่ ^(๓) คือ จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน ณ วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

^(๔) คือ ค่าเฉลี่ยอัตราการเกิดขยะมูลฝอย ๐.๓๔ กิโลกรัมต่อคนต่อวัน

^(๕) คือ วันทำงาน ปี ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓

^(๒) คือ ปริมาณขยะมูลฝอย ปี ๒๕๖๓ ไม่รวมขยะที่ถูกคัดแยกไปใช้ประโยชน์ (ได้จากการเก็บข้อมูลโดยการชั่งน้ำหนักขยะมูลฝอยตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓)

การร้อยละจำนวนถุงพลาสติกหูหิ้วที่ลดลง

$$\text{ร้อยละจำนวนถุงพลาสติกหูหิ้วที่ลดลง} = \frac{\text{จำนวนถุงพลาสติกหูหิ้วที่เกิดขึ้น ปี ๒๕๖๑}^{(๖)} - \text{จำนวนถุงพลาสติกหูหิ้วที่ทิ้งในถังขยะ ปี ๒๕๖๓}^{(๗)}}{\text{จำนวนถุงพลาสติกหูหิ้วที่เกิดขึ้น ปี ๒๕๖๑}^{(๖)}} \times ๑๐๐$$

โดยที่ ^(๖) คือ ฐานจำนวนถุงพลาสติกหูหิ้วที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

คำนวณจาก = บุคลากรของหน่วยงาน (คน)^(๓) × อัตราการเกิดถุงพลาสติกหูหิ้ว ปี ๒๕๖๑
(ใบต่อคนต่อหัว)^(๔) × วันทำงาน^(๕)

โดยที่ ^(๓) คือ จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน ณ วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

^(๔) คือ ค่าเฉลี่ยอัตราการเกิดถุงพลาสติกหูหิ้ว ๐.๙๔ ใบต่อคนต่อวัน

^(๕) คือ วันทำงาน ปี ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓

^(๗) คือ จำนวนถุงพลาสติกหูหิ้วที่มีการทิ้งลงถังขยะภายในหน่วยงาน ปี ๒๕๖๓
(ได้จากการเก็บข้อมูลโดยการนับจำนวนในถังขยะตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓)

การร้อยละจำนวนแก้วพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้งที่ลดลง

$$\text{ร้อยละจำนวนแก้วพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้งที่ลดลง} = \frac{\text{แก้วพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้งที่เกิดขึ้น ปี ๒๕๖๑}^{(๙)} - \text{แก้วพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้งที่ทิ้งในถังขยะ ปี ๒๕๖๓}^{(๑๐)}}{\text{แก้วพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้งที่เกิดขึ้น ปี ๒๕๖๑}^{(๙)}} \times ๑๐๐$$

โดยที่ ^(๙) คือ ฐานจำนวนแก้วพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้งที่เกิดขึ้นของหน่วยงานปี ๒๕๖๑

คำนวณจาก = บุคลากรของหน่วยงาน (คน)^(๓) × อัตราการเกิดแก้วพลาสติก ปี ๒๕๖๑
(ใบต่อคนต่อวัน)^(๑๑) × วันทำงาน^(๕)

โดยที่ ^(๓) คือ จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน ณ วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

^(๑๑) คือ ค่าเฉลี่ยอัตราการเกิดแก้วพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้ง ๐.๔ ใบต่อคนต่อวัน

^(๕) คือ วันทำงาน ปี ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓

^(๑๐) คือ จำนวนแก้วพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้งที่มีการทิ้งลงถังขยะภายในหน่วยงาน
ปี ๒๕๖๓ (ได้จากการเก็บข้อมูล โดยการนับจำนวนในถังขยะตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓)

การหาล้อยละจำนวนโฝมบรรจุอาหารที่ลดลง

$$\text{ร้อยละจำนวนโฝมบรรจุอาหารที่ลดลง} = \frac{\text{จำนวนโฝมบรรจุอาหารที่เกิดขึ้น ปี ๒๕๖๑}^{(๑๒)} - \text{จำนวนโฝมบรรจุอาหารที่ทิ้งในถังขยะ ปี ๒๕๖๓}^{(๑๓)}}{\text{จำนวนโฝมบรรจุอาหารที่เกิดขึ้น ปี ๒๕๖๑}^{(๑๒)}} \times ๑๐๐$$

โดยที่^(๑๒) คือ ฐานจำนวนโฝมบรรจุอาหารที่เกิดขึ้นของหน่วยงานปี ๒๕๖๑

คำนวณจาก = บุคลากรของหน่วยงาน (คน)^(๑๓) × อัตราการเกิดโฝมบรรจุอาหาร ปี ๒๕๖๑
(ใบต่อคนต่อวัน)^(๑๔) × วันทำงาน^(๑๕)

โดยที่^(๑๓) คือ จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน ณ วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

^(๑๔) คือ ค่าเฉลี่ยอัตราการเกิดโฝมบรรจุอาหาร ๐.๔๗ ใบต่อคนต่อวัน

^(๑๕) คือ วันทำงาน ปี ๒๕๖๓ ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓

^(๑๓) คือ จำนวนโฝมบรรจุอาหารที่มีการทิ้งลงถังขยะภายในหน่วยงาน ปี ๒๕๖๓
(ได้จากการเก็บข้อมูลโดยการนับจำนวนในถังขยะตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓
ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓)

๓. การกำกับดูแลการทุจริต

คำอธิบาย

- รอบการประเมินที่ ๑ หรือรอบ ๖ เดือน พิจารณาจากผลการสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสในการกำกับดูแลการทุจริตในภาครัฐ ผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) โดยกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจนี้ คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องได้รับผลการสำรวจความคิดเห็นผ่านระบบอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด จึงคิดคะแนนจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ได้ส่งแบบสำรวจผ่านระบบ
- รอบการประเมินที่ ๒ หรือรอบ ๑๒ เดือน เป็นการประเมินการกำกับดูแลการทุจริตของผู้บริหารองค์การ สะท้อนจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยเป็นการประเมินอย่างครอบคลุมมิติการกำกับดูแลการทุจริตของผู้บริหารใน ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ความโปร่งใส (Transparency) ความพร้อมรับผิด (Accountability) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ให้มีการดำเนินงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีนโยบาย แนวทางในการกำกับดูแลการทุจริต		
๒. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลการทุจริต ที่ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติและติดตามรายงานผลอย่างชัดเจน		
๓. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีระบบตรวจสอบการกำกับดูแลการทุจริต		
๔. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผลหลักคุณธรรม/จริยธรรม เป็นต้น		
๕. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการกำกับ ตรวจสอบติดตามข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต		
๖. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีมาตรการป้องกันการทุจริตในเชิงรุก (Pro-active) เช่น มีคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบการทำงานให้โปร่งใส มีระบบรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ เป็นต้น		
๗. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการเปิดเผยผลการดำเนินงานสู่สาธารณะ		
๘. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการซื้อขายตำแหน่งหรือเส้นสายในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน		
๙. ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านพบว่าหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับสินบนจากผู้อื่น		
๑๐. ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจเพื่อประโยชน์แก่ญาติพี่น้อง พวกพ้องหรือผู้อื่น		

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	
	รอบการประเมินที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน) ใช้ผลการสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสการกำกับดูแลการทุจริตในภาครัฐ (Online Survey)	รอบการประเมินที่ ๒ (รอบ ๑๒ เดือน) ใช้ผลการประเมินคุณธรรมและโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
๑	ได้คะแนน ๑ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐.๐๐
๒	ได้คะแนน ๒ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙
๓	ได้คะแนน ๓ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๕๕.๐๐ - ๕๙.๙๙
๔	ได้คะแนน ๔ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๔.๙๙
๕	ได้คะแนน ๕ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๖๕.๐๐ - ๖๙.๙๙
๖	ได้คะแนน ๖ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๔.๙๙
๗	ได้คะแนน ๗ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๗๙.๙๙
๘	ได้คะแนน ๘ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๔.๙๙
๙	ได้คะแนน ๙ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๘๕.๐๐- ๘๙.๙๙
๑๐	ได้คะแนน ๑๐ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ตั้งแต่ ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป

๔. ภาวะผู้นำ

คำอธิบาย

- ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหาร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อนำองค์การให้บรรลุภารกิจ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน ทันท่วงที และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและมีการถ่ายทอดนโยบาย/แนวทางในการทำงานให้คนในองค์กรได้รับรู้และเข้าใจทั่วทั้งองค์กรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ		
๒. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง รวมทั้งทรัพยากร และงบประมาณของหน่วยงานให้เหมาะสมสำหรับการทำงานตามยุทธศาสตร์ชาติ วิสัยทัศน์ นโยบายแนวทางในการทำงาน และแผนยุทธศาสตร์จัดสรรขององค์กร		
๓. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม ทำงานในลักษณะบูรณาการ/การทำงานแนวใหม่ ที่ได้ทั้งงานและบุคลากร โดยไม่เลือกปฏิบัติ		
๔. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เน้นการทำงานอย่างมีส่วนร่วมทั้งหน่วยงานในภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน		
๕. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อปรับเปลี่ยนองค์การของท่านให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยตามนโยบาย Thailand ๔.๐		
๖. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในองค์กรที่แตกต่างหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจนเห็นได้อย่างชัดเจน มีการสร้างระบบการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพทำให้องค์การมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีการบริหารงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน		
๗. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้พัฒนาให้องค์การมีระบบประเมินผลตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง และเป็นที่ยอมรับ		
๘. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน กล้าเผชิญกับปัญหา กล้าตัดสินใจ บนพื้นฐานข้อเท็จจริง และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์		
๙. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การ มีรูปแบบการทำงาน ซึ่งเปิดรับคำแนะนำที่สร้างสรรค์ และแสดงออกถึงภาวะผู้นำในระดับที่เหมาะสมสำหรับองค์การ		
๑๐. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีความทุ่มเท รับผิดชอบ อุทิศตนและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ		

๕. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ

คำอธิบาย

- ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามและบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและหน่วยงานในฐานะผู้รับบริการ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
<p>๑. ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์การ (๔ คะแนน)</p> <p>๑.๑ มีระบบรับ/ส่งเรื่อง และการให้บริการได้ถูกต้อง รวดเร็ว สามารถลดต้นทุนลดการสูญเสียและเกิดคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ (๒ คะแนน)</p> <p>๑.๒ มีระบบติดตามสถานะและบริหารงานขององค์การ (๑ คะแนน)</p> <p>๑.๓ มีการรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาาระบบ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ (๑ คะแนน)</p>		
<p>๒. มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบที่เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกดูข้อมูลได้แบบ Real Time และนำผลวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ปรับปรุง พัฒนาการให้บริการ และการปฏิบัติงานต่อไป (๓ คะแนน)</p> <p>๒.๑ มีการออกแบบระบบจัดเก็บข้อมูล และมีระบบวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒.๒ มีการรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และทันสมัย (๑ คะแนน)</p> <p>๒.๓ มีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ในพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงาน เช่น นำข้อมูลมาใช้กำหนดนโยบายเพื่อบริหารองค์การให้ตอบโจทย์และเป้าหมายองค์การ นำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงงาน เป็นต้น (๑ คะแนน)</p>		
<p>๓. ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีการรวบรวมผลการประเมินอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)</p> <p>๓.๑ มีระบบประเมินความพึงพอใจ ในรูปแบบที่ง่ายและสะดวกต่อผู้รับบริการ (๑.๕ คะแนน)</p> <p>๓.๒ มีการนำข้อมูลผลสำรวจมาปรับปรุงงานบริการอย่างต่อเนื่อง (๑.๕ คะแนน)</p>		

๖. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ (Digital Transformation)

คำอธิบาย

- การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถขององค์การ นำไปสู่การรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัลในอนาคต เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารจัดการภายใน การอำนวยความสะดวกประชาชน การบริการภาครัฐ และการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์
- Business Intelligence (BI) คือ เทคโนโลยีสำหรับการรวบรวม จัดเก็บ วิเคราะห์ และเข้าถึงข้อมูลในหลากหลายมิติ เพื่อช่วยวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การเชิงลึก แสดงผลในรูปแบบของรายงาน กราฟ ตารางสรุป แนวโน้มต่าง ๆ และบทวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อออกนโยบายต่าง ๆ
- Artificial intelligence (AI) หรือเรียกว่าปัญญาประดิษฐ์ คือ โปรแกรมที่ถูกเขียนและพัฒนาให้มีความฉลาด มีความสามารถคิด วิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจได้ โดยการประมวลผลจากฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ประยุกต์ให้เป็นไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ
- ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน



ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑. ใช้อีเมลกลางภาครัฐ (@domain.go.th) ในการติดต่อสื่อสารในภาครัฐ (Mail Go Thai) (๒ คะแนน)		
๒. มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน (ข้อละ ๒ คะแนน) ๒.๑ มีระบบบริหารจัดการภายใน เช่น ระบบสนทนาอิเล็กทรอนิกส์จัดการการประชุม การลา การจองห้องประชุม เป็นต้น (๑ คะแนน) ๒.๒ มีระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์ (National e-Payment) เช่น การเบิกจ่ายเบี้ยประชุม การจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น (๑ คะแนน)		
๓. ให้บริการข้อมูลแก่ประชาชนผ่าน Internet หรือ Mobile Application (๒ คะแนน) ๓.๑ บริการข้อมูลด้านประเภทงานบริการที่เป็นภารกิจหลัก และข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน (๑ คะแนน) ๓.๒ มีช่องทางในการรับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และอื่น ๆ (๑ คะแนน)		
๔. มีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ (Open Data) ผ่านเว็บไซต์ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ได้ (๒ คะแนน) ๔.๑ มีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และมีการเปิดเผยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (๑ คะแนน) ๔.๒ มีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีการเปิดเผยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และสามารถนำไปใช้ได้ (๑ คะแนน)		
๕. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (๒ คะแนน) ๕.๑ มีการประยุกต์ใช้ระบบธุรกิจอัจฉริยะ (Business Intelligence : BI) ดึงข้อมูลมาสรุป ประมวลผล และนำเสนอในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อวิเคราะห์วางแผน และประกอบการตัดสินใจได้ (๑ คะแนน) ๕.๒ มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence : AI) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานหรือการให้บริการประชาชน (๑ คะแนน)		



๗. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

คำอธิบาย

- **การประเมินคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ** คือ การประเมินการปฏิบัติงาน/บริหารงาน โดยยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้อง ชอบธรรม การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การไม่เลือกปฏิบัติ และการเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของราชการ
- **คุณธรรม (Integrity)** คือ การปฏิบัติงานโดยมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม
- **จริยธรรม (Ethics)** คือ พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่หรือการบริหารจัดการที่ดี โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย และการตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อสร้างคุณค่าของการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (ข้อละ ๒ คะแนน)

ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ท่านได้ยึดถือและปฏิบัติตาม		
๒. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการแต่งตั้ง/มอบหมาย เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม		
๓. ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม		
๔. หน่วยงานของท่าน มีการสื่อสารคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ ให้เจ้าหน้าที่ภายในองค์การทุกคนปฏิบัติตาม		
๕. หน่วยงานของท่าน มีการประกาศเกียรติคุณ/ให้รางวัล/ยกย่องเชิดชูเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม หรือมีการลงโทษต่อผู้ประพฤติผิดต่อคุณธรรม		

๘. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

คำอธิบาย

- เป็นการสำรวจปัจจัยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจ : ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา
- ต้องได้รับผลการสำรวจผ่านระบบอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
- การคิดคะแนนคิดจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ได้ส่งแบบสำรวจผ่านระบบ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑. ผู้บังคับบัญชามีการสอนงานให้แก่ท่าน และสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน		
๒. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่าน		
๓. ผู้บังคับบัญชาแสดงความรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน		
๔. ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของท่าน		
๕. ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องชมเชยท่านเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี		
๖. ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน		
๗. ผู้บังคับบัญชาวางบทบาทการบริหารงานเสมือนท่านเป็นเพื่อนร่วมงาน		
๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์		
๙. ผู้บังคับบัญชาของมีการกระตุ้นให้ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด และวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น		
๑๐. ผู้บังคับบัญชาของท่าน จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน		

๙. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

คำอธิบาย

- การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการสามารถประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ความคุ้มค่า มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งในการบูรณาการข้อมูลนั้น จะต้องเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างประเทศ พร้อมกำหนดแผนงานการบูรณาการข้อมูลร่วมกันที่จะสามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติในหลักการ ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ตามที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เสนอ โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำข้อมูลตามภารกิจหลักให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลดิจิทัล และต้องปรับปรุงข้อมูลดิจิทัลนั้นให้มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความสมบูรณ์ และสามารถใช้ได้ รวมทั้งมีความถูกต้อง ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานของรัฐอื่น และนำไปประมวลผลต่อได้ หากข้อมูลดังกล่าวได้จัดทำไว้ก่อน พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับและไม่ได้อยู่ในรูปแบบข้อมูลดิจิทัล ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการแปลงข้อมูลดังกล่าวให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลดิจิทัลด้วย และกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการแลกเปลี่ยนหรือเชื่อมโยงข้อมูลดิจิทัลที่มีการจัดทำและครอบครองกับหน่วยงานของรัฐอื่นผ่านระบบและเครือข่ายสารสนเทศและการสื่อสารตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด โดยอย่างน้อยต้องคำนึงถึงธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว ต่อมาได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ในชื่อว่า “พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒”)

ประเด็นการประเมิน ๖ เดือน	ประเด็นการประเมิน ๑๒ เดือน
มีแนวทาง รูปแบบ หรือมีการออกแบบการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	รายงานความก้าวหน้าของการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๐.๑ ประเด็น “การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์” (ถ้ามี)

คำอธิบาย

- เป็นการพิจารณาความสามารถของหัวหน้าส่วนราชการในการชี้แจงประเด็นสำคัญ และสร้างการรับรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙
- กรมประชาสัมพันธ์ และสำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี รับเป็นเจ้าภาพ ในการเคาะประเด็นที่สำคัญกับส่วนราชการที่ต้องชี้แจงให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด
- คิดคะแนนเฉลี่ยจากผลการชี้แจงประเด็นสำคัญ
- ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน (๖ เดือน/๑๒ เดือน) โดยคิดระดับ ค่าคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน ด้วยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์

ประเด็นการประเมิน	ประเด็นย่อย	คะแนน
๑. ทันเวลา (๑๐ คะแนน)	- ชี้แจงประเด็นข่าวภายในเวลา ๑ วัน - ชี้แจง/ประเด็นข่าวภายในเวลามากกว่า ๑ วัน (๓ วัน/๕ วัน/๗ วัน) - ชี้แจงประเด็นข่าวภายในเวลา ๑ วัน และชี้แจงประเด็นข่าวภายในเวลามากกว่า ๑ วัน (๓ วัน/๕ วัน/๗ วัน)	๑๐
๒. คุณภาพเนื้อหา (๔๐ คะแนน)	การพิจารณาให้คะแนนคุณภาพเนื้อหาการชี้แจงประเด็นข่าว ครบถ้วน ๓ หัวข้อ - ที่มาที่ไป (เรื่องเดิม) ของปัญหา - ข้อเท็จจริง สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน - การแก้ไขปัญหา (ตอบโจทย์ข้อสงสัยได้)	๕ ๕ ๓๐
๓. วิธีการชี้แจง (๒๐ คะแนน)	กรณีชี้แจงภายใน ๑ วัน - มีการชี้แจงข่าวแก่สื่อมวลชน จำนวน ๒ ประเภทสื่อขึ้นไป - มีการชี้แจงผ่าน Facebook Live หรือ Youtube Live หรือจัดทำ Clip Video กรณีชี้แจงภายในเวลามากกว่า ๑ วัน (๓ วัน/๕ วัน/๗ วัน) - มีการชี้แจงข่าวแก่สื่อมวลชน จำนวน ๒ ประเภทสื่อขึ้นไป - มีการชี้แจงผ่าน Facebook Live - จัดทำ Clip Video เผยแพร่ (สามารถนำ Facebook Live มาตัดต่อเป็นคลิปได้)	๑๐ ๑๐ ๕ ๕ ๑๐
๔. ช่องทางการเผยแพร่ (๓๐ คะแนน)	- เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานและ GNews - เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ภายนอก เช่น เว็บไซต์สื่อ เว็บพันทิป เว็บกระปุก ฯลฯ หรือโซเชียลมีเดียภายในและภายนอก ได้แก่ Facebook Instagram Twitter Line Youtube - เผยแพร่ผ่านโทรทัศน์หรือวิทยุหรือสื่อสิ่งพิมพ์	๑๐ ๑๐ ๑๐
รวมทั้งสิ้น		๑๐๐

หมายเหตุ : ๑. กรณีที่มีทั้งข้อ ๑๐.๑ และ ๑๐.๒ ผลคะแนนที่ได้คิดจากค่าเฉลี่ย
๒. กรณีที่มีเฉพาะข้อ ๑๐.๑ หรือ ๑๐.๒ ให้มีการคิดคะแนนเฉพาะข้อนั้น ๆ
๓. กรณีที่ไม่มีคะแนนทั้งสองข้อ ผู้บริหารจะมีคะแนนรวมเต็ม ๙๐ คะแนน และระบบจะคิดระดับค่าคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ด้วยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์

๑๐.๒ ประเด็น “การตรวจสอบข่าวปลอม” (ถ้ามี)

คำอธิบาย

- เป็นการพิจารณาความร่วมมือในการตรวจสอบข่าวปลอมจากศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม (Anti Fake News) ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาล ในการแก้ไขปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ ที่ในปัจจุบันพบว่ามีความคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงในหลายกรณี ทั้งด้วยความตั้งใจของผู้ส่งข่าวสารที่หวังผลให้เกิดความแตกแยกในสังคมหรือเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน หรืออาจด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ขาดวิจารณญาณในการตรวจสอบก่อนส่งต่อข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่น
- สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม (Anti Fake News) รับเป็นเจ้าภาพในการรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบข่าวปลอม และแจ้งไปยังส่วนราชการ โดยให้ตอบกลับภายในระยะเวลาที่กำหนด (๒ ชั่วโมง) หลังจากได้รับแจ้งผ่านทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ AFNC@MDES.GO.TH ตามแบบฟอร์มที่กำหนด และในกรณีที่ยังไม่มีข้อสรุป ต้องมีการกำหนดระยะเวลาที่แล้วเสร็จ (สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่ http://bit.ly/eos_fake_news)
- คิดคะแนนจากร้อยละเฉลี่ยของการรายงานกลับไปยังศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม (Anti Fake News) ภายในระยะเวลาที่กำหนด หากรายงานกลับไม่ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด จะไม่ได้รับคะแนน ในการประเมินประเด็นข่าวนั้น (๐ คะแนน)
- ใช้เกณฑ์การให้คะแนนเฉพาะรอบการประเมินที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน – ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓) โดยคิดระดับค่าคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน ด้วยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์

ตัวอย่าง

No.	ประเด็นข่าวที่ตรวจสอบ	ตอบกลับทันเวลาที่กำหนด	ตอบกลับไม่ทันเวลาที่กำหนด
๑	ประเด็นที่ ๑	ผ่าน	
๒	ประเด็นที่ ๒	ผ่าน	
๓	ประเด็นที่ ๓	ผ่าน	
๔	ประเด็นที่ ๔		ไม่ผ่าน
๕	ประเด็นที่ ๕		ไม่ผ่าน
รวม		ผ่าน = ๓	ไม่ผ่าน = ๒

$$\text{ผลการตรวจสอบข่าวปลอมเฉลี่ย} = \frac{๓}{๕} \times ๑๐๐ = ๖๐$$

$$\text{คะแนน} = ๖$$

- หมายเหตุ :
๑. กรณีที่มีทั้งข้อ ๑๐.๑ และ ๑๐.๒ ผลคะแนนที่ได้คิดจากค่าเฉลี่ย
 ๒. กรณีที่มีเฉพาะข้อ ๑๐.๑ หรือ ๑๐.๒ ให้มีการคิดคะแนนเฉพาะข้อนั้น ๆ
 ๓. กรณีที่ไม่มีคะแนนทั้งสองข้อ ผู้บริหารจะมีคะแนนรวมเต็ม ๙๐ คะแนน และระบบจะคิดระดับค่าคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ด้วยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์

๒.๓ วิธีการและขั้นตอนการประเมิน

๑. วิธีการประเมินของผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน

กลุ่มเป้าหมาย	รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒	หมายเหตุ
<p>ผู้รับการประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ปลัดกระทรวง/เทียบเท่า ● อธิบดี/เทียบเท่า ● ผู้ว่าราชการจังหวัด 	<p>รับผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (Online Survey) สำรวจ ๔ ประเด็น ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การกำกับดูแลการทุจริต (เฉพาะรอบการประเมินที่ ๑) ๒. ภาวะผู้นำ ๓. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ ๔. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา <p>รับผลการประเมินจากเจ้าภาพ ๔ ประเด็น ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การลดพลังงาน (ใช้ผลการประเมินจากสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน) ๒. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ (ใช้ผลการประเมินจากกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) ๓. การกำกับดูแลการทุจริต (เฉพาะรอบการประเมินที่ ๒) (ใช้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)) ๔. การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี) (ไม่รวมผู้ว่าราชการจังหวัด) แบ่งออกเป็น ๒ ประเด็นย่อย ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> (๑) การชี้แจงประเด็นสำคัญๆ เฉพาะส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ผลการประเมินการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์จากกรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรี (๒) การตรวจสอบข่าวปลอม ใช้ผลการประเมินจากความสามารถในการตอบกลับประเด็นข่าวที่ตรวจสอบภายในระยะเวลาที่กำหนดจากสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม <p>การประเมินผลตนเอง (Self Assessment) จำนวน ๓ ประเด็น ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ ๒. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ ๓. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน 	<p>- ดำเนินการผ่านระบบการประเมินผลผู้บริหารองค์การ ได้ที่ https://eos.opdc.go.th/2563 โดยใช้รหัสตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด</p>

กลุ่มเป้าหมาย	รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒	หมายเหตุ
ผู้ประเมิน <ul style="list-style-type: none"> ● นายกรัฐมนตรี ● รองนายกรัฐมนตรี ● รัฐมนตรี ● ปลัดกระทรวง 	ประเมินผู้รับการประเมินจำนวน ๗ ประเด็น ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> ๑. การกำกับดูแลการทุจริต (เฉพาะรอบการประเมินที่ ๑) ๒. ภาวะผู้นำ ๓. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ ๔. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ ๕. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ ๖. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ๗. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน 	- ดำเนินการผ่านระบบการประเมินผู้บริหารองค์การ ได้ที่ https://eos.opdc.go.th/2563 โดยใช้รหัสตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด - มีผลการประเมินตนเองของผู้ประเมินเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเบื้องต้น - ในข้อที่ ๑) การลดพลังงาน (๒) มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ (๓) การกำกับดูแลการทุจริต และ (๔) การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ ผู้ประเมินไม่สามารถแก้ไขคะแนนการประเมินได้ เนื่องจากเป็นผลคะแนนจากหน่วยงานแหล่งข้อมูล

๒. ระดับการประเมินผลตามระบบประเมินผู้บริหารองค์การ ๕ ระดับ

ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙
ดี	๗๐ - ๗๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

ที่มา : หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓. ขั้นตอนการใช้งานระบบประเมินผู้บริหารองค์การ

ระบบประเมินผู้บริหารองค์การ แบ่งเป็น ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ระบบแบบประเมินออนไลน์ (Online Survey) สำหรับสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา
๒. ระบบประเมินตนเองสำหรับผู้บริหารองค์การ (Self Assessment) ใช้ผลของการประเมินตนเอง (Self Assessment) ของผู้บริหาร
๓. ระบบประเมินผู้บริหารองค์การ (Evaluation) สำหรับผู้บังคับบัญชาเข้ามาประเมินผู้บริหารองค์การ



ระบบแบบประเมินออนไลน์ (Online Survey)

สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาประเมินผู้บริหารองค์การ
(ปลัดกระทรวง/เทียบเท่า อธิบดี/เทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด)

คำอธิบาย

- เป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บริหารองค์การ ใน ๔ เรื่อง ได้แก่ การกำกับดูแลการทุจริต ภาวะผู้นำ การสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ทั้งนี้ ในการประเมินรอบที่ ๒ จะสำรวจความคิดเห็นเฉพาะเรื่องภาวะผู้นำ การสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้บริหารองค์การที่ถูกประเมิน ได้แก่ ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่า ปลัดกระทรวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด
- กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบประเมิน

ปลัดกระทรวง

สำรวจความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ รองปลัดกระทรวง อธิบดี/เทียบเท่า ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ช่วยปลัดกระทรวง ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการเขต ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการภาคที่ปรากฏในกฎกระทรวง และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

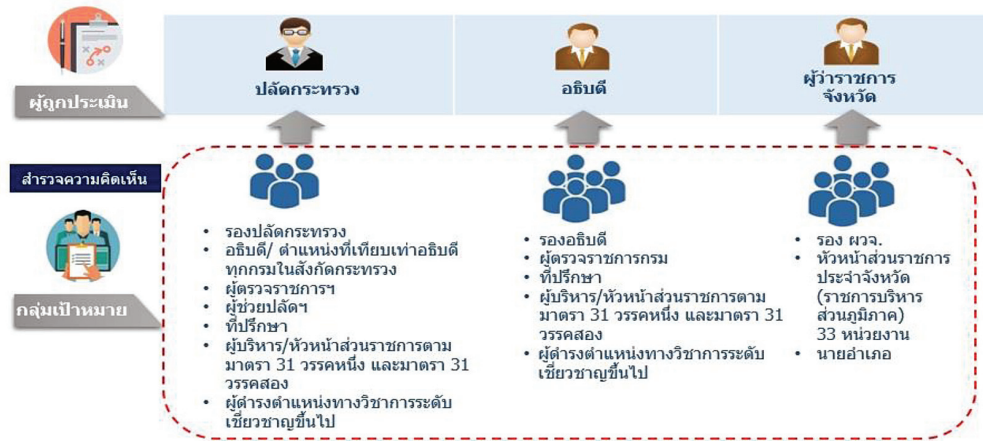
อธิบดี/เทียบเท่า

สำรวจความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการเขต ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการภาค ที่ปรากฏในกฎกระทรวง และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

ผู้ว่าราชการจังหวัด

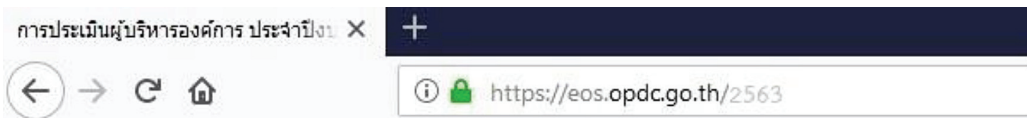
สำรวจความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด และนายอำเภอ

- สำนักงาน ก.พ.ร. ต้องได้รับผลการสำรวจความคิดเห็นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย



การสำรวจความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านระบบแบบประเมินออนไลน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ใช้งานเข้ามาตอบแบบประเมินออนไลน์ได้โดยสะดวก ง่าย มีขั้นตอนการใช้งานไม่ซับซ้อน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑. เปิดหน้าเว็บไซต์การประเมินผู้บริหารองค์การ ได้ที่ <https://eos.opdc.go.th/2563>



๒. เมื่อเข้าสู่เว็บไซต์ จะพบหน้าหลัก ดังรูป และเลือกประเภท “ผู้ใต้บังคับบัญชา”

ระบบยืนยันตัวตนเพื่อเข้าสู่ระบบการประเมินฯ

กรุณาเลือกประเภทของตำแหน่งที่ต้องการเข้าสู่ระบบประเมินฯ

ผู้บริหาร (เบอร์ 1)

- ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าปลัดกระทรวง
- อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าอธิบดี
- ผู้ว่าราชการจังหวัด
- นายอำเภอ
- กำนันผู้ใหญ่บ้าน
- ผู้บริหารท้องถิ่น

ผู้ใต้บังคับบัญชา

- ปลัดกระทรวง ประกอบด้วย รองปลัดกระทรวง อธิบดี/ตำแหน่งที่เทียบเท่าอธิบดีทุกกรมในสังกัดกระทรวง ผู้ตรวจราชการกระทรวง ที่ปรึกษา ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการตาม มาตรา 31 วรรค 1 และวรรค 2 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป
- อธิบดี ประกอบด้วย รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ที่ปรึกษา ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการตาม มาตรา 31 วรรค 1 และวรรค 2 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป
- ผู้ว่าราชการจังหวัด ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและนายอำเภอ
- นายอำเภอ ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

เลือก “ผู้ใต้บังคับบัญชา”

๓. เมื่อเลือกประเภท “ผู้ใต้บังคับบัญชา” จะพบระบบยืนยันตัวตน ๒ ขั้นตอน ดังรูป

ระบบยืนยันตัวตนเพื่อเข้าสู่ระบบประเมินฯ

กรุณาเลือกประเภทของตำแหน่งที่ต้องการเข้าสู่ระบบประเมินฯ

ผู้ใต้บังคับบัญชา

กรอกหมายเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก

0-0000-00000-00-0

เข้าสู่ระบบ

ย้อนกลับ

ระบบข้อมูลเพื่อยืนยันตัวตน
(ตามที่แจ้งข้อมูลกับผู้สำรวจ)

ชื่อ *

สมชาย

ระบบชื่อเพื่อยืนยันการเข้าสู่ระบบ

นามสกุล *

มาดี

ระบบนามสกุลเพื่อยืนยันการเข้าสู่ระบบ

เบอร์โทรศัพท์ *

090-000-0000

ระบบเบอร์โทรศัพท์ที่แจ้งกับผู้สำรวจ

กดปุ่มนี้เพื่อเข้าสู่ระบบ | **ยืนยัน** | **ติดต่อเจ้าหน้าที่** | **หากเข้าสู่ระบบไม่สำเร็จ กรุณาติดต่อเจ้าหน้าที่**

หมายเหตุ ระบบจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านเป็นความลับ ท่านสามารถให้ความเห็นได้ตามอิสระ

๔. เมื่อเข้าสู่ระบบแล้ว หน้าจอจะปรากฏหน้าโปรไฟล์ ดังรูป กรณีที่ข้อมูลไม่ถูกต้อง ท่านสามารถ แก้ไขข้อมูลส่วนตัว และเลือกปุ่ม **ทำการประเมิน** เพื่อทำการประเมินผู้บังคับบัญชา (Online Survey)

ผู้ใต้บังคับบัญชา | แก้ไขข้อมูลส่วนตัว

รวมการประเมินที่ 1 | รวมการประเมินที่ 2 | สรุปผลการประเมิน | ออกจากระบบ

การประเมินผู้บังคับบัญชา (Online Survey)
เข้าสู่ระบบเพื่อประเมินผู้บังคับบัญชา
วันที่ 16-30 เมษายน 2563

ทำการประเมิน

ประเด็นที่ 7 การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
1) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ท่านได้ยึดถือและปฏิบัติตาม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการแต่งตั้ง/มอบหมาย เจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการส่งเสริม และพัฒนามนุษยสัมพันธ์ในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) หน่วยงานของท่าน มีการสื่อสารคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ ให้เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรทุกคนปฏิบัติตาม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) หน่วยงานของท่าน มีการประกาศเกียรติคุณ/ให้รางวัล/ยกย่องเชิดชูเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม หรือมีการลงโทษต่อ ผู้ประพฤติผิดต่อคุณธรรม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

กดปุ่มนี้เพื่อเลือกตอบคำถาม

ประเด็นที่ 8 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
1) ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายให้ทำงาน และสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่าน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) ผู้บังคับบัญชาแสดงความรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของท่าน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องชมเชยท่านเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) ผู้บังคับบัญชาวางบทบาทการบริหารงานเสมือนท่านเป็นเพื่อนร่วมงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) ผู้บังคับบัญชาของมีการกระตุ้นให้ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด และวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) ผู้บังคับบัญชาของท่าน จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ท่านอยู่และนำทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

กดปุ่มนี้เพื่อเลือกตอบคำถาม

บันทึก

บันทึกและส่ง

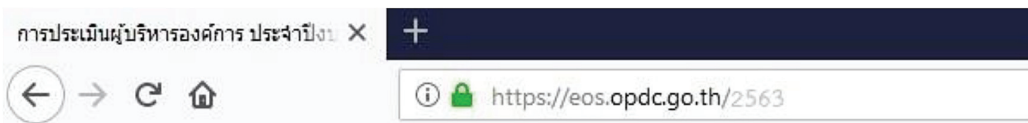
กดปุ่มนี้เพื่อบันทึกแบบประเมิน

กดปุ่มนี้เพื่อบันทึกและส่งแบบประเมิน

ระบบประเมินตนเองสำหรับผู้บริหารองค์การ (Self Assessment)

สำหรับผู้บริหารองค์การเข้ามาประเมินตนเอง
(ปลัดกระทรวง/เทียบเท่า อธิบดี/เทียบเท่า และผู้ว่าราชการจังหวัด)

๑. เปิดหน้าเว็บไซต์การประเมินผู้บริหารองค์การ ได้ที่ <https://eos.opdc.go.th/2563>



๒. เมื่อเข้าสู่เว็บไซต์ จะพบหน้าหลัก ดังรูป และเลือกประเภท “ผู้บริหาร (เบอร์ 1)”

ระบบยืนยันตัวตนบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการประเมินฯ

กรุณาเลือกประเภทของตำแหน่งที่ต้องการเข้าสู่ระบบประเมินฯ

ผู้บริหาร (เบอร์ 1)

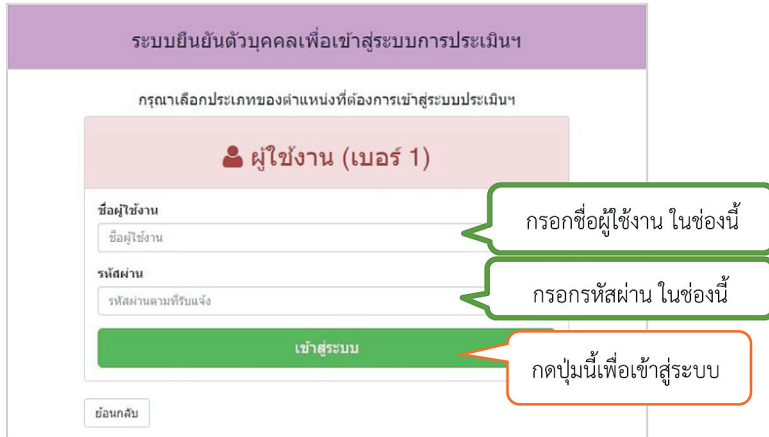
- ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าปลัดกระทรวง
- อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าอธิบดี
- ผู้ว่าราชการจังหวัด
- นายอำเภอ
- กำนันผู้ใหญ่บ้าน
- ผู้บริหารท้องถิ่น

เลือก “ผู้บริหาร (เบอร์ 1)”

ผู้ใต้บังคับบัญชา

- ปลัดกระทรวง ประกอบด้วย รองปลัดกระทรวง อธิบดี/ตำแหน่งที่เทียบเท่าอธิบดีทุกกรมในสังกัดกระทรวง ผู้ตรวจราชการกระทรวง ที่ปรึกษา ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการตามมาตรา 31 วรรค 1 และวรรค 2 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป
- อธิบดี ประกอบด้วย รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ที่ปรึกษา ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการตามมาตรา 31 วรรค 1 และวรรค 2 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป
- ผู้ว่าราชการจังหวัด ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและนายอำเภอ
- นายอำเภอ ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

๓. เมื่อเลือกประเภท “ผู้บริหาร (เบอร์ 1)” จะพบระบบ Login ใช้งานระบบ โดยการกรอกรหัสผ่านที่ได้รับจากสำนักงาน ก.พ.ร. และกดปุ่มเพื่อเข้าสู่ระบบ



๔. เมื่อเข้าสู่ระบบแล้ว หน้าจอจะปรากฏหน้าโปรไฟล์ ดังรูป กรณีที่ข้อมูลไม่ถูกต้อง ท่านสามารถ แก้ไขข้อมูลส่วนตัว และเลือกปุ่ม **ทำการประเมิน** เพื่อทำการประเมินตนเอง



๕. เมื่อเลือกปุ่ม **ทำการประเมิน** จะพบประเด็นที่ (๕) ระบบติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารงานขององค์การ (๖) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ และ (๗) การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ดังรูป และเมื่อดำเนินการตอบแบบประเมินครบถ้วนแล้ว ให้กดปุ่ม **บันทึกและส่ง** ถือว่าดำเนินการแล้วเสร็จ หรือหากต้องการหยุดพักการประเมินตนเองชั่วคราว ให้กดปุ่ม **บันทึก** โดยที่ท่านสามารถดำเนินการตอบแบบประเมินต่อภายหลังได้

ประเด็นที่ 5 ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานขององค์กร

ประเด็นการประเมิน	กตปัฐนี้เพื่อเลือกตอบคำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	เอกสารแนบ
1) ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร (4 คะแนน)				
1.1) มีระบบรับ/ส่งเรื่อง และการให้บริการได้ถูกต้อง รวดเร็ว สามารถลดต้นทุน ลดการสูญเสีย และเกิดคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ (2 คะแนน)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
1.2) มีระบบติดตามสถานะและบริหารงานขององค์กร (1 คะแนน)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
1.3) มีการรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา ระบบ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ (1 คะแนน)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
2) มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบที่เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกดูข้อมูลได้แบบ Real Time และนำผลวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ปรับปรุง พัฒนาการให้บริการ และการปฏิบัติงานต่อไป (3 คะแนน)				
2.1) มีการออกแบบระบบจัดเก็บข้อมูล และมีระบบวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ (1 คะแนน)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
2.2) มีการรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และทันสมัย (1 คะแนน)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
2.3) มีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ในพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงาน เช่น นำข้อมูลมาใช้กำหนดนโยบายเพื่อบริหารองค์กร ให้คอบใจขยและเป้าหมายขององค์กร นำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงงาน เป็นต้น (1 คะแนน)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
3) ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีการรวบรวมผลการประเมินอย่างเป็นระบบ (3 คะแนน)				
3.1) มีระบบประเมินความพึงพอใจ ในรูปแบบที่ง่ายและสะดวกต่อผู้รับบริการ (1.5 คะแนน)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
3.2) มีการนำข้อมูลผลสำรวจมาปรับปรุงงานบริการอย่างต่อเนื่อง (1.5 คะแนน)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>

กตปัฐนี้เพื่อแนบเอกสาร

ประเด็นที่ 6 การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร

ประเด็นการประเมิน	กตปัฐนี้เพื่อเลือกตอบคำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	เอกสารแนบ
1) ใช้อีเมลกลางภาครัฐ (@domain.go.th) ในการติดต่อสื่อสารในภาครัฐ (Mail Go Thai) (2 คะแนน)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
2) มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน (2 คะแนน)				
2.1) มีระบบบริหารจัดการภายใน เช่น ระบบสหเทศอิเล็กทรอนิกส์จัดการการประชุม การลา การจองห้องประชุม เป็นต้น		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
2.2) มีระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์ (National e-Payment) เช่น การเบิกจ่ายเบี้ยประชุม การจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
3) ใช้บริการหรือข้อมูลแก่ประชาชนผ่าน Internet หรือ Mobile Application (2 คะแนน)				
3.1) บริการข้อมูลด้านประเภทงานบริการที่เป็นภารกิจหลัก และข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
3.2) มีช่องทางในการรับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และอื่น ๆ (1 คะแนน)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
4) มีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ (Open Data) ผ่านเว็บไซต์ ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ได้ (2 คะแนน)				
4.1) มีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และมีการเปิดเผยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
4.2) มีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีการเปิดเผยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และสามารถนำไปใช้ได้		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
5) มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (2 คะแนน)				
5.1) มีการประยุกต์ใช้ระบบธุรกิจอัจฉริยะ (Business Intelligence : BI) ดึงข้อมูลมาสรุป ประมวลผล และนำเสนอในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และประกอบการตัดสินใจได้		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>
5.2) มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence : AI) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงาน หรือการให้บริการประชาชน		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>

เฉพาะรอบที่ ๑

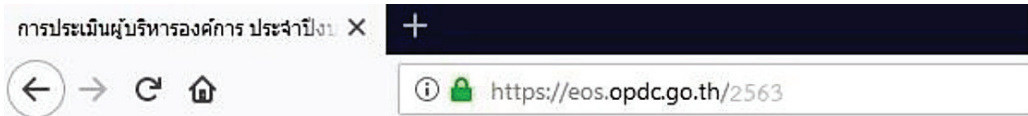
ประเด็นที่ 9 การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)

ประเด็นการประเมิน	กตปัฐนี้เพื่อเลือกตอบคำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	เอกสารแนบ
1) มีแนวทางหรือรูปแบบการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่นในงบประมาณ พ.ศ. 2563		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="button" value="เอกสารแนบ"/>

ระบบประเมินผู้บริหารองค์การ (Evaluation)

สำหรับผู้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารองค์การ

๑. เปิดหน้าเว็บไซต์เข้าสู่ระบบการประเมินผู้บริหารองค์การ ได้ที่ <https://eos.opdc.go.th/2563>



๒. เมื่อเข้าสู่เว็บไซต์ จะพบหน้าหลัก ดังรูป และเลือกประเภท “ผู้บริหาร (เบอร์ 1)”

ระบบยืนยันตัวตนบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการประเมินฯ

กรุณาเลือกประเภทของตำแหน่งที่ต้องการเข้าสู่ระบบประเมินฯ

ผู้บริหาร (เบอร์ 1)

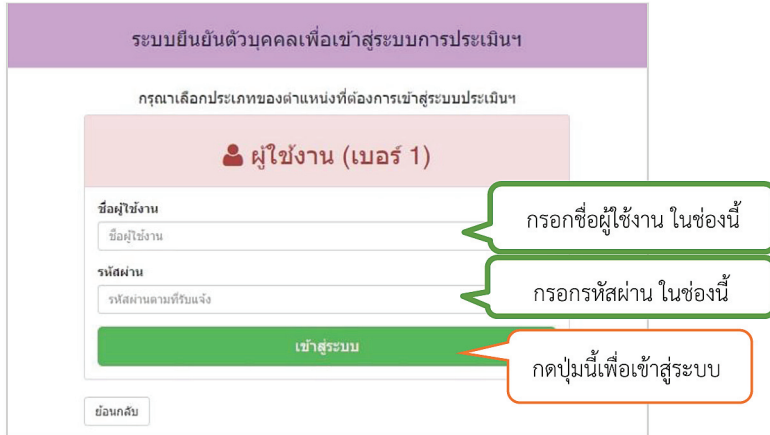
- ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าปลัดกระทรวง
- อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าอธิบดี
- ผู้ว่าราชการจังหวัด
- นายอำเภอ
- กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
- ผู้บริหารท้องถิ่น

เลือก “ผู้บริหาร (เบอร์ 1)”

ผู้ใต้บังคับบัญชา

- **ปลัดกระทรวง** ประกอบด้วย รองปลัดกระทรวง อธิบดี/ตำแหน่งที่เทียบเท่าอธิบดีทุกกรมในสังกัดกระทรวง ผู้ตรวจราชการกระทรวง ที่ปรึกษา ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการตาม มาตรา 31 วรรค 1 และวรรค 2 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป
- **อธิบดี** ประกอบด้วย รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ที่ปรึกษา ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการตามมาตรา 31 วรรค 1 และวรรค 2 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป
- **ผู้ว่าราชการจังหวัด** ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและนายอำเภอ
- **นายอำเภอ** ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

๓. เมื่อเลือกประเภท “ผู้บริหาร (เบอร์ 1)” จะพบระบบ Login ใช้งานระบบ โดยการกรอกรหัสผ่านที่ได้รับจากสำนักงาน ก.พ.ร. และกดปุ่มเพื่อเข้าสู่ระบบ



ระบบยืนยันตัวตนเพื่อเข้าสู่ระบบการประเมินฯ

กรุณาเลือกประเภทของตำแหน่งที่ต้องการเข้าสู่ระบบประเมินฯ

ผู้ใช้งาน (เบอร์ 1)

ชื่อผู้ใช้งาน
ชื่อผู้ใช้งาน

กรอกชื่อผู้ใช้งาน ในช่องนี้

รหัสผ่าน
รหัสผ่านตามที่รับแจ้ง

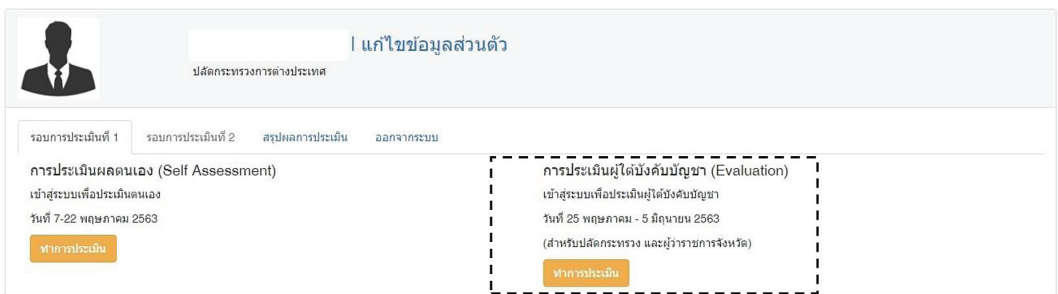
กรอกรหัสผ่าน ในช่องนี้

เข้าสู่ระบบ

กดปุ่มนี้เพื่อเข้าสู่ระบบ

ย้อนกลับ

๔. เมื่อเข้าสู่ระบบแล้ว หน้าจอจะปรากฏหน้าโปรไฟล์ ดังรูป กรณีที่ข้อมูลไม่ถูกต้อง ท่านสามารถแก้ไขข้อมูลส่วนตัว และเลือกปุ่ม **ทำการประเมิน** เพื่อทำการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา



ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ | แก้ไขข้อมูลส่วนตัว



รอบการประเมินที่ 1 รอบการประเมินที่ 2 สรุปผลการประเมิน ออกจากระบบ

การประเมินผลตนเอง (Self Assessment)
เข้าสู่ระบบเพื่อประเมินตนเอง
วันที่ 7-22 พฤษภาคม 2563
ทำการประเมิน

การประเมินผู้บังคับบัญชา (Evaluation)
เข้าสู่ระบบเพื่อประเมินผู้บังคับบัญชา
วันที่ 25 พฤษภาคม - 5 มิถุนายน 2563
(สำหรับปลัดกระทรวง และผู้ว่าราชการจังหวัด)
ทำการประเมิน

๕. เมื่อเลือกปุ่ม **ทำการประเมิน** จะปรากฏหน้าจอการประเมินตนเอง (Self Assessment) ของผู้บริหารองค์การที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ท่านสามารถประเมินผู้บริหารองค์การโดยใส่คะแนนตั้งแต่ ๑ - ๑๐ คะแนนลงในช่อง**ผู้บังคับบัญชาประเมิน**ในแต่ละประเด็น การประเมินใน**ข้อที่ ๓ - ข้อที่ ๑๐** แล้วกดปุ่ม **บันทึก** จึงถือเป็นการดำเนินการประเมินแล้วเสร็จ ทั้งนี้ ท่านสามารถดูรายละเอียดของเกณฑ์การประเมินในแต่ละข้อ โดยคลิกที่หมายเลขข้อในการประเมิน และหากต้องการดูในรายละเอียดของการประเมินตนเองของผู้บริหารองค์การ พร้อมทั้งเอกสารแนบต่าง ๆ ให้คลิกที่ตัวเลขคะแนนช่องการประเมินตนเองในแต่ละข้อการประเมิน

คลิกที่หมายเลขข้อจะแสดงประเด็นข้อคำถาม เกณฑ์ และคะแนนการประเมิน

ผู้รับการประเมิน	รอบการประเมิน	ประเด็นข้อคำถาม										รวม	เหตุผล	บันทึก	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
 นาย _____ ตำแหน่ง _____ หน่วยงาน _____	ประเมินตนเอง	5.00	5.00	0.00	10.00	9.59	10.00	10.00	7.00	9.06	8.85	10.00	84.50	คลิกที่คะแนนจะแสดงรายละเอียดการประเมินตนเองของผู้บริหารองค์การ	บันทึก
	ผู้บังคับบัญชาประเมิน	5.00	5.00	0.00	10.00	9.59	10.00	10.00	7.00	9.06	8.85	10.00	84.50		
 นาย _____ ตำแหน่ง _____ หน่วยงาน _____	ประเมินตนเอง	5.00	5.00	10.00	10.00	9.05	10.00	10.00	7.00	8.74	8.11	10.00	92.90	ใส่เหตุผลประกอบการประเมิน (ถ้ามี) กดปุ่มนี้เพื่อบันทึก	บันทึก
	ผู้บังคับบัญชาประเมิน	5.00	5.00	10.00	10.00	9.05	10.00	10.00	7.00	8.74	8.11	10.00	92.90		

ท่านสามารถประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยใส่คะแนนในช่องว่าง



บทที่ **๓**
การประเมินผู้บริหารองค์การ
(นายอำเภอ)

๓.๑ กรอบการประเมินผู้บริหารองค์การ

การประเมินผู้บริหารองค์การ (นายอำเภอ) มีรายละเอียดประเด็นการประเมิน ดังนี้

ประเด็นประเมิน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	รอบการประเมิน	แหล่งข้อมูล
๑. การลดพลังงาน	ใช้ผลการประเมินจากระบบการรายงานในเว็บไซต์ e-report.energy.go.th (เฉพาะการลดพลังงานไฟฟ้า) ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	รอบที่ ๑ และ รอบที่ ๒	สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน
๒. มาตรการลด และ คัดแยกขยะมูลฝอย ในหน่วยงานภาครัฐ	ไม่ประเมินประเด็นนี้	ไม่ประเมินผล ในประเด็นนี้	-
๓. การกำกับดูแลการทุจริต	ใช้ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (Online Survey)	รอบที่ ๑ และ รอบที่ ๒	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา
๔. ภาวะผู้นำ	ใช้ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (Online Survey)	รอบที่ ๑ และ รอบที่ ๒	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา
๕. ระบบติดตาม การปฏิบัติงานเพื่อการ บริหารงานขององค์การ	นายอำเภอประเมินตนเอง (Self Assessment)	รอบที่ ๑ และ รอบที่ ๒	ผู้บริหารประเมินตนเอง
๖. การส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ในองค์การ	นายอำเภอประเมินตนเอง (Self Assessment)	รอบที่ ๑ และ รอบที่ ๒	ผู้บริหารประเมินตนเอง
๗. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ	ใช้ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (Online Survey)	รอบที่ ๑ และ รอบที่ ๒	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา
๘. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ ผู้ได้บังคับบัญชา	ใช้ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (Online Survey)	รอบที่ ๑ และ รอบที่ ๒	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา
๙. การบูรณาการข้อมูล ระหว่างหน่วยงาน	นายอำเภอประเมินตนเอง (Self Assessment)	รอบที่ ๑ และ รอบที่ ๒	ผู้บริหารประเมินตนเอง
๑๐. การชี้แจงประเด็นที่สำคัญต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)	ไม่ประเมินประเด็นนี้	ไม่ประเมินผล ในประเด็นนี้	-

๓.๒ เกณฑ์การประเมินผู้บริหารองค์การ

เกณฑ์การประเมินผู้บริหารองค์การ (นายอำเภอ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีรายละเอียดเกณฑ์การประเมิน ๑๐ ข้อ ดังนี้

๑. การลดพลังงาน

คำอธิบาย

- การลดพลังงาน พิจารณาจากพลังงานไฟฟ้า โดยเป้าหมายให้มีการใช้พลังงานไฟฟ้าลดลงร้อยละ ๑๐ เทียบกับค่ามาตรฐานการใช้พลังงานไฟฟ้าของแต่ละหน่วยงาน โดยคำนวณจากค่าเฉลี่ยในแต่ละรอบการประเมิน
- ใช้ผลการประเมินจากระบบ e-report.energy.go.th สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน เป็นการประเมินรายรอบของการประเมิน โดยอำเภอสามารถรายงานผลการใช้พลังงานไฟฟ้าเป็นรายเดือน หรือรายงานตามรอบการประเมินก็ได้ ทั้งนี้จะต้องมีผลการใช้ไฟฟ้าครบทุกเดือนในแต่ละรอบของการประเมิน จึงจะสามารถคำนวณผลคะแนนได้
- รอบที่ ๑ เป็นการรายงานการใช้ไฟฟ้าของเดือนกันยายน ๒๕๖๒ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ (รายงานภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)
- รอบที่ ๒ เป็นการรายงานการใช้ไฟฟ้าของเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ – สิงหาคม ๒๕๖๓ (รายงานภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน



ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงน้อยกว่าร้อยละ ๒.๐๐
๒	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๒.๐๐ – ๒.๙๙
๓	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๓.๐๐ – ๓.๙๙
๔	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๔.๐๐ – ๔.๙๙
๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๕.๐๐ – ๕.๙๙
๖	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๖.๐๐ – ๖.๙๙
๗	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๗.๐๐ – ๗.๙๙
๘	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๘.๐๐ – ๘.๙๙
๙	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๙.๐๐ – ๙.๙๙
๑๐	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๑๐.๐๐ ขึ้นไป

๒. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ

คำอธิบาย

ไม่ประเมินผลในประเด็นนี้

๓. การกำกับดูแลการทุจริต

คำอธิบาย

- การประเมินการกำกับดูแลการทุจริตของผู้บริหารองค์การ เป็นการสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสการกำกับดูแลการทุจริตในภาครัฐ
- กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจ : ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา
- ต้องได้รับผลการสำรวจความคิดเห็นผ่านระบบอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
- การคิดคะแนนคิดจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ได้ส่งแบบสำรวจผ่านระบบ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีนโยบาย แนวทางในการกำกับดูแลการทุจริต		
๒	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลการทุจริต ที่ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติและติดตามรายงานผลอย่างชัดเจน		
๓	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีระบบตรวจสอบการกำกับดูแลการทุจริต		
๔	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักคุณธรรม/จริยธรรม เป็นต้น		
๕	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการกำกับ ตรวจสอบติดตามข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต		
๖	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีมาตรการป้องกันการทุจริตในเชิงรุก (Pro-active) เช่น มีคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบงานการทำงานให้โปร่งใส มีระบบรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ เป็นต้น		
๗	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการเปิดเผยผลการดำเนินงานสู่สาธารณะ		
๘	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน นำเสนอข้อมูลหรือความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาต่อจังหวัดหรือส่วนราชการส่วนกลาง เพื่อพิจารณาตำแหน่งในการการบรรจุ การแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน		
๙	ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านพบเห็นว่าหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับสินบนจากผู้อื่น		
๑๐	ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจเพื่อประโยชน์แก่ญาติพี่น้อง พวกพ้อง หรือผู้อื่น		

๔. ภาวะผู้นำ

คำอธิบาย

- ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหาร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อนำองค์การให้บรรลุภารกิจตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและมีการถ่ายทอดนโยบาย/แนวทางในการทำงานให้คนในองค์กรได้รับรู้และเข้าใจทั่วทั้งองค์กรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ		
๒	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้นำเสนอข้อมูลหรือความคิดเห็นต่อจังหวัดหรือส่วนราชการส่วนกลาง เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง การจัดการทรัพยากรและงบประมาณของหน่วยงานให้เหมาะสมสำหรับการทำงานตามยุทธศาสตร์ชาติ วิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนยุทธศาสตร์จัดสรรขององค์การ		
๓	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม ทำงานในลักษณะบูรณาการ/การทำงานแนวใหม่ ที่ได้ทั้งงานและบุคลากรโดยไม่เลือกปฏิบัติ		
๔	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เน้นการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ทั้งหน่วยงานในภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน		
๕	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้นำเสนอข้อมูลหรือความคิดเห็นต่อจังหวัดหรือส่วนราชการส่วนกลาง เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อปรับเปลี่ยนองค์การของท่านให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยตามนโยบาย Thailand ๔.๐		
๖	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารงานในองค์การที่แตกต่างหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจนเห็นได้อย่างชัดเจน มีการสร้างระบบการทำงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีการบริหารงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน		
๗	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้พัฒนาให้องค์การมีระบบประเมินผลตามผลงาน ที่เกิดขึ้นจริง และเป็นที่ยอมรับ เช่น การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลทุก ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน		
๘	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน กล้าเผชิญกับปัญหา กล้าตัดสินใจ บนพื้นฐานข้อเท็จจริง และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์		
๙	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การ มีรูปแบบการทำงานซึ่งเปิดรับคำแนะนำที่สร้างสรรค์ และแสดงออกถึงภาวะผู้นำในระดับที่เหมาะสมสำหรับองค์การ		
๑๐	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีความทุ่มเท รับผิดชอบ อุทิศตนและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ		

๕. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ

คำอธิบาย

- ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามและบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและหน่วยงานในฐานะผู้รับบริการ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑	ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์การ (๔ คะแนน) ๑.๑ มีระบบรับ/ส่งเรื่อง และการให้บริการได้ถูกต้อง รวดเร็ว สามารถลดต้นทุน ลดการสูญเสีย และเกิดคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ (๒ คะแนน) ๑.๒ มีระบบติดตามสถานะและบริหารงานขององค์การ (๑ คะแนน) ๑.๓ มีการรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาาระบบ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ (๑ คะแนน)		
๒	มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบที่เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกดูข้อมูลได้แบบ Real Time และนำผลวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ปรับปรุง พัฒนาการให้บริการ และการปฏิบัติงานต่อไป (๓ คะแนน) ๒.๑ มีการออกแบบระบบจัดเก็บข้อมูล และมีระบบวิเคราะห์ข้อมูล สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ (๑ คะแนน) ๒.๒ มีการรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และทันสมัย (๑ คะแนน) ๒.๓ มีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ในพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงาน เช่น นำข้อมูลมาใช้กำหนดนโยบายเพื่อบริหารองค์การให้ตอบโจทย์ และเป้าหมายขององค์การ นำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงงาน เป็นต้น (๑ คะแนน)		
๓	ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีการรวบรวมผลการประเมินอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน) ๓.๑ มีระบบประเมินความพึงพอใจ ในรูปแบบที่ง่ายและสะดวกต่อผู้รับบริการ (๑.๕ คะแนน) ๓.๒ มีการนำข้อมูลผลสำรวจมาปรับปรุงงานบริการอย่างต่อเนื่อง (๑.๕ คะแนน)		

ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑. ใช้อีเมลกลางภาครัฐ (@domain.go.th) ในการติดต่อสื่อสารในภาครัฐ (Mail Go Thai) (๒ คะแนน)		
๒. มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน (ข้อละ ๒ คะแนน) ๒.๑ มีระบบบริหารจัดการภายใน ระบบสนเทศอิเล็กทรอนิกส์จัดการประชุม การลา การจองห้องประชุม เป็นต้น (๑ คะแนน) ๒.๒ มีระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์(National e-Payment) เช่น การเบิกจ่ายเบี้ยประชุม การจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น (๑ คะแนน)		
๓. ให้บริการข้อมูลแก่ประชาชนผ่าน Internet หรือ Mobile Application (๒ คะแนน) ๓.๑ บริการข้อมูลด้านประเภทงานบริการที่เป็นภารกิจหลัก และข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน (๑ คะแนน) ๓.๒ มีช่องทางในการรับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และอื่น ๆ (๑ คะแนน)		
๔. มีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ (Open Data) ผ่านเว็บไซต์ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ได้ (๒ คะแนน) ๔.๑ มีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และมีการเปิดเผยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (๑ คะแนน) ๔.๒ มีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีการเปิดเผยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และสามารถนำไปใช้ได้ (๑ คะแนน)		
๕. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (๒ คะแนน) ๕.๑ มีการประยุกต์ใช้ระบบธุรกิจอัจฉริยะ (Business Intelligence : BI) ดึงข้อมูลมาสรุป ประมวลผล และนำเสนอในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อวิเคราะห์วางแผน และประกอบ ๕.๒ มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence : AI) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานหรือการให้บริการประชาชน (๑ คะแนน)		



๗. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

คำอธิบาย

- **การประเมินคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ** คือ การประเมินการปฏิบัติงาน/บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ ซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การไม่เลือกปฏิบัติ และการเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของราชการ
- **คุณธรรม (Integrity)** คือ การปฏิบัติงานโดยมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม
- **จริยธรรม (Ethics)** คือ พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่หรือการบริหารจัดการที่ดี โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย และการตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อสร้างคุณค่าของการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (ข้อละ ๒ คะแนน)

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ท่านได้ยึดถือและปฏิบัติตาม		
๒	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการแต่งตั้ง/มอบหมาย เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม		
๓	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในเรื่องคุณธรรม และจริยธรรม		
๔	หน่วยงานของท่าน มีการสื่อสารคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ ให้เจ้าหน้าที่ภายในองค์การทุกคนปฏิบัติตาม		
๕	หน่วยงานของท่าน มีการประกาศเกียรติคุณ/ให้รางวัล/ยกย่องเชิดชูเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม หรือมีการลงโทษต่อผู้ประพฤติขัดต่อคุณธรรม		

๘. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

คำอธิบาย

- เป็นการสำรวจปัจจัยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจ : ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา
- ต้องได้รับผลการสำรวจผ่านระบบอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
- การคิดคะแนนคิดจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ได้ส่งแบบสำรวจผ่านระบบ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑	ผู้บังคับบัญชามีการสอนงานให้แก่ท่าน และสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน		
๒	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่าน		
๓	ผู้บังคับบัญชาแสดงความรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน		
๔	ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของท่าน		
๕	ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องชมเชยท่านเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี		
๖	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน		
๗	ผู้บังคับบัญชารวบรวมหาทบทวนการบริหารงานเสมือนท่านเป็นเพื่อนร่วมงาน		
๘	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์		
๙	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกระตุ้นให้ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด และวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น		
๑๐	ผู้บังคับบัญชาของท่าน จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน		

๙. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

คำอธิบาย

- การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการสามารถประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ความคุ้มค่า มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งในการบูรณาการข้อมูลนั้นจะต้องเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างประเทศ พร้อมกำหนดแผนงานการบูรณาการข้อมูลร่วมกันที่จะสามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติในหลักการ ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ตามที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เสนอโดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำข้อมูลตามภารกิจหลักให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลดิจิทัล และต้องปรับปรุงข้อมูลดิจิทัลนั้นให้มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความสมบูรณ์ และสามารถใช้ได้ รวมทั้งมีความถูกต้อง ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานของรัฐอื่น และนำไปประมวลผลต่อได้ หากข้อมูลดังกล่าวได้จัดทำไว้ก่อนพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับและไม่ได้อยู่ในรูปแบบข้อมูลดิจิทัล ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการแปลงข้อมูลดังกล่าวให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลดิจิทัลด้วย และกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการแลกเปลี่ยนหรือเชื่อมโยงข้อมูลดิจิทัลที่มีการจัดทำและครอบครองกับหน่วยงานของรัฐอื่นผ่านระบบและเครือข่ายสารสนเทศและการสื่อสารตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด โดยอย่างน้อยต้องคำนึงถึงธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวต่อมาได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ในชื่อว่า “พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒”

ประเด็นการประเมิน ๖ เดือน	ประเด็นการประเมิน ๑๒ เดือน
มีแนวทาง รูปแบบ หรือมีการออกแบบการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	รายงานความก้าวหน้าของการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๐. การชี้แจงประเด็นที่สำคัญต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)

คำอธิบาย

ไม่ประเมินผลในประเด็นนี้

๓.๓ วิธีการและขั้นตอนการประเมิน

๑. การประเมินนายอำเภอ

นายอำเภอจะประเมินใน ๒ ส่วน ดังนี้

- ๑) นายอำเภอประเมินตนเอง (Self Assessment) ในฐานะผู้รับการประเมิน
- ๒) นายอำเภอประเมินผู้ว่าราชการจังหวัด (Online Survey) ในฐานะผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ)	ผู้รับการประเมิน (Self Assessment)	ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน (Online Survey)
<ul style="list-style-type: none"> ผู้ว่าราชการจังหวัด 	<ul style="list-style-type: none"> นายอำเภอ <p>(Self Assessment ในระบบของสำนักงาน ก.พ.ร. ประเด็นที่ ๕ ๖ และ ๙)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ (ราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ปรากฏตามกฎกระทรวง) <p>(Online Survey ในระบบของสำนักงาน ก.พ.ร. ประเด็นที่ ๓ (รอบ ๑) ๔ ๗ และ ๘)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ปลัดกระทรวงมหาดไทย 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้ว่าราชการจังหวัด <p>(Self Assessment ในระบบของสำนักงาน ก.พ.ร.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำภูมิภาค นายอำเภอ <p>(Online Survey ในระบบของสำนักงาน ก.พ.ร.)</p>

๒. ระดับการประเมินผลตามระบบประเมินผู้บริหารองค์การ ๕ ระดับ

ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙
ดี	๗๐ - ๗๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

ที่มา : หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓. ขั้นตอนการประเมิน

การประเมินผู้บริหารองค์การ (นายอำเภอ) ดำเนินการโดยผ่านระบบของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ ๑ ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินนายอำเภอผ่านระบบแบบประเมินออนไลน์ (Online Survey) ที่เว็บไซต์ <https://eos.opdc.go.th/2563>
- ขั้นตอนที่ ๒ นายอำเภอประเมินตนเองผ่านระบบประเมินตนเอง (Self Assessment) ที่เว็บไซต์ <https://eos.opdc.go.th/2563>
- ขั้นตอนที่ ๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดประเมินนายอำเภอ ที่เว็บไซต์ <https://eos.opdc.go.th/2563>
- ขั้นตอนที่ ๔ สำนักงาน ก.พ.ร. รวบรวม วิเคราะห์ และนำเสนอนายกรัฐมนตรี

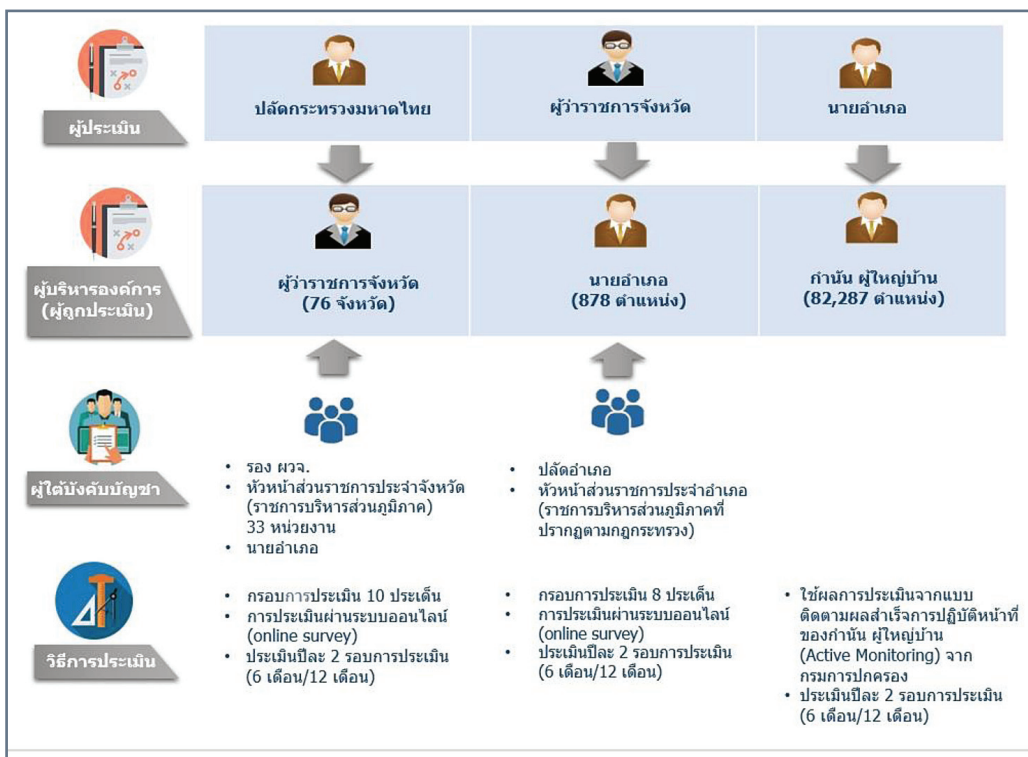


ระบบแบบประเมินออนไลน์ (Online Survey)

สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาประเมินผู้บริหารองค์การ (นายอำเภอ)

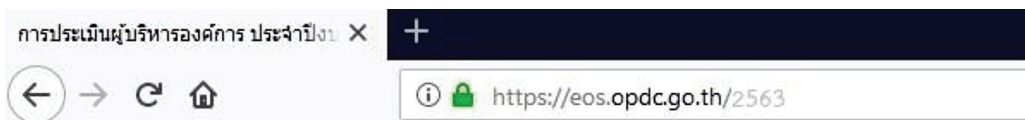
คำชี้แจง

- การสำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีต่อผู้บริหารองค์การ (นายอำเภอ) ใน ๓ เรื่อง ได้แก่ การกำกับการดูแลทุจริต การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้บริหารองค์การที่ถูกประเมิน ได้แก่ นายอำเภอ
- กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบประเมิน คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน (นายอำเภอ) ได้แก่ ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ (ราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ปรากฏตามกฎกระทรวง)
- สำนักงาน ก.พ.ร. ต้องได้รับผลการสำรวจความคิดเห็นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย

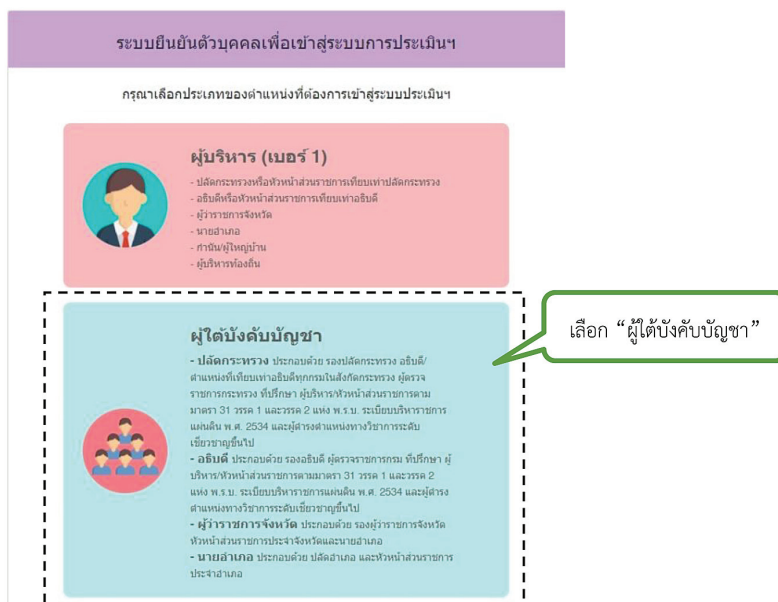


การสำรวจความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชาผ่านระบบแบบประเมินออนไลน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ใช้งานเข้ามาตอบแบบประเมินออนไลน์ได้โดยสะดวก ง่าย มีขั้นตอนการใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

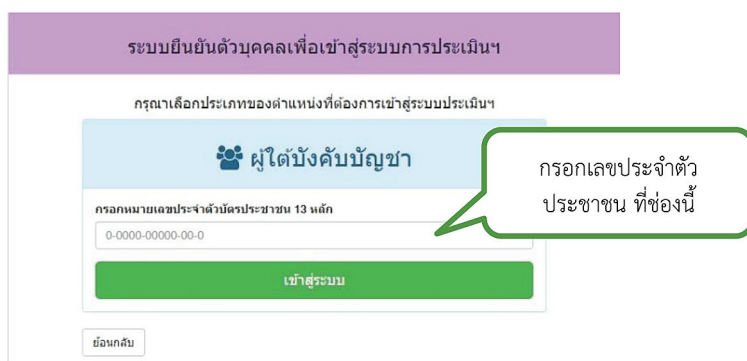
๑. เปิดหน้าเว็บไซต์การประเมินผู้บริหารองค์การ ได้ที่ <https://eos.opdc.go.th/2563>

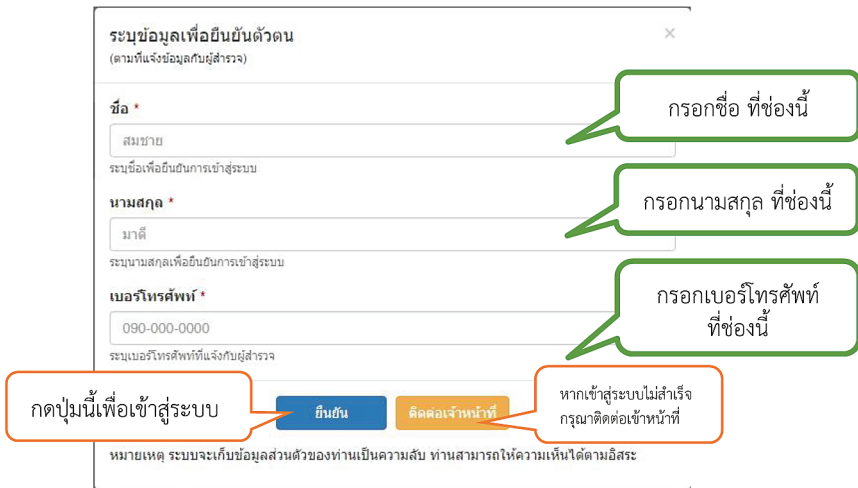


๒. เมื่อเข้าสู่เว็บไซต์ จะพบหน้าหลัก ดังรูป และเลือกประเภท “ผู้ได้บังคับบัญชา”

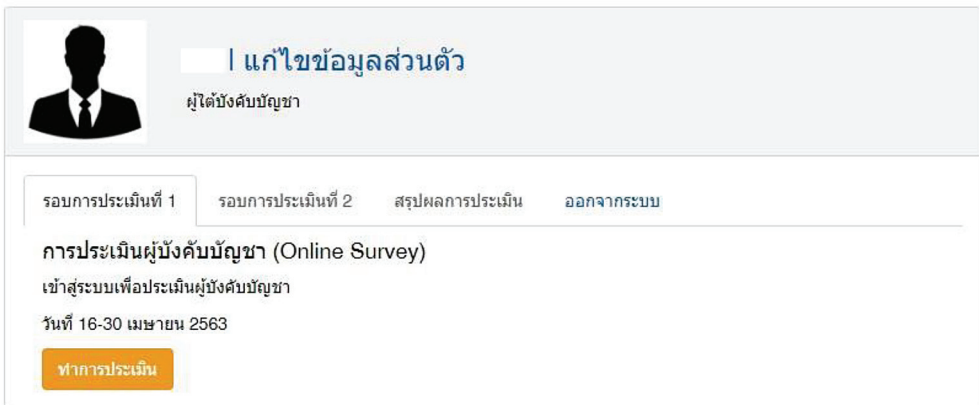


๓. เมื่อเลือกประเภท “ผู้ได้บังคับบัญชา” จะพบระบบยืนยันตัวตน ๒ ขั้นตอน ดังรูป





๔. เมื่อเข้าสู่ระบบแล้ว หน้าจอจะปรากฏหน้าโปรไฟล์ ดังรูป กรณีที่ข้อมูลไม่ถูกต้อง ท่านสามารถแก้ไขข้อมูลส่วนตัว และเลือกปุ่ม **ทำการประเมิน** เพื่อทำการประเมินผู้บังคับบัญชา (Online Survey)



๕. เมื่อเลือกปุ่ม **ทำการประเมิน** จะพบประเด็นที่ (๓) การกำกับดูแลการทุจริต (๔) ภาวะผู้นำ (๗) การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ และ (๘) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังรูป และเมื่อดำเนินการตอบแบบประเมินครบถ้วนแล้ว ให้กดปุ่ม **บันทึกและส่ง** ถือว่าดำเนินการแล้วเสร็จ หรือหากต้องการหยุดพักการตอบแบบประเมินชั่วคราว ให้กดปุ่ม **บันทึก** โดยที่ท่านสามารถดำเนินการตอบแบบประเมินต่อภายหลังได้

ประเด็นที่ 3 การกำกับดูแลการทุจริต

กตปุ่นนี้เพื่อเลือกตอบคำถาม

ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
1) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีนโยบาย แนวทางในการกำกับดูแลการทุจริต	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลการทุจริต ที่ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ และติดตามรายงานผลอย่างชัดเจน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีระบบตรวจสอบการกำกับดูแลการทุจริต	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักคุณธรรม/จริยธรรม เป็นต้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการกำกับ ตรวจสอบติดตามข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีมาตรการป้องกันการทุจริตในเชิงรุก (Pro-active) เช่น มีคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบการทำงานให้โปร่งใส มีระบบรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ เป็นต้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการเปิดเผยผลการดำเนินงานสู่สาธารณะ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการชี้แจงตำแหน่งหรือเส้นสายในการบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารและเจ้าพนักงานในหน่วยงานของท่าน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ท่านพบเห็นว่าหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับสินบนจากผู้อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจเพื่อประโยชน์แก่ญาติพี่น้อง พวกพ้อง หรือผู้อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ประเด็นที่ 4 ภาวะผู้นำ

กตปุ่นนี้เพื่อเลือกตอบคำถาม

ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
1) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน ทันท่วงที และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและมีการถ่ายทอดนโยบาย/แนวทางในการทำงานให้คนในองค์กรได้รับรู้และเข้าใจทั่วทั้งองค์กรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้ปรับปรุงโครงสร้างองค์การกำลัง รวมทั้งทรัพยากรและงบประมาณของหน่วยงานให้เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ 5 ปี นโยบายแนวทางในการทำงาน และแผนยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์ขององค์กร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม ทำงานในลักษณะบูรณาการ/การทำงานแนวใหม่ ที่ได้ทั้งงานและบุคลากรโดยไม่เลือกปฏิบัติ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม ทั้งหน่วยงานในภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อปรับเปลี่ยนองค์การของท่านให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัย ตามนโยบาย Thailand 4.0	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจนเห็นได้อย่างชัดเจน มีการสร้างระบบการทำงานในองค์กรใหม่ที่มีประสิทธิภาพทำให้องค์กรมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีการบริหารงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้พัฒนาให้องค์กรมีระบบประเมินผลตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง และเป็นที่ยอมรับ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน กล่าวเผชิญกับปัญหา กล่าวตัดสินใจ บนพื้นฐานข้อเท็จจริง และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร มีรูปแบบการทำงานซึ่งเป็นที่รับค่าและน่าที่สร้างสรรค์ และแสดงออกถึงภาวะผู้นำในระดับที่เหมาะสมสำหรับองค์กร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีความทุ่มเท รับผิดชอบ อุทิศตนและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ประเด็นที่ 7 การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

ประเด็นการประเมิน	กตปัฐนี้เพื่อเลือกตอบคำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
1) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ท่านได้ยึดถือและปฏิบัติตาม		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการแต่งตั้ง/มอบหมาย เจ้าหน้าที่ใหม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) หน่วยงานของท่าน มีการสื่อสารคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ ให้เจ้าหน้าที่ภายในองค์การทุกคนปฏิบัติตาม		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) หน่วยงานของท่าน มีการประกาศเกียรติคุณ/ให้รางวัล/ยกย่องเชิดชูเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม หรือมีการลงโทษต่อ ผู้ประพฤติผิดต่อคุณธรรม		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ประเด็นที่ 8 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ประเด็นการประเมิน	กตปัฐนี้เพื่อเลือกตอบคำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
1) ผู้บังคับบัญชามีการลงงานให้แก่ท่าน และสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่าน		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) ผู้บังคับบัญชาแสดงความรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของท่าน		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องชมเชยท่านเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) ผู้บังคับบัญชาร่วมหาหนทางการบริหารงานเสมือนท่านเป็นเพื่อนร่วมงาน		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) ผู้บังคับบัญชาของมีการกระตุ้นให้ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด และวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) ผู้บังคับบัญชาของท่าน จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ท่านอยู่และนำทำงาน		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

บันทึก

บันทึกและส่ง

กตปัฐนี้เพื่อบันทึกแบบประเมิน

กตปัฐนี้เพื่อบันทึกและส่งแบบประเมิน

ระบบประเมินตนเองสำหรับผู้บริหารองค์การ (Self Assessment)

สำหรับผู้บริหารองค์การเข้ามาประเมินตนเอง (นายอำเภอ)

๑. เปิดหน้าเว็บไซต์การประเมินผู้บริหารองค์การ ได้ที่ <https://eos.opdc.go.th/2563>



๒. เมื่อเข้าสู่เว็บไซต์ จะพบหน้าหลัก ดังรูป และเลือกประเภท “ผู้บริหาร (เบอร์ 1)”

ระบบยืนยันตัวตนเพื่อเข้าสู่ระบบการประเมินฯ

กรุณาเลือกประเภทของตำแหน่งที่ต้องการเข้าสู่ระบบประเมินฯ

ผู้บริหาร (เบอร์ 1)

- ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าปลัดกระทรวง
- อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าอธิบดี
- ผู้ว่าราชการจังหวัด
- นายอำเภอ
- กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
- ผู้บริหารท้องถิ่น

เลือก “ผู้บริหาร (เบอร์ 1)”

ผู้ใต้บังคับบัญชา

- **ปลัดกระทรวง** ประกอบด้วย รองปลัดกระทรวง อธิบดี/ตำแหน่งที่เทียบเท่าอธิบดีทุกกรมในสังกัดกระทรวง ผู้ตรวจราชการกระทรวง ชั้นศึกษา ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการตามมาตรา 31 วรรค 1 และวรรค 2 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป
- **อธิบดี** ประกอบด้วย รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ชั้นศึกษา ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการตามมาตรา 31 วรรค 1 และวรรค 2 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป
- **ผู้ว่าราชการจังหวัด** ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและนายอำเภอ
- **นายอำเภอ** ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

๓. เมื่อเลือกประเภท “ผู้บริหาร (เบอร์ 1)” จะพบระบบ Login ใช้งานระบบ โดยการกรอกรหัสผ่านที่ได้รับจากสำนักงาน ก.พ.ร. และกดปุ่มเพื่อเข้าสู่ระบบ



๔. เมื่อเข้าสู่ระบบแล้ว หน้าจอจะปรากฏหน้าโปรไฟล์ ดังรูป กรณีที่ข้อมูลไม่ถูกต้อง ท่านสามารถแก้ไขข้อมูลส่วนตัว และเลือกปุ่ม **ทำการประเมิน** เพื่อทำการประเมินตนเอง



๕. เมื่อเลือกปุ่ม **ทำการประเมิน** จะพบประเด็นที่ (๕) ระบบติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารงานขององค์การ (๖) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ และ (๗) การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ดังรูป และเมื่อดำเนินการตอบแบบประเมินครบถ้วนแล้ว ให้กดปุ่ม **บันทึกและส่ง** ถือว่าดำเนินการแล้วเสร็จ หรือหากต้องการหยุดพักการประเมินตนเองชั่วคราว ให้กดปุ่ม **บันทึก** โดยที่ท่านสามารถดำเนินการตอบแบบประเมินต่อภายหลังได้

ประเด็นที่ 5 ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานขององค์การ

ประเด็นการประเมิน	กตปัฐมนี่เพื่อเลือกตอบคำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	เอกสารแนบ
1) ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์การ (4 คะแนน)				
1.1 มีระบบรับ/ส่งเรื่อง และการให้บริการได้ถูกต้อง รวดเร็ว สามารถลดต้นทุน ลดการสูญเสีย และเกิดคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ (2 คะแนน)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
1.2 มีระบบติดตามสถานะและบริหารงานขององค์การ (1 คะแนน)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
1.3 มีการรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาระบบ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ (1 คะแนน)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
2) มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบที่เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกดูข้อมูลได้แบบ Real Time และนำผลวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ปรับปรุง พัฒนาการให้บริการ และการปฏิบัติงานต่อไป (3 คะแนน)				
2.1 มีการออกแบบระบบจัดเก็บข้อมูล และมีระบบวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ (1 คะแนน)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
2.2 มีการรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และทันสมัย (1 คะแนน)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
2.3 มีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงาน เช่น นำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อบริหารองค์การ ให้อดออม ใจซื่อและเป้าหมายขององค์การ นำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงงาน เป็นต้น (1 คะแนน)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
3) ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีการรวบรวมผลการประเมินอย่างเป็นระบบ (3 คะแนน)				
3.1 มีระบบประเมินความพึงพอใจ ในรูปแบบที่ง่ายและสะดวกต่อผู้รับบริการ (1.5 คะแนน)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
3.2 มีการนำข้อมูลผลสำรวจความพึงพอใจมาปรับปรุงงานบริการอย่างต่อเนื่อง (1.5 คะแนน)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ

กตปัฐมนี่เพื่อแนบเอกสาร

ประเด็นที่ 6 การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ

ประเด็นการประเมิน	กตปัฐมนี่เพื่อเลือกตอบคำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	เอกสารแนบ
1) ใช้อีเมลกลางภาครัฐ (@ domain.go.th) ในการติดต่อสื่อสารในภาครัฐ (Mail Go Thai) (2 คะแนน)				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
2) มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน (2 คะแนน)				
2.1 มีระบบบริหารจัดการภายใน เช่น ระบบสนทนาอิเล็กทรอนิกส์จัดการการประชุม การลา การจองห้องประชุม เป็นต้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
2.2 มีระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์ (National e-Payment) เช่น การเบิกจ่ายเบี้ยประชุม การจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
3) ใช้บริการหรือข้อมูลแก่ประชาชนผ่าน Internet หรือ Mobile Application (2 คะแนน)				
3.1 บริการข้อมูลด้านประเภทงานบริการที่เป็นภารกิจหลัก และข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
3.2 มีช่องทางในการรับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และอื่น ๆ (1 คะแนน)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
4) มีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ (Open Data) ผ่านเว็บไซต์ ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ได้ (2 คะแนน)				
4.1 มีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และมีการเปิดเผยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
4.2 มีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีการเปิดเผยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และสามารถนำไปใช้ได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
5) มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (2 คะแนน)				
5.1 มีการประยุกต์ใช้ระบบธุรกิจอัจฉริยะ (Business Intelligence : BI) ดึงข้อมูลมาสรุป ประมวลผล และนำเสนอในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และประกอบการตัดสินใจได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ
5.2 มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence : AI) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงาน หรือการให้บริการประชาชน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ

กตปัฐมนี่เพื่อเลือกตอบคำถาม

เฉพาะรอบที่ ๑

ประเด็นที่ 9 การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)

ประเด็นการประเมิน	กตปัฐมนี่เพื่อเลือกตอบคำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	เอกสารแนบ
1) มีแนวทางหรือรูปแบบการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	เอกสารแนบ



บทที่

๕

ปฏิบัติการดำเนินงาน

๔.๑ ปฏิทินการดำเนินงาน การประเมินผู้บริหารองค์การ

	กิจกรรม	กำหนดการ
รอบที่ ๑	สำนักงาน ก.พ.ร. แจงชื่อผู้ใช้งานและรหัสผ่าน แก่ส่วนราชการ	สัปดาห์ที่ ๑-๓ ของ มี.ค. ๒๕๖๓
	สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้สำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (Online Survey) ในประเด็น <ul style="list-style-type: none"> • การกำกับดูแลการทุจริต • ภาวะผู้นำ • การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ • การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชา 	วันที่ ๑๖ – ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๓
	สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้ผู้บริหารประเมินตนเอง (Self Assessment) ในประเด็น <ul style="list-style-type: none"> • ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ • การส่งเสริมการใช้ดิจิทัลในองค์การ • การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน 	วันที่ ๗ – ๒๒ พ.ค. ๒๕๖๓
	สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารองค์การ	วันที่ ๒๕ พ.ค. – ๕ มิ.ย. ๒๕๖๓
	สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการสรุปและเสนอรายงานผลการประเมินผู้บริหารองค์การต่อนายกรัฐมนตรี	วันที่ ๘ มิ.ย. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป
รอบที่ ๒	สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้สำรวจความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา (Online Survey) ในประเด็น <ul style="list-style-type: none"> • ภาวะผู้นำ • การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ • การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชา 	วันที่ ๑ – ๑๑ ก.ย. ๒๕๖๓
	สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้ผู้บริหารประเมินตนเอง (Self Assessment) ในประเด็น <ul style="list-style-type: none"> • ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ • การส่งเสริมการใช้ดิจิทัลในองค์การ • การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน 	วันที่ ๑๔ – ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๓
	สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารองค์การ	วันที่ ๒๘ ก.ย. – ๙ ต.ค. ๒๕๖๓
	สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการสรุปและเสนอรายงานผลการประเมินผู้บริหารองค์การต่อนายกรัฐมนตรี	วันที่ ๑๒ ต.ค. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)
๕๙/๑ ถนนพิชญ์โลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐
โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๒๗๙
www.opdc.go.th