

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ก.พ.ร. และตัวชี้วัดองค์กรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (สทป.)

ประจำปีงบประมาณ 2565

ความเป็นมา

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งกรอบการประเมินองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ประจำปีงบประมาณ 2565 ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 27 พ.ค. 64 โดยให้องค์การมหาชนส่งข้อเสนอตัวชี้วัดและข้อมูลพื้นฐาน ให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ให้ข้อสังเกตก่อนเสนอคณะกรรมการองค์การมหาชนพิจารณา โดยให้จัดทำตามแบบฟอร์มที่กำหนดและส่งสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 31 ส.ค. 64 นั้น

2. คณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัดและติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของ สทป. เห็นชอบข้อเสนอตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเบื้องต้น ในการประชุมเมื่อวันที่ 31 ส.ค. 64 โดยพิจารณาข้อมูลจากร่างแผนปฏิบัติงานและงบประมาณประจำปี 2565 ร่างนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศในด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ (พ.ศ. 2564 – 2580) รวมทั้งความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ความสอดคล้องกับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของกระทรวงกลาโหม และแผนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ภายในของ สทป. ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้ประสานกับสำนักงาน ก.พ.ร. โดยได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะให้ยึดแนวทางของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายประจำปีงบประมาณ 2564 เพื่อให้สามารถวัดผลการดำเนินงานต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นข้อมูลผลการดำเนินงานสะสมสำหรับการประเมินความคุ้มค่าในการจัดตั้งองค์การมหาชนและใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มการปฏิบัติงานในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงข้อมูลกับภารกิจและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันฯ

3. สำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งสรุปข้อสังเกตของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของ สทป. จากที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ครั้งที่ 9/2564 เมื่อวันที่ 8 ธ.ค. 64 พร้อมทั้งแจ้งการปรับปรุงรายละเอียดเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดของตัวชี้วัดบังคับจำนวน 2 ตัวชี้วัด และแนวทางการกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเพื่อประกอบการเสนอคณะกรรมการองค์การมหาชนพิจารณาต่อไป

รายละเอียดข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายฯ

1. ตัวชี้วัด ก.พ.ร. ของ สทป. ประจำปีงบประมาณ 2565

กรอบการประเมินองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ประจำปีงบประมาณ 2565 สรุปสาระสำคัญดังนี้

หลักการและแนวทางการประเมินที่สำคัญมีดังนี้

1) มุ่งเน้นการประเมินผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งฯ การบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนบูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) รวมทั้งนโยบายสำคัญของรัฐบาล ดัชนีชี้วัดสากล (International KPIs) และประเมินการบริหารงานให้รองรับกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

2) ให้ความสำคัญกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ แผนงาน นโยบายสำคัญหรือแผนปฏิบัติการของกระทรวง ที่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือหรือขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกระทรวง เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3) ให้ความสำคัญต่อบทบาทของคณะกรรมการองค์การมหาชน ในการกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชนอย่างใกล้ชิดมากขึ้น โดยเปิดโอกาสสามารถกำหนดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับแผนการดำเนินงาน พร้อมทั้งวิเคราะห์แนวโน้มการกำหนดค่าเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่ได้รับ และสามารถสื่อสารให้เกิดความยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้

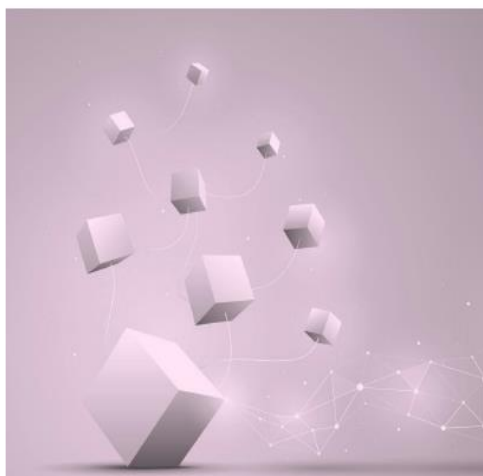
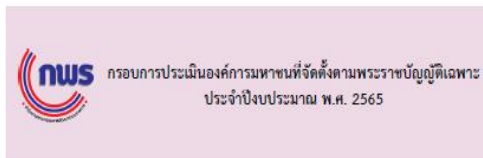
4) ให้ความสำคัญในการกำกับและติดตามผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์การมหาชน (Impact) ซึ่งไม่สามารถวัดผลได้ในรอบปีการประเมิน โดยให้องค์การมหาชนรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งเป็นข้อมูลสะสมสำหรับการประเมินความคุ้มค่าในการจัดตั้งองค์การมหาชนทุก 5 ปี และใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนทั้งในระยะสั้น และระยะยาวได้อย่างต่อเนื่อง

5) ให้ความสำคัญการประเมินในมิติของการพัฒนาศักยภาพขององค์กร ได้แก่ การพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้องค์การมหาชนปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานเพื่อรองรับการทำงานในชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) การให้บริการ (e-Service) การพัฒนาสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

6) การประเมินผู้อำนวยการให้เป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการองค์การมหาชน โดยตัวชี้วัดต้องครอบคลุมตามสัญญาจ้างและภารกิจที่คณะกรรมการมอบหมายพิเศษ และส่งรายงานผลการประเมินให้สำนักงาน ก.พ.ร. ทราบ

7) กำหนดให้องค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จัดส่งข้อเสนอตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเบื้องต้นเพื่อให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ให้ข้อสังเกตก่อนเสนอคณะกรรมการองค์การมหาชนพิจารณา

8) การจ่ายค่าตอบแทนผันแปรให้แก่ผู้อำนวยการและค่าตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน คณะกรรมการควรพิจารณาประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิ.ย. 64 เรื่องรายงานผลการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในประเด็นที่ว่า ผลการประเมินขององค์การมหาชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่องของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อาจไม่สะท้อนผลการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน เช่นเดียวกับสถานการณ์ปกติ จึงไม่ควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนพิเศษ (ผันแปร) ของผู้อำนวยการ และค่าตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชนในอัตราเดียวกับผลการประเมินในปีปกติ ให้ได้รับเต็มจำนวนเมื่อมีผลการประเมินองค์การมหาชนในระดับดีมาก และคำนึงถึงหลักการที่มีให้เป็นภาระงบประมาณของประเทศ



กรอบการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		
ส่วนที่ 1 องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน		น้ำหนักหรือคะแนน
การประเมินประสิทธิภาพ ความสำเร็จ และคุณค่า (Performance Perspective)	องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพด้านบริการ	40
	1.1 ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานที่เน้นให้บริการเชื่อมโยงจากภาครัฐสู่ภาคประชาชน (ไม่จำกัดจำนวนแต่ไม่มีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์การจัดตั้ง)	30
	1.2 ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับนโยบายสำคัญหรือแผนปฏิบัติการของกระทรวง ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกับกระทรวงหน่วยงานในกระทรวงเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	10
	องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพและความสำเร็จด้านบริการด้านบริการ	30
การประเมินประสิทธิภาพด้านปฏิบัติการ (Operational Perspective)	2.1 ตัวชี้วัดที่แสดงประสิทธิภาพในการบริหารงาน/ความคุ้มค่าในการดำเนินงาน เช่น ความสามารถทางทหาร/ความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจ/ อัตราส่วนของการใช้จ่ายการดำเนินงานต่อต้นทุนต่อปี/ ระยะที่ลดลงของต้นทุนต่อหน่วยต่อปีเป็นราย (องค์การมหาชนมีอย่างน้อย 2 ตัวชี้วัด)	25
	2.2 ระยะเวลาที่ใช้จ่ายต้นทุนการดำเนินงาน (ตัวชี้วัดบังคับ)	5
	องค์ประกอบที่ 3 ความสำเร็จขององค์กรมหาชน	20
การประเมินด้านความน่าเชื่อถือ (Integrity Perspective)	3.1 ผลการพัฒนาต่อภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการ 4.0 (ตัวชี้วัดบังคับ)	
	3.1.1 การพัฒนาต่อภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (เลือก 1 จาก 2 ตัวชี้วัดต่อไปนี้)	10
	1) การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เชื่อมโยงสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)	
	2) การให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)	
3.1.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	10	
องค์ประกอบที่ 4 การควบคุมและกำกับดูแลคณะกรรมการองค์การมหาชน	10	
4.1 ระยะเวลาที่สำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการควบคุมและการดูแลคณะกรรมการองค์การมหาชน (ตัวชี้วัดบังคับ)	10	
ส่วนที่ 2 ตัวชี้วัดประเมินการประเมิน	แนวทางการประเมิน	
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดย สำนักงาน ป.ป.ช.	สำนักงาน ก.พ.ร. บัณฑิตประเมินประเมิน ITA รายงานต่อรัฐมนตรีพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน โดยไม่เปิดเผยผลดังกล่าวแก่กรรมการ ส่วนผลการประเมินองค์การมหาชน	

เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมินแบ่งเป็นระดับ ดังนี้

- **ระดับตัวชี้วัด** การประเมินตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 1-3 พิจารณาจากผลการดำเนินงาน เทียบกับค่าเป้าหมาย 3 ระดับที่กำหนดไว้ได้แก่

- ค่าเป้าหมายชั้นสูง ค่าคะแนน 100
- ค่าเป้าหมายมาตรฐาน ค่าคะแนน 75
- ค่าเป้าหมายชั้นต่ำ ค่าคะแนน 50

หากผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายชั้นต่ำที่ตั้งไว้ จะได้คะแนนเป็นศูนย์

- **ระดับองค์กร** สรุปผลการประเมินองค์การมหาชนในภาพรวมทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยคำนวณ คะแนนของตัวชี้วัดในทุกองค์ประกอบถ่วงน้ำหนักของตัวชี้วัด และจำแนกผลการประเมินเป็น 4 ระดับ

- ระดับดีมาก ผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ 90.00-100 คะแนน
- ระดับดี ผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ 75.00-89.99 คะแนน
- ระดับพอใช้ ผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ 60.00-74.99 คะแนน
- ระดับต้องปรับปรุง ผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ต่ำกว่า 60 คะแนน

กรอบการประเมิน

การประเมินองค์การมหาชน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 2 ตัวชี้วัดประกอบการประเมิน
- ส่วนที่ 3 ตัวชี้วัดติดตามผลกระทบเป็นรายปี (Monitoring KPI)

ต่อมาสำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งสรุปข้อสังเกตข้อเสนอตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเบื้องต้น ประจำปีงบประมาณ 2565 ของ สทป. จากการประชุมคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ครั้งที่ 9/2564 เมื่อวันที่ 8 ธ.ค. 64 สรุปได้ดังนี้

1. ข้อสังเกตภาพรวม

1.1 สทป. ควรพิจารณาถึงผลงานวิจัยต้นแบบที่พร้อมสำหรับการผลักดันเข้าสู่อุตสาหกรรม โดยควรเริ่มดำเนินการและวัดความสำเร็จของการผลักดันงานวิจัยเข้าสู่อุตสาหกรรม เป็นต้น

1.2 สทป. ควรพิจารณาเรื่องการผลักดันต้นแบบงานวิจัยให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นลูกค้าภาครัฐ เชื่อมัน และผลักดันให้เกิดการสั่งซื้อได้อย่างแท้จริง

1.3 ควรพิจารณาเริ่มวัดความสำเร็จของการผลักดันให้เกิดอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ รวมถึงมูลค่าของอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ

2. ข้อสังเกตรายองค์ประกอบ

2.1 ตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนงานผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนา ในปี 2565 เห็นด้วย และควรเพิ่มตัวชี้วัดในการติดตามความสำเร็จของโครงการที่เสร็จสิ้นแล้วด้วย

2.2 ตัวชี้วัดจำนวนต้นแบบงานวิจัยและพัฒนาที่ส่งมอบให้หน่วยงานภายนอกหรือกองทัพ เพื่อทดลองใช้งาน เห็นด้วย และควรเพิ่มการรายงานผลการทดสอบของกองทัพ เพื่อกำหนดแนวทางการขยายตลาด ไปสู่กองทัพให้มากขึ้น

2.3 ตัวชี้วัดสรุปองค์ความรู้จากงานวิจัยโครงการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับสถาบันฯ เห็นด้วย

2.4 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ความสำเร็จของการส่งเสริมความร่วมมือ (MOU/MOA) หรือกิจกรรมกับหน่วยงานภายในประเทศหรือต่างประเทศที่มีผลงานเป็นรูปธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจของสถาบันฯ เห็นด้วย

2.5 ตัวชี้วัดประเด็นการปฏิรูปประเทศ ในเรื่องการบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร (บูรณาการร่วมกับกระทรวงกลาโหม ดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2564 เห็นด้วย

2.6 ตัวชี้วัดความสำเร็จในการริเริ่มโครงการเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมป้องกันประเทศหรือร่วมจัดตั้งนิติบุคคล รวมถึงการเข้าร่วมทุน ถือหุ้น หรือเป็นหุ้นส่วนเพื่อการประกอบกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ เห็นด้วย และควรเพิ่มเรื่องการติดตามผลการดำเนินงานของโครงการที่ได้เริ่มดำเนินงานไปแล้วด้วย

2.7 ตัวชี้วัดความสามารถในการหารายได้เพื่อลดภาระงบประมาณภาครัฐ หรือ มูลค่าทางเศรษฐกิจที่ สทป. ดำเนินการร่วมทุน/ถือหุ้น/เป็นตัวแทน ร่วมกับหน่วยงานรัฐอื่นหรือนิติบุคคลภายนอก เห็นด้วย กับการวัดเรื่องการหารายได้ แต่ควรแยกเรื่องมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจออกมาเพื่อให้เห็นถึงผลงานเรื่องการหารายได้อย่างแท้จริง ส่วนเรื่องมูลค่าทางเศรษฐกิจหาก สทป. พิจารณาแล้วเห็นว่ามีแนวโน้มที่จะแสดงให้เห็นถึงผลงานได้ ควรเสนอเป็นตัวชี้วัดอีก 1 ตัว

2.8 ตัวชี้วัดรายงานวิเคราะห์เทคโนโลยีป้องกันประเทศ เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ เห็นด้วย

2.9 ตัวชี้วัดจัดทำ/ทบทวน/ปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ของ สทป. เห็นด้วย

3. การปรับปรุงรายละเอียดเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดของตัวชี้วัดบังคับจำนวน 2 ตัวชี้วัด และแนวทางการกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัด

3.1 ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน (ตัวชี้วัดบังคับ น้ำหนักร้อยละ 5) ปรับเกณฑ์การประเมินใหม่ (ฉบับปรับปรุงเดือนธันวาคม 2564) ดังนี้

เป้าหมายขั้นต่ำ (50%)	เป้าหมายมาตรฐาน (75%)	เป้าหมายขั้นสูง (100%)
-	1. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	1. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด 2. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ต้นปีงบประมาณ

3.2 ตัวชี้วัดที่ 3.1.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (ตัวชี้วัดบังคับ น้ำหนักร้อยละ 10) ปรับเกณฑ์การประเมินใหม่ (ฉบับปรับปรุงเดือนธันวาคม 2564) ดังนี้

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

หมายเหตุ:

1. หากผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายขั้นต่ำ จะได้คะแนนเป็นศูนย์
2. การคำนวณคะแนนระหว่างค่าเป้าหมายขั้นต่ำและเป้าหมายขั้นสูง คัดคะแนนจากการเทียบบัญญัติไตรยางค์
3. กำหนดการจัดส่งข้อมูลหรือเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดเวลาในการยืนยันการใช้คะแนนเป็นไปตามปฏิทินการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

3.3 แนวทางการกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัด สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำแนวทางการกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (Target Manual) เพื่อใช้เป็นแนวทางการกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นประโยชน์ในการทำงานแก่ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินองค์การมหาชน ประกอบด้วย

- การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน จะต้องสะท้อนผลสัมฤทธิ์ขององค์การมหาชนตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ยุทธศาสตร์ขององค์การมหาชน แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนปฏิรูปประเทศ แผนบูรณาการ และนโยบายสำคัญ
- การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) ต้องมีคุณลักษณะที่ดีของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเป็นไปตามแนวทางของ SMART Objective (สำนักงาน ก.พ., 2552) ได้แก่ เจาะจง (Specific), วัดได้ (Measurable), บรรลุผล (Attainable/Achievable), เป็นจริงได้ (Realistic) และภายใต้กรอบระยะเวลาที่เหมาะสม (Time Bound)
- การจัดประเภทของตัวชี้วัดขึ้นอยู่กับหลักการที่ใช้กำหนด โดยทั่วไปกำหนดตัวชี้วัดออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ และตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

สรุปรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ก.พ.ร. ของ สทป. ประจำปีงบประมาณ 2565

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (100 คะแนน) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	รายละเอียด	น้ำหนัก	เป้าหมายขั้นสูง (100%)	หมายเหตุ
องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	ตัวชี้วัดที่ 1.1 สอดคล้องกับภารกิจตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งฯ	ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 ความสำเร็จตามแผนงานผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนาในปี 2565	10%	ร้อยละ 100 (13 โครงการ) และรายงานผลการติดตามความสำเร็จของโครงการที่เสร็จสิ้นแล้ว	เพิ่มเติมรายงานผลการติดตามความสำเร็จของโครงการที่เสร็จสิ้นแล้ว
		ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 จำนวนต้นแบบงานวิจัยและพัฒนาที่ส่งมอบให้หน่วยงานภายนอกหรือกองทัพเพื่อทดลองใช้งาน	10%	2 ต้นแบบ และส่งมอบให้หน่วยผู้ใช้ได้ภายใน 30 ก.ย.65 และรายงานผลการทดสอบต้นแบบของหน่วยงานภายนอกหรือกองทัพ	เพิ่มเติมรายงานผลการทดสอบต้นแบบของหน่วยงานภายนอกหรือกองทัพ
		ตัวชี้วัดที่ 1.1.3 สรุปองค์ความรู้จากงานวิจัยโครงการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับสถาบันฯ	5%	6 เรื่อง	
		ตัวชี้วัดที่ 1.1.4 ผลลัพธ์ความสำเร็จของการส่งเสริมความร่วมมือ (MOU/MOA) หรือกิจกรรมกับหน่วยงานภายในประเทศหรือต่างประเทศที่มีผลงานเป็นรูปธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกิจของสถาบันฯ	5%	8 เรื่อง	

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	รายละเอียด	น้ำหนัก	เป้าหมายขั้นสูง (100%)	หมายเหตุ
	ตัวชี้วัดที่ 1.2 ตัวชี้วัดที่ สอดคล้องกับ ประเด็นการ ปฏิรูปประเทศ ของกระทรวงที่ เกี่ยวข้อง/ นโยบายสำคัญ หรือเร่งด่วนของ รัฐบาล	ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 ตัวชี้วัดประเด็น การปฏิรูปประเทศในเรื่องการ บริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูป องค์กร (บูรณาการร่วมกับ กระทรวงกลาโหม ดำเนินการ ต่อเนื่องจากปี 2564)	5%	มีรายงานผล การดำเนินงาน และเสนอ คณะกรรมการสถาบันฯ	
		ตัวชี้วัดที่ 1.2.2 ความสำเร็จใน การริเริ่มโครงการเพื่อส่งเสริม อุตสาหกรรมป้องกันประเทศหรือ ร่วมจัดตั้งนิติบุคคล รวมถึงการ เข้าร่วมทุน ถือหุ้นหรือเป็น หุ้นส่วนเพื่อการประกอบกิจการ อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	5%	มีการริเริ่มโครงการฯ และ จัดทำข้อมูลประกอบ จำนวน 1 โครงการ และเสนอ คณะกรรมการสถาบันฯ และมีร่างรายละเอียด การร่วมทุนฯ และรายงานผลการ ดำเนินงานของโครงการที่ได้ เริ่มดำเนินงานไปแล้ว	เพิ่มเติม รายงานผลการ ดำเนินงานของ โครงการที่ได้ เริ่มดำเนินงาน ไปแล้ว
องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า ในการ ดำเนินงาน	ตัวชี้วัดที่ 2.1 ตัวชี้วัดที่แสดง ถึงประสิทธิภาพ ในการ บริหารงาน/ ความคุ้มค่าใน การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 ความสามารถ ในการหารายได้เพื่อลดภาระ งบประมาณภาครัฐ	10%	มากกว่า 3.00 ล้านบาท	ตัวชี้วัดในเรื่อง มูลค่าเพิ่มทาง เศรษฐกิจจะ ดำเนินการ จัดทำ หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเพื่อ ดำเนินการใน ปีงบประมาณ ต่อไป
		ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 รายงานวิเคราะห์ เทคโนโลยีป้องกันประเทศ เพื่อ ส่งเสริมอุตสาหกรรมป้องกัน ประเทศ	10%	มีการเผยแพร่ รายงานฯ ให้หน่วยงาน ภายในกระทรวงกลาโหม	
		ตัวชี้วัดที่ 2.1.3 จัดทำ/ทบทวน/ ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรด้าน เทคโนโลยีป้องกันประเทศของ สทป.	5%	ดำเนินการแล้วเสร็จ และเสนอ คณะกรรมการสถาบันฯ	
	ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร ขององค์การ มหาชน (ตัวชี้วัด บังคับ)	ตัวชี้วัดที่ 2.2.1 ร้อยละค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรขององค์การมหาชน	5%	1. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรไม่เกินกรอบวงเงิน รวมฯ ที่คณะรัฐมนตรี กำหนด 2. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละ	เกณฑ์การ ประเมินใหม่ (ฉบับปรับปรุง เดือนธันวาคม 2564)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	รายละเอียด	น้ำหนัก	เป้าหมายสูงสุด (100%)	หมายเหตุ
				ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ	
องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพของ องค์การมหาชน	ตัวชี้วัดที่ 3.1 ผลการพัฒนา ศักยภาพ องค์การสู่การ เป็นระบบ ราชการ 4.0 (ตัวชี้วัดบังคับ)	ตัวชี้วัดที่ 3.1.1 การพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัลเพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)	10%	เปิดเผยข้อมูลในรูปแบบมาตรฐานแบบเปิด (Open Format) และไม่จำกัดสิทธิ์โดยบุคคลใดและเครื่องอ่านได้	
		ตัวชี้วัดที่ 3.1.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	10%	425 คะแนน	เกณฑ์การประเมินใหม่ (ฉบับปรับปรุงเดือนธันวาคม 2564)
องค์ประกอบที่ 4 การควบคุมดูแล กิจการของ คณะกรรมการ องค์การมหาชน	ตัวชี้วัดที่ 4.1 ร้อยละ ความสำเร็จของ การพัฒนาด้าน การควบคุมดูแล กิจการของ คณะกรรมการ องค์การมหาชน (ตัวชี้วัดบังคับ)	พิจารณาจากความสำเร็จของการควบคุมดูแลกิจการฯ จำนวน 9 ประเด็น คะแนนรวม 100 คะแนน	10%	ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด	

ส่วนที่ 2 ตัวชี้วัดประกอบการประเมิน ได้แก่ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ ITA (ประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช.) **ไม่นำมาคำนวณคะแนน**

ส่วนที่ 3 ตัวชี้วัด Monitor เพื่อติดตามผลสำเร็จเป็นรายปี (Monitoring KPI) **ไม่นำมาคำนวณคะแนน** เป็นไปตามภารกิจหลักและวัตถุประสงค์การจัดตั้งของสถาบันฯ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2562 เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ (ดำเนินการต่อเนื่องปี 2563 – 2565)

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2563	ผลการดำเนินงานปี 2563	เป้าหมายปี 2564	ผลการดำเนินงานปี 2564	เป้าหมายปี 2565
ผลการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมป้องกันประเทศของ สทป.	ดำเนินการตามแผนงานธุรกิจจำนวน 8 โครงการให้เป็นที่ไปตามแผนงานที่กำหนดไว้	ดำเนินการเรียบร้อยตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ (Milestone 8 โครงการ)	ผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม 1 โครงการ	คณะกรรมการสถาบันฯ เห็นชอบร่างสัญญาความร่วมมือจัดตั้งองค์กรนิติบุคคลและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการร่วมจัดตั้งองค์กรนิติบุคคลจำนวน 3 โครงการ	ผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม 2 โครงการ

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2563	ผลการดำเนินงานปี 2563	เป้าหมายปี 2564	ผลการดำเนินงานปี 2564	เป้าหมายปี 2565
				รวมทั้งมีรายงานผลการดำเนินงานโครงการเป้าหมาย 4 โครงการ (Pilot Project) ทั้งนี้ ได้มีการจัดทะเบียนจัดตั้งนิติบุคคลร่วมกับบริษัท ชัยเสรี เมืทอลล์ แอนด์ รีบเบอร์ จำกัด ในนาม “บริษัท ไทยดีเฟนส์ อินดัสตรี จำกัด” แล้ว เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564	

2.2 ตัวชี้วัดองค์กรของ สทป. ประจำปีงบประมาณ 2565

สทป. ต้องดำเนินการตามกรอบการประเมินองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ประจำปีงบประมาณ 2565 และดำเนินการตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถาบันฯ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนปฏิรูปประเทศ แผนบูรณาการ และนโยบายสำคัญ รวมทั้งร่างนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศในด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ (พ.ศ. 2564 - 2580) และต้องดำเนินการเพื่อรองรับการสอบทาน/ตรวจสอบผลการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์สถาบันฯ ตามพระราชบัญญัติเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2562 ในมาตรา 22 มีดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม หน่วยงานอื่นของรัฐ และภาคเอกชน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การค้นคว้าวิจัย การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ
4. ประสานความร่วมมือด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศกับหน่วยงานของรัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
5. เป็นศูนย์ข้อมูลความรู้ด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศให้แก่กระทรวงกลาโหมและหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาวិทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

ดำเนินการเพื่อรองรับการสอบทานผลการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)
- สำนักงานงบประมาณ
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

ดังนั้น สรุปตัวชี้วัดองค์กรของ สทป. ประจำปีงบประมาณ 2565 ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่

- 1. ความสำเร็จในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ก.พ.ร.** (น้ำหนักร้อยละ 30) ซึ่งได้ครอบคลุมภารกิจของสถาบันฯ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถาบันฯ อีกทั้งยังรองรับการสอบทานจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

- 2. ความสำเร็จในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ผอ.สทป.** (น้ำหนักร้อยละ 70) ซึ่งเป็นไปตามภารกิจที่ต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้งฯ มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ ในการส่งเสริมอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2562 ข้อมูลแผนปฏิบัติงานและงบประมาณประจำปี 2565 ที่ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 9/2564 เมื่อวันที่ 28 ก.ย. 64 รวมทั้งร่างนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศในด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ (พ.ศ. 2564 – 2580) ตัวชี้วัดผู้อำนวยการฯ ตามสัญญาจ้างที่ลงนามต่อคณะกรรมการ สทป. และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

- 2.1 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ก.พ.ร.

- 2.2 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามสัญญาจ้างผู้อำนวยการฯ

- 2.3 ตัวชี้วัดตามที่คณะกรรมการสถาบันฯ มอบหมาย

- 2.4 ตัวชี้วัดสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการฯ

ทั้งนี้ รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดผู้อำนวยการฯ อยู่ระหว่างเสนอคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคลและกฎหมาย เพื่อเสนอคณะกรรมการ สทป. ต่อไป

รายละเอียดเพิ่มเติมตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ก.พ.ร. และตัวชี้วัดองค์กรของ สทป. ประจำปีงบประมาณ 2565 ตามเอกสารแนบ

รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ก.พ.ร. ของ สทป. ประจำปีงบประมาณ 2565

ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	ผลการดำเนินงาน ปี 2563	ผลการดำเนินงาน ปี 2564*	ค่าเป้าหมาย ปี 2565			รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน	ผู้รับผิดชอบ	
						ขั้นต่ำ (50%)	มาตรฐาน (75%)	ขั้นสูง (100%)		หลัก	ร่วม
ส่วนที่ 1	องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	100									
องค์ประกอบที่ 1 : ประสิทธิภาพการดำเนินงาน		40									
1.1 ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับภารกิจตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่แสดงให้เห็นการเชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนระดับชาติ		30									
1.1.1	ความสำเร็จตามแผนงานผลิต/ผลลัพธ์ ของการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนาในปี 2565	10	ดำเนินการได้ 13 โครงการ จาก 16 โครงการ (ร้อยละ 81.25)	ดำเนินการได้ 13 โครงการ จาก 13 โครงการ (ร้อยละ 100)	ดำเนินการได้ 13 โครงการ จาก 15 โครงการ (ร้อยละ 86.67) และมีรายงานผลการดำเนินงานโครงการฯ	ร้อยละ 100 (7-9 โครงการ)	ร้อยละ 100 (10-12 โครงการ)	ร้อยละ 100 (13 โครงการ) และรายงานผลการติดตามความสำเร็จของโครงการที่เสร็จสิ้นแล้ว	รายละเอียดความสำเร็จตามแผนงานผลิต/ผลลัพธ์ ตามเอกสารแนบ หมายเหตุ : หากตัวชี้วัดของโครงการวิจัยและพัฒนาฯ มีปัจจัยภายนอกหรือมีการปรับเปลี่ยนแผนงานตามนโยบายของคณะกรรมการ สทป. ให้สามารถปรับเปลี่ยนตามที่คณะกรรมการ สทป. พิจารณานอมนิติ	PD/PM โครงการ	APC
1.1.2	จำนวนต้นแบบงานวิจัยและพัฒนาที่ส่งมอบให้หน่วยงานภายนอกหรือกองทัพเพื่อทดลองใช้งาน	10	1 ต้นแบบ	1 ต้นแบบ	5 ต้นแบบ	1 ต้นแบบ ดำเนินการแล้วเสร็จแต่ไม่สามารถส่งมอบได้ภายใน 30 ก.ย.65	1 ต้นแบบ และส่งมอบให้หน่วยผู้ใช้ได้ภายใน 30 ก.ย.65	2 ต้นแบบ และส่งมอบให้หน่วยผู้ใช้ได้ภายใน 30 ก.ย.65 และรายงานผลการทดสอบต้นแบบของหน่วยงานภายนอกหรือกองทัพ	เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565	PD/PM โครงการ	-
1.1.3	การนำองค์ความรู้จากงานวิจัยโครงการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์	5	4 เรื่อง	6 เรื่อง	7 เรื่อง	4 เรื่อง	5 เรื่อง	6 เรื่อง	เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565	PD/PM โครงการ S43	RRD
1.1.4	ผลลัพธ์ความสำเร็จของการส่งเสริมความร่วมมือ (MOU/MOA) หรือกิจกรรมกับหน่วยงานภายในประเทศหรือต่างประเทศที่มีผลงานเป็นรูปธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจของสถาบันฯ	5	7 เรื่อง (ในประเทศ 4 และต่างประเทศ 3)	8 เรื่อง (ในประเทศ 5 และต่างประเทศ 3)	9 เรื่อง	6 เรื่อง	7 เรื่อง	8 เรื่อง	เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565	SPC/SIC/CPC	TAC
1.2 ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับประเด็นการปฏิรูปประเทศของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง/นโยบายสำคัญหรือเร่งด่วนของรัฐบาล		10									
1.2.1	ตัวชี้วัดประเด็นการปฏิรูปประเทศในเรื่องการบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร (บูรณาการร่วมกับกระทรวงกลาโหม ดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2564)	5	-	-	1 แผนงาน และเสนอ คณะกรรมการสถาบันฯ	มีรายงานผลการดำเนินงาน	มีรายงานผลการดำเนินงาน และเสนอผู้อำนวยการฯ	มีรายงานผลการดำเนินงาน และเสนอ คณะกรรมการสถาบันฯ	เป็นตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กท. ประจำปีงบประมาณ 2565	SPP	ผู้ที่เกี่ยวข้องฯ
1.2.2	ความสำเร็จในการริเริ่มโครงการเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมป้องกันประเทศหรือร่วมจัดตั้งนิติบุคคล รวมถึงการเข้าร่วมทุน ถิ่นหุ้นหรือเป็นหุ้นส่วนเพื่อการประกอบกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	5	-	มีระเบียบหลักเกณฑ์ และแนวทางการร่วมทุนฯ	ดำเนินการจัดทำแผนธุรกิจ จำนวน 3 โครงการ และมีการรายงานผลการดำเนินการฯ	มีการริเริ่มโครงการฯ และจัดทำข้อมูลประกอบ จำนวน 1 โครงการ	มีการริเริ่มโครงการฯ และจัดทำข้อมูลประกอบ จำนวน 1 โครงการ และเสนอ คณะกรรมการสถาบันฯ	มีการริเริ่มโครงการฯ และจัดทำข้อมูลประกอบ จำนวน 1 โครงการ และเสนอ คณะกรรมการสถาบันฯ และมีร่างรายละเอียด การร่วมทุนฯ และรายงานผลการดำเนินงานของโครงการที่ได้เริ่มดำเนินงานไปแล้ว	เป็นตัวชี้วัดที่เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลและกระทรวงกลาโหม และตามพระราชบัญญัติเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2562	SPP/SBD	-

ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	ผลการดำเนินงาน ปี 2563	ผลการดำเนินงาน ปี 2564*	ค่าเป้าหมาย ปี 2565			รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน	ผู้รับผิดชอบ	
						ขั้นต่ำ (50%)	มาตรฐาน (75%)	ขั้นสูง (100%)		หลัก	ร่วม
องค์ประกอบที่ 2 : ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน		30									
2.1 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน/ความคุ้มค่าในการดำเนินงาน		25									
2.1.1	ความสามารถในการหารายได้เพื่อลดภาระงบประมาณภาครัฐ	10	0.22 ล้านบาท	1.80 ล้านบาท	4.691 ล้านบาท	น้อยกว่า 1.50 ล้านบาท	1.50 – 3.00 ล้านบาท	มากกว่า 3.00 ล้านบาท	เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2564 และตามอำนาจ หน้าที่ และวัตถุประสงค์เพิ่มเติมให้ สทป. สามารถดำเนินการเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	SPC/UTC/TTS	PD/PM โครงการ
2.1.2	รายงานวิเคราะห์เทคโนโลยีป้องกันประเทศ เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	10	-	-	-	จัดทำรายงานวิเคราะห์แล้วเสร็จ	จัดทำรายงานวิเคราะห์แล้วเสร็จ และเสนอ คณะกรรมการสถาบันฯ	มีการเผยแพร่ รายงานฯ ให้หน่วยงาน ภายในกระทรวงกลาโหม	นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation) (เป็นไปตามแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดดในระยะ 5 ปี เพื่อก้าวสู่องค์การมหาชน 4.0)	TTA	-
2.1.3	จัดทำ/ทบทวน/ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศของ สทป.	5	-	-	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ดำเนินการแล้วเสร็จ และเสนอผู้อำนวยการฯ	ดำเนินการแล้วเสร็จ และเสนอ คณะกรรมการ สถาบันฯ	นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation) (เป็นไปตามนโยบายผู้บริหารฯ เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานภายใน สทป.)	AHR	SPP
2.2 ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน		5									
2.2.1	ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน	5	ร้อยละ 18.12	ร้อยละ 18.87	ร้อยละ 18.32 และมีการเบิกจ่ายค่าใช้จ่าย บุคลากรสูงกว่า งบประมาณจาก สำนักงบประมาณ	-	ร้อยละค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากร ไม่เกินกรอบ วงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	1. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรไม่เกินกรอบ วงเงินรวมฯ ที่ คณะรัฐมนตรีกำหนด 2. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละ ค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรตามแผนที่เสนอ ต่อคณะกรรมการ องค์กรมหาชน ณ ต้น ปีงบประมาณ	เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด	AHM	SPB
องค์ประกอบที่ 3 : ศักยภาพขององค์การมหาชน		20									
3.1 ผลการพัฒนาศักยภาพองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		20									
3.1.1	การพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)	10	-	-	เปิดเผยข้อมูลในรูปแบบมาตรฐานแบบ เปิด (Open Format) และไม่จำกัดสิทธิ์โดย บุคคลใด และเครื่องอ่าน ได้	เปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์ได้ ทุกรูปแบบ และสามารถนำ ข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้โดย ไม่ต้องขออนุญาตจาก หน่วยงาน เช่น pdf doc เป็นต้น	เปิดเผยข้อมูลในรูปแบบที่ เครื่องสามารถอ่านได้ (Machine readable) เช่น Excel เป็นต้น	เปิดเผยข้อมูลในรูปแบบ มาตรฐานแบบเปิด (Open Format) และไม่จำกัดสิทธิ์ โดยบุคคลใด และเครื่อง อ่านได้	เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานพัฒนาธุรกรรมดิจิทัลกำหนด	TTD	ผู้เกี่ยวข้องที่มี หน้าที่เปิดเผย ข้อมูลในเรื่อง ต่าง ๆ
3.1.2	การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	10	-	246.40 คะแนน	407.62 คะแนน	380 คะแนน	-	425 คะแนน	เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด	CQM	ผู้เกี่ยวข้อง ตามหมวด ต่าง ๆ

ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	ผลการดำเนินงาน ปี 2563	ผลการดำเนินงาน ปี 2564*	ค่าเป้าหมาย ปี 2565			รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน	ผู้รับผิดชอบ	
						ขั้นต่ำ (50%)	มาตรฐาน (75%)	ขั้นสูง (100%)		หลัก	ร่วม
องค์ประกอบที่ 4 : การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน		10									
4.1	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน (พิจารณาจากความสำเร็จของการควบคุมดูแลกิจการฯ จำนวน 9 ประเด็น คะแนนรวม 100 คะแนน ดังนี้	10	4.63 (คะแนนเต็ม 5)	13.50 (คะแนนเต็ม 15)	8.20 (คะแนนเต็ม 10)	เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด			เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด	ผู้เกี่ยวข้องที่ต้องจัดทำรายงาน	-
	พิจารณาจากความสำเร็จของการควบคุมดูแลกิจการฯ จำนวน 9 ประเด็น คะแนนรวม 100 คะแนน ดังนี้	100									
1	การวางแผนยุทธศาสตร์	15							หลักฐานประกอบการประเมิน :	SPD/SPB	-
	1.1 คณะกรรมการทบทวนการดำเนินงานขององค์การมหาชนเพื่อกำหนดทิศทางและนโยบายการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และพิจารณาแผนปฏิบัติการ 5 ปี (ในวาระแรก 3 ปี พ.ศ. 2563 - 2565) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวมทั้งให้ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ	4								SPD/SPB	-
	1.2 คณะกรรมการกำกับให้การจัดทำแผนมีคุณภาพโดยให้มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวางแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงาน โดยแผนต่าง ๆ อย่างน้อยต้องระบุเป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4								SPD/SPB	-
	1.3 คณะกรรมการกำกับให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งจัดให้มีการสื่อสารทำความเข้าใจแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การมหาชน	4								SPD	-
	1.4 คณะกรรมการกำกับให้มีการติดตามและมีระบบรายงานเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายของแผนเป็นระยะ อย่างเหมาะสม	3								SPD/SPB	-
2	การบริหารทางการเงิน	10							เงื่อนไข:	AAC/AFI	-
	2.1 คณะกรรมการกำกับให้้องค์กรมหาชนบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพมีการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินเพื่อนำมาใช้ในการบริหาร เช่น การวิเคราะห์ ต้นทุนต่อหน่วยเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่คล้ายคลึงกัน สนับสนุน ให้มีการลดค่าใช้จ่ายและ/หรือหารายได้เพื่อลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดิน	5								AAC/AFI	-
	2.2 คณะกรรมการพิจารณารายงานผลการปฏิบัติงานด้านการเงินโดยรายงานได้ระบุปัญหาอุปสรรคที่ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข รวมทั้งกำกับให้มีการติดตามการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ	5								AAC/AFI	-
3	การบริหารทรัพยากรบุคคล	15							เงื่อนไข:	AHM	SME
	3.1 คณะกรรมการกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดการระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป และมีการประกาศให้ทราบ ทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งกำหนดให้มีการพิจารณาทบทวนเพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัย	3								AHM	-
	3.2 คณะกรรมการกำกับให้้องค์กรมหาชนจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีพร้อมรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้คณะกรรมการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ	3								AHM	-
	3.3 คณะกรรมการกำกับและพิจารณาการประเมินผลผู้บริหารองค์การมหาชนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย น้ำหนักตัวชี้วัด ที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและ เป้าหมายระดับองค์กร	5								AHM	SME

ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	ผลการดำเนินงาน ปี 2563	ผลการดำเนินงาน ปี 2564*	ค่าเป้าหมาย ปี 2565			รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน	ผู้รับผิดชอบ	
						ขั้นต่ำ (50%)	มาตรฐาน (75%)	ขั้นสูง (100%)		หลัก	ร่วม
	3.4 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน	4								AHM	-
4	การควบคุมภายใน	10							เงื่อนไข:	SME	-
	4.1 การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง	5									
	4.1.1 คณะกรรมการกำกับให้ฝ่ายบริหารมีระบบการควบคุมภายในตามแนวทางที่กระทรวงการคลังกำหนด และมีระบบการบริหารความเสี่ยง โดยให้การจัดทำแผนและรายงานมีครอบคลุมตามภารกิจหลักขององค์การมหาชนและมี ประเด็นครบถ้วนตามเงื่อนไข รวมทั้งให้มีกระบวนการติดตามประเมินผล การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง	2							- คณะกรรมการสถาบันฯ มีการแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงของ สทป. เพื่อ ดำเนินการฯ ตามคำสั่งคณะกรรมการฯ ที่ 13/2561 ลงวันที่ 17 ก.ค.61 - สถาบันฯ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดวางระบบควบคุมภายในเพื่อควบคุมอัตรา (คำสั่ง สทป.)	SME	-
	4.1.2 คณะกรรมการมีการพิจารณาแผนและรายงานผลการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง และกำกับให้มีกระบวนการสื่อสารทำความเข้าใจ การดำเนินงาน เรื่องการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง ทั้งทั้งองค์กร	3							- มีเสนอแผนการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ 2564 ต่อ คณะกรรมการสถาบันฯ ในการประชุมครั้งที่ ...	SME	-
	4.2 การตรวจสอบภายใน	5								IAD	-
	4.2.1 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการตรวจสอบภายใน มีผู้ตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงกับคณะกรรมการตรวจสอบ และสนับสนุนให้ผู้ตรวจสอบในมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน โดยมี โครงสร้างรองรับ และมีการมอบหมายงานเฉพาะที่เกี่ยวข้อง	2								IAD	-
	4.2.2 คณะกรรมการมีการพิจารณาแผนและรายงานผลการตรวจสอบภายใน รวมทั้งกำกับให้มีการจัดทำแผนและรายงานฯ มีความครอบคลุมตามหัวข้อที่กำหนด ตลอดจนกำกับให้มีกระบวนการติดตามและรายงานผลการดำเนินการแก้ไข ตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี) จากรายงานการตรวจสอบภายใน	3							- มีเสนอแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งบประมาณ 2564 ต่อคณะกรรมการสถาบันฯ ในการประชุมครั้งที่ ... - มีรายงานผลการตรวจสอบภายใน ประจำปีไตรมาสที่ ...	IAD	-
5	การบริหารทั่วไป	15							หลักฐานประกอบการประเมิน:	CSD/CCB/	-
	5.1 การบริหารจัดการความรู้	5								CSD/CCB/ AHD	-
	5.1.1 คณะกรรมการกำกับให้มีการจัดการความรู้ให้กับกรรมการขององค์การมหาชน เช่น การศึกษากฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้บังคับ กับ องค์การมหาชนอย่างครบถ้วน มีการติดตามข้อมูลการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางการจัดประชุม หรือผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถกำกับดูแลองค์การมหาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	2								CSD/CCB/ AHD	-
	5.1.2 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรที่เหมาะสม โดยมีการรวบรวม จัดเก็บ ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์การจัดตั้ง และมีการสื่อสาร ทั้งทั้งองค์กร รวมทั้งจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กร ด้วยวิธีหรือช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ	3								CSD/CCB/ AHD	-
	5.2 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	5								SPD/AAC/ CQM	TIS
	5.2.1 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและแสดงความโปร่งใสในการดำเนินกิจการในรายงานประจำปี และเว็บไซต์ขององค์การ มหาชน โดยมีหัวข้อที่ควรเปิดเผยเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2561 เรื่อง แนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน เป็นอย่างน้อย	5								SPD/AAC/ CQM	TIS
	5.3 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	5								TIS	-

ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	ผลการดำเนินงาน ปี 2563	ผลการดำเนินงาน ปี 2564*	ค่าเป้าหมาย ปี 2565			รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน	ผู้รับผิดชอบ	
						ขั้นต่ำ (50%)	มาตรฐาน (75%)	ขั้นสูง (100%)		หลัก	ร่วม
	5.3.1 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะ 3-5 ปี และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณา และกำกับให้มีการติดตามการดำเนินงานตามแผน และมีการรายงานผลให้คณะกรรมการพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ	5								TIS	-
6	การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/การตอบสนองต่อประชาชน	15							เงื่อนไข:	SME/CGA/	APC
	6.1 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีการดำเนินงานที่คำนึงถึงผู้รับบริการและจัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยผู้ประเมินภายนอกและมีผล ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่องานบริการขององค์การมหาชนร้อยละ 80 ขึ้นไป	5							กำหนดเสนอแบบการประเมินความพึงพอใจและภาพลักษณ์องค์กร ประจำปีงบประมาณ 2564 ในการประชุมคณะกรรมการสถาบันฯ ครั้งที่ 8/2564 ในวันที่ 17 ส.ค.64 (ระเบียบวาระที่ 3.3)	SME	APC
	6.2 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไป สามารถส่งเรื่องร้องเรียนมายังองค์การมหาชนได้โดยสะดวก และมีการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติในการจัดการข้อร้องเรียน และมีการ จัดการข้อร้องเรียนให้เป็นไปตามวิธีปฏิบัติ รวมทั้งคณะกรรมการมีการติดตามผล การจัดการข้อร้องเรียนนั้น ๆ	5								CGA/CSD/ CQM/AHM	-
	6.3 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนนำผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผลการจัดการข้อร้องเรียนมาใช้ประโยชน์ โดยอย่างน้อยมีการสรุป วิเคราะห์และจัดทำเป็นรายงานพร้อมมีข้อเสนอเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และการให้บริการ ให้คณะกรรมการได้พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ	5								SME	APC
7	การบริหารการประชุม	5							เงื่อนไข:	CCB	SME
	7.1 ในการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการร้อยละ 90 ของจำนวนการประชุมมี กรรมการเข้าร่วมประชุมร้อยละ 80 ขึ้นไป	2								CCB	-
	7.2 คณะกรรมการกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการโดยไม่ต้องมีฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการ) ร่วมด้วย ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง ภายใน 1 ปี เพื่อให้มีการแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระ	2								CCB	-
	7.3 คณะกรรมการมีการประเมินผลคุณภาพของการจัดทำเอกสารประกอบการ ประชุมที่ฝ่ายเลขานุการเสนอให้คณะกรรมการองค์การมหาชนเห็นชอบ เพื่อให้การ ดำเนินการประชุมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1								CCB	SME
8	การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน	10							เงื่อนไข:	SPD/SPM	CSD/SME
	8.1 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การจัดตั้งขององค์การมหาชน และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และ รายงานด้านภารกิจหลักอื่น ๆ (ถ้ามี) โดยรายงานได้ระบุปัญหาอุปสรรค ที่ผลงานไม่ เป็นไปตามเป้าหมาย และข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข รวมทั้งมีการติดตาม การดำเนินงาน ตามข้อเสนอแนะ	5								SPD/SPM	CSD
	8.2 คณะกรรมการกำกับให้มีการรายงานผลการดำเนินงานขององค์การมหาชน พร้อม ข้อเสนอแนะการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การมหาชน แก่รัฐมนตรีที่กำกับ ดูแล องค์การมหาชน	5								SPD/SPM	SME
9	การประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการองค์การมหาชน	5							เงื่อนไข:	SME	-
	9.1 คณะกรรมการมีการประเมินตนเองทั้งแบบรายบุคคลและแบบทั้งคณะ หรือ คณะกรรมการจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการในรูปแบบอื่น เช่น การประเมินโดยรัฐมนตรีผู้รักษาการตาม พ.ร.ฎ. จัดตั้ง หรือการประเมิน 360 องศา	3								SME	-
	9.2 คณะกรรมการมีการเปิดเผยผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการในที่ประชุม รวมทั้งกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่	2								SME	-

ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	ผลการดำเนินงาน ปี 2563	ผลการดำเนินงาน ปี 2564*	ค่าเป้าหมาย ปี 2565			รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน	ผู้รับผิดชอบ	
						ขั้นต่ำ (50%)	มาตรฐาน (75%)	ขั้นสูง (100%)		หลัก	ร่วม
ส่วนที่ 2	ตัวชี้วัดประกอบการประเมิน (รายงานผลคะแนนพร้อมกับผลประเมินองค์การมหาชนและไม่นำมาคำนวณคะแนน)	-			-						
	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ช.)	-	ร้อยละ 80.98	ร้อยละ 80.33	ร้อยละ 92.26	เป็นไปตามค่าเป้าหมายและหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด			ประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช.	CQM	ALL Group
ส่วนที่ 3	ตัวชี้วัดการติดตามผลกระทบเป็นรายปี (Monitoring KPI) (ไม่นำมาคำนวณคะแนน)	-			-						
	ตัวชี้วัดผลกระทบ (Impact) เพื่อติดตามผลสำเร็จเป็นรายปี (Monitoring KPI) โดยให้องค์การมหาชนรายงานผลตามตัวชี้วัดมายังสำนักงาน ก.พ.ร. แต่ไม่นำมาคำนวณคะแนน)	-	-	ดำเนินการตามแผนงานธุรกิจจำนวน 8 โครงการ ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้	คณะกรรมการสถาบันฯ เห็นชอบร่างสัญญาฯ รวมจัดตั้งองค์กรนิติบุคคลฯ จำนวน 3 โครงการ และสามารถลงนามสัญญาฯ จำนวน 1 โครงการ	-	-	มีรายงานผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม จำนวน 2 โครงการ	การกำหนดตัวชี้วัดควรวเคราะห์ผลการดำเนินงาน ตั้งแต่ระดับผลผลิต (Output) ระดับผลลัพธ์ (Outcome) และระดับผลกระทบ (Impact) เพื่อเชื่อมโยงให้เห็นผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	SPP/SBD	ALL Group

***หมายเหตุ :**

- ผลการดำเนินงานปี 2564 อยู่ระหว่างผู้ตรวจประเมินภายนอกตรวจสอบหลักฐานผลการดำเนินงาน (มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง)
- รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน
 - ระดับตัวชี้วัด

การประเมินตัวชี้วัดที่องค์ประกอบที่ 1-4 พิจารณาจากผลการดำเนินงานเทียบกับค่าเป้าหมาย 3 ระดับที่กำหนดไว้ โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ระดับ	ค่าคะแนน
ค่าเป้าหมายขั้นสูง	100
ค่าเป้าหมายมาตรฐาน	75
ค่าเป้าหมายขั้นต่ำ	50

หมายเหตุ :

- หากผลการประเมินต่ำกว่าเป้าหมายขั้นต่ำที่ตั้งไว้ จะได้คะแนนเป็นศูนย์
- กรณีตัวชี้วัดที่องค์การมหาชนเป็นผู้เสนอ คิดคะแนนจากการเทียบบัญญัติโดยตรงระหว่างผลการดำเนินงานจริงกับค่าเป้าหมาย 3 ระดับ
- ในการกำหนดค่าเป้าหมายควรพิจารณาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศ และค่าเป้าหมายขั้นต่ำไม่ต่ำกว่าผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา

สำหรับตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 4 พิจารณาคะแนนจากผลการดำเนินงานจริงตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

2.2 ระดับองค์กร

สรุปผลการประเมินองค์การมหาชนในภาพรวมทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยคำนวณคะแนนของตัวชี้วัดในทุกองค์ประกอบถ่วงด้วยน้ำหนักของตัวชี้วัดและจำแนกผลการประเมินเป็น 4 ระดับ

ระดับ	คะแนน
ระดับดีมาก	องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ 90.00 - 100 คะแนนขึ้นไป
ระดับดี	องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ 75.00 - 89.99 คะแนน
ระดับพอใช้	องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ 60.00 - 74.99 คะแนน
ระดับต้องปรับปรุง	องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ต่ำกว่า 60 คะแนน

รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2565

ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	ผลการดำเนินงาน ปี 2563	ผลการดำเนินงาน ปี 2564*	ค่าเป้าหมาย ปี 2565			รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน	ผู้รับผิดชอบ	
						ขั้นต่ำ (50%)	มาตรฐาน (75%)	ขั้นสูง (100%)		หลัก	ร่วม
	ความสำเร็จในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ผอ.สทป.	100							เป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 22 ก.พ.65 และการประชุมครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 29 มี.ค.65		
1	ความสำเร็จในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ก.พ.ร.	45	ระดับคุณภาพ	ระดับดีมาก (ร้อยละ 97.25)	ระดับดีมาก (ร้อยละ 91.27)	ระดับพอใช้ (60-74.99 คะแนน)	ระดับดี (75-89.99 คะแนน)	ระดับดีมาก (90-100 คะแนน)	การประเมินอ้างอิงเกณฑ์ระดับคะแนนจาก สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในปีงบประมาณ 2565	รายละเอียดตามตัวชี้วัด ก.พ.ร. ของ สทป.	
2	ความสำเร็จในการดำเนินงานตามสัญญาจ้างผู้อำนวยการฯ	30	ดำเนินการได้ 13 เรื่อง (จากทั้งหมด 16 เรื่อง)	ดำเนินการได้ 7 เรื่อง (จากทั้งหมด 9 เรื่อง)	ดำเนินการได้ 7 เรื่อง (จากทั้งหมด 9 เรื่อง)	ดำเนินการได้ 4-5 เรื่อง	ดำเนินการได้ 6-7 เรื่อง	ดำเนินการได้ 8-9 เรื่อง	ตัวชี้วัดตามสัญญาจ้างผู้อำนวยการฯ (สัญญา 4 ปี ระหว่าง 3 ม.ค.65 - 2 ม.ค.69) จำนวน 17 เรื่อง ในปีงบประมาณ 65 กำหนดเป้าหมายที่ต้องดำเนินการ จำนวน 9 เรื่อง	หน่วยงานที่รับผิดชอบ ในแต่ละด้าน	
2.1	สทป. มีการดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนายุทธโธปกรณ์ที่ตรงตามความต้องการ ของผู้ใช้งานสามารถนำไปสู่การร่วมทุนหรือการประกอบกิจการอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศ และสามารถเพิ่มขีดความสามารถของกระทรวงกลาโหมให้พร้อม เผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติได้	-	-	-	-	มีการริเริ่มโครงการหรือผลผลิตภายใต้โครงการ อย่างน้อย 1 โครงการ				PD/PM โครงการ	SPP/RG /MG
2.2	บูรณาการกำหนดหรือจัดทำแนวทางการรับรองมาตรฐานด้านยุทธโธปกรณ์กับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือสามารถกำหนดระบบการทดสอบและรับรองผลการ ทดสอบยุทธโธปกรณ์ที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยและพัฒนาตามเทคโนโลยี เป้าหมายของสถาบันฯ และสามารถยกระดับงานด้านการมาตรฐานให้เป็นที่ ยอมรับในระดับประเทศหรือสากลได้	-	-	-	-	จัดทำแนวทางการทดสอบและรับรองผลการทดสอบของ สทป. และมีการร่วมกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง ในการบูรณาการใช้ขีดความสามารถ ของ สทป. ในการทดสอบหรือรับรองผลการทดสอบหรือการรับรองมาตรฐานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				MQS	-
2.3	อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศไทยมีการขยายตัว	-	-	-	-	รายงานข้อมูลฐานสำหรับวัดอัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ จำนวน 1 รายงาน				SPP	SBD/TTA
2.4	การส่งออกของอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศไทยเพิ่มขึ้น	-	-	-	-	รายงานข้อมูลฐานสำหรับวัดอัตราการขยายตัวการส่งออกของอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ จำนวน 1 รายงาน				SPP	SBD/TTA
2.5	มีบุคลากรด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ซึ่งเกิดจากการพัฒนา บุคลากร ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศร่วมกับ สทป. เพิ่มขึ้น	-	-	-	-	รายงานข้อมูลฐานเพื่อวัดค่าบุคลากรด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ซึ่งเกิด จากการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศร่วมกับ สทป. จำนวน 1 รายงาน				SPP/AHR	UTC/TAC
2.6	พัฒนาองค์ความรู้ของ สทป. รวมถึงบทความวิชาการในด้านเทคโนโลยีและ อุตสาหกรรมป้องกันประเทศของ สทป. และได้รับการเผยแพร่ในรูปแบบ ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	-	-	-	-	มีการพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ ในรูปแบบบทความวิชาการ อย่างน้อย 3 เรื่อง				TKP	TTA/RG/MG
2.7	มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงหรือความร่วมมือด้านอุตสาหกรรมป้องกัน ประเทศกับหน่วยงานของกระทรวงกลาโหม หน่วยงานของรัฐ สถาบันการศึกษา หรือภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	-	-	-	-	มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงหรือความร่วมมือ ด้านอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ กับหน่วยงาน ของกระทรวงกลาโหม หน่วยงานของรัฐ สถาบันการศึกษา หรือภาคเอกชน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ อย่างน้อย 3 ฉบับ				SBD/TAC	-
2.8	มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมป้องกัน ประเทศกับหน่วยงานของกระทรวงกลาโหม หน่วยงานของรัฐ สถาบันการศึกษา หรือภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	-	-	-	-	มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยี และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ อย่างน้อย 1 โครงการ				PD/PM โครงการ	SPP/RG /MG

ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	ผลการดำเนินงาน ปี 2563	ผลการดำเนินงาน ปี 2564*	ค่าเป้าหมาย ปี 2565			รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน	ผู้รับผิดชอบ	
						ขั้นต่ำ (50%)	มาตรฐาน (75%)	ขั้นสูง (100%)		หลัก	ร่วม
2.9	มีระบบสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บหรือทำฐานข้อมูล ด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ สามารถสนับสนุน ข้อมูลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่ความรู้ของ สทป. ผ่านสื่อเผยแพร่หรือระบบสารสนเทศต่าง ๆ ให้ผู้ใช้บริการหรือประชาชนทั่วไปสามารถใช้ประโยชน์ได้		-	-	-	มีระบบสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บหรือมีฐานข้อมูล และมีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ เพื่อสนับสนุนข้อมูลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีการเผยแพร่ความรู้ ของ สทป. ผ่านสื่อเผยแพร่หรือระบบสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใช้บริการหรือประชาชนทั่วไปสามารถใช้ประโยชน์ได้ รวมทั้งมีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อคณะกรรมการ สทป.				TKP	CPC/TTD
3	ตัวชี้วัดตามที่คณะกรรมการสถาบันฯ มอบหมาย	10	4 เรื่อง (มีผลการดำเนินงานตาม Milestone ที่กำหนดไว้)	1 เรื่อง (8 โครงการ มีผลการดำเนินงานตาม Milestone ที่กำหนดไว้)	4 โครงการ (โครงการเป้าหมาย ธุรกิจฯ มีผลการดำเนินงานตาม Milestone ที่กำหนดไว้)	ความสำเร็จในการดำเนินการเชิงพาณิชย์ให้เป็นรูปธรรม เพื่อก่อให้เกิดรายได้ของ สทป.			เป็นไปตามมติคณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 19 มี.ค.65		
3.1	ความสำเร็จในการดำเนินการเชิงพาณิชย์ให้เป็นรูปธรรม เพื่อก่อให้เกิดรายได้ของ สทป.		-	-	-	มีการจัดทำแผนการตลาด เพื่อส่งเสริมผลิตภัณฑ์หรือต้นแบบหรือการให้บริการ เพื่อก่อให้เกิดรายได้ของ สทป.	มีการดำเนินการ ในด้านการตลาดหรือการประชุมหรือ Roadshow เพื่อส่งเสริมผลิตภัณฑ์หรือต้นแบบหรือ การให้บริการของ สทป. ต่อหน่วยงานภายใน กท. และ ภายนอก กท.	1. มีผลลัพธ์จากการดำเนินงานต่อเนื่องหรือมีการประสานงานเรื่อง รายละเอียดหรือใบเสนอราคา เพื่อพิจารณาผลิตภัณฑ์หรือต้นแบบหรือ การให้บริการของ สทป. หรือที่ร่วมดำเนินการ (15%) 2. มีการยื่นข้อเสนอในการเสนอขาย/รับจ้าง/ให้บริการ หรือมีหน่วยงานภายนอก ยื่นข้อเสนอซื้อ/จ้าง/บริการ สำหรับผลิตภัณฑ์หรือต้นแบบหรือการให้บริการของ สทป. หรือที่ร่วมดำเนินการ (10%)		SPP/SBD/AHR	-
4	ตัวชี้วัดสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร	15	2.73 (คะแนนเต็ม 3.00)	2.68 (คะแนนเต็ม 3.00)	5.00 (คะแนนเต็ม 5.00)	รายละเอียดการประเมินตามเกณฑ์ดัชนีความสำเร็จของสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร			เกณฑ์การประเมินสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ระดับ คือ (คะแนนเต็ม 5.00) 1) ระดับที่ 1 ต่ำกว่าเป้าหมาย 2) ระดับที่ 2 เป็นไปตามเป้าหมาย 3) ระดับที่ 3 สูงกว่าเป้าหมาย		
4.1	ภาวะผู้นำ		2.70	2.60	5.00	คะแนนรวมเฉลี่ย 3.00-3.99	คะแนนรวมเฉลี่ย 4.00-4.50	คะแนนรวมเฉลี่ย 4.50 ขึ้นไป	รายละเอียดเกณฑ์การประเมินตามเอกสารแนบ	SME/AHM /CSD	SPD/SPM
4.2	วิสัยทัศน์		2.90	2.50	5.00						
4.3	การวางกลยุทธ์		2.10	2.60	5.00						
4.4	ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน		2.80	2.60	5.00						
4.5	การควบคุมตนเอง		3.00	3.00	5.00						
4.6	การสอนงานและการมอบหมายงาน		2.90	2.80	5.00						

หมายเหตุ :

1. ผลการดำเนินงานปี 2564 อยู่ระหว่างผู้ตรวจประเมินภายนอกตรวจสอบหลักฐานผลการดำเนินงาน (มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง)

2. รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน

2.1 ระดับตัวชี้วัด

การประเมินตัวชี้วัดพิจารณาจากผลการดำเนินงานเทียบกับค่าเป้าหมาย 3 ระดับที่กำหนดไว้ โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	ผลการดำเนินงาน ปี 2563	ผลการดำเนินงาน ปี 2564*	ค่าเป้าหมาย ปี 2565			รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน	ผู้รับผิดชอบ	
						ขั้นต่ำ (50%)	มาตรฐาน (75%)	ขั้นสูง (100%)		หลัก	ร่วม
	ระดับ		ค่าคะแนน								
	ค่าเป้าหมายขั้นสูง			100							
	ค่าเป้าหมายมาตรฐาน			75							
	ค่าเป้าหมายขั้นต่ำ			50							

หมายเหตุ : หากผลการประเมินต่ำกว่าเป้าหมายขั้นต่ำที่ตั้งไว้ จะได้คะแนนเป็นศูนย์

2.2 ระดับภาพรวม

สรุปผลการประเมิน โดยคำนวณคะแนนของตัวชี้วัดถ่วงด้วยน้ำหนักของตัวชี้วัดและจำแนกผลการประเมินเป็น 4 ระดับ

ระดับ	คะแนน
ระดับดีมาก	ผลคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 90.00 - 100 คะแนนขึ้นไป
ระดับดี	ผลคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 75.00 - 89.99 คะแนน
ระดับพอใช้	ผลคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 60.00 - 74.99 คะแนน
ระดับต้องปรับปรุง	ผลคะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่า 60 คะแนน

ส่วนที่ 2 ตัวชี้วัดสมรรถนะ ทางการบริหารของ ผู้อำนวยการฯ		คำอธิบาย/รายละเอียดการ ประเมิน	ระดับคะแนน					คะแนน การประเมิน	ผลการดำเนินงาน/ หลักฐานเชิงประจักษ์	
			0	1	2	3	4			5
1	ภาวะผู้นำ (Leadership)	ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับ บทบาทในฐานะผู้นำขององค์กร มหาชน กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมหาชน	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือ แสดงอย่างไม่ชัดเจน	ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้ง ข่าวสารความเป็นไปในองค์กรโดย ตลอด ได้แก่ • ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตาม ระเบียบวาระ วัตถุประสงค์และเวลา ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลได้ • แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับ ผลกระทบจากการตัดสินใจ รับทราบ อยู่เสมอ • รับผิดชอบในการตัดสินใจให้ผู้ ที่เกี่ยวข้องทราบ	แสดงสมรรถนะการเป็นผู้นำในการ ทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่าง ยุติธรรม ได้แก่ • ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ • กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะสม กับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้ กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น • รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น • สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน • ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความ ยุติธรรม	แสดงสมรรถนะในการดูแลและ ช่วยเหลือทีมงาน ได้แก่ • เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน • ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของ องค์กร • จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือ ข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน	แสดงสมรรถนะการประพฤติตนสม กับเป็นผู้นำ ได้แก่ • กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติงาน ประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ใน กรอบของธรรมเนียมปฏิบัติ • ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี • ยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะในการนำทีมงานให้ ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร ได้แก่ • สามารถรวมใจคนและสร้างแรง บันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจใน การปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วง • เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น		
		หลักฐาน/เอกสารตัวชี้วัด	ผอ.สทป. เข้าประชุมสำคัญของ สถาบันทุกครั้ง หากติดภารกิจต้อง มอบหมาย ได้แก่ EC และ Project Steering	มีการมอบหมายหรือสั่งการ การรับฟัง ความคิดเห็นที่ประชุม	มีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับงาน หรือภารกิจสำคัญ ได้แก่ งบประมาณ และบุคลากร	1. มีการแสดงพฤติกรรมที่เป็น แบบอย่างของผู้นำที่ดี และมีธรรมาภิ บาล 2. สร้างหลักปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่ ประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียม ปฏิบัติ	1. มีการดำเนินการแผนงานที่ส่งผลใน การแปลงองค์กรในอนาคต 2. มีการสำรวจความผูกพันของ บุคลากรในองค์กร และกำหนด แผนงานในการปรับปรุง			
2	วิสัยทัศน์ (Visioning)	ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ ชัดเจนและความสามารถในการสร้าง ความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้ภารกิจ บรรลุวัตถุประสงค์	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือ แสดงอย่างไม่ชัดเจน	รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร ได้แก่ • รู้ เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้ อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้อง หรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของ องค์กรอย่างไร	แสดงสมรรถนะในการช่วยทำให้ผู้อื่น รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร ได้แก่ • อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการทำงานของแต่ละ กลุ่มงานภายใต้ภาพรวมขององค์กรได้ • แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อ ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์	แสดงสมรรถนะเพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ ได้แก่ • โน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรเกิด ความเต็มใจกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติ หน้าที่ตามภารกิจเพื่อตอบสนองต่อ วิสัยทัศน์ • ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ ในองค์กรถึงแนวทางในการทำงานโดย ยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายของ องค์กรเป็นสำคัญ	แสดงสมรรถนะในการกำหนด นโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร ได้แก่ • ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่เพื่อ ตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ ความสำเร็จ	แสดงสมรรถนะในการกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กรให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ระดับประเทศ ได้แก่ • กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ ทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ระดับประเทศ • คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับ ผลกระทบอย่างไรจากการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก		
		หลักฐาน/เอกสารตัวชี้วัด	ผอ.สทป. มีความรู้ความเข้าใจใน วิสัยทัศน์องค์กร และใช้ประกอบการ จัดทำแผนปฏิบัติงานและงบประมาณ ของ สทป.	มีการสื่อความไปยังเจ้าหน้าที่ถึง วิสัยทัศน์องค์กรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งกรณีในการประชุมต่าง ๆ	มีผลการดำเนินงานที่แสดงผลการ ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงาน ตามวิสัยทัศน์องค์กร	มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมาย ในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตาม วิสัยทัศน์องค์กร	มีผลการดำเนินงานที่แสดงผลการ ปฏิบัติที่ส่งผลในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งมีความ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ			

ส่วนที่ 2 ตัวชี้วัดสมรรถนะ ทางการบริหารของ ผู้อำนวยการฯ	คำอธิบาย/รายละเอียดการ ประเมิน	ระดับคะแนน					คะแนน การประเมิน	ผลการดำเนินงาน/ หลักฐานเชิงประจักษ์	
		0	1	2	3	4			5
3 การวางกลยุทธ์ (Strategic Orientation)	ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบาย ภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร มหาชน	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือ แสดงอย่างไม่ชัดเจน	รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจ ของรัฐบาลว่ามีความเกี่ยวข้องกับ หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร อย่างไร • เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกล ยุทธ์ของรัฐบาลและองค์กร ว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับภารกิจขององค์กรที่ตน ดูแลรับผิดชอบอย่างไร • สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค หรือโอกาสขององค์กรได้	แสดงสมรรถนะในการนำ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการ กำหนดกลยุทธ์ได้ • ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการ กำหนดกลยุทธ์ขององค์กรที่ตนเอง ดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกล ยุทธ์ของรัฐบาลได้ • ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบการ ทำงานในองค์กรมาปรับกลยุทธ์ให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไปได้	แสดงสมรรถนะในการนำทฤษฎีหรือ แนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนด กลยุทธ์ • ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิด ซับซ้อน ในการคิดและพัฒนา เป้าหมายหรือกลยุทธ์ขององค์กรที่ตน ดูแลรับผิดชอบ • ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสพ ความสำเร็จ (Best Practice) หรือ ผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงาน เชิงกลยุทธ์ในองค์กรที่ตนดูแล รับผิดชอบ	แสดงสมรรถนะในการกำหนดกล ยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น • ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือ ของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์ รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ องค์กร • คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ บรรลุพันธกิจขององค์กร	แสดงสมรรถนะในการบูรณาการ องค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนด กลยุทธ์องค์กร • ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ องค์กร โดยพิจารณาจากบริบทใน ภาพรวม • ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ใน การพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง		
	หลักฐาน/เอกสารตัวชี้วัด		ให้มีการวิเคราะห์กลยุทธ์องค์กร รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการ ดำเนินงานขององค์กร	มีการนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ ให้มีความสอดคล้องกับการกำหนดกล ยุทธ์องค์กรได้	มีการนำทฤษฎีหรือผลจากงานวิจัยที่ ผ่านมาประยุกต์ใช้ให้มีความ สอดคล้องกับการกำหนดกลยุทธ์ องค์กรได้	มีผลการประเมินหรือคาดการณ์ เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดย สามารถกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้อง กับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้	มีการพิจารณาปรับเปลี่ยนทิศทางของ กลยุทธ์ขององค์กรให้รองรับการ เปลี่ยนแปลงของประเทศหรือเป็นไป ตามแผนพัฒนาประเทศ		
4 ศักยภาพเพื่อการ ปรับเปลี่ยน (Change Leadership)	ความสามารถในการกระตุ้นหรือ ผลักดันองค์การมหาชนไปสู่การ ปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึง การสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจและ ดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนเกิดขึ้น จริง	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือ แสดงอย่างไม่ชัดเจน	เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน • เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และปรับพฤติกรรมหรือแผนการ ทำงานให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลง • เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็น ของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้ สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง นั้นได้	แสดงสมรรถนะเพื่อสามารถทำให้ ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น • ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความ จำเป็นและประโยชน์ของการ เปลี่ยนแปลงนั้น • สนับสนุนความพยายามในการ ปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้ง เสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการ ปรับเปลี่ยนดังกล่าว	แสดงสมรรถนะในการกระตุ้น และ สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็น ความสำคัญของการปรับเปลี่ยน • กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่น เห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ • เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น แตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร • สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยัง ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น	แสดงสมรรถนะในการวางแผนงานที่ ดีเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร • วางแผนอย่างเป็นระบบและ ชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน • เตรียมแผน และติดตามการบริหาร การเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ	แสดงสมรรถนะเพื่อผลักดันให้เกิด การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ • ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถ ดำเนินได้อย่างราบรื่นและประสบ ความสำเร็จ • สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่น ในการขับเคลื่อนให้เกิดการ ปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ		
	หลักฐาน/เอกสารตัวชี้วัด		มีการจัดทำแผนการดำเนินงานหรือ แผนสำรองในการปฏิบัติงาน เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น	มีการชี้แจงทำความเข้าใจต่อ เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้อง ถึงเหตุผลใน การดำเนินงาน เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น	มีผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่หรือ ผู้เกี่ยวข้อง โดยมีความเข้าใจในการ ดำเนินงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	มีผลการติดตามการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่าง สม่ำเสมอ	มีการผลักดัน รับฟังข้อเสนอแนะ รวมทั้งให้การสนับสนุนการดำเนินงาน และร่วมแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้น		

ส่วนที่ 2 ตัวชี้วัดสมรรถนะ ทางการบริหารของ ผู้อำนวยการฯ	คำอธิบาย/รายละเอียดการ ประเมิน	ระดับคะแนน							คะแนน การประเมิน	ผลการดำเนินงาน/ หลักฐานเชิงประจักษ์
		0	1	2	3	4	5			
5 การควบคุมตนเอง (Self Control)	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม • ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์	แสดงสมรรถนะในการควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี • รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสมโดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์	แสดงสมรรถนะในการใช้สามารถใช้ได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่วยุ • รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนาหรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกยั่วยุ โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ • สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	แสดงสมรรถนะในการใช้สามารถใช้ได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่วยุ • รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนาหรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกยั่วยุ โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ • สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	แสดงสมรรถนะเพื่อจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ • สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ • ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดการณ์ได้ว่าจะเกิดขึ้น • บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน	แสดงสมรรถนะในการเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ • ระวังอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งปรับและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ • ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงทำให้คนอื่น ๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้		
	หลักฐาน/เอกสารตัวชี้วัด		มีการแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ที่เหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ เช่น ในการประชุมสำคัญ (EC)	มีการแสดงบทบาทในการควบคุมอารมณ์ตนเองและบุคคลอื่น หรือเปลี่ยนหัวข้อในการสนทนาเพื่อลดความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้น	มีการแสดงบทบาทในการควบคุมอารมณ์ตนเอง ในกรณีที่มีการยั่วยุจากบุคคลอื่น โดยไม่แสดงความโกรธ ความผิดหวังในที่สาธารณะ	มีการวางแผนล่วงหน้าหรือซักซ้อมเพื่อจัดการความเครียดหรือสถานการณ์ที่คาดการณ์ว่าจะมีความรุนแรงหรือภาวะกดดันที่อาจเกิดขึ้น	มีการแสดงบทบาทในการเรียกบุคคลที่แสดงความไม่พอใจ หรือมีอารมณ์รุนแรง เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ			
6 การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)	ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน • สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน • ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	แสดงสมรรถนะที่ตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ • สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง • ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	แสดงสมรรถนะในการวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน • วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว • มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ • มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง	แสดงสมรรถนะที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชา • สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนา ศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา • สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อนำเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	แสดงสมรรถนะในการทำให้องค์กรมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ • สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในองค์กร • สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร			

ส่วนที่ 2 ตัวชี้วัดสมรรถนะ ทางการบริหารของ ผู้อำนวยการฯ	คำอธิบาย/รายละเอียดการ ประเมิน	ระดับคะแนน					คะแนน การประเมิน	ผลการดำเนินงาน/ หลักฐานเชิงประจักษ์	
		0	1	2	3	4			5
	หลักฐาน/เอกสารตัวชี้วัด		มีคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ในการ ประชุมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ปฏิบัติใช้ในการดำเนินงาน	มีคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงาน ให้ รองผู้อำนวยการฯ ดำเนินการแทน เพื่อแสดงศักยภาพ	ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในหน้าที่	ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรม เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ หรือให้โอกาส ในการเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือหน้าที่ ความรับผิดชอบ	มีการส่งเสริมและให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำและ รวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรใน องค์กร เพื่อวิเคราะห์ความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญเฉพาะด้าน และจัดทำ แผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ เจ้าหน้าที่		
คะแนนรวมเฉลี่ย							0.00		