

**รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการให้เป็นระบบราชการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Good Governance for Better Life) โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย และให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการแก่คณะรัฐมนตรี ส่วนราชการ และหน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ทันสมัย และสอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นเรื่องผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งนี้ จากภารกิจดังกล่าวจึงสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของสำนักงาน ก.พ.ร. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงาน ก.พ.ร. มีการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของผู้รับบริการ ๒ กลุ่ม คือ ๑) ส่วนราชการ จากการจัดประชุมชี้แจง แนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ ๒) ผู้บริหาร (คณะกรรมการองค์การมหาชน ผู้อำนวยการ/เลขาธิการ ผู้บริหาร) เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน ดังนี้

๑. ผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการในการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ระบบใช้โปรแกรม ZOOM Cloud Meeting และ Facebook Live ของสำนักงาน ก.พ.ร. และสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงาน ก.พ.ร. และภาพรวมการจัดประชุม โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น จำนวน ๑๕๕ ราย จากทั้งหมดจำนวน ๖๕๕ คน ซึ่งการสำรวจฯ ในครั้งนี้ ประกอบไปด้วยเนื้อหาใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านหัวข้อและเนื้อหา ๒) ด้านวิทยากร ๓) ด้านรูปแบบการจัดประชุม ๔) ความพึงพอใจที่มีต่องานภาพรวม

โดยระดับความพึงพอใจ สามารถแบ่งตามช่วงคะแนนและใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้นแปรผลเป็นระดับความพึงพอใจ ลักษณะเป็นแบบค่าเฉลี่ย ๕ ระดับ โดยกำหนดคะแนนประมาณค่าตามแนวของ Likert ซึ่งมีความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ ถึง ๕.๐๐ หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑ ถึง ๔.๒๐ หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑ ถึง ๓.๔๐ หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑ ถึง ๒.๖๐ หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ ถึง ๑.๘๐ หมายถึง น้อยที่สุด

ตารางผลความพึงพอใจการให้บริการในการชี้แจงการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

ประเด็นความเห็น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ด้านหัวข้อและเนื้อหา						๔.๓๒	มากที่สุด
๑. หัวข้อและเนื้อหา มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีความครอบคลุม ครบถ้วนและชัดเจน	๑ (๐.๖)	๑ (๐.๖)	๑๕ (๙.๗)	๖๕ (๔๑.๙)	๗๓ (๔๗.๑)	๔.๓๔	มากที่สุด
๒. หัวข้อและเนื้อหาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานกับหน่วยงานของท่าน	๑ (๐.๖)	๑ (๐.๖)	๑๙ (๑๒.๓)	๖๒ (๔๐.๐)	๗๒ (๔๖.๕)	๔.๓๑	มากที่สุด
ด้านวิทยากร						๔.๕๓	มากที่สุด
๑. วิทยากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในหัวข้อที่บรรยาย	๐ (-)	๑ (-)	๕ (๓.๒)	๕๐ (๓๒.๓)	๙๙ (๖๓.๙)	๔.๕๙	มากที่สุด
๒. วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ และสร้างความเข้าใจในหัวข้อบรรยาย	๑ (๐.๖)	๑ (๐.๖)	๗ (๔.๕)	๕๙ (๓๘.๑)	๘๗ (๕๖.๒)	๔.๔๘	มากที่สุด
ด้านรูปแบบการจัดประชุม						๔.๕๖	มากที่สุด
๑. การประชุมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์(แอปพลิเคชัน Zoom และ facebookLive) มีความเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม	๐ (-)	๐ (-)	๓ (๑.๙)	๓๐ (๑๙.๔)	๑๒๒ (๗๘.๗)	๔.๗๗	มากที่สุด
๒. การประชุมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (แอปพลิเคชัน Zoom และ facebook Live) ระบบมีประสิทธิภาพ มีความเสถียร	๐ (-)	๑ (๐.๖)	๑๔ (๙.๐)	๖๘ (๔๓.๙)	๗๒ (๔๖.๕)	๔.๓๖	มากที่สุด

ประเด็นความเห็น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ความพึงพอใจที่มีต่องานภาพรวม							
๑. ความพึงพอใจที่มีต่องานภาพรวม	๑ (๐.๖)	๒ (๑.๓)	๑๑ (๗.๑)	๗๔ (๔๗.๗)	๖๗ (๔๓.๒)	๔.๓๒	มากที่สุด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจผู้เข้าร่วมจัดกิจกรรมการประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๕๕ ราย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย ที่ ๔.๓๒ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑) ด้านเนื้อหา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ ๔.๓๒ และเมื่อจำแนกผลการประเมินเป็นรายข้อ พบว่า ด้านหัวข้อและเนื้อหา มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ มีความครอบคลุมครบถ้วน และชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (๔.๓๔) รองลงมาคือ ด้านหัวข้อและเนื้อหาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานกับหน่วยงานของท่าน (๔.๓๑) โดยทั้ง ๒ หัวข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด

๒) ด้านวิทยากร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ ๔.๕๓ และเมื่อจำแนกผลการประเมินเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อวิทยากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในหัวข้อที่บรรยาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (๔.๕๙) รองลงมาคือ หัวข้อ วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ และสร้างความเข้าใจในหัวข้อบรรยาย (๔.๔๘) โดยทั้ง ๒ หัวข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด

๓) ด้านรูปแบบการประชุม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ ๔.๕๖ และเมื่อจำแนกผลการประเมินเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อการประชุมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (แอปพลิเคชัน Zoom และ Facebook Live) มีความเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (๔.๗๗) รองลงมาคือ หัวข้อการประชุมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (แอปพลิเคชัน Zoom และ Facebook Live) ระบบมีประสิทธิภาพ มีความเสถียร (๔.๓๖) โดยทั้ง ๒ หัวข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

จากแบบสอบถามผู้เข้าร่วมให้ได้ข้อคิดเห็นว่า กิจกรรมการประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผู้เข้าร่วมประชุมมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ๑) ควรมีการแจกเอกสารประกอบการประชุม ให้ครบถ้วน ล่วงหน้าก่อนการประชุมและควรมีการแจก KPI Basket ของแต่ละกระทรวง เพื่อเอาไว้ศึกษา เป็นความรู้ในการทำตัวชี้วัด และควรมีการยกตัวอย่างตัวชี้วัดของแต่ละกระทรวงให้มากกว่านี้ เพื่อสามารถเป็นแนวทางการปรับแก้ไขปัญหาของกรมอื่น ๆ ได้
- ๒) ควรมีการประชุมชี้แจง หรือร่วมกับส่วนราชการอีกครั้ง เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากบทบาทภารกิจที่แตกต่าง ของแต่ละกระทรวง อาจต้องการพูดคุยในรายละเอียดตัวชี้วัดเพิ่มเติม
- ๓) เนื่องจากเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับฟังในระบบ Zoom มากกว่านี้ และควรใช้เวลาในการถาม - ตอบ มากขึ้น

๒. สำนักงาน ก.พ.ร. มีภารกิจในการกำกับดูแลองค์การมหาชนและหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ โดยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะ เพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์กลางที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิก การบริหารงานและพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขององค์การมหาชนและหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ ให้คำปรึกษา เสนอแนะ และประสานงานกับองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่นในกำกับ ของราชการฝ่ายบริหารที่มีใช้ส่วนราชการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารงานและการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ มาตรฐาน และแนวทางที่คณะรัฐมนตรี กำหนดตามข้อเสนอของคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการและงานวิชาการของคณะกรรมการพัฒนา และส่งเสริมองค์การมหาชน และคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงได้จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจขององค์การ มหาชนต่อสำนักงาน ก.พ.ร. โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถามความพึงพอใจขององค์การมหาชนต่อสำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปี 2564

คณะกรรมการองค์การมหาชน ผู้อำนวยการ/เลขาธิการ และผู้บริหาร

แบบสอบถามความพึงพอใจขององค์การมหาชน ต่อสำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปี 2564

(สำหรับคณะกรรมการองค์การมหาชน ผู้อำนวยการ/เลขาธิการ และผู้บริหาร)

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การมหาชน ได้แก่ คณะกรรมการองค์การมหาชน ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ.ร. ขอความกรุณาให้ทุกท่านประเมินผลและให้ข้อคิดเห็นตามความเป็นจริง ทั้งนี้ข้อมูลผลการประเมินและข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกนำไปประมวลผลในภาพรวม โดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ.ร. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป *จำเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ประเภทขององค์การมหาชนที่ท่านสังกัด *

- องค์การมหาชน ที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาตาม พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ตอบคำถาม ข้อ 2.1)
- องค์การมหาชนที่จัดตั้งตาม พ.ร.บ. เฉพาะ (ตอบคำถาม ข้อ 2.2)

2.1 ชื่อองค์การมหาชนที่ท่านสังกัดอยู่ (องค์การมหาชน ที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาตาม พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
- โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
- โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
- สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน

แบบสอบถามความพึงพอใจขององค์การมหาชน ต่อสำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปี 2564

(สำหรับเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน)

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การมหาชน ได้แก่ คณะกรรมการองค์การมหาชน ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ.ร. ขอความกรุณาให้ทุกท่านประเมินผลและให้ข้อคิดเห็นตามความเป็นจริง ทั้งนี้ข้อมูลผลการประเมินและข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกนำไปประมวลผลในภาพรวม โดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ.ร. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป *จำเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ประเภทขององค์การมหาชนที่ท่านสังกัด *

- องค์การมหาชน ที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาตาม พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ตอบคำถาม ข้อ 2.1)
- องค์การมหาชนที่จัดตั้งตาม พ.ร.บ. เฉพาะ (ตอบคำถาม ข้อ 2.2)

2.1 ชื่อองค์การมหาชนที่ท่านสังกัดอยู่ (องค์การมหาชน ที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาตาม พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
- โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
- โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
- สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

กลุ่มเป้าหมาย : ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้บริหาร (คณะกรรมการองค์การมหาชน ผู้อำนวยการ/เลขาธิการ และผู้บริหาร) และ(2) เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน

องค์ประกอบแบบสำรวจ : แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

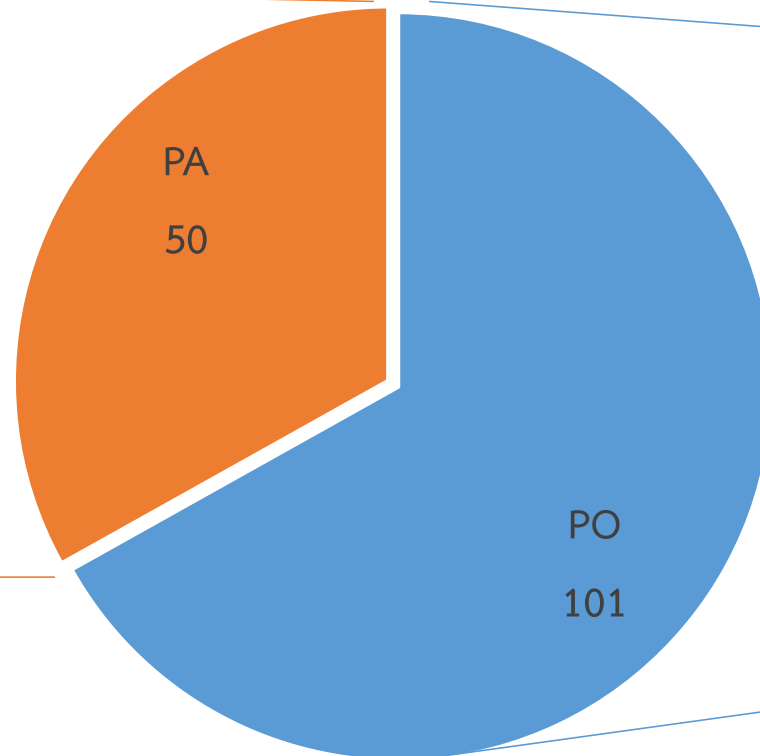
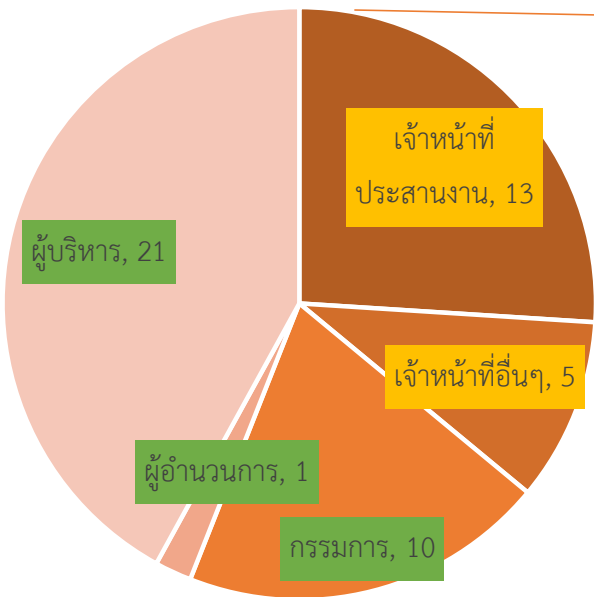
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจ ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์ ความพึงพอใจต่อการประเมินผลองค์การมหาชน ความพึงพอใจต่อการตอบข้อหารือขององค์การมหาชน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

หมายเหตุ : ลิงค์แบบสอบถาม online (คำถามจะถูกแยกถาม ตามข้อมูลตำแหน่งของผู้ตอบ) **สอบถามระหว่างวันที่ 21 ก.พ. 65 ถึง 11 มี.ค. 65**

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc9zNWlduSy-oYEBz9v-mzj8-et-HRxvz783N23TJ0hB19ecQ/viewform>

ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม

	จำนวนหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม/เป้าหมาย 38/60 หน่วยงาน	จำนวน ผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)		
		รวม 151 คน	กรรมการและผู้บริหาร 83 คน (55%)	เจ้าหน้าที่ 68 คน (45%)
PO	23/ 36	PO 101 คน (67%)	51	50
PA	15/ 24	PA 50 คน (33%)	32	18



สรุปผลคะแนน การสำรวจความพึงพอใจขององค์การมหาชน
ต่อสำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปี 2564

	กรรมการและ ผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่
ความพึงพอใจ <u>ด้านหลักเกณฑ์</u>	72%	75%
ความพึงพอใจ <u>ด้านการประเมินผล</u>	70%	76%
ความพึงพอใจ <u>ด้านการตอบข้อหารือขององค์กรมหาชน</u>	72%	86%
ความพึงพอใจ <u>เฉลี่ยในภาพรวม</u>	71%	79%

ความพึงพอใจ ด้านหลักเกณฑ์

ความพึงพอใจของกรรมการและผู้บริหาร ต่อหลักเกณฑ์การพัฒนาและส่งเสริมองค์การ มหาชน	PO		PA		คะแนนเฉลี่ย 72%
	50 คน	74%	31 คน	70%	
ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ต่อหลักเกณฑ์การพัฒนาและส่งเสริมองค์การ มหาชน	PO		PA		คะแนนเฉลี่ย 75%
	45 คน	75%	17 คน	75%	

1. การรับรู้ การประชาสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็น

1.1 การเข้าถึงและสืบค้นข้อมูลหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ.ร.	41 คน	79%	17 คน	78%	79%
1.2 กรณีมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ สำนักงาน ก.พ.ร. มีการประกาศแจ้ง/ประชาสัมพันธ์ให้ องค์การมหาชนรับรู้/เข้าใจ ได้อย่างเหมาะสม	45 คน	77%	17 คน	84%	79%
1.3 การมีส่วนร่วมขององค์การมหาชนในการกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ	40 คน	68%	14 คน	70%	69%

2. รายละเอียด ขั้นตอน และการปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีความชัดเจน และเหมาะสม

2.1 หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการองค์การมหาชน	38 คน	80%	13 คน	72%	78%
2.2 หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่	39 คน	79%	13 คน	72%	78%
2.3 หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ	39 คน	69%	13 คน	75%	71%
2.4 หลักเกณฑ์ที่มีอยู่ตามข้อ 2.1 – 2.3 เพียงพอ เหมาะสมต่อการดำเนินงานขององค์การมหาชน	41 คน	70%	13 คน	72%	71%

ความพึงพอใจ ด้านการประเมินผล

ความพึงพอใจของกรรมการและผู้บริหาร ต่อระบบการประเมินผลองค์กรมหาชน	PO		PA		คะแนนเฉลี่ย 70%
	50 คน	72%	31 คน	68%	
ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ต่อระบบการประเมินผลองค์กรมหาชน	PO		PA		คะแนนเฉลี่ย 76%
	43 คน	76%	16 คน	77%	
1. การรับรู้ การประชาสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล					
1.1 การประชาสัมพันธ์กรอบการประเมิน การประชุมชี้แจง	42 คน	77%	16 คน	83%	79%
1.2 การมีส่วนร่วมขององค์กรมหาชนในการกำหนดกรอบการประเมิน	40 คน	75%	15 คน	67%	72%
1.3 ปฏิทิน ขั้นตอน ระยะเวลาการปฏิบัติงานตามกรอบการประเมินผล	41 คน	74%	16 คน	75%	74%
2. กรอบและองค์ประกอบการประเมิน					
2.1 ความเหมาะสมของกรอบและองค์ประกอบการประเมิน	42 คน	71%	16 คน	80%	74%
2.2 ความเหมาะสมของแนวทางกำหนดค่าเป้าหมาย (Target Manual) ที่ อ.กพม. กำหนด	41 คน	71%	16 คน	75%	72%

PO/PA ต่างมากกว่า 5%

คะแนนสูงกว่า 80%

คะแนนต่ำกว่า 70%

ความพึงพอใจ ด้านการประเมินผล (ต่อ)

ความพึงพอใจของกรรมการและผู้บริหาร ต่อระบบการประเมินผลองค์กรมหาชน	PO		PA		คะแนนเฉลี่ย 70%
	50 คน	72%	31 คน	68%	

ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ต่อระบบการประเมินผลองค์กรมหาชน	PO		PA		คะแนนเฉลี่ย 76%
	43 คน	76%	16 คน	77%	

3. แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ช่องทางในการจัดส่งข้อมูล และระบบรายงานผล

3.1 แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ได้แก่ แบบฟอร์มข้อเสนอตัวชี้วัด แบบฟอร์มข้อมูลพื้นฐานองค์กรมหาชน และแบบฟอร์มรายงานการ ประเมินผล (รอบ 12 เดือน)	43 คน	77%	16 คน	78%	77%
3.2 ช่องทางในการจัดส่งข้อมูลประกอบการประเมิน	40 คน	82%	16 คน	84%	82%
3.3 ความเหมาะสม ความสะดวกในการใช้งานและเสถียรภาพของระบบ e-SAR	37 คน	79%	9 คน	76%	78%

คะแนนสูงกว่า 80%

4. การประเมินและการแจ้งผลการประเมิน

4.1 ความเหมาะสมในการติดตามและประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	40 คน	76%	16 คน	76%	76%
4.2 ความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดระหว่างปี (การอุทธรณ์ตัวชี้วัดและ ผลการพิจารณาอุทธรณ์)	40 คน	75%	14 คน	80%	76%
4.3 ความถูกต้องของผลการประเมิน	38 คน	81%	15 คน	77%	80%
4.4 การได้รับผลการประเมินตรงตามกำหนดเวลา	40 คน	77%	15 คน	77%	76%
4.5 ประโยชน์ที่องค์กรมหาชนได้รับจากผลการประเมิน เช่น การนำไป วางแผนพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน	42 คน	76%	15 คน	80%	77%

ความพึงพอใจ ด้านการตอบข้อหารือขององค์การมหาชน

ความพึงพอใจของกรรมการและผู้บริหาร ต่อการตอบข้อหารือขององค์การมหาชน	PO		PA		คะแนนเฉลี่ย 72%
	49 คน	73%	30 คน	70%	

ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ต่อการตอบข้อหารือขององค์การมหาชน	PO		PA		คะแนนเฉลี่ย 86%
	35 คน	87%	17 คน	84%	

1. การติดต่อประสานงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. ในภาพรวม

คะแนนสูงกว่า 80%

1.1 ความสะดวกในการติดต่อ ระยะเวลาารอคอย ช่องทางในการติดต่อ เช่น ช่องทางในการติดต่อทางโทรศัพท์ อีเมลล์ ไลน์

35 คน

89%

17 คน

87%

88%

1.2 ความสุภาพ มารยาทของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร.

35 คน

91%

17 คน

91%

91%

2. การตอบหนังสือหารือขององค์การมหาชนอย่างเป็นทางการ (ความรวดเร็ว ชัดเจน และนำไปปฏิบัติ/แก้ปัญหาได้)

2.1 ข้อหารือเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ กฎหมายระเบียบต่าง ๆ

31 คน

83%

14 คน

83%

83%

2.2 ข้อหารือเกี่ยวกับการประเมินผล การกำหนดตัวชี้วัด

33 คน

85%

15 คน

81%

84%

2.3 ข้อหารือเรื่องอื่น ๆ เช่น การประเมินความคุ้มค่า

32 คน

84%

13 คน

78%

83%

PO/PA ต่างมากกว่า 5%

ความพึงพอใจ ด้านการตอบข้อหารือขององค์การมหาชน (ต่อ)

ความพึงพอใจของกรรมการและผู้บริหาร ต่อการตอบข้อหารือขององค์การมหาชน	PO		PA		คะแนนเฉลี่ย 72%
	49 คน	73%	30 คน	70%	

ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ต่อการตอบข้อหารือขององค์การมหาชน	PO		PA		คะแนนเฉลี่ย 86%
	35 คน	87%	17 คน	84%	

3.การตอบข้อหารืออย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ โทรศัพท์ อีเมล ไลน์ (ความรวดเร็ว เชื่อถือได้ของการตอบข้อหารือของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร.)

คะแนนสูงกว่า 80%

3.1 ข้อหารือเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ กฎหมายระเบียบต่าง ๆ	30 คน	89%	14 คน	83%	87%
3.2 ข้อหารือเกี่ยวกับการประเมินผล การกำหนดตัวชี้วัด	33 คน	86%	14 คน	84%	86%
3.3 ข้อหารือเรื่องอื่น ๆ เช่น การประเมินความคุ้มค่า การขอ คำปรึกษา ขอตัวอย่างแนวปฏิบัติต่าง ๆ	33 คน	88%	15 คน	83%	86%

สรุปจุดแข็ง ประเด็นที่ต้องรีบแก้ไข และโอกาสในการปรับปรุง

ประเด็น	หมวดหลักเกณฑ์	หมวดการประเมินผล	หมวดการตอบข้อหาหรือของ องค์การมหาชน
ประเด็นที่ต้องรีบแก้ไข (คะแนนพึงพอใจต่ำกว่า 60%)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
จุดแข็ง (คะแนนพึงพอใจสูงกว่า 80%)	<ul style="list-style-type: none"> การประชาสัมพันธ์กรณีมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ (PA) 	<ul style="list-style-type: none"> ช่องทางในการจัดส่งข้อมูลประกอบการประเมิน (รวม) การประชาสัมพันธ์กรอบการประเมินการประชุมชี้แจง (PA) ความถูกต้องของผลการประเมิน (PO) 	<ul style="list-style-type: none"> ทุกหัวข้อในหมวดนี้
โอกาสในการปรับปรุง 1 (คะแนนพึงพอใจต่ำกว่า 70%)	<ul style="list-style-type: none"> <u>การมีส่วนร่วมขององค์การมหาชนในการกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ (รวม)</u> หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ (PO) 	<ul style="list-style-type: none"> การมีส่วนร่วมขององค์การมหาชนในการกำหนดกรอบการประเมิน (PA) 	
โอกาสในการปรับปรุง 2 (คะแนนพึงพอใจระหว่าง PO และ PA ต่างกันมากกว่า 5%)	PO	<ul style="list-style-type: none"> การประชาสัมพันธ์กรณีมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> การประชาสัมพันธ์กรอบการประเมินการประชุมชี้แจง ความเหมาะสมของกรอบและองค์ประกอบการประเมินชี้แจง
	PA	<ul style="list-style-type: none"> หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการองค์การมหาชน หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้อำนวยความสะดวกและเจ้าหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> การตอบหนังสือหาข้อหาหรือขององค์การมหาชนอย่างเป็นทางการ ข้อหาหรือเรื่องอื่น ๆ เช่น การประเมินความคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะ หลักสูตรอบรมที่ต้องการ และความต้องการสนับสนุนอื่น ๆ
ในประเด็นต่าง ๆ

	กรรมการและผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่
ข้อเสนอแนะ	<ul style="list-style-type: none"> • ปรับเปลี่ยนระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การมหาชนให้มีความคล่องตัวมากกว่าปัจจุบัน • สร้างความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่าง องค์กรภาครัฐ กับ องค์กรมหาชน ทั้งเรื่องงานค่าตอบแทน ผลสัมฤทธิ์ • การทบทวนแนวปฏิบัติการบริหารงานขององค์การมหาชนต่อเนื่อง • แก้ไขคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของคณะกรรมการองค์การมหาชน ให้เป็นอายุไม่เกินเจ็ดสิบห้าปี • ขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาหลักการจัดสรรงบประมาณโดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณที่ใช้กับบุคลากรให้มากขึ้น • ขอให้จัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานตามความสามารถในการดำเนินการ • ควรหามาตรการในการอำนวยความสะดวกให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน มิใช่สร้างกฎเกณฑ์เพิ่ม • พิจารณาสวัสดิการของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชนสามารถเข้าสิทธิประกันสังคมได้ ปัจจุบันสิทธิรักษาพยาบาลขององค์การมหาชนแตกต่างกัน แล้วแต่ขนาดและงบประมาณ ซึ่งองค์การมหาชนขนาดเล็กจะเสียเปรียบ และเกิดการสูญเสียบุคลากรให้แก่ภาคเอกชนได้ง่าย • หากเจ้าหน้าที่องค์การมหาชนมีสิทธิเข้าประกันสังคม และ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมได้ ก็จะช่วยให้เจ้าหน้าที่องค์การมหาชนได้รับการคุ้มครองและมีความมั่นคงด้านสุขภาพมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> • กรอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรควรมีการทบทวนใหม่ให้เหมาะสมตามบริบทของแต่ละหน่วยงาน • ให้องค์การมหาชนมีส่วนร่วมในการทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์มากขึ้น • ควรเพิ่มการสื่อสารหลักเกณฑ์ไปยังคณะกรรมการบริหารหน่วยงานมากขึ้น • หลักเกณฑ์ควรพิจารณาครอบคลุมถึงค่าใช้จ่ายที่เพียงพอหลังจากเกษียณ • การกำหนดกรอบวงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2561 ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะได้รับการจัดงบประมาณที่ลดลง • ควรเปิดโอกาสให้องค์การมหาชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความเห็นเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทางที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานขององค์การมหาชนมากที่สุด

	กรรมการและผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่
<p>หลักสูตรอบรมที่ต้องการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> กฎหมาย กฎ ระเบียบ องค์กรมหาชน และที่เกี่ยวข้อง ที่บังคับใช้กับ องค์กรมหาชน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล องค์กรมหาชนกับบทบาทการแสวงหารายได้ การกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของ องค์กรมหาชน การบริหารจัดการความเสี่ยงในองค์กรมหาชน องค์กรมหาชนในการกำกับดูแล ขอบเขตที่ควรเป็น บทบาทที่เหมาะสมของกรรมการองค์กรมหาชน การพัฒนาผู้บริหารองค์กรมหาชนตามเงื่อนไขของสำนักงาน ก.พ.ร. คุณธรรมและจริยธรรมการปกครอง หลักสูตร e-Learning ความรู้ทั่วไปสำหรับคณะกรรมการ องค์กรมหาชนในการควบคุมการดำเนินการองค์กรมหาชน 	<ul style="list-style-type: none"> การออกระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ องค์กรมหาชน
<p>ความต้องการสนับสนุนอื่น ๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่เป็นต้นแบบด้านต่าง ๆ ต้นแบบ ข้อบังคับ ระเบียบในการดำเนินงานด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี พัสดุ สวัสดิการและงานบริหารบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำ รวบรวมระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ให้หน่วยงานสามารถนำ ระเบียบต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

กรรมการและผู้บริหาร

เจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการประเมินองค์กรมหาชนอย่างเข้มข้น
- การกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับบทบาทที่แท้จริงและอยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่
- การกำหนดตัวชี้วัดที่นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะขององค์กร
- การปรับปรุงการประเมินให้ตรงกับบริบทของแต่ละองค์กรในสถานการณ์ต่าง ๆ
- กำหนดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประเมินองค์กร
- ตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไว้มาก และควรสอดคล้องทุกระดับ สามารถเปลี่ยนได้อย่างยืดหยุ่นเหมาะสม กับงบประมาณ และทรัพยากรที่มี ณ ปัจจุบัน โดยเฉพาะช่วงที่มีสิ่งที่ควบคุมไม่ได้มากๆ แบบยุคนี้
- ผ่อนผันตัวชี้วัดด้านบุคลากร

- ควรกำหนด KPI โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในสถานการณ์ปัจจุบันและตามงบประมาณที่ได้รับว่ามีความเป็นไปได้ตามหลักเกณฑ์หรือไม่ เหมาะสมสอดคล้องกับ KPI ที่กำหนดหรือไม่ เพื่อให้คนทำงานได้ทำงานด้วยความสุขที่ได้ทำด้วยความพึงพอใจ
- หลักเกณฑ์ด้านการกำกับดูแล คณะกรรมการที่กำหนดเป็นตัวชี้วัด ยังไม่ชัดเจน อะไรที่จำเป็นต้องเสนอคณะกรรมการ/ควรเสนอ เมื่อเทียบกับองค์กรมหาชนอื่น ผลปรากฏบางเรื่องเสนอกับบางเรื่องไม่ต้องเสนอ แต่ผลประเมินเท่ากัน ทั้งนี้ หากต้องเสนอควรกำหนดข้อกำหนดให้ชัดเจนที่มาจากไหน เสนอเพราะอะไร
- ปี 65 สำนักงาน ก.พ.ร เร่งประชุมชี้แจงเกณฑ์การประเมินปีงบประมาณถัดไป ในขณะที่รายละเอียด นิยาม และเป้าหมายตัวชี้วัดบังคับบางตัวยังไม่เรียบร้อย ยังไม่ชัดเจน เช่น PMQA/OPENDATA/Target manual ยังไม่เสร็จ
- การกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ควรดูความสอดคล้องกับงบประมาณที่ PO ได้รับในแต่ละปี/แต่ละโครงการร่วมด้วย
- การนำ PMQA4.0 มาเป็นตัวชี้วัดบังคับทำให้เกิดการเพิ่มภาระการประเมินให้แก่หน่วยงานมากเกินไป
- การกำหนดเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดควรพิจารณาถึงสถานการณ์แวดล้อมที่เกิดขึ้นในแต่ละปี และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม
- ควรปรับปรุงแบบฟอร์มให้กระชับใช้เวลาน้อยลง
- ควรมีการปรับเกณฑ์การพิจารณาเรื่องค่าใช้จ่ายบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานขององค์กรมหาชน
- ระยะเวลาการส่งรายงานฯ ค่อนข้างเร็วไป ควรกำหนดอย่างน้อย 45-60 วันหลังสิ้นปีงบประมาณ

	กรรมการและผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่
หลักสูตรอบรมที่ ต้องการ	<ul style="list-style-type: none"> • การกำหนดตัวชี้วัด การประเมินองค์การมหาชน • แนวทางและหลักคิดการกำหนดกรอบการทำงานและประเมิน • การเชื่อมโยง KPI หน่วยงานภาครัฐเพื่อสะท้อน impact ประเทศระยะยาว • PMQA 	<ul style="list-style-type: none"> • การบริหารจัดการ PMQA • การวิเคราะห์และประเมินผลความคุ้มค่า ความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล • แนวทาง/มาตรฐานกลางสำหรับการประเมินผลด้านความคุ้มค่าของหน่วยงานรัฐ
ความต้องการ สนับสนุนอื่น ๆ	<ul style="list-style-type: none"> • ประเมินความคุ้มค่าของการวางแผนการใช้ทรัพยากร ทิศทาง และผลลัพธ์ที่สังคมจะได้ • การประชุมรับฟังการชี้แจงและสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีร่วมกันของสำนักงาน ก.พ.ร. และองค์การมหาชน • การสนับสนุนการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในระบบ online 	<ul style="list-style-type: none"> • เจ้าหน้าที่ได้รับความกดดันจากผู้บริหารให้ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ KPI ที่ตั้งไว้กับสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งไม่ยืดหยุ่นกับสถานะการที่เปลี่ยนแปลงไป

	กรรมการและผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่
ข้อเสนอแนะ	<ul style="list-style-type: none"> • ควรมีบุคลากร เจ้าหน้าที่ มาร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน • มีการสร้างกลุ่มเครือข่ายขององค์การมหาชน ในการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ • ควรมีการดำเนินการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การมหาชนอื่น ๆ • ควรดูเรื่องการปกครองภายในของแต่ละองค์กรอย่างใกล้ชิด • หากต้องการให้องค์กรสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างจากระบบราชการ ควรเลิกเอาวิธีคิดแบบราชการมาครอบงำองค์การมหาชน การทำแบบทุกวันนี้ เปรียบเหมือนการให้องค์การมหาชนขี่เกวียนไปดวงจันทร์ การอ้างเพียงว่า ได้ให้เงินเดือนค่าจ้างเยอะกว่าข้าราชการทั่วไปแล้ว ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับการสร้างองค์กรที่จะ create social impact ได้อย่างที่ประชาชนอยากเห็น เพราะในความเป็นจริงไม่ได้มากพอที่จะดึงข้าราชการมาอยู่องค์การมหาชนได้ (เมื่อเทียบกับผู้พิพากษา อัยการ) รวมถึงไม่สามารถดึง staff ไม่ให้ลาออกไปทำงานองค์การระหว่างประเทศได้ สำนักงาน ก.พ.ร. ควรพิจารณาบทบาทของตัวเองให้เหมาะสม และทำการบ้านให้มากพอที่จะมากำกับองค์การมหาชน แต่ละแห่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่สร้างกลไกที่เป็นภาระกับองค์การมหาชนมากเกินไป จนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ 	<ul style="list-style-type: none"> • ควรจัดให้มีกิจกรรมพบปะหารือกันระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ องค์การมหาชนต่าง ๆ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวทางการทำงานร่วมกันอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง

	กรรมการและผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่
<p>หลักสูตรอบรมที่ ต้องการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การบริหารการเงินการคลัง การบริหารงบประมาณแบบชัดเจนทันสมัย อยู่กับความจริง • การบริหารจัดการแนวโน้มในด้านต่าง ๆ • การบริหารผลสัมฤทธิ์ ภายใต้ว ฎหมายระบบ ราชการ • ทักษะ soft skills และทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านยุทธศาสตร์ • การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง • หลักการบริหาร/ การปฏิบัติงานที่ดี การพัฒนาผู้นำองค์กรในโลกดิจิทัล • IOD ที่เกี่ยวข้อง • การใช้ IT กับงานบริหารงาน • การบริหารการเปลี่ยนแปลง • การบริหารองค์กรภายใต้วUCA • การบริหารงานราชการกับ แนวคิด eco-centric (เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม) • การพัฒนา Mindset ของผู้บริหาร • การสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร การนำไอทีมาใช้ในองค์กร • ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ทางธุรกิจ-การตลาด และการสร้างความมั่นคงขององค์กรภาครัฐ • การจัดทำหลักสูตรการอบรมผู้บริหาร online เพิ่มมากขึ้น โดยเน้นทักษะที่จำเป็น สำหรับการพัฒนาหน่วยงาน และประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> • การนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น • การปรับ mindset ของบุคลากรในองค์กร • การยกระดับองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง (แยกอบรมเฉพาะองค์การมหาชน)

	กรรมการและผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่
ความต้องการสนับสนุนอื่น ๆ	<ul style="list-style-type: none">• การแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรมหาชนอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเพื่อพัฒนางานของหน่วยงาน• การช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระเบียบต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว• การให้ความช่วยเหลือด้านการกำหนดโครงสร้าง ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค• การประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรมหาชนต่าง ๆ ในการดำเนินนโยบาย• การประสานงานอย่างใกล้ชิดกับทางสำนักงาน ก.พ.ร.• การสร้างกระบวนการเชื่อมโยงของหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นระบบ	