

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด					การ ปรับค่า เกณฑ์ วัด	
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕		
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และ ลูกจ้าง					๑๐							
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการทุนหมุนเวียน	ระดับ	๓.๖๑๐๐	๔.๑๔๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+ ๑	
ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๒.๓๕๐๐	๓.๓๕๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+ ๑	
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง (ตัวชี้วัดร่วม)					๑๐							
ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การเบิกจ่ายเงินตามแผนการ เบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๓.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+ ๑	
ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การดำเนินการตามแผนพัฒนา ระบบการจ่ายเงิน และการรับเงิน ของทุนหมุนเวียนผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	-	๕.๐๐๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+ ๑	

ตัวชี้วัด	คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ
<p>ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร                      ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง                      ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุน                      หมุนเวียน</p>	<p>พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการฯ กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ๖ ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.การจัดให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (ร้อยละ ๒๐) พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งรวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน</li> <li>๒.ระยะเวลาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (ร้อยละ ๑๐) พิจารณาจากคณะกรรมการฯ ต้องพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ อย่างรวดเร็วอย่างน้อย ๒ เดือน ก่อนเริ่มปีบัญชีถัดไป</li> <li>๓.การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน (ร้อยละ ๒๕) พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียนอย่างครบถ้วนตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของทุนหมุนเวียน ระบบบริหารความเสี่ยง ระบบบริหารจัดการสารสนเทศ และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียนอย่างครบถ้วน เพียงพอและสม่ำเสมอทั้งปี</li> <li>๔.การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน (ร้อยละ ๒๕) พิจารณาจากการประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่เป็นระบบ โดยมีหลักเกณฑ์ชัดเจน สอดคล้อง และเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์และเป้าหมายระดับองค์กร</li> <li>๕.การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ ๑๐) พิจารณาจากการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันกาล</li> <li>๖.ผลสำเร็จจากการกำกับดูแลทุนหมุนเวียนของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (ร้อยละ ๑๐) พิจารณาจากผลคะแนนของทุนหมุนเวียนประจำปี ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง</li> </ol>

คำอธิบายตัวชี้วัดร่วมด้านที่ ๕  
การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ : บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำจำกัดความ :

ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ๖ ด้าน ได้แก่

๑. การจัดทำมีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (ร้อยละ ๒๐) พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน
๒. ระยะเวลาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (ร้อยละ ๑๐) พิจารณาจากคณะกรรมการฯ ต้องพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ อย่างรวดเร็วอย่างน้อย ๒ เดือน ก่อนเริ่มปีบัญชีถัดไป
๓. การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน (ร้อยละ ๒๕) พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียนอย่างครบถ้วนตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของทุนหมุนเวียน ระบบบริหารความเสี่ยง ระบบบริหารจัดการสารสนเทศ และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียนอย่างครบถ้วน เพียงพอและสม่ำเสมอทั้งปี
๔. การจัดทำมีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน (ร้อยละ ๒๕) พิจารณาจากการประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่เป็นระบบ โดยมีหลักเกณฑ์ชัดเจน สอดคล้อง และเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์และเป้าหมายระดับองค์กร
๕. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ ๑๐) พิจารณาจากการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันกาล
๖. ผลสำเร็จจากการกำกับดูแลทุนหมุนเวียนของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (ร้อยละ ๑๐) พิจารณาจากผลคะแนนของทุนหมุนเวียนประจำปี ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผลในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของทุนหมุนเวียน	๑๐	คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนไม่มีการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของทุนหมุนเวียน	-	คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนรับทราบและเห็นชอบทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ผู้บริหารทุนหมุนเวียนนำเสนอ		คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ความเห็นชอบทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ผู้บริหารทุนหมุนเวียนนำเสนอ โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ
๒) การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่มีคุณภาพและระบุองค์ประกอบสำคัญครบถ้วน	๑๐	แผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีมีองค์ประกอบไม่ครบถ้วนสมบูรณ์	แผนปฏิบัติการระยะยาวหรือแผนปฏิบัติการประจำปีมีองค์ประกอบครบถ้วน	แผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีมีองค์ประกอบครบถ้วน	แผนปฏิบัติการระยะยาวหรือแผนปฏิบัติการประจำปีมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ	แผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ
๓) ระยะเวลาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๑๐	เห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ภายในเดือนที่ ๒ ของปีบัญชีถัดไป	เห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ภายในเดือนแรกของปีบัญชีถัดไป	เห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ๑ เดือนก่อนเริ่มปีบัญชีถัดไป	เห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ๒ เดือนก่อนเริ่มปีบัญชีถัดไป	ทุนหมุนเวียนจัดตั้งแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ให้กระทรวงการคลัง ๑ เดือน ก่อนเริ่มปีบัญชีถัดไป

หมายเหตุ : ๑. ประเมินผลหัวข้อ ๔.๑ จากแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพร้อมข้อเสนอแนะ และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น  
๒. แผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) หรือแผนงานระยะยาวเพื่อใช้ในปีต่อไปประกอบด้วยเนื้อหาที่สำคัญ ได้แก่ ๑. วิสัยทัศน์ ๒. พันธกิจ ๓. วัตถุประสงค์ นโยบาย/เป้าประสงค์ ๔. ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ๕. ยุทธศาสตร์ ๖. เป้าหมายหลัก และ ๗. รายละเอียดการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ครบถ้วนทั้ง ๔ ด้าน  
๓. แผนปฏิบัติการประจำปีหรือแผนการดำเนินงานระยะสั้นเพื่อใช้ในปีต่อไป ประกอบด้วยเนื้อหาที่สำคัญ ได้แก่ ๑. วัตถุประสงค์ ๒. เป้าหมาย ๓. ขั้นตอน ๔.ระยะเวลา ๕. งบประมาณ ค่าใช้จ่าย หรือเงินลงทุน ๖. ผู้รับผิดชอบ และ ๗. ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ

๒. การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) คณะกรรมการมีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญของทุนหมุนเวียนอย่างครบถ้วนและเพียงพอ	๒๕	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญทั้งสิ้น ๑ ด้าน เป็นรายไตรมาส	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญทั้งสิ้น ๒ ด้าน เป็นรายไตรมาส	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญทั้งสิ้น ๓ ด้าน เป็นรายไตรมาส	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญทั้งสิ้น ๔ ด้าน เป็นรายไตรมาส	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญทั้งสิ้น ๕ ด้าน เป็นรายไตรมาส

หมายเหตุ : - ผลการปฏิบัติงานที่สำคัญของทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย ๑. ผลการดำเนินงานด้านการเงิน ๒. ผลการดำเนินงานด้านไม่ใช้การเงิน ตามวัตถุประสงค์และภารกิจของทุนหมุนเวียน ๓. ระบบบริหารความเสี่ยง ๔. ระบบบริหารจัดการสารสนเทศ และ ๕. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้การติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญควรมีการติดตามผลอย่างซ้ำภายในสิ้นไตรมาสถัดไป  
- กรณีที่คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนมีการประชุมน้อยกว่ารายไตรมาส กำหนดให้สามารถให้การเวียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบพร้อมมอบข้อสั่งการต่อผลการปฏิบัติงานที่สำคัญทั้ง ๕ ด้าน ได้ตามความเหมาะสม

๓. การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การจัดให้มีระบบประเมินผลภายในทุนหมุนเวียน	๒๕	มีการประเมินผลระดับองค์กรที่เป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ชัดเจน	-	มีการประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่เป็นระบบ โดยไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจนสอดคล้องและเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์และเป้าหมายระดับองค์กร	-	มีการประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน ที่เป็นระบบ โดยมีหลักเกณฑ์ชัดเจนสอดคล้องและเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์และเป้าหมายระดับองค์กร

หมายเหตุ:

- ผู้บริหารทุนหมุนเวียน หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือผู้ทำหน้าที่บริหารทุนหมุนเวียนที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยพิจารณาจากโครงสร้างบริหารทุนหมุนเวียน ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๔
- การประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน ที่เป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ชัดเจน ได้แก่ การกำหนดให้มีการประเมินผู้บริหารทุนหมุนเวียน โดยมีการประเมิน เช่น ด้านการเงิน / ด้านการปฏิบัติการ / ด้านการสนองตอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน เป็นต้น โดยภายในแต่ละกรอบมีการระบุ ตัวชี้วัด นิยาม และเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดที่ครบถ้วนชัดเจน และเชื่อมโยงกับบันทึกข้อตกลงฯ ประจำปีที่ทุนหมุนเวียนดำเนินการร่วมกับกรมบัญชีกลาง
- คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนต้องมีส่วนร่วมในการจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียนภายในทุนหมุนเวียน

๔. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันกาล	๑๐	มีการเปิดเผย ครบถ้วน < ๗ ประเด็น	มีการเปิดเผย ครบถ้วน ๗ ประเด็น	มีการเปิดเผย ครบถ้วน ๘ ประเด็น	มีการเปิดเผย ครบถ้วน ๙ ประเด็น	มีการเปิดเผย ครบถ้วน ๑๐ ประเด็น ขึ้นไป

หมายเหตุ:

- กำหนดพิจารณาประเมินผลจากสื่อสิ่งพิมพ์ รายงานประจำปี website หรือช่องทางการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ ของทุนหมุนเวียน
- ข้อมูลข่าวสารที่ต้องเปิดเผย ได้แก่ ๑. ข้อมูลสารสนเทศด้านการเงิน และการบริหารงบประมาณ ๒. ข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน ๓. โครงสร้างการบริหารของทุนหมุนเวียน ๔. ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคณะกรรมการและผู้บริหารทุนหมุนเวียน ๕. วัตถุประสงค์จัดตั้ง พันธกิจ และวิสัยทัศน์ / ๖. ภาพรวมแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี ๗. โครงการลงทุนที่สำคัญ (ถ้ามี) ๘. การจัดซื้อจัดจ้าง และการประกาศประกวดราคา (ถ้ามี) ๙. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ๑๐. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล หรือนโยบายของกระทรวงต้นสังกัด ๑๑. กฎ มติ ค.ร.ม. ข้อบังคับ คำสั่ง หนังสือเวียน ระเบียบ แบบแผน นโยบาย เพื่อให้เอกชนที่เกี่ยวข้องได้ทราบ และ ๑๒. สถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร และคำแนะนำในการติดต่อกับทุนหมุนเวียน

๕. ผลสำเร็จจากการกำกับดูแลทุนหมุนเวียนของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (ร้อยละ ๑๐)

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) ผลสำเร็จจากการกำกับดูแลทุนหมุนเวียนของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	๑๐	ทุนหมุนเวียน มีคะแนนประเมินผลโดยรวมต่ำกว่าปีที่ผ่านมามากกว่าเท่ากับ ๐.๕๐ คะแนน	ทุนหมุนเวียน มีคะแนนประเมินผลโดยรวมต่ำกว่าปีที่ผ่านมามากกว่าเท่ากับ ๐.๒๕ คะแนน	ทุนหมุนเวียน มีคะแนนประเมินผลโดยรวมเท่ากับปีที่ผ่านมา	ทุนหมุนเวียน มีคะแนนประเมินผลโดยรวมมากกว่าปีที่ผ่านมากกว่าเท่ากับ ๐.๒๕ คะแนน	ทุนหมุนเวียน มีคะแนนประเมินผลโดยรวมเท่ากับ ๕ คะแนน หรือมากกว่าปีที่ผ่านมามากกว่าเท่ากับ ๐.๕๐ คะแนน

หมายเหตุ:

- คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน หมายถึง คณะกรรมการสูงสุดที่กำกับดูแลและเห็นชอบนโยบายและผลการดำเนินงานโดยรวมของทุนหมุนเวียน
- คะแนนประเมินผลโดยรวม หมายถึง คะแนนประเมินผลทุนหมุนเวียนโดยรวมของกรอบที่ ๑ - ๓ และ ๖ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติการ ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล/กระทรวงการคลัง ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ตัวชี้วัด	คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ
<p>ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล (เกณฑ์การประเมินสำหรับทุนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ)</p>	<p>- พิจารณาการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การจัดทำมีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.๑ มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน (ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และโครงสร้างทุนหมุนเวียน)</li> <li>๑.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงาน ของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง</li> </ol> </li> <li>๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐) โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด</li> </ol>

เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำจำกัดความ :

การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย
  - ๑.๑ มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน (ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และโครงสร้างทุนหมุนเวียน)
  - ๑.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง
๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐) โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด



รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑.๑) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง <sup>๑</sup> และคำบรรยายลักษณะงาน <sup>๒</sup>	๑๕	จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและกระทรวงการคลัง	• ผ่านระดับคะแนน ๑ • จัดทำคำบรรยายลักษณะงานคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนตำแหน่งงานทั้งหมดตามโครงสร้างบริหารงานทุนหมุนเวียน	• ผ่านระดับคะแนน ๑ • จัดทำคำบรรยายลักษณะงานคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนตำแหน่งงานทั้งหมดตามโครงสร้างบริหารงานทุนหมุนเวียน	• ผ่านระดับคะแนน ๓ • คำบรรยายลักษณะงานของทุกตำแหน่งงานได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน <sup>๓</sup>	• ผ่านระดับคะแนน ๔ • คำบรรยายลักษณะงานถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการสรรหา คัดเลือกว่าจ้างบุคลากรของทุนหมุนเวียนได้ตามอัตรากำลังครบตามเป้าหมายประจำปีที่กำหนด
(๑.๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน <sup>๔</sup>	๑๕	มีการกำหนดตัวชี้วัดแต่ยังไม่อยู่ในช่วงทดลองและยังไม่ได้นำมาใช้จริง	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูง <sup>๕</sup> ของทุนหมุนเวียนและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูงของทุนหมุนเวียนและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุนหมุนเวียนและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	• ผ่านระดับคะแนน ๓ หรือ ๔ • ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง • ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาบุคลากร

เงื่อนไข : ทุนหมุนเวียนที่ไม่สามารถดำเนินการกำหนดโครงสร้างบริหารและอัตรากำลังตามประกาศของคณะกรรมการนโยบายบริหารทุนหมุนเวียนให้แล้วเสร็จ จะมีการปรับลดคะแนน ๑.๐๐๐๐ คะแนนจากคะแนนประเมินผลที่ได้รับในหัวข้อ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ :

<sup>๑</sup> มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน

<sup>๒</sup> การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของเจ้าของตำแหน่งงานและผู้บังคับบัญชาในการสอบถามขอบเขตงานในตำแหน่งนั้น ๆ โดยที่จะต้องมียอดประกอบหลักดังนี้ ๑. ชื่อตำแหน่ง ๒. จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ๓. เป้าหมายของงาน ๔. สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้างเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้างรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน) ๕. คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ๖. วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ๗. การเซ็นรับทราบของเจ้าของตำแหน่งงานและผู้บังคับบัญชา

<sup>๓</sup> ผู้บริหารทุนหมุนเวียน หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือผู้ทำหน้าที่บริหารทุนหมุนเวียนที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยพิจารณาจากโครงสร้างบริหารทุนหมุนเวียนตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๔

<sup>๔</sup> การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับทุนหมุนเวียน (ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างงานจ้างเหมา)

<sup>๕</sup> ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารทุนหมุนเวียนตามหมายเหตุในข้อ ๓ และผู้บริหารระดับรองลงมา (ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับรองขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของทุนหมุนเวียน)

๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐)

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑) ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล	๗๐					
(๑.๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	๓๕	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๙๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ - มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ฯ ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ หรือ - มีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่างๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ - มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ฯ ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ และ - มีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่างๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑.๒)การจัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) และแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี ๒๕๖๔	๓๕	ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) <sup>๒</sup> และ แผนปฏิบัติการฯ <sup>๓</sup> ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) <sup>๒</sup> หรือ แผนปฏิบัติการฯ <sup>๓</sup> ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) <sup>๒</sup> และ แผนปฏิบัติการฯ <sup>๓</sup> ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) <sup>๒</sup> และ แผนปฏิบัติการฯ <sup>๓</sup> ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน <sup>๔</sup>	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) <sup>๒</sup> และ แผนปฏิบัติการฯ <sup>๓</sup> ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน <sup>๔</sup> รวมทั้งมีการสื่อสาร <sup>๕</sup> ให้ผู้บริหาร และหน่วยงาน ภายใน ทุนหมุนเวียน ที่เกี่ยวข้อง รับทราบภายใน ปีบัญชี ๒๕๖๓

หมายเหตุ :

<sup>๑</sup> การคำนวณร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ พิจารณาเฉพาะแผนปฏิบัติการฯ ที่มีการดำเนินงานได้ครบถ้วนและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

<sup>๒</sup> แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน
- การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว
- การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน
- ระยะเวลาของแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน
- ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน
- การแปลงแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว .บนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ทั้งนี้ หากแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ไม่มีการพิจารณาในประเด็นข้างต้น จะมีการปรับลดคะแนนประเด็นละ ๐.๕๐๐๐ คะแนนจากคะแนนที่ได้จากการประเมินผลสำหรับตัวชี้วัดนี้

<sup>๓</sup> แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ควรมีย่อประกอบอย่างน้อย ดังนี้ ๑. ชื่อแผนงาน ๒. เป้าประสงค์ ๓. ชื่อหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ ๔. งบประมาณ ๕. ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน ๖. เป้าหมายที่ทำนาย ๗. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

<sup>๔</sup> คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะอนุกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมาย

<sup>๕</sup> การสื่อสารให้กับผู้บริหารทุนหมุนเวียนและหน่วยงานภายใน ให้ดำเนินการตามช่องทางที่ดำเนินการที่เพียงพอและเหมาะสม โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการตามช่องทางดังนี้ ๑) หนังสือเวียน หรือ ๒) การประชุมชี้แจง เป็นต้น