

กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำจำกัดความ :

พิจารณาจากการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย

๑. การจัดทำมีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ได้แก่ 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)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การประเมินผล การปฏิบัติงาน <sup>๑</sup>	๓๐	มีการกำหนด ตัวชี้วัดแต่ยัง อยู่ในช่วง ทดลอง และยังไม่ได้ นำมาใช้จริง	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูง <sup>๒</sup> ของ ทุนหมุนเวียน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูง ของ ทุนหมุนเวียน และผู้บริหาร สายงาน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	การกำหนดตัวชี้วัด ในบุคลากรทุกระดับ ของทุนหมุนเวียน และใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผ่านระดับคะแนน ๓ หรือ ๔</li> <li>ใช้ประโยชน์จากผล ประเมินในการพิจารณา ผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง และใช้ประโยชน์จากผล ประเมินในการพัฒนา บุคลากร</li> </ul>

หมายเหตุ :

<sup>๑</sup> การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับทุนหมุนเวียน (ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างงานจ้างเหมา) โดยเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ต้องครอบคลุมทั้งตัวชี้วัด และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานรายตำแหน่ง (Functional Competency)

<sup>๒</sup> ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ๑) ผู้บริหารทุนหมุนเวียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือผู้ทำหน้าที่บริหารทุนหมุนเวียนที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยพิจารณาจากโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียน ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒) ผู้บริหารระดับรองลงมา (ผู้บริหารระดับรองขึ้นอยู่กับการกำหนดของทุนหมุนเวียน)

๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) ระดับความสำเร็จ ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ด้านการจัดการ ทรัพยากรบุคคล	๗๐					
๑.๑) การดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ <sup>๑</sup> ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	๓๕	มีการ ดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการ ดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้ร้อยละ ๙๐	มีการ ดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มีผลการดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ครบถ้วน ทุกแผนปฏิบัติการฯ หรือ มีการจัดทำรายงานตามแผน ปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุม ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มีผลการดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ครบถ้วน ทุกแผนปฏิบัติการฯ และ มีการจัดทำรายงานตามแผน ปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุม ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน  
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑.๒) การจัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผน ปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	๓๕	ไม่มีการ จัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) <sup>๒</sup> และแผน ปฏิบัติการ <sup>๓</sup> ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	จัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) <sup>๒</sup> หรือแผน ปฏิบัติการ <sup>๓</sup> ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) <sup>๒</sup> และแผน ปฏิบัติการ <sup>๓</sup> ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) <sup>๒</sup> และแผน ปฏิบัติการ <sup>๓</sup> ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) <sup>๒</sup> และ แผนปฏิบัติการ <sup>๓</sup> ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียน <sup>๔</sup>	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) <sup>๒</sup> และ แผนปฏิบัติการ <sup>๓</sup> ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียน <sup>๔</sup> รวมทั้งมีการสื่อสาร <sup>๕</sup> ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และหน่วยงานภายใน ทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้อง รับทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๘

หมายเหตุ :

<sup>๑</sup> การคำนวณร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ พิจารณาเฉพาะแผนปฏิบัติการฯ ที่มีการดำเนินงานได้ครบถ้วนและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) และมีการเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต หรือสอดคล้องกับเป้าหมายของเงินทุนหมุนเวียนฯ

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

๑) การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน

๒) การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว

๓) การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน

๔) ระยะเวลาของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๖) การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน

๗) การแปลงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) เป็นแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีที่มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องมีการเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต หรือสอดคล้องกับเป้าหมายของทุนหมุนเวียน

ทั้งนี้ หากแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ไม่มีการพิจารณาในประเด็นข้างต้น จะมีการปรับลดคะแนนประเด็นละ ๐.๕๐๐๐ คะแนน จากคะแนนที่ได้จากการประเมินผลสำหรับตัวชี้วัดนี้

<sup>๓</sup> แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้

๑) ชื่อแผนงาน

๒) เป้าประสงค์

๓) ชื่อหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ

๔) งบประมาณ

๕) ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน

๖) เป้าหมายที่ท้าทาย

๗) ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

<sup>๔</sup> คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะอนุกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมาย

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