



กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ระเบียบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator : KPI)  
พ.ศ. 2559

โดยที่เป็นการสมควรให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator : KPI) ของกองทุน เพื่อประโยชน์ในการบริหารผลงานของกองทุนทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างเหมาะสม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 เลขาธิการจึงออกระเบียบประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator : KPI) พ.ศ. 2559”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก “ประกาศกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ที่ 29/2551 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำ Scorecard ของกองทุน ลงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2551”

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“ตัวชี้วัด” หมายความว่า ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator : KPI) ที่ระบุเป้าหมายและวิธีการวัดผลการดำเนินงานและกิจกรรมที่สำคัญ ซึ่งแบ่งออกเป็นระดับองค์กร ระดับกลุ่มงาน และหน่วยงานระดับฝ่าย และระดับบุคคล

ข้อ 5 ในแต่ละปีงบประมาณของกองทุน ให้ฝ่ายกลยุทธ์องค์กรและพัฒนารัฐกิจเป็นผู้รับผิดชอบรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานระดับฝ่ายขึ้นไป เพื่อจัดทำหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งแผนการดำเนินงานและกิจกรรมที่สำคัญ โดยระบุชื่อผู้รับผิดชอบและงบประมาณที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องเชื่อมโยงและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของกองทุนที่จะต้องดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป และเสนอให้คณะผู้บริหารระดับสูงพิจารณาเห็นชอบภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปีก่อนจัดทำตัวชี้วัดระดับองค์กรที่เกี่ยวข้องและนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

เมื่อแผนยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงานและกิจกรรมที่สำคัญ งบประมาณ และตัวชี้วัดระดับองค์กรได้รับการอนุมัติแล้ว ให้ฝ่ายกลยุทธ์องค์กรและพัฒนารัฐกิจประกาศให้ทุกหน่วยงานของกองทุนทราบโดยเร็ว



ข้อ 6 ให้ผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มงานและหน่วยงานระดับฝ่ายขึ้นไปในสังกัดจัดทำตัวชี้วัดของตนเองที่เชื่อมโยงและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงานและกิจกรรมที่สำคัญ งบประมาณ และตัวชี้วัดระดับองค์กร ซึ่งฝ่ายกลยุทธ์องค์กรและพัฒนาธุรกิจประกาศให้ทราบตามข้อ 5 วรรคสอง ให้แล้วเสร็จ และรวบรวมส่งให้แก่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลภายในเดือนมกราคมของทุกปี เพื่อนำเสนอเลขาธิการพิจารณาอนุมัติต่อไป โดยตัวชี้วัดของหน่วยงานระดับฝ่ายที่จะเสนอให้เลขาธิการพิจารณาอนุมัติดังกล่าวจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มงานที่สังกัดก่อน

ข้อ 7 ให้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานระดับฝ่ายและพนักงานในสังกัดร่วมกันจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลของพนักงานเสนอให้ผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มงานที่สังกัดอยู่เพื่อพิจารณาอนุมัติภายในเดือนกุมภาพันธ์ และส่งให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับอนุมัติ เพื่อรวบรวมไว้ใช้ในการประเมินผลงานของพนักงานต่อไป

ตัวชี้วัดระดับบุคคลตามวรรคหนึ่งต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

- (1) เชื่อมโยงและสนับสนุนการดำเนินงานตามตัวชี้วัดระดับกลุ่มงานและหน่วยงานระดับฝ่าย
- (2) มีความท้าทายในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งของพนักงาน
- (3) สามารถปฏิบัติและวัดผลได้จริงอย่างชัดเจน

ข้อ 8 ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ของกองทุน แผนการดำเนินงานและกิจกรรมที่สำคัญ และงบประมาณประจำปีที่ได้รับอนุมัติแล้ว ซึ่งการปรับปรุงดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัดระดับองค์กร ให้ผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มงานที่รับผิดชอบแผนการดำเนินงานและกิจกรรมที่สำคัญ ซึ่งจะมีการปรับปรุงดังกล่าว จัดทำบันทึกชี้แจงเหตุผลความจำเป็นเสนอต่อเลขาธิการให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนออนุมัติจากคณะกรรมการ โดยให้เสนอผ่านฝ่ายกลยุทธ์องค์กรและพัฒนาธุรกิจเพื่อให้ความเห็นประกอบการพิจารณาของเลขาธิการด้วย

ข้อ 9 ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงตัวชี้วัดระดับกลุ่มงานและหน่วยงานระดับฝ่ายที่ได้รับอนุมัติแล้ว ให้ผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มงานหรือหน่วยงานระดับฝ่ายที่รับผิดชอบตัวชี้วัดดังกล่าวจัดทำบันทึกชี้แจงเหตุผลความจำเป็นเสนอขออนุมัติต่อเลขาธิการ โดยให้เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับและฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ความเห็นประกอบการพิจารณาของเลขาธิการด้วย

ข้อ 10 ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงตัวชี้วัดระดับบุคคล ให้พนักงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดดังกล่าว จัดทำบันทึกชี้แจงเหตุผลความจำเป็นเสนอขออนุมัติต่อผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มงานที่ตนสังกัดในทันที โดยให้เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับและฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ความเห็นประกอบการพิจารณาอนุมัติด้วย

ข้อ 11 เมื่อได้รับอนุมัติให้ปรับปรุงตัวชี้วัดตามข้อ 9 และข้อ 10 แล้ว ให้ส่งฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับอนุมัติ เพื่อรวบรวมไว้ใช้ในการประเมินผลงานของพนักงานต่อไป



ข้อ 12 ให้ผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มงานที่เป็นผู้รับผิดชอบแผนการดำเนินงานและกิจกรรมที่สำคัญ เป็นผู้ที่มีหน้าที่รายงานผลการดำเนินงานเป็นรายเดือนในระบบสารสนเทศที่กองทุนจัดไว้ภายในวันที่ 7 ของเดือนถัดไป เพื่อให้ฝ่ายกลยุทธ์องค์กรและพัฒนาธุรกิจทำการวิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานรายเดือน เสนอเลขาธิการพิจารณา ก่อนรายงานเสนอต่อคณะกรรมการเป็นรายไตรมาสต่อไป

ข้อ 13 ในกรณีที่หน่วยงานใดไม่สามารถดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ได้ ให้ทำบันทึกขออนุมัติต่อเลขาธิการเพื่อขยายระยะเวลาดำเนินการออกไปตามความเหมาะสม โดยให้แสดงเหตุผล ความจำเป็นในการขอขยายระยะเวลาดำเนินการไว้อย่างชัดเจน

ประกาศ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559



(นายสมบัติ นราวุฒิชัย)

เลขาธิการคณะกรรมการ กบข.