



ที่ นร ๑๒๐๓/๒๐๕

สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม

เรียน ประธานกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม

อ้างถึง หนังสือสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ที่ สวส.สว๑/๒๑๖ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมขอหารือสำนักงาน ก.พ.ร. เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการสำนักงานฯ ในกรณีที่สำนักงานฯ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินร้อยละ ๓๐ ของงบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปีตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ซึ่งสำนักงานฯ ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการสำนักงานฯ นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ กำหนดให้จ่ายค่าตอบแทนผันแปรภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ ซึ่งคณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นผู้พิจารณาอัตราค่าตอบแทนผันแปรตามผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชนเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเป้าหมายของผลงานที่กำหนดไว้กับประธานกรรมการองค์การมหาชน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงสถานะทางการเงิน ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและความยุติธรรมประกอบด้วย

๒. เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น รวมถึงค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการองค์การมหาชนนับเป็นรายการค่าใช้จ่ายที่ต้องนำมาคำนวณรวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ซึ่งกำหนดกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนให้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี หากองค์การมหาชนที่มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่ากรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่กำหนดใหม่ ให้เสนอคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) พิจารณา โดยจะต้องส่งแผนการปรับปรุงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นเวลา ๓ ปี พร้อมรายละเอียดการขอยกเว้นกรอบวงเงินรวมฯ มายังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในเดือนธันวาคมของปีงบประมาณ

๓. การพิจารณาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรดังกล่าวเป็นอำนาจของคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ตามมาตรา ๑๙ (๑๐) (ข) มาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ รวมทั้งข้อกำหนดในสัญญาจ้างผู้อำนวยการองค์การมหาชน กรณีที่สำนักงานฯ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการสำนักงานฯ นั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักปฏิบัติและไม่เกิดปัญหาในภายหลัง สำนักงานฯ ควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชนที่ชัดเจน กล่าวคือ มีตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมายที่เป็นรูปธรรม เกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัดและประเมินผลภาพรวม และต้องตกลงร่วมกันไว้ล่วงหน้าก่อนเริ่มปีงบประมาณ โดยกำหนดแนวทางการปรับขึ้นเงินเดือนและการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรไปพร้อมกันเพื่อให้เกิดความโปร่งใส

๓.๒ ควรจัดทำรายละเอียด...

๓.๒ ควรจัดทำรายละเอียดคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ครอบคลุมรายการ  
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทุกรายการทั้งในส่วนของเงินเดือนประจำ ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าตอบแทน  
ผันแปรของผู้อำนวยความสะดวกการมหาชนด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวสุนทรี สุภาสงวน)

รองเลขาธิการ ก.พ.ร. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐๙ ๔๕๕๗ ๙๐๘๔ (สุณี)

โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

# สวส.

ที่ สวส.สว๑/ ๒๖๖

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม  
๕๓๙/๒ อาคารมหานครยิบซัม ชั้น ๑๒ B  
ถนนศรีอยุธยา แขวงถนนพญาไท  
เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอรื้อค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

อ้างถึง ๑. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

ตามมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการกำหนดกรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์กรมหาชน มีผลบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไปและรายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ประจำปี ๒๕๖๔ ที่อ้างถึง ได้เห็นชอบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้เสนอปรับเงินเดือนประจำปีเป็นร้อยละ ๔ ของเงินเดือนประจำ และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายเป็นตัวเงินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำปรับเพิ่มตามที่เสนอ โดยไม่พิจารณาให้มีการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการฯ ตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างผู้อำนวยการฯ ข้อ ๕.๒ เนื่องจากเห็นว่า มีข้อจำกัด ด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายบุคลากรเกินร้อยละ ๓๐ ของงบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปีไม่ได้

ในคราวประชุมคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยมีนายไมตรี อินทุสุต กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาสังคม ทำหน้าที่เป็นประธานที่ประชุมแทนรองนายกรัฐมนตรี (นายจรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์) ประธานกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ได้พิจารณาเรื่องผลการประเมินผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการฯ ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งคณะกรรมการฯ มีมติที่มอบหมายให้หารือกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เรื่องการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการฯ ในกรณีที่สำนักงานฯ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายบุคลากรเกินร้อยละ ๓๐ ของงบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี ซึ่งสำนักงานฯ ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนผันแปรดังกล่าว ดังนั้นในกรณีเช่นนี้ สมควรที่จะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติ และจักได้แจ้งคณะกรรมการฯ พิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ผลเป็นประการใดโปรดแจ้งให้สำนักงานฯ ทราบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายไมตรี อินทุสุต)

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาสังคม

คณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม

ทำหน้าที่ประธานการประชุมคณะกรรมการฯ

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๒๓๔๖

นายธนาวุฒิ ศุภางค์รัตน์

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ thanawut\_s@osep.mail.go.th

**สวส.**

## แผนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม (สวส.)

รายการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรปี 2565	ประมาณการใช้จ่าย งบประมาณปี 2565	รายละเอียดการใช้จ่ายตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร ปี 2565
รวมทั้งสิ้น	16,690,400		
1. แผนงานบุคลากรเสริมสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	9,654,400		
1.1 ค่าใช้จ่ายเงินเดือน	9,118,800		
- เงินเดือนผู้อำนวยการ	1,800,000		เงินเดือนผู้อำนวยการ (150,000 x 12 เดือน)
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ (25% ของเงินเดือน)	450,000		ประโยชน์ตอบแทนอื่น (37,500 บาท x 12 เดือน)
- เงินเดือนบุคลากร (อัตราเต็ม)	6,480,000		อัตราเต็ม 22 อัตรา X 9 เดือน = 6,480,000 บาท
- เงินเดือนขึ้นของบุคลากร (6%)	388,800		
1.2 ค่าใช้สอย	535,600		
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 21 อัตรา	267,800		บุคลากร 21 อัตรา
- ค่ารักษาพยาบาล (เงินประกันสุขภาพ) 21 อัตรา	267,800		บุคลากร 21 อัตรา (เฉลี่ย 12,752 ต่อคน)
2. แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	5,329,400		
ผลผลิต : บริหารจัดการและกำกับติดตามการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม	5,329,400		
2.1 ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	5,166,000		
1) ค่าใช้สอย	4,952,900		
- ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พักและค่าพาหนะ	167,600		ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะพนักงาน 23 คน
- ค่าจ้างเหมาบริการ	323,900		ค่าจ้างพนักงานขับรถ (102,000 บาท) + ค่าจ้างพนักงานทำความสะอาด (147,600 บาท) + ค่าเช่ารถยนต์ 3 เดือน (74,250 บาท)
- ค่าใช้จ่ายในการประชุม	374,800		ค่าใช้จ่ายในการประชุมคณะกรรมการฯ
- ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม	35,800		อบรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (เจ้าหน้าที่สำนักงานฯ)
- ค่าเช่าทรัพย์สิน	3,828,000		ค่าเช่าพื้นที่อาคาร สนง. (638 ตร.ม. x 500 บาท x 12 เดือน)

กรอบวงเงินรวมค่าตอบแทนรวมของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม

ปีงบประมาณ	ค่าตอบแทนพื้นฐาน		ค่าตอบแทนผันแปร	รวมเป็นเงินต่อเดือน	รวมเป็นเงินต่อปี
	เงินเดือนประจำ (อัตราสูงสุดไม่เกิน 200,000 บาท)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินเดือนประจำ)	ค่าตอบแทนพิเศษจ่าย ภายหลังประเมินผลงาน (ไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินเดือนประจำ)		
ปี 2564	145,000	36,250		181,250	2,175,000
ปี 2565					
ปรับขึ้นร้อยละ 2	147,900	36,975		184,875	2,218,500
ปรับขึ้นร้อยละ 4	150,800	37,700		188,500	2,262,000
ปรับขึ้นร้อยละ 6	153,700	38,425		192,125	2,305,500

เงินเดือนผู้อำนวยการและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ได้รับจัดสรรปีงบประมาณ 2565

2,250,000

## รายงานการประชุม

คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

วันจันทร์ที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ชั้น ๑๒ อาคารมหานครยิบซัม ถนนศรีอยุธยา กรุงเทพฯ

และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระบบ Zoom Meeting

### ผู้มาประชุม

- |   |                  |
|---|------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ทองทิพภา วิริยะพันธุ์  | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นายกอบศักดิ์ ดวงดี<br>เลขาธิการสมาคมธนาคารไทย ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย                       | อนุกรรมการ       |
| ๓. นายพัฒนา สิทธิสมบัติ   | อนุกรรมการ       |
| ๔. นายกวี จงคองคาวุฒิ   | อนุกรรมการ       |
| ๕. นางสาวธัญญ์พิชชา ทองพัก<br>เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ได้รับมอบหมาย | เลขานุการ        |
| ๖. นายธนาวุฒิ ศุภางคะรัตน์<br>เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ได้รับมอบหมาย | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

ตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระบบ zoom meeting นั้น

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมดังกล่าว แจ้งเวียนให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยไม่มีอนุกรรมการฯ ขอแก้ไขเพิ่มเติม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการฯ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องเพื่อทราบ

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. ....

ฝ่ายเลขานุการนำเรียนต่อที่ประชุมว่า ตามที่ประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. .... เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาการกฤษฎีกาลำดับรองตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมพิจารณาให้ความเห็นชอบและบังคับใช้ตามลำดับ นั้น

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาการกฤษฎีกาลำดับรองตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ และจัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. .... โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ประเด็น	สาระสำคัญ
ข้อกฎหมาย	<b>พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒</b> <b>มาตรา ๓๔</b> ผู้อำนวยการจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
สรุปสาระสำคัญของร่างระเบียบฯ	ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการและสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการกำหนด ข้อ ๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปี บัญชี โดยในการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการให้พิจารณาการปรับอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามผลการประเมินด้วย ข้อ ๗ เมื่อคณะกรรมการมีมติเห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการและอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งผลการประเมินให้ผู้อำนวยการทราบ ข้อ ๘ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้นี้ คณะกรรมการจะแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการเบื้องต้นก็ได้ โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจดำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

## มติที่ประชุม

คณะอนุกรรมการฯ รับทราบประกาศคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. ....

### ระเบียบวาระที่ ๔

#### เรื่องเพื่อพิจารณา

#### ๔.๑ สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม และการตรวจเยี่ยม (Site Visit) สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม

ฝ่ายเลขานุการนำเรียนต่อที่ประชุมว่า ฝ่ายเลขานุการได้เสนอร่างกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อเสนอของคณะอนุกรรมการฯ ต่อคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมพิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อเสนอของคณะอนุกรรมการฯ คือ ประเด็นที่ไม่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID - 19) ใน ๒ ประเด็นเป้าหมาย ได้แก่ ๑) มีบุคลากรปฏิบัติงานสำนักงานไม่น้อยกว่า ๒๑ คน และ ๒) มีกิจการที่ได้รับการจัดตั้งกลุ่มกิจการเพื่อสังคม ไม่น้อยกว่า ๕๐ กิจการ นั้น

ฝ่ายเลขานุการได้รวบรวมผลการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการฯ ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อเสนอที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อเสนอให้คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินผลงาน		องค์ประกอบที่ ๒ สมรรถนะทางการบริหาร	สรุปผลการประเมิน (ภาพรวม)
สัญญาจ้าง	งานที่คณะกรรมการ มอบหมาย	ผลการประเมิน	
ผลการปฏิบัติงาน			
ระดับดี (๘๙.๒๙)		ระดับดี (๗๘.๗๒)	ระดับดี (๘๖.๑๒)



องค์ประกอบ การประเมิน	ประเด็นการ ประเมิน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุปผล ประเมิน
<b>๑. การประเมินผลงานผู้อำนวยการองค์การมหาชน (Performance)</b>				
๑.๑ สัญญาจ้างฯ	๑) การจัดตั้ง สำนักงานส่งเสริม วิสาหกิจเพื่อสังคม	๑. มีสถานที่ตั้งสำนักงาน ที่เหมาะสม ๒. วัสดุ/อุปกรณ์/ครุภัณฑ์ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน	๑. สถานที่ตั้ง สำนักงานส่งเสริม วิสาหกิจเพื่อสังคม เลขที่ ๕๓๙/๒ อาคารมหานครบี ซิม ชั้น ๑๒ B ถนนศรี อยุธยา แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐ ๒. มีวัสดุ/อุปกรณ์/ครุภัณฑ์ที่ พร้อมในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับการจัดสรร งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณและ ได้รับอนุมัติใช้เงินคงเหลือ ของสำนักงานฯ จากคณะ กรรมการฯ จำนวน ๙๓ รายการ	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน
	๒) การจัดทำกฎหมาย ลำดับรอง (ตามความ สำคัญเร่งด่วน)	๑. มีกฎหมายลำดับรอง ที่เสนอต่อคณะกรรมการ ส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ไม่น้อยกว่า ๕ ฉบับ ๒. มีกฎหมายลำดับรอง ที่เสนอต่อคณะอนุ กรรมการฯ ไม่น้อยกว่า ๕ ฉบับ	มีกฎหมายลำดับ รอง ตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจ เพื่อสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่เสนอ ต่อคณะอนุ กรรมการพิจารณา กึ่ง นกรองกฎหมายลำดับรองฯ และ คณะ กรรมการ ส่งเสริม วิสาหกิจเพื่อสังคมพิจารณาให้ ความเห็นชอบโดยมีผลบังคับใช้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๐ ฉบับ	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง
	๓) พัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการส่งเสริม วิสาหกิจเพื่อสังคม และกลุ่มกิจการ	มีจำนวนระบบฐานข้อมูล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้อย่างน้อย ๑ ระบบ	จัดทำ Website ขององค์กรเพื่อ เป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล และอำนวยความสะดวก สะดวกในการเข้าถึงข้อมูล เกี่ยวกับวิสาหกิจเพื่อสังคม คือ <a href="http://www.osep.or.th">www.osep.or.th</a>	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน
	๔) การประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พร.บ.ส่งเสริม	๑. จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ช่องทาง ๒. จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ครั้ง	ดำเนินการประชาสัมพันธ์สร้าง การรับรู้เกี่ยวกับ พร.บ.ส่งเสริม วิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง

องค์ประกอบ การประเมิน	ประเด็นการ ประเมิน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุปผล ประเมิน
	วิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒		รวม ๗๐ ครั้ง ผ่านช่องทาง ประชาสัมพันธ์ดังนี้ ๑. สื่อออนไลน์ Facebook: สำนักงานส่งเสริม วิสาหกิจเพื่อสังคม - สวส. , <a href="http://www.osep.or.th">www.osep.or.th</a> ,Line Official : @osep ๒. สื่อวิทยุ ๓. สื่อโทรทัศน์ ๔. สื่อสิ่งพิมพ์ ๕. การจัดกิจกรรมสร้างการ รับรู้และประชาสัมพันธ์	
	๕) การจดทะเบียน วิสาหกิจเพื่อสังคม/ การจดทะเบียนกิจการ เพื่อสังคม	มีกิจการที่ได้รับการจด ทะเบียนวิสาหกิจเพื่อสังคม เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนวิสาหกิจ เพื่อสังคม (๑๓๐ กิจการ)	มีกิจการที่ได้รับการจด ทะเบียนวิสาหกิจเพื่อสังคม เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ร้อยละ ๒๕.๖ จำนวน ๑๖๒ กิจการ โดยแบ่งเป็น <ul style="list-style-type: none"> <li>● วิสาหกิจเพื่อสังคมที่ไม่ ประสงค์จะแบ่งปันกำไร ให้แก่ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือผู้ ถือหุ้น จำนวน ๑๓๑ กิจการ</li> <li>● วิสาหกิจเพื่อสังคมที่ ประสงค์จะแบ่งปันกำไร ให้แก่ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ ถือหุ้น จำนวน ๓๑ กิจการ</li> </ul>	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง
	๖) การส่งเสริม วิสาหกิจเพื่อสังคม และกลุ่มกิจการ เพื่อสังคม	วิสาหกิจเพื่อสังคมและกลุ่ม กิจการเพื่อสังคม อย่างน้อย จำนวน ๑๐๐ กิจการได้รับการ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ด้านการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	วิสาหกิจเพื่อสังคมและกลุ่ม กิจการเพื่อสังคม จำนวน ๑๑๘ กิจการ ได้รับการส่งเสริมและ พัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร จัดการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง
๑.๒ งานที่ คณะกรรมการ มอบหมาย	๑) กิจกรรมการ ส่งเสริมการตลาด และการสร้างความ ร่วมมือเครือข่าย	ดำเนินการได้ตามที่ คณะกรรมการมอบหมาย	๑) การเปิดตลาดและการส่งออก สินค้าในต่างประเทศผ่าน กิจกรรมจับคู่เจรจาธุรกิจ ผ่านช่องทางออนไลน์ (Online Business Matching – OBM) ร่วมกับ	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน

องค์ประกอบ การประเมิน	ประเด็นการ ประเมิน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุปผล ประเมิน
			<p>กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ จำนวน ๒ ครั้ง ผลการซื้อขายเป็นจำนวนเงิน ๑๕,๒๔๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๒) การเชื่อมโยงเครือข่ายการสนับสนุนวิสาหกิจเพื่อสังคม ภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) จำนวน ๑๘ หน่วยงาน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจเพื่อสังคม และกลุ่มกิจการเพื่อสังคม ได้แก่ ๑) ด้านการตลาด ผลิตภัณฑ์ นวัตกรรม เทคโนโลยีและประชาสัมพันธ์ ๒) ด้านทุน ๓) ด้านการระดมทุน ๔) ด้านการพัฒนา ศักยภาพกลุ่มกิจการ เพื่อสังคมสำหรับคนพิการ ๕) ด้านการสนับสนุนข้อมูล (Open data) และส่งเสริม กลุ่มกิจการเพื่อสังคม</p>	
	<p>๒) ประสานติดตาม การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของ วิสาหกิจเพื่อสังคม</p>	<p>ดำเนินการได้ตามที่ คณะกรรมการมอบหมาย</p>	<p>ประสาน สนับสนุนข้อมูล และ ติดตาม การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมสิทธิประโยชน์ให้กับวิสาหกิจเพื่อสังคม ดังนี้</p> <p>๑) สิทธิประโยชน์ทางภาษี ตามร่างพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวล รัษฎากร ว่าด้วยการ ยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (การปรับปรุง มาตรการภาษีเพื่อ สนับสนุนวิสาหกิจเพื่อ สังคม) เสนอโดย กระทรวงการคลังและ</p>	<p>ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน</p>

องค์ประกอบ การประเมิน	ประเด็นการ ประเมิน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุปผล ประเมิน
			<p>คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔</p> <p>๒) สิทธิประโยชน์ตามมาตรการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐตามมติครม. เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงกำหนดพัสดุและวิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อกำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดซื้อจัดจ้างผลิตผล ชีงงาน หรือบริการที่ผลิตหรือจัดทำขึ้นจากวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ได้จดทะเบียนวิสาหกิจเพื่อสังคม โดยวิธีเฉพาะเจาะจง หรือจะใช้วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไปหรือวิธีการคัดเลือกก็ได้ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๙ วรรคหนึ่ง (๓) โดยได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔</p>	

**๒. สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการ (Competency)**

สมรรถนะ ทางการบริหาร	๑) ภาวะผู้นำ	- ระดับดีมาก ผลคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๙๐.๐๐-๑๐๐	ผลประเมินระดับดี (๗๙.๗๒)	ระดับดี (๗๘.๗๒)
	๒) วิสัยทัศน์		ผลประเมินระดับดี (๘๑.๙๔)	

องค์ประกอบ การประเมิน	ประเด็นการ ประเมิน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สรุปผล ประเมิน
	๓) การวางกลยุทธ์	- ระดับดี ผลคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ ๗๕.๐๐ - ๘๙.๙๙	ผลประเมินระดับดี (๗๘.๓๓)	
	๔) ศักยภาพเพื่อ การปรับเปลี่ยน	- ระดับพอใช้ ผลคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ ๖๐.๐๐ - ๗๔.๙๙	ผลประเมินระดับดี (๗๘.๘๘)	
	๕) การควบคุมตนเอง	- ระดับดีต้องปรับปรุง ผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ๖๐ คะแนน	ผลประเมินระดับดี (๘๗.๗๘)	
	๖) การสอนงานและ กรรมมอบหมาย		ผลประเมินระดับพอใช้ (๖๕.๘๓)	

**ความเห็นที่ประชุม** อนุกรรมการฯ ได้มีข้อคิดเห็นเพื่อเสนอแนะให้เป็นแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณถัดไป (พ.ศ. ๒๕๖๕) ดังนี้

๑) การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจเพื่อสังคมและกลุ่มกิจการเพื่อสังคม ควรมีการประเมินผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพที่เพิ่มขึ้นของวิสาหกิจเพื่อสังคมและกลุ่มกิจการเพื่อสังคมเป็นรายกิจการ

๒) การสื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ ควรมีการประเมินผลด้านกลุ่มเป้าหมายและจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ในแต่ละประเภทให้มีความชัดเจนเพิ่มมากขึ้น

**มติที่ประชุม** คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อยู่ในระดับดี ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๖.๑๒

### ระเบียบวาระที่ ๔.๒ แนวทางการปรับเงินเดือนประจำปีและค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม

ฝ่ายเลขานุการนำเรียนต่อที่ประชุมว่า ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) แจ้งมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยให้คณะกรรมการขององค์การมหาชนเป็นผู้มีอำนาจและรับผิดชอบในการกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนตามช่วงอัตราค่าตอบแทนตามการจัดกลุ่มขององค์การมหาชน โดยคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ได้กำหนดค่าตอบแทนผู้อำนวยการฯ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ซึ่งผู้อำนวยการฯ จะได้รับค่าตอบแทนตามกรอบอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการองค์การมหาชน กลุ่มที่ ๓ บริการสาธารณะทั่วไป ประกอบด้วย ๑) ค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายถึง เงินเดือนประจำ (base salary) และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายเป็นตัวเงิน (cash allowance) และจ่ายเป็นรายเดือน ในส่วนของเงินเดือนประจำมีอัตราขั้นต่ำต่อเดือนเท่ากับ ๑๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน) และอัตราขั้นสูงต่อเดือนเท่ากับ ๒๐๐,๐๐๐ บาท (สองแสนบาทถ้วน) และประโยชน์ตอบแทนอื่นจ่ายเป็นตัวเงินไม่เกินร้อยละ ๒๕ (ยี่สิบห้า) ของเงินเดือน

ประจำ ๒) ค่าตอบแทนผันแปร หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ (performance-based pay) โดยจ่ายภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ (ยี่สิบห้า) ของเงินเดือนประจำ นั้น

ฝ่ายเลขานุการ ได้นำเรียนต่อที่ประชุมเพื่อประกอบการพิจารณาแนวทางการปรับเงินเดือนประจำปีและค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ใน ๒ ประเด็น ดังนี้

**๑) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดตามมติคณะรัฐมนตรีฯ และประเด็นการดำเนินการของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม**

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด	ประเด็นการดำเนินการของสำนักงานฯ
<p>๑) การปรับขึ้นเงินเดือนของผู้อำนวยการ เป็นอำนาจของคณะกรรมการองค์การมหาชนที่จะพิจารณากำหนดไว้ในสัญญาจ้าง เงินเดือนที่ปรับแล้วต้องไม่เกินอัตราสูงสุดตามกลุ่มองค์การมหาชน</p>	<p>สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมเป็นองค์การมหาชน กลุ่มที่ ๓ บริการสาธารณะทั่วไป โดยมีอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการ อัตราขั้นต่ำและขั้นสูง ๑๐๐,๐๐๐ - ๒๐๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน</p>
<p>๒) การกำหนดค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการฯ</p> <p>๒.๑) คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีรักษาการเป็นผู้กำหนดค่าตอบแทนผันแปร</p> <p>๒.๒) ค่าตอบแทนผันแปรกำหนดขึ้นเพื่อเป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชน คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ</p> <p>๒.๓) ค่าตอบแทนผันแปรจะจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยการทำสัญญากับประธานคณะกรรมการซึ่งหากมีผลการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชนอยู่ในระดับ “คุณภาพ” ผู้อำนวยการสามารถได้รับค่าตอบแทนผันแปรได้เต็มตามจำนวน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงสถานะทางการเงิน ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมประกอบด้วย</p>	<p>๑) คณะอนุกรรมการประเมินผลฯ มีอำนาจหน้าที่ในการรายงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการฯ พร้อมแนวทางการปรับหรือเลื่อนเงินเดือนประจำปีและค่าตอบแทนผันแปรให้กับผู้อำนวยการฯ เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณา</p> <p>๒) สำนักงานฯ ยังไม่ได้เข้าสู่กระบวนการประเมินองค์การมหาชน จึงยังไม่มีผลการประเมินองค์การมหาชนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>
<p>๓) เงื่อนไขของการได้รับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการ ให้องค์การมหาชนกำหนดกรอบเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าสวัสดิการ และค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน (ถ้ามี) ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเงินเดือนและค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการ เป็นต้น ไว้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของงบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปีที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชน</p>	<p>สำนักงานฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายซึ่งเป็นแผนการใช้จ่ายเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมจำนวน ๒๑,๔๕๘,๑๐๐ บาท โดยเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จำนวน ๑๒,๑๒๒,๔๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๔๙</p>

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด	ประเด็นการดำเนินการของสำนักงานฯ
	ทั้งนี้ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในส่วนของ การปรับเพิ่มเงินเดือน ได้รับสูงสุดร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

## ๒) เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ระดับดีมาก	ผลคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๙๐.๐๐ - ๑๐๐ คะแนนขึ้นไป
ระดับดี	ผลคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๗๕.๐๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน
ระดับพอใช้	ผลคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๖๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน
ระดับต้องปรับปรุง	ผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

**ความเห็นที่ประชุม** คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดตามมติคณะรัฐมนตรีฯ และประเด็นการดำเนินการของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม รวมทั้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารฯ แล้ว จึงมีความเห็นร่วมกัน ดังนี้

### ๑) แนวทางการปรับเงินเดือนประจำปีของผู้บริหาร

คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานใน ๓ ระดับ และตามสถานะทางการเงินและความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของสำนักงานฯ ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน		แนวทางการปรับเงินเดือน
ระดับดีมาก	ผลคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๙๐.๐๐ - ๑๐๐ คะแนนขึ้นไป	ร้อยละ ๖ ของเงินเดือนประจำ
ระดับดี	ผลคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๗๕.๐๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน	ร้อยละ ๔ ของเงินเดือนประจำ
ระดับพอใช้	ผลคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๖๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน	ร้อยละ ๒ ของเงินเดือนประจำ

คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อยู่ในระดับดี ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๖.๑๒ จึงเสนอปรับเงินเดือนประจำปีเป็นร้อยละ ๔ ของเงินเดือนประจำ โดยปรับขึ้นต่อแทนอื่นจ่ายเป็นตัวเงินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำที่ปรับเพิ่มตามที่เสนอ

### ๒) ค่าตอบแทนผันแปรของผู้บริหาร

คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาสถานะทางการเงิน ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน และเงื่อนไขของการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรของผู้บริหารฯ แล้ว พบว่า มีข้อจำกัดด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายบุคลากรเงินร้อยละ ๓๐ ของงบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี จึงขอเสนอที่จะไม่พิจารณาให้มีการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรของผู้บริหารฯ

### มติที่ประชุม

คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบแนวทางการปรับเงินเดือนประจำปีและค่าตอบแทนผันแปรของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมตามความเห็นที่ประชุม และให้

เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ  
ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(นางสาวธัญญ์พิชชา ทองพิก)  
เลขานุการอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม  
ผู้จดยางงานการประชุม

(รองศาสตราจารย์ทองทิพภา วิริยะพันธุ์)  
ประธานอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม



การกำหนดกรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์การมหาชน  
มีผลบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

๑. ที่มา

๑.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการขององค์การมหาชน และการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลขององค์การมหาชน ได้กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนไว้ดังนี้

*“เห็นควรกำหนดกรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์การมหาชน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยประชุม เป็นต้น ไว้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของเงินอุดหนุนประจำปี หากองค์การมหาชนใดไม่สามารถดำเนินการให้อยู่ในกรอบวงเงินดังกล่าวได้ ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ยกเว้นเป็นราย ๆ ไป”*

และคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ มีมติเห็นชอบปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวเป็น *“ให้นำเสนอต่อ ก.พ.ร. เพื่อพิจารณาเป็นรายกรณี โดยให้ขอความเห็นของกระทรวงการคลัง และสำนักงบประมาณเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย”*

๑.๒ มาตรา ๕/๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์กลางที่เกี่ยวกับการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิก การบริหาร และพัฒนา และการประเมินผลขององค์การมหาชน

๑.๓ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบและอนุมัติตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอให้ปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗ และมีมติคณะรัฐมนตรีทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน ให้ กพม. รับผิดชอบการกำกับดูแล และกลั่นกรองเรื่องขององค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรี จากเดิมที่มอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) รับผิดชอบ

๑.๔ มติ กพม. เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ กำหนดให้องค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกแห่ง ปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง การทบทวนความจำเป็นในการมีอยู่ขององค์การมหาชน โดยไม่เพิ่มอัตรากำลังเกินไปกว่ากรอบอัตรากำลังที่รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชน ก่อนวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติ หากองค์การมหาชนใดมีความจำเป็น ไม่อาจดำเนินการได้ ให้เสนอ กพม. พิจารณาก่อนนำเสนอมติคณะรัฐมนตรีเป็นรายกรณี

๑.๕ สำนักงาน ก.พ.ร. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการขอยกเว้นกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้เหมาะสมและไม่เป็นภาระกับองค์กรมหาชนที่ต้องดำเนินการเสนอคำขอยกเว้นฯ โดยต้องคงหลักการมิให้องค์กรมหาชนมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าความจำเป็นและไม่เป็นภาระงบประมาณของประเทศ ซึ่งในการศึกษาจะพิจารณาถึงการจำแนกกลุ่มตามลักษณะภารกิจขององค์กรมหาชน การประเมินความคุ้มค่าของบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรของสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน การสำรวจเงินทุนสะสม และรายได้ เป็นต้น การกำหนดกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรฯ ใหม่ นี้ จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรมหาชน ลดการพึ่งพางบประมาณจากภาครัฐ และทำให้องค์กรมหาชนไม่ต้องเสนอขอยกเว้นกรอบวงเงินดังกล่าวให้ กพม. พิจารณาอีกต่อไป

## ๒. หลักการเสนอขอกำหนดกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรมหาชนใหม่ มีดังนี้

กพม. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑ กำหนดหลักการเสนอขอกำหนดกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรมหาชนใหม่ ดังนี้

- ๒.๑ คณะกรรมการองค์กรมหาชนควรนำเงินทุนสะสม และรายได้มาเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มเติม นอกเหนือจากงบเงินอุดหนุนทุกประเภทที่ได้รับจากรัฐบาลในแต่ละปี เพื่อเป็นการส่งเสริมให้องค์กรมหาชนลดการพึ่งพางบประมาณจากภาครัฐ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตนเอง
- ๒.๒ ควรกำหนดกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรมหาชนไว้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี โดยให้นำเงินทุนสะสมที่คณะกรรมการองค์กรมหาชนอนุมัติและประมาณการรายได้ในปีนั้น ซึ่งต้องไม่รวมเงินทุนที่ขออนุมัติเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างมารวมคำนวณด้วย
- ๒.๓ กำหนดให้คณะกรรมการองค์กรมหาชนเป็นผู้พิจารณากำกับการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มการหารายได้ให้เหมาะสม เพื่อจะได้ไม่ต้องส่งคำขอยกเว้นกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมายัง กพม. อีกต่อไป รวมทั้งให้รายงานข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรพร้อมรายงานผลประเมินองค์กรมหาชนและผู้อำนวยการองค์กรมหาชนเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ

## ๒.๔ สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร}}{\text{งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี}} \times 100$$

(เงินอุดหนุนประจำปี + เงินทุนสะสม + รายได้)

### นิยาม

**ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร** หมายถึง ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เป็นไปตามสิทธิของบุคคล ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าสวัสดิการ และค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน (ถ้ามี) ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเงินเดือนและค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการ

**งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี** หมายถึง วงเงินงบประมาณขององค์กรมหาชนที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์กรมหาชนให้ใช้เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณนั้น ๆ ซึ่งมีที่มาของเงินประกอบด้วย

- ๑) **เงินอุดหนุนประจำปี** หมายถึง งบประมาณที่องค์การมหาชนได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยรวมถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปีจำแนกตามแผนงาน แผนงานบูรณาการ และแผนงานบุคลากรภาครัฐ **ซึ่งไม่รวมงบประมาณสำหรับการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง**
- ๒) **เงินทุนสะสม** หมายถึง กำไรสะสมตามมาตรฐานบัญชี หรือเงินรายได้สุทธิที่เหลือสะสมมาจนถึงปีงบประมาณก่อนหน้า ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนให้ใช้ในปีงบประมาณปัจจุบัน รวมกับเงินเหลือจ่ายจากปีงบประมาณที่แล้วที่ขอเปลี่ยนแปลงมาใช้ในปีงบประมาณปัจจุบัน **และไม่รวมเงินทุนที่ขออนุมัติเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง**
- ๓) **เงินรายได้** หมายถึง ประมาณการรายได้ขององค์การมหาชนในปีงบประมาณนั้น ซึ่งคณะกรรมการองค์การมหาชนให้ความเห็นชอบตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี แบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่
  - (๑) รายได้จากดำเนินงาน เช่น ค่าธรรมเนียมการให้บริการ เป็นต้น
  - (๒) รายได้อื่น ๆ เช่น ดอกเบี้ยเงินฝาก เงินค่าปรับ เงินบริจาคต่าง ๆ เป็นต้น

### ๓. รายละเอียดของกรอบเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนใหม่

กพม. พิจารณาเห็นสมควรกำหนดรายละเอียดของกรอบเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนใหม่ตามสูตรการคำนวณข้อ ๒.๔ ดังนี้

- ๓.๑ กำหนดกรอบเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนร้อยละ ๓๒ ของแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี ให้กับองค์การมหาชน จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ ๑) โรงเรียนมหิตลิวทยาสุรณี ๒) สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ๓) สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ๔) องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) และ ๕) สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน) เนื่องจากเป็นองค์การมหาชนที่มีลักษณะงานเป็นการให้บริการ จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีคุณภาพจำนวนมาก มีรายได้น้อยหรือไม่มีรายได้ และมีค่าตอบแทนบุคลากรสูง
- ๓.๒ กำหนดกรอบเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรฯ ให้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี ให้กับองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกเหนือจาก ๕ แห่งในข้อ ๑ และองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ รวมถึงองค์การมหาชนทั้งสองประเภทที่จะได้รับการจัดตั้งในภายหลังด้วย
- ๓.๓ กำหนดกรอบเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรร้อยละ ๖๐ ของแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี ให้กับสถาบันบริหารกองทุนพลังงาน (องค์การมหาชน) เนื่องจากมีลักษณะงานที่ต้องใช้บุคลากรเป็นหลัก จำเป็นต้องมีร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเฉลี่ยสูง และเป็นองค์กรที่ไม่สามารถหารายได้จากการดำเนินการ

- ๓.๔ ให้องค์การมหาชนที่มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่ากรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเมื่อเทียบกับแผนการใช้จ่ายเงินประจำปีที่กำหนดใหม่ตามข้อ ๑ - ๓ เสนอ ก.พ.ร. พิจารณาโดยจะต้องส่งแผนการปรับปรุงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นเวลา ๓ ปี เป็นข้อมูลประกอบด้วย เพื่อเป็นแนวทางการควบคุมค่าใช้จ่ายของหน่วยงานของรัฐ มิให้เป็นภาระงบประมาณในระยะยาว
- ๓.๕ กำหนดให้คณะกรรมการองค์การมหาชนที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเฉพาะและที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รับผิดชอบกำกับการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และให้องค์การมหาชนทุกแห่งรายงานข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรพร้อมกับรายงานผลประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน (ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕/๒๕๕๙ เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ) เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ
- ๓.๖ ให้เสนอคณะรัฐมนตรีขอปรับปรุงมติเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ ในส่วนของการกำหนดกรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์การมหาชน และวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ เพื่อกำหนดกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน ตามข้อ ๓.๑ - ๓.๕ ให้มีผลใช้บังคับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

#### ๔. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

- ๔.๑ เห็นชอบการขอทบทวนมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ (เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนฯ หลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมฯ และการพัฒนาการดำเนินงาน และการประเมินผลองค์การมหาชน) วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ (เรื่อง แนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชน) ตามความเห็นของคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ
- ๔.๒ ในส่วนของการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินกว่าร้อยละสามสิบของงบประมาณค่าใช้จ่าย ตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การมหาชนในปีงบประมาณ ยกเว้น องค์การมหาชนที่มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. จัดให้มีกลไก ในการทบทวนความเหมาะสมของสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนแต่ละแห่ง อย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงภารกิจ รายได้ และเงินทุนสะสมของแต่ละองค์การมหาชน รวมทั้ง ยึดหลักการที่มีให้มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าความจำเป็นและไม่เป็นภาระงบประมาณของ ประเทศ และให้นำเสนอคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนพิจารณาเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การมหาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

.....