

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและมาตรการดำเนินการทางวินัย

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มีศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดเป้าหมาย ผลลัพธ์ความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยในการวางแผนการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผลประเมินการปฏิบัติงานจะสะท้อนผลสำเร็จของงาน ศักยภาพ คุณลักษณะ หรือสมรรถนะทางการบริหาร อันจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ สถาบันได้กำหนดให้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และนำผลประเมินการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับการพิจารณาความดี ความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้าง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1.1 พัฒนา ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันสามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างสอดคล้องและบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งภารกิจตามตำแหน่งงานและที่รับมอบหมาย
- 1.2 ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งสามารถแสดงผลการวัดหรือผลประเมินการปฏิบัติงานในรูปแบบข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
- 1.3 เป็นเครื่องมือให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความเหมาะสมของการมอบหมายงาน รวมทั้งการจัดสรรงานให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน (put the right man on the right job) และสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน/องค์กร
- 1.4 เป็นเครื่องมือในการวางแผน ควบคุมการปฏิบัติงานตามภารกิจงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุผลลัพธ์ของงานที่ตั้งไว้
- 1.5 สามารถนำภารกิจและผลลัพธ์ของงานที่ตั้งไว้ มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
- 1.6 เป็นเครื่องมือติดตาม ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการทำงาน
- 1.7 ใช้ประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้าง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงาน พิจารณาจากผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของส่วนงาน
- องค์ประกอบที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล และการประเมินคุณลักษณะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ได้แก่ งานตามตัวชี้วัดส่วนงาน งานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานตามภารกิจ งานประจำ งานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ และการพัฒนาศักยภาพตนเอง

2) การประเมินคุณลักษณะ ได้แก่

2.1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและประโยชน์ของชุมชน (Clean)

2.2) มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง งานสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงาน (Commitment & Accountability)

2.3) มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง (Knowledge)

2.4) การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอ

2.5) ความเต็มใจช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนเอง

2.6) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับความเห็นต่าง สามารถประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้ดี (Collaboration)

3. การนำผลประเมินการปฏิบัติงานไปเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน มีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

3.1 การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง : การเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งทุกระดับของสถาบัน จะเป็นไปตามหลักเกณฑ์แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) โดยผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกจะต้องผ่านคุณสมบัติพื้นฐานตามที่หลักเกณฑ์กำหนด ได้แก่ วุฒิการศึกษา อายุงาน/ประสบการณ์ ผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ผลการประเมิน competency ผู้ผ่านคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะเข้ารับการสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการที่ผู้อำนวยการหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้ง เมื่อผ่านการคัดเลือกจะเข้าสู่กระบวนการทดลองงานตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด เมื่อผ่านการประเมินทดลองงาน ผู้อำนวยการจะมีคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งดังกล่าว

3.2 การต่อสัญญาจ้างงาน : เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเสร็จสิ้นลง ก็ถึงคราวพิจารณาการต่อสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับสถาบันฯ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล ได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทำสัญญาจ้างได้คราวละไม่เกิน 5 ปี ผู้บริหารระดับสูงทำสัญญาจ้างได้คราวละไม่เกิน 4 ปี ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชน เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำสัญญาจ้างผู้บริหารตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าที่ต่ำกว่าตำแหน่งผู้อำนวยการ 2 ระดับ การต่อสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน จะประกอบด้วย 2 ส่วนคือ 1) การประเมินความรู้ความสามารถ (knowledge) ทักษะ (skill) ทศนคติ (attitude) หรือ KAS เพื่อพิจารณาว่าผู้นั้นจะได้รับการต่อสัญญาจ้างหรือไม่ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด 2) การพิจารณาระยะเวลาต่อสัญญาจ้างโดยนำผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี 3 ปีล่าสุดมาหาค่าเฉลี่ย โดยแปลงค่าจากผลประเมินแต่ละระดับออกมาเป็นคะแนนเพื่อนำไปคำนวณระยะเวลาต่อสัญญาเพื่อพิจารณาระยะเวลาการต่อสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

นอกเหนือจากการสร้างขวัญกำลังใจที่สืบเนื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีแนวทางในการทำงานโดยยึดหลักการพัฒนาแบบองค์รวมหรือบูรณาการและหลักการพัฒนาที่สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมเป็นแนวทางสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบันจะยึดถือหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารองค์กร การส่งเสริมการพัฒนาองค์กรชุมชน

และเครือข่ายขบวนการองค์กรชุมชน เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี ในทุกระดับ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้การทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจกันในระบบทีม วางเป้าหมายร่วมกัน และร่วมแรงเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกัน การสร้างพื้นที่การเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถออกแบบการทำงานของตนเอง และทีมงานได้ มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน มีระบบหัวหน้าทีมและลูกน้องการกระจายอำนาจการบริหารงานแบบส่วนงาน เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

มาตรการการดำเนินการทางวินัย

ประมวลจริยธรรมคณะกรรมการ ผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ประมวลจริยธรรมของ องค์กรมหาชน ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม
2. จริยธรรมขององค์กรมหาชน ประกอบด้วย จริยธรรมองค์กร จริยธรรมของคณะกรรมการ และ จริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน
3. กลไกและระบบในการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม
4. ขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงของการกระทำ

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

1. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม
3. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบต่อ
4. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่ม และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
5. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
6. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ
7. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
9. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถาบันโดยรวม
10. ยึดมั่นในหลักมาตรฐานจริยธรรม

มาตรฐานจริยธรรมของผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงาน

1. ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ
2. มุ่งส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนการพัฒนาขององค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน
3. ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย

4. รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน
5. ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
6. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติ
7. ประพฤติตนเหมาะสมกับการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

การบังคับใช้และขั้นตอนการลงโทษ

1. การฝ่าฝืนจรรยาบรรณตามความในข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าเป็นความผิดวินัย
2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง
3. วิธีการดำเนินการจะนำระเบียบสถาบันฯ ว่าด้วยการ สอบสวนและ
4. พิจารณาโทษผู้กระทำผิดวินัยผู้ปฏิบัติงาน มาบังคับใช้โดยอนุโลม
5. สอบสวนแล้วไม่ปรากฏว่าฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ยุติเรื่อง แต่หากสอบสวนแล้วเห็นว่ามี การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการดำเนินการส่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อบังคับนี้

จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน



➤ รักษาภาพลักษณ์ที่ดีงามของสถาบันฯ

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นจากการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่มุ่งมั่นพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ ภาพลักษณ์ที่ดีงามจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความศรัทธาและความน่าเชื่อถือ

➤ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมจริยธรรมอันดีงาม

พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ ความคิดและการปฏิบัติของกลุ่มเป้าหมาย เพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งในการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

➤ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

สถาบันฯ มีภารกิจเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรชุมชน โดยใช้งบประมาณโครงการและสินเชื่อเป็นเครื่องมือ ซึ่งดำเนินการอยู่บนความเชื่อถือและความไว้วางใจจากชุมชนและสังคม ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ซึ่งเป็นเกียรติและศักดิ์ศรี ที่ได้มาจากความซื่อสัตย์สุจริต ที่มีต่อตนเอง ผู้อื่นและสถาบันฯ

➤ ปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาคเที่ยงธรรมและให้เกียรติ

ผู้ปฏิบัติงานพึงระลึกเสมอว่า สถาบันฯ เป็นองค์กรของรัฐที่จัดตั้งขึ้นจากการมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย โดยใช้งบประมาณจากภาษีของประชาชน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงาน ควรปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาค เที่ยงธรรมและให้เกียรติ

➡ **ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งแตกแยกเสียหายแก่สถาบันฯและขบวนการพัฒนา**

ลักษณะงานของสถาบันฯ เป็นงานที่ต้องประสานความคิดและประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย การสร้างความร่วมมือแก้ไขปัญหา เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่ถือคติ จะช่วยนำไปสู่ความเข้าใจที่ถูกต้อง และไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แตกแยก เสียหายต่อสถาบันฯ

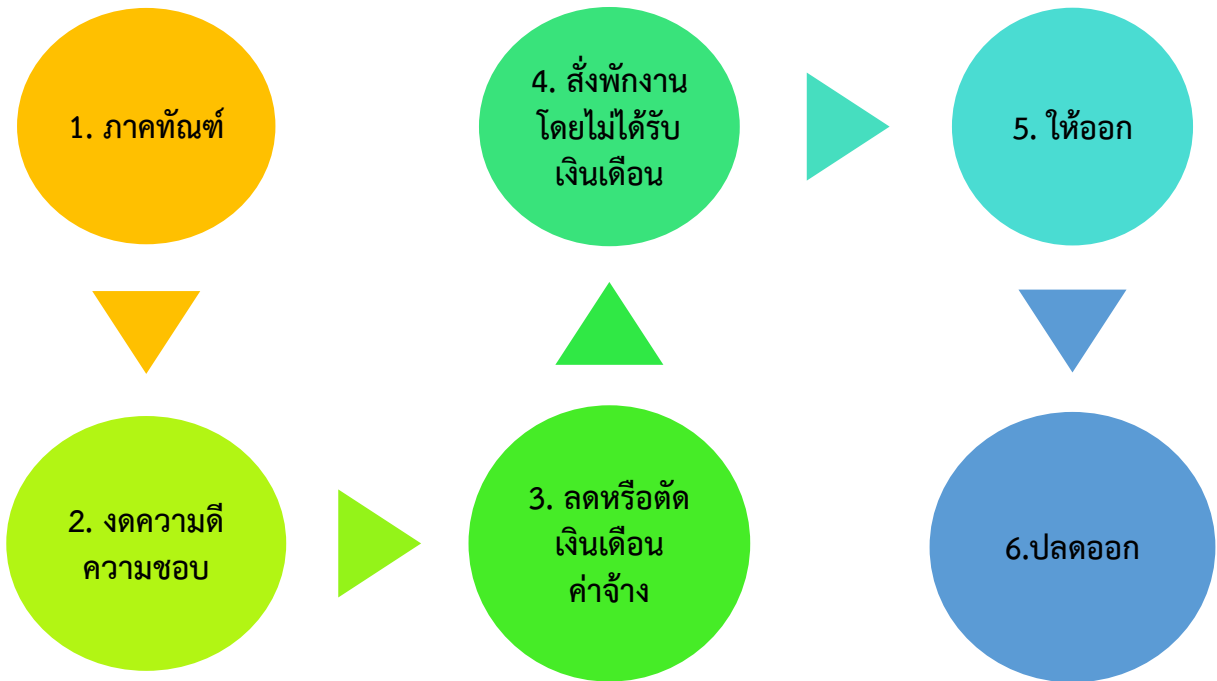
➡ **รับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน**

สถาบันฯ ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การรับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและทำให้งานบรรลุเป้าหมาย



วินัยของผู้ปฏิบัติงาน

โทษผิดวินัยของผู้ปฏิบัติงาน มีขั้นตอนดังนี้



การกระทำต่อไปนี้ ถือเป็นกรกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของผู้ปฏิบัติงาน



1. ทำความผิดโดยได้รับคำพิพากษาถึงที่สุดให้ได้รับโทษจำคุกหรือหนักกว่าจำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็น ลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
2. มีคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายโดยการกระทำที่ทุจริต
3. ทุจริตต่อหน้าที่
4. ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายร้ายแรงแก่สถาบันฯ
5. ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเกินกว่า 3 วันทำการ

ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ได้รับโทษปลดออก และไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใดๆ ที่สถาบันจัดให้
