



หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566

ของผู้ตรวจสอบภายใน

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

1. วัตถุประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดี ความชอบ การพัฒนาบุคลากรและให้การบริหารงานบุคคลมีระบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใส มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน การเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปีจะพิจารณาจากผลประเมินการปฏิบัติงาน และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน การพัฒนาบุคลากร หรือใช้ประกอบการพิจารณาอื่นๆ ตามที่สถาบันกำหนด

2. ผู้รับการประเมินและรอบระยะเวลาในการประเมิน

หัวหน้าสำนักตรวจสอบและเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ 2566 (1 ตุลาคม 2565 ถึง 30 กันยายน 2566) ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงาน พิจารณาจากผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของส่วนงาน

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล คะแนนเต็ม 100 คะแนน

4. องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของผู้ตรวจสอบภายใน

4.1. ผู้ตรวจสอบภายในระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติการอาวุโส และหัวหน้างาน คะแนนเต็ม 100 คะแนน

4.1.1 ผลการปฏิบัติงาน รวม 80 คะแนน ประกอบด้วย

1) ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) ประกอบด้วย งานตามตัวชี้วัดส่วนงาน งานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานตามภารกิจ งานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ 70 คะแนน โดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางาน

2) การพัฒนาศักยภาพตนเอง 10 คะแนน ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพตนเองในงาน 7 คะแนน และการดำเนินการตามแนวทางส่งเสริมคุณธรรมของสถาบัน 3 คะแนน

4.1.2 การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ 20 คะแนน

4.2 หัวหน้าสำนักตรวจสอบ คะแนนเต็ม 100 คะแนน

4.2.1 ผลการปฏิบัติงาน รวม 80 คะแนน ประกอบด้วย

1) ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) ประกอบด้วย งานตามตัวชี้วัดส่วนงาน งานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานตามภารกิจ งานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ 60 คะแนน โดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางาน

2) การบริหารส่วนงาน ที่แสดงให้เห็นถึงผลสำเร็จใน 3 เรื่อง ได้แก่ การบริหารและพัฒนาบุคลากร การบริหารงานตามแผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัดส่วนงาน งานตามนโยบายภารกิจพิเศษ และการบริหารงบประมาณ 10 คะแนน

3) การพัฒนาศักยภาพตนเอง 10 คะแนน ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพตนเองในงาน 7 คะแนน และการดำเนินการตามแนวทางส่งเสริมคุณธรรมของสถาบัน 3 คะแนน

4.2.2 การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ 20 คะแนน

5. วิธีการประเมิน ผู้รับประเมิน และผู้ประเมิน

5.1 ผลการปฏิบัติงาน : ผู้รับประเมินจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปี และรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามรูปแบบและระยะเวลาที่สถาบันกำหนด เสนอผู้บริหารที่กำกับดูแลตามข้อ 5.3

5.2 คุณลักษณะ : ผู้ประเมินศึกษาหัวข้อคุณลักษณะและค่านิยม และดำเนินการประเมินคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มการประเมินที่สถาบันกำหนด

5.3 ผู้ประเมินและผู้รับประเมิน

ผู้รับประเมิน	ผู้ประเมิน	
	ผลการปฏิบัติงาน	คุณลักษณะ
•ระดับปฏิบัติการ •ระดับปฏิบัติการอาวุโส	- หัวหน้างานตรวจสอบภายใน - หัวหน้าสำนักตรวจสอบ - คณะกรรมการตรวจสอบ	เป็นไปตามกลุ่มการประเมินที่สถาบันกำหนด
•หัวหน้างาน	- หัวหน้าสำนักตรวจสอบ - ผู้อำนวยการ - คณะกรรมการตรวจสอบ	
•หัวหน้าสำนัก	- ผู้อำนวยการ - คณะกรรมการตรวจสอบ	

6. หัวข้อการประเมินคุณลักษณะ ประกอบด้วย ค่านิยมหลัก ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ

ผู้รับประเมิน	หัวข้อการประเมิน
•ระดับปฏิบัติการ •ระดับปฏิบัติการอาวุโส	1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและประโยชน์ของชุมชน (Clean) 2. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง งานสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงาน (Commitment & Accountability) 3. มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง 4. การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอ 5. มีความเต็มใจช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนเอง 6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับความเห็นต่างสามารถประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้ดี (Collaboration)

ผู้รับประเมิน	หัวข้อการประเมิน
• หัวหน้างาน • หัวหน้าสำนัก	1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและประโยชน์ของชุมชน (Clean) 2. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงานและองค์กร (Commitment & Accountability) 3. มีความสามารถในการบริหารจัดการงานและงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งพัฒนาระบบวิธีการทำงาน ให้ก้าวหน้าทันสมัย (Skill) 4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยอมรับความเห็นต่างมีความสามารถในการสื่อสารและประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี (Collaboration) 5. มีความสามารถในการตัดสินใจและสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง ทันเวลา 6. มีความสามารถในการบริหารบุคลากร และพัฒนาบุคลากรรวมทั้งทีมงานให้มีศักยภาพในการทำงาน จนเป็นที่ประจักษ์

7. รายละเอียดเพิ่มเติม

7.1 ระดับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง หากผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปรับปรุง จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

7.2 ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจะต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 9 เดือนขึ้นไป ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วย เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่