

สัมมนาเชิงปฏิบัติการ วันที่ 17 ก.ย. 2552

ณ โรงแรมรามาคาร์เด็นส์ กทม

เรื่อง การประเมินขีดสมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน

โดย

นายสงวน ชีระกุล

ผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

การเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณ 2553

ไม่มีขั้นเงินเดือน เลื่อนเป็นร้อยละ โดยพิจารณาจาก

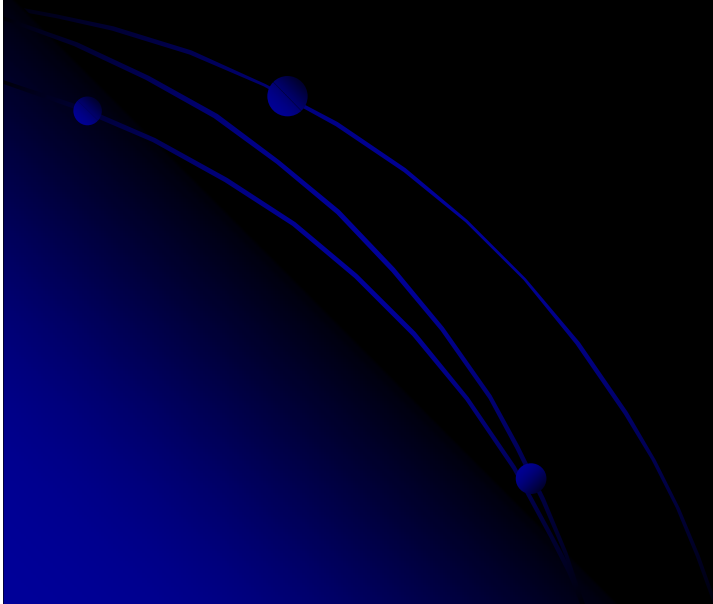
- พฤติกรรม (competency) คะแนน 30 %
- ผลการปฏิบัติงาน (performance) คะแนน 70 %

จุดมุ่งหมายในการบรรยาย

1. แจ้งความคืบหน้าในการพัฒนาระบบประเมินขีดสมรรถนะ และผลการปฏิบัติราชการ ของ สป.มท.
2. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินงานเรื่องนี้ จากผู้มีส่วนได้เสียที่เข้าสัมมนา
3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าสัมมนา ได้ฝึกปฏิบัติการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประเด็นบรรยาย

1. การพัฒนาระบบประเมินขีดสมรรถนะ ของ สป.มท.
2. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ สป.มท.



คณะผู้ดำเนินการพัฒนาระบบฯ

1. คณะทำงานกำหนดและพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะของบุคลากร สป.มท. (คส.สป.805/2551 ลว.29 ธค.51)
2. คณะทำงานเพื่อจัดทำและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สป.มท (คส.สป.ที่ 53/2552 ลว. 6 กพ.52)

คณะทำงานดังกล่าว ซึ่งมี สดร. และ กจ. เป็นแกน ได้ดำเนินการแล้วดังนี้

ประเด็นที่ 1 เรื่อง Competency

การพัฒนาระบบขีดสมรรถนะของ สป.มท.

- 1) core competency ใช้ 5 ตัวของ ก.พ. + 1 - 2 ตัว
- 2) managerial competency จะเลือกใช้ 6 - 7 ตัว
- 3) functional competency แต่ละตำแหน่งจะใช้ 3 จาก 10 ตัว

Competency แต่ละตัวแบ่งเป็น 5 ระดับ

core competency

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. บริการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. จริยธรรม
5. ความร่วมแรงร่วมใจ
6. การประสานงาน
7. การรับรู้และการกระจายข้อมูลข่าวสาร

ข้าราชการ
ทุกตำแหน่ง
ใน สป.มท.

managerial competency

1. วิสัยทัศน์
2. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
3. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
4. การควบคุมตนเอง
5. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น
6. สภาวะผู้นำ
7. การเจรจาต่อรอง

ปมท รอง ปมท. ผต.
ผอ.สำนัก/กอง
ใน สป.มท.

functional competency

- (1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ นักวิเคราะห์ฯ นักทรัพย์ฯ
- (2) การให้คำปรึกษาแนะนำ นักวิเคราะห์ฯ นักทรัพย์ฯ วิเทศฯ นิติกร วิศวกรไฟฟ้าฯ
คอมฯ น/จ.การเงิน น/จ.พัสดุ ตรวจสอบ
- (3) การคิดวิเคราะห์ นักวิเคราะห์ฯ นักวิเทศฯ นิติกร วิศวกรไฟฟ้าฯ นช.ไฟฟ้า
จัดการงานทั่วไป ชุรการ คอมฯ น/จ.การเงิน น/จ.พัสดุ
ตรวจสอบ น/จ.โสตทัศนฯ นช.ภาพ
- (4) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ นักทรัพย์ฯ วิเทศฯ ปชส. บรรณารักษ์
- (5) การดำเนินการเชิงรุก ปชส. นช.ศิลป์
- (6) ความมั่นใจในตนเอง ปชส.
- (7) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน จัดการทั่วไป ชุรการ น/จ.โสตทัศนฯ นช.ไฟฟ้า นช.ภาพ บรรณารักษ์
- (8) ความถูกต้องของงาน จัดการทั่วไป ชุรการ น/จ.การเงิน น/จ.พัสดุ ตรวจสอบ
น/จ.โสตทัศนฯ นช.ไฟฟ้า นช.ภาพ บรรณารักษ์
- (9) การมองภาพองค์รวม คอมฯ นช.ศิลป์
- (10) การสืบเสาะหาข้อมูล นิติกร วิศวกรไฟฟ้าฯ นช.ศิลป์

ประเด็นที่ฝากให้พิจารณา

- Competency ที่ควรนำมาประเมินในปีงบประมาณ 2553
 - เฉพาะ Core competency เท่านั้น - ทุกตัว หรือบางตัว ? เพราะอะไร ?
 - Managerial competency ค้ำย - ทุกตัว หรือบางตัว ? เพราะอะไร ?
 - Functional competency ค้ำย - ทุกตัว หรือบางตัว ? เพราะอะไร ?
- วิธีการประเมิน competency ควรใช้ 90° หรือมากกว่า (360°)

ประเด็นที่ 2 : เรื่อง Performance

การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หลักคิดในการพัฒนาระบบประเมิน performance และ competency

- ผลประเมินของแต่ละคนมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน เพื่อ --> % เงินเดือนแตกต่างกัน, การแต่งตั้งโยกย้าย, การพัฒนา
- ผลประเมินชี้ให้เห็นประเด็นปัญหา ที่จะดำเนินการแก้ไข/ปรับปรุงได้
- ระบบการประเมินเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ โดย : ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมพัฒนาระบบ + ใช้การตกลงสองฝ่าย แทนการใช้คำสั่ง + วิธีประเมินมากกว่า 90° + คนกลางเป็นผู้ประมวลผล

องค์ประกอบสำคัญในการประเมิน performance

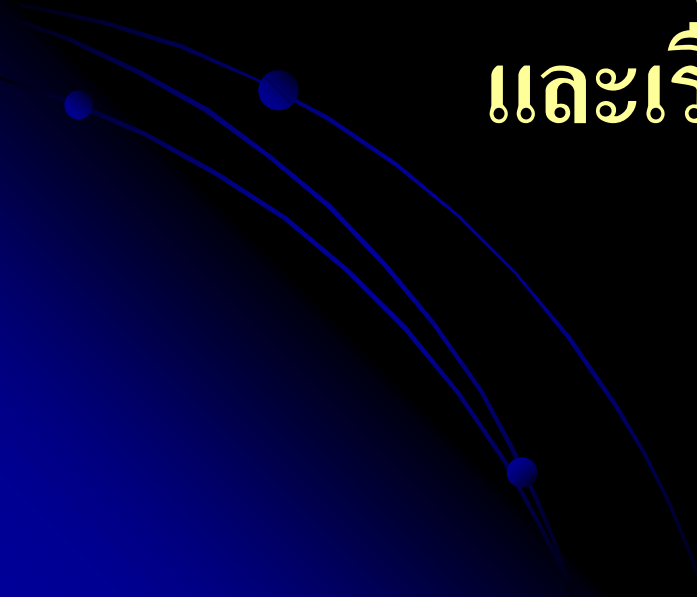
- งาน/กิจกรรมที่จะนำมาประเมิน
(จำนวน และลักษณะงาน/การจัดสรรน้ำหนักความสำคัญ)
- ตัวชี้วัดที่จะใช้
(จำนวน - ภาระเก็บข้อมูล, ความครอบคลุมสมดุ)
- ค่าเป้าหมายที่จะกำหนด ของแต่ละตัวชี้วัด
(ท้าทาย แต่เป็นไปได้)

กระบวนการดำเนินงานประเมินผล performance

1. การวิเคราะห์ถอดงาน/กิจกรรม ของแต่ละคน
2. การเลือกงาน/กิจกรรม มาจัดทำคำรับรอง
3. การกำหนดตัวชี้วัด และการต่อรองค่าเป้าหมาย
4. การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ของแต่ละคน
5. ผู้รับการประเมิน ทำรายงานผล (sar)
6. การตรวจสอบหลักฐานข้อมูล/ตรวจเยี่ยม
7. การประมวลผลคะแนน
8. การกำหนดจำนวนเงินเดือนที่จะเลื่อนให้
9. การติดตามประเมินผล และปรับปรุงระบบ

สรุป

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน
เกี่ยวกับการดำเนินงานเรื่องนี้
และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง



อภิปราย และซักถาม



Q

♀



A

อภิปราย และซักถาม



♀

