

รายงานผลการวิเคราะห์

๑. หัวข้อของปัญหาที่พบ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

กระบวนการงาน	สิ่งที่ตรวจพบ	ข้อเสนอแนะ
การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา	- ผู้รับการประเมินไม่ส่งผลงานภายในระยะเวลาที่กำหนด - เอกสารประกอบการพิจารณาไม่ครบถ้วน - ไม่มีหลักฐานการเผยแพร่ผลงาน	จัดทำแนวทางการประเมินผลงานวิชาการ พร้อมตัวอย่างประกอบ แล้วนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. ที่มาของปัญหา

กระบวนการงาน	ที่มาของปัญหา
การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา	๑. ผู้รับการประเมินสอบถามขั้นตอนและระยะเวลาในการประเมินผลงานวิชาการ ๒. ผู้รับการประเมินไม่เข้าใจแนวทางในการแก้ไขผลงาน

๓. สำนวนสภาพปัจจุบัน

กระบวนการงาน	สภาพที่เป็นที่รับรู้ ณ ปัจจุบัน
การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา	ผู้รับการประเมินไม่เข้าใจแนวทางในการประเมินผลงานวิชาการ

๔. เป้าหมาย

เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินเข้าใจในกระบวนการประเมินผลงานวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงกระบวนการสุดท้าย

ความคาดหวังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการตรวจสอบภายใน และการควบคุมภายใน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความคาดหวัง
ผู้ขอรับการประเมินผลงาน	- จะทราบผลว่าผลการประเมินเมื่อใด - ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเท่าใด

๕. การวิเคราะห์

กระบวนการงาน	ปัญหา
การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา	ผู้รับบริการขาดความเข้าใจในกระบวนการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๖. นำเสนอแนวทางแก้ไข

มาตรการการขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑

กลยุทธ์ PIRAB

Partnership : สร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง

เหตุผล : การสร้างการมีส่วนร่วมที่จะช่วยขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง

Invest : พัฒนาระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน

เหตุผล : การวางระบบในการทำงานร่วมกัน เชื่อมประสานกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน

Regulator : กำหนดแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง

เหตุผล : การกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลง แนวปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกันและถือปฏิบัติในองค์กร

Advocacy: สื่อสารเรื่องการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง

เหตุผล : ชี้แจง ให้ข้อมูล สื่อสารให้บุคลากร ทราบและ ถือปฏิบัติ

Building Capacity : พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่จำเป็นต่อการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง

เหตุผล : จัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ ของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ

สรุปประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากร

ประเด็นความรู้ สำหรับบุคลากร	เหตุผล
ขั้นตอนกระบวนการ การประเมินผลงานวิชาการ	เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินทราบขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการ ที่ชัดเจน

๗. แผนงาน

แผนการขับเคลื่อนการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔

กิจกรรม	ขับเคลื่อน มาตรการ	ขับเคลื่อนความรู้ให้ ผู้รับบริการ/บุคลากร	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
แผนการตรวจสอบภายใน					
เผยแพร่ขอบเขต เงื่อนไข และลักษณะของผลงาน วิชาการที่ส่งเข้ารับการ ประเมิน สำหรับสายงาน วิชาการ และสายสนับสนุน	I	ขอบเขต เงื่อนไข และ ลักษณะของผลงาน วิชาการที่ส่งเข้ารับการ ประเมิน สำหรับสายงาน วิชาการ และสาย สนับสนุน	๑ ครั้ง	ม.ค. ๖๔	กลุ่มสรรหาฯ
แผนการควบคุมภายใน					
ทบทวน Flow Chart ให้เป็น ปัจจุบันและสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้รับบริการ	R/A	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษลงมา (ว๑๐/๒๕๕๘)	๑ กระบวน งาน	ต.ค.๖๓ – ก.พ. ๖๔	กลุ่มสรรหาฯ

๘. การติดตามผล

รายงานการประชุมกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่