



ประกาศสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน)
เรื่อง มาตรการ กลไก การวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน
และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) (สพพ.) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ จึงกำหนดมาตรการ กลไก การวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ สพพ. ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

1. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยให้แต่ละสำนักกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสำนักงาน โดยมีกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานครอบคลุมใน 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1.1 การวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน
- 1.2 การติดตาม
- 1.3 การพัฒนา
- 1.4 การประเมินผลงาน
- 1.5 การให้รางวัล

เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของ สพพ. ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. สนับสนุนให้มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในทุกระดับให้ชัดเจน โดยให้แต่ละสำนักมอบหมายงานและการประเมินผลงานให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ งาน หรือตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน และน้ำหนักการประเมินในแต่ละตัวชี้วัด ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และดำเนินการให้เป็นไปตาม ระเบียบ สพพ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3. กำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยจัดทำระบบในการติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน สำหรับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (เจ้าหน้าที่ที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า 70 คะแนน) โดยกำหนดให้มีการดำเนินการ ดังนี้

3.1 วิเคราะห์หาสาเหตุและจุดอ่อน รวมถึงกำหนดแนวทางและวางแผนการพัฒนาาร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดกรอบเวลาในการพัฒนา 3 – 6 เดือน

3.2 ดำเนินการฝึกอบรม และพัฒนาตามแผนการพัฒนาที่กำหนด

3.3 ปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถ โดยพิจารณาองค์ประกอบของงานทั้งหมด และปรับงานใหม่ให้เหมาะสม

3.4 ติดตามผล ระหว่างรอบของการประเมินเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และมีการให้คำติ คำชม ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเป็นระยะๆ

3.5 หากวิธีทั้ง 4 ข้อที่ผ่านมาไม่สามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ให้พิจารณาวิธีการโอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและถนัดมากกว่า

4. สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้ดำเนินการตาม ระเบียบ สพพ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

5. สนับสนุนให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งนำไปประกอบการตัดสินใจด้าน การให้แรงจูงใจเจ้าหน้าที่โดยให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อน การกิจของ สพพ. ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2561



(นายไพโรจน์ วุฒิธรเนติรักษ์)
ผู้อำนวยการ สพพ.