ประกาศองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย

เรื่อง แนวปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management : PM) ซึ่งเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบของ อ.ส.ค. มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายของรัฐบาลและแนวทางการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนเพื่อเป็นการเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ อันเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.ส.ค. พ.ศ. ๒๕๑๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผู้อำนวยการองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทยจึงกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และประกาศให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management : PM) ให้เป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ให้ทุกฝ่าย/สำนัก จัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคล โดยมีโครงสร้างการประเมินผลการปฏิบัติงานครอบคลุมใน ๔ ส่วน ประกอบด้วย

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดมาจากการถ่ายทอดยุทธศาสตร์จากระดับองค์กรลงสู่ระดับฝ่าย ระดับกอง ระดับแผนก และลงสู่ระดับบุคคลตามตำแหน่งงาน

๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดมาจากคำบรรยายลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง

๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ (Competency) ที่มาจากการกำหนดขององค์กร

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดมาจากการประเมินพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กรของ อ.ส.ค.

๒. เพื่อให้การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในทุกระดับมีความชัดเจน ให้ทุกฝ่าย/สำนัก/กอง/แผนก ร่วมกันกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ งาน ตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมาย และน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม โครงการ งาน ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และระบุสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ อ.ส.ค. ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. เพื่อให้การกำกับติดตามและการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้มีคณะทำงานตรวจสอบระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล อ.ส.ค. ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ อ.ส.ค. หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ อ.ส.ค. ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการเป็นประธานคณะทำงาน หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล หัวหน้ากองบริหารทรัพยากรบุคคล หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล หัวหน้าแผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล หัวหน้าแผนกวินัยและสวัสดิการ เป็นคณะทำงาน และนักทรัพยากรบุคคล ๕ เป็นคณะทำงานและเลขานุการ

/๔. ให้คณะ....

๔. ให้คณะทำงานตรวจสอบระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล อ.ส.ค. มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการดำเนินการตามระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขอล อ.ส.ค. ทุกระบบ และปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมอบหมาย โดยมีระบบในการกำกับติดตาม และให้คำแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะที่คาดหวังตามที่กำหนด โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ มีผลการประเมินในระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุง

๕. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ มีผลการประเมินในระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุง ได้รับการพัฒนาปรับปรุงเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะที่คาดหวังตามที่กำหนด ให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ ให้ทุกฝ่าย/สำนัก/หน่วยงานต้นสังกัด และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อน และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๕.๒ ให้ทุกฝ่าย/สำนัก/หน่วยงานต้นสังกัด และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุง ตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด

๕.๓ ให้ทุกฝ่าย/สำนัก/หน่วยงานต้นสังกัด ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุง นำมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานดังกล่าวในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๕.๔ ให้ทุกฝ่าย/สำนัก/หน่วยงานต้นสังกัดจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุง จัดส่งให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๕.๕ ให้ทุกฝ่าย/สำนัก/หน่วยงานต้นสังกัด และฝ่ายทรัพยากรบุคคล นำผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุง มาประกอบการพิจารณาทบทวนแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

๖. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ให้ทุกฝ่าย/สำนัก/หน่วยงานต้นสังกัด ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามระเบียบ อ.ส.ค. ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

๗. เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ให้ทุกฝ่าย/สำนัก/หน่วยงานต้นสังกัด นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ออกจากงาน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด รวมทั้งนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการให้แรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑

(นายณรงค์ฤทธิ์ วงศ์สุวรรณ)
ผู้อำนวยการ
องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย