



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

.....

สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไว้ดังนี้

ข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่สมควรกำหนดให้มีข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๑๐) และ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙”

หมวด ๕
การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๒๖ ในแต่ละปีงบประมาณให้สำนักงานตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามที่ผู้จัดการเห็นสมควร

ข้อ ๒๗ ผู้จัดการจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราไม่เกินร้อยละ ๘ ของเงินเดือนเจ้าหน้าที่ผู้นั้นในปีงบประมาณที่ผ่านมาตามที่เห็นสมควร เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งแล้ว

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามวรรคหนึ่ง ให้นำดัชนีราคาผู้บริโภคมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๒๘ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ประกาศสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อ
ปลอดภัยและสร้างสรรค์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบ ข้อ ๒๔ และ ข้อ ๒๕ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

๑. ให้ใช้หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งผู้จัดการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารเจ้าหน้าที่ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
- (๒) ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- (๓) ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เช่น เลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน และอื่นๆ

๓. กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งปีละ ๑ ครั้ง

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

- (๑) การประเมินผลงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า
- (๒) การประเมินสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นการประเมินสมรรถนะ ศักยภาพ คุณลักษณะ ทักษะ และ/หรือพฤติกรรมการทำงาน ตามรายการที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดแนบท้ายประกาศนี้

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือ ผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไป ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ประเมิน” และเจ้าหน้าที่ ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า “ผู้รับการประเมิน” ตกลงร่วมกันถึงการมอบหมายงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำบรรยายลักษณะงาน ตำแหน่งงาน และความรู้ ความสามารถ ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และให้ทั้งสองฝ่ายลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดแนบท้ายประกาศนี้

๖. เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการประเมิน ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินสมรรถนะ (Competency) ของผู้รับการประเมินตามรายการข้อตกลงการปฏิบัติงานที่ได้ตกลงไว้ก่อนแล้ว และประเมินตามรายการสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาข้อมูล/สถิติที่เก็บได้ตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

๗. เมื่อผู้ประเมินได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินแล้วเสร็จให้ลงลายมือชื่อไว้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเป็น

รายบุคคล ทั้งนี้ ผู้ประเมินต้องวางแผนการพัฒนาผู้รับการประเมิน เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้รับการประเมิน

๘. เมื่อผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมิน ให้ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในแบบประเมิน หากผู้รับการประเมินไม่ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ผู้ประเมินบันทึกการแจ้งผลการประเมินไว้ และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปรับทราบ

๔. สัดส่วนขององค์ประกอบการประเมินผลงาน และการประเมินสมรรถนะกำหนดไว้ ดังนี้

๔.๑ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

๔.๑.๑ ประเมินผลงาน ร้อยละ ๖๐

๔.๑.๒ ประเมินสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๔๐ ประกอบด้วย

- ความมุ่งมั่นเป้าหมายความสำเร็จ (Result Orientation)
- ความมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Sustainable Improvement)
- ความเป็นมืออาชีพ (Professional)
- การทำงานเป็นทีม (Teamwork and Cooperation)
- จิตใจบริการ (Service Mind)

๔.๒ ตำแหน่งหัวหน้างาน ประกอบด้วย

๔.๒.๑ ประเมินผลงาน ร้อยละ ๖๐

๔.๒.๒ ประเมินสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย

- ความมุ่งมั่นเป้าหมายความสำเร็จ (Result Orientation)
- ความมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Sustainable Improvement)
- ความเป็นมืออาชีพ (Professional)
- การทำงานเป็นทีม (Teamwork and Cooperation)
- จิตใจบริการ (Service Mind)

๔.๒.๓ ประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร ร้อยละ ๑๐ ประกอบด้วย

- จริยธรรมผู้บริหาร (Integrity & Values)
- การวางแผนงานและการจัดการ (Planning & Organizing)
- การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making)

๔.๓ ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย ประกอบด้วย

๔.๓.๑ ประเมินผลงาน ร้อยละ ๗๐

๔.๓.๒ ประเมินสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๒๐ ประกอบด้วย

- ความมุ่งมั่นเป้าหมายความสำเร็จ (Result Orientation)
- ความมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Sustainable Improvement)
- ความเป็นมืออาชีพ (Professional)
- การทำงานเป็นทีม (Teamwork and Cooperation)
- จิตใจบริการ (Service Mind)

๔.๓.๓ ประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร ร้อยละ ๑๐ ประกอบด้วย

- การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
- จริยธรรมผู้บริหาร (Integrity & Values)
- การวางแผนงานและการจัดการ (Planning & Organizing)
- การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making)
- การเป็นผู้นำทีมงาน (Team Leadership)

“ข้อ ๑๐ การพิจารณาช่วงระดับคะแนนและระดับการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (๑) ผู้ที่ได้คะแนนร้อยละ ๘๕.๐๐ ถึง ๑๐๐ อยู่ในระดับ ดีมาก
- (๒) ผู้ที่ได้คะแนนร้อยละ ๗๐.๐๐ ถึง ๘๔.๙๙ อยู่ในระดับ ดี
- (๓) ผู้ที่ได้คะแนนร้อยละ ๕๕.๐๐ ถึง ๖๙.๙๙ อยู่ในระดับ พอใช้
- (๔) ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๕๕.๐๐ อยู่ในระดับ ควรปรับปรุง”

๑๑. ในกรณีที่ผู้รับการประเมินผู้ใดเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามหมวด ๑๑ ข้อ ๕๖ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙

๑๒. เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีผลการประเมินระดับควรปรับปรุง ติดต่อกัน ๒ ครั้ง ให้ผู้ประเมินให้โอกาสในการพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองภายในรอบการประเมินถัดไป โดยลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน และหากการประเมินครั้งต่อไปผลการประเมินยังอยู่ในระดับควรปรับปรุงอีก ให้ผู้ประเมินทำความเห็นเสนอผู้จัดการกองทุนพิจารณาสั่งให้ออกจากการปฏิบัติงานต่อไป

๑๓. ให้สำนักงานวางระบบการจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๓ และให้ถือว่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น “ความลับ”

๑๔. ให้ผู้จัดการกองทุนเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายวสันต์ ภัยหลีกลี้)

ผู้จัดการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์