



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

.....

สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เรื่อง การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไว้ใน ๒ ส่วน ได้แก่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินต่อสัญญาจ้าง ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (Competency)

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

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)

๒. การประเมินเพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงานกองทุนฯ



ข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรให้มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาการจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๗ การพิจารณาต่อสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้ใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในรอบสัญญาที่ผ่านมา โดยให้ใช้คะแนนดิบในแต่ละปีนำมาเฉลี่ยเพื่อคำนวณผลการปฏิบัติงานในรอบสัญญานั้น เพื่อกำหนดกรอบระยะเวลาการต่อสัญญาจ้าง

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้จัดการจัดให้มีการประเมิน ๓๖๐ องศา สำหรับแบบการประเมินให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการกำหนด

ทั้งนี้ คณะทำงานพิจารณาการต่อสัญญาจ้างอาจจัดให้มีการสัมภาษณ์เพื่อประกอบการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างด้วยก็ได้

แบบประเมินการต่อสัญญาจ้าง

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง..... สังกัด.....

ข้อแนะนำ กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับคะแนนที่ท่านเห็นว่ามีเหมาะสม ทั้งนี้ ผู้รับการประเมินจะต้องได้คะแนน
ในภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ระดับคะแนน				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความประพฤติ (๒๕ คะแนน)						
๑.๑ มีความประพฤติดี มีมารยาท และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	๖.๒๕					
๑.๒ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย อึดยาคัยติ	๖.๒๕					
๑.๓ มีวินัยในตนเอง และศรัทธาในวิชาชีพของตน	๖.๒๕					
๑.๔ ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๖.๒๕					
๒. คุณธรรมและจริยธรรม (๒๕ คะแนน)						
๒.๕ ไม่แสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอื่นเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	๖.๒๕					
๓. การรักษาวินัย (๒๕ คะแนน)						
๓.๑ มีความตั้งใจ และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	๖.๒๕					
๓.๒ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	๖.๒๕					
๓.๓ ปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามวันเวลาที่กำหนด	๖.๒๕					
๓.๔ ปฏิบัติตนเคารพระเบียบวินัยของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	๖.๒๕					
๔. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (๒๕ คะแนน)						
๔.๑ ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม	๖.๒๕					
๔.๒ มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นด้วยความจริงใจ และเสมอภาค	๖.๒๕					
๔.๓ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และยอมรับในความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และเห็นคุณค่าของผู้อื่น	๖.๒๕					
๔.๔ มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	๖.๒๕					
รวมคะแนน						

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....