



## ประกาศคณะกรรมการนโยบาย องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (ส.ส.ท.)

### เรื่อง แนวนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล ของ ส.ส.ท.

เพื่อให้การประเมินเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและ ส.ส.ท. ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการนโยบายจึงกำหนดแนวนโยบายของการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลขององค์การฯ ไว้ดังต่อไปนี้

#### 1. วัตถุประสงค์การประเมินระดับบุคคล

- 1.1 เพื่อประเมินความสามารถ ประสิทธิภาพ และศักยภาพของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำงานเพื่อพิจารณาบรรจุรับเข้าเป็นพนักงาน หรือประเมินเพื่อต่อสัญญางาน และเพื่อการปรับเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน
- 1.2 เพื่อให้ผู้บริหารนำผลการประเมินไปกำหนดแผนงานพัฒนาบุคลากรในส่วนงานที่รับผิดชอบ และให้พนักงานได้พัฒนาตนเองจากผลการประเมิน

#### 2. ประเด็นสำคัญของการประเมิน

- 2.1 ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบจริยธรรมขององค์การ
- 2.2 ประเมินประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงานตามตำแหน่งงาน ด้วยการประเมินตามกรอบคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) โดยให้ความสำคัญแก่คุณลักษณะต่อไปนี้
  - 2.2.1 ความทุ่มเท ตั้งใจ ใส่ใจ ในการทำงานตามหน้าที่ที่มีให้บกร่อง
  - 2.2.2 ความมีวินัยในการทำงาน รักษากฎระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ขององค์การ
  - 2.2.3 คุณภาพงานที่ดีซึ่งสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด
- 2.3 ประเมินระดับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคคล เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาข้อ 2.1 - 2.2 ร่วมกับการพิจารณาความก้าวหน้าในประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้
  - 2.3.1 ความกระตือรือร้นใฝ่รู้ แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางาน
  - 2.3.2 การใช้ความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงวิธีการทำงานและผลงาน
  - 2.3.3 การทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งภายในฝ่ายเดียวกันและกับภายนอกที่เกี่ยวข้อง

## 2.3.4 ระดับการมีส่วนร่วมกับเรื่องของส่วนรวมในทุกระดับ ตั้งแต่ส่วนงานย่อยไปถึง

ระดับองค์การ

### 3. แนวทางการประเมิน

3.1 ฝ่ายบริหารแจ้งให้พนักงานทุกระดับรับทราบถึงนโยบายการประเมินระดับบุคคล และระบบการประเมิน (กระบวนการ ขั้นตอนต่าง ๆ กำหนดเวลา ประเด็นสำคัญของการประเมิน ฯลฯ) เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีโอกาสเตรียมตัวรวบรวมข้อมูลรับการประเมิน ในส่วนของพนักงานที่รับเข้าใหม่จะต้องมีการแจ้งให้ทราบระบบการประเมินตั้งแต่แรกรับเข้าทำงาน

3.2 การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะบุคคล ที่จะเอื้อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับการประเมินและสาธารณชนภายนอก ว่าระบบและผลการประเมินเป็นไปด้วยความโปร่งใส รอบด้าน ยุติธรรม ปราศจากการใช้ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวก ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินจะต้องมาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงและรอบด้านกับตำแหน่งที่ประเมิน (อาทิ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของผู้รับการประเมิน ฯลฯ )

3.3 การประเมินควรอิงอยู่บนหลักฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นวัตถุประสงค์ (Objective) ให้มากที่สุด อาทิ ความพึงพอใจ ก็ควรประเมินโดยมีหลักฐานประกอบ เช่น ผลงานของผู้รับการประเมินที่แสดงถึงประสิทธิภาพ ความสามารถ ฯลฯ อันทำให้เกิดความพึงพอใจ ในกรณีที่ต้องใช้อัตวิสัย (Subjective) ในการประเมิน จะต้องมีผู้ร่วมประเมินโดยรอบด้าน เพื่อให้มั่นใจว่าผลการประเมินไม่ถูกตัดสินโดยคนใดคนหนึ่งเท่านั้น

3.4 ให้ผู้รับการประเมินได้ประเมินตนเองในแบบการประเมินที่จัดทำขึ้นหรือโดยการเขียนสรุปรายงานผลการทำงานของตนเองพร้อมหลักฐานหรือเอกสารแนบ (ถ้ามี) ให้คณะกรรมการประเมินใช้ประกอบการพิจารณา โดยให้เวลาที่เพียงพอแก่ผู้รับการประเมินในการจัดเตรียมหลักฐาน และเวลาที่เพียงพอในการพิจารณาของคณะผู้ประเมิน

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เช่น แบบประเมิน จะต้องได้รับการจัดทำให้ตรงกับธรรมชาติของงาน แต่ละฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายสื่อสารสาธารณะ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายบริหาร โดยสอดคล้องกับประเด็นสำคัญของการประเมินที่ระบุไว้ในข้อ 2 และเหมาะสมกับระดับของตำแหน่ง (ผู้บริหาร พนักงาน)

3.6 กระบวนการประเมินต้องเสร็จสิ้นและแจ้งผลให้ผู้รับการประเมินทราบอย่างน้อย 15 วัน ก่อนครบกำหนดเวลาของการทำงานในตำแหน่ง

3.7 เกณฑ์ผ่านการประเมินให้กำหนดเป็นเกณฑ์กลางว่าทุกตำแหน่งของผู้รับการประเมินจะต้องได้ค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่าเท่าใด ซึ่งอาจแตกต่างกันได้ตามตำแหน่งงานของแต่ละสำนัก-ฝ่าย และจุดมุ่งหมายของการประเมิน เช่น การประเมินเพื่อบรรจุรับเข้าทำงาน ต่อสัญญา มีเกณฑ์ต่างจากการประเมินเพื่อการปรับเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

3.8 ให้กำหนดระดับคะแนนที่ชัดเจนของเกณฑ์ผ่านที่แสดงคุณภาพการทำงานของผู้ผ่านการประเมินด้วย (เช่น ผ่านด้วยระดับ : พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น) และระดับคะแนนของการไม่ผ่านหรือผ่านอย่างมีเงื่อนไข โดยในกรณีผ่านอย่างมีเงื่อนไขจะต้องระบุประเด็นของการปรับปรุงและกำหนดเวลาของการปรับปรุงให้ชัดเจนและแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบ

3.9 มีกลไกให้ผู้รับการประเมินสามารถร้องขอให้มีการทบทวนผลการประเมินซึ่งตนเองเห็นว่า ไม่ยุติธรรมได้ โดยแสดงเหตุผล-หลักฐานที่ชัดเจนเพิ่มเติม

#### 4.นโยบายสนับสนุนการประเมิน

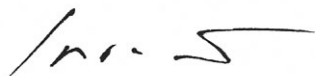
4.1 เพื่อสนับสนุนให้ ส.ส.ท.เป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมของการเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง ให้ผู้บริหารมีแผนงานสนับสนุนให้บุคลากรในทุกสำนัก มีการประเมินผลงานของตนเองและสำนักของตนเองอย่างเป็นระบบในช่วงเวลาทุก 6 เดือน (ปีละ 2 ครั้ง) แล้วประมวลผลการประเมินในภาพรวมขององค์การทุก 6 เดือน

4.2 สนับสนุนให้มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนงาน-โครงการในแผนงานประจำปีและแผนยุทธศาสตร์แม่บท (5 ปี) และให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการสนับสนุนให้พนักงานที่อยู่ในสายงานของตนเองได้รับส่งเสริมจุดเด่นให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น และให้คำชี้แนะหรือถ่ายทอดสอนงานแก่ผู้ที่ยังมีข้อบกพร่อง ข้อจำกัด ให้ได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

4.3 ให้ฝ่ายตรวจสอบภายในรับผิดชอบติดตามการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 20 เมษายน พ.ศ.2552



(ศาสตราจารย์เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม)

ประธานกรรมการนโยบาย

องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย