



ประกาศคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนประจำปี

โดยที่เป็นการสมควรให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๘ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนประจำปีไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การโอนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้เลื่อนปีละครั้ง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

ข้อ ๒ ให้ผู้จัดการเป็นผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๓ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ซึ่งจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติจะต้องอยู่ในเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้
- (๒) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษา ในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ทั้งนี้ จนถึงวันที่ออกคำสั่งโอนเงินเดือนประจำปี
- (๓) ไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน
- (๔) ไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนหรือได้ปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนก่อนถึงแก่ความตาย
- (๖) สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน
- (๗) สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน
- (๘) มาทำงานสายไม่เกินสี่สิบครั้งและมีวันลาไม่เกินสี่สิบวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้
- (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

- (ข) ลาคลดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
- (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกัน

ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

- (จ) ลาพักผ่อน
- (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๔ ในบังคับประมวลที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ซึ่งจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีกรณีพิเศษจะต้องอยู่ในเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก
- (๒) ไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ทั้งนี้ จนถึงวันที่ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนประจำปี

- (๓) ไม่ถูกสั่งพักงาน
- (๔) ไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบเดือนหรือได้ปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบเดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสิบเดือน

(๗) สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสิบเดือน

(๘) มาทำงานสายไม่เกินสิบครั้งและมีวันลาไม่เกินยี่สิบวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

- (ข) ลาคลดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
- (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

- (จ) ลาพักผ่อน
- (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๕ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๓ และข้อ ๔ ให้นำผลการประเมินตามแบบประเมินที่สำนักงานกำหนด ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาโดยพิจารณาประกอบด้วยข้อมูลวันลา พุทธกรรมมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ และข้อพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้จัดการ

ข้อ ๖ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ย้าย หรือไปช่วยงานต่างหน่วยงานภายในสำนักงาน ให้นำผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นในทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

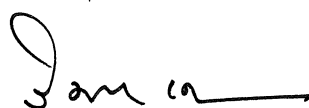
ข้อ ๗ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้ผู้จัดการพิจารณารายงานจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ ถ้าเห็นว่าผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติตามข้อ ๓ และประพฤติตนเหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่ ให้เลื่อนเงินเดือนกรณีปกติให้แก่ผู้นั้น และหากเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๔ ให้เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษให้อีกแล้วแต่กรณี

ข้อ ๘ ในกรณีเจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๙ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ผู้จัดการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามประกาศนี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

นายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์