



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

.....

สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ไว้ดังนี้

ข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่สมควรกำหนดให้มีข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ เพื่อให้การดำเนินงาน
ของกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

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

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

หมวด ๓
การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๗ การบรรจุบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุจากผู้ที่ได้รับ
การคัดเลือกหรือสรรหาในตำแหน่งนั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกหรือสรรหา ตลอดจนเกณฑ์การตัดสินใจ การขึ้นบัญชี
และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการกำหนด

ข้อ ๑๘ ผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกหรือสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่
ในตำแหน่งใด จะต้องมีความสมบูรณ์ทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๘ และมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งนั้น ๆ

การคัดเลือกหรือสรรหาเจ้าหน้าที่ ให้สำนักงานเป็นผู้ดำเนินการโดยการควบคุมของผู้จัดการ

ข้อ ๑๙ บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติ
หน้าที่ในตำแหน่งนั้นเป็นเวลาหกเดือน โดยอยู่ในความดูแลของผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ ถ้าผู้อำนวยการฝ่ายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้น
มีความประพฤติไม่ดี ไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
หรือเมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้อำนวยการฝ่ายรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่
ของเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเสนอตามลำดับจนถึงผู้จัดการ

เมื่อได้รับรายงานจากผู้อำนวยการฝ่ายตามวรรคสอง ให้ผู้จัดการพิจารณาว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้น มีความประพฤติ ความรู้ และความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่ควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไป หรือควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกระยะหนึ่ง จะสั่งให้ผู้นั้น ออกจากงาน หรือสั่งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไปก็ได้ แต่ถ้าเห็นว่าควรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้เมื่อครบ กำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้จัดการสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

เจ้าหน้าที่ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใด ถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งใหม่

ผู้ซึ่งถูกสั่งออกจากงานเพราะไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ให้ถือว่าไม่เคยเป็นเจ้าหน้าที่ ของสำนักงาน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ หรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใด ที่ได้รับในระหว่างผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๒๐ การบรรจุบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้จัดการเป็นผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ผู้จัดการอาจมอบอำนาจให้รองผู้จัดการเป็นผู้ปฏิบัติงาน แทนผู้จัดการก็ได้

ข้อ ๒๑ เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น เว้นแต่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่าที่ได้รับอยู่

ข้อ ๒๒ การย้ายเจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ให้เป็นอำนาจของ ผู้จัดการ

การย้ายเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาตามความเหมาะสมและความจำเป็น โดยให้คำนึงถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และประโยชน์ที่สำนักงานจะได้รับ

ข้อ ๒๓ การเลื่อนเจ้าหน้าที่ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้คำนึงถึงประโยชน์ ของสำนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการทำงานซึ่งจะต้อง เป็นผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว โดยเทียบเคียงกับเจ้าหน้าที่ผู้อื่น หรือผ่านการประเมิน ผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้จัดการกำหนด