



**หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**เรื่อง การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**  
**สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์**

.....

สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เรื่อง การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ 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 ในแต่ละปีงบประมาณ ให้สำนักงานตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรเป็นจำนวนไม่เกินร้อยละ ๘ ของค่าใช้จ่ายรวมเกี่ยวกับเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ก่อนที่ผู้จัดการจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามข้อ ๒๗ และข้อ ๒๗/๑ ให้ผู้จัดการเสนอกรอบวงเงินที่จะเลื่อนเงินเดือนประจำปีพร้อมผลการดำเนินงานของสำนักงานที่ผ่านมาต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๒๗ ผู้จัดการจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีกรณีปกติให้เจ้าหน้าที่ซึ่งดำรงตำแหน่งทั่วไปได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับในปีงบประมาณที่ผ่านมา เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งแล้ว

สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีกรณีปกติให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร ให้ผู้จัดการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีได้อัตราไม่เกินร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งแล้ว

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้นำดัชนีราคาผู้บริโภคมาประกอบการพิจารณาด้วย”

“ข้อ ๒๗/๑ ผู้จัดการจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีกรณีพิเศษให้นอกเหนือกรณีปกติได้ หากเห็นว่าเจ้าหน้าที่มีผลการปฏิบัติงานดีมาก ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินร้อยละ ๑๒ สำหรับตำแหน่งทั่วไป หรือไม่เกินร้อยละ ๘ สำหรับตำแหน่งบริหาร”

### หมวด ๗ จรรยาบรรณ

ข้อ ๓๔ จรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่มี ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติตนเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่
- (๒) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์เป็นสำคัญ กรณีที่วิชาชีพใด มีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้แล้วให้ถือปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย
- (๓) มีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (๔) ดูแล รักษา และใช้ทรัพย์สินของกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์อย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย และสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตน
- (๕) ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรง ร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- (๖) ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ ๓๕ ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจะประกอบกิจการอันใดที่ขัดหรือมีผลประโยชน์ ขัดกับกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์มิได้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

ข้อ ๓๖ เจ้าหน้าที่ผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณให้ลงโทษเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ดังนี้

- (๑) ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ
  - (๒) ทำทัณฑ์บน
- เจ้าหน้าที่ผู้ใดที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณและได้รับโทษทางจรรยาบรรณแล้ว ยังประพฤติผิด จรรยาบรรณอีกให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นกระทำความผิดวินัยและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัย

### หมวด ๘ วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๗ เจ้าหน้าที่ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๘ เจ้าหน้าที่ต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
- (๒) ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติของ คณะกรรมการ คำสั่งของผู้จัดการ และของผู้บังคับบัญชา

(๓) ต้องปฏิบัติงานให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่งานด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของสำนักงาน

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของสำนักงาน โดยไม่ขัดชินหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่สำนักงาน หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของสำนักงาน จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้สำนักงาน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของสำนักงาน

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่องานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๙) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย

ข้อ ๓๙ เจ้าหน้าที่ต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติงานอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่

(๕) ต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๖) ต้องไม่เป็นการก่อกวน ผู้จัดการ ผู้บริหาร ที่ปรึกษา หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน

(๘) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้มาติดต่องาน

ข้อ ๔๐ เจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามข้อ ๓๙ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๓๙ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๑ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง



(๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสามวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับของกองทุน

(๔) กระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติด้อยอย่างร้ายแรง

(๕) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง หรือทำร้ายผู้มาติดต่องานอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๓๘ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๓๙ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่กองทุนอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๒ เจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้บังคับบัญชาต้องดูแลและมั่งคั่งหวังให้เจ้าหน้าที่ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าเจ้าหน้าที่ที่อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย จะต้องลงโทษหรือดำเนินการเพื่อให้มีการพิจารณาการลงโทษแล้วแต่กรณี

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย แต่ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๓ เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๙ โทษทางวินัยของเจ้าหน้าที่มี ดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

#### หมวด ๙ การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๔ เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ใช้เฉพาะกรณีทำผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อน

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง หากเห็นเป็นการสมควรผู้จัดการจะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ข้อ ๔๕ เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษไล่ออกหรือปลดออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ข้อ ๔๖ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้จัดการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้น เว้นแต่เป็นความผิดชัดแจ้ง ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้ลงโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินสามวัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับของกองทุน

(๓) กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวน และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนทางวินัยให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๗ เจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด เว้นแต่คดีความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าการให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่สำนักงาน ผู้จัดการจะสั่งให้พักงานผู้นั้นก็ได้

ถ้าภายหลังศาลพิพากษาถึงที่สุดว่ามีความผิด หรือปรากฏว่าจะต้องลงโทษปลดออกหรือไล่ออกก็ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้เป็นไปตามนั้น หรือหากศาลพิพากษาว่าไม่มีความผิดหรือปรากฏว่าไม่มีการที่จะต้องลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นมาปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือให้ดำรงตำแหน่งที่เทียบเท่า และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเดิม

ข้อ ๔๘ เจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกสั่งพักงาน ให้งดจ่ายเงินเดือนและเงินพึงได้อื่น รวมทั้งให้ระงับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ถูกลงสั่งให้พักงานเป็นต้นไป

ข้อ ๔๙ เงินเดือน เงินพึงได้ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ระหว่างถูกสั่งพักงานนั้น เมื่อคดีหรือกรณีที่ถูกลงกล่าวหาถึงที่สุด

(๑) ถ้าปรากฏว่าไม่มีการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และเจ้าหน้าที่นั้นไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ให้จ่ายเงินเดือนหรือเงินพึงได้อื่นให้เต็ม รวมทั้งให้ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดิม

(๒) ถ้าปรากฏว่าไม่มีการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แต่เจ้าหน้าที่นั้นมีมลทินหรือมัวหมอง หรือเจ้าหน้าที่นั้นถูกลงโทษแต่ไม่ถึงกับถูกปลดออกหรือไล่ออก ให้จ่ายได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของอัตราเงินเดือนและเงินพึงได้อื่นที่พึงได้รับ ส่วนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ให้ได้รับเช่นเดิม

(๓) ถ้าปรากฏว่ามีการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก มิให้จ่ายเงินเดือนและเงินพึงได้อื่นรวมทั้งระงับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ

ข้อ ๕๐ ภายใต้บังคับข้อ ๔๗ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกสั่งพักงาน หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถึงแก่ความตายก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้ผู้จัดการพิจารณาว่าสมควรจ่ายเงินเดือน เงินพึงได้อื่น สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ หรือไม่ โดยให้นำข้อ ๔๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๑ ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งลงโทษเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง  
การลงโทษเจ้าหน้าที่ ต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาท  
โดยอคติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัย  
ในกรณีใดตามข้อใด

นอกจากการกำหนดข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ว่าด้วย  
การบริหารงานบุคคลตามรายละเอียดข้างต้นแล้ว สำนักงานกองทุนฯ ยังได้มีการออกระเบียบสวัสดิการเพื่อ  
เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ระเบียบสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์  
ว่าด้วยการจัดสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่  
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและ  
สร้างสรรค์

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและ  
สร้างสรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและ  
สร้างสรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐ ผู้จัดการโดยความเห็นชอบของ  
คณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์  
ว่าด้วยการจัดสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๐”

หมวด ๑  
บททั่วไป

ข้อ ๕ ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิตามระเบียบนี้ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ ดังต่อไปนี้

- (๑) การตรวจสุขภาพ
- (๒) การประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุ
- (๓) การช่วยเหลือการศึกษานูตร
- (๔) การช่วยเหลือการจัดการศพ
- (๕) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หมวด ๒  
การตรวจสุขภาพ

ข้อ ๖ ให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการตรวจสุขภาพทั่วไปปีละหนึ่งครั้ง ณ สถานพยาบาลของทางราชการ  
หรือสถานพยาบาลเอกชน โดยเบิกค่าใช้จ่ายตามจำนวนที่จ่ายจริงไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาทต่อปี

## หมวด ๓

## การประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุ

ข้อ ๗ ให้สำนักงานจัดให้มีการประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งผ่านการทดลองงาน ตามรายละเอียดแผนประกันสุขภาพที่สำนักงานตกลงกับธุรกิจประกันภัย โดยจัดทำกับธุรกิจประกันภัยที่น่าเชื่อถือได้ ในลักษณะของการประกันกลุ่มหรือในลักษณะอื่นตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยสำนักงานเป็นผู้ออกค่าเบี้ยประกันไม่เกินคนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ อย่างน้อยต้องได้รับความคุ้มครองตามบัญชีท้ายระเบียบนี้

## หมวด ๔

## การช่วยเหลือการศึกษาบุตร

ข้อ ๘ ให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาของบุตรตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๓ และตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ประเภท และอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยอนุโลม

สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคู่สมรสมีสิทธิเบิกเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาของบุตรจากทางราชการให้ใช้สิทธิเบิกจ่ายทางราชการต้นสังกัดก่อน

## หมวด ๕

## การช่วยเหลือการจัดการศพ

ข้อ ๙ ให้สำนักงานจัดให้มีการช่วยเหลือการจัดการศพ โดยจ่ายเงินสงเคราะห์ค่าปลงศพสำหรับเจ้าหน้าที่และบุคคลในครอบครัว ในอัตราครั้งละไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท และค่าพวงหรีดครั้งละไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ถึงแก่ความตาย ให้จ่ายเงินช่วยเหลือการจัดการศพให้แก่บุคคลตามลำดับดังนี้

- (ก) บุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่ทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพเจ้าหน้าที่
- (ข) คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย บิดามารดา หรือบุตรของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพเจ้าหน้าที่
- (ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพเจ้าหน้าที่

(๒) ในกรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่ความตาย ให้จ่ายเงินช่วยเหลือการจัดการศพให้แก่เจ้าหน้าที่

## หมวด ๖

## กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ ๑๐ ให้สำนักงานจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยให้เจ้าหน้าที่ซึ่งผ่านการทดลองปฏิบัติงานมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ ๑๑ ทุกครั้งที่มีการจ่ายเงินเดือน ให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นสมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยให้สำนักงานหักจากเงินเดือน และให้สำนักงานจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้ ให้จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบในอัตราร้อยละ ๕ ของเงินเดือนก่อนหักภาษี