

ประกาศคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้าง สำนักงาน กสทช.

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างสำนักงาน กสทช. เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ (๑๙) แห่งพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่ และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ และมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ องค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างสำนักงาน กสทช. ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๒

ข้อ ๓ บรรดาประกาศ หลักเกณฑ์ หรือคำสั่งอื่นใด ในส่วนที่ได้กำหนดไว้แล้วในประกาศนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้ดำเนินการปีละหนึ่งครั้ง

การปรับค่าจ้างของลูกจ้างให้ปรับค่าจ้างในวันที่ ๑ มกราคม ของปีงบประมาณถัดไป

ข้อ ๕ ให้เลขาธิการ กสทช. เป็นผู้มีอำนาจสั่งปรับค่าจ้างประจำปี

ข้อ ๖ ประกาศฉบับนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับการปรับค่าจ้างให้ใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง ไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงของพนักงานตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับต้น (ก๓)

ข้อ ๗ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาลูกจ้างซึ่งจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาปรับค่าจ้างกรณีปกติ จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่าระดับปกติ

(๒) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญา ให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ทั้งนี้ จนถึงวันที่ออกคำสั่งปรับค่าจ้าง

(๓) ไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน

(๔) ไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ได้รับการว่าจ้างเข้าปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนหรือได้ปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๗) สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๘) มาทำงานสายไม่เกินยี่สิบครั้ง และมีวันลาไม่เกินสี่สิบวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

(ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

(ซ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๘ ในบังคับประมวลที่ผ่านมากฎจ้างซึ่งจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาปรับค่าจ้างกรณีพิเศษ จะต้องอยู่ในเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่าระดับดีเด่น

(๒) ไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ทั้งนี้ จนถึงวันที่ออกคำสั่งปรับค่าจ้าง

(๓) ไม่ถูกสั่งพักงาน

(๔) ไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ได้รับการว่าจ้างเข้าปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบเดือนหรือได้ปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบเดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสิบเดือน

(๗) สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสิบเดือน

(๘) มาทำงานสายไม่เกินสิบครั้ง และมีวันลาไม่เกินยี่สิบวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

(ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

(ซ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙ การพิจารณาปรับค่าจ้างตามข้อ ๗ และข้อ ๘ ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานท้ายประกาศนี้ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับค่าจ้างลูกจ้าง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาโดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลวันลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย และข้อพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงเลขาธิการ กสทช.

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่ลูกจ้างผู้ใดได้รับการย้าย หรือไปช่วยงานต่างหน่วยงาน ภายในสำนักงาน กสทช. ให้นำผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นในทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพเนื่องจากได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ เมื่อลูกจ้างผู้นั้นกลับมาปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งปรับค่าจ้างพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณเพื่อหาอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างผู้นั้นจะได้รับเมื่อกลับมาปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สำนักงาน กสทช. กำหนด

ข้อ ๑๒ ในการพิจารณาปรับค่าจ้างกรณีปกติให้เลขาธิการ กสทช. พิจารณารายงานจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๙ ถ้าเห็นว่าผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาปรับค่าจ้างกรณีปกติตามข้อ ๗ และประพฤติกรรมเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างให้ปรับค่าจ้างกรณีปกติให้แก่ผู้นั้นเป็นจำนวน

ไม่เกินร้อยละสามและหากเห็นว่าลูกจ้างผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ ให้ปรับค่าจ้างกรณีพิเศษให้อีกเป็นจำนวนไม่เกินร้อยละสามแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่เลขาธิการ กสทช. พิจารณาเห็นสมควรปรับค่าจ้างให้ลูกจ้างผู้ใดแต่ผู้นั้นได้ถึงแก่ความตายในหรือหลังวันที่ ๑ มกราคม หรือออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ หลังวันที่ ๑ มกราคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งปรับค่าจ้างประจำปีตามปกติ เลขาธิการ กสทช. จะสั่งปรับค่าจ้างผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ มกราคมของปีนั้นก็ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ลูกจ้างผู้ใดถูกส่งโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกส่งไม่ปรับค่าจ้างมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่ปรับค่าจ้างซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การปรับค่าจ้างของลูกจ้างผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้เลขาธิการ กสทช. พิจารณาสั่งปรับค่าจ้างลูกจ้างผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ลูกจ้างผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ควรปรับปรุงให้สำนักงาน กสทช. ไม่จ้างลูกจ้างผู้นั้นต่อไป

ในกรณีที่สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างได้รับการประเมินอยู่ในเกณฑ์ตั้งแต่ระดับปกติขึ้นไปและภารกิจที่ลูกจ้างผู้นั้นปฏิบัติยังมีความจำเป็นต้องปฏิบัติต่อไป ให้สำนักงาน กสทช. พิจารณาจ้างลูกจ้างผู้นั้นใหม่เพื่อปฏิบัติงานต่อไปได้

ข้อ ๑๗ ในแต่ละปีงบประมาณให้สำนักงาน กสทช. ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้สำหรับการปรับค่าจ้างตามที่ กสทช. เห็นสมควรเป็นจำนวนไม่เกินร้อยละสองของยอดค่าใช้จ่ายรวมเกี่ยวกับค่าจ้างของลูกจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

พลเอก สุกิจ ชมะสุนทร

กรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์

และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ทำหน้าที่ประธานกรรมการกิจการกระจายเสียง

กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้าง

ชื่อ - สกุล _____ ตำแหน่ง _____ สังกัด _____

วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน _____ วันที่ _____ เดือน _____ ปี _____

รวมระยะเวลาปฏิบัติงาน (นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุ ถึงสิ้นปี) _____ ปี _____ เดือน _____ วัน _____

ส่วนที่ 1 ผลประเมินการปฏิบัติงาน (80 คะแนน)

	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1)		_____
2)		_____
3)		_____
4)		_____
รวมคะแนน		_____

ส่วนที่ 2 ผลประเมินสมรรถนะ (20 คะแนน)

2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับที่กำหนด	ผลการประเมิน
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		

คะแนนที่ได้ _____
รวมคะแนนประเมินทั้ง 2 ส่วน _____

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการลา

จำนวน(วัน)/ครั้ง	ลาป่วย	ลากิจ	มาสาย
	_____	_____	_____

ส่วนที่ 4 การเสนอปรับค่าจ้าง

ร้อยละ _____

ลงชื่อ _____ ผู้รับการประเมิน
(_____)
วันที่ _____

ลงชื่อ _____ ผู้ประเมิน
(_____)
วันที่ _____