



ข้อบังคับคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมศิลปะระหว่างประเทศ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของศูนย์ส่งเสริมศิลปะระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปะระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปะระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เรื่องแนวทางการบริหารของคณะกรรมการบริหารองค์การมหาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๓) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปะระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปะระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมศิลปะระหว่างประเทศ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมศิลปะระหว่างประเทศ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารศูนย์ส่งเสริมศิลปะระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ ยกเว้น หมวด ๑๐ วินัยและการรักษาวินัย และ หมวด ๑๒ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์

(๒) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารศูนย์ส่งเสริมศิลปะระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนกรณีเจ้าหน้าที่พ้นตำแหน่งเมื่ออายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗

(๓) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารศูนย์ส่งเสริมศิลปะระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ บรรดา率เบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ข้อกำหนด หรือคำสั่งอื่นใด ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

- “ศูนย์” หมายความว่า ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน)
- “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ
- “กรรมการ” หมายความว่า กรรมการศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ
- “ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ
- “เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ
- “ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลที่ศูนย์ทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานในงานหนึ่งของศูนย์โดยมีกำหนดระยะเวลาจ้างที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดที่แน่นอน

ข้อ ๖ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจกำหนด ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในการนี้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้หรือข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดเรื่องใดไว้ให้ ผู้อำนวยการเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการเพื่อวินิจฉัยข้อด้วยความเห็นใจนั้นให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑ ตำแหน่ง คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้าม คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และเงื่อนเดือน

ข้อ ๗ ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ มีดังต่อไปนี้

- (๑) รองผู้อำนวยการ
- (๒) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
- (๓) ผู้จัดการสายงาน
- (๔) หัวหน้าฝ่าย
- (๕) เจ้าหน้าที่อาชีวศึกษา
- (๖) เจ้าหน้าที่

กรอบอัตรากำลังตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด หากปรากฏว่ากรอบอัตรากำลังที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับปรุง โดยคำนึงถึงบทบาท ภารกิจ บริมาณงาน หรือประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย เว้นแต่กรณีจำเป็นอาจบรรจุชาวต่างประเทศก็ได้ หากเป็นกรณีแต่งตั้งตามข้อ ผูกพัน หรือมีคุณสมบัติดีเด่นเหมาะสมกับบทบาทภารกิจของศูนย์
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) สามารถทำงานให้แก่ศูนย์ได้เต็มเวลา
- (๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของศูนย์
- (๕) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนอื่น เว้นแต่เป็น กรณีการบรรจุตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน)

พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปปาชีพระหว่างประเทศ (องค์กรมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

(๖) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๗) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารราชการแผ่นดิน ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพระครรภ์เมือง

(๙) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออกหรือให้ออกจากการงาน หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจเพราเดหุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

(๑๐) ไม่เป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรมหาชนอื่น

(๑๑) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในการที่กระทำการทุจริต หรือในการที่เป็นการแข่งขันกิจการของศูนย์ ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

ข้อ ๙ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่คณะกรรมการกำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ให้ผู้อำนวยการเสนอต่อกองกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ การแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ ให้ศูนย์จัดทำมาตรฐานตำแหน่งงานไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่งโดยแสดงรายละเอียด เช่น ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น

ข้อ ๑๑ อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่คณะกรรมการกำหนด และหากอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการเสนอต่อกองกรรมการเพื่อพิจารณาปรับปรุงโดยคำนึงถึง ปัจจัย ดังต่อไปนี้

(๑) ภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

(๒) สถานการณ์และความจำเป็นของศูนย์

(๓) อัตราเงินเดือนองค์กรมหาชนอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

(๔) อัตราค่าแรงภายในประเทศ

(๕) สภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย

ข้อ ๑๒ การกำหนดเงินเดือนสำหรับผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยให้คำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้

(๑) วุฒิการศึกษา

(๒) ประสบการณ์ในการทำงานที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานของศูนย์

(๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของตำแหน่งงาน

(๔) สถานการณ์ ความจำเป็น และสภาวะการขาดแคลนบุคลากรประจำที่นั้น

(๕) อัตราเงินเดือนขององค์กรมหาชนอื่นซึ่งมีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

ข้อ ๑๓ การจ่ายเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ให้แจ้งเป็นรายบุคคลโดยต้องไม่ประกาศเป็นการทั่วไป

ข้อ ๑๕ การกำหนดงบประมาณประจำปีสำหรับปรับเพิ่มเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๕ การปรับเพิ่มเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ให้ทำอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งโดยให้เป็นไปตามผลการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๒๖

**หมวด ๒
การให้ได้มา การบรรจุ การแต่งตั้ง การประเมินผลงาน การพัฒนา
การจ้างลูกจ้าง และการจ้างที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ**

ข้อ ๑๖ การให้ได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่ ให้ใช้วิธีการ ดังต่อไปนี้

- (๑) รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้จัดการสายงาน ให้ใช้วิธีการสรรหา
- (๒) หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ ให้ใช้วิธีการคัดเลือก

ข้อ ๑๗ การสรรหารองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้จัดการสายงาน ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิธีการและดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง และเสนอชื่อผู้ได้รับการสรรหาให้ผู้อำนวยการเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๘ การคัดเลือกหัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๙ ในกรณีผู้ที่ผ่านการสรรหาและการคัดเลือกเป็นเจ้าหน้าที่อยู่เดิม ให้ถือว่าการสรรหาหรือการคัดเลือกนั้นเป็นการเลื่อนตำแหน่ง โดยให้นำหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งในข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ และข้อ ๓๑ มาใช้บังคับ และไม่ต้องทดลองงานตามข้อ ๒๐

ข้อ ๒๐ ผู้ผ่านการสรรหาหรือการคัดเลือกต้องทดลองงานในตำแหน่งที่ได้รับการสรรหาหรือการคัดเลือกก่อนการบรรจุแต่งตั้งเป็นระยะเวลากลางเดือน

ข้อกำหนด เงื่อนไข และการประเมินผลการทดลองงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๑ ในกรณีผู้ทดลองงานผู้ใดไม่ผ่านการทดลองงาน ให้ถือว่าไม่เคยเป็นเจ้าหน้าที่ศูนย์และไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามข้อ ๒๖ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน และเงินเดือนหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ผู้นั้นได้กระทบหรือได้รับไประหว่างทดลองงาน

ข้อ ๒๒ ผู้ผ่านการทดลองงาน ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่โดยมีระยะเวลาการจ้าง ดังต่อไปนี้

- (๑) รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้จัดการสายงานมีระยะเวลาการจ้างไม่เกินคราวละสี่ปี และอาจได้รับการต่อสัญญาอีกโดยไม่จำกัดวาระ

(๒) หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่อาชูส และเจ้าหน้าที่ มีระยะเวลาการจ้างตามลำดับ โดยคราวแรกให้มีระยะเวลาการจ้างสองปี คราวที่สองให้มีระยะเวลาการจ้างสามปี คราวต่อ ๆ ไป ให้มีระยะเวลาการจ้างไม่เกินคราวละห้าปี โดยอาจได้รับการต่อสัญญาอีกโดยไม่จำกัดวาระ

การต่อสัญญาจ้างในแต่ละคราว เจ้าหน้าที่ผู้นั้นต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๒๖

ข้อ ๒๓ ข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญาจ้างปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๔ การย้ายเจ้าหน้าที่ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งงาน

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่ตำแหน่งว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ผู้อำนวยการอาจมีคำสั่งให้เจ้าหน้าที่คนหนึ่งคนใดเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว

ให้ผู้รักษาการตามวาระหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการ ในกรณีที่มีระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติใดที่กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการ คณะกรรมการ คณะทำงาน หรือมีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการ คณะกรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

ข้อ ๒๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และแจ้งผลประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามวาระหนึ่งให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ และประกาศให้ทราบโดยทั่วถ้วน

ให้นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับเงินเดือนตามข้อ ๑๕ การต่อสัญญาจ้างตามข้อ ๒๒ การสั่งให้ออกตามข้อ ๒๗ การเลื่อนตำแหน่งตามข้อ ๒๙ และการบริหารงานบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ความตามวาระหนึ่ง ให้ใช้กับเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกันอย่างน้อยหากเดือนขึ้นไป

ข้อ ๒๗ เจ้าหน้าที่ผู้ได้มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามข้อ ๒๖ สองปีติดต่อกันให้หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรทำความเห็นเสนอผู้อำนวยการเพื่อสั่งให้ออกตามข้อ ๑๑ (๔)

ข้อ ๒๘ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับขึ้นจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยตัวเข้าด้วยของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นตัวเข้าด้วยรวมของผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาตามข้อบังคับว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของศูนย์

ข้อ ๒๙ เจ้าหน้าที่ผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๒๖

(๒) มีความรู้ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงกว่าได้

(๓) มีความประพฤติดี มีความอุตสาหะ และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยในปีที่ผ่านมา

ข้อ ๓๐ การเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ เว้นแต่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้จัดการสายงาน ให้เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเห็นชอบก่อนเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๓๑ ในกรณีเจ้าหน้าที่ซึ่งจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนวินัย ให้การเลื่อนตำแหน่งไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จและผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่มีผลพิวนิมว่ามอง ให้สั่งเลื่อนตำแหน่งได้

ข้อ ๓๒ ให้ศูนย์จัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม และจริยธรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๓ ให้ศูนย์พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

- (๑) การไปศึกษาอบรมดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การแลกเปลี่ยนบุคลากร หรือ
- (๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่

ข้อ ๓๔ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่รวมทั้งเงื่อนไขในการลาและสัญญาผูกพัน เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาตามข้อ ๓๓ ให้เป็นไปตามผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๓๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของศูนย์ตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปะชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปะชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานกับศูนย์โดยมีระยะเวลาตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ และให้ได้รับเงินเดือน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นในอัตรากำลังตำแหน่งที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้อำนวยการอาจจ้างบุคคลเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงาน เนพาคราฟท์มีกำหนดระยะเวลาสั้นสุดหรือความสำเร็จของงานแน่นอน โดยให้ผู้อำนวยการจัดทำแผน กรอบ อัตรากำลัง ระยะเวลาการจ้าง และอัตราค่าจ้างเสนอคณะกรรมการ ให้ความเห็นชอบก่อนจ้าง

รายละเอียดและเงื่อนไขการจ้าง ให้เป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้างที่ผู้อำนวยการกำหนด ทั้งนี้ นอกจากค่าจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๗ ผู้อำนวยการอาจจ้างบุคคล ให้เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญได้ โดยให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านใดด้านหนึ่งที่เหมาะสมกับภารกิจของศูนย์ และให้ทำสัญญาจ้างคราวลักษณะไม่เกินสามปี

รายละเอียดและเงื่อนไขการจ้าง ให้เป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้างที่ผู้อำนวยการกำหนด ทั้งนี้ นอกจากค่าจ้างแล้ว ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นตามข้อบังคับนี้

หมวด ๓

วันและเวลาปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และวันลา

ข้อ ๓๔ เจ้าหน้าที่มีวันและเวลาปฏิบัติงานสักปดาห์ละหัววัน วันละแปดชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพักกลางวันหนึ่งชั่วโมง และให้มีวันหยุดประจำสักปดาห์ละสองวัน และวันหยุดประจำปี

วันหยุดประจำปี ได้แก่ วันหยุดนักขัตฤกษ์ตามประเพณีต่าง ๆ ที่ทางราชการกำหนด ในกรณีที่วันหยุดประจำปีตรงกับวันหยุดประจำสักปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันปฏิบัติงานถัดไป

เพื่อประโยชน์ต่องานของศูนย์ ผู้อำนวยการอาจกำหนดด้วนและเวลาปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน ได้ตามความจำเป็นหรือตามเงื่อนไขที่ตกลงกันเป็นรายกรณี

เวลาปฏิบัติงาน เวลาหยุดพัก วันหยุดประจำสักปดาห์ และการบันทึกเวลาปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน หรือเพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการของศูนย์ ผู้อำนวยการอาจกำหนดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกินเวลาปฏิบัติงานปกติหรือในวันหยุดก็ได้ โดยให้มีสิทธิได้รับ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๔๐ การลา มี ๘ ประเภท คือ

- (๑) ลาป่วย
 - (๒) ลาคลอดบุตร
 - (๓) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
 - (๔) ลา กิจส่วนตัว
 - (๕) ลาพักผ่อน
 - (๖) ลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีชั้จญ
 - (๗) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
 - (๘) ลาประเภทอื่นตามที่ผู้อำนวยการกำหนด
- หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

หมวด ๔

การพ้นจากตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน

ข้อ ๔๑ เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อ ๙
- (๔) ไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างเมื่อสิ้นสุดอายุสัญญาตามข้อ ๒๒
- (๕) ถูกให้ออกเพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานตามข้อ ๒๗
- (๖) ถูกให้ออกหรือปลดออกจากพระครรทำผิดวินัยตามข้อบังคับว่าด้วยวินัยของศูนย์

ข้อ ๔๒ เจ้าหน้าที่ผู้ได้ประสังค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้อำนวยการล่วงหน้าก่อนวันลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ในกรณีที่ผู้ประสังค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวัน และผู้อำนวยการเห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

ในการนี้ที่ผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ศูนย์ จะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ ในกรณีเข่นนั้น ถ้าผู้ขอลา岡มีได้ถอนใบลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการยับยั้ง ให้ถือว่าการลา岡นั้นมีผลเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่ได้ยับยั้งไว้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการมีได้ยับยั้งตามวาระสาม ให้การลา岡นั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

ข้อ ๔๓ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๔๑ แล้ว ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจพิจารณาสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากตำแหน่งได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสมำเสมอ

(๒) ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อศูนย์

(๓) ถูกกล่าวหาว่ากระทำการใดด้วยนัยอย่างร้ายแรง และแม้ผลการสอบสวนไม่ถึงขั้นถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก แต่คณะกรรมการสอบสวนมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีผลทิบหมาดหากปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่ศูนย์

การสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากตำแหน่งตามวาระนี้ ผู้อำนวยการต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาโดยให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสสรับทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอเพื่อนำพยานหลักฐานมาโต้แย้งได้ ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนทางวินัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๔๔ ในกรณีเจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้ศูนย์จ่ายค่าตอบแทนในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ได้รับค่าตอบแทน ๕ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่

(๒) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ได้รับค่าตอบแทน ๕ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่

(๓) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป ได้รับค่าตอบแทน ๖ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ การนับเวลาปฏิบัติงานเพื่อคำนวณค่าตอบแทนตามวาระนี้ ให้นับเป็นจำนวนปี โดยนับสิบสองเดือนเป็นหนึ่งปี เศษของปีหากเกินกว่าหกเดือนให้นับเป็นหนึ่งปี

ข้อ ๔๕ ในกรณีเจ้าหน้าที่ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนตามข้อ ๔๔ อยู่ระหว่างถูกสอบสวนวินัยหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาให้ออกจากตำแหน่งตามข้อ ๔๑ ให้รอการจ่ายค่าตอบแทนไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนหรือการพิจารณาให้ออกจากตำแหน่งแล้วเสร็จและผู้นี้ไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกลงโทษทางวินัยไม่ถึงขั้นให้ออกหรือปลดออก หรือไม่ถูกสั่งให้ออกจากตำแหน่ง แล้วแต่กรณี ให้ศูนย์จ่ายค่าตอบแทนได้

ข้อ ๔๖ ในกรณีศูนย์เลิกจ้างเจ้าหน้าที่ก่อนครบอายุสัญญาจ้างโดยเหตุเลิกจ้างมีได้เกิดจากความผิดของเจ้าหน้าที่ ให้ศูนย์จ่ายค่าตอบแทนในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตรา ๑ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๒) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตรา ๓ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๓) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตรา ๖ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๔) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตรา ๘ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๕) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตรา ๑๐ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

ข้อ ๔๗ ศูนย์ไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ก่อนครบอายุสัญญาตามข้อ ๔๖ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) พ้นจากตำแหน่งตามข้อ ๔๗

(๒) ถูกสั่งให้ออกจากตำแหน่งตามข้อ ๔๓

หมวด ๕

ผู้ตรวจสอบภายใน

ข้อ ๔๘ การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายในของศูนย์ ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) การปรับเพิ่มเงินเดือนตามข้อ ๑๕

(๒) การคัดเลือกตามข้อ ๑๙ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๑

(๓) การต่อสัญญาจ้างตามข้อ ๒๒ วรรคสอง

(๔) การแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งตามข้อ ๒๕

(๕) การสั่งให้ออกตามข้อ ๒๗

(๖) การเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ และข้อ ๓๑

(๗) การออกจากตำแหน่งตามข้อ ๔๓

(๘) การลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับว่าด้วยวินัยของศูนย์

(๙) การบริหารงานบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

หมวด ๖

สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่น

ข้อ ๔๙ เจ้าหน้าที่อาจได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนดนอกเหนือเงินเดือน โดยไม่ถือว่าสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างในการคำนวณ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่จะพึงได้รับ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๐ การทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๒๒ สำหรับผู้ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ก่อนข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้จัดการสายงาน ให้ทำสัญญาจ้างคราวแรกมีระยะเวลาสี่ปี และอาจได้รับการต่อสัญญาอีกคราวละไม่เกินสี่ปีโดยไม่จำกัดวาระ

(๒) หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ ให้ทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาการจ้างตามลำดับโดยให้มีระยะเวลาการจ้าง ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานมาแล้วไม่ถึงสองปีนับแต่วันที่ได้รับบรรจุแต่งตั้ง ให้ทำสัญญาจ้างคราวสองปี คราวที่สองให้มีระยะเวลาการจ้างสามปี คราวต่อ ๆ ไป ให้มีระยะเวลาการจ้างไม่เกินคราวละห้าปี โดยอาจได้รับการต่อสัญญาอีกโดยไม่จำกัดวาระ

(ข) ผู้ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วสองปีแต่ไม่ถึงห้าปีนับแต่วันที่ได้รับบรรจุแต่งตั้ง ให้ทำสัญญาจ้างคราวแรกสามปี คราวต่อ ๆ ไป ให้มีระยะเวลาการจ้างไม่เกินคราวละห้าปี โดยอาจได้รับการต่อสัญญาอีกโดยไม่จำกัดวาระ

(ค) ผู้ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วเกินห้าปีนับแต่วันที่ได้รับบรรจุแต่งตั้ง ให้ทำสัญญาจ้างคราวแรกไม่เกินคราวละห้าปี และคราวต่อ ๆ ไป ให้มีระยะเวลาการจ้างไม่เกินคราวละห้าปี โดยอาจได้รับการต่อสัญญาอีกโดยไม่จำกัดวาระ การต่อสัญญาจ้างในแต่ละคราว เจ้าหน้าที่ผู้นั้นต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๒๖

ทั้งนี้ การทำสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่งให้มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๕๑ บรรดา率เบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ หลักเกณฑ์ หรือคำสั่งอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมี率เบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ หลักเกณฑ์ หรือคำสั่งที่ออกตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๒ การได้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการตาม率เบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่น ได้อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตาม率เบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ หรือคำสั่งนั้น ๆ จนเสร็จสิ้น

กรณีที่มีปัญหาและไม่อาจปฏิบัติตามวรรคหนึ่งได้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยข้อดังและให้อีกเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายกรุณ กิตติสถาพร)

ประธานกรรมการศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ