



ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย (องค์การมหาชน) ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบมติคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ คณะกรรมการสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

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

(๒) ข้อบังคับคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๔ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ข้อกำหนด หรือคำสั่งอื่นใด ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่สถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลที่สถาบันทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานใดงานหนึ่งของสถาบันโดยมีกำหนดระยะเวลาว่าจ้างที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดที่แน่นอน

ข้อ ๖ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจกำหนด ระเบียบ ประกาศ คำสั่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้หรือข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดเรื่องใดไว้ ให้ผู้อำนวยการเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยนั้นให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

ตำแหน่ง คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้าม

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และเงินเดือน

ข้อ ๗ ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ มีดังต่อไปนี้

- (๑) รองผู้อำนวยการ
- (๒) ผู้อำนวยการสำนัก
- (๓) หัวหน้าฝ่าย
- (๔) เจ้าหน้าที่อาวุโส
- (๕) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ
- (๖) เจ้าหน้าที่ทั่วไป

กรอบอัตรากำลังตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด หากปรากฏว่ากรอบอัตรากำลังที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับปรุง โดยคำนึงถึงบทบาท ภารกิจ ปริมาณงาน หรือประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถาบัน

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย เว้นแต่กรณีจำเป็นอาจบรรจุชาวต่างประเทศก็ได้ หากเป็นกรณีแต่งตั้งตามข้อผูกพัน หรือมีคุณสมบัติดีเด่นเหมาะสมกับบทบาทภารกิจของสถาบัน

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา

(๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน

(๕) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนอื่น เว้นแต่เป็นกรณีการบรรจุตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๔

(๖) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๗) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๙) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออกหรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

(๑๐) ไม่เป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์การมหาชนอื่น

(๑๑) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

ข้อ ๙ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ให้ผู้อำนวยการเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ ให้สถาบันจัดทำมาตรฐานตำแหน่งงานไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่งโดยแสดงรายละเอียด เช่น ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น

ข้อ ๑๑ อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่คณะกรรมการกำหนด และหากอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับปรุงโดยคำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้

- (๑) ภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ
- (๒) สถานการณ์และความจำเป็นของสถาบัน
- (๓) อัตราเงินเดือนองค์การมหาชนอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน
- (๔) อัตราค่าแรงภายในประเทศ
- (๕) สภาวะเศรษฐกิจของประเทศ

ข้อ ๑๒ การกำหนดเงินเดือนสำหรับผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยให้คำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้

- (๑) วุฒิการศึกษา
- (๒) ประสบการณ์ในการทำงานที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานของสถาบัน
- (๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของตำแหน่งงาน
- (๔) สถานการณ์ ความจำเป็น และสภาวะการขาดแคลนบุคลากรประเภทนั้น
- (๕) อัตราเงินเดือนขององค์การมหาชนอื่นซึ่งมีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

ข้อ ๑๓ การจ่ายเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ให้แจ้งเป็นรายบุคคลโดยต้องไม่ประกาศเป็นการทั่วไป

ข้อ ๑๔ การกำหนดงบประมาณประจำปีสำหรับปรับเพิ่มเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๕ การปรับเพิ่มเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ให้ทำอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งโดยให้เป็นไปตามผลการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๒๖

หมวด ๒

การให้ได้มา การบรรจุ การแต่งตั้ง การประเมินผลงาน การพัฒนา

การจ้างลูกจ้าง และการจ้างที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๑๖ การให้ได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่ ให้ใช้วิธีการ ดังต่อไปนี้

- (๑) รองผู้อำนวยการ ให้ใช้วิธีการสรรหา โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

(๒) ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่ทั่วไป ให้ใช้วิธีการคัดเลือก

ข้อ ๑๗ การสรรหารองผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนดวิธีการและดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง และเสนอชื่อผู้ได้รับการสรรหาให้ผู้อำนวยการเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๘ การคัดเลือกผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่ทั่วไป ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

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

ข้อ ๒๐ ผู้ผ่านการสรรหาหรือการคัดเลือกต้องทดลองงานในตำแหน่งที่ได้รับการสรรหาหรือการคัดเลือกก่อนการบรรจุแต่งตั้งเป็นระยะเวลาหกเดือน

ข้อกำหนด เงื่อนไข และการประเมินผลการทำงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๑ ในกรณีผู้ทดลองงานผู้ใดไม่ผ่านการทดลองงาน ให้ถือว่าไม่เคยเป็นเจ้าหน้าที่สถาบันและไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามข้อ ๔๖ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน และเงินเดือนหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ผู้นั้นได้กระทำหรือได้รับไประหว่างทดลองงาน

ข้อ ๒๒ ผู้ผ่านการทดลองงาน ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ โดยให้มีระยะเวลาการจ้างคราวแรกสี่ปี และคราวต่อ ๆ ไป ให้มีระยะเวลาการจ้างคราวละห้าปี โดยอาจได้รับการต่อสัญญาอีกโดยไม่จำกัดวาระ

การต่อสัญญาจ้างในแต่ละคราว เจ้าหน้าที่ผู้นั้นต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๒๖

ข้อ ๒๓ ข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญาจ้างปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๔ การย้ายเจ้าหน้าที่ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งงาน

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่ตำแหน่งว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ผู้อำนวยการอาจมีคำสั่งให้เจ้าหน้าที่คนหนึ่งคนใดเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว

ให้ผู้รักษาการตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการ ในกรณีที่มีระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติใดที่กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการ คณะทำงาน หรือมีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการ คณะทำงาน หรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

ข้อ ๒๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และแจ้งผลประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ให้นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับเงินเดือนตามข้อ ๑๕ การต่อสัญญาจ้างตามข้อ ๒๒ การส่งให้ออกตามข้อ ๒๗ การเลื่อนตำแหน่งตามข้อ ๒๙ และการบริหารงานบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ความตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้กับเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกันอย่างน้อยหกเดือนขึ้นไป

ข้อ ๒๗ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามข้อ ๒๖ สองปีติดต่อกัน ให้หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำความเห็นเสนอผู้อำนวยการเพื่อสั่งให้ออกตามข้อ ๔๑ (๕)

ข้อ ๒๘ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยตัวชี้วัดของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นตัวชี้วัดรวมของผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาตามข้อบังคับว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของสถาบัน

ข้อ ๒๙ เจ้าหน้าที่ผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๒๖

(๒) มีความรู้ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงกว่าได้

(๓) มีความประพฤติดี มีความอดุสาหะ และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยในปีที่ผ่านมา

ข้อ ๓๐ การเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ เว้นแต่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ให้เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเห็นชอบก่อนเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๓๑ ในกรณีเจ้าหน้าที่ซึ่งจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนวินัย ให้รอการเลื่อนตำแหน่งไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จและผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่มีมลทินมัวหมอง ให้สั่งเลื่อนตำแหน่งได้

ข้อ ๓๒ ให้สถาบันจัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม และจริยธรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๓ ให้สถาบันพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

(๑) การไปศึกษาอบรมดูงาน

(๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย

(๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ

(๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

(๕) การแลกเปลี่ยนบุคลากร หรือ

(๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่

ข้อ ๓๔ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่รวมทั้งเงื่อนไขในการลาและสัญญาผูกพันเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาตามข้อ ๓๓ ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๓๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานกับสถาบันโดยมีระยะเวลาตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ และให้ได้รับเงินเดือน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นในอัตราตามตำแหน่งที่มาปฏิบัติงานที่สถาบัน

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้อำนวยการอาจจ้างบุคคลเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานแน่นอน โดยให้ผู้อำนวยการจัดทำแผน กรอบอัตรากำลัง ระยะเวลาการจ้าง และอัตราค่าจ้างเสนอคณะกรรมการ ให้ความเห็นชอบก่อนจ้าง

รายละเอียดและเงื่อนไขการจ้าง ให้เป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้างที่ผู้อำนวยการกำหนด ทั้งนี้ นอกจากค่าจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๗ ผู้อำนวยการอาจจ้างบุคคล ให้เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญได้ โดยให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านใดด้านหนึ่งที่เหมาะสมกับภารกิจของสถาบัน และให้ทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกินสามปี

รายละเอียดและเงื่อนไขการจ้าง ให้เป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้างที่ผู้อำนวยการกำหนด ทั้งนี้ นอกจากค่าจ้างแล้ว ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นตามข้อบังคับนี้

หมวด ๓

วันและเวลาปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และวันลา

ข้อ ๓๘ เจ้าหน้าที่ที่มีวันและเวลาปฏิบัติงานสัปดาห์ละห้าวัน วันละแปดชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพักกลางวันหนึ่งชั่วโมง และให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ละสองวัน และวันหยุดประจำปี

วันหยุดประจำปี ได้แก่ วันหยุดนักษัตรฤกษ์ตามประเพณีต่าง ๆ ที่ทางราชการกำหนด ในกรณีที่วันหยุดประจำปีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันปฏิบัติงานถัดไป

เพื่อประโยชน์ต่องานของสถาบัน ผู้อำนวยการอาจกำหนดวันและเวลาปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่แตกต่างกันได้ตามความจำเป็นหรือตามเงื่อนไขที่ตกลงกันเป็นรายกรณี

เวลาปฏิบัติงาน เวลาหยุดพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ และการบันทึกเวลาปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน หรือเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของสถาบัน ผู้อำนวยการอาจกำหนดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกินเวลาปฏิบัติงานปกติหรือในวันหยุดก็ได้ โดยให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๔๐ การลามี ๘ ประเภท คือ

- (๑) ลาป่วย
- (๒) ลาคลอดบุตร
- (๓) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๔) ลากิจส่วนตัว
- (๕) ลาพักผ่อน
- (๖) ลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๗) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(๘) ลาประเภทอื่นตามที่ผู้อำนวยการกำหนด
หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

หมวด ๔

การพ้นจากตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน

ข้อ ๔๑ เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อ ๘
- (๔) ไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างเมื่อสิ้นสุดอายุสัญญาตามข้อ ๒๒
- (๕) ถูกให้ออกเพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานตามข้อ ๒๗
- (๖) ถูกให้ออกหรือปลดออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับว่าด้วยวินัยของสถาบัน

ข้อ ๔๒ เจ้าหน้าที่ผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้อำนวยการล่วงหน้าก่อนวันลาออกไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสัปดาห์ และผู้อำนวยการเห็นว่าไม่เหมาะสมและมีความจำเป็น จะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่สถาบัน จะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ถ้าผู้ขอลาออกมิได้ถอนใบลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการยับยั้ง ให้ถือว่าขอลาออกนั้นมีผลเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่ได้ยับยั้งไว้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการมิได้ยับยั้งตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ข้อ ๔๓ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๔๑ แล้ว ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจพิจารณาสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากตำแหน่งได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อสถาบัน

(๓) ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และแม้ผลการสอบสวนไม่ถึงขั้นถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก แต่คณะกรรมการสอบสวนมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีมลทินมัวหมองและหากปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่สถาบัน

การสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ผู้อำนวยการต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาโดยให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสรับทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอเพื่อนำพยานหลักฐานมาโต้แย้งได้ ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนทางวินัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๔๔ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนในอัตราดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ได้รับค่าตอบแทน ๔ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่

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

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

ข้อ ๔๕ ในกรณีเจ้าหน้าที่ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนตามข้อ ๔๔ อยู่ระหว่างถูกสอบสวนวินัยหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาให้ออกจากตำแหน่งตามข้อ ๔๓ ให้รอการจ่ายค่าตอบแทนไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนหรือการพิจารณาให้ออกจากตำแหน่งแล้วเสร็จและผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกลงโทษทางวินัยไม่ถึงขั้นให้ออกหรือปลดออก หรือไม่ถูกสั่งให้ออกจากตำแหน่ง แล้วแต่กรณี ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนได้

ข้อ ๔๖ ในกรณีสถาบันเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ก่อนครบอายุสัญญาจ้างโดยเหตุเลิกจ้างมิได้เกิดจากความผิดของเจ้าหน้าที่ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนในอัตรา 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 สถาบันไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ก่อนครบอายุสัญญาตามข้อ ๔๖ ในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) พ้นจากตำแหน่งตามข้อ ๔๑

(๒) ถูกสั่งให้ออกจากตำแหน่งตามข้อ ๔๓

หมวด ๕

ผู้ตรวจสอบภายใน

ข้อ ๔๘ การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายในของสถาบัน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) การปรับเปลี่ยนเงินเดือนตามข้อ ๑๕

(๒) การคัดเลือกตามข้อ ๑๘ 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) การลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับว่าด้วยวินัยของสถาบัน
- (๙) การบริหารงานบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

หมวด ๖

สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่น

ข้อ ๔๙ เจ้าหน้าที่อาจได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด นอกเหนือจากเงินเดือน โดยไม่ถือว่าสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างในการคำนวณ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่จะพึงได้รับ

หมวดที่ ๗

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๕๐ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้ อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้องปฏิบัติตามดังนี้

(๑) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รับผิดชอบและติดตามงานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

(๒) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ ไม่แสดงกิริยาก้าวร้าวหรือดูหมิ่นต่อผู้บังคับบัญชา

(๓) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของสถาบัน โดยไม่ให้เกิดความเสียหายใดๆ แก่สถาบัน

(๔) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่สถาบัน รวมทั้งต้องระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบัน

(๕) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบันและมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา

(๖) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาความลับของสถาบัน

(๗) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องประพฤติและปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพของตนและตามที่สถาบัน กำหนด

(๘) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่สถาบัน รวมทั้งจะต้องไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่เป็นการก่อกวนหรือยุยงให้เกิดการแตกแยกความสามัคคี

(๙) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จหรือให้การเท็จต่อสถาบัน และผู้บังคับบัญชา การปกปิด ข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๑๐) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

(๑๑) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของสถาบัน

(๑๒) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนเองหรือสถาบัน

(๑๓) ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๕๑ ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลและระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๕๒ โทษทางวินัยมี ๗ สถาน ดังนี้

- (๑) ตักเตือนเป็นหนังสือ
- (๒) ภาคทัณฑ์
- (๓) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๔) ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๕) งดบำเหน็จความชอบ
- (๖) ให้ออก
- (๗) ปลดออก

ข้อ ๕๓ การลงโทษเจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามิเหตุอันสมควร จะงดโทษให้โดยตักเตือนด้วยวาจาหรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๕๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจักต้องได้รับโทษให้ออกหรือปลดออก

ข้อ ๕๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า เป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผู้อำนวยการและให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดเพื่อทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ผู้อำนวยการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการ

การจะพิจารณาว่าการกระทำผิดใดเป็นความผิดร้ายแรง ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากสถาบันไปแล้ว ผู้อำนวยการก็ยังมีอำนาจสั่งลงโทษได้ เว้นแต่ผู้นั้นออกจากสถาบันเพราะตาย

ข้อ ๕๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

หรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษ และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่และให้นับอายุงานต่อเนื่องได้

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวดที่ ๘

การร้องทุกข์และการอุทธรณ์

ข้อ ๕๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ได้ เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของสถาบัน ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปชั้นหนึ่งจากผู้ปฏิบัติงานต่อตนภายในสิบห้าวันนับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ หากผลการวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจให้ร้องทุกข์ไปยังผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบผลการวินิจฉัย เมื่อผู้อำนวยการวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ กรณีที่ผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนภายในสิบห้าวันนับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

การร้องทุกข์และการพิจารณาการร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๙ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ถูกลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

เจ้าหน้าที่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากตำแหน่งตามข้อ ๕๔ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งหรือคำบอกกล่าว เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและให้ถือเป็นยุติ ในกรณีที่คณะกรรมการมีมติให้ ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความตามข้อ ๕๗ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๐ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ หลักเกณฑ์ หรือคำสั่งอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ หลักเกณฑ์ หรือคำสั่งที่ออกตามข้อบังคับนี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๔ ใช้บังคับ

ข้อ ๖๑ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่น
ใดอยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ หรือคำสั่ง
นั้น ๆ จนเสร็จสิ้น

กรณีที่มีปัญหาและไม่อาจปฏิบัติตามวรรคหนึ่งได้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็น
ที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายบุญฤทธิ์ กัลยาณมิตร)

ประธานกรรมการสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย