



ข้อบังคับคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ เรื่องแนวทางการบริหารของคณะกรรมการบริหารองค์การมหาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ ยกเว้น หมวด ๑๐ วินัยและการรักษาวินัย และ หมวด ๑๒ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์

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

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

ข้อ ๔ บรรดาระเบียบ 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 บุคคลที่ศูนย์ทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานใดงานหนึ่งของศูนย์โดยมีกำหนดระยะเวลาว่าจ้างที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดที่แน่นอน

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) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
- (๓) ผู้จัดการสายงาน
- (๔) หัวหน้าฝ่าย
- (๕) เจ้าหน้าที่อาวุโส
- (๖) เจ้าหน้าที่

กรอบอัตรากำลังตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด หากปรากฏว่ากรอบอัตรากำลังที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับปรุงโดยคำนึงถึงบทบาท ภารกิจ ปริมาณงาน หรือประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย เว้นแต่กรณีจำเป็นอาจบรรจุชาวต่างประเทศก็ได้ หากเป็นกรณีแต่งตั้งตามข้อผูกพัน หรือมีคุณสมบัติดีเด่นเหมาะสมกับบทบาทภารกิจของศูนย์
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) สามารถทำงานให้แก่ศูนย์ได้เต็มเวลา
- (๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของศูนย์
- (๕) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนอื่น เว้นแต่เป็นกรณีการบรรจุตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน)

พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

(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) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับศูนย์ หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของศูนย์ ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

ข้อ ๙ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่คณะกรรมการกำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ให้ผู้อำนวยการเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ ให้ศูนย์จัดทำมาตรฐานตำแหน่งงานไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่งโดยแสดงรายละเอียด เช่น ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น

ข้อ ๑๑ อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่คณะกรรมการกำหนด และหากอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับปรุงโดยคำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้

- (๑) ภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ
- (๒) สถานการณ์และความจำเป็นของศูนย์
- (๓) อัตราเงินเดือนขององค์การมหาชนอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน
- (๔) อัตราค่าแรงภายในประเทศ
- (๕) สภาวะเศรษฐกิจของประเทศ

ข้อ ๑๒ การกำหนดเงินเดือนสำหรับผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยให้คำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๑๓ การจ่ายเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ให้แจ้งเป็นรายบุคคลโดยไม่ต้องไม่ประกาศเป็นการทั่วไป

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 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้จัดการสายงาน ให้ใช้วิธีการสรรหา
- (๒) หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ ให้ใช้วิธีการคัดเลือก

ข้อ ๑๗ การสรรหา รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้จัดการสายงาน ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิธีการและดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง และเสนอชื่อผู้ได้รับการสรรหาให้ผู้อำนวยการเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๘ การคัดเลือกหัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

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

ข้อ ๒๐ ผู้ผ่านการสรรหาหรือการคัดเลือกต้องทดลองงานในตำแหน่งที่ได้รับการสรรหาหรือการคัดเลือกก่อนการบรรจุแต่งตั้งเป็นระยะเวลาหกเดือน

ข้อกำหนด เงื่อนไข และการประเมินผลการทดลองงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๑ ในกรณีผู้ทดลองงานผู้ใดไม่ผ่านการทดลองงาน ให้ถือว่าไม่เคยเป็นเจ้าหน้าที่ศูนย์และไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามข้อ ๔๖ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน และเงินเดือนหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ผู้นั้นได้กระทำหรือได้รับไประหว่างทดลองงาน

ข้อ ๒๒ ผู้ผ่านการทดลองงาน ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่โดยมีระยะเวลาการจ้างดังต่อไปนี้

- (๑) รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้จัดการสายงานมีระยะเวลาการจ้างไม่เกินคราวละสี่ปี และอาจได้รับการต่อสัญญาอีกโดยไม่จำกัดวาระ

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

การต่อสัญญาจ้างในแต่ละคราว เจ้าหน้าที่ผู้นั้นต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๒๖

ข้อ ๒๓ ข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญาจ้างปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๔ การย้ายเจ้าหน้าที่ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งงาน

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 การสั่งให้ออกตามข้อ ๒๗ การเลื่อนตำแหน่งตามข้อ ๒๙ และการบริหารงานบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ความตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้กับเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกันอย่างน้อยหกเดือนขึ้นไป

ข้อ ๒๗ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามข้อ ๒๖ สองปีติดต่อกัน ให้หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรทำความเห็นเสนอผู้อำนวยการเพื่อสั่งให้ออกตามข้อ ๔๑ (๕)

ข้อ ๒๘ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยตัวชี้วัดของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นตัวชี้วัดรวมของผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาตามข้อบังคับว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของศูนย์

ข้อ ๒๙ เจ้าหน้าที่ผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๒๖

(๒) มีความรู้ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงกว่าได้

(๓) มีความประพฤติดี มีความอดสาหัส และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยในปีที่ผ่านมา

ข้อ ๓๐ การเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ เว้นแต่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้จัดการสายงาน ให้เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเห็นชอบก่อนเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๓๑ ในกรณีเจ้าหน้าที่ซึ่งจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนวินัย ให้รอการเลื่อนตำแหน่งไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จและผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่มีมลทินมัวหมอง 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 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานกับศูนย์โดยมีระยะเวลาตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ และให้ได้รับเงินเดือน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นในอัตราตามตำแหน่งที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้อำนวยการอาจจ้างบุคคลเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงาน เฉพาะคราวที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานแน่นอน โดยให้ผู้อำนวยการจัดทำแผน กรอบ วัตถุประสงค์ ระยะเวลาการจ้าง และอัตราค่าจ้างเสนอคณะกรรมการ ให้ความเห็นชอบก่อนจ้าง

รายละเอียดและเงื่อนไขการจ้าง ให้เป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้างที่ผู้อำนวยการกำหนด ทั้งนี้ นอกจากค่าจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๗ ผู้อำนวยการอาจจ้างบุคคล ให้เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญได้ โดยให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านใดด้านหนึ่งที่เหมาะสมกับภารกิจของศูนย์ และให้ทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกินสามปี

รายละเอียดและเงื่อนไขการจ้าง ให้เป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้างที่ผู้อำนวยการกำหนด ทั้งนี้ นอกจากค่าจ้างแล้ว ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นตามข้อบังคับนี้

หมวด ๓

วันและเวลาปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และวันลา

ข้อ ๓๘ เจ้าหน้าที่ที่มีวันและเวลาปฏิบัติงานสัปดาห์ละห้าวัน วันละแปดชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก กลางวันหนึ่งชั่วโมง และให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ละสองวัน และวันหยุดประจำปี

วันหยุดประจำปี ได้แก่ วันหยุดนักขัตฤกษ์ตามประเพณีต่าง ๆ ที่ทางราชการกำหนด ในกรณีที่วันหยุดประจำปีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันปฏิบัติงานถัดไป

เพื่อประโยชน์ต่องานของศูนย์ ผู้อำนวยการอาจกำหนดวันและเวลาปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่แตกต่างกันได้ตามความจำเป็นหรือตามเงื่อนไขที่ตกลงกันเป็นรายกรณี

เวลาปฏิบัติงาน เวลาหยุดพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ และการบันทึกเวลาปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน หรือเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของศูนย์ ผู้อำนวยการอาจกำหนดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกินเวลาปฏิบัติงานปกติหรือในวันหยุดก็ได้ โดยให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๔๐ การลา มี ๘ ประเภท คือ

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

ข้อ ๔๒ เจ้าหน้าที่ผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้อำนวยการล่วงหน้าก่อนวันลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวัน และผู้อำนวยการเห็นว่ามิเหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ศูนย์ จะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ถ้าผู้ขอลาออกมิได้ถอนใบลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการยับยั้ง ให้ถือว่ามีการลาออกนั้นมีผลเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่ได้ยับยั้งไว้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการมิได้ยับยั้งตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

ข้อ ๔๓ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๔๑ แล้ว ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจพิจารณาสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากตำแหน่งได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อศูนย์
- (๓) ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และแม้ผลการสอบสวนไม่ถึงขั้นถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก แต่คณะกรรมการสอบสวนมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีมลทินมัวหมองและหากปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่ศูนย์

การสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ผู้อำนวยการต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาโดยให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสรับทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอเพื่อนำพยานหลักฐานมาโต้แย้งได้ ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนทางวินัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๔๔ ในกรณีเจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้ศูนย์จ่ายค่าตอบแทนในอัตราดังต่อไปนี้

- (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 ให้ศูนย์จ่ายค่าตอบแทนได้

ข้อ ๔๖ ในกรณีศูนย์เลิกจ้างเจ้าหน้าที่ก่อนครบอายุสัญญาจ้างโดยเหตุเลิกจ้างมิได้เกิดจากความผิดของเจ้าหน้าที่ 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 ๔๑
- (๒) ถูกสั่งให้ออกจากตำแหน่งตามข้อ ๔๓

หมวด ๕ ผู้ตรวจสอบภายใน

ข้อ ๔๘ การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายในของศูนย์ ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการ ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) การปรับเพิ่มเงินเดือนตามข้อ 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) การลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับว่าด้วยวินัยของศูนย์
- (๙) การบริหารงานบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

หมวด ๖ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่น

ข้อ ๔๙ เจ้าหน้าที่อาจได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด นอกเหนือจากเงินเดือน โดยไม่ถือว่าสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินอื่นเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างในการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่จะพึงได้รับ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๐ การทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๒๒ สำหรับผู้ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ก่อนข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้จัดการสายงาน ให้ทำสัญญาจ้างคราวแรกมีระยะเวลาสี่ปี และอาจได้รับการต่อสัญญาอีกคราวละไม่เกินสี่ปีโดยไม่จำกัดวาระ

(๒) หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ ให้ทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาการจ้างตามลำดับโดยให้มีระยะเวลาการจ้าง ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานมาแล้วไม่ถึงสองปีนับแต่วันที่ได้รับบรรจุแต่งตั้ง ให้ทำสัญญาจ้างคราวแรกสองปี 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 บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ หลักเกณฑ์ หรือคำสั่งอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ หลักเกณฑ์ หรือคำสั่งที่ออกตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๒ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดอยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ หรือคำสั่งนั้น ๆ จนเสร็จสิ้น

กรณีที่มีปัญหาและไม่อาจปฏิบัติตามวรรคหนึ่งได้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายการุณ กิตติสถาพร)

ประธานกรรมการศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ