

ถ้าเนา

ข้อบังคับศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน)

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๘

โดยที่เป็นการสมควรมีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐(๓) ของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖ คณะกรรมการบริหารศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ ในการประชุมครั้งที่ ๒๑ - ๑๑ / ๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๔๘ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“ศ.ศ.ป.” หมายถึง ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการบริหารศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ

“ผู้อำนวยการ” หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน ศ.ศ.ป. ตามมาตรา ๓๔ ของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจวางระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ระเบียนนั้นเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแล้ว ให้ใช้บังคับได้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการเพื่อวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

หมวด ๑

ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๕ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. มี ๓ ประเภท คือ

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้ ศ.ศ.ป. โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของ ศ.ศ.ป. มีลักษณะการจ้างแบบประจำหรือชั่วคราวแบ่งเป็น

(ก) เจ้าหน้าที่ประจำหรือลูกจ้างประจำ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการทดลอง

สำเนา

- 2 -

งานจนครบตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว และ ศ.ศ.ป. บรรจุเข้าทำงานในลักษณะประจำและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก

(ข) ลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ ศ.ศ.ป. จ้างให้ทำงานในลักษณะชั่วคราวโดยมีกำหนดเวลาการจ้างที่แน่นอนตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างหรือคำสั่งจ้าง

(ค) เจ้าหน้าที่ทดลองงานหรือลูกจ้างทดลองงาน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ ศ.ศ.ป. จ้างให้ทำงานในลักษณะทดลองงานตามระยะเวลาที่กำหนด ในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก โดยยังไม่บรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ประจำหรือลูกจ้างประจำ โดยมีสัญญาจ้างหรือคำสั่งจ้าง

(๒) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ซึ่ง ศ.ศ.ป. จ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยมีสัญญาจ้างหรือคำสั่งจ้าง

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานใน ศ.ศ.ป. เป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๗ ของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อ ๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามข้อ ๕ (๑) ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) สามารถทำงานให้แก่ ศ.ศ.ป. ได้เต็มเวลา
- (๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของ ศ.ศ.ป.
- (๕) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น
- (๖) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๗) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๘) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
- (๙) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับ ศ.ศ.ป.

ข้อ ๗ ผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๕ จะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๘ ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานมี ๓ ประเภท คือ

- (๑) ตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไป
- (๒) ตำแหน่งจัดการและวิชาชีพ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการแผนก ผู้ทรงคุณวุฒิวิชาชีพ เจ้าหน้าที่วิชาชีพอาวุโส
- (๓) ตำแหน่งบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสายงาน

ข้อ ๙ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. จะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด มีอัตราเงินเดือนเท่าใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเป็นผู้กำหนด ทั้งนี้ให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และลักษณะของงาน

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ อาจอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

หมวด ๒

การบรรจุ แต่งตั้ง และการจ้าง

ข้อ ๑๐ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามข้อ ๕ (๑) ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๑ การบรรจุผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามข้อ ๑๐ เข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานโดยให้เป็นเจ้าหน้าที่ทดลองงานหรือลูกจ้างทดลองงานตามข้อ ๕ (๑) (ค) เพื่อทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกเป็นระยะเวลาสามเดือน

ในระหว่างเวลาทดลองงาน ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าผู้นั้นมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก และเห็นว่าไม่ควรให้ทดลองงานต่อไป ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานก็ได้

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาทดลองงานตามวรรคหนึ่งแล้ว แต่ยังเห็นควรให้ผู้นั้นทดลองงานต่อไปอีก ระยะเวลาหนึ่ง ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นทดลองงานต่อไปมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร โดยได้รับสิทธิคุ้มครองการจ้างงานตามที่ผู้อำนวยการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกำหนด แต่รวมระยะเวลาทดลองงานทั้งสิ้นต้องไม่เกินหนึ่งปี ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้นั้นออกจากงานเนื่องจากมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคสองและวรรคสามให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของ ศ.ศ.ป. แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน หรือการรับเงินเดือนค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ผู้นั้นได้รับในระหว่างการทดลองงาน

ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานครบถ้วนตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด จึงจะได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ประจำหรือลูกจ้างประจำตามข้อ ๕ (๑) (ก) และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว

ให้ผู้รักษาการตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการ ในกรณีที่มีระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติใดกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

ข้อ ๑๓ ในกรณีจำเป็นโดยสภาพของงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรืองานที่มีลักษณะหรือเวลาของการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ หรือมุ่งหมายความสำเร็จของงาน ศ.ศ.ป. จะจ้างบุคคลที่เห็นสมควรให้ปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการเฉพาะก็ได้ โดยให้มีคำสั่งจ้างตามเงื่อนไขที่ผู้อำนวยการกำหนด ในกรณีนี้ให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นบุคคลภายนอกที่มาช่วยงานของ ศ.ศ.ป. โดยมีได้เป็นผู้ปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๔ การย้ายเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๕ การเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งใด ในระดับใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๖ เจ้าหน้าที่ประจำของ ศ.ศ.ป. ผู้ใดได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยราชการ เมื่อผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งโดยไม่มี ความเสียหาย และประสงค์จะกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ประจำของ ศ.ศ.ป. ตามเดิมภายในสามสิบวันนับแต่วันพ้นจากตำแหน่งผู้ช่วยราชการ ให้บรรจุผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมในระดับเดียวกันซึ่งเคยดำรงอยู่ก่อน ไปรับหน้าที่ผู้ช่วยราชการในอัตราเงินเดือนเดิม

หมวด ๓

เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๗ อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่คณะกรรมการกำหนด

สำเนา

- 5 -

บัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าว ให้แสดงเฉพาะอัตราเงินเดือนแรกเข้าตามวุฒิการศึกษา และอัตราเงินเดือนขั้นสูงและขั้นต่ำเท่านั้น

ผู้อำนวยการอาจเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อให้ปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนนี้ได้

ข้อ ๑๘ ค่าจ้าง ให้จ่ายได้ในกรณีผู้ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวตามข้อ ๕ (๑) (ข) และให้จ่ายตามอัตราที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๙ เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ให้ผู้อำนวยการพิจารณากำหนดโดยคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

- (๑) ระดับของวุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
- (๒) ประสบการณ์การทำงานที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- (๓) ความยากง่ายของงาน
- (๔) ความขาดแคลนบุคลากรประเภทนั้น
- (๕) อัตราค่าจ้างของหน่วยงานอื่นที่มีสถานะใกล้เคียงกัน
- (๖) สถานการณ์และความจำเป็นของ ศ.ศ.ป.

การกำหนดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นดังกล่าว ให้กำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและการบังคับบัญชาใน ศ.ศ.ป. โดยไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล

ระยะเวลาการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๐ นอกเหนือจากเงินเดือน ผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการ การสงเคราะห์และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่ถือเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างในการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงได้รับ

ข้อ ๒๑ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละสองครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด และให้นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การปรับเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง การให้รางวัลพิเศษประจำปี และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

ความตามวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับเฉพาะสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานให้ ศ.ศ.ป. โดยมีระยะเวลาทำงานติดต่อกันอย่างน้อยหกเดือนขึ้นไป

ข้อ ๒๒ การกำหนดวงเงินการปรับเพิ่มเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ในปีงบประมาณใด ๆ ให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของ ศ.ศ.ป. ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และงบประมาณที่จะได้รับการจัดสรรในปีงบประมาณนั้น ๆ

ในกรณีที่ปีงบประมาณใด ศ.ศ.ป. ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินลดลง อันอาจมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของ ศ.ศ.ป. คณะกรรมการอาจมีมติให้งดปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ได้ตามความเหมาะสม

ให้ผู้อำนวยการดำเนินการปรับเพิ่มเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ โดยให้พิจารณาปรับเพิ่มเป็นรายบุคคล ทั้งนี้โดยไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล

ข้อ ๒๓ การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง และการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยให้คำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

- (๑) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมาในตำแหน่งปัจจุบัน
- (๒) ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและ / หรือวิสัยทัศน์ในการทำงาน
- (๓) ความสามารถ ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและการปฏิบัติตน
- (๔) คุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน
- (๕) ผลการทดสอบในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉพาะหรือประเมินเพื่อ

เลื่อนระดับ

หมวด ๔

วันและเวลาทำงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา

ข้อ ๒๔ วันทำงานให้มีกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน โดยมีกำหนดเวลาทำงานวันละแปดชั่วโมง โดยไม่นับรวมเวลาหยุดพักกลางวันหนึ่งชั่วโมง รวมสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบชั่วโมง และมีวันหยุด ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวันหรือเทียบเท่า และวันหยุดเนื่องในวันนักขัตฤกษ์และตามประเพณีนิยมตามที่ทางราชการกำหนด

เพื่อประโยชน์ต่องานของ ศ.ศ.ป. ผู้อำนวยการอาจกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานแตกต่างกันและเวลากันได้ตามความจำเป็น หรือตามเงื่อนไขที่ตกลงกันเป็นกรณีไป

ข้อ ๒๕ การปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันทำการปกติและในวันหยุดงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ให้จ่ายเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการมอบหมายให้ทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๔ และให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

สัญญา

- 7 -

หมวด ๕

การลา

ข้อ ๒๖ การลามี ๗ ประเภท ดังนี้

- (๑) ลาป่วย
- (๒) ลากิจส่วนตัว
- (๓) ลาพักผ่อนประจำปี
- (๔) ลาคลอดบุตร
- (๕) ลาอุปสมบทและลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๖) ลาเนื่องจากราชการทหาร
- (๗) ลาประเภทอื่นตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

หมวด ๖

การพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๗ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของ ศ.ศ.ป. ผู้อำนวยการอาจกำหนดให้มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) การไปฝึกอบรม ดูงาน
- (๒) การแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน
- (๓) การอย่างอื่นที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๘ ให้ผู้อำนวยการมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตนเหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของ ศ.ศ.ป. ถือว่าผู้นั้นมีความชอบที่จะได้รับบำเหน็จความชอบตามควรแก่กรณี นอกเหนือจากการปรับเพิ่มเงินเดือน

หมวด ๗

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๕ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๐ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

ข้อ ๓๑ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแบบธรรมเนียมของ ศ.ศ.ป.

ข้อ ๓๒ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่ ศ.ศ.ป. ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของ ศ.ศ.ป.

ข้อ ๓๓ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ต้องอุทิศเวลาให้แก่ ศ.ศ.ป. และมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาบ่อยครั้งถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๔ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ต้องรักษาความลับของ ศ.ศ.ป.

ข้อ ๓๕ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ ศ.ศ.ป.

ข้อ ๓๖ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อ ศ.ศ.ป.

ข้อ ๓๗ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๓๘ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

ข้อ ๓๙ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ต้องไม่เป็นผู้กระทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท หรือปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา และจะต้องไม่มีปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของ ศ.ศ.ป.

ข้อ ๔๐ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่ชื่อเสียงของ ศ.ศ.ป.

ข้อ ๔๑ ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลและระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๒ โทษทางวินัยมี ๖ สถาน ดังนี้

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

ข้อ ๔๓ การลงโทษผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษ ให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๔๔ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันสมควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามิเหตุอันสมควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยกล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๔๕ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษปลดออก

ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผู้อำนวยการและให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดเพื่อทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ผู้อำนวยการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการ

การจะพิจารณาว่าการทำความผิดใดเป็นความผิดร้ายแรง ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๖ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจาก ศ.ศ.ป. ไปแล้ว ผู้อำนวยการก็ยังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกได้ เว้นแต่ผู้นั้นออกจาก ศ.ศ.ป. เพราะตาย

ข้อ ๔๗ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือ

การพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก และไม่มีการผิดที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่และให้นับอายุงานต่อเนื่องได้

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๘

การพ้นสภาพความเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๘ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. พ้นจากสภาพความเป็นผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อ ๖
- (๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน
- (๖) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๗) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ ๕๐ หรือตามเหตุผลและความจำเป็นอื่นที่

คณะกรรมการกำหนด

- (๘) ถูกสั่งลงโทษให้ออก หรือปลดออก

ข้อ ๔๙ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้อำนวยการล่วงหน้าอย่างน้อยสามสิบวัน เว้นแต่กรณีมีเหตุจำเป็น ผู้อำนวยการอาจพิจารณาลดหย่อนระยะเวลาดังกล่าวลงก็ได้ เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของ ศ.ศ.ป. ผู้อำนวยการจะยับยั้งการลาออกได้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก พร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ข้อ ๕๐ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ออกจากงาน หรือเลิกจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้คือ

- (๑) เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ โดยแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจ และให้ความเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป

(๒) เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องต่อหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(๓) เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖

(๔) เมื่อผลการประเมินของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ภายในเวลาสามปีนับแต่การประเมินผลที่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินครั้งสุดท้ายของผู้นั้น

(๕) เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษปลดออก แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน หากปฏิบัติงานต่อไปอาจจะเกิดความเสียหายแก่ ศ.ศ.ป.

(๖) เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในกรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อ ศ.ศ.ป. จะไม่สั่งให้ออกจากงาน หรือเลิกจ้างก็ได้

ข้อ ๕๑ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุนับแต่วันถัดจากวันที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๕๒ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ผู้ใดพ้นจากสภาพความเป็นผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๕๐ (๑)–(๕) ให้ ศ.ศ.ป. จ่ายค่าชดเชยแก่ผู้นั้นตามหลักเกณฑ์และอัตราที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๕

การร้องทุกข์

ข้อ ๕๓ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. มีสิทธิร้องทุกข์ได้ เมื่อ

(๑) เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของ ศ.ศ.ป. ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ตามขั้นตอนดังนี้

(ก) ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งชั้นจากผู้ที่ปฏิบัติต่อตนภายในสิบห้าวันนับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ หากผลการวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจให้ร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบผลการวินิจฉัย เมื่อผู้อำนวยการวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

(ข) ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ กรณีที่ผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนภายในสามสิบวันนับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) ถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๕๐ ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งหรือคำบอกกล่าว เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งให้

ตำนาน

- 12 -

เป็นไปตามมติคณะกรรมการและให้ถือเป็นยุติ ในกรณีที่คณะกรรมการมีมติให้ ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความตามข้อ ๔๗ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๑๐

การอุทธรณ์

ข้อ ๕๔ ผู้ปฏิบัติงานของ ศ.ศ.ป. ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือคว่ำบาหน้ความชอบ ให้อุทธรณ์ต่อผู้อำนวยการเป็นลายลักษณ์อักษรภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อผู้อำนวยการวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือให้ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการเป็นลายลักษณ์อักษรภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและให้ถือเป็นที่ยุติ

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ประกาศ ณ วันที่ 27 กันยายน ๒๕๔๘



(นายสมพล เกียรติไพบูลย์)

ประธานคณะกรรมการบริหาร

ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ