



ข้อบังคับหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยที่เป็นการสมควรมีข้อบังคับว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๘) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการบริหารหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) จึงได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑ / ๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๒ ให้ออกข้อบังคับ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒. ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในข้อบังคับนี้

“หอภาพยนตร์” หมายความว่า หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารหอภาพยนตร์

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลหอภาพยนตร์

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการบริหารหอภาพยนตร์

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการหอภาพยนตร์

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ซึ่งปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของหอภาพยนตร์

“ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ” หมายความว่า ผู้ซึ่งหอภาพยนตร์จ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยมีสัญญาจ้าง

“พระราชกฤษฎีกา” หมายความว่า พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๔. ให้ผู้อำนวยการ รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ระเบียบนั้นเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแล้ว ให้ใช้บังคับได้

ในกรณีที่ข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องใดไว้ หรือในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

/ หมวด ๑.....

หมวด ๑
คณะกรรมการ

ข้อ ๕. ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหอภาพยนตร์ ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------------------|
| (๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของคณะกรรมการคนหนึ่ง | เป็น ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการ | เป็น รองประธานกรรมการ |
| (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลจำนวน
ไม่เกิน ๒ คน | เป็น กรรมการ |
| (๔) ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๒ คน | เป็น กรรมการ |
| (๕) รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยการ
มอบหมาย | เป็น กรรมการและ
เลขานุการ |

ให้ผู้ดำเนินการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๖. ให้คณะกรรมการ ตามข้อ ๕. (๑) (๓) และ (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปีและอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้

ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนดและยังมีกรรมการดังกล่าวเหลืออยู่อีกไม่น้อยกว่า ๔ คน ให้กรรมการที่เหลือปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

เมื่อกรรมการว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการแทนภายในกำหนด ๓๐ วัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึง ๑๒๐ วัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่

ข้อ ๗. คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

- (๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการบริหารหอภาพยนตร์ เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้หอภาพยนตร์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ
- (๒) กลั่นกรองระเบียบที่ออกตามข้อบังคับนี้เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการ
- (๓) ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

(๕) พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์และคำอุทธรณ์ของผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๕๙. (๑)
และ ข้อ ๕๙. (๒)

(๕) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

ข้อ ๘. การประชุมคณะอนุกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ
จำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

หมวด ๒

ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๙. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์มี ๓ ประเภท คือ

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยรับเงินเดือนหรือค่าจ้างจาก
งบประมาณของหอภาพยนตร์ มีลักษณะการจ้างแบบประจำหรือชั่วคราว ตามหลักเกณฑ์ที่
คณะกรรมการกำหนด แบ่งเป็น

(ก) เจ้าหน้าที่ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการทดลองงาน จนครบตามระยะเวลา
และเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว และหอภาพยนตร์บรรจุเข้าทำงานในลักษณะประจำ
โดยมีสัญญาจ้าง

(ข) ลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่หอภาพยนตร์จ้างให้ทำงานในลักษณะชั่วคราว
โดยมีกำหนดเวลาการจ้างที่แน่นอนตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง

(ค) เจ้าหน้าที่ทดลองงาน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่หอภาพยนตร์จ้างให้ทำงานใน
ลักษณะทดลองงานตามระยะเวลาที่กำหนด โดยยังไม่บรรจุเป็นเจ้าหน้าที่
ตามข้อ ๙.(๑) (ก) โดยมีสัญญาจ้าง

(๒) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ซึ่งหอภาพยนตร์จ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่
ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยมีสัญญาจ้าง

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์เป็นการชั่วคราว ตาม มาตรา
๓๓ ของพระราชกฤษฎีกา

ข้อ ๑๐. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามข้อ ๙. (๑) ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม
ดังต่อไปนี้

(๑) คุณสมบัติทั่วไป

- (ก) มีสัญชาติไทย
- (ข) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (ค) สามารถทำงานให้แก่หอภาพยนตร์ได้เต็มเวลา
- (ง) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของหอภาพยนตร์

(๒) ลักษณะต้องห้าม

- (ก) เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น
- (ข) เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (ค) เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (ง) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
- (จ) เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับหอภาพยนตร์ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

ความใน (๑) (ก) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างชาวต่างประเทศ ซึ่งมีคุณสมบัติดีเด่นเหมาะสมกับงานของหอภาพยนตร์และหอภาพยนตร์จำเป็นต้องว่าจ้างหรือแต่งตั้งขึ้นตามข้อผูกพัน หรือตามลักษณะกิจการของหอภาพยนตร์

ข้อ ๑๑. ผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๙. จะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๒. ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ มี ๓ ประเภท คือ

- (๑) ตำแหน่งปฏิบัติการ
- (๒) ตำแหน่งวิชาการ
- (๓) ตำแหน่งบริหาร

ข้อ ๑๓. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์จะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด มีอัตราเงินเดือนเท่าใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้ผู้อำนวยการโดยความ

/เห็นชอบ.....

เห็นชอบของคณะกรรมการเป็นผู้กำหนด ทั้งนี้ให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงานและลักษณะของงาน

หมวด ๓ การบรรจุ แต่งตั้ง และการจ้าง

ข้อ ๑๔. การบรรจุบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ตามข้อ ๙. (๑) ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ อาจอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

ข้อ ๑๕. การบรรจุเจ้าหน้าที่ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามข้อ ๑๔. ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน โดยให้เป็นเจ้าหน้าที่ทดลองงาน ตามข้อ ๙. (๑) (ค) เพื่อทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกเป็นระยะเวลาสามเดือน

ในระหว่างเวลาทดลองงาน ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าผู้นั้นมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมหรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก และเห็นว่าไม่ควรให้ทดลองงานต่อไป ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานก็ได้

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาทดลองงานตามวรรคหนึ่งแล้ว แต่ยังเห็นควรให้ผู้นั้นทดลองงานต่อไปอีกระยะหนึ่ง ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นทดลองงานต่อไปมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่รวมระยะเวลาทดลองงานทั้งสิ้นต้องไม่เกินหนึ่งปี ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้นั้นออกจากงานเนื่องจากมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคสองและวรรคสาม ให้ถือเป็นเจ้าหน้าที่ของหอภาพยนตร์ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน หรือการรับเงินเดือนค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ผู้นั้นได้รับในระหว่างการทดลองงาน

ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานครบถ้วนตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนดและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ตามข้อ ๙. (๑) (ก)

ข้อ ๑๖. ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก และได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ โดยมีระยะเวลาจ้างตามสัญญาที่หนึ่งมีกำหนดหนึ่งปี สัญญาที่สองมีกำหนดสองปี

/สัญญา...

สัญญาที่สามมีกำหนดสามปี สัญญาที่สี่และสัญญาต่อจากนั้นมีกำหนดครั้งละห้าปี เว้นแต่ในปีที่จะครบเกษียณอายุตามข้อ ๕๔. (๒) สัญญาจ้างจะมีระยะเวลาจ้างถึงวันที่ผู้เกษียณอายุมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

สัญญาจ้างจะต้องระบุระยะเวลา เงื่อนไขและข้อกำหนดที่ชัดเจน และต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง ปรับเพิ่มเงินเดือน เลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่ง ตามแต่กรณี

ข้อ ๑๗. การย้ายเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ดำรงตำแหน่งใด ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๘. การเปลี่ยนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน จากผู้ปฏิบัติงานประเภทหนึ่งไปเป็นผู้ปฏิบัติงานอีกประเภทหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๙. ในกรณีที่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งใด ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว

ให้ผู้รักษาการตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการ ในกรณีที่มิระบียบข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติใด กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

ข้อ ๒๐. ในกรณีจำเป็นโดยสภาพของงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรืองานที่มีลักษณะหรือเวลาของการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ หรือมุ่งหมายความสำเร็จของงาน หอภาพยนตร์จะจ้างบุคคลที่เห็นสมควรให้ปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการเฉพาะก็ได้ โดยให้มีคำสั่งจ้าง ตามเงื่อนไขที่ผู้อำนวยการกำหนด ในกรณีนี้ให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นบุคคลภายนอกที่มาช่วยงานของหอภาพยนตร์ โดยมีได้เป็นผู้ปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๑. การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งใดในระดับใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๒. ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งรองผู้อำนวยการ และ/หรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ตามมาตรา ๒๗ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ให้มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการ โดยจะแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของหอภาพยนตร์หรือบุคคลภายนอกก็ได้

ข้อ ๒๓. เจ้าหน้าที่ของหอภาพยนตร์ผู้ใด ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ เมื่อผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งโดยไม่มีความเสียหาย และประสงค์จะกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ของหอภาพยนตร์ตามเดิม ให้บรรจผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งและได้รับอัตราเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๔

เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๔. อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และบัญชีอัตราเงินเดือนที่ คณะกรรมการกำหนด

บัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าว ให้แสดงเฉพาะอัตราเงินเดือนแรกเข้าตามวุฒิการศึกษาและอัตราเงินเดือนขั้นสูงและขั้นต่ำเท่านั้น

ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ อาจเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อให้ ปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนนี้ได้

ข้อ ๒๕. ค่าจ้างให้จ่ายได้ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างตามข้อ ๙. (๑) (ข) และให้จ่ายตาม อัตราที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๖. เงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ให้ ผู้อำนวยการพิจารณากำหนดโดยคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

- (๑) ระดับของวุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
- (๒) ประสบการณ์การทำงานที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- (๓) ความยากง่ายของงาน
- (๔) ความขาดแคลนบุคลากรประเภทนั้น
- (๕) อัตราค่าจ้างของหน่วยงานอื่นที่มีสถานะใกล้เคียงกัน
- (๖) สถานการณ์และความจำเป็นของหอภาพยนตร์

การกำหนดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นดังกล่าว ให้กำหนดให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบและการบังคับบัญชาในหอภาพยนตร์ โดยไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล

ระยะเวลาการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการ กำหนด

ข้อ ๒๗. นอกเหนือจากเงินเดือน ผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการ การสงเคราะห์ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่ถือเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างในการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงได้รับ

ข้อ ๒๘. ให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด และให้นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนเงินเดือน การเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง การให้รางวัลพิเศษประจำปี และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

ความตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้บังคับเฉพาะสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานให้หอภาพยนตร์โดยมีระยะเวลาทำงานติดต่อกันอย่างน้อยหกเดือนขึ้นไป

ข้อ ๒๙. การกำหนดวงเงินการปรับเพิ่มเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ในปีงบประมาณใด ๆ ให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของหอภาพยนตร์ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และงบประมาณที่จะได้รับการจัดสรรในปีงบประมาณนั้น ๆ

ในกรณีที่ปีงบประมาณใด หอภาพยนตร์ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินลดลง อันอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหอภาพยนตร์ คณะกรรมการอาจมีมติให้งดปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ได้ตามความเหมาะสม

ให้ผู้อำนวยการดำเนินการปรับเพิ่มเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานได้ไม่เกินวงเงินการปรับเพิ่มเงินเดือนตามที่คณะกรรมการอนุมัติ โดยให้พิจารณาปรับเพิ่มเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ ไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล

ข้อ ๓๐. การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง และการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยให้คำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

- (๑) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมาในตำแหน่งปัจจุบัน
- (๒) ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และ/หรือวิสัยทัศน์ในการทำงาน
- (๓) ความสามารถ ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและการปฏิบัติตน
- (๔) คุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน
- (๕) ผลการทดสอบในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ

หมวด ๕

วันและเวลาทำงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา

ข้อ ๓๑. วันทำงานให้มีกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน โดยมีกำหนดเวลาทำงานวันละแปดชั่วโมง โดยไม่นับรวมเวลาหยุดพักกลางวันหนึ่งชั่วโมง รวมสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบชั่วโมง และมีวันหยุดได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวันหรือเทียบเท่า และวันหยุดเนื่องในวันนักขัตฤกษ์และตามประเพณีนิยมตามที่ทางราชการกำหนด

วันและเวลาทำงานและวันหยุดงาน ให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการบริหารหอภาพยนตร์

ข้อ ๓๒. การปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันทำการปกติและในวันหยุดงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ให้จ่ายเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการอนุมัติให้ทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๑. และให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๖

การลา

ข้อ ๓๓. การลามี ๖ ประเภท ดังนี้

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

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๗

การพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๔. เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหอภาพยนตร์
ผู้อำนวยการ

/ต้อง....

ต้องกำหนดให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๔) การแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน
- (๕) การอย่างอื่นที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๘

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๕. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๖. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องสุภาพเรียบร้อยและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง

ข้อ ๓๗. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของหอภาพยนตร์

ข้อ ๓๘. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่หอภาพยนตร์ ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของหอภาพยนตร์

ข้อ ๓๙. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ต้องอุทิศเวลาให้แก่หอภาพยนตร์ และมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาบ่อยครั้งถือว่าการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๐. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ต้องรักษาความลับของหอภาพยนตร์

ข้อ ๔๑. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณและจริยธรรมแห่งวิชาชีพของตน

ข้อ ๔๒. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อหอภาพยนตร์

ข้อ ๔๓. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

/ข้อ ๔๔.....

ข้อ ๔๔. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์แก่ตนหรือผู้อื่น

ข้อ ๔๕. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องไม่เป็นผู้กระทำการในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท หรือปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา และจะต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของหอภาพยนตร์

ข้อ ๔๖. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่ชื่อเสียงของหอภาพยนตร์

ข้อ ๔๗. ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลและระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที
ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๘. โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๓) งดบำเหน็จความชอบ
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๔๙. การลงโทษผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๕๐. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันสมควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามีเหตุอันสมควรงดโทษจะงดโทษให้ โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๕๑. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จำต้องได้รับโทษปลดออกหรือไล่ออก

ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผู้อำนวยการและให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดเพื่อทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวน ให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

ใน.....

ในกรณีที่ผู้อำนวยการถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

การจะพิจารณาว่าการกระทำความผิดใดเป็นความผิดร้ายแรง ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๒. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากหอภาพยนตร์ไปแล้ว ผู้อำนวยการก็ยังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกได้ เว้นแต่ผู้นั้นออกจากหอภาพยนตร์เพราะตาย

ข้อ ๕๓. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน พิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ และให้นับอายุงานต่อเนื่องได้

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับของหอภาพยนตร์ที่กำหนดไว้

หมวด ๙

การฟื้นฟูสภาพความเป็นผู้ปฏิบัติงาน

.....

ข้อ ๕๔. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์พ้นจากสภาพความเป็นผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุนับแต่วันถัดจากวันที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน

(๕) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

(๖) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ตามข้อ ๕๖. หรือตามเหตุผลและความจำเป็นอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

/(๗).....

(๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๕๕. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้อำนวยการล่วงหน้าอย่างน้อยสามสิบวัน เว้นแต่กรณีจำเป็น ผู้อำนวยการอาจพิจารณาลดหย่อนระยะเวลาดังกล่าวลงก็ได้ เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของหอภาพยนตร์ ผู้อำนวยการจะยับยั้งการลาออกได้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ข้อ ๕๖. ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้ คือ

(๑) เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ โดยแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจ และให้ความเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป

(๒) เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐.

(๓) เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นไม่ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้น

(๔) เมื่อผลการประเมินของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

(๕) เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกไม่ว่าจะรอลงอาญาหรือไม่ เว้นแต่ในกรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อหอภาพยนตร์ จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

ข้อ ๕๗. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ผู้ใดพ้นจากสภาพความเป็นผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๕๖.

(๑) - (๔) ให้หอภาพยนตร์จ่ายค่าชดเชยแก่ผู้นั้นตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดไว้

หมวด ๑๐

การร้องทุกข์

.....

ข้อ ๕๘. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์มีสิทธิร้องทุกข์ได้ เมื่อ

(๑) เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของหอภาพยนตร์ ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการ วินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ

/(๒).....

(๒) ถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๕๗. ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งหรือคำบอกกล่าว เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและให้ถือเป็นยุติ ในกรณีที่คณะกรรมการมีมติให้ผู้นั้นร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความตามข้อ ๕๔. มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้

หมวด ๑๑

การอุทธรณ์

ข้อ ๕๙. ผู้ปฏิบัติการของหอภาพยนตร์ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรืองดบำเหน็จความชอบ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการได้รับคำอุทธรณ์ วินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและให้ถือเป็นยุติ

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๐. ในระหว่างที่ยังไม่มีการสรรหาผู้ปฏิบัติงาน ตามข้อ ๙ ให้มีคณะกรรมการบริหารบุคคล ของหอภาพยนตร์ ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ ประกอบด้วย

๑. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของคณะกรรมการคนหนึ่ง เป็นประธานอนุกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการ เป็นรองประธานอนุกรรมการ
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลจำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นอนุกรรมการ
๔. รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยการมอบหมาย เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

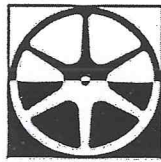
ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

(ลงนาม).....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกรี เจริญสุข)

ประธานคณะกรรมการบริหารหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

CINEMA ENLIGHTENS



ปัญญา อนุปาโมกข์ จลจิตการ

ข้อบังคับหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น คณะกรรมการบริหารหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) จึงได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ออกข้อบังคับดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่..) พ.ศ.”

ข้อ ๒. ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๗ ของข้อบังคับหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕๗. ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ที่พ้นจากสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับเงินค่าชดเชยนั้น ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกรี เจริญสุข)

ประธานกรรมการบริหารหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)