

CINEMA ELECTROPHENS



บริษัท ออเนปโก้ จำกัด

ข้อบังคับหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๓

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และแนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ให้มีความชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหอฯ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม ความโปร่งใส และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางที่คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน กำหนด ตามมติที่ประชุมในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๘) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการหอภาพยนตร์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) ข้อบังคับหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๒

บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งอื่นในส่วนที่ได้บัญญัติไว้แล้วในข้อบังคับนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติของข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“หอภาพยนตร์” หมายความว่า หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการหอภาพยนตร์

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลหอภาพยนตร์

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการหอภาพยนตร์

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการหอภาพยนตร์

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒

“พระราชกฤษฎีกา” หมายความว่า พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของหอภาพยนตร์ซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของหอภาพยนตร์และมีลักษณะการจ้างตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

“ระดับค่างาน” หมายความว่า การจัดระดับของตำแหน่งและมาตรฐานของงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในแต่ละระดับ โดยมีตัวชี้วัดความรู้ความสามารถและความชำนาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ความซับซ้อนหรือความยุ่งยากของงาน การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ขอบเขตของการสร้างความสัมพันธ์ภายในและภายนอกหอภาพยนตร์ ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ความล้มเหลว และการเติบโตของหอภาพยนตร์

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจในการออกประกาศหรือคำสั่งเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย และให้คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการหรือตีความตามข้อบังคับ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจวินิจฉัยสั่งการได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ แต่ถ้าผู้อำนวยการเห็นสมควร อาจเสนอให้คณะกรรมการวินิจฉัยก็ได้

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง คณะกรรมการอาจมีมติให้งดใช้ข้อบังคับนี้ทั้งหมดหรือบางส่วนได้

หมวด ๑

บททั่วไป

.....

ข้อ ๖ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของหอภาพยนตร์เป็นไปเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหอภาพยนตร์ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง

หอภาพยนตร์จึงมีนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีโครงสร้างองค์กร โครงสร้างงาน โครงสร้างอัตรากำลัง กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคล การบริหารผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหอภาพยนตร์ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกำหนด

## หมวด ๒

### คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

.....

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” ประกอบด้วย

- (๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้อำนวยการ เป็นอนุกรรมการ
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจำนวนไม่เกินสามคน ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร เป็นอนุกรรมการ
- (๔) เจ้าหน้าที่ซึ่งเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

วิธีการเลือกอนุกรรมการตาม (๔) ให้ผู้อำนวยการประชุมเจ้าหน้าที่ทั้งหมดและเลือกเจ้าหน้าที่จำนวนหนึ่งคนเป็นอนุกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการมอบหมายรองผู้อำนวยการหรือเจ้าหน้าที่ของหอภาพยนตร์คนหนึ่งเป็นเลขานุการ และอาจมอบหมายเจ้าหน้าที่ของหอภาพยนตร์จำนวนไม่เกินสองคนทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการชุดที่แต่งตั้ง และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้

ในกรณีที่คณะกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังไม่ได้แต่งตั้งใหม่ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นใหม่

ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระตามข้อ ๘ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึง ๑๒๐ วัน จะไม่แต่งตั้งอนุกรรมการแทนก็ได้ ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการแทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ข้อ ๑๐ ให้คณะอนุกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการหอภาพยนตร์ เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร เพื่อให้หอภาพยนตร์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

(๒) กลับรองระเบียบที่ออกตามข้อบังคับนี้เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการ

(๓) ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

(๔) พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์และคำอุทธรณ์ของผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๙๕ (๑) และข้อ ๙๕ (๒)

(๕) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๑ การประชุมคณะอนุกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ข้อ ๑๒ ให้คณะอนุกรรมการ ได้รับเบี้ยประชุมเหมาจ่ายเป็นรายเดือน เฉพาะเดือนที่มีการประชุม และบุคคลนั้นได้เข้าร่วมประชุมด้วย ในอัตรากึ่งหนึ่งของอัตราเบี้ยประชุมคณะกรรมการ ทั้งนี้ ให้

ประธานอนุกรรมการได้รับค่าเบี้ยประชุมเพิ่มขึ้นจากอนุกรรมการอื่นอีกร้อยละยี่สิบห้า

ผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ไม่ได้รับเบี้ยประชุมตามข้อบังคับนี้

## หมวด ๓

## ผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง

.....

ข้อ ๑๓ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์มี ๓ ประเภท คือ

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยรับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของหอภาพยนตร์

(๒) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ซึ่งหอภาพยนตร์จ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยมีสัญญาจ้าง

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์เป็นการชั่วคราว ตามมาตรา ๓๓

ข้อ ๑๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามข้อ ๑๓ (๑) ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) คุณสมบัติทั่วไป

(ก) มีสัญชาติไทย

(ข) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(ค) สามารถทำงานให้หอภาพยนตร์ได้เต็มเวลา

(ง) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของหอภาพยนตร์

(๒) ลักษณะต้องห้าม

(ก) เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

(ข) เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(ค) เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(ง) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(จ) เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับหอภาพยนตร์ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม

ความใน (๑) (ก) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างชาวต่างประเทศ ซึ่งมีคุณสมบัติเด่นเหมาะสมกับงานของหอภาพยนตร์และหอภาพยนตร์จำเป็นต้องว่าจ้างหรือแต่งตั้งขึ้นตามข้อผูกพัน หรือตามลักษณะกิจการของหอภาพยนตร์

ข้อ ๑๕ ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างสูงเป็นพิเศษที่จะให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของหอภาพยนตร์ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของหอภาพยนตร์ โดยไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับหอภาพยนตร์ และสามารถปฏิบัติงานให้แก่สถาบันตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๖ ผู้เชี่ยวชาญต้องเป็นผู้สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญอย่างสูงเหมาะสมกับงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของหอภาพยนตร์ ตามข้อกำหนดและเวลาการทำงานที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๗ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของหอภาพยนตร์แล้ว ให้ผู้อำนวยการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้เชี่ยวชาญของหอภาพยนตร์ แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดและเวลาการทำงานที่ตกลงกันในสัญญาจ้างที่เป็นการเฉพาะกรณีและตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐนั้น

ข้อ ๑๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหอภาพยนตร์มีสี่สายงาน คือ

- (๑) สายงานปฏิบัติการทั่วไป
- (๒) สายงานปฏิบัติการวิชาชีพ
- (๓) สายงานวิชาการ
- (๔) สายงานบริหาร

ข้อ ๑๙ การกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังในแต่ละสายงานตามข้อ ๑๘ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบโดยคำแนะนำของคณะอนุกรรมการ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบตามระดับค่างาน ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน

ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจจัดการะหน้าที่ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ในแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามภารกิจของหอภาพยนตร์ตามความเหมาะสม

ข้อ ๒๐ ให้ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างไว้ทุกตำแหน่ง ซึ่งอย่างน้อยให้แสดงสายงาน ชื่อตำแหน่ง ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามระดับค่างาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นไว้ด้วย

ให้คณะอนุกรรมการเสนอมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สายบริหารต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนมีผลใช้บังคับ

ให้หอภาพยนตร์นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของหอภาพยนตร์มาใช้ในการพิจารณาเงินเดือนค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับค่างาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง

ข้อ ๒๑ ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างกับผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง โดยให้การสิ้นสุดสัญญาจ้างแต่ละช่วงเป็นไปตามปีงบประมาณ เว้นแต่ปีงบประมาณที่เจ้าหน้าที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการครบกำหนดสัญญาจ้างเนื่องจากอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์

ทั้งนี้ ในสัญญาจ้างต้องระบุรายละเอียดอย่างน้อยเกี่ยวกับระยะเวลาของสัญญาจ้างตามความเหมาะสมของลักษณะงาน เงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างโดยไม่มีความผิด

ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานแยกตามประเภท ทั้งนี้ แบบสัญญาจ้าง ระบบสัญญาจ้าง ระยะเวลาการจ้าง เงื่อนไขการจ้าง เงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินและการต่อสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๒ ให้หอภาพยนตร์จัดทำแผนงานบริหารงานทรัพยากรบุคคลและแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปีงบประมาณ

ให้หอภาพยนตร์จัดทำรายงานผลงานการดำเนินงานตามแผนงานบริหารงานทรัพยากรบุคคลและแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

#### หมวด ๔

#### การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การทดลองการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับค่างาน การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้ายฝ่าย และการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง เว้นแต่กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์เป็นการชั่วคราว ตามมาตรา ๓๐ ของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยต้องคำนึงถึงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของหอภาพยนตร์

ข้อ ๒๔ การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง อัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๕ ในกรณีจำเป็นโดยสภาพของงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรืองานที่มีลักษณะหรือเวลาของการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ หรือมุ่งหมายความสำเร็จของงาน หอภาพยนตร์จะจ้างบุคคลที่เห็นสมควรให้ปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการเฉพาะก็ได้ โดยให้มีคำสั่งจ้าง ตามเงื่อนไขที่ผู้อำนวยการกำหนด ในกรณีนี้ให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นบุคคลภายนอกที่มาช่วยงานของหอภาพยนตร์ โดยมีได้เป็นผู้ปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างปีละสองครั้งโดยมีค่าน้ำหนักเท่ากันตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด และให้นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี การเลื่อนระดับค่างาน การเลื่อนตำแหน่งการต่อสัญญาจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ การให้ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเพื่อประโยชน์อย่างอื่นในการบริหารงานบุคคล

การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี การเลื่อนระดับค่างาน การเลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง และการให้ประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความประพฤติ และพฤติกรรมมาปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด และต้องแจ้งผลให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง

ข้อ ๒๗ ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งรองผู้อำนวยการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ โดยมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามความเหมาะสม แต่ไม่เกินระยะเวลาตามวาระการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการ ซึ่งจะแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของหอภาพยนตร์หรือจะเป็นบุคคลภายนอกก็ได้

การแต่งตั้งรองผู้อำนวยการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งสายบริหารที่ต่ำกว่าระดับรองผู้อำนวยการ โดยมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่ตำแหน่งในกลุ่มบริหารว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งใดในกลุ่มบริหารไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ ที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราวได้คราวละหกเดือน และจะแต่งตั้งให้รักษาการต่อไปอีกได้คราวละหกเดือนตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ



ให้ผู้รักษาการตามวรรคหนึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพึงได้รับ ในกรณีที่ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นอยู่แล้วในตำแหน่งของตนให้มีสิทธิรับเงินประจำตำแหน่งหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นได้เพียงตำแหน่งเดียว

ข้อ ๒๙ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตามระยะเวลาและวิธีการประเมินที่กำหนดในสัญญา โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกำหนด และแจ้งผลให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง

#### หมวด ๕

#### เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ ๓๐ อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงความแตกต่างกันระหว่างสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ความยากง่ายของลักษณะงาน การแข่งขันในตลาดแรงงาน สถานการณ์และความจำเป็น และสถานะทางการเงินของหอภาพยนตร์

บัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าวให้แสดงเฉพาะอัตราเงินเดือนบรรจุตามระดับค่างาน และอัตราเงินเดือนขั้นสูงและขั้นต่ำของแต่ละระดับค่างานเท่านั้น

การกำหนดอัตราเงินเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานหรือผลงานทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ต่อหอภาพยนตร์ ให้ผู้อำนวยการพิจารณาตามความเหมาะสมกับสภาพงานและประสบการณ์ของผู้นั้น แต่ต้องไม่เกินกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งและระดับค่างานนั้นตามบัญชีอัตราเงินเดือน

ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งได้

ระยะเวลาการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๓๑ การกำหนดวงเงินการปรับเพิ่มเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหอภาพยนตร์ในปีงบประมาณใดๆ ให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของหอภาพยนตร์ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และงบประมาณที่จะได้รับจัดสรรในปีงบประมาณนั้นๆ

ในกรณีที่ปีงบประมาณใด หอภาพยนตร์ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินลดลง อันอาจมีผลกระทบต่อการทำงานของหอภาพยนตร์ คณะกรรมการอาจมีมติให้งดปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างก็ได้ตามความเหมาะสม

ให้ผู้อำนวยการดำเนินการปรับเพิ่มเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่เกินวงเงินการปรับเพิ่มเงินเดือนตามที่คณะกรรมการอนุมัติ โดยให้พิจารณาปรับเพิ่มเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ ไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไปแต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล

ข้อ ๓๒ การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง และการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแต่ละคน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

- (๑) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมาในตำแหน่งปัจจุบัน
- (๒) ศักยภาพของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง และ/หรือวิสัยทัศน์ในการทำงาน
- (๓) ความสามารถ ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและการปฏิบัติตน
- (๔) คุณสมบัติเฉพาะของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ผลการทดสอบในกรณีเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ

## หมวด ๖

### สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น

.....

ข้อ ๓๓ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง เจ้าหน้าที่อาจได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการ การสงเคราะห์ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ตามที่คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือผู้อำนวยการกำหนด แล้วแต่กรณี

ประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่ถือเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างในการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่จะพึงได้รับ

ข้อ ๓๔ ให้หอภาพยนตร์จัดตั้งกองทุนเรียกว่า “กองทุนสวัสดิการ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดสรรเงินเป็นเงินกองทุนส่วนกลางของหอภาพยนตร์ในการจัดสวัสดิการ เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ของหอภาพยนตร์ เพื่อสร้างหลักประกันความคุ้มครอง และความมั่นคงในการดำรงชีวิตในระหว่างที่ปฏิบัติงานให้หอภาพยนตร์

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับดูแลการบริหารจัดการ “กองทุนสวัสดิการ” และมีอำนาจออกระเบียบหรือประกาศ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

ข้อ ๓๕ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นประธานคณะกรรมการ ผู้แทนฝ่ายงานซึ่งได้จากการเลือกตั้งโดยเจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานนั้น เลือกกันเองหนึ่งคนเป็นคณะกรรมการ เจ้าหน้าที่การเงินหรือบัญชีเป็นคณะกรรมการและเหรัญญิก เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นคณะกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการ และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้

ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังไม่ได้แต่งตั้งใหม่ ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการขึ้นใหม่

ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) บริหารเงินกองทุนสวัสดิการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้
- (๒) พิจารณาแนวทางและวิธีการบริหารเงินกองทุนสวัสดิการให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- (๓) จัดทำโครงการหรือกิจกรรมใดๆ โดยความเห็นชอบจากผู้อำนวยการเพื่อหารายได้เข้ากองทุนสวัสดิการ
- (๔) ให้จัดทำรายงานสถานะการเงินกองทุนสวัสดิการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาตามที่กำหนด
- (๕) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการหรือผู้อำนวยการมอบหมาย

ให้คณะกรรมการและเหรัญญิกเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำบัญชีของกองทุนสวัสดิการตามหลักบัญชีและรายงานงบการเงินเสนอต่อคณะกรรมการให้ความเห็นชอบปีละหนึ่งครั้งภายในหกสิบวันหลังสิ้นปีดำเนินการ โดยถือว่าปีงบประมาณเป็นรอบปีดำเนินการ

ข้อ ๓๖ เงินกองทุนสวัสดิการประกอบด้วย

- (๑) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้หอภาพยนตร์เป็นรายปี โดยให้หอภาพยนตร์ตัดโอนเงินงบประมาณประจำปีในอัตราร้อยละสิบของวงเงินงบบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณสมทบเข้ากองทุน
- (๒) เงินที่หอภาพยนตร์โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดสมทบตามความเหมาะสม
- (๓) เงินบริจาคและทรัพย์สินที่มีผู้ทูลให้

(๔) รายรับจากค่าธรรมเนียม ค่าบริการ รายได้หรือค่าตอบแทนจากการให้บริการของหอภาพยนตร์ ในอัตราการจัดสรรตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

(๕) รายได้จากการจัดโครงการหรือกิจกรรมใดๆของคณะทำงาน

(๖) ดอกผลที่ได้จากเงินตาม (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๕)

(๗) รายได้อื่นๆ ตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

วงเงินงบบุคลากรตาม (๑) ได้แก่ เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรประจำปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๓๗ ให้หอภาพยนตร์นำเงินกองทุนสวัสดิการตามข้อ ๔๐ ผากกับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงิน ตามที่หอภาพยนตร์เห็นสมควรในชื่อบัญชี “กองทุนสวัสดิการ”

ข้อ ๓๘ สวัสดิการที่หอภาพยนตร์จัดให้ มีดังนี้

(๑) การประกันชีวิตและประกันสุขภาพ

(๒) ค่ารักษาพยาบาล

(๓) ค่ารักษาสุขภาพฟันที่ไม่ใช่ทันตกรรมเพื่อความงาม

(๔) ค่าใช้จ่ายในการตัดแว่นสายตาหรือเลนส์สัมผัสหรือการรักษาโรคเกี่ยวกับนัยน์ตา หรือการผ่าตัดแก้ไขสภาวะสายตาผิดปกติโดยการใช้เลเซอร์

(๕) ค่าใช้จ่ายในการตรวจ ป้องกันรักษาสุขภาพ

(๖) เงินทดแทนในกรณีที่เจ้าหน้าที่เสียชีวิตหรือประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่

(๗) เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม

(๘) เงินสมทบจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(๙) สวัสดิการอื่นๆ ตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๓๙ ให้หอภาพยนตร์จัดให้มีการประกันชีวิตและประกันสุขภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ได้ ในลักษณะของการประกันกลุ่ม โดยจัดทำประกันกับบริษัทประกันภัยที่มีความเชื่อถือได้ และให้จ่ายค่าเบี้ยประกันจากกองทุนสวัสดิการ

ในกรณีที่บริษัทประกันภัยไม่รับทำประกันสุขภาพในลักษณะการประกันกลุ่มให้แก่เจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่ง หากเจ้าหน้าที่ผู้นั้นยังประสงค์จะทำประกันสุขภาพ ให้เจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีหนังสือแจ้งความประสงค์จะทำประกัน

สุขภาพต่อผู้อำนวยการ โดยค่าส่วนต่างเบี้ยประกันสุขภาพที่เพิ่มขึ้นจากค่าเบี้ยประกันกลุ่ม ให้เบิกจากวงเงินสวัสดิการเพิ่มตามข้อ ๔๐ ของผู้นั้น

การขอรับเงินทดแทนหรือผลประโยชน์ตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่ตกลงกับผู้รับประกัน

ข้อ ๔๐ นอกเหนือจากการประกันชีวิตและประกันสุขภาพที่หอภาพยนตร์จ่ายค่าเบี้ยประกันตามข้อ ๑๑ แล้ว ให้หอภาพยนตร์จัดให้มีสวัสดิการเพิ่มแก่เจ้าหน้าที่ในวงเงินไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทต่อคนต่อปีงบประมาณ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ตามข้อ ๑๐(๒) (๓) (๔) (๕) และ (๙) ที่นอกเหนือจากการประกันชีวิตและประกันสุขภาพที่หอภาพยนตร์จัดให้ตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

การเบิกเงินสวัสดิการตามวรรคหนึ่ง ให้เบิกจ่ายตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวงเงินที่หอภาพยนตร์จัดเพิ่มให้แก่เจ้าหน้าที่นั้นโดยมีหลักฐานการจ่ายเงินประกอบการเบิกจ่าย ในกรณีที่เข้ารับบริการทางการแพทย์ให้มีใบรับรองของแพทย์แนบประกอบการเบิกจ่ายตามควรแก่กรณีด้วย และให้กระทำภายในระยะเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับจากวันที่ระบุในหลักฐานการจ่ายเงิน

กรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ใดเบิกจ่ายไม่เต็มวงเงินเพิ่มที่หอภาพยนตร์จัดให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนในแต่ละปีงบประมาณ ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นสามารถสะสมไปเบิกจ่ายในปีงบประมาณถัดไปได้ตลอดอายุการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นั้น

ในการกำหนดวงเงินสวัสดิการเพิ่มในแต่ละปีงบประมาณตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการประกาศโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในปีแรก ให้คำนวณตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๔๑ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการดังนี้

(๑) จ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลไปก่อน แล้วนำไปรับรองแพทย์ และใบเสร็จรับเงินมาขอเบิกเงินจากหอภาพยนตร์

(๒) ยื่นคำขอเบิกเงินตามแบบที่หอภาพยนตร์กำหนด พร้อมแนบใบเสร็จรับเงินจากสถานพยาบาลของทางราชการ หรือสถานพยาบาลของเอกชนซึ่งได้รับใบอนุญาตให้ประกอบกิจการสถานพยาบาลหรือใบอนุญาตให้ดำเนินการสถานพยาบาลตามกฎหมายเกี่ยวกับสถานพยาบาล ทั้งนี้ หลักฐานต่างๆ จะต้องใช้ต้นฉบับเท่านั้น ยกเว้นกรณีที่เจ้าหน้าที่ต้องนำเอกสารตัวจริงเบิกจ่ายกับบริษัทประกันภัยที่ทางหอภาพยนตร์จัดให้ จึงจะให้ใช้สำเนาทดแทนได้โดยอนุโลม

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่เสียชีวิตหรือประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ในงานของหอภาพยนตร์ ให้หอภาพยนตร์จ่ายเงินทดแทนในกรณีที่เจ้าหน้าที่เสียชีวิตหรือประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) กรณีเสียชีวิต หรือประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานที่หอภาพยนตร์ต่อไปได้ ให้หอภาพยนตร์จ่ายเงินสมทบให้อีกเท่าหนึ่งของจำนวนเงินผลประโยชน์ที่ผู้นั้นพึงได้รับจากบริษัทประกันภัยที่หอภาพยนตร์จัดทำสำหรับประเภทนั้นๆ ทั้งนี้ ในวงเงินไม่เกินคนละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

(๒) กรณีประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วย พิกัด ซึ่งสามารถกลับมาปฏิบัติงานที่หอภาพยนตร์ต่อไปได้ ให้หอภาพยนตร์จ่ายเงินสมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนที่เกินจากเงินผลประโยชน์ของเงินประกันชีวิตและประกันสุขภาพสุขภาพตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท/ครั้ง

การพิจารณาว่ากรณีใดเป็นการเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานที่จะจ่ายเงินทดแทน ให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ในประกาศของกระทรวงแรงงานโดยอนุโลม

ข้อ ๔๓ ในกรณีเจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามข้อ ๔๒ (๑) ได้ถึงแก่กรรมไปก่อนที่จะได้รับเงินทดแทนดังกล่าว ให้จ่ายให้แก่ผู้รับประโยชน์ตามที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้ระบุไว้ในหนังสือกำหนดผู้รับประโยชน์แนบท้ายสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๔ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ใดถึงแก่กรรมลง นอกจากเงินทดแทนหรือผลประโยชน์ที่พึงได้รับตามข้อ ๔๒ แล้ว หอภาพยนตร์จะจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรมให้แก่ผู้รับประโยชน์ตามที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นระบุไว้ในหนังสือกำหนดผู้รับประโยชน์แนบท้ายสัญญาจ้าง ดังนี้

(๑) เงินเดือนในเดือนที่ถึงแก่กรรม จะจ่ายให้เต็มเดือน

(๒) เงินค่าทำศพ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

ข้อ ๔๕ ในกรณีบิดาและมารดาโดยกำเนิดของเจ้าหน้าที่ คู่สมรส บุตรโดยชอบด้วย

กฎหมายซึ่งไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมถึงแก่กรรม หอภาพยนตร์จะจ่ายเงินค่าทำศพรายละ ๕,๐๐๐ บาท

ข้อ ๔๖ ให้หอภาพยนตร์จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจัดทำกับบริษัทจัดการกองทุน

ที่เชื่อถือได้ และให้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากกองทุนสวัสดิการเพื่อเจ้าหน้าที่ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและจ่ายเงินสะสมจากค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามประกาศหอภาพยนตร์ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การขอรับเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ตกลงกับบริษัทจัดการกองทุน

ข้อ ๔๗ หอภาพยนตร์อาจจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่น ดังนี้

(๑) รางวัลเนื่องในโอกาสที่ปฏิบัติงานครบ ๒๐ ปี และเกษียณอายุ

(๒) รางวัลประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน

(๓) เงินกู้ยืมกรณีจำเป็นฉุกเฉิน

(๔) บริการห้องพยาบาลและยาสามัญประจำบ้าน

(๕) ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการ

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราของประโยชน์เกื้อกูลตาม (๑) (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการ

โดยเจ้าหน้าที่ของหอภาพยนตร์ได้รับประโยชน์ตอบแทนเทียบไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ข้อ ๔๘ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับเจ้าหน้าที่ของหอภาพยนตร์ตามข้อ ๔๗ ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการ

ข้อ ๔๙ หอภาพยนตร์ อาจจัดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงการบรรลุวัตถุประสงค์จัดตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และมีรายได้สูงกว่าประมาณการรายได้ โดยหอภาพยนตร์อาจกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษแก่เจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับทีมงานและระดับบุคคลเป็นที่ยอมรับ เพื่อเป็นการตอบแทนตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่

ในงบประมาณใดที่คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนพิเศษได้ เนื่องจากมีรายได้ต่ำกว่าประมาณการรายได้ หากคณะกรรมการเห็นว่า มีความจำเป็นเป็นพิเศษ ให้คณะกรรมการเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) พิจารณากลับกรองเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายกรณีไป

ข้อ ๕๐ เงินที่จะนำมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้จ่ายจากเงินรายได้ (เงินนอกงบประมาณ) จากการให้บริการซึ่งหักค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนตามรายการที่คณะกรรมการกำหนด และต้องหักส่วนที่อาจจัดสรรเป็นเงินทุนสะสม เงินสวัสดิการเจ้าหน้าที่ หรือเงินเพื่อการสาธารณกุศลหรือสาธารณประโยชน์ ตามสัดส่วนที่คณะกรรมการกำหนดด้วย แต่ไม่อาจนำดอกผลที่เกิดจากงบประมาณแผ่นดินที่รัฐบาลจัดสรรมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้

หลักเกณฑ์การจ่ายและการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยการเสนอแนะของคณะอนุกรรมการ

## หมวด ๗

## การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๕๑ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร และให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยมีการจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่างเหมาะสม

ข้อ ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หอภาพยนตร์อาจกำหนดให้มีการพัฒนา ดังนี้

- (๑) การฝึกอบรม หรือดูงาน
- (๒) การปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะอนุกรรมการกำหนด

## หมวด ๘

## วันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการลา

## ส่วนที่ 1

## วันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน

ข้อ ๕๓ วันและเวลาปฏิบัติงาน และวันหยุดงาน ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวดนี้ เว้นแต่ผู้อำนวยการจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่น้อยกว่าสิทธิที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ได้รับตามบทบัญญัติในหมวดนี้



วันและเวลาปฏิบัติงาน และวันหยุดงานของที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการ

ข้อ ๕๔ วันทำงานให้มีกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน วันละไม่เกินแปดชั่วโมง รวมสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบชั่วโมง และมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวัน

วันทำงานคือ วันจันทร์ถึงวันศุกร์ หยุดพักกลางวันหนึ่งชั่วโมง โดยไม่นับเวลาหยุดพักกลางวันรวมเป็นเวลาทำงาน และให้ผู้ปฏิบัติงานลงเวลาการปฏิบัติงานตามแบบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๕๕ วันหยุดของหอภาพยนตร์คือ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี และตามที่คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนด วันหยุดประจำสัปดาห์คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำต่อเนื่องติดต่อกันไป ถ้าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์พร้อมกันจะทำให้งานนั้นเสียหาย ผู้อำนวยการอาจกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแต่ละคนเป็นวันอื่นตามความเหมาะสม โดยแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบล่วงหน้า

ในกรณีที่มีความจำเป็น หรือเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการอาจเปลี่ยนแปลงวันและเวลาทำงานและวันหยุดตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีก็ได้ แต่ต้องไม่กระทบจำนวนรวมของวันและเวลาปฏิบัติงานรวมกันในหนึ่งสัปดาห์ของชั่วโมงการปฏิบัติงานวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีทั้งปี

## ส่วนที่ 2

### การปฏิบัติงานล่วงเวลา

ข้อ ๕๖ ในกรณีมีความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งไม่สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดหรือในกรณีมีภารกิจเฉพาะกิจที่โดยลักษณะหรือสภาพของงานจะต้องทำต่อเนื่องติดต่อกันไป ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายอาจกำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหอภาพยนตร์ปฏิบัติงานล่วงเวลา ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความเร่งด่วน

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ที่อยู่ในสายงานปฏิบัติการทั่วไป สายงานปฏิบัติการวิชาชีพ สายงานวิชาการเท่านั้นที่จะขออนุมัติการปฏิบัติงานล่วงเวลา

การขออนุมัติปฏิบัติงานล่วงเวลาโดยได้รับหรือไม่ได้รับคำตอบแทน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการเงื่อนไข และอัตราค่าตอบแทน ตามระเบียบที่คณะอนุกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๗ การคำนวณเวลาการปฏิบัติงานล่วงเวลา ให้นับรวมชั่วโมงการทำงานทั้งหมดในหนึ่งวัน หากมีเศษของชั่วโมงเกินกว่าครึ่งชั่วโมง ให้นับเป็นหนึ่งชั่วโมง ทั้งนี้ ไม่นับเวลาหยุดพักกลางวันหนึ่งชั่วโมง

ข้อ ๕๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ที่เบิกค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลาให้จัดทำรายงานสรุปผลงาน จำนวนชั่วโมง และวันที่ปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อตรวจสอบและรับรองตามแบบที่กำหนดในประกาศของ ผู้อำนวยการ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะนำเสนอต่อผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเพื่อพิจารณา อนุมัติเบิกจ่ายต่อไป

### ส่วนที่ 3

#### การลา

ข้อ ๕๙ การลาของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวดนี้ เว้นแต่ผู้อำนวยการจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่น้อยกว่าสิทธิที่ได้รับตามบทบัญญัติในส่วนนี้

ข้อ ๖๐ การคำนวณวันลาต่างๆ และการยกเลิกวันลาของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้ใช้ปีงบประมาณเป็น เกณฑ์ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ลาหากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุด ให้เสนอขอลงวันลา ต่อผู้บังคับบัญชา และให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันที่ขอลงอนั้น

ข้อ ๖๑ ให้หัวหน้าฝ่ายเป็นผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการลาทุกประเภทของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในกลุ่มงาน ของตน และให้เสนอใบลาของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต่อผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อพิจารณาอนุญาต

ข้อ ๖๒ การลามี ๑๐ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลากิจส่วนตัว
- (๓) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๔) การลาคลอด
- (๕) การลาเพื่อไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๖) การลาเพื่อทำหมัน
- (๗) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์หรือลาไปปฏิบัติศาสนกิจ
- (๘) การลาเข้ารับการศึกษา
- (๙) การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ
- (๑๐) การลาประเภทอื่นตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการลาตามวรรคหนึ่งของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เป็นไปตามระเบียบที่ คณะอนุกรรมการกำหนด

ข้อ ๖๓ ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลาของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง โดยอาจมอบหมายให้ผู้อื่น เป็นผู้ที่มีอำนาจอนุญาตแทนก็ได้ ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ของหอภาพยนตร์ ผู้อำนวยการหรือผู้มี อำนาจอนุญาตอาจไม่อนุญาตให้ลาหรือให้เลื่อนกำหนดระยะเวลาออกไปก่อนก็ได้

สิทธิการลาของผู้ว่าราชการให้มีเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ เว้นแต่ในสัญญาจ้างกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น โดยให้ ประธานกรรมการเป็นผู้มีอำนาจอนุญาต

ข้อ ๖๔ การหยุดงานโดยพลการ หรือการลาอันเป็นเท็จ หอภาพยนตร์จะถือว่าเป็นการขาดงานในวันที่ หยุดนั้น โดยไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันหยุดงานดังกล่าว และอาจถูกลงโทษทางวินัย

#### หมวด ๙

#### การพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๖๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔ ของข้อบังคับนี้
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง และไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง
- (๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง
- (๖) ขาดคุณสมบัติเพราะมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตาม กำหนดเวลาในสัญญาจ้าง
- (๗) เลิกจ้าง เพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะอนุกรรมการกำหนด
- (๘) เลิกจ้างหรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยร้ายแรง

ข้อ ๖๖ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญที่เป็นบุคคลภายนอก พันสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) สิ้นสุดสัญญาจ้าง และไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๖๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้อำนวยการ เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงออกจากงานได้

การลาออกของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ต้องยื่นล่วงหน้าก่อนวันลาออกเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือตามที่ผู้อำนวยการเห็นสมควร

ในกรณีตามวรรคสอง หากผู้อำนวยการเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของหอภาพยนตร์จะยับยั้งการอนุญาตให้ผู้นั้นลาออกไว้ก่อนได้ แต่จะยับยั้งเกินกว่าเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกมิได้

ข้อ ๖๘ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกจากงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือเข้ารับการศึกษาเป็นสมาชิกวุฒิสภา หรือเป็นกรณีการลาออกของที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญให้การลาออกของผู้นั้นมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๖๙ เมื่อปรากฏเหตุที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔ ของข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน และเลิกจ้างได้ทันที

ข้อ ๗๐ เมื่อเจ้าหน้าที่ไปรับราชการทหารตามหน้าที่การรับราชการทหาร ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราวได้

ข้อ ๗๑ เจ้าหน้าที่ เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ ผู้อำนวยการอาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ โดยอาจได้รับเงินค่าจ้างชีพเพื่อความเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

เจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ผู้อำนวยการอาจพิจารณาให้กลับเข้าทำงานใหม่ก็ได้ หากผู้นั้นหายจากการเจ็บป่วยและสามารถทำงานได้ตามปกติ

## หมวด ๑๐

## ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

.....

ข้อ ๗๒ ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่หออภายันตร์เลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับการพิจารณาให้ได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

- (๑) สิ้นสุดสัญญาจ้าง และไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง
- (๒) ครบกำหนดสัญญาจ้าง เนื่องจากอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) เลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างโดยไม่มีความผิด
- (๔) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ โดยแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและให้ความเห็นว่ามีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป
- (๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบหน่วยงาน
- (๖) ไม่ได้รับการปรับเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้น
- (๗) มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

กรณีที่มีการเลิกจ้างด้วยเหตุอื่น ๆ นอกจาก (๑) ถึง (๗) ให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ข้อ ๗๓ ในกรณีที่หออภายันตร์ย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของเจ้าหน้าที่หรือครอบครัว ให้หออภายันตร์แจ้งเจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยเจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามเกณฑ์ในข้อ ๗๕

ข้อ ๗๔ หออภายันตร์ไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) การจ้างในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของหออภายันตร์ และมีระยะเวลาแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น โดยได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง
- (๒) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่หออภายันตร์

(๓) จงใจทำให้หอภาพยนตร์ได้รับความเสียหาย

(๔) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้หอภาพยนตร์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของหอภาพยนตร์อันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และหอภาพยนตร์ได้ تذากเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง หอภาพยนตร์ไม่จำเป็นต้อง تذากเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานได้กระทำความผิด

(๖) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๗) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้หอภาพยนตร์ได้รับความเสียหาย

(๘) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าตอบแทนตามวรรคหนึ่ง ถ้าหอภาพยนตร์ไม่ได้รับข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ผู้ปฏิบัติงานทราบในขณะที่เลิกจ้างหอภาพยนตร์จะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

ข้อ ๗๕ ให้หอภาพยนตร์จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งเดือน

(๒) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามเดือน

(๓) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกเดือน

(๔) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายแปดเดือน

(๕) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบเดือน

(๖) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบสี่เดือน

ข้อ ๗๖ ให้หอภาพยนตร์จัดสรรเงินเพื่อเป็นเงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้างสำหรับเจ้าหน้าที่ โดยให้นำฝากกับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินที่คณะกรรมการกำหนดในข้อบัญญัติ “เงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้าง” เงินที่จะนำเข้าเงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ได้แก่

- (๑) เงินที่หอภาพยนตร์จัดสรรจากเงินรายได้เป็นเงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้าง
- (๒) ดอกผลของเงินทุนและเงินที่ได้รับจากการบริหารจัดการเงินทุน
- (๓) เงินที่มีผู้บริจาคให้
- (๔) เงินรายรับอื่น ๆ

การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่ให้เบิกจ่ายจากเงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้าง โดยให้ใช้จ่ายได้จากเงินที่ได้รับตามข้อ (๑) ถึง (๔)

กรณีเจ้าหน้าที่มีหนี้ใด ๆ ที่ค้างชำระต่อหอภาพยนตร์ ให้ผู้นั้นชำระหนี้เหล่านั้นก่อนจึงจะได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

เมื่อมีจำนวนเงินหรือทรัพย์สินในเงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้างที่มีเสถียรภาพเพียงพอต่อการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่แล้ว หอภาพยนตร์อาจนำเงินหรือทรัพย์สินบางส่วนไปหาประโยชน์เพิ่มเติมให้เงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงเสถียรภาพการคงอยู่อย่างมั่นคงของเงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

#### หมวด ๑๑

##### วินัย

.....

ข้อ ๗๗ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๗๘ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องสุภาพเรียบร้อยและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ข้อ ๗๙ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแบบธรรมเนียมของหอภาพยนตร์

ข้อ ๘๐ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่หอภาพยนตร์ ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของหอภาพยนตร์

ข้อ ๘๑ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ต้องอุทิศเวลาแก่หอภาพยนตร์ และมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาบ่อยครั้งถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๘๒ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ต้องรักษาความลับของหอภาพยนตร์

ข้อ ๘๓ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณและจริยธรรมแห่งวิชาชีพของตน

ข้อ ๘๔ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อหอภาพยนตร์

ข้อ ๘๕ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๘๖ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ ๘๗ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องไม่เป็นผู้กระทำการในทางหุ้นส่วน หรือบริษัท หรือปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา และจะต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของหอภาพยนตร์

ข้อ ๘๘ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่ชื่อเสียงของหอภาพยนตร์

ข้อ ๘๙ ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลและระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๙๐ โทษทางวินัยมีห้าสถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) เลิกจ้าง
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๙๑ การลงโทษทางวินัยผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์

ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด



ข้อ ๔๒ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ผู้ใดกระทำผิดวินัย

ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษตามสมควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันสมควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาตโทษก็ได้ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามิเหตุอันสมควรลดโทษจะงดโทษให้ โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๔๓ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษเลิกจ้างหรือไล่ออก

ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานต่อผู้อำนวยการและผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดเพื่อทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ผู้อำนวยการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรง ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

การจะพิจารณาว่าการกระทำผิดใดเป็นความผิดร้ายแรง ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๔ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากหอภาพยนตร์ไปแล้ว ผู้อำนวยการก็ยังมีอำนาจสั่งลงโทษเลิกจ้างได้ เว้นแต่ผู้นั้นออกจากหอภาพยนตร์เพราะตาย

ข้อ ๔๕ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน พิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกเลิกจ้าง และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ และให้นับอายุงานต่อเนื่องได้

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับของหอภาพยนตร์ที่กำหนดไว้

ข้อ ๔๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดซึ่งพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานว่า ขณะปฏิบัติงานได้กระทำหรือละเว้นกระทำการใด อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาของ ผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานว่า ในขณะที่ปฏิบัติงานได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้พ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา หลังจากที่ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่า ผู้นั้นยังมีได้พ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน และต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน สำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามมาตรา ๔๕ วรรคสอง จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษ หรือองค์การพิจารณาอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษทางวินัยหรือองค์การตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัยมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง เพราะเหตุกระบวนการดำเนินการทางวินัย ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด หรือมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติ แล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ถ้าผลการสอบสวนพิจารณา ปรากฏว่าผู้ นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ความในมาตรานี้มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ข้อ ๔๗ ในกรณีที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติหรือ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐมีมติชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใด ซึ่งออกจากราชการแล้ว การดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม การทุจริตหรือกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แล้วแต่กรณี การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง หากปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

หมวด ๑๒

การอุทธรณ์

.....

ข้อ ๙๘ ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการได้รับคำอุทธรณ์ วินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษเลิกจ้างหรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและให้ถือเป็นยุติ

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้

หมวด ๑๓

การร้องทุกข์

.....

ข้อ ๙๙ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของหอภาพยนตร์ หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งขั้นจากผู้ปฏิบัติต่อตนหากผลการวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจก็ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่เกิดเหตุให้ร้องทุกข์หรือทราบผลการวินิจฉัย หากผลการวินิจฉัยของผู้อำนวยการ ยังไม่เป็นที่พอใจให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน เมื่อคณะกรรมการพิจารณากลับกรองแล้วให้เสนอข้อวินิจฉัยต่อคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

(ข) ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกรณีผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนภายในสามสิบวันนับตั้งแต่เกิดเหตุให้ร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาเสร็จแล้วให้เสนอข้อวินิจฉัยต่อคณะกรรมการเมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) เมื่อถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างในเหตุอื่นซึ่งมิใช่การทำผิดวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ คณะอนุกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะอนุกรรมการพิจารณาเสร็จแล้วให้เสนอข้อวินิจฉัยต่อคณะกรรมการ

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ คณะกรรมการกำหนดโดยการเสนอแนะของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๐๐ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติหรือคำสั่งใดที่ออกตามข้อบังคับหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ยังคงมีผลใช้บังคับได้จนกว่าจะมีการ ออกระเบียบหรือประกาศตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๐๑ การใดที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการตามข้อบังคับหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการต่อไป ตามข้อบังคับเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นางปรีศนา พงษ์ทัตศิริกุล)

ประธานกรรมการหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)