



ระเบียบว่าด้วยการทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

DTI-G-201-AHR-002

ร่างโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

อนุมัติโดย ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

หน้าที่ 1 ของ 7 หน้า

**ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ**  
**ว่าด้วยการทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง**  
**เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง**  
**พ.ศ. 2562**

เพื่อให้การทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน เป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีความเหมาะสม เรียบร้อย อาศัยอำนาจข้อ 7 (3) ข้อ 16 และข้อ 45 ของข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562 และมติคณะกรรมการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2562 เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2562 และในคราวประชุมครั้งที่ 10/2562 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2562 จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ว่าด้วยการทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง พ.ศ. 2562”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการทำสัญญาว่าจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย พ.ศ. 2552

(2) ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการทำสัญญาว่าจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันเป็นการชั่วคราว

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของสถาบัน โดยสถาบันได้บรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในลักษณะงานประจำ และมีการกำหนดเงื่อนไขการว่าจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้าง นอกจากตำแหน่งผู้อำนวยการ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งสถาบันจ้างให้ปฏิบัติงานในลักษณะชั่วคราว คราวละไม่เกินหนึ่งปี โดยมีกำหนดระยะเวลาการว่าจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้าง



ระเบียบว่าด้วยการทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

DTI-G-201-AHR-002

ร่างโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

อนุมัติโดย ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

หน้าที่ 2 ของ 7 หน้า

“ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ” หมายความว่า บุคคลซึ่งสถาบันทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญของสถาบัน มีกำหนดระยะเวลาการว่าจ้างที่มีวันเริ่มต้น และวันสิ้นสุดที่แน่นอน

“เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันเป็นการชั่วคราว” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันเป็นการชั่วคราว ตามข้อ 8 ของข้อบังคับสถาบัน เทคโนโลยีป้องกันประเทศ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562

“ผู้ทดลองงาน” หมายความว่า ผู้ที่ผ่านการสรรหาเพื่อเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ และอยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่สถาบันกำหนด

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาเป็นหนังสือซึ่งผู้ปฏิบัติงานตกลงจะทำงานให้แก่สถาบัน และสถาบันตกลงจะให้เงินเดือนหรือค่าจ้างตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานให้ โดยหมายความรวมถึงสัญญาทดลองงาน ด้วย

“เงินเดือน” หมายความว่า ค่าตอบแทนที่สถาบันจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่เป็นรายเดือน ตามบัญชีระดับตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือน

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าตอบแทนที่สถาบันจ่ายให้กับที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือลูกจ้าง เป็นรายเดือนตามสัญญาจ้าง

“ประโยชน์ตอบแทนอื่น” หมายความว่า ค่าตอบแทนหรือประโยชน์ลักษณะอื่นที่ให้การเป็นการตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

“ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง” หมายความว่า ค่าตอบแทนที่สถาบันจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น

“ค่าตอบแทนการเลิกจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” หมายความว่า ค่าตอบแทนที่สถาบันจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เมื่อสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบ ตามระเบียบนี้

“คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการ ซึ่งผู้อำนวยการแต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจออกคำสั่ง ประกาศ หรือกำหนดวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบนี้ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และถือว่าเป็นที่สิ้นสุด



ระเบียบว่าด้วยการทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

DTI-G-201-AHR-002

ร่างโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

อนุมัติโดย ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

หน้าที่ 3 ของ 7 หน้า

## หมวด 1

### คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ 6 ให้มีคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน ตรวจสอบ กลั่นกรอง และสรุปผลเกี่ยวกับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

## หมวด 2

### หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการทำสัญญาจ้าง สัญญาทดลองงาน

ข้อ 7 ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำสัญญาทดลองงานกับผู้ทดลองงาน โดยมีกำหนด ระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานไม่เกินหนึ่งร้อยสิบเก้าวัน และให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

ให้ผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่กับสถาบัน โดยมีกำหนด ระยะเวลา ดังนี้

(1) ผู้ได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ระดับ 1-3 ให้ทำสัญญาจ้างคราวแรกมีกำหนดระยะเวลา สองปี คราวที่สองสี่ปี และคราวถัด ๆ ไปคราวละแปดปี โดยไม่จำกัดจำนวนครั้งในการต่อสัญญา

(2) ผู้ได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ระดับ 4-6 ให้ทำสัญญาจ้างคราวแรกมีกำหนดระยะเวลา สองปี และคราวถัด ๆ ไปคราวละสี่ปี โดยไม่จำกัดจำนวนครั้งในการต่อสัญญา

ในการต่อสัญญาจ้างคราวถัด ๆ ไป คราวใด ผู้ได้รับการต่อสัญญาจะมีอายุหกสิบปีบริบูรณ์ ให้จัดทำสัญญาจ้างนั้นโดยกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดสัญญาเท่ากับอายุที่จะครบหกสิบปีบริบูรณ์

สำหรับสัญญาจ้างลูกจ้าง ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เป็นการปฏิบัติงานในลักษณะชั่วคราว คราวละไม่เกินหนึ่งปี โดยมีกำหนดระยะเวลาการว่าจ้างที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดที่แน่นอน

การเสนอขออนุมัติการจ้างลูกจ้าง ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เป็นไปตามความจำเป็น และเหมาะสม

ข้อ 8 การทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามผนวกแนบท้ายระเบียบนี้

ข้อ 9 ในสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ให้ระบุรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) ตำแหน่ง หรืองานที่ได้รับมอบหมาย
- (2) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (3) อัตราและวิธีการในการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมถึงประโยชน์ตอบแทนอื่น (ถ้ามี)
- (4) สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์



ระเบียบว่าด้วยการทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

DTI-G-201-AHR-002

ร่างโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

อนุมัติโดย ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

หน้าที่ 4 ของ 7 หน้า

- (5) การสิ้นสุดของสัญญาจ้าง
- (6) เงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่ง การเลิกสัญญาจ้าง และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง
- (7) ข้อตกลงอื่น ๆ ที่เป็นเงื่อนไขในสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศที่ผู้อำนวยการกำหนด สำหรับสัญญาทดลองงาน สัญญาจ้างลูกจ้าง ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ให้พิจารณารายละเอียด

ในวรรคหนึ่งได้ตามความเหมาะสม

ข้อ 10 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการประเมินผล การปรับตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน ของสถาบัน

ข้อ 11 กรณีก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลนำเสนอข้อมูลตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่สถาบันประกาศกำหนดต่อคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาการต่ออายุสัญญาจ้างหรือการขออนุมัติการจ้างใหม่ การกำหนดวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การให้พ้นจากตำแหน่ง การเลิกสัญญาจ้าง เสนอต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณา

กรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง ข้อบังคับระเบียบ คำสั่ง และประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือระหว่างวงรอบการประเมิน ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่สถาบันกำหนด และผู้อำนวยการเห็นควรไม่ต่ออายุสัญญาจ้างหรือไม่อนุมัติการจ้างใหม่ จะต้องมียกข้อบังคับให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนวันสิ้นสุดการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าหนึ่งงวดการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างคราวถัดไป เว้นแต่ผู้อำนวยการเห็นควรให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในทันที ให้แจ้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบ และอาจพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นจำนวนไม่เกินสามเท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้าย

### หมวด 3

#### หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

ข้อ 12 หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อสถาบันสั่งให้ออกจากงานเนื่องจากเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ จนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างสม่ำเสมอ
- (2) สิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้างและไม่ได้รับการต่อสัญญา ทั้งนี้ ให้รวมถึงสิ้นสุดสัญญาจ้างเนื่องจากอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ด้วย
- (3) พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน ภายหลังเจ้าหน้าที่นั้นได้พ้นการทดลองปฏิบัติงานแล้ว



(4) พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากยุบหรือเลิกตำแหน่ง ด้วยเหตุสถาบันปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างลง ให้สถาบันแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อผู้ที่จะถูกเลิกจ้าง ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่สถาบันไม่แจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้า น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามข้อ 14 แล้ว ให้สถาบัน จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน

(5) กรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างลาออกเนื่องจากสถาบันย้ายสถานที่ประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติหรือมีผลกระทบต่อครอบครัว โดยเจ้าหน้าที่หรือ ลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานกับสถาบัน ให้ถือเป็นการเลิกจ้างและมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน การเลิกจ้าง ให้สถาบันแจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนย้ายสถานที่ประกอบ กิจการ

ในกรณีที่สถาบันไม่แจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบถึงการย้ายสถานที่ประกอบกิจการ ล่วงหน้า สถาบันต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับเงินเดือนหรือค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสามสิบวัน

ความในวรรคหนึ่ง มิให้นำมาใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของ สถาบันเป็นการชั่วคราว

ข้อ 13 สถาบันไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ในกรณีใดกรณีหนึ่งตามข้อ 46 ของข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562

ข้อ 14 ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

(2) ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างไม่น้อยกว่า เงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

(3) ทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างไม่น้อยกว่า เงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(4) ทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างไม่น้อยกว่า เงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน



(5) ทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

(6) ทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างต่อวันหมายถึงเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายหารด้วยสามสิบ

ข้อ 15 ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างถูกสั่งให้ออกจากงาน หรือพ้นจากตำแหน่งตามข้อ 12 โดยมีกรณีถูกสถาบันดำเนินการทางวินัย หรือถูกสถาบันดำเนินคดีอาญา ให้ระงับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างไว้ก่อนจนกว่าการดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีจะถึงที่สุด

ข้อ 16 ให้สถาบันจ่ายเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ถูกลงสั่งให้ออกจากงาน หรือพ้นจากตำแหน่งตามข้อ 12 หรือการดำเนินการทางวินัย หรือการดำเนินคดีถึงที่สุดตามข้อ 15 และปรากฏว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือไม่ได้กระทำความผิดอาญา แล้วแต่กรณี

ข้อ 17 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำการใด หรือพยายามกระทำการใด เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามข้อบังคับนี้โดยมิชอบ ถือว่าเป็นการกระทำความผิดต่อหน้าที่ ให้สถาบันงดจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามที่กำหนดไว้ในข้อ 13

#### หมวด 4

#### การนับระยะเวลาทำงาน และการนับระยะเวลาทำสัญญาจ้าง

ข้อ 18 ให้นับระยะเวลาทำงานตามข้อ 14 ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้นับระยะเวลาทำงานตั้งแต่วันแรกที่เข้าปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง จนถึงวันที่เลิกจ้าง โดยรวมระยะเวลาระหว่างการทดลองปฏิบัติงานของผู้ทดลองงานด้วย

(2) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว ให้นับระยะเวลาทำงานตั้งแต่วันแรกที่เข้าปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างจนถึงวันกลับเข้ารับราชการ รวมกับระยะเวลาทำงานภายหลังได้ลาออกจากราชการเป็นการถาวรภายในหกเดือนเรียบร้อยแล้วจนถึงวันเลิกจ้าง

(3) ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวในกิจการที่สถาบันเข้าร่วมทุน ถือหุ้นเป็นหุ้นส่วนกับบุคคลอื่น หรือในกิจการของภาคเอกชน ให้นับระยะเวลาทำงานตั้งแต่วันแรกที่เข้าปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างต่อเนื่องจนถึงวันที่เลิกจ้างเสมือนอยู่ทำงานกับสถาบัน



(4) ผู้ที่ออกจากงานเป็นการชั่วคราวจะไม่ได้รับเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ในระหว่างออกจากงานเป็นการชั่วคราว และเมื่อกลับเข้ามาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ภายใน กำหนดเวลา ให้นับระยะเวลาทำงานตั้งแต่วันที่เข้าปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างต่อเนื่องจนถึงวันที่เลิกจ้าง เสมือนอยู่ทำงานกับสถาบัน เว้นแต่ผู้ที่ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้นับระยะเวลาทำงานตั้งแต่วันที่เข้าปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างจนถึงวันเข้ารับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร รวมกับระยะเวลาทำงานภายหลังได้กลับเข้าปฏิบัติงานอีกครั้งจนถึงวันเลิกจ้าง

ข้อ 19 กรณีตามข้อ 18 (3) และ (4) ให้นับระยะเวลาในการทำสัญญาต่อเนื่อง เพียงสัญญาสะดวก หยุดอยู่ชั่วคราวเท่านั้น เมื่อกลับเข้ามาปฏิบัติงานอีก ให้ทำสัญญาต่อเนื่องมาจากเดิม หากหมดห้วงระยะเวลาการ ทำสัญญาใด ๆ ให้เสมือนว่าต้องเริ่มกระบวนการทำสัญญาใหม่ตามเงื่อนไขข้อ 7

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ 20 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ตาม พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 ที่ได้รับการคัดเลือก และบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยี ป้องกันประเทศ พ.ศ. 2562 ให้จัดทำสัญญาตามระเบียบนี้ โดยระยะเวลาตามสัญญาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- (1) ผู้ที่ทำสัญญาแต่เดิมให้นับระยะเวลาการทำสัญญาเดิมต่อเนื่องไปจนเข้าเงื่อนไข ดังนี้
  - (ก) เจ้าหน้าที่ระดับ 1 – 4 ที่มีอายุสัญญาสองปีให้ต่อสัญญาสี่ปี และให้ทำสัญญาจ้าง คราวถัด ๆ ไปคราวละแปดปี โดยไม่จำกัดจำนวนครั้งในการต่อสัญญา
  - (ข) เจ้าหน้าที่ระดับ 1 – 4 ที่มีอายุสัญญาสี่ปี หากปฏิบัติงานในรอบสัญญามาแล้ว น้อยกว่าสองปีให้ต่อสัญญาสี่ปี หากปฏิบัติงานในรอบสัญญามาแล้วตั้งแต่สองปีขึ้นไปให้ต่อสัญญาแปดปี และให้ทำ สัญญาจ้างคราวถัด ๆ ไปคราวละแปดปี โดยไม่จำกัดจำนวนครั้งในการต่อสัญญา
  - (ค) เจ้าหน้าที่ระดับ 1 – 4 ที่มีอายุสัญญาแปดปีให้ต่อสัญญาแปดปี และให้ทำสัญญาจ้าง คราวถัด ๆ ไปคราวละแปดปี โดยไม่จำกัดจำนวนครั้งในการต่อสัญญา
  - (ง) เจ้าหน้าที่ระดับ 5 – 6 ให้ต่อสัญญาสี่ปี และให้ทำสัญญาจ้างคราวถัด ๆ ไปคราวละสี่ปี โดยไม่จำกัดจำนวนครั้งในการต่อสัญญา
- (2) ผู้ที่ทำสัญญาแต่เดิม หากมีการเลื่อนระดับสูงขึ้น ให้นับระยะเวลาการทำสัญญาใหม่ ตามข้อ 7



ระเบียบว่าด้วยการทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

DTI-G-201-AHR-002

ร่างโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

อนุมัติโดย ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

หน้าที่ 8 ของ 7 หน้า

ข้อ 21 นับแต่วันที่ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้ ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างเนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2562

พลอากาศเอก

(ดร.ปรีชา ประดับมุข)

ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ