

ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ
ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง การปรับเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือน
และค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน
พ.ศ. 2563

โดยเป็นการสมควรกำหนดให้มีระเบียบว่าด้วยว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง การปรับเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีความเหมาะสม เรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 7 (3) ข้อ 17 และข้อ 24 วรรคสาม ของข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง การปรับเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2563”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการการประเมินผล การปรับตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน พ.ศ. 2552

(2) ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการการประเมินผล การปรับตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

(3) ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการการประเมินผล การปรับตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2555

(4) ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการการประเมินผล การปรับตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2556

(5) ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจ่ายเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. 2552

(6) ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจ่ายเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันเป็นการชั่วคราว

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของสถาบันโดยสถาบันได้บรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในลักษณะงานประจำ และมีการกำหนดเงื่อนไขการว่าจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้าง นอกจากตำแหน่งผู้อำนวยการ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งสถาบันจ้างให้ปฏิบัติงานในลักษณะชั่วคราว คราวละไม่เกินหนึ่งปี โดยมีกำหนดระยะเวลาการว่าจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้าง

“ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ” หมายความว่า บุคคลซึ่งสถาบันทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญของสถาบัน มีกำหนดระยะเวลาการว่าจ้างที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดที่แน่นอน

“เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันเป็นการชั่วคราว” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันเป็นการชั่วคราว ตามข้อ 8 ของข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562

“ผู้ทดลองงาน” หมายความว่า ผู้ที่ผ่านการสรรหาเพื่อเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ และอยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่สถาบันกำหนด

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาเป็นหนังสือซึ่งผู้ปฏิบัติงานตกลงจะทำงานให้แก่สถาบัน และสถาบันตกลงจะให้เงินเดือนหรือค่าจ้างตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานให้ โดยหมายความรวมถึงสัญญาทดลองงานด้วย

“เงินเดือน” หมายความว่า ค่าตอบแทนที่สถาบันจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่เป็นรายเดือน ตามบัญชีระดับตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือน

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าตอบแทนที่สถาบันจ่ายให้กับที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือลูกจ้างเป็นรายเดือนตามสัญญาจ้าง

“เงินเพิ่มเงินเดือน” หมายความว่า ค่าตอบแทนที่จ่ายเพิ่มให้แก่เจ้าหน้าที่ ในกรณีที่เงินเดือนเกินกรอบอัตราเงินเดือน ที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับอยู่ก่อน

“การปรับตำแหน่ง” หมายความว่า การปรับตำแหน่งในระดับตำแหน่งงานที่อยู่ในบัญชีระดับตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือนจากตำแหน่งงานหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งงานหนึ่งในระดับที่ต่ำกว่า เท่ากัน หรือสูงกว่า

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการซึ่งผู้อำนวยการแต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจออกคำสั่ง ประกาศ หรือกำหนดวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบนี้ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และถือว่าเป็นที่สิ้นสุด

หมวด 1 การปรับตำแหน่ง

ข้อ 6 การปรับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ที่จะกระทำได้ เมื่อมีอัตราว่างในตำแหน่งงานนั้น ๆ เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับการปรับตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถครบถ้วนตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งงาน และให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับลักษณะงาน ขอบเขต ปริมาณงาน ความสำคัญของตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานนั้นประกอบด้วย โดยใช้ผลการประเมิน การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นหลักในการพิจารณา ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชา ในแต่ละระดับชั้นอาจให้ความเห็นประกอบการพิจารณา โดยให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวม และจัดทำข้อพิจารณาเสนอความคิดเห็น รวมถึงผลกระทบอื่น ๆ นำเสนอคณะกรรมการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลพิจารณาก่อนนำเสนอสู่ผู้อำนวยการเพื่อพิจารณา

กรณีเมื่อปรับตำแหน่งแล้ว เงินเดือนที่ได้รับแต่เดิมต่ำกว่าอัตราเงินเดือนระดับเริ่มต้น ของกรอบอัตราเงินเดือนตามบัญชีระดับตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือนในตำแหน่งใหม่ ให้รับเงินเดือนใน อัตราระดับเริ่มต้นของกรอบอัตราเงินเดือนในตำแหน่งใหม่

กรณีเมื่อปรับตำแหน่งแล้ว หากเงินเดือนที่ได้รับแต่เดิมเกินกรอบอัตราเงินเดือนตามบัญชี ระดับตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือนในตำแหน่งใหม่ ให้คงรับเงินเดือนในอัตราเงินเดือนเดิม

ข้อ 7 ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ใดได้รับการพิจารณาปรับตำแหน่ง แต่อยู่ระหว่างสอบสวนว่า กระทำความผิดทางวินัยก่อนมีการปรับตำแหน่ง ให้ชะลอการปรับตำแหน่งไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จ ในปีใด และผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกลงโทษทางวินัยไม่เกินโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งปรับตำแหน่งได้ในปีนั้น

ข้อ 8 กรณีเจ้าหน้าที่ไปศึกษาเพิ่มเติมนอกเวลางาน ลาไปศึกษาต่อ ไม่ถือเป็นข้อผูกพัน ที่สถาบันจะต้อง ปรับตำแหน่ง หรือปรับเงินเดือนให้แต่อย่างใด ยกเว้นเจ้าหน้าที่ที่ได้รับทุนจากสถาบัน ให้ไปศึกษาตามแผนพัฒนาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ 9 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาปรับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการ ประกาศกำหนด

หมวด 2

การปรับเงินเดือน

ข้อ 10 การปรับเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้ปรับปีละสองครั้ง ครั้งที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ครั้งที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปี ยกเว้นการจ้างเจ้าหน้าที่บางรายที่กำหนดเงื่อนไขสัญญาจ้างไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ 11 การปรับเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้ปรับได้ไม่เกินกรอบอัตราเงินเดือนตามบัญชีระดับตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งงานนั้น ๆ

ข้อ 12 การปรับเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยใช้ร้อยละของระดับผลการประเมินคูณกับค่ากลาง (Mid Point) ของบัญชีระดับตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือน ทั้งนี้ ผลรวมการปรับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นของเจ้าหน้าที่ทั้งสถาบัน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในแต่ละปี

ข้อ 13 การอนุมัติการจ้างใหม่ของผู้จ้าง ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล นำเสนอข้อมูลตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่สถาบันกำหนด ต่อคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาก่อนการขออนุมัติการจ้างใหม่ของผู้จ้าง และเสนอค่าจ้างของผู้จ้างในรายที่ได้รับอนุมัติการจ้างใหม่ จากผลการประเมินการปฏิบัติงานของรอบปีตามสัญญาจ้างที่ผ่านมา โดยเทียบเคียงกับอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ เป็นรายกรณี ปีละ 1 ครั้ง ก่อนนำเสนอต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณา

ข้อ 14 กรณีเจ้าหน้าที่ย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ในสถาบันต่างพื้นที่ หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกหน้าที่ หรืองานพิเศษอื่นใดในรอบปีที่แล้วมา ให้นำผลงานของผู้นั้นทุกตำแหน่ง และทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 15 ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ใดได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือน แต่อยู่ระหว่างสอบสวนว่ากระทำความผิดทางวินัยก่อนมีการปรับเงินเดือน ให้ชะลอการปรับเงินเดือนไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จในปีใด และปรากฏว่าผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกลงโทษทางวินัยไม่เกินโทษภาคทัณฑ์ให้สั่งปรับเงินเดือนได้ในปีนั้น

ข้อ 16 เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้ถึงแก่กรรม หรือต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือต้องพ้นจากตำแหน่งไปอันมิใช่เกิดขึ้นเนื่องจากการกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงของตน หรือเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพซึ่งแพทย์ได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อีก โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสี่เดือนนับจากการปรับเงินเดือนครั้งก่อน ให้มีสิทธิได้รับการปรับเงินเดือนตามอัตราส่วนระยะเวลาการครองตำแหน่ง (Pro-rate) หรือตามที่ผู้อำนวยการเห็นสมควร

ข้อ 17 กรณีเจ้าหน้าที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าหกเดือนของรอบการประเมิน นับตั้งแต่วันพ้นการทดลองปฏิบัติงานจะปรับเงินเดือนให้ตามอัตราส่วนระยะเวลาการครองตำแหน่ง (Pro-rate)

เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการปรับตำแหน่งระหว่างรอบการประเมินจะได้รับการปรับเงินเดือนให้ตามอัตราส่วนระยะเวลาการครองตำแหน่ง (Pro-rate) ในแต่ละระดับ ประเภท

ข้อ 18 เจ้าหน้าที่ผู้มีสิทธิได้รับการปรับเงินเดือน มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- (1) ไม่อยู่ในช่วงระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน
- (2) มีอัตราเงินเดือนไม่เกินกรอบอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ตามบัญชีระดับตำแหน่งสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ
- (3) ในกรณีที่เงินเดือนของเจ้าหน้าที่เต็มกรอบอัตราเงินเดือน ผู้อำนวยการอาจพิจารณาจ่ายเงินเพิ่มเงินเดือนอีกเป็นกรณีพิเศษในรอบระยะเวลาการปรับเงินเดือนนั้น ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับอยู่
- (4) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยในกรณีตัดหรือลดเงินเดือน หรือถูกสั่งพักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือนในรอบระยะเวลาการปรับเงินเดือนนั้น
- (5) ในรอบหกเดือนที่ผ่านมา ไม่มีผลคะแนนการประเมินผลตามแผนมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์รายบุคคล (Personal Achievement Plan : PAP) และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหาร (Executive Judgment : EJ) รวมกันในระดับต่ำสุดของเกณฑ์ที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด
- (6) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ 19 ให้ถือว่าการปรับเงินเดือนเจ้าหน้าที่ และการเสนอค่าจ้างของลูกจ้างในรายที่ได้รับอนุมัติการจ้างใหม่ เป็นความลับของสถาบันห้ามเปิดเผยต่อบุคคลอื่น

หมวด 3

วิธีการจ่ายเงินเดือน และค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ 20 การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินการ ดังนี้

- (1) เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับเป็นรายเดือน ซึ่งกำหนดจ่ายทุกวันที่ 25 ของเดือน และจ่ายเงินเดือนผ่านบัญชีเงินฝากธนาคารของเจ้าหน้าที่ หรือตามที่สถาบันเห็นสมควร
- (2) การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างให้กับผู้ปฏิบัติงาน ให้จ่ายตามอัตราเงินเดือนที่กำหนดในสัญญาจ้าง

ข้อ 21 ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการคัดเลือกบุคคลแรกบรรจุ และแต่งตั้งเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ ในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พร้อมอัตราเงินเดือนตามบัญชีระดับตำแหน่ง และกรอบอัตราเงินเดือน ให้ผู้อำนวยการพิจารณาอนุมัติ เพื่อดำเนินการทำสัญญาทดลองงานต่อไป

กรณีการคัดเลือกเป็นลูกจ้าง ให้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งโดยอนุโลม

ข้อ 22 อัตราค่าจ้างของที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานเทียบเท่ากับตำแหน่งที่อยู่ในโครงสร้างของสถาบัน ให้ใช้บัญชีระดับตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ ตามสัญญาจ้าง โดยให้ผู้อำนวยการพิจารณาอนุมัติอัตราเงินเดือน สำหรับผู้ที่ผ่านการคัดเลือกหรือซื้อเชิญ

ข้อ 23 การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่เต็มเดือน ให้จ่ายตามส่วนของจำนวนวันที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในเดือนนั้น โดยให้นับสามสิบวันเป็นหนึ่งเดือน

ข้อ 24 การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน ที่บรรจุใหม่หรือกลับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ให้จ่ายได้ตั้งแต่วันที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติหน้าที่

ข้อ 25 การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน กรณีที่มีการปรับตำแหน่ง หรือปรับเงินเดือน ให้จ่ายได้ตั้งแต่วันที่ระบุในคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งปรับ

ข้อ 26 การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน ในกรณีที่ลาออก ให้จ่ายได้ก่อนถึงวันครบกำหนดลาออก และได้รับอนุมัติให้ลาออก

ข้อ 27 การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน เหตุเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้จ่ายได้ถึงวันครบกำหนดหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ 28 เงินที่หักจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ตามที่มีการทำข้อตกลงหรือมีกฎหมายกำหนด ก่อนโอนเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกู้ยืมนี้กับสถาบันการเงิน ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งบังคับคดีให้อายัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง และเงินอื่นใด นอกเหนือจากที่กำหนดตามที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตกลงยินยอม

ประกาศ ณ วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2563

พลอากาศเอก



(ดร.ปรีชา ประดับมุข)

ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ