

	ระเบียบว่าด้วยการประเมินผล การปรับตำแหน่งและการปรับเงินเดือน	DTI-S-221-GGO
	ร่างโดย ฝ่ายบริหาร	สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ
	อนุมัติโดย ผู้อำนวยการ	หน้าที่ 1 ของ 5 หน้า

**ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยการประเมินผล การปรับตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน พ.ศ. 2552**

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับตำแหน่ง และการปรับเงินเดือนเจ้าหน้าที่ของสถาบันเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม อาศัยอำนาจตามข้อ 20 แห่งข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2552 จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการประเมินผล การปรับตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน พ.ศ. 2552”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาระเบียบ คำสั่ง หรือ คำชี้แจงอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือ ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

“รองผู้อำนวยการ” หมายความว่า รองผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

“รองผู้อำนวยการตามสายงาน” หมายความว่า รองผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศที่รับผิดชอบในสายงานนั้น ๆ

“ผู้อำนวยการฝ่ายตามสายงาน” หมายความว่า ผู้อำนวยการฝ่ายหรือผู้อำนวยการโครงการที่รับผิดชอบในสายงานนั้น ๆ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

“คณะกรรมการอำนวยการสถาบัน” หมายความว่า คณะกรรมการอำนวยการสถาบันที่ตั้งขึ้นตามข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานทั่วไป พ.ศ. 2552

“การปรับตำแหน่ง” หมายความว่า การปรับตำแหน่งในระดับงานที่อยู่ในกรอบอัตราเงินเดือนเดียวกัน ต่ำกว่าหรือสูงกว่า

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า บุคคลผู้ซึ่งปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง และสถาบันบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยมีกำหนดระยะเวลาจ้างและอาจต่อสัญญาได้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลที่สถาบันทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานในงานใดงานหนึ่งของสถาบัน โดยมีกำหนดระยะเวลาว่าจ้างที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดที่แน่นอน

“ผู้ทดลองงาน” หมายความว่า ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน และอยู่ระหว่างการทดลองงาน



ระเบียบว่าด้วยการประเมินผล การปรับตำแหน่งและการปรับเงินเดือน

ร่างโดย ฝ่ายบริหาร

อนุมัติโดย ผู้อำนวยการ

DTI-S-221-GGO

สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

หน้าที่ 2 ของ 5 หน้า

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ 5 กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการอำนวยการสถาบันเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และถือว่าเป็นที่สิ้นสุด

หมวด 1

การประเมินผล

ข้อ 6 กำหนดให้มีการประเมินผล ดังนี้

(1) การประเมินผลการทำงาน

(2) การประเมินผลการทดลองงาน

ข้อ 7 การประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ จะกระทำทุกไตรมาส โดยเริ่มในวันแรกของไตรมาสที่สี่ ปีงบประมาณ 2552 และใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) การประเมินผลการทำงานตามแผน ให้หัวหน้างานกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปีและตัวชี้วัดผลสำเร็จของส่วนงานที่รับผิดชอบ และกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปีและตัวชี้วัดผลสำเร็จรายบุคคลร่วมกับเจ้าหน้าที่ในส่วนงานนั้น ๆ จากนั้นจึงเสนอขอความเห็นชอบจากผู้อำนวยการฝ่าย และรองผู้อำนวยการตามสายงาน ซึ่งจะมีการประเมินอย่างต่อเนื่องด้วยระบบสารสนเทศของสถาบัน และจะมีการปรับแผนการปฏิบัติงานประจำปีและตัวชี้วัดผลสำเร็จทุกหกเดือน

(2) การประเมินผลการทำงานแบบรอบด้าน ซึ่งเป็นวิธีการประเมินคุณลักษณะ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ และวิธีการปฏิบัติงานโดยอาศัยมุมมองของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยให้คำนึงถึงค่านิยมของสถาบัน

(3) การประเมินผลการทำงานจากเวลาการมาปฏิบัติงาน ให้งานทรัพยากรบุคคลสรุปข้อมูลการมาปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ทราบเป็นรายบุคคลตามไตรมาส

ข้อ 8 การกำหนดค่าน้ำหนักการประเมินผลการทำงานแต่ละประเภทให้ค่าน้ำหนักรวมเท่ากับหนึ่งร้อย โดยเป็นน้ำหนักการประเมินผลการทำงานตามแผน การประเมินผลการทำงานแบบรอบด้าน และการประเมินผลการทำงานจากเวลาการมาปฏิบัติงาน เท่ากับเจ็ดสิบ ยี่สิบ และสิบตามลำดับ เว้นเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหารและสนับสนุน ระดับ 3 ลงมาให้ใช้เท่ากับสี่สิบ สามสิบ และสามสิบตามลำดับ

ข้อ 9 การประเมินผลการทดลองงาน ให้ปฏิบัติตามข้อ 7 (1) และ (3) โดยให้ค่าน้ำหนักการประเมินผลเท่ากับเจ็ดสิบและสิบตามลำดับ

ข้อ 10 ให้งานทรัพยากรบุคคลกำหนดแบบประเมินผล รวบรวมผลการประเมิน คำนวณสรุปผลคะแนนเฉลี่ยตามข้อ 7 และ 8 พร้อมทั้งข้อพิพาทนำเสนอคณะกรรมการอำนวยการสถาบันภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป

	ระเบียบว่าด้วยการประเมินผล การปรับตำแหน่งและการปรับเงินเดือน	DTI-S-221-GGO
	ร่างโดย ฝ่ายบริหาร	สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ
	อนุมัติโดย ผู้อำนวยการ	หน้าที่ 3 ของ 5 หน้า

ข้อ 11 ให้คณะกรรมการอำนวยการสถาบันรับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อ กำหนดขั้นตอน และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าจ้างแปรผัน การขอต่ออายุสัญญา ว่าจ้าง หรือ เลิกสัญญาว่าจ้าง หรือ พิจารณาปรับตำแหน่ง ปรับเงินเดือน และปรับฐานเงินเดือน โดยเสนอ ผู้อำนวยการให้ความเห็นชอบ

ข้อ 12 ให้งานทรัพยากรบุคคลส่งผลการประเมินที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการอำนวยการ สถาบัน ซึ่งผู้อำนวยการลงชื่อแล้วให้ผู้ถูกประเมินทราบภายในวันที่ 20 ของเดือนถัดไป ดังนี้

- (1) ส่งผลการประเมินของรองผู้อำนวยการ และที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ต่อผู้อำนวยการ
- (2) ส่งผลการประเมินของผู้อำนวยการฝ่าย นักวิจัยอาวุโส ผู้อำนวยการโครงการ นักบริหาร โครงการอาวุโส นักพัฒนาอาวุโส นักพัฒนาโครงการอาวุโส ต่อ รองผู้อำนวยการตามสายงาน
- (3) ส่งผลการประเมินของหัวหน้างาน หัวหน้าตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ตรวจสอบ ภายใน นักวิจัย นักพัฒนา นักบริหารโครงการ ช่างเทคนิค และลูกจ้าง ต่อ ผู้อำนวยการฝ่ายตาม สายงาน


ข้อ 13 การประเมินผลถือเป็นความลับ ห้ามเปิดเผยต่อบุคคลอื่น

หมวด 2 การปรับตำแหน่ง

ข้อ 14 การปรับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ที่จะกระทำได้ เมื่อมีอัตราว่างในตำแหน่งงานนั้น ๆ และ คณะกรรมการอำนวยการสถาบัน เห็นสมควรให้ได้ปรับตำแหน่ง โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับลักษณะงาน ขอบเขต ปริมาณงาน ความสำคัญของตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นของงานนั้น ทั้งนี้ให้ใช้ผล การประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ 8 เป็นหลักในการพิจารณา และให้ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ รวมถึงงาน ทรัพยากรบุคคลหรืองานจัดการองค์ความรู้ที่ทำหน้าที่บริหารเส้นทางอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำแหน่งนั้นชี้แจงแสดง ความคิดเห็นร่วมด้วย โดยให้ชี้แจงถึงอัตราเงินเดือนที่อาจเปลี่ยนไป รวมถึงผลกระทบอื่นๆ (ถ้ามี) และให้ นำเสนอต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาอนุมัติ และดำเนินการจัดทำสัญญาว่าจ้างใหม่ในตำแหน่งที่ได้รับการปรับ

ข้อ 15 ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ใดได้รับการพิจารณาปรับตำแหน่ง แต่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่า กระทำผิดวินัยก่อนมีการปรับตำแหน่ง ให้รอการปรับตำแหน่งไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จในพึงประมาณ ใด และผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกลงโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่มีมลทินมัวหมอง ให้สั่งปรับตำแหน่งได้ใน พึงประมาณนั้น

ข้อ 16 การปรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในระดับงานที่สูงขึ้น ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาให้ปรับ ตำแหน่งจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับงานที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นถือครองอยู่ในขณะที่มีการพิจารณาปรับตำแหน่ง มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี หรือ คณะกรรมการอำนวยการสถาบันมีความเห็นเป็นอย่างอื่น

	ระเบียบว่าด้วยการประเมินผล การปรับตำแหน่งและการปรับเงินเดือน	DTI-S-221-GGO
	ร่างโดย ฝ่ายบริหาร	สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ
	อนุมัติโดย ผู้อำนวยการ	หน้าที่ 4 ของ 5 หน้า

ข้อ 17 กรณีเจ้าหน้าที่ไปศึกษาเพิ่มเติมนอกเวลางาน ลาไปศึกษาต่อ ไม่ถือเป็นข้อผูกพันที่สถาบันจะต้องปรับตำแหน่ง หรือปรับเงินเดือนให้แต่อย่างใด ยกเว้นนักเรียนทุนที่สถาบันส่งไปศึกษาและเจ้าหน้าที่ที่ลาไปศึกษาต่อ โดยศึกษาในสาขาวิชาที่ได้รับความเห็นชอบจากสถาบันซึ่งคณะกรรมการอำนวยการสถาบันจะพิจารณาตามความเหมาะสม และเสนอผู้อำนวยการอนุมัติเป็นรายกรณี

ข้อ 18 การปรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่นอกเหนือหรือไม่เป็นไปตามระเบียบนี้ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับของผู้สมควรได้รับการปรับตำแหน่งเสนอเรื่องพร้อมเหตุผลการพิจารณาต่อผู้อำนวยการเพื่ออนุมัติเป็นรายกรณี

หมวด 3 การปรับเงินเดือน

ข้อ 19 การปรับเงินเดือนให้ปรับตั้งแต่วันแรกของไตรมาสที่หนึ่ง และไตรมาสที่สามของปีงบประมาณ ยกเว้นการว่าจ้างเจ้าหน้าที่บางรายที่กำหนดเงื่อนไขในสัญญาว่าจ้างไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ 20 การปรับเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้ปรับได้ไม่เกินกรอบอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งงานนั้น ๆ


ข้อ 21 การปรับเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้พิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ใช้หลักอัตราส่วนตรงของผลประเมินคูณด้วยฐานเงินเดือน แต่ให้ยอดรวมเงินเพิ่มของบุคลากรทั้งองค์กรแล้วให้อยู่ในกรอบวงเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในแต่ละปี

ข้อ 22 การปรับเงินเดือนของลูกจ้าง ให้คณะกรรมการอำนวยการสถาบันเป็นผู้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและเสนอผู้อำนวยการอนุมัติเป็นรายกรณี

ข้อ 23 กรณีที่ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คนใด ต่ำกว่าร้อยละสี่สิบเป็นเวลาสามปีติดต่อกัน เจ้าหน้าที่ผู้นั้นอาจถูกพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่ง โดยให้ได้รับค่าชดเชยตามระเบียบว่าด้วยการทำสัญญาว่าจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

ข้อ 24 กรณีเจ้าหน้าที่ย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ในสถาบันต่างพื้นที่ หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกหน้าที่ หรืองานพิเศษอื่นใดในรอบปีที่แล้วมาให้นำผลงานของผู้นั้นทุกตำแหน่ง และทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 25 เจ้าหน้าที่ผู้ใดอยู่ระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยก่อนมีการปรับเงินเดือน ให้ชะลอการปรับเงินเดือนไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนพิจารณาแล้วเสร็จในปีงบประมาณใด และปรากฏว่าผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกลงโทษแต่เป็นโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ให้สั่งปรับเงินเดือนได้ในปีงบประมาณนั้น

	ระเบียบว่าด้วยการประเมินผล การปรับตำแหน่งและการปรับเงินเดือน	DTI-S-221-GGO
	ร่างโดย ฝ่ายบริหาร	สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ
	อนุมัติโดย ผู้อำนวยการ	หน้าที่ 5 ของ 5 หน้า

ข้อ 26 เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้ถึงแก่กรรม หรือต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารหรือต้องออกจากตำแหน่งไปอันมิใช่เกิดขึ้นเนื่องจากการกระทำผิดวินัยร้ายแรงของตนหรือเจ็บป่วยซึ่งแพทย์ได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อีก โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสี่เดือนนับจากการปรับเงินเดือนครั้งก่อน ให้มีสิทธิได้รับการปรับเงินเดือนตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการอำนวยการสถาบัน

ข้อ 27 ผู้ที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือน มีดังนี้

- (1) อยู่ในระหว่างการทดลองงาน
- (2) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา ถูกลงโทษทางวินัย ในกรณีดังนี้
 - (ก) งดบำเหน็จความชอบ
 - (ข) ลด หรือตัดเงินเดือน
 - (ค) สักพักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน
- (3) ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละสี่สิบ

ประกาศ ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2552

พลตรี ดร.


(จิตินันท์ ธิญญสิริ)

ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ