



คู่มือระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ระเบียบสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดระเบียบสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามความในหมวด ๓ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น ประโยชน์ตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อ ๒๒ วรรคสอง แห่งข้อบังคับสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ จึงได้ออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือ คำสั่งอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายถึง สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ(องค์การมหาชน)

“ผู้อำนวยการ” หมายถึง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ

“เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้สถาบันโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของสถาบัน และสถาบันบรรจุเข้าทำงานในลักษณะประจำ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ปีปัจจุบัน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง แต่ละสายงานและแต่ละระดับได้รับตามโครงสร้างเงินเดือนของสถาบัน หารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น

๑. ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่สถาบันกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

๒. ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่สถาบันกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป สถาบันอาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

“ช่วงเงินเดือน”หมายความว่า ช่วงเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่สถาบันปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามระเบียบนี้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนดมาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่สถาบันได้รับจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละปีงบประมาณ

การเลื่อนเงินเดือนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดตามโครงสร้างเงินเดือนที่สถาบันกำหนดสำหรับตำแหน่งนั้นๆ

การเลื่อนเงินเดือนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างโดยมิได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง แต่ใช้วิธีการหาเฉลี่ยเพื่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษตั้งแต่ห้าบาทขึ้นไป ให้ปัดเป็นสิบบาท หากมีเศษต่ำกว่าห้าบาท ให้ปัดทิ้ง

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เลื่อนปีละครั้ง ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปี

ข้อ ๘ ผลการเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้ผู้อำนวยการจัดให้มีการแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๙ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๑. มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้

๒. ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีไขความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๓. ต้องไม่ถูกสั่งพักงาน

๔. ต้องเข้าทำงานกับสถาบันก่อนวันที่ ๑ เมษายนในปีที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่และหรือลูกจ้างประจำแล้ว

๕. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบัน ตามข้อบังคับสถาบันฯ ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าในกรณีใด เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้นั้นจะไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๐ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พกติดกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสถาบัน และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๑ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่โอน ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับมอบหมายไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือไปช่วยงานในหน่วยงานอื่น ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๒ ระดับการเลื่อนเงินเดือน

ระดับผลการประเมิน	ระดับการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๕
ดีมาก	๔
ดี	๓
พอใช้	๒
ต้องปรับปรุง	๑

ข้อ ๑๓ เกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๑๓.๑ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเต็มปี (๑ ต.ค.ของปีก่อนปีปัจจุบัน-๓๐ ก.ย.ของปีปัจจุบัน) จะมีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามระดับการเลื่อนเงินเดือน (Increment grade) ที่ได้รับ

๑๓.๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เต็มปี จะมีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามระยะเวลาปฏิบัติงานจริง โดยคำนวณตามสัดส่วนจำนวนเดือนที่ปฏิบัติงาน

๑๓.๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีเงินเดือนปัจจุบันถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งงานปัจจุบัน สถาบันจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยได้อ้างอิง ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ขั้นสูงของอันดับหรือ ตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ มาปรับใช้ ดังนี้

๑๓.๓.๑ เลื่อนเงินเดือนให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ ระดับดีขึ้นไป

๑๓.๓.๒ จำนวนเงินที่ได้เลื่อนตามข้อ ๑๓.๑ หรือ ๑๓.๒ จะไม่ถูกนำไปรวมเป็นเงินเดือนใหม่ แต่จะแยกออกจากฐานเงินเดือน โดยสถาบันจะจ่ายจำนวนเงินดังกล่าวทุกๆเดือน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องเป็นผู้เสียภาษีเงินได้ดังกล่าวนี้

๑๓.๔ หลังจากทำการปรับเงินเดือนแล้วพบว่า เจ้าหน้าที่และลูกจ้างรายใด ที่เงินเดือนใหม่สูงเกินกว่าอัตราสูงสุดของขั้นเงินเดือนของตำแหน่ง สถาบันจะพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑๓.๔.๑ เลื่อนเงินเดือนใหม่ ให้เท่ากับอัตราสูงสุดของขั้นเงินเดือนของตำแหน่งงาน

๑๓.๔.๒ ส่วนเกินที่เกิน จะไม่ปรับเป็นฐานเงินเดือนใหม่ แต่ให้นำไปจ่ายตามข้อ ๑๓.๓.๒

ข้อ ๑๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุดตามโครงสร้างสถาบันสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนสูงสุดตามโครงสร้างสถาบันกำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งล่าสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ๒ ปีติดต่อกัน สถาบันอาจพิจารณาให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(นางพรสวาท วัฒนกุล)

ผู้อำนวยการ

สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ