



ระเบียบสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนเจ้าหน้าที่

พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีระเบียบสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเหมาะสม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และข้อ ๒๙ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ผู้อำนวยการจึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้สถาบันโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของสถาบัน และสถาบันบรรจุเข้าทำงานในลักษณะประจำ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก

“การโอนเงินเดือน” หมายความว่า การขึ้นเงินเดือน การปรับเพิ่มเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นประจำปี ตามข้อบังคับหรือระเบียบอื่นใดซึ่งคณะกรรมการได้กำหนดไว้ตามแต่กรณีด้วย

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ของปีถัดไปเป็นชื่อปีงบประมาณนั้น

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดที่เจ้าหน้าที่แต่ละสายงานและแต่ละระดับได้รับตามโครงสร้างเงินเดือนของสถาบันหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

“ฐานการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่สถาบันกำหนดกับค่ากลาง หาด้วยสอง

(๒) ฐานการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่สถาบันกำหนดกับค่ากลาง หาด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานการคำนวณระดับบนของระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป สถาบันอาจปรับฐานการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

“ช่วงเงินเดือน” หมายความว่า ช่วงเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่สถาบันปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาและผู้อนุมัติอัตราเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง

กรณีการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะดำเนินการเลื่อนเงินเดือนได้

ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามระเบียบนี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการแต่ละปีงบประมาณ

การเลื่อนเงินเดือนให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดตามโครงสร้างเงินเดือนที่สถาบันกำหนดสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษตั้งแต่ห้าบาทขึ้นไปให้ปัดเป็นสิบบาท หากมีเศษต่ำกว่าห้าบาทให้ปัดทิ้ง

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ให้เลื่อนปีละหนึ่งครั้ง ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณ

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่มีดังต่อไปนี้

(๑) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งพักงาน

(๓) ต้องเข้าปฏิบัติงานกับสถาบันก่อนวันที่ ๑ เมษายนในปีที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ประจำแล้ว

(๔) เจ้าหน้าที่ผู้ใดพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าในกรณีใด เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๘ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้พิจารณาจากข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาปฏิบัติงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่สถาบัน และข้อมูลอื่นประกอบการพิจารณา ได้แก่ การลาไปศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน หรือการปฏิบัติการวิจัย และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ข้อ ๙ เจ้าหน้าที่ที่โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับมอบหมายไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือไปช่วยงานในหน่วยงานอื่น ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๐ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ถ้าผู้อำนวยการเห็นสมควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้เลื่อนเงินเดือน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเจ้าหน้าที่ผู้นั้นว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้ผู้อำนวยการรอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน และให้กักเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนนั้นไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและพิจารณาแล้วเสร็จ ให้ผู้อำนวยการสั่งเลื่อนเงินเดือนสำหรับผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง ดังนี้

(๑) กรณีไม่มีความผิดหรือต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากงานไปแล้วก็ตาม

(๒) กรณีต้องลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่มิคำสั่งลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้ว ให้งดเลื่อนเงินเดือนในปีที่จะได้เลื่อนเงินเดือนปีสุดท้าย ส่วนในปีอื่นให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้

(๓) กรณีจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้งดเลื่อนเงินเดือนทุกปีที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณีให้แยกพิจารณาเป็นรายกรณีไป

ข้อ ๑๑ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ถ้าผู้อำนวยการเห็นสมควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้เลื่อนเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่กระทำการโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการ หรือนิติกรของสถาบัน โดยความเห็นชอบของผู้อำนวยการ รับเป็นทนายแก้ต่างให้และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อนและให้กักเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้ผู้อำนวยการพิจารณาในกรณีที่ศาลพิพากษาคัดสิน ดังนี้

(๑) กรณีผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปีให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากงานไปแล้วก็ตาม

(๒) กรณีให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้ว ให้งดเลื่อนเงินเดือนในปีที่จะได้เลื่อนเงินเดือนปีสุดท้าย ส่วนในปีอื่นให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนไว้

(๓) กรณีให้ลงโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนเงินเดือนทุกปีที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดี ให้แยกพิจารณาเป็นรายคดีไป

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ผู้ใดไว้ เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามข้อ ๑๐ และเหตุถูกฟ้องคดีตามข้อ ๑๑ ในการกระทำความผิดด้วยกัน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนผู้นั้นไว้จนกว่าผู้อำนวยการ ได้รับรายงานการสอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้ว จึงพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๑๐ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือ ตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี โดยถือเกณฑ์จำนวนปีที่จะต้องงดเลื่อนเงินเดือนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากการปฏิบัติงานไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๐ หรือ ตามผลการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๑ กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้น โดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ ๑๓ ระดับผลการประเมินและช่วงคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ปรากฏตามตารางดังต่อไปนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ระดับการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	มากกว่า ๙๐	๕
ดีมาก	มากกว่า ๘๐ ถึง ๙๐	๔
ดี	มากกว่า ๗๐ ถึง ๘๐	๓
พอใช้	ตั้งแต่ ๖๐ ถึง ๗๐	๒
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๔ เกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี

(๑) เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเต็มปีงบประมาณ มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามระดับการเลื่อนเงินเดือนที่ได้รับ

(๒) เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เต็มปีงบประมาณ มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามระยะเวลาปฏิบัติงานจริง โดยคำนวณตามสัดส่วนจำนวนเดือนที่ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๕ เกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือนปัจจุบันถึงขั้นสูงสุดหรือใกล้ถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่งงานปัจจุบัน ให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ผู้ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดหรือใกล้ถึงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ ผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่แต่ละคน ในแต่ละครั้งให้เจ้าหน้าที่ทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคลโดยไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป การแจ้งผลดังกล่าวให้กระทำโดยเร็วเป็นความลับ และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นขอทราบรายละเอียดได้ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน

เจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ได้รับการโอนเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้โอนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๑๗ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจในการออกประกาศหรือคำสั่งเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสุเมธ ประสงค์พงษ์ชัย)

ผู้อำนวยการ

สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ