

ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ  
ว่าด้วย การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจของสถาบัน และ  
เพื่อเป็นการจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๕ (๕) แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๐ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๘ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ ว่าด้วย การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารสถาบันมาตรฐานวิชาชีพ

“คณะทำงาน” หมายความว่า คณะทำงานของสถาบันที่ประกอบด้วยพนักงานประเภทบริหารระดับต้นที่มีอาวุโสสูงสุดเป็นประธาน พนักงานประเภทบริหารระดับต้น ประเภทอำนวยการระดับสูง หรือประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปอย่างน้อยสามคนเป็นคณะทำงาน และพนักงานประเภทอำนวยการระดับต้นที่รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลเป็นคณะทำงานและเลขานุการ<sup>๑</sup>

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันมาตรฐานวิชาชีพ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันมาตรฐานวิชาชีพ

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสถาบันมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งได้รับอนุมัติทำสัญญาปฏิบัติงานและแต่งตั้งเป็นพนักงานปฏิบัติเต็มเวลา

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งสถาบันได้ว่าจ้างตามสัญญาให้ปฏิบัติงานในสถาบันโดยมีกำหนดระยะเวลาว่าจ้างที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดที่แน่นอน

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่สถาบันจ่ายให้พนักงานหรือลูกจ้างตามอัตราตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของสถาบันเป็นรายเดือน เพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงานหรือลูกจ้าง แต่ไม่รวมเงินตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลา เบี้ยประชุมกรรมการ เบี้ยเลี้ยงประชุมอนุกรรมการ เบี้ยเลี้ยงหรือประโยชน์อย่างอื่น

ความใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

<sup>๑</sup> ข้อ ๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ ว่าด้วย การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๕ อัตราเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างของสถาบัน ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายข้อบังคับนี้ ถ้าปรากฏว่า ค่าครองชีพสูงขึ้น หรือบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ให้มีการปรับบัญชีอัตราเงินเดือนให้เหมาะสม โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ

ข้อ ๖ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานหรือลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สถาบันกำหนด ภายใต้กรอบบัญชีเงินเดือนแนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๗ การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างสำหรับผู้จะได้รับบรรจุเป็นพนักงานใหม่ที่ไม่ใช่ประสบการณ์ ไม่ว่าจะป็นระดับตำแหน่งใดไม่ควรกำหนดอัตราเงินเดือนเกินค่ากลางของช่วงค่าในระดับตำแหน่งนั้น

การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างสำหรับพนักงานให้คำนึงถึงภาระงาน งบประมาณ โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบบัญชีเงินเดือนแนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๘ การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี ให้เลื่อนตั้งแต่วันแรกของปีงบประมาณ ยกเว้นการว่าจ้างพนักงานบางรายที่กำหนดไว้เป็นเงื่อนไขในสัญญาจ้าง ก็ให้ถือปฏิบัติตามสัญญาดังกล่าว

ข้อ ๙ การเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงาน ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราสูงสุดของระดับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเงินเดือนพนักงาน ให้อาศัยเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ความสอดคล้องกับระบบการประเมินผลงานของสถาบัน

(๒) การใช้งบประมาณต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายและต้องไม่เกินงบประมาณที่ได้รับประจำปี

(๓) การเลื่อนเงินเดือนสำหรับผู้ที่อยู่ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติงานเกินกว่าหกเดือนแต่ไม่ครบสิบสองเดือนให้เลื่อนเงินเดือนได้ตามสัดส่วนของจำนวนเดือนที่ปฏิบัติงาน

(๔) การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานทุกคนให้ใช้ค่ากลางของระดับตำแหน่งที่ครองอยู่เป็นฐานในการคำนวณ

ข้อ ๑๑ การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานตำแหน่งประเภทบริหาร ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมินผลงาน สำหรับตำแหน่งอื่น ให้สถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการของสถาบันกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการพิจารณาผลงานและการเสนอเลื่อนเงินเดือน เพื่อเสนอผู้อำนวยการอนุมัติ

ข้อ ๑๒ การพิจารณาผลงาน ให้นำช่วงเวลาปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ ในกรณีพนักงานย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ในหน่วยงานในต่างฝ่าย สำนัก ศูนย์ หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดในรอบปีที่แล้วมา ให้นำผลงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๓ เมื่อผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่า พนักงานผู้ใดปฏิบัติตามหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร หรือไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ให้งดการเลื่อนเงินเดือนสำหรับผู้นั้น

ข้อ ๑๔ พนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ หรือบริหารให้ได้รับค่าดำเนินงานต่อเดือน ตามบัญชีค่าดำเนินงานแนบท้ายข้อบังคับนี้

พนักงานที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหรือพ้นจากตำแหน่งประเภทอำนาจการหรือประเภทบริหาร จะไม่ได้รับเงินตามวรรคหนึ่ง

ค่าดำเนินงานตามวรรคหนึ่งจะจ่ายได้ต่อเมื่อสถาบันได้มีการปรับโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างตำแหน่งมีผลใช้บังคับแล้ว และได้มีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่

ข้อ ๑๕ พนักงานผู้ใดที่ผู้อำนวยการเห็นสมควรให้ได้เลื่อนเงินเดือน ถ้าผู้นั้นอยู่ระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยก่อนมีการเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนพิจารณาแล้วเสร็จในปีงบประมาณใด และปรากฏว่าผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกลงโทษแต่เป็นโทษตักเตือนเป็นหนังสือหรือโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่มีมลทินมัวหมอง ให้ส่งเลื่อนเงินเดือนได้ในปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๑๖ พนักงานผู้ใดที่ผู้อำนวยการเห็นสมควรให้ได้เลื่อนเงินเดือนแต่ได้ถึงแก่กรรม อันมิใช่เกิดขึ้นเนื่องจากการกระทำความผิดวินัยร้ายแรงของตน หรือต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือต้องออกจากตำแหน่งไปเพราะเจ็บป่วยซึ่งแพทย์ได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อีก ก่อนจะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณตามปกติ ให้ผู้อำนวยการส่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันแรกของปีงบประมาณที่มีสิทธิจะได้เลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๗ ผู้ที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี มีหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) อยู่ในช่วงเวลาทดลองปฏิบัติงาน

(๒) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมามีวันลาเกินกว่าหลักเกณฑ์การลาในแต่ละประเภทตามระเบียบสถาบัน

(๓) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาถูกลงโทษทางวินัย ในกรณีลดหรือตัดเงินเดือน ส่งพนักงาน โดยไม่ได้รับเงินเดือน

(๔) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมามีการขาดงานและทำงานไม่เต็มเวลา หรือมาสายเป็นประจำ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมามีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน

ข้อ ๑๘ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานนอกเหนือจากข้อบังคับนี้ หรือไม่เป็นไปตามข้อบังคับนี้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่มีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้ผู้อำนวยการอนุมัติเป็นกรณี ๆ ไป โดยต้องรายงานคณะกรรมการเพื่อความเห็นชอบและรายงานให้คณะกรรมการทราบในการประชุมคราวถัดไป

ข้อ ๑๙ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อออกระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนหรือคำสั่งใด เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นในการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณา หากยังไม่ได้ข้อยุติให้นำเข้าพิจารณาชี้ขาดในที่ประชุมคณะกรรมการและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายพิเชฐ ดุรงคเวโรจน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
ประธานกรรมการมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ

บัญชีเงินเดือน แนบท้ายข้อบังคับคณะกรรมการมหาวิทยาลัยแห่งชาติ  
ว่าด้วย การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๙<sup>๒</sup>

โครงสร้างตำแหน่งใหม่			ช่วงเงินเดือน		
สนับสนุน	วิชาการ	อำนาจการ/ บริหาร	ต่ำสุด	กลาง	สูงสุด
ปฏิบัติงาน ๑	-	-	๑๑,๐๐๐	๑๖,๕๐๐	๒๓,๓๐๐
ปฏิบัติงาน ๒	-	-	๑๑,๖๐๐	๑๙,๘๐๐	๒๗,๘๐๐
ปฏิบัติงาน ๓	-	-	๑๔,๐๐๐	๒๓,๘๐๐	๓๓,๖๐๐
ปฏิบัติงาน ๔	ปฏิบัติการ ๑	-	๑๖,๕๐๐	๒๘,๔๐๐	๔๐,๓๐๐
ปฏิบัติงาน ๕	ปฏิบัติการ ๒	-	๒๑,๐๐๐	๓๔,๓๐๐	๔๘,๕๐๐
ปฏิบัติงาน ๖	ชำนาญการ ๑	-	๒๔,๒๐๐	๔๑,๒๐๐	๕๘,๑๐๐
ชำนาญงาน	ชำนาญการ ๒	-	๒๙,๑๐๐	๔๙,๔๐๐	๖๙,๘๐๐
	ชำนาญการพิเศษ ๑	-	๓๔,๙๐๐	๕๙,๓๐๐	๘๓,๘๐๐
	ชำนาญการพิเศษ ๒	อำนาจการต้น (หัวหน้าระดับ ต่ำกว่าฝ่ายงาน)	๔๑,๙๐๐	๗๑,๒๐๐	๑๐๐,๖๐๐
-	เชี่ยวชาญ	อำนาจการสูง (หัวหน้าระดับ ฝ่ายงาน)	๕๐,๒๐๐	๘๕,๔๐๐	๑๒๐,๕๐๐
-	ทรงคุณวุฒิ	อำนาจการสูง (ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ)	๖๐,๓๐๐	๑๐๒,๕๐๐	๑๔๔,๗๐๐
-	-	บริหารต้น (รองผู้อำนวยการ)	๗๒,๔๐๐	๑๒๓,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐

หมายเหตุ เงื่อนไขการโอนพนักงานเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือน

๑. การโอนพนักงานเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนให้อิงระดับตำแหน่งเดิม Position Level (PL.) เป็นการชั่วคราวสำหรับวุฒิการศึกษาปริญญาเอก ต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๒ ปี จึงจะมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ พนักงานผู้ใดอยู่ในกระบอกเงินเดือนของระดับตำแหน่งใดให้ใช้ค่ากึ่งกลางนั้นในการคำนวณปรับเงินเดือน การจะใช้ค่ากึ่งกลางของกระบอกเงินเดือนถัดไปในการปรับเงินเดือนสำหรับระดับตำแหน่งเดียวกันต้องมีการกำหนดเงื่อนไขในการพิจารณา การที่ได้รับเงินเดือนในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าต้องมีหลักเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจน

<sup>๒</sup> บัญชีเงินเดือนแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการมหาวิทยาลัยแห่งชาติ ว่าด้วย การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

**บัญชีเงินเดือนของพนักงานสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ  
อัตราเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา**

วุฒิการศึกษา	เงินเดือนเริ่มต้น (บาท)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๑,๐๐๐
ปริญญาตรี (ทั่วไป)	๑๖,๕๐๐
ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์)	๑๘,๓๐๐
ปริญญาโท (ทั่วไป)	๒๑,๐๐๐
ปริญญาโท (วิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์)	๒๖,๐๐๐
ปริญญาเอก	๓๕,๐๐๐

**หมายเหตุ** เจื่อนไขแรกจ้าง

๑. การบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานของสถาบัน สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก เริ่มบรรจุครั้งแรกในระดับปฏิบัติการและสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ตำแหน่งประเภทวิชาการ)
๒. การบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานของสถาบัน สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เริ่มบรรจุครั้งแรกในระดับปฏิบัติงานและสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ตำแหน่งประเภทสนับสนุน)
๓. ภายใต้บัญชีเงินเดือนตามข้อบังคับนี้ การจ้างบุคคลกรณีที่มีประสบการณ์และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งใด การจ้างเริ่มต้นไม่จำเป็นต้องจ้างในอัตราเริ่มต้นของระดับตำแหน่ง แต่ไม่ควรสูงกว่าค่ากลางของระดับตำแหน่งนั้น

**บัญชีค่าดำเนินงาน<sup>๓</sup>**

ประเภทระดับตำแหน่ง	บาทต่อเดือน
อำนวยการต้น (หัวหน้าระดับต่ำกว่าฝ่ายงาน)	๔,๐๐๐
อำนวยการสูง (หัวหน้าระดับฝ่ายงาน)	๕,๐๐๐
(ผู้ช่วยผู้อำนวยการ)	๖,๐๐๐
บริหารต้น (รองผู้อำนวยการ)	๗,๐๐๐

<sup>๓</sup> บัญชีค่าดำเนินงานแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วย การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐