



ระเบียบสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ  
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับความในข้อ ๓๔ ของข้อบังคับคณะกรรมการกำกับสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ผู้อำนวยการจึงออกระเบียบว่าด้วยการปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ คำสั่ง ประกาศหรือหนังสือสั่งการใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือที่ขัดแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการ เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกิดจากข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือวิธีปฏิบัติตามระเบียบนี้ รวมถึงการแก้ไขหรือปรับปรุงเพิ่มเติมรายละเอียดในระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของผู้ราชการให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ	หมายความว่า คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
“ประธานคณะกรรมการ”	หมายความว่า ประธานคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
“สำนักงาน”	หมายความว่า สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล
“ผู้อำนวยการ”	หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล
“พนักงาน”	หมายความว่า บุคคลที่สำนักงานบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานของสำนักงานแต่ไม่รวมถึง ผู้เชี่ยวชาญงานพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะที่ปรึกษาสำนักงาน และลูกจ้าง

ข้อ ๖ ระเบียบนี้มีให้ใช้กับการปรับเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษกับตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ

ข้อ ๗ การปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ หมายถึง การปรับอัตราเงินเดือนให้พนักงานเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารค่าจ้าง ทั้งความเป็นธรรมภายในและภายนอกสำนักงาน และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาเรื่องอัตราเงินเดือนที่ไม่เหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อมีความไม่เหมาะสมระหว่างอัตราเงินเดือนของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

(๒) เมื่อมีความไม่เหมาะสมของอัตราเงินเดือนพนักงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบระดับเดียวกัน และมีผลการปฏิบัติงานที่เท่า ๆ กัน

(๓) เมื่อมีความไม่เหมาะสมของอัตราเงินเดือนกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หรือเมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นเป็นพิเศษในช่วงเวลานั้น

(๔) เมื่อสำนักงานมีเหตุผลที่ต้องปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานเป็นรายบุคคล เช่น

(๔.๑) ต้องการดูแลอัตราเงินเดือนของพนักงานที่มีศักยภาพสูง

(๔.๒) ต้องการสร้างแรงจูงใจสำหรับพนักงานที่มีผลงานอย่างต่อเนื่อง

(๔.๓) ต้องการรักษาบุคลากรที่ดีไว้ เมื่อสภาวะตลาดแรงงานภายนอกมีการแข่งขันสูง หรือขาดแคลนผู้มีความรู้และประสบการณ์ในบางสาขา

(๔.๔) กรณีมีความจำเป็นและมีเหตุผลอันสมควร สำนักงานอาจพิจารณาเสนอปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้พนักงานนอกเหนือจากหลักเกณฑ์ข้างต้น โดยเสนอผู้อำนวยการพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ข้อ ๘ แนวทางการพิจารณา

(๑) พนักงานที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณา

(๑.๑) กลุ่มพนักงานผู้มีความสามารถสูง : เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๑.๒) กลุ่มพนักงานปกติ : เป็นผู้ที่มิ้อตราเงินเดือนต่ำกว่าที่ควรแต่มีผลงานได้อย่างสม่ำเสมอ คือ “ดีมาก” อย่างน้อย ๒ ปี และ “ดี” ๑ ปี

(๑.๓) กลุ่มอื่น ๆ : ผู้อำนวยการพิจารณาเห็นสมควรปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

(๒) อัตราการปรับอัตราเงินเดือน

(๒.๑) พนักงานในข้อ (๑.๑) ที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าค่ากลางของบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน (Midpoint) ให้ปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของอัตราเงินเดือนของพนักงาน

(๒.๒) พนักงานในข้อ (๑.๑) ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าค่ากลางของบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน ให้ปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษไม่เกินร้อยละ ๘ ของอัตราเงินเดือนของพนักงาน

(๒.๓) พนักงานในข้อ (๑.๒) และ (๑.๓) ให้ปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษไม่เกินร้อยละ ๕ ของอัตราเงินเดือนของพนักงาน

(๒.๔) กรณีมีความจำเป็นและมีเหตุผลอันสมควร ผู้อำนวยการอาจพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้พนักงานนอกเหนือจากหลักเกณฑ์ โดยไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตราเงินเดือนของพนักงาน

(๓) สำนักงานจะพิจารณาปีละ ๒ ครั้ง ในเดือนมกราคมและกรกฎาคม โดยให้มีผลในวันที่ ๑ ของเดือนถัดไป ยกเว้นกรณีมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่งอาจเสนอผู้อำนวยการพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

(๔) การปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้กระทำได้คนละไม่เกิน ๑ ครั้งต่อปี

(๕) การปรับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ต้องมีระยะเวลาหลังจากการปรับอัตราเงินเดือน เนื่องจากการปรับระดับสูงขึ้นไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐



(นายณัฐพล นิมมานพิชรินทร์)

ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล