



ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเพิ่มค่าจ้างพนักงานสถาบัน พ.ศ. ๒๕๕๔

เพื่อให้การเพิ่มค่าจ้างของพนักงานสถาบันเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเหมาะสม

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ และข้อ ๔๘ ของข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ประกอบกับมติสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๔ ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว จึงให้ออกประกาศดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเพิ่มค่าจ้างพนักงานสถาบัน พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับสำหรับการเพิ่มค่าจ้างพนักงานสถาบันตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของค่าจ้างต่ำสุดกับค่าจ้างสูงสุดที่พนักงานสถาบันแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับได้รับตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด หารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเพิ่มค่าจ้างพนักงานสถาบันแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของค่าจ้างต่ำสุดตามที่สถาบันกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของค่าจ้างสูงสุดตามที่สถาบันกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป ให้นำฐานในการคำนวณระดับบนของตำแหน่งที่ต่ำกว่าบวกด้วยร้อยละ ๒ เพื่อกำหนดเป็นฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่า

การคำนวณค่ากลางและฐานในการคำนวณ ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

“ช่วงค่าจ้าง” หมายความว่า ช่วงของค่าจ้างระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงค่าจ้างขั้นสูง แล้วแต่กรณี

ข้อ ๔ ให้นายกสภาสถาบันเป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างอธิการบดี

ให้อธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างพนักงานสถาบัน

ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างและให้รับค่าตอบแทนพิเศษได้ในภาพรวมของสถาบัน ภายในวงเงินร้อยละ ๕ ของค่าจ้างพนักงานสถาบันที่มีอยู่ในวันที่ ๑ กันยายนของแต่ละปี ทั้งนี้หากในปีใด ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อเพิ่มค่าจ้างเป็นร้อยละ ๖ ให้สั่งเพิ่มค่าจ้างและให้รับค่าตอบแทนพิเศษได้ใน ภาพรวมของสถาบันภายในวงเงินร้อยละ ๖ ของค่าจ้างพนักงานสถาบันที่มีอยู่ในวันที่ ๑ กันยายนของแต่ละปี

ข้อ ๕ การเพิ่มค่าจ้างพนักงานสถาบันเงินงบประมาณ พนักงานสถาบันเงินรายได้ และ พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ ของแต่ละส่วนงานที่ยังได้รับค่าจ้างไม่ถึงขั้นสูงของ ตำแหน่ง ให้เพิ่มค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษโดยเฉลี่ยได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ ๕ ของฐานเงินค่าจ้างพนักงาน สถาบันที่จ้างด้วยเงินงบประมาณ (พนักงานสถาบันเงินงบประมาณและพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมา จากข้าราชการ) ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างในปีนั้น ๆ ณ วันที่ ๑ กันยายนของแต่ละปี หรือไม่เกิน วงเงินร้อยละ ๕ ของฐานเงินค่าจ้างพนักงานสถาบันเงินรายได้ ในปีนั้น ๆ ณ วันที่ ๑ กันยายนของแต่ละปี แล้วแต่กรณี ทั้งนี้หากในปีใดได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อเพิ่มค่าจ้างเป็นร้อยละ ๖ ให้เพิ่มค่าจ้างและให้รับ ค่าตอบแทนพิเศษโดยเฉลี่ยได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ ๖ ของฐานเงินค่าจ้างพนักงานสถาบันในแต่ละประเภทที่มี สิทธิได้รับการเพิ่มค่าจ้าง ในปีนั้น ๆ ณ วันที่ ๑ กันยายนของแต่ละปี

การเพิ่มค่าจ้างพนักงานสถาบัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ และให้นำ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสถาบันกำหนด มาประกอบการพิจารณา

การเพิ่มค่าจ้างให้พนักงานสถาบันแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เพิ่มค่าจ้างได้ไม่เกินค่าจ้างขั้นสูงที่ สถาบันกำหนดสำหรับตำแหน่งนั้น

การเพิ่มค่าจ้างพนักงานสถาบันโดยมิได้ดำเนินการตามวรรคสอง แต่ใช้วิธีการเฉลี่ยเพื่อให้ พนักงานสถาบันทุกคนได้รับการเพิ่มค่าจ้างในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ข้อ ๖ การเพิ่มค่าจ้างพนักงานสถาบัน ให้เพิ่มปีละหนึ่งครั้ง คือวันที่ ๑ ตุลาคม

ข้อ ๗ ผลการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานสถาบันแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้สถาบันจัดให้มีการแจ้ง ให้พนักงานสถาบันทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเพิ่มค่าจ้างตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเพิ่มค่าจ้าง ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเพิ่มค่าจ้าง ค่าจ้างที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเพิ่มค่าจ้างตามผลนั้น และ ค่าตอบแทนพิเศษ (ถ้ามี)

พนักงานสถาบันผู้ใดไม่ได้รับการเพิ่มค่าจ้าง ให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เพิ่มค่าจ้างให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๘ พนักงานสถาบันที่จะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในปีที่แล้วมามีผลประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับตามที่สถาบันกำหนด

(๒) ในปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษา ในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของ ตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน

(๔) ในปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในปีที่แล้วมาต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน ทั้งนี้ให้นับรวมเวลาปฏิบัติหน้าที่ เมื่อครั้งเป็นข้าราชการด้วย

(๖) ในปีที่แล้วมาสำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูกานหรือปฏิบัติการวิจัย ทั้งในและต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน ทั้งนี้ให้นับรวมเวลาปฏิบัติหน้าที่เมื่อครั้งเป็นข้าราชการด้วย

(๗) ในปีที่แล้วมาสำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน ทั้งนี้ให้นับรวมเวลาปฏิบัติหน้าที่เมื่อครั้งเป็นข้าราชการด้วย

(๘) ในปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่สถาบันกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงลักษณะงานและสภาพห้องที่อันเป็นที่ตั้งของหน่วยงาน

(๙) ในปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงานโดยมีวันลาไม่เกินสี่สัปดาห์วัน แต่ไม่รวมวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการลา

(ข) ลากลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙ ในการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง ให้นำข้อมูลการลา พุทธศักราชมาทำงาน การรักษา วินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานสถาบัน และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๐ พนักงานสถาบันซึ่งโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยปฏิบัติงานนอกสถาบัน ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานในปีที่แล้วมาของพนักงานสถาบันผู้นั้น ทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างด้วย

ข้อ ๑๑ พนักงานสถาบันผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศหรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานสถาบันผู้นั้นกลับมาปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณเพื่อหาอัตราค่าจ้างที่พนักงานสถาบันผู้นั้นจะได้รับเมื่อกลับมาปฏิบัติงาน ทั้งนี้ให้นำหลักเกณฑ์ของ ก.พ.อ. มาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๒ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างจะนำเอาเหตุที่พนักงานสถาบันผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเพิ่มค่าจ้างให้พนักงานสถาบันผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่พนักงานสถาบันผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เพิ่มค่าจ้างมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาล

พิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เพิ่มค่าจ้างซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้น ไม่ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเพิ่มค่าจ้างของพนักงานสถาบันผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างสั่งเพิ่มค่าจ้างพนักงานสถาบันผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๑๕ พนักงานสถาบันของแต่ละส่วนงานที่จะพ้นจากการเป็นพนักงานสถาบัน ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีใด ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างในปีนั้น

ข้อ ๑๖ พนักงานสถาบันผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเพิ่มค่าจ้างตามข้อ ๘ แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างพิจารณาแล้วเห็นว่ามิใช่เหตุผลพิเศษที่สมควรเพิ่มค่าจ้างให้พนักงานสถาบันผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างนำเสนอสภาสถาบัน พร้อมเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้าสภาสถาบันเห็นชอบจึงจะสั่งเพิ่มค่าจ้างได้

ข้อ ๑๗ พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการและได้รับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในวันที่ ๑ เมษายนในปีที่ได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนสถานภาพแล้ว การเพิ่มค่าจ้างของพนักงานสถาบันผู้นั้นในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีนั้น ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามที่กำหนดในประกาศนี้ โดยเมื่อได้รับการพิจารณาให้เพิ่มค่าจ้างเป็นอัตราร้อยละเท่าใดของฐานในการคำนวณให้นำร้อยละนั้นมาหารด้วยสอง ก่อนนำไปคำนวณเพื่อเพิ่มค่าจ้างพนักงานสถาบัน

ข้อ ๑๘ เมื่อพนักงานสถาบันรายใดได้รับการเพิ่มค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ไปแล้ว หากต่อมาภายหลังได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ โดยมีผลย้อนหลังไปก่อนหรือในวันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งทำให้ฐานในการคำนวณที่ใช้ในการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานสถาบันผู้นั้นเปลี่ยนไป กรณีนี้ให้ผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างแก้ไขคำสั่งเพิ่มค่าจ้างของพนักงานสถาบันผู้นั้น โดยให้นำอัตราร้อยละที่ได้รับการเพิ่มค่าจ้างตามคำสั่งเดิมมาคำนวณเงินที่จะได้เพิ่มโดยใช้ฐานในการคำนวณของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับตามที่พนักงานสถาบันผู้นั้นได้รับแต่งตั้ง ทั้งนี้งบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นจากกรณีดังกล่าวสำหรับพนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินและพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากรและสำหรับพนักงานสถาบันเงินรายได้ ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้งบประมาณของส่วนงานต้นสังกัด

ข้อ ๑๙ พนักงานสถาบันที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของตำแหน่งหรือใกล้ถึงค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งตามบัญชีค่าจ้างขั้นสูงขั้นต่ำของพนักงานสถาบัน ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานสถาบันผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน โดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดตามช่วงค่าจ้างในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามประกาศนี้ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนพิเศษดังนี้

(๑) พนักงานสถาบันที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของตำแหน่งอยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามอัตราของผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง

(๒) พนักงานสถาบันที่ได้รับค่าจ้างใกล้ถึงขั้นสูงของตำแหน่งและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เพิ่มค่าจ้างเกินกว่าค่าจ้างที่เหลืออยู่ ให้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของตำแหน่งนั้นก่อน และนำจำนวนอัตราที่เหลือจากการเพิ่มค่าจ้างดังกล่าวมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

พนักงานสถาบันที่ไม่ได้รับการประเมินให้เพิ่มค่าจ้างหรือพนักงานสถาบันซึ่งพ้นจากพนักงานสถาบันเนื่องจากเหตุเกษียณอายุไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานสถาบันที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินและพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบเงินอุดหนุน ค่าใช้จ่ายบุคลากรและสำหรับพนักงานสถาบันเงินรายได้ ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้งบบุคลากรของส่วนงานต้นสังกัด โดยให้จ่ายเป็นรายเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง กรณีที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษไม่เต็มเดือน ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในเดือนนั้นตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างโดยอนุโลม

ข้อ ๒๐ พนักงานสถาบันที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษอยู่แล้วตามข้อ ๑๙ หากภายหลังได้ไปดำรงตำแหน่งอื่นไม่ว่าประเภทใดหรือระดับใด ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษดังนี้

(๑) หากในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษถึงก่อนวันที่ระบุในคำสั่งแต่งตั้ง

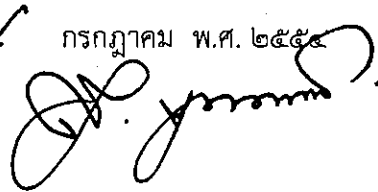
(๒) หากในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษต่อไปตามเดิม

ข้อ ๒๑ อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเพิ่มค่าจ้างพนักงานสถาบันหรือค่าตอบแทนพิเศษ ให้เป็นไปตามประกาศสถาบัน เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเพิ่มค่าจ้างพนักงานสถาบัน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๒๒ การเพิ่มค่าจ้างตามประกาศนี้ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงค่าจ้างสำหรับการเพิ่มค่าจ้างในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

พลเอก



(สรยุทธ์ จุลานนท์)

นายกสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ฐานในการคำนวณและช่วงค่าจ้างสำหรับการเพิ่มค่าจ้าง
ในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งของพนักงานสถาบันตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ

ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงค่าจ้าง	ค่ากลาง	ฐานในการคำนวณเพิ่มค่าจ้าง		
				ระดับ	อัตรา	
ตำแหน่งวิชาการ	ศาสตราจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ	๗๘,๖๙๐ - ๑๐๔,๗๒๐	๗๘,๖๘๐	บน	๙๑,๗๐๐	
		๕๒,๖๓๐ - ๗๘,๖๘๐		ล่าง	๘๙,๐๐๐	
	ศาสตราจารย์	๗๓,๑๗๐ - ๑๐๑,๓๔๐	๗๓,๑๖๐	บน	๘๗,๒๕๐	
		๔๔,๙๘๐ - ๗๓,๑๖๐		ล่าง	๘๑,๒๗๐	
	รองศาสตราจารย์	๖๓,๔๐๐ - ๙๕,๙๔๐	๖๓,๓๙๐	บน	๗๙,๖๗๐	
		๓๐,๘๓๐ - ๖๓,๓๙๐		ล่าง	๖๘,๕๕๐	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๕๓,๒๖๐ - ๘๑,๑๔๐	๕๓,๒๕๐	บน	๖๗,๒๐๐	
		๒๕,๓๖๐ - ๕๓,๒๕๐		ล่าง	๔๙,๓๘๐	
	อาจารย์	๓๗,๓๘๐ - ๕๙,๔๕๐	๓๗,๓๗๐	บน	๔๘,๔๑๐	
		๑๕,๒๙๐ - ๓๗,๓๗๐		ล่าง	๒๖,๓๓๐	
	ตำแหน่งบริหาร จาก ตำแหน่ง สนับสนุนวิชาการ	ระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานสภาสถาบัน)	๖๙,๓๔๐ - ๙๕,๙๔๐	๖๙,๓๓๐	บน	๘๒,๖๔๐
			๔๒,๗๑๐ - ๖๙,๓๓๐		ล่าง	๗๐,๙๒๐
ระดับกลาง (ผู้อำนวยการส่วน)		๕๗,๙๑๐ - ๘๑,๑๔๐	๕๗,๙๐๐	บน	๖๙,๕๒๐	
		๓๔,๖๖๐ - ๕๗,๙๐๐		ล่าง	๔๖,๒๘๐	
ตำแหน่ง สนับสนุนวิชาการ (ปริญญาตรี ขึ้นไป ยกเว้น ชำนาญการ (ต้น) ยื่นขอชำนาญ การ (สูง))	เชี่ยวชาญพิเศษ	๗๙,๑๖๐ - ๑๐๑,๓๔๐	๗๙,๑๕๐	บน	๙๐,๒๕๐	
		๕๖,๙๖๐ - ๗๙,๑๕๐		ล่าง	๘๒,๔๓๐	
	เชี่ยวชาญ	๖๗,๔๙๐ - ๙๔,๑๔๐	๖๗,๔๘๐	บน	๘๐,๘๑๐	
		๔๐,๘๒๐ - ๖๗,๔๘๐		ล่าง	๖๘,๒๖๐	
	ชำนาญการ (สูง)	๕๕,๒๒๐ - ๗๙,๖๒๐	๕๕,๒๑๐	บน	๖๖,๙๒๐	
		๒๘,๗๙๐ - ๕๕,๒๑๐		ล่าง	๔๘,๒๕๐	
	ปฏิบัติการ (กลาง) และนักวิจัย	๓๕,๑๖๐ - ๕๙,๔๕๐	๓๕,๑๕๐	บน	๔๗,๓๐๐	
		๑๐,๘๕๐ - ๓๕,๑๕๐		ล่าง	๒๓,๐๐๐	
	ตำแหน่ง สนับสนุนวิชาการ (ต่ำกว่า ปริญญาตรี)	ผู้มีประสบการณ์ (กลาง) และชำนาญการ (ต้น)	๓๓,๓๙๐ - ๕๒,๘๓๐	๓๓,๓๘๐	บน	๔๓,๑๑๐
			๑๓,๙๒๐ - ๓๓,๓๘๐		ล่าง	๒๙,๒๖๐
ปฏิบัติการ (ต้น) และผู้มี ประสบการณ์ (ต้น)		๒๒,๓๖๐ - ๓๕,๐๐๐	๒๒,๓๕๐	บน	๒๘,๖๘๐	
		๙,๗๐๐ - ๒๒,๓๕๐		ล่าง	๑๖,๐๓๐	