



ประกาศคณะกรรมการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับและโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ
(แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑)

พ.ศ. ๒๕๖๕

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการการบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับและโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๖) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ คณะกรรมการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ จึงมีมติให้ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับและโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชี ๒ หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ในภาคผนวกแนบท้ายประกาศคณะกรรมการการบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับและโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้ บัญชี ๒ หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ดังรายละเอียดกำหนดไว้ในภาคผนวกแนบท้ายประกาศนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

(นายอนันต์ ชูโชติ)

ประธานกรรมการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ภาคผนวก

ท้ายประกาศคณะกรรมการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ
(แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑)

พ.ศ. ๒๕๖๕

.....
โครงสร้างเงินเดือน และเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ

บัญชี ๒

เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ระดับผลงาน	คะแนน	ร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	ค่าตอบแทนพิเศษกรณีมีเงินเดือน ในอัตราสูงสุดของระดับตำแหน่ง
ดีเด่น	>๙๕ - ๑๐๐	ไม่เกินร้อยละ ๑๐	ไม่เกินร้อยละ ๖
ดีมาก	>๘๕ - ๙๕	ไม่เกินร้อยละ ๘	ไม่เกินร้อยละ ๔
ดี	>๗๕ - ๘๕	ไม่เกินร้อยละ ๕	ไม่เกินร้อยละ ๒
พอใช้	>๖๐ - ๗๕	ไม่เกินร้อยละ ๒	ไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ
ต้องปรับปรุง	๐-๖๐	๐	ไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

หมายเหตุ:

๑. สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนในอัตราสูงสุดของระดับตำแหน่งแล้ว ให้จ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษแทนการเลื่อนเงินเดือน
๒. กรณีมีเงินเดือนใกล้เคียงอัตราสูงสุดของระดับตำแหน่ง และได้รับการประเมินให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าอัตราสูงสุดของระดับตำแหน่ง ให้ได้เลื่อนเงินเดือนจนถึงอัตราสูงสุดของระดับตำแหน่งนั้นก่อน และนำจำนวนที่เหลือจากการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวมาจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษต่อไป ทั้งนี้ ต้องไม่เกินผลลัพธ์จากการคำนวณร้อยละการเลื่อนเงินเดือนจากการประเมิน
๓. หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในแต่ละปีจะต้องสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร





ประกาศคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับและโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งข้อบังคับองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ มีมติให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดระดับและโครงสร้างเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๕ และให้ออกประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดระดับและโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ ดังรายละเอียดกำหนดไว้ในภาคผนวกแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๘

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๘

(นายวัลลภ พลอยทับทิม)

ประธานกรรมการบริหาร

03 มี.ค. 58 เวลา 16:31:04 Non-PKI Server Sign
Signature Code : QgA5A-DUANA-A5AEU-AQgA5

ภาคผนวก

ท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับและโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ

.....

หลักเกณฑ์การกำหนดระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการของ อพท.

๑. ระดับต้น

- ๑.๑ ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริการหรือปฏิบัติการทั่วไป
- ๑.๒ ปฏิบัติงานในลักษณะงานประจำที่ไม่ซับซ้อน
- ๑.๓ สามารถแก้ไขปัญหางานได้เบื้องต้น โดยรวมหรือปรึกษาผู้บังคับบัญชา

๒. ระดับกลาง

- ๒.๑ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ๒.๒ ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริการหรือปฏิบัติงานทั่วไป
- ๒.๓ มีประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบไม่ต่ำกว่า ๓ ปี
- ๒.๔ สามารถแก้ไขปัญหางานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้
- ๒.๕ สามารถเสนอแนวทางแก้ไข หรือพัฒนางานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ระดับสูง

- ๓.๑ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ๓.๒ ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริการหรือปฏิบัติงานทั่วไป และกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน
- ๓.๓ มีประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบไม่ต่ำกว่า ๔ ปี
- ๓.๔ สามารถแก้ไขปัญหางานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้
- ๓.๕ สามารถเสนอแนวทางแก้ไข หรือพัฒนางานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร
- ๓.๖ สามารถสอนงาน แนะนำ กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้

๔. ระดับอาวุโส

- ๔.๑ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท
- ๔.๒ ปฏิบัติงานในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก
- ๔.๓ มีประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบไม่ต่ำกว่า ๑๔ ปี
- ๔.๔ สามารถแก้ไขปัญหางาน พัฒนางาน เสนอนโยบายการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้
- ๔.๕ สามารถกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

โครงสร้างเงินเดือน และเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ

บัญชี ๑

โครงสร้างเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

โครงสร้าง เงินเดือน	เงินเดือน (บาท/เดือน)						
	ปฏิบัติการ				บริหาร		
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับอาวุโส	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง
อัตราสูงสุด	๓๗,๕๐๐	๕๗,๐๐๐	๙๓,๐๐๐	๑๔๘,๐๐๐	๑๘๐,๓๐๐	๒๒๑,๐๐๐	๒๗๐,๐๐๐
อัตราต่ำสุด	๑๒,๕๐๐	๑๙,๐๐๐	๓๑,๐๐๐	๕๑,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๙๒,๐๐๐	๑๑๓,๐๐๐

หมายเหตุ

- ตำแหน่งบริหารระดับสูง ได้แก่ รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า
- ตำแหน่งบริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้จัดการสำนักงานพื้นที่พิเศษ และผู้อำนวยการสำนัก หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า
- ตำแหน่งบริหารระดับต้น ได้แก่ รองผู้จัดการสำนักงานพื้นที่พิเศษ หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า

บัญชี ๒

เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ระดับผลงาน	คะแนน	ร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	ค่าตอบแทนพิเศษกรณีมีเงินเดือน ในอัตราสูงสุดของระดับตำแหน่ง
ดีเด่น	>๙๕ - ๑๐๐	๘.๑ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖
ดีมาก	>๘๕ - ๙๕	๕.๑ - ๘.๐	ร้อยละ ๔
ดี	>๗๕ - ๘๕	๒.๑ - ๕.๐	ร้อยละ ๒
พอใช้	>๖๐ - ๗๕	๐.๑ - ๒.๐	ไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ
ต้องปรับปรุง	๐-๖๐	๐	ไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

หมายเหตุ กรณีมีเงินเดือนใกล้เคียงอัตราสูงสุดของระดับตำแหน่ง และได้รับการประเมินให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าอัตราสูงสุดของระดับตำแหน่ง ให้ได้เลื่อนเงินเดือนจนถึงอัตราสูงสุดของระดับตำแหน่งนั้นก่อน และนำจำนวนที่เหลือจากการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวมาจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษต่อไป ทั้งนี้ ต้องไม่เกินร้อยละ ๒ ร้อยละ ๔ และร้อยละ ๖ เมื่อมีผลการประเมินในระดับดี ดีมาก และดีเด่น ตามลำดับ

บัญชี ๓

โครงสร้างค่าจ้างที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ อพท.

โครงสร้างค่าจ้าง	ค่าจ้าง (บาท/เดือน)	
	ที่ปรึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ
อัตราสูงสุด	๘๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
อัตราต่ำสุด	๔๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐

หมายเหตุ ค่าจ้างที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญไม่มีการปรับเงินขึ้นประจำปี