

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน  
Community Organizations Development Institute

2044/28-33 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10320 โทรศัพท์ 718 – 0911 โทรสาร. 718 – 0937

ระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)  
ว่าด้วย การโอนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2544

เพื่อให้มีหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการโอนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับข้อบังคับ  
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับที่ 2 ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล หมวด 4

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 29 (2) แห่งพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน  
(องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 ผู้อำนวยการจึงออกระเบียบว่าด้วย การโอนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2544  
ไว้ดังนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การโอนเงิน  
เดือนของเจ้าหน้าที่"

ข้อ 2 ให้ใช้ระเบียบนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ในระเบียบนี้

"สถาบัน"	หมายความว่า	สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
"คณะกรรมการ"	หมายความว่า	คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
"ผู้อำนวยการ"	หมายความว่า	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
"เจ้าหน้าที่"	หมายความว่า	เจ้าหน้าที่ของสถาบัน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมาปฏิบัติงาน ของสถาบันเป็นการชั่วคราว ซึ่งปฏิบัติงานประจำเต็มเวลา และได้รับเงินเดือนจากงบประมาณ ประเภททำการ หมวดเงินเดือน
"ปี"	หมายความว่า	ปีงบประมาณ
"รอบปีที่แล้วมา"	หมายความว่า	รอบปีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อโอนเงินเดือน โดยมีระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีถัดไป
"โอนเงินเดือน"	หมายความว่า	โอนเงินเดือนประจำปีสำหรับเจ้าหน้าที่

ข้อ 4 ภายใต้บังคับข้อ 13 เจ้าหน้าที่ ซึ่งจะได้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) มีความซื่อสัตย์สุจริต
- (2) รักษาวินัยและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง และในหน่วยงานอื่นที่มีงานเกี่ยวข้องกัน
- (3) มีความตั้งใจ เอาใจใส่ และอุทิศตนอย่างเต็มที่ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรค ทั้งงานที่ได้กระทำไปนั้นเรียบร้อยเป็นผลดีแก่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
- (4) ใช้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- (5) ได้รับการบรรจุหรือจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ หรือได้เลื่อนตำแหน่งโดยได้เพิ่มเงินเดือนหรือได้เลื่อนหรือปรับเงินเดือนแล้วแต่กรณีมาแล้วครบสิบสองเดือน โดยนับถึงเดือนสุดท้ายของปี หรือในกรณีที่มิได้ครบสิบสองเดือนแต่น้อยกว่าเก้าเดือน อาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ให้กระทำได้

การบรรจุ การเลื่อนตำแหน่งโดยได้เพิ่มเงินเดือน หรือการเลื่อนหรือปรับเงินเดือนไม่ว่าในวันใดของเดือน ให้ถือว่าบรรจุ หรือเลื่อนตำแหน่ง โดยได้เพิ่มเงินเดือน หรือเลื่อน หรือปรับเงินเดือนในเดือนนั้นเต็มเดือน

- (6) ในรอบปีที่แล้วมาต้อง
  - ก. ลาภกิจและลาภกิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อ เนื่องจากการลาคลอดบุตรและลาป่วยรวมกันไม่เกินสามสิบวันทำการ เว้นแต่ลาป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่
  - ข. ลาคลอดบุตรไม่เกินหกสิบวัน
  - ค. ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน
  - ง. ไปศึกษาหรือฝึกอบรม หรือดูงาน หรือประชุมในต่างประเทศ หรือภายในประเทศไม่เกินสองเดือนโดยหน่วยงานเป็นผู้ส่ง
- (7) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่าเวลาที่กำหนดไว้เนื่อง ๆ
- (8) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร
- (9) ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (10) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงาน

ข้อ 5 ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน เห็นสมควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้เลื่อนเงินเดือน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเจ้าหน้าที่ผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนวันเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนรอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่งลงโทษให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาดังต่อไปนี้

- (1) ถ้ามีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากงานไปแล้วก็ตาม
  - (2) ถ้ามีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือนให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่มีคำสั่งลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีสาเหตุเกษียณอายุ ตามระเบียบข้อบังคับของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ให้งดเลื่อนเงินเดือนในปีที่จะได้เลื่อนเงินเดือนปีสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากงานไปเพราะเกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ในปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากงาน ส่วนในปีอื่นให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้
  - (3) ถ้ามีคำสั่งลงโทษปลดออกหรือให้ออก ให้งดเลื่อนเงินเดือนทุกปีที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้
- การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ 6 ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเห็นสมควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้เลื่อนเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการหรือนิติกรของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน โดยความเห็นชอบของผู้อำนวยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนวันเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้วให้พิจารณาดังต่อไปนี้

- (1) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้ส่งเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปีให้ส่งเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากงานไปแล้วก็ตาม
- (2) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุกให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใช้เพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ให้งดเลื่อนเงินเดือนในปีที่จะได้เลื่อนเงินเดือนปีสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากงานไปเพราะเกษียณอายุตามข้อบังคับของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่ได้ออกการเลื่อนเงินเดือนไว้ในปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากงาน ส่วนในปีอื่นให้ส่งเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้ออกการเลื่อนเงินเดือนไว้
- (3) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนเงินเดือนทุกปีที่ได้ออกการเลื่อนเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญามากคดี ให้แยกพิจารณาเป็นคดี ๆ ไป

**ข้อ 7** ในกรณีที่ได้ออกการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ผู้ใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 5 และเหตุถูกฟ้องคดีตามข้อ 6 ในการกระทำกรรมเดียวกันให้ออกการเลื่อนเงินเดือนผู้นั้นไว้จนกว่าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่งลงโทษ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษา แล้วจึงพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ 5 (1) (2) หรือ (3) หรือตามข้อ 6 (1) (2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี โดยถือเกณฑ์จำนวนปีที่จะต้องงดเลื่อนเงินเดือนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากงานไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 5 หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 6 กรณีใดกรณีหนึ่งจึงจะพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้น โดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ 8 การส่งเงินเดือนตามปกติให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ 1 ของเดือนแรกของปีที่ได้เลื่อนนั้นเจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนเงินเดือน แต่ได้ออกจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนจะส่งเงินเดือน ให้เจ้าหน้าที่นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 ของเดือนแรกของปีที่ได้เลื่อนนั้นก็

ข้อ 9 เจ้าหน้าที่ผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน เห็นสมควรให้เลื่อนเงินเดือน แต่จะต้องพ้นจากตำแหน่งในกรณีครบเกษียณอายุ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนเงินเดือน เพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ผู้นั้นก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งก็ได้

ข้อ 10 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยปกติให้คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนกำหนดเป็นรายปี

ข้อ 11 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่เป็นกรณีพิเศษเกินกว่าปกติ ให้พิจารณาคัดเลือกจากผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ดังกล่าวในข้อ 4 และต้องเป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จได้ผลดียิ่ง จนถือเป็นตัวอย่างที่ดี
- (2) ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความยากลำบากทั้งการเสี่ยงภัยอันตรายเป็นกรณีพิเศษ
- (3) ปฏิบัติงานใด ๆ ในหน้าที่ของตนเป็นผลดีจนเกิดประโยชน์ต่อสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนเป็นพิเศษ
- (4) ปฏิบัติงานโดยได้ค้นคว้านวัตกรรมหรือองค์ความรู้หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นประโยชน์ต่อสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนเป็นพิเศษ และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น
- (5) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนหรือแก่ประเทศชาติ
- (6) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณของงานสูงกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่และได้ผลดีสมควรความมุ่งหมาย

ทั้งนี้ ให้พิจารณาหลักฐานโดยละเอียดรอบคอบว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานถึงขนาดที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษหรือไม่ ถ้าเห็นว่าเป็นการสมควรก็ให้เลื่อนได้ตามที่คณะผู้บริหารระดับสูงกำหนด

ข้อ 12 เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นสูงสุด หรือเกินกว่าอัตราขั้นสูงสุดของตำแหน่งของตนอยู่แล้ว ให้งดพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจนกว่าจะได้มีการเลื่อนตำแหน่ง และตำแหน่งที่เลื่อนขึ้นไปนั้น มีอัตราขั้นสูงสุดสูงกว่าอัตราเงินเดือนซึ่งเจ้าหน้าที่นั้นได้รับอยู่

- ข้อ 13 ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกอัตรา เว้นแต่การเลื่อนเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ให้ผู้อำนวยการสั่งเลื่อนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
- ข้อ 14 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนนอกจากที่กำหนดไว้ในระเบียบ ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ให้ไว้ ณ วันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2544

(นางสาวสมสุข บุญยะบัญชา)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน