



สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
Community Organizations Development Institute (Public Organization)

๙๑๒ ถนนนวมินทร์ แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๔๐ โทร. ๐ ๒๓๗๘ ๘๓๐๐ โทรสาร ๐ ๒๓๗๘ ๘๓๒๑

ระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่

พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และปรับปรุงระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๙ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบกับข้อ ๒๗ และข้อ ๓๐ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบมติคณะกรรมการบริหารบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่สถาบันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง และมอบหมายให้มีอำนาจและหน้าที่บังคับบัญชา

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๓๒ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกา และให้หมายความรวมถึงลูกจ้างตามมาตรา ๓๒ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกาด้วย

“การประเมินผล” หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

“ผู้ประเมิน” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ประเมินผู้รับการประเมิน

“ผู้รับประเมิน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกันอย่างน้อย ๖ เดือน

ขึ้นไป

“เลื่อนเงินเดือน” หมายความว่า เลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณสำหรับเจ้าหน้าที่

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกแบบเอกสาร แต่งตั้ง คณะทำงานประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนประจำปี และวิธีการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ในกรณีที่เกิดปัญหาจากการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย และคำวินิจฉัยของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการ ประเมิน เพื่อพิจารณาความดี ความชอบ การพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นธรรมโดยทั่วกัน และนำผลการประเมิน ไปใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- (๑) การปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปี
- (๒) การเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง
- (๓) การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
- (๔) การโยกย้าย
- (๕) การต่อสัญญาจ้าง
- (๖) การพ้นจากตำแหน่งหรือเลิกจ้าง
- (๗) การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง โดยให้ประเมินผล การปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงาน พิจารณาจากผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของส่วนงาน
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่
 - (ก) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
 - (ข) สมรรถนะ พฤติกรรม หรือคุณลักษณะ ตามที่สถาบันกำหนด โดยมีสัดส่วนไม่เกินกว่า

ร้อยละ ๓๐

ทั้งนี้ สถาบันอาจจะกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละ กลุ่มตำแหน่งให้แตกต่างกันได้ตามความเหมาะสม และอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติม ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๙ ให้สถาบันนำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดเป็นกลุ่มตามระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ แบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง

สถาบันอาจกำหนดระดับการประเมินให้มากกว่า ๔ ระดับก็ได้ โดยกำหนดช่วงคะแนน การประเมินของแต่ละระดับตามความเหมาะสม โดยระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ซึ่งระดับการประเมิน ที่แตกต่างกันจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีในอัตราที่ไม่เท่ากัน

ทั้งนี้ หากผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้ จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๐ วิธีการประเมินผลให้มีการดำเนินการดังนี้

- (๑) ผู้อำนวยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและประกาศ ให้ทราบทั่วทั้งองค์กรก่อนเริ่มรอบการประเมิน

(๒) ให้ผู้ประเมินหรือวางแผนร่วมกันกับผู้รับการประเมิน เพื่อตกลงการมอบหมายงาน การกำหนดตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน รวมถึงการที่ผู้ประเมินต้องให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนางาน รวมถึงสมรรถนะ พฤติกรรม และคุณลักษณะ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

(๓) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

(๔) สำนักทรัพยากรบุคคลรวบรวมคะแนนการประเมินเสนอกลไกที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดระดับ การประเมินรายบุคคล

(๕) สำนักทรัพยากรบุคคลแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับประเมินและผู้ประเมินรับทราบ ผู้ประเมินต้องแจ้งผู้รับการประเมินให้ทราบถึงผลการประเมิน ผลสำเร็จของงาน สมรรถนะ พฤติกรรม และคุณลักษณะ ที่จำเป็นต้องการปฏิบัติงาน และวางแผนพัฒนาร่วมกัน

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและ คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะดำเนินการได้

ข้อ ๑๒ ให้สำนักทรัพยากรบุคคลจัดเก็บเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา ห้าปีงบประมาณ

หมวด ๒

การเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๑๓ การเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ใน ระเบียบนี้ และให้นำผลการประเมินผลมาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินวงเงิน ที่คณะกรรมการเห็นชอบ

การเลื่อนเงินเดือนให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ตามโครงสร้างเงินเดือนที่สถาบันกำหนดสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ

ข้อ ๑๔ การเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้เลื่อนปีละ ๑ ครั้ง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๑๕ การเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๑๖ การกำหนดวงเงินเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้คณะกรรมการกำหนดอัตรา ร้อยละของฐานเงินเดือนของผู้มีสิทธิเลื่อนเงินเดือนในการคำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๑๗ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้พิจารณาเป็นอัตราร้อยละของค่ากลางของ โครงสร้างเงินเดือน ตามระดับผลการประเมิน ทั้งนี้ ต้องไม่เกินกว่าวงเงินตามที่คณะกรรมการเห็นชอบ

ข้อ ๑๘ เจ้าหน้าที่ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่มาแล้วครบสิบสองเดือน โดยนับถึงเดือน สิ้นท้ายของปีงบประมาณ หรือในกรณีที่มิครบสิบสองเดือน แต่ไม่น้อยกว่าหกเดือน ให้คำนวณสัดส่วนเงิน เลื่อนตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เศษของวันนับเป็นหนึ่งเดือน

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้

(๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูก ศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาได้รับการเลื่อนตำแหน่งและได้รับการปรับอัตราเงินเดือนให้ถึงขั้นต่ำของโครงสร้างเงินเดือนในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งแล้วในรอบปีงบประมาณ การคำนวณเงินเดือนประจำปีให้คิดจากเงินเดือนเงินเดือนประจำปี ลดด้วยจำนวนเงินที่ได้รับการปรับให้ถึงขั้นต่ำของโครงสร้างเงินเดือน ทั้งนี้ หากเงินปรับให้ถึงขั้นต่ำของโครงสร้างเงินเดือน มีอัตราที่สูงกว่าเงินเดือนประจำปี จะไม่ได้รับการปรับเงินเดือนประจำปี

การเลื่อนตำแหน่งโดยได้รับการปรับอัตราเงินเดือน ไม่ว่าในวันใดของเดือน ให้ถือว่าเลื่อนตำแหน่ง โดยได้เพิ่มเงินเดือนในเดือนนั้นเต็มเดือน

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องลาไม่เกินสิทธิการลาแต่ละประเภท และต้องมีเวลาปฏิบัติงานในปีนั้น ไม่น้อยกว่า ๙ เดือน ยกเว้นการลาคลอดบุตร

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาของการประเมินต้องไม่ขาดงานติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินกว่าสิบวัน โดยไม่มีเหตุอันควร

(๗) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงาน

ข้อ ๑๙ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน เห็นสมควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้เลื่อนเงินเดือน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้นั้นว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนวันเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนรอก่อนการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่งลงโทษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาดังต่อไปนี้

(๑) ถ้ามีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนที่รอก่อนการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอก่อนการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอก่อนการเลื่อนเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากงานไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้ามีคำสั่งลงโทษตัดหรือลดเงินเดือน ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอก่อนการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอก่อนการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอก่อนการเลื่อนไว้ในปีที่มิมีคำสั่งลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีไ้เพราะมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ให้งดเลื่อนเงินเดือนในปีที่จะได้เลื่อนเงินเดือนปีสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากงานไปเพราะมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่ได้รอก่อนการเลื่อนเงินเดือนไว้ในปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากส่วนงานในปีนั้นให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอก่อนการเลื่อนเงินเดือนไว้

(๓) ถ้ามีคำสั่งลงโทษปลดออกหรือให้ออก ให้งดเลื่อนเงินเดือนทุกปีที่ได้รอก่อนการเลื่อนเงินเดือนไว้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นรายกรณีไป

ข้อ ๒๐ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเห็นสมควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้เลื่อนเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการโดยความเห็นชอบของผู้อำนวยการรับเป็นทนายความ แก่ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนวันเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้รอก่อนการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้วให้พิจารณาดังต่อไปนี้

(๑) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนที่รอก่อนการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอก่อนการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปีให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอก่อนการเลื่อนเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากงานไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุกให้งดเว้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รับการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเว้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใช้เพราะเหตุมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ให้งดเว้นเงินเดือนในปีที่จะได้เลื่อนเงินเดือนปีสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากงานไปเพราะมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ให้งดเว้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ในปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากส่วนงานในปีอื่นให้ส่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รับเลื่อนเงินเดือนไว้

(๓) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก ให้งดเว้นเงินเดือนทุกปีที่ได้รับเลื่อนเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดี ให้แยกพิจารณาเป็นรายกรณีไป

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ผู้ใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๙ และเหตุถูกฟ้องคดีตามข้อ ๒๐ ในการกระทำความผิดด้วยกันให้รอการเลื่อนเงินเดือนผู้นั้นไว้ จนกว่าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่งลงโทษ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษา แล้วจึงพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๑๙ หรือตามข้อ ๒๐ แล้วแต่กรณี โดยถือเกณฑ์จำนวนปีที่จะต้องงดเว้นเงินเดือนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากงานไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๙ หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๒๐ กรณีใดกรณีหนึ่งจึงจะพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของ กรณีนั้น โดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ ๒๒ การส่งเลื่อนเงินเดือนตามปกติให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ของเดือนแรกของปีงบประมาณที่ได้เลื่อนนั้น เจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนเงินเดือน แต่ได้ออกจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนหรือมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนจะส่งเลื่อนเงินเดือน ให้เจ้าหน้าที่นั้นได้รับเงินเดือนย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ ของเดือนแรกของปีงบประมาณที่ได้เลื่อนนั้นก็ได้

ข้อ ๒๓ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่เป็นกรณีพิเศษเกินกว่าปกติ ให้พิจารณาคัดเลือกจากผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ดังกล่าวในข้อ ๑๘ และต้องเป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จได้ผลดียิ่ง จนถือเป็นตัวอย่างที่ดี
- (๒) ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความยากลำบากทั้งการเสี่ยงภัยอันตรายเป็นกรณีพิเศษ
- (๓) ปฏิบัติงานใด ๆ ในหน้าที่ของตนเป็นผลดีจนเกิดประโยชน์ต่อสถาบันเป็นพิเศษ
- (๔) ปฏิบัติงานโดยได้ค้นคว้านวัตกรรมหรือองค์ความรู้หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นประโยชน์ต่อสถาบันเป็นพิเศษ และสถาบันได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งที่ประดิษฐ์นั้น

(๕) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่สถาบันหรือแก่ประเทศชาติ

(๖) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณของงานสูงกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ และได้ผลดีสมความมุ่งหมาย

ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ประเมินพิจารณาหลักฐานโดยละเอียดรอบคอบว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานถึงขนาดที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษหรือไม่ และให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาเป็นรายกรณีไป

ข้อ ๒๔ เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับเงินเดือนใกล้เคียงกับระดับตำแหน่งของตน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เลื่อนเงินเดือนในจำนวนเกินกว่าเงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่ง ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนจนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งก่อน และให้นำจำนวนเงินส่วนที่เกินจากการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษ ตามระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนว่าด้วย การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูง หรือใกล้เคียงขั้นสูงของระดับหรือตำแหน่ง

ข้อ ๒๕ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกอัตรา เว้นแต่การเลื่อนเงินเดือนของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการสั่งเลื่อนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๖ ผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่แต่ละคน ในแต่ละครั้งให้เจ้าหน้าที่ทราบเฉพาะแต่ละบุคคลโดยไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป การแจ้งผลดังกล่าวให้กระทำโดยเร็วเป็นความลับ และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นขอทราบรายละเอียดได้ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน

เจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๒๗ การเลื่อนเงินเดือนนอกจากที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาเป็นรายกรณีไป

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ การดำเนินการใดของสถาบันที่ได้ดำเนินการตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่มีผลใช้บังคับก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่มีผลใช้บังคับก่อนจนกว่าจะดำเนินการเสร็จสิ้น เว้นแต่ ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นสมควรให้นำระเบียบนี้มาบังคับได้แล้วแต่กรณี

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นางสาวเจลิมาศรี ระดากุล)

รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน