คำสั่งองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
ที่ ๓๙๒ /๒๕๖๒
เรื่อง การพิจารณาบำเหน็จและเงินตอบแทนพิเศษประจำปีของพนักงานและลูกจ้างประจำ อผศ.

เพื่อให้การพิจารณาบำเหน็จและเงินตอบแทนพิเศษประจำปีของพนักงานและลูกจ้างประจำ อผศ. เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเหมาะสม จึงให้ปฏิบัติ ดังนี้

๑. ยกเลิกคำสั่ง อผศ. ที่ ๖๘/๒๕๖๑ เรื่อง การพิจารณาบำเหน็จและเงินตอบแทนพิเศษประจำปีของพนักงานและลูกจ้างประจำ อผศ. ลง ๑๖ มี.ค.๖๑

๒. การพิจารณาบำเหน็จและเงินตอบแทนพิเศษประจำปีของพนักงานและลูกจ้างประจำ อผศ. ให้ถือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในระเบียบองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ.๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมทั้งระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๕๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ โดยอนุโลม และให้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

๒.๑ ผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาบำเหน็จและกำหนดเวลาในการพิจารณาความผิดหรือข้อบกพร่องที่จะพิจารณางด หรือตัดทอนบำเหน็จ ครึ่งปีแรกให้นับตั้งแต่ ๑ ต.ค. จนถึง ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป และครึ่งปีหลังให้นับตั้งแต่ ๑ เม.ย. จนถึง ๓๐ ก.ย.

๒.๒ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประจำ อผศ. ที่ช่วยปฏิบัติงานในหน่วยต่างๆ และประจำ อผศ. ที่รักษาการในหน่วยงานกิจการพิเศษ ให้หน่วยที่ไปปฏิบัติงานเสนอผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาผ่าน ฝกพ. สรุปนำเรียน ผอ.อผศ. เป็นผู้พิจารณา

๒.๓ ผู้ที่อยู่ในระหว่างการสอบสวน (มิได้ถูกสั่งพักการปฏิบัติงาน) ผู้บังคับบัญชาสามารถพิจารณาให้บำเหน็จประจำครึ่งปีนั้นได้ และให้เขียนหมายเหตุไว้ด้วยว่า “อยู่ในระหว่างการสอบสวน” ต่อเมื่อการสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้น และปรากฏว่าได้กระทำผิดถูกลงโทษตั้งแต่ชั้นตัดเงินเดือนขึ้นไป ก็ให้งดบำเหน็จประจำครึ่งปีที่การสอบสวนเสร็จสิ้น

๒.๔ การพิจารณาบำเหน็จใน ๑ เม.ย. (ครึ่งปีแรก) โควตาการพิจารณาบำเหน็จหนึ่งขั้นเลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของจำนวนพนักงานและลูกจ้างประจำ อผศ. ณ ๑ มี.ค. โดยแยกพิจารณาเป็นแต่ละกลุ่ม ดังนี้

๒.๔.๑ กลุ่มพนักงาน (อัตราเงินเดือน ระดับ ๙ - ๑๒) โควตาหนึ่งขั้น ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ให้อยู่ในดุลยพินิจของ ผอ.อผศ. เป็นผู้พิจารณา

๒.๔.๒ กลุ่มพนักงาน (อัตราเงินเดือน ระดับ ๖ - ๘) โควตาหนึ่งขั้น หน่วยเสนอขอได้ไม่เกินร้อยละ ๒๗

๒.๔.๓ กลุ่มพนักงาน (อัตราเงินเดือน ระดับ ๓ - ๕) โควตาหนึ่งขั้น หน่วยเสนอขอได้ไม่เกินร้อยละ ๒๗

๒.๔.๔ กลุ่มพนักงาน (อัตราเงินเดือน ระดับ ๑ - ๒) โควตาหนึ่งขั้น หน่วยเสนอขอได้ไม่เกินร้อยละ ๓๐

๒.๔.๕ กลุ่มลูกจ้างประจำ (อัตราค่าจ้าง ระดับ ๑ - ๓) โควตาหนึ่งขั้น หน่วยเสนอขอได้ไม่เกินร้อยละ ๓๐

สำหรับโควตาที่เหลือและเศษของโควตาที่เหลือในแต่ละกลุ่ม ให้นำมาพิจารณาในภาพรวมของยอดกำลังพล อผศ. ณ ๑ มี.ค. โดย ฝกพ. ดำเนินการรวบรวม และนำเรียน ผอ.อผศ. เพื่อพิจารณาต่อไป

๒.๕ การพิจารณาบำเหน็จใน ๑ ต.ค. (ครึ่งปีหลัง) ให้เสนอเลื่อนได้ในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๕.๘ ของฐานเงินเดือนรวม ณ ๑ ก.ย. ของแต่ละกลุ่มตามข้อ ๒.๔ โดยให้นำวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนและการให้รับค่าตอบแทนพิเศษไปแล้ว เมื่อ ๑ เม.ย. มาหักออกก่อน

ทั้งนี้ ผลการพิจารณาบำเหน็จ ๒ ขั้น ทั้งปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของยอดกำลังพล ณ ๑ มี.ค.

๒.๖ ผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับ กรณีผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์การได้ครึ่งขั้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๒ ผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ได้หนึ่งขั้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๔ และผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ได้หนึ่งขั้นครึ่ง ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน ซึ่งจะจ่ายเป็นรายเดือน เป็นระยะเวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ระบุในคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือน สำหรับในหลักเกณฑ์อื่นให้ถือปฏิบัติตามแนวทางของราชการโดยอนุโลม และผู้ที่จะต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

๒.๗ การนับวันลา วันขาดงาน และวันมาปฏิบัติงานสาย เพื่อพิจารณาบำเหน็จครึ่งปีแรก ในรอบ ๑ เม.ย. ให้นับตั้งแต่ ๑ ก.ย. ถึงสิ้น ก.พ. ของปีถัดไป และครึ่งปีหลัง ในรอบ ๑ ต.ค. ให้นับตั้งแต่ ๑ มี.ค. ถึง ๓๑ ส.ค.

๓. การรายงานขอบำเหน็จประจำปี

๓.๑ แบบรายงานขอบำเหน็จ ให้ใช้ตามแบบแนบท้ายคำสั่ง โดยจัดทำเป็นกลุ่มพนักงานและกลุ่มลูกจ้างประจำ ตามข้อ ๒.๔

๓.๒ ให้หน่วยรายงานขอบำเหน็จ โดยให้ผู้มีอำนาจเป็นผู้ทำรายงานสรุปยอดการขอบำเหน็จ สำหรับพนักงานและลูกจ้างในหน่วย ตามแบบในข้อ ๓.๑ จำนวน ๑ ชุด ส่งให้ ฝกพ. ภายใน ๑ มี.ค. และ ๒๕ ส.ค. ของทุกปี และให้กระทำเป็นเรื่องลับ ในส่วนของ ผศ. ให้เสนอผ่าน ฝนผ. สรุปนำเรียนที่ประชุมเพื่อพิจารณา

๔. การพิจารณาบำเหน็จประจำปีของกลุ่มพนักงาน (อัตราเงินเดือน ระดับ ๙ - ๑๒) ให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการ ตามบัญชีรายชื่อใน ผนวก ก.

๕. การพิจารณาบำเหน็จประจำปีของกลุ่มพนักงาน (อัตราเงินเดือน ระดับ ๖ - ๘), กลุ่มพนักงาน (อัตราเงินเดือน ระดับ ๓ - ๕), กลุ่มพนักงาน (อัตราเงินเดือน ระดับ ๑ - ๒) และกลุ่มลูกจ้างประจำ (อัตราค่าจ้าง ระดับ ๑ - ๓) ให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการตามบัญชีรายชื่อใน ผนวก ข. ยกเว้นผู้ดำรงตำแหน่งประจำ อผศ.

๖. สำหรับลูกจ้างประจำหน่วยงานกิจการพิเศษที่ดำรงตำแหน่ง ประจำหน่วย ให้หน่วยถือปฏิบัติเช่นเดิม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พล.อ. ศ. วงศ์ขันตี

(ศิริพงษ์ วงศ์ขันตี)
ผู้อำนวยการองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวณิชชา พันธุ์ทอง)
หน.สารบรรณและธุรการ กก.สลก.
๒๘ พ.ย. ๖๒

ผนวก ก. คณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปี กลุ่มพนักงาน (อัตราเงินเดือน ระดับ ๙ - ๑๒)
ประกอบคำสั่ง อผศ. ที่ ๓๘๒ /๒๕๖๒ ลง ๒๗ พ.ย.๖๒

คณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปี กลุ่มพนักงาน (อัตราเงินเดือน ระดับ ๙ - ๑๒) ประกอบด้วย

๑. ผอ.อผศ.	เป็นประธานกรรมการ
๒. รอง ผอ.อผศ.	เป็นกรรมการ
๓. ผช.ผอ.อผศ. (๑)	เป็นกรรมการ
๔. ผช.ผอ.อผศ. (๒)	เป็นกรรมการ
๕. ผอ.ฝกพ.	เป็นเลขานุการ

ผนวก ข. คณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปี กลุ่มพนักงาน (อัตราเงินเดือน ระดับ ๖ - ๘), (อัตราเงินเดือน ระดับ ๓ - ๕), (อัตราเงินเดือน ระดับ ๑ - ๒) และกลุ่มลูกจ้างประจำ อผศ. (อัตราค่าจ้าง ระดับ ๑ - ๓)
ประกอบคำสั่ง อผศ. ที่ ๓๔๒ /๒๕๖๒ ลง ๒๗ พ.ย.๖๒

คณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปี กลุ่มพนักงาน (อัตราเงินเดือน ระดับ ๖ - ๘), (อัตราเงินเดือน ระดับ ๓ - ๕), (อัตราเงินเดือน ระดับ ๑ - ๒) และกลุ่มลูกจ้างประจำ อผศ. (อัตราค่าจ้าง ระดับ ๑ - ๓) ประกอบด้วย

๑. รอง ผอ.อผศ.	เป็นประธานกรรมการ
๒. ผช.ผอ.อผศ. (๑)	เป็นรองประธานกรรมการ (๑)
๓. ผช.ผอ.อผศ. (๒)	เป็นรองประธานกรรมการ (๒)
๔. ลก.อผศ.	เป็นกรรมการ
๕. ผอ.ฝนผ.	เป็นกรรมการ
๖. ผอ.ฝปช.	เป็นกรรมการ
๗. ผอ.ฝกบ.	เป็นกรรมการ
๘. ผอ.ฝสส.	เป็นกรรมการ
๙. ผอ.ฝอส.	เป็นกรรมการ
๑๐. ผอ.รพ.ผศ.	เป็นกรรมการ
๑๑. ผอ.สบช.	เป็นกรรมการ
๑๒. ผอ.สกม.	เป็นกรรมการ
๑๓. ผอ.สตน.	เป็นกรรมการ
๑๔. ผอ.ฝกพ.	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑๕. ผอ.กจก.ฝกพ.	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

แบบ ๑

รายงานผลการปฏิบัติงาน (กลุ่มงาน/ฝ่าย) ประจำรอบการประเมินที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ถึง ๓๑ มี.ค.)

หน่วยงาน.....

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง ระดับ	ผลสัมฤทธิ์ของงานตามข้อตกลงในการปฏิบัติราชการ ๐ ขั้น ๕ ขั้น ๑๐ ขั้น ๑๕ ขั้น ๒๐ ขั้น	ผลการประเมิน	น้ำหนัก	ผลการประเมินคูณน้ำหนัก	สมรรถนะ	ผลการประเมิน	ผลการประเมินคูณน้ำหนัก	รวม	หมายเหตุ
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)
		๑. งานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (๑๐)								
		๒. งานตามนโยบายและจุดเน้นของผู้บังคับบัญชา (๑๕)								
		๓. งานตามแผนพัฒนาการจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/กรมการปกครอง (๑๐)								
		๔. งานตามแผนพัฒนาการอำเภอ (๑๐)								
		๕. งานตามแผนพัฒนาตำบล (๑๐)								
		๖. งานตามแผนพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน (๑๐)								
		๗. งานตามนโยบายรัฐบาล (/) ๗.๑ งานตามนโยบายรัฐบาลด้านการบริหารจัดการภาครัฐ		๑						
		๗.๒ งานตามนโยบายรัฐบาลด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ		๐.๕						
		๗.๓ งานตามนโยบายรัฐบาลด้านการพัฒนาสังคม		๐						
		๘. งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม (๑๐)								
		ผลรวม								

ลงชื่อ.....(ผู้รับการประเมิน)
(.....)
ตำแหน่ง.....
...../...../.....

ลงชื่อ.....(ผู้ประเมิน)
(.....)
ตำแหน่ง.....
...../...../.....

ความคิดเห็นของผู้ประเมินเพิ่มเติมในกรณีที่ผู้ประเมินมีความเห็นแตกต่างจากผลการประเมินข้างต้น

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง ระดับ	องค์ประกอบในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามที่ ก.พ. กำหนด	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	ระดับสมรรถนะที่ประเมินได้	ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)
		๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
		๒. การบริการที่ดี			
		๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			
		๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม			
		๕. การทำงานเป็นทีม			
		๖. ภาวะผู้นำ			
		๗. การพัฒนาตนเองและการพัฒนาผู้อื่น			
		๘. การคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงกลยุทธ์			
		๙. การสืบเสาะหาข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงาน			
		๑๐. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ			
		๑๑. การวางแผนและการบริหารจัดการ			
		๑๒. การมองภาพลักษณ์ขององค์กร			
		๑๓. ความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม			
		๑๔. การสร้างเครือข่ายและการประสานความร่วมมือ			
		๑๕. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่			
		๑๖. การควบคุมตนเอง			
		๑๗. ความเป็นมืออาชีพ			
		๑๘. ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง			
		๑๙. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ			
		๒๐. การมุ่งอนาคต			
		๒๑. การทำงานเป็นทีมข้ามสายงาน			
		๒๒. การสร้างวิสัยทัศน์			
		๒๓. การสร้างและพัฒนาทีมงาน			
		๒๔. การสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา			
		๒๕. การสร้างและรักษาไว้ซึ่งความไว้วางใจ			
		๒๖. การสร้างและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร			
		๒๗. การสร้างและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร			
		๒๘. การสร้างและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร			
		๒๙. การสร้างและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร			
		๓๐. การสร้างและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร			

ลงชื่อ.....(ผู้ประเมิน)
(.....)
ตำแหน่ง.....
...../...../.....

แบบ ๑

รายงานขอบำเหน็จพนักงาน/ลูกจ้างประจำ (กลุ่มพนักงาน/ลูกจ้างประจำ ระดับ.................)

หน่วยงาน...................................ประจำครึ่งปีหลัง (ตั้งแต่ ๑ เม.ย. ถึง ๓๐ ก.ย.)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	หลักฐานเดิม							เบิกลด	ครึ่งปีนี้ขอให้										หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	บำเหน็จ ๔ ครั้งที่ผ่านมา				อัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง				จำนวนชั้น				อัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง			เบิกลด	ใช้เงินในการเลื่อน	เงินที่ใช้ในรอบ	
	ระดับ					รับจริง		เงินเดือน ค่าจ้าง	(บาท)	๐	๐.๕	๑	๑.๕	รับจริง		เงินเดือน ค่าจ้าง	(บาท)	(บาท)	๑ เม.ย.	
		ชั้น	ชั้น	ชั้น	ชั้น	ระดับ	ชั้น							ระดับ	ชั้น					
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)	(๑๔)	(๑๕)	(๑๖)	(๑๗)	(๑๘)	(๑๙)	(๒๐)	(๒๑)
ให้เรียงลำดับพนักงานและลูกจ้างประจำภายในหน่วยงาน ตามลำดับตำแหน่งและเงินเดือน/ค่าจ้างจากสูงมาหาต่ำ	ลงชื่อ-สกุล ตำแหน่ง และระดับให้ถูกต้องตามบันทึกไว้ในสมุดประวัติ		บำเหน็จ ๔ ครั้งย้อนหลัง	ช่อง (๓), (๔), (๕), (๖) ให้ลงผลการพิจารณา		ที่รับอยู่ปัจจุบัน	ลงระดับและชั้นของเงินเดือน/ค่าจ้าง	ลงยอดเงินตามระดับและชั้นของ (๗) และ (๘)	ให้ลงเงินเบิกลดที่มีอยู่		การพิจารณาเป็นรายบุคคล	ให้กาเครื่องหมาย (/) ในช่องว่างที่ได้รับ		โดยใช้ข้อมูลช่อง (๑๑) - (๑๔)	ลงระดับและชั้นเงินเดือน/ค่าจ้างตามที่ขอให้	ลงยอดเงินเดือน/ค่าจ้างตามลำดับและชั้นของช่อง (๑๕) และ (๑๖)	ลงเช่นเดียวกับช่อง (๑๐)	ช่อง (๑๗) ลบด้วย ช่อง (๑๐)	ลงยอดเงินเดือน/ค่าจ้าง ที่ใช้เมื่อ ๑ เม.ย.	ให้ลงหมายเหตุย่อ ๆ เพื่อขยายความกรณีพิจารณาบำเหน็จ ๐ ชั้น ครึ่งชั้น หนึ่งชั้น หรือ หนึ่งชั้นครึ่ง
รวม																				
รวมทั้งสิ้น																				

หมายเหตุ ให้รวมยอดเงินในตอนสุดท้ายของช่อง ๙, ๑๖, ๑๘ และ ๑๙ ของแต่ละแผ่น
และเมื่อสิ้นสุดแผ่นสุดท้ายให้รวมยอดเงินรวมทั้งสิ้นด้วย

ตรวจถูกต้อง

(ลงชื่อ)..(ผู้บังคับบัญชา)

(..)

(ตำแหน่ง)..

............../................/..................

ระเบียบองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
ว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
พ.ศ. ๒๕๔๔

เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับสภาทหารผ่านศึก ว่าด้วยพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ.๒๕๓๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับสภาทหารผ่านศึก ว่าด้วยพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๔ ข้อ ๒๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ.๒๕๑๐ จึงให้วางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ.๒๕๔๔"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ คำสั่งใด ๆ ในส่วนที่ได้กำหนดไว้แล้ว หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

(๑) ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการฝ่ายกำลังพล รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้

๕.๑ "พนักงาน" หมายความว่า บุคคลซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่สังกัดอยู่ในองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนขององค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

๕.๒ "ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

๕.๓ "ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

๕.๔ "ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

๕.๕ "ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

๕.๖ "การพิจารณาบำเหน็จประจำปี" หมายความว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จความชอบประจำปีตามผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อ ๖ การพิจารณาบำเหน็จประจำปี ให้ผู้บังคับบัญชาและหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาเสนอการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละสองครั้ง

---

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมโดย ระเบียบองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑

ข้อ ๗ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

๗.๑ ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรกเลื่อนวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

๗.๒ ครั้งที่สองครึ่งปีหลังเลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

ข้อ ๘ ในกรณีที่มีเหตุซึ่งจะต้องวางหลักเกณฑ์ และขั้นตอนวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาบำเหน็จประจำปีเพิ่มเติมไปจากที่ระเบียบนี้กำหนด ให้กระทำได้โดยออกเป็นคำสั่งองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

ข้อ ๙ พนักงานที่จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๙.๑ ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การพิจารณาได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๑๐ หรือหนึ่งขั้นตามข้อ ๑๑

๙.๒ มีความประพฤติเป็นที่เสื่อมเสียแก่องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก หรือหมู่คณะ หรือนำความเดือดร้อนยุ่งยากมาสู่ผู้บังคับบัญชา

๙.๓ มีความผิดถูกลงโทษตั้งแต่ขั้นตัดเงินเดือนขึ้นไป

๙.๔ กระทำความผิดบกพร่องในหน้าที่ หรือมีความประพฤติส่อเจตนาไปในทางเกียจคร้าน ซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปีเห็นสมควรไม่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือน

(๒) ๙/๑ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานที่อยู่ในเกณฑ์ ตาม ๙.๓, ๑๐.๔, ๑๐.๗ และ ๑๐.๘ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปี เพื่อพิจารณาเห็นสมควรให้หรือไม่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานผู้นั้นก็ได้

ข้อ ๑๐ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑๐.๑ ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาตามข้อ ๖ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

๑๐.๒ ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำครึ่งปีต่อไปให้ผู้นั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

---

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมโดย ระเบียบองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๘

๑๐.๓ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินว่าสองเดือน

๑๐.๔ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๑๐.๕ ในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

๑๐.๖ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติงานในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

๑๐.๗ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๑๒ ครั้ง

๑๐.๘ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงานหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตามระเบียบองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ว่าด้วยการลาของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ดังต่อไปนี้

๑๐.๘.๑ ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

๑๐.๘.๒ ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

๑๐.๘.๓ ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

๑๐.๘.๔ ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

๑๐.๘.๕ ลาพักผ่อน

๑๐.๘.๖ ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

๑๐.๘.๗ ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัว และวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วย ตามข้อ ๑๐.๘.๔ ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๑ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งชั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งชั้นตามข้อ ๑๐ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้ด้วย

๑๑.๑ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก และสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

๑๑.๒ ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกเป็นพิเศษ และองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

๑๑.๓ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

๑๑.๔ ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

๑๑.๕ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกและสังคม

๑๑.๖ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกและประเทศชาติ

ข้อ ๑๒ การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานตามข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ ให้ผู้บังคับบัญชาและหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๓ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ตามข้อ ๑๐.๘.๗ ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ ตามข้อ ๑๐.๕ หรือข้อ ๑๐.๖ ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดได้เลื่อนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยปฏิบัติงานต่างหน่วย ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐.๘.๗ ในครึ่งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๔ ในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนแต่ละครั้งให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๒ ถ้าเห็นว่าพนักงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งชั้นตามข้อ ๑๐ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงาน ให้เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งชั้น ถ้าเห็นว่าพนักงานผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ ให้เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งชั้น

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งปีแรกไม่ถึงหนึ่งชั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรกกับครึ่งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งชั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อนชั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของพนักงานผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งชั้นครึ่งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของพนักงานผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

๑๔.๑ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก และสังคม

๑๔.๒ ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

๑๔.๓ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตราย หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต

๑๔.๔ ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

๑๔.๕ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบาก และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก และสังคม

๑๔.๖ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก และประเทศชาติ

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งปีแรกหนึ่งชั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งชั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนชั้นเงินเดือน ถ้าในการเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งปีหลัง พนักงานผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งชั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนชั้นเงินเดือนในคราวนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อนชั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของพนักงานผู้นั้นเป็นจำนวนสองชั้นได้

ข้อ ๑๕ การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งปีให้แก่พนักงาน ซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐.๘.๗ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งชั้นเมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติงาน โดยให้สั่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนกำหนด

ข้อ ๑๖ ในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้พนักงานผู้ใดได้เลื่อนชั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณา ดังนี้

๑๖.๑ ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากงานไปแล้วก็ตาม

๑๖.๒ ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดชั้นเงินเดือนให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้ออกจากงานไปเพราะเหตุเกษียณอายุให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่ได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะออกจากงาน ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้

๑๖.๓ ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากงาน หรือจะต้องถูกสั่งให้ออกจากงานเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนตามข้อ ๑๖.๑, ข้อ ๑๖.๒ และข้อ ๑๖.๓ สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๑๗ ในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้พนักงานผู้ใดได้เลื่อนชั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งงานในหน้าที่ของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่กระทำโดยประมาทความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาดังนี้

๑๗.๑ ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากงานไปแล้วก็ตาม

๑๗.๒ ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดการเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เพราะเหตุเกษียณอายุให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้ออกจากงานไปเพราะเหตุเกษียณอายุให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่ได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีสุดท้าย ก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากงาน ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้

๑๗.๓ ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุก หรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนตามข้อ ๑๗.๑, ข้อ ๑๗.๒ และข้อ ๑๗.๓ สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดี ให้แยกพิจารณาเป็นคดี ๆ ไป

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานผู้ใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๖ และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๗ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จและจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้ว จึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาการเลื่อนชั้นเงินเดือนตามข้อ ๑๖.๑, ข้อ ๑๖.๒ หรือข้อ ๑๖.๓ หรือตามข้อ ๑๗.๑, ข้อ ๑๗.๒ หรือข้อ ๑๗.๓ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องงดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากงานไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๖ หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๗ กรณีใดกรณีหนึ่งจึงจะพิจารณาการเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนให้พนักงานผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องออกจากงานไปเพราะเกษียณอายุ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จให้ผู้นั้นในวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากงาน

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเห็นสมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนให้พนักงานผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายใน หรือหลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม หรือออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ หลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคมของครึ่งปีที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานเพราะเกษียณอายุไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้

ข้อ ๒๑ การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนของพนักงานที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาภายในประเทศให้ปฏิบัติ ดังนี้

๒๑.๑ พนักงานที่องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกส่งไปศึกษา

๒๑.๑.๑ ให้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ไม่เกินครั้งละครึ่งชั้น โดยให้นำผลการศึกษามาประกอบการพิจารณาด้วย หากสอบตกหรือไม่ได้ผล หรือไม่ผ่าน หรือพ้นจากการศึกษาก่อนจบหลักสูตรโดยมิใช่ความจำเป็นขององค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ให้พิจารณาไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนในครึ่งปีที่แล้วมา

๒๑.๑.๒ พนักงานที่พ้นจากการศึกษาก่อนจบหลักสูตรหากเนื่องมาจากการเจ็บป่วยโดยตนเองมิได้ก่อขึ้น และแพทย์ขององค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกไม่น้อยกว่าสามคน ตรวจรับรองว่าป่วยจนไม่สามารถศึกษาต่อไปได้ ให้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ไม่เกินครึ่งชั้น

๒๑.๒ พนักงานที่ขออนุญาตลาไปศึกษาในเวลาราชการให้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อน จนกว่าจะกลับมาปฏิบัติงานต่อไป จึงให้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอไว้ไม่เกินครั้งละครึ่งชั้น โดยให้นำผลการศึกษามาประกอบการพิจารณาด้วย หากผลการศึกษาในครึ่งปีใดสอบตก หรือไม่ได้ผล หรือไม่ผ่าน หรือพ้นจากการศึกษาก่อนจบหลักสูตรโดยมิใช่ความจำเป็นขององค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ให้พิจารณาไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนในครึ่งปีที่แล้วมา

ข้อ ๒๒ การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนของพนักงานที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาต่างประเทศ ให้ปฏิบัติ ดังนี้

๒๒.๑ พนักงานที่องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกส่งไปศึกษา

๒๒.๑.๑ ให้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ไม่เกินครั้งละครึ่งชั้น โดยให้นำผลการศึกษามาประกอบการพิจารณาด้วย หากสอบตกหรือไม่ได้ผล หรือไม่ผ่าน หรือถอนตัวจากการศึกษาก่อนจบหลักสูตรโดยมิใช่ความจำเป็นขององค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ให้พิจารณาไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนในครึ่งปีที่แล้วมา

๒๒.๑.๒ พนักงานที่ถอนตัวจากการศึกษาก่อนจบหลักสูตร หากเนื่องมาจากการเจ็บป่วยโดยตนเองมิได้ก่อขึ้น ให้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ไม่เกินครึ่งชั้น แต่ต้องให้แพทย์ตรวจและรับรองว่าป่วยจนไม่สามารถศึกษาต่อได้ และให้ผู้มีหน้าที่ดูแลนักเรียนในต่างประเทศที่ผู้ไปเข้ารับการศึกษาอยู่นั้นเป็นผู้รับรองว่าป่วยจนไม่สามารถศึกษาต่อไปได้

๒๒.๒ พนักงานที่ขออนุญาตลาไปศึกษา ให้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อน จนกว่าจะกลับมาปฏิบัติงานต่อไป จึงให้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอไว้ไม่เกินครั้งละครึ่งชั้น หากผลการศึกษาในครึ่งปีใดสอบตกหรือไม่ได้ผล หรือไม่ผ่าน หรือถอนตัวจากการศึกษาก่อนจบหลักสูตร โดยมิใช่ความจำเป็นขององค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ให้พิจารณาไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนในครึ่งปีที่แล้วมา

๒๒.๓ พนักงานที่องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ส่งไปศึกษาตามข้อ ๒๒.๑ และพนักงานที่ขออนุญาตลาไปศึกษาตามข้อ ๒๒.๒ ถ้าการศึกษาไม่สำเร็จตามระยะเวลาที่ได้อนุมัติไว้เดิมให้พิจารณาไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนในครึ่งปีที่แล้วมาของปีการศึกษาสุดท้าย เว้นแต่ได้รับอนุมัติขยายเวลาการศึกษา ให้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนจากผลการศึกษาในแต่ละครึ่งปีที่ได้รับอนุมัติขยายระยะเวลาการศึกษา

ข้อ ๒๓ พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งประจำองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ให้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนได้เพียงชั้นสูงสุดของระดับเงินเดือนที่ได้รับในขณะนั้น โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๔

ข้อ ๒๔ ผู้อำนวยการองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก เป็นผู้มีอำนาจสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนและเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่พนักงานตามระเบียบนี้

ข้อ ๒๕ พนักงานผู้ใดถูกรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ เนื่องจากอยู่ในระหว่างถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย หรือถูกฟ้องคดีอาญา ถ้าการสอบสวนและการพิจารณากรณีทางวินัยเสร็จสิ้นลง หรือคดีอาญาศาลมีคำพิพากษาเมื่อระเบียบนี้ใช้บังคับแล้ว และเป็นเวลาภายหลังวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๔ การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้สำหรับผู้นั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบนี้ แต่ถ้าการสอบสวนและการพิจารณากรณีทางวินัย หรือคดีอาญานั้น เสร็จสิ้นลงก่อนสิ้นวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๔ การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้สำหรับผู้นั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับสภาทหารผ่านศึก ว่าด้วยพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ.๒๕๓๖

ข้อ ๒๖ การเลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔ ให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงาน และข้อควรพิจารณาอื่นตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๔ ที่พนักงานผู้นั้นมีอยู่ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ และผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาไว้ตามข้อบังคับสภาทหารผ่านศึก ว่าด้วยพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ.๒๕๓๖ มาประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนตามระเบียบนี้ ทั้งนี้ สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานใหม่ หรือผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ ต้องได้ปฏิบัติงานในหน้าที่มาแล้วนับถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๔ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๔

(ลงชื่อ) พลเอก อู้ด เบื้องบน

(อู้ด เบื้องบน)

ผู้อำนวยการองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก