



ระเบียบองค์การคลังฯ  
ว่าด้วย การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน  
พ.ศ. 2548

ตามที่องค์การคลังฯได้มีการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับองค์การคลังฯ ว่าด้วย จำนวน อัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การจ่ายเงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. 2511 ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการองค์การคลังฯ ในการประชุมครั้งที่ 8 ปีงบประมาณ 2548 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2548 นั้น

เพื่อให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อบังคับที่ปรับปรุงแก้ไขใหม่ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติองค์การคลังฯ พ.ศ. 2509 ประกอบกับข้อบังคับองค์การคลังฯ ว่าด้วย จำนวนอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การจ่ายเงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. 2511 จึงให้กำหนดระเบียบองค์การคลังฯ ว่าด้วย การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบองค์การคลังฯ ว่าด้วย การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2548 "

ข้อ 2 ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2548 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ระเบียบองค์การคลังฯ ว่าด้วย การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2536

(2) ระเบียบองค์การคลังฯ ว่าด้วย การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

(3) ระเบียบองค์การคลังฯ ว่าด้วย การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543

บรรดาระเบียบและคำสั่งอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

หมวด 1

ข้อความทั่วไป

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการองค์การเภสัชกรรม

"ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า พนักงาน

"รอบปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน ของปีถัดไป

"รอบปีงบประมาณ" หมายความว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป

"คะแนนความดีความชอบ" หมายความว่า คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานบวกด้วย คะแนนความชอบพิเศษ ลบด้วยคะแนนวันลา

ข้อ 5 จำนวนวงเงินเลื่อนขั้นประจำปี ให้ถือตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ

ข้อ 6 องค์การเภสัชกรรมจะจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการประเมิน ไปประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามแบบประเมินที่แนบท้ายระเบียบนี้ โดยให้ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ปฏิบัติงานตามแบบและวิธีการประเมินดังนี้

(1) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน (ระดับต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า) ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง คือ

ครั้งแรก ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม

ครั้งที่สอง ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน

(2) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (ระดับผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า ขึ้นไป) ประเมินผลการปฏิบัติงานปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ 7 การกำหนดคะแนนจากสถิติการลาในรอบปีที่แล้วมาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) การลาในระหว่างการปฏิบัติงานเกินกว่า 14 ครั้ง จะถูกหักคะแนนตามสัดส่วน 4 ครั้ง ต่อ 1 คะแนน การลาในระหว่างการปฏิบัติงานเกินกว่า 50 ครั้ง จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(2) การมาทำงานสายเกินกว่า 28 ครั้ง จะถูกหักคะแนนตามสัดส่วน 8 ครั้งต่อ 1 คะแนน การมาทำงานสายเกินกว่า 70 ครั้ง จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(3) การลา กิจและลาป่วยรวมกันเกินกว่า 9 วัน จะถูกหักคะแนนตามสัดส่วน 1.5 วัน ต่อ 1 คะแนน การลา กิจและลาป่วยรวมกันเกินกว่า 45 วัน จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

หมวด 2

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 8 ผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์  
ดังนี้

- (1) มีวัฒนธรรม
- (2) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความอดสาหะบากบัน  
ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งงานที่ได้กระทำไปนั้นเรียบร้อยเป็นผลดีแก่องค์การเภสัชกรรม
- (3) ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผนและคำสั่งตามที่องค์การเภสัชกรรม หรือทาง  
ราชการได้กำหนดไว้ และรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด
- (4) ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณของงาน สมควรที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (5) ในรอบปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเข้าทำงานมาแล้ว นับเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน
- (6) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือเกณฑ์วันลารวมทั้งลากิจและลาป่วย  
ไม่เกิน 35 วัน เว้นแต่

- ก. ลาอุปสมบทไม่เกิน 120 วัน
- ข. ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่เกิน 120 วัน
- ค. ลาคลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตรหลังคลอดรวมกันไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับวันหยุด  
ที่มีระหว่างลาด้วย
- ง. ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ทั้งนี้ต้องมีสาเหตุจาก  
ความประมาทเล็กน้อย

- จ. มาทำงานสายไม่เกิน 70 ครั้ง
- ฉ. ลาในระหว่างการปฏิบัติงานไม่เกิน 50 ครั้ง
- (7) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย
- (8) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย  
เว้นแต่กรณี que ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดได้ถูกดลเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างสอบสวน  
หรือถูกฟ้องในคดีอาญามาแล้ว ถ้าเป็นผู้อยู่ในเกณฑ์จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือน  
ให้ก็ได้ แต่ถ้าเป็นผู้ถูกลงโทษตัดเงินเดือน จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถ้า  
เป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลา  
ไม่น้อยกว่าหกเดือน

- (9) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงาน

ข้อ 9 ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในเกณฑ์สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ 8 แต่ได้ออกจากงานด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้ องค์การเภสัชกรรมจะส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ก็ได้ คือ

(1) ออกจากงานเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วย การรับราชการทหารก่อนจะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

(2) ออกจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินบำเหน็จ

ข้อ 10 ผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าหนึ่งขั้น ให้คัดเลือกจากผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในหลักเกณฑ์ดังกล่าวในข้อ 8 และจะต้องเป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ประการหนึ่งประการใด ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลดีเยี่ยม จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ

(3) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อองค์การเภสัชกรรมเป็นกรณีพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(4) ปฏิบัติงานโดยได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การเภสัชกรรมเป็นกรณีพิเศษ

(5) ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดีเยี่ยม

(6) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณงานสูงกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ และได้ผลดีสมความมุ่งหมาย

(7) ความดีความชอบพิเศษในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การเภสัชกรรม เช่น

- กิจกรรม TQM , TQA
- กิจกรรม 5 ส.
- กิจกรรมด้านกีฬา
- กรรมการสโมสรพนักงานองค์การเภสัชกรรม
- กรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์องค์การเภสัชกรรม
- กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- กรรมการด้านแรงงาน
- เข้าร่วมในงานพิธีต่าง ๆ

ข้อ 11 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานก่อนเกษียณอายุ 1 ปี มีสถิติการลาและคะแนนประเมินผลงานอยู่ในเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้ได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่าหนึ่งขั้น ทั้งนี้ต้องไม่เกินขั้นเงินเดือนสูงสุดในระดับที่ครองอยู่

ข้อ 12 ผู้ปฏิบัติงานที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เกินกว่าหนึ่งขั้นตามข้อ 10 ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาทำงาน ดังนี้

(1) ได้รับการบรรจุเข้าทำงานมาแล้ว นับเวลาแล้วไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(2) ได้รับอนุมัติจากองค์การเภสัชกรรมให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน เกี่ยวกับกิจการ

ขององค์การเภสัชกรรมแล้วกลับมาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน

แต่ถ้าในรอบปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเข้าทำงาน หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้วแต่กรณี หรือได้รับอนุมัติจากองค์การเภสัชกรรมให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานเกี่ยวกับกิจการขององค์การเภสัชกรรม แล้วมีเวลาอยู่ปฏิบัติงานตั้งแต่หกเดือนขึ้นไป ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ไม่เกินหนึ่งขั้น

ข้อ 13 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากจะอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 8 และข้อ 10 แล้วยังต้องอยู่ในข้อกำหนด ดังนี้

(1) ผู้ปฏิบัติงานที่ได้คะแนนจากการประเมินความดีความชอบร้อยละ 85 ขึ้นไป (255 คะแนน) และมีสถิติการลาภิกและลาป่วยรวมกันไม่เกิน 15 วัน คะแนนวันลาที่จะนำมาหักลบ ต้องไม่เกิน 9 คะแนน มีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีสองขั้น

(2) ผู้ปฏิบัติงานที่ได้คะแนนจากการประเมินความดีความชอบร้อยละ 75 ขึ้นไป (225 คะแนน) และมีจำนวนวันลาภิกและลาป่วยรวมกันไม่เกิน 24 วัน คะแนนวันลาที่จะนำมาหักลบ ต้องไม่เกิน 13.5 คะแนน มีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งขั้นครึ่ง

(3) ผู้ปฏิบัติงานที่ได้คะแนนจากการประเมินความดีความชอบร้อยละ 65 ขึ้นไป (195 คะแนน) และมีสถิติการลาภิกและลาป่วยรวมกันไม่เกิน 35 วัน มีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งขั้น

(4) ผู้ปฏิบัติงานที่ได้คะแนนจากการประเมินความดีความชอบร้อยละ 50 ขึ้นไป (150 คะแนน) และมีจำนวนวันลาภิกและลาป่วยรวมกันไม่เกิน 45 วัน มีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีครึ่งขั้น

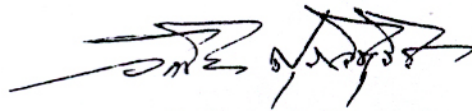
ข้อ 14 ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถิติการลาภิกและลาป่วยในรอบปีที่แล้วมารวมกันเกินกว่า 35 วัน แต่ไม่เกิน 45 วัน จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น เว้นแต่มีสถิติการลาภิกด้วยเหตุจำเป็นหรือสุดวิสัย ซึ่งต้องนำเสนอผู้อำนวยการองค์การเภสัชกรรมพิจารณาเป็นราย ๆ ไป และหรือลาป่วยที่ต้องรับการรักษาด่วนในโรงพยาบาลรวมกันไม่น้อยกว่า 10 วัน โดยต้องได้คะแนนประเมินความดีความชอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 (255 คะแนน) ขึ้นไป จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งขั้น

ข้อ 15 ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถิติการลาภิกและลาป่วยรวมกันเกิน 45 วัน แต่ไม่เกิน 60 วัน ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่มีสถิติการลาภิกด้วยเหตุจำเป็นหรือสุดวิสัย ซึ่งต้องนำเสนอผู้อำนวยการองค์การเภสัชกรรมพิจารณาเป็นราย ๆ ไป และหรือลาป่วยที่ต้องรับการรักษาด่วนในโรงพยาบาลรวมกันไม่น้อยกว่า 10 วัน โดยต้องได้คะแนนประเมินความดีความชอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 (255 คะแนน) ขึ้นไป จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีครึ่งขั้น

ข้อ 16 การพิจารณาความดีความชอบผู้ปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษนั้น ขึ้นอยู่กับจำนวนวงเงิน การเลื่อนขั้นประจำปี เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบผู้ปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษเป็นไปด้วยความ เหมาะสม ให้ผู้เสนอขอเลื่อนขั้นพิเศษประจำปีเสนอรายชื่อผู้ปฏิบัติงานที่ได้คะแนนต่ำกว่าเป็นสำรองไว้ด้วย

การรับหรืองดการให้ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษประจำปีแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้มีการ เสนอชื่อแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาที่ส่งรับหรืองดการให้ความดีความชอบ แจ้งให้ผู้เสนอทราบ

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๘



(นายวันชัย สุภจัตร์ธ)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการองค์การเกษตรกรรม



ระเบียบองค์การเภสัชกรรม  
ว่าด้วย การเลื่อนขึ้นเงินเดือนลูกจ้างประจำ  
พ.ศ. ๒๕๕๕

เพื่อให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีลูกจ้างประจำ ตามข้อบังคับองค์การเภสัชกรรม ว่าด้วย ลูกจ้างองค์การเภสัชกรรม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นไปด้วยความเหมาะสม และให้ลูกจ้างประจำ ได้ทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี จึงให้กำหนดระเบียบ องค์การเภสัชกรรม ว่าด้วย การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของลูกจ้างประจำขึ้น ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบองค์การเภสัชกรรม ว่าด้วย การเลื่อนขึ้นเงินเดือนลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ให้ใช้ระเบียบนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

หมวด ๑

ข้อความทั่วไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการองค์การเภสัชกรรม

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำขององค์การเภสัชกรรม

“รอบปีเวลาทำงาน” หมายความว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีถัดไป

“รอบปีเลื่อนขึ้นเงินเดือน” หมายความว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

ข้อ ๔ จำนวนวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีลูกจ้างประจำ ให้ใช้วงเงินครึ่งหนึ่งของหลักเกณฑ์ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานที่ใช้วงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของอัตราเงินเดือนของ พนักงานผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนขึ้น

ข้อ ๕ องค์การเภสัชกรรม จะจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบที่แนบท้ายระเบียบ นี้ ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินลูกจ้างประจำที่อยู่ได้บังคับบัญชา ปีละ ๒ ครั้ง คือ

ครั้งแรก เป็นผลการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ถึง วันที่ ๓๑ ธันวาคม

ครั้งที่สอง เป็นผลการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ถึง วันที่ ๓๐ มิถุนายน

เพื่อนำผลการประเมิน ไปประกอบการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๖ การประเมินผลตามข้อ ๕ ให้กำหนดหัวข้อการประเมิน ดังนี้

(๑) คุณภาพของงาน รายละเอียดการพิจารณา คือ ความถูกต้องของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

(๒) ปริมาณงาน รายละเอียดการพิจารณา คือ ปริมาณงานที่ทำได้ตามมาตรฐาน หรือ เป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

(๓) ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รายละเอียดการพิจารณา คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

(๔) ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ รายละเอียดการพิจารณา คือ ความขยันหมั่นเพียรในการทำงานและความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

(๕) การใช้เวลาและการเข้าทำงาน รายละเอียดการพิจารณา คือ การเข้าทำงานตรงต่อเวลา การใช้เวลาที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่

(๖) สัมพันธภาพในการทำงาน รายละเอียดการพิจารณา คือ การให้ความร่วมมือ การควบคุมอารมณ์ การประสานงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และบุคคล ภายนอก

(๗) การสื่อความหมาย รายละเอียดการพิจารณา คือ ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดเห็นทั้งในด้านการพูด การเขียน รวมถึงคล่องแคล่วความสามารถในการรับฟัง และทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่

(๘) การใช้เวลาและการระวังรักษา เครื่องมือ เครื่องใช้และทรัพย์สินขององค์การ เกสัชกรรม รายละเอียดการพิจารณา คือ ความรู้และความถูกต้องในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ การปฏิบัติดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพสะอาดเรียบร้อยพร้อมใช้งานเสมอ และรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การเกสัชกรรม

(๙) การรักษาระเบียบวินัย รายละเอียดการพิจารณา คือ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน และคำสั่งที่องค์การเกสัชกรรมกำหนด และรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด

(๑๐) ความประพฤติ รายละเอียดการพิจารณา คือ ความสุภาพเรียบร้อย การวางตัวอุปนิสัย

(๑๑) ความคิดริเริ่มและการตัดสินใจ รายละเอียดการพิจารณา คือ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติงานให้เกิดผลดี และมีความพยายามที่จะเพิ่มผลงานอยู่เสมอ ความสามารถในการหาข้อยุติของปัญหาและปฏิบัติงานได้เทียบพละและถูกต้อง โดยไม่มีปัญหาเกิดขึ้นภายหลัง

(๑๒) ความเป็นผู้นำ รายละเอียดการพิจารณา คือ ทำที่กิริยาและความสามารถในการชักนำให้ผู้อื่นเห็นชอบ และปฏิบัติตามที่ต้องการ

(๑๓) ความประหยัด รายละเอียดการพิจารณา คือ การใช้อัตราค่าจ้าง เวลา วัสดุสิ้นเปลืองอย่างมีประสิทธิภาพ



ข้อ ๗ การประเมินผลลูกจ้างประจำตามข้อ ๖ จำนวน ๑๓ ข้อนั้น ให้กำหนดวิธีประเมิน ดังนี้

(1) ลูกจ้างประจำวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ใช้หัวข้อการประเมิน (๑) ถึง (๑๐)

(2) ลูกจ้างประจำ วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ขึ้นไป ใช้หัวข้อการประเมิน (๑) ถึง (๗)

และ (๑๑) ถึง (๑๓)

(3) การให้คะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมิน จะแบ่งเป็น ๕ ระดับคะแนน คือ

๓ คะแนน	ต้องแก้ไข
๖ คะแนน	ควรปรับปรุง
๘ คะแนน	พอใช้
๑๒ คะแนน	ดี
๑๕ คะแนน	ดีมาก

ข้อ ๘ การประเมินจากสถิติการลาให้กำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ลาในเวลาปฏิบัติงาน (ลาป่วย) กำหนดให้ลาได้ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง ถ้าลาเกินกว่าที่กำหนด จะถูกหักคะแนนตามสัดส่วน การลาในเวลาปฏิบัติงาน ๔ ครั้ง ต่อ ๑ คะแนน

กรณี ลาป่วยเกิน ๒๐ ครั้ง ในรอบปีเวลาทำงาน จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น

(๒) มาปฏิบัติงานสาย ได้ไม่เกิน ๑๘ ครั้ง ถ้าจำนวนที่มาสายเกินกว่านี้ จะถูกหักคะแนนตามสัดส่วน การมาสาย ๖ ครั้ง ต่อ ๑ คะแนน

กรณี มาปฏิบัติงานสายเกินกว่า ๓๐ ครั้ง ในรอบปีเวลาทำงาน จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น

(๓) ลาป่วยและลากิจ รวมกัน ได้ไม่เกิน ๕ วัน ถ้าลาป่วยและลากิจเกินกว่านี้ จะถูกหักคะแนนตามสัดส่วนการลาป่วยและลากิจ ๒ วัน ต่อ ๑ คะแนน

กรณี ลาป่วยและลากิจรวมกันเกินกว่า ๓๐ วัน ในรอบปีเวลาทำงาน จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น

ข้อ ๙ การกำหนดคะแนนในการประเมินให้เป็นไป ดังนี้

ส่วนที่ ๑ คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีเวลาทำงานตามข้อ ๖ คะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๒ คะแนนจากการประเมินผลจากสถิติการลาตามข้อ ๘ คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

ส่วนที่ ๓ คะแนนจากการปฏิบัติงานที่มีความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ตามที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินตามข้อ ๑๒ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

การรวมคะแนนจะใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

$(\text{คะแนนส่วนที่ ๑} - \text{คะแนนส่วนที่ ๒}) + \text{คะแนนส่วนที่ ๓}$
---

## หมวด ๒

**หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น**

ข้อ ๑๐ ลูกจ้างประจำ ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจะต้องอยู่ในเกณฑ์ ดังนี้

(๑) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความอุตสาหะในการปฏิบัติงานจนเรียบร้อยเป็นผลดีแก่องค์การเกษตรกรรม

(๒) ปฏิบัติงานตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนและคำสั่งตามท้องที่การเกษตรกรรมหรือทางราชการกำหนดไว้และรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด

(๓) ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพ และปริมาณของงาน สมควรที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำมาแล้ว นับเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๕) ในรอบปีเวลาทำงานที่แล้วมาต้องไม่มีวันลาพัก โดยถือเกณฑ์วันลารวมทั้งลากิจและลาป่วย ไม่เกิน ๓๐ วัน เว้นแต่

- ลาคลอดบุตรและลาเพื่อการเลี้ยงดูบุตร ไม่เกิน ๕๐ วัน
- ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทั้งนี้ ต้องมิใช่เกิดจากความประมาทเลินเล่อ
- มาสาย ไม่เกิน ๓๐ ครั้ง
- ลาในเวลาปฏิบัติงาน (ลาช้อย) ไม่เกิน ๒๐ ครั้ง

(๖) ในรอบปีเวลาทำงานที่แล้วมา ต้องไม่ขาดงานเว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย

(๗) ในรอบปีเวลาทำงานที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยเกินกว่าโทษภาคทัณฑ์

ลูกจ้างประจำผู้อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือถูกฟ้องคดีอาญา ถ้าเป็นผู้อยู่ในเกณฑ์จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ก็ได้ ในกรณีลูกจ้างประจำถูกลงโทษตัดเงินเดือน จะมีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต้องพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถ้าเป็นผู้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

(๘) ในรอบปีเวลาทำงานที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงาน

## หมวด ๓

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างประจำที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าหนึ่งขั้น ให้คัดเลือกจากลูกจ้างประจำที่อยู่ในหลักเกณฑ์ดังกล่าวในข้อ ๑๐ และจะต้องเป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ประการหนึ่งประการใด ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลดียิ่ง จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- (๒) ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ
- (๓) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดประโยชน์ต่อองค์การเกษตรกรรม เป็นกรณีพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (๔) ปฏิบัติงานโดยได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การเกษตรกรรมเป็นพิเศษ
- (๕) ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง
- (๖) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณของงาน สูงกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ และได้ผลดีสมความมุ่งหมาย
- (๗) ความดีความชอบพิเศษในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เช่น

กรรมการด้านแรงงาน

กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กิจกรรมด้านกีฬา

กรรมการสโมสรพนักงานองค์การเกษตรกรรม

กรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์องค์การเกษตรกรรม

เข้าร่วมในงานพิธีต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อ ๑๒ ลูกจ้างประจำที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าหนึ่งขั้น ตามข้อ ๑๑ ในรอบปีเวลาทำงานที่แล้วมาต้องมีเวลาทำงาน ดังนี้

- (๑) ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำมาแล้ว นับเวลาแล้วไม่น้อยกว่าแปดเดือน
- (๒) ได้รับอนุมัติจากองค์การเกษตรกรรมให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานเกี่ยวกับกิจการขององค์การเกษตรกรรม แล้วกลับมาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน

แต่ถ้าในรอบปีที่ผ่านมาได้รับอนุมัติจากองค์การเกษตรกรรมให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานเกี่ยวกับกิจการขององค์การเกษตรกรรม หากมีเวลาอยู่ปฏิบัติงานตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ไม่เกินหนึ่งขั้น

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ นอกจากจะอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ แล้ว ยังต้องอยู่ในข้อกำหนดของมาตรฐาน ดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำที่ได้คะแนนจากการประเมินความดีความชอบร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๒๕๕ คะแนน) และมีจำนวนวันลาป่วยและลาภิกขรวมกัน ไม่เกิน ๘ วัน คะแนนที่นำมาหักเวลาทำงาน ต้องไม่เกิน ๕ คะแนน อยู่ในมาตรฐานที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้สองขั้น

(๒) ลูกจ้างประจำที่ได้คะแนนจากการประเมินความดีความชอบร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป (๒๒๕ คะแนน) และมีจำนวนวันลาป่วยและลาภิกขรวมกัน ไม่เกิน ๑๕ วัน คะแนนที่นำมาหักเวลาทำงาน ต้องไม่เกิน ๑๐ คะแนน อยู่ในมาตรฐานที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้หนึ่งขั้นครึ่ง

(๓) ลูกจ้างประจำที่ได้คะแนนจากการประเมินความดีความชอบร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป (๑๕๐ คะแนน) และมีจำนวนวันลาป่วยและลาภิกขรวมกัน ไม่เกิน ๓๐ วัน อยู่ในมาตรฐานที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้หนึ่งขั้น

ข้อ ๑๓ ทวิ ลูกจ้างประจำที่ได้คะแนนจากการประเมินความดีความชอบร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๒๕๕ คะแนน) แต่มีจำนวนวันลาป่วยและลาภิกขรวมกันเกิน ๓๐ วัน แต่ไม่เกิน ๓๕ วัน ด้วยความจำเป็น มีเหตุผลในการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษและมีผลงานดีเด่น ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหมวด ๓ ข้อ ๑๑ อยู่ในมาตรฐานที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีครึ่งขั้น

ข้อ ๑๔ การพิจารณาความดีความชอบลูกจ้างประจำเป็นกรณีพิเศษนั้น ขึ้นอยู่กับจำนวนวงเงิน การเลื่อนขั้นที่องค์การเกษตรกรรมกำหนด เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบลูกจ้างประจำเป็นกรณีพิเศษเป็นไปด้วยความเหมาะสม ให้ผู้เสนอขอเลื่อนขั้นพิเศษประจำปีเสนอรายชื่อลูกจ้างประจำที่ได้คะแนนต่ำกว่าเป็นสำรองไว้ด้วย

การระงับหรืองดการให้ความดีความชอบเป็นพิเศษประจำปีแก่ลูกจ้างประจำ ที่ได้มีการเสนอชื่อแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาที่ส่งระงับหรืองดการให้ความดีความชอบ แจ้งให้ผู้เสนอรับทราบด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(นายวิฑิต อรรถเวชกุล)

ผู้อำนวยการองค์การเกษตรกรรม