ประกาศองค์การตลาด

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำ ขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และเป็นธรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การตลาด พ.ศ. ๒๔๙๖ ข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. ๒๕๐๙ คำสั่งองค์การตลาด ที่ ๒๒๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพิจารณาและประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ องค์การตลาด จึงยกเลิกประกาศองค์การตลาด เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำ ขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ และกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของพนักงานองค์การตลาดผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน เป็นอำนาจของคณะกรรมการตรวจสอบในการเสนอให้คณะกรรมการองค์การตลาดเป็นผู้พิจารณา โดยให้ผู้อำนวยการองค์การตลาด เสนอความเห็นประกอบการพิจารณา ตามนัยข้อ ๒๐ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๕๕

/๒.การประเมิน...

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยประเมินจาก ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ (๒) สมรรถนะหลักขององค์กรและสมรรถนะประจำตำแหน่ง มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๒๐ และ (๓) ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการมีส่วนรวมในกิจกรรมของหน่วยงาน มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๑๐ ดังนี้

๒.๑.๑ **ผลสัมฤทธิ์ของงาน** (สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐) ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ทั้งนี้ สามารถนำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ (PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาประกอบการนำเสนอได้

๒.๑.๒ **สมรรถนะหลักขององค์กรและสมรรถนะประจำตำแหน่ง** (สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐) แบ่งเป็นการประเมินจากสมรรถนะหลักขององค์กร ร้อยละ ๑๐ และสมรรถนะประจำตำแหน่ง ร้อยละ ๑๐ ตามที่องค์การตลาดกำหนดและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามที่องค์การตลาดกำหนด

๒.๑.๓ **ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการมีส่วนรวมในกิจกรรมของหน่วยงาน** (สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐) ประเมินจาก ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบในหน้าที่ การตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และการมีส่วนรวมในกิจกรรมของหน่วยงานทั้งภายในภายนอก

๒.๒ กำหนดให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

๒.๓ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ดังนี้

๒.๓.๑ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) ให้ฝ่ายบริหารบุคคล จัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (ผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ให้แก่ผู้บังคับบัญชาของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดในทางลับ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นจัดส่งให้พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดแต่ละราย

(๒) ให้พนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดทุกรายกรอกรายละเอียดลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมแนบปริมาณงาน ผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

(๓) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ผู้ใต้บังคับบัญชามาจัดระดับช่วงผลคะแนนผลการประเมินที่ได้ โดยแบ่งช่วงคะแนนผลการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยให้คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ตามตาราง ดังนี้

/ดีเด่น...

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน
ดีเด่น	๙๐-๑๐๐
ดีมาก	๘๐-๘๙
ดี	๗๐-๗๙
พอใช้	๖๐-๖๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

(๔) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

(๕) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานองค์การตลาดอย่างน้อยหนึ่งรายในสังกัดหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย ทั้งนี้ หากไม่มีพนักงานองค์การตลาดในสังกัดเดียวกัน ซึ่งเป็นบุคคลนอกเหนือจากผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ให้พนักงานองค์การตลาดในสังกัดหน่วยงานอื่น อย่างน้อยหนึ่งราย ลงลายมือชื่อ เป็นพยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) กรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดรายใดไปช่วยปฏิบัติงานในสังกัดหน่วยงานอื่นภายในองค์การตลาด ให้หัวหน้าหน่วยงานภายในองค์การตลาดตามสังกัดที่พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยให้ตัดยอดจำนวนคนและจำนวนวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่ไปช่วยปฏิบัติงานออกจากหน่วยงานภายในองค์การตลาดที่สังกัด ไปไว้สังกัดที่ไปช่วยปฏิบัติงาน และให้นำผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดผู้นั้นทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

(๗) ให้พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดแต่ละรายนำส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ในทางลับ ไปยังฝ่ายบริหารบุคคล

๒.๓.๒ กำหนดผู้มีอำนาจประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจประเมิน
๑. พนักงานองค์การตลาด ระดับ รองผู้อำนวยการองค์การตลาด (ระดับ ๑๐)	ผู้บังคับบัญชา ระดับ ผู้อำนวยการองค์การตลาด
๒. พนักงานองค์การตลาด ระดับ เลขานุการองค์การตลาด (ระดับ ๙)	ผู้บังคับบัญชา ระดับ รองผู้อำนวยการองค์การตลาด
๓. พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๗ ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการตรวจสอบเสนอให้ คณะกรรมการองค์การตลาดเป็นผู้พิจารณา
๔. พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๗ หรือเทียบเท่า ซึ่งหมายถึงพนักงานองค์การตลาดที่ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการตลาดสาขา	ผู้บังคับบัญชา ระดับ รองผู้อำนวยการองค์การตลาด

/๕.พนักงาน...

ระดับตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจประเมิน
๕. พนักงานองค์การตลาดระดับ ๑-๖, ลูกจ้างประจำ	ผู้บังคับบัญชา ระดับ หัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการตลาดสาขา หรือเทียบเท่าซึ่งหมายถึงพนักงานองค์การตลาด ที่ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการตลาดสาขา
๖. พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่ไป ช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายในองค์การตลาด	หัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการตลาดสาขา หรือเทียบเท่าซึ่งหมายถึงพนักงานองค์การตลาด ที่ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการตลาดสาขาที่พนักงาน หรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดไปช่วยปฏิบัติงาน

หมายเหตุ : ๑. หากพนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดรายใด ได้รับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งใหม่ หรือให้ไปรักษาการในตำแหน่งใด หรือให้ไปช่วยปฏิบัติงานในสังกัดหน่วยงานอื่นภายในองค์การตลาดในระหว่างปีงบประมาณ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกรายเป็นผู้ประเมินตามสัดส่วนระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

๒. หากผู้บังคับบัญชารายใด ไม่สามารถประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หรือพ้นจากสถานภาพการเป็นพนักงานองค์การตลาดให้รองผู้อำนวยการองค์การตลาด ในฐานะผู้บังคับบัญชาเหนือขั้นขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

๒.๓.๓ แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ให้เป็นไปตามแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน เอกสารแนบท้ายประกาศหมายเลข ๑

๓. การพิจารณากลั่นกรองเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) มีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๓.๑ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ไม่เกินขั้นสูงสุดของเงินเดือนสำหรับทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ พนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ซึ่งได้รับเงินเดือนเท่ากับหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว จะเลื่อนขั้นเงินเดือนมิได้

๓.๒ การกำหนดและจัดสรรวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓.๒.๑ วงเงินงบประมาณที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินรัฐวิสาหกิจ โดยพิจารณาถึงสถานภาพขององค์การตลาด และให้เป็นไปตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๘๐๔.๑/ว๑๐๗ เรื่อง ขอชี้แจงและซักซ้อมความเข้าใจแนวทางปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ผลการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เฉพาะในส่วนการปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๙

/๓.๒.๒ปีงบประมาณ...

๓.๒.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การตลาดมีกำไรจากการดำเนินงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ให้ใช้วงเงินไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของจำนวนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๒.๓ เงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นเงินจำนวน ๒,๓๑๙,๒๑๐.๐๐ บาท (สองล้านสามแสนหนึ่งหมื่นเก้าพัน-สองร้อยสิบบาทถ้วน) โดยวงเงินไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของจำนวนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นจำนวนเงิน ๑๗๓,๙๔๐.๗๕ บาท (หนึ่งแสน-เจ็ดหมื่นสามพันเก้าร้อยสี่สิบบาทเจ็ดสิบห้าสตางค์)

๓.๒.๔ วงเงินไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของจำนวนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงินจำนวน ๑๗๓,๙๔๐.๗๕ บาท (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นสามพันเก้าร้อยสี่สิบบาทเจ็ดสิบห้าสตางค์) โดยแบ่งวงเงินในการพิจารณา ดังนี้

(๑) วงเงินที่ใช้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงินจำนวน ๑๗๐,๔๗๕.๗๕ (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นสี่ร้อยเจ็ดสิบห้าบาท-เจ็ดสิบห้าสตางค์)

(๒) วงเงินที่ใช้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนลูกจ้างประจำรายวันขององค์การตลาดประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงินจำนวน ๓,๔๖๕.๐๐ บาท (สามพันสี่ร้อยหกสิบห้าบาท)

๓.๓ กรอบการพิจารณาการประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ดังนี้

๓.๓.๑ พิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้

๓.๓.๒ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เกิน ๑ ขั้น

๓.๓.๓ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

๓.๔.๑ หลักเกณฑ์การพิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีเวลาการปฏิบัติงานรวมกันต่ำกว่าหรือน้อยกว่า ๘ เดือน

(๒) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีวันลากิจและลาป่วย รวมกันเกินกว่า ๔๕ วัน ยกเว้นการลาคลอด ไม่เกิน ๙๐ วัน การอุปสมบทหรือการลาไปประกอบศาสนกิจในต่างประเทศของศาสนาอื่นเป็นครั้งแรก และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๓) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำงานสายเกิน ๓๐ ครั้ง

/(๔)ในรอบปีงบประมาณ...

(๔) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ในระหว่างการลงโทษทางวินัย จนกระทั่งถึงวันที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน (เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์)

(๕) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่มีการขาดงาน

(๖) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับการประเมินผลงานในหน้าที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

๓.๔.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ไม่เกิน ๑ ขั้น มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีเวลาการปฏิบัติงานรวมกัน ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๒) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีวันลากิจและลาป่วย รวมกันไม่เกิน ๔๕ วัน ยกเว้นการลาคลอดไม่เกิน ๙๐ วัน การอุปสมบทหรือการลาไปประกอบศาสนกิจในต่างประเทศของศาสนาอื่นเป็นครั้งแรก และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๓) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มาทำงานสายไม่เกิน ๓๐ ครั้ง

(๔) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

(๕) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่มีการขาดงาน

(๖) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับการประเมินผลงานในหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ดีปานกลาง

๓.๔.๓ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ขั้น ตั้งแต่ ๑.๕ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีเวลาการปฏิบัติงาน ครบ ๑๒ เดือน

(๒) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีวันลากิจและลาป่วย รวมกัน ไม่เกิน ๑๕ วัน

(๓) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มาทำงานสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

(๔) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

(๕) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่มีการขาดงาน

/(๖)ในรอบปีงบประมาณ...

(๖) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ได้ลาศึกษาหรือดูงานทั้งในและนอกประเทศ ยกเว้นการไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือการปฏิบัติงานตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้กับองค์การตลาด หรือตามสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๗) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้อุทิศเวลาปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ จนมีผลการปฏิบัติงาอยู่ในเกณฑ์ดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้ หรือปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นพิเศษ ทั้งนี้ ยังได้ปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่เป็นผลดีด้วยหรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ต้องมีการเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่องค์การตลาด

๓.๕ วิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

๓.๕.๑ ให้ฝ่ายบริหารบุคคล จัดส่งแบบฟอร์มเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และแบบฟอร์มการประเมินปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้แก่ผู้บังคับบัญชาของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดทุกรายในทางลับ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นจัดส่งให้พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดแต่ละราย

๓.๕.๒ ให้พนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดทุกรายกรอกรายละเอียดลงในแบบฟอร์มเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และแบบฟอร์มการประเมินปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๕.๓ ให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นพิจารณาและเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับต้น โดยแบ่งออกเป็น ไม่พิจารณาขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๕ ขั้น และเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒.๐ ขั้น และจัดส่งในทางลับ ไปยังฝ่ายบริหารบุคคล

๓.๕.๔ กรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดรายใดไปช่วยปฏิบัติงานในสังกัดหน่วยงานอื่นภายในองค์การตลาด ให้หัวหน้าหน่วยงานภายในองค์การตลาดตามสังกัดที่พนักงานหรือลูกจ้าง ประจำขององค์การตลาดผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาและเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับต้น

๓.๕.๕ กำหนดผู้มีอำนาจพิจารณาและเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับต้น ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ผู้พิจารณาและเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับต้น
๑. พนักงานองค์การตลาด ระดับ รองผู้อำนวยการองค์การตลาด (ระดับ ๑๐)	ผู้บังคับบัญชา ระดับ ผู้อำนวยการองค์การตลาด
๒. พนักงานองค์การตลาด ระดับ เลขานุการองค์การตลาด (ระดับ ๙)	ผู้บังคับบัญชา ระดับ รองผู้อำนวยการองค์การตลาด

/๓.พนักงาน...

ระดับตำแหน่ง	ผู้พิจารณาและเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับต้น
๓. พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๗ ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการตรวจสอบเสนอให้ คณะกรรมการองค์การตลาดเป็นผู้พิจารณา
๔. พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๗ หรือเทียบเท่า ซึ่งหมายถึงพนักงานองค์การตลาดที่ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการตลาดสาขา	ผู้บังคับบัญชา ระดับ รองผู้อำนวยการองค์การตลาด
๕. พนักงานองค์การตลาดระดับ ๑-๖ , ลูกจ้างประจำ	ผู้บังคับบัญชา ระดับ หัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการตลาดสาขา หรือเทียบเท่าซึ่งหมายถึงพนักงานองค์การตลาด ที่ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการตลาดสาขา
๖. พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่ไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายในองค์การตลาด	หัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการตลาดสาขา หรือเทียบเท่าซึ่งหมายถึงพนักงานองค์การตลาด ที่ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการตลาดสาขาที่พนักงาน หรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดไปช่วยปฏิบัติงาน

หมายเหตุ : ๑. หากพนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดรายใด ได้รับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งใหม่ หรือให้ไปรักษาการในตำแหน่งใด หรือให้ไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายในองค์การตลาดในระหว่างปีงบประมาณ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกรายเป็นผู้ประเมินตามสัดส่วนระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

๒. หากผู้บังคับบัญชารายใด ไม่สามารถประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หรือพ้นจากสถานภาพการเป็นพนักงานองค์การตลาดให้รองผู้อำนวยการองค์การตลาด ในฐานะผู้บังคับบัญชาเหนือขั้นขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

๓.๕.๖ ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับต้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้รับการประเมิน กรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานองค์การตลาดอย่างน้อยหนึ่งคนในสังกัดหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับต้นดังกล่าวแล้วด้วย

๓.๕.๗ ให้พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดแต่ละรายนำส่งแบบฟอร์มเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และแบบฟอร์มการประเมินปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในทางลับ ไปยังฝ่ายบริหารบุคคล

๓.๕.๘ ให้ฝ่ายบริหารบุคคล รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) แบบฟอร์มเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และแบบฟอร์มการประเมินปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

/จนถึงวันที่...

จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เสนอคณะกรรมการพิจารณาและประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาประกอบกับหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

(๑) พนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ผู้รับการประเมินที่อยู่ในข่ายไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ระดับคะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) ประกอบกับหลักเกณฑ์การพิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

(๒) พนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ผู้รับการประเมินที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ จนถึงระดับดี (ระดับคะแนน ๖๐-๗๙) ประกอบกับหลักเกณฑ์พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เกิน ๑ ขั้น

(๓) พนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ผู้รับการประเมินที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า ๑ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น จะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก จนถึงระดับดีเด่น (ระดับคะแนน ๘๐-๑๐๐) ประกอบกับหลักเกณฑ์พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า ๑ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น

๓.๕.๙ ให้คณะกรรมการพิจารณาและประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายงานผลการพิจารณาการประเมินผลปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และการพิจารณากลั่นกรองเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เสนอผู้อำนวยการองค์การตลาดและประธานกรรมการองค์การตลาดพิจารณา ดังนี้

(๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เกิน ๑ ขั้น ให้เสนอผู้อำนวยการองค์การตลาดเป็นผู้พิจารณาและสั่งเลื่อนตามข้อ ๑๗ วรรคแรก แห่งข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. ๒๕๐๙

(๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น ให้ผู้อำนวยการองค์การตลาดพิจารณาสั่งเลื่อนโดยอนุมัติของประธานกรรมการองค์การตลาดตามข้อ ๑๗ วรรคสาม แห่งข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. ๒๕๐๙

๓.๕.๑๐ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

๓.๕.๑๑ แบบฟอร์มการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เอกสารแนบท้ายประกาศหมายเลข ๑ แบบฟอร์มเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เอกสารแนบท้ายประกาศหมายเลข ๒ และแบบฟอร์มการประเมินปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เอกสารแนบท้ายประกาศหมายเลข ๓

/อนึ่ง...

อนึ่ง หากมีพนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดรายใดประสงค์จะทักท้วงหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้ ให้ทำหนังสือยื่นต่อผู้อำนวยการองค์การตลาด ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ หากไม่ยื่นทักท้วงภายในระยะเวลาดังกล่าว จะถือว่าได้เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้ดังกล่าวข้างต้น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายภาณุพล รัตนกาญจนภัทร)
รองประธานกรรมการองค์การตลาด ทำการแทน
ผู้อำนวยการองค์การตลาด