



# บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ฝ่ายบริหารบุคคล

โทร. ๐๒ ๐๒๔ ๙๒๗๐-๗๔ ต่อ ๓๘

ที่ มท ๕๑๐๕.๑/ว๒๓

วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งเวียนประกาศองค์การตลาด เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องจำนวน ๓ ฉบับ

เรียน หัวหน้าฝ่าย/ผู้จัดการตลาดสาขา และพนักงานองค์การตลาด

ฝ่ายบริหารบุคคล ขอแจ้งเวียนประกาศองค์การตลาด เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องจำนวน ๓ ฉบับ

๑. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

๒. แบบฟอร์มเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

๓. แบบฟอร์มการประเมินปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายธนิดิษฐ์ พวงเข็มขาว)

ประธานกรรมการประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน  
และลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....ภาณุวัฒน์.....ร่าง/พิมพ์



## ประกาศองค์การตลาด

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำ  
ขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙  
(ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) และการพิจารณากลับรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และเป็นธรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การตลาด พ.ศ. ๒๔๙๖ ข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. ๒๕๐๙ คำสั่งองค์การตลาด ที่ ๑๗๒/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพิจารณาและประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อพิจารณากลับรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ และการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ องค์การตลาดจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) และการพิจารณากลับรองการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของพนักงานองค์การตลาดผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน เป็นอำนาจของคณะกรรมการตรวจสอบในการเสนอให้คณะกรรมการองค์การตลาดเป็นผู้พิจารณา โดยให้ผู้อำนวยการองค์การตลาด เสนอความเห็นประกอบการพิจารณา ตามนัยข้อ ๒๐ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๕๕

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ มีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ โดยประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และ (๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ โดยจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ดังนี้

๒.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

/๒.๑.๒ พฤติกรรม...

๒.๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่องค์การตลาดกำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามที่องค์การตลาดกำหนด

๒.๒ กำหนดให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

๒.๓ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ดังนี้

๒.๓.๑ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) ให้ฝ่ายบริหารบุคคล จัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (ผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ให้แก่ผู้บังคับบัญชาของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาจัดส่งให้พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดแต่ละราย

(๒) ให้พนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดทุกรายกรอรายละเอียดลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมแนบปริมาณงาน ผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

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

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

(๔) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

(๕) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานองค์การตลาดอย่างน้อยหนึ่งคนในสังกัดหน่วยงานนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย ทั้งนี้ หากไม่มีพนักงานองค์การตลาดในสังกัดเดียวกัน ซึ่งเป็นบุคคลนอกเหนือจากผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ให้พนักงานองค์การตลาดในสังกัดหน่วยงานอื่น อย่างน้อย ๑ ราย ลงลายมือชื่อ เป็นพยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) กรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดรายใดไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายในองค์การตลาด ให้หัวหน้าหน่วยงานภายในองค์การตลาดตามสังกัดที่พนักงาน/หรือลูกจ้าง...

หรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยให้ตัดยอดจำนวนคนและจำนวนวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่ไปช่วยปฏิบัติงานออกจากหน่วยงานภายในองค์การตลาดที่สังกัด ไปไว้ในสังกัดที่ไปช่วยปฏิบัติงาน และให้นำผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดผู้นั้นทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

(๗) ให้แต่ละฝ่ายหรือตลาดสาขาขององค์การตลาดนำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ไปยังฝ่ายบริหารบุคคล

๒.๓.๒ กำหนดผู้มีอำนาจประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจประเมิน
๑. รองผู้อำนวยการองค์การตลาด ,เลขานุการองค์การตลาด ,พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๗ หรือเทียบเท่า ซึ่งหมายถึงพนักงานองค์การตลาดที่ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการตลาดสาขา	ผู้บังคับบัญชา ระดับ ผู้อำนวยการองค์การตลาด
๒. พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๗ ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการตรวจสอบเสนอให้คณะกรรมการ องค์การตลาดเป็นผู้พิจารณาหากไม่มี คณะกรรมการตรวจสอบเสนอให้ผู้อำนวยการ องค์การตลาดเป็นผู้พิจารณา
๓. พนักงานองค์การตลาดระดับ ๑-๖ ,ลูกจ้างประจำ	ผู้บังคับบัญชา ระดับ หัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการ ตลาดสาขาหรือเทียบเท่าซึ่งหมายถึงพนักงาน องค์การตลาดที่ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการตลาดสาขา
๔. พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่ไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายในองค์การตลาด	หัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการตลาดสาขา หรือเทียบเท่า ซึ่งหมายถึงพนักงานองค์การตลาดที่ดำรงตำแหน่ง รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการ ตลาดสาขาที่พนักงานหรือลูกจ้างประจำ ขององค์การตลาดไปช่วยปฏิบัติงาน

หมายเหตุ : หากพนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดรายใด ได้รับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งใหม่ หรือให้ไปรักษาการในตำแหน่งใด หรือให้ไปช่วยปฏิบัติงานในสังกัดหน่วยงานอื่นภายในองค์การตลาดในระหว่างปีงบประมาณ ให้ผู้บังคับบัญชารายปัจจุบันเป็นผู้ประเมิน

๒.๓.๓ แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและลูกจ้างประจำของ องค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำของ องค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ให้เป็นไปตามแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน เอกสารแนบท้ายประกาศหมายเลข ๑

๓. การพิจารณากลับกรองเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) มีหลักเกณฑ์ และวิธีการ ดังนี้

๓.๑ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ให้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ไม่เกินขั้นสูงสุดของเงินเดือนสำหรับทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ พนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ซึ่งได้รับเงินเดือนเท่ากับหรือสูงกว่าขั้นสูงสุดของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนมิได้

### ๓.๒ การกำหนดและจัดสรรวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน

๓.๒.๑ วงเงินงบประมาณที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ โดยพิจารณาถึงสภาพขององค์การตลาด และให้ปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๘๐๔.๑/ว๑๐๗ เรื่อง ขอชี้แจงและซักซ้อมความเข้าใจแนวทางปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ผลการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เฉพาะในส่วนการปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๙

๓.๒.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ องค์การตลาดมีกำไรจากการดำเนินงาน การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ให้ใช้วงเงินไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของจำนวนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓.๒.๓ เงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงินจำนวน ๒,๔๑๓,๗๑๐.๐๐ บาท (สองล้านสี่แสนหนึ่งหมื่นสามพันเจ็ดร้อยสิบบาทถ้วน) โดยวงเงินไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของจำนวนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นจำนวนเงิน ๑๘๑,๐๒๘.๒๕ บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นหนึ่งพันยี่สิบแปดบาทยี่สิบห้าสตางค์)

๓.๒.๔ วงเงินไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของจำนวนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นเงินจำนวน ๑๘๑,๐๒๘.๒๕ บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นหนึ่งพันยี่สิบแปดบาทยี่สิบห้าสตางค์) โดยแบ่งวงเงินในการพิจารณา ดังนี้

(๑) วงเงินที่ใช้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงินจำนวน ๒,๔๐๐,๕๑๐.๐๐ บาท (สองล้านสี่แสนห้าร้อยสิบบาทถ้วน) วงเงินไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๑๘๐,๐๓๘.๒๕ บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นสามสิบแปดบาทยี่สิบห้าสตางค์)

(๒) วงเงินที่ใช้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนลูกจ้างประจำรายวันขององค์การตลาดประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงินจำนวน ๑๓,๒๐๐.๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นสามพันสองร้อยบาทถ้วน) วงเงินไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของเงินเดือนลูกจ้างประจำรายวันขององค์การตลาดประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๙๙๐.๐๐ บาท (เก้าร้อยเก้าสิบบาทถ้วน)

๓.๓ กรอบการพิจารณาการประเมินผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ดังนี้

#### ๓.๓.๑ พิจารณาไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้

๓.๓.๒ พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่เกิน ๑ ชั้น

๓.๓.๓ พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ชั้น แต่ไม่เกิน ๒ ชั้น

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ดังนี้

๓.๔.๑ หลักเกณฑ์การพิจารณาไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้ มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน มีเวลาการปฏิบัติงาน รวมกันต่ำกว่าหรือน้อยกว่า ๘ เดือน

(๒) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน มีวันลาพักและลาป่วย รวมกันเกินกว่า ๔๕ วัน ยกเว้นการลาคลอด ไม่เกิน ๙๐ วัน การอุปสมบทหรือการลาไปประกอบศาสนกิจใน ต่างประเทศของศาสนาอื่นเป็นครั้งแรก และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๓) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ทำงานสายเกิน ๓๐ ครั้ง

(๔) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ถูกลงโทษทางวินัยหรือ อยู่ในระหว่างการลงโทษทางวินัย จนกระทั่งถึงวันที่จะเลื่อนชั้นเงินเดือน (เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์)

(๕) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน มีการขาดงาน

(๖) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ได้รับการประเมินผลงาน ในหน้าที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

๓.๔.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ให้ไม่เกิน ๑ ชั้น มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน มีเวลาการปฏิบัติงาน รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๒) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน มีวันลาพักและลาป่วย รวมกันไม่เกิน ๔๕ วัน ยกเว้นการลาคลอดไม่เกิน ๙๐ วัน การอุปสมบทหรือการลาไปประกอบศาสนกิจใน ต่างประเทศของศาสนาอื่นเป็นครั้งแรก และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๓) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน มาทำงานสายไม่เกิน ๓๐ ครั้ง

(๔) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

(๕) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ไม่มีการขาดงาน

(๖) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ได้รับการประเมินผลงาน ในหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ดีปานกลาง

๓.๔.๓ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ชั้น แต่ไม่เกิน ๒ ชั้น มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน มีเวลาการปฏิบัติงาน ครบ ๑๒ เดือน

(๒) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน มีวันลาพักและลาป่วย รวมกัน ไม่เกิน ๑๕ วัน

(๓) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน มาทำงานสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

(๔) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

(๕) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ไม่มีการขาดงาน

/ (๖) ในรอบ...

(๖) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้ลาศึกษาหรือดูงาน ทั้งในและนอกประเทศ ยกเว้นการไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือการปฏิบัติงานตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้กับองค์การตลาด หรือตามสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๗) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ได้อุทิศเวลาปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ จนมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้ หรือปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นพิเศษ ทั้งนี้ ยังได้ปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่เป็นผลดีด้วยหรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ต้องมีการเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำอย่างหนึ่งอย่างใด จนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่องค์การตลาด

### ๓.๕ วิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

๓.๕.๑ ให้ฝ่ายบริหารบุคคล จัดส่งแบบฟอร์มเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) และแบบฟอร์มการประเมินปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้แก่ผู้บังคับบัญชาของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดทุกราย เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นจัดส่งให้พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดแต่ละราย เอกสารแนบท้ายประกาศหมายเลข ๑, ๒ และ ๓

๓.๕.๒ ให้พนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดทุกรายกรอกรายละเอียดลงในแบบฟอร์มเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) และแบบฟอร์มการประเมินปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๓.๕.๓ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาและเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยแบ่งออกเป็นไม่พิจารณาขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๕ ขั้น และเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒.๐ ขั้น และรวบรวมจัดส่งไปยังฝ่ายบริหารบุคคล

๓.๕.๔ กรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดรายใด ไปช่วยปฏิบัติงานในสังกัดหน่วยงานอื่นภายในองค์การตลาด ให้หัวหน้าหน่วยงานภายในองค์การตลาดตามสังกัดที่พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาและเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓.๕.๕ กรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดรายใด ได้รับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งใหม่ หรือให้ไปรักษาการในตำแหน่งใด ในสังกัดหน่วยงานภายในองค์การตลาด ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ผู้บังคับบัญชารายปัจจุบันเป็นผู้ประเมิน

### ๓.๕.๖ กำหนดผู้มีอำนาจพิจารณาและเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจพิจารณาและเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน
๑. รองผู้อำนวยการองค์การตลาด , เลขานุการองค์การตลาด , พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๗ หรือเทียบเท่า ซึ่งหมายถึงพนักงานองค์การตลาดที่ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการตลาดสาขา	ผู้บังคับบัญชา ระดับ ผู้อำนวยการองค์การตลาด

ระดับตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจพิจารณาและเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน
๒. พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๗ ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการตรวจสอบเสนอให้คณะกรรมการองค์การตลาดเป็นผู้พิจารณาหากไม่มีคณะกรรมการตรวจสอบเสนอให้ผู้อำนวยการองค์การตลาดเป็นผู้พิจารณา
๓. พนักงานองค์การตลาดระดับ ๑-๖ ,ลูกจ้างประจำ	ผู้บังคับบัญชา ระดับ หัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการตลาดสาขาหรือเทียบเท่าซึ่งหมายถึงพนักงานองค์การตลาดที่ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการตลาดสาขา
๔. พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดที่ไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายในองค์การตลาด	หัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการตลาดสาขาหรือเทียบเท่าซึ่งหมายถึงพนักงานองค์การตลาดที่ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการตลาดสาขาที่พนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดไปช่วยปฏิบัติงาน

หมายเหตุ : หากพนักงานหรือลูกจ้างประจำขององค์การตลาดรายใด ได้รับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งใหม่ หรือให้ไปรักษาการในตำแหน่งใด หรือให้ไปช่วยปฏิบัติงานในสังกัดหน่วยงานอื่นภายในองค์การตลาดในระหว่างปีงบประมาณ ให้ผู้บังคับบัญชารายปัจจุบันเป็นผู้พิจารณาและเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓.๕.๗ ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับการประเมิน กรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานองค์การตลาดอย่างน้อยหนึ่งคนในสังกัดหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าว ทั้งนี้ หากไม่มีพนักงานองค์การตลาด ในสังกัดเดียวกัน ซึ่งเป็นบุคคลนอกเหนือจากผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ให้พนักงานองค์การตลาด ในสังกัดหน่วยงานอื่น อย่างน้อย ๑ ราย ลงลายมือชื่อ เป็นพยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๓.๕.๘ ให้แต่ละฝ่ายหรือแต่ละตลาดสาขาขององค์การตลาดรวบรวมนำส่งแบบฟอร์มเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) และแบบฟอร์มการประเมินปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไปยังฝ่ายบริหารบุคคล

๓.๕.๙ ให้ฝ่ายบริหารบุคคล ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) แบบฟอร์มเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) และแบบฟอร์มการประเมินปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ เสนอคณะกรรมการพิจารณาและประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณากลับกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาประกอบกับหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

/(๑) พนักงาน...

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

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

(๓) พนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ผู้รับการประเมินที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น จะต้องมึผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากจนถึงระดับดีเด่น (ระดับคะแนน ๘๐-๑๐๐) ประกอบกับหลักเกณฑ์พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น

๓.๕.๙ ให้คณะกรรมการพิจารณาและประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณากลับกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รายงานผลการพิจารณาการประเมินผลปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) และการพิจารณากลับกรองเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) เสนอผู้อำนวยการองค์การตลาด และประธานกรรมการองค์การตลาดพิจารณา ดังนี้

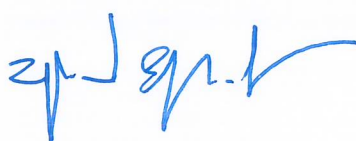
(๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เกิน ๑ ขั้น ให้เสนอผู้อำนวยการองค์การตลาด เป็นผู้พิจารณาและสั่งเลื่อนตามข้อ ๑๗ วรรคสอง แห่งข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. ๒๕๐๙

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

๓.๕.๑๐ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

๓.๕.๑๑ แบบฟอร์มการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาดประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ให้เป็นไปตามแบบฟอร์มเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) และแบบฟอร์มการประเมินปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เอกสารแนบท้ายประกาศหมายเลข ๑, ๒ และ ๓

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายบุญนิศ ยุกตะนันท์)  
ผู้อำนวยการองค์การตลาด



## แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) .....

ตำแหน่ง ..... สังกัด .....

จำนวนวันลาในรอบการประเมิน ..... วัน ประกอบด้วย

(๑) ลาป่วย ..... วัน (๒) ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ..... วัน (๓) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจจ์ ..... วัน

(๔) ลาเนื่องจากราชการทหาร ..... วัน (๕) ลาคลอดบุตร ..... วัน (๖) ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลา  
คลอดบุตร ..... วัน (๗) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ..... วัน (๘) ลาพักผ่อน ..... วัน (๙) สาย ..... วัน

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) .....

ตำแหน่ง .....

### ส่วนที่ ๒ : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก)x(ข)
องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ ของงาน		๗๐ %	
องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๓๐ %	
	รวม	๑๐๐ %	

#### ระดับผลการประเมิน

ดีเด่น     ดีมาก     ดี     พอใช้     ต้องปรับปรุง

### ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

## ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

<b>ผู้รับการประเมิน:</b> <input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนา การปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว	ลงชื่อ ..... ตำแหน่ง ..... วันที่ .....
<b>ผู้ประเมิน:</b> <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี..... เป็นพยาน	ลงชื่อ ..... ตำแหน่ง ..... วันที่ .....
ลงชื่อ ..... พยาน ตำแหน่ง ..... วันที่ .....	

### คำชี้แจง

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน  
องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบส่วนที่ ๒ นี้  
ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานให้นำมาจากการประเมินสมรรถนะ

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนา  
ผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

แบบประเมินปริมาณงานและผลการปฏิบัติงาน  
เพื่อเลื่อนขั้นพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. ชื่อ.....

๒. ตำแหน่งปัจจุบัน (ให้ระบุว่า เป็นพนักงานองค์การตลาดระดับ และรับเงินเดือนขั้นใด สังกัดหน่วยงานใด)

๓. คุณวุฒิ (ให้ระบุเฉพาะคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุหรือปรับวุฒิ ส่วนวุฒิซึ่งมิได้รับการปรับวุฒิหรือบรรจุ  
ไม่ต้องระบุ)

๔. ประวัติการเป็นพนักงานองค์การตลาด (ให้ระบุวันบรรจุ แต่งตั้ง ย้ายโอน ตำแหน่ง สังกัด ให้ชัดเจน)

ตำแหน่ง/สังกัด	วันเดือนปี	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

๕. ปริมาณงานและผลงานที่ได้ปฏิบัติในรอบการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

.....  
.....  
.....  
.....

(สามารถบันทึกเพิ่มเติมได้)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความที่กล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....เจ้าของประวัติ

(.....)

วัน ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

ความเห็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น

.....  
.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ) .....  
(.....)

(ตำแหน่ง) .....  
วัน ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

ความเห็นของคณะกรรมการประเมิน  ๑.๕ ชั้น  ๒.๐ ชั้น  ไม่ผ่านการพิจารณา

.....  
.....  
.....  
.....

ลงชื่อ ..... ประธานกรรมการ  
(นายธนดิษฐ์ พวงเข็มขาว)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(นางสาวรุจยา ไตรศิริ)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(นางสาวอันธิกา คำวัง)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(นางขวัญใจ วรรณปานไพร)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(นางสาวกชนิช ปิ่นนิล)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(นายปิยะ คุ้มครอง)

ลงชื่อ ..... กรรมการและเลขานุการ  
(นางสาวพิชญามนต์ วงศ์ผาติ)



การรับทราบผลการประเมินพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

เรียน ประธานคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙  
จากผลการปฏิบัติงานของ ..... ผู้ได้บังคับบัญชา ตำแหน่ง .....  
มีผลการปฏิบัติงาน .....  
เห็นควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน  
 ไม่พิจารณาเลื่อนขั้น  ๑.๐ ขั้น  ๑.๕ ขั้น  ๒.๐ ขั้น  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา  
ลงชื่อ .....  
( ..... )  
หัวหน้าฝ่าย / ผู้จัดการตลาดสาขา .....

ผู้ได้รับการประเมิน :  
 ได้รับทราบผลการประเมินพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน  
ลงชื่อ .....  
ตำแหน่ง .....  
วันที่ .....

ผู้ประเมิน :  
 ได้แจ้งผลการประเมินพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน  
และผู้รับการประเมินพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน  
ได้ลงนามรับทราบ เมื่อวันที่ ..... ลงชื่อ .....  
 ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่ ..... ตำแหน่ง .....  
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ  
โดยมี ..... เป็นพยาน วันที่ .....  
ลงชื่อ ..... พยาน  
ตำแหน่ง .....  
วันที่ .....

เรียน ผู้อำนวยการองค์การตลาด

.....  
.....  
.....

เห็นควรพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน

ไม่พิจารณาเลื่อนชั้น  ๑.๐ ชั้น  ๑.๕ ชั้น  ๒.๐ ชั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ ..... ประธานกรรมการ  
(นายธนดิษฐ์ พวงเข็มขาว)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(นางสาวรุจยา ไตรศิริ)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(นางสาวอันธิกา คำวัง)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(นางขวัญใจ วรรณปานไพร)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(นางสาวกชนิษ ปิ่นนิล)

ลงชื่อ ..... กรรมการ  
(นายปิยะ คุ่มครอง)

ลงชื่อ ..... กรรมการและเลขานุการ  
(นางสาวพิชญามนต์ วงศ์ผาติ)

.....  
.....  
.....

เห็นควรพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน

ไม่พิจารณาเลื่อนชั้น  ๑.๐ ชั้น  ๑.๕ ชั้น  ๒.๐ ชั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ .....  
(นายบุรณิศ ยุกตะนันท์)  
ผู้อำนวยการองค์การตลาด