



คำสั่งองค์การสวนพฤกษศาสตร์
ที่ ๖๓๑ /๒๕๖๖

เรื่อง ปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้างประจำ
องค์การสวนพฤกษศาสตร์

ตามข้อบังคับองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๔ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ ๒๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาระเบียบ วินัย ตลอดจนความรู้ความสามารถและ ความอดสาหัส ในการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการ กำหนด และตามมติที่ประชุมคณะทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และด้านการจัดการความรู้ ในคราวประชุมครั้งที่ ๔ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้างประจำองค์การสวนพฤกษศาสตร์ นั้น

องค์การสวนพฤกษศาสตร์จึงให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ของพนักงานและลูกจ้างประจำองค์การสวนพฤกษศาสตร์ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน และลูกจ้างประจำให้กระทำได้ ๑ ครั้ง ในรอบปีบัญชีตามปีงบประมาณ

๒. การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน และลูกจ้างประจำแบ่งออกเป็น ๕ ลักษณะดังนี้

- (๑) พิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้
- (๒) พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ไม่เกิน ๐.๕ ชั้น
- (๓) พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ไม่เกิน ๑.๐ ชั้น
- (๔) พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษ ๑.๕ ชั้น
- (๕) พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษ ๒.๐ ชั้น

๓. การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน และลูกจ้างประจำ ให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในรอบปี (๑๒ เดือน) โดยเริ่มนับระยะเวลาตามปีงบประมาณ ตั้งแต่เดือนตุลาคม - กันยายน รวมถึงการนับวันลาเพื่อประกอบการพิจารณาเช่น การลาป่วย การลากิจ (ยกเว้นการลาคลอดบุตร การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบศาสนกิจในต่างประเทศของศาสนาอื่น เป็นครั้งแรก การลาช่วยเหลือภรรยาคลอดบุตร ลาพักผ่อน และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน) ด้วย

๔. การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี ให้อยู่ภายใต้กรอบวงเงิน ไม่เกินร้อยละ ๖.๕ ของจำนวนเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (จำนวนเงินเดือนของผู้มีสิทธิเลื่อนขั้นประจำปี หมายถึง จำนวนเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่ไม่รวมถึงเงินเดือน และค่าจ้างประจำของผู้ที่เกษียณอายุ เงินเดือนและค่าจ้างประจำของผู้มีเงินเดือนเต็มขั้นสูงสุด เงินเดือนและ ค่าจ้างประจำของผู้ที่ถูกสอบสวน และเงินเดือนและค่าจ้างประจำของอัตราว่าง)

๕. ในกรณี...

๕. ในกรณีที่พนักงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีและถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยมาแล้ว ผู้บังคับบัญชาสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีถัดไปให้พนักงานผู้นั้นได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

๖. การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บริหารระดับสูง ๓ ตำแหน่งนับจากผู้อำนวยการลงมา รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนัก หรือเทียบเท่า ให้ผู้อำนวยการ อ.ส.พ. เป็นผู้พิจารณากลับกรองแล้วเสนอให้คณะกรรมการ อ.ส.พ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ผู้อำนวยการ อ.ส.พ. เป็นผู้ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

๗. การเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับ ๘ ลงมา ให้ผู้อำนวยการ อ.ส.พ. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ อ.ส.พ. เป็นประธาน รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนัก เป็นกรรมการ โดยให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารเป็นกรรมการและเลขานุการ เป็นผู้พิจารณากลับกรองแล้วเสนอผู้อำนวยการ อ.ส.พ. เพื่อออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

๘. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาผลงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานในตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยตลอดจนความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน การพิจารณาผลงานของพนักงานผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาแล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยความเห็นเสนอไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ อ.ส.พ.

๙. การพิจารณาผู้ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง

(๑) มีวันทำงานน้อยกว่า ๖ เดือน

(๒) มีวันลาป่วย ลากิจ เกิน ๔๕ วัน ยกเว้นการลาคลอดบุตร การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบศาสนกิจในต่างประเทศของศาสนาอื่นเป็นครั้งแรก ลาช่วยเหลือภรรยาคลอดบุตร การลาพักผ่อน และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน

(๓) มาทำงานงานสายเกิน ๓๐ ครั้ง

(๔) ถูกลงโทษทางวินัยเกินกว่าโทษภาคทัณฑ์

(๕) มีการขาดงาน

(๖) ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลงานโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานในตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าพนักงานผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร หรือไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้น หรือมีผลประเมินอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง

๑๐. การพิจารณาผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๐.๕ ขึ้น

(๑) มีวันทำงานครบ ๖ เดือน

(๒) มีวันลาป่วย ลากิจ ไม่เกิน ๔๕ วัน ยกเว้น การลาคลอดบุตร การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบศาสนกิจในต่างประเทศของศาสนาอื่นเป็นครั้งแรก การลาช่วยเหลือภรรยาคลอดบุตร การลาพักผ่อน และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน

(๓) มาทำงานงานสายไม่เกิน ๓๐ ครั้ง

(๔) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยเกินกว่าโทษภาคทัณฑ์

(๕) ไม่มีการขาดงาน

(๖) กรณีลาไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

(๗) ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลงานโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานในตำแหน่ง ที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าผลงาน ยังไม่อยู่ในระดับที่จะทำให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าต่องานขององค์การหรือ มีผลประเมื่นอยู่ในเกณฑ์ พอใช้

๓๑. การพิจารณาผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑.๐ ชั้น

(๑) มีวันทำงานครบ ๘ เดือน

(๒) มีวันลาป่วย ลากิจ ไม่เกิน ๔๕ วัน ยกเว้น การลาคลอดบุตร การลาอุปสมบทหรือ การลาไปประกอบศาสนกิจในต่างประเทศของศาสนาอื่นเป็นครั้งแรก การลาช่วยเหลือภรรยาคลอดบุตร การลาพักผ่อน และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน

(๓) มาทำงานงานสายไม่เกิน ๓๐ ครั้ง

(๔) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยเกินกว่าโทษภาคทัณฑ์

(๕) ไม่ถูกพักงานเกินกว่า ๔ เดือน

(๖) ไม่มีการขาดงาน

(๗) กรณีลาไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๘) ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลงานโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานในตำแหน่ง ที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้า แก่องค์การหรือ มีผลประเมื่นอยู่ในเกณฑ์ดี

๓๒. การพิจารณาผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑.๕ ชั้น

(๑) มีวันทำงานครบ ๑๒ เดือน

(๒) มีวันลาป่วย ลากิจ ไม่เกิน ๑๕ วัน

(๓) มาทำงานสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

(๔) ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

(๕) ไม่มีการขาดงาน

(๖) ไม่ได้ลาไปศึกษา ฝึกอบรมดูงานทั้งในและนอกประเทศ ยกเว้นการไปปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(๗) ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลงานโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานในตำแหน่ง ที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่า ได้อุทิศเวลา ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอดสาหะ จนมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีมาก จนถึงเป็นตัวอย่างที่ดี ได้ หรือปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งที่เป็นผลดีด้วย หรือปฏิบัติงานจนสำเร็จเป็นผลดียิ่ง แก่หน่วยงานและ อ.ส.พ.

๓๓. การพิจารณาผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒.๐ ชั้น

(๑) มีวันทำงานครบ ๑๒ เดือน

(๒) มีวันลาป่วย ลากิจ ไม่เกิน ๑๕ วัน

(๓) มาทำงานสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

(๔) ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

(๕) ไม่มีการขาดงาน

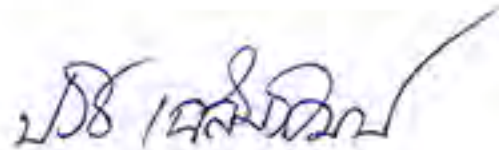
(๖) ไม่ได้ลาไปศึกษา ฝึกอบรมดูงานทั้งในและนอกประเทศ ยกเว้นการไปปฏิบัติหน้าที่

ตามที่ได้รับมอบหมาย

(๗) ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลงานโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานในตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าได้อุทิศเวลา ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ จนมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม จนถึงเป็นตัวอย่างที่ดีได้ หรือปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งที่เป็นผลดีด้วย หรือปฏิบัติงานจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่หน่วยงานและประเทศชาติ

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไปจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายปวิช เจลิมวัฒน์)

ผู้อำนวยการองค์การสวนพฤกษศาสตร์