คู่ฉบับ

คำสั่งการยาสูบแห่งประเทศไทย

ที่ ๑๙ / ๒๕๖๘

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้างตามผลงานประจำปี

ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เห็นชอบหลักเกณฑ์การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ โดยการกำหนดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีที่ให้พิจารณาถึงสถานภาพขององค์กรทั้งกรณีรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรจากการดำเนินงานและรัฐวิสาหกิจที่มีผลการดำเนินงานขาดทุนหรือไม่มีกำไรจากการดำเนินงาน จึงเห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างตามผลงานประจำปี ตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๑ และข้อ ๑๓ ของข้อบังคับการยาสูบแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการปฏิบัติงานของผู้ว่าการและการมอบให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนผู้ว่าการ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงออกคำสั่งไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ คำสั่งนี้เรียกว่า “คำสั่งการยาสูบแห่งประเทศไทย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้างตามผลงานประจำปีตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกคำสั่งโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ ๘๙/๒๕๔๐ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างตามผลงานประจำปีตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐

ข้อ ๓ ในคำสั่งนี้

“ยสท.” หมายความว่า การยาสูบแห่งประเทศไทย

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของการยาสูบแห่งประเทศไทย ได้แก่ พนักงานรายเดือน พนักงานรายวัน และพนักงานรายชั่วโมง

“หน่วยงาน” หมายความว่า ฝ่าย สำนัก สำนักงานภูมิภาคหรือหน่วยงานเทียบเท่า

“ส่วนกลาง” หมายความว่า ยสท. สำนักงานใหญ่ และ ยสท. อยุธยา

“สำนักงานภูมิภาค” หมายความว่า สำนักงานยาสูบ โรงอบใบยาหรือสถานีทดลองยาสูบ สังกัดฝ่ายใบยา

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“การประเมิน” หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีนั้น ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

ข้อ ๔ ...

ข้อ ๔ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้าง ให้กำหนดวงเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้างประจำปี ไม่เกินร้อยละ ๗.๕ กรณี ยสท. มีกำไรจากการดำเนินงาน หรือไม่เกินร้อยละ ๖.๕ กรณี ยสท. มีผลการดำเนินงานขาดทุนหรือไม่มีกำไรจากการดำเนินงาน ของจำนวนเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานผู้มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้างประจำปีของแต่ละหน่วยงาน โดยแยกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มที่ ๑ พนักงานรายเดือนกลุ่มผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ คือ ตั้งแต่พนักงานบริหาร ๑ (ระดับ ๘ คือ หัวหน้ากอง หรือเทียบเท่า) จนถึงนักบริหาร ๑ (ระดับ ๑๓ คือ รองผู้ว่าการ)

(๒) กลุ่มที่ ๒ พนักงานรายเดือนกลุ่มพนักงานปฏิบัติการ คือ ตั้งแต่พนักงาน ๑ (ระดับ ๑) ถึงผู้ช่วยหัวหน้ากอง (ระดับ ๗)

(๓) กลุ่มที่ ๓ พนักงานรายวันส่วนกลาง คือ ตั้งแต่พนักงานรายวัน ๑ ถึงพนักงานรายวัน ๑๐

(๔) กลุ่มที่ ๔ พนักงานรายวันส่วนภูมิภาค คือ ตั้งแต่พนักงานรายวันภูมิภาค ๑ ถึงพนักงานรายวันภูมิภาค ๕

(๕) กลุ่มที่ ๕ พนักงานรายชั่วโมง คือ ตั้งแต่พนักงานรายชั่วโมง ๑ ถึงพนักงานรายชั่วโมง ๑๐

ข้อ ๕ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้างตามผลงานประจำปีให้ใช้วงเงินตามข้อ ๔ ของจำนวนเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้างประจำปี ของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และใช้วงเงินแยกตามกลุ่ม ห้ามโอนวงเงินข้ามกลุ่มเว้นแต่จะมีนโยบายหรือคำสั่งให้สามารถโอนข้ามกลุ่มได้

ข้อ ๖ พนักงานที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเกินกว่า ๑ ขั้น ติดต่อกันมาเป็นเวลา ๒ ปีแล้ว ไม่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเกินกว่า ๑ ขั้นอีกในปีที่ ๓

ข้อ ๗ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้าง แบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ

(๑) ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๒) ขอเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างได้ ๐.๕ ขั้น

(๓) ขอเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างได้ ๑ ขั้น

(๔) ขอเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างได้ ๑.๕ ขั้น

(๕) ขอเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างได้ ๒ ขั้น

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ภายใน ๒ วัน นับแต่วันที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเปิดให้ประเมินผล และผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบภายใน ๕ วัน พนักงานต้องตรวจสอบผลการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน และยืนยันในระบบภายใน ๒ วัน หากไม่เห็นชอบให้โต้แย้งเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจประเมิน ภายใน ๒ วัน นับแต่วันที่ทราบผลการประเมิน ในกรณีพนักงานโต้แย้งผลการประเมิน ให้หน่วยงานตั้งคณะกรรมการขึ้นอย่างน้อย ๓ คน เพื่อพิจารณาข้อโต้แย้งดังกล่าวโดยเร็ว โดยตั้งประธานกรรมการจากผู้บังคับบัญชาของผู้โต้แย้ง สำหรับกรรมการอื่นให้พิจารณาตามความเหมาะสม และให้คณะกรรมการพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ๔ วัน นับแต่วันที่พนักงานได้โต้แย้งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ซึ่งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด ก่อนส่งผลการประเมินให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ กรณีมีเหตุจำเป็นอื่นให้หัวหน้าหน่วยงานขออนุมัติผู้ว่าการเป็นรายกรณี

ข้อ ๙. ...

ข้อ ๙ ให้ใช้ผลการประเมิน (การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPI) และการประเมินสมรรถนะบุคลากร (Competency)) ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้างประจำปีเท่านั้น โดยต้องไม่ขัดต่อระเบียบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานรายเดือนและระเบียบการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานรายวันและรายชั่วโมง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายภูมิจิตต์ พงษ์พันธุ์งาม)
ผู้ว่าการ

ต้นฉบับ/คู่ฉบับ เพื่อทราบและปฏิบัติ สำเนา เรียน

- กองพัฒนากฎหมายและระเบียบ สำนักกฎหมาย
- คณะทำงานสังคายนาข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งการยาสูบแห่งประเทศไทย ทุกท่าน
  ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ (๕) ผู้ตรวจการ ผู้ชำนาญการปรุง ผู้ชำนาญการใบยา
- ฝ่ายอำนวยการและสื่อสารองค์กร ฝ่ายบริการกลาง ฝ่ายตรวจสอบภายใน
- ฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายจัดหาและรักษาพัสดุ
- ฝ่ายวิจัยและพัฒนาธุรกิจ ฝ่ายวางแผนการผลิต ฝ่ายผลิตด้านใบยา ฝ่ายผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป
- ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนา ฝ่ายยุทธศาสตร์องค์กร ฝ่ายตลาด ฝ่ายขาย ฝ่ายใบยา ฝ่ายการพิมพ์
- สำนักกฎหมาย สำนักงบประมาณ สำนักป้องกันบุหรี่ผิดกฎหมาย
- สำนักคุณภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม สำนักเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักบริหารจัดการพลังงานฯ (สำนักงานโครงการย้ายโรงงานฯ)

คณะทำงานฯ ร่าง มธุรส พิมพ์ ตรวจ