

ประกาศ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖ และการพิจารณาปูนบำเหน็จปีงบประมาณ ๒๕๖๗
(สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ)

ด้วย บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด เห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖ และการพิจารณาปูนบำเหน็จปีงบประมาณ ๒๕๖๗ สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๖ และ ข้อ ๑๘ แห่งข้อบังคับ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ว่าด้วยการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖ และการพิจารณาปูนบำเหน็จปีงบประมาณ ๒๕๖๗ สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับเฉพาะ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖ และการพิจารณาปูนบำเหน็จปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เท่านั้น

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“บริษัท” หมายความว่า บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ของบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด

“พนักงาน” หมายความว่า บุคคลที่บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ตกลงว่าจ้างโดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ยกเว้น กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า พนักงานหรือผู้ที่บริษัทแต่งตั้งให้อำนาจสั่งงาน ควบคุมงานให้เกิดประโยชน์ ตามนโยบายของบริษัทเกี่ยวกับสิทธิ การจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ หรือการวินัยข้อร้องทุกข์ หรือการเลิกจ้าง

“ผู้แทนพนักงาน” หมายความว่า พนักงานตั้งแต่ระดับ ๖ ลงมาของแต่ละแผนกที่ได้รับการคัดเลือก ให้เข้าร่วมการพิจารณาปูนบำเหน็จ

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ โดยนับตั้งแต่เดือนตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงเดือนกันยายนของปีถัดไป

“เลื่อนขั้นเงินเดือน” หมายความว่า เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานผู้ปฏิบัติงานของบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด

“ผู้ปฏิบัติงานด้านการเดินรถ” หมายความว่า พนักงานในสังกัดแผนกปฏิบัติการสถานีรถไฟฟ้า แผนกปฏิบัติการเดินรถไฟฟ้า แผนกควบคุมการเดินรถไฟฟ้า แผนกควบคุมระบบวิศวกรรมและข้อมูล และแผนกวางแผนการจัดการตารางเดินรถ ของบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด

ข้อ ๔ ประกาศ คำสั่ง หรือข้อความในเอกสารอื่นใดซึ่งอ้างถึง หรือกำหนดเรื่องนี้ไว้แล้ว หรือขัดแย้ง กับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๕ ผู้มีสิทธิได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖ และการพิจารณาปูนบำเหน็จปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จะต้องมียาฐานครบ ๘ เดือนเต็มขึ้นไป ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ (เข้างานภายในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖ และการพิจารณาปูนบำเหน็จปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อมูลการทำงานประกอบการพิจารณา โดยมีรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒ รอบ ดังนี้

(๑) รอบที่ ๑ ข้อมูลการทำงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

(๒) รอบที่ ๒ ข้อมูลการทำงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

/ข้อ ๗ แบบ...

ข้อ ๗ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามเอกสารแนบท้าย

ข้อ ๘ สรุปผลการประเมิน มี ๕ ระดับ

ลำดับที่	ระดับ	ช่วงคะแนน	การพิจารณาปูนบำเหน็จ
๑	ต้องปรับปรุงแก้ไข	๐ - ๔๙.๙๙	ไม่เลื่อนขั้น
๒	พอใช้	๕๐ - ๕๙.๙๙	เลื่อน ๐.๕ ขั้น
๓	ดี	๖๐ - ๗๙.๙๙	เลื่อน ๑ ขั้น
๔	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๑ ขั้น หรือมากกว่า แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น (ขั้นพิเศษ) ขึ้นอยู่กับนโยบาย และวงเงินคงเหลือ
๕	ดีเยี่ยม	๙๐ - ๑๐๐	

ข้อ ๙ การพิจารณาปูนบำเหน็จเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน แบ่งเป็น ๔ ลักษณะ

- (๑) ไม่เลื่อนขั้น
- (๒) เลื่อน ๐.๕ ขั้น
- (๓) เลื่อน ๑ ขั้น
- (๔) เลื่อนมากกว่า ๑ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น (ขั้นพิเศษ)

ข้อ ๑๐ ปัจจัยประกอบการพิจารณาปูนบำเหน็จในรอบปีที่แล้วมา

เลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่เลื่อนขั้น	เลื่อน ๐.๕ ขั้น	เลื่อน ๑ ขั้น	เลื่อนมากกว่า ๑ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น (ขั้นพิเศษ)
ปัจจัยพิจารณา				
๑. อายุงานนับถึง	น้อยกว่า ๘ เดือน	ตั้งแต่ ๘ เดือนขึ้นไป	ตั้งแต่ ๘ เดือนขึ้นไป	ไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน
๒. คะแนนประเมินผล	๐ - ๔๙.๙๙ คะแนน	๕๐ - ๕๙.๙๙ คะแนน	๖๐ - ๗๙.๙๙ คะแนนขึ้นไป	๘๐ คะแนนขึ้นไป
๓. การมาทำงานสาย	เกิน ๓๐ ครั้ง	เกิน ๒๕ ครั้ง แต่ไม่เกิน ๓๐ ครั้ง	เกิน ๑๐ ครั้ง แต่ไม่เกิน ๒๕ ครั้ง	ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง
๔. ลาป่วยและลาจรรวมกัน (นับจำนวนวัน)	เกิน ๔๕ วัน	เกิน ๓๕ วัน แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน	เกิน ๑๕ วัน แต่ไม่เกิน ๓๕ วัน	ไม่เกิน ๑๕ วัน
๕. ลาป่วยอาการรุนแรงหรือเกิดอุบัติเหตุ มิใช่จากการทำงาน	เกิน ๑๒๐ วันทำงาน	ไม่เกิน ๑๒๐ วันทำงาน	ไม่เกิน ๑๐๐ วันทำงาน	ไม่มีการลา
๖. ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยที่ เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน	ไม่นำมาประเมิน	ไม่นำมาประเมิน	ไม่นำมาประเมิน	ไม่นำมาประเมิน
๗. ลาคลอดบุตร	เกิน ๙๐ วัน	ไม่เกิน ๙๐ วัน	ไม่เกิน ๙๐ วัน	ไม่มีการลา
๘. ลาเลี้ยงดูบุตร	เกิน ๓๐ วัน	ไม่เกิน ๓๐ วัน	ไม่เกิน ๓๐ วัน	ไม่มีการลา
๙. ลาช่วยเหลือภริยาคลอดบุตร	เกิน ๑๕ วัน	ไม่เกิน ๑๕ วัน	ไม่เกิน ๑๕ วัน	ไม่มีการลา
๑๐. ลาอุปสมบท (นับตั้งแต่วันเริ่มงาน)	ครั้งที่ ๒ เป็นต้นไป	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๑	ไม่มีการลา
๑๑. ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ (นับตั้งแต่วันเริ่มงาน)	ครั้งที่ ๒ เป็นต้นไป	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๑	ไม่มีการลา
๑๒. ลาไปศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ	ครั้งที่ ๑ เป็นต้นไป	ไม่มีการลา	ไม่มีการลา	ไม่มีการลา
๑๓. การขาดงาน	มีการขาดงาน ๑ วัน เป็นต้นไป	ไม่มีการขาดงาน	ไม่มีการขาดงาน	ไม่มีการขาดงาน
๑๔. ตักเตือน เป็นลายลักษณ์อักษร	ถูกตักเตือนครั้งที่ ๒ เป็นต้นไป (ยกเว้นผู้ปฏิบัติงานส่วน ปฏิบัติการเดินรถและส่วน ปฏิบัติการสถานีรถไฟ ครั้งที่ ๓ เป็นต้นไป)	ถูกตักเตือนไม่เกิน ๑ ครั้ง (ยกเว้น ผู้ปฏิบัติงานส่วน ปฏิบัติการเดินรถและ ส่วนปฏิบัติการสถานีรถไฟไม่เกิน ๒ ครั้ง)	ถูกตักเตือนไม่เกิน ๑ ครั้ง (ยกเว้นผู้ปฏิบัติงานส่วน ปฏิบัติการเดินรถและส่วน ปฏิบัติการสถานีรถไฟ ไม่เกิน ๒ ครั้ง)	ไม่เคยถูกตักเตือน

/๑๕. พักงานโดยไม่ได้...

เลื่อนขึ้นเงินเดือน	ไม่เลื่อนขึ้น	เลื่อน ๐.๕ ขึ้น	เลื่อน ๑ ขึ้น	เลื่อนมากกว่า ๑ ขึ้น แต่ไม่เกิน ๒ ขึ้น (ขั้นพิเศษ)
ปัจจัยพิจารณา				
๑๔. พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	ถูกพักงานครั้งที่ ๒ เป็นต้นไป (ยกเว้นผู้ปฏิบัติงานส่วน ปฏิบัติการเดินรถและส่วน ปฏิบัติการสถานีรถไฟฟ้า ครั้งที่ ๓ เป็นต้นไป)	ถูกพักงานไม่เกิน ๑ ครั้ง (ยกเว้นผู้ปฏิบัติงานส่วน ปฏิบัติการเดินรถและ ส่วนปฏิบัติการสถานี รถไฟฟ้าไม่เกิน ๒ ครั้ง)	ถูกพักงานไม่เกิน ๑ ครั้ง (ยกเว้นผู้ปฏิบัติงานส่วน ปฏิบัติการเดินรถและส่วน ปฏิบัติการสถานีรถไฟฟ้า ไม่เกิน ๒ ครั้ง)	ไม่เคยถูกพักงาน

หมายเหตุ การลาป่วยโควิดถือเป็นการลาป่วยธรรมดา โดยเก็บสถิติตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ข้อ ๑๑ พนักงานที่มีผลงานสมควรได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนตั้งแต่ ๑ ขึ้นขึ้นไป จะต้องมีความสมบัติเพิ่มเติมดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานเข้มแข็งได้ผลดี ดีมาก หรือดีเยี่ยม ไม่ปล่อยปละละเลยงานในหน้าที่ให้ตกค้างล่าช้า ซึ่งแม้ถูกตักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นแล้วก็ไม่ชี้แจงแก้ไขภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการเตือนนั้น และไม่เอาเวลาทำงานไปฝึกฝนในการใดๆ ที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ อันก่อให้เกิดโทษในทางที่ไม่เอาใจใส่หรือละเลยต่อหน้าที่ของตน

(๒) ไม่มีความประพฤติเสื่อมเสีย อาทิ หมกมุ่นการพนัน เสพสุราและ/หรือ สารเสพติด จนทำให้เกิดความเสียหายต่อชื่อเสียงของบริษัท ไม่กล่าวติเตียนหรือใส่ร้าย รวมทั้งไม่ใช้วาจาอันไม่สุภาพในระหว่างการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ต่อผู้ที่มาติดต่อกิจการงานของบริษัท ผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ร่วมงาน

(๓) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความอดุสาหะบากบั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(๔) ได้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และปริมาณงานสมควรที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้

ข้อ ๑๒ พนักงานที่มีผลงานสมควรได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ซึ่งในรอบประเมินผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานไม่ครบ ๑๒ เดือนจะต้องปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า ๘ เดือน (ตามประกาศข้อ ๕) ให้ผู้บังคับบัญชา สามารถเสนอเลื่อนขึ้นได้แต่ไม่เกิน ๑ ขึ้น

ข้อ ๑๓ พนักงานที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาปูนบำเหน็จขั้นพิเศษ จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน ดีมาก หรือ ดีเยี่ยม อุทิศเวลาปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้ หรือปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นพิเศษ โดยให้รายงานชี้แจงผลงานของตนเองในรอบปีที่แล้วมาเป็นกรณีพิเศษ อย่างให้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผู้มีอำนาจอนุมัติ

ข้อ ๑๔ การพิจารณาปูนบำเหน็จเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ให้กระทำได้ ๑ ครั้งในปีงบประมาณหนึ่ง และให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๑๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖ และการพิจารณาปูนบำเหน็จปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินไปด้วยหลักธรรมาภิบาล เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา และแจ้งผลการพิจารณา ให้พนักงานทราบพร้อมลงลายมือชื่อทุกครั้งที่มีการพิจารณา หรือแก้ไขให้สมบูรณ์ครบถ้วน

ข้อ ๑๖ ให้มีผู้แทนพนักงานเข้าร่วมการพิจารณาปูนบำเหน็จด้วย

/ข้อ ๑๗ บริษัทจะพิจารณา...

ข้อ ๑๗ บริษัทจะพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีให้พนักงานที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับพิจารณาขึ้นค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนดวงเงินโดยรวม ในการขึ้นค่าจ้างประจำปีของพนักงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่มีปัญหาจะต้องวินิจฉัยการดำเนินการตามประกาศนี้ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕



(นายสุเทพ พันธุ์เพ็ง)
กรรมการผู้อำนวยการใหญ่