

หลักเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนและหรือย้ายตำแหน่ง
ตามระเบียบการยาสูบแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการเลื่อนและหรือย้ายตำแหน่ง
พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2561

ในการพิจารณาเลื่อนย้ายตำแหน่งพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย ให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยพิจารณาจากสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Competency) และใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) มีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

1.1 ให้ประเมินตาม Competency ที่การยาสูบแห่งประเทศไทยกำหนด (25 คะแนน)

1.2 คุณภาพและปริมาณงาน คือ พิจารณาความถูกต้องและปริมาณของผลงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จ ล่วงตามหน้าที่ หรือที่ได้รับมอบหมาย (5 คะแนน)

1.3 ความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน คือ พิจารณาถึงการศึกษา ความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ ความรอบรู้ในงานที่จะปฏิบัติและงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและความสามารถในการแก้ปัญหา (5 คะแนน)

1.4 ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ คือ พิจารณาถึงความตั้งใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน การรับผิดชอบงาน การติดตามงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง (5 คะแนน)

1.5 ผ่านการพัฒนาบุคลากร ตามที่การยาสูบแห่งประเทศไทยกำหนด (5 คะแนน)

1.6 การพิจารณาให้คะแนนตามระดับพนักงาน (5 คะแนน)

1.6.1 พนักงานระดับช่วยบริหารขึ้นไป : การสื่อข้อความและความเป็นผู้นำ คือ พิจารณาถึงความสามารถในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูลนโยบายได้อย่างถูกต้องชัดเจนแก่ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และความสามารถในการบริหารงาน และการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือทำงานอย่างเต็มใจ

1.6.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ (ระดับ 1-6) : ความสามารถในการเรียนรู้งาน คือ พิจารณาถึงความสามารถในการทำความเข้าใจ หรือเรียนรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

โดยพิจารณาให้คะแนนดังนี้

- ดีเยี่ยม	5	คะแนน
- ดีมาก	4	คะแนน
- ดี	3	คะแนน
- พอใช้	2	คะแนน
- ต้องปรับปรุงแก้ไข	1	คะแนน

1.7 การพิจารณาคุณสมบัติตรงตามใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) 30 คะแนน แยกเป็น

1.7.1 กรณีตำแหน่งทั่วไปใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

- คุณสมบัติตรงตามใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ของตำแหน่งที่จะไปครอง (30 คะแนน)
- คุณสมบัติไม่ตรงตามใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ของตำแหน่งที่จะไปครอง แต่อยู่ในสายงาน (20 คะแนน)
- คุณสมบัติไม่ตรงตามใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ของตำแหน่งที่จะไปครอง และไม่อยู่ในสายงาน (10 คะแนน)

1.7.2 กรณีตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะต้องมีคุณสมบัติตรงตามใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ของตำแหน่งที่จะไปครองเท่านั้น

- คุณสมบัติตรงตามใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ของตำแหน่งที่จะไปครอง (30 คะแนน)
- คุณสมบัติไม่ตรงตามใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ของตำแหน่งที่จะไปครอง (0 คะแนน)

2. ด้านความประพฤติของพนักงาน (10 คะแนน)

2.1 วันลา (5 คะแนน) โดยพิจารณาจากวันลาจก ลาป่วย (ยกเว้นวันลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาบวช และลาไปประกอบพิธีฮัจย์) พิจารณาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคมของปีก่อน ถึง 30 มิถุนายนของปีที่พิจารณา ให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ

- ดีเยี่ยม หมายถึง ไม่มีวันลาจก,ลาป่วย 5 คะแนน
- ดีมาก หมายถึง มีวันลาจกหรือลาป่วยรวมกันไม่เกิน 5 วัน 4 คะแนน
- ดี หมายถึง มีวันลาจกหรือลาป่วยรวมกันเกิน 5 วัน แต่ไม่เกิน 10 วัน 3 คะแนน
- พอใช้ หมายถึง มีวันลาจกหรือลาป่วยรวมกันเกิน 10 วัน แต่ไม่เกิน 15 วัน 2 คะแนน
- ต้องปรับปรุงแก้ไข หมายถึง มีวันลาจกหรือลาป่วยรวมกันเกิน 15 วัน แต่ไม่เกิน 30 วัน 1 คะแนน
- หากมีวันลาจกหรือลาป่วยเกิน 30 วัน 0 คะแนน

2.2 การมาปฏิบัติงาน (5 คะแนน) พิจารณาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคมของปีก่อน ถึง 30 มิถุนายนของปีที่พิจารณา ให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ

- ดีเยี่ยม หมายถึง ไม่เป็นผู้มาทำงานสายและกลับก่อนเวลา 5 คะแนน
- ดีมาก หมายถึง มาทำงานสายหรือกลับก่อนเวลาไม่เกิน 10 ครั้ง 4 คะแนน
- ดี หมายถึง มาทำงานสายหรือกลับก่อนเวลาเกินกว่า 10 ครั้ง แต่ไม่เกิน 15 ครั้ง 3 คะแนน
- พอใช้ หมายถึง มาทำงานสายหรือกลับก่อนเวลาเกินกว่า 15 ครั้ง แต่ไม่เกิน 20 ครั้ง 2 คะแนน
- ต้องปรับปรุงแก้ไข หมายถึง มาทำงานสายหรือกลับก่อนเวลาเกินกว่า 20 ครั้งขึ้นไป 1 คะแนน

3. ด้านอาวุโสในการดำรงตำแหน่งของพนักงาน (10 คะแนน)

โดยพิจารณาให้คะแนนดังนี้.-

- | | | |
|---------------|----|-------|
| - อวุโสสูงสุด | 10 | คะแนน |
| - อวุโสที่ 2 | 8 | คะแนน |
| - อวุโสที่ 3 | 6 | คะแนน |
| - อวุโสที่ 4 | 4 | คะแนน |
| - อวุโสที่ 5 | 2 | คะแนน |
-