



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ.

ถึง ทุกหน่วยงาน

เลขที่ กรบ.(รบ.) ๕๕๔/๒๕๖๖

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งเวียนอนุมัติขยายระยะเวลาการบังคับใช้หลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน กรณีการแต่งตั้ง
เลื่อนระดับตำแหน่ง ของพนักงาน

เรียน รผก., ผชก., ผชช., อผ., อก., ผจก.กฟฟ.ชั้น๑,๒,๓, ผจก.กฟส. และ ผจก.กฟย.

กรบ. ขอนำส่งอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ขออนุมัติขยายระยะเวลา
การบังคับใช้หลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน กรณีการแต่งตั้ง เลื่อนระดับตำแหน่ง ของพนักงาน (ตามเอกสารแนบ)
หรือ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ จาก QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายธีรชัย นวรัตน์ ณ อยุธยา)

ชก.รบ. ปฏิบัติงานแทน อก.รบ.





การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ.

เลขที่ กรบ.(รบ.) ๓๑๐/๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติขยายระยะเวลาการบังคับใช้หลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน กรณีการแต่งตั้ง เลื่อนระดับตำแหน่ง
ของพนักงาน

เรียน อ.บ.ค.

สรก.(บก)
วันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖
เลขที่ 1849

สชก.(บก-ท)
วันที่ ๓๐ มี.ค. ๒๕๖๖
เลขที่ 1412

ผู้ว่าการ
วันที่ 4 เม.ย. 2566
เลขที่รับ 1334

ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
วันที่ 28 มี.ค. 2566
เลขที่ 1338

ถึง ผบ.ค.

วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

๑. เรื่องเดิม

ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงระเบียบ กฟผ. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปรับวุฒิ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๔.๔ ได้อนุมัติให้พนักงานที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง และตำแหน่งบังคับบัญชาอื่นเทียบเท่าขึ้นไป (ลำดับที่ ๑-๑๒) ตามบัญชีที่ ๑ แนบท้ายระเบียบ ระเบียบ กฟผ. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปรับวุฒิ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะต้องมีการสอบการปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับที่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า (ระดับแผนกขึ้นไป) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน หน่วยงานละไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยให้มีผลบังคับใช้วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (เอกสารแนบ ๑)

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ผู้อำนวยการฝ่าย	จะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง หรือตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน คราวละไม่น้อยกว่า ๑ ปี
รองผู้อำนวยการฝ่าย	จะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง หรือตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน คราวละไม่น้อยกว่า ๑ ปี
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	จะต้องปฏิบัติงานในแผนก มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ แผนก และ/หรือ ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อย มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน คราวละไม่น้อยกว่า ๑ ปี
ผู้จัดการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค... ชั้น ๑	จะต้องปฏิบัติงานในการไฟฟ้า (ชั้น ๒-๓ (ระดับ ๑๑)) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน และ/หรือ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง หรือตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน คราวละไม่น้อยกว่า ๑ ปี
ผู้จัดการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค... ชั้น ๒-๓ (ระดับ ๑๑)	จะต้องปฏิบัติงานในแผนกมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ แผนก และ/หรือ ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ๒ หน่วยงาน คราวละไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ตามความเห็นชอบ ผวก. ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานระดับบังคับบัญชา (กพต.) ในรูปแบบ Credit Score ได้อนุมัติให้แต่ละสายงาน (คณะกรรมการ กพต. สายงาน) มีการกำหนดแนวทางการพิจารณาในรูปแบบการประเมินคุณสมบัติ สมรรถนะ และศักยภาพพนักงาน หรือ Credit Score ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่นำคุณสมบัติ สมรรถนะ และศักยภาพของพนักงานแต่ละบุคคล มาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าคะแนน เพื่อใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งผู้เข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ถึงรองผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป หรือตำแหน่งบังคับบัญชาที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า และตำแหน่งนักวิชาการระดับ ๑๑ ของแต่ละสายงาน ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กพต. ต่อไป (เอกสารแนบ ๒)

๒.๒ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานระดับ บังคับบัญชา (กพต.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ วาระที่ ๓ เรื่องที่ ๒ การหมุนเวียน งานเพื่อเตรียมความพร้อมพนักงาน กรณีที่จะแต่งตั้งพนักงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป (เอกสารแนบ ๓) ซึ่งมี ผวก. เป็นประธานคณะกรรมการ โดย คณะกรรมการ กพต. ได้มีมติ โดยมีใจความ สำคัญ ดังนี้

๒.๒.๑ เห็นควรให้ขยายเวลาการบังคับใช้หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการหมุนเวียนงาน กรณีที่จะแต่งตั้งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง และตำแหน่งบังคับบัญชาอื่น ที่เทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ ออกไปก่อนเนื่องจากจะต้องมีการพิจารณา ผลกระทบในทุก ๆ มิติ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคระยะ End State ที่จะมีผลในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ซึ่งจะส่งผลต่อการหมุนเวียนงานเป็นอย่างมาก ประกอบกับ บางหน่วยงาน ประสบปัญหาในการหมุนเวียนงาน เนื่องจากมีลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่จำเป็นต้องใช้พนักงานที่มี ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน จึงส่งผลให้ไม่สามารถสรรหาผู้ที่มาปฏิบัติงานแทนได้ หากต้องการ หมุนเวียนงานเกิดขึ้น

๒.๒.๒ เพื่อให้การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ ผู้บริหารและพนักงานเรียนรู้งานและพัฒนาการทำงานให้มีความสามารถหลากหลาย มีการนำมาใช้ทั่วทั้ง องค์การ คณะกรรมการ กพต. จึงเห็นควรให้ทุกสายงานจัดทำรูปแบบการประเมินคุณสมบัติ สมรรถนะ และ ศักยภาพพนักงาน (Credit Score) ให้มีความเข้มข้น โดยให้ถือว่าการหมุนเวียนงานเป็นส่วนหนึ่งในการคำนวณ Credit Score และควรพิจารณาคะแนน Credit Score ในส่วนของการหมุนเวียนงาน ให้มีความเหมาะสม เพื่อผลักดันการหมุนเวียนงานให้สามารถปฏิบัติได้จริง

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการแต่งตั้งโยกย้าย พนักงานระดับบังคับบัญชา (กพต.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และเพื่อให้การจัดการ อัตรากำลังตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคระยะ End State ซึ่งจะมีผลในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ โดยให้ผลักดันการหมุนเวียนงานในรูปแบบการประเมิน คุณสมบัติ สมรรถนะ และศักยภาพพนักงาน หรือ ระบบ Credit Score ที่เข้มข้น เพื่อให้พนักงานสั่งสมประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ เพิ่มสมรรถนะพนักงานให้มีทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) อีกทั้งยังเป็นการเตรียม พนักงานให้มีความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่

ในการนี้ กรบ. จึงเห็นควรขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน กรณีที่จะแต่งตั้ง พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง และตำแหน่งบังคับบัญชาอื่นที่เทียบเท่าขึ้นไป โดยขอ นำเสนอ ผวก. ดังนี้

๓.๑ ขยายเวลาการบังคับใช้หลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน. กรณีที่จะแต่งตั้งพนักงานที่ดำรง ตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง และตำแหน่งบังคับบัญชาอื่นที่เทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ ตามเรื่องเดิม (ข้อ ๑) ออกไปจนกว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะมีการกำหนดวันบังคับใช้อีกครั้ง

๓.๒ ให้ทุกสายงาน/สำนัก จัดทำรูปแบบการประเมินคุณสมบัติ สมรรถนะ และศักยภาพ พนักงาน (Credit Score) โดยให้การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ถือเป็น ส่วนหนึ่งในการคำนวณ Credit Score เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาการแต่งตั้ง เลื่อนระดับตำแหน่งของพนักงาน ทั้งนี้ ให้แต่ละสายงานพิจารณาให้ เหมาะสม และเป็นไปตามบริบทของแต่ละสายงาน

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอ ผวก. เพื่ออนุมัติตามข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ ต่อไปด้วย โดย ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ผวก. อนุมัติ ทั้งนี้ หาก ผวก. อนุมัติแล้ว กรบ. จะดำเนินการแจ้งเวียนทุกหน่วยงานเพื่อทราบ ต่อไป



(นางสาวพรรณทิพา อินทร์ตัน)
รฝ.บค. รักษาการแทน อ.ร.บ.

เรียน รฝก.(บก) ผ่าน ผชก.(บก-น) ^{๓๑}
เพื่อโปรดนำเสนอ ผวก. พิจารณาอนุมัติ ^{๓๐ มี.ค. ๒๕๖๖}
ตามรายละเอียดที่ กรบ. เสนอต่อไปด้วย



(นายสุพจน์ บัวคง)
อฝ.บค.

29 มี.ค. 2566

เรียน ผวก.

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ตามรายละเอียด
ที่ ผบค. เสนอต่อไปด้วย



(นายกัญญ์ โทงเจิม)
รฝก.(บก)
-๓ เม.ย. ๒๕๖๖

อนุมัติตามเสนอ



(นายศุภชัย เจกขุน)
ผวก.
- 5 เม.ย. 2566



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ.

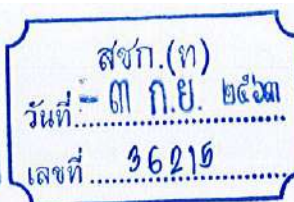
ถึง ผบค.

เลขที่ กรบ.(รบ) ๓๕๔๒๗/๒๕๖๓

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงระเบียบ กฟภ.ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปฏิบัติ
พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน อ.ผ.บค.



๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ระเบียบ กฟภ.ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปฏิบัติ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องการปรับโครงสร้างการบริหารงานของ กฟภ. ระยะที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๕) ซึ่งมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานใหม่ และปรับหน้าที่ความรับผิดชอบของบางหน่วยงาน (เอกสารแนบ ๒)

๑.๓ ตามมติคณะกรรมการ กฟภ. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ วาระที่ ๕.๑.๒ ขอความเห็นชอบปรับเปลี่ยนชื่อตำแหน่งผู้อำนวยการไฟฟ้าเขตและผู้อำนวยการสำนัก (เอกสารแนบ ๓)

๑.๔ ตามมติคณะกรรมการ กฟภ. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๔๕ วาระที่ ๔.๗ ขอความเห็นชอบเรื่องที่สมควรจะมอบอำนาจให้ผู้ว่าการเป็นผู้อนุมัติแทนคณะกรรมการ กฟภ. ในส่วนของข้อ ๕ มอบอำนาจ ผวก. ให้ความเห็นชอบกำหนดชื่อตำแหน่งใหม่หรือเปลี่ยนชื่อตำแหน่งเดิม เป็นตำแหน่งใหม่เพื่อสื่อให้ทราบถึงลักษณะงาน โดยไม่กระทบกับจำนวนอัตรากำลัง และโครงสร้างของกลุ่มงาน ตามที่กำหนดไว้และไม่เกิดค่าใช้จ่ายใดๆ (เอกสารแนบ ๔)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ตามมติที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผวก. สั่งการให้พิจารณากำหนดวิธีปฏิบัติหมุนเวียนงาน (Job rotation) เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงาน เกิดการเรียนรู้งานหลายๆประเภท เพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานให้มีความสามารถที่หลากหลาย และรอบด้านมากยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมการรับตำแหน่งใหม่ที่จะเกิดขึ้นตามเส้นทางสายอาชีพ และให้การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Plan) ของพนักงาน และเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: 70:20:10) ที่เน้นให้พนักงาน เรียนรู้งานใหม่ๆ ทดลองทำงานจริงก่อนการเลื่อนตำแหน่งงาน ไปยังตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (รูปแบบ 70 : การลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์ On the job training/ Experiential Learning) (เอกสารแนบ ๕)

๒.๒ กรบ. ได้ประชุมหารือร่วมกับสำนักดิจิทัล ในเรื่องอัตรากำลัง โดยลักษณะงานสำนักดิจิทัล ฝ่ายพัฒนาระบบดิจิทัล เป็นงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และพัฒนาผลิติดิจิทัล ซึ่งต้องการตำแหน่งงานใหม่ ที่มีความรู้ ทักษะ ต่างไปจากตำแหน่งที่มีอยู่ จึงได้กำหนดเป็นตำแหน่งใหม่ขึ้น โดยมีการกำหนดวุฒิการศึกษา ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่จำเป็น

๒.๓ ตามยุทธศาสตร์และแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๖ สู่การเป็น Digital Workplace บทบาทของงานด้านทรัพยากรมนุษย์ มีส่วนสำคัญในการสนับสนุน ให้ กฟภ. เป็น Digital Utility เพื่อให้ชื่อตำแหน่งมีความชัดเจนสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ จึงเห็นควรปรับเปลี่ยนชื่อ บุคลากร เป็น นักบริหารทรัพยากรบุคคล และ วิทยากร เป็น นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ การดำเนินงานขององค์กรในอนาคตตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีการกำหนด โครงสร้างหน่วยงานใหม่ และปรับหน้าที่ความรับผิดชอบของบางหน่วยงาน และเพื่อให้เป็นไปตามมติของ คณะกรรมการ กฟภ.จึงเห็นควรดำเนินการเพิ่มเติมและปรับปรุงคุณสมบัติของตำแหน่ง และแก้ไขระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปรับวุฒิ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๓.๑ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ กฟภ.ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้อำนวยการไฟฟ้าเขตและผู้อำนวยการสำนัก เป็น ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ว่าการ โดยกำหนดเริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป และให้สายงานทรัพยากรบุคคลปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้อง ต่อไป ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวกำหนดในระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปรับวุฒิ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ ตามบัญชีที่ ๒ แนบท้าย เรื่อง การเทียบระดับตำแหน่งตามระบบ จำแนกตำแหน่งกับตำแหน่งหลักและตำแหน่ง เรียกชื่ออย่างอื่น

๓.๒ ปรับปรุงชื่อตำแหน่งงานและเพิ่มตำแหน่งใหม่และคุณสมบัติของตำแหน่งงานเพื่อให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และเพื่อรองรับการดำเนินงานที่เพิ่มเติมในอนาคต (เอกสารแนบ ๖) โดยสรุปได้ดังนี้

ปรับปรุงชื่อตำแหน่งงาน

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งเดิม	ชื่อตำแหน่งใหม่
๑	บุคลากร	นักบริหารทรัพยากรบุคคล
๒	วิทยากร	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กำหนดชื่อตำแหน่งงานใหม่

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	สังกัด
๑	นักออกแบบ UX/UI	กองออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ดิจิทัล
๒	นักวิเคราะห์ข้อมูล	กองออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ดิจิทัล
๓	นักวิเคราะห์ธุรกิจ	กองวางแผนและบริหารงานพัฒนาผลิตภัณฑ์ดิจิทัล

๓.๓ การแต่งตั้ง เลื่อนระดับตำแหน่งของพนักงานในระดับบังคับบัญชา ตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง และตำแหน่งบังคับบัญชาอื่นที่เทียบเท่าขึ้นไป จะต้องผ่านการหมุนเวียนงาน ไปในแผนก/กอง/ฝ่าย/การไฟฟ้า โดย กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของการเติบโตในสายอาชีพ ในการขึ้นสู่ตำแหน่งใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งการพัฒนาและ สร้างทักษะให้แก่พนักงาน เพื่อพร้อมที่จะเติบโตไปในระดับที่สูงขึ้น โดยให้รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๗ โดยจะต้องมีประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับที่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า(ระดับแผนกขึ้นไป) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน หน่วยงานละไม่น้อยกว่า ๑ ปี

เนื่องจากการกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติดังกล่าว ที่ต้องให้พนักงานผ่านการ ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน หน่วยงานละไม่น้อยกว่า ๑ ปี อาจทำให้พนักงานบางส่วนเสียสิทธิในการ แต่งตั้งได้ ดังนั้น เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาและคุณสมบัติพร้อมในการปรับเปลี่ยน จึงเห็นควรให้ถือปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์นี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

๔. ข้อเสนอแนะ

กรบ.ได้พิจารณาแล้วเห็นควรนำเสนอปรับปรุงระเบียบ กฟภ.ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงาน และการปรับวุฒิ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ทันสมัย รวมถึงการปรับปรุงการเรียกชื่อตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการเทียบระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งกับตำแหน่งหลัก และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ กฟภ. โดยมีความสอดคล้องกับมติคณะกรรมการ กฟภ. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ สามารถนำไปใช้บริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรนำเสนอ ผวก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ดังนี้

๔.๑ ยกเลิกบัญชีที่ ๑, ๒, ๓ แนบท้ายของระเบียบ กฟภ.ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปรับวุฒิ พ.ศ. ๒๕๖๓

๔.๒ อนุมัติและลงนามในระเบียบ กฟภ.ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปรับวุฒิ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ฉบับที่ ๒) พร้อมบัญชีแนบท้าย ตามที่ได้แนบมาพร้อมนี้

๔.๓ อนุมัติให้ใช้บัญชีที่ ๑, ๒, ๓ แนบท้ายของระเบียบ กฟภ.ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงาน และการปรับวุฒิ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ฉบับที่ ๒)

๔.๔ อนุมัติให้พนักงานที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง และตำแหน่งบังคับบัญชาอื่นที่เทียบเท่าขึ้นไป (ลำดับที่ ๑-๑๒) ตามบัญชีที่ ๑ แนบท้ายของระเบียบ กฟภ.ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงาน และการปรับวุฒิ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะต้องมีการสอบการปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับที่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า (ระดับแผนกขึ้นไป) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน หน่วยงานละไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยให้มีผลบังคับใช้ ๑ มกราคม ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอ ผวก. เพื่ออนุมัติตามข้อ ๔.๑-๔.๔ และลงนามในระเบียบที่แนบมาพร้อมนี้ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

โทมัส สุวิทย์พันธุ์

(นางภัทรวดี สุวิทย์พันธุ์)

รก.รบ. รักษาการแทน อก.รบ.

เรียน รผก.(ท) ผ่าน ผชก.(ท) ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๓

เพื่อโปรดนำเสนอ ผวก. พิจารณาอนุมัติ
ข้อ ๔.๑ - ๔.๔ และลงนามในระเบียบที่แนบมา
พร้อมนี้ ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

๐๙๐
(นายมนต์ชัย ดานูโธธิ์บริบูรณ์)

๒๑ ก.ย. ๒๕๖๓

อนุมัติ-ลงนามแล้ว

(นายสหพงษ์ ปรีเปรม)
ผวก.

๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

เรียน ผวก.

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติและลงนาม
ในระเบียบที่แนบมาพร้อมนี้ต่อไปด้วย

(นางนราวดี ศิริสมรรถการ)
รผก.(ท)

๒๑ ก.ย. ๒๕๖๓



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปฏิบัติ

พ.ศ. ๒๕๖๓ (ฉบับที่ ๒)

โดยที่เห็นเป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปฏิบัติ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างใหม่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. ๒๕๐๓ จึงวางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปฏิบัติ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ฉบับที่ ๒)”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศใช้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีที่ ๑, ๒, ๓ แนบท้าย ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปฏิบัติ พ.ศ. ๒๕๖๓ และให้ใช้บัญชีที่ ๑, ๒, ๓ แนบท้ายระเบียบนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

(นายสมพงษ์ ปรีเปรม)

ผู้ว่าการ

เอกสารประกอบการแต่งตั้ง เลื่อนระดับตำแหน่งของพนักงานในระดับบังคับบัญชา
ตั้งแต่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง และตำแหน่งบังคับบัญชาอื่นที่เทียบเท่าขึ้นไป
(มีผลบังคับใช้ ๑ มกราคม ๒๕๖๗)

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ผู้อำนวยการฝ่าย	จะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง หรือตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน ครวละไม่น้อยกว่า ๑ ปี
รองผู้อำนวยการฝ่าย	จะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง หรือตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน ครวละไม่น้อยกว่า ๑ ปี
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	จะต้องปฏิบัติงานในแผนก มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ แผนก และ/หรือ ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อย มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน ครวละไม่น้อยกว่า ๑ ปี
ผู้จัดการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค..... ชั้น ๑	จะต้องปฏิบัติงานในการไฟฟ้า (ชั้น๒-๓ (ระดับ ๑๑)) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน และ/หรือ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง หรือตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน ครวละไม่น้อยกว่า ๑ ปี
ผู้จัดการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค..... ชั้น ๒-๓ (ระดับ ๑๑)	จะต้องปฏิบัติงานในแผนกมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ แผนก และ/หรือ ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ๒ หน่วยงาน ครวละไม่น้อยกว่า ๑ ปี

หมายเหตุ

เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขามีโครงสร้างการบริหารงานเพียง ๓ แผนก ซึ่งมีตำแหน่งและลักษณะงานที่แตกต่างจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคชั้น ๑,๒,๓ จึงทำให้การหมุนเวียนงานภายในการไฟฟ้าสาขาเป็นไปได้ยาก

นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติถูกต้องตามที่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกำหนดไว้แล้วนั้น จะต้องมีการประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับที่ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า (ระดับแผนกขึ้นไป) มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน หน่วยงานละไม่น้อยกว่า ๑ ปี

.....



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก เลขานุการ กพต. ถึง สรภ.(บก)
เลขที่ กงบ.(งส.) ๑๗๔๓ / ๒๕๖๕ วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕
เรื่อง แนวทางการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานระดับบังคับบัญชา (กพต.) ในรูปแบบ Credit Score
เรียน รพภ.(บก) ผ่าน ผชก.(บก-ท) ๓๓๓
๑๑ ก.ค. ๒๕๖๕



จากการประชุมเรื่องหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานระดับบังคับบัญชา (กพต.) ในรูปแบบ Credit Score เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมรัตนโกสินทร์ ชั้น ๒๓ อาคาร LED และผ่านระบบ Webex โดยได้เรียนเชิญคณะกรรมการ กพต. (ประกอบไปด้วย ผวก. เป็นประธาน, รองผู้อำนวยการทุกสายงาน และ ผชก.(บก-ท) เป็นกรรมการ, อส.บก. เป็นเลขานุการ และ อ.กง.บ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ) และ ผชก.(สำนักงานใหญ่ และส่วนภูมิภาค) เข้าร่วมประชุม โดยได้กำหนดแนวทางการพิจารณาในรูปแบบ Credit Score, การกำหนดค่าคะแนน และการกำหนดวันประชุม/การจัดส่งข้อมูลให้ ผวก. ในการประชุมคณะกรรมการ กพต. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับการทดแทนอัตราที่ว่างในกรณีต่างๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. การพิจารณาแต่งตั้งผู้เข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ถึงรองผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป หรือตำแหน่งบังคับบัญชาที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า และตำแหน่งนักวิชาการ ระดับ ๑๑ ได้กำหนดแนวทางการพิจารณาในรูปแบบ Credit Score ของแต่ละสายงาน (คณะกรรมการ กพต. สายงาน) ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กพต. ต่อไป (ตามเอกสารแนบ ๑)

ทั้งนี้ การพิจารณาในรูปแบบ Credit Score เป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งในการพิจารณา คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเข้าดำรงตำแหน่งเท่านั้น การคิดค่าคะแนนในรูปแบบ Credit Score : ให้นำคะแนนในส่วน ที่ ๒ และส่วนที่ ๓ รวมกัน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน สามารถกำหนดสัดส่วนคะแนนได้ตามความเหมาะสม เช่น สัดส่วน ๗๐ : ๓๐, ๖๐ : ๔๐, ๕๐ : ๕๐ เป็นต้น สำหรับคะแนนในแต่ละส่วนสามารถกำหนดค่าคะแนนย่อยในแต่ละหัวข้อได้ตามความเหมาะสม และให้เป็นไปตามบริบทของสายงาน

๒. เปลี่ยนแปลงกำหนดวันประชุม และการจัดส่งข้อมูลให้ ผวก. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ ดังนี้ (ตามเอกสารแนบ ๒)

ครั้งที่	เดือน	เดิม		ใหม่	
		วันประชุม	ส่งข้อมูลให้ ผวก. ภายในวันที่	วันประชุม	ส่งข้อมูลให้ ผวก. ภายในวันที่
๔/๒๕๖๕	สิงหาคม	๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕	๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕	* ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕	* ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๕
* ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงจะแจ้งให้ทราบต่อไป					

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามข้อ ๑-๒ ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง และจะได้ดำเนินการแจ้งให้คณะกรรมการ กพต. ทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เรียน ผวก.

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
ตามข้อ ๑-๒ ต่อไปด้วย

(นายวิทยุ โทองเจิม)
รพภ.(บก)

แผนงานคัสตรูผู้บริหาร ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๕
โทร ๙๔๑๔

(นายสุพจน์ บัวคง)
อส.บก.
เลขานุการคณะกรรมการ กพต.
กงบ.

(นายสุพจน์ บัวคง)
อส.บก.
๗๐ ก.ค. ๒๕๖๕

(นายสุพจน์ บัวคง)
ผวก.

๑๙ ก.ค. ๒๕๖๕
๒๐ ก.ค. ๒๕๖๕

กระบวนการคัดเลือกพนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการกองถึงรองผู้อำนวยการฝ่ายหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า นำเสนอเพื่อใช้งานในปัจจุบัน ทั้งนี้ สัดส่วนน้ำหนักคะแนนในแต่ละด้านสามารถพิจารณาได้ตามความเหมาะสม

คุณสมบัติเบื้องต้น (ผ่าน/ไม่ผ่าน)

มีคุณสมบัติถูกต้องตามที่ กพท.
กำหนดไว้ เช่น วุฒิการศึกษา
และระยะเวลาดำรงตำแหน่ง เป็นต้น

มีผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา
อยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าดีมาก (4.00)

มีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร
รายบุคคล (IDP)

มีอัตราเงินเดือนถึงขั้นต้นของตำแหน่ง
ที่จะแต่งตั้ง

ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมาจะต้อง
ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย
(กรณีว่ากล่าวตักเตือน ยังสามารถ
แต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่งได้)

มีกรอบอัตรารองรับตามที่ กพท.
กำหนดไว้

**ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่
กพท. กำหนด**

1

สมรรถนะการทำงาน (Performance) (-- คะแนน)

2

* สมรรถนะการทำงาน (Performance) คือ มุมมองด้านความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ทั้งนี้ สามารถพิจารณากำหนดสัดส่วนคะแนนได้ตามความเหมาะสมในแต่ละกระบวนการ

ผลการปฏิบัติงาน (PMS) (-- คะแนน)

ตัวอย่างการกำหนดสัดส่วนคะแนน

คะแนนประเมินผลเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี
ดีเยี่ยม (4.50 - 5.00) = -- คะแนน
ดีมาก (4.00 - 4.49) = -- คะแนน
ดี (3.00 - 3.99) = -- คะแนน
พอใช้ (2.00 - 2.99) = -- คะแนน
ต้องปรับปรุง (น้อยกว่า 2.00) = -- คะแนน

% การขึ้นเงินเดือน (-- คะแนน)

ตัวอย่างการกำหนดสัดส่วนคะแนน

% การขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี
9.00 - 12.00 % = -- คะแนน
8.00 - 8.99 % = -- คะแนน
7.00 - 7.99 % = -- คะแนน
6.00 - 6.99 % = -- คะแนน
0.00 - 5.99 % = -- คะแนน

ประสบการณ์ในการทำงาน (-- คะแนน)

* องค์ความรู้ ทักษะ ศักยภาพ
จากประสบการณ์ เพื่อนำมาใช้ประกอบ
การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยพิจารณา
จากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น

- Job Rotation
- Job Enrichment/Job Enlargement
- Specialist
- Multiskill
- คณะทำงาน
- การอบรมและการพัฒนาด้านตนเอง/
ได้รับทุนและสำเร็จการศึกษา
- จำนวนเดือนที่ครองตำแหน่ง

คะแนนจากการได้รับรางวัลภายใน / ภายนอกองค์กร (Reward) / ผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ (-- คะแนน)

* ต้องเป็นผลงาน รางวัลภายใน 3 ปีย้อนหลัง และต้องมีเอกสาร/หลักฐาน เชิงประจักษ์

นวัตกรรม/โครงการพิเศษ

ระดับ กพท.

เหรียญทอง = -- คะแนน
เหรียญเงิน = -- คะแนน
เหรียญทองแดง = -- คะแนน
รางวัลชมเชย = -- คะแนน
เข้าร่วม = -- คะแนน
AdHoc, Innovation Hub = -- คะแนน

นวัตกรรม/โครงการพิเศษ

ระดับสายงาน/เขต

เหรียญทอง = -- คะแนน
เหรียญเงิน = -- คะแนน
เหรียญทองแดง = -- คะแนน
รางวัลชมเชย = -- คะแนน
เข้าร่วม = -- คะแนน

รางวัลภายนอก กพท.

* ต้องเป็นรางวัลที่สามารถระบุ
ตัวบุคคลได้

รางวัลที่ได้รับจากหน่วยงาน
ภายนอก ที่มีความเกี่ยวข้องกับ
งานที่รับผิดชอบ หรือองค์กร
ในระดับจังหวัด ประเทศ
หรือนานาชาติ = -- คะแนน

ผลงานที่โดดเด่น

ผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์และ
มีการนำมาประยุกต์ใช้ในงานจริง
(โดยไม่ได้ส่งเข้าประกวด) = -- คะแนน

พนักงานดีเด่น

ระดับ กพท. = -- คะแนน
ระดับ สายงาน/กพท. = -- คะแนน
ระดับ ฝ่าย/กพท. จุฬารวมงาน = -- คะแนน

ศักยภาพสอดคล้องกับงาน ตำแหน่งใหม่ (Potential) (-- คะแนน)

3

* ศักยภาพสอดคล้องกับงานตำแหน่งใหม่
(Potential) คือ มุมมองด้านความพร้อมในการ
ดำรงตำแหน่งใหม่ของพนักงาน โดยพิจารณา
จากสมรรถนะและความรู้ความสามารถที่จะต้องมี
ของตำแหน่งใหม่เทียบกับสมรรถนะและความรู้
ความสามารถของพนักงานผู้นั้น

☐ ความเห็นของคณะกรรมการ
(กพท.) สายงาน

☐ การนำเสนอผลงานหรือ
โครงการ

☐ Project Assignment

☐ สมรรถนะในการพิจารณา
ให้ดำรงตำแหน่งใหม่
(Competency)

* สามารถเลือกดำเนินการได้
มากกว่า 1 กระบวนการ และกำหนดสัดส่วน
คะแนนตามความเหมาะสม

2 + 3 = 100 คะแนน

กรณีคะแนนจาก Credit Score เท่ากัน

ให้พิจารณาจาก

- เงินเดือนเต็มระดับ
- ปีเกษียณ
- อายุงาน

แผนการดำเนินงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการแต่งตั้ง โยกย้ายพนักงานระดับบังคับบัญชา (กพต.)

รายการ	ช่วงเวลา	สิงหาคม					กันยายน					ตุลาคม				
		W1	W2	W3	W4	W5	W1	W2	W3	W4	W5	W1	W2	W3	W4	W5
1. กำหนดให้แต่ละสายงานจัดส่งข้อมูลให้ พวก. เพื่อใช้ประกอบการนำเสนอในที่ประชุม (กพต.)	ภายใน 19 ส.ค. 65	→														
2. ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการแต่งตั้งโยกย้าย พนักงานระดับบังคับบัญชา (กพต.) ครั้งที่ 4/2565	29 ส.ค. 65 เวลา 09.00 - 16.30 น.					→										
3. วันที่มีผลของคำสั่งผู้เกษียณอายุในปี 2565 ที่เงินเดือนเพิ่มขึ้นสูงและเกือบเต็มขั้นสูงของ ตำแหน่งปัจจุบัน	1 ก.ย. 65						→									
4. แจ้งเวียนคำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน	ภายใน 7 ก.ย. 65						→									
5. วันที่มีผลคำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน	1 ต.ค. 65											→				

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานระดับบังคับบัญชา (กพต.)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันพุธที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมรัตนโกสินทร์ ชั้น ๒๓ อาคาร LED

.....

วาระที่ ๓ เรื่องอื่นๆ

เรื่องที่ ๑ พิจารณามอบอำนาจให้รองผู้ว่าการทุกสายงาน มีอำนาจหน้าที่ในการแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งนักวิชาการระดับ ๑๑

 ผบค. นำเสนอรายละเอียดการหารือตามเอกสารแนบ ๑ สรุปได้ ดังนี้

 ๑. ตามคำสั่ง กพก. ที่ พ.(ก) ๓๗๕/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานระดับบังคับบัญชา (กพต.) กำหนดให้คณะกรรมการ กพต. มีหน้าที่พิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานเข้าดำรงตำแหน่งหรือออกจากตำแหน่งบังคับบัญชา ในข้อ ๙ ตำแหน่งนักวิชาการ/เลขานุการ ระดับ ๑๑

 ๒. ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงอัตราตำแหน่งระดับสูงสุดของหน่วยงาน สำนักรองผู้ว่าการ, หน่วยงานที่ขึ้นตรงกับผู้ว่าการ (สำนักดิจิทัล, สำนักตรวจสอบภายใน) กำหนดให้สำนักรองผู้ว่าการ มีตำแหน่งนักวิชาการระดับ ๑๑ ได้ตามจำนวนฝ่ายในสังกัด แต่ไม่เกิน ๔ อัตรา และหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับผู้ว่าการ (สำนักดิจิทัล, สำนักตรวจสอบภายใน และฝ่ายงานผู้ว่าการ) มีตำแหน่งนักวิชาการระดับ ๑๑ ได้หน่วยงานละ ๑ อัตรา โดยผู้ว่าการเป็นผู้พิจารณาและจัดลงหน่วยงาน

 ๓. ปัจจุบันมีนักวิชาการระดับ ๑๑ จำนวน ๓๕ คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สังกัด	จำนวน
ฝ่ายงานผู้ว่าการ	๑
สำนักตรวจสอบภายใน	๑
สำนักดิจิทัล	๑
สายงานก่อสร้างและบริหารโครงการ	๑
สายงานธุรกิจและการตลาด	๓
สายงานบริหารองค์กร	๓
สายงานบัญชีและการเงิน	๓
สายงานปฏิบัติการและบำรุงรักษา	๑
สายงานยุทธศาสตร์	๓
สายงานโลจิสติกส์และบริการองค์กร	๑
สายงานวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า	๑
สายงานวิศวกรรม	๔
สายงานสารสนเทศและสื่อสาร	๑
สายงานการไฟฟ้า ภาค ๑	๑
สายงานการไฟฟ้า ภาค ๒	๔
สายงานการไฟฟ้า ภาค ๓	๓
สายงานการไฟฟ้า ภาค ๔	๓
รวม	๓๕

เนื่องจากการพิจารณาแต่งตั้งนักวิชาการระดับ ๑๑ เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติไว้แล้ว ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน ลดกระบวนการในการดำเนินงาน จึงขอความเห็นคณะกรรมการ กพต. ในการมอบอำนาจให้รองผู้ว่าการทุกสายงาน มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแต่งตั้งเฉพาะกรณีพนักงานตำแหน่งนักวิชาการระดับ ๑๐ เป็นนักวิชาการระดับ ๑๑ ภายในสายงาน สำหรับตำแหน่งบังคับบัญชาที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการระดับ ๑๑ ยังคงต้องได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการ กพต. เช่นเดิม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการ กพต. เห็นชอบในการมอบอำนาจให้รองผู้ว่าการทุกสายงาน มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแต่งตั้งเฉพาะกรณีพนักงานตำแหน่งนักวิชาการระดับ ๑๐ เป็นนักวิชาการระดับ ๑๑ ภายในสายงาน กรณีย้ายข้ามสายงานต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดของทั้ง ๒ สายงาน โดยให้ ผบค. ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ กพต.ตามคำสั่งคณะกรรมการ กพต. นำเสนอขออนุมัติ ผวก.ต่อไป

เรื่องที่ ๒

การหมุนเวียนงานเพื่อเตรียมความพร้อมพนักงาน กรณีที่จะแต่งตั้งพนักงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

เรื่องที่ ๓

ขอความเห็นกรณีขยายกลุ่มตำแหน่งสำหรับการหมุนเวียนงาน (กรณีการแต่งตั้งเป็นรองผู้อำนวยการฝ่าย)

ผบค. นำเสนอข้อมูลข้อหาหรือตามเอกสารแนบ ๒ สรุปได้ ดังนี้

๑. ระเบียบ กพก. ว่าด้วยการเลื่อนแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๒
สั่ง ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๒. ระเบียบ กพก. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและการปฏิบัติ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ฉบับที่ ๒) สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

ระเบียบ กพก.ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและการปฏิบัติ ฯ กำหนดการหมุนเวียนงานเพื่อเตรียมความพร้อมพนักงาน ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อช่วยเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) และสนับสนุนการเรียนรู้งานใหม่ให้พนักงานมีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skill)

ดังนั้น ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง จะต้อง ปฏิบัติงานในแผนกมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ แผนก และ/หรือ ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน คราวละไม่น้อยกว่า ๑ ปี เป็นต้น

ประกอบกับ เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคลของทุกสายงาน พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ของพนักงาน กพก. ที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน จึงมีข้อเสนอในการปรับปรุงหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงานเพิ่มเติม กรณี รฝ./อฝ. และ อก. ดังนี้ การแต่งตั้งตำแหน่ง อฝ. ต้องดำรงตำแหน่ง รฝ. และเคยปฏิบัติงานในตำแหน่ง ชก./รก./อก. หรือ รฝ. ในฝ่ายอื่น มาแล้ว ๒ หน่วยงาน คราวละ ๑ ปี จึงสามารถแต่งตั้งเป็น อฝ. ได้ เป็นต้น

มติที่ประชุม

คณะกรรมการ กพต. ได้พิจารณาให้ความเห็น เรื่องที่ ๒ ร่วมกับ เรื่องที่ ๓ แล้วมีมติเห็นควรให้เลื่อนการพิจารณาการหมุนเวียนงาน (Rotation) เพื่อเตรียมความพร้อมพนักงานกรณีที่จะแต่งตั้งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง และตำแหน่งบังคับบัญชาอื่นที่เทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ ออกไปก่อนเนื่องจาก จะต้องพิจารณาผลกระทบในทุกๆ มิติ โดยเฉพาะ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในระยะ end state ที่จะมีผลในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ซึ่ง ส่งผลต่อการหมุนเวียนงาน เป็นอย่างมาก จึงขอให้ ฝบค. พิจารณาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นให้รอบด้าน โดยจะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ประกอบกับ หน่วยงานบางหน่วยงานมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน จะประสบปัญหาในการหมุนเวียนงานเนื่องจากไม่สามารถหาผู้ที่มาทำงานแทนได้

ทั้งนี้ เพื่อให้การหมุนเวียนงาน (Rotation) เป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานเรียนรู้งานและพัฒนาการทำงานให้มีความสามารถหลากหลาย เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในทั่วทั้งองค์กร เห็นควรให้ทุกสายงานจัดทำ credit score ให้มีความเข้มข้น โดยให้ถือว่าการหมุนเวียนงาน Rotation เป็นส่วนหนึ่งของ credit score และควรพิจารณาคะแนน credit score ในส่วนของ Rotation ให้มีความเหมาะสม ในกรณีที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำหาย เพื่อผลักดันให้การ Rotation ปฏิบัติได้จริง

เรื่องที่ ๔

ขอความเห็นกรณีการปรับปรุงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

ฝบค. นำเสนอข้อมูลประกอบการขอความคิดเห็นตามเอกสารแนบ ๓ ดังนี้

หลักการและเหตุผล

๑. ข้อเสนอจากที่ประชุมคณะกรรมการ กพต. ให้ทบทวนระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

๒. Voice of Employee (VOE) บางส่วนมีความคิดเห็นว่าตนเองยังไม่พร้อมขึ้นสู่ตำแหน่ง

๓. Employee Engagement Survey (EE Survey) ในด้าน Career Growth (CG) มีค่าเป็นลบ เมื่อพนักงาน (ผู้บริหารระดับกลาง-สูง) ได้รับการแต่งตั้ง พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานน้อยลง

จึงมีแนวทางการเตรียมความพร้อมพนักงานในการแต่งตั้งเลื่อนระดับ ดังนี้

๑. นำระบบ credit score มาใช้อย่างจริงจัง และเข้มข้น หากมีคะแนนถึงเกณฑ์ก็สามารถขึ้นตำแหน่งได้

๒. พัฒนาระบบและพัฒนาพนักงานให้ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ก่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง และระหว่างดำรงตำแหน่ง

๓. ต้องยอมรับการเคลื่อนย้ายอัตรากำลังกลุ่มผู้บริหาร ระหว่างสำนักงานใหญ่ ส่วนภูมิภาค หรือสายงาน โดยเน้นการพัฒนา Managerial Competency

๔. ปรับปรุงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้งานในตำแหน่งนานขึ้น

มติที่ประชุม

ที่ประชุมเห็นชอบให้ปรับปรุงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งตามระเบียบ กพก. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปฏิบัติ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง กรณี มีการข้ามกลุ่มระดับแผนกไปยังระดับกอง หรือเทียบเท่า (ผู้บริหารระดับต้น ไปยังผู้บริหารระดับกลาง) ซึ่งเริ่มมีการบริหารงานในภาพรวมมากยิ่งขึ้น ไม่ได้มุ่งเน้นการบริหารเชิงปฏิบัติการในระดับแผนกเพียงอย่างเดียว จึงเห็นควรให้มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๒ ปี เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงาน กล่าวคือเดิมตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ต้องผ่านการดำรงตำแหน่ง หัวหน้าแผนก ๑ ปี ให้ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าแผนกเป็น ๒ ปี จึงจะสามารถแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการกองได้ ในเบื้องต้น

และให้ ฝบค. พิจารณาระยะเวลาขั้นต่ำของทุกตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมโดยในแต่ละระดับของกลุ่มตำแหน่ง ไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาเท่ากัน โดยให้คำนึงถึงเรื่องการเรียนรู้และพัฒนาที่พร้อมจะขึ้นตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

จึงเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดพิจารณา



ประธานกรรมการ

ผวก.



อฝ.บค.

เลขานุการ

ลงวันที่ ๒๕ กพ. ๒๕๖๖