



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐

.....

เพื่อให้การเลื่อนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความเหมาะสม โปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องกับการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาล อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ แห่งข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๗ จึงวางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการเลื่อนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๔ การแต่งตั้ง หมายถึง การแต่งตั้งพนักงานเข้าดำรงตำแหน่งใหม่ ทั้งในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา, นักวิชาการ, พนักงานวิชาชีพ หรือ กลุ่มงานทั่วไป

ทั้งนี้ ให้รวมถึงกรณีที่มีระดับตำแหน่งสูงขึ้นกว่าตำแหน่งเดิม หรือ เทียบเท่าในระดับตำแหน่งเดิม

ข้อ ๕ การแต่งตั้งพนักงาน ให้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๕.๑ การแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่าย ขึ้นไป หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า

๕.๒ การแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่งระดับต่ำกว่า ผู้อำนวยการฝ่าย หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า

ข้อ ๖ การแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่าย ขึ้นไป หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า มีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังต่อไปนี้

๖.๑ มีคุณสมบัติถูกต้องตามที่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำหนดไว้

๖.๒ มีผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา อยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าดีมาก (๔.๐๐)

๖.๓ มีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

๖.๔ มีอัตราเงินเดือนถึงขั้นต้นของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยยึดถือตามคำสั่ง หรือ ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เรื่อง อัตราเงินเดือนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ประกาศใช้ในปัจจุบัน

๖.๕ ในรอบ ๑๒ เดือนที่ผ่านมา จะต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย กรณีว่ากล่าวตักเตือน ยังสามารถแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่งได้

หลักเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ให้คำนึงถึงข้อมูลต่อไปนี้ มีความรู้ความสามารถเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังเทียบกับตำแหน่งงานที่จะแต่งตั้ง, ผ่านระบบส่งเสริมประสบการณ์จากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation), ประวัติการได้รับรางวัลพนักงานดีเด่น หรือรางวัลอื่นๆจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์, มีแนวทาง/แผนงาน/วิธีการพัฒนางานในส่วนงานที่รับผิดชอบ

ข้อ ๗ การแต่งตั้งพนักงานในระดับต่ำกว่า ผู้อำนวยการฝ่าย หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า มีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังต่อไปนี้

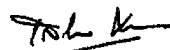
- ๗.๑ มีคุณสมบัติถูกต้องตามที่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำหนดไว้
- ๗.๒ มีผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา อยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าดีมาก (๔.๐๐)
- ๗.๓ มีอัตราเงินเดือนถึงขั้นต้นของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยยึดถือตามคำสั่ง หรือระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เรื่อง อัตราเงินเดือนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ประกาศใช้ในปัจจุบัน
- ๗.๔ มีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)
- ๗.๕ ในรอบ ๑๒ เดือนที่ผ่านมา จะต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย กรณีว่ากล่าวตักเตือน ยังสามารถแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่งได้

๗.๖ มีกรอบอัตรากำลังรองรับตามที่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำหนดไว้

หลักเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้คำนึงถึงข้อมูลต่อไปนี้ มีความรู้ความสามารถเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังเทียบกับตำแหน่งงานที่จะแต่งตั้ง ประวัติการได้รับรางวัลพนักงานดีเด่น หรือรางวัลอื่นๆจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ผ่านระบบสั่งสมประสบการณ์จากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

ข้อ ๘ ให้ ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล รักษาและปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบฉบับนี้ ทั้งนี้ ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบฉบับนี้กำหนดไว้ทุกประการ ให้ ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล พิจารณาและนำเสนอ ผู้ว่าการ เพื่อวินิจฉัยสั่งการ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐



(นายเสริมสกุล คล้ายแก้ว)

ผู้ว่าการ



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

วันที่ 29 ธ.ค. 2560
5064

๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๐
4196

ส่ง (ท)
วันที่ 29 ธ.ค. 2560
เลขที่ 3356

ผู้ว่าการ
วันที่ 29 ธ.ค. ๒๕๖๐ เวลา -
เลขที่รับ 19

จาก กรบ.

ถึง ผบค.

เลขที่ กรบ.(บป)๖๖๕๒ /๒๕๖๐

วันที่ ๒๘ ธ.ค. ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่งของ กฟภ.

เรียน อ.ผ.บค.

เรื่องเดิม

๑. แผนการดำเนินงานผู้ว่าการประจำปี ๒๕๖๐ ด้าน Sustainable : ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ข้อ ๗ พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามความสามารถและผลงานตามระบบคุณธรรม โดยการพิจารณาและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลงาน ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ดี สร้างบรรยากาศที่จูงใจ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทให้กับองค์กร (Engagement) และ สร้างองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (เอกสารแนบ ๑)

๒. ระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยการเลื่อนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดรายละเอียดการเลื่อนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (เอกสารแนบ ๒)

- ความหมายของการเลื่อนตำแหน่ง
- อัตราของตำแหน่ง
- จะต้องมีการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ดี
- มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง
- มีคุณสมบัติสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- มีอัตราเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ กฟภ. กำหนด
- มีการประเมินค่างาน (Job Evaluation)

ข้อเท็จจริง

๑. อนุมัติ รผก.(ท) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามความสามารถและผลงานตามระบบคุณธรรม กำหนดให้ตั้งคณะกรรมการ ฯ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้ (เอกสารแนบ ๓)

๑.๑ ศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาที่มีผลต่อการแต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน กฟภ.

๑.๒ พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปโดยระบบคุณธรรม โปร่งใส โดยพิจารณาจากผลงานและความรู้ ความสามารถเป็นหลัก

๒. คณะทำงานพัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามความสามารถและผลงานตามระบบคุณธรรม กำหนดกลุ่มตำแหน่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๒.๑ การแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่าย ขึ้นไป หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า และ

๒.๒ การแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่ง การแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่งระดับต่ำกว่า ผู้อำนวยการฝ่าย หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า

๒.๓ มติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการแต่งตั้ง โยกย้าย พนักงานระดับบังคับบัญชา (กพด.) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ ข้อ ๒ เรื่อง การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ตำแหน่งบังคับบัญชา กำหนดให้ การแต่งตั้ง โยกย้าย พนักงานระดับบังคับบัญชา ควรมีการหมุนเวียนงานเช่นเดียวกับพนักงานในระดับปฏิบัติการ โดยควรกำหนดให้เป็นคุณสมบัติของพนักงานระดับบังคับบัญชาต่อไป (เอกสารแนบ ๔)

๒.๔ สรุปประเด็นข้อสังเกตที่สำคัญในการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และความรับผิดชอบต่อสังคม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ข้อ ๓ วาระที่ ๔.๑ กำหนดให้นำประวัติการรับรางวัล เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น หรือรางวัลอื่นๆที่พนักงานและผู้บริหารได้รับจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นหนึ่งในหลักเกณฑ์การพิจารณาดำเนินการระดับสูง ซึ่งจะเป็นการผลักดันให้งานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) ไม่เป็นเพียงแค่กิจกรรม แต่เป็น Performance Management ที่เห็นผลจริง (เอกสารแนบ ๕)

๒.๕ แผนการดำเนินงาน ผวก. ปี ๒๕๖๑ ด้าน Strengthening ข้อ ๗ กำหนดให้ส่งเสริมการ Rotation ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญรอบด้าน ก่อนที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้บริหารในระดับต่อไป (เอกสารแนบ ๖)

ข้อพิจารณา

คณะกรรมการพัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามความสามารถและผลงานตามระบบคุณธรรม มีมติกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งที่ชัดเจน มีมาตรฐาน ทันสมัย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ กฟผ. โดยมุ่งเน้นสู่ความเป็นองค์กรที่ทันสมัย ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อให้การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความสามารถและระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง จึงกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ๒ หลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. เกณฑ์ที่ต้องมี คือ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่ กฟผ. กำหนดไว้

๒. เกณฑ์อื่นๆ คือ ปัจจัยอื่นๆที่นำมาพิจารณาประกอบการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน

กลุ่มที่ ๑ ผู้อำนวยการฝ่าย ขึ้นไป หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า			
ลำดับ	เกณฑ์ที่ต้องมี	ลำดับ	เกณฑ์อื่นๆ (ถ้ามี)
๑	คุณสมบัติถูกต้องตามที่ กฟผ. กำหนดไว้	๑	มีความรู้ความสามารถเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังเทียบกับตำแหน่งงานที่จะแต่งตั้ง
๒	ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา อยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าดีมาก (๔.๐๐)	๒	ผ่านระบบส่งเสริมประสบการณ์จากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
๓	อัตราเงินเดือนถึงขั้นต้นของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามคำสั่ง หรือ ระเบียบ กฟผ. เรื่อง อัตราเงินเดือนของพนักงาน กฟผ. ที่ประกาศใช้ในปัจจุบัน	๓	ได้รับรางวัลพนักงานดีเด่น /รางวัลอื่นๆจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร/ มีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์
๔	ในรอบ ๑๒ เดือนที่ผ่านมา จะต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยกรณีว่ากล่าวตักเตือน ยังสามารถแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่งได้	๔	มีแนวทาง/แผนงาน/วิธีการพัฒนางานในส่วนงานที่รับผิดชอบ
๕	มีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)		

กลุ่มที่ ๒ พนักงานในตำแหน่งระดับต่ำกว่า ผู้อำนวยการฝ่าย หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า			
ลำดับ	เกณฑ์ที่ต้องมี	ลำดับ	เกณฑ์อื่นๆ (ถ้ามี)
๑	คุณสมบัติถูกต้องตามที่ กพท. กำหนดไว้	๑	มีความรู้ความสามารถเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังเทียบกับตำแหน่งงานที่จะแต่งตั้ง
๒	ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา อยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าดีมาก (๔.๐๐)	๒	ได้รับรางวัลพนักงานดีเด่น / รางวัลอื่นๆ จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร/ มีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์
๓	อัตราเงินเดือนถึงขั้นต้นของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามคำสั่ง หรือ ระเบียบ กพท. เรื่อง อัตราเงินเดือนของพนักงาน กพท. ที่ประกาศใช้ในปัจจุบัน	๓	ผ่านระบบสั่งสมประสบการณ์จากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
๔	ในรอบ ๑๒ เดือนที่ผ่านมา จะต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยกรณีว่ากล่าวตักเตือน ยังสามารถแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่งได้		
๕	มีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)		

ข้อเสนอ

ในการนี้ กรบ. เห็นควรขออนุมัติดังนี้

๑. ยกเลิก ระเบียบ กพท. ว่าด้วยการเลื่อนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๔๑

๒. กำหนด ระเบียบ กพท. ว่าด้วยการเลื่อนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๖๐

(ตามเอกสารแนบ)

ทั้งนี้ ระเบียบ, หลักเกณฑ์ หรือ อนุมัติ ผวก. ฉบับใดที่ขัดแย้งกับอนุมัติฉบับนี้ เห็นควรให้ยกเลิก และใช้ระเบียบฉบับนี้แทน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. พิจารณาอนุมัติต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



เรียน ผวก.

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติและลงนามตาม.....ฉบับ.....เสนอ

(นายพงษ์พันธุ์ ช้างประสิทธิ์)

รฝ.บค. รักษาการแทน อ.ก.ร.


(นายสุรศักดิ์ ไตรหาญ)
รทท.(ท)

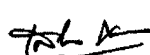
กองระบบงานบุคคล

แผนกพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติงาน โทร. ๙๐๙๕

กรม.

29 ส.ค. 2560

อนุมัติ-ลงนามแล้ว



(นายเสวิศกุต คล้ายแก้ว)
ผวก.

(นางนราวดี ศิริสมรรณการ)

อ.ฝ.บค.

- ๔ มิ.ค. ๒๕๖๑

๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๐

เรียน รฝ.บค.(ท) ผ่าน ผช.ก.(ท)

๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๐

เพื่อโปรดนำเสนอ ผวก.พิจารณาอนุมัติ
และลงนามในระเบียบฯ ที่แนบมาพร้อมนี้ต่อไปด้วย

(นางนราวดี ศิริสมรรณการ)

อ.ฝ.บค.

๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๐

๑๙๖.

จนปด.

- ๔ มิ.ค. ๒๕๖๑



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ. ถึง ทุกหน่วยงาน
เลขที่ กรบ.(บป) ๘๗ /๒๕๖๑ วันที่ ๑๖ มี.ค. ๒๕๖๑
เรื่อง ขอนำส่งระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อน
ระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐
เรียน รผก., ผชก., อส.ตภ., อส.กม., อส.วก., อช., ผชช., อผ., อก., ผจก.กพฟ. ชั้น ๑-๓, ผจก.กฟส., ผจก.กฟย.
กรบ.ขอนำส่ง ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐
ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดไฟล์ระเบียบดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์ กรบ. <http://intra.pea.co.th/pns/>
ในเมนู Download และเลือกเมนูย่อย “ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้ง/ปรับวุฒิ/เปลี่ยนตำแหน่ง”
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายพงษ์พันธุ์ ช้างประสิทธิ์)
รผ.บค. รักษาการแทน อก.รบ.



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ.
เลขที่ กรบ. (นป) ๘๔/๒๕๖๑
เรื่อง ขอนำส่งเอกสารลง Intranet

ถึง กนก.
วันที่ ๑๖ มี.ค. ๒๕๖๑

เรียน อก.นก.

กรบ. ขอส่ง ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ มายัง กนก. เพื่อนำลงใน Intranet หัวข้อ “ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง PEA”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการให้ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายพงษ์พันธุ์ ช้างประสิทธิ์)
รฝ.บค. รักษาการแทน อก.รบ.



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ว่าด้วยการเปลี่ยนตำแหน่งของ นักวิชาการ และ พนักงานวิชาชีพ ระดับ ๓-๑๐

พ.ศ. ๒๕๖๐

ด้วยเห็นสมควรปรับปรุง แก้ไขระเบียบ วิธีปฏิบัติในการเปลี่ยนสายอาชีพของ นักวิชาการ และ พนักงานวิชาชีพ ระดับ ๓-๑๐ ให้มีความเหมาะสม และเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยการเปลี่ยนตำแหน่งของ นักวิชาการ และ พนักงานวิชาชีพ ระดับ ๓-๑๐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. ให้ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

๓. บรรดาระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ คำสั่ง หรือบันทึกอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ ระเบียบนี้แทน

๔. การใดที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือมีความจำเป็นต้องใช้ระเบียบนี้ในเรื่องใด เพื่อประโยชน์ของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้ขอความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการเป็นกรณี ๆ ไป

๕. “การเปลี่ยนตำแหน่ง” หมายถึง การเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ระดับ ๓-๑๐ จากตำแหน่งนักวิชาการ เป็น นักวิชาการตำแหน่งอื่น หรือ พนักงานวิชาชีพ เป็น พนักงานวิชาชีพตำแหน่งอื่น (ยกเว้นสำหรับการเปลี่ยนตำแหน่ง จากพนักงานวิชาชีพ เป็น นักวิชาการ ต้องผ่านการสรรหาภายในโดยการสอบปฏิบัติ)

๖. การเปลี่ยนตำแหน่ง จะกระทำได้อัตโนมัติหรือต้องรับ

๗. ผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง จะต้องมีความคุณสมบัติตรงตามระเบียบ กพ. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่ กพ. กำหนด

๘. การขอเปลี่ยนตำแหน่ง จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๘.๑ กรณีขอเปลี่ยนตำแหน่งในสายงานเดียวกัน ให้พนักงานนำเสนอเรื่องขอเปลี่ยนตำแหน่ง ตามแบบฟอร์มการขอเปลี่ยนตำแหน่งงาน (ร.๓๐ - ร.๖๐) ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ไปยังรองผู้ว่าการเพื่อพิจารณา อนุมัติ

๘.๒ กรณีขอเปลี่ยนตำแหน่งข้ามสายงาน ให้พนักงานนำเสนอเรื่องขอเปลี่ยนตำแหน่ง ตามแบบฟอร์มการขอเปลี่ยนตำแหน่งงาน (ร.๓๐ - ร.๖๐) ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ไปยังรองผู้ว่าการสังกัดปัจจุบัน ให้ความเห็นชอบในเบื้องต้น และให้รองผู้ว่าการสายงานในสังกัดใหม่เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

๙. ผู้ที่มีความประสงค์ขอเปลี่ยนตำแหน่ง จะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่เป็นระยะเวลา ๓ เดือน โดยให้ผู้บังคับบัญชานำพนักงานในตำแหน่งใหม่ เป็นผู้กำหนดวันเริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่และประเมินผลตาม แบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ (ร.๓๑ - ร.๖๐)

โดยมีรายละเอียดดังนี้

๙.๑ ถ้าผู้บังคับบัญชานำพนักงาน (ร.๓๑, ๓๒, ๓๓, ๓๔, ๓๕, ๓๖, ๓๗, ๓๘, ๓๙, ๔๐, ๔๑, ๔๒, ๔๓, ๔๔, ๔๕, ๔๖, ๔๗, ๔๘, ๔๙, ๕๐, ๕๑, ๕๒, ๕๓, ๕๔, ๕๕, ๕๖, ๕๗, ๕๘, ๕๙, ๖๐, ๖๑, ๖๒, ๖๓, ๖๔, ๖๕, ๖๖, ๖๗, ๖๘, ๖๙, ๗๐, ๗๑, ๗๒, ๗๓, ๗๔, ๗๕, ๗๖, ๗๗, ๗๘, ๗๙, ๘๐, ๘๑, ๘๒, ๘๓, ๘๔, ๘๕, ๘๖, ๘๗, ๘๘, ๘๙, ๙๐, ๙๑, ๙๒, ๙๓, ๙๔, ๙๕, ๙๖, ๙๗, ๙๘, ๙๙, ๑๐๐) พิจารณาแล้ว เห็นว่าพนักงานผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ ให้ผู้บังคับบัญชานำพนักงานนั้น นำเสนอขออนุมัติเปลี่ยน ตำแหน่งตามสายงาน พร้อมทั้งแบบฟอร์มประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่

๙๒ ถ้าผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน (รผก., ผชก., ฝผ., อก., ผจก.กฟฟ.ชั้น ๑, ๒, ๓, และ กฟส.) พิจารณาแล้ว เห็นว่าพนักงานไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ ให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานนั้น นำเสนอขออนุมัติกลับไป ดำรงตำแหน่งเดิม พร้อมทั้งแนบแบบฟอร์มประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่

๑๐. ในระหว่างที่พนักงานได้รับความเห็นชอบให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ ให้หน่วยงานต้นสังกัด ชะลอการสรรหาพนักงานเพื่อทดแทนในอัตราเดิมไว้ก่อน จนกว่าพนักงานผู้นั้นจะได้รับการอนุมัติเปลี่ยนตำแหน่ง ไปดำรงตำแหน่งใหม่เรียบร้อยแล้ว

๑๑. กรณีพนักงานที่ขอเปลี่ยนตำแหน่งและทดลองปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่างสังกัด ให้พนักงานผู้นั้นทำหนังสือ ยินยอมไม่ขอเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและที่พัก ในช่วงทดลองปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

๑๒. พนักงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ จะได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งโดยที่มีระดับ ตำแหน่งเท่าเดิม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐



(นายเสริมสกุล คล้ายแก้ว)

ผู้ว่าการ

แบบฟอร์มการเปลี่ยนตำแหน่งงาน ของพนักงานระดับ ๓-๑๐

1. ชื่อ-สกุล (นาย/นาง/นางสาว) รหัสประจำตัว
2. ตำแหน่งปัจจุบัน สังกัดหน่วยงาน
- ตำแหน่งที่ขอเปลี่ยน สังกัดหน่วยงาน
3. ผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับ () ดีเยี่ยม () ดีมาก () ดี () พอใช้ () ต้องปรับปรุง
4. ประวัติการศึกษา (เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ)

คุณวุฒิ	สาขา	พ.ศ.	สถานศึกษา
.....			
.....			
.....			
.....			

5. ประวัติการทำงาน (ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	สังกัด
.....		
.....		
.....		
.....		

6. ประสบการณ์พิเศษในการทำงาน (เช่น ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ วิทยากร ฯลฯ)

- 5.1.....
- 5.2.....
- 5.3.....
- 5.4.....
- 5.5.....

7. เหตุผลในการขอเปลี่ยนตำแหน่ง

- 6.1.....
- 6.2.....
- 6.3.....
- 6.4.....
- 6.5.....

8. ประโยชน์ที่ส่วนงาน/หน่วยงานจะได้รับจากการเปลี่ยนตำแหน่ง

- 7.1.....
- 7.2.....
- 7.3.....
- 7.4.....
- 7.5.....

ลงชื่อ ผู้เสนอขอเปลี่ยนตำแหน่งงาน
()

() อนุมัติให้มีการเปลี่ยนตำแหน่งงาน
() ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

ลงชื่อ
()

รองผู้ว่าการ.....



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก ถึง
เลขที่ วันที่
เรื่อง แจ้งผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่
เรียน

ตามที่ (นาย/นาง/นางสาว,ตำแหน่ง/สังกัด
ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบการเปลี่ยนตำแหน่งของ นักวิชาการ และ พนักงานวิชาชีพ ระดับ ๓-๑๐
เรียบร้อยแล้ว โดยมีผลการประเมินตามแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ (ร.๓๑-ร.๖๐)

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)ตำแหน่ง/สังกัด
ขอรับรองว่า (นาย/นาง/นางสาว)ตำแหน่ง/สังกัด

- ☐ ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่
☐ ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน
(.....)

หน่วยงาน.....
เบอร์โทร.....

แบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่

1. ชื่อ-สกุล (นาย/นาง/นางสาว)	รหัสประจำตัว
2. ตำแหน่งใหม่	สังกัดหน่วยงาน
3. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ ตั้งแต่วันที่	

4. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะประเมิน	
งานที่ได้รับมอบหมาย	ผลการประเมิน
1.	() ผ่าน () ไม่ผ่าน
2.	() ผ่าน () ไม่ผ่าน
3.	() ผ่าน () ไม่ผ่าน
4.	() ผ่าน () ไม่ผ่าน
5.	() ผ่าน () ไม่ผ่าน

5. ความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือคุณลักษณะที่ต้องการ ของตำแหน่งที่จะประเมิน	() เหมาะสม () ไม่เหมาะสม
---	-------------------------------

6. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตามสายอาชีพ (นำไปเพิ่มเติมในแผนพัฒนารายบุคคล)
.....
7. ความคิดเห็นอื่นๆ (ถ้ามี)
.....

ลงชื่อ ผู้รับการประเมิน (.....)	() ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ () ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง วันที่ / / ผู้ประเมิน
--	---