



ระเบียบคณะกรรมการบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ว่าด้วย การแต่งตั้ง โยกย้าย รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่

พ.ศ. 2558

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้ายรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ให้เป็นไปโดยความเหมาะสม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 15 และ ข้อ 27(2) ของข้อบังคับบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) และมติคณะกรรมการบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในการประชุมครั้งที่ 13/2558 วันที่ 20 ตุลาคม 2558 ให้กำหนดระเบียบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ คณะกรรมการบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้ เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการแต่งตั้ง โยกย้าย รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ พ.ศ. 2558”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2558 เป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดา ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ หรือหลักเกณฑ์อื่นใดในส่วนที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการบริษัท” หมายความว่า คณะกรรมการบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

“คณะกรรมการสรรหา” หมายความว่า คณะกรรมการผู้พิจารณาคัดเลือกและเสนอรายชื่อผู้บริหารเพื่อรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่

“ผู้บริหาร” หมายความว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป

ข้อ 5 ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคณะหนึ่ง จำนวนไม่เกิน 5 คน ประกอบด้วย ประธานคนหนึ่งซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการบริษัท และกรรมการอื่น ซึ่งต้องเป็นกรรมการบริษัท ไม่น้อยกว่า 2 คน และให้กรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง ทั้งนี้อาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกเข้าเป็นกรรมการอื่นด้วยก็ได้

กรรมการผู้จัดการใหญ่ จะแต่งตั้งพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ 6 เมื่อมีตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ว่างลง หรือจะว่างลงเนื่องจากเกษียณอายุ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบริษัทซึ่งทำให้มีการเพิ่มตำแหน่ง รองกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ให้กรรมการผู้จัดการใหญ่เสนอคณะกรรมการ บริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบให้สรรหารองกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ พร้อมเสนอให้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ภายใน 30 วันนับแต่วันที่มิตำแหน่งว่างหรือมีการเพิ่ม ตำแหน่ง หรือก่อนวันที่ตำแหน่งจะว่างแล้วแต่กรณี และให้สายงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลงานบริหารทรัพยากร บุคคลทำหน้าที่รวบรวมรายชื่อผู้บริหารที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ 7 โดยเสนอผ่านกรรมการผู้จัดการใหญ่ รับรองความถูกต้องภายใน 15 วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริษัทมีมติเห็นชอบ เพื่อเสนอคณะกรรมการ สรรหาดำเนินการต่อไป

ในกรณีที่ตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่จะว่าง ลงด้วยเหตุเกษียณอายุในปีใด หากกรรมการผู้จัดการใหญ่เห็นสมควรมีการโยกย้ายตามข้อ 12 ให้เสนอ คณะกรรมการบริษัทพิจารณาก่อนที่ตำแหน่งดังกล่าวจะว่างลงก็ได้ ทั้งนี้ให้เสนอก่อนกำหนดเวลาที่ กรรมการ ผู้จัดการใหญ่ต้องเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบให้สรรหาตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 วัน

ข้อ 7 คุณสมบัติของผู้บริหารที่จะได้รับการสรรหา

7.1 คุณสมบัติทั่วไป

7.1.1 อายุการครองในตำแหน่งบริหาร นับถึงวันที่คณะกรรมการบริษัทอนุมัติให้ สรรหาผู้บริหารในตำแหน่งที่ว่าง

(1) กรณีแต่งตั้งเป็นรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ ต้องเป็นผู้ช่วยกรรมการ ผู้จัดการใหญ่มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

(2) กรณีแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ต้องเป็นผู้จัดการฝ่าย มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

7.1.2 ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารตามที่บริษัทกำหนด

7.1.3 ไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยภายใน 5 ปีนับแต่วันที่มิคำสั่งลงโทษจนถึง วันที่คณะกรรมการบริษัทอนุมัติให้สรรหารองกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่

7.2 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Qualification Catalog : Q.C.) ของตำแหน่ง รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ให้เป็นไปตามความเห็นชอบจาก คณะกรรมการบริษัท

ข้อ 8 คณะกรรมการสรรหา จะพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารที่มีคุณสมบัติทั่วไป และ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กำหนด เพื่อเสนอรายชื่อต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง โดยคณะกรรมการสรรหากำหนดเกณฑ์การคัดเลือก การให้คะแนน และวิธีการคัดเลือกตามความเหมาะสม

เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ การสัมภาษณ์ผู้บริหารจากรายชื่อที่ได้รับตามความในข้อ 6 ทั้งนี้ เกณฑ์การคัดเลือก การให้คะแนน และวิธีการคัดเลือก ให้กำหนดจากหัวข้อพิจารณาเป็นอย่างน้อย ดังนี้

- (1) คุณลักษณะและบุคลิกความเป็นผู้นำ
- (2) ประวัติในการทำงานที่แสดงถึงผลสำเร็จของงาน
- (3) ความรอบรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการบริหารและการจัดการ
- (4) ความคิดเชิงกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์

ข้อ 9 คณะกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่พิจารณาคัดเลือกผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ดำเนินการตามขั้นตอน และตามเกณฑ์การพิจารณาในข้อ 7 และข้อ 8 ตามลำดับ เพื่อเสนอรายชื่อผู้บริหารที่สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นรองกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เสนอรายชื่ออย่างน้อย 2 รายชื่อต่อ 1 ตำแหน่งที่ว่าง ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง กรณีที่ไม่สามารถเสนอรายชื่อตามจำนวนที่กำหนดได้ให้เสนอเหตุผลข้อเท็จจริงประกอบด้วย

อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้มีกำหนดเวลา และการขยายกำหนดเวลาไว้ในคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาด้วย

คณะกรรมการสรรหาจะแต่งตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่คนใดตามจำนวนที่เหมาะสมเพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการสรรหาก่อนเสนอรายชื่อตามวรรคแรกก็ได้ การประชุมของคณะทำงานให้ปฏิบัติตามข้อ 10 โดยอนุโลม

ข้อ 10 ในการประชุมของคณะกรรมการสรรหา ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากของ กรรมการที่มาประชุมเป็นเกณฑ์ กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน กรรมการคนใดที่มีส่วนได้เสีย ในเรื่องที่พิจารณาไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุม ออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่มาประชุม ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการ คนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ข้อ 11 คณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารจากรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหา เสนอ และอนุมัติแต่งตั้งเป็นรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ต่อไป

ข้อ 12 การโยกย้าย รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยไม่ได้ เป็นการแต่งตั้งให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้กรรมการผู้จัดการใหญ่นำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณา อนุมัติต่อไปตามความเหมาะสม ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทจะมอบหมายบุคคลหรือคณะบุคคลใดทำหน้าที่ กลั่นกรองก่อนก็ได้

ข้อ 13 การแต่งตั้ง โยกย้าย ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่สำนักตรวจสอบ ให้คณะกรรมการตรวจสอบ ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสรรหา โดยอนุโลมและให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องตามระเบียบนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ กฎบัตรผู้ตรวจสอบภายใน และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายใน

ข้อ 14 กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และให้ถือคำวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวเป็นที่สิ้นสุด

ข้อ 15 การแต่งตั้ง โยกย้ายรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามระเบียบ คำสั่ง หรือมติคณะกรรมการบริษัทที่ใช้บังคับเดิมจนกว่าการดำเนินการจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2558

พลเอก


(สุรพงษ์ สุวรรณอัตถ์)

ประธานกรรมการบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)

คำสั่งบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่ รค.12/2558

เรื่อง การแต่งตั้งผู้บริหารส่วนงานระดับฝ่าย และระดับส่วน

เพื่อให้การดำเนินการแต่งตั้งผู้บริหารส่วนงาน ในระดับฝ่าย และระดับส่วน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมติคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.) ในการประชุมครั้งที่ 15/2558 วันที่ 5 สิงหาคม 2558 และการประชุมครั้งที่ 16/2558 วันที่ 28 สิงหาคม 2558

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 27 ของข้อบังคับบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ประกอบกับความในข้อ 2.1 ของคำสั่งคณะกรรมการบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ 29/2546 เรื่อง มอบหมายอำนาจให้กรรมการผู้จัดการใหญ่ปฏิบัติการแทนคณะกรรมการ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) และคำสั่งคณะกรรมการบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ 3/2558 เรื่อง แต่งตั้งรักษาการแทนกรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จึงกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้บริหารส่วนงานระดับฝ่าย และระดับส่วน ดังนี้

ข้อ 1 คำจำกัดความ

“ผู้บริหารส่วนงาน” หมายความว่า ผู้บริหารส่วนงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายและผู้จัดการส่วน

“กบท.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้มีองค์ประกอบคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่ตามที่บริษัทกำหนด

“คณะกรรมการคัดเลือก” หมายความว่า คณะกรรมการคัดเลือกผู้บริหารส่วนงานระดับฝ่าย และระดับส่วน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากกรรมการผู้จัดการใหญ่

ข้อ 2 เมื่อมีตำแหน่งผู้บริหารส่วนงานว่าง ให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการประกาศรับสมัครตำแหน่งว่างพร้อมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน (Job Accountability : J.A.) และคุณสมบัติของตำแหน่งงาน (Qualification Catalog : Q.C.) ของตำแหน่งที่ว่าง ผู้สมัครตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายสามารถสมัครได้ 2 ตำแหน่ง ผู้สมัครตำแหน่งผู้จัดการส่วนสามารถสมัครได้ 1 ตำแหน่ง

ข้อ 3 คุณสมบัติของผู้สมัคร เพื่อพิจารณาคัดเลือกเป็นผู้บริหารส่วนงาน

3.1 มีคุณสมบัติและประสบการณ์ตามคุณสมบัติของตำแหน่งงาน (Q.C.)

3.2 ผู้สมัครเพื่อคัดเลือกเป็นผู้บริหารส่วนงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายต้องเป็น / เคยเป็นผู้จัดการส่วน โดยมีประสบการณ์ในการบริหารในตำแหน่งผู้จัดการส่วนไม่น้อยกว่า 2 ปี และต้องผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่ ทีโอที กำหนด

3.3 ผู้สมัครเพื่อคัดเลือกเป็นผู้บริหารส่วนงานตำแหน่งผู้จัดการส่วนต้องเป็นพนักงานระดับ 8 -10 และปฏิบัติหน้าที่หรือเคยปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าศูนย์ ผู้จัดการศูนย์ หัวหน้ากองหรือ เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแต่มีความหมายเดียวกัน ซึ่งรายงานตรงต่อผู้จัดการส่วนขึ้นไปโดยมีประสบการณ์ในการดูแล / ควบคุมทีมงาน ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือเคยเป็นผู้จัดการส่วน

3.4 สำหรับการดำเนินการตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้นไป ต้องเป็นผู้ที่มีอายุไม่เกิน 58 ปี หรือต้องเป็นผู้ที่มีอายุงานนับตั้งแต่วันสมัครจนถึงวันที่เกษียณอายุ ไม่น้อยกว่า 2 ปี

3.5 ผู้สมัครต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย ภายใน 1 ปีก่อนถึงวันสมัคร

3.6 ผู้สมัครต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารในระดับเดียวกันหรือสูงกว่า ตำแหน่งที่จะสมัคร นับถึงวันที่สมัคร

ข้อ 4 ให้มีคณะกรรมการคัดเลือก ประกอบด้วย

4.1 กรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้แทนที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 คน

4.2 รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้แทนที่ได้รับมอบหมายของสายงานที่ตำแหน่งผู้บริหารส่วนงานว่าง กรณีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ให้ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้แทนที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 คน

4.3 รองกรรมการผู้จัดการใหญ่สายงานพัฒนาองค์กร หรือผู้แทนที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 คน

ข้อ 5 ให้คณะกรรมการคัดเลือกมีอำนาจหน้าที่พิจารณาคัดเลือก ผู้ที่ผ่านเกณฑ์คะแนนขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และนำเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละตำแหน่งจัดส่งให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรวบรวมนำเสนอ กบท. พิจารณาเห็นชอบ

ข้อ 6 การพิจารณาคัดเลือก ผู้สมัครเพื่อคัดเลือกเป็นผู้บริหารส่วนงาน ดำเนินการดังนี้

6.1 ผู้สมัครจัดทำเอกสาร วิสัยทัศน์ แนวคิด แผนงานในการดำรงตำแหน่ง และต้องนำเสนอ (Presentation) ต่อคณะกรรมการคัดเลือก เพื่อประกอบการสอบสัมภาษณ์ โดยกำหนดคะแนนร้อยละ 60 ซึ่งจะพิจารณาในหัวข้อ

(1) ความรอบรู้ในตำแหน่งงาน โดยอิงสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency)

(2) ภาวะผู้นำ โดยอิงสมรรถนะเชิงจัดการ (Managerial Competency)

(3) การประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personality Test) ตามเครื่องมือ (Tools) ที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

6.2 ปัจจัยการคัดเลือก โดยกำหนดคะแนนร้อยละ 40 ประกอบด้วย

(1) ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance) ย้อนหลัง 3 ปี

¹(2) ผลการประเมินศักยภาพ (Potential) ครั้งหลังสุด

(3) ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งว่าง และความรู้ความสามารถ

(4) ประสบการณ์การบริหาร / การดูแลทีมงาน

¹ แก้ไขโดยคำสั่งบริษัท ทีโอที ที่ รค.8/2559 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 17 พฤษภาคม 2559

¹ข้อ 7 การแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารส่วนงาน

7.1 ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติจาก กบท. จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง “รักษาการผู้บริหารส่วนงาน” เพื่อทดลองปฏิบัติงานให้ครบเป็นระยะเวลา 3 เดือนนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้บริหารส่วนงานจะต้องถูกประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาดังกล่าว ตามระบบที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

กรณีไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลนำเสนอ กบท. เพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบในการขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานได้อีก 1 ครั้งเป็นระยะเวลา 3 เดือน

7.2 กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้บริหารส่วนงาน ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด ให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลนำเสนอ กบท. เพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารส่วนงาน

7.3 กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้บริหารส่วนงาน ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ 7.1 ให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งรักษาการผู้บริหารส่วนงานนั้น และให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลรายงาน กบท. ทราบ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งจากรายชื่อที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมนำเสนอตามข้อ 5 ที่เหลืออยู่ เข้าทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารส่วนงาน

ข้อ 8 ในกรณีที่ดำเนินการรับสมัครจำนวน 2 ครั้งแล้ว ยังไม่ได้ผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารส่วนงานที่ว่าง ให้รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ของสายงานต้นสังกัดที่มีตำแหน่งที่ว่าง หรือกรรมการผู้จัดการใหญ่กรณีตำแหน่งที่ว่างสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ เสนอรายชื่อให้ กบท. แต่งตั้งจากผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Q.C.) ให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องถือปฏิบัติตามข้อ 2 ข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 6

ข้อ 9 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารส่วนงานตำแหน่งผู้จัดการส่วน หากได้รับการคัดเลือกตามข้อ 7 แต่งตั้งเป็นรักษาการผู้จัดการฝ่าย ต้องพ้นจากตำแหน่งผู้จัดการส่วนเดิมนั้น หากไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณานำเสนอ กบท. เพื่อพิจารณาให้ปฏิบัติงานในส่วนงานที่เหมาะสม สำหรับผู้ได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งเป็นรักษาการผู้จัดการส่วน หากไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่แต่งตั้งให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณานำเสนอ กบท. เพื่อพิจารณาให้ปฏิบัติงานในส่วนงานที่เหมาะสม

ข้อ 10 ในระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ 7 รักษาการผู้บริหารส่วนงานจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ ที่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารส่วนงานนั้นมีสิทธิได้รับ

²ข้อ 11 การนับอายุครองระดับเพื่อเลื่อน เมื่อผ่านเกณฑ์การประเมินผลตามข้อ 7 โดยให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ได้รับการเลื่อนระดับนั้น ๆ ให้ดำเนินการดังนี้

¹⁻² แก้ไขโดยคำสั่งบริษัท ทีโอที ที่ รค.8/2559 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 17 พฤษภาคม 2559

11.1 ระดับผู้จัดการฝ่าย

กรณีมีระดับไม่ถึงระดับ 11 ให้เลื่อนเป็นระดับ 11 และหากเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ 11 ให้ปรับเงินเดือนให้เท่ากับขั้นต่ำของระดับ 11

11.2 ระดับผู้จัดการส่วน

กรณีเป็นระดับ 8 ต้องครองระดับเดิมนั้นจนครบ 1 ปี จึงจะได้เลื่อนระดับขึ้นอีก 1 ระดับจนกว่าจะถึงระดับ 10 และหากเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับที่ได้เลื่อนให้ปรับเงินเดือนให้เท่ากับขั้นต่ำของระดับที่ครองนั้น

กรณีเป็นระดับ 9 ต้องครองระดับเดิมนั้นจนครบ 1 ปี จึงจะได้เลื่อนระดับ 10 และหากเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับที่ได้เลื่อนให้ปรับเงินเดือนให้เท่ากับขั้นต่ำของระดับที่ครองนั้น

ข้อ 12 การแต่งตั้งผู้บริหารส่วนงานภายใต้สำนักตรวจสอบ ให้ได้รับอนุมัติและแต่งตั้งโดยคณะกรรมการตรวจสอบ ก่อนดำเนินการออกคำสั่งต่อไป

ข้อ 13 ให้สายงานพัฒนาองค์กร เป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งนี้

ข้อ 14 กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามคำสั่งนี้ ให้กรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นผู้วินิจฉัยขาด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 31 สิงหาคม 2558

สั่ง ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2558

(ลงชื่อ) มนต์ชัย หนูสง

(นายมนต์ชัย หนูสง)

รองกรรมการผู้จัดการใหญ่

รักษาการแทนกรรมการผู้จัดการใหญ่