



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ.

ถึง ทุกหน่วยงาน

เลขที่ กรบ.(บป) ๓๓๗/๒๕๖๑

วันที่ ๑๖ มี.ค. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอนำส่งวิธีปฏิบัติระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐

เรียน รผก., ผชก., อส.ตภ., อส.กม., อส.วก., อช., ผชช., อฝ., อก., ผจก.กฟฟ. ชั้น ๑-๓, ผจก.กฟส., ผจก.กฟย.

กรบ.ขอนำส่ง อนุมัติ ผวก.ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง วิธีปฏิบัติระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายธรรมบุญ สำราญเกษ)

รก.รบ. รักษาการแทน อก.รบ.



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

สรก.(ท)
วันที่ ๑๓ มี.ค. ๒๕๖๑
เลขที่ ๙๙๖

ฝ่ายอุตสาหกรรม
วันที่ ๑๓ มี.ค. ๒๕๖๑
เลขที่ ๙๕๖

ผู้ว่าการ
วันที่ 13 มี.ค. ๒๕๖๑
เลขที่รับ 1536

สรก.(ท)
วันที่ 13 มี.ค. 2561
เลขที่ 1359

จาก กรบ.

ถึง ผบค.

เลขที่ กรบ.(บป)๓๔๗/๒๕๖๑

วันที่ ๑๓ มี.ค. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติวิธีปฏิบัติระเบียบ กฟผ. ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐

เรียน อ.ผ.บค.

๑.เรื่องเดิม

ตามระเบียบ กฟผ. ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ กำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งพนักงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ดังนี้ (เอกสารแนบ ๑)

ข้อ ๖ การแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่าย ขึ้นไป หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่เทียบเท่า 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 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้คำนึงถึง ข้อมูลต่อไปนี้ มีความรู้ความสามารถเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังเทียบกับตำแหน่งงานที่จะแต่งตั้ง , ผ่านระบบส่งเสริม ประสิทธิภาพจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) , ประวัติการได้รับรางวัลพนักงานดีเด่น หรือรางวัลอื่นๆจากทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร มีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์, มีแนวทาง/แผนงาน/วิธีการพัฒนางานในส่วนงานที่รับผิดชอบ

ข้อ ๗ การแต่งตั้งพนักงานในระดับต่ำกว่า ผู้อำนวยการฝ่าย หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่เทียบเท่า มีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังต่อไปนี้

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

๗.๖ มีกรอบอัตรากำลังรองรับตามที่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำหนดไว้

หลักเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้คำนึงถึงข้อมูล ต่อต่อไปนี้ มีความรู้ความสามารถเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังเทียบกับตำแหน่งงานที่จะแต่งตั้ง ประวัติการได้รับรางวัลพนักงาน ดีเด่น หรือรางวัลอื่นๆจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ผ่านระบบส่งเสริม ประสิทธิภาพจากการ หมุนเวียนงาน (Job Rotation)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ในการประชุมคณะทำงานพิจารณา กลั่นกรองระเบียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุ แต่งตั้ง และโยกย้ายพนักงาน กฟภ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ได้พิจารณาผลกระทบจากการใช้ระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามหลักเกณฑ์ที่ต้องมี ข้อ ๒. ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา อยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าดีมาก (๔.๐๐) เมื่อได้มีการเวียนใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยไม่ได้มีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า ทำให้พนักงานบางส่วนได้รับผลกระทบจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวโดยไม่สามารถแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับตำแหน่งได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางสายอาชีพ และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (เอกสารแนบ ๒)

๒.๒ ผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไปบางท่าน ยังไม่เคยได้เข้ารับการอบรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ตามเกณฑ์ที่ต้องมี ข้อ ๕. มีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) จึงทำให้ขาดคุณสมบัติสำหรับใช้ประกอบการพิจารณาการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งพนักงาน

๓. ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าทางสายอาชีพของพนักงาน กฟภ. คณะทำงานฯ จึงมีมติ เห็นควรนำเสนอขออนุมัติ ดังนี้

๓.๑ ให้ชะลอการใช้หลักเกณฑ์ตามระเบียบฯ ข้อ ๖.๒ และ ข้อ ๗.๒ เป็นระยะเวลา ๑ ปี (เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปี ๒๕๖๐ ที่ใช้ประกอบในการแต่งตั้งเลื่อนระดับตำแหน่งในปี ๒๕๖๑) หลังจากนั้นจึงใช้หลักเกณฑ์ของ ระเบียบ กฟภ.ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบการแต่งตั้งเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานระดับ ๒-๑๑ และตำแหน่งเทียบเท่า ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป และพนักงานระดับ ๑๒ ขึ้นไปและตำแหน่งเทียบเท่า ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

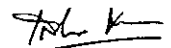
๓.๒ กำหนดให้ผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไปที่ยังไม่ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ดำเนินการจัดทำแผนดังกล่าว โดยให้ ฝพบ. ดำเนินการแจ้งให้ทราบถึงขั้นตอนการจัดทำต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. อนุมัติตาม ข้อ.๓.๑ - ๓.๒ ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง



(นายธรรมบุญ สรรพคุณ)
รก.รบ. รักษาการแทน อก.รบ.

อนุมัติตามข้อ ๓.๑



(นายเสริมสกุล คล้ายแก้ว,
ผวก.)

๑๔ มี.ค. ๒๕๖๑

เรียน รผก.(ท) ผ่าน ผชก.(ท)

๑๓ มี.ค. ๒๕๖๑

เพื่อโปรดนำเสนอ ผวก.พิจารณาอนุมัติ

ตามข้อ ๓.๑ - ๓.๒ ต่อไปด้วย

เรียน ผวก.

เพื่อโปรดอนุมัติ ตามระเบียบ กฟภ.ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่ง

กรม.

(นางนราวดี ศิริสมรรถการ)

อผ.บค. ๔

๑๓ มี.ค. ๒๕๖๑

แผนกพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติงาน

โทร.๔๑๕๕

(นางนราวดี ศิริสมรรถการ)

อผ.บค.

14 มี.ค. 2561

(นายสุรศักดิ์ ไตรภณ)

รท.(ท)

13 มี.ค. 2561

ณ.พ.

15 มี.ค. 2561



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ.

เลขที่ กรบ.(บป)๖๖๕๒ /๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่งของ กฟภ.

เรียน อ.ฟ.บค.

สรก.(ท)
วันที่ 29 ธ.ค. 2560
เลขที่ 5064

ได้รับแจ้งเรื่อง
วันที่ ๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๐
เลขที่ 4196

สรก.(ท)
วันที่ 29 ธ.ค. ๖๕๖๐
เลขที่ 3356

ผู้ว่าการ
วันที่ ๒๙ ธ.ค. ๖๐ เวลา ๑๑.๐๐
เลขที่รับ 19

เรื่องเดิม

๑. แผนการดำเนินงานผู้ว่าการประจำปี ๒๕๖๐ ด้าน Sustainable : ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ข้อ ๗ พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามความสามารถและผลงานตามระบบคุณธรรม โดยการพิจารณาและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลงาน ยอดเยี่ยมชมเชยบุคลากรที่ดี 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 รพท.(ท) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะทำงาน พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามความสามารถและผลงานตามระบบคุณธรรม กำหนดให้ตั้งคณะทำงาน 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 (กพต.) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ 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

ภาคที่ ๑ คู่มือการปฏิบัติงาน ขั้วไป หรือ ตำแหน่งที่เรียกขานอยู่ต้องมีที่เทียบเท่า				
ลำดับ	เกณฑ์ที่ต้องมี		ลำดับ	เกณฑ์อื่นๆ (ถ้ามี)
๑	คุณสมบัติถูกต้องตามที่ กฟผ. กำหนดไว้		๑	มีความรู้ความสามารถเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังเทียบกับตำแหน่งงานที่จะแต่งตั้ง
๒	ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา อยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าดีมาก (๔๐๐)		๒	ผ่านระบบส่งสมประสบการณ์จากการหมุนเวียนงาน (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)			

ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานระดับกองหรือหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า				
ลำดับ	เกณฑ์ที่ต้องมี	ลำดับ	เกณฑ์อื่นๆ (ถ้ามี)	
๑	คุณสมบัติถูกต้องตามที่ กฟผ. กำหนดไว้	๑	มีความรู้ความสามารถเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังเทียบกับตำแหน่งงานที่จะแต่งตั้ง	
๒	ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา อยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าดีมาก (๔.๐๐)	๒	ได้รับรางวัลพนักงานดีเด่น / รางวัลอื่นๆจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร/ มีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์	
๓	อัตราเงินเดือนถึงขั้นต้นของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามคำสั่ง หรือ ระเบียบ กฟผ. เรื่อง อัตราเงินเดือนของพนักงาน กฟผ. ที่ประกาศใช้ในปัจจุบัน	๓	ผ่านระบบส่งเสริมประสบการณ์จากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	
๔	ในรอบ ๑๒ เดือนที่ผ่านมา จะต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยกรณีกล่าวตักเตือน ยังสามารถแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่งได้			
๕	มีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)			

ข้อเสนอ

ในการนี้ กรบ. เห็นควรขออนุมัติดังนี้

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

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

(ตามเอกสารแนบ)

ทั้งนี้ ระเบียบ, หลักเกณฑ์ หรือ อนุมัติ ผวก. ฉบับใดที่ขัดแย้งกับอนุมัติฉบับนี้ เห็นควรให้ยกเลิก และใช้ระเบียบฉบับนี้แทน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. พิจารณาอนุมัติต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



เรียน ผวก.

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติและลงนามตาม.....ผบค.....เสนอ

(นายพงษ์พันธุ์ ช้างประสิทธิ์)

รผ.บค. รักษาการแทน อกร.บ.



(นายสุศักดิ์ ไชยวาน)

รผ.บค.(ท)

๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๐

กองระบบงานบุคคล

แผนกพัฒนาการบริหารจัดการปฏิบัติงาน โทร. ๕๕๕๕

กรม.



(นายเสริสสุท คคล้ายแก้ว)

ผวก.

๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๐

(นางนราวดี ศิริสมรรณการ)

อผ.บค.

๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๐

เรียน รผค.(ท) ผ่าน ผชค.(ท)

๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๐

เพื่อโปรดนำเสนอ ผวก.พิจารณาอนุมัติและลงนามในระเบียบฯ ที่แนบมาพร้อมนี้ต่อไปด้วย

(นางนราวดี ศิริสมรรณการ)

อผ.บค.

๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๐

แคว้น
จช.บค.



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐

.....

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

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนระดับ ตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการเลื่อนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๔ การแต่งตั้ง หมายถึง การแต่งตั้งพนักงานเข้าดำรงตำแหน่งใหม่ ทั้งในตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา, นักวิชาการ, พนักงานวิชาชีพ หรือ กลุ่มงานทั่วไป

ทั้งนี้ ให้รวมถึงกรณีที่มีระดับตำแหน่งสูงขึ้นกว่าตำแหน่งเดิม หรือ เทียบเท่า ในระดับตำแหน่งเดิม

ข้อ ๕ การแต่งตั้งพนักงาน ให้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๕.๑ การแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่าย ขึ้นไป หรือ ตำแหน่งที่เรียก ชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า

๕.๒ การแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่งระดับต่ำกว่า ผู้อำนวยการฝ่าย หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่เทียบเท่า

ข้อ ๖ การแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่าย ขึ้นไป หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่เทียบเท่า 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 กรณีว่ากล่าว ตักเตือน ยังสามารถแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่งได้

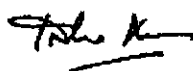
หลักเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ให้คำนึงถึงข้อมูลต่อไปนี้ มีความรู้ความสามารถเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังเทียบกับตำแหน่งงานที่จะแต่งตั้ง , ผ่าน ระบบสั่งสมประสบการณ์จากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) , ประวัติการได้รับรางวัลพนักงานดีเด่น หรือ รางวัลอื่นๆจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ , มีแนวทาง/แผนงาน/วิธีการ พัฒนางานในส่วนงานที่รับผิดชอบ

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