



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

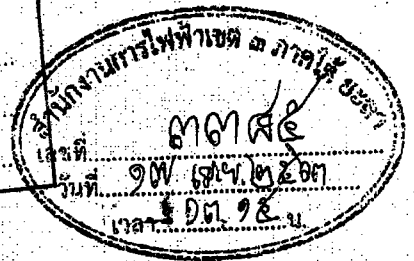
จาก กรบ.

เลขที่ กรบ.(ทบ) ๕๐๓/๒๕๖๓

เรื่อง นำส่งอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ และระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยการจ้าง
และการทำงานของผู้มีศักยภาพสูง พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน รผก., ผชก., อส., อช., ผชช., อผ. และ อก. ทุกหน่วยงาน

สำนักงานการไฟฟ้า อ.ส.เดา
2911
รับเลขที่ ๒๒ เม.ย. ๒๕๖๓
11.19



กรบ. ขอนำส่งอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ และระเบียบการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคว่าด้วยการจ้างและการทำงานของผู้มีศักยภาพสูง พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่
๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการ กฟผ. ในการประชุมครั้งที่
๑๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒ โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

๑. เพิ่มแนวทางการสรรหาคัดเลือกกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง สำหรับในบางลักษณะ
ตำแหน่งงาน เพื่อสนับสนุนนโยบายของคณะกรรมการ กฟผ., ผวก. และการกิจ แผนงานหรือโครงการที่มี
ความสำคัญ ทำทนาย มีผลกระทบสูงต่อการบรรลุพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์ขององค์กร (Project Base
Working) หรือการจ้างในตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานที่หาผู้ปฏิบัติงานได้ยากในตลาดแรงงาน โดยให้จ้าง
ในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) กลุ่มงานด้านต่างๆ โดยใช้รูปแบบการสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกจาก
Profile และ Portfolio ตามขั้นตอนกระบวนการจ้างที่ระเบียบกำหนด

๒. เพิ่มแนวทางการจ้างงาน รองรับกลุ่มบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง เพื่อให้สอดคล้องกับ
รูปแบบการทำงาน คำนึงและพฤติกรรมการทำงานในตลาดแรงงานยุคใหม่ และเพื่อดึงดูดและจูงใจกลุ่ม
ผู้มีศักยภาพสูงให้เข้าร่วมงานกับ กฟผ. ตามสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๑. ทบ.

- | | |
|---|--|
| ☒ รจก.(ท) | ☒ ผบท. |
| ☒ รจก.(บ) | ☒ ผบค. |
| ☐ กฟย.ปด. | ☒ ผมค. |
| ☐ กฟย.دن. | ☒ ผปป. |
| ☒ ผชน. | ☒ ผกส. |
| ☐ วศก. | ☒ ผบป. |
| ☐ นดก. | ☒ ผพ. |
| ☐ นบพ. | ☒ นทบ.(จป) |

(นางดาริณ พรหมกสิกร)
อภ.รบ.

เรียน อผ.ทุกฝ่าย., ผจก.กฟอ.ทญ.
ผจก.กฟฟ.ชั้น ๒-๓, อก.อก.ค.๓, ประจำเขต
ผจก.กฟส., กฟย. ทุกแห่ง
-เพื่อทราบและแจ้งส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

☒ เพื่อทราบ
แผนกพัฒนางานบุคคล ☐ แจ้งเวียนทราบ
โทร.๙๑๕๗ ☐ เพื่อทราบและถือปฏิบัติ
☐ เพื่อทราบและดำเนินการต่อไป
☐
(ลงชื่อ)
(นายวิจิตร บุญสิน)
ผจก.กฟอ.สต.

(นายสมฤทธิ์ ไซคินัน)
อช.ค.๓



ผู้ว่าการ
15 มิ.ย. 63 วันที่ - 15 มิ.ย. 2563
เลขที่ 1796 เลขที่ 1513

สำนักงานทรัพยากรบุคคล
รฟ. 30 มี.ค. 2563
1399

สรก.(ท)
วันที่ - 8 มิ.ย. 2563
เลขที่ 1678
15 มิ.ย. 2563

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ.

ถึง ผบค.

วันที่ 30 มีนาคม 2563

เลขที่ กรบ.(พบ) 434/2563

เรื่อง ขออนุมัติกำหนดระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยการจ้างและการทำงานของผู้มีศักยภาพสูง พ.ศ. 2563

เรียน อผ.บค.

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) บนพื้นฐานนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และสนองตอบต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ	๑ ความมั่นคง	๒ การสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน	๓ การพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพคน
	๔ การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและ เท่าเทียมทางสังคม	๕ การสร้างทางเดิน บนคุณภาพชีวิตที่เป็น มิตรต่อสิ่งแวดล้อม	๖ การปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ ตามยุทธศาสตร์ กฟผ. (พ.ศ. 2563 - 2567) กำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรในการปรับรูปแบบธุรกิจเข้าสู่ Driving Value Growth in the Evolving Utility Landscape เพื่อเป็น Digital Utility (Transformation to the Era of The Digital Utility) และเตรียมความพร้อมก้าวสู่ผู้นำในธุรกิจด้านไฟฟ้าทั้งในประเทศและในระดับภูมิภาค โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบจำหน่ายไฟฟ้า การจัดทำ Business Portfolio เพื่อเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับระบบสนับสนุน (Enabler) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งทางด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล ทุนมนุษย์ และ การบริหารจัดการนวัตกรรม เป็นต้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ คณะกรรมการ กฟผ. ได้มีมติครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม 2562 (ตามเอกสารแนบ ๑) เห็นชอบให้เพิ่มแนวทางการจ้างบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานในอนาคตของ กฟผ. ทั้งในธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และนวัตกรรม (Disruptive Technology) แบบพลิกผ่นที่อาจทำให้ธุรกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็ว โดยมีขอบเขตของการดำเนินงานดังนี้

๒.๑.๑ เพิ่มแนวทางการสรรหาบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง สำหรับในบางลักษณะตำแหน่งงาน เพื่อสนับสนุนนโยบายของคณะกรรมการ กฟผ., ผวก. และภารกิจ แผนงานหรือโครงการที่มีความสำคัญ ทำหาย มีผลกระทบสูงต่อการบรรลุพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์ขององค์กร (Project Base Working) หรือการจ้างในตำแหน่งงานซึ่งมีลักษณะงานที่หาผู้ปฏิบัติงานได้ยากในตลาดแรงงาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์องค์กร นโยบาย และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ อย่างสอดคล้องและ

บูรณาการกัน โดยให้จ้างในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) กลุ่มงานด้านต่าง ๆ เช่น ในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมพลังงานทดแทน / การจัดการพลังงาน / โรงไฟฟ้า / แมคคาทรอนิกส์/ ยานยนต์ / เคมี, ด้าน Big Data (Data Engineer / Data Science / Data Analytic), ด้าน Programmer, ด้าน Mobile/Web Application , ด้าน Marketing / Digital Marketing และ ด้าน Fin Tech เป็นต้น

โดยใช้รูปแบบการสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกจากกลุ่มบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงจากทั้งในและต่างประเทศ โดยพิจารณาจาก Profile และ Portfolio สามารถติดต่อ ทาบทาม สัมภาษณ์งาน เจรจาต่อรองกับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรง เพื่อให้กระบวนการสรรหามีความยืดหยุ่น คล่องตัวและสามารถ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ในเชิงรุก รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งเป็นรูปแบบการสรรหาอีกแนวทางหนึ่งควบคู่กับการเปิดรับสมัครสอบทั่วไป

๒.๑.๒ เพิ่มแนวทางการจ้างงาน รongรับกลุ่มบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงาน ค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของตลาดแรงงานยุคใหม่ และเพื่อดึงดูดและจูงใจกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงให้เข้าร่วมงานกับ กฟผ. โดยกำหนดกลยุทธ์การจ้างงานดังนี้

(๑) ลักษณะการจ้าง

- จ้างเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ในทุกคุณวุฒิ
- กำหนดเวลาจ้างเริ่มต้นและสิ้นสุดสัญญาจ้าง คราวละไม่เกิน ๒ ปี (กรณีมีความจำเป็นสามารถต่อสัญญาจ้างได้คราวละไม่เกิน ๒ ปี) ทั้งนี้ ไม่ต้องมีการค้ำประกันการทำงาน
- การจ้างไม่อยู่ภายใต้การพิจารณาหลักเกณฑ์กรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงาน

- การปฏิบัติงานให้อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาและการกำกับดูแลของผู้บริหารระดับรองผู้ว่าการ (เฉพาะในกรณีสายงานที่ไม่มีรองผู้ว่าการกำกับดูแลในสายงาน ให้ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับผู้ว่าการ เป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชา และกำกับดูแล)

(๒) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

- กำหนดอัตราค่าจ้างตามค่างานและภารกิจ รวมถึงคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กำหนด เช่น คุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ผลงาน ซึ่งสามารถเจรจาต่อรองค่าจ้างได้ ภายใต้ตามกรอบที่กำหนดดังนี้

การจ้างบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง	อัตราค่าจ้างแรกจ้าง (บาท)	อัตราค่าจ้างขั้นสูง (บาท)
	๒๒,๘๖๐ - ๘๙,๘๘๙	๑๙๐,๕๙๐

- กำหนดขึ้นค่าจ้างประจำปีละ ๑ ครั้ง ในอัตราสูงสุดไม่เกิน ๗.๕๐๐๐% (ตามวงเงินสูงสุดสำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีที่กระทรวงการคลังกำหนด)
- กำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับในระหว่างสัญญา เช่นเดียวกับลูกจ้างของ กฟผ. เช่น วันหยุด วันลา ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายในประเทศ ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและบุคคลในครอบครัว ค่าทำศพ ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร และสิทธิการเข้ารับการรักษาพยาบาลที่สถานพยาบาลของ กฟผ.

(๓) เงื่อนไขการทำงาน

- สามารถเจรจาตกลงเงื่อนไขการทำงาน วัน เวลาหรือชั่วโมงการทำงานได้ (Flexible Working)

- สามารถเปลี่ยนการทำงานในสำนักงาน เป็นการทำงานภายนอกสำนักงานได้ (Work from home / Remote Working) โดยให้นำหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติและแบบฟอร์มต่างๆ ของพนักงานตามโครงการ I Wish by PEA #ทำงานที่ไหนก็ได้ มาใช้บังคับกับบุคคลกลุ่มนี้ โดยอนุโลม (ตามเอกสารแนบ ๒)

(๔) ระบบการทำงาน

- ให้อิสระในการบริหารจัดการงานตนเองภายใต้การกำกับดูแลแบบกว้างๆ มุ่งเน้นความก้าวหน้าและผลสำเร็จของงาน

- การทำงานที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็วบนระบบ Digital Platform ต่างๆของ กฟภ.

- ถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ๆให้แก่ทีมงานของ กฟภ.

ทั้งนี้ ให้ ผวก. มีอำนาจจรรยาบรรณเกี่ยวกับการจ้างและการทำงานของผู้มีศักยภาพสูง รวมทั้งวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ตามหลักการที่คณะกรรมการ กฟภ. ให้ความเห็นชอบไว้ เพื่อใช้บังคับต่อไป

๒.๒ กรบ. ได้นำหลักการตามมติคณะกรรมการ กฟภ. จัดทำเป็นระเบียบการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคว่าด้วยการจ้างและการทำงานของผู้มีศักยภาพสูง พ.ศ. ๒๕๖๓ (สรุปสาระสำคัญของระเบียบฯ ตามเอกสารแนบ ๓) พร้อมขอความอนุเคราะห์ สกม. พิจารณากำหนดแบบสัญญาจ้างผู้มีศักยภาพสูงเป็นที่เรียบร้อยแล้ว (แบบสัญญาจ้างตามเอกสารแนบ ๔)

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ กฟภ. ในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่วางไว้อย่างสอดคล้องและบูรณาการกัน สามารถเพิ่มมูลค่าองค์กรและขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจใหม่ในอนาคต รองรับ Disruptive Technology โดยการเพิ่มแนวทางการสรรหาบุคลากรแบบ Professional Recruitment ให้ได้บุคลากรที่มีขีดความสามารถและศักยภาพสูง และเพิ่มแนวทางการจ้างงานให้ดึงดูดและจูงใจตลาดแรงงานยุคใหม่ จึงเห็นสมควรนำเสนอ ดังนี้

๓.๑ อนุมัติ และลงนามในระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยการจ้างและการทำงานของผู้มีศักยภาพสูง พ.ศ. ๒๕๖๓

๓.๒ เมื่อได้รับอนุมัติตามข้อ ๓.๑ แล้ว ขอความเห็นชอบการสนับสนุนความร่วมมือ (Collaboration) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๒.๑ ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

- กองบริหารงานบุคคล

• วางระบบและแนวทางปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง โดยให้คำนึงถึงความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ซับซ้อน เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายตามแหล่งต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศได้ในเชิงรุก อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งกำหนดแบบหลักฐานการสมัครงาน

• สืบค้น รวบรวม และจัดทำฐานข้อมูลคลังรายชื่อและประวัติผลงาน (Portfolio) ของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Top Talent Pool)

• จัดทำแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องและดำเนินการตามระเบียบฯ

- กองระบบงานบุคคล

- ทบทวนและจัดทำข้อมูลเชิงวิเคราะห์ Workforce Capability และ Competency Model ให้สอดคล้องกับศักยภาพขององค์กรที่ต้องการในอนาคต
- จัดทำระบบการประเมินค่างาน (Job Evaluation) และการกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างแรกจ้างที่สอดคล้องกับค่างาน เพื่อใช้สำหรับการจ้างบุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูง
- จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูง ที่เน้นผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของงาน เพื่อใช้สำหรับติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน และการขึ้นค่าจ้างประจำปี รวมถึงการประเมินศักยภาพ (ตามข้อสังเกตของคณะกรรมการ กฟผ.)
- ดำเนินการอื่น ๆ ตามระเบียบ

๓.๒.๒ ฝ่ายพัฒนาศักยภาพบุคคล

- กองพัฒนาศักยภาพ

- จัดทำระบบ Mentoring เพื่อแนะนำบุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูง ให้เข้าใจกลไก ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร
- สร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานบุคลากรยุคใหม่ให้แก่ผู้บริหาร

หน่วยงาน

- จัดทำระบบ Knowledge Management (KM) เพื่อจัดเก็บองค์ความรู้ของบุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูงและถ่ายทอดให้แก่ทีมงานของ กฟผ. (ตามข้อสังเกตของคณะกรรมการ กฟผ.)

๓.๒.๓ สายงานสารสนเทศและสื่อสาร เพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูล หรือ Application รวบรวมข้อมูลคลังรายชื่อและประวัติผลงานบุคคลกลุ่มผู้มีความรู้สูง (Top Talent Pool) รวมถึงการพัฒนา Digital Platform สำหรับการทำงานต่าง ๆ ที่ทันสมัยและรองรับการทำงานรูปแบบใหม่ขององค์กร

๓.๒.๔ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เพื่อประชาสัมพันธ์โครงการให้สังคมในวงกว้างรับรู้ถึงแนวทางการสรรหาและโอกาสในการจ้างงานรูปแบบใหม่ขององค์กร และเชิญชวนให้เข้ามาสมัครงานกับ กฟผ. (Employer Branding)

๓.๒.๕ ผู้บริหารทุกหน่วยงาน สนับสนุนการทำงานรูปแบบใหม่ จัดทีมสนับสนุนการทำงาน เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูงให้แก่ทีมงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานจริงให้แก่ทีมงานของ กฟผ.

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. เพื่อพิจารณาอนุมัติ และลงนามในระเบียบฯ แนบท้าย ตามข้อ ๓.๑ และให้ความเห็นชอบตามข้อ ๓.๒ ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

เรียน รผก.(ท) ผ่าน ผชก.(ท)

- ๘ เม.ย. ๒๕๖๓

เพื่อโปรดนำเสนอ ผวก. พิจารณาอนุมัติและลงนามในระเบียบฯ แนบท้าย ตามข้อ ๓.๑ และให้ความเห็นชอบตามข้อ ๓.๒ ต่อไปด้วย

๓.๑

(นายมนต์ชัย ตานุโพธิ์บริบูรณ์)

อ.ผ.บ.

- ๘ เม.ย. ๒๕๖๓

แผนกพัฒนางานบุคคล

โทร.๙๑๕๗

๑. ๓.๑. อนุมัติ-ลงนามแล้ว
(นางดารัณ พรหมกลีกร)
อ.ร.บ.

(นายสัพพชร์ ปรีเพร)
ผวก.

16 เม.ย. 2563

เรียน ผวก.

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และลงนามตามข้อ ๓.๑ และให้ความเห็นชอบข้อ ๓.๒ ตามที่ ผบค.เสนอ

(นางนราวดี ศิริสมรรถการ)

รผก.(ท)

15 เม.ย. 2563