

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต มีหลักเกณฑ์ในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงาน โดยวิธีการสอบแข่งขัน ทั้งนี้ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วนตามที่รับสมัคร โรงงานไฟมีกระบวนการสรรหาพนักงานและการคัดเลือกที่โปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกและสรรหาพนักงานของโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต ทำหน้าที่พิจารณาดำเนินการคัดเลือกและสรรหาพนักงานโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศรับสมัคร รวมถึงดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น กำหนดวันสอบ เวลา สถานที่ การประเมินความสามารถ ทักษะ ตลอดจนตัดสินใจปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการ และควบคุมดูแลการดำเนินการให้ได้มาตรฐาน มีความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการที่ดี และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคุมสอบข้อเขียนเพื่อป้องกันการทุจริตและควบคุมความเป็นระเบียบเรียบร้อย

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต มีหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ซึ่งเป็นไปข้อบังคับโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการออกจากงาน พ.ศ. 2566 หมวด 2 การบรรจุและการแต่งตั้ง (ข้อ 9, ข้อ 10, ข้อ 11) ดังนี้

2.1 การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงาน จะต้องมีความรู้คุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. สัญชาติไทย
2. อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
3. สามารถทำงานให้แก่โรงงานไฟได้เต็มเวลา
4. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
5. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี
6. ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
7. ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินร่ำรวยผิดปกติหรือทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
8. ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำรวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรมหรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือสภากรุงเทพมหานครและผู้บริหารท้องถิ่น
9. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง
10. ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่
11. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

2.2 การบรรจุพนักงานให้บรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของโรงงานไฟ

2.3 การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานที่ผ่านการคัดเลือกหรือสรรหาที่มีประสบการณ์การทำงานและผลการปฏิบัติงาน ต้องแสดงหนังสือรับรองประวัติการทำงานจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนให้คณะกรรมการหรือผู้อำนวยการพิจารณา เพื่อบรรจุเป็นพนักงานแทนตำแหน่งที่ว่าง ต้องผ่านการพิจารณาตามกระบวนการ

คัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่โรงงานไฟฟ้กำหนด และหลักเกณฑ์การพิจารณาอัตราขึ้นเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างอัตราบัญชีเงินเดือนให้ประกาศไว้

3. การย้าย การโอน หรือการเลื่อน

การย้าย/การโอนพนักงานภายในองค์กร ให้หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าส่วนงาน จัดทำบันทึกชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการโยกย้าย และส่งส่วนทรัพยากรบุคคลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงานนั้น จากนั้นส่วนทรัพยากรบุคคลจัดทำคำสั่งโยกย้ายเสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาอนุมัติ และแจ้งพนักงานผู้ที่ได้รับการโยกย้ายรับทราบต่อไป

การเลื่อนขึ้นเงินเดือน โรงงานไฟฟ้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปข้อบังคับ โรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการออกจากงาน พ.ศ. 2566 หมวด 3 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง (ข้อ 16) (รายละเอียดตามข้อ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน) ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงงานไฟฟ้ มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม และครั้งที่ 2 ตั้งแต่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ของทุกปี ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดเป็น 3 ส่วน ซึ่งเป็นไปข้อบังคับ โรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการออกจากงาน พ.ศ. 2566 (ข้อ 16) ตามได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ข้อมูลวันลา กำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. พนักงานได้รับพิจารณา ครึ่งขั้น ดังนี้

- ลาป่วยไม่เกิน 30 วัน
- สายไม่เกิน 25 ครั้ง

2. พนักงานได้รับพิจารณา หนึ่งขั้น ดังนี้

- ลาป่วยไม่เกิน 25 วัน
- สายไม่เกิน 20 ครั้ง

3. พนักงานได้รับพิจารณา หนึ่งขั้นครึ่ง ดังนี้

- ลาป่วยไม่เกิน 20 วัน
- สายไม่เกิน 15 ครั้ง

4. พนักงานได้รับ สองขั้น ดังนี้

- ลาป่วยไม่เกิน 15 วัน
- สายไม่เกิน 10 ครั้ง

5. พนักงานไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี มีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ในรอบปีที่แล้วมาลาป่วยและมาทำงานสายไม่เกินหลักเกณฑ์ แต่ประเมินผลงานแล้วต่ำกว่ามาตรฐาน หรือประพฤติดนผิตรีเบียบของโรงงานไฟฟ้เป็นอาจิดน และเคยถูกผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือนอยู่เสมอและไม่ดีขึ้น

- ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันควร
- ประพฤติชั่วหรือเสื่อมเสียในทางศีลธรรม

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือน คือ การประเมินผลจากผลงาน และคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
ในการพิจารณา เกณฑ์ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ผลงาน	ความหมาย	คะแนน
ดีเด่น	ระดับผลงานสูงกว่ามาตรฐาน	180 – 200 คะแนน
ดีมาก	ระดับผลงานสูงมาตรฐาน	150 – 179 คะแนน
ดี	ระดับผลงานมาตรฐาน	136 – 149 คะแนน
พอใช้	ระดับผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน	120 – 135 คะแนน
ต่ำกว่า	ต่ำกว่ามาตรฐานต้องปรับปรุงต่ำกว่า	120 คะแนน