



(ฉบับประมวลครั้งที่ 1 ลงวันที่ 16 มกราคม 2562)

คำสั่งบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่ รค. 5/2561

เรื่อง การแต่งตั้งผู้บริหารส่วนงานระดับฝ่ายและระดับส่วน

เพื่อให้การดำเนินการแต่งตั้งผู้บริหารส่วนงานในระดับฝ่าย และระดับส่วน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมติคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.) ในการประชุมครั้งที่ 13/2561 เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2561

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 27 ของข้อบังคับบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ประกอบกับความในข้อ 2.1 ของคำสั่งคณะกรรมการบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ 29/2546 เรื่อง มอบหมายอำนาจให้กรรมการผู้จัดการใหญ่ปฏิบัติการแทนคณะกรรมการ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จึงยกเลิกคำสั่งบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ รค.12/2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้บริหารส่วนงานระดับฝ่ายและระดับส่วน ดังนี้

ข้อ 1 คำจำกัดความ

“ทีโอที” หมายความว่า บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

“ผู้บริหารส่วนงาน” หมายความว่า ผู้บริหารส่วนงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการส่วน

“กบท.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ทีโอที แต่งตั้ง

“คณะกรรมการสรรหา” หมายความว่า คณะกรรมการสรรหาผู้บริหารส่วนงานระดับฝ่ายและระดับส่วน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากกรรมการผู้จัดการใหญ่

ข้อ 2 เมื่อมีตำแหน่งผู้บริหารส่วนงานว่าง ให้ดำเนินการดังนี้

2.1 ให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องของเสนอ กบท. เพื่อพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนหรือ สรรหาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง

2.2 เมื่อ กบท. เห็นชอบให้มีการสรรหาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง ให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการประกาศรับสมัครตำแหน่งว่างพร้อมระบุความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน (Job Accountability : JA) และคุณสมบัติของตำแหน่งงาน (Qualification Catalog : Q.C.) ของตำแหน่งที่ว่าง โดยผู้สมัครตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายสามารถสมัครได้ 2 ตำแหน่ง ผู้สมัครตำแหน่งผู้จัดการส่วนสามารถสมัครได้ 1 ตำแหน่ง สำหรับการดำเนินการประกาศรับสมัครให้ เป็นไปตามที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

ข้อ 3 ให้มีคณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วย

3.1 กรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้แทนที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 คน

3.2 รองกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้แทนที่ได้รับมอบหมายของสายงาน/หน่วยธุรกิจ ที่ตำแหน่งผู้บริหาร ส่วนงานว่างหรือกรณีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ ให้ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้แทนที่ได้รับ มอบหมาย จำนวน 1 คน

3.3 รองกรรมการผู้จัดการใหญ่สายงานที่กำกับดูแลงานบริหารทรัพยากรบุคคล หรือผู้แทนที่ได้รับ มอบหมาย จำนวน 1 คน

ข้อ 4 คณะกรรมการสรรหามีอำนาจหน้าที่สรรหาผู้บริหารส่วนงานเบื้องต้น โดยให้ดำเนินการสรรหาดังนี้

4.1 สัมภาษณ์ โดยพิจารณากำหนดคะแนนร้อยละ 60 จากปัจจัยอย่างน้อยดังนี้

(1) ความรอบรู้ในตำแหน่งงาน โดยอิงสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่

(Functional Competency)

(2) ภาวะผู้นำ โดยอิงสมรรถนะเชิงจัดการ (Managerial Competency)

(3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personality) ตามที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

4.2 ประเมินความรู้ความสามารถโดยกำหนดคะแนนร้อยละ 40 จากปัจจัยดังนี้

(1) ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance) ย้อนหลัง 3 ปี

(2) ผลการประเมินศักยภาพ (Potential) ครั้งล่าสุด

(3) ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งว่างและความรู้ความสามารถ

(4) ประสบการณ์การบริหารหรือการดูแลทีมงาน

4.3 สรุปผลการพิจารณาตามข้อ 4.1 และ 4.2 และเสนอรายชื่อผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ร้อยละ 70 3 ลำดับแรก ส่งให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ 5 คุณสมบัติของผู้สมัครเป็นผู้บริหารส่วนงาน

5.1 มีคุณสมบัติและประสบการณ์ตามคุณสมบัติของตำแหน่งงาน (Q.C.)

5.2 ผู้สมัครเป็นผู้บริหารส่วนงาน

5.2.1 ตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย ต้องเป็นหรือเคยเป็นผู้จัดการส่วน โดยมีประสบการณ์ในการ บริหารในตำแหน่งผู้จัดการส่วนไม่น้อยกว่า 2 ปี และต้องผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่ ทีไอที กำหนด

5.2.2 ตำแหน่งผู้จัดการส่วน ต้องเป็นพนักงานระดับ 8 -10 และปฏิบัติหน้าที่หรือเคยปฏิบัติ หน้าที่ หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าหน่วย หัวหน้าศูนย์ ผู้จัดการศูนย์ หัวหน้ากองหรือเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแต่มี ความหมายเดียวกันซึ่งรายงานตรงต่อผู้บังคับบัญชาในระดับผู้จัดการส่วนขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ในการดูแลหรือควบคุม ทีมงานไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือเคยเป็นผู้จัดการส่วน

5.3 ต้องเป็นผู้ที่มีอายุไม่เกิน 58 ปี หรือต้องเป็นผู้ที่มีอายุงานนับตั้งแต่วันสมัครจนถึงวันที่เกษียณอายุไม่ น้อยกว่า 2 ปี

5.4 ผู้สมัครต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยภายใน 1 ปีก่อนถึงวันสมัคร

5.5 ผู้สมัครต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารในระดับเดียวกันหรือสูงกว่าตำแหน่งที่จะสมัครนับถึง วันที่สมัคร

1.5.6 ผู้สมัครต้องไม่เคยเป็นผู้บริหารส่วนงานที่ขอพ้นจากตำแหน่งบริหารส่วนงาน และ ทีไอที มีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งบริหารส่วนงานที่ขอพ้นดังกล่าว ภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่คำสั่งมีผลใช้บังคับก่อนถึงวันสมัคร

ข้อ 6 ผู้สมัครเป็นผู้บริหารส่วนงาน ต้องจัดทำเอกสารแสดงวิสัยทัศน์และอื่น ๆ เช่น แนวคิด แผนการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่สมัคร แผนการพัฒนางาน เป็นต้น เสนอคณะกรรมการสรรหาเพื่อประกอบการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งต้องดำเนินการอื่นใดตามที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

ข้อ 7 การแต่งตั้งเพื่อทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารส่วนงาน

ให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมรายชื่อและข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามข้อ 4.3 เสนอ กบท. เพื่อพิจารณา โดยกบท. อาจพิจารณาผู้ใดผู้หนึ่ง หรือไม่ก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

7.1 กรณี กบท. พิจารณาแล้วเห็นสมควรแต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่ง “รักษาการผู้บริหารส่วนงาน” ให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งผู้บริหารเดิมหรือพ้นจากหน้าที่งานเดิม และให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงานตำแหน่งใหม่เป็นระยะเวลา 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่คำสั่งแต่งตั้งมีผลใช้บังคับ โดยให้ถือว่าการเข้าปฏิบัติงานเป็นการรายงานตัวต่อผู้บังคับบัญชาแล้ว และผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้บริหาร ส่วนงาน จะต้องถูกประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานในช่วงเวลาดังกล่าว ทั้งนี้ ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน รักษาการผู้บริหาร ส่วนงานจะไม่สามารถได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ ที่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารส่วนงานนั้นมีสิทธิได้รับ เช่น เงินทดแทนรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

7.2 กรณี กบท. พิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีผู้ใดตามข้อ 4.3 ที่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง “รักษาการผู้บริหารส่วนงาน” กบท. อาจให้สรรหาใหม่ตามคำสั่งนี้หรือให้ดำเนินการอื่นใดตามที่เห็นสมควรก็ได้

ข้อ 8 การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารส่วนงาน

8.1 การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารส่วนงาน ให้รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือกรณีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ ให้ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้กำหนดตัวชี้วัด

8.2 การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารส่วนงาน ให้ใช้แบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารตามที่แนบท้ายคำสั่งนี้ โดยให้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานทั้งส่วนที่ 1 (การประเมินผลสำเร็จของแผนงานหรือเป้าหมายหรือผลงานที่คาดหวัง) และส่วนที่ 2 (คุณสมบัติของผู้บริหารส่วนงานซึ่งเป็นการพิจารณาความสามารถและพฤติกรรมในการบริหารงาน) ตามที่กำหนดไว้ในแบบประเมินดังกล่าวให้ครบถ้วน ซึ่งต้องได้คะแนนส่วนที่ 1 ไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน และส่วนที่ 2 ไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

8.3 เมื่อครบกำหนดการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารส่วนงาน ให้รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือกรณีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ ให้ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินตามข้อ 8.2 ก่อนส่งให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำเข้า กบท. เพื่อพิจารณา

ทั้งนี้ การมอบหมายดังกล่าว อาจมอบหมายเป็นครั้งคราวหรือมอบหมายเป็นการถาวรก็ได้

¹ แก้ไขโดยคำสั่งบริษัท ทีไอที ที่ รค.3/2562 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2562

ข้อ 9 การแต่งตั้งเป็นผู้บริหารส่วนงาน

9.1 กรณีมีผู้ได้รับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานส่วนที่ 1 ไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน และส่วนที่ 2 ไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน และ กบท. พิจารณาแล้วเห็นสมควรแต่งตั้งผู้ใดเป็นผู้บริหารส่วนงาน ให้ผู้นั้นเป็นผู้บริหารส่วนงานตั้งแต่วันที่คำสั่งแต่งตั้งมีผลบังคับใช้

9.2 กรณีได้รับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานส่วนที่ 1 ต่ำกว่า 70 คะแนน หรือส่วนที่ 2 ต่ำกว่า 70 คะแนน กบท. อาจพิจารณาให้ทดลองปฏิบัติงานใหม่ตามข้อ 8 แต่ต้องไม่เกิน 3 เดือนหรืออาจพิจารณาให้สรรหาใหม่ตามคำสั่งนี้หรืออาจดำเนินการอื่นใดตามที่เห็นสมควรก็ได้ สำหรับกรณี กบท. ไม่พิจารณาให้ทดลองปฏิบัติงานใหม่ ให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งรักษาการผู้บริหาร แต่หากก่อนการสมัครเข้ารับการสรรหาของผู้นั้น มีตำแหน่งบริหารอยู่ ให้คงตำแหน่งบริหารในระดับเดิม

ข้อ 10 ในกรณีที่ดำเนินการสรรหา 2 ครั้งแล้ว ไม่มีผู้สมัคร หรือไม่มีผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง ให้ กบท. พิจารณา แต่งตั้งจากผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Q.C.) เพื่อทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารส่วนงาน และดำเนินการตาม ข้อ 7 ข้อ 8 และข้อ 9

ข้อ 11 การนับอายุครองระดับเพื่อเลื่อนระดับ ให้ดำเนินการดังนี้

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 กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติหรือไม่ได้กำหนดไว้ในคำสั่งนี้ ให้กรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

บทเฉพาะกาล

ในกรณีที่มีการคัดเลือกผู้บริหารส่วนงานตามคำสั่ง บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ รค. 12/2558 แล้ว และอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้บริหารส่วนงานแต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามคำสั่งดังกล่าวต่อไป จนกว่าจะมีคำสั่งแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2561

มนต์ชัย หนูสง

(นายมนต์ชัย หนูสง)

กรรมการผู้จัดการใหญ่