



บทที่ ๓

การประเมินผลการปฏิบัติงานของการไฟฟ้านครหลวง

การไฟฟ้านครหลวง เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค มีหน้าที่หลักในการให้บริการด้านกระแสไฟแก่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ ซึ่งคิดเป็นจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้าทั้งสิ้น ๕๘๐,๕๕๐ ราย และคิดเป็นพื้นที่ ๓,๑๐๖ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นพื้นที่ที่ทำการจ่ายกระแสไฟฟ้าแล้ว ๑,๘๙๕ ตารางกิโลเมตร^๑ โดยมีฐานะทางกฎหมายเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติ

โดยที่การไฟฟ้านครหลวง เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค จึงมีหน่วยงานของรัฐบาลหลายหน่วยงานคอยดูแลควบคุม กล่าวคือ

๑. ควบคุมและดำเนินการโดยรัฐบาล มีคณะกรรมการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการ ๑ คน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่า ๕ คน และไม่เกิน ๙ คน ทั้งนี้โดยไม่รวมผู้ว่าการซึ่งถือเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง คณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวงนี้ได้รับแต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและควบคุมดูแลกิจการของการไฟฟ้านครหลวง โดยผ่านผู้ว่าการซึ่งคณะกรรมการ เป็นผู้แต่งตั้ง

๒. คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีหน้าที่ในการให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องแผนงานของการไฟฟ้าและการขยายงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

^๑ การไฟฟ้านครหลวง, "รายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๒๐" (กรุงเทพมหานคร : การไฟฟ้านครหลวง, ๒๕๒๐), หน้า ๘๓.

๓. กระทรวงการคลัง มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลเกี่ยวกับรายรับ รายจ่ายและการ เก็บผลกำไรของการไฟฟ้านครหลวง

๔. สำนักงบประมาณ มีหน้าที่คอยดูแลเกี่ยวกับการตั้งงบประมาณประจำปี ของการไฟฟ้านครหลวง

๕. กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลการดำเนินงานของ การไฟฟ้านครหลวงโดยตรง โดยพิจารณาถึงการควบคุมการดำเนินงานและระเบียบ ปฏิบัติต่าง ๆ

๖. คณะกรรมการที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี เกี่ยวกับการจัดองค์การ มีหน้าที่ คอยให้คำแนะนำต่อนายกรัฐมนตรี

๗. คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ทำหน้าที่ตรวจสอบดูแลเกี่ยวกับความ ถูกต้องทางด้านการเงินของการไฟฟ้านครหลวง เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการ เบียดบังผลประโยชน์ไปใช้ในทางที่ผิด

๘. รัฐสภา (คณะกรรมการการงบประมาณ) ในกรณีที่มีสภาผู้แทนราษฎร รัฐสภาทำหน้าที่ในการดูแลควบคุมงบประมาณที่การไฟฟ้านครหลวง เสนอไปยัง สำนัก งบประมาณและถูก เสนอไปยังรัฐสภาเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารการไฟฟ้านครหลวงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ การไฟฟ้านครหลวง จึงได้จัดแบ่ง ความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานในสังกัดดังนี้

๑. ผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง เป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานของการไฟฟ้า นครหลวงในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุด โดยควบคุมงานของรองผู้ว่าทั้งสี่ส่วน

๒. รองผู้ว่าการส่วนวิชาการ มีหน่วยงานที่อยู่ในการควบคุมดูแลรับผิดชอบ คือ ฝ่ายจัดซื้อและพัสดุ (ผ.พ.ค.) ฝ่ายวิศวกรรมโครงการ (ผ.ว.ก.) ฝ่ายก่อสร้าง (ผ.ก.ส.) และกองโรงงาน (ร.ง.)

๓. รองผู้ว่าการส่วนปฏิบัติการ มีหน่วยงานที่อยู่ในการควบคุมดูแลรับผิดชอบ คือ ฝ่ายจำหน่าย (ผ.จ.น.) ฝ่ายบริการผู้ใช้ไฟ (ผ.บ.ฟ.) และฝ่ายควบคุมระบบ ไฟฟ้า (ผ.ค.ฟ.)

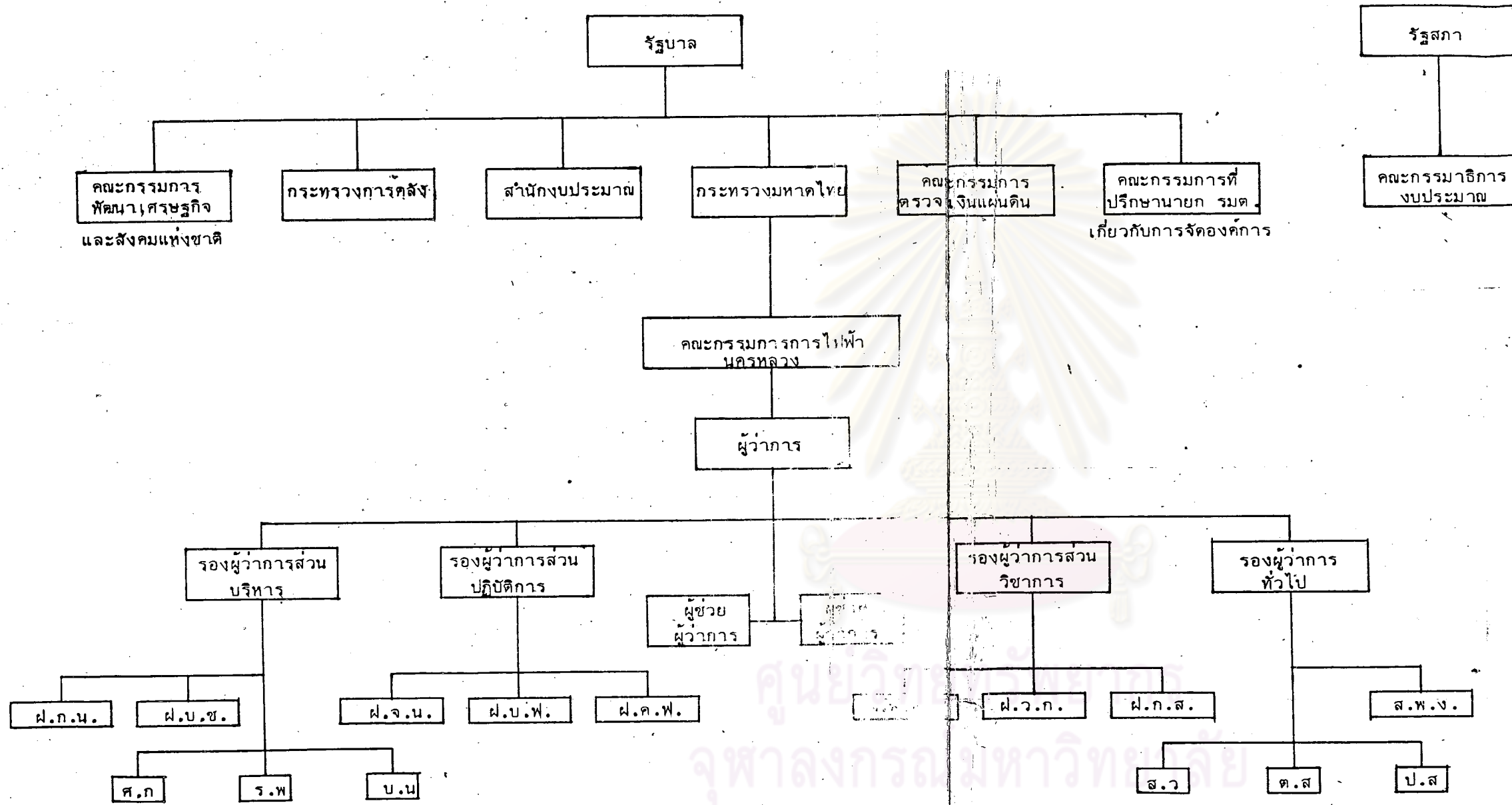
๔. รองผู้อำนวยการส่วนบริหาร มีหน่วยงานที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ คือ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (ผ.ก.น.) ฝ่ายบัญชีและการเงิน (ผ.บ.ช.) กองเศรษฐกิจพลังไฟฟ้า (ศ.ก.) กองบริการภายใน (บ.น.) และโรงพยาบาลการไฟฟ้านครหลวง

๕. รองผู้อำนวยการทั่วไป มีหน่วยงานที่อยู่ในความควบคุมดูแล คือ สำนักแผนงานและโครงการ (ส.ผ.ง.) สำนักผู้ว่าการ (ส.ว.) สำนักงานตรวจสอบภายใน (อ.ส.) และส่วนงานประชาสัมพันธ์ (ป.ส.)

หน่วยงานสูงสุดในการไฟฟ้านครหลวงคือฝ่ายต่าง ๆ หรือสำนักที่เทียบเท่า ฝ่ายแต่ละฝ่ายจะแบ่ง ออกเป็นกอง เป็นแผนก และเป็นหมวดตามลำดับชั้นภาพ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



- ผ.ก.น. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
- ผ.บ.ช. ฝ่ายการบัญชีและการเงิน
- ศ.ก. กองเศรษฐกิจพลังไฟฟ้า
- ร.พ. โรงพยาบาลการไฟฟ้านครหลวง
- บ.น. กองบริการภายใน
- ผ.จ.น. ฝ่ายจำหน่าย
- ผ.บ.พ. ฝ่ายบริการผู้ใช้ไฟ
- ผ.ค.พ. ฝ่ายควบคุมระบบไฟฟ้า
- ผ.พ.ต. ฝ่ายพัสดุ
- ผ.ว.ก. ฝ่ายวิศวกรรมโครงการ
- ผ.ก.ส. ฝ่ายก่อสร้าง
- ร.ง. กองโรงงาน
- ส.พ.ง. สำนักแผนงานและโครงการ
- ส.ว. สำนักผู้ว่าการ
- ต.ส. สำนักงานตรวจสอบภายใน
- ป.ส. ส่วนงานประชาสัมพันธ์

หลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของการไฟฟ้า

โดยที่การไฟฟ้านครหลวง เป็นองค์การรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคที่จะต้องทำหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลกำไรพอสมควร ด้วยคั้งนั้น การดำเนินงานของพนักงานในการไฟฟ้านครหลวง เกือบทุกคนจึงต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ และมีคุณค่าถูกต้องตามมาตรฐานเพียงใด นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานยังช่วยให้การพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือนประจำปีและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม สมเหตุผล การไฟฟ้านครหลวงจึงได้จัดระเบียบวิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบและถือ เป็นระเบียบปฏิบัติอย่าง เป็นทางการ เมื่อ ปี พ.ศ. ๒๕๑๘

การกำหนดมาตรฐาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ได้จัดขึ้นเพื่อจะดูว่าการปฏิบัติงานของพนักงานได้บรรลุเป้าหมายแค่ไหน เพียงใด ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องมีการทำความเข้าใจกันถึง "เป้าหมาย" ในระหว่าง ผู้ถูกประเมินและผู้ที่ทำการประเมินเสียก่อนว่าขนาดไหนถึงจะเรียกว่าบรรลุเป้าหมาย (หรือที่เรียกว่าได้มาตรฐาน) ขนาดไหนจึงจะเรียกว่า สูงกว่ามาตรฐานและขนาดไหนจึงจะเรียกว่าต่ำกว่ามาตรฐาน

การกำหนดมาตรฐานการทำงานของการไฟฟ้านครหลวงนั้นได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ร่วมกับผู้ปฏิบัติงานช่วยกันกำหนดขึ้นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เนื่องจากผู้บังคับบัญชามักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานก็มักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ต่ำ

ในกรณีที่มีการปฏิบัติงานและวิธีปฏิบัติงานมาตรฐานอยู่แล้ว ก็ให้ถือเอามาตรฐานเดิมเป็นมาตรฐานต่อไป เช่น ในกรณีของงานปฏิบัติส่วนมากนั้น ผู้บังคับบัญชาและพนักงานอาจต้องยอมรับมาตรฐานงานเดิมโดยถือเป็นมาตรฐานที่ถูกต้องแล้ว

ตั้ง เช่นจำนวนเครื่องวัดที่พนักงานเดินไปจุดใดถูกต้องในเส้นทางหนึ่งต่อวัน หรือจำนวน
 ข้อความที่เสียบนกรอกได้ในวันหนึ่ง ๆ เป็นต้น จำนวนดังกล่าวเป็นจำนวนที่ตั้งไว้โดย
 อาศัยประสบการณ์เป็นปี ๆ มาแล้วและยอมรับกันว่าถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์
 ย่อมทราบว่า จะต้องใช้เวลานานเท่าไรกว่าพนักงานทั่ว ๆ ไปจะสามารถทำงานได้ถึง
 มาตรฐานที่กำหนด และพนักงานเองก็ทราบดีเช่นเดียวกัน

สำหรับผู้ปฏิบัติงานสายอาชีพและผู้ที่มีตำแหน่ง เป็นผู้ปฏิบัติงานทางเทคนิคที่
 สูงนั้น การกำหนดมาตรฐานจะมีการยืดหยุ่นบ้างในการตั้งมาตรฐาน โดยทั้งผู้ประเมิน
 และผู้ถูกประเมินจะต้องปรึกษาร่วมกันกำหนดขึ้น การกำหนดเป้าหมายจะต้องทำร่วมกัน
 เช่น วิศวกรซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการหนึ่งอาจจะสามารถกะเวลาแล้ว
 เสร็จของโครงการได้เร็วกว่าผู้บังคับบัญชา เมื่อการกะประมาณเวลาของวิศวกร เป็น
 ที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ในทางปฏิบัติบางครั้งอาจทำไม่ได้ในระยะเวลา
 ดังกล่าว จำเป็นต้องมีการผ่อนคลายนบ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับปานกลางหรือระดับมาตรฐาน

ระดับสูงกว่ามาตรฐาน

ระดับสูงกว่ามาตรฐานมาก

ระดับต่ำกว่ามาตรฐาน

ระดับต่ำกว่ามาตรฐานมาก

ระดับปานกลางหรือระดับมาตรฐานนี้ การไฟฟ้านครหลวงได้มอบหมายให้
 ผู้บังคับบัญชาร่วมกับผู้ปฏิบัติงานกำหนดขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ระดับปานกลางหรือระดับ
 มาตรฐานนั้น หมายถึง เป็นแบบฉบับที่ดีและแสดงให้เห็นว่าทำงานได้สำเร็จตาม
 เป้าหมายของงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของการไฟฟ้านครหลวง

ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารองค์การที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ การตรวจสอบดูแลงานทุกอย่างขององค์การฯ ได้รับการปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายเพียงใด มีคุณค่าถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ตลอดจนกระทั่งคุณภาพงานขององค์การทุกคนปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายข้อบังคับขององค์การและกฎหมายบ้านเมือง เพียงใด

แนวทางที่ดีที่สุดและประหยัดที่สุดที่ฝ่ายบริหารองค์การจะปฏิบัติตามความรับผิดชอบที่ได้สำเร็จก็คือ การจัดให้ผู้นับคัมบัญชาทุกคนทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ใ้บังคับบัญชาทุกคน แล้วนำผลการประเมินนี้มาใช้สำหรับพิจารณา กำหนดนโยบายการบริหารงานของฝ่ายบริหารต่อไป เช่น กำหนดนโยบายการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งพนักงานและการขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

ดังนั้น ในปี พ.ศ. ๒๕๑๘ การไฟฟ้านครหลวงจึงได้จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานของการไฟฟ้านครหลวงอย่างเป็นระบบ และเป็นทางการ ตั้งแต่ระดับหัวหน้ากองลงมาในทุกระดับงานโดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

- ๑. เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี (ขึ้นเงินเดือน)
- ๒. เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง
- ๓. ใช้สำหรับการวางนโยบายฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ผู้ที่มีขีดความสามารถต่ำกว่ามาตรฐานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้น หรือให้ผู้ที่มีขีดความสามารถเท่ามาตรฐานอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น
- ๔. เพื่อเป็นการระดมความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์การให้มุ่งทำงานให้เกิดผลรวมต่อองค์การและมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การไฟฟ้านครหลวงจึงได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดทำแบบแสดงลักษณะงาน กำหนดมาตรฐานงาน ให้มีการอบรมผู้นับคัมบัญชาทุกระดับถึงหลักการและวิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผู้นับคัมบัญชาไปประชุมชี้แจง ให้ผู้ใ้บังคับบัญชาใ้รู้และเข้าใจต่อไป

การไฟฟ้านครหลวงได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานระดับตั้งแต่หัวหน้ากองลงไปจนถึงพนักงานรายเดือนต่ำสุด^๑ ตามหลักการและวิธีการที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้ทำการฝึกอบรมและชี้แจง การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานระดับปฏิบัติงานนั้น หัวหน้าหมวดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นเป็นผู้ประเมิน เช่นแต่กรณีที่พนักงานระดับปฏิบัติงานจะได้รับการมอบหมายให้อยู่ในความบังคับบัญชาที่สูงกว่านี้ เช่น หัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง หรือผู้อำนวยการฝ่ายหรือกอง ในกรณีเช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเหล่านี้ก็ถือเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่มีหน้าที่ต้องเป็นผู้ประเมิน เมื่อผู้บังคับบัญชาระดับต้นทำการประเมินแล้วจึงส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงระดับสูงขึ้นไปอีก ๑ ชั้น ให้คำรับรองผล เมื่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงระดับสูงเห็นด้วยก็เห็นด้วยรับรองผลแล้วส่งผลการประเมินให้ผู้ดำเนินการฝ่ายที่ตนสังกัด ผู้อำนวยการฝ่ายจะนำผลการประเมินของพนักงานทุกคนในฝ่าย เข้าที่ประชุมคณะกรรมการประจำอีกครั้งหนึ่ง ในกรณีที่ไม่เห็นด้วยก็ให้ผู้ให้ความเห็นรับรอง เสนอให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่ระดับสูงขึ้นไปอีก ๑ ชั้น นำมาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ในทางปฏิบัติผู้บังคับบัญชานั้นก็จะเรียกผู้ทำการประเมินและผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ให้คำรับรองมาชี้แจงถึงเหตุผลแล้วหาทางออกที่ทุกฝ่ายเห็นว่าเหมาะสมและเป็นธรรม เช่น หัวหน้าหมวดแรงงานสัมพันธ์ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ต้องส่งผลการประเมินให้หัวหน้าแผนกพนักงานแรงงานสัมพันธ์รับรองผลถ้าหัวหน้าแผนกแรงงานสัมพันธ์เห็นด้วยก็ส่งผลให้ผู้อำนวยการฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการฝ่ายเจ้าหน้าที่จะนำผลการประเมินนี้เข้าสู่คณะกรรมการประจำฝ่าย (คณะกรรมการฝ่ายประกอบด้วย ผู้อำนวยการฝ่าย รองผู้อำนวยการฝ่าย และหัวหน้ากองต่าง ๆ ในฝ่าย) แต่ถ้าผู้รับรอง

^๑ การไฟฟ้านครหลวง ประกาศการไฟฟ้านครหลวงที่ ๒๗/๒๕๑๔ เรื่อง การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๑๔ แฟ้มปฏิบัติงาน กองฝึกอบรมและพัฒนา ฝ่ายการเจ้าหน้าที่.

ไม่เห็นควยก็ให้ส่งผลให้หัวหน้ากอง เพื่อพิจารณาหาทางออกที่เป็นธรรม หัวหน้ากอง อาจจะเรียกหัวหน้าแผนก และหัวหน้าหมวดมาให้คำชี้แจงถึง เหตุผลต่าง ๆ แล้วหาทาง แก้ปัญหาต่อไป ทั้งนี้ผู้อำนวยการฝ่ายมีอำนาจที่จะขอผลการประเมินของใครในฝ่าย ของตนก็ได้ แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้จะต้อง เป็นความลับในทุกระยะ

ก่อนที่จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจะมีการทบทวนผลงาน ทุก ๆ ๔ เดือน หรือปีละ ๓ ครั้ง ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ จะเริ่ม พิจารณาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๑ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๒ ในรอบ ๔ เดือนแรก คือ มิถุนายน กรกฎาคม สิงหาคม และกันยายนนี้จะมีการทบทวนผลกัน ๑ ครั้ง ซึ่งก็มักจะทำการทบทวนผลกันในเดือนกันยายน ในรอบ ๔ เดือนที่สอง คือ เดือนตุลาคม พฤศจิกายน ธันวาคม มกราคม จะมีการทบทวนผลกันครั้งที่ ๒ อีกครั้งหนึ่ง ประมาณเดือนมกราคม และในรอบ ๔ เดือนสุดท้ายของปีงบประมาณ คือ เดือนกุมภาพันธ์ มีนาคม เมษายน พฤษภาคม จะมีการทบทวนผลครั้งที่ ๓ ประมาณเดือนพฤษภาคม เมื่อทำการทบทวนผลการปฏิบัติงาน ๓ ครั้งแล้ว จึงนำผลการทบทวนนั้นมา พิจารณาประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง

การทบทวนผลการปฏิบัติงานนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึง สถานการณ์การทำงานของตัวเองว่าปฏิบัติงานได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ในกรณีที่ได้ผลตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานก็ให้ผู้บังคับบัญชาบอกกล่าวให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาได้ทราบ และให้ทำการยกย่องชมเชยเพื่อให้พนักงานมีกำลังใจ ในกรณีที่ ได้ผลต่ำกว่ามาตรฐานก็ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบเพื่อปรึกษา หาหรือ และให้คำแนะนำตามความเหมาะสม ในทำนองเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชา ก็อาจจะชี้แจง เหตุผลหรืออุปสรรคในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเพื่อหาทาง ปรับปรุงแก้ไขต่อไป เพราะบางครั้งการที่พนักงานทำงานไม่ได้ตามมาตรฐานที่

กำหนดอาจเป็นเพราะมีอุปสรรค เช่น เครื่องมือชำรุด หรือเครื่องมือไม่พร้อม โดยที่
 ผู้บังคับบัญชาไม่ทราบได้ การไต่สวนปรึกษาหารือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
 จะทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและกันมากขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานของการไฟฟ้านครหลวงจะมุ่งเน้นไปที่ผลการ
 ปฏิบัติงานมากกว่าพฤติกรรมของพนักงาน โดยพิจารณาว่าการทำงานของพนักงาน
 นั้น ๆ ได้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้แค่ไหนเพียงใด ซึ่ง เป้าหมายหรือมาตรฐานที่
 ได้ตั้งไว้แล้วนั้น ทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ทำการประเมินมีความเข้าใจมาตั้งแต่ต้นแล้ว
 ถึงแม้ว่าบุคคลิกภาพกับนิสัยในการทำงานของพนักงานจะมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน
 ของพนักงานบ้างก็ตาม เช่น ความสะอาด ความไม่เอาใจใส่งาน เป็นต้น การ
 พิจารณาในด้านพฤติกรรมก็จะนำมาเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาประเมินผลเท่านั้น
 เช่น นาย ก. มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานมากสมควรได้รับการพิจารณา
 ขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น แต่ นาย ก. เป็นคนชอบขาดงานบ่อยครั้ง การพิจารณาขึ้น
 เงินเดือนอาจพิจารณาให้ขึ้นเพียง ๑ หรือ $๑\frac{๑}{๒}$ ชั้นก็ได้

การไฟฟ้านครหลวงได้กำหนดแบบฟอร์มสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ
 พนักงานไว้แน่นอนตายตัว แบบฟอร์มนี้แบ่งออกเป็นสองส่วน คือ

ส่วนที่หนึ่ง เป็นส่วนที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีปัจจัยในการ
 พิจารณา ๑๐ ประการ การพิจารณาตามปัจจัยดังกล่าวจะต้องพิจารณาจากการทบทวน
 ผลทั้งสามครั้ง ประกอบกับพฤติกรรมของพนักงาน เช่น การขาดงาน การมาทำงานสาย
 การลาป่วย ที่บันทึกอยู่ในแบบฟอร์มนี้ด้วย

ส่วนที่สอง เป็นส่วนที่ใช้ในการทบทวนผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้
 ให้ผู้บังคับบัญชาทำงานทบทวนผลงานของพนักงานแต่ละคนว่า ปฏิบัติงานได้ผลตาม
 มาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใดพร้อมทั้งพิจารณาข้อดี ข้อควรปรับปรุง และข้อแนะนำใน
 การแก้ไขปรับปรุงในแบบฟอร์มให้ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ การทบทวนผลงานจะทำปีละ
 ๓ ครั้ง ในแต่ละครั้งผู้บังคับบัญชาจะเรียกผู้ใต้บังคับบัญชามารับทราบผลการทบทวนว่า

มีข้อดีและข้อเสียอย่างไร เพื่อพนักงานจะได้ทราบถึงผลงานของตนเอง และสามารถแก้ไขปรับปรุงได้

การประเมินผลการปฏิบัติงานของการไฟฟ้านครหลวงมีแบบฟอร์มที่ใหญ่ ประเมินกรอกโดยแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ

ดีมาก

ดี

ปานกลาง

ต่ำกว่าปานกลาง

ต่ำกว่าปานกลางมาก

มีปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาถึง ๑๐ ประการ และแต่ละปัจจัยจะมีคำอธิบายลักษณะของแต่ละระดับไว้อย่างละเอียดชัดเจน ปัจจัยที่สำคัญที่ใช้ในการประเมินได้แก่

๑. คุณภาพของงาน โดยพิจารณาถึงคุณภาพของงานและความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน

๒. ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ พิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานว่าสำเร็จทันเวลามากน้อยแค่ไหน

๓. ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน พิจารณาถึงความรับผิดชอบงานในหน้าที่

๔. ความรอบรู้และความสันตติจก เจนเกี่ยวกับงานในหน้าที่

๕. ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานในหน้าที่

๖. การให้ความร่วมมือและการประสานงาน

๗. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๘. ความเข้มแข็งแห่งจิตใจ

๙. การติดต่อกับประชาชน โดยพิจารณาถึงกริยามารยาท การให้ความสนใจต่อผู้มาติดต่อ

๑๐. คุณสมบัติการ เป็นผู้นำโดยพิจารณาถึงบุคคลลักษณะ การมอบหมายงาน การบังคับบัญชา เป็นต้น

ในแบบฟอร์มการประเมินผลมีข้อมูลเกี่ยวกับเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน คำนวณว่ามีการขาดสาย ลาป่วย ลากิจ มากน้อยแค่ไหน มีบันทึกการทบทวนผลงาน ๓ ครั้ง พร้อมความเห็นของผู้บังคับบัญชา ข้อดี และข้อควรปรับปรุงของพนักงาน พร้อมทั้งคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงของผู้บังคับบัญชาค้วย แบบฟอร์มนี้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำการทบทวนผลงานปีละ ๓ ครั้ง เสร็จแล้วจึงนำผลการทบทวน ทั้ง ๓ ครั้งมาพิจารณาประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การไฟฟ้านครหลวง
รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๑ ชื่อ ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน บาท หมวด

แผนก เขต คลัง ส่วนงาน กอง สำนัก

ฝ่าย

๒ ระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เดือน ตั้งแต่ ถึง

๓ ข้าพเจ้าได้สำรวจตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ใดตลอดระยะเวลาดังกล่าวในข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่า
ปฏิบัติงานไคผล

ดีมาก ต่ำกว่าปานกลาง

ดี ต่ำกว่าปานกลางมาก

ปานกลาง

๔ เหตุผลประกอบเพิ่มเติม โปรดกาเครื่องหมาย ลงที่หน้าข้อความที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงกับความเป็นจริงที่สุด

๑. คุณภาพของงาน

- | | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> รมัตระวัง
ละหือยค
รอบคอบคิ
มากเกือบ
ไมตอง
ตรวจ | <input type="checkbox"/> รมัตระวัง
ละหือยค
รอบคอบคิ
มีผิดพลาด
น้อย | <input type="checkbox"/> คุณภาพของ
งานพอใช้
ผิดพลาดบาง
ตองตรวจ
และแก้ไขบาง | <input type="checkbox"/> คุณภาพของ
งานยังไม่พอ
ใช้มีผิดพลาด
มากกว่าที่ควร | <input type="checkbox"/> คุณภาพของงาน
ยังไม่ดี งาน
ไม่เรียบร้อย มี
ผิดพลาดมาก |
|--|--|--|--|--|

๒. ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

- | | | | | |
|---|---|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงาน
เสร็จรวดเร็ว
ปริมาณ
งานสูง | <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงาน
เสร็จสม่ำเสมอ
งาน
ที่ปฏิบัติดี | <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงาน
ในระยะพอ
สมควรเร็ว
พอใช้ | <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานช้า
เสร็จเมทัน
กำหนดเวลา
บ่อยครั้ง | <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานช้า
มาก ไคผลงาน
ต่ำ |
|---|---|---|--|--|

๓. ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

- | | | | | |
|---|---|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> ไว้วางใจได้
คิที่สุด รมผิด
ชองงานใน
หน้าที่คิยง | <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานที่
ไครมยอม
หมายไคคิ
ไว้วางใจ
ไคคิ | <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงาน
ส่วนใหญ่
ไว้วางใจ
ไคพอควร | <input type="checkbox"/> ไว้วางใจ
ไมคอยไค
ตองคอย
ควบคุมออย
เสมอ | <input type="checkbox"/> ยังไว้วางใจ
ไมคอยไค ชาค
ความรลิดผิดชอบ
ในหน้าที่ |
|---|---|--|---|--|

๔. ความรอบรู้และความสังเกตจ้จเจนเกี่ยวกับงานในหน้าที่

- | | | | | |
|---|--|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> รอบรู้และ
เจียวชาค
เกี่ยวกับ
งานในหน้าที่
คิยง | <input type="checkbox"/> รอบรู้งาน
ในหน้าที่ เป็น
ออยงอเกือบ
จะไมตอง
ตรวจตรา
แก้ไขเลย | <input type="checkbox"/> มีความรู้
เกี่ยวกับ
งานในหน้าที่
พอใช้ | <input type="checkbox"/> ำงานใน
หน้าที่บาง
เล็กน้อย
ตองแนะ
นำเวลา
ปฏิบัติพอควร | <input type="checkbox"/> ไมคอยำงาน
ในหน้าที่ตองคอย
ควบคุมตลอดเวลา |
|---|--|--|---|---|

๕. ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานในหน้าที่

- กลัวและเต็มใจ
รับผิดชอบงาน
ในหน้าที่อย่าง
เต็มที่พร้อมที่จะ
ปฏิบัติและรับ
ผิดชอบ
- กลัวและเต็ม
ใจรับผิดชอบ
ของงานที่
ปฏิบัติ
- รู้สึกรับผิดชอบ
ของงาน
ในหน้าที่ที่
รับผิดชอบ
พอควร
- ไม่ค่อยเต็มใจ
และกลัวรับผิดชอบ
ของงานที่
ปฏิบัติ
- ไม่ยอมรับผิด
ชอบต่องานที่
ปฏิบัติหรือได้
รับมอบหมาย

๖. การให้ความร่วมมือและการประสานงาน

- ทำงานประสาน
และร่วมมือกับ
ผู้อื่นได้ดีมาก
และเต็มใจรับ
ฟังข้อคิดเห็น
จากผู้อื่น
- ให้ความ
ร่วมมือและ
ประสานงาน
กับผู้อื่นได้ดี
เท่ากับคนอื่น
ได้ดี
- ให้ความ
ร่วมมือและ
ประสานงาน
กับผู้อื่นได้ดี
พอสมควร
- ไม่ค่อยเต็มใจ
ร่วมมือประสาน
งานกับผู้อื่น
เรื่องข้อขัดแย้ง เสมอ
- ไม่ให้ความ
ร่วมมือชอบ
ขัดแย้ง และ
ทะเลาะกับ
ผู้อื่นเสมอ

๗. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

- กระตือรือร้น
ในการทำงาน
เป็นพิเศษ มี
ศรัทธาของงาน
อย่างแรงกล้า
- กระตือรือร้น
และมีใจผูกพัน
ในการทำงาน
ดี
- กระตือรือร้น
และตั้งใจใน
การทำงาน
พอควร
- ไม่ค่อยสนใจ
หรือกระตือ
รือร้นในการ
ทำงานมากนัก
- เฉื่อยชาไม่
สนใจหรือ
ตั้งใจทำงาน

๘. ความเข้มแข็งแห่งจิตใจ

- ใจกล้าหาญ
เข้มแข็ง อุตุน
และเด็ดเดี่ยว
เป็นพิเศษ
- ใจกล้าหาญ
เข้มแข็ง และ
อุตุนดี
- ใจเข้มแข็ง
และอุตุน
พอควร
- ใจไม่ค่อย
เข้มแข็งและ
อุตุน
- ใจไม่
เข้มแข็ง
และอุตุน
เลย

๙. การติดต่อกับประชาชน

- กิริยามารยาท
สุภาพเรียบร้อย
ช่วยเหลือแนะนำ
ประชาชนที่มา
ติดต่อได้ดีใคร่รับ
คำยกย่อง เสมอ
- สุภาพ จัก
ทำละไมสุ
สนใจและให้
ความสนใจ
เต็มใจ ใคร่รับ
คำยกย่อง
ชมเชย เสมอ
- สุภาพ
เรียบร้อย
พอสมควร
อำนวยความสะดวก
ตาม
หน้าที่
- ไม่ค่อยจัก
กาลละไมสุ
และไม่ค่อย
อำนวยความสะดวก
เท่าที่ควร
- กิริยามารยาท
ไม่เรียบร้อย
พูดจาไม่ไพเราะ
ไม่ให้ความ
สะดวกแก่ผู้มา
ติดต่อ

๑๐. คุณสมบัติในการ เป็นผู้นำ

- มีคุณสมบัติใน
การ เป็นผู้นำ
ดียิ่ง รู้ที่มา
หมายงาน ส่ง
งานและติดตาม
ผล
- มีคุณสมบัติ
ในการ เป็น
ผู้นำและผู้
บังคับบัญชา
ที่ดี ผู้ใฝ่บังคับ
บัญชาใช้ข้อดี
เคารพใคร
- มีคุณสมบัติ
ในการ เป็น
ผู้นำพอควร
ผู้ใฝ่บังคับ
บัญชาให้
ความเคารพ
นับถือ
- มีคุณสมบัติ
ในการ เป็น
ผู้นำอย่าง
ดีแต่ขาดการ
ตัดสินใจ
เด็ดขาด
- มีคุณสมบัติ
ในการ เป็น
ผู้นำ ผู้ใฝ่
บังคับบัญชา
ไม่เคารพ
ยำเกรง
ไม่รู้จักส่งงาน

ความเห็นเพิ่มเติม

ขออนุญาตในการแก้ไขปรับปรุง	
ทราบ ผู้ปฏิบัติงาน (.....) ตำแหน่ง	เสนอผลงาน (.....) ตำแหน่ง
๑๐ ทบทวนผลงานครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่..... เดือน..... ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ข้อดี ข้อควรปรับปรุง	
๑. ๒. ๓.	๑. ๒. ๓.
ขออนุญาตในการแก้ไขปรับปรุง	
ทราบ ผู้ปฏิบัติงาน (.....) ตำแหน่ง	เสนอผลงาน (.....) ตำแหน่ง
๑๑ ทบทวนผลงานครั้งที่ ๓ ระหว่างวันที่..... เดือน..... ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ข้อดี ข้อควรปรับปรุง	
๑. ๒. ๓.	๑. ๒. ๓.
ขออนุญาตในการแก้ไขปรับปรุง	
ทราบ ผู้ปฏิบัติงาน (.....) ตำแหน่ง	เสนอผลงาน (.....) ตำแหน่ง

การประเมินผลเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือน

การไฟฟ้านครหลวงได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานพิจารณาความดีความชอบประจำปีของพนักงานระดับตั้งแต่หัวหน้ากองลงไปจนถึงพนักงานรายเดือนต่ำสุดโดยใช้ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้กล่าวไว้แล้วบ้าง กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นจะทำการทบทวนผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) หนึ่งประมาณละ ๓ ครั้ง หรือประมาณ ๔ เดือนต่อ ๑ ครั้ง เพื่อพิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด พร้อมกับพิจารณาข้อดีข้อเสียของแต่ละคนว่ามีอะไรบ้าง หรือจะได้ชี้แจงแนะนำให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ปรับปรุงแก้ไข เมื่อทบทวนผลการปฏิบัติงานครบ ๓ ครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาระดับต้นจะทำการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาถึงผลงานและผลการทบทวนการปฏิบัติงานทั้ง ๓ ครั้ง ประกอบกัน เมื่อผู้บังคับบัญชาระดับต้นทำการประเมินแล้ว จึงส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงระดับสูงขึ้นไปอีก ๑ ชั้นให้คำรับรองผล เมื่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงเห็นด้วยและรับรองผลแล้ว จะส่งผลการประเมินให้ผู้อำนวยการฝ่ายที่ตนสังกัด ผู้อำนวยการฝ่ายจะนำผลการประเมินของทุกคนในฝ่ายเข้าที่ประชุมคณะกรรมการฝ่าย อันประกอบด้วย ผู้อำนวยการฝ่าย รองผู้อำนวยการฝ่าย และหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกองต่าง ๆ ในฝ่ายพิจารณาขึ้นเงินเดือนอีกครั้งหนึ่ง

ในกรณีที่ผู้รับรองผลไม่เห็นด้วยกับผู้ประเมินผลก็จะส่งผลการประเมินผลให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเหนือขึ้นไปอีก ๑ ชั้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

เมื่อผู้อำนวยการฝ่ายนำผลการประเมินเข้าสู่คณะกรรมการประจำฝ่าย คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่า ผลการประเมินผลของพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างไร และจะพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้ตามผลการประเมิน กล่าวคือ

ผู้ได้รับการประเมินระดับปานกลางจะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ๑ ชั้น

ผู้ได้รับการประเมินระดับสูงกว่ามาตรฐานจะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

๑ $\frac{1}{2}$ ชั้น

ผู้ได้รับการประเมินระดับสูงกว่ามาตรฐานมากจะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

๒ ชั้น

ผู้ได้รับการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานจะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน $\frac{1}{2}$ ชั้น

ผู้ได้รับการประเมินระดับต่ำกว่ามาตรฐานมากจะไม่ได้รับการพิจารณาขึ้น

เงินเดือน

อย่างไรก็ตาม การที่พนักงานจะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนดังกล่าว
มาแล้ว จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ด้วย คือ

๑. แนวปฏิบัติทั่วไปในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานเมื่ดังนี้

๑.๑ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีความ
อุตสาหกรรมหนักในการปฏิบัติหน้าที่ของตน หน้าที่ได้กระทำไปนั้น
เรียบร้อย เป็นผลดีแก่การไฟฟ้านครหลวง

๑.๒ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบและปริมาณของงานเหมาะสม
สมควรที่จะได้ขึ้นเงินเดือน

๑.๓ ได้รับการบรรจุเข้าทำงานไม่น้อยกว่าหกเดือน

๑.๔ ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลาพัก โดยถือเกณฑ์วันลา ลากิจ
ไม่เกิน ๑๐ วัน และลาป่วยไม่เกิน ๓๐ วันของวันทำงาน เว้นแต่

ก. การลาอุปสมบท การลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมือง เมกกะหรือ
การลาอื่น ๆ ที่ได้รับอนุมัติ

ข. ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๓๐ วัน

ค. ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตามความเห็นของแพทย์ของการไฟฟ้า
นครหลวงรวมกันไม่เกินเก้าสิบวัน

ง. ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติหน้าที่

๒. ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๔๔ ครั้ง หรือเกินกว่า ๔๔ ชั่วโมง เว้นแต่เหตุสุดวิสัย

๒.๑ ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานเกิน ๓ วัน เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย

๒.๒ ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินหกเดือน

๒.๓ ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่เป็นผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือต่างประเทศ หรือไปฝึกอบรมหรือไปปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศ เกินกว่าหกเดือน

๓. ผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนเงินเดือน ถ้าผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยหรือถูกฟ้อง ในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือน ให้ละการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน แต่สอบสวนพิจารณาเสร็จแล้วในปีใด บุคคลผู้นั้น ไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้จำคุกหรือไม่มีสทินมัวหมอง ก็ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนในปีนั้นได้ และไม่ถือว่าเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

๔. การเลื่อนเงินเดือนตามปกติให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ของปีงบประมาณที่ได้เลื่อนนั้น ผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนเงินเดือนแต่ได้ออกจากงาน หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาเดิมจะสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ ๑ ของปีงบประมาณที่ได้เลื่อนนั้นก็ได้

๕. การเลื่อนเงินเดือน นอกจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการในแนวปฏิบัติ นี้ให้นำเสนอผู้ว่าการ เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

๖. การเลื่อนเงินเดือนตามแนวปฏิบัตินี้ ต้องมีเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือน ภายในวงเงินงบประมาณประเภท เงินเดือนที่ได้รับอนุมัติไว้

๗. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน เป็นกรณีพิเศษเกินกว่าหนึ่งขั้น ให้พิจารณาคัดเลือกจากผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วทั้งหมด และต้องเป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้

- ๓.๑ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลงานดีมากจนถือ เป็นตัวอย่างที่ดีได้
- ๓.๒ ปฏิบัติงานในหน้าที่เสี่ยงอันตราย เป็นกรณีพิเศษ
- ๓.๓ ปฏิบัติงานโดยได้คนคว่ำหรือประคิษฐ์หรือเสนอความคิดเห็นสิ่งใด
สิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการไฟฟ้านครหลวง เป็นพิเศษ และ
องค์การได้รับรองให้ใช้การคนคว่ำหรือสิ่งประคิษฐ์หรือความคิดเห็นนั้น
- ๓.๔ ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความทรากตรา หนักเหนียว เป็นพิเศษและ
งานนั้นได้ผลดี
- ๓.๕ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด
จนสำเร็จ เป็นผลดียิ่งแก่การไฟฟ้านครหลวง หรือประเทศชาติ
- ๓.๖ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณงานสูงกว่าอัตราเงินเดือน
ที่ได้รับอยู่ และได้ผลดีสมความมุ่งหมาย

อนึ่ง ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ได้กล่าวมาแล้วตั้งแต่ข้อ ๓.๑—

๓.๖ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาหลักฐานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยละเอียด
รอบคอบแล้วว่า พนักงานผู้นั้นได้ปฏิบัติงานถึงขนาดที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น
กรณีพิเศษเกินกว่าหนึ่งขั้นหรือไม่ ถ้าเห็นว่าเป็นการสมควรก็เสนอให้เลื่อนได้ไม่เกิน
สองขั้น แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรให้เลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่าสองขั้นก็ให้นำเสนอ
ผู้ว่าการ เพื่อพิจารณาต่อไป

สำหรับพนักงานระดับตั้งแต่สูงกว่าหัวหน้ากองขึ้นไป การพิจารณาความดี
ความชอบเพื่อพิจารณาขั้นเงินเดือนประจำปีให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาโดยตรง เป็นผู้
พิจารณาโดยไม่ต้องมีการประเมินผลแต่ประการใด แต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ๓ ข้อ
ดังกล่าวข้างต้นด้วย

การ เลื่อนตำแหน่ง ของ การ ไฟฟ้านครหลวง

การ เลื่อนตำแหน่ง พนักงาน เพื่อความเหมาะสมเป็น เทคนิคในการบริหารงาน บุคคลที่ใช้เป็น เครื่องจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากการ เลื่อนตำแหน่ง เป็นทางหนึ่ง ที่แสดง ถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เหตุผลที่ผู้ปฏิบัติงาน ต้องการ เลื่อนตำแหน่งก็ เพื่อให้มีรายได้สูงขึ้น ครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น ฐานะทางสังคมดีขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานมากขึ้น และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม

การ เลื่อนตำแหน่ง โดยทั่วไปนั้น นอกจากจะเป็นการปูบำเหน็จความดีความชอบแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะจนเป็นผลดีแก่องค์กรแล้ว ยังเป็นการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับลักษณะงานด้วย ในการ เลื่อนตำแหน่ง มักจะ ได้รับ เงิน เกียรติสูงขึ้น สถานภาพในทางสังคมก็สูงขึ้น จึงเป็นที่พึงปรารถนา ของบุคคลทั่วไปในองค์กร ดังนั้น เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จึงจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและยุติธรรม เพราะการ เลื่อนตำแหน่ง ย่อมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของ องค์กร เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะตำแหน่งในระดับสูงที่มีความรับผิดชอบต่องานขององค์กรมาก หากการ เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างไม่ยุติธรรมแล้ว ย่อมก่อให้เกิดการ เสียขวัญ เสียกำลังใจแก่พนักงาน และหากบุคคลผู้ได้รับการ เลื่อนตำแหน่ง จึง เป็น เรื่องสำคัญที่ควร ได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบยุติธรรม โดยยึดหลัก เกณฑ์ความรู้ความสามารถเป็นหลักในการพิจารณา การที่จะพิจารณาว่าผู้ใดมีความรู้ ความสามารถมากน้อย เพียงใดนั้น อาจพิจารณาได้จากการสอบ การให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของการบริหารงานของแต่ละองค์กร

การ ไฟฟ้านครหลวง ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา เลื่อนตำแหน่ง พนักงาน ตั้งแต่ระดับรองหัวหน้าแผนกลงมา ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขัน และพนักงานระดับตั้งแต่หัวหน้าแผนกขึ้นไป ให้ใช้ระบบคัดเลือกโดยมีคณะกรรมการพิจารณา ทั้งนี้พนักงานหรือลูกจ้างที่มีคุณวุฒิและคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ เกี่ยวกับคุณวุฒิขั้นต่ำและคุณสมบัติสำหรับใช้บรรจุ หรือจ้างพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ เท่านั้น จึงจะมีสิทธิ์ในการ เลื่อนตำแหน่ง โดยการ สอบและการพิจารณาคัดเลือก

ในทางปฏิบัติการไฟฟ้านครหลวงจะพิจารณาถึงคุณวุฒิขั้นต่ำของตำแหน่งที่พนักงาน จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นไป อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือนจะต้องถึงอัตรา ที่กำหนดจึงจะได้รับการพิจารณาให้สอบหรือ เข้ารับการพิจารณาคัดเลือกให้เลื่อนตำแหน่งได้ โดยเหตุนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีผลทาง อ้อมต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เท่านั้น กล่าวคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานดีและได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนมาก โอกาสที่เงินเดือนจะถึง ขั้นที่กำหนดก็จะมีสิทธิสอบ เลื่อนตำแหน่งหรือมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งก็เร็ว ขึ้นด้วย

การเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับรองหัวหน้าแผนกลงมา

การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานหรือลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงสำหรับ พนักงานระดับรองหัวหน้าแผนกลงมา กระทำได้โดยการสอบซึ่งมีกฎเกณฑ์ในการสอบ ขึ้นตอนในการดำเนินการสอบดังนี้

กฎเกณฑ์ในการสอบ

ก. ผู้มีสิทธิเข้าสอบ

- ผู้มีสิทธิเข้าสอบในกรณีสอบบรรจุในตำแหน่งวิชาการของการไฟฟ้า นครหลวง เช่น วิศวกร นายแพทย์ ทันตแพทย์ ฯลฯ ได้แก่

- ๑) ผู้สมัครจากภายนอกที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่เรียกตัวมาสอบ
- ๒) ผู้สมัครจากภายในที่มาสมัครตามประกาศ

การไฟฟ้านครหลวง บันทึกสรุปผลการประชุมผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงาน สูงสุด เรื่องการสอบบรรจุ เลื่อนตำแหน่ง และ เปลี่ยนตำแหน่งตั้งแต่ระดับรองหัวหน้าแผนก ลงมาโดยใช้กรรมการกลาง ครั้งที่ ๑๑/๒๕๒๐ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ เพิ่มปฏิบัติงาน กององค์การและผลประโยชน์ตอบแทน ฝ่ายการเจ้าหน้าที่.

– ผู้มีสิทธิเข้าสอบในกรณีเลื่อนตำแหน่งได้แก่

๑) ผู้มีคุณสมบัติถูกต้องตามประมวลหลักเกณฑ์ว่าด้วยเรื่องการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และเรื่องการเปลี่ยนแปลงหรือโอนพนักงาน และหน่วยงานประสงค์จะขอเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงโดยเสนอความประสงค์ดังกล่าวต่อรองผู้ว่าการ เจ้าสังกัด

๒) ผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑) แต่หน่วยงานเจ้าสังกัดประสงค์จะขอเลื่อนหรือเปลี่ยน เนื่องจากความจำเป็นในหน่วยงานโดยเสนอความประสงค์ดังกล่าวต่อรองผู้ว่าการ เจ้าสังกัด

ข. คณะกรรมการกลาง

ในการสอบแต่ละครั้ง การออกข้อสอบและการดำเนินการสอบจะกระทำโดยกรรมการกลางซึ่งประกอบด้วย

๑) กรรมการหรือผู้แทนจากหน่วยงานที่ออกใบขอ (กรณีสอบบรรจุ) หรือที่มีพนักงานเข้าสอบ (กรณีเลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลง) ๑ คนเป็นประธานกรรมการ

๒) กรรมการหรือผู้แทนจากหน่วยงานอื่นตามที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่เสนอ ๑ คน เป็นกรรมการ

๓) กรรมการหรือผู้แทนจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ๑ คน เป็นกรรมการ

อนึ่ง ถือเป็นหลักการว่ากรรมการของหน่วยงานหนึ่ง ๆ ไม่ควรมีเกิน ๑ คน ดังนั้น กรณีของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ถ้าเป็นประธานกรรมการตามข้อ ๑) แล้ว กรรมการตามข้อ ๑) ควรมาจากหน่วยงานอื่นทั้งนี้ตามความเหมาะสม

ค. เจ้าหน้าที่ธุรการในการสอบและเลขานุการคณะกรรมการกลาง

เจ้าหน้าที่ธุรการในการสอบและเลขานุการคณะกรรมการกลางได้แก่ผู้แทนจากแผนกจัดองค์การและระบบงาน กององค์การผลประโยชน์ตอบแทน ฝ่ายการเจ้าหน้าที่มีหน้าที่รวบรวมผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ และอำนวยความสะดวก

ในการสอบทุกลักษณะ เช่น การจัดห้องสอบ การเก็บรวบรวมและพิมพ์ข้อสอบ การ จัดและบริการ เกี่ยวกับอุปกรณ์การสอบ การประกาศผลสอบ การแจ้งให้หน่วยงาน แต่งตั้งกรรมการตามข้อ ข. เป็นต้น

ง. ลักษณะข้อสอบ

ข้อสอบสำหรับการสอบแต่ละครั้ง ประกอบด้วย ๓ ภาค คือ

๑) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

มีเป้าหมายเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่จะต้องนำมาใช้สำหรับ การปฏิบัติงานหลักหรืองานที่สำคัญของตำแหน่งนั้น การออกข้อสอบต้องอาศัยคำบรรยาย ลักษณะงานของตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่งเป็นหลัก ข้อสอบภาคนี้อาจเป็นหนึ่งวิชา หรือมากกว่านั้น การสอบอาจใช้วิธีการสอบข้อเขียน ให้ทดลองปฏิบัติหรืออย่างอื่น วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีร่วมกัน

๒) ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป

มีเป้าหมายเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปที่นำมาใช้ประกอบการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพขึ้น หรือเพื่อการ เป็นพนักงานที่ดีของหน่วยงานของการไฟฟ้า นครหลวง เนื้อหาของข้อสอบมาจากการ ศึกษาวิเคราะห์คำบรรยายลักษณะตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง สภาพแวดล้อมของตำแหน่งนั้นของ องค์การหรือของ สังคมโดยส่วนรวม ข้อสอบวิชานี้อาจ เป็นหนึ่งวิชาหรือมากกว่า

๓) ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

มีเป้าหมายเพื่อประเมินถึงความเหมาะสมของ บุคคลกับภาวะแวดล้อม การประเมินอาจกระทำโดยวิธีสัมภาษณ์ สังเกตการณ์ หรือการพิจารณาจากประวัติ ต่าง ๆ วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีร่วมกัน

จ. การออกข้อสอบ

คณะกรรมการในข้อ ข. เป็นผู้ออกข้อสอบโดยอาจมอบหมายให้กรรมการ คนใดคนหนึ่งหรือแบ่งกันออกข้อสอบ สำหรับภาคความรู้ความสามารถ เฉพาะตำแหน่ง

และภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ส่วนภาคความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งให้มีแบบ
ประเมินที่ถาวร เป็นมาตรฐานออกโดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ไว้สำหรับใช้ประเมินในการ
สอบทุก ๆ ครั้ง

ขั้นตอนในการดำเนินการสอบ

กรณีสอบเลื่อนตำแหน่ง และ เปลี่ยนมีขั้นตอนตามลำดับคือ

- ๑) ฝ่ายการเจ้าหน้าที่รับเรื่องจากหน่วยงานเจ้าสังกัดมาตรวจสอบผู้มีสิทธิ
เข้าสอบ คือ ผู้มีคุณสมบัติตามที่ใดกล่าวในข้อ ก. ว่าด้วยเรื่องกฎเกณฑ์ในการสอบ
- ๒) ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ขอชื่อกรรมการกลางจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๓) ฝ่ายการเจ้าหน้าที่แจ้งเรื่องผู้มีสิทธิเข้าสอบ นัดวันสอบ ฯลฯ แก่
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากกรณีสอบเลื่อนตำแหน่ง และ เปลี่ยนตำแหน่ง ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ทำเรื่องขออนุมัติเลื่อนตำแหน่ง หรือ เปลี่ยนตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

เมื่อคณะกรรมการกลางพิจารณาผลการสอบแล้ว ฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะ
เป็นผู้นำรายชื่อเสนอขออนุมัติเลื่อนตำแหน่ง หรือ เปลี่ยนตำแหน่ง สำหรับผู้ที่สอบได้
คะแนนสูงสุดและรองลงมาตามอัตราที่ว่าง

การ เลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป

การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไปของการไฟฟ้า
นครหลวงกระทำได้โดยการพิจารณาของฝ่ายบริหาร ซึ่งมีกฎเกณฑ์ในการพิจารณา
ขั้นตอนในการดำเนินการ และ หลักเกณฑ์ในการ เลื่อนตำแหน่งดังนี้

การไฟฟ้านครหลวง บันทึกสรุปผลการประชุมผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วย
งานสูงสุด เรื่องการสอบบรรจุ เลื่อนตำแหน่ง และ เปลี่ยนตำแหน่งตั้งแต่ระดับรองหัวหน้า
แผนกลงมาโดยใช้กรรมการกลาง ครั้ง ๑๑/๒๕๒๐ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๒๐
แฟ้มปฏิบัติงาน กององค์การและผลประโยชน์ตอบแทน ฝ่ายการเจ้าหน้าที่.

ก. กฎเกณฑ์ในการพิจารณา

๑) ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณา

- ๑.๑ ผู้มีคุณสมบัติถูกต้องตามประมวลหลักเกณฑ์ในการ เลื่อนตำแหน่ง ๒๕๑๘ และหน่วยงานประสงค์จะขอเลื่อนตำแหน่งหรือ เปลี่ยนตำแหน่ง โดยเสนอความ ประสงค์ต่อรองผู้ว่าการ เจ้าสังกัด
- ๑.๒ ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานกองหรือฝ่ายนั้น และมีความรู้ความ ขำนาญในงานนั้นมาแล้ว
- ๑.๓ ในกรณีที่ไม่มีผู้เหมาะสมในหน่วยงานกองหรือฝ่ายนั้น ให้จัดตั้ง คณะกรรมการสรรหาบุคคลจากหน่วยงานกองหรือฝ่ายอื่น

ข. ขั้นตอนในการดำเนินการ

ในกรณีที่มิได้มีตำแหน่งในระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไปว่างลง หรือมีความ จำเป็นในงานให้ผู้ว่าราชการฝ่ายหรือหัวหน้าฝ่ายดำเนินการดังนี้

๑. เสนออนุมัติให้มีการ เลื่อนตำแหน่งหรือสรรหาบุคคล เข้าดำรงตำแหน่ง ดังกล่าวไปยังรองผู้ว่าการ เจ้าสังกัด
๒. ในกรณีที่มิได้มีผู้เหมาะสมในหน่วยงาน กอง หรือฝ่าย ให้ผู้ว่าราชการ ฝ่ายหรือหัวหน้าฝ่าย เสนอรายชื่อพร้อมเหตุผลในการ เสนอ
๓. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้พิจารณาคูณวุฒิและคุณสมบัติตามหลัก เกณฑ์

ในข้อ ก.

๔. รองผู้ว่าการ เจ้าสังกัดพิจารณาแล้ว เสนอความเห็นไปยังผู้ว่าการ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ในทางปฏิบัติ รองผู้ว่าการ เจ้าสังกัดจะนำเรื่อง เข้าสู่การ พิจารณาของคณะกรรมการ (รองผู้ว่าการทั้ง ๔ ฝ่าย) ก่อนจะนำผลการพิจารณาเสนอผู้ว่าการ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามประมวลหลักเกณฑ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานหรือลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวง
กระทำไปตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

ข้อ ๑ พนักงานประเภทแรงงานและกึ่งฝีมือแรงงาน เช่น

๑.๑ คนงาน คนสวน นักการ ภารโรง ยามรักษาการณ์ พนักงานโรงพิมพ์
พนักงานสถานพยาบาล คนครัว จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง ช่างผูกเหล็ก
ช่างคัตเหล็ก หัวหน้าคนครัว พนักงานเข้าเล่ม พนักงานใช้เครื่องตัดกระดาษ คนงาน
ลำเลียง เสว คนงานสายอากาศ คนงานออกของ หรือ

๑.๒ คนงาน พนักงานจดหน่วยเครื่องวัด คนสวน นักการ ภารโรง
ยามรักษาการณ์ พนักงานโรงพิมพ์ พนักงานใช้เครื่องตัดกระดาษ พนักงานเข้าเล่ม
พนักงานสถานพยาบาล คนครัว ช่างผูกเหล็ก ช่างคัตเหล็ก หัวหน้าคนครัว คนงาน
ลำเลียง เสว คนงานสายอากาศ คนงานออกของ จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง
ในประเภทช่างอันดับ ๑ ช่างสีอาคาร ๑ ช่างไม้ ๑ ช่างปรับ ๑ ช่างเหล็ก ๑
ช่างปูน ๑ ช่างไฟฟ้า ๑ ช่างกลึง ๑ ช่างต่อสายเคเบิล ๑ พนักงานจดเครื่องวัด ๑
ไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้คือ ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และได้รับเงินเดือน
ไม่น้อยกว่า ๑๘๕๐ บาท

ศูนย์วิทยพัชกร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การไฟฟ้านครหลวง ประมวลหลักเกณฑ์คุณสมบัติขั้นต่ำของตำแหน่ง
ประสบการณ์การกำหนดอันดับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง ย้าย โอน ของการไฟฟ้า
นครหลวง พ.ศ. ๒๕๑๘ แผนกจัดองค์การและระบบงาน กององค์การและผลประโยชน์
ตอบแทน ฝ่ายการเจ้าหน้าที่.

ข้อ ๒ พนักงานประเภทกิ่งฝีมืองานและฝีมืองาน เช่น

๒.๑ ช่างพิมพ์ ๒ ช่างเชื่อม ๒ ช่างโลหะ ๒ ช่างสีโลหะ ๒
ช่างสีอาคาร ๒ ช่างไม้ ๒ ช่างปูน ๒ เสมียนขับรถบรรทุก ๒ ช่างโทรศัพท์ ๒
ช่างสาย ๒ ช่างต่อสายเคเบิล ๒ พนักงานใช้เครื่องมือกล ๒ พนักงานขับรถยนต์ ๒
พนักงานขับเรือ ๒

จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ คือ

ก) ช่างปรับ ๒ ช่างไฟฟ้า ๒ ช่างกลึง ๒ หรือ

ข) ตำแหน่งที่ต้องใช้คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าประโยคอาชีวศึกษาระดับสูงซึ่งได้แก่

ช่างรังวัด ๑ ช่างเครื่องวัดฯ ๑ ช่างเขียน ๑ นายตรวจงาน ๑

ช่างกล ๑ ช่างก่อสร้าง ๑ พนักงานประจำสถานีย่อย ๑

๒.๒ ช่างปรับ ๒ ช่างไฟฟ้า ๒ ช่างกลึง ๒

จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง ช่างรังวัด ๑ ช่างเครื่องวัด ๑

ช่างเขียน ๑ นายตรวจงาน ๑ ช่างกล ๑ ช่างก่อสร้าง ๑ พนักงาน

ประจำสถานีย่อย ๑ ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก) ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.๓) หรือ

เทียบเท่า และปฏิบัติงานในตำแหน่ง เดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๓ ช่างรังวัด ๑ ช่างเครื่องวัดฯ ๑ ช่างเขียน ๑ ช่างกล ๑

ช่างก่อสร้าง ๑ พนักงานประจำสถานีย่อย ๑

จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง นายตรวจงาน ๑ ได้ตามหลักเกณฑ์

ดังต่อไปนี้

ก) ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.๓) หรือ

เทียบเท่าและปฏิบัติงานในตำแหน่ง เดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

ข) ผู้ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ศ.๕) หรือ

เทียบเท่าและปฏิบัติงานในตำแหน่ง เดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๔ ข้างสาย ๓ จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งหัวหน้าข้างสาย
ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ก) ได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่ง และ
- ข) ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

ข้อ ๓ พนักงานประเภทกิ่งมีมีงานและมีมีงาน เช่น

ข้างปรับ ๓ ข้างไฟฟ้า ๓ ข้างกลึง ๓ พนักงานใช้เครื่องมือกล ๓

ข้างสาย ๓

จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง ข้างรังวัด ๒ ข้างเครื่องวัดฯ ๒

ข้างเขียน ๒ ข้างกล ๒ ข้างก่อสร้าง ๒ นายตรวจงาน ๒ พนักงานประจำ

สถานีย่อย ๒ ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ก) ได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่า ๓,๕๐๐ บาท และ
- ข) ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.๓) หรือ
เทียบเท่าและปฏิบัติงานในตำแหน่ง เดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี
- ค) ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.๓) หรือ
เทียบเท่าและปฏิบัติงานในตำแหน่ง เดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

ข้อ ๔ พนักงานประเภทกิ่งมีมีงานและมีมีงาน เช่น

พนักงานประจำสถานีย่อย ๓ ข้างรังวัด ๓ ข้างเครื่องวัด ๓

ข้างเขียน ๓ ข้างกล ๓ ข้างก่อสร้าง ๓

จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งพนักงานควบคุมสถานีย่อย ๑

นายตรวจงาน ๓ ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ก) ได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่ง และ
- ข) ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

ข้อ ๕ พนักงานประเภทฝีมืองาน เช่น

พนักงานประจำสถานีย่อย ๔ ข่างรังวัด ๔ ข่างเครื่องวัด ๔
ข่างเขียน ๔ ข่างกล ๔ ข่างก่อสร้าง ๔

จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งพนักงานควบคุมสถานีย่อย ๔
นายตรวจ ๔ ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก) ใ้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่ง และ

ข) ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

ข้อ ๖ การพิจารณาเลื่อนพนักงานขึ้นดำรงตำแหน่ง ข่างสาย พนักงาน
ขับรถยนต์ พนักงานขับเรือ เสมียนขับรถบรรทุก พนักงานใช้เครื่องมือกล และ
พนักงานพิมพ์ดีด ต้อง เป็นไปตามคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะที่กำหนด โดยได้รับ
เงินเดือนในอันดับดังนี้ คือ

ก) ถ้าตำแหน่ง เดิมเป็นตำแหน่งที่มีอันดับ ให้ดำรงตำแหน่งใหม่ใน
อันดับเท่าเดิม

ข) ถ้าเป็นตำแหน่งที่ไม่มีอันดับ ให้อยู่ในอันดับต่ำสุดของ อัตราเงินเดือน
ที่ได้รับ

สำหรับตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด อาจพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนในอันดับที่
สูงกว่าที่กำหนดก็ได้ โดยอนุโลมตามหลักเกณฑ์การ กำหนดอันดับเงินเดือนและค่าจ้าง

ข้อ ๗ พนักงานประเภทแรงงานและกึ่งฝีมืองาน เช่น

คนงาน คนสวน นักการ ภารโรง ยาม พนักงานโรงพิมพ์ พนักงานใช้
เครื่องตัดกระดาษ พนักงานเข้าเล่ม พนักงานสถานพยาบาล คนครัว และช่างหรือพนักงาน
วิชาชีพอันดับ ๑ คือ พนักงานพิมพ์ดีด ๑ ข่างพิมพ์ ๑ ข่างเชื่อม ๑ ข่างโลหะ ๑
ช่างสีโลหะ ๑ ข่างสีอาคาร ๑ ข่างไม้ ๑ ข่างปรับ ๑ พนักงานจดหน่วยเครื่องวัด ๑
ช่างปูน ๑ ข่างไฟฟ้า ๑ ข่างกลึง ๑ เสมียนขับรถบรรทุก ๑ ข่างโทรศัพท์ ๑
ช่างสาย ๑ ข่างต่อสายเคเบิ้ล ๑ พนักงานใช้เครื่องมือกล ๑ พนักงานขับรถยนต์ ๑
พนักงานขับเรือ ๑ ข่างผูกเหล็ก ข่างคัดเหล็ก หัวหน้าคนครัว

จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งพนักงานประเภทสารบรรณ ชู การ
เช่น เสมียน นายตรวจ พนักงานรับโทรศัพท์ พนักงานเก็บเงิน พนักงานตรวจสอบ
เครื่องวัด ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ก) ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าประโยคประถมศึกษาตอนปลาย (ป.๓) หรือ
เทียบเท่าและมีอายุงานในการไฟฟ้านครหลวงมาแล้วไม่น้อยกว่า
๑๒ ปี และได้รับเงินเดือนอยู่ในขั้นสูงสุดของตำแหน่งหรืออันดับ เดิม
- ข) ผู้ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าประโยคประถมศึกษาตอนปลาย (ป.๓) หรือ
เทียบเท่า และมีอายุงานในการไฟฟ้านครหลวงมาแล้วไม่น้อยกว่า
๑๐ ปี และได้รับเงินเดือนอยู่ในขั้นสูงสุดของตำแหน่งหรืออันดับ เดิม

ข้อ ๘ พนักงานประเภทแรงงานและกึ่งฝีมือ

ช่างหรือพนักงานวิชาชีพอันดับ ๒ คือ พนักงานคลังเงิน ๑ พยาบาล ๑
ทันตอนามัย ๑ ช่างรังวัด ๑ ช่างเครื่องวัดฯ ๑ ช่างเขียน ๑ นายตรวจงาน ๑
ช่างกล ๑ ช่างก่อสร้าง ๑ พนักงานประจำสถานีย่อย ๑ พนักงานพิมพ์ดีด ๒
พนักงานจดหน่วยเครื่องรังวัด ๒ ช่างพิมพ์ ๒ ช่างเชื่อม ๒ ช่างโลหะ ๒ ช่างสี ๒
ช่างไม้ ๒ ช่างปรับ ๒ ช่างปูน ๒ ช่างไฟฟ้า ๒ ช่างกลึง ๒ เสมียนขับรถบรรทุก ๒
ช่างโทรศัพท์ ๒ ช่างสาย ๒ ช่างต่อสายเคเบิล ๒ พนักงานใช้เครื่องมือกล ๒
พนักงานขับรถยนต์ ๒ พนักงานขับเรือ ๒

จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง เสมียน นายตรวจ พนักงาน
เก็บเงิน พนักงานตรวจสอบเครื่องวัด ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ก) ได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่ง และ
- ข) ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

ข้อ ๙ พนักงานประเภทกึ่งฝีมืองานและฝีมืองาน

ช่างหรือพนักงานวิชาชีพอันดับ ๓ คือ พนักงานบัญชี ๑ พนักงานสถิติ ๑
พนักงานวิเคราะห์ส่วนงาน ๑ พนักงานออกของ ๑ พนักงานคลังเงิน ๒ พยาบาล ๒

ทันตอนามัย ๒ ช่างรังวัด ๒ ช่างเครื่องวัดฯ ๒ ช่างเขียน ๒ นายตรวจงาน ๒
ช่างกล ๒ ช่างก่อสร้าง ๒ พนักงานประจำสถานีย่อย ๒ หัวหน้าช่างสาย ๒
พนักงานพิมพ์ดีด ๓ ช่างปรับ ๓ ช่างไฟฟ้า ๓ ช่างกลึง ๓ พนักงานใช้เครื่องมือกล ๓
จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง รองหัวหน้าหมวด หัวหน้าหมวด
ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ก) มีอายุงานในการไฟฟ้าครบหลวงมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และ
- ข) ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

ข้อ ๑๐ พนักงานประเภทกิ่งมีมีงานและมีมีงาน

ช่างหรือพนักงานวิชาชีพอันดับ ๔ คือ พนักงานควบคุมสถานีย่อย ๑
พนักงานบัญชี ๒ พนักงานสถิติ ๒ พนักงานวิเคราะห์ส่วนงาน ๒ พนักงานออกซอง ๒
พยาบาล ๓ ทันตอนามัย ๓ ช่างรังวัด ๓ ช่างเครื่องวัดฯ ๓ ช่างเขียน ๓
นายตรวจงาน ๓ ช่างกล ๓ ช่างก่อสร้าง ๓ พนักงานประจำสถานีย่อย ๓
จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งหัวหน้าหมวด ประจำแผนก
พนักงานออกซอง พนักงานคลังพัสดุ พนักงานแปล ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ก) มีอายุงานในการไฟฟ้าครบหลวงมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และ
- ข) ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

ข้อ ๑๑ พนักงานประเภทสารบรรณ จุฬการ และกิ่งมีมีงาน เช่น

๑๑.๑ เสมียน ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานพิมพ์ดีด ๓ นายตรวจ พนักงาน
รับโทรศัพท์ พนักงานเก็บเงิน พนักงานตรวจสอบเครื่องวัดฯ ซึ่งได้รับเงินเดือน
ไม่น้อยกว่า ๒,๕๐๐ บาท

จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งพนักงานประเภทสารบรรณ จุฬการ
และวิชาชีพที่เหนือขึ้นไป เช่น พนักงานสถิติ ๑ พนักงานบัญชี ๑ พนักงานคลังเงิน ๒
พนักงานคลังพัสดุ รองหัวหน้าหมวด หรือหัวหน้าแผนก ประจำแผนก พนักงานวิเคราะห์
ส่วนงาน ๑ พนักงานแปล พนักงานออกซอง รองนายตรวจใหญ่ ๑ ได้ตามหลักเกณฑ์
ดังต่อไปนี้

- ก) ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.๓) หรือเทียบเท่าและมีอายุงานในการไฟฟ้านครหลวงมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๐ ปี หรือ
- ข) ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.๓) หรือเทียบเท่าและมีอายุงานในการไฟฟ้านครหลวงมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี หรือ
- ค) ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าประโยคอาชีวศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบเท่าและมีอายุงานในการไฟฟ้านครหลวงมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี

๑๑.๒ เสมียน นายตรวจ พนักงานตรวจสอบเครื่องวัดฯ พนักงานรับโทร ศัพท์

จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง พนักงานเก็บเงิน ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ก) มีอายุงานในการไฟฟ้านครหลวงมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี และ
- ข) ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๑๑.๓ เสมียนซึ่งได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่า ๒,๘๐๐ บาท จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง พนักงานธุรการ ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ก) ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.๓) หรือเทียบเท่าและมีอายุงานในการไฟฟ้านครหลวงมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี หรือ
- ข) ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.๓) หรือเทียบเท่า และมีอายุงานในการไฟฟ้านครหลวงมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี

ค) ผู้ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าประโยคอาชีวศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบเท่า และมีอายุงานในการไฟฟ้านครหลวงมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

เฉพาะข้อ ๑๑.๓ นี้เริ่มใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๘

ข้อ ๑๒ พนักงานประเภทธุรการบางตำแหน่ง เช่น รองหัวหน้าพรรค จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง

๑๒.๑ รองนายตรวจใหญ่ ๑ พนักงานคลังพัสดุ หัวหน้าหมวดประจำแผนก พนักงานบัญชี ๒ พนักงานสถิติ ๒ พนักงานวิเคราะห์ส่วนงาน ๒ พนักงานแปล และพนักงานออกของ ได้ตามหลักเกณฑ์ดังนี้ คือ ปฏิบัติงานในตำแหน่งรองหัวหน้าหมวดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๑๒.๒ พนักงานคลังเงิน ๒ ได้ตามหลักเกณฑ์ดังนี้คือ ปฏิบัติงานในตำแหน่งรองหัวหน้าหมวดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๑๒.๓ ข่างรังวัด ๓ ข่างเครื่องวัดฯ ๓ ข่างเขียน ๓ ข่างกล ๓ นายตรวจงาน ๒ ข่างก่อสร้าง ๓ พนักงานประจำสถานีย่อย ๓ หรือพนักงานควบคุมสถานีย่อย ๑ ได้ตามหลักเกณฑ์ดังนี้คือ ปฏิบัติงานในตำแหน่งรองหัวหน้าพรรค ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามลักษณะงานของตำแหน่งที่จะพิจารณาเลื่อนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี

ข้อ ๑๓ พนักงานคลังพัสดุ หัวหน้าหมวด ประจำแผนก จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง พนักงานคลังเงิน ๓ พนักงานบัญชี ๓ พนักงานสถิติ ๓ พนักงานวิเคราะห์ส่วนงาน ๓ พนักงานออกของ ๓ หรือรองนายตรวจใหญ่ ๒ พนักงานคลังเงิน ๓ พนักงานบัญชี ๓ พนักงานสถิติ ๓ พนักงานวิเคราะห์ส่วนงาน ๓ พนักงานคลังพัสดุ หัวหน้าหมวด ประจำแผนก พนักงานแปล พยาบาล ๓ ทันตคามัย ๓ จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง นายตรวจใหญ่ ๑ หัวหน้าพนักงานคลังเงิน ประจำกอง ประจำสำนักฎาการ และหัวหน้าพยาบาล ได้ตามหลักเกณฑ์ดังนี้ ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่า ๔,๘๐๐ บาท

พนักงานที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหมวด ประจำแผนก

จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง ช่างรังวัด ๔ ช่างเครื่องวัดฯ ๔ ช่างเขียน ๔ ช่างกล ๔ นายตรวจงาน ๔ ช่างก่อสร้าง ๔ พนักงานประจำสถานีย่อย ๔ และพนักงานควบคุมสถานีย่อย ๒ ได้ตามหลักเกณฑ์ดังนี้ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหมวด หรือประจำแผนก ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามลักษณะงานของตำแหน่งที่จะพิจารณาเลื่อนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

ข้อ ๑๔ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าแผนก รองหัวหน้าเขตฯ และประจำกอง

จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง พนักงานควบคุมสถานีย่อย นายตรวจงาน ซึ่งมีอันดับเทียบเท่าช่างอันดับ ๗ ได้ตามหลักเกณฑ์ดังนี้ ปฏิบัติงานในตำแหน่งรองหัวหน้าแผนก รองหัวหน้าเขตฯ หรือประจำกอง ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามลักษณะงานของตำแหน่งที่จะพิจารณาเลื่อนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

ข้อ ๑๕ พนักงานประเภทธุรการ วิชาชีพ และพนักงานชั้นควบคุมงาน ได้แก่ หัวหน้าแผนก หัวหน้าคลังพัสดุ หัวหน้าเขตฯ ประจำกอง เลขานุการฝ่าย หัวหน้าพยาบาล ช่างอันดับ ๗ พนักงานบัญชี ๔ พนักงานสถิติ ๔ พนักงานวิเคราะห์ส่วนงาน ๔ หัวหน้าพนักงานคลังเงิน ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่า ๗,๐๐๐ บาท จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประจำฝ่าย ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ก) ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องเคยผ่านงานมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี
- ข) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า จะต้องเคยผ่านงานมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒๐ ปี
- ค) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูงหรือเทียบเท่า จะต้องเคยผ่านงานมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒๕ ปี

- ง) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ (ม.๕) หรือต่ำกว่า จะต้องเคยผ่านงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒๗ ปี
- จ) หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า ซึ่งมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จะต้องเคยผ่านงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒๐ ปี

ข้อ ๑๖ พนักงานที่ดำรงตำแหน่ง พนักงานบัญชี พนักงานสถิติ พนักงานวิเคราะห์ส่วนงาน ประจำแผนก หัวหน้าหมวด กลุ่มพนักงานวิชาชีพ หัวหน้าแผนก และอื่น ๆ จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง เช่น วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี นักสถิติ เศรษฐกร นิติกร วิทยากร บุคคลากร ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ก) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตามข้อบังคับว่าด้วยคุณวุฒิขั้นต่ำที่ใช้บรรจุหรือจ้างสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ และ
- ข) ลักษณะงานที่ปฏิบัติเข้าข่ายหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ทางราชการกำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ
- ค) ผู้ที่มีคุณวุฒิตามข้อ ก) แต่ลักษณะงานที่ปฏิบัติยังไม่เข้าข่ายหน้าที่และความรับผิดชอบที่ทางราชการกำหนด ให้เลื่อนได้โดยการสขยคัดเลือกเมื่อมีตำแหน่งว่าง

ข้อ ๑๗ การแต่งตั้งพนักงานชั้นอำนวยการและควบคุม

พนักงานที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการและควบคุม ตั้งแต่ชั้นรองหัวหน้าแผนกขึ้นไป นอกจากจะต้องให้เป็นไปตามข้อบังคับฯ คือ ต้องมีความรอบรู้ในสาขางานต่างๆ ภายในกองและแผนกในบังคับบัญชา และต้องมีความชำนาญงานประเภทนั้นมาไม่น้อยกว่า

- ก) ผู้ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีไม่น้อยกว่า ๓ ปี
- ข) ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีไม่น้อยกว่า ๕ ปี

พนักงานที่มีคุณวุฒิตามข้อ ก) หรือ ข) จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ

- (๑) มีอายุงานในการไฟฟ้านครหลวงมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี
 (๒) มีความรอบรู้ในงานนี้ดีกว่าผู้อื่น
 (๓) มีความประพฤติเหมาะสม

ข้อ ๑๘ พนักงานที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง แต่อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต้นของตำแหน่งใหม่ ก็ให้ได้รับอัตราเงินเดือนขั้นต้นของตำแหน่งนั้น

คุณวุฒิขั้นต่ำและคุณสมบัติสำหรับใช้ในการบรรจุหรือจ้างพนักงานหรือลูกจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ

ตำแหน่งหลักและตำแหน่งที่มีเงินเดือนเทียบเท่า	อันดับ	คุณวุฒิ (จากสถาบันการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการหรือจากสถานศึกษาอื่นที่กระทรวงศึกษาธิการหรือ ก.พ.เทียบเท่าหรือที่ กฟน.รับรอง)
คนงาน		ประถมศึกษา ๔
นักการ		ประถมศึกษา ๗
ช่าง หรือเทียบเท่า	๑	๑) ประโยชน์มัธยมศึกษาตอนต้นสายอาชีพ หรือ ๒) ม.ศ.๓ และผ่านการอบรมหลักสูตรช่างฝีมือมาแล้ว หรือ

การไฟฟ้านครหลวง ประมวลหลักเกณฑ์คุณวุฒิขั้นต่ำของตำแหน่ง ประสบการณ์กำหนดอันดับ เลื่อนอันดับเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่ง ย้าย โอน ของการไฟฟ้านครหลวง ๒๕๑๘ แผนกจัดองค์การและระบบงาน กอง องค์การและผลประโยชน์ตอบแทน ฝ่ายการเจ้าหน้าที่.

<p>ตำแหน่งหลักและตำแหน่ง ที่มีเงินเดือนเทียบเท่า</p>	<p>อันดับ</p>	<p>คุณวุฒิ (จากสถาบันการศึกษาของ กระทรวง ศึกษาธิการหรือจากสถานศึกษาอื่นซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ หรือ ก.พ. เทียบเท่าหรือที่กฟน.รับรอง)</p>
	<p>๒</p>	<p>๓) ประถมปีที่ ๔ เคยปฏิบัติงานใน ประเภทนั้น ๆ มาแล้วกว่า ๓ ปี และมีหนังสือรับรอง เป็นหลักฐานกับ ต้องผ่านการทดสอบความรู้ความชำนาญ ในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ เป็นอย่างดีด้วย การคิดเงินเดือนหรือค่าจ้างตาม ประสบการณ์ต้องได้รับอนุมัติ เป็น กรณีพิเศษ</p> <p>ประโยคมัธยมศึกษาตอนหลายสาขาอาชีพ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพในแผนก วิชาซึ่งตรงกับสายงาน</p> <p>สำหรับตำแหน่ง นายตรวจงาน ๑ นอกจากจะต้อง บรรลุจากผู้ที่มีคุณวุฒิ ถึงกล่าวข้างต้นแล้ว จะต้อง เป็นผู้ที่เคย ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า ช่างเขียน ช่างกล ช่างก่อสร้าง หรืออื่น ๆ ซึ่งอยู่ในสาย อาชีพนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี การคิด เงินเดือนหรือค่าจ้างตามประสบการณ์ ต้องได้รับอนุมัติ เป็นกรณีพิเศษ</p>

ตำแหน่งหลักและตำแหน่ง ที่มีเงินเดือนเทียบเท่า	อันดับ	คุณวุฒิ (จากสถาบันการศึกษาของ กระทรวง ศึกษาธิการหรือจากสถานศึกษาอื่นซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ หรือ ก.พ. เทียบเท่า หรือที่ กพน. รับรอง)
	๓	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุ ปริญญาในสาขาวิชาซึ่งตรงตามสายงาน
	๔	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุ ปริญญาในสาขาซึ่งตรงตามสายงานและ เคยปฏิบัติงานในหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๓ ปี
	๕	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญา ในสาขาวิชาซึ่งตรงตามสายงานและเคย ปฏิบัติงานในหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี
	๖	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญา ในสาขาวิชาซึ่งตรงตามสายงานและได้เคย ปฏิบัติงานในหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี <u>หมายเหตุ</u> การพิจารณาบรรจุหรือจ้างผู้ใด เข้ามาในตำแหน่งข้างอันดับ ๔ อันดับ ๕ หรืออันดับ ๖ หรือ เทียบเท่าต้องได้รับความเห็นชอบ จากผู้ว่าการ เป็นกรณีพิเศษ

ตำแหน่งหลักและตำแหน่ง ที่มีเงินเดือนเทียบเท่า	อันดับ	คุณวุฒิ (จากสถาบันการศึกษาของ กระทรวง ศึกษาธิการหรือจากสถานศึกษาอื่นซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ หรือ ก. พ. เทียบเท่า หรือที่ กพน. รับรอง)
พนักงานขับรถและ พนักงานขับเรือ	๑	ประณมปีที่ ๔ มีความชำนาญในการ ขับรถยนต์ หรือขับเรือเป็นอย่างดี และมีใบอนุญาตขับขีรถยนต์ หรือ เรือยนต์ ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งได้รับการทดสอบ ความสามารถจากแผนกความปลอดภัย ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ การไฟฟ้านครหลวง
พนักงานใช้เครื่องมือกล	๑	ประณมปีที่ ๔ มีความชำนาญในการใช้ เครื่องมือกลเป็นอย่างดี และมีใบอนุญาต การใช้ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งได้ผ่าน การทดสอบความสามารถจากแผนก ความปลอดภัย ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ การไฟฟ้านครหลวงแล้ว
นายตรวจ	๑	๑) ม. ศ. ๓ ผ่านการรับราชการตำรวจ หรือทหารมาแล้วและมีศไม่ต่ำกว่า สิบตำรวจตรีหรือเทียบเท่า
พนักงานพิมพ์ดีด	๑	๒) ประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสาย อาชีพในแผนกวิชาซึ่งตรงกับสายงาน ม. ศ. ๓ สามารถพิมพ์ดีดภาษาไทย-อังกฤษ ได้ไม่ต่ำกว่านาทีละ ๓๕ คำ

ตำแหน่งหลักและตำแหน่ง ที่มีเงินเดือนเทียบเท่า	อันดับ	คุณวุฒิ (จากสถาบันการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ หรือจากสถานศึกษาอื่น ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ หรือ ก. พ. เทียบเท่า หรือที่ กพน.รับรอง)
เสมียน		ม. ศ. ๓ สามารถพิมพ์ดีดภาษาไทย-อังกฤษ ได้ไม่ต่ำกว่านาทีละ ๒๐ คำ
พนักงานรับโทรศัพท์		ม. ศ. ๓ สามารถรับต่อโทรศัพท์ได้เป็น อย่างดี และฟังภาษาอังกฤษได้พอสมควร
พนักงานคลังเงิน	๑	ม. ศ. ๓ เคยปฏิบัติงานในด้านการรับ-จ่าย เงินโดยตรงมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี มีหลักทรัพย์ประกันความซื่อสัตย์ของตนเอง และให้ได้รับเงินเดือนขั้นต้นของตำแหน่ง
พนักงานเก็บเงิน		ม. ก. ๓ มีหลักทรัพย์ประกันความซื่อสัตย์ ของตนเองและให้ได้รับเงินเดือนขั้นต้น ของตำแหน่ง
รองหัวหน้าหมวด		๑) ประโยคมัธยมศึกษาตอนหลายสายอาชีพ ในแผนกวิชาตั้งตรงกับหน้าที่และได้เคย ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงหรือใกล้เคียง กันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี โดยให้ได้รับ อัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ หรือ <u>หมายเหตุ</u> เฉพาะตำแหน่ง นักการและพนักงานพิมพ์ดีด มีการแก้ไขใหม่มีผลให้ใช้บังคับตั้งแต่ ๑๕ เมษายน ๒๕๒๐

ตำแหน่งหลักและตำแหน่ง ที่มีเงินเดือนเทียบเท่า	อันดับ	คุณวุฒิ (จากสถาบันการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการหรือจากสถานศึกษาอื่นซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการหรือ ก. พ. เทียบเท่า หรือที่ กพน.รับรอง)
หัวหน้าหมวด		<p>๒) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ อนุปริญญาในสาขาวิชาซึ่งตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ และได้เคยปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะ คล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามวุฒิ</p> <p>๑) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ อนุปริญญาในสาขาวิชาซึ่งตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ และได้เคยปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะ คล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันมาแล้วไม่น้อย กว่า ๓ ปี โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือน ตามคุณวุฒิ หรือ</p> <p>๒) ปริญญาตรีในสาขาวิชาซึ่งตรงกับงาน ในตำแหน่งหน้าที่ โดยให้ได้รับอัตรา เงินเดือนตามคุณวุฒิ</p>
พนักงานแปล		<p>๑) ม. ศ. ๓ มีความสามารถในการแปล ภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ ภาษาไทย ภาษาหนึ่ง ซึ่งส่วนงานนั้น ๆ ต้องการ หรือ แปลภาษาต่างประเทศนั้น ๆ เป็นภาษาไทย และได้เคยปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึง</p>

ตำแหน่งหลักและตำแหน่งที่มีเงินเดือนเทียบเท่า	อันดับ	คุณวุฒิ (จากสถาบันการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หรือจากสถานศึกษาอื่นที่กระทรวงศึกษาธิการ หรือ ก.พ. เทียบเท่าหรือที่ กพน.รับรอง)
		<p>หรือใกล้เคียงกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี โดยให้ได้รับเงินเดือนขั้นต้นของตำแหน่ง หรือ</p> <p>๒) ประโยชน์มัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ มีความสามารถในการ แปลภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศภาษาใดภาษาหนึ่ง ซึ่งส่วนงานนั้น ๆ ต้องการ หรือแปลภาษาต่างประเทศนั้น ๆ เป็นภาษาไทย และได้เคยปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี โดยได้รับเงินเดือนขั้นต้นของตำแหน่ง หรือ</p> <p>๔) ปรินูณาตรีมีความสามารถในการแปลภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศภาษาใดภาษาหนึ่งซึ่งส่วนงานนั้น ๆ ต้องการ หรือแปลภาษาต่างประเทศนั้น ๆ เป็นภาษาไทย โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ</p>

ตำแหน่งหลักและตำแหน่ง ที่มีเงินเดือนเทียบเท่า	อันดับ	<p>คุณวุฒิ (จากสถาบันการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการหรือจากสถานศึกษาอื่น ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ หรือ ก.พ. เทียบเท่า หรือที่ กพน.รับรอง)</p>
พนักงานออกของ		<p>๑) ม.ศ.๓ มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ และพิธีการในการนำสินค้าเข้าและส่ง ออกนอกประเทศได้ และเคยปฏิบัติงาน ออกของมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยให้ ได้รับเงินเดือนขั้นต้นของตำแหน่ง หรือ</p> <p>๒) ประโยชน์จบศึกษาตอนปลายสายอาชีพ แผนกเลขานุการ บัณฑิต การขาย หรือการ ตลาด หรือพาณิชย์การ มีความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบและพิธีการในการนำสินค้าเข้า และส่งออกนอกประเทศได้ และ เคยปฏิบัติงานออกของมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี โดยให้ได้รับเงินเดือนขั้นต้นของ ตำแหน่ง หรือ</p> <p>๓) ประกาศนียบัตรชั้นสูง หรืออนุปริญญา ในสาขาวิชาซึ่งตรงกับตำแหน่งหน้าที่ มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและพิธีการในการ นำสินค้าเข้าและส่งออกนอกประเทศ ได้ และเคยปฏิบัติงานออกของมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปีโดยให้ได้รับเงินเดือน ขั้นต้นของตำแหน่ง</p>

ตำแหน่งหลักและตำแหน่ง ที่มีเงินเดือนเทียบเท่า	อันดับ	คุณวุฒิ (จากสถาบันการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการหรือจากสถานศึกษาอื่นซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ หรือ ก.พ. เทียบเท่า หรือที่ กพ.รับรอง)
พนักงานบัญชี	๑	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกวิชา บัญชี เลขานุการ หรือเทียบเท่า โดย มีวิชาบัญชีอยู่ในหลักสูตรการศึกษา หรือ อนุปริณายบัญชี อนุปริณายพาณิชยศาสตร์ อนุปริณายเศรษฐศาสตร์ หรืออื่น ๆ ที่ ก.พ. เทียบเท่าอนุปริณายบัญชี
พนักงานสถิติ	๑	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกวิชา บัญชี เลขานุการ หรือเทียบเท่า โดย มีวิชาบัญชีหรือสถิติอยู่ในหลักสูตรการ ศึกษา หรืออนุปริณายสถิติศาสตร์ ประกาศนียบัตรวิชาสถิติศาสตร์จาก สถานศึกษาของสำนักงานสถิติกลาง สำนักงานสภาพัฒนาการแห่งชาติ หรือ อื่น ๆ ซึ่ง ก.พ. เทียบเท่าอนุปริณาย สถิติศาสตร์
พนักงานวิเคราะห์ส่วนงาน	๑	อนุปริณาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง ในแผนกวิชาตรงตามส่วนงาน ที่ทำการวิเคราะห์

ตำแหน่งหลักและตำแหน่ง ที่มีเงินเดือนเทียบเท่า	อันดับ	คุณวุฒิ (จากสถาบันการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการหรือจากสถานศึกษาอื่นที่ กระทรวงศึกษาธิการ หรือ ก.พ. เทียบเท่า หรือที่ กพ.รับรอง)
วิศวกร	๑	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ ในสาขา วิชาที่ตรงกับสายงาน
นายแพทย์	๑	ปริญญาตรีแพทยศาสตร์ (ผ่านการฝึกหัด งานมาแล้ว)
ทันตแพทย์	๑	ปริญญาตรีทันตแพทยศาสตร์
สถาปนิก	๑	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์
นักบัญชี	๑	ปริญญาตรีสถาปัตยกรรมศาสตร์
		ปริญญาตรีบัญชี พาณิชยศาสตร์ ศิลปศาสตร์ (บัญชีและบริหารธุรกิจ) ประกาศนียบัตรชั้นสูงทางการบัญชี (๕ ปี) หรือปริญญาตรีอื่น ๆ ที่ ก.พ. เทียบเท่าปริญญาตรีบัญชี
นักสถิติ	๑	ปริญญาตรีสถิติศาสตร์ พาณิชยศาสตร์ (สถิติ) ประกาศนียบัตรวิชาสถิติจากสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ (สถิติ) หรือปริญญาตรีอื่น ๆ ที่ ก.พ. เทียบเท่า ปริญญาตรีสถิติศาสตร์
เศรษฐกร	๑	ปริญญาตรีเศรษฐศาสตร์ หรือปริญญาตรี อื่น ๆ ที่ ก.พ.เทียบเท่า

ตำแหน่งหลักและตำแหน่ง ที่มีเงินเดือนเทียบเท่า	อันดับ	คุณวุฒิ (จากสถาบันการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ หรือจากสถานศึกษาอื่นซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ หรือ ก.พ. เทียบเท่า หรือที่ กพน. รับรอง)
นักการ	๑	ธรรมศาสตร์บัณฑิต ปริญญาตรีนิติศาสตร์ หรือปริญญาตรีอื่น ๆ ที่ ก.พ. เทียบเท่า
วิทยากร	๑	ปริญญาตรีสาขาต่าง ๆ หรือประกาศนียบัตร ที่ ก.พ. เทียบเท่าปริญญาตรี โดยมีหลักสูตร การศึกษาไม่น้อยกว่า ๔ ปี และใช้วิชาการ นั้น ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่โดยตรง
บุคคลากร	๑	ปริญญาตรีสาขาต่าง ๆ หรือประกาศนียบัตร ที่ ก.พ. เทียบเท่าปริญญาตรี โดยมีหลักสูตร การศึกษาไม่น้อยกว่า ๔ ปี และใช้วิชาการ นั้น ๆ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลซึ่ง เป็นงานในตำแหน่งหน้าที่โดยตรง สำหรับตำแหน่ง นักวิชาการที่มีอันดับ หลายอันดับ และต้องใช้คุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า เป็นขั้นต้น ในการบรรจุหรือจ้าง ให้บรรจุหรือจ้าง ในอันดับต่ำสุดของตำแหน่งที่ตรงกับขั้นเงิน เดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับ

ตำแหน่งหลักและตำแหน่ง ที่มีเงินเดือนเทียบเท่า	อันดับ	คุณวุฒิ (จากสถาบันการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการหรือจากสถานศึกษาอื่นซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ หรือ ก.พ. เทียบเท่า หรือที่ กพน.รับรอง)
		ผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทในสาขาวิชา ซึ่งตรงกับสายงาน และได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต้นของ อันดับ ๒ ให้ บรรจุในตำแหน่งนักวิชาการอันดับ ๒ ได้ ส่วนผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกในสาขา วิชาซึ่งตรงกับสายงานให้บรรจุใน ตำแหน่งนักวิชาการอันดับ ๒ ได้

ตำแหน่งหน้าที่อำนาจการและควบคุม

ได้แก่เช่นผู้อำนวยการฝ่าย รองผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการกอง รอง
ผู้อำนวยการกอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง รองหัวหน้ากอง ผู้ช่วย
หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนกและเทียบเท่า นอกจากนี้จะต้องมีความรอบรู้ในสาขางานต่าง ๆ
ภายในกอง และแผนกในบังคับบัญชาเป็นอย่างดีแล้ว ยังต้องมีความชำนาญงานประเภทนี้
มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

ตำแหน่งหน้าที่อำนาจการและควบคุมที่เกี่ยวกับวิทยาการโดยตรง เช่น การบัญชี
การแพทย์ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม นิติการ ฯลฯ เป็นต้น จะต้อง เป็นผู้สำเร็จปริญญาตรี
ทางวิทยานั้น ๆ หรือเทียบเท่าขึ้นไปด้วย

ตำแหน่งหน้าที่บริหาร

นอกจากตำแหน่งผู้ว่าการ ซึ่ง เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการไฟฟ้านครหลวง แล้ว ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าการ จะต้องมีความรู้และมีความชัดเจนเกี่ยวกับ การไฟฟ้าหรือธุรกิจการไฟฟ้ามานแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี สำหรับรองผู้ว่าการส่วนวิชาการ ต้อง เป็นผู้สำเร็จปริญญาตรีทางวิศวกรรม ไฟฟ้าของ มหาวิทยาลัยซึ่งมีหลักสูตรไม่ต่ำกว่า ๔ ปี และทางราชการรับรอง อีกด้วย

สำหรับบุคคลอื่นที่ ไซบรจหรือจ้างพนักงานหรือลูกจ้างในตำแหน่งอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้ว่าการ

ให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ควบคุมดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าวข้างต้น.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย