



กฟผ.

Work from Home = Learn at Home



CG & ITA Delivery.....

"เสริมความรู้ถึงที่ คุณให้ดี มีรางวัล"

## 5 เมนูความรู้ร่อยเกี่ยวกับ CG และ ITA



เมนูที่ 1

การปฏิบัติหน้าที่



เมนูที่ 2

การใช้งบประมาณ



เมนูที่ 3

การใช้อำนาจ



เมนูที่ 4

การใช้ทรัพย์สิน  
ของทางราชการ



เมนูที่ 5

การแก้ไขปัญหา  
การทุจริต



## การใช้อำนาจ



10

กฟผ. มีการทำ**บันทึกข้อตกลง**ในการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้**การมอบหมายงานมีความเป็นธรรม** และ**ประเมินผลงานตามคุณภาพงาน** ได้อย่างถูกต้อง



แบบข้อตกลงการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (แบบ กฟผ.-ปผ1.)



ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ 379 ว่าด้วย การประเมินผลบุคคล



# แบบข้อตกลงการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (แบบ กฝผ.-ปผ1.)

แบบ กฝผ.-ปผ.1

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย  
แบบข้อตกลงการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ประจำปี 2561.

ประเมินงวดที่ 1  
(1 มกราคม - 30 มิถุนายน)

ประเมินงวดที่ 2  
(1 กรกฎาคม - 31 ธันวาคม)

ชื่อ \_\_\_\_\_  
ตำแหน่ง \_\_\_\_\_  
กอง \_\_\_\_\_

นาย/นาง/นางสาว \_\_\_\_\_  
แผนก \_\_\_\_\_  
สาขางาน \_\_\_\_\_

**การลงนามรับทราบข้อตกลงการปฏิบัติงาน  
งวดที่ 1 (1 มกราคม - 30 มิถุนายน)**

ลงนาม \_\_\_\_\_ ผู้บังคับบัญชา/ ผู้ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย  
ตำแหน่ง \_\_\_\_\_  
ลงนาม \_\_\_\_\_ ผู้ปฏิบัติงาน  
วันที่ \_\_\_\_\_

**การลงนามรับทราบข้อตกลงการปฏิบัติงาน  
งวดที่ 2 (1 กรกฎาคม - 31 ธันวาคม)**


ลงนาม \_\_\_\_\_ ผู้บังคับบัญชา/ ผู้ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย  
ตำแหน่ง \_\_\_\_\_  
ลงนาม \_\_\_\_\_ ผู้ปฏิบัติงาน  
วันที่ \_\_\_\_\_

ข้อตกลงการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
งวดที่ 1 วันที่ 1 มกราคม - 30 มิถุนายน 2561  
กลุ่มงานธรรมาภิบาล กฟผ.

เลขประจำตัว	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	น้ำหนัก/คะแนน	เกณฑ์ระดับผลงาน	ระดับผลงานที่ได้รับ	คะแนนที่ได้รับ
ใน	กำหนดเวลาแล้วเสร็จของการเขียนบทความ	30	1 แล้วเสร็จภายในวันที่ 22 ของเดือน		
			2 แล้วเสร็จภายในวันที่ 19 ของเดือน		
			3 แล้วเสร็จภายในวันที่ 16 ของเดือน		
			4 แล้วเสร็จภายในวันที่ 13 ของเดือน		
			5 แล้วเสร็จภายในวันที่ 10 ของเดือน		
ของการ ธรรมาภิบาล (สังคม)	กำหนดเวลาแล้วเสร็จของการจัดทำ Presentation	20	1 แล้วเสร็จภายในวันประชุม		
			2 แล้วเสร็จภายใน 1 วันก่อนวันประชุม		
			3 แล้วเสร็จภายใน 2 วันก่อนวันประชุม		
			4 แล้วเสร็จภายใน 3 วันก่อนวันประชุม		
			5 แล้วเสร็จภายใน 4 วันก่อนวันประชุม		
ของการ การต่อต้านการ กฟผ.)	กำหนดเวลาแล้วเสร็จของการจัดทำ Presentation	20	1 แล้วเสร็จภายในวันประชุม		
			2 แล้วเสร็จภายใน 1 วันก่อนวันประชุม		
			3 แล้วเสร็จภายใน 2 วันก่อนวันประชุม		
			4 แล้วเสร็จภายใน 3 วันก่อนวันประชุม		
			5 แล้วเสร็จภายใน 4 วันก่อนวันประชุม		



# ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ 379 ว่าด้วย การประเมินผลบุคคล

  
 ระเบียบการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย  
 ฉบับที่ ๓๗๙  
 ว่าด้วย การประเมินผลบุคคล

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงข้อกำหนด กฟผ. ว่าด้วย การประเมินผลบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานปัจจุบันและโครงสร้างองค์การตามคำสั่ง กฟผ. ที่ ศ. ๗๔/๒๕๖๑ เรื่อง การจัดโครงสร้างองค์การ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ แห่งข้อบังคับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๓๕๓ ว่าด้วย บุคคล ผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๓๗๙ ว่าด้วย การประเมินผลบุคคล”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจาก พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อกำหนด กฟผ. ที่ ๑๐๔/๒๕๔๔ และ ที่ ๑๖/๒๕๕๐ ว่าด้วย การประเมินผลบุคคล  
 บรรดาระเบียบปฏิบัติอื่นใดในส่วนที่ได้กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ให้รองผู้ว่าการบริหารเป็นผู้รักษาตามระเบียบนี้ และมีอำนาจดังต่อไปนี้  
 (๑) วินิจฉัยชี้ขาดกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้  
 (๒) แก้ไขและกำหนดเพิ่มเติมแบบพิมพ์เกี่ยวกับระเบียบนี้  
 (๓) กำหนดวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้

**หมวด ๑**  
ข้อกำหนดทั่วไป

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้  
 (๑) “ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงาน พนักงานสัญญาจ้างพิเศษ และลูกจ้าง  
 (๒) “ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาที่รับฝากการบังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

**การประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)**  
 ของพนักงานระดับ 1-11 และพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ  
 เอกสารประชาสัมพันธ์ เรื่อง ระเบียบ กฟผ. ว่าด้วย การประเมินผลบุคคล ฉบับที่ 6

**การประเมินเชิงพฤติกรรม (Behavioral KPI)**

คือ...พนักงานต้องมีพฤติกรรมอย่างไรบ้างที่จะช่วยส่งเสริมให้ผลงานนั้นสำเร็จ

กำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน ดังนี้

- ระดับ 1 ไม่เคยปฏิบัติหรือไม่สามารถสังเกตได้
- ระดับ 2 ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง
- ระดับ 3 ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบางครั้ง
- ระดับ 4 ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง
- ระดับ 5 ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ

ให้นำหนักเป็น 30% ของคะแนน KPI

หัวข้อการประเมิน: ประเมินตามคำนิยามองค์การ

**SPEED**

ผู้ปฏิบัติงานเข้าประเมินตนเองที่ <http://selfspeed.egat.co.th/login.php>  
 ผู้บังคับบัญชาเข้าประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาที่ [https://pmsp.egat.co.th/pmsp\\_kpi/](https://pmsp.egat.co.th/pmsp_kpi/)

**การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Personal KPI)**

คือ...เป้าหมายของงานที่ต้องการให้พนักงานทำสำเร็จ

กำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- ระดับ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมาก
- ระดับ 2 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดบ้างเล็กน้อย
- ระดับ 3 ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด
- ระดับ 4 สูงกว่าที่กำหนดพอสมควร
- ระดับ 5 สูงกว่าที่กำหนดมาก

ให้นำหนักเป็น 70% ของคะแนน KPI

หัวข้อการประเมิน: ผู้บังคับบัญชาที่ข้อตกลงการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลักษณะงานและเป้าหมายที่คาดหวังทุกต้นงวดการประเมิน (แบบ กฟผ-ปม.1)

ผู้บังคับบัญชาเข้าประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาที่ [https://pmsp.egat.co.th/pmsp\\_kpi/](https://pmsp.egat.co.th/pmsp_kpi/) (ไม่มีการประเมินตนเอง)

แผนกประเมินผลบุคคล กองบริหารผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์การ  
 โทรศัพท 65363, 65384 อีเมล [hr-pmsp@egat.co.th](mailto:hr-pmsp@egat.co.th)



11

กฟผ. มีการคัดเลือกผู้เข้ารับ**การอบรม** หรือ**การให้ทุนการศึกษา** **อย่างเป็นธรรม** เพราะมีการ**กำหนดหลักเกณฑ์** และ**คุณสมบัติ**ของผู้ที่จะเข้ารับ**การอบรม** หรือ**การให้ทุนการศึกษา**ไว้อย่างชัดเจน และมีการ**เผยแพร่**ให้ทราบทางช่องทางต่าง ๆ




ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ 371 ว่าด้วย การพัฒนาบุคคล



# ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ 371 ว่าด้วย การพัฒนาบุคคล

## และการประชาสัมพันธ์การรับสมัครทุน Smart Grid รุ่นที่ 5 ทางช่องทาง

  
 ระเบียบการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย  
 ฉบับที่ ๓๗๑  
 ว่าด้วย การพัฒนาบุคคล

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงระเบียบ กฟผ. ว่าด้วย การพัฒนาบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์การตามคำสั่ง กฟผ. ที่ ค. ๓๙/๒๕๖๑ เรื่อง การจัดโครงสร้างองค์การ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ แห่งข้อบังคับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๓๕๓ ว่าด้วย บุคคล ผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๓๗๑ ว่าด้วย การพัฒนาบุคคล"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ ๒๓๒ ว่าด้วย การพัฒนาบุคคล

(๒) ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ ๒๔๘ ว่าด้วย การพัฒนาบุคคล (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑)

บรรดาระเบียบปฏิบัติอื่นใดในส่วนที่ได้กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

**หมวด ๑**  
ชื่อกำหนดทั่วไป

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

(๑) "ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า พนักงาน พนักงานสัญญาจ้างพิเศษ และลูกจ้างทดลองงาน

(๒) "ศึกษา" หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัย ตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการนั้น และให้หมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษา และการเข้ารับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษา การฝึกงาน หรือดูงาน ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในหลักสูตรนั้น

(๓) "ลาศึกษา" หมายความว่า การลาไปศึกษาในเวลาทำงาน

(๔) "ไปศึกษานอกเวลา" หมายความว่า การไปศึกษานอกเวลาทำงานของพนักงานโดยทุน กฟผ.

### เปิดรับสมัคร

### ทุน Smart Grid รุ่นที่ 5 !!

ตั้งแต่ 1 กุมภาพันธ์ ถึง 10 พฤษภาคม 2563



#### คุณสมบัติของผู้สมัคร

- เป็นพนักงาน กฟผ. คนุ 1 ปี นับถึงวันที่ปิดรับสมัคร
- มีอายุไม่เกิน 35 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันที่ปิดรับสมัคร
- จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คุณวุฒิตัว.บ.ย.
- สำหรับผู้สมัครโดยวิธีปกติ (มีคะแนน GPA เฉลี่ยสะสมไม่ถึง 3.00 ต้องสอบข้อเขียน) หรือวิธีพิเศษ (มีคะแนน GPA เฉลี่ยสะสม 3.00 ขึ้นไป ไม่ต้องสอบข้อเขียน) คุณสมบัติของผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศการรับสมัครเข้าศึกษาของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ดำรงตำแหน่งงานที่กำหนดขึ้นตามระดับปริญญาตรี
- ไม่อยู่ระหว่างการขอใบยกการศึกษา

หมายเหตุ - ทุน Smart Grid เป็นทุนฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ  
ระหว่าง กฟผ. กับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดูรายละเอียดเพิ่มเติมที่ :



บริษัท การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

website ที่เกี่ยวข้อง :

1. Website ทางโครงการทุน Smart Grid จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
<http://www.ee.eng.chula.ac.th/>



2. Website อื่นๆ : [hrd.egat.co.th/hrdweb/](http://hrd.egat.co.th/hrdweb/)

ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ  
Human Resource Development and Quality Division

สอบถามเพิ่มเติม : โทร. 65711 หรือ 65713

ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ (อศค.)





12


กฟผ. มีข้อพึงปฏิบัติตนกำหนดให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาผลประโยชน์ของ กฟผ. ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ระบุไว้ในประมวลจริยธรรม กฟผ.



ข้อบังคับ กฟผ. ฉบับที่ 347 ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ กฟผ. ฝ่ายบริหาร และผู้ปฏิบัติงาน



# ข้อบังคับ กฟผ. ฉบับที่ 347 ว่าด้วย ประมวลจริยธรรม ของคณะกรรมการ กฟผ. ฝ่ายบริหาร และผู้ปฏิบัติงาน



ข้อบังคับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย  
ฉบับที่ 347  
ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ กฟผ. ฝ่ายบริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

โดยที่ มาตรา 279 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติให้มี  
ประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือ  
เจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยจะต้องมีกรอบและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไป  
อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญดังกล่าว อาศัยอำนาจตาม  
ความในมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2511 และสอดคล้อง  
กับหมวด 6 จริยธรรมและจรรยาบรรณ แห่งข้อบังคับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 346  
ว่าด้วย การกำกับดูแลกิจการ คณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในการประชุมฯ  
ครั้งที่ 8/2553 เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 ออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 347  
ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ กฟผ. ฝ่ายบริหาร และผู้ปฏิบัติงาน"

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป

**หมวด 1**  
**บททั่วไป**

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

แห่งประเทศไทย (1) "คณะกรรมการ กฟผ." หมายความว่า คณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2) "ประธานกรรมการ กฟผ." หมายความว่า ประธานกรรมการการไฟฟ้า  
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (3) "กรรมการ กฟผ." หมายความว่า กรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง  
ประเทศไทย (4) "ผู้ว่าการ" หมายความว่า ผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (5) "ฝ่ายบริหาร" หมายความว่า ผู้บริหาร กฟผ. ระดับผู้อำนวยการฝ่าย  
หรือเทียบเท่าขึ้นไป (6) "ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
แห่งประเทศไทย



เพื่อชีวิตที่ดีกว่า  
กฟผ. 50 ปี

## รู้หรือไม่...?

กฟผ. มี  
"ประมวลจริยธรรม"  
ที่ทุกคนต้องรับทราบ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของ กฟผ. มี  
ความโปร่งใส มีคุณธรรม และ  
คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม  
และสิ่งแวดล้อม ตามข้อบังคับ  
กฟผ. ฉบับที่ 347



เราจะมีระบบออนไลน์ให้ลงนามรับทราบในเดือน  
ตุลาคม-ธันวาคม นี้ด้วยนะ เตรียมพร้อมเลย

ติดตามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในฉบับ  
ต่อไป หรือที่เว็บไซต์การกำกับดูแล  
กิจการที่ดี

สอบถามข้อมูล  
กองธรรมาภิบาล (กรท-ท.)  
ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (อกป.)  
โทร. 60240, 60244



# สาระสำคัญของประมวลจริยธรรม ของคณะกรรมการ กฟผ. ฝ่ายบริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

## คำนิยามหลักของมาตรฐานทาง จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ 9 ประการ



## มาตรฐานทางจริยธรรม ของ กฟผ. (ตอนที่ 1)



มีทั้งหมด 6 ข้อนะ



### 1 การปฏิบัติต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ดำเนินการตามหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี อันเป็นรากฐานแห่งความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

### 2 การปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของรัฐ

ดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและนโยบายของรัฐอย่างเคร่งครัด เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน

### 3 การปฏิบัติต่อสังคม

ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับชุมชนและสังคม เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อสังคม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และสร้างจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม

โปรดติดตามอีก 3 ข้อ ในตอนต่อไป

สอบถามข้อมูล  
กองธรรมภิบาล (กรภ-ท.)  
ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (อกป.)  
โทร. 60240, 60244

## มาตรฐานทางจริยธรรม ของ กฟผ. (ตอนที่ 2)



### 4

การปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อม  
ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ทันสมัย สะอาด และมีประสิทธิภาพ เพื่อมิให้เกิดปัญหาแก่ธรรมชาติ ชุมชนและสังคม สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุดในประเทศ โดยปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมด้วยความรับผิดชอบในฐานะเป็นหน่วยงานที่สำคัญของสังคม

### 5

การปฏิบัติต่อรัฐบาล ประชาชน ลูกค้า คู่ค้า และผู้ประกอบการในธุรกิจด้านเดียวกัน  
ปฏิบัติตามพันธกิจที่มีต่อผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ได้แก่ รัฐบาล ประชาชน ลูกค้า คู่ค้า และผู้ประกอบการในธุรกิจด้านเดียวกันด้วยความซื่อตรงและความเป็นธรรม

### 6

การปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตย  
ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่สนับสนุนและดำเนินกิจกรรมอันเป็นการฝักใฝ่พรรคการเมืองหรือบุคคลในบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจทางการเมือง แต่สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย โดยสนับสนุนให้ไปใช้สิทธิทางการเมือง

มี 6 ข้อนะ



สอบถามข้อมูล  
กองธรรมภิบาล (กรภ-ท.)  
ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (อกป.)  
โทร. 60240, 60244



# สาระสำคัญของประมวลจริยธรรม ของคณะกรรมการ กฟผ. ฝ่ายบริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

ข้อพึงปฏิบัติตนของ กฟผ. เพื่อชีวิตที่ดีกว่า  
กฟผ. 50 ปี

**11 ข้อ**

- 1 รักษาชื่อเสียงของ กฟผ.
- 2 รักษาผลประโยชน์ของ กฟผ. และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ กุณยะ และอุทิศตน
- 3 ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์
- 4 รักษาทรัพย์สินของ กฟผ. และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น
- 5 ไม่ประกอบธุรกิจแข่งขันกับ กฟผ.
- 6 ใช้สิทธิทางการเมืองตามที่รัฐธรรมนูญฯ กำหนด
- 7 ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- 8 ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน  
ผู้บังคับบัญชา >> เอื้ออาทร ยุติธรรม และเมตตากรุณา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา  
ผู้ใต้บังคับบัญชา >> เคารพ เชื่อฟัง ปฏิบัติตามคำสั่งที่สั่งการในหน้าที่โดยชอบ  
ผู้ร่วมงาน >> ใช้วาจาสุภาพ ไม่แสดงอาการข่มขู่ ดูหมิ่นเหยียดหยาม ไม่กระทำการที่จะนำไปสู่ความแตกแยกและความเสียหายแก่ผู้ปฏิบัติงานอื่น
- 9 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม
- 10 หลีกเลี่ยงการให้และรับของขวัญทั้งทรัพย์สินและสิ่งของ หรือผลประโยชน์ใดๆ ที่จะมีการตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่
- 11 ไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด

สอบถามข้อมูล  
กองบรรณาธิการ (กรก-ท.)  
ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (อกป.)  
โทร. 60240, 60244

การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม กฟผ. เพื่อชีวิตที่ดีกว่า  
กฟผ. 50 ปี

คณะกรรมการ กฟผ. >>> กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

หากมีการร้องเรียนว่า...

ผู้ปฏิบัติงาน	>>>	ฝ่ายบริหาร	>>>	กรรมการ กฟผ./ผู้ว่าการ	>>>
			ฝ่ายสืบประมวลจริยธรรม		
			>>>	ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากองพิจารณาตามลำดับชั้น	
			>>>	ผู้ว่าการเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณา	
			>>>	ประธานกรรมการ กฟผ. เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณา	

ขั้นตอนการลงโทษ

- ★ เมื่อมีการสั่งลงโทษแล้ว ให้ดำเนินการตามคำสั่งโดยไม่มีขักขี้
- ★ กรณีไม่ใช้ความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้การแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ แล้วแต่กรณี

ไม่เป็นจริง ยุติเรื่อง

เป็นจริง ลงโทษตามระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความผิดทางวินัยและการอุทธรณ์

สอบถามข้อมูล  
กองบรรณาธิการ (กรก-ท.)  
ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (อกป.)  
โทร. 60240, 60244



13

กฟผ. มี**การบริหารงานบุคคล** เช่น การพิจารณาความดีความชอบ  
ขึ้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ด้วยความ**โปร่งใส** **ไม่มีการแทรกแซง** และ  
**ไม่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง** หรือดำเนินการใด ๆ ที่**ไม่ถูกต้อง** โดย  
กำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ไว้ในระเบียบ กฟผ.



ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ 231 ว่าด้วย การขึ้นเงินเดือน  
หรือค่าจ้างประจำปี



ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ 297 ว่าด้วย การเลื่อนระดับ



# ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ 231 ว่าด้วย การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี

ระเบียบการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย  
ฉบับที่ ๒๓๑  
ว่าด้วย การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี  
ผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๒๓๑  
ว่าด้วย การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ ๒๗ ว่าด้วย การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๔๘

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

- (๑) “ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงาน พนักงานสัญญาจ้างพิเศษ และ  
ลูกจ้างทดลองงาน
- (๒) “ปี” หมายความว่า ระยะเวลาดังแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่  
๓๑ ธันวาคม ของทุกปี
- (๓) “รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาดังแต่วันที่ ๑ ตุลาคม  
ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป
- (๔) “ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง” หมายความว่า ขึ้นเงินเดือนประจำปีสำหรับ  
พนักงาน หรือขึ้นค่าจ้างประจำปีสำหรับพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ
- (๕) “ผลการปฏิบัติงาน” หมายความว่า คะแนนรวมที่ได้จากการประเมิน  
ผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข้อ ๕ การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้ขึ้นในวันที่ ๑ มกราคม ของทุกปี

ข้อ ๖ การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้คิดเป็นจำนวนร้อยละของเงินเดือนหรือค่าจ้างเดิม  
ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนด

ข้อ ๗ ผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้
- (๒) มีความซื่อสัตย์สุจริต
- (๓) รักษาวินัยและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
- (๔) มีความตั้งใจ เอาใจใส่ อุทิศสภาวะ บากบั่น ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก  
หรืออุปสรรค และงานที่ได้กระทำไปนั้นเป็นผลดีต่อ กฟผ.
- (๕) ใช้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

## การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี

ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ 231 ว่าด้วยการขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี

การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง จะขึ้นในวันที่ 1 มกราคม ของทุกปี  
โดยผู้มีสิทธิขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน  
ไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้

Performance  
Excellence

60%

- ซื่อสัตย์สุจริต รักษาวินัยในการปฏิบัติงาน
- ตั้งใจ เอาใจใส่ อุทิศสภาวะ ทำงานที่เป็นผลดีต่อ กฟผ.
- ใช้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- ไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

Duration of  
Employment

มีระยะเวลาการทำงานในปี  
ครบ 12 เดือน (1 ม.ค. - 31 ธ.ค.)  
หรือได้รับการบรรจุ/จ้าง  
ไม่น้อยกว่า 6 เดือน  
นับตั้งแต่วันเข้าทำงาน

Ethic & Integrity

- ซื่อสัตย์สุจริต รักษาวินัยในการปฏิบัติงาน
- ตั้งใจ เอาใจใส่ อุทิศสภาวะ ทำงานที่เป็นผลดีต่อ กฟผ.
- ใช้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- ไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

Number of  
Leaves

4

ในรอบปีที่แล้วมา (1 ต.ค. - 30 ก.ย.) ต้อง


- ลาป่วยและลากิจรวมกันไม่เกิน 30 วันทำการ
- ลาคลอดบุตร ไม่เกิน 75 วันทำการ
- ไม่ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร
- ลาอุปสมบท/ประกอบพิธีฮัจญ์ ไม่เกิน 120 วัน
- ลาเดินทางไปต่างประเทศเพื่อดูงานหรือฝึกอบรม  
ไม่เกิน 8 เดือน
- ลาติดตามคู่สมรส ไม่เกิน 6 เดือน
- ไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร
- ไม่ถูกสั่งพักงานเกิน 6 เดือน

SCAN! ราบละเนบเนบเนบ  
si80bu nuu. ฉบับที่ 231

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมที่กองบริหารการปฏิบัติงาน  
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร โทร. 65342 65345



# ระเบียบ กพผ. ฉบับที่ 297 ว่าด้วย การเลื่อนระดับ



ระเบียบการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ฉบับที่ ๒๙๗  
ว่าด้วย การเลื่อนระดับ

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงระเบียบ กพผ. ว่าด้วย การเลื่อนระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์การตามคำสั่ง กพผ. ที่ ศ. ๗๔/๒๕๖๑ เรื่อง การจัดโครงสร้างองค์การ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ แห่งข้อบังคับการให้ข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๓๕๓ ว่าด้วย บุคคลผู้ว่าการการให้ข้าราชการพลเรือนไทยออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ฉบับที่ ๒๙๗ ว่าด้วย การเลื่อนระดับ”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบ กพผ. ฉบับที่ ๒๒๖ ว่าด้วย การเลื่อนระดับ บรรดาระเบียบปฏิบัติอื่นใดในส่วนที่ได้กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ให้รองผู้ว่าการบริหารเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจดังนี้

- (๑) วินิจฉัยชี้ขาดกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้
- (๒) กำหนดวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้

- (๑) “การเลื่อนระดับเนื่องจากผลการแต่งตั้ง” หมายความว่า การเลื่อนระดับสูงขึ้นตามลำดับเนื่องจากผลการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกและหัวหน้ากองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- (๒) “การเลื่อนระดับอัตโนมัติ” หมายความว่า การเลื่อนระดับสูงขึ้นตามลำดับ โดยมีคุณสมบัติเกี่ยวกับคุณวุฒิ เงินเดือน และอายุงาน ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปเห็นชอบ
- (๓) “การเลื่อนระดับไม่อัตโนมัติ” หมายความว่า การเลื่อนระดับสูงขึ้นตามลำดับ โดยมีคุณสมบัติเกี่ยวกับคุณวุฒิ เงินเดือน และอายุงาน ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปเห็นชอบ มีอัตราว่าง และผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารสายงาน หรือคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมหรือคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ แล้วแต่กรณี

## การเลื่อนระดับพนักงาน

ที่ไม่เกินระดับ 11

**1 การเลื่อนระดับเนื่องจากผลการแต่งตั้ง**

ระดับปัจจุบันต่ำกว่าระดับของตำแหน่งบังคับบัญชาที่ได้รับการแต่งตั้ง 1 ระดับ

อัตราเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของระดับที่จะเลื่อนขึ้น

อายุงานในระดับปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปี

เมื่อเลื่อนถึงระดับของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งแล้ว ให้ดำรงตำแหน่ง

**2 การเลื่อนระดับอัตโนมัติ**

มีผลวันที่ 1 กุมภาพันธ์ของทุกปี

ตำแหน่งงานที่ใช้พื้นที่ความรูกระดับปริญญา ปวส. และ ปวช. หรือเทียบเท่า

เลือกได้ไม่เกินระดับ 6

เลือกได้ไม่เกินระดับ 5

อัตราเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของระดับที่จะเลื่อนขึ้น และอายุงานในระดับปัจจุบันไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ

อัตราเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับปัจจุบัน

**3 การเลื่อนระดับไม่อัตโนมัติ**

มีผลวันที่ 1 เมษายนของทุกปี

ตำแหน่งงานที่ใช้พื้นที่ความรูกระดับปริญญา ปวส. และ ปวช. หรือเทียบเท่า

เลือกได้ไม่เกินระดับ 11

ต่ำกว่า ปวช.

เลือกได้ไม่เกินระดับ 4

อัตราเงินเดือนตามระเบียบ กพผ. ฉบับที่ 297

เลื่อนขึ้นระดับ 7-11 ต้องมีอายุงานในระดับปัจจุบันไม่น้อยกว่า 2 ปี

มีอัตราว่าง

ขั้นตอน

จกบ. จัดทำรายชื่อบริษัทส่งมอบงานคืนสังกัดพิจารณา

ผู้บังคับบัญชาระดับผู้ว่าราชการฯ ปานหรือเทียบเท่าขึ้นไปให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสม และรองผู้ว่าการให้ความเห็นชอบ

จกบ. ดำเนินการตามคำสั่ง



SCAN รับสารแจ้งมติแล้ว  
ระเบียบ กพผ. ฉบับที่ 297



สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมที่กองกฤษฎีกาและพัฒนาระบบราชการ  
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาระบบราชการ โทร. 65351 65352

"อ้อมร่อยครบรส กับเมนูที่ 3 แล้ว  
อย่าลืมร่วมสนุก ตอบคำถามชิงรางวัลกัน  
สัปดาห์หน้า ห้ามพลาดเมนูที่ 4 นะครับ"



# การใช้อำนาจ .....

10 กฟผ. มีการทำบันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานมีความเป็นธรรม และ ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยทำทุกปี

แบบข้อตกลงการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (แบบ กฟผ.-บป.)

ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ 379 ว่าด้วย การประเมินผลบุคลากร

ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ 371 ว่าด้วย การเงินบัญชี และข้าราชการในสังกัดกรมการพลังงาน Smart Grid รุ่นที่ 5



12 กฟผ. มีประมวลจริยธรรม กฟผ. กำหนดให้ผู้บริหาร และ ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาประจักษ์จรรยา กฟผ.

ด้วยกับ กฟผ. ฉบับที่ 347 ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ กฟผ. ฝ่ายบริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ 297 ว่าด้วย การเลื่อนระดับ