



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ.

เลขที่ กรบ.(บป) ๑๑๒๗ /๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่ง (ท)
วันที่ - ๖ ก.ย. ๒๕๖๐
เลขที่ ๙๐๖๙

ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
วันที่ - ๖ ก.ย. ๒๕๖๐
เลขที่ 3818

ผู้พิจารณา
วันที่ ๑๓ ก.ย. ๒๕๖๐
เลขที่ ๙๕๒๔

วันที่ - ๖ ก.ย. ๒๕๖๐
เลขที่ 4571

ถึง ผบค.

วันที่ - ๖ ก.ย. ๒๕๖๐

เรียน อ.ผ.บค.

๑.เรื่องเดิม

๑.๑ ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๗ อนุมัติกำหนดแบบบันทึกข้อตกลงและการประเมินผลของผู้บริหารระดับ ๑๑ ขึ้นไป โดยประเมินผลสำเร็จของงาน ๑๐๐% (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๔ อนุมัติกำหนดแบบบันทึกข้อตกลงและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟผ. ระดับ ๑-๑๐ โดยแบ่งสัดส่วนของการประเมินดังนี้

ส่วนที่ ๑ ประเมินผลสำเร็จของงาน (๘๐%)

ส่วนที่ ๒ ประเมินพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (๒๐%) (เอกสารแนบ ๒)

๒.ข้อเท็จจริง

๒.๑ สรุปประเด็นข้อสังเกตุสำคัญของ ผวก. ในการประชุมผู้บริหารระดับสูง ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๔ ลำดับที่ ๑๒ ข้อ ๖ กำหนดข้อตกลงการประเมินของผู้บริหารระดับ ผวก., ผชก. และ อผ. เพิ่มเติมจากเดิมที่ประเมินตาม BSC ดังนี้ งานตามนโยบาย ๓๐ % งานตามหน้าที่รับผิดชอบ (ผวก.กำหนดให้ ๒๕% ,นำเสนอให้ ผวก. พิจารณา ๒๕%) ความคิดสร้างสรรค์ ๒๐%

๒.๒ คณะทำงานพิจารณาและทบทวนแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและหลักสมรรถนะ โดยมี รผก.(ท) เป็นประธานคณะทำงานฯ ได้ทบทวนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากนโยบายขององค์กร นโยบายของ ผวก. การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ รวมถึงการนำข้อเสนอแนะจากโครงการศึกษาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ กฟผ. และผลการสำรวจความพึงพอใจด้านการประเมินผลและการให้ผลย้อนกลับมาประกอบการพิจารณา เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร

๒.๓ คณะทำงานปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลของพนักงานระดับ ๒-๑๑ เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดข้อตกลงการประเมินของผู้บริหารระดับสูง โดยนำยุทธศาสตร์ขององค์กรที่มุ่งเน้นขับเคลื่อนองค์กรให้ทันสมัยด้วยทุนมนุษย์ และเพื่อเป็นการยกระดับการบริหารและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มาเป็นข้อพิจารณากำหนดสัดส่วนและหลักเกณฑ์การประเมินให้ตอบสนองต่อทิศทางองค์กรดังกล่าว โดยแบ่งหลักเกณฑ์การประเมินผลเป็นทั้งหมด ๔ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ ๑ งานตามนโยบาย/ตามที่ยุ้บังคับบัญชามอบหมาย

ด้านที่ ๒ งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

ด้านที่ ๓ งานตามความคิดสร้างสรรค์

ด้านที่ ๔ พฤติกรรมตามค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน (เฉพาะพนักงานระดับ ๒-๑๑)

ด้านที่ ๑ และ ๒ เป็นเกณฑ์การประเมินผลงานที่สอดคล้องกับนโยบาย ผวก. เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กันในการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่แต่ละระดับ โดยแย่งงานตามนโยบายและงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และแบ่งสัดส่วนการประเมินตามลักษณะงานและโครงสร้างตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรรับรู้และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคล

ด้านที่ ๓ งานตามความคิดสร้างสรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรให้ข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการทำงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือ มีการนำองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในงาน สนับสนุนนโยบายและทิศทางขององค์กรที่มุ่งพัฒนางานส่งเสริมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี

ด้านที่ ๔ พฤติกรรมตามค่านิยม และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (เฉพาะพนักงานระดับ ๒-๑๑) ปรับปรุงจากหลักเกณฑ์เดิมให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เน้นเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม รวมถึงจรรยาบรรณพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมที่แสดงออกที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน เป็นมาตรฐานตามที่องค์กรต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร

๒.๔ ในการประชุมคณะทำงาน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ กรบ. ได้เชิญผู้แทนของ สร.กพภ. เข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังและให้ข้อคิดเห็นการปรับปรุงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ ตามรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (เอกสารแนบ ๓)

๒.๕ กรบ. นำเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปรับปรุงใหม่ เข้าที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของ กพภ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ โดย ผวก. มีมติให้แจ้งเวียนเรื่องพิจารณาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้แก่ทุก รพภ.ทราบ และหากมีความประสงค์จะขอแก้ไข ให้แจ้งกลับมาที่ กรบ. ในการนี้ กรบ. ได้รวบรวมข้อเสนอแนะดังกล่าวเข้าประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาข้อเสนอแนะ และปรับปรุงหลักเกณฑ์บางประเด็นตามความเหมาะสม โดยมีรายละเอียดตามรายงานการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ (เอกสารแนบ ๔)

๓.ข้อพิจารณา

เพื่อให้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ยกเลิกอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๗ อนุมัติกำหนดแบบบันทึกข้อตกลงและการประเมินผลของผู้บริหารระดับ ๑๑ ขึ้นไป และยกเลิกอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๔ อนุมัติกำหนดแบบบันทึกข้อตกลงและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กพภ. ระดับ ๑-๑๐ ตามข้อ ๑.๑ และ ๑.๒

๓.๒ ขออนุมัติรอบการประเมินผล ดังนี้

๓.๒.๑ รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของระดับ ๑๒ ขึ้นไป

เริ่มตั้งแต่ ๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคมของทุกปี ติดตาม ทุก ๖ เดือน

๓.๒.๒ รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของระดับ ๒ - ๑๑ มี ๒ รอบ คือ

ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

๓.๓ ขออนุมัติหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยกำหนดสัดส่วนการประเมินตามกลุ่มตำแหน่ง ดังนี้

กลุ่ม	ตำแหน่ง	น้ำหนัก(%) ของผลประเมินตาม Performance			
		ส่วนที่ 1			ส่วนที่ 2
		งานตามนโยบาย/ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	งานตามความคิดสร้างสรรค์	พฤติกรรมตามค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน
๑	รผก./ผชก./อส./อผ.(สนญ.)	๓๐	๕๐	๒๐	-
๒	รผก.(ภ๑-ภ๔)/อช./อผ.(เขต)	๔๐	๔๐	๒๐	-
๓	ผชช.๑๒-๑๓	๕๐	๓๐	๒๐	-
๔	ผจก.ชั้น๑-๓/รป/อภ/รภ./รจก./ชจก./ชก/ผจก.กฟส.-กฟย./ทผ./ชม.	๓๐	๓๐	๒๐	๒๐
๕	นวช.๘-๑๑/ผชน.๘-๙	๔๐	๒๐	๒๐	๒๐
๖	สน.๘๑๑/ทผ. ระดับ๒-๓	๒๐	๔๐	๒๐	๒๐

ส่วนที่ ๑ ประเมินผลสำเร็จของงาน

งานตามนโยบายหรืองานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

- ตำแหน่ง รผก., ผชก., อช., อส., อผ., ผจก.กฟฟ.ชั้น ๑ และ ผชช. ๑๒-๑๓ หมายถึง งานตามข้อสั่งการ ผวก. ในที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง, งานตามนโยบาย ผวก. หรือ งานที่ ผวก. กำหนดเป็นจุดเน้นขององค์กร

กรณี ผชก., อช., อส., อผ., ผจก.กฟฟ. ชั้น ๑ และ ผชช. ๑๒-๑๓ ให้รวมถึงงานตามข้อสั่งการของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

- ตำแหน่งอื่นๆ (สำหรับพนักงานระดับ ๒-๑๑ และตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า) หมายถึง งานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย หรือการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ /คณะทำงานต่างๆ เช่น คณะกรรมการไฟฟ้าโปร่งใส, คณะกรรมการความปลอดภัย, คณะกรรมการนวัตกรรม, คณะทำงาน SEPA ตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ตำแหน่ง รผก., ผชก., อช., อส., อผ., ผจก.กฟฟ.ชั้น ๑ และ ผชช. ๑๒-๑๓ หมายถึง งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานตาม BSC สายงาน ที่ทำข้อตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

- ตำแหน่งอื่นๆ (สำหรับพนักงานระดับ ๒-๑๑ และตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า) หมายถึง งานที่กำหนดในคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และ งานตามแผนปฏิบัติ

งานตามความคิดสร้างสรรค์

- ตำแหน่ง รผก., ผชก., อช., อส., อผ., ผจก.กฟฟ. ชั้น ๑ และ ผชช. ๑๒-๑๓ หมายถึง งานตามความคิดสร้างสรรค์ที่ทำข้อตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาสูงขึ้น ๑ ระดับ โดยมีการกำหนดเกณฑ์วัดผลงานตามผู้บังคับบัญชากำหนด

ตำแหน่งอื่นๆ (สำหรับพนักงานระดับ ๒-๑๑ และตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า) หมายถึง งานที่พนักงานให้ข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการทำงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือ มีการนำองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะดำเนินการในรูปของรายบุคคล หรือ ทีมงานก็ได้ โดยงานดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยกำหนดเกณฑ์วัดผลงานตามตารางดังนี้

เกณฑ์วัดผลงาน	คำอธิบาย		
งานตาม ความคิดสร้างสรรค์ ประเมินผลตาม ความสำเร็จของกิจกรรม ที่นำเสนอ	ระดับที่ ๑	ความสำเร็จของกิจกรรม/แผนงาน	น้อยกว่า ๕๐%
	ระดับที่ ๒	ความสำเร็จของกิจกรรม/แผนงาน	๕๐%
	ระดับที่ ๓	ความสำเร็จของกิจกรรม/แผนงาน	๖๐%
	ระดับที่ ๔	ความสำเร็จของกิจกรรม/แผนงาน	๘๐%
	ระดับที่ ๕	ความสำเร็จของกิจกรรม/แผนงาน	๑๐๐%
*โดยให้จัดทำเกณฑ์วัดผลงาน ๖ เดือนของกิจกรรม/แผนงานความคิดสร้างสรรค์ *ต้องเขียนข้อเสนอแนะ รายงานต่อผู้บังคับบัญชา และมีแนวทางการดำเนินงานนำไปปฏิบัติด้วย			

ส่วนที่ ๒ ประเมินพฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

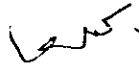
- Technology Savvy ทันโลก เรียนรู้ เข้าใจ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ พร้อมให้บริการด้วยความเต็มใจ
- Rush to Service บริการด้วยใจ รวดเร็ว เป็นธรรมชาติ หันสมัย ใส่ใจผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก
- Under Good Governance ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ต่อต้านทุจริต ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- Specialist รอบรู้ เชี่ยวชาญ ในงานที่ทำ แบ่งปัน สร้างสรรค์และพัฒนา
- Teamwork มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ เปิดใจกว้าง แบ่งปันทักษะ
- Engagement รักองค์กร ห่วงเท เสียสละ ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- ความตรงต่อเวลา

๓.๔ ขออนุมัติคู่มือการประเมินผล และแบบฟอร์มการประเมินตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้

๓.๕ ขออนุมัติให้ทุกหน่วยงานเริ่มใช้หลักเกณฑ์ คู่มือการประเมินผลและแบบฟอร์มการประเมินนี้ โดยพนักงานระดับ ๒-๑๑ รวมถึงตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า ให้เริ่มตั้งแต่รอบประเมิน ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป และตำแหน่ง รผก., ผชก., อช., อส., อฝ., ผจก.กฟฟ.ชั้น ๑ และ ผชช. ๑๒-๑๓ เริ่มตั้งแต่รอบประเมิน มกราคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. อนุมัติตาม ข้อ.๓.๑ - ๓.๕
ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง



(นายพงษ์พันธุ์ ช้างประสิทธิ์)

อก.รบ.

เรียน รผก.(ท) ผ่าน ผชก.(ท) N ๘๐๐๔/

- ๖ ก.ย. ๒๕๖๐

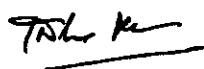
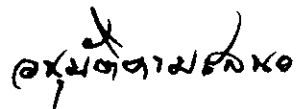
เพื่อโปรดนำเสนอ ผวก. พิจารณาอนุมัติ
ตามข้อ ๓.๑ - ๓.๕ ต่อไปด้วย



(นางนราวดี ศิริสมรรถการ)

รผ.บค. รักษาการแทน อผ.บค.

- ๖ ก.ย. ๒๕๖๐



(นายเสริมสกุล ศ้ายแก้ว)

ผวก.

๑๒ ก.ย. ๒๕๖๐

เรียน ผวก.

เพื่อโปรดอนุมัติ ตามรายละเอียดที่.....ผบค.....เสนอ ข้อ 3.1-3.5



(นายสุรศักดิ์ โลยสถาน)
รผก.(ท)

๕-7 ก.ย. 2560



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ. ถึง ทุกหน่วยงาน
เลขที่ กรบ.(เนป.) ๑๕๖๕ / ๒๕๖๐ วันที่ 31 มี.ค. 2560
เรื่อง ขอนำส่งอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๐
เรียน รผก., ผชก., อช., อส.วก., อส.กม., อส.ตภ., ผชช., อฝ., อก., ผจก.กฟฟ.ชั้น๑,๒,๓, ผจก.กฟส.,
ผจก.กฟย.

กรบ. ขอนำส่ง อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ทุกหน่วยงานเริ่มใช้หลักเกณฑ์ คู่มือการประเมินผลและแบบฟอร์มการประเมินนี้ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง รผก. ผชก. อช. อส. อฝ. และ ผชช. ๑๒-๑๓ ให้เริ่มตั้งแต่
รอบประเมิน มกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ตำแหน่ง	แบบฟอร์ม
กลุ่ม ๑ รผก./ผชก./อส./อฝ.(สนญ.)	รบ.๒๓-ร.๖๐
กลุ่ม ๒ รผก.(ภ๑-ภ๔)/อช./อฝ.(เขต)	รบ.๒๔-ร.๖๐
กลุ่ม ๓ ผชช.๑๒-๑๓	รบ.๒๕-ร.๖๐

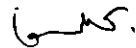
๒. ตำแหน่ง ผจก.กฟฟ.ชั้น ๑-๓, รฝ., อก., ระดับ ๒-๑๑ และตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า
ให้เริ่มตั้งแต่ รอบประเมิน ตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ตำแหน่ง	แบบฟอร์ม
กลุ่ม ๔ ผจก.ชั้น ๑-๓ /รฝ./ อก./รจก./ชจก./ ชก/ผจก.กฟส.-กฟย./ทผ./ขผ.	รบ.๒๖-ร.๖๐
กลุ่ม ๕ นวช.๘-๑๑/ผชน.๘-๙	รบ.๒๗-ร.๖๐
กลุ่ม ๖ ลข. ๘-๑๑/ พนาง. ระดับ ๒-๗	รบ.๒๘-ร.๖๐

****หมายเหตุ สำหรับตำแหน่ง ผจก.กฟฟ. ชั้น ๑ ใช้รอบประเมิน มกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป**

โดย กรบ.ได้จัดทำสรุปขั้นตอนการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้
ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดคู่มือ-แบบฟอร์ม และตัวอย่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ที่
Website ของ กรบ. <http://intra.pea.co.th/pns/> หัวข้อ ดาวน์โหลดเอกสารการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน หรือ หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสอบถามได้ที่ กรบ. ๙๑๕๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายพงษ์พันธุ์ ช้างประสิทธิ์)
รฝ.บค. รักษาการแทน อก.รบ.

ขั้นตอนการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตำแหน่ง รผก. ผชก. อช. อส. อผ. และ ผชช.

๑๒-๑๓

ตำแหน่ง	แบบฟอร์ม
กลุ่ม ๑ รผก./ผชก./อส./อผ.(สนญ.)	รบ.๒๓-ร.๖๐
กลุ่ม ๒ รผก.(ภ๑-ภ๔)/อช./อผ.(เขต)	รบ.๒๔-ร.๖๐
กลุ่ม ๓ ผชช.๑๒-๑๓	รบ.๒๕-ร.๖๐

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสำเร็จของงาน ประกอบด้วย เกณฑ์วัดการดำเนินงาน หน่วยวัด น้ำหนัก ค่าเกณฑ์วัด ผลการดำเนินงาน คะแนนที่ได้ ระดับคะแนน

ส่วนที่ ๒ การรับทราบข้อตกลง และผลการประเมินผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย การลงนามรับทราบข้อตกลง เป้าหมายการดำเนินงาน เกณฑ์วัดการดำเนินงาน น้ำหนัก และค่าเกณฑ์วัด และการลงนามรับทราบผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

ขั้นตอนการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน
๑. ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน เกณฑ์วัดการบริหารงาน หน่วยวัด น้ำหนัก และค่าเกณฑ์วัดโดยการหารือร่วมกัน ๒. ผู้รับการประเมินกรอกรายละเอียดตามข้อ ๑ ลงในส่วนที่ ๑ ของแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ๓. ลงนามรับทราบข้อตกลงร่วมกันในส่วนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร	เดือนแรกของปีงบประมาณ
๔. ติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละเกณฑ์วัดการดำเนินงาน กรอกรผลการ ดำเนินงานในช่องผลการดำเนินงานในส่วนที่ ๑ พิจารณาเปรียบเทียบค่าเกณฑ์วัดที่ กำหนดไว้ หากมีการปฏิบัติงานที่บกพร่องหรือมีข้อปรับปรุง แก้ไข ให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาสั่งการแก้ไข การดำเนินงาน	เดือนที่ ๖ ของปีงบประมาณ
๕. ติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละเกณฑ์วัดการดำเนินงาน กรอกรผลการ ดำเนินงานในช่องผลการดำเนินงานในส่วนที่ ๑ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร ๖. ผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในส่วนที่ ๒ ๗. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความคิดเห็นอื่นๆ และลงนามในส่วนที่ ๓ ของแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (สูงสุด คือ ผวก.) พร้อมการเสนอพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๘. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ พิจารณาให้ความคิดเห็นในส่วนที่ ๓ ของ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมพิจารณาการเสนอเลื่อนเงินเดือนประจำปี	เดือนที่ ๑๒ ของปีงบประมาณ

ขั้นตอนการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ตำแหน่ง ผจก.กฟฟ.ชั้น ๑-๓, รฝ., อก., ระดับ ๒-๑๑ และ
ตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า

ตำแหน่ง	แบบฟอร์ม
กลุ่ม ๔ ผจก.ชั้น ๑-๓ /รฝ./ อก./รภ./รจก./ชจก./ชก/ผจก.กฟส.-กฟย./ทผ./ชผ.	รบ.๒๖-ร.๖๐
กลุ่ม ๕ นวช.๘-๑๑/ผชน.๘-๙	รบ.๒๗-ร.๖๐
กลุ่ม ๖ ลข. ๘-๑๑/ พนง. ระดับ ๒-๗	รบ.๒๘-ร.๖๐

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสำเร็จของงาน ประกอบด้วย ตัวชี้วัดผลงานที่ได้รับมอบหมาย หน่วยวัด น้ำหนัก ค่าเกณฑ์วัด
ผลการดำเนินงาน คะแนนที่ได้ ระดับคะแนน

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓ การรับทราบข้อตกลง และผลการประเมินผล ประกอบด้วย การลงนามรับทราบข้อตกลงเป้าหมายการ
ดำเนินงาน เกณฑ์วัดการดำเนินงาน น้ำหนัก และค่าเกณฑ์วัด และการลงนามรับทราบผลการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา
วิธีการพัฒนา และช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

ขั้นตอนการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน
๑. ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่าจัดทำบันทึกข้อตกลงเป้าหมายการดำเนินงานกับ ผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้จัดการ กฟฟ. ชั้น ๑-๓ จัดทำบันทึกข้อตกลงกับผู้อำนวยการการ ไฟฟ้าเขต,โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับงานตามนโยบาย/งานตามที่คุณบังคับบัญชา มอบหมาย งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานตามความคิดสร้างสรรค์ ๒. ผู้อำนวยการกอง/ผู้จัดการ กฟฟ. ชั้น ๑-๓ กระจายงานลงสู่หัวหน้าแผนก โดย พิจารณางานตามนโยบาย/งานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมายงาน ตามหน้าที่ความ รับผิดชอบและงานตามความคิดสร้างสรรค์ โดยนำร่าง BSC สายงานปีถัดไป ที่สายงานนำเสนอ กผส. ภายใน ๓๑ ต.ค. แต่ละปี มากำหนดเกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน,หน่วยวัด,ค่าน้ำหนักและค่าเกณฑ์วัด ในแต่ละ แผนกร่วมกับหัวหน้าแผนกบันทึกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ในส่วนที่ ๑ ๓. ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินลงนามรับทราบข้อตกลงการกำหนดเกณฑ์วัดการ ดำเนินงาน ในส่วนที่ ๔	ช่วง ต.ค.-พ.ย.

ขั้นตอนการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน
๔. ผู้ประเมินจะต้องติดตามผลงานจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินผลงานลงในแบบฟอร์มส่วนที่ ๑ และการประเมินพฤติกรรมส่วนที่ ๒ ทุกๆ ๖ เดือน ๕. ผู้ประเมินให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ ๓ ๖. ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมินร่วมกันในส่วนที่ ๔	<u>รอบการประเมิน</u> <u>ครั้งที่ ๑</u> ๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค.
๗. สิ้นปีประเมินผลงานรวมคะแนนผลสำเร็จของงานส่วนที่ ๑ และคะแนนพฤติกรรมส่วนที่ ๒ ลงในช่องสรุปผลการดำเนินงานตลอดทั้งปี ให้แล้วเสร็จไม่เกิน ๓๐ ก.ย. ของทุกปี ๘. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ พิจารณาให้ความคิดเห็นในส่วนที่ ๕ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมพิจารณาการเสนอเลื่อนเงินเดือนประจำปี	<u>ครั้งที่ ๒</u> ๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. <u>**สำหรับ ผจก.กฟฟ.ชั้น 1 ให้รอบประเมินเดียวกับผู้บริหารระดับสูง</u>