



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ.

ถึง ทุกหน่วยงาน

เลขที่ กรบ.(กท) ๑๖๑/๒๕๖๒

วันที่ - ๗ ก.พ. ๒๕๖๒

เรื่อง ขอนำส่งอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่องขอปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เรียน รผก., ผชก., อช., อส., , ผชช.๑๓, ผชช.๑๒, อผ., อก., ผจก.กฟฟ.ชั้น ๑-๓, ผจก.กฟส., ผจก.กฟย.

กรบ.ขอนำส่ง อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในส่วนของคู่มือการประเมินผลฯ และแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน (ตามเอกสารแนบ) ดังนี้

ลำดับ	รายละเอียดการแก้ไข
๑	• เพิ่มเติม “ขั้นตอนการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Flow Chart) - ผู้บริหาร ระดับ ๑๒ ขึ้นไป หรือเทียบเท่า” - พนักงานระดับ ๒-๑๑
๒	• แก้ไข “เลขที่แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน” ดังนี้ - รบ.๔๑-ร.๖๑ กลุ่มที่ ๑ รผก./ผชก./อส./อผ. (สำนักงานใหญ่) - รบ.๔๒-ร.๖๑ กลุ่มที่ ๒ รผก.(ก๑-ก๔)/อช./อผ. (เขต) - รบ.๔๓-ร.๖๑ กลุ่มที่ ๓ ผชช. ระดับ ๑๒-๑๓ - รบ.๔๔-ร.๖๑ กลุ่มที่ ๔ ผจก.กฟฟ.ชั้น๑-๓/รผ./อก/รจก/ขจก/ชก/ผจก.กฟส.-กฟย./ทผ./ชม. - รบ.๔๕-ร.๖๑ กลุ่มที่ ๕ นวช. ระดับ ๘-๑๑ และ ผชน. ระดับ ๘-๙ - รบ.๔๖-ร.๖๑ กลุ่มที่ ๖ ลช. ระดับ ๗-๑๑ และ พนักงานระดับ ๒-๗ - รบ.๔๗-ร.๖๑ แบบประเมินพฤติกรรมที่ผู้บริหารระดับสูงมีมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา - รบ.๔๘-ร.๖๑ แบบประเมินพฤติกรรมที่ผู้บริหารระดับสูงมีมุมมองต่อเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน - รบ.๔๙-ร.๖๑ รายละเอียดงานตามความคิดสร้างสรรค์
๓	• แก้ไขรายละเอียด “แบบฟอร์มการประเมินฯ ของกลุ่ม ๑-๓” โดยแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้ <u>ส่วนที่ ๑ ผลสำเร็จของงาน</u> - เพิ่มเติมช่อง “ติดตามผลการดำเนินงาน (ความคืบหน้าผลการดำเนินงาน ในช่วง ๖ เดือนแรก)”

ลำดับ	รายละเอียดการแก้ไข
	<u>ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมตามค่านิยมและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</u> <u>โดยใช้แบบฟอร์ม ดังนี้</u> - รบ.๔๗-ร.๖๑ แบบประเมินพฤติกรรมที่ผู้บริหารระดับสูงมีมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา - รบ.๔๘-ร.๖๑ แบบประเมินพฤติกรรมที่ผู้บริหารระดับสูงมีมุมมองต่อเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน <u>ส่วนที่ ๓ รวมคะแนนประเมิน</u> แบ่งเป็น ๓ ส่วน ดังนี้ - รวมคะแนนประเมินส่วนที่ ๑ การประเมินผลสำเร็จของงาน - รวมคะแนน ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมตามค่านิยมและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน - สรุปผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปี <u>ส่วนที่ ๔ การรับทราบข้อตกลงและผลการประเมิน</u> แบ่งเป็น ๔ ส่วน ดังนี้ - ๔.๑ รับทราบข้อตกลงการกำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน น้ำหนักร และค่าเกณฑ์วัด (๑ ม.ค.-๓๐ มิ.ย.) - ๔.๒ รับทราบผลความคืบหน้าการดำเนินงาน (๑ ม.ค.-๓๐ มิ.ย.) - ๔.๓ รับทราบข้อตกลงการกำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน น้ำหนักร และค่าเกณฑ์วัด (๑ ก.ค.-๓๑ ธ.ค.) - ๔.๔ รับทราบผลการประเมิน (๑ ม.ค.-๓๑ ธ.ค.) <u>ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา</u>
๔	• แก้ไขรายละเอียด “แบบฟอร์มการประเมินฯ ของกลุ่ม ๔-๖” โดยแบ่งออกเป็น ๖ ส่วน ดังนี้ <u>ส่วนที่ ๑ ผลสำเร็จของงาน</u> - เพิ่มเติมช่อง “ผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๒” <u>ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมตามค่านิยมและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</u> <u>ส่วนที่ ๓ รวมคะแนนประเมิน</u> <u>ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข</u> <u>ส่วนที่ ๕ การรับทราบข้อตกลงและผลการประเมิน</u> แบ่งเป็น ๔ ส่วน ดังนี้ - ๕.๑ รับทราบข้อตกลงการกำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน น้ำหนักร และค่าเกณฑ์วัด ครั้งที่ ๑ - ๕.๒ รับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ ๑ - ๕.๓ รับทราบข้อตกลงการกำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน น้ำหนักร และค่าเกณฑ์วัด ครั้งที่ ๒ - ๕.๔ รับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ ๒ <u>ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา</u>

ลำดับ	รายละเอียดการแก้ไข
๕	• แก้ไข “รายละเอียดงานตามความคิดสร้างสรรค์” - โดยตัดข้อ ๗ “งบประมาณ” ออกไป

โดยทั้งนี้ให้ทุกหน่วยงานเริ่มใช้หลักเกณฑ์ ตามคู่มือการประเมินผลฯ วิธีปฏิบัติและแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ โดยเริ่มตั้งแต่รอบการประเมิน ปี ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งพนักงานในสังกัดดำเนินการ เพื่อเป็นไปตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ จะขอบคุณยิ่ง



(นายธรรมบุญ สำราญเกษ)

อก.รบ.

เรียน รผก.(ท) ผ่าน ผชค.(ท)
- ๓ ธ.ค. ๒๕๖๑
เพื่อโปรดนำเสนอ ผวก. พิจารณาอนุมัติ
ตามที่ กรบ. เสนอต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ผ.ด

(นายมนต์ชัย ดานโพธิ์บริบูรณ์)

อ.ผ.บ.ค.

๓ พ.ย. ๖๑

เรียน ผวก.

เพื่อโปรดอนุมัติ ตามรายละเอียด แผนการรบ เสนอ

ร้อยโท

(สุพจน์ ไข่บางขวาง)

รผก.(ท)

- ๖ ธ.ค. ๒๕๖๑

อนุมัติตามเสนอ

(นายสนพเพย์ ปรีเปรม)

ผวก.

11 ธ.ค. 2561

กรม.

ผ.ด

(นายมนต์ชัย ดานโพธิ์บริบูรณ์)

อ.ผ.บ.ค.

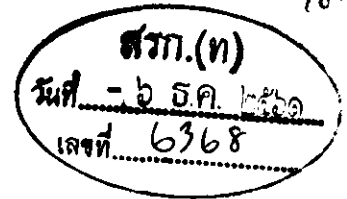
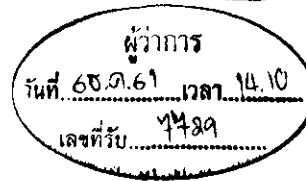
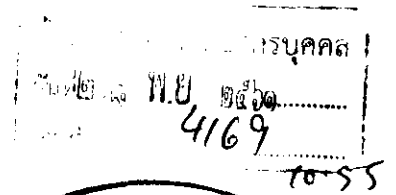
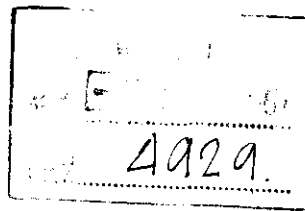
๑๒ ธ.ค. ๒๕๖๑

ผวก.

๔ ธ.ค. 2561



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY



จาก กรบ.

เลขที่ กรบ.(กท) ๑๓๕๘/๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เรียน อ.ผ.บค.

ถึง ผ.บค.

วันที่ ๒๗ พ.ย. ๒๕๖๑

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ อนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งกลุ่มตามตำแหน่ง จำนวน ๖ กลุ่ม พร้อมทั้งกำหนดสัดส่วนน้ำหนัก (%) ของผลประเมินตาม Performance ไว้ทั้งหมด ๔ ด้าน และปรับปรุงแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๑ อนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง โดยปรับปรุงสัดส่วนน้ำหนัก (%) ของงานในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง (เอกสารแนบ ๒)

๒. ข้อเท็จจริง

จากการประชุมคณะทำงานพิจารณาและทบทวนแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและหลักสมรรถนะ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้ทำการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้ (เอกสารแนบ ๓)

๒.๑ ปรับปรุงแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากในปัจจุบันมีบางส่วนที่ทำให้พนักงานและผู้บริหารเกิดความสับสนในการจัดทำแบบประเมิน ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ในส่วนของรายละเอียดการลงแบบฟอร์ม เนื่องจากมีบางงานดำเนินการแล้วเสร็จแค่ช่วง ๖ เดือนแรก จึงไม่สามารถนำไปคิดคะแนนในช่วง ๖ เดือนหลังได้ เพื่อให้สะดวกในการคิดคะแนนทางคณะทำงานฯ จึงมีมติเห็นควรให้แยกแบบฟอร์มการประเมินฯ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒

๒.๑.๒ จากการออกไปบรรยายเรื่องการประเมินในหน่วยงานต่างๆ ภายใน กฟผ. ทั้งสำนักงานใหญ่และส่วนภูมิภาค ในช่วงไตรมาส ๑-๓ พบว่าพนักงานและผู้บริหารที่เข้าฟังบรรยายมีข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการประเมิน จึงขอให้การลงนามของผู้รับการประเมินและในส่วนของผู้บังคับบัญชาอยู่ในหน้าเดียวกับคะแนน โดยให้ย้ายรายละเอียดในส่วนของคะแนนรวมมาเป็นส่วนที่ ๓ และควรให้ผู้ถูกประเมินเซ็นกำกับลงในแบบฟอร์มการประเมินฯ ของตนเองทุกหน้าเพื่อป้องกันการเปลี่ยนแปลงแบบประเมินผลทางคณะทำงานฯ จึงมีมติเห็นควรให้มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดแบบฟอร์มในส่วนดังกล่าว เพื่อความโปร่งใสในการประเมินฯ

๒.๑.๓ เนื่องจากมีผู้บริหารและพนักงานมีความสับสนในการกรอกข้อมูลลงในแบบฟอร์มรายละเอียดงานความคิดสร้างสรรค์ ข้อที่ ๗ เรื่อง “งบประมาณ” ทางคณะทำงานฯ จึงมีมติเห็นควรให้แก้ไขโดยตัดข้อ ๗ เรื่อง “งบประมาณ” ออกจากแบบฟอร์มดังกล่าว

๒.๒ ในปัจจุบันคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีขั้นตอนการจัดทำแบบประเมินในรูปแบบ Flow Chart ซึ่งจะทำให้พนักงานและผู้บริหารได้ทราบถึงขั้นตอนต่างๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

คณะทำงานฯ จึงมีมติเห็นควรให้จัดทำขั้นตอนการประเมินในรูปแบบ Flow Chart เข้าไปในคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อความชัดเจนและโปร่งใสในขั้นตอนการจัดทำแบบประเมิน

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ยกเลิกอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่องขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๒ ยกเลิกอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่องขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๓ ขออนุมัติปรับปรุงคู่มือการประเมินผลฯ และแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ (เอกสารแนบ ๔)

แบบฟอร์ม	รายละเอียด
รบ.๔๑-ร.๖๑	กลุ่มที่ ๑ รผก./ผชก./อส./อผ. (สำนักงานใหญ่)
รบ.๔๒-ร.๖๑	กลุ่มที่ ๒ รผก.(ภ๑-ภ๔)/อช./อผ. (เขต)
รบ.๔๓-ร.๖๑	กลุ่มที่ ๓ ผชช. ระดับ ๑๒-๑๓
รบ.๔๔-ร.๖๑	กลุ่มที่ ๔ ผจก.กฟฟ.ชั้น๑-๓/รผ/อก./รจก./ชจก./ชก./ผจก.กฟส.-กฟย./หผ./ชม.
รบ.๔๕-ร.๖๑	กลุ่มที่ ๕ นวช. ระดับ ๘-๑๑ และ ผชน. ระดับ ๘-๙
รบ.๔๖-ร.๖๑	กลุ่มที่ ๖ ลช. ระดับ ๗-๑๑ และ พนักงานระดับ ๒-๗
รบ.๔๗-ร.๖๑	แบบประเมินพฤติกรรมที่ผู้บริหารระดับสูงมีมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
รบ.๔๘-ร.๖๑	แบบประเมินพฤติกรรมที่ผู้บริหารระดับสูงมีมุมมองต่อเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน
รบ.๔๙-ร.๖๑	รายละเอียดงานตามความคิดสร้างสรรค์

๓.๔ ขออนุมัติให้ทุกหน่วยงานเริ่มใช้หลักเกณฑ์ คู่มือการประเมินผลฯ วิธีปฏิบัติและแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ โดยเริ่มตั้งแต่รอบการประเมิน ปี ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. อนุมัติตามข้อ ๓.๑ - ๓.๔ ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง



(นายธรรมบุญ สำราญเกษ)

อก.รบ.

แผนกกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

โทร. ๕๑๕๖



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ. ถึง ทุกหน่วยงาน
เลขที่ กรบ.(ณ) ๑๔๑๕๒๕๖๐ วันที่ ๓๑ ก.ค. ๒๕๖๐
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 ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ทุกหน่วยงานเริ่มใช้หลักเกณฑ์ คู่มือการประเมินผลและแบบฟอร์มการ
ประเมินนี้ ดังนี้

๑. รผก., ผชก., อช., อส., อฝ., ผจก.กฟฟ. ชั้น ๑ และ ผชช.๑๒-๑๓ เริ่มตั้งแต่
รอบประเมิน มกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

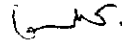
ตำแหน่ง	แบบฟอร์ม
กลุ่ม ๑ รผก./ผชก./อส./อฝ.(สนญ.)	รบ.๒๓-ร.๖๐
กลุ่ม ๒ รผก.(ภ๑-ภ๔)/อช./อฝ.(เขต)	รบ.๒๔-ร.๖๐
กลุ่ม ๓ ผชช.๑๒-๑๓	รบ.๒๕-ร.๖๐

๒. พนักงานระดับ ๒-๑๑ รวมถึงตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า ให้เริ่มตั้งแต่
รอบประเมิน ตุลาคม ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

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

โดย กรบ.ได้จัดทำสรุปขั้นตอนการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้
ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดคู่มือ-แบบฟอร์ม และตัวอย่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ที่
Website ของ กรบ. <http://intra.pea.co.th/pns/> หัวข้อ **ดาวน์โหลดเอกสารการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน** หรือ หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสอบถามได้ที่ กรบ. ๕๑๕๕

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	เดือนแรกของปีงบประมาณ
๒. ผู้รับการประเมินกรอกรายละเอียดตามข้อ ๑ ลงในส่วนที่ ๑ ของแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	
๓. ลงนามรับทราบข้อตกลงร่วมกันในส่วนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร	
๔. ติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละเกณฑ์วัดการดำเนินงาน กรอกผลการ ดำเนินงานในช่องผลการดำเนินงานในส่วนที่ ๑ พิจารณาเปรียบเทียบค่าเกณฑ์วัดที่ กำหนดไว้ หากมีการปฏิบัติงานที่บกพร่องหรือมีข้อปรับปรุง แก้ไข ให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาสั่งการแก้ไข การดำเนินงาน	เดือนที่ ๖ ของปีงบประมาณ
๕. ติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละเกณฑ์วัดการดำเนินงาน กรอกผลการ ดำเนินงานในช่องผลการดำเนินงานในส่วนที่ ๑ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร	เดือนที่ ๑๒ ของปีงบประมาณ
๖. ผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในส่วนที่๒	
๗. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความคิดเห็นอื่นๆ และลงนามในส่วนที่ ๓ ของแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (สูงสุด คือ ผวก.) พร้อมการเสนอพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี	
๘. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ พิจารณาให้ความคิดเห็นในส่วนที่ ๓ ของ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมพิจารณาการเสนอเลื่อนเงินเดือนประจำปี	

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

ตำแหน่ง	แบบฟอร์ม
กลุ่ม ๔ ผจก.ชั้น ๑-๓ /รฝ./ อก./รจก./ซจก./ซก/ผจก.กฟส.-กฟย./ทผ./ซผ.	รบ.๒๖-ร.๖๐
กลุ่ม ๕ นวช.๘-๑๑/ผชน.๘-๙	รบ.๒๗-ร.๖๐
กลุ่ม ๖ ลช. 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/งานตามที่มีผู้บังคับบัญชา มอบหมาย งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานตามความคิดสร้างสรรค์ ๒. ผู้อำนวยการกอง/ผู้จัดการ กฟฟ. ชั้น ๑-๓ กระจายงานลงสู่หัวหน้าแผนก โดย พิจารณางานตามนโยบาย/งานตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ตามหน้าที่ความ รับผิดชอบและงานตามความคิดสร้างสรรค์ โดยนำร่าง BSC สายงานปัดไป ที่สายงานนำส่ง 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>



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ส่ง (ท)
วันที่ - ๖ ก.ย. ๒๕๖๐
เลขที่ ๙๐๖๓

ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
วันที่ - ๖ ก.ย. ๒๕๖๐
เลขที่ 3818

ผู้รับทราบ
วันที่ ๑๑ ก.ย. ๕๐ เวลา ๑๑.๕๕
เลขที่รับ ๕๕๒๔

วันที่ ๖ ก.ย. ๒๕๖๐
เลขที่ 4571

จาก กรบ. ถึง ผบค.
เลขที่ กรบ.(บป) ๑๑๒๗ /๒๕๖๐ วันที่ - ๖ ก.ย. ๒๕๖๐
เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
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 สรุปประเด็นข้อสั่งการสำคัญของ ผวก. ในการประชุมผู้บริหารระดับสูง ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ ลำดับที่ ๑๒ ข้อ ๖ กำหนดข้อตกลงการประเมินของผู้บริหารระดับ รผก., ผชก. และ อ.ผ. 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 กรฟ. และผลการสำรวจความพึงพอใจด้านการประเมินผลและการให้ผลย้อนกลับมาประกอบการพิจารณา เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร

๒.๓ คณะทำงานปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลของพนักงานระดับ ๒-๑๑ เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดข้อตกลงการประเมินของผู้บริหารระดับสูง โดยนำยุทธศาสตร์ขององค์กรที่มุ่งเน้นขับเคลื่อนองค์กรให้ทันสมัยด้วยทุนมนุษย์ และถือเป็นภาระระดับการบริหารและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 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 โดยแยกงานตามนโยบายและงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และแบ่งสัดส่วนการประเมินตามลักษณะงานและโครงสร้างตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรรับรู้และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคล

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

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

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

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

๓.ข้อพิจารณา

เพื่อให้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิผล จึงเห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ยกเลิกอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๗ อนุมัติกำหนดแบบบันทึกข้อตกลงและการประเมินผลของผู้บริหารระดับ ๑๑ ขึ้นไป และยกเลิกอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๔ อนุมัติกำหนดแบบบันทึกข้อตกลงและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กพท. 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.ชั้น ๑-๓/รผ/อผ/รผ./รจก./ชจก./ชก./ผจก.กฟส.-กฟย./หน./ขผ.	๓๐	๓๐	๒๐	๒๐
๕	นวช.๘-๑๑/ผชน.๘-๙	๔๐	๒๐	๒๐	๒๐
๖	สข.๘๑๑/พนร.ระดับ ๒-๗	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 คณะกรรมการไฟฟ้าไปรษณีย์, 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 มีการนำองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการงาน 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

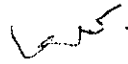
- Technology Savvy ทันโลก เรียนรู้ เข้าใจ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ พร้อมให้บริการด้วยความเต็มใจ
- Rush to Service บริการด้วยใจ รวดเร็ว เป็นธรรม หันสมัย ใส่ใจผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก
- Under Good Governance ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ต่อต้านทุจริต ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- Specialist รอบรู้ เชี่ยวชาญ ในงานที่ทำ แบ่งปัน สร้างสรรค์และพัฒนา
- Teamwork มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ เปิดใจกว้าง แบ่งปันทักษะ
- Engagement รักองค์กร พุ่มเท 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.กพฟ.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)

อภ.รบ.

เรียน ผวก.(ท) ผ่าน ผชก.(ท) N ๗๗๔/

- ๖ ก.ย. ๒๕๖๐

เพื่อโปรดนำเสนอ ผวก. พิจารณาอนุมัติ
ตามข้อ ๓.๑ - ๓.๕ ต่อไปด้วย



(นางสาวศิริสมรรถการ)

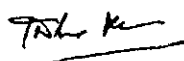
รฟ.บค. รักษาการแทน อส.บค.

- ๖ ก.ย. ๒๕๖๐

เรียน ผวก.

เพื่อโปรดอนุมัติ ตามรายละเอียดที่ ผ.บค. เสนอ ข้อ 3.1-3.5

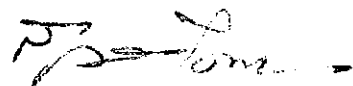
อนุมัติตามข้อ



(นายเสริมสกุล คล้ายแก้ว)

ผวก.

๑๒ ก.ย. ๒๕๖๐



(นายสุรศักดิ์ ไชยวาน)

รพก.(ท)

๕7 ก.ย. 2560

แผนกพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติงาน

โทร.๙๑๕๕

อภ.ร.

12 ก.ย. 2560



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ.

ถึง ทุก สรภ., สชภ., สดภ., สวภ., สกภ., กฟช. และฝ่าย

เลขที่ กรบ.(วท.) ๕๓๗/๒๕๖๑

วันที่ ๑๕ มิ.ย. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอสั่งอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่องขอปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เรียน รผภ., ผชภ., อส.ตภ., อส.วภ., อส.ภม., , อช., ผชช.๑๓, อผ. และ ผชช.๑๒

ด้วย ผวก. ได้มีอนุมัติลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๑ ให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดำรงตำแหน่ง รผภ., ผชภ., อส.ตภ., อส.วภ., อส.ภม., , อช., ผชช.๑๓, อผ. และ ผชช.๑๒ โดยมีรายละเอียด (ตามแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายธรรมบุญ สำราญเกษ)

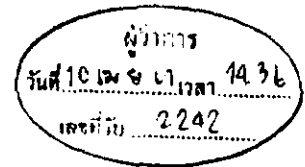
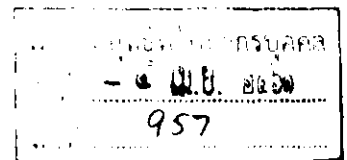
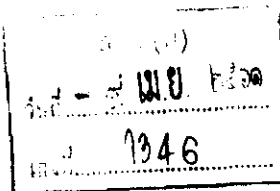
อก.รบ.

แผนกวิจัยและแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

โทร. ๙๑๕๖



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY



จาก กรบ. ถึง ผบค.
เลขที่ กสค.(วท) ๓๕๕/๒๕๖๑ วันที่ - ๕ เม.ย. ๒๕๖๑
เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
เรียน อ.ผบค.

๑. เรื่องเดิม

ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ อนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งแบบฟอร์มส่วนที่ ๑ เกณฑ์วัดการดำเนินงานแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนคือ ๑. งานตามนโยบาย/ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ๒. งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และ ๓. งานตามความคิดสร้างสรรค์ และกำหนดสัดส่วนน้ำหนัก (%) ของผลประเมินตาม Performance ไว้ดังนี้ (เอกสารแนบ ๑)

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	-

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ด้วยการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๑ วาระที่ ๓.๑ รายงานการดำเนินการตามข้อสังเกตของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม ที่ประชุมมีมติรับทราบและมีข้อสังเกตในส่วน of “ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ กฟผ. (Performance Management System)” ของผู้บริหารระดับสูง โดยเห็นควรเพิ่มเติมคะแนนในส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูง โดยให้ใช้วิธีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา (ประเมินจากบุคคลอื่น) (เอกสารแนบ ๒)

๒.๒ สรุปประเด็นข้อสังเกตสำคัญของ ผวก. ในการประชุมผู้บริหารระดับสูง ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๑ ข้อ ๑.๑๓ การประเมินผู้บริหาร รผก., ผชก., อส. และ อช. ตามระบบ PMS ขอให้ดำเนินการให้เพิ่มการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตาม TRUST + E ของกลุ่มผู้บริหารระดับสูง (เอกสารแนบ ๓)

๓. ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

การประเมินพฤติกรรมแบบ ๓๖๐ องศา ทำให้ผู้ประเมินรับรู้พฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน จากผู้เกี่ยวข้องรอบด้าน อีกทั้งยังสามารถประเมินพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยม นโยบายขององค์กร เพื่อนำมาพิจารณาพร้อมกับผลการปฏิบัติงานจะทำให้ผลการประเมิน สามารถนำไปใช้ประกอบการพัฒนาการทำงาน และศักยภาพส่วนบุคคลได้ในอนาคต

ปัจจุบัน กฟภ. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. เป็นประจำทุกปี โดยผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่น และเป็นการประเมินโดยพนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งในการสำรวจดังกล่าว มีปัจจัยที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานและข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นมุมมองของผู้ได้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชา ตามตารางดังนี้

ปัจจัยที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงาน	ข้อคำถาม
บทบาทของผู้บริหารระดับสูง	- ผู้บริหารระดับสูงถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยม ผ่านช่องทางต่างๆ ไปยังบุคลากรทุกระดับ - ผู้บริหารระดับสูงไปเยี่ยมเยียน รับฟัง และ/หรือเปิดโอกาสให้เข้าพบ - ผู้บริหารระดับสูงเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน - ผู้บริหารระดับสูงใส่ใจ มีความพร้อมในการทำงาน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ - ผู้บริหารระดับสูงเปิดรับสิ่งใหม่ๆ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง - ผู้บริหารระดับสูงปฏิบัติตามกฎหมาย มีจริยธรรมและไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ - ผู้บริหารระดับสูงสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย

ผลการสำรวจฯ ตามปัจจัยดังกล่าว ซึ่งถูกประเมินโดยพนักงานทุกคนในองค์กร ในมุมมองที่ผู้ได้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชานั้น ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ดังนั้นจึงสามารถนำมาใช้เป็นผลการประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงได้

สำหรับมุมมองที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ได้บังคับบัญชานั้น จะประเมินผลผ่านแบบสอบถามและแบบสำรวจพฤติกรรม โดยมีรายละเอียดการประเมินตามตารางดังนี้

ผู้ประเมิน	ผู้ถูกประเมิน
ผวก.	รผก./อส. (ทุกสายงาน)
รผก.	ผชก./อช./อผ./ผชช. ๑๒-๑๓ (ในสายงานนั้นๆ)

สำหรับมุมมองของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นมุมมองที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันนั้น จะประเมินผลผ่านผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจพฤติกรรม ซึ่งมี รายละเอียดการประเมินตามตารางดังนี้

ผู้ประเมิน	ผู้ถูกประเมิน
รผก. (ทุกสายงาน)	รผก. (ทุกสายงาน)
ผชก./อช./อส./ผชช.๑๓ (ทุกสายงาน)	ผชก./อช./อส./ผชช.๑๓ (ทุกสายงาน)
อผ./ผชช.๑๑ (ในสายงานนั้นๆ)	อผ./ผชช.๑๑ (ในสายงานนั้นๆ)

ทั้งนี้ จะให้น้ำหนักในแต่ละมุมมองเท่าๆกัน โดยนำมาหาผลรวมแล้วหาค่าเฉลี่ย ซึ่งจะเป็นคะแนน พฤติกรรมของผู้บริหารแต่ละคน

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ และ สอดคล้องตามนโยบายในข้อ ๒.๑, ๒.๒ ข้างต้น จึงเห็นสมควรดำเนินการดังนี้

๓.๑ ยกเลิกอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อ ๓.๓ ขออนุมัติหลักเกณฑ์การประเมินผลของกลุ่มที่ ๑ รผก./ผชก./อส./อผ. (สนญ.) กลุ่มที่ ๒ รผก.(ภ๑-ภ๔)/อช./อผ. (เขต) กลุ่มที่ ๓ ผชช.๑๒-๑๓ และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง (รป.๒๓-ร.๖๐,รป.๒๔-ร.๖๐,รป.๒๕-ร.๖๐)

๓.๒ ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง โดย ปรับ ลดส่วนของงานในแต่ละตำแหน่ง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ ๑ ตำแหน่ง รผก./ผชก./อส./อผ.(สนญ.) ปรับลดสัดส่วนของงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบ ๑๐ % และปรับเพิ่มส่วนของพฤติกรรมตามค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานขึ้น ๑๐ %

กลุ่มที่ ๒ ตำแหน่ง รผก.(ภ๑-ภ๔)/อช./อผ. (เขต) ปรับลดสัดส่วนของงานตามนโยบาย/ตาม ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ๕% กับงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ๕ % และปรับเพิ่มส่วนของพฤติกรรมตาม ค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานขึ้น ๑๐ %

กลุ่มที่ ๓ ตำแหน่ง ผชช.๑๒-๑๓ ปรับลดสัดส่วนของงานตามนโยบาย/ตามผู้บังคับบัญชา มอบหมาย ๑๐% และปรับเพิ่มส่วนของพฤติกรรมตามค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานขึ้น ๑๐ %

กลุ่ม	ตำแหน่ง	น้ำหนัก(%) ของผลประเมินตาม Performance			
		ส่วนที่ 1			ส่วนที่ 2
		งานตามนโยบาย/ตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	งานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ	งานตามความคิด สร้างสรรค์	พฤติกรรมตามค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน
๑	รผก./ผชก./อส./อผ.(สนญ.)	๓๐	๔๐	๒๐	๑๐
๒	รผก.(ภ๑-ภ๔)/อช./อผ. (เขต)	๓๕	๓๕	๒๐	๑๐
๓	ผชช.๑๒-๑๓	๔๐	๓๐	๒๐	๑๐

๓.๓ ขออนุมัติปรับปรุงคู่มือการประเมินผล และแบบฟอร์มการประเมินตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ (เอกสารแนบ ๔)

กลุ่มที่ ๑ รผก./ผชก./อส./อผ.(สนญ.) โดยใช้แบบฟอร์ม รบ.๒๓-ป.๖๑

กลุ่มที่ ๒ รผก.(ภ๑-ภ๔)/อช./อผ. (เขต) โดยใช้แบบฟอร์ม รบ.๒๔-ป.๖๑

กลุ่มที่ ๓ ผชช.๑๒-๑๓ โดยใช้แบบฟอร์ม รบ.๒๕-ป.๖๑

๓.๔ ขออนุมัติใช้แบบประเมินพฤติกรรม เพื่อนำมาเป็นผลการประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงในสายงานนั้นๆ

- แบบประเมินพฤติกรรมที่ผู้บริหารระดับสูงมีมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (รผก.,ผชก.,อช.,อส.,และ ผชช.๑๒ ๑๓) โดยใช้แบบฟอร์ม รบ.๒๕-ร.๖๑ (เอกสารแนบ ๕)

- แบบประเมินพฤติกรรมที่ผู้บริหารระดับสูงมีมุมมองต่อเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน โดยใช้แบบฟอร์ม รบ.๒๖-ร.๖๑ (เอกสารแนบ ๖)

๓.๕ กำหนดการคิดคะแนนแบบประเมินพฤติกรรม ๓๖๐ องศา ของกลุ่มผู้บริหารระดับสูงโดยให้คะแนนจาก

ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟผ. ประจำปี ในส่วนของปัจจัยที่แสดงถึงพฤติกรรมปฏิบัติงานบทบาทของผู้บริหารระดับสูง)

- คะแนนแบบประเมินพฤติกรรมที่ผู้บริหารระดับสูงมีมุมมองต่อเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

-แบบประเมินพฤติกรรมที่ผู้บริหารระดับสูงมีมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา(รผก.,ผชก.,อช.,อส.,และ ผชช.๑๒-๑๓)

โดยให้น้ำหนักในแต่ละมุมมองเท่าๆกัน โดยนำมาหาผลรวมแล้วหาค่าเฉลี่ย ซึ่งจะเป็นคะแนนพฤติกรรมของผู้บริหารแต่ละคน

๓.๖ ขออนุมัติให้พนักงานกลุ่มผู้บริหารระดับสูง เริ่มใช้หลักเกณฑ์คู่มือการประเมินผลและแบบฟอร์มการประเมิน โดยเริ่มตั้งแต่รอบประเมิน มกราคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. อนุมัติตามข้อ ๓.๑ - ๓.๖ ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

เรียน รผก.(ท) ผ่าน ผชก.(ท) วันที่ ๒๕ เม.ย. ๒๕๖๑
เพื่อโปรดนำเสนอ ผวก.พิจารณาอนุมัติ
ตามข้อ ๓.๑ - ๓.๖ ต่อไปด้วย

(นางนราวดี ศิริสมรรถการ)

อ.บ.ค.
- ๑ เม.ย. ๒๕๖๑

แผนกวิจัยและแผนกกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
โทร.๔๓๕๖

(นายธรรมบุญ สำนายเกษ)

อ.บ.บ

ก.ร.บ.

(นางนราวดี ศิริสมรรถการ)

อ.บ.ค.

๒๑ เม.ย. ๒๕๖๑

(อนุมัติตามข้อ ๓.๑ - ๓.๖)

(นายเสริมสกุล คล้ายพงษ์)
ผวก.

๑๐ เม.ย. ๒๕๖๑

เรียน ผวก.

เพื่อโปรดอนุมัติ ตามรายละเอียดใน...ฉบับที่...

(นายสุรศักดิ์ ไตรภณ)
ผวก.(ท)

- ๑ เม.ย. ๒๕๖๑

ผวก.

11 เม.ย. 2561



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานการประชุม

คณะกรรมการพิจารณาและทบทวนแนวทาง
การบริหารผลการปฏิบัติงานและหลักสมรรถนะ
ครั้งที่ 1/2561

วันพุธที่ 20 มิถุนายน 2561 เวลา 13.30 – 16.00 น.

ณ ห้องประชุม Club House
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

รายงานการประชุม

คณะทำงานพิจารณาและทบทวนแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและหลักสมรรถนะ
ครั้งที่ 1/2561

วันพุธที่ 20 มิถุนายน 2561 เวลา 13.30 – 16.00 น.

ณ ห้องประชุม Club House การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

รายชื่อคณะทำงานที่เข้าร่วมประชุม

1. นายสุรศักดิ์	ไตรทาน	รผก.(ท)	ประธานคณะทำงาน
2. นางนราวดี	ศิริสมรรถการ	อฝ.บค.	คณะทำงาน
3. นางบังอร	วรรณศิริ	อฝ.บบ.	คณะทำงาน
4. นายสุพจน์	บัวคง	รฝ.พบ.	คณะทำงาน
5. นายสมร	การะเกษ	รฝ.พบ.	คณะทำงาน
6. นายทิตติ	ตระกูลสินทอง	วศก.11 สวก.	คณะทำงาน
7. นายฉัตรชัย	ปริมผล	อก.ฝฟ.	คณะทำงาน
8. นายมานะ	ปฐมาขจรพงศ์	อก.พค.	คณะทำงาน
9. นายก้องเกียรติ	ทองรัตน์	อก.งบ.	คณะทำงาน
10. นายธรรมบุญ	สำราญเกษ	อก.รบ.	คณะทำงาน
11. นางดารีน	พรหมกลีกร	รก.รบ.	คณะทำงาน
12. นางสาววิชญา	พฤกษ์ศิริ	รก.วป.	คณะทำงาน
13. นางสาวพรรณทิพา	อินทร์รัตน์	รก.งบ.	คณะทำงาน
14. นายอัศวิต	เจียมไชยศรี	รก.ผส.	คณะทำงาน
15. นายอนัส	สุวรรณวงศ์	นรค.5 ผสบ.กรท.ฝบพ.กฟต.3	คณะทำงาน
16. นางภัทรวดี	สุวิทย์พันธุ์	ชก.รบ.	เลขานุการคณะทำงาน
17. นางสาวปวรพรรณ	มณีรัตน์	ผว.ท.กรบ.	ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน
18. นายธีรชัย	นวรรตน์ ณ อยุธยา	ชผ.วท.กรบ.	ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน
19. นางสาวธนิศา	วงศ์ประเสริฐ	ชผ.บป.กรบ.	ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน
20. นายศิกวัส	ญาโนทัย	บคก.4 ผบป.กรบ.	ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน

รายชื่อคณะทำงานที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้

1. ร้อยโท สุพจน์	ไช้บางยาง	ผชก.(ท)	ติดตามการ
2. นายประดิษฐ์	เฟื่องฟู	อฝ.พบ.	ติดตามการ
3. นายมนต์ชัย	ดานุโพธิ์บริบูรณ์	รฝ.บค.	ติดตามการ
4. นายสมาน	หิมมิหะ	ผผ.สบ.กรท.ฝบพ.กฟต.3	ติดตามการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

1. นางสาวติราพร	ภู่อิม	ชผ.วอ.กบป.
2. นางสาวศจีพรรณ	คำจริง	บคก.6 ผบป.กรบ.
3. นางณัฐสนันท์	จิตต์สุทธิผล	บคก.6 ผวท.กรบ.
4. นางสาวอัยรดา	วัฒนาบรรจงสุข	บคก.6 ผวท.กรบ.

เริ่มประชุมเวลา 13.30 น.

เมื่อประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมแล้ว ได้พิจารณาเรื่องตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1

ประธานฯ (รผก.ท))

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า การประชุมครั้งนี้ เป็นการประชุมครั้งที่ 1 ประจำปี 2561 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะทำงานฯ ช่วยกันระดมความคิดเห็นในการทบทวน แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาปรับปรุงการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับพนักงานทุกคนในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการช่วยส่งเสริมให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนด้วย

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2

ผู้ช่วยเลขานุการฯ
(ชผ.วท.กรบ.)

เรื่องเพื่อพิจารณา

จากการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในครั้งนี้ กรบ. ได้มีการเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้าร่วมรับฟังเรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 2 ครั้ง และบรรยายชี้แจงนอกสถานที่ ตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำหนังสือขอความร่วมมือเข้ามา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกด้วย

จากการออกไปบรรยาย ทำให้ได้รับทราบปัญหาและความคิดเห็นจากผู้บริหารและพนักงานที่มีต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการทบทวนและพิจารณาเพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของ กฟผ. ในอนาคต ดังต่อไปนี้

เรื่องที่ 1

ผู้ช่วยเลขานุการฯ
(ชผ.วท.กรบ.)

ทบทวนและพิจารณาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (เอกสารแนบ 1)

1.1 รอบการประเมินของพนักงานกลุ่ม 4-6 ในปัจจุบันมีการประเมินปีละ 2 รอบ คือรอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึง วันที่ 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2561 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2561 แต่เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร, แผนการดำเนินงานของ ผวก. ฯลฯ ไม่สามารถสื่อสารลงไปถึงพนักงานที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ในช่วงต้นไตรมาสของปี จึงทำให้ในช่วงเดือนตุลาคมของปีก่อนหน้าที่เป็นช่วงเริ่มการประเมิน พนักงานเกิดปัญหาในการตั้ง KPI ของตนเอง เนื่องจากยังไม่สามารถทราบถึงแนวทางการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะพนักงานที่สังกัดส่วนภูมิภาค

ฝ่ายเลขานุการฯพิจารณาแล้วเห็นควรให้มีการเปลี่ยนแปลงรอบการประเมินให้ตรงกับปีงบประมาณ คือ รอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง วันที่ 30 มิถุนายน ในปีเดียวกัน และรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึง วันที่ 31 ธันวาคม ในปีเดียวกัน

หมายเหตุ

กลุ่มที่ 4 ผจก.ชั้น 1-3 / รผ. / อก. / รก. / ชจก. / ชก. / ผจก.กฟส.-กฟย. / หน. / ชผ.

กลุ่มที่ 5 นวช.8-11 / ผชน.8-9

กลุ่มที่ 6 ลช.8-11 / พนง. ระดับ 2-7

- ประธานฯ รผก.(ท) ในการประเมินทุกครั้ง ผู้บริหารทุกคนจะมีข้อมูลแผนและเกณฑ์วัดต่าง ๆ ซึ่งพร้อมที่จะถ่ายทอดเกณฑ์วัดต่าง ๆ ลงสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ฉะนั้นคณะทำงานจึงต้องเน้นย้ำให้ผู้บริหารทราบถึงความสำคัญในเรื่องนี้
- คณะทำงานฯ (รท.ผส.) ชี้แจงว่า ผนย. จะนำแผนยุทธศาสตร์แผนการดำเนินงาน กฟผ. ประจำปี นำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ กฟผ.ประมาณเดือนกรกฎาคม และมีการถ่ายทอดไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ในเดือนสิงหาคม เพื่อให้ทุกหน่วยงานเริ่มทำแผนและทบทวนแผนปฏิบัติให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน
- ผู้ช่วยเลขานุการฯ (ชม.วท.กรบ.) เนื่องจากแผนของ ผวก. มีการถ่ายทอดภายหลังแผนอื่น ๆ ที่ได้ถ่ายทอดไปก่อนหน้านี้ ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องทำการปรับแผนปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับแผนของ ผวก. ส่งผลให้การถ่ายทอดแผนปฏิบัติมีความล่าช้า กระทั่งการตั้ง KPI ของพนักงาน
- ประธานฯ รผก.(ท) แม้ว่าการสื่อสารแผนงานต่าง ๆ จะเกิดความล่าช้า แต่อยากให้คณะทำงานฯ สื่อสารเพื่อเน้นย้ำให้ทุกหน่วยงานทราบว่า พนักงานจะต้องมีแผนหรือรายละเอียดต่าง ๆ และมีการเข้าถึงข้อมูลทั้งหมด เพื่อใช้ประกอบการตั้ง KPI และจากปัญหาที่เกิดขึ้นนี้เป็นสิ่งที่คณะทำงานฯ อยากให้ปรับรอบการประเมินใช้หรือไม่ จะมีผลดีหรือผลเสียอย่างไรบ้าง และหากเปลี่ยนรอบประเมินแล้วพนักงานจะสามารถรับเงินเดือนใหม่ได้ในเดือนมกราคมปีถัดไปได้หรือไม่
- ผู้ช่วยเลขานุการฯ (ชม.วท.กรบ.) แจ้งว่า การเปลี่ยนรอบการประเมินของพนักงานให้ตรงกับปีงบประมาณนั้นมีผลเสียที่ทุกคนทราบอยู่แล้วคือเรื่องการขึ้นเงินเดือน ที่ไม่สามารถขึ้นเงินเดือนได้ทันเดือนมกราคม ส่วนผลดีที่ได้รับ คือเรื่องประสิทธิภาพของการถ่ายทอดงานจากผู้บริหารลงสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกตัวอย่างหน่วยงานอื่น เช่น การไฟฟ้านครหลวงที่ใช้รอบประเมิน มกราคม - ธันวาคม จะใช้วิธีตกเบิกในเดือนถัดไปหลังจากมีการขึ้นเงินเดือน ประมาณเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม
- ประธานฯ รผก.(ท) สอบถามว่า หากเปลี่ยนรอบประเมิน พนักงานจะสามารถรับเงินเดือนใหม่ได้ภายในเดือนมกราคมปีถัดไปหรือไม่ และเรามีขั้นตอนในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างไร
- คณะทำงานฯ (รท.งบ.) ชี้แจงว่า การพิจารณาเงินเดือนรอบแรกจะเริ่มในต้นเดือนตุลาคม กงบ. จะส่งข้อมูลให้หน่วยงานต้นสังกัดตั้งแต่วันที่การไปจนถึงระดับแผนกทำการพิจารณาโดยใช้ระยะเวลาในขั้นตอนนี้ประมาณ 1 เดือนหรือ 20 วัน และหน่วยงานต้นสังกัด จะส่งข้อมูลการพิจารณากลับมายัง กงบ. ประมาณสิ้นเดือนพฤศจิกายน และ กงบ. จะใช้เวลาในตรวจสอบเพื่อดูว่าข้อมูลที่ส่งมานั้นเป็นไปตามเงื่อนไขหรือไม่ ใช้เวลาประมาณ 15 วัน คือภายใน 15 ธันวาคมจะได้ข้อมูลการขึ้นเงินเดือนของบัญชี 1 จากนั้นก็ท่าน ผวก. จะพิจารณาเพิ่มในบัญชี 2 (ถ้ามี) โดยจะใช้เวลาประมาณ 10 วัน คือ แล้วเสร็จภายใน 25 ธันวาคม

ประธานฯ รผก.(ท)	แจ้งว่า การประเมินที่ผ่านมา ไม่สามารถระบุผลการดำเนินงานได้ครบทั้ง 12 เดือน ทั้งที่ผลงานขององค์กรนั้นวัดเป็นปี คือตั้งแต่มกราคม – ธันวาคม ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีงานใดที่จะเริ่มดำเนินการในเดือนตุลาคม ตามรอบประเมินการปฏิบัติงาน จึงเห็นว่าการเปลี่ยนรอบการประเมินน่าจะเป็นประโยชน์ในการสะท้อนผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างแท้จริง จึงอยากให้ร่วมกันคิดระบบที่ช่วยในการพิจารณาเงินเดือนให้รวดเร็ว ไม่มีการตกเบิก โดยเฉพาะบัญชี 2
<u>มติที่ประชุม</u>	เห็นชอบ โดยให้ขออนุมัติหลักการเพื่อขอเปลี่ยนแปลงรอบประเมินของพนักงานกลุ่ม 4 – 6 และปรับปรุงขั้นตอนการพิจารณาเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว สามารถขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานได้ภายในเดือนมกราคม
ผู้ช่วยเลขานุการฯ (ขผ.วท.กรบ.)	1.2 แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันนั้น มีบางส่วนที่ทำให้พนักงานและผู้บริหารเกิดความสับสนในการจัดทำแบบประเมินฯ
	ฝ่ายเลขานุการฯพิจารณาแล้ว ขอปรับปรุงแบบฟอร์มในแต่ละส่วน ดังนี้ 1.2.1 ในส่วนของรายละเอียดการลงแบบฟอร์ม เนื่องจากมีบางงานดำเนินการแล้วเสร็จแค่ช่วง 6 เดือนแรก จึงไม่สามารถนำไปคิดคะแนนในช่วง 6 เดือนหลังได้ เพื่อให้สะดวกในการคิดคะแนน จึงขอแยกแบบฟอร์มการประเมินฯ ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 (เอกสารแนบ 2 และ 3)
ประธานฯ รผก.(ท)	สอบถามว่า เพราะเหตุใดแบบฟอร์มแบบใหม่จึงไม่สามารถใส่ข้อมูลประเมินครั้งที่ 1 และ 2 ในแบบฟอร์มเดียวกันได้
ผู้ช่วยเลขานุการฯ (ขผ.วท.กรบ.)	ชี้แจงว่า แบบฟอร์มการประเมินแบบใหม่นั้น ไม่สามารถรวมน้ำหนักสำหรับการประเมินในครั้งที่ 1 และ 2 ได้ เพราะแบบฟอร์มใหม่เป็นแบบฟอร์มที่อยู่ในรูปแบบไฟล์ Excel มีการใส่สูตรการประเมินแบบตายตัว และมีการกำหนดการใส่น้ำหนักของแต่ละงานเพียงแค่ช่องเดียวเท่านั้น หากงานใดมีเฉพาะในการประเมินในครั้งที่ 1 จะส่งผลให้น้ำหนักงานในส่วนนั้นหายไปในการประเมินครั้งที่ 2
ประธานฯ รผก.(ท)	เสนอว่า หากปัญหาเกิดขึ้นที่ช่องที่ใส่ข้อมูลน้ำหนัก จึงเห็นว่าให้เพิ่มช่องน้ำหนักเป็นครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 โดยให้การประเมินทั้ง 2 ครั้ง อยู่ในแบบฟอร์มเดียวกัน
<u>มติที่ประชุม</u>	เห็นชอบ โดยให้ขออนุมัติปรับปรุงแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป
ผู้ช่วยเลขานุการฯ (ขผ.วท.กรบ.)	1.2.2 จากการออกไปบรรยายเรื่องการประเมินในหน่วยงานต่างๆ ภายใน กฟผ. พนักงานและผู้บริหารที่เข้าฟังบรรยายมีข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการประเมิน จึงขอให้การลงนามของผู้รับการประเมินและในส่วนของผู้บังคับบัญชาอยู่ในหน้าเดียวกับคะแนน โดยให้ย้ายรายละเอียดในส่วนของคะแนนรวมมาเป็นส่วนที่ 3 และควรให้ผู้ถูกประเมินเซ็นกำกับลงในแบบฟอร์มการประเมินฯ ของตนเองทุกหน้า เพื่อป้องกันการเปลี่ยนแปลงแบบประเมินผลฯ (เอกสารแนบ 2 และ 3)
<u>มติที่ประชุม</u>	เห็นชอบ โดยให้ขออนุมัติปรับปรุงแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

1.2.3 เห็นควรให้แก้ไขรายละเอียดในแบบฟอร์มความคิดสร้างสรรค์ โดยตัดข้อที่ 7 เรื่อง “งบประมาณ” ออกไป เพื่อลดความสับสนในการกรอกรายละเอียดของพนักงานและผู้บริหาร (เอกสารแนบ 4)

มติที่ประชุม

เห็นชอบ โดยให้ขออนุมัติปรับปรุงแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

ผู้ช่วยเลขานุการฯ
(ชผ.วท.กรบ.)

1.3 ในปัจจุบันคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีขั้นตอนการจัดทำแบบประเมิน ในรูปแบบ Flow Chart ซึ่งจะทำให้พนักงานและผู้บริหารได้ทราบถึงขั้นตอนต่างๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงควรเพิ่มขั้นตอนการจัดทำแบบประเมินในรูปแบบ Flow Chart เข้าไปในคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อความชัดเจนและโปร่งใสในขั้นตอนการจัดทำแบบประเมิน (เอกสารแนบ 5)

ประธานฯ รผก.(ท)

เสนอว่า การทำ Flow Chart ควรมีความเชื่อมโยงให้พนักงานที่อยู่หน้างานได้เห็นภาพโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการประเมินของตน ส่วนระยะเวลาให้ระบุเป็นเดือนให้ชัดเจน

มติที่ประชุม

เห็นชอบ โดยให้จัดทำ Flow Chart ให้มีความเหมาะสม และขออนุมัติปรับปรุงคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

ผู้ช่วยเลขานุการฯ
(ชผ.วท.กรบ.)

1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ถูกยืมตัวไปช่วยงานราชการ หรือไปช่วยงานบริษัท ENCOM ในปัจจุบันยังไม่มี ความชัดเจนว่า การประเมินจะเป็นไปในรูปแบบใด และหน่วยงานใดเป็นผู้ทำการประเมิน ควรให้ระบุรูปแบบการประเมินและผู้ทำการประเมิน ในกรณีที่พนักงานถูกยืมตัวไปช่วยราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ให้ชัดเจน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

คณะทำงานฯ
(วศก.11 สวค.)

แจ้งว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่ถูกยืมตัวไปช่วยงานที่ ENCOM จะเป็นการยืมตัวไปแค่เพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ให้กับทางต้นสังกัดและ ENCOM ส่งผลให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวได้คะแนนประเมินอยู่ในระดับไม่สูงนัก ทำให้ได้รับการขึ้น % เงินเดือนต่ำกว่าเมื่อครั้งทำงานกับต้นสังกัดแบบเต็มเวลา จึงอยากให้นำคะแนนจากการทำธุรกิจที่ ENCOM มาใช้ในการพิจารณาเงินเดือนด้วย เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

คณะทำงานฯ
(รท.งบ.)

แจ้งว่า การพิจารณาเงินเดือนสำหรับพนักงาน กฟผ. ที่ถูกยืมตัวไปช่วยงานในหน่วยงานอื่น ๆ นั้น ยังไม่มีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน โดยมากจะพิจารณาตามความเหมาะสม แต่ที่ผ่านมานั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟผ. ที่ถูกยืมตัวไปช่วยงานราชการในหน่วยงานต่างสังกัด เช่น กระทรวง จะกระทำโดยให้ทางหน่วยงานที่พนักงานไปช่วยงานเป็นผู้ประเมิน แล้วนำคะแนนที่ได้มาพิจารณาขึ้นเงินเดือนกับทาง กฟผ. หรือหากมีงานที่ทำอยู่กับทางต้นสังกัดด้วยให้นำคะแนนของทั้งสองหน่วยงานมารวมกัน เพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนต่อไป

	ดังนั้น จึงมีความเห็นว่าการนิพนธ์งาน กฟผ. ที่ถูกยืมตัวไปช่วยงานที่ ENCOM สามารถใช้วิธีดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ เนื่องจากวิธีการนี้น่าจะดีกว่าที่ให้ทางต้นสังกัดเป็นผู้ประเมินเพียงฝ่ายเดียว เพราะคะแนนประเมินอาจน้อยกว่าผลงานที่เกิดขึ้นจริง เนื่องจากผลงานหรือผลผลิตที่เกิดขึ้นนั้น ไม่ได้เกิดกับทางต้นสังกัดโดยตรง
ประธานฯ รผก.(ท)	เสนอว่า สำหรับพนักงานที่ไปช่วยงาน ENCOM ควรนำงานส่วนนี้ไปอยู่ในส่วนงานตามนโยบาย โดยมี ENCOM เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนนี้ และนำคะแนนมารวมกับงานส่วนอื่นที่ประเมินโดยต้นสังกัด หรือให้ทำการประเมินจากปริมาณงานและระยะเวลาที่มาช่วยงาน ENCOM หากพบว่าการช่วยงานที่ ENCOM เกิน 80% ขึ้นไป อาจพิจารณาให้ผู้บริหารของทาง ENCOM เป็นผู้ประเมิน ฯ พนักงานคนดังกล่าวทั้งนี้ให้ขึ้นกับดุลยพินิจของผู้บริหาร
คณะทำงานฯ (วศก.11 สวก.)	แจ้งว่า นอกจากเรื่องการประเมินและพิจารณาขึ้นเงินเดือนแล้ว สิ่งที่เป็นปัญหาของพนักงานที่ถูกยืมตัวมาช่วยงานที่ ENCOM คือระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยส่วนใหญ่เป็นการไปช่วยงานแบบไม่เต็มเวลา ทำให้เป็นอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจ และนอกจากนี้ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ก็เป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานกลุ่มดังกล่าวเช่นกัน
ประธานฯ รผก.(ท)	เสนอว่า ควรมีการจ้าง หรือสรรหาพนักงานใหม่ และหากมีการยืมตัวพนักงาน กฟผ. ไปช่วยงานที่ ENCOM ควรพิจารณาให้ไปช่วยงานแบบเต็มเวลา หรือหากเป็นการไปช่วยงานแบบชั่วคราว ควรระบุระยะเวลาที่ชัดเจนว่าจะขอยืมตัวพนักงานไปช่วยงานเป็นระยะเวลาเท่าใดจึงจะให้กลับมาที่ต้นสังกัด โดยระยะเวลาดังกล่าวให้พิจารณาตามความเหมาะสม
มติที่ประชุม	ส่วนเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เสนอว่าควรมีการขึ้นตำแหน่งคู่ขนานไปกับทางต้นสังกัดด้วย (ตำแหน่งเงา) เพื่อลดการเสียโอกาสในการขึ้นตำแหน่งในช่วงเวลาที่กลับมาทำงานยังต้นสังกัดในอนาคต เห็นชอบ โดยให้ประสานงานกับผู้บริหารของ ENCOM เพื่อดำเนินการต่อไป
ผู้ช่วยเลขานุการฯ (ชผ.วท.กรบ.)	1.5 ตามอนุมัติ ผวก. ลว. 10 เม.ย. 2561 เรื่องขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในส่วนของผู้บริหารระดับ 12 และเทียบเท่าขึ้นไป เรื่องการประเมินพฤติกรรม 360 องศา และปรับลดสัดส่วนของงานในแต่ละตำแหน่ง ในการประชุมผู้บริหารระดับสูงเมื่อวันที่ 19 มี.ค. 2561 ผวก. ร่วมกับ รผก. ทุกสายงานได้ทำการลงนาม MOU บันทึกข้อตกลงเกณฑ์วัดผลการดำเนินงานประจำปี 2561 โดยในส่วนของ การประเมินพฤติกรรมกำหนดให้ รผก.แต่ละสายงานประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมและปัจจัยขับเคลื่อน (TRUST+E) โดยผ่านการจัดกิจกรรมส่งเสริม TRUST+E และผลสำรวจการรับรู้ต่อการถ่ายทอดค่านิยมจาก รผก. ของสายงานไปยังพนักงาน

มติที่ประชุม เห็นชอบ โดยให้ศึกษารูปแบบการประเมินแบบ 360 องศาในระบบ IT และให้
สายงานทรัพยากรบุคคลนำร่องทดลองการใช้งานบนระบบ ก่อนขยายผลการ
ใช้งานไปยังสายงานอื่น ๆ ต่อไป

ปิดการประชุมเวลา 17.20 น.

นางณัฐนันท์ จิตต์สุทธิพล

(นางณัฐนันท์ จิตต์สุทธิพล)

บุคลากรระดับ 6 กองระบบงานบุคคล

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นายธรรมบุญ สารานุกษ)

ผู้อำนวยการกองระบบงานบุคคล

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



ดาวน์โหลดเอกสารแนบฯ