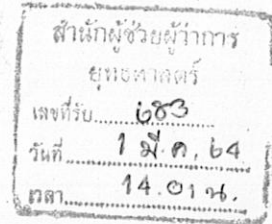
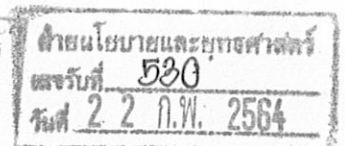
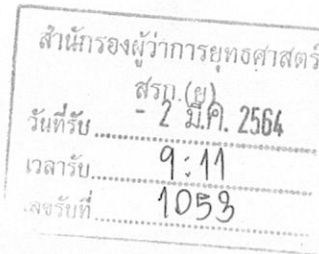
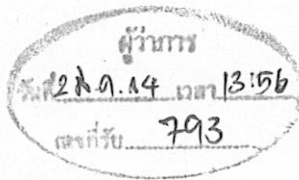




การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY



จาก กวป. ถึง ผนย.
เลขที่ กวป.(วต) ๑๓๖/๒๕๖๔ วันที่ ๑๙ ก.พ. ๒๕๖๔
เรื่อง เกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานของสายงานรองผู้ว่าการ และสำนักขึ้นตรงผู้ว่าการ ประจำปี ๒๕๖๔ (เพิ่มเติม)
และเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงาน Core Business Enablers ระดับสายงาน/สำนัก ประจำปี ๒๕๖๔
เรียน อผ.นย. ผ่าน รผ.นย.(ส), รผ.นย.(อ) ๒๒ ก.พ. ๒๕๖๔

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ตามเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานของสายงาน/สำนัก ตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ ของ สคร. (Core Business Enablers) ประจำปี ๒๕๖๓ หัวข้อที่ ๒ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ความสำเร็จของกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ กำหนดให้ถ่ายทอดแผน ยุทธศาสตร์ กฟผ. และทุกแผนแม่บท ลงสู่ระดับสายงาน/สำนัก ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ผ่านกระบวนการทบทวนและ จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map), เกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงาน และ Balanced Scorecard พร้อมคำจำกัดความ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสายงาน/สำนัก (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ กวป. ได้จัดส่งร่างเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานของสายงานรองผู้ว่าการ และสำนักขึ้นตรง ผู้ว่าการ ประจำปี ๒๕๖๔ ให้รองผู้ว่าการสายงาน และผู้ช่วยผู้ว่าการสำนักขึ้นตรงผู้ว่าการ พิจารณา และให้ความ เห็นชอบร่างเกณฑ์ประเมินผล จำนวน ๑๔ สายงาน ๒ สำนัก

๑.๓ ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๕ ก.พ. ๒๕๖๔ อนุมัติเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานของสายงาน รองผู้ว่าการ และสำนักขึ้นตรงผู้ว่าการ ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒ สายงาน ๑ สำนัก (เอกสารแนบ ๒)

๑.๔ สายงานบัญชีและการเงิน สายงานสารสนเทศและสื่อสาร และสำนักดิจิทัล ขอทบทวนเกณฑ์ ประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๔

๑.๕ ตามบันทึกเลขที่ กวป.(วอ) ๓๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ม.ค. ๒๕๖๔ กวป. ได้ดำเนินการแจ้ง ผู้รับผิดชอบ Core Business Enablers ทั้ง ๘ หัวข้อ ให้จัดทำเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงาน Core Business Enablers ระดับสายงาน/สำนัก ประจำปี ๒๕๖๔ (เอกสารแนบ ๓)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กวป. ได้ดำเนินการทบทวนเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานของ สายงานบัญชีและการเงิน สายงานสารสนเทศและสื่อสาร และสำนักดิจิทัล ให้สอดคล้องกับ Balanced Scorecard และแผนการดำเนินงาน ของ กฟผ. และได้นำเสนอ รผก.(บ), รผก.(ทส) และ ผชก.(ดท) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกณฑ์ประเมินผลการ ดำเนินงานดังกล่าวแล้ว

๒.๒ คณะทำงาน Core Business Enablers ทั้ง ๘ หัวข้อ ได้จัดทำร่างเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงาน ตามเกณฑ์ Enablers ทั้ง ๘ หัวข้อ ของสายงานรองผู้ว่าการ และสำนักขึ้นตรงผู้ว่าการ ประจำปี ๒๕๖๔ โดยผ่าน ความเห็นชอบจากประธานคณะทำงาน Core Business Enablers ทั้ง ๘ หัวข้อ แล้ว

โดยสามารถ Download เกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงาน และเกณฑ์ Enablers ทั้ง ๘ หัวข้อ
ของสายงาน/สำนัก ดังกล่าวข้างต้นตาม QR-Code



URL : <https://shorturl.asia/4igkWW>

๓. ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

เพื่อให้ระบบการประเมินผลการดำเนินงานของสายงานรองผู้ว่าการ และสำนักขึ้นตรงผู้ว่าการ
ประจำปี ๒๕๖๔ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ ของ สคร.
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หัวข้อกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และกระบวนการถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อนำไป
ปฏิบัติ จึงเห็นสมควรขออนุมัติ ผวก. เพื่อดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ นำเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานของสายงานบัญชีและการเงิน สายงานสารสนเทศและสื่อสาร
และสำนักดิจิทัล ซึ่งได้รับความเห็นชอบร่างเกณฑ์ประเมินผลฯ จากรองผู้ว่าการสายงาน และผู้ช่วยผู้ว่าการสำนัก
ขึ้นตรงผู้ว่าการแล้ว เสนอ ผวก. อนุมัติเป็นเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานของสายงานรองผู้ว่าการ และสำนัก
ขึ้นตรงผู้ว่าการ ประจำปี ๒๕๖๔

๓.๒ นำเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ Enablers ทั้ง ๘ หัวข้อ ของสายงานรองผู้ว่าการ
และสำนักขึ้นตรงผู้ว่าการ ประจำปี ๒๕๖๔ เสนอ ผวก. อนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงาน
ของสายงาน/สำนัก ประจำปี ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเรียน รผก.(ย) เพื่อนำเสนอ ผวก. อนุมัติตามข้อพิจารณาและข้อเสนอ
ต่อไปด้วย

- ๑ หน้า ๓.๑-๓.๒ ตามเสนอ

เรียน รผก.(ย) ผ่าน ผชก.(ย) ผ่าน ผชช. ระดับ ๓๓ (ย)
เพื่อโปรดพิจารณานำเสนอ ผวก. อนุมัติ
ตามข้อเสนอนี้ ๓.๑ - ๓.๒ ตามที่ กวป. เสนอต่อไปด้วย

(นายพินิจ มุตตวรงค์)
อ.ผ.นย.

๒๓ ก.พ. ๒๕๖๔
ผวก.
โทร ๕๗๗๙

๒๓ ก.พ. ๒๕๖๔

(นายวินิจ ชื่นไชย)
อก.วป.

(นายสหพงษ์ ปรีเปรม)
ผวก.

- 3 มี.ค. 2564

เรียน ผวก.
เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ตามข้อเสนอนี้ ๓.๑ - ๓.๒
ตามที่ กวป.,ผนย. เสนอต่อไป

ผนย. ดำเนินการต่อไป

(นายประดิษฐ์ เพื่องฟู)
ผชก.(ย.)
- 4 มี.ค. 2564

(นายภาณุมาศ ลิ้มสุวรรณ)
รผก.(ย.)
- 2 มี.ค. 2564

ผวก.

- 5 มี.ค. 2564

- 4 มี.ค. 2564

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ หน่วยงานของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงาน ครบถ้วนอย่างไร

คำจำกัดความ :

ประเมินร้อยละของจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานที่ประเมินประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผ่านระบบ PEATA

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนพนักงานในแต่ละสายงานที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน} \times 100}{\text{จำนวนพนักงานทั้งสายงาน}}$$

ค่าเกณฑ์วัด :

กำหนดค่าเกณฑ์วัดแต่ละระดับเป็นดังนี้

มีการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานในสังกัด ๘๐%	เทียบกับ ระดับ ๑
มีการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานในสังกัด ๘๕ %	เทียบกับ ระดับ ๒
มีการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานในสังกัด ๙๐ %	เทียบกับ ระดับ ๓
มีการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานในสังกัด ๙๕ %	เทียบกับ ระดับ ๔
มีการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานในสังกัด ๑๐๐ %	เทียบกับ ระดับ ๕

หมายเหตุ :

ยกเว้นพนักงานที่อยู่ในสถานะที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น ลาศึกษาต่อ ติดภารกิจรับราชการ โดนพักงาน เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เสียชีวิต เป็นต้น โดยให้แจ้งรายชื่อ พร้อมเหตุผล มายัง กรบ.

เหตุผล : เพื่อช่วยให้บุคลากรทราบเป้าหมายของงานที่ตนรับผิดชอบ เห็นถึงความเชื่อมโยงของเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานแต่ละระดับชัดเจน (ตั้งแต่องค์กรจนถึงผู้ปฏิบัติ) อีกทั้งยังทำให้เกิดการติดตามผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาขัดข้องในการทำงาน อันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทาง/วิธีการปฏิบัติงาน สามารถทำงานมุ่งเป้าหมายสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ผลการดำเนินงานในอดีต :

หน่วยวัด : ร้อยละ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในอดีต					ค่าระดับ ๓ ของปี ๒๕๖๔
	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ร้อยละของจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานที่ ประเมินประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านระบบ PEATA	-	-	-	อยู่ระหว่างการพัฒนา ระบบ	อยู่ระหว่างการพัฒนา ระบบ	มีการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานในสังกัด ๙๐ %

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ร้อยละของพนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านสิทธิสวัสดิการ
ประจำปี ๒๕๖๔ (ทุกสายงาน/สำนัก)

คำจำกัดความ :

ประเมินจากร้อยละของจำนวนพนักงานที่เข้ารับการอบรม หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านสิทธิ
สวัสดิการ ประจำปี ๒๕๖๔

การปรับค่าเกณฑ์วัด :

ช่วงการปรับเท่ากับ - / + ร้อยละ ๕ ต่อเกณฑ์วัด ๑ ระดับ โดยกำหนดค่าเกณฑ์วัดแต่ละระดับ ดังนี้

จำนวนพนักงานที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	เทียบเท่าระดับ ๑
จำนวนพนักงานที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๕	เทียบเท่าระดับ ๒
จำนวนพนักงานที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	เทียบเท่าระดับ ๓
จำนวนพนักงานที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	เทียบเท่าระดับ ๔
จำนวนพนักงานที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	เทียบเท่าระดับ ๕

เหตุผล :

เพื่อพัฒนาทักษะและให้ความรู้แก่พนักงานผู้เข้ารับการอบรม ในเรื่องสิทธิสวัสดิการ ของ กพภ. ให้มีความรู้
ความเข้าใจในการพิจารณาตรวจสอบการขอรับสิทธิสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน

วิธีกำหนดค่าเกณฑ์วัด : ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรม =

$$\frac{\text{จำนวนพนักงานที่เข้ารับการอบรมจริง} \times 100}{\text{จำนวนพนักงานที่มีรายชื่อเข้ารับการอบรมทั้งหมด}}$$

ผลการดำเนินงานในอดีต

หน่วยวัด : ร้อยละ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในอดีต					ค่าระดับ ๕ ของปี ๒๕๖๔
	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ร้อยละจำนวนพนักงาน ที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบสิทธิ สวัสดิการเข้ารับการ อบรม	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๖.๓ การเสริมสร้างพฤติกรรมให้บุคลากรในสังกัดโดยทีม Change Agent ของสายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขต (ทุกสายงาน/สำนัก)

คำจำกัดความ :

วัดจากการที่ทีม Change Agent กลุ่มย่อยของสายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขต ได้มีส่วนร่วมในเรียนรู้แนวทาง/กิจกรรมการเสริมสร้างพฤติกรรมตามที่องค์กรมุ่งหวังและสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปขยายผลให้กับผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างในสังกัด เพื่อเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว

การปรับค่าเกณฑ์วัด :

๑. ทบทวนและคัดเลือกบุคลากรที่เป็น Change Agent ตามแนวทาง/หลักเกณฑ์ ที่กำหนด และผู้บริหารระดับสูงรับทราบ	เทียบเท่ากับ ระดับ ๑
๒. Change Agent ของสายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขต เข้าร่วม Community(Group Chat) ตามช่องทางที่กำหนด	เทียบเท่ากับ ระดับ ๒
๓. Change Agent ของสายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขต เข้าร่วมเรียนรู้แนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมตามที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวน Change Agent ในสายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขต	เทียบเท่ากับ ระดับ ๓
๔. Change Agent ของสายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขต ดำเนินการเสริมสร้างพฤติกรรมให้กับพนักงานและลูกจ้างตามแนวทาง/หลักเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลการดำเนินการรวมถึง Show & Share ผ่านช่องทางที่กำหนด	เทียบเท่ากับ ระดับ ๔
๕. ผลสำรวจจากการเสริมสร้างพฤติกรรมให้กับพนักงานและลูกจ้างเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	เทียบเท่ากับ ระดับ ๕

เหตุผล

- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด (พนักงานและลูกจ้าง) เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน
- เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเห็นความสำคัญ ยอมรับและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องตามพฤติกรรมที่องค์กรมุ่งหวังทั้งในการดำเนินงานและการดำเนินชีวิตประจำวันเสมือนเป็น DNA ของคน กฟผ.
- เพื่อสร้างการเรียนรู้ผ่าน Show & Share

หมายเหตุ

- สำหรับคะแนนระดับ ๔ สายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขต ดำเนินการภายในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔
- การพิจารณาให้คะแนนเป็นไปตามเกณฑ์ที่แยกในแต่ละระดับ เช่น ถ้าดำเนินการตามข้อ ๕ สำเร็จแต่ดำเนินการข้ออื่นๆไม่สำเร็จ สายงาน/สำนักก็จะไม่ได้ ๕ คะแนนเต็ม

วิธีกำหนดค่าเกณฑ์วัด :

วัดจากการดำเนินงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการดำเนินงานในอดีต :

หน่วยวัด : ระดับ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในอดีต					ค่าระดับ ๓ ของปี ๒๕๖๔
	๒๕๕๕	๒๕๖	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ผลสำรวจเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (ระดับ ๕)	-	-	กลุ่ม Change Agent ของสายงานนำแนวทางไปขยายผลกับบุคลากรภายในสายงาน (มีภาพกิจกรรมประกอบ) (ระดับ ๕)	Change Agent กลุ่มย่อยของสายงานนำแนวทางไปขยายผลกับบุคลากรภายในสายงาน-สำหรับหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ ยกเว้น สรก. (๑๑-๔) เสริมสร้างอย่างน้อยสายงานละ ๑ ครั้ง-สำหรับหน่วยงานที่สังกัด สรก. (๑๑-๑๔) (ระดับ ๕)	Change Agent กลุ่มย่อยของสายงาน /สำนัก/การไฟฟ้าเขต จัดส่งหลักฐานไฟฟ้าเขต จัดส่งหลักฐานสรุปจำนวนและผลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการขยายผลการเสริมสร้างการขยายผลการเสริมสร้างในสายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขตตามระยะเวลาที่กำหนดจำนวน และ Show & Share แนวทาง/กิจกรรมการขยายผลการเสริมสร้างพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม (TRUST+E) ให้หน่วยงานอื่นๆ รับทราบ	Change Agent ของสายงาน /สำนัก/การไฟฟ้าเขต เข้าร่วมเรียนรู้แนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมตามที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวน Change Agent ในสายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขต

ตัวชี้วัดที่ ๖.๔ การเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม (TRUSTED) ใน
หน่วยงาน (ระดับสายงาน/สำนัก)

คำจำกัดความ :

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ กฟผ. ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒ ได้เห็นชอบให้ปรับเปลี่ยนปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรจาก TRUST+E เป็น “TRUSTED” จากความเชื่อมั่นสู่ “ความไว้วางใจ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของ กฟผ. มีพฤติกรรมที่พร้อมรองรับกับการที่องค์กรจะก้าวเข้าสู่การเป็น Digital Utility ด้วยการเพิ่มพฤติกรรมในปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟผ. E – Engagement และเพิ่มปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟผ. ใหม่ คือ D : Data Driven ประกอบกับผลสำรวจการรับรู้ปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร(TRUSTED) ลดลง และผลสำรวจความเข้าใจปัจจัย D (Data-Driven) มีความเข้าใจน้อย

การปรับค่าเกณฑ์วัด :

๑. ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเข้าร่วม Workshop แนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามที่กำหนด โดยผู้บริหารระดับสูงของสายงาน/สำนักเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	เทียบกับระดับ ๑
๒. ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานกำหนดนโยบายและสื่อสารให้ก่อนเริ่มทุกการอบรม/Workshop/กิจกรรมต่างๆ ให้มีการนำเสนอพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การเป็น Digital Utility โดยใช้สื่อ เช่น คลิปวิดีโอ ผวก. / คลิป MV TRUSTED ๗ Ranger เป็นต้น	เทียบกับระดับ ๒
๓. ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานกำหนดนโยบายและสื่อสารให้นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน เช่น การหาข้อมูลเชิงลึกเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมลูกค้า/เพื่อนพนักงาน/ลูกค้า การรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ เป็นต้น	เทียบกับระดับ ๓
๔. ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานกำหนดนโยบายและสื่อสารการใช้ PEA E-mail/PEA Calendar เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและลดการใช้กระดาษตามนโยบายขององค์กร โดยให้ พนักงานและลูกจ้างใช้อย่างแพร่หลายและต่อเนื่อง เช่น การส่งหนังสือเชิญประชุมผ่าน PEA E-mail/ PEA Calendar การแจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์ต่างๆผ่าน PEA E-mail เป็นต้น	เทียบกับระดับ ๔
๕. ผลสำรวจการรับรู้และมีส่วนร่วมตามข้อ ๒ – ๔ ของพนักงานและลูกจ้างของสายงาน/สำนัก/ การไฟฟ้าเขตไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	เทียบกับระดับ ๕

เหตุผล

- เพื่อส่งเสริมการพัฒนา Growth Mindset ของบุคลากร ด้วยการสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Life-Long Learning) และพร้อมปรับเปลี่ยนตัวเองไปกับงานที่ท้าทาย
- เพื่อส่งเสริมการพัฒนา Digital Mindset ของบุคลากร ด้วยการสร้างพฤติกรรมการใช้ข้อมูลในการทำงาน การศึกษา เข้าใจข้อมูล ทั้งเทคโนโลยีและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและใช้ประโยชน์จากข้อมูลขับเคลื่อนการกิจองค์กร
- เพื่อเป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนให้ กฟผ. มุ่งสู่การเป็น Digital Utility

หมายเหตุ

- กำหนดการจัดส่งผลการดำเนินการตามข้อ ๒ – ๔ ภายในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔ โดยรวบรวมหลักฐานใส่ไฟล์ Word ส่งเข้ามายัง Google Drive ผ่านการ Scan QR Code ด้านล่าง



- การพิจารณาให้คะแนนเป็นไปตามเกณฑ์ที่แยกในแต่ละระดับ เช่น ถ้าดำเนินการตามข้อ ๕ สำเร็จแต่ดำเนินการข้ออื่นๆไม่สำเร็จ สายงาน/สำนักก็จะได้ ๕ คะแนนเต็ม

วิธีกำหนดค่าเกณฑ์วัด :

วัดจากการดำเนินงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการดำเนินงานในอดีต :

หน่วยวัด : ระดับ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในอดีต					ค่าระดับ ๓ ของปี ๒๕๖๔
	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
การเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม (TRUSTED) ในหน่วยงาน (ระดับสายงาน/สำนัก)	-	-	-	-	-	ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานกำหนดนโยบายและสื่อสารให้นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน เช่น การหาข้อมูลเชิงลึกเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมลูกค้า/เพื่อนพนักงาน/ลูกค้า การรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่ ๖.๕ ร้อยละของบุคลากรในสังกัดที่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของ
บุคลากรประจำปี ครบถ้วน (ระดับสายงาน/สำนัก)

คำจำกัดความ :

วัดจากจำนวนของบุคลากร (พนักงานและลูกจ้าง) ในสายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขต ที่เข้ามามี
ส่วนรวมในการตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรประจำปีมากกว่าร้อยละ ๘๐ ของ
จำนวนบุคลากรทั้งหมดในสังกัดและมีความครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยกำหนดการสำรวจภายในเดือน
กันยายน

การปรับค่าเกณฑ์วัด :

กำหนดค่าเกณฑ์วัดแต่ละระดับ ดังนี้

สำหรับหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ ยกเว้น สรก. (๓๑-๔)

๑. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ ๘๐ และครบถ้วนน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๖๐	เทียบเท่ากับ ระดับ ๑
๒. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ ๘๐ และครบถ้วนร้อยละ ๖๑-๖๕	เทียบเท่ากับ ระดับ ๒
๓. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ ๘๐ และครบถ้วนร้อยละ ๖๖-๗๐	เทียบเท่ากับ ระดับ ๓
๔. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ ๘๐ และครบถ้วนร้อยละ ๗๑-๗๕	เทียบเท่ากับ ระดับ ๔
๕. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ ๘๐ และครบถ้วนมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๗๖	เทียบเท่ากับ ระดับ ๕

สำหรับหน่วยงานที่สังกัด สรก. (๓๑ - ๔)

๑. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ ๘๐ และครบถ้วนน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๕๐	เทียบเท่ากับ ระดับ ๑
๒. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ ๘๐ และครบถ้วนร้อยละ ๕๑-๕๕	เทียบเท่ากับ ระดับ ๒
๓. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ ๘๐ และครบถ้วนร้อยละ ๕๖-๖๐	เทียบเท่ากับ ระดับ ๓
๔. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ ๘๐ และครบถ้วนร้อยละ ๖๑-๖๕	เทียบเท่ากับ ระดับ ๔
๕. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ ๘๐ และครบถ้วนมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๖๖	เทียบเท่ากับ ระดับ ๕

เหตุผล :

เพื่อผลักดันให้บุคลากร (พนักงานและลูกจ้าง) ในสายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขตเข้ามามีส่วน
ร่วมตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน ประจำปี เพื่อความน่าเชื่อถือของผลสำรวจ

วิธีกำหนดค่าเกณฑ์วัด : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ

การคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ครบถ้วน

จำนวนบุคลากร (พนักงานและลูกจ้าง) ที่ตอบแบบสำรวจ ครบถ้วน x ๑๐๐

จำนวนบุคลากร (พนักงานและลูกจ้าง) ทั้งหมดในสังกัด

หมายเหตุ

ความครบถ้วน หมายถึง จำนวนแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ โดย **ไม่รวม** แบบสอบถามที่ตอบเฉพาะข้อมูลทั่วไปหรือไม่ตอบข้อความ/ตอบข้อความบางส่วน/ตอบซ้ำตัวเลือกเดียวกัน(ทั้งตั้ง)

ผลการดำเนินงานในอดีต :

หน่วยวัด : ร้อยละ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในอดีต						ค่าระดับ ๓ ของปี ๒๕๖๔
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ร้อยละของบุคลากรในสังกัด เข้าร่วมตอบแบบสำรวจ ความพึงพอใจและความ ผูกพันของพนักงานประจำปี ครบถ้วน	๔๐.๖๙	๕๒.๘๖	๗๑.๕๒	๘๕.๙๒	๘๒.๒๙	๕๗.๙๔	สังกัด สำนักงานใหญ่ (ร้อยละ ๖๖-๗๐)
							สังกัด สรก. (๖๑ - ๕) (ร้อยละ๕๖-๖๐)

หมายเหตุ ปี ๒๕๖๓ ร้อยละของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามครบถ้วน ลดลง เนื่องจาก ไม่ได้กำหนดเป็น
เกณฑ์วัดผลการดำเนินงานของสายงาน

ตัวชี้วัดที่ ๖.๖ ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยกระดับความพึงพอใจ ความผูกพันและ
แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของบุคลากร ประจำปี (ระดับสายงาน/สำนัก)

คำจำกัดความ :

วัดจากความสำเร็จของการที่ผู้บริหารรับทราบผลสำรวจ มีส่วนร่วมกำหนดแผนและเผยแพร่แผน
ยกระดับความพึงพอใจ ความผูกพันและแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของบุคลากร ประจำปี (ระดับ
สายงาน/สำนัก)และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงานดังกล่าว ตลอดจนติดตามการรายงานผล
การดำเนินงานตามแผนฯ ประจำปี ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และ Show and Share แนวทาง
การยกระดับความพึงพอใจ ความผูกพันและเสริมสร้างค่านิยมฯให้สายงาน/สำนักอื่นๆรับทราบ เพื่อส่งเสริม
การเรียนรู้ระหว่างกันและสามารถต่อยอดการนำไปประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต

การปรับค่าเกณฑ์วัด :

กำหนดค่าเกณฑ์วัดแต่ละระดับเป็นดังนี้

๑. ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานรับทราบผลสำรวจ มีส่วนร่วมกำหนดแผนยกระดับความพึงพอใจ ความผูกพันและ แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของบุคลากร ประจำปี (ระดับสายงาน/สำนัก) ผ่าน Website ภายในระยะเวลาที่ กำหนดโดยให้ดำเนินการตามแผนให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ ส.ค.๒๕๖๔	เทียบเท่ากับ ระดับ ๑
๒. ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานสนับสนุนให้เผยแพร่แผนยกระดับความพึงพอใจ ความผูกพันและแผนเสริมสร้าง ค่านิยมและวัฒนธรรมของบุคลากร ประจำปี (ระดับสายงาน/สำนัก) โดยมีการ Show & Share รายละเอียดแผนงาน และเหตุผลความจำเป็นในการดำเนินงานตามแผนให้พนักงานและลูกจ้างในสังกัดรับทราบหรือปฏิบัติตามได้ผ่าน ช่องทางต่างๆ เช่น ส่งผ่าน PEA E-mail ถึงพนักงานและลูกจ้างในสายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขต เป็นต้น	เทียบเท่ากับ ระดับ ๒
๓. ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานติดตามการรายงานผลความก้าวหน้าของแผนฯ โดยรายงานผ่าน Website ภายใน วันที่ ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๔	เทียบเท่ากับ ระดับ ๓
๔. ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานติดตามผลความก้าวหน้าของแผนฯ โดย ณ สิ้นปีต้องดำเนินการ ตามแผนให้แล้ว เสร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	เทียบเท่ากับ ระดับ ๔
๕. หน่วยงานที่ได้ผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรดีขึ้นกว่าปี ๒๕๖๓ และ/หรือได้ผลสำรวจการรับรู้พฤติกรรมตาม ปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร(TRUSTED) ดีขึ้นกว่าปี ๒๕๖๓ มา Show & Share แนวทางและกิจกรรมการ ยกระดับความพึงพอใจ ความผูกพันและการเสริมสร้างค่านิยมฯให้สายงาน/สำนักอื่นๆรับทราบ ในไตรมาสที่ ๔	เทียบเท่ากับ ระดับ ๕

เหตุผล:

- เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงรับทราบความต้องการ ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดผ่านผลสำรวจ
ความพึงพอใจ ความผูกพันและและการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับค่านิยมและพฤติกรรมตามปัจจัย
ขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ของหน่วยงาน
- เพื่อให้ผู้บริหารนำความคิดเห็นดังกล่าวมาปรับปรุงพัฒนาระบบงานให้สามารถตอบสนองต่อความ
ต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการ Show & Share

หมายเหตุ

- การดำเนินการตามแผนยกระดับความพึงพอใจ ความผูกพันและแผนเสริมสร้างค่านิยมและ
วัฒนธรรมของบุคลากรประจำปี (ระดับสายงาน/สำนัก) ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๔
- กำหนดการจัดส่งรายงานแผนยกระดับความพึงพอใจ ความผูกพันและแผนเสริมสร้างค่านิยมและ
วัฒนธรรมของบุคลากรประจำปี (ระดับสายงาน/สำนัก) ภายในวันที่ ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๔
- การพิจารณาให้คะแนนเป็นไปตามเกณฑ์ที่แยกในแต่ละระดับ เช่น ถ้าดำเนินการตามข้อ ๕ สำเร็จ
แต่ดำเนินการข้ออื่นๆไม่สำเร็จ สายงาน/สำนักก็จะไม่ได้ ๕ คะแนนเต็ม

วิธีกำหนดค่าเกณฑ์วัด :

ในเกณฑ์วัดระดับ ๔

- (ร้อยละผลสำเร็จของการดำเนินงานตาม แผนยกระดับฯ + ร้อยละผล สำเร็จของ การดำเนินงานตามแผน เสริมสร้างค่านิยมฯ ประจำปี (ระดับสายงาน/สำนัก))หาร ๒

ในเกณฑ์วัดระดับ ๕

คะแนน	รายละเอียด
๔.๕	สายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขตเข้าร่วม Workshop ที่จัดขึ้นภายในไตรมาส ๔
๔.๗๕	ได้ผลสำรวจความผูกพันของบุคลากร “หรือ” ผลสำรวจการรับรู้พฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อน ค่านิยมองค์กร(TRUSTED) ดีขึ้นกว่าปี ๒๕๖๓ อย่างใดอย่างหนึ่งและมา Show & Share แนวทาง และกิจกรรมให้สายงาน/สำนักอื่นๆรับทราบ
๕	ได้ผลสำรวจความผูกพันของบุคลากร “และ” ผลสำรวจการรับรู้พฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อน ค่านิยมองค์กร(TRUSTED) ดีขึ้นกว่าปี ๒๕๖๓ ทั้ง ๒ อย่างและมา Show & Share แนวทางและ กิจกรรมให้สายงาน/สำนักอื่นๆรับทราบ

ผลการดำเนินงานในอดีต :

หน่วยวัด : ระดับ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในอดีต					ค่าระดับ ๓ ของปี ๒๕๖๔
	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
สำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ยกระดับความพึงพอใจ ความผูกพัน และแผนเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมของบุคลากร ประจำปี (ระดับสายงาน/สำนัก)	-	-	-	-	-	ผู้บริหารระดับสูงของ หน่วยงานติดตามการ รายงานผล ความก้าวหน้าของแผน ฯ โดยรายงานผ่าน Website ภายในวันที่ ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดที่ ๖.๗ หน่วยงานของท่านประเมิน Competency ครบถ้วนอย่างไร

คำจำกัดความ :

ประเมินร้อยละของจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานที่ประเมิน Competency

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนพนักงานในแต่ละสายงานที่ประเมิน Competency} \times 100}{\text{จำนวนพนักงานทั้งสายงาน}}$$

ค่าเกณฑ์วัด :

กำหนดค่าเกณฑ์วัดแต่ละระดับเป็นดังนี้

มีการประเมินขีดความสามารถพนักงานในสังกัด ๘๐%	เทียบเท่ากับ ระดับ ๑
มีการประเมินขีดความสามารถพนักงานในสังกัด ๘๕ %	เทียบเท่ากับ ระดับ ๒
มีการประเมินขีดความสามารถพนักงานในสังกัด ๙๐ %	เทียบเท่ากับ ระดับ ๓
มีการประเมินขีดความสามารถพนักงานในสังกัด ๙๕ %	เทียบเท่ากับ ระดับ ๔
มีการประเมินขีดความสามารถพนักงานในสังกัด ๑๐๐ % และ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	เทียบเท่ากับ ระดับ ๕

หมายเหตุ :

ยกเว้นพนักงานที่อยู่ในสถานะที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น ลาศึกษาต่อ ติดภารกิจรับราชการ โดนพักงาน เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เสียชีวิต เป็นต้น โดยให้แจ้งรายชื่อ พร้อมเหตุผลมายัง กรบ.

เหตุผล :

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

ผลการดำเนินงานในอดีต :

หน่วยวัด : ร้อยละ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในอดีต					ค่าระดับ ๓ ของปี ๒๕๖๔
	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ร้อยละของจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานที่ ประเมิน Competency	-	๘๒.๐๗	๙๕.๒๒	๙๙.๖๙	๘๑.๐๓	มีการประเมินขีดความสามารถพนักงานในสังกัด ๙๐ %

ตัวชี้วัดที่ ๖.๘ ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (สายงาน/สำนัก)

คำจำกัดความ :

วัดจากกิจกรรมจำนวน ๒ กิจกรรม ที่แต่ละสายงานสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ : ร้อยละของพนักงานระดับ ๒-๑๐ ที่ได้ดำเนินการจัดทำแผน IDP จนแล้วเสร็จและได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาคะแนนดังนี้ (น้ำหนักเท่ากับ ๐.๖)

การปรับค่าเกณฑ์วัด :

จัดทำแผนแล้วเสร็จน้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ได้ ๑ คะแนน
จัดทำแผนแล้วเสร็จมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๖๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ได้ ๒ คะแนน
จัดทำแผนแล้วเสร็จมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๗๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ได้ ๓ คะแนน
จัดทำแผนแล้วเสร็จมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๘๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ได้ ๔ คะแนน
จัดทำแผนแล้วเสร็จมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๙๐	ได้ ๕ คะแนน

กิจกรรมที่ ๒ : การติดตามการดำเนินงานตามแผน IDP ที่กำหนด และรายงานให้ ฝพบ. ทราบ โดยพิจารณาคะแนนดังนี้ (น้ำหนักเท่ากับ ๐.๔)

ติดตามและรายงานน้อยกว่าร้อยละ ๕๐	ได้ ๑ คะแนน
ติดตามและรายงานมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๕๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ได้ ๒ คะแนน
ติดตามและรายงานมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๖๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ได้ ๓ คะแนน
ติดตามและรายงานมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๗๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ได้ ๔ คะแนน
ติดตามและรายงานมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๘๐	ได้ ๕ คะแนน

สูตรการคำนวณ :

$$\text{คะแนน} = (\text{คะแนนของกิจกรรมที่ ๑} \times ๐.๖) + (\text{คะแนนของกิจกรรมที่ ๒} \times ๐.๔)$$

การปรับค่าเกณฑ์วัด :

คะแนนเท่ากับ ๑.๐ - ๑.๘	เทียบเท่ากับ ระดับ ๑
คะแนนเท่ากับ ๑.๘ - ๒.๖	เทียบเท่ากับ ระดับ ๒
คะแนนเท่ากับ ๒.๗ - ๓.๔	เทียบเท่ากับ ระดับ ๓
คะแนนเท่ากับ ๓.๕ - ๔.๒	เทียบเท่ากับ ระดับ ๔
คะแนนเท่ากับ ๔.๓ - ๕.๐	เทียบเท่ากับ ระดับ ๕

หมายเหตุ :

ยกเว้นพนักงานที่อยู่ในสถานะที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น ลาศึกษาต่อ ติดภารกิจรับราชการ โดนพักงาน เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เสียชีวิต เป็นต้น โดยให้แจ้งรายชื่อ พร้อมเหตุผลมายัง “กองพัฒนาบุคลากร”

เหตุผล :

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

วิธีกำหนดค่าเกณฑ์วัด :

กำหนดจากการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และการติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยคิดในสัดส่วน ๐.๖ : ๐.๔ แล้วนำมาปรับค่าเกณฑ์วัดตามตาราง

ผลการดำเนินงานในอดีต :

หน่วยวัด : คะแนน

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในอดีต					ค่าระดับ ๓ ของปี ๒๕๖๔
	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ร้อยละของผู้จัดทำแผน IDP	๑.๐ - ๔.๐	๓.๐ - ๔.๐	๓.๐ - ๕.๐	๔.๐ - ๕.๐	๔.๐ - ๕.๐	คะแนนเท่ากับ
ร้อยละของผู้รายงานแผน IDP	-	-	-	๓.๖ - ๕.๐	๓.๐ - ๕.๐	๒.๗ - ๓.๔

ตัวชี้วัดที่ ๖.๙ ร้อยละของการเข้าประเมินพฤติกรรมภายหลังจากที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนา ตาม
หลักสูตรที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลกำหนด (สายงาน/สำนัก)

คำจำกัดความ :

ร้อยละของการเข้าประเมินพฤติกรรมภายหลังจากที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนา ที่ผู้เข้ารับการพัฒนา และผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมินตามจำนวนหลักสูตรที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลกำหนด

การปรับค่าเกณฑ์วัด :

ร้อยละ ๘๐ ของหลักสูตรตามที่ ฝพบ. กำหนด	เทียบเท่ากับ ระดับ ๑
ร้อยละ ๘๕ ของหลักสูตรตามที่ ฝพบ. กำหนด	เทียบเท่ากับ ระดับ ๒
ร้อยละ ๙๐ ของหลักสูตรตามที่ ฝพบ. กำหนด	เทียบเท่ากับ ระดับ ๓
ร้อยละ ๙๕ ของหลักสูตรตามที่ ฝพบ. กำหนด	เทียบเท่ากับ ระดับ ๔
ร้อยละ ๑๐๐ ของหลักสูตรตามที่ ฝพบ. กำหนด	เทียบเท่ากับ ระดับ ๕

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนหลักสูตรที่ประเมินพฤติกรรมภายหลังจากที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนา} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่ ฝพบ. กำหนด}}$$

เหตุผล :

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงทรัพยากรบุคคลต่อไป

วิธีกำหนดค่าเกณฑ์วัด :

กำหนดตามการตอบแบบประเมินพฤติกรรมในระบบ e-Follow up ของหน่วยงานในสังกัด ฝพบ. ตามจำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่ ฝพบ. กำหนดภายหลังจากเรียนรู้แล้ว ๖ เดือน

ผลการดำเนินงานในอดีต :

หน่วยวัด : ร้อยละ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในอดีต					ค่าระดับ ๓ ของ ปี ๒๕๖๔
	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ร้อยละของการเข้าประเมิน พฤติกรรมภายหลังจากที่ได้รับ การเรียนรู้และพัฒนา ตาม จำนวนหลักสูตรที่ ฝพบ.กำหนด	ร้อยละ ๓๐-๑๐๐ ของ หลักสูตร ตามที่ ฝพบ. กำหนด	ร้อยละ ๔๕-๑๐๐ ของ หลักสูตร ตามที่ ฝพบ. กำหนด	ร้อยละ ๕๘-๑๐๐ ของ หลักสูตร ตามที่ ฝพบ. กำหนด	ร้อยละ ๘๔-๑๐๐ ของ หลักสูตร ตามที่ ฝพบ. กำหนด	ร้อยละ ๒๕-๑๐๐ ของ หลักสูตร ตามที่ ฝพบ. กำหนด	ร้อยละ ๙๐ ของ หลักสูตรตามที่ ฝพบ. กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑๐ ร้อยละการประเมินพฤติกรรมภายหลังจากที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนา ตามจำนวนของผู้ตอบแบบประเมิน (สายงาน/สำนัก)

คำจำกัดความ :

ร้อยละของการเข้าประเมินพฤติกรรมภายหลังจากที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนา ของผู้เข้ารับการ พัฒนาและผู้บังคับบัญชา ตามจำนวนของผู้ตอบแบบประเมินที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลกำหนด

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนหลักสูตรที่ประเมินพฤติกรรมภายหลังจากที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ ฝพบ. กำหนด}}$$

การปรับค่าเกณฑ์วัด :

ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม	เทียบเท่ากับ ระดับ ๑
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม	เทียบเท่ากับ ระดับ ๒
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๕ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม	เทียบเท่ากับ ระดับ ๓
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม	เทียบเท่ากับ ระดับ ๔
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม	เทียบเท่ากับ ระดับ ๕

เหตุผล :

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงทรัพยากรบุคคลต่อไป

วิธีกำหนดค่าเกณฑ์วัด :

กำหนดตามการตอบแบบประเมินพฤติกรรมในระบบ e-Follow up ของหน่วยงานในสังกัด ฝพบ. ตามจำนวนผู้เข้ารับการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ ฝพบ. กำหนดภายหลังจากเรียนรู้แล้ว ๖ เดือน

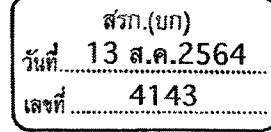
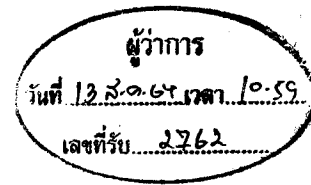
ผลการดำเนินงานในอดีต :

หน่วยวัด : ร้อยละ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในอดีต					ค่าระดับ ๓ ของปี ๒๕๖๔
	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ร้อยละการประเมินพฤติกรรมภายหลังจากที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตามจำนวนของผู้ตอบแบบประเมิน	ร้อยละ ๓๐-๑๐๐ ของหลักสูตรตามที่ ฝพบ. กำหนด	ร้อยละ ๔๐-๑๐๐ ของหลักสูตรตามที่ ฝพบ. กำหนด	ร้อยละ ๕๘-๑๐๐ ของหลักสูตรตามที่ ฝพบ. กำหนด	ร้อยละ ๒๙-๘๘ ของหลักสูตรตามที่ ฝพบ. กำหนด	ร้อยละ ๑๔-๑๐๐ ของหลักสูตรตามที่ ฝพบ. กำหนด	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๕ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม



ด่วนมาก



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ.

ถึง ผบค.

เลขที่ กรบ.(กท.)534/2564

วันที่ 02 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ 2 - 11

เรียน อ.ผ.ค,

1. เรื่องเดิม

ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 28 มกราคม 2563 ได้มีการอนุมัติปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนที่ 3. ข้อพิจารณาที่ 3.3 - 3.5 ดังนี้ (เอกสารแนบ 1)

ข้อ 3.3 ขออนุมัติปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยขอปรับในส่วนของรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ 2 - 11 จากเดิมรอบเดือนตุลาคม - กันยายน (ปีงบประมาณ) เป็นรอบเดือนมกราคม - ธันวาคม (ปีปฏิทิน) โดยเริ่มใช้ในปี 2564 เป็นต้นไป

ข้อ 3.4 สำหรับวิธีการคำนวณการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 ให้ใช้คะแนนประเมินผล 3 เดือน (1 ตุลาคม - 31 ธันวาคม 2563) รวมกับคะแนนประเมินผล 12 เดือน (1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2564) โดยให้นำคะแนนมาคำนวณดังนี้ $(คะแนนฯ(ต.ค.-ธ.ค.63) \times 0.2) + (คะแนนฯ(ม.ค.-ธ.ค.64) \times 0.8) =$ คะแนนประเมินผลฯประจำปี 2564

ข้อ 3.5 สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี 2565 เป็นต้นไปให้ใช้คะแนนผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนมกราคม - พฤศจิกายนและประมาณการผลการดำเนินงานเดือนธันวาคม

2. ข้อเท็จจริง

2.1 ตามกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบผลการประเมินเรียบร้อยแล้วจะต้องนำเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ เพื่อเตรียมเสนอพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี โดยทุกหน่วยงานต้องนำข้อมูลขึ้นระบบพิจารณาเงินเดือนและดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 3 เดือนทำให้การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานไม่ทันในรอบเดือนมกราคม 2565 (เอกสารแนบ 2)

2.2 สำหรับวิธีการคำนวณผลการประเมินตามรอบปีปฏิทินจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางการรวมผลงานในปีแรกที่เพิ่มมา 3 เดือน (ตุลาคม - ธันวาคม) รวมเป็น 15 เดือนแต่ใช้เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนประจำปี ตามหลักเกณฑ์เดิมการทำความเข้าใจกับพนักงานถึงกระบวนการประเมินดังกล่าว ยังไม่ได้มีการสื่อสารให้ชัดเจนซึ่งอาจเกิดส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนการสื่อสารเรื่องนี้ให้ชัดเจนต่อไป

2.3 จากการประชุมคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2564 มีข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานที่สังกัดส่วนภูมิภาคซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการหารือและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมติที่ประชุมจึงเห็นชอบให้คณะทำงานกลับไปพิจารณาศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม เกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงรอบการประเมิน และศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากรัฐวิสาหกิจอื่นๆว่ามีรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้งเปอร์เซ็นต์การขึ้นเงินเดือนและวันที่ขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นอย่างไร (เอกสารแนบ 3)

3. ข้อพิจารณา

ตามรายละเอียดข้างต้นกรบ. พิจารณาการปรับปรุงรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ 2 - 11 ซึ่งเดิมกำหนดไว้ในปี 2564 เกิดปัญหาในการดำเนินการในรายละเอียดของขั้นตอนปฏิบัติรวมถึงการสื่อสารต่างๆ ซึ่งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญต่อพนักงาน หากขาดความพร้อมอาจเกิดผลกระทบได้กรบ. จึงได้พิจารณาปรับปรุงแผนงานฯ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานประจำปีของกฟผ. เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเห็นควรนำเสนออนุมัติดังนี้

3.1 ขออนุมัติยกเลิกการดำเนินการที่เกี่ยวกับการปรับปรุงรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ 2 - 11 ข้อที่ 3.3 - 3.5 ตามอนุมัติผวก. ลงวันที่ 28 มกราคม 2563 (เอกสารแนบ 1)

3.2 ขออนุมัติรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ 2 - 11 ประจำปี 2564 สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี 2565 โดยใช้รอบเดือนตุลาคม - กันยายน (ปีงบประมาณ) โดยให้ดำเนินการตามอนุมัติผวก. ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2561 เรื่องขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นเดิม (เอกสารแนบ 4)

3.3 ให้ผบค. ดำเนินการกำหนดแผนและรายละเอียดการดำเนินงาน รูปแบบการประเมินวิธีการคำนวณผลการประเมินตามรอบปีปฏิทิน และแนวทางการสื่อสารสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี 2566 ต่อไป

4. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอผวก. อนุมัติตามข้อ 3.1 - 3.3 ต่อไปด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

อนุมัติตามเสนอ

(นายสุกชัย เอกอุ๋น)
ผวก.

17 ส.ค. 2564

(นางภัทรวดี สุวิทยพันธุ์)

อก.รบ.

เรียน ผชก.(บก-ท)

เพื่อโปรดนำเสนอ รผก.(บก)
พิจารณานำเสนอ ผวก. อนุมัติตาม
รายละเอียดที่ กรบ. เสนอต่อไปด้วย

(นายธรรมนุญ สำราญเกษ)
รผ.บค. รักษาการแทน อผ.บค.

11 ส.ค. 64

กองระบบงานบุคคล
โทร. 9156

เรียน ผวก.

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตาม
รายละเอียดที่ ผบค. เสนอ

(นายสุชาติ เครือแก้ว)

รผก.(บก)

13 ส.ค. 64

เรียน รผก.(บก)

เพื่อโปรดพิจารณานำเสนอ
ผวก. อนุมัติตามรายละเอียดที่ ผบค. -
กรบ. เสนอต่อไปด้วย

(นายมนต์ชัย ดานโพธิ์บริบูรณ์)

ผชก.(บก-ท)

13 ส.ค. 64

คู่มือ

การทำแบบประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ในระบบ PEATA

(เฉพาะในส่วนของการตั้ง KPI)

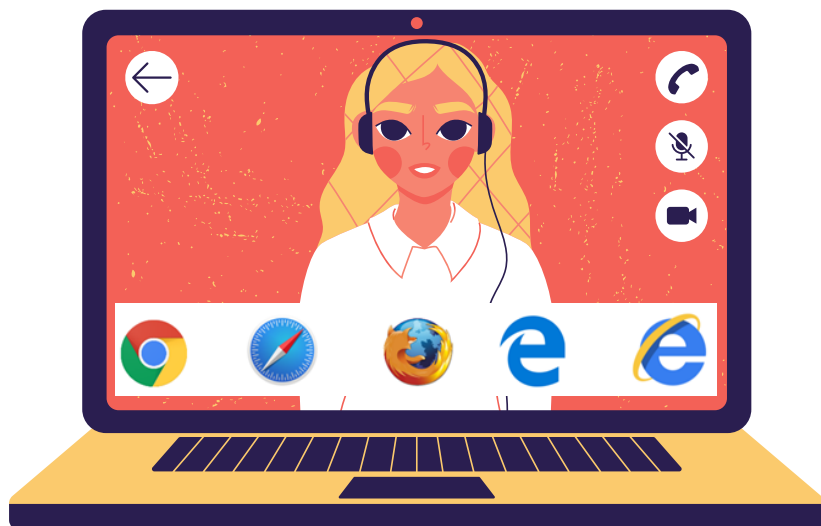
พัฒนาระบบฯโดย กฟต.3 ร่วมกับกองระบบงานบุคคล
ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
โทร.9156

1

วิธีการเข้าสู่ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

(PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM)

1.1 เปิดโปรแกรม WEB BROWSER เช่น CHROME, SAFARI, FIREFOX, EDGE, INTERNET EXPLORER



หมายเหตุ : หากท่านใช้อุปกรณ์ภายนอกสำนักงาน
กรุณาติดตั้ง VPN ที่อุปกรณ์ของท่าน
ก่อนใช้งานระบบ PEATA
(ดูรายละเอียดเพิ่มเติมที่หน้า 2)

1.2 เข้า LINK : <http://peata.pea.co.th/PMS/login>

1.2.1

กรอกรหัสพนักงาน

1.2.2

กรอกรหัสผ่านเข้าสู่
ระบบคอมพิวเตอร์ของท่าน

1.2.3

กดเลือก "ปีประเมิน"

1.2.4

เมื่อกรอกข้อมูลข้างต้นเรียบร้อยแล้ว
กดที่ปุ่ม "เข้าสู่ระบบ"

TIPS : รายละเอียดเกี่ยวกับการติดตั้ง VPN

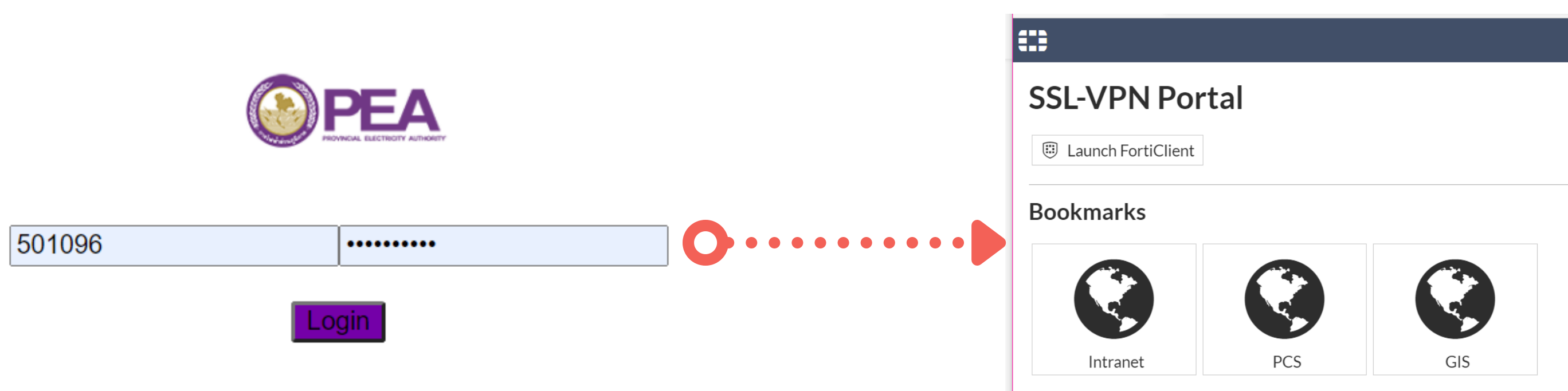
หากท่านใช้อุปกรณ์ภายนอกสำนักงาน กรุณาติดตั้ง VPN ที่อุปกรณ์ของท่าน ก่อนใช้งานระบบ PEATA

- โดยเข้าไปที่ intranet.pea.co.th

- จากนั้นจะเข้าสู่หน้า peagateway.pea.co.th/remote/login?lang=en

- ให้ท่านกรอกรหัสพนักงาน รหัสผ่านเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ของท่าน จากนั้นกด LOGIN

- จะเข้าสู่หน้า SSL-VPN PORTAL ให้ท่านคลิกเลือก INTRANET



- ท่านจะเข้าสู่หน้าแรกของ INTRANET หรือ <http://intranet.pea.co.th>

- คลิกเลือก "ดาวน์โหลดเอกสาร" ที่อยู่แถบด้านบน

- ไปที่หัวข้อ "โปรแกรมและคู่มือการใช้งาน" ที่อยู่ด้านซ้ายมือ และคลิกเลือก

"คู่มือระบบ GLOBALPROTECT VPN สำหรับ WORK FROM HOME (WFH)"

หรือเข้าโดยตรงได้ที่ลิ้งค์ <http://intranet.pea.co.th/downloads/502>

ชื่อไฟล์	ขนาดไฟล์	วันที่นำเข้า
สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โทร. 5399 .txt	80 ไบต์	09/04/2021
10 Windows10Update 2004.exe	5.93 MB	08/01/2021
อนุมัติหลักการให้สิทธิพนักงานใช้ VPN.zip	771.83 KB	06/01/2021
1 คู่มือการติดตั้ง Global Protect สำหรับ Windows 10.pdf	534.05 KB	09/10/2020
2 คู่มือการติดตั้ง Global Protect สำหรับ IOS.pdf	416.32 KB	09/10/2020
3 คู่มือการติดตั้ง Global Protect สำหรับ Android.pdf	702.98 KB	09/10/2020
4 คู่มือการ Upgrade Windows 7 เป็น Windows 10.pdf	604.68 KB	09/10/2020
5 คู่มือการ Update Patch Window 10.pdf	436.04 KB	09/10/2020
6 คู่มือการ Update Antivirus McAfee.pdf	211.69 KB	09/10/2020
7 คู่มือการ update Antivirus Defender.pdf	679.98 KB	09/10/2020
9 VDO Upgrade Windows 7 To Windows 10.mp4	34.64 MB	09/10/2020

ข้อมูลจาก : ตามหนังสือ กคช. เลขที่ กคช.(คก)1144/2564 ลงวันที่ 19 ก.ค.2564

2

เมื่อเข้าสู่ระบบเรียบร้อยแล้ว จะเจออะไรบ้าง?

2.1 หน้าหลัก

2.1.1 TIMELINE แสดงขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ทราบว่าท่านกำลังดำเนินการถึงขั้นตอนใด

2.1.2 ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล : รหัสพนักงาน/ ชื่อ-สกุล/ ตำแหน่ง/ ระดับ/ สังกัด

หมายเหตุ : กรุณาตรวจสอบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของท่านถูกต้องหรือไม่

2.1.3 ส่วนที่ 2 ข้อมูลผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

- กรอก "รหัสพนักงานผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่าน" และกดค้นหา

- จะปรากฏข้อมูล : รหัสพนักงาน/ ชื่อ-สกุล/ ตำแหน่ง/ สังกัด

หมายเหตุ : กรุณาตรวจสอบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของท่านถูกต้องหรือไม่

2.2 เมนูด้านซ้ายมืออื่นๆ

2.2.1 สถิติและการติดตามผล : ติดตามการดำเนินการประเมินของหน่วยงานต่างๆ

2.2.2 พิมพ์รายงาน : ในกรณีที่ต้องการบันทึกข้อมูลเป็นไฟล์ EXCEL

2.2.3 ออกจากระบบ : กดออกทุกครั้งเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการ

2.2.4 ติดต่อสอบถาม : 9156 เมื่อท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.5 ผลคะแนนประเมิน : ข้อมูลคะแนนครั้งที่ 1-2 และข้อมูลสรุปคะแนนประจำปี

เมนูหลัก

หน้าแรก

สถิติและการติดตามผล

พิมพ์รายงาน PMS

ออกจากระบบ

ติดต่อสอบถาม

ผลคะแนนการประเมิน

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
0.00	0.00

สรุปผลทั้งปี

0.00

ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน Performance Management System (PMS)

(501096)

กำหนด KPI ร่วมกัน

ผู้บังคับบัญชายืนยันการกำหนด KPI

พนักงานลงนามรับทราบข้อตกลงการกำหนด KPI

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (หากข้อมูลไม่ถูกต้อง กรุณาแจ้ง ผกท.กรบ. ก่อนดำเนินการ โทร 9156)

รหัสพนักงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด
501096	นางณัฐสนันท์ จิตต์สุทธิผล	นบค. 7	7	แผนกกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (ผกท. กรบ. ผบค. รผก. (บก))

ส่วนที่ 2 ข้อมูลผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

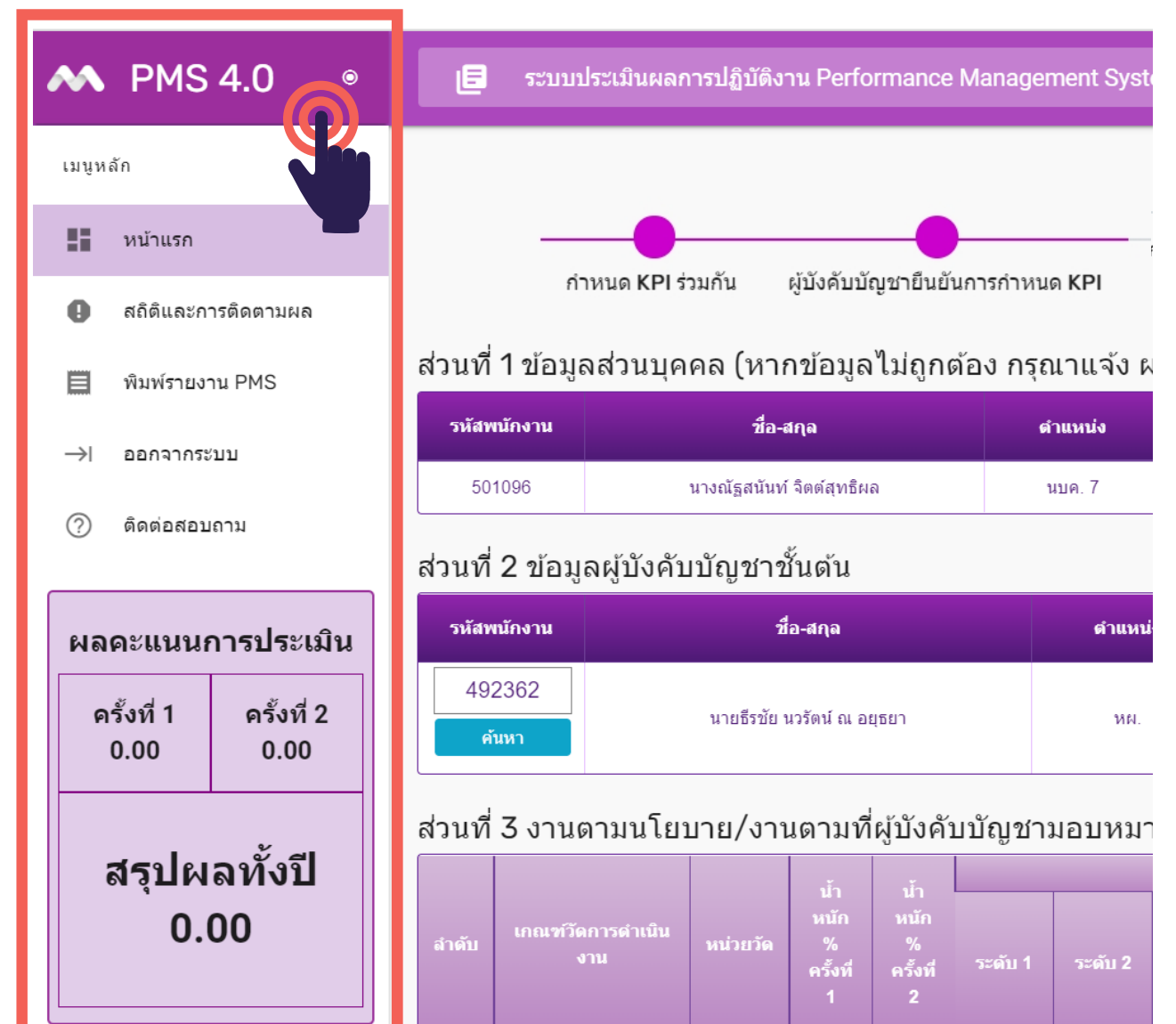
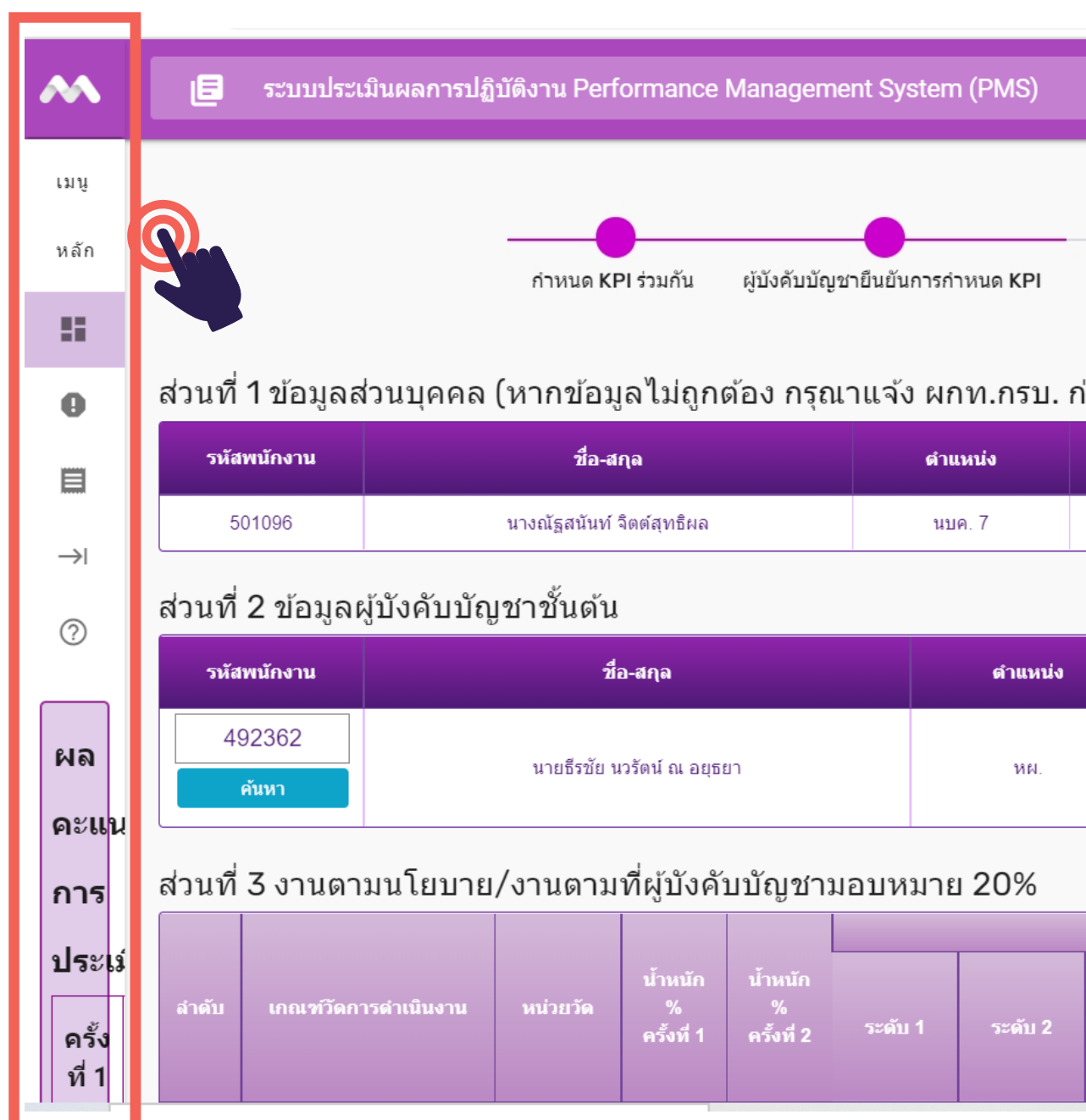
รหัสพนักงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
492362	นายธีรชัย นวรัตน์ ณ อยุธยา	ผผ.	แผนกกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (ผกท. กรบ. ผบค. รผก. (บก))

ส่วนที่ 3 งานตามนโยบาย/งานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย 20%

ลำดับ	เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก % ครั้งที่ 1	น้ำหนัก % ครั้งที่ 2	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานครั้งที่ 1			ผลการดำเนินงานครั้งที่ 2			จัดการข้อมูล
					ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้	ระดับคะแนน x ค่าน้ำหนัก	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้	ระดับคะแนน x ค่าน้ำหนัก	

TIPS : เมื่อด้านซ้ายมือสามารถกดซ่อนได้นะ

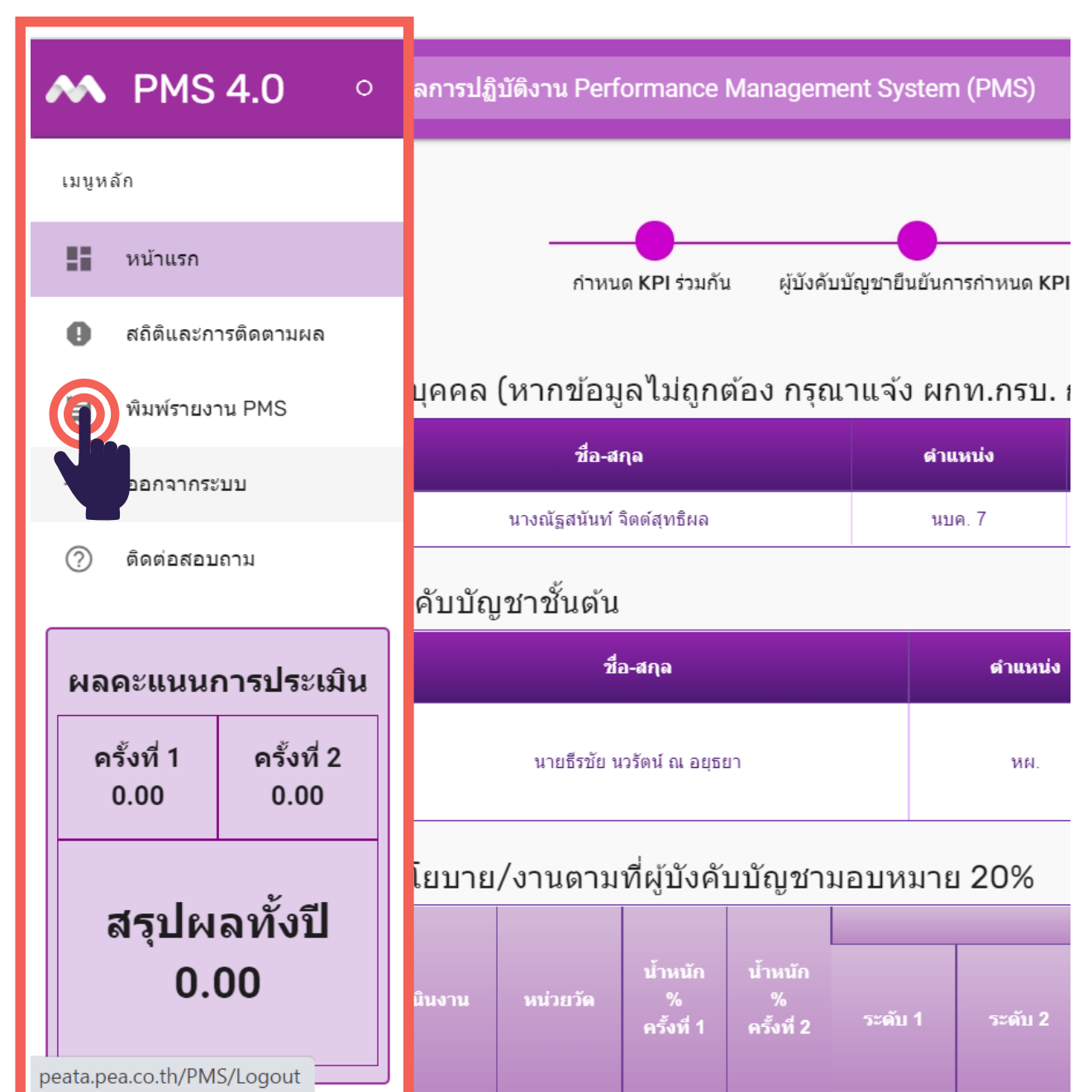
หากคุณต้องการซ่อนเมนูด้านซ้ายมือ
สามารถกดที่ปุ่มวงกลมตรงนี้ได้เลย



หลังจากกดแล้ว
เมนูด้านซ้ายก็จะหายไป

หากต้องการเรียกดูเมนูด้านซ้าย
ก็เพียงแค่นำเมาส์มาวางไว้ด้านซ้าย
เมนูที่คุณต้องการก็จะปรากฏ
(แต่จะปรากฏเพียงชั่วคราวเท่านั้น)

หมายเหตุ : หากต้องการให้เมนู
ด้านซ้ายคงอยู่ เหมือนในตอนแรก
ให้กดที่ปุ่มวงกลมอันเดิมอีกครั้ง



เกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน ส่วนที่ 3-5

3.1.1 งานตามนโยบาย/ งานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.1.2 งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

ดูจาก JOB DESCRIPTION หรือสอบถามจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

เช่น หัวหน้าแผนกได้เลย

3.1.3 งานตามความคิดสร้างสรรค์

งานอะไรก็ได้ที่สามารถนำมาต่อยอดเพื่อพัฒนาองค์กร หรืองานที่ทำอยู่

ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำได้คนเดียว ทำเป็นคู่ หรือทำเป็นกลุ่มก็ได้นะ

ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน Performance Management System (PMS)

(501096)

ส่วนที่ 3 งานตามนโยบาย/งานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย 20%

ลำดับ	เกณฑ์การดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก % ครั้งที่ 1	น้ำหนัก % ครั้งที่ 2	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานครั้งที่ 1			ผลการดำเนินงานครั้งที่ 2			จัดการ ข้อมูล
					ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ผลการ ดำเนินงาน	คะแนน ที่ได้	ระดับ คะแนน x ค่าน้ำ หนัก	ผลการ ดำเนินงาน	คะแนน ที่ได้	ระดับ คะแนน x ค่าน้ำ หนัก	
ไม่พบข้อมูล																
เพิ่มเกณฑ์การดำเนินงาน																

ส่วนที่ 4 งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ 40%

ลำดับ	เกณฑ์การดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก % ครั้งที่ 1	น้ำหนัก % ครั้งที่ 2	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานครั้งที่ 1			ผลการดำเนินงานครั้งที่ 2			จัดการ ข้อมูล
					ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ผลการ ดำเนินงาน	คะแนน ที่ได้	ระดับ คะแนน x ค่าน้ำ หนัก	ผลการ ดำเนินงาน	คะแนน ที่ได้	ระดับ คะแนน x ค่าน้ำ หนัก	
ไม่พบข้อมูล																
เพิ่มเกณฑ์การดำเนินงาน																

ส่วนที่ 5 งานตามความคิดสร้างสรรค์ 20 %

ลำดับ	เกณฑ์การดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก % ครั้งที่ 1	น้ำหนัก % ครั้งที่ 2	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานครั้งที่ 1			ผลการดำเนินงานครั้งที่ 2			จัดการ ข้อมูล
					ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ผลการ ดำเนินงาน	คะแนน ที่ได้	ระดับ คะแนน x ค่าน้ำ หนัก	ผลการ ดำเนินงาน	คะแนน ที่ได้	ระดับ คะแนน x ค่าน้ำ หนัก	
ไม่พบข้อมูล																
เพิ่มเกณฑ์การดำเนินงาน																

3

เกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน ส่วนที่ 3-5

3.2 การเพิ่มเกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน ส่วนที่ 3-5

3.2.1 กดปุ่ม "เพิ่มเกณฑ์วัดการดำเนินงาน"

3.2.2 ใส่ข้อมูลงานที่ต้องการบันทึกลงในช่อง "เกณฑ์วัดการดำเนินงาน"

3.2.3 ใส่ข้อมูล "หน่วยวัด" เช่น ระดับ, ร้อยละ, คะแนน, วันที่, ระยะเวลา, จำนวน เป็นต้น

3.2.4 ใส่ข้อมูล "น้ำหนัก" ของงานนั้นๆ (%)

3.2.5 ใส่ข้อมูล "ค่าเกณฑ์วัด" ระดับ 1-5

3.2.6 เมื่อใส่ข้อมูลข้างต้นครบถ้วนแล้ว ให้กดปุ่ม "บันทึก"

ส่วนที่ 3 งานตามนโยบาย/งานตามที่ยุ้บังคับบัญชามอบหมาย 20%

ลำดับ	เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก % ครั้งที่ 1	น้ำหนัก % ครั้งที่ 2	ค่าเกณฑ์วัด				
					ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ไม่พบข้อมูล									
บันทึก ยกเลิก	โครงการ ขยายผลการ ประเมินผลจาก	ร้อยละ	5	5	80	85	90	95	100
เพิ่มเกณฑ์วัดการดำเนินงาน									

3.2.7 เมื่อกด "บันทึก" เรียบร้อยแล้ว จะปรากฏตารางแบบด้านล่าง

หมายเหตุ : ให้สังเกตตรง "รวมน้ำหนัก" จะกำหนดไว้แล้วว่าแต่ละส่วนนั้น

ต้องใส่น้ำหนักทั้งสิ้นที่ % (มีผลกับการประมวลคะแนนประเมินฯ)

ส่วนที่ 3 งานตามนโยบาย/งานตามที่ยุ้บังคับบัญชามอบหมาย 20%

ลำดับ	เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก % ครั้งที่ 1	น้ำหนัก % ครั้งที่ 2	ค่าเกณฑ์วัด				
					ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
1	โครงการ ขยายผลการประเมินผล จากเป้าประสงค์ (Objectives & Key Results: OKR)	ร้อยละ	5.00	5.00	80	85	90	95	100
รวมน้ำหนัก			5/20	5/20					

เพิ่มเกณฑ์วัดการดำเนินงาน

3

เกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน ส่วนที่ 3-5

ส่วนที่ 3 งานตามนโยบาย/งานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย 20%

ลำดับ	เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก % ครั้งที่ 1	น้ำหนัก % ครั้งที่ 2	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงานครั้งที่ 1			ผลการดำเนินงานครั้งที่ 2			จัดการ ข้อมูล
					ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ผลการสำเนิ งาน	คะแนนที่ ได้	ระดับ คะแนน x ค่าน้ำหนัก	ผลการสำเนิ งาน	คะแนนที่ ได้	ระดับ คะแนน x ค่าน้ำหนัก	
1	โครงการ ขยายผลการประเมินผล จากเป้าประสงค์ (Objectives & Key Results: OKR)	ร้อยละ	5.00	5.00	80	85	90	95	100		0.00	0.00		0.00	0.00	แก้ไข ลบ ย้าย
รวมน้ำหนัก			5/20	5/20						รวมคะแนน		0.00	รวมคะแนน		0.00	
เพิ่มเกณฑ์วัดการดำเนินงาน																

3.3 การเปลี่ยนแปลงข้อมูลเกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน ส่วนที่ 3-5

0.00	0.00	แก้ไข ลบ ย้าย
------	------	--

3.3.1 หากต้องการแก้ไขหรือลบข้อมูล ให้กดปุ่ม "แก้ไข" หรือ "ลบ" ที่ด้านขวามือ

3.3.2 หากต้องการย้ายเกณฑ์วัดฯ

ให้กดปุ่ม "ย้าย" จะปรากฏตาราง
ที่มุมซ้ายของหน้าจอ และให้กดไปที่
งานตามนโยบาย จะปรากฏตัวเลือก
เพิ่มเติม เมื่อเลือกเสร็จแล้ว ให้กด
"บันทึก" และกด REFRESH หน้าจอ
อีกครั้ง จะปรากฏการเปลี่ยนแปลง

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน
โครงการ ขยายผลการประเมินผลจากเป้าประสงค์ (Objectives & Key Results: OKR)
ส่วนงานที่ต้องการย้าย
งานตามนโยบาย/งานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย
บันทึก

↓

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน
โครงการ ขยายผลการประเมินผลจากเป้าประสงค์ (Objectives & Key Results: OKR)
ส่วนงานที่ต้องการย้าย
งานตามนโยบาย/งานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย
งานตามนโยบาย/งานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย
งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

1	โครงการ ขยายผลการประเมินผล จากเป้าประสงค์ (Objectives & Key Results: OKR)
รวมน้ำหนัก	
เพิ่มเกณฑ์วัดการดำเนินงาน	

3.3.3 หากต้องการเพิ่มเติมนงานอื่นๆ ให้กด "เพิ่มเกณฑ์วัดการดำเนินงาน" (ตามข้อ 3.2.1)

**หมายเหตุ : การเพิ่มเกณฑ์วัดการดำเนินงานในส่วนที่ 3-5 นั้น ดำเนินการ
ในลักษณะเดียวกัน และอย่าลืมตรวจสอบน้ำหนัก % ในแต่ละ
ส่วนให้ครบถ้วน**

ลำดับ	เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก % ครั้งที่ 1	น้ำหนัก % ครั้งที่ 2	ค่าเกณฑ์วัด				
					ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
1	โครงการ ขยายผลการประเมิน ผลจากเป้าประสงค์ (Objectives & Key Results: OKR)	ร้อยละ	10.00	10.00	80	85	90	95	100
2	เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการร่าง ขอบเขตงานและราคากลาง สำหรับจ้างที่ปรึกษาโครงการ ประเมินและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไป รวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า เพื่อ เตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำ องค์กรที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ	10.00	10.00	80	85	90	95	100
รวมน้ำหนัก			20/20	20/20					
เพิ่มเกณฑ์วัดการดำเนินงาน									

4

เมื่อใส่เกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน ส่วนที่ 3-5 ครบถ้วนแล้ว ทำอย่างไรต่อ ?

4.1 เมื่อใส่เกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน ส่วนที่ 3-5 และบันทึกเกณฑ์วัด การดำเนินงานในแต่ละข้อเรียบร้อยแล้ว

4.1.1 ระบบจะส่งข้อมูลดังกล่าวไปยังผู้บังคับบัญชาโดยอัตโนมัติ

4.1.2 รอผู้บังคับบัญชาตรวจสอบ และกดยืนยัน "**ยืนยันการกำหนด KPI**"

4.1.3 เมื่อผู้บังคับบัญชากดยืนยันตามข้อ 4.1.2 แล้ว ให้พนักงานผู้ถูกประเมิน
กดยืนยัน "**ลงนามรับทราบข้อตกลงการกำหนด KPI**" ที่ด้านล่างสุดของหน้าจออีกครั้ง
ถือเป็นการเสร็จสิ้นขั้นตอนการรับทราบข้อตกลงการกำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน,
น้ำหนัก และค่าเกณฑ์วัดร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

4.1.4 หากมีการกดยืนยันตามข้อ 6.3 แล้ว และต้องการแก้ไขข้อมูลในภายหลัง ให้แจ้ง
ผู้บังคับบัญชาดำเนินการกด "**ยกเลิกการยืนยันการกำหนด KPI**" จากนั้นให้ดำเนินการ
แก้ไขข้อมูลให้เรียบร้อยตามข้อ 3.3 หากแก้ไขข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ให้แจ้งผู้บังคับบัญชา
และดำเนินการตามข้อ 6.3 อีกครั้ง

หมายเหตุ : การรับทราบข้อตกลงการกำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน น้ำหนัก และค่าเกณฑ์วัด
ครั้งที่ 2 ให้ทำเช่นเดียวกันกับครั้งที่ 1





เมื่อผู้ไต่บังคับบัญชาจัดทำเกณฑ์วัด การดำเนินงาน (KPI) เรียบร้อยแล้ว ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการอย่างไรต่อ?



5

ผู้บังคับบัญชาติดตามการตั้งเกณฑ์วัดการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.1 วิธีการเข้าสู่ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อ 1.1-1.2 (หน้า 1)

5.2 เมื่อเข้าสู่หน้าหลักแล้ว ให้เข้าไปที่ "ติดตามงาน" ที่อยู่ด้านซ้ายมือ

The screenshot shows the PMS 4.0 dashboard. The left sidebar contains a menu with 'ติดตามงาน' (Follow-up Work) circled in red. The main area displays a progress bar with five steps: 'บันทึกข้อมูล PMS', 'ผู้บังคับบัญชายืนยันผล', 'พนักงานยอมรับผล PMS', 'ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับยืนยันผล', and 'ประเมิน PMS สมบูรณ์'. Below the progress bar, there is a section titled 'ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (หากข้อมูลไม่ถูกต้อง กรุณาแจ้ง ผกท.กรบ. ก่อนดำเนินการ โทร 9156)' containing a table with user information.

รหัสพนักงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด
492362	นายธีรชัย นวรัตน์ ณ อยุธยา	ทพ.	8	แผนกกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (ผกท.กรบ.ฝบค.รผก.(บก))

The screenshot shows the PMS 4.0 dashboard with the 'ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา' (Follow-up Work of Subordinates) section. The left sidebar has 'ติดตามงาน' (Follow-up Work) highlighted. The main area displays a table titled 'เรียงตามคะแนน' (Sort by Score) showing performance data for three employees.

ลำดับ	รหัสพนักงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	สถานะการจัดทำ PMS	คะแนน			แสดงผล	พิมพ์รายงาน
						ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	สรุปผลทั้งปี		
1	501096	นางณัฐชนันท์ จิตต์สุทธิผล	นบค. 7	แผนกกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (ผกท.กรบ.ฝบค.รผก.(บก))	บันทึกข้อมูล PMS	5.00	5.00	5.00	แสดงผล	ดาวน์โหลด
2	501404	น.ส.อัยรดา วัฒนาบรรจงสุข	ชผ.	แผนกกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (ผกท.กรบ.ฝบค.รผก.(บก))	บันทึกข้อมูล PMS	0.00	0.00	0.00	แสดงผล	ดาวน์โหลด
3	509092	น.ส.ประวีรณัฐ ศรีขจรวงศ์	นบค. 4	แผนกกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (ผกท.กรบ.ฝบค.รผก.(บก))	บันทึกข้อมูล PMS	5.00	5.00	5.00	แสดงผล	ดาวน์โหลด

5.3 เมื่อเข้ามาที่หน้า "ติดตามงาน" แล้ว จะพบรายชื่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5.4 หากต้องการทราบรายละเอียดความคืบหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตั้งเกณฑ์วัดการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กดเข้าไปที่ "แสดงผล" ที่อยู่ด้านซ้ายมือของตารางรายชื่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ลำดับ	รหัสพนักงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	สถานะการจัดทำ PMS	คะแนน			แสดงผล	พิมพ์รายงาน
						ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	สรุปผลทั้งปี		
1	501096	นางณัฐชนันท์ จิตต์สุทธิผล	นบค. 7	แผนกกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (ผกท.กรบ.ฝบค.รผก.(บก))	บันทึกข้อมูล PMS	5.00	5.00	5.00	แสดงผล	ดาวน์โหลด
2	501404	น.ส.อัยรดา วัฒนาบรรจงสุข	ชผ.	แผนกกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (ผกท.กรบ.ฝบค.รผก.(บก))	บันทึกข้อมูล PMS	0.00	0.00	0.00	แสดงผล	ดาวน์โหลด
3	509092	น.ส.ประวีรณัฐ ศรีขจรวงศ์	นบค. 4	แผนกกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (ผกท.กรบ.ฝบค.รผก.(บก))	บันทึกข้อมูล PMS	5.00	5.00	5.00	แสดงผล	ดาวน์โหลด

6

ผู้บังคับบัญชารับทราบข้อตกลงการกำหนดเกณฑ์ วัดการดำเนินงาน น้ำหนัก และค่าเกณฑ์วัด

- 6.1 ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบรายละเอียดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน น้ำหนัก และค่าเกณฑ์วัดทั้ง 5 ระดับ
ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาใส่ไว้ในรายละเอียดแบบประเมินฯ
- 6.2 หากผู้บังคับบัญชาต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไข หรือเพิ่มเติมรายละเอียด ให้แจ้งผู้ใต้บังคับบัญชา
และดำเนินการเช่นเดียวกับข้อ 3.3
- 6.3 เมื่อการพูดคุยและแก้ไขในระบบประเมินเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา
กด **"ยืนยันการกำหนด KPI"** และแจ้งให้พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กดยืนยัน
"ลงนามรับทราบข้อตกลงการกำหนด KPI" อีกครั้ง ถือเป็นการเสร็จสิ้นขั้นตอนการรับทราบ
ข้อตกลงการกำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน น้ำหนัก และค่าเกณฑ์วัดร่วมกันระหว่างพนักงานและ
ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น
- 6.4 หากมีการกดยืนยันตามข้อ 6.3 แล้ว และต้องการแก้ไขข้อมูลในภายหลัง ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ
กด **"ยกเลิกการยืนยันการกำหนด KPI"** จากนั้นให้แจ้งผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินการแก้ไขข้อมูล
หากแก้ไขข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ 6.3 อีกครั้ง

หมายเหตุ : การรับทราบข้อตกลงการกำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน น้ำหนัก และค่าเกณฑ์วัด
ครั้งที่ 2 ให้ทำเช่นเดียวกันกับครั้งที่ 1

