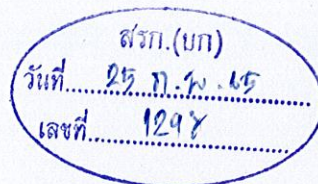




การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY



จาก ประธานคณะกรรมการฯ

ถึง ผวก.

เลขที่ กรบ.(มช.) 204/2565

วันที่ - ๑ มี.ค. ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำโครงการพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟภ. ประจำปี ๒๕๖๕ (Outstanding People Award : OPA) และกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและของรางวัลสำหรับพนักงานและลูกจ้างดีเด่น

เรียน ผวก.

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ตามแผนแม่บทด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันของ กฟภ. (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) กลยุทธ์ที่ ๒ ด้านการเสริมสร้างองค์ความรู้ สังคม และวัฒนธรรมด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีเป้าหมายในการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูหน่วยงาน/บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี รู้จักการนำกลไกการประเมินผลมาพัฒนาและปรับปรุงต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ ตามแผนปฏิบัติของสายงานบริหารองค์กร ประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นนโยบายด้านการบริหารและพัฒนา กฟภ. ได้กำหนดให้จัดทำโครงการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น เพื่อเป็นการให้รางวัลยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่พนักงานและลูกจ้างของ กฟภ. ที่มีผลงานโดดเด่นในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาระบบงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันองค์กร (Engagement) พร้อมทั้งเป็นต้นแบบ Best Practice ในการทำงานให้แก่พนักงานและลูกจ้างอื่นๆ (เอกสารแนบ ๒)

๑.๓ ตามคำสั่ง กฟภ. ที่ พ.(ก) ๑๒๑๑/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟภ. โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น, จำนวนผู้ได้รับการคัดเลือก, พิจารณากำหนดของรางวัลสำหรับมอบให้แก่ผู้ได้รับการคัดเลือก, ดำเนินการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟภ. เพื่อนำเสนอ ผวก. พิจารณานุมัติและแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการอื่นๆ ได้ตามความเหมาะสม (เอกสารแนบ ๓)

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟภ. ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕ ,การประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยได้พิจารณากำหนดจำนวนและกลุ่มผู้ได้รับการคัดเลือก, คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การคัดเลือก, วิธีการคัดเลือกและแบบฟอร์ม, ของรางวัลตามโครงการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟภ. ประจำปี ๒๕๖๕ (Outstanding People Award : OPA) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามรายงานการประชุม (เอกสารแนบ ๔)

๓. ข้อพิจารณา

คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ กำหนดจำนวนและกลุ่มการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น, คุณสมบัติการคัดเลือกเบื้องต้น, หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก, แบบฟอร์มนำเสนอบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือก, แบบฟอร์มการให้คะแนน, ของรางวัลเพื่อมอบให้ผู้ได้รับการคัดเลือกตามโครงการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ. ประจำปี ๒๕๖๕ (Outstanding People Award : OPA) โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑.๑ กำหนดจำนวนผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ. ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๙๙ คน โดยแบ่งกลุ่มการคัดเลือกและจำนวนพนักงานและลูกจ้างดีเด่นให้ครอบคลุมทุกกลุ่มระดับตำแหน่ง จำนวน ๑๐ กลุ่ม (เอกสารแนบ ๕)

๓.๑.๒ กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๖)

๓.๑.๓ กำหนดแบบฟอร์มนำเสนอบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๗) ใบสรุปคะแนน (เอกสารแนบ ๘) และวิธีปฏิบัติในการดำเนินการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๙)

๓.๑.๔ กำหนดแผนการดำเนินงานโครงการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๑๐)

๓.๑.๕ มอบหมายให้รองผู้ว่าการของแต่ละสายงาน รวมถึงผู้ช่วยผู้ว่าการในกรณีที่ไม่มียกย่องผู้ว่าการกำกับดูแล เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกในระดับองค์กร

๓.๑.๖ กำหนดรางวัลยกย่องและเชิดชูเกียรติสำหรับผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ. ประจำปี ๒๕๖๕ โดยให้ กรบ. เป็นผู้ดำเนินการจัดทำของรางวัลเพื่อมอบให้แก่ผู้ได้รับการคัดเลือก และดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- เชื้อเชิญเกียรติ
- โล่ประกาศเกียรติคุณ
- ใบประกาศเกียรติคุณพร้อมปก
- กระเป๋าสำหรับใส่โล่และใบประกาศเกียรติคุณ
- จัดทำนิทรรศการแสดงประวัติและผลงานเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และประกาศ เกียรติคุณให้แก่ผู้ได้รับการคัดเลือกในวันสถาปนา กฟผ.
- จัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้ได้รับการคัดเลือก ทั้งในสำนักงานใหญ่, สำนักงาน กฟช. ทุกเขต และสำนักงานการไฟฟ้าทุกแห่ง รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ตามสื่อต่างๆ อาทิ Intranet, เว็บไซต์ กฟผ.
- บันทึกข้อมูลพนักงานและลูกจ้างดีเด่นลงในประวัติของพนักงานและลูกจ้าง
- จัดทำ E-Book รวบรวมรายชื่อพนักงานและลูกจ้างดีเด่น

๓.๒ ให้ กรบ. เบิกจ่ายงบประมาณจำนวน ๑,๕๓๐,๓๐๐.- บาท (หนึ่งล้านห้าแสนสามหมื่นสามร้อยบาทถ้วน) (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) ซึ่ง กรบ. ได้รับการจัดสรรงบประมาณไว้แล้วจำนวน ๑,๕๓๕,๐๐๐.- บาท (หนึ่งล้านห้าแสนสามหมื่นห้าพันบาทถ้วน) (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) (เอกสารแนบ ๑๑) จากงบทำการของ กรบ. รหัสศูนย์ต้นทุนของ กรบ.Z๙๐๓๐๑๒๐๐๐ รหัสบัญชี ๕-๒-๐๑-๐๙๙-๐ (ค่าตอบแทนอื่น-พนักงาน) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	รายการ	จำนวน	ราคา/อัน (รวม ภาษีมูลค่าเพิ่ม)	วงเงิน (บาท) (รวม ภาษีมูลค่าเพิ่ม)
๑.	ค่าจัดจ้างทำเข็มเชิดชูเกียรติ	๙๙	๗,๐๐๐.-	๖๙๓,๐๐๐.-
๒.	ค่าจัดจ้างทำโล่ประกาศเกียรติคุณ	๙๙	๑,๕๐๐.-	๑๔๘,๕๐๐.-
๓.	ค่าจัดจ้างทำปกสำหรับใส่ใบประกาศเกียรติ คุณ	๙๙	๑๐๐.-	๙,๙๐๐.-
๔.	ค่าจัดจ้างทำกระเปาะสำหรับใส่โล่และใบ ประกาศเกียรติคุณ	๙๙	๔๕๐.-	๔๔,๕๕๐.-
๕.	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๑๙๘	๒๕.-	๔,๙๕๐.-
๖.	ค่าอาหารกลางวัน/อาหารเย็น	๙๙	๖๐๐	๕๙,๔๐๐
๗.	ค่าจัดส่งไปรษณีย์			๓๐,๐๐๐.-
๘.	เสื้อสำหรับเจ้าหน้าที่จัดงาน			๒๕,๐๐๐.-
๙.	ค่าวัสดุอุปกรณ์การจัดงานและค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ			๑๕,๐๐๐.-
๑๐.	ค่าจัดทำ E-Book เพื่อรวบรวมรายชื่อและผลงานพนักงานและ ลูกจ้างดีเด่น			๕๐๐,๐๐๐.-
๑๑.	ค่าจัดทำนิทรรศการแสดงผลงานเพื่อเป็นการ ประชาสัมพันธ์และประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้ได้รับการคัดเลือก			
รวมวงเงินประมาณการ				๑,๕๓๐,๓๐๐.-

๓.๓ ให้ กรบ. เป็นผู้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างจัดเช่า ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และให้ อ.กรบ. หรือผู้รักษาการแทนตำแหน่งดังกล่าว เป็นผู้มีอำนาจสั่งซื้อ - สั่งจ้าง - สั่งเช่า - สั่งจ่ายเงิน ตามรายละเอียดข้อ ๓.๒ (รายการที่ ๑-๑๐) โดยเบิกจ่ายจากงบทำการของ กรบ.

๓.๔ ให้ กปส. เป็นผู้ดำเนินการจัดจ้างบริษัทที่มีความสามารถจัดทำนิทรรศการแสดงผลงานเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ. ประจำปี ๒๕๖๕ (Outstanding People Award : OPA) ในวันสถาปนา กฟผ. โดยดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยให้ อ.กปส. หรือผู้รักษาการแทนตำแหน่งดังกล่าว เป็นผู้มีอำนาจสั่งซื้อ - สั่งจ้าง - สั่งจ่ายเงิน โดยเบิกจ่ายจากงบทำการของ กรบ. ตามรายละเอียดข้อ ๓.๒ (รายการที่ ๑๑)

๓.๕ ให้ ฝปส. และ กฟข. ทุกเขต จัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อปิดประกาศทั้งในสำนักงานใหญ่, กฟข. ทุกเขต และ สำนักงานการไฟฟ้าทุกแห่ง รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ตามสื่อต่าง ๆ เช่น วารสาร กฟผ., จดหมายข่าว กสอ., Intranet, ประกาศเสียงตามสาย และสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ ตามความเหมาะสม โดยเบิกจ่ายจากงบทำการของแต่ละหน่วยงาน

๓.๖ ให้ กพม. จัดทำใบประกาศเกียรติคุณสำหรับพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ. ประจำปี ๒๕๖๕ (Outstanding People Award : OPA) จำนวน ๙๙ ใบ

๓.๗ ให้ กงบ. ดำเนินการบันทึกข้อมูลพนักงานและลูกจ้างดีเด่นลงในประวัติของพนักงานและลูกจ้าง

๓.๘ ให้ กบก. เป็นผู้ดำเนินการจัดเตรียมพื้นที่สำหรับการจัดนิทรรศการ

๔. ข้อเสนอ

เพื่อให้การคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ. ประจำปี ๒๕๖๕ (Outstanding People Award : OPA) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามแผนการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๕ จึงเห็นควรนำเสนอขออนุมัติโครงการพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ. ประจำปี ๒๕๖๕ (Outstanding People Award : OPA) ตามข้อ ๓.๑ – ๓.๘ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติตามข้อเสนอต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

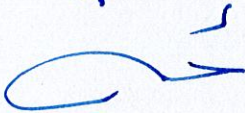
กชส

(นายภิญโญ ทองเจิม)

รผก.(บก)

ประธานคณะกรรมการคัดเลือกพนักงาน
และลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ.

อนุมัติตามเสนอ



(นายศุภชัย เอกจัน)
ผวก.

- 8 มี.ค. 2565



กลุ่ม	กลุ่มการคัดเลือก	จำนวนการคัดเลือก	
		สำนักงานใหญ่ (รวม ผอ.ภ. (ภ๑ - ภ๔))	ส่วนภูมิภาค (การไฟฟ้าภาค ๑ - ๕)
กลุ่มที่ ๘	ลูกจ้างช่าง	สายงานละ ๑ คน	สายงานภาคละ ๒ คน
กลุ่มที่ ๙	ลูกจ้างอื่นๆ	สายงานละ ๑ คน	สายงานภาคละ ๑ คน
กลุ่มที่ ๑๐	ผู้มีความสามารถดีเด่นพิเศษหรือเป็นผู้สร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร (พนักงาน/ลูกจ้างทุกตำแหน่ง)	ผู้บังคับบัญชาเสนอชื่อพนักงานและลูกจ้างในสังกัดหรือพนักงานและลูกจ้างเสนอชื่อตนเองมายัง กรบ. เพื่อรวบรวมนำเสนอคณะกรรมการฯ (ไม่จำกัดจำนวน)	

ให้ดำเนินการตามวิธีปฏิบัติในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๒) และให้พิจารณาผลงานจาก Slide พนักงานและลูกจ้างดีเด่น (เอกสารแนบ ๓) โดยวิธีการ Blind Vote และดำเนินการสัมภาษณ์ตามเกณฑ์การสัมภาษณ์พนักงานและลูกจ้างดีเด่น (เอกสารแนบ ๔)

(๓) เมื่อคณะทำงานทุกสายงานดำเนินการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของสายงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้จัดส่งรายชื่อพร้อมข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ตามใบ Check List คัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ. ประจำปี ๒๕๖๕ โดยจัดส่งผ่านระบบสารบรรณมาที่เลขานุการฯ (กรบ.) ตามกำหนดเวลา ดังนี้

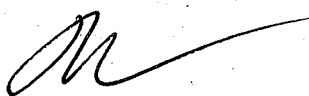
๑. สำนักงานใหญ่ ให้จัดส่ง ภายในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕ เพื่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกและนำเสนอ ผวก. พิจารณานุมัติต่อไป

๒. ส่วนภูมิภาค ให้จัดส่ง ภายในวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๕ เพื่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบและนำเสนอ ผวก. พิจารณานุมัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

เรียน ผอ.อ.ก. (น.๒) ๑๓.๐๓.๖๕

เพื่อโปรดทราบและแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป



นายประเสริฐ ใจเจริญทรัพย์
ผชก.(น๒)

15 มี.ค. 2565

แผนกมาตรฐานระดับชั้นหน่วยงานและตำแหน่งงาน
โทร. ๖๐๘๗



(นายภิญโญ ทองเจิม)

รผก.(บก)

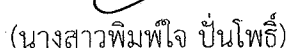
ประธานคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ.

- เรียน ☐ ออ.อ.ก.(น.๒) ☐ รก.อ.ก.(น.๒)(ก) ☒ รก.อ.ก.(น.๒)(ฐ)
- ☐ ประจำกอง
- ☐ ผ.บ.ท. ☐ ผ.บ.ก. ☐ ผ.บ.ก.ม.
- ☐ ผ.บ.พ. ☐ ผ.บ.ส.
- ☒ เพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป
- ☐ เพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ
- ☐ ตรวจสอบ พิจารณา
- ☐ เพื่อทราบ

ผอ.พอ.กอก.(ผ)

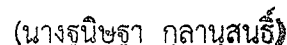
ดำเนินการต่อ

11:๔๐๐๔/๒๖๖:๑๕๖๑
วันจันทร์ เวลา 14.๐๐ น.


(นางสาวพิมพ์ใจ ปันโพธิ์)

อก.อ.ก.(น.๒)

16 มี.ค. ๖๕


(นางฐนิษฐา กุลานสนธิ์)

รก.อ.ก.(น.๒)

17 มี.ค. ๖๕



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

กองอำนวยการ กพน.2

16 มี.ค. 2565

เลขที่ 110 เวลา 10.10 น.

กพน.2

15 มี.ค. 2565

เลขที่ 1914 เวลา 11.32 น.

จาก ประธานคณะกรรมการฯ

ถึง ทุกหน่วยงาน

เลขที่ กรบ.(มช) 281/2565

วันที่ 15 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอให้พิจารณาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟภ. ประจำปี ๒๕๖๕ (Outstanding People Award : OPA)

เรียน รพภ., ผชภ., ผชช., อผ. และ อภ.

ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ อนุมัติจัดทำโครงการพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟภ. ประจำปี ๒๕๖๕ (Outstanding People Award : OPA) และกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและของรางวัลสำหรับพนักงานและลูกจ้างดีเด่น (เอกสารแนบ ๑) โดยกำหนดจำนวนพนักงานและลูกจ้างดีเด่นประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๙๙ คน และกำหนดแนวทางปฏิบัติในการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟภ. ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้

(๑) ขอให้รองผู้ว่าการทุกสายงาน รวมถึงผู้ช่วยผู้ว่าการในกรณีที่ไม่มีรองผู้ว่าการกำกับดูแลเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อพิจารณาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกในระดับองค์กร

(๒) คณะทำงานของทุกสายงานดำเนินการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นตามกลุ่มการคัดเลือก ๑๐ กลุ่ม โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

กลุ่ม	กลุ่มการคัดเลือก	จำนวนการคัดเลือก	
		สำนักงานใหญ่ (รวม ผอภ.(ภ๑ - ภ๔))	ส่วนภูมิภาค (การไฟฟ้าภาค ๑ - ๔)
กลุ่มที่ ๑	ผู้บริหารระดับกลาง (ชภ., รภ., อภ., รผ.)	สายงานละ ๑ คน	สายงานภาคละ ๑ คน
กลุ่มที่ ๒	ผู้บริหารระดับกลางประจำสำนักงานการไฟฟ้า (ผจก.กฟฟ.ชั้น ๒ และชั้น ๓, รจก., ชจก. กฟฟ.ชั้น ๑, ชั้น ๒ และชั้น ๓, ผจก.กฟส.(๙-๑๐))	-	สายงานภาคละ ๓ คน
กลุ่มที่ ๓	ผู้บริหารระดับต้น (ชผ. , หผ., ชส., หส.)	สายงานละ ๑ คน	สายงานภาคละ ๓ คน
กลุ่มที่ ๔	ผู้บริหารระดับต้นประจำสำนักงานการไฟฟ้า สาขาย่อย (ผจก.กฟย., ผจก.กฟส.(๘))	-	สายงานภาคละ ๓ คน
กลุ่มที่ ๕	นักวิชาการ ระดับ ๔ - ๑๑ (รวมตำแหน่งเลขานุการ)	สายงานละ ๑ คน	สายงานภาคละ ๒ คน
กลุ่มที่ ๖	พนักงานวิชาชีพ (เทคนิค) ระดับ ๓ - ๙ (รวมพนักงานช่างฮอตไลน์)	สายงานละ ๑ คน	สายงานภาคละ ๓ คน
กลุ่มที่ ๗	พนักงานวิชาชีพ (บริหาร) ระดับ ๓ - ๙	สายงานละ ๑ คน	สายงานภาคละ ๒ คน



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

สรก.(บก)
วันที่ 14 มี.ค.2565
เลขที่ 1682

สชก.(บก-ท)
วันที่ ๑๔ มี.ค. ๒๕๖๕
เลขที่ ๑๒๒๒

จาก กรบ.

ถึง ผบค.

เลขที่ กรบ.(มช) 281/2565

วันที่ 10 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอให้ลงนามในหนังสือขอให้พิจารณาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ของ กฟผ. ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน อผ.บค.

ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ อนุมัติจัดทำโครงการพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ. ประจำปี ๒๕๖๕ (Outstanding People Award : OPA) และกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและของรางวัล สำหรับพนักงานและลูกจ้างดีเด่น (เอกสารแนบ ๑) โดยกำหนดให้รองผู้ว่าการทุกสายงาน รวมถึงผู้ช่วยผู้ว่าการ ในกรณีที่ไม่มีรองผู้ว่าการกำกับดูแล เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้าง ดีเด่นของแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกในระดับองค์กร

ในการนี้ กรบ. ได้จัดทำหนังสือขอให้ทุกสายงานพิจารณาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ. ประจำปี ๒๕๖๕ (Outstanding People Award : OPA) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบข้อได้โปรดนำเสนอ รผก.(บก) ในฐานะประธาน คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ. พิจารณาลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้ ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นางภัทรวดี สุวิทย์พันธุ์)

อก.รบ.

เรียน รผก.(บก) ผ่าน ผชก.(บก-ท)

เพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบข้อได้โปรด
ลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้ ต่อไปด้วย
จะเป็นพระคุณยิ่ง

ลงนามแล้ว

(นายภิญโญ ทองเจิม)

รผก.(บก)

14 มี.ค.2565

(นายธรรมบุญ สำราญเกษ)

รผ.บค. ปฏิบัติงานแทน อผ.บค.

11 มี.ค. 2565

วิธีปฏิบัติในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟผ.ประจำปี 2565

1. กรอกข้อมูลพนักงานและลูกจ้างตามแบบเสนอบุคคลเพื่อคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น (เอกสารหมายเลข 1) และจัดส่ง File เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องตาม Check list
2. ทั้งนี้ ผู้สมัคร กลุ่ม10 จะต้อง เป็นผู้คิดริเริ่มในการสร้างสรรค์ผลงาน และดำเนินการสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง หรือ เป็นผู้คิดริเริ่มในการสร้างสรรค์ผลงาน และร่วมดำเนินการสร้างสรรค์ผลงานแบบกลุ่ม หรือ นำผลงานของผู้อื่นมาบูรณาการด้วยตนเอง เท่านั้น จึงจะสามารถสมัครในกลุ่มที่ 10 ได้ นอกจากนี้ ผู้สมัคร กลุ่ม 10 ต้องให้ผู้บังคับบัญชารับรองพฤติกรรม TRUSTED ก่อนจัดส่งแบบเสนอบุคคลเพื่อคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น (เอกสารหมายเลข 1) และผู้ที่เข้าประกวดพนักงานและลูกจ้างดีเด่นประจำปี 2565 จะต้องได้รับการประเมิน TRUSTED (เอกสารหมายเลข 4) ไม่ต่ำกว่าค่าเกณฑ์ ระดับที่ 4
3. เลขานุการคณะกรรมการ/คณะทำงาน ตรวจสอบแบบเสนอบุคคลเพื่อคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น (เอกสารหมายเลข 1) และ File เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องตามใบ Check list ที่ได้รับ
คณะกรรมการ/คณะทำงาน พิจารณาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ตามใบสรุปคะแนนการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น (เอกสารหมายเลข 2) โดยพิจารณาเอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบการให้คะแนนในแต่ละหัวข้อจำนวนทั้งสิ้น 8 หัวข้อ โดยสามารถให้คะแนนในแต่ละหัวข้อตาม Range ของคะแนนในแต่ละข้อ ยกตัวอย่างเช่น

4.ผลลัพธ์ของการนำผลงานไปใช้ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน	10 คะแนน
- ผลงานสร้างรายได้ให้กับ กฟผ. (10 คะแนน)	
- ผลงานลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้กับ กฟผ. (6 คะแนน)	
- ผลงานสร้างผลลัพธ์อื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน (3 คะแนน)	

- ถ้าผลงานสร้างผลลัพธ์อื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน คณะกรรมการฯ/คณะทำงาน สามารถให้คะแนนได้ตั้งแต่ 1-3 คะแนน
 - ถ้าผลงานลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้กับ กฟผ. คณะกรรมการฯ/คณะทำงาน สามารถให้คะแนนได้ตั้งแต่ 4-6 คะแนน
 - ถ้าผลงานสามารถสร้างรายได้ให้กับ กฟผ. คณะกรรมการฯ/คณะทำงาน สามารถให้คะแนนได้ตั้งแต่ 7-10 คะแนน
4. ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการ/คณะทำงาน พิจารณาผลงานของผู้เข้าประกวดโดยวิธีการ Blind Vote กล่าวคือ คณะกรรมการ/คณะทำงาน จะเห็นเพียงผลงานของผู้เข้าประกวดโดยไม่ทราบว่าเป็นผลงานของใคร
 5. รวมคะแนนจากเกณฑ์การพิจารณาผลงานพนักงานและลูกจ้างดีเด่น (เอกสารหมายเลข 2) จากส่วนที่ 1 และ 2 (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) แล้วดำเนินการดังนี้
 - 5.1 ผู้สมัครในกลุ่มที่ 1-9 ให้เรียงคะแนนจากมากไปน้อย และคัดเลือกผู้ที่ได้คะแนนในลำดับ ที่ 1-5 เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ต่อไป
 - 5.2 ผู้สมัครในกลุ่มที่ 10 ให้เรียงคะแนนจากมากไปน้อย และคัดเลือกผู้ที่ได้คะแนนในลำดับที่ 1-10 เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ต่อไป (เฉพาะคณะกรรมการฯ สำนักงานใหญ่พิจารณา)กรณีผู้เข้ารอบในลำดับสุดท้าย และลำดับถัดๆ ไปมีคะแนนเท่ากัน ให้เข้ารับการสัมภาษณ์ทั้งหมด
- ทั้งนี้ ค่าคะแนนจากเกณฑ์การพิจารณาผลงานพนักงานและลูกจ้างดีเด่น (เอกสารหมายเลข 2) จะไม่นำมาพิจารณารวมกับผลคะแนนการสัมภาษณ์อีก

6. คณะกรรมการฯ ดำเนินการสัมภาษณ์พนักงานและลูกจ้างดีเด่นที่ได้รับการคัดเลือกตามข้อ 4 ตามค่าเกณฑ์คะแนน (เอกสารหมายเลข 3) แล้วให้เรียงคะแนนจากมากไปน้อย โดยให้ผู้ที่ได้รับคะแนนในลำดับตามตารางดังต่อไปนี้ เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี 2565
7. ในกรณีที่มิได้มีผู้ชนะการประกวดในลำดับสุดท้ายหลายคน อันเนื่องมาจากได้รับคะแนนการสัมภาษณ์เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนผลงานจากบทคัดย่อ โดยวิธีการ Blind Vote ที่มากกว่า เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี 2565

ตารางแสดงจำนวนและลำดับคะแนนผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานและลูกจ้างดีเด่น

กลุ่ม	กลุ่มการคัดเลือก	สำนักงานใหญ่		ส่วนภูมิภาค	
		จำนวน (คน)	ลำดับที่	จำนวน (คน)	ลำดับที่
กลุ่มที่ 1	ผู้บริหารระดับกลาง (ชก., รก., อก.,รฝ.)	3	1-3	4 (ภาคละ 1 คน)	1 (ภาคละ 1 คน)
กลุ่มที่ 2	ผู้บริหารระดับกลางประจำสำนักงานการไฟฟ้า (ผจก.กฟพ. ชั้น 2 และชั้น 3, รจก., ชจก. กฟพ.ชั้น 1, ชั้น 2 และชั้น 3, ผจก.กฟส.(9-10))	-	-	12 (ภาคละ 3 คน)	1-3 (ภาคละ 3 คน)
กลุ่มที่ 3	ผู้บริหารระดับต้น (ชผ., หผ., ชส., หส.)	3	1-3	12 (ภาคละ 3 คน)	1-3 (ภาคละ 3 คน)
กลุ่มที่ 4	ผู้บริหารระดับต้นประจำสำนักงาน การไฟฟ้าสาขาย่อย (ผจก.กฟย., ผจก.กฟส.(8))	-	-	12 (ภาคละ 3 คน)	1-3 (ภาคละ 3 คน)
กลุ่มที่ 5	นักวิชาการ ระดับ 4 – 11 (รวมตำแหน่งเลขานุการ)	3	1-3	8 (ภาคละ 2 คน)	1-2 (ภาคละ 2 คน)
กลุ่มที่ 6	พนักงานวิชาชีพ (เทคนิค) ระดับ 3 – 9 (รวมพนักงานช่างฮอตไลน์)	2	1-2	12 (ภาคละ 3 คน)	1-3 (ภาคละ 3 คน)
กลุ่มที่ 7	พนักงานวิชาชีพ (บริหาร) ระดับ 3 – 9	2	1-2	8 (ภาคละ 2 คน)	1-2 (ภาคละ 2 คน)
กลุ่มที่ 8	ลูกจ้างช่าง	1	1	8 (ภาคละ 2 คน)	1-2 (ภาคละ 2 คน)
กลุ่มที่ 9	ลูกจ้างอื่น ๆ	1	1	4 (ภาคละ 1 คน)	1 (ภาคละ 1 คน)
กลุ่มที่ 10	ผู้มีความสามารถดีเด่นพิเศษหรือเป็นผู้สร้างชื่อเสียงให้แก่ องค์กร	4			1-4
รวมพนักงานและลูกจ้างดีเด่น (คน)		99			

ใบ Check list คัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นของ กฟภ. ประจำปี 2565

- ☐ ไฟล์แบบเสนอบุคคลเพื่อคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น (เอกสารหมายเลข 1)
- ☐ ไฟล์สรุปคะแนน TRUSTED (เอกสารหมายเลข 4)
- ☐ สไลด์ PowerPoint ตามแบบที่กำหนด (จำนวนไม่เกิน 10 สไลด์)
- ☐ ไฟล์รูปเล่มผลงานที่ส่งเข้าประกวด (ถ้ามี)
- ☐ ไฟล์เอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าผลงานที่ส่งเข้าประกวดตอบสนองนโยบายและแนวคิดของ ผวก.
- ☐ ไฟล์เอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าผลงานที่ส่งเข้าประกวดมีการนำผลงานไปบูรณาการ
- ☐ ไฟล์เอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าผลงานที่ส่งเข้าประกวดมีการนำมาใช้จริง
- ☐ ไฟล์เอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าผลงานที่ส่งเข้าประกวดเมื่อนำไปใช้แล้วก่อให้เกิดผลลัพธ์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน
- ☐ ไฟล์เอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าผลงานที่ส่งเข้าประกวดมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้พัฒนางาน หรือกระบวนการทำงาน/วิธีการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ
- ☐ ไฟล์เอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าผลงานที่ส่งเข้าประกวดได้รับรางวัล
- ☐ ไฟล์ใบสรุปคะแนนเกณฑ์การพิจารณาผลงานพนักงานและลูกจ้างดีเด่น (เอกสารหมายเลข 2)

หมายเหตุ : การจัดส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้จัดส่งในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น

**กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของผู้ที่ได้รับการคัดเลือก
เป็นพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี 2565**

1. กำหนดคุณสมบัติการคัดเลือกเบื้องต้น ประกอบด้วย อายุงาน และผลประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

กลุ่ม	กลุ่มการคัดเลือก	อายุงาน (ปี)	ผลประเมินการปฏิบัติงาน 24 เดือน (ปี 2563 – 2564)
กลุ่มที่ 1	ผู้บริหารระดับกลาง (ชก., รก., อก.,รฝ.)	ไม่กำหนด	ตั้งแต่ ดีมากขึ้นไป (4.00 – 5.00) 2 ปี ติดต่อกัน
กลุ่มที่ 2	ผู้บริหารระดับกลางประจำสำนักงานการไฟฟ้า (ผจก.กฟฟ.ชั้น 2 และชั้น 3, รจก.,ชจก. กฟฟ.ชั้น 1, ชั้น 2 และชั้น 3, ผจก.กฟส.(9-10))	ไม่กำหนด	ตั้งแต่ ดีมากขึ้นไป (4.00 – 5.00) 2 ปี ติดต่อกัน
กลุ่มที่ 3	ผู้บริหารระดับต้น (ขผ., หผ., ชส., หส.)	ไม่กำหนด	ตั้งแต่ ดีมากขึ้นไป (4.00 – 5.00) 2 ปี ติดต่อกัน
กลุ่มที่ 4	ผู้บริหารระดับต้นประจำสำนักงานการไฟฟ้า สาขาย่อย (ผจก.กฟย., ผจก.กฟส.(8))	ไม่กำหนด	ตั้งแต่ ดีมากขึ้นไป (4.00 – 5.00) 2 ปี ติดต่อกัน
กลุ่มที่ 5	นักวิชาการ ระดับ 4 – 11 (รวมตำแหน่งเลขานุการ)	บรรจุก่อน 2 ต.ค. 2562	ตั้งแต่ ดีมากขึ้นไป (4.00 – 5.00) 2 ปี ติดต่อกัน
กลุ่มที่ 6	พนักงานวิชาชีพ (เทคนิค) ระดับ 3 – 9 (รวมพนักงานช่างฮอทไลน์)	บรรจุก่อน 2 ต.ค. 2562	ตั้งแต่ ดีมากขึ้นไป (4.00 – 5.00) 2 ปี ติดต่อกัน
กลุ่มที่ 7	พนักงานวิชาชีพ (บริหาร) ระดับ 3 – 9	บรรจุก่อน 2 ต.ค. 2562	ตั้งแต่ ดีมากขึ้นไป (4.00 – 5.00) 2 ปี ติดต่อกัน
กลุ่มที่ 8	ลูกจ้างช่าง	จ้างก่อน 2 ม.ค. 2563	ตั้งแต่ ดีมากขึ้นไป (4.00 – 5.00) 2 ปี ติดต่อกัน
กลุ่มที่ 9	ลูกจ้างอื่นๆ	จ้างก่อน 2 ม.ค. 2563	ตั้งแต่ ดีมากขึ้นไป (4.00 – 5.00) 2 ปี ติดต่อกัน
กลุ่มที่ 10	ผู้มีความสามารถดีเด่นพิเศษหรือเป็นผู้สร้างชื่อเสียงให้แก่ องค์กร	ไม่กำหนด	ไม่กำหนด

2. ไม่เป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างการสอบสวนทางวินัย ยกเว้นพ้นระยะเวลาการถูกลงโทษมาแล้วเกิน 5 ปี นับถึงวันที่เปิดรับสมัคร

จำนวน และกลุ่มการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี 2565

กลุ่ม	กลุ่มการคัดเลือก	สำนักงานใหญ่ (คน)	ส่วนภูมิภาค (คน)	รวม
1	ผู้บริหารระดับกลาง (ชก., รก., อก., รฝ.)	3	4 (ภาคละ 1 คน)	7
2	ผู้บริหารระดับกลางประจำสำนักงานการไฟฟ้า (ผจก.กฟฟ.ชั้น 2 และชั้น 3, รจก., ชจก. กฟฟ.ชั้น 1, ชั้น 2 และชั้น 3, ผจก.กฟส.(9-10))	-	12 (ภาคละ 3 คน)	12
3	ผู้บริหารระดับต้น (ชผ. , หผ., ชส., หส.)	3	12 (ภาคละ 3 คน)	15
4	ผู้บริหารระดับต้นประจำสำนักงานการไฟฟ้าสาขาย่อย (ผจก.กฟย., ผจก.กฟส.(8))	-	12 (ภาคละ 3 คน)	12
5	นักวิชาการ ระดับ 4 – 11 (รวมตำแหน่งเลขานุการ)	3	8 (ภาคละ 2 คน)	11
6	พนักงานวิชาชีพ (เทคนิค) ระดับ 3 – 9 (รวมพนักงานช่าง ฮอตไลน์)	2	12 (ภาคละ 3 คน)	14
7	พนักงานวิชาชีพ (บริหาร) ระดับ 3 – 9	2	8 (ภาคละ 2 คน)	10
8	ลูกจ้างช่าง	2	8 (ภาคละ 2 คน)	9
9	ลูกจ้างอื่นๆ		4 (ภาคละ 1 คน)	5
10	ผู้มีความสามารถดีเด่นพิเศษหรือเป็นผู้สร้างชื่อเสียงให้แก่ องค์กร	4		4
รวม				99

เกณฑ์การสัมภาษณ์พนักงานและลูกจ้างดีเด่น

ค่าเกณฑ์ การให้คะแนน	ความหมาย
A	การนำเสนอและการตอบคำถาม ชัดเจน เข้าใจง่าย ดึงดูดให้น่าสนใจ สามารถมองภาพรวมของประเด็นปัญหาได้ดี และตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและหาเหตุผลสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม ไหวพริบปฏิภาณดี สามารถนำเสนอแนวทางในการแก้ไข พัฒนางานได้เป็นอย่างดี และสามารถนำไปปฏิบัติหรือต่อยอดได้จริง มีความมั่นใจ แสดงออกถึงภาวะผู้นำ
B	การนำเสนอและการตอบคำถาม ชัดเจน เข้าใจง่าย ดึงดูดให้น่าสนใจ สามารถมองภาพรวมของประเด็นปัญหาได้ดี และตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและหาเหตุผลสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม ไหวพริบปฏิภาณดี สามารถนำเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนางานได้เป็นอย่างดี แต่นำไปปฏิบัติจริงได้ยาก หรือเป็นการนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาในรูปแบบเดิมๆ ตามที่เคยมีการปฏิบัติมา มีความมั่นใจ แสดงออกถึงภาวะผู้นำ
C	การนำเสนอและการตอบคำถาม สามารถตอบได้บ้าง แต่ต้องอธิบายเพิ่มเติมจึงเข้าใจคำถาม สามารถมองภาพรวมของประเด็นปัญหาได้ แต่ตอบประเด็นปัญหาไม่ชัดเจน และตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลแค่บางส่วน สามารถนำเสนอแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนางานได้ แต่นำไปปฏิบัติจริงได้ยาก หรือเป็นการแก้ปัญหาในรูปแบบเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติกันมา มีความมั่นใจ แต่ไม่มีภาวะผู้นำ
D	การนำเสนอและการตอบคำถาม ขาดความชัดเจน ต้องอธิบายเพิ่มเติมจึงเข้าใจคำถาม ตอบไม่ตรงคำถาม ไม่สามารถมองภาพรวมของประเด็นปัญหา ตอบประเด็นปัญหาตามความรู้สึก ขาดข้อมูลประกอบในการตอบคำถาม แนวทางการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนางานเป็นรูปแบบเดิมๆ ที่เคยปฏิบัติกันมา ขาดความมั่นใจ และไม่มีภาวะผู้นำ

ใบสรุปคะแนนการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น

เอกสารหมายเลข 2

กลุ่มที่..... ลำดับที่.....

ส่วนที่ 1

เกณฑ์การพิจารณาผลงานพนักงานและลูกจ้างดีเด่น	ค่าคะแนน
ผลงานที่มีความโดดเด่นในปี 2563 – 2564 จำนวน 1 ผลงาน	75 คะแนน
1. ผลงานตอบสนองนโยบายและแนวคิดของ ผวก.	10 คะแนน
- ผลงานตอบสนองนโยบายและแนวคิดของ ผวก. จำนวนมากกว่า 4 เรื่องขึ้นไป (10 คะแนน)	
- ผลงานตอบสนองนโยบายและแนวคิดของ ผวก. จำนวน 3-4 เรื่อง (6 คะแนน)	
- ผลงานตอบสนองนโยบายและแนวคิดของ ผวก. จำนวน 1-2 เรื่อง (3 คะแนน)	
2.การนำผลงานไปบูรณาการ (หากไม่มีการบูรณาการ จะไม่ได้รับคะแนน)	10 คะแนน
- มีการนำผลงานไปบูรณาการกับหน่วยงานอื่น และก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร (10 คะแนน)	
- มีการนำผลงานไปบูรณาการกับหน่วยงานอื่นขององค์กรภายนอก (6 คะแนน)	
- มีการนำผลงานไปบูรณาการกับหน่วยงานอื่นภายในองค์กร (3 คะแนน)	
3. มีการนำผลงานมาใช้จริงในระดับใด (หากยังไม่นำมาใช้จริง จะไม่ได้รับคะแนน)	10 คะแนน
- มีการนำผลงานมาใช้ในระดับนานาชาติ (10 คะแนน)	
- มีการนำผลงานมาใช้ในระดับประเทศ (8 คะแนน)	
- มีการนำผลงานมาใช้กับหน่วยงานอื่นภายนอกองค์กร (7 คะแนน)	
- มีการนำผลงานมาใช้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ (6 คะแนน)	
- มีการนำผลงานมาใช้ในองค์กร (5 คะแนน)	
- มีการนำผลงานมาใช้ในระดับสายงาน (4 คะแนน)	
- มีการนำผลงานมาใช้ในระดับฝ่าย (3 คะแนน)	
- มีการนำผลงานมาใช้ในระดับกอง (2 คะแนน)	
- มีการนำผลงานมาใช้ในระดับแผนก (1 คะแนน)	

ใบสรุปคะแนนการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น

กลุ่มที่..... ลำดับที่.....

ส่วนที่ 2

4.ผลลัพธ์ของการนำผลงานไปใช้ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน	10 คะแนน
- ผลงานสร้างรายได้ให้กับ กฟผ. (10 คะแนน)	
- ผลงานลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้กับ กฟผ. (6 คะแนน)	
- ผลงานสร้างผลลัพธ์อื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน (3 คะแนน)	
5.มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนางาน หรือกระบวนการทำงาน/วิธีการทำงาน ในรูปแบบต่าง ๆ	15 คะแนน
- มีการนำโปรแกรมพื้นฐาน หรือโปรแกรมอื่น ๆ มาปรับปรุงกระบวนการทำงาน/วิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถลดจำนวนชั่วโมงในการทำงาน และลดจำนวนคนในการปฏิบัติงาน (15 คะแนน)	
- มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน/วิธีการทำงานทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถลดจำนวนชั่วโมงในการทำงาน และลดจำนวนคนในการปฏิบัติงาน (10 คะแนน)	
- มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน/วิธีการทำงานทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถลดจำนวนชั่วโมงในการทำงาน หรือลดจำนวนคนในการปฏิบัติงาน (8 คะแนน)	
- มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน/วิธีการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (4 คะแนน)	
6. การริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน	15 คะแนน
- เป็นผู้คิดริเริ่มในการสร้างสรรค์ผลงาน และดำเนินการสร้างผลงานด้วยตนเอง (15 คะแนน)	
- เป็นผู้คิดริเริ่มในการสร้างสรรค์ผลงาน และร่วมดำเนินการสร้างสรรค์ผลงานแบบกลุ่ม (10 คะแนน)	
- นำผลงานของผู้อื่นมาบูรณาการด้วยตนเอง (8 คะแนน)	
- นำผลงานของผู้อื่นมาร่วมบูรณาการแบบกลุ่ม (5 คะแนน)	
- เป็นผู้ร่วมดำเนินการสร้างสรรค์ผลงานแบบกลุ่ม (3 คะแนน)	
- คิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ยังไม่ดำเนินการสร้างผลงาน (1 คะแนน)	
7. ผลงานมีความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่	5 คะแนน
ผลรวม (คะแนนเต็ม 75 คะแนน)	

ใบสรุปคะแนนการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น

กลุ่มที่..... ลำดับที่.....

8.ผลงานที่ได้รับรางวัล	25 คะแนน
- ผลงานได้รับรางวัลระดับนานาชาติ (25 คะแนน)	
- ผลงานได้รับรางวัลระดับเอเชีย (20 คะแนน)	
- ผลงานได้รับรางวัลระดับอาเซียน (15 คะแนน)	
- ผลงานได้รับรางวัลระดับประเทศ (10 คะแนน)	
- ผลงานได้รับรางวัลระดับองค์กร (5 คะแนน)	
ผลรวม (คะแนนเต็ม 25คะแนน)	
ผลรวมทั้งหมด (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)	

แผนการดำเนินงานโครงการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี 2565

ที่	รายละเอียดงาน	ระยะเวลาดำเนินการ ปี 2564-2565									
		ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ษ.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น										
2	ประชุมหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี 2565										
3	ขออนุมัติจัดทำโครงการ และหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี 2565										
4	แต่ละสายงานดำเนินการคัดเลือกตัวแทนของสายงาน เพื่อเสนอคณะกรรมการฯ (สำนักงานใหญ่) พิจารณาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นต่อไป										
5	คณะกรรมการฯ ของสายงานภาค 1-4 พิจารณาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น										
6	คณะกรรมการฯ (สำนักงานใหญ่) ดำเนินการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น โดยวิธีการ Blind Vote และสัมภาษณ์										
7	ประกาศผลการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี 2565										
8	ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างของรางวัล เพื่อบริจาคให้แก่พนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี 2565										
9	งานพิธีมอบรางวัลพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปี 2565										