



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

สรก.(บก)
วันที่ 3 ต.ค. 2565
เลขที่ 6076

สชก.(บก-ท)
วันที่ 30 ก.ย. 2565
เลขที่ 4417

ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
วันที่ 30 ก.ย. 2565
เลขที่ 4299

ผู้ว่าการ
วันที่ 4 ต.ค. 2565
เลขที่รับ 4165

จาก กรบ.

ถึง ผบค.

เลขที่ กรบ.(กท) ๑๑๘๕/๒๕๖๕

วันที่ 29 ก.ย. 2565

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี

เรียน อผ.บค.

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓ อนุมัติปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อพิจารณาที่ ๓.๓ - ๓.๕ ดังนี้ (เอกสารแนบ ๑)

ข้อ ๓.๓ ขออนุมัติปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยขอปรับในส่วนของการระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ๒ - ๑๑ จากเดิม รอบเดือนตุลาคม - กันยายน (ปีงบประมาณ) เป็นรอบเดือนมกราคม - ธันวาคม (ปีปฏิทิน) โดยเริ่มใช้ในปี ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓.๔ สำหรับวิธีการคำนวณการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๔ ให้ใช้คะแนนประเมินผล ๓ เดือน (๑ ตุลาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓) รวมกับคะแนนประเมินผล ๑๒ เดือน (๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔) โดยให้นำคะแนนมาคำนวณ ดังนี้ (คะแนนฯ(ต.ค.-ธ.ค.๖๓) x ๐.๒) + (คะแนนฯ(ม.ค.-ธ.ค.๖๔) x ๐.๘) = คะแนนประเมินผลฯประจำปี ๒๕๖๔

ข้อ ๓.๕ สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ให้ใช้คะแนนผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนมกราคม - พฤศจิกายน และประมาณการผลการดำเนินงานเดือนธันวาคม

๑.๒ ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ อนุมัติปรับปรุงรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ๒ - ๑๑ ประจำปี ๒๕๖๔ ข้อพิจารณาที่ ๓.๑-๓.๓ ดังนี้ (เอกสารแนบ ๒)

ข้อ ๓.๑ ขออนุมัติยกเลิกการดำเนินการที่เกี่ยวกับการปรับปรุงรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ๒ - ๑๑ ข้อที่ ๓.๓ - ๓.๕ ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓

ข้อ ๓.๒ ขออนุมัติรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ๒ - ๑๑ ประจำปี ๒๕๖๔ สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ โดยใช้รอบเดือนตุลาคม - กันยายน (ปีงบประมาณ) โดยให้ดำเนินการตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่องขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นเดิม

ข้อ ๓.๓ ให้ ผบค. ดำเนินการกำหนดแผนและรายละเอียดการดำเนินการ รูปแบบการประเมิน วิธีการคำนวณผลการประเมินตามรอบปีปฏิทิน และแนวทางการสื่อสารสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๕ สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๖ ต่อไป

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ฝบค. ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันระหว่าง กรบ. และ กงบ. เมื่อวันที่ ๑๓, ๑๕ และ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ เพื่อหารือและพิจารณาแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) และเชื่อมโยงไปยังระบบต่างๆ ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี, การแต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน ฯลฯ

๒.๒ ที่ประชุมคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มีมติให้ กรบ. ดำเนินการศึกษาข้อดี ข้อเสียของการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาเสนอในที่ประชุมครั้งถัดไป (เอกสารแนบ ๓)

๒.๓ ที่ประชุมคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้การประเมินผลการปฏิบัติงานจริง ๑๐ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) และประมาณการผลการปฏิบัติงาน ๒ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕) ในส่วนของวันลาให้มีการตรวจสอบตามข้อเท็จจริง โดยกำหนดการจ่ายเงินเดือนใหม่ ภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๔)

๒.๔ หนังสือ กรบ. เลขที่ กรบ.(กท) ๓๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ กรบ. แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตั้งเกณฑ์วัดการดำเนินงาน (KPI) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๕ บนระบบ PEATA ในช่วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๕)

๒.๕ หนังสือ กรบ. เลขที่ กรบ.(กท) ๙๔๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ กรบ. แจ้งเวียนให้ผู้บริหารและพนักงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ บนระบบ PEATA ภายในวันที่ ๕ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๖)

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การปรับปรุงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี มีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามมติที่ประชุมคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ กำหนดรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๕ และเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๖ โดยแบ่งคะแนนเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

คะแนนประเมินผล การปฏิบัติงาน	ช่วงเวลาการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	หมายเหตุ
ส่วนที่ ๑	๑ ตุลาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	• เนื่องจากมีการเปลี่ยนรอบประเมินผลการปฏิบัติงาน จาก ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เป็น ๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ จึงเห็นควรให้นำคะแนนในช่วง ๓ เดือนนี้ (๑ ตุลาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔) มารวมกับการประเมินในปี ๒๕๖๕
ส่วนที่ ๒	๑ มกราคม - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕	• ผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรก

คะแนน ประเมินผล การปฏิบัติงาน	ช่วงเวลาการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	หมายเหตุ
ส่วนที่ ๓	๑ กรกฎาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕	• ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ทันต่อการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ประจำปี จึงเห็นควรให้มีการประมาณการผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ เดือน (๑ พฤศจิกายน - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕)

๓.๒ กำหนดรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๖ และเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๗ เป็นต้นไป โดยแบ่งคะแนนเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

คะแนน ประเมินผล การปฏิบัติงาน	ช่วงเวลาการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	หมายเหตุ
ส่วนที่ ๑	๑ มกราคม - ๓๐ มิถุนายน	• ผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรก
ส่วนที่ ๒	๑ กรกฎาคม - ๓๑ ธันวาคม	• ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานทัน ต่อการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ประจำปี จึงเห็นควรให้มีการประมาณการผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ เดือน (๑ พฤศจิกายน - ๓๑ ธันวาคม ของทุกปี)

๓.๓ การประมาณการผลการปฏิบัติงานจำนวน ๒ เดือน (เฉพาะเดือนพฤศจิกายนและเดือนธันวาคมของทุกปี) ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ เป็นต้นไป จะถูกนำไปประเมินผลในส่วนที่ ๖ พฤติกรรมตามค่านิยมและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปีถัดไป โดยเกณฑ์วัดการดำเนินงานเรื่องการประเมินความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความทุ่มเททำงานในส่วนของเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและสำเร็จร้อยละ ๑๐๐% ถึงแม้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะแล้วเสร็จตั้งแต่เดือนตุลาคม จึงกำหนดรายละเอียดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ดังนี้

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ค่าเกณฑ์วัด
ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ระดับ	ระดับที่ ๑ สามารถดำเนินงานในปี ๒๕๖๕ ได้แล้วเสร็จ ๒๐% จากค่าคาดการณ์ ระดับที่ ๒ สามารถดำเนินงานในปี ๒๕๖๕ ได้แล้วเสร็จ ๔๐% จากค่าคาดการณ์ ระดับที่ ๓ สามารถดำเนินงานในปี ๒๕๖๕ ได้แล้วเสร็จ ๖๐% จากค่าคาดการณ์ ระดับที่ ๔ สามารถดำเนินงานในปี ๒๕๖๕ ได้แล้วเสร็จ ๘๐% จากค่าคาดการณ์ ระดับที่ ๕ สามารถดำเนินงานในปี ๒๕๖๕ ได้แล้วเสร็จ ตรงกับค่าคาดการณ์ ๑๐๐% หรือดีกว่าค่าคาดการณ์

๓.๔ การนับระยะเวลาปฏิบัติงาน สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๖ ให้พิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงานที่พนักงานใช้จริง นับตั้งแต่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ และ ๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลทันต่อการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี จึงเห็นควรให้มีการสรุปข้อมูลในช่วง ๑ มกราคม - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ไปก่อน และหากมีการลาเกินสิทธิในช่วง ๑ พฤศจิกายน - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ให้ต้นสังกัดแจ้งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบสิทธิในการพิจารณาเงินเดือน โดยการกำหนดวันลาป่วย ลากิจ มาสาย ขาดงาน และโทษทางวินัย เพื่อให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเงินเดือน มีรายละเอียด ดังนี้

รายละเอียดการนับ	เดิม (จำนวน ๑๒ เดือน)	การพิจารณาเลื่อน เงินเดือน ประจำปี ๒๕๖๖ (จำนวน ๑๕ เดือน)	หมายเหตุ
ลาป่วย+ลากิจ	ไม่เกิน ๔๕ วัน	ไม่เกิน ๕๖ วัน	๑๑ วัน (๑ ตุลาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔) + ๔๕ วัน (๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕)
มาสาย	ไม่เกิน ๓๖ ครั้ง	ไม่เกิน ๔๕ ครั้ง	๔ วัน (๑ ตุลาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔) + ๓๖ วัน (๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕)
ถูกพักงาน	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน	ไม่เกิน ๒๒๕ วัน	๔๕ วัน (๑ ตุลาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔) + ๑๘๐ วัน (๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕)

หมายเหตุ : การคำนวณเพื่อหาจำนวนวันในช่วงเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ คำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนวัน (เดิม) } \times ๑๕ \text{ (เดือน)} = \text{จำนวนวันที่มีการเปลี่ยนแปลง}$$

๑๒ (เดือน)

๓.๕ การนับระยะเวลาปฏิบัติงาน สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ให้พิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงานที่พนักงานใช้จริง นับตั้งแต่ ๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ของทุกปี ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลทันต่อการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี จึงเห็นควรให้มีการสรุปข้อมูลในช่วง ๑ มกราคม - ๓๑ ตุลาคม ของทุกปีไปก่อน และหากมีการลาเกินสิทธิในช่วง ๑ พฤศจิกายน - ๓๑ ธันวาคม ให้ต้นสังกัดแจ้งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบสิทธิในการพิจารณาเงินเดือน โดยการกำหนดวันลาป่วย ลากิจ มาสาย ขาดงาน และโทษทางวินัย เพื่อให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเงินเดือน มีรายละเอียด ดังนี้

รายละเอียดการนับ	การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตั้งแต่ ๒๕๖๗ เป็นต้นไป	หมายเหตุ
ลาป่วย+ลากิจ	ไม่เกิน ๔๕ วัน	จำนวน ๑๒ เดือน (๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ของทุกปี) ตั้งแต่ปี ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
มาสาย	ไม่เกิน ๓๖ ครั้ง	
ถูกพักงาน	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน	

๓.๖ รอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี

๓.๖.๑ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖ ใช้รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการนับระยะเวลาปฏิบัติงาน จำนวน ๑๕ เดือน คือ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ และ ตั้งแต่ ๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ (ตามข้อ ๓.๔)

๓.๖.๒ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ใช้รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการนับระยะเวลาปฏิบัติงาน จำนวน ๑๒ เดือน คือ ตั้งแต่ ๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ของทุกปี (ตามข้อ ๓.๕)

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. อนุมัติตามข้อ ๓.๑ - ๓.๖ ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง


(นางภัทรวดี สุวิทย์พันธุ์)
อก.รบ.

เรียน รผก.(บก) ผ่าน ผชก.(บก.-ท) ^{๓๕๑}
- ๓ ต.ค. ๒๕๖๕
เพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ
ขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. พิจารณาอนุมัติ
ตามรายละเอียดที่ กรบ. เสนอต่อไปด้วย

เรียน ผวก.

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามรายละเอียด
ที่ ผบค. เสนอต่อไปด้วย


(นายสุพจน์ บัวคง)
อผ.บค.
29 ก.ย. 2565

อนุมัติตามเสนอ



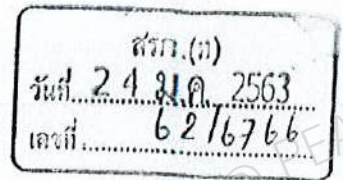
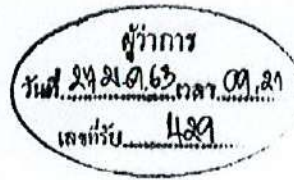
(นายสุกษชัย เอกอู่)
ผวก.
- ๕ ต.ค. ๒๕๖๕


(นายภิญโญ ทองเจิม)
รผก.(บก)

4 ต.ค. 2565



ด่วนมาก



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก ผบค.

ถึง สรภ.(ท)

เลขที่ กรข. (ท.) ๑๖๖๖/๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ ม.ค. ๒๕๖๓

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ (PEATA) และขออนุมัติปรับปรุงระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน

เรียน รผภ.(ท)

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model : SE-AM) ๒.๖ การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) เรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือ Performance Management System (PMS) กำหนดให้องค์กรต้องมีการพัฒนาระบบประเมินผล โดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเครื่องมือ เชื่อมโยงกับสมรรถนะของบุคลากร มีการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผล (PMS Tools) และบูรณาการกับระบบบริหารทุนมนุษย์อื่น ๆ (ตามเอกสารแนบ ๑)

๑.๒ ตามเกณฑ์ BSC ระดับองค์กร ข้อ HR๑ แผนงานพัฒนากลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ (PMS) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา (เอกสารแนบ ๒)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ จากผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานในปี ๒๕๖๒ ในส่วนของการประเมินผลและการให้ผลย้อนกลับ (PF) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ ๔.๐๑ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และมีจำนวนข้อคำถามปลายเปิดจากพนักงานในส่วนของการประเมินผลและการให้ผลย้อนกลับ (PF) ที่ กฟภ. ควรปรับปรุงและพัฒนา จำนวน ๖,๙๒๗ คำถาม (เอกสารแนบ ๓)

๒.๒ อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๑ ธ.ค. ๒๕๖๑ เรื่องขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน (เอกสารแนบ ๔)

๒.๓ ตามหนังสือเลขที่ สรภ.(ท) ๔๓๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑ พ.ย. ๒๕๖๒ ขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานในสังกัด กฟต.๓ ช่วยพัฒนาระบบ PEATA (เอกสารแนบ ๕)

๒.๔ แผนยุทธศาสตร์องค์กร, แผนผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SEAM), แผน BSC องค์กรและสายงาน, แผนปฏิบัติสายงาน, การประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับ ๑๒ ขึ้นไปและเทียบเท่า มีรอบการประเมินเป็นปีปฏิทิน (ม.ค. - ธ.ค.) แต่การประเมินผลการดำเนินงานของพนักงานระดับ ๒ - ๑๑ มีรอบการประเมินเป็นปีงบประมาณ (ต.ค. - ก.ย.) ซึ่งไม่สอดคล้องและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้พนักงาน กฟผ. มีระบบเทคโนโลยีรองรับผลการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ที่นำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล อีกทั้งยังกระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร และ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องของ แผนยุทธศาสตร์องค์กร, แผนผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SEAM), แผน BSC องค์กรและสายงาน, แผนปฏิบัติสายงาน, การประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับ ๑๒ ขึ้นไปและเทียบเท่า ให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัด, สามารถติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง อันจะนำไปสู่ประสิทธิผล การดำเนินงานในระดับองค์กร, ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล, ในทิศทางที่ดีขึ้น จึงเห็นควรนำเสนอขออนุมัติ ดังนี้

๓.๑ ให้ ผบค. ดำเนินการนำร่องใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ (PEATA) ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้อำนวยการฝ่าย ในระบบ <http://peata.pea.co.th/PMS/> (เอกสารแนบ ๖)

๓.๒ ให้ดำเนินการขยายผลการพัฒนาการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบสารสนเทศ (PEATA) ทั้งทั้งองค์กร ในปี ๒๕๖๓ โดยมีรายละเอียดดังนี้

[illegible]

๖. เก็บข้อมูลการใช้งานของระบบ และปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการขององค์กรและพนักงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
๗. สำนักรวความพึงพอใจการใช้ระบบฯ											/	/

๓.๓ ขออนุมัติปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยขอปรับในส่วนของรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ๒ - ๑๑ จากเดิม รอบเดือน ต.ค. - ก.ย. (ปีงบประมาณ) เป็นรอบเดือน ม.ค. - ธ.ค. (ปีปฏิทิน) โดยเริ่มใช้ในปี ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๓.๔ สำหรับวิธีการคำนวณการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๔ ให้ใช้คะแนนประเมินผล ๓ เดือน (๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๑ ธ.ค. ๖๓) รวมกับคะแนนประเมินผล ๑๒ เดือน (๑ ม.ค. ๖๔ - ๓๑ ธ.ค. ๖๔) โดยให้นำคะแนน มาคำนวณดังนี้

(คะแนนฯ (ต.ค.๖๓-ธ.ค.๖๓) x ๐.๒) + (คะแนนฯ (ม.ค.๖๔-ธ.ค.๖๔) x ๐.๘) = คะแนนประเมินผลประจำปี ๒๕๖๔

๓.๕ สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ให้ใช้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เดือน ม.ค. - พ.ย. และประมาณการผลการดำเนินงานเดือน ธ.ค.

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. เพื่อยกมติตามข้อ ๓.๑ - ๓.๕ ต่อไปด้วยจะขอบคุณยิ่ง

๑๒ ๑

(นายมนต์ชัย ดานูโพธิ์บริบูรณ์)

อฝ.บค.

เรียน ผวก.

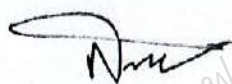
เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามข้อ ๓.๑ - ๓.๕ ตามที่ ผบค. เสนอ

(นางนราวดี ศิริสมรรถการ)

รผก.(ท)

24 ม.ค. 2563

อนุมัติตามเสนอ



(นายสมพงษ์ ปรึพเพรช)

ผวก.

28 ม.ค. 2563



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ด่วนมาก



สวท.(บก)
วันที่ 13 ส.ค.2564
เลขที่ 4143

จาก กรบ.

ถึง ผบค.

เลขที่ กรบ.(กท.)534/2564

วันที่ 02 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ 2 - 11

เรียน อ.ผ.บค.,

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 $(คะแนน(ต.ค.-ธ.ค.63) \times 0.2) + (คะแนน(ม.ค.-ธ.ค.64) \times 0.8) =$ คะแนนประเมินผลประจำปี 2564

ข้อ 3.5 สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี 2565 เป็นต้นไปให้ใช้คะแนนผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนมกราคม - พฤศจิกายนและประมาณการผลการดำเนินงานเดือนธันวาคม

2. ข้อเท็จจริง

2.1 ตามกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบผลการประเมินเรียบร้อยแล้วจะต้องนำเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับเพื่อเตรียมเสนอพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี 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 ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการหารือและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่ประชุมจึงเห็นชอบให้คณะทำงานฯกลับไปพิจารณาศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม 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



(นายสุภชัย เอกอุ่น)
ผวก.

17 ส.ค. 2564

เรียน ผชก.(บก-ท)

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



(นายธรรมบุญ สำราญเกษ)
รผ.บค. รักษาการแทน อผ.บค.
11 ส.ค. 64

กองระบบงานบุคคล
โทร. 9156


(นางภัทรวดี สุวิทย์พันธุ์)
อก.รบ.

เรียน รผก.(บก)

เพื่อโปรดพิจารณานำเสนอ
ผวก. อนุมัติตามรายละเอียดที่ ผบค. -
กรบ. เสนอต่อไปด้วย



(นายมนต์ชัย ดานโพธิ์บริบูรณ์)
ผชก.(บก-ท)
13 ส.ค. 64

(นายสุชาติ เครือแก้ว)
รผก.(บก)
13 ส.ค. 64

รายงานการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงวิธีการโอนเงินเดือนประจำปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
วันพฤหัสบดีที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น.
Online : Webex Meeting

รายชื่อคณะกรรมการที่เข้าร่วมประชุม

๑.	นายภิญโญ	ทองเจิม	รผก.(บก)	ประธานคณะกรรมการฯ
๒.	นายมนตรี	ยันตรวัฒนา	ผชก.กฟผ.๒	คณะกรรมการฯ
๓.	นายอารมณ	สิงห์เงิน	อฝ.นย.	คณะกรรมการฯ
๔.	นางสาวพรรณทิพา	อินทร์ตัน	รผ.บค แทน อฝ.บค.	คณะกรรมการฯ
๕.	นายจิรวัดน์	นันทรวรเวช	ผจก.กฟผ.๒ แทน ประธานชมรม ผจก.	คณะกรรมการฯ
๖.	นายอนุชา	อินทวงศ์	อก.อก.กฟผ.๑	คณะกรรมการฯ
๗.	นายมนทล	จำสุข	อก.งบ.	คณะกรรมการฯ
๘.	นายกิตติชัย	ใสสะอาด	ประธาน สร.กฟผ.	คณะกรรมการฯ
๙.	นางภัทรวดี	สุวิทย์พันธุ์	อก.รบ.	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๐.	นางสาวศลิษา	เวชโซ	หผ.พท. กรบ.	ผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อคณะกรรมการที่ไม่ได้เข้าร่วมประชุม

๑.	นายอิสเรศ	เจนศุภการ	ผชก.(บ)	รองประธานคณะกรรมการฯ
๒.	นางกรภัทร	ยิ้มแย้ม	อก.พก.	คณะกรรมการฯ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑.	นายดนุพล	คุณประสพ	ชก.อก. กฟผ.๒
๒.	นายเอนกพล	คงเกลี้ยง	หผ.บต. กงบ. ผบค.
๓.	นางมานิตา	วงศ์ปัญญา	ชผ.สท. กงบ. ผบค.
๔.	นายธีรชัย	นวรรตน์ ณ อยุธยา	หผ.กท. กรบ. ผบค.
๕.	นางสาวอัยรดา	วัฒนาบรรจงสุข	ชผ.กท. กรบ. ผบค.
๖.	นางณัฐสนันท์	จิตต์สุทธิผล	นบค.๗ ผกท. กรบ. ผบค.
๗.	นายสมิต	อาทิตยา	ชผ.พท. กรบ. ผบค.
๘.	นางสาวนิการัตน์	วาทีนุกิจ	นบค.๕ กรบ. ผบค.

เปิดประชุม ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ อนุมัติแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงวิธีการโอนเงินเดือนประจำปีเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างองค์กรและชื่อตำแหน่งในปัจจุบัน โดย คณะทำงานประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑) รองผู้ว่าการบริหารองค์กร | ประธานคณะทำงานฯ |
| ๒) ผู้ช่วยผู้ว่าการบัญชีและการเงิน | รองประธานคณะทำงานฯ |
| ๓) ผู้ช่วยผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต๒ (ภาคกลาง)
จังหวัดชลบุรี | คณะทำงานฯ |
| ๔) ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ | คณะทำงานฯ |
| ๕) ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล | คณะทำงานฯ |
| ๖) ประธานชมรมผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค | คณะทำงานฯ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองอำนาจการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต๑
(ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ | คณะทำงานฯ |
| ๘) ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการองค์กร | คณะทำงานฯ |
| ๙) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | คณะทำงานฯ |
| ๑๐) ผู้แทน สหภาพแรงงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค | คณะทำงานฯ |
| ๑๑) ผู้อำนวยการกองระบบงานบุคคล | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๒) หัวหน้าแผนกพัฒนาระบบผลตอบแทน กองระบบงานบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะทำงานฯ มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

พิจารณาปรับปรุงกรอบเปอร์เซ็นต์รวมต่ำสุด-สูงสุด และช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณา เงินเดือนให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และติดตามผลกระทบของการโอนเงินเดือนประจำปีจากกรอบเปอร์เซ็นต์รวมต่ำสุด-สูงสุด และช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือนดังกล่าว รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อ กฟผ.

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณา

เรื่องที่ ๑ พิจารณาช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๖ เลื่อนเงินเดือน ๑ มกราคม ๒๕๖๖

ช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา (ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๔) เป็นดังนี้

๑) พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ รฝ. และตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่นลงมาที่ปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕(๑ ม.ค. ๒๕๖๕)
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๑.๐๐๐๐% - ๕.๐๐๐๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๕.๐๐๐๑% - ๗.๐๐๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๔๙	๖.๕๐๐๐% - ๑๐.๐๐๐๐%
ดีเยี่ยม	๔.๕๐ - ๕.๐๐	๗.๐๐๐๐% - ๑๒.๐๐๐๐%

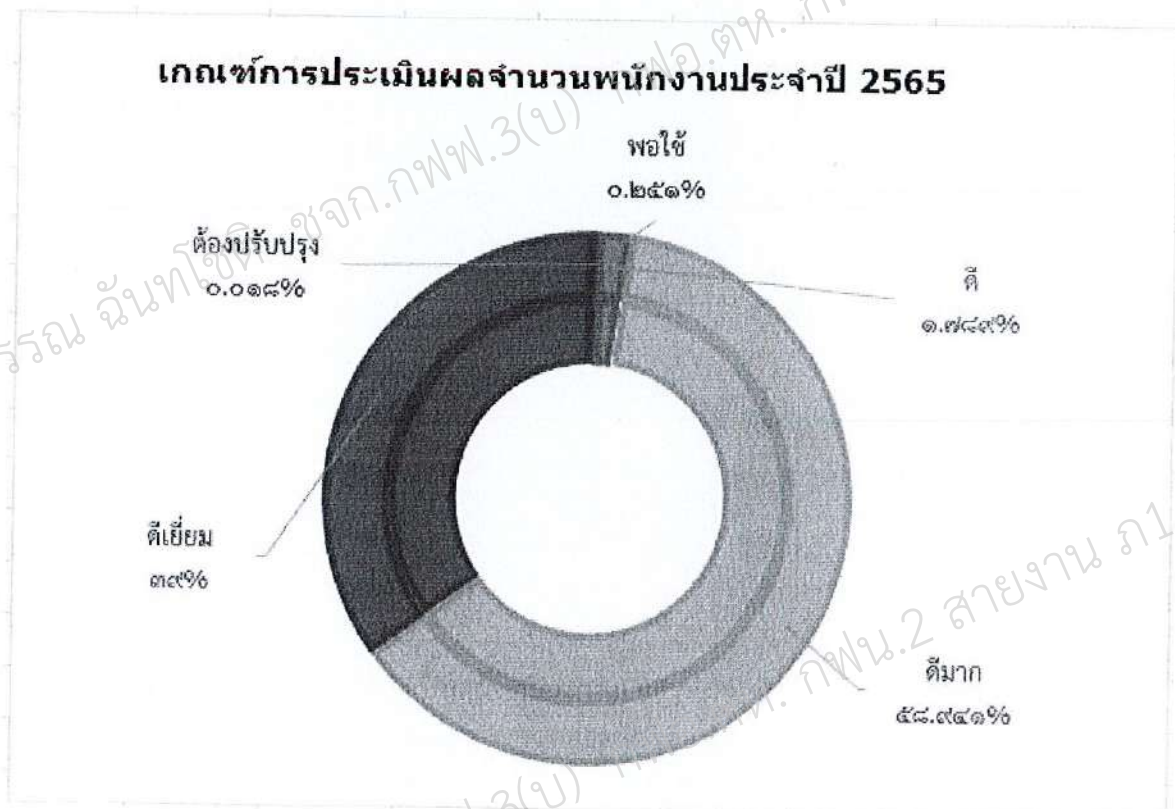
๒) พนักงานผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานประจำไม่ครบ ๑๒ เดือนแต่ครบ ๖ เดือนขึ้นไป ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕(๑ ม.ค. ๒๕๖๕)
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๑.๐๐๐๐% - ๕.๐๐๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๔๙	๕.๐๐๐๑% - ๗.๐๐๐๐%
ดีเยี่ยม	๔.๕๐ - ๕.๐๐	๕.๐๐๐๑% - ๗.๐๐๐๐%

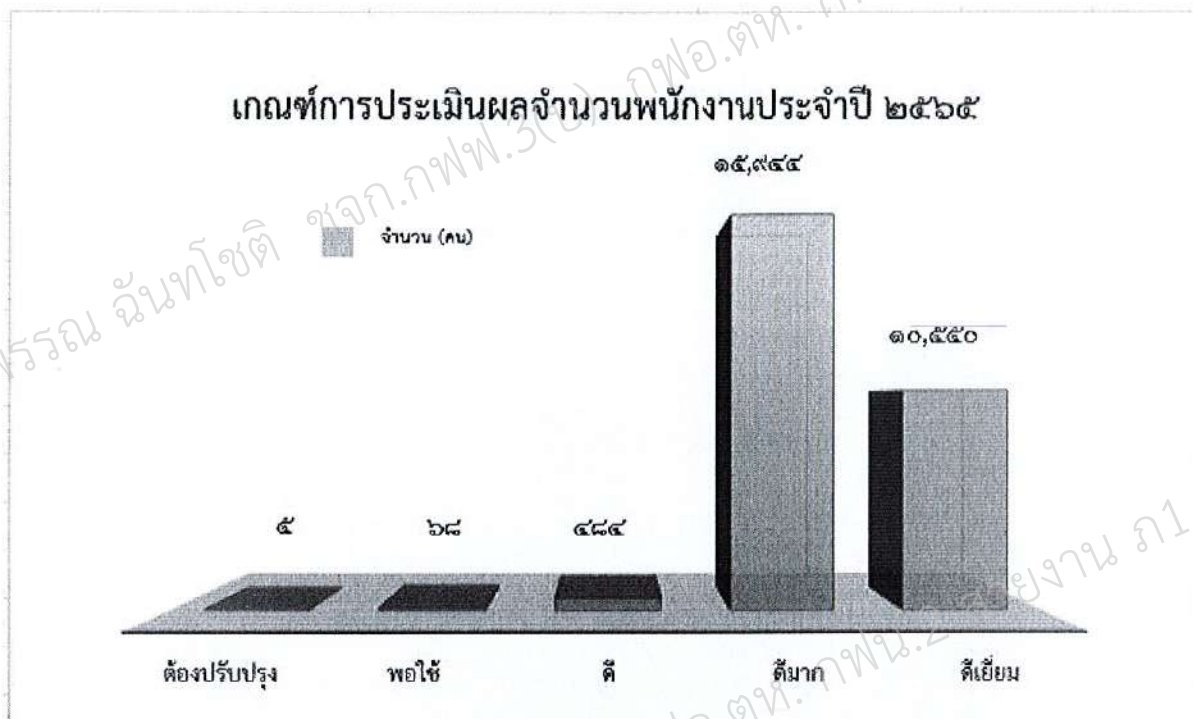
๒.๑ โดยสรุปผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนปี ๒๕๖๕ (๑ มกราคม ๒๕๖๕) ได้ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	จำนวนคน	คิดเป็น (%)
ต้องปรับปรุง	๕	๐.๐๑๘
พอใช้	๖๘	๐.๒๕๑
ดี	๔๘๔	๑.๗๘๙
ดีมาก	๑๕,๙๔๔	๕๘.๙๔๑
ดีเยี่ยม	๑๐,๕๕๐	๓๙
รวม	๒๗,๐๕๑	๑๐๐

สามารถแสดงเป็นแผนภูมิวงกลม และแผนภูมิแท่งได้ ดังนี้



การประชุมคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงวิธีการโอนเงินเดือนประจำปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
วันพฤหัสบดีที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น.



ตารางเปรียบเทียบผลการโอนเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕

เกณฑ์การประเมินผล	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕		ผลต่าง	
	จำนวน (คน)	คิดเป็น (%)	จำนวน (คน)	คิดเป็น (%)	จำนวน (คน)	คิดเป็น (%)
ต้องปรับปรุง	๑	๐.๐๐๔	๕	๐.๐๑๘	เพิ่มขึ้น ๔	๔๐๐
พอใช้	๘๓	๐.๓๐๓	๖๘	๐.๒๕๑	ลดลง ๑๕	-๑๘.๐๗๒
ดี	๕๔๐	๑.๙๗๓	๔๘๔	๑.๗๘๙	ลดลง ๕๖	-๑๐.๓๗๐
ดีมาก	๑๗,๑๙๕	๖๒.๘๑๐	๑๕,๙๔๔	๕๘.๙๔๑	ลดลง ๑,๒๕๑	-๗.๒๗๕
ดีเยี่ยม	๙,๕๕๗	๓๔.๙๑๐	๑๐,๕๕๐	๓๙	เพิ่มขึ้น ๙๙๓	๑๐.๓๙๐
รวม	๒๗,๓๓๖	๑๐๐	๒๗,๐๕๑	๑๐๐	-	-

ทั้งนี้ ตามข้อบังคับ กพ.ก. ว่าด้วยระเบียบพนักงาน(ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ.๒๕๔๘ ข้อ ๒๔ ให้ผู้ว่าการวางหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำปีให้แก่พนักงาน ในวรรคท้าย กำหนดว่า “ผลการประเมินใด จะได้เลื่อนร้อยละเท่าใดของเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้ว่าการประกาศเป็นแต่ละปี”

๒.๓ กรบ. ได้รวบรวมข้อมูลเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ดังนี้

๑ มกราคม ๒๕๖๓

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๒.๕๐๐๐% - ๕.๐๐๐๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๕.๐๐๐๑% - ๗.๐๐๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๔๙	๗.๐๐๐๑% - ๑๐.๐๐๐๐%
ดีเยี่ยม	๔.๕๐ - ๕.๐๐	๗.๒๕๐๐% - ๑๒.๐๐๐๐%

๑ มกราคม ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๑.๐๐๐๐% - ๕.๐๐๐๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๕.๐๐๐๑% - ๗.๐๐๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๔๙	๖.๕๐๐๑% - ๑๐.๐๐๐๐%
ดีเยี่ยม	๔.๕๐ - ๕.๐๐	๗.๐๐๐๐% - ๑๒.๐๐๐๐%

๒.๔ กรบ. ได้รวบรวมข้อมูลเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานประจำ ไม่ครบ ๑๒ เดือนแต่ครบ ๖ เดือนขึ้นไป ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕(๑ ม.ค. ๒๕๖๕)
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐- ๒.๙๙	๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๑.๐๐๐๐% - ๕.๐๐๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๔๙	๕.๐๐๐๑% - ๗.๐๐๐๐%
ดีเยี่ยม	๔.๕๐ - ๕.๐๐	๕.๐๐๐๑% - ๗.๐๐๐๐%

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้กำหนดช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือน ประจำปี ๒๕๖๖ (๑ มกราคม ๒๕๖๖) ของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ รฝ. และตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่น ลงมาที่ปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน และ พนักงานผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานประจำ ไม่ครบ ๑๒ เดือนแต่ครบ ๖ เดือนขึ้นไป เช่นเดียวกับการพิจารณาเงินเดือน ประจำปี ๒๕๖๕ (ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕)

ทั้งนี้ ที่ประชุมมีข้อเสนอแนะให้กองระบบงานบุคคลทบทวนวิธีการปฏิบัติในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และสื่อสารเรื่องการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยเน้นให้ผู้บังคับบัญชา ต้องมีการทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ กับพนักงานผู้รับการประเมิน ตั้งแต่เริ่มต้นการ ปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้นๆ และเห็นควรให้มีคณะกรรมการในหน่วยงานนั้นเพื่อพิจารณาผล การปฏิบัติงานต่อจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น กรณีมีพนักงานได้รับการประเมินผลใน ระดับเกณฑ์ต้องปรับปรุง พอใช้ และ ดีเยี่ยม และให้ ผบค. ดำเนินการศึกษาปรับปรุงหลักเกณฑ์ การประเมินผลในระยะยาว

เรื่องที่ ๒

พิจารณาวิธีการคำนวณคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการพิจารณาเงินเดือน ประจำปี ๒๕๖๖ (๑ มกราคม ๒๕๖๖)

ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓ กำหนดให้เปลี่ยนรอบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จากปีงบประมาณ คือ ตุลาคม ถึงกันยายน (ปีถัดไป) เป็นรอบปีปฏิทิน คือ มกราคม ถึง ธันวาคม และอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ เพื่อขอเลื่อนงานใช้การประเมินตามรอบปี ปฏิทินในปี ๒๕๖๔ และนำมาใช้ในการประเมินปี ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการพิจารณาเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเสนอวิธีการคำนวณ ดังนี้

รูปแบบที่ ๑

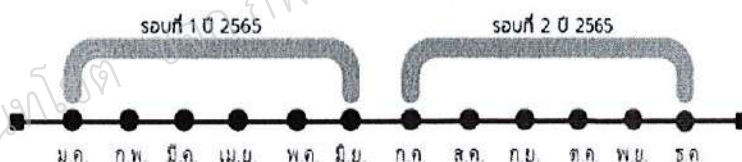
นำคะแนนประเมินประจำปี ๒๕๖๕ มาคำนวณเพียงปีเดียว (รอบที่ ๑ คือ ๑ มกราคม ถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ และรอบที่ ๒ คือ ๑ กรกฎาคม ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕)

$$\frac{(\text{คะแนนประเมิน ม. ค. ถึง มิ. ย. 65} + \text{คะแนนประเมิน ก. ค. ถึง ธ. ค. 65})}{2} = \text{คะแนนประเมินในรูปแบบที่ 1}$$

ตัวอย่างการคำนวณในรูปแบบที่ 1

$$\frac{(3.98 + 4.16)}{2} = \frac{8.14}{2} = 4.07$$

กราฟแสดงช่วงของการประเมิน



การประชุมคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
วันพฤหัสบดีที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ข้อดีของการประเมินรูปแบบที่ ๑

๑. ง่ายต่อการคำนวณคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
๒. สะดวกสำหรับพนักงานในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รูปแบบที่ ๒

นำคะแนนประเมินตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ รวมกับคะแนนประเมินประจำปี ๒๕๖๕ (ในแบบที่ ๑)

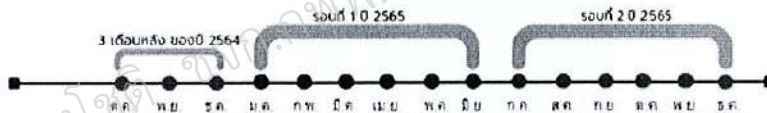
$$\left(\text{คะแนนประเมิน ค.ศ. ถึง ค.ศ. 64} \times \frac{3}{15} \right) + \left(\left(\frac{\text{คะแนนประเมิน ม.ค. ถึง มิ.ย. 65} + \text{คะแนนประเมิน ก.ค. ถึง ธ.ค. 65}}{2} \right) \times \frac{12}{15} \right)$$

= คะแนนประเมินในรูปแบบที่ 2

ตัวอย่างการคำนวณในรูปแบบที่ 2

$$\begin{aligned} & \left(4.12 \times \frac{3}{15} \right) + \left(\left(\frac{3.98 + 4.16}{2} \right) \times \frac{12}{15} \right) \\ &= \left(4.12 \times \frac{3}{15} \right) + \left(4.07 \times \frac{12}{15} \right) \\ &= (4.12 \times 0.2) + (4.07 \times 0.8) \\ &= 0.824 + 3.256 = 4.08 \end{aligned}$$

กราฟแสดงช่วงของการประเมิน



ข้อดีของการประเมินรูปแบบที่ ๒

๑. คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานครอบคลุมครบทุกปีการประเมิน

มติที่ประชุม

มีมติให้ทางแผนกกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล กองระบบงานบุคคล ดำเนินการศึกษาข้อดี ข้อเสียของการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาเสนอในที่ประชุมครั้งถัดไป

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

ผู้จัดรายงานการประชุม

ให้เกียรติ วาทีนุกิจ

(นางสาวนิการัตน์ วาทีนุกิจ)
นบค.๕ ผพท.กรบ.

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ภทนต์ สุวิทย์พันธุ์

(นางภทนต์ สุวิทย์พันธุ์)
อ.กร.บ.

คณะกรรมการ และเลขานุการฯ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงวิธีการโอนเงินเดือนประจำปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
วันพุธที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น.
Online : Webex Meeting และห้อง สชก.(บก-กม) ชั้น ๔ อาคาร LED

รายชื่อคณะกรรมการที่เข้าร่วมประชุม

๑.	นายภิญโญ	ทองเจิม	รผก.(บก)	ประธานคณะกรรมการ
๒.	นายมนตรี	ยันตรวัฒนา	ผชก.กฟผ.๒	คณะกรรมการ
๓.	นายอารมณ	สิงห์เงิน	อฝ.นย.	คณะกรรมการ
๔.	นางสาวพรรณทิพา	อินทร์น	รผ.บค แทน อผ.บค.	คณะกรรมการ
๕.	นายอนุชา	อินทวงศ์	อก.อก.กฟผ.๑	คณะกรรมการ
๖.	นายมนพล	จำสุข	อก.งบ.	คณะกรรมการ
๗.	นายกิตติชัย	ใสสะอาด	ประธาน สร.กฟผ.	คณะกรรมการ
๘.	นางสาวสราวุธ	เกียรติศักดิ์ขจร	ชก.รบ. แทน อก.รบ.	คณะกรรมการและเลขานุการ
๙.	นางสาวศลิษา	เวชโช	หผ.พท. กรบ.	ผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อคณะกรรมการที่ไม่ได้เข้าร่วมประชุม

๑.	นายอิสเรศ	เจนศุภการ	ผชก.(บ)	รองประธานคณะกรรมการ
๒.	นายวิเชียร	เฮงอุดมทรัพย์	ผจก.กฟผ.๑ ประธานชมรม ผจก.	คณะกรรมการ
๓.	นางภรภัทร	ยิ้มแย้ม	อก.พท.	คณะกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑.	นายธีรชัย	นวรรตน์ ณ อยุธยา	หผ.กท. กรบ. ฝบค.
๒.	นางสาวอัยรดา	วัฒนบรรจงสุข	ชผ.กท. ผกท. กรบ. ฝบค.
๓.	นางสาวประวีณนุช	ศรีขจรวงศ์	นบค.๕ ผกท. กรบ. ฝบค.
๔.	นายสมิต	อาทิตยา	ชผ.พท. ผพท. กรบ. ฝบค.
๕.	นางสาวนิการัตน์	วาทีนุกิจ	นบค.๕ ผพท. กรบ. ฝบค.

เปิดประชุม ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ
รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องพิจารณา

เรื่องที่ ๑

๑. เรื่องเดิม

ข้อบังคับว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ ๒๕) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑ ข้อ ๒๒ ให้ผู้ว่ากรมอำนาจพิจารณาโอนเงินเดือนหรือค่าจ้างพนักงานรายเดือนหรือพนักงานรายวันตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กล่าวไว้ในหมวดนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ของปีที่ผ่านมา

๑.๒ อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓ กำหนดให้เปลี่ยนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยขอปรับในส่วนของรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ๒ - ๑๑ จากเดิม รอบเดือน ต.ค. - ก.ย. (ปีงบประมาณ) เป็นรอบเดือน ม.ค. - ธ.ค. (ปีปฏิทิน) โดยเริ่มใช้ในปี ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๑.๓ อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ อนุมัติปรับปรุงรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ๒ - ๑๑ ประจำปี ๒๕๖๔ สำหรับการพิจารณาโอนเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ โดยใช้รอบเดือนตุลาคม - กันยายน (ปีงบประมาณ)

๒. ข้อเท็จจริง

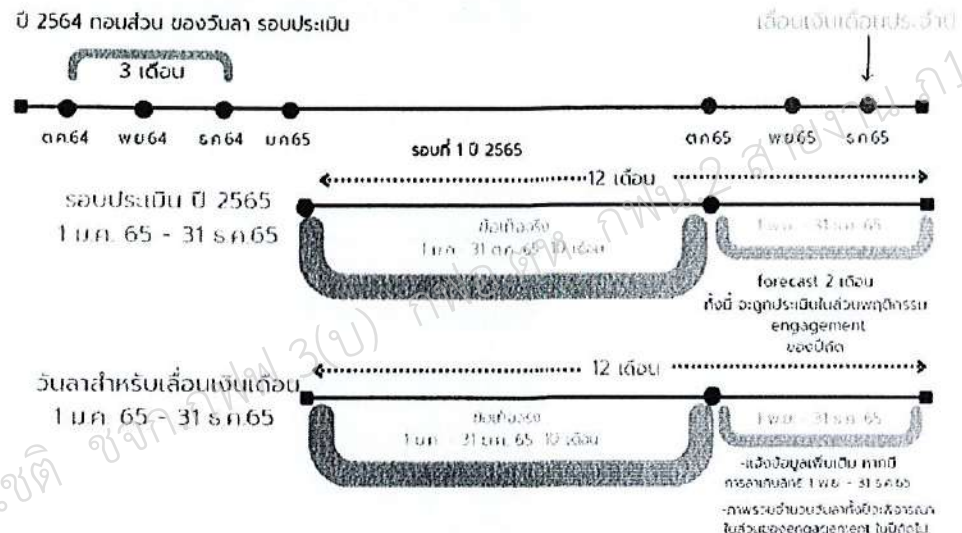
๒.๑ กรบ. ได้นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณา ในครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และมีมติที่ประชุมให้ กรบ. ดำเนินการศึกษาข้อดี ข้อเสียของการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาเสนอในที่ประชุม

๒.๒ หนังสือ กรบ.(กท) ๓๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตั้งเกณฑ์วัดการดำเนินงาน (KPI) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๕ ในระบบ PEATA ในช่วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๕

๒.๓ หนังสือ กรบ.(กท) ๙๔๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ขอให้ผู้บริหารและพนักงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ในระบบ PEATA-PMS ภายในวันที่ ๕ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามอนุมัติ ผวก. ที่ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามความเป็นจริง และการนับวันลาเพื่อคำนวณสิทธิในการพิจารณาเงินเดือน กรบ. จึงนำเสนอที่ประชุมพิจารณา รอบประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๖ โดยประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑ ม.ค. - ๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๕ ดังนี้



ดังนั้น 1. การเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 มกราคม 2566 .

➔ รอบประเมิน 15 เดือน (ธ.ค. 64- ธ.ค. 64) + (1 ม.ค. 65- 31 ธ.ค. 65).

➔ วันลา 15 เดือน (ธ.ค. 64- ธ.ค. 64) + (1 ม.ค. 65- 31 ธ.ค. 65).

2. การเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 มกราคม 2567 .

➔ รอบการประเมิน 12 เดือน 1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2566.

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานปี ๒๕๖๕ และรอบวันลาสำหรับการพิจารณา
เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖ จะใช้รอบประเมินนับตั้งแต่
๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยข้อเท็จจริงสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ที่ลาในระบบ PMS เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานจริง ๑๐ เดือน (๑ ม.ค.-๓๑ ธ.ค.
๒๕๖๕) และประมาณการผลการปฏิบัติงาน ๒ เดือน (๑ พ.ย.-๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๕) ซึ่งจะถูก
นำไปประเมินผลในส่วนของการพิจารณาของปีถัดไป สำหรับวันลาจะพิจารณาตามวันลาที่
พนักงานใช้ไปจริง นับตั้งแต่ วันที่ ๑ ม.ค. - ๓๑ ธ.ค. ๖๕ และหากมีการลาเกินสิทธิในช่วง ๑ พ.ย. -
๓๑ ธ.ค. ๖๕ ให้ต้นสังกัดแจ้งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบสิทธิในการพิจารณาเงินเดือน และ
ในช่วงรอยต่อของรอบการประเมินผลใหม่นี้ทำให้การเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มกราคม
๒๕๖๖ มีรอบการประเมินรวมเป็น ๑๕ เดือน และนับวันลา ๑๕ เดือนด้วยเช่นกัน

มติที่ประชุม

คณะกรรมการเห็นชอบให้การประเมินผลการปฏิบัติงานจริง ๑๐ เดือน (๑ ม.ค.-๓๑ ต.ค. ๒๕๖๕) และประมาณการผลการปฏิบัติงาน ๒ เดือน (๑ พ.ย.-๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๕) ซึ่งจะถูกนำไปประเมินผลในส่วนของพฤติกรรมในปี ๒๕๖๖ โดยเกณฑ์วัดการดำเนินงานเรื่องการประเมินความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความทุ่มเททำงานในส่วนในเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วง ๑๐๐% ถึงแม้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะแล้วเสร็จตั้งแต่เดือนตุลาคม

สำหรับวันลาให้มีการตรวจสอบตามข้อเท็จจริง โดยกำหนดการจ่ายเงินเดือนใหม่ภายในมกราคม ๒๕๖๖ เช่นเดิม

กำหนดการนับวันลาป่วย ลากิจ มาสาย ขาดงาน และโทษทางวินัย เพื่อให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเงินเดือนโดยมีรายละเอียด ดังนี้

เดิม ลาป่วย + ลากิจ ไม่เกิน ๔๕ วัน คำนวณเป็น ไม่เกิน ๕๖ วัน

เดิม มาสาย ไม่เกิน ๓๖ ครั้ง คำนวณเป็น ไม่เกิน ๔๕ ครั้ง

เดิม ถูกพักงาน ไม่เกิน ๑๘๐ วัน คำนวณเป็น ๒๒๕ วัน

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

ผู้จดยางงานการประชุม

ไกรรัตน์ วาห์นกิจ

(นางสาวไกรรัตน์ วาห์นกิจ)
นบค.๕ ผพท.กรบ.

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวสราวุดี เกียรติศักดิ์ขจร)
ชก.รบ. ปฏิบัติงานแทน อก.รบ.
คณะกรรมการ และเลขานุการฯ



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก ผบค.

ถึง ทุกหน่วยงาน

เลขที่ กรบ.(กท.)31/2565

วันที่ 11 มกราคม 2565

เรื่อง แจ้งเวียนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ดำเนินการตั้งเกณฑ์วัดการดำเนินงาน (KPI) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2565 ในระบบ PEATA

เรียน รผก., ผชก., ผชช., อผ., อก., ผจก.กฟฟ. ชั้น 1-3, ผจก.กฟส. และ ผจก.กฟย.

ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 3 มีนาคม 2564 เรื่องเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ Enablers ด้าน HCM ข้อ 6.1 กำหนดให้แต่ละหน่วยงานต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดผ่านระบบ PEATA และอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2564 เรื่องขออนุมัติปรับปรุงรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ 2-11 เป็นรอบเดือนมกราคม - ธันวาคม โดยเริ่มใช้ในปี 2565 นั้น

ในการนี้ ผบค. ขอให้ผู้บริหารและพนักงานทุกหน่วยงานดำเนินการจัดทำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2565 ในส่วนของการจัดทำข้อตกลงเกณฑ์วัดประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ผ่านระบบ PEATA ตาม Link: <http://peata.pea.co.th/PMS> ภายในวันจันทร์ที่ 31 มกราคม 2565 โดยท่านสามารถ Download คู่มือการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบ PEATA (ในส่วนของการจัดทำ KPI) ตามเอกสารแนบ

ทั้งนี้ระบบจะดำเนินการเปิดให้ท่านดำเนินการปรับปรุง KPI อีกครั้ง ในช่วงเดือนมีนาคม 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน ประจำปี 2565 ต่างๆ เช่น แผนการดำเนินงานของ ผวก.กฟภ., บันทึกข้อตกลงระดับ รผก., แผนปฏิบัติสายงาน ฯ ที่ได้รับการทบทวนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายธรรมบุญ สารัญเกษ)

รผ.บค. รักษาการแทน อผ.บค.



ด่วนมาก

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ.

ถึง ทุกหน่วยงาน

เลขที่ กรบ.(กท.)943/2565

วันที่ 05 สิงหาคม 2565

เรื่อง แจ้งเวียนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกท่าน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 1/2565

ในระบบ PEATA-PMS

เรียน รผก., ผชก., ผชช., อผ., อก., ผจก.กฟฟ. ชั้น 1-3, ผจก.กฟส. และ ผจก.กฟย.

ตามหนังสือ กรบ. เลขที่ กรบ.(กท.)649/2565 ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2565 แจ้งเวียนขยายเวลา
ดำเนินการทบทวนเกณฑ์วัดการดำเนินงาน (KPI) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 ในระบบ
PEATA (เอกสารแนบ 1) และตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 3 มีนาคม 2564 เรื่องเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงาน
ตามเกณฑ์ Enablers ด้าน HCM ข้อ 6.1 กำหนดให้แต่ละหน่วยงานต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานในสังกัดผ่านระบบ PEATA และอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2564 เรื่องขออนุมัติปรับปรุงรอบ
ระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ 2-11 เป็นรอบเดือนมกราคม - ธันวาคม โดยเริ่มใช้
ในปี 2565 (เอกสารแนบ 2) นั้น

ในการนี้ กรบ. ขอให้ผู้บริหารและพนักงานทุกท่าน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1/2565
ในระบบ PEATA-PMS ตาม Link: <http://peata.pea.co.th/PMS> ภายในวันพฤหัสบดีที่ 25 สิงหาคม 2565
โดยมีรายละเอียดการประเมินตามคู่มือฯ (เอกสารแนบ 3)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

นางสาว สุวิทย์

(นางภัทรวดี สุวิทย์พันธุ์)

อก.รบ.

แผนกกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

โทร. 9156