



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก ผบค. ถึง ทุกหน่วยงาน
เลขที่ กรบ.(วท) ๓๑๘/๒๕๖๐ วันที่ ๑๖ มี.ค. ๒๕๖๐
เรื่อง แจ้งเวียนให้เริ่มดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตั้งแต่ระดับ ๑-๑๐ ประจำปี ๒๕๖๐
เรียน รผก., ผชก., อส.ตภ., อส.วก., อส.กม. ผชช., อช., อผ. และ อก.

ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙ ได้อนุมัติปรับปรุงวิธีปฏิบัติและกำหนดแบบบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ ๑-๑๐ ใหม่ นั้น ปัจจุบันเป็นปีประเมิน ๒๕๖๐ (รอบ ๑ ต.ค. ๒๕๕๙ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐) และให้ประเมินปีละ ๒ ครั้ง (ทุก ๖ เดือน) จึงขอให้พนักงานระดับ ๑-๑๐ จัดทำประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๐ (ตามแนบ)

ทั้งนี้ในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๕๙ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๐) ขอให้ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมินประเมินผลพนักงานในสังกัด (พนักงานระดับ ๑-๑๐, ชผ., พผ., ชก, รก., หรือตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐ โดยขอให้ติดตาม สนับสนุน และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเกณฑ์ระดับผลงานที่กำหนดไว้

สำหรับคู่มือและแบบฟอร์มการประเมินผลดังกล่าว สามารถดาวน์โหลดได้ในระบบ Intranet (โดยเลือกหัวข้อ ดาวนโหลด) → ระบบบริหารจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ → แบบฟอร์มเกี่ยวกับบุคคล → ดาวน์โหลดแบบบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ๑-๑๐ (แบบใหม่) → และดาวน์โหลดอนุมัติและคู่มือและตัวอย่างการประเมินผลของพนักงานระดับ ๑-๑๐) หากมีข้อสงสัย และ/หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมประการใด ขอได้โปรดแจ้งมายัง กรบ. เพื่อจะได้รวบรวมและปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการ และ ในส่วนของ กฟช. โปรดแจ้ง กฟฟ. ในสังกัด เพื่อดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ร้อยโท

(สุพจน์ ใช้บางยาง)

อผ.บค.

๒. ข้อเท็จจริง

ในการประชุมคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงวิธีการเดือนเงินเดือนประจำปีเพื่อพิจารณาปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑๖๔๕๔๙ เมื่อวันที่ ๑๖ ก.ย. ๒๕๕๓ และครั้งที่ ๒ /๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๗ ต.ค. ๒๕๕๓ ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่องการปรับปรุงแบบบันทึกข้อสังเกตการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟภ. ระดับ ๑-๑๐ และที่ประชุมมีมติ ดังนี้ (เอกสารแนบ ๕)

๒.๑ เห็นชอบตามที่เสนอและให้ปรับปรุงแบบบันทึกข้อสังเกตและการประเมินผลการทำงาน กฟภ. ระดับ ๑-๑๐ โดยให้มีการประเมินผลงาน และประเมินสมรรถนะควบคู่กันไป โดยกำหนดให้การประเมินผลงาน ประกอบด้วย การประเมินผลงานสำเร็จของงาน และการประเมินพฤติกรรมในสัดส่วน ๔๐:๖๐ และให้ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ทั้งนี้การประเมินพฤติกรรมไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับจรรยาบรรณของพนักงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้ประเมินปีละ ๑ ครั้ง และใน ๕ ปีแรกให้ดำเนินการประเมินสมรรถนะ (Competency) ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

๒.๒ ให้จ้างที่ปรึกษาเพื่อออกแบบ กำหนดสมรรถนะ (Competency) ของทุกตำแหน่ง รวมถึงวิธีการประเมินสมรรถนะ Competency ต่อไป

๓. ข้อพิจารณาและข้อเสนอแนะ

๓.๑ คัดค้านเพื่อให้การพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของ กฟภ.ปี ๒๕๔๓-๒๕๖๓ และการประเมินผลการดำเนินงาน ของ TRGS คณะทำงานที่ความก้าวหน้าของมูลนิธิ ดังนี้

๓.๑ ขออุทิศสิทธิในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ๑-๑๐ ประกอบด้วยการประเมินผลงานและการประเมินสมรรถนะ (Competency) โดยให้เริ่มใช้ ในปี ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

๓.๒ เสนอให้ เอกสารประกอบเอกสารประเมินผลการปฏิบัติงาน เอกสารแบบที่ ๑ แบบบันทึกผลงานและประเมินผลงานไตรมาส (ใช้กันมาที่สามารถดัดแปลงได้) และเอกสารแบบที่ ๒ บันทึกผลงานและประเมินผลงานไตรมาส (ใช้กับงานที่มีลักษณะเป็นโครงการหรือเป้าหมาย) เอกสารแบบที่ ๓ แบบสรุปการประเมินผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมแต่ละไตรมาส ตามอนุมติ ผว.ก.ตว. ๒๑ ต.ค. ๒๕๕๐ เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงผู้มีอรรถและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานระดับ ๑-๑๐ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๓.๓ เนื่องจาก กฟภ. ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดตามระยะหนึ่ง จากพนักงานเกิดความเคยชินแล้ว การประเมินนี้ต้องใช้เวลาและเอกสารเป็นจำนวนมาก ประกอบกับต้องประเมินเป็นรายไตรมาส ทำให้เกิดความยุ่งยากและบางไตรมาสยังไม่มีผลงานเกิดขึ้นจริง จึงเห็นควร กำหนดแบบบันทึกข้อสังเกตและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟภ. ระดับ ๑-๑๐ ใหม่ (ตามแนบ) เพื่อให้ปริมาณเอกสารและระยะเวลาประเมินน้อยลง สะดวกที่จะทำการประเมิน ดังนี้

๓.๓.๑ ให้ใช้ "แบบบันทึกข้อสังเกตและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟภ. ระดับ ๑-๑๐ (ร.บ. ๓ - ป. ๕๓) " ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ แบบการประเมินผลสำเร็จของงาน ซึ่งได้ตั้ง ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินพฤติกรรมที่เี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้ปรับปรุง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องจรรยาบรรณของพนักงาน กฟภ

๓.๓.๒ ระยะเวลาการประเมิน ปีละ ๒ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม และประเมินให้แล้วเสร็จภายในวันที่

๓๑ เมษายน ของทุกปี

ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน และประเมินให้แล้วเสร็จภายในวันที่

๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

๓.๔ ให้ทุกหน่วยงานใช้แบบบันทึกข้อตกลงและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กพ. ระดับ ๑-๓๐ เอกสารประกอบแบบประเมินผลและดำเนินการประเมินผล ตามขั้นตอนในคู่มือแบบบันทึกข้อตกลงและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กพ. ระดับ ๑-๓๐ (แบบท้ายบันทึกฉบับนี้) ตั้งแต่ปี การประเมินผล ๒๕๕๔ (ค.ศ. ๒๕๕๓-ก.ย. ๒๕๕๔) เป็นต้นไป โดยในการประเมินครั้งที่ ๑ ของปี ๒๕๕๔ ให้ คัดลอกข้อมูลจากแบบประเมินผล และแบบบันทึกผลงาน ตามอนุมัติ ผว. กว. ๒๔ พ.ย. ๒๕๕๔ ที่จัดทำระหว่าง ค.ศ. ๒๕๕๓ - ๓๑ ธ.ค. ๒๕๕๓ ลงในแบบประเมินผลใหม่ รวมถึงต้องกำหนดตัวชี้วัด เพิ่มขึ้น

๓.๕ สำหรับการประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้จ้างที่ปรึกษากำหนดสมรรถนะ (Competency) ของทุกตำแหน่ง ออกแบบวิธีการประเมิน และให้ทุกหน่วยงานประเมินสมรรถนะ (Competency) ของพนักงานระดับ ๑-๓๐ ปีละ ๑ ครั้ง (ตามรายละเอียดและกำหนดเวลาที่ ผบ.ค. แจ้ง) โดยใน ๕ ปีแรกให้ประเมินสมรรถนะ (Competency) เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากร อย่างเดียว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอได้โปรดอนุมัติ ตามข้อพิจารณา ข้อ ๓.๑-๓.๔ ท่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

นายสุทธิเดช สุทธิธณณ์
รท. (ม)

ประธานคณะกรรมการปรับปรุง
วิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

อนุมัติตามเสนอ

(นายทรงศักดิ์ ก้านแฉก)

ผว.

11 ส.ค. 2554

ผอ.

11 ส.ค. 2554