



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ. ถึง ทุกหน่วยงาน
เลขที่ กรบ.(พท) ๓๖๖ /๒๕๖๒ วันที่ - ๓ IU.Y. ๒๕๖๒
เรื่อง นำส่งอนุมัติช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๑ มกราคม ๒๕๖๓)
เรียน รผก., ผชก., อส.วก, อส.กม., อส.ตภ., อข., ผชช., อฝ., อก., ผจก.กฟฟ.ชั้น ๑-๓, ผจก.กฟส. และ ผจก.กฟย.

กรบ. ขอนำส่งอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ เรื่อง ช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๑ มกราคม ๒๕๖๓) ตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งพนักงานในสังกัดทราบต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายธรรมนุญ สำราณเกษ)
ผู้อำนวยการกองระบบงานบุคคล



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ผู้ว่าการ
วันที่ ๒๓.๕.๖๒ เวลา ๑๑.๐๐ น.
เลขที่รับ ๒๑๔๖

จาก ประธานคณะกรรมการ

ถึง ผวก.

เลขที่ กรบ.(พท) ๓๕๕ /๒๕๖๒

วันที่ - ๑ เม.ย. ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๓ (๑ มกราคม ๒๕๖๓)

เรียน ผวก.

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ข้อบังคับ กพภ. ว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ.๒๕๔๘ ข้อ ๒๔ กำหนดว่า “ข้อ ๒๔ ให้ผู้ว่าการวางหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีให้แก่พนักงาน โดยจำแนกผลการประเมินเป็น ๕ เกณฑ์ ดังนี้

- (๑) เกณฑ์ “ดีเยี่ยม”
- (๒) เกณฑ์ “ดีมาก”
- (๓) เกณฑ์ “ดี”
- (๔) เกณฑ์ “พอใช้”
- (๕) เกณฑ์ “ต้องปรับปรุง”

ผลการประเมินเกณฑ์ใด จะได้เลื่อนร้อยละเท่าใดของเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้ว่าการประกาศเป็นแต่ละปี” (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ ข้อบังคับ กพภ. ว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๒๕ กำหนดว่า

“ข้อ ๒๕ ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานประจำไม่ครบสิบสองเดือน แต่ครบหกเดือนขึ้นไป หรือพนักงานผู้ที่จะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปเพราะเกษียณอายุให้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างได้ ดังนี้

(๑) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ “พอใช้” หรือ “ต้องปรับปรุง” ไม่มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๒) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ “ดี” ให้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในเกณฑ์ “พอใช้”

(๓) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ “ดีมาก” หรือ “ดีเยี่ยม” ให้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในเกณฑ์ “ดี” (เอกสารแนบ ๒)

๑.๓ ผวก. ได้มีอนุมัติ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ ปรับปรุงคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการฯ ดังนี้

(๑) พิจารณาวางรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และติดตามผลกระทบของการใช้แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่น ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อ กพภ.

(๒) พิจารณาปรับปรุงกรอบเปอร์เซ็นต์รวมต่ำสุด - สูงสุด และช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือนให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และติดตามผลกระทบของการเลื่อนเงินเดือนประจำปีจากกรอบเปอร์เซ็นต์รวมต่ำสุด - สูงสุด และช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือนดังกล่าว รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่น ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อ กพภ. (เอกสารแนบ ๓)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

- ๒ -

๒. ข้อเท็จจริง

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (๑ มกราคม ๒๕๖๒) ผวก.ได้มีอนุมัติลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ (เอกสารแนบ ๔) กำหนดกรอบเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณา และค่าคะแนน ดังนี้

๒.๑ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ รฝ. และตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่นลงมาที่ปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (๑ ม.ค.๒๕๖๒)
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๒.๕๐% - ๕.๐๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๕.๐๑% - ๗.๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๙๙	๗.๐๑% - ๑๐.๐๐%
ดีเยี่ยม	๕.๐๐ - ๕.๐๐	๗.๕๐% - ๑๒.๐๐%

๒.๒ พนักงานผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานประจำ ไม่ครบ ๑๒ เดือน แต่ครบ ๖ เดือนขึ้นไป ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (๑ ม.ค. ๒๕๖๒)
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๒.๕๐% - ๕.๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๙๙	๕.๐๑% - ๗.๐๐%
ดีเยี่ยม	๕.๐๐ - ๕.๐๐	๕.๐๑% - ๗.๐๐%

๓. ข้อพิจารณา

คณะทำงานฯ ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อพิจารณากำหนดกรอบเปอร์เซ็นต์รวมต่ำสุด- สูงสุด และช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีแล้วเห็นว่าหลักเกณฑ์ของปี ๒๕๖๒ นั้นยากต่อการบริหารจัดการวงเงินการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างยืดหยุ่นและเหมาะสม จึงมีมติดังนี้.-

๓.๑ ให้ปรับลดช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๓ สำหรับพนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ รฝ. และตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่นลงมาที่ปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน ในช่วงเกณฑ์การประเมินผล “ดีเยี่ยม” จาก ๗.๕๐% - ๑๒.๐๐% เป็น ๗.๒๕ % - ๑๒.๐๐ % เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานสามารถบริหารจัดการวงเงินการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างยืดหยุ่นและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น สำหรับช่วงเกณฑ์การประเมินผลอื่นและกรอบเปอร์เซ็นต์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานไม่ครบ ๑๒ เดือนแต่ครบ ๖ เดือนขึ้นไปให้คงไว้เช่นเดิม

๓.๒ เพิ่มจุดทศนิยมของเปอร์เซ็นต์การเลื่อนเงินเดือนให้มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น จากทศนิยม ๒ ตำแหน่ง เป็นทศนิยม ๔ ตำแหน่ง เพื่อแก้ไขปัญหาพนักงานที่ได้รับเปอร์เซ็นต์การเลื่อนเงินเดือนที่อยู่ในช่วงคาบเกี่ยวรอยต่อระหว่างเกณฑ์การประเมินผล ซึ่งการปัดทศนิยมเป็น ๒ ตำแหน่ง อาจส่งผลให้เปอร์เซ็นต์เงินเดือนที่ได้รับไม่ตรงตามเกณฑ์การประเมินผลได้

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

- ๓ -

๔. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๑ มกราคม ๒๕๖๓) จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

๔.๑ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ รฝ. และตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่นลงมา ที่ปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๓(๑ม.ค.๒๕๖๓)
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%

๔.๒ พนักงานผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานประจำ ไม่ครบ ๑๒ เดือน แต่ครบ ๖ เดือนขึ้นไป ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๓(๑ม.ค.๒๕๖๓)
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๒.๕๐๐๐% - ๕.๐๐๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๔๙	๕.๐๐๐๑% - ๗.๐๐๐๐%
ดีเยี่ยม	๔.๕๐ - ๕.๐๐	๕.๐๐๐๑% - ๗.๐๐๐๐%

๔.๓ อนุมัติหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยกำหนดให้พนักงานที่อยู่ในแผนกเดียวกัน และหรือผู้ประเมินคนเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาให้พนักงานที่มีค่าคะแนนประเมินสูงกว่า ได้รับเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือนมากกว่าพนักงานที่มีค่าคะแนนประเมินน้อยกว่า และผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินตามกรอบที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติตามข้อ ๔.๑ - ๔.๓ ต่อไปด้วย
จะเป็นพระคุณยิ่ง.

อนุมัติตามเสนอ



(นายสมพงษ์ ปรีเปรม)

ผวก.

- 3 เม.ย. 2562

กองระบบงานบุคคล

แผนกพัฒนาระบบผลตอบแทน

โทร.๙๑๖๒

ร้อยโท



(สุพจน์ ใช้บางยาง)

รผก.(ท)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

๒๓๓๓.

- 3 เม.ย. 2562



ข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ 15)
พ.ศ. 2548

โดยที่เห็นเป็นการสมควรปรับปรุง แก้ไขข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 23 (4) แห่งพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 คณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงวางข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2548”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม 2547 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในข้อ 11 แห่งข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 11 อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานขั้นต่ำและขั้นสูงในแต่ละตำแหน่ง ให้ผู้ว่าการวางระเบียบไว้ด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานที่มีตำแหน่งเรียกชื่ออย่างอื่น ถ้ากำหนดให้เทียบตำแหน่งใดให้มีอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างตามตำแหน่งนั้น”

ข้อ 4 ให้ยกเลิกความใน หมวด 3 แห่งข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2532, (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2543, (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2545 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด 3 การเดือนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ 22 ให้ผู้ว่าการมีอำนาจพิจารณาเดือนเงินเดือนหรือค่าจ้างพนักงานรายเดือนหรือพนักงานรายวันตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กล่าวไว้ในหมวดนี้

ในหมวดนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

- 2 -

ข้อ 23 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างพนักงานให้เลื่อนปีละหนึ่งครั้ง ตั้งแต่ วันที่ 1 มกราคมของทุกปี และให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ตามที่การ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกำหนด
- (2) ในปีที่ผ่านมาได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงาน ประจำนับถึงสิ้นปีครบสิบสองเดือน ยกเว้นกรณีตามข้อ 25

การบรรจุและแต่งตั้งไม่ว่าในวันใดให้นับเดือนนั้นเป็นเต็มเดือน

- (3) ในรอบปีที่แล้วมามีวันลาพักและลาป่วยในกรณีเจ็บป่วยที่ไม่เกี่ยวกับการงาน รวมแล้วไม่เกินสี่สิบห้าวัน

- (4) ในรอบปีที่แล้วมาทำงานสายไม่เกินตามสิบหกครั้ง

- (5) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย

- (6) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างต้องไม่ถูกลงโทษ ทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควร ได้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่ได้ถูกลงเงินเดือนหรือค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัยในกรณีนั้นมาแล้ว ผู้ว่าการจะเลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้างให้ก็ได้

- (7) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

พนักงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์สมควร ได้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่จะต้องพ้น จากตำแหน่งหน้าที่ไปเพราะเกษียณอายุ ผู้ว่าการจะตั้งเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในการคำนวณ เงินกองทุนสงเคราะห์หรือเงินช่วยเหลืออื่นๆ ที่ต้องใช้เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณในวันก่อน วันที่จะพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ก็ได้ แต่ไม่ก่อให้เกิดสิทธิรับเงินเดือนหรือค่าจ้างในส่วนที่ได้รับเลื่อนนั้น

ข้อ 24 ให้ผู้ว่าการวางหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีให้แก่พนักงาน โดยจำแนกผลการประเมิน เป็น 5 เกณฑ์ดังนี้

- (1) เกณฑ์ "ดีเยี่ยม"

- (2) เกณฑ์ "ดีมาก"

- (3) เกณฑ์ "ดี"

- (4) เกณฑ์ "พอใช้"

- (5) เกณฑ์ "ต้องปรับปรุง"

ผลการประเมินเกณฑ์ใดจะได้เลื่อนร้อยละเท่าใดของเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้ว่าการ

ประกาศเป็นแต่ละปี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

- 3 -

ข้อ 25 ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานประจำไม่ครบสิบสองเดือน แต่ครบหกเดือนขึ้นไปให้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างได้ ดังนี้

(1) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ "พอใช้" หรือ "ต้องปรับปรุง" ไม่มีสิทธิ
ได้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(2) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ "ดี" ให้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างใน
เกณฑ์ "พอใช้"

(3) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" หรือ "ดีเยี่ยม" ให้เลื่อน
เงินเดือนหรือค่าจ้างในเกณฑ์ "ดี"

ข้อ 26 ผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง ถ้าผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย หรือถูกฟ้องในคดีอาญาในความคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่มีใช้ความคิดสุจริต ความคิดอันได้กระทำโดยประมาท ความคิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ความคิดที่เป็นเรื่องส่วนตัวไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และไม่เสื่อมเสียเกียรติของการไฟฟ้าส่วนภูมิกภาคก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้รอการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างไว้ก่อนและให้กันเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างไว้ เมื่อการสอบสวนหรือคดีถึงที่สุด ให้ผู้ว่าการตั้งเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างโดยพิจารณา ดังนี้

(1) กรณีผลการสอบสวนหรือศาลพิพากษาว่าไม่มีความผิด หรือมีคำสั่ง
ลงโทษภาคทัณฑ์ ให้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอไว้

(2) กรณีผลการสอบสวนมีโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน หรือศาล
พิพากษาลงโทษมากกว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างเฉพาะปีที่ถูกลงโทษ หรือปีที่ศาลพิพากษาให้
ลงโทษ ส่วนในปีอื่นให้เลื่อนย้อนหลังตามจำนวนปีที่ได้รอไว้

(3) กรณีผลการสอบสวนมีโทษปลดออก ไล่ออก หรือให้ออกเพราะมี
มลทินหรือมัวหมอง หรือศาลพิพากษาลงโทษจำคุกหรือหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างทุก
ปีที่ได้รอไว้

กรณีพนักงานคาบก่อนผลการสอบสวนหรือคดีถึงที่สุด ถ้าผลการ
สอบสวนหรือศาลพิพากษาว่าไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง
ย้อนหลังไปแต่ละปีที่ได้รอไว้ ถ้าผลการสอบสวนมีโทษตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน หรือศาลพิพากษา
ลงโทษมากกว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีที่จะได้เลื่อนเงินเดือนปีสุดท้าย ส่วนในปีอื่น
ให้เลื่อนย้อนหลังตามจำนวนปีที่ได้รอไว้ ถ้าผลการสอบสวนมีโทษปลดออก ไล่ออก หรือให้ออกเพราะมี
มลทิน หรือมัวหมอง หรือศาลพิพากษาลงโทษจำคุก หรือหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้างทุก
ปีที่ได้รอไว้

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

- 4 -

กรณีพนักงานเกษียณอายุก่อนผลการสอบสวนหรือคดีถึงที่สุด ถ้าผลการสอบสวนหรือศาลพิพากษาว่าไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอไว้ ถ้าผลการสอบสวนมีโทษตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน หรือศาลพิพากษาลงโทษเบากว่าโทษจำคุกให้งดเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันก่อนวันที่ผู้นั้นจะพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ส่วนในปีอื่นให้เลื่อนย้อนหลังตามจำนวนปีที่รอไว้ ถ้าผลการสอบสวนมีโทษปลดออก ไล่ออก หรือให้ออกเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง หรือศาลพิพากษาลงโทษจำคุกหรือหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างทุกปีที่ได้รอไว้

ในกรณีที่ถูกต้องกรรมการสอบสวนหรืออุทธรณ์คดีอาญาหลายคดีให้พิจารณาเป็นเฉพาะรายไป โดยถือเกณฑ์จำนวนปีที่จะต้องงดเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างที่มากกว่าเป็นหลัก เว้นแต่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปคามผลการสอบสวนหรือผลคดีอาญาจึงจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ตามผลของกรณีนั้น โดยไม่ต้องรอผลของกรณีอื่น

ข้อ 27 การเลื่อนเงินเดือนสำหรับพนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ชั้นที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคก่อน”

ประกาศ ณ วันที่ 20 มกราคม 2548



(นายเสริมศักดิ์ พงษ์พานิช)

ประธานกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



ข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ 17)
พ.ศ.2549

โดยที่เห็นเป็นการสมควรปรับปรุง แก้ไขข้อบังคับการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 23 (4) แห่งพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ.2503 คณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงวางข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ 17) พ.ศ.2549”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในข้อ 23 วรรคท้าย แห่งข้อบังคับการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ.2517 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 15) พ.ศ.2548 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“พนักงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์สมควร ได้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง จะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปเพราะเกษียณอายุ ผู้ว่าการจะตั้งเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันที่ 1 กันยายน ของปีที่ จะพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ก็ได้”

ข้อ 4 ให้ยกเลิกความในข้อ 25 แห่งข้อบังคับการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ.2517 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 15) พ.ศ.2548 และ ให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ ข้อ 25 ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานประจำไม่ครบสิบสองเดือน แต่ ครบหกเดือนขึ้นไป หรือพนักงานผู้ที่จะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปเพราะเกษียณอายุ ให้เลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้างได้ ดังนี้

(1) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ “พอใช้” หรือ “ต้องปรับปรุง” ไม่มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(2) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ “ดี” ให้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในเกณฑ์ “พอใช้”

(3) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ “ดีมาก” หรือ “ดีเยี่ยม” ให้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ในเกณฑ์ “ดี”

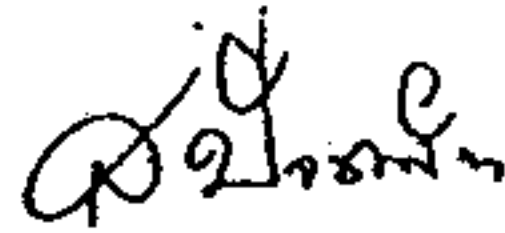
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

-2-

ข้อ 5 ให้ยกเลิกความในข้อ 26 วรรคสาม แห่งข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ.2517 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 15) พ.ศ.2548 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ กรณีพนักงานเกษียณอายุก่อนผลการสอบสวนหรือคดีถึงที่สุด ถ้าผลการสอบสวนหรือศาลพิพากษาว่าไม่มีความผิด หรือมีค่าตั้งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้เดือนเงินเดือนหรือค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รับไว้ ถ้าผลการสอบสวนมีโทษตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน หรือศาลพิพากษาลงโทษเบากว่าโทษจำคุกให้คงเดือนเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันที่ 1 กันยายน ของปีที่จะพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ส่วนในปีอื่นให้เดือนย้อนหลังตามจำนวนปีที่รอไว้ ถ้าผลการสอบสวนมีโทษปลดออก ไล่ออกหรือให้ออกเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง หรือศาลพิพากษาลงโทษจำคุกหรือหนักกว่าจำคุก ให้คงเดือนเงินเดือนหรือค่าจ้างทุกปีที่ได้รับไว้ ”

ประกาศ ณ วันที่ 26 ตุลาคม 2549



(นายสุจริต ปังจิมนันท์)

ประธานกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

บันทึก

วันที่ ๑๖ มี.ค. ๒๕๕๗ ๙๖๕ (1-42)

สรก.(ท) ๒๕๕๗

เลขที่ ๘๐๖

สรก.(ท) ๒๕๕๗

เลขที่ ๓๕๗

จาก กรบ. ถึง ผ.บค.
 เลขที่ กรบ.(พท) ๒๗๕/๒๕๕๘ วันที่ ๕ มี.ค. ๒๕๕๗
 เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงคณะกรรมการปรับปรุงวิธีการโอนเงินเดือนประจำปี
 เรียน ผ.บค.

ผู้ว่าการ 1761

เลขรับที่ ๑๗ มี.ค. ๒๕๕๗

๙๕๖๔

ตามอนุมัติ ผ.ว. ลว. ๑๒ มี.ค. ๒๕๕๗ ปรับปรุงคณะกรรมการปรับปรุงวิธีการโอนเงินเดือนประจำปี (ตามเอกสารแนบ)

เนื่องจากในปัจจุบันคณะกรรมการปรับปรุงวิธีการโอนเงินเดือนประจำปี มีการเกษียณอายุ และการเปลี่ยนตำแหน่ง ดังนั้น จึงเห็นควรปรับปรุงคณะกรรมการฯ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เป็นดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) รองผู้ว่าการทรัพยากรบุคคล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒) ผู้ช่วยผู้ว่าการบัญชีและการเงิน | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๓ (นครปฐม) ภาค ๓ | คณะกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชีและพลังงานไฟฟ้า เขต ๒ (ชลบุรี) ภาค ๓ | คณะกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ | คณะกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการองค์กร | คณะกรรมการ |
| ๘) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๙) ผู้แทน สหภาพแรงงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค | คณะกรรมการ |
| ๑๐) ผู้อำนวยการกองระบบงานบุคคล | คณะกรรมการ และเลขานุการ |
| ๑๑) ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองระบบงานบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒) หัวหน้าแผนกพัฒนาระบบผลตอบแทน กองระบบงานบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑) พิจารณาวางรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และติดตามผลกระทบของการใช้แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อ กฟผ.

๒) พิจารณาปรับปรุงกรอบเปอร์เซ็นต์รวมต่ำสุด - สูงสุด และช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือนให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และติดตามผลกระทบของการโอนเงินเดือนประจำปี จากกรอบเปอร์เซ็นต์รวมต่ำสุด - สูงสุด และช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือนดังกล่าว รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อ กฟผ.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอ ผ.ว. เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(นางนราวดี ศิริสมรรถการ)

อ.รบ.

เรียน รพท.(ท) ผ่าน ผชก.(ท) ^{HR}
- ๓ มี.ค. ๒๕๕๘

เพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบ
ขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. พิจารณาอนุมัติ
ตามรายละเอียดที่ กรบ เสนอต่อไปด้วย

ร้อยโท

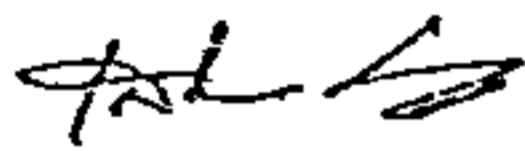
(ผู้แทน ใช้บางยาง) พ.จ.

ผบ.รักษาราชการ ผบ.มค.

- ๖ มี.ค. ๒๕๕๘

เรียน ผกท.

เพื่อโปรดอนุมัติ ใต้อาณัติของ ผบ.ค.



(นายเสริมสกุล ค้ำชัยแก้ว)

รพท.(ท)

๑๑ มี.ค. ๒๕๕๘

อนุมัติตามเสนอ



(นายสาจิต รุ่งจิรชานนท์)

รพท.(ส) รักษาการแทน ผกท.

๑๓ มี.ค. ๒๕๕๘

ผก.รพ.

ผกท.



๑๓ มี.ค. ๒๕๕๘

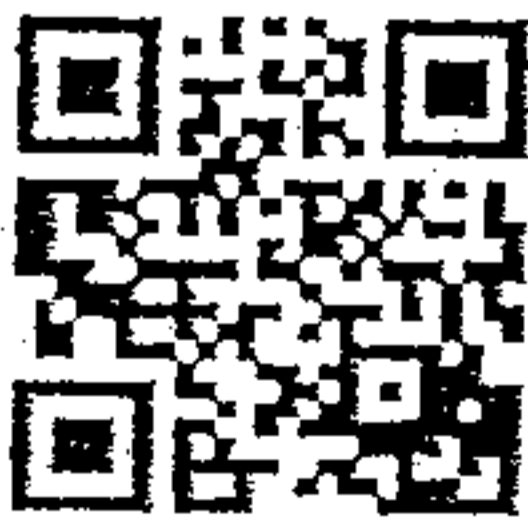


การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ. ถึง ทุกหน่วยงาน
เลขที่ กรบ.(พท) ๙๒๓ ๒๕๖๑ วันที่ ๒๑ พ.ค. ๒๕๖๑
เรื่อง นำส่งอนุมัติช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (๑ มกราคม ๒๕๖๒)
เรียน รผก., ผชก., อส.วก, อส.ภม., อส.ตภ., อช., ผชช., อฝ., อก., ผจก.กฟฟ.ชั้น ๑-๓, ผจก.กฟส. และ ผจก.กฟย.

กรบ. ขอนำส่งอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (๑ มกราคม ๒๕๖๒) โดยสามารถดาวน์โหลดได้จาก QR Code ด้านล่าง
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งพนักงานในสังกัดทราบต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายธรรมบุญ สำราญเกษ)
ผู้อำนวยการกองระบบงานบุคคล



แผนกพัฒนาระบบผลตอบแทน
โทร. ๙๑๖๒



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY



จาก ประธานคณะกรรมการฯ ถึง ผวก.
เลขที่ กรบ.(พท) ๒๙๐ /๒๕๖๑ วันที่ ๑๖ พ.ค. ๒๕๖๑
เรื่อง ขออนุมัติช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๒ (๑ มกราคม ๒๕๖๒)
เรียน ผวก.

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ข้อบังคับ กฟภ. ว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ.๒๕๔๘ ข้อ ๒๔ กำหนดว่า
“ข้อ ๒๔ ให้ผู้ว่าการวางหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อนำมาประกอบการ
พิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีให้แก่พนักงาน โดยจำแนกผลการประเมินเป็น ๕ เกณฑ์ ดังนี้

- (๑) เกณฑ์ “ดีเยี่ยม”
- (๒) เกณฑ์ “ดีมาก”
- (๓) เกณฑ์ “ดี”
- (๔) เกณฑ์ “พอใช้”
- (๕) เกณฑ์ “ต้องปรับปรุง”

ผลการประเมินเกณฑ์ใด จะได้เลื่อนร้อยละเท่าใดของเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้ว่าการประกาศ
เป็นแต่ละปี” (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ ข้อบังคับ กฟภ. ว่าด้วยระเบียบพนักงาน (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๒๕ กำหนดว่า

“ข้อ ๒๕ ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานประจำไม่ครบสิบสองเดือน
แต่ครบหกเดือนขึ้นไป หรือพนักงานผู้ที่จะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปเพราะเกษียณอายุให้เลื่อนเงินเดือนหรือ
ค่าจ้างได้ ดังนี้

- (๑) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ “พอใช้” หรือ “ต้องปรับปรุง” ไม่มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือน
หรือค่าจ้าง
- (๒) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ “ดี” ให้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในเกณฑ์ “พอใช้”
- (๓) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ “ดีมาก” หรือ “ดีเยี่ยม” ให้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง
ในเกณฑ์ “ดี” (เอกสารแนบ ๒)

๑.๓ ผวก. ได้มีอนุมัติ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ ปรับปรุงคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงวิธีการ
เลื่อนเงินเดือนประจำปี โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการฯ ดังนี้

- (๑) พิจารณาวางรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และติดตามผลกระทบของการใช้
แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่น ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อ กฟภ.
- (๒) พิจารณาปรับปรุงกรอบเปอร์เซ็นต์รวมต่ำสุด - สูงสุด และช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณา
เงินเดือนให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และติดตามผลกระทบของการเลื่อนเงินเดือน
ประจำปีจากกรอบเปอร์เซ็นต์รวมต่ำสุด - สูงสุด และช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือนดังกล่าว รวมทั้ง
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อ กฟภ. (เอกสารแนบ ๓)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

- ๒ -

๒. ข้อเท็จจริง

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (๑ มกราคม ๒๕๖๑) ผวก.ได้มีอนุมัติลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ (เอกสารแนบ ๔) กำหนดกรอบเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณา และค่าคะแนน ดังนี้

๒.๑ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ รฝ. และตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่นลงมาที่ปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (๑ ม.ค.๒๕๖๑)
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๒.๕๐% - ๕.๐๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๕.๐๑% - ๗.๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๙๙	๗.๐๑% - ๑๐.๐๐%
ดีเยี่ยม	๕.๕๐ - ๕.๐๐	๗.๐๑% - ๑๒.๐๐%

๒.๒ พนักงานผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานประจำ ไม่ครบ ๑๒ เดือน แต่ครบ ๖ เดือนขึ้นไป ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (๑ ม.ค. ๒๕๖๑)
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๒.๕๐% - ๕.๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๙๙	๕.๐๑% - ๗.๐๐%
ดีเยี่ยม	๕.๕๐ - ๕.๐๐	๕.๐๑% - ๗.๐๐%

๓. ข้อพิจารณา

คณะกรรมการฯ ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณากำหนดกรอบเปอร์เซ็นต์รวมต่ำสุด- สูงสุด และช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี แล้วเห็นว่าหลักเกณฑ์ของปี ๒๕๖๑ นั้นไม่สะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างเกณฑ์ดีมาก และดีเยี่ยมที่ควรได้รับเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือนเริ่มต้นที่แตกต่างกัน จึงมีมติดังนี้.-

๓.๑ ให้กำหนดกรอบเปอร์เซ็นต์สำหรับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (๑ ม.ค.๒๕๖๒) ของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ รฝ. และตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่นลงมาที่ปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน โดยช่วงเกณฑ์การประเมินผล "ดีเยี่ยม" ให้ปรับเพิ่มจาก ๗.๐๑% - ๑๒.๐๐% เป็น ๗.๕๐% - ๑๒.๐๐% เพื่อให้สะท้อนถึงความแตกต่าง ระหว่างเกณฑ์ดีมาก และดีเยี่ยมที่ควรได้รับเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือนเริ่มต้นที่แตกต่างกัน รวมทั้งเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้เปอร์เซ็นต์แก่ผู้ได้บังคับบัญชาตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง สำหรับช่วงเกณฑ์การประเมินผลอื่นและกรอบเปอร์เซ็นต์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานไม่ครบ ๑๒ เดือนแต่ครบ ๖ เดือนขึ้นไป ให้คงไว้เช่นเดิม

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

- ๓ -

๓.๒ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงาน กฟภ. กระทรวงการคลังได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจที่มีกำไรให้เลื่อนเงินเดือนภายใต้วงเงินไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของฐานเงินเดือนรวมของพนักงาน ดังนั้นเพื่อให้พนักงานได้เข้าใจถึงที่มาของหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงเห็นควรให้ กรบ. และ สร.กฟภ. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบต่อไป

๓.๓ หาก ผวก. ได้อนุมัติหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้แล้ว ให้ประชาสัมพันธ์แจ้งพนักงานทราบโดยเร็วต่อไป

๔. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (๑ มกราคม ๒๕๖๒) จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

๔.๑ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ รฝ. และตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่นลงมาที่ปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

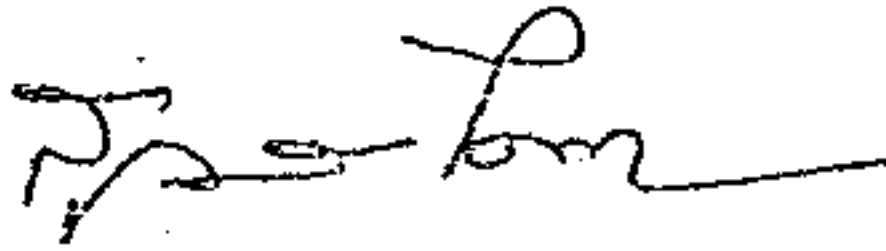
เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๒(๑ม.ค.๒๕๖๒)
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๒.๕๐% - ๕.๐๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๕.๐๑% - ๗.๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๙๙	๗.๐๑% - ๑๐.๐๐%
ดีเยี่ยม	๕.๕๐ - ๕.๐๐	๗.๕๐% - ๑๒.๐๐%


๔.๒ พนักงานผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานประจำ ไม่ครบ ๑๒ เดือน แต่ครบ ๖ เดือนขึ้นไป ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๒(๑ม.ค.๒๕๖๒)
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๒.๕๐% - ๕.๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๙๙	๕.๐๑% - ๗.๐๐%
ดีเยี่ยม	๕.๕๐ - ๕.๐๐	๕.๐๑% - ๗.๐๐%

๔.๓ อนุมัติหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยกำหนดให้พนักงานที่อยู่ในแผนกเดียวกัน และหรือผู้ประเมินคนเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาให้พนักงานที่มีค่าคะแนนประเมินสูงกว่า ได้รับเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือนมากกว่าพนักงานที่มีค่าคะแนนประเมินน้อยกว่า และผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินตามกรอบที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติตามข้อ ๔.๑ - ๔.๓ ต่อไปด้วย
จะเป็นพระคุณยิ่ง.


(นายสุรศักดิ์ ไตรทาน)
รผก.(ท)


(นายเสรีศักดิ์ คล้ายแก้ว)
ผวก.

ผวกท.
18 พ.ค. 2561

ประธานคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

๑๘ พ.ค. ๒๕๖๑

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงวิธีการโอนเงินเดือนประจำปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
วันพฤหัสบดีที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุม KM อาคาร LED ชั้น ๓

รายชื่อคณะกรรมการที่มาประชุม

๑.	ร.ท.สุพจน์	ใช้บางยาง	รผก.(ท)	ประธานคณะกรรมการ
๒.	นายสุชาติ	โชติภริกุล	ผชก.(บ)	รองประธานคณะกรรมการ
๓.	นายมนต์ชัย	दानุโพธิ์บริบูรณ์	อฝ.บค.	คณะกรรมการ
๔.	นายวิชุดพงษ์	นาคแสง	ผู้แทน สร.กฟภ.	คณะกรรมการ
๕.	นายธรรมนุญ	สำราญเกษ	อก.รบ.	คณะกรรมการ และเลขานุการ
๖.	น.ส.ศุภรพรรณ	เชาวนปรีชา	ทผ.พท.กรบ.	ผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อคณะกรรมการที่ไม่ได้เข้าร่วมประชุม

๑.	นายวิเชียร	ปัญญาวานิชกุล	อช.ก.๓.	คณะกรรมการ
๒.	นางอัมราพรรณ	สุพัฒน์รังษี	อฝ.บพ.(ก๒)	คณะกรรมการ
๓.	นางทวิติยา	จรุงธนะกิจ	อฝ.นย.	คณะกรรมการ
๔.	นางสาวเอี่ยมพร	วิชัยพฤกษ์	อก.พก.	คณะกรรมการ
๕.	นางสาวพรรณทิพา	อินทร์ตัน	อก.งบ.	คณะกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑.	นางสาวชลธิชา	ชาญเฉลิม	อฝ.บพ.	ผู้แทน อช.ก.๓
๒.	นายอานนท์	อินทิวร	รค.อก.	ผู้แทน อฝ.บพ.(ก๒)
๓.	นายพินิจ	มุตตาวังศ์	รฝ.นย.	ผู้แทน อฝ.นย.
๔.	นางสาวรุจาร์ตัน	ชูเชิด	ชก.งบ.	ผู้แทน อก.งบ.
๕.	นายปรววรรณ	จรรยาเพศ	ชผ.รบ. กพก.	ผู้แทน อก.พก.
๖.	นางปาลีรัตน์	จิโรพารพัฒน์	อก.อก. กพก.๓	
๗.	นายวุฒิศักดิ์	พิทักษ์มงคล	นรค.๙ กงบ. ฝบค.	
๘.	นางสาวพรศรี	ชาญวารินทร์	ทผ.สท. กงบ. ฝบค.	
๙.	นายดนูพล	คุณประสพ	ทผ.บก. กพก.๒	
๑๐.	นางอุษณี	พิทักษ์กร	ทผ.บต. กงบ. ฝบค.	
๑๑.	นายธีรชัย	นวรรตน์ ณ ออยุธยา	ทผ.กท. กรบ. ฝบค.	
๑๒.	นางณัฐสนันท์	จิตต์สุทธิผล	บคก.๖ ผกท. กรบ ฝบค.	
๑๓.	นางมานิตา	วงศ์ปัญญา	นรค.๖ ผสท. กงบ. ฝบค.	
๑๔.	นายยศพล	นารี	พบค.๕ ผบค. กอก. กพก.๒	
๑๕.	น.ส.นิการัตน์	วาทีนุกิจ	บคก.๔ ผพท. กรบ. ฝบค.	

เปิดประชุม ๐๙.๓๐ น.

การประชุมคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงวิธีการโอนเงินเดือนประจำปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
วันพฤหัสบดีที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ น. ห้องประชุม KM อาคาร LED ชั้น ๓

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานคณะกรรมการฯ ได้รายงานให้ที่ประชุมรับทราบถึง feedback ภายหลังจากการใช้เกณฑ์ในปี ๒๕๖๒ ที่ผ่านมาเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดกรอบเปอร์เซ็นต์ต่ำสุด - สูงสุด และช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาโอนเงินเดือนพนักงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องพิจารณา

เรื่องที่ ๑ พิจารณากรอบเปอร์เซ็นต์ต่ำสุด - สูงสุด และช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาโอนเงินเดือนพนักงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สำหรับการโอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓

ทั้งนี้ช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๒ เมื่อ ๑ ม.ค. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมามี (ตามอนุมัติ ผวก. ลว. ๑๘ พ.ค. ๒๕๖๑) เป็นดังนี้ (ตามเอกสารแนบ ๑)

๑) พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ รฝ. และตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่นลงมาที่ปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (๑ ม.ค. ๒๕๖๒)
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๒.๕๐% - ๕.๐๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๕.๐๑% - ๗.๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๙๙	๗.๐๑% - ๑๐.๐๐%
ดีเยี่ยม	๕.๐๐ - ๕.๐๐	๗.๕๐% - ๑๒.๐๐%

๒) พนักงานผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานประจำไม่ครบ ๑๒ เดือน แต่ครบ ๖ เดือนขึ้นไป ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (๑ ม.ค. ๒๕๖๒)
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๒.๕๐% - ๕.๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๙๙	๕.๐๑% - ๗.๐๐%
ดีเยี่ยม	๕.๐๐ - ๕.๐๐	๕.๐๑% - ๗.๐๐%

และได้อนุมัติหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโอนเงินเดือน โดยกำหนดให้พนักงานที่อยู่ในแผนกเดียวกัน และหรือผู้ประเมินคนเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาให้พนักงานที่มีค่าคะแนนประเมินสูงกว่า ได้รับเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือนมากกว่าพนักงานที่มีค่าคะแนนประเมินน้อยกว่า และผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาการโอนเงินเดือนภายในวงเงินตามกรอบที่กำหนด

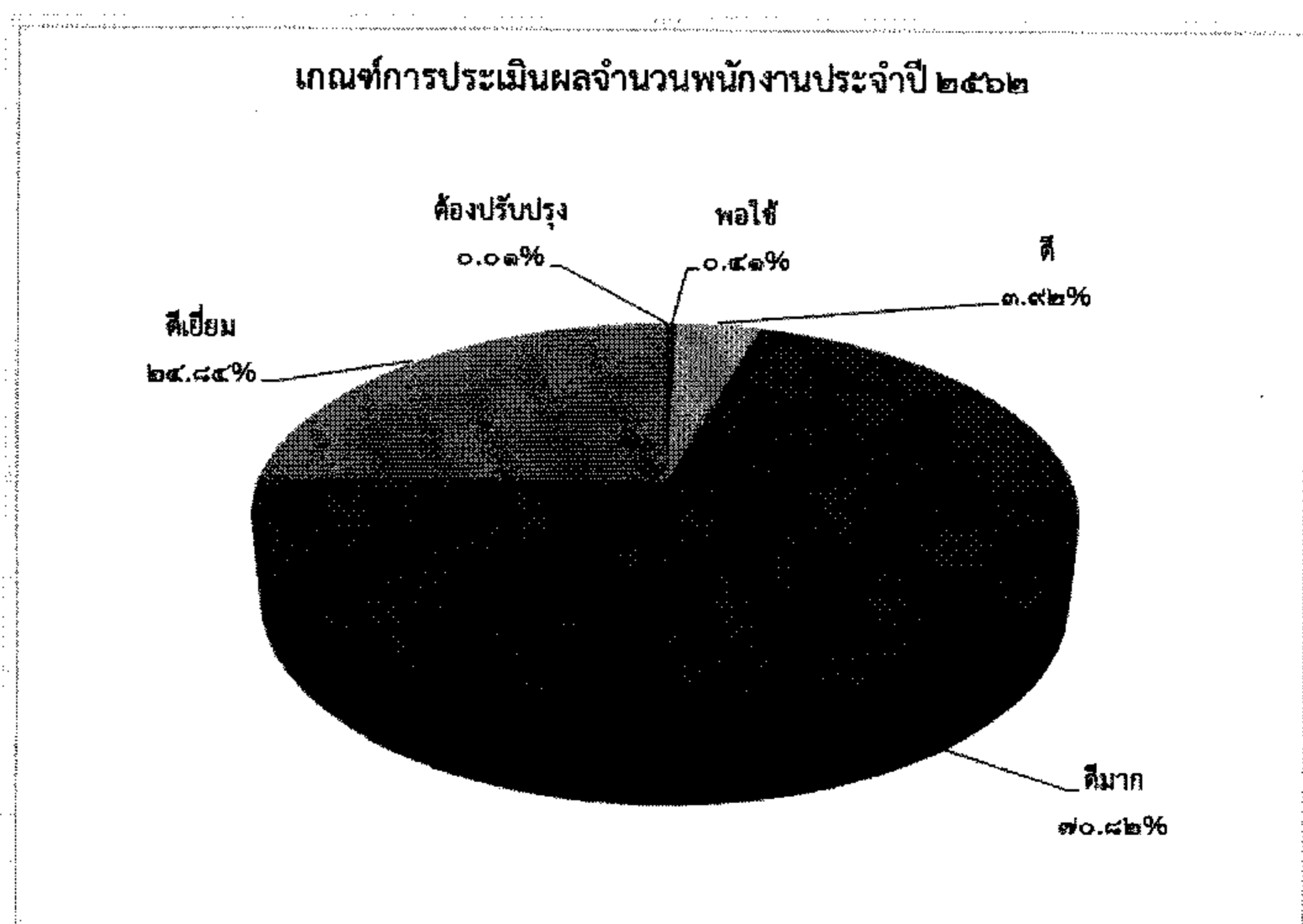
โดยสรุปผลการพิจารณาโอนเงินเดือนปี ๒๕๖๒ (๑ มกราคม ๒๕๖๒) ได้ดังนี้
(ตามเอกสารแนบ ๒)

เกณฑ์การประเมินผล	จำนวนคน	คิดเป็น (%)
ต้องปรับปรุง	๔	๐.๐๑
พอใช้	๑๑๗	๐.๔๑
ดี	๑,๑๐๗	๓.๙๒
ดีมาก	๒๐,๐๑๖	๗๐.๘๒
ดีเยี่ยม	๗,๐๒๐	๒๔.๘๔
รวม	๒๘,๒๖๔	๑๐๐.๐๐

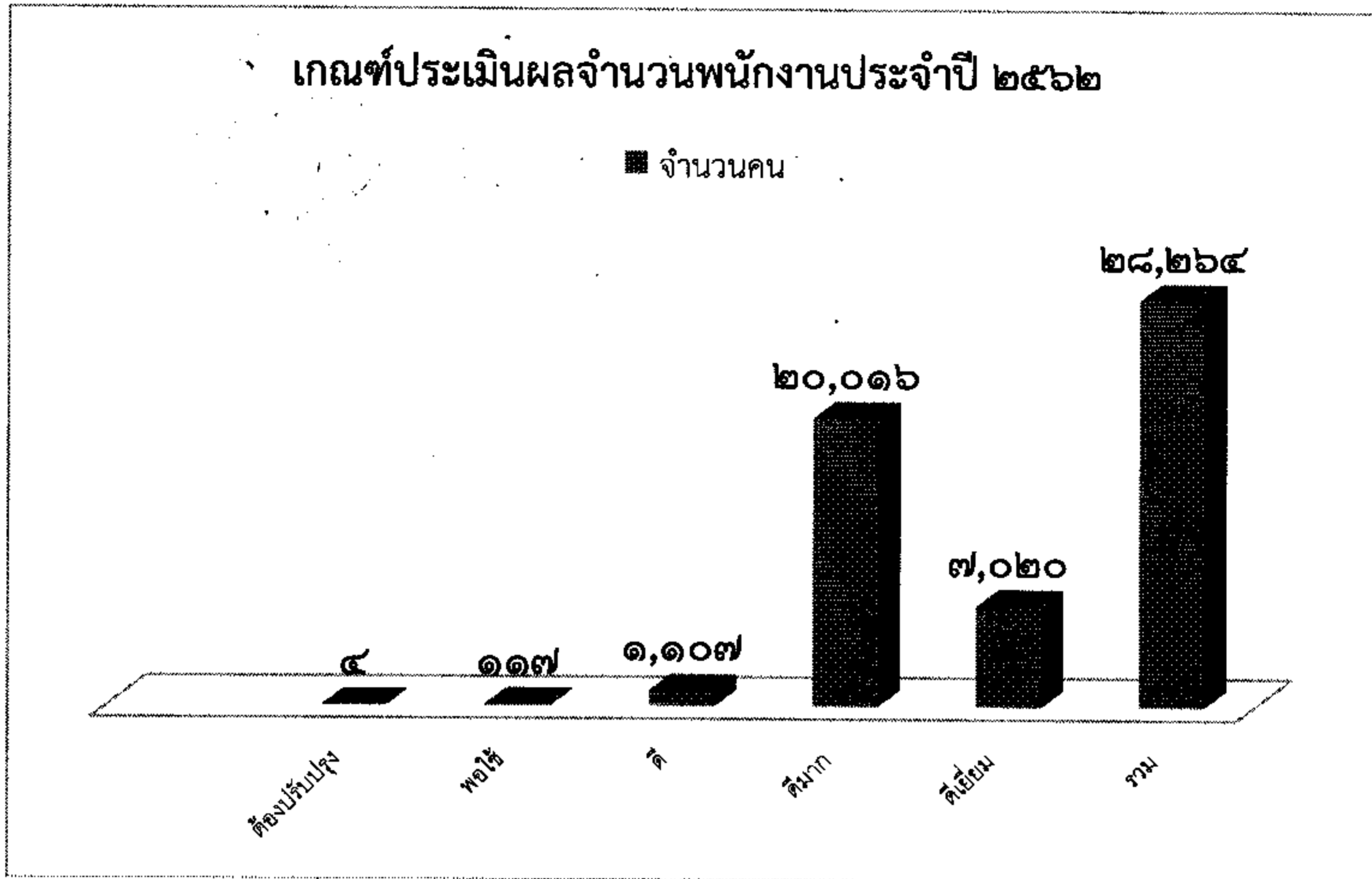
หมายเหตุ มีพนักงาน จำนวน ๖๘ คน ที่ได้รับการโอนเงินเดือนโดยพิจารณาจากผลการเรียน (นักเรียนทุน กพล.)

มีพนักงานขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเงินเดือนประจำปี (ตามเอกสารแนบ ๓)

สามารถแสดงเป็นแผนภูมิวงกลม และแผนภูมิแท่งได้ ดังนี้



การประชุมคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงวิธีการโอนเงินเดือนประจำปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
วันพฤหัสบดีที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ น. ห้องประชุม KM อาคาร LED ชั้น ๓



ตารางเปรียบเทียบผลการโอนเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒

เกณฑ์การประเมินผล	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ผลต่าง	
	จำนวน (คน)	คิดเป็น (%)	จำนวน (คน)	คิดเป็น (%)	จำนวน (คน)	คิดเป็น (%)
ต้องปรับปรุง	๓	๐.๐๑	๔	๐.๐๑	เพิ่มขึ้น ๑	๓๓.๓๓
พอใช้	๑๑๓	๐.๔๐	๑๑๗	๐.๔๑	เพิ่มขึ้น ๔	๓.๕๔
ดี	๑,๑๓๔	๓.๙๙	๑,๑๐๗	๓.๙๒	ลดลง ๒๗	-๒.๓๘
ดีมาก	๑๙,๑๘๘	๖๗.๕๕	๒๐,๐๑๖	๗๐.๘๒	เพิ่มขึ้น ๘๒๘	๔.๓๒
ดีเยี่ยม	๗,๙๒๒	๒๗.๘๙	๗,๐๒๐	๒๒.๘๔	ลดลง ๙๐๒	-๑๑.๓๙
รวม	๒๘,๔๐๗	๑๐๐	๒๘,๒๖๔	๑๐๐	-	-

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

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับฯ จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณากรอบเปอร์เซ็นต์รวมต่ำสุด- สูงสุด เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๑ ม.ค. ๒๕๖๓) ต่อไป

มติที่ประชุม

๑. ให้ปรับลดช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๓ สำหรับพนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ รฝ. และตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่นลงมาที่ปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน ในช่วงเกณฑ์การประเมินผล “ดีเยี่ยม” จาก ๗.๕๐% - ๑๒.๐๐% เป็น ๗.๒๕% - ๑๒.๐๐% เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน สามารถบริหารจัดการวงเงินการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างยืดหยุ่น และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

๒. เพิ่มจุดทัศนียมของเปอร์เซ็นต์การเลื่อนเงินเดือนให้มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น จากทัศนียม ๒ ตำแหน่ง เป็นทัศนียม ๔ ตำแหน่ง เพื่อแก้ไขปัญหาพนักงานที่ได้รับเปอร์เซ็นต์การเลื่อนเงินเดือนที่อยู่ในช่วงคาบเกี่ยวรอยต่อระหว่างเกณฑ์การประเมินผล ซึ่งการปิดทัศนียมเป็น ๒ ตำแหน่ง อาจส่งผลให้เปอร์เซ็นต์เงินเดือนที่ได้รับไม่ตรงตามเกณฑ์การประเมินผลได้

๓. กำหนดช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๓ (๑ มกราคม ๒๕๖๓) เป็นดังนี้

๑) พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ รฝ. และตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่นลงมาที่ปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๑ ม.ค. ๒๕๖๓)
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 - ๔.๙๙	๗.๐๐๐๑% - ๑๐.๐๐๐๐%
ดีเยี่ยม	๕.๕๐ - ๕.๐๐	๗.๒๕๐๐% - ๑๒.๐๐๐๐%

๒) พนักงานผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานประจำ ไม่ครบ ๑๒ เดือน แต่ครบ ๖ เดือนขึ้นไป ใช้ช่วงเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล	ค่าคะแนน	เปอร์เซ็นต์การพิจารณา ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๑ ม.ค. ๒๕๖๓)
ต้องปรับปรุง	< ๒.๐๐	๐%
พอใช้	๒.๐๐- ๒.๙๙	๐%
ดี	๓.๐๐ - ๓.๙๙	๒.๕๐๐๐% - ๕.๐๐๐๐%
ดีมาก	๔.๐๐ - ๔.๙๙	๕.๐๐๐๑% - ๗.๐๐๐๐%
ดีเยี่ยม	๕.๕๐ - ๕.๐๐	๕.๐๐๐๑% - ๗.๐๐๐๐%

โดยกำหนดให้พนักงานที่อยู่ในแผนกเดียวกันหรือผู้ประเมินคนเดียวกัน ผู้บังคับบัญชา ต้องพิจารณาให้พนักงานที่มีค่าคะแนนประเมินสูงกว่า ได้รับเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือน มากกว่าพนักงานที่มีค่าคะแนนประเมินน้อยกว่า และผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาการเลื่อน เงินเดือนภายในวงเงินตามกรอบที่กำหนด

ทั้งนี้ หาก ผวก. ได้อนุมัติหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้แล้ว ให้ กรบ. แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงาน ทราบโดยเร็ว ต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ผู้จดยางงานการประชุม

นางสาวนิการ์รัตน์ วาทีนุกิจ

(นางสาวนิการ์รัตน์ วาทีนุกิจ)

บคก.๔ ผพท.กรบ.

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(นายธรรมบุญ สำราญเกษ)

ผู้อำนวยการกองระบบงานบุคคล

คณะทำงาน และเลขานุการ