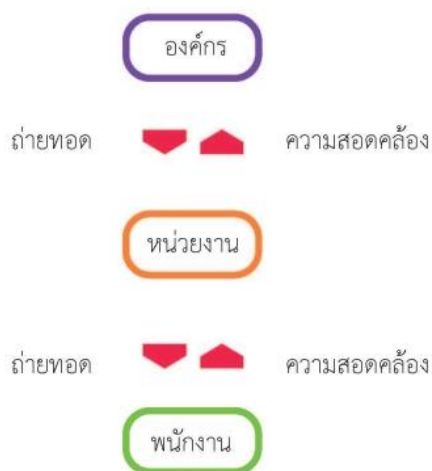


การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปี โดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนำคะแนนมาเป็นส่วนประกอบในการเลื่อนตำแหน่ง, พิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี, เกณฑ์การคัดเลือกพนักงานดีเด่น, พนักงานที่มีความสามารถสูง (Talent) รวมถึงการพิจารณาหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

โดยจะประเมินผ่านตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) ที่ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา ตามช่วงเวลาที่กำหนด คือตั้งแต่เดือนมกราคม - เดือนธันวาคมของทุกปี เป็นการถ่ายทอดตัวชี้วัด (KPI) ที่มีความสอดคล้องจากระดับองค์กร ผ่านหน่วยงาน ลงสู่ตัวพนักงาน



แนวทางการจัดทำบันทึกและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

การประเมินส่วนที่ 1 จะประเมินจาก “งาน” เป็นหลัก ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 แบบ ดังนี้

1. งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. งานตามนโยบาย หรืองานที่หัวหน้ามอบหมาย (หรือก็คืองานที่นอกเหนือจากหน้าที่ประจำที่ได้รับมา)
3. งานตามความคิดสร้างสรรค์ (คือส่วนของงานที่ตนรับผิดชอบ ที่ทำได้ดีกว่าที่คาดหวังเอาไว้)

การประเมินส่วนที่ 2 คือการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

รอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบ่งเป็น 2 รอบ คือ

รอบที่ 1 ตั้งแต่ 1 มกราคม - 30 มิถุนายน

รอบที่ 2 ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม - 31 ธันวาคม

สัดส่วนการประเมิน

กลุ่ม	ตำแหน่ง	น้ำหนัก(%) ของผลประเมินตาม Performance			
		ส่วนที่ 1			ส่วนที่ 2
		งานตามนโยบาย/ ตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	งานตาม หน้าที่ความ รับผิดชอบ	งานตาม ความคิด สร้างสรรค์	พฤติกรรมตาม ค่านิยม และ พฤติกรรมการทำงาน
1	รผก./ผชก./อผ. (สนญ.)	30	40	20	10
2	รผก.(ภ1-ภ4)/ผชก./อผ. (เขต)	35	35	20	10
3	ผชช. ระดับ 12-13	40	30	20	10
4	ผจก.กฟฟ.ชั้น 1-3/รผ./อก./รก./รจก./ ชจก./ชก/ผจก.กฟส.-กฟย./หผ./ชผ.	30	30	20	20
5	นวช. ระดับ 8-11/ผชน. ระดับ 8-9	40	20	20	20
6	ลช. ระดับ 7-11/พนักงาน ระดับ 2-7	20	40	20	20

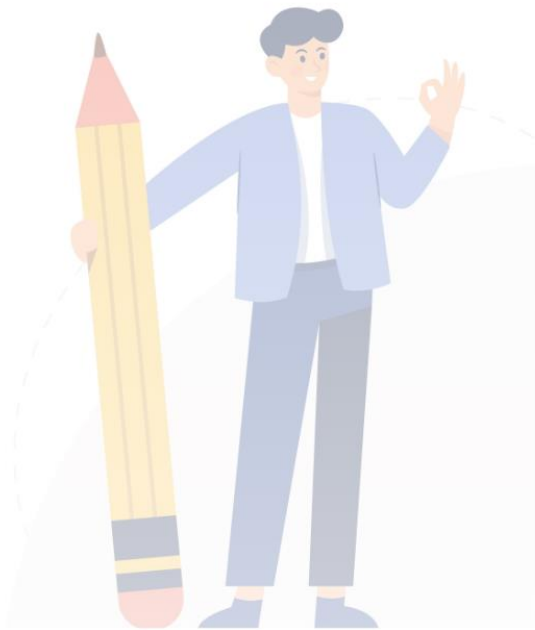
คำอธิบายค่าคะแนนที่ได้จากสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดทั้งปี

คะแนน	ความหมาย	คำอธิบาย
<2.00	ต้องปรับปรุง	ผลงานคลาดเคลื่อนไปจากที่กำหนดไว้เป็นส่วนใหญ่
2.00 - 2.99	พอใช้	ผลงานคลาดเคลื่อนไปจากที่กำหนดไว้บ้าง
3.00 - 3.99	ดี	ผลงานสำเร็จตามมาตรฐาน หรือตามค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้
4.00 - 4.49	ดีมาก	ผลงานสำเร็จเกินกว่าความคาดหวังที่กำหนดหรือเกินกว่า ค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้
4.50 - 5.00	ดีเยี่ยม	ผลงานสำเร็จสูงเกินกว่าความคาดหวังหรือค่าเป้าหมายที่ ตกลงไว้อย่างโดดเด่น

จัดทำโดย กองระบบงานบุคคล ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)

PEATA อ่านว่า พี-ต้า





ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
Performance Management System

Login เพื่อเข้าสู่ระบบ

รหัสพนักงาน

รหัสผ่านเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์

เข้าสู่ระบบ

*** คู่มือการใช้งานระบบ PMS ***

Copyright © 2022 ผกท.กรบ.ผบค.รผก.(บก.) โทร 9156
Provincial Electricity Authority, All rights reserved.

PMS

