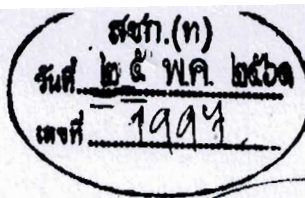




การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY



ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
วันที่ 25 พ.ค. 2561
เลขที่ 2087



จาก กรบ. ถึง ผบค.
เลขที่ กรบ.(ก.) ๗๓๗/ ๒๕๖๑ วันที่ ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๑
เรื่อง ขออนุมัติหลักเกณฑ์การคัดเลือกการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๑

เรียน อผ.บค.

๑. เรื่องเดิม

ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๑ อนุมัติโครงการคัดเลือกการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น และแต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ เพื่อทำการคัดเลือกการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น ซึ่งเป็นการสร้างตัวอย่างที่ดีให้แก่หน่วยงานการไฟฟ้ายึดถือเป็นต้นแบบ และเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐาน สะท้อนให้เห็นการเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งเป็นไปตามแนวทางและนโยบายของ ผวก. ในการบูรณาการเพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคล ให้ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงองค์กร (เอกสารแนบ ๑) นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ คณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานการคัดเลือกการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น ได้ประชุมเพื่อจัดทำร่างกรอบและกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่นของ กฟผ. ประจำปี ๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๒ อาคาร ๑ (เอกสารแนบ ๒)

๒.๒ คณะกรรมการคัดเลือกการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น ได้ประชุมเพื่อพิจารณาร่างกรอบหลักเกณฑ์ และแผนงานการคัดเลือก ฯ ของคณะอนุกรรมการฯ แล้วเสร็จเมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๒ อาคาร ๑ (เอกสารแนบ ๓)

๒.๓ ประธานคณะกรรมการคัดเลือกฯ /รผก.(ท) มีหนังสือที่ สรก.(ท) ๑๔๕/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ แจ้งเวียนหลักเกณฑ์การคัดเลือกการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจาก กฟข.ทุกเขต โดยเลขานุการฯ ได้ปรับปรุงตามข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ ๔)

๓. ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่นของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประจำปี ๒๕๖๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ จึงเห็นควรขออนุมัติ ดังนี้

๓.๑ ขออนุมัติหลักเกณฑ์การคัดเลือกการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่นของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประจำปี ๒๕๖๑ (เอกสารแนบ ๕) สำหรับการไฟฟ้าชั้น ๑-๓ โดยเกณฑ์การประเมินประกอบด้วย ๓ มิติ ดังนี้

๓.๑.๑ การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence Assessment = ๗๐ คะแนน

๓.๑.๒ การประเมินจากมุมมองภายในหน่วยงาน Internal Assessment = ๑๕ คะแนน

๓.๑.๓ การประเมินจากมุมมองภายนอก External Assessment = ๑๕ คะแนน

๓.๒ รูปแบบการคัดเลือกการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น มี ๒ รูปแบบ

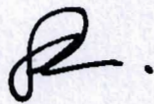
๓.๒.๑ แบบสมัครใจ ให้ กฟฟ.ชั้น ๑-๓ เขียนใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยคณะกรรมการจากสำนักงานใหญ่พิจารณาจากเกณฑ์แบบถามตอบ ให้เหลือจำนวน ๒ กฟฟ.

๓.๒.๒ แบบตัวแทน ให้สายงานการไฟฟ้าภาค ๑-๔ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานภายในสังกัด ภาคละ ๑ ทีม รวม ๔ กฟฟ.

คณะกรรมการคัดเลือกการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น จะเข้าเยี่ยมชมเยียน (Site Visit) ตัวแทนทั้งแบบสมัครใจและแบบตัวแทนทั้ง ๖ กฟฟ. และตรวจประเมินตามหลักเกณฑ์ทั้ง ๓ มิติ คัดเลือกให้เหลือ ๓ กฟฟ. เพื่อเข้ารับรางวัลในงาน PEA AWARDS

๓.๓ แผนงานการคัดเลือกการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น (เอกสารแนบ ๖)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นข้อได้โปรดนำเสนอ ผวก. เพื่ออนุมัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง



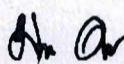
(นายธรรมบุญ สารานุกะ)

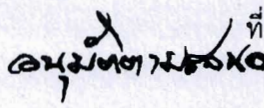
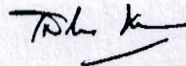
อ.ร.บ.

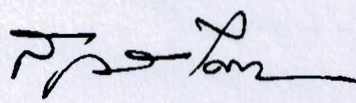
กรรมการและเลขานุการฯ

เรียน รผก.(ท) ผ่าน ผช.ก.(ท)
๒๕ พ.ค. ๒๕๖๑
เพื่อโปรดพิจารณานำเสนอ ผวก. อนุมัติ
ตามรายละเอียดที่ กรบ. เสนอต่อไปด้วย

เรียน ผวก.
เพื่อโปรดอนุมัติตามรายละเอียด
ที่ ผบค.-กรบ. เสนอต่อไปด้วย


(นายณ.เดชวิทย์ ตามโพธิ์บุญรัตน์,
ร.บ.ค. รักษาการแทน ผ.บ.ค.
๒๕ พ.ค. ๒๕๖๑

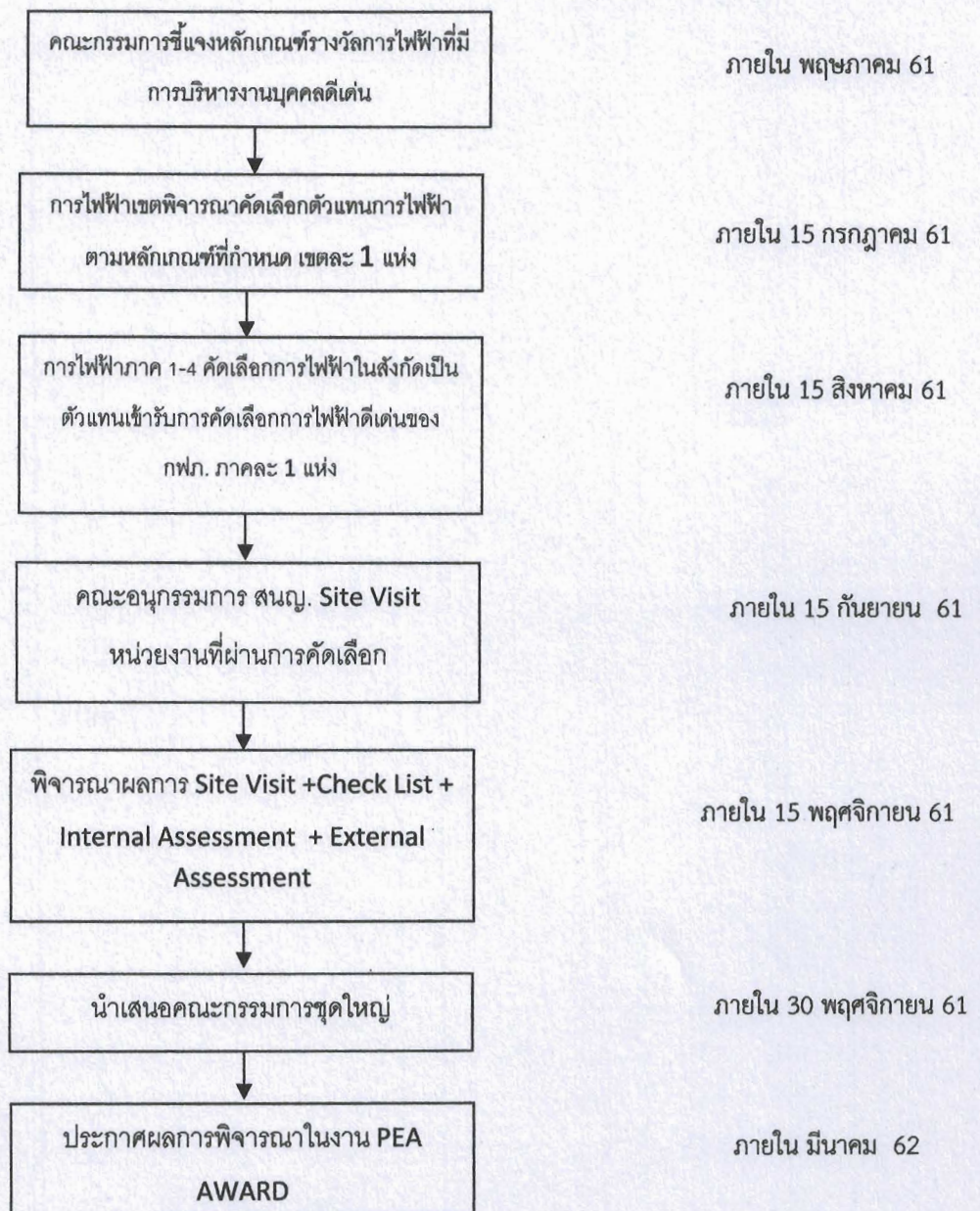


(นายเสริมศักดิ์ คล้ายแก้ว)
ผวก.
๒๕ พ.ค. ๒๕๖๑


นายสุรศักดิ์ ไชยวรรณ
ร.บ.ค.(ท)
๒๕ พ.ค. ๒๕๖๑
ผบค. (ม) ผ
กรบ.

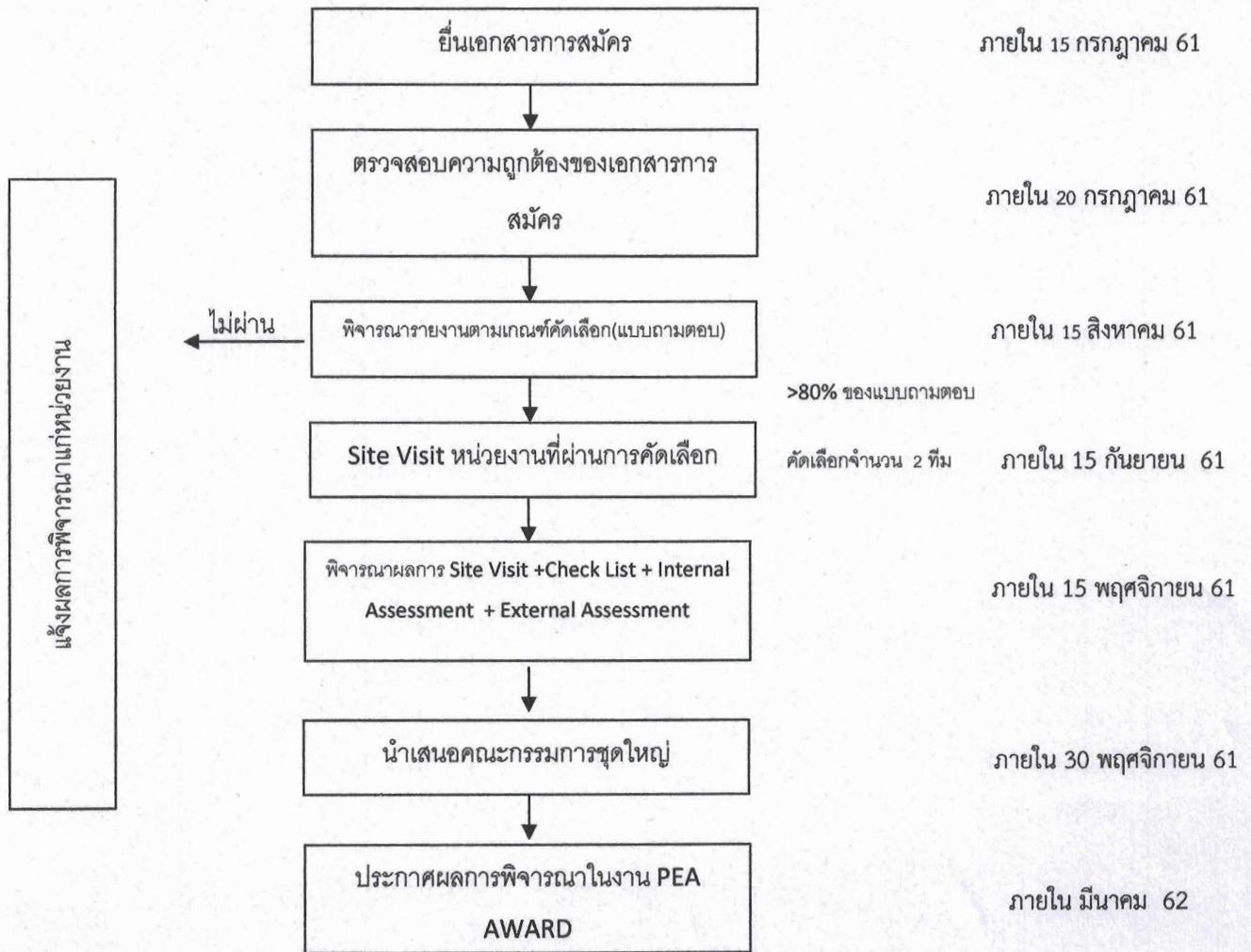
กรบ.
โทร. ๙๑๖๐


(นางนราวดี ศิริสมรรถการ)
อ.บ.ค.
๒๕ พ.ค. ๒๕๖๑

แผนงานการคัดเลือกรางวัลการไฟฟ้าที่มีการการบริหารงานบุคคลดีเด่น (แบบตัวแทน ภาค 1 - 4)
 คัดเลือกโดย กรรมการ กฟช. + กรรมการ ภาค + คณะอนุกรรมการจาก สำนักงานใหญ่



**แผนงานการคัดเลือกรางวัลการไฟฟ้าที่มีการการบริหารงานบุคคลดีเด่น (แบบสมัครใจ)
คัดเลือกโดยคณะกรรมการจาก สำนักงานใหญ่**





ใบสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือกการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี 2561

1. ชื่อหน่วยงาน
2. สถานที่ตั้ง
3. ที่อยู่.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
E-mail.....Line
4. การไฟฟ้า (1-3)
5. บุคคลที่ติดต่อได้.....
ตำแหน่ง.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
E-mail.....Line
6. รางวัลที่หน่วยงานเคยได้รับ
ประเภทรางวัล.....จากประจำปี พ.ศ.....
ประเภทรางวัล.....จากประจำปี พ.ศ.....
ประเภทรางวัล.....จากประจำปี พ.ศ.....
ประเภทรางวัล.....จากประจำปี พ.ศ.....
ประเภทรางวัล.....จากประจำปี พ.ศ.....
ประเภทรางวัล.....จากประจำปี พ.ศ.....

ลงนาม.....

ชื่อ-สกุล ตัวบรรจง (.....)

ตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป

1. จำนวนผู้ใช้ไฟฟ้า (ราย).....
2. หน่วยจำหน่าย (ล้านหน่วย).....
3. รายได้จากการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าเฉลี่ยต่อเดือน (บาท).....
4. หน่วยสูญเสีย (ร้อยละ).....
5. ร้อยละของหมู่บ้านที่มีไฟฟ้าใช้.....
6. จำนวนบุคลากร (คน) แบ่งเป็น
ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ปวส.คน ปวส.-ป.ตรีคน สูงกว่า ป.ตรีคน
อายุเฉลี่ยของบุคลากรทั้งหมด ปี
7. ผู้ใช้ไฟต่อบุคลากร (ราย/คน)
8. ค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อจำนวนผู้ใช้ไฟ (บาท/ราย).....
9. ค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อหน่วยจำหน่าย (บาท/พันหน่วย).....
10. จำนวนบุคลากรที่ออกจากงานในปี 2561 (คน).....
11. ปี 2560-2561 หน่วยงานของท่านเคยถูกร้องเรียนในเรื่องต่าง ๆ หรือไม่
() ไม่เคย
() เคย ถูกร้องเรียน เรื่องเมื่อปี.....
เรื่องเมื่อปี.....
เรื่องเมื่อปี.....
12. ความคิดเห็นต่อการเสนอขอรับรางวัลการไฟฟ้าดีเด่นด้านบริหารงานบุคคล
.....
.....
.....
.....
.....

เกณฑ์การคัดเลือกรางวัลการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2561
แบ่งการประเมินจาก 3 ส่วน ดังนี้

- 1) การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence Assessment (แบบถามตอบ 30 คะแนน +check list 40 คะแนน) รวม 70 คะแนน
- 2) การประเมินจากมุมมองภายในหน่วยงาน Internal Assessment (แบบสอบถาม) 15 คะแนน
- 3) การประเมินจากมุมมองภายนอก External Assessment (ตัวชี้วัด ข้อร้องเรียน รางวัล และความพึงพอใจ ด้านบุคลากร) 15 คะแนน

เกณฑ์การคัดเลือกรางวัลการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2561

(จากหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence Assessment 30 คะแนน)

หน่วยงานที่เข้าประกวดการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น จะต้องเป็นผู้ตอบคำถาม ทั้ง 7 ข้อ พร้อมหลักฐานต่าง ๆ ที่อ้างอิงถึง โดยมีรายละเอียดคำถามดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1) บทบาทของผู้บริหาร (10 คะแนน)
 - 1.1 ผู้บริหารดำเนินการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เช่น มุ่งสร้าง กพท.ให้เป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง (Capability Building) หรือส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Enhancing Human Capital) หรือ พัฒนาคณะด้วยนวัตกรรม พัฒนางานด้วยเทคโนโลยี รวมทั้งดำเนินการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับหน่วยงาน และพนักงาน (5 คะแนน)
 - 1.2 ผู้บริหารดำเนินการอย่างไรในการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเป็นไปในลักษณะสองทิศทาง รวมทั้งการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยพนักงานเพื่อเสริมสร้างให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี (5 คะแนน)
- 2) หน่วยงานมีวิธีการอย่างไรในการบริหารจัดการกับคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงานที่หน่วยงานต้องการ เพื่อให้ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (3 คะแนน)
- 3) หน่วยงานได้นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้ข้อมูลป้อนกลับสนับสนุนมาใช้ อย่างไร ที่ส่งผลให้เกิดการทำงานดี หรือการบรรลุตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน รวมถึงการบริหารค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย ตลอดจนการให้รางวัลและสิ่งจูงใจ กับพนักงานที่มีผลการดำเนินการที่ดีเหล่านั้นอย่างไร (4 คะแนน)
- 4) หน่วยงานมีวิธีการอย่างไรในการทำให้การสื่อสาร การแบ่งปันทักษะระหว่างผู้ที่อยู่ต่างแผนก ต่าง ภาระงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (3 คะแนน)
- 5) หน่วยงานมีวิธีการอย่างไรในการเสาะหาความจำเป็นด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อเพิ่มสมรรถนะของพนักงาน และมีวิธีการอย่างไร ที่จะให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ตอบสนองต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมทั้งปรับปรุงผลการดำเนินการของหน่วยงาน (3 คะแนน)
- 6) หน่วยงานมีวิธีการอย่างไรในการทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย และการยศาสตร์ (Ergonomics) และได้มีการปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ในเชิงรุก โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงดังกล่าวอย่างไร และมีตัววัดผลการดำเนินการหรือเป้าหมาย การปรับปรุงในเรื่องที่สำคัญดังกล่าวอะไรบ้าง (3 คะแนน)

- 7) หน่วยงานมีวิธีการตรวจประเมินและตัววัดอะไรบ้างที่ใช้ในการประเมินความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงาน และหน่วยงานใช้ดัชนีชี้วัดอื่น ๆ เช่น การรักษาให้พนักงานอยู่กับหน่วยงาน การขาดงาน การร้องทุกข์ ความปลอดภัย เพื่อตรวจประเมินและปรับปรุงความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานอย่างไร (4 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนน ใช้หลัก ADLI

A Approach แนวทาง หมายถึง มีวิธีการ หรือแผนที่มุ่งบรรลุผล เป็นระบบ ตรวจสอบได้ อยู่บนฐานข้อมูลจริง

D Deployment การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ คำนึงถึงครอบคลุมและทั่วถึงของแนวทาง

L Learning การเรียนรู้ หมายถึง การปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้นโดยใช้วงจรการประเมินและการปรับปรุง (ติดตาม ประเมิน แลกเปลี่ยน เรียนรู้สู่การปรับปรุง)

I Integration การบูรณาการ หมายถึง ความสอดคล้องระหว่าง แผน การปฏิบัติ วัด วิเคราะห์ ปรับปรุง มุ่งสู่เป้าหมายของหน่วยงาน

เกณฑ์การคัดเลือกรางวัลการไฟฟ้าที่มีบริหารงานบุคคลดีเด่น ปี 2561
(Check List 40 คะแนน)

ที่	เกณฑ์	ตัวชี้วัด	คะแนน	
			เต็ม	ที่ได้
1	การแต่งตั้ง โยกย้าย		3	
		1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง	1	
		2. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีคุณภาพ	1	
		3. มีรายงานการประชุมคณะกรรมการฯ	1	
2	การวางแผนอัตรากำลัง		2	
		1. มีการจัดทำกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน	1	
		2. มีการวิเคราะห์และแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลังส่วนเกิน/ขาด	1	
3	การประเมินสมรรถนะ (Competency)	1. มีการประเมินขีดความสามารถของพนักงาน	2	
4	แผนพัฒนารายบุคคล IDP		3	
		1. จัดทำแผน IDP		
		2. การติดตามการดำเนินงานตามแผน IDP		
5	การจัดการความรู้		3	
		1. มีการระบุงค์ความรู้ที่สำคัญที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ นโยบาย หรือแผนงานที่สำคัญ	1	
		2. มีการคัดเลือกหัวข้อความรู้และดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้จากข้อ 1 ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมเผยแพร่ในระบบ KMS	2	
6	แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน		2	
		1. มีการสำรวจและรวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรม/พัฒนา (Training Needs)	1	
		2. มีแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	1	
7	ประเมินผลการฝึกอบรม	1. มีการประเมินพฤติกรรมภายหลังจากที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนา	2	
8	คู่มือการปฏิบัติงาน	1. มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานมาใช้ในทุกกระบวนการงาน และมีการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานของ กฟผ.	1	
9	ประเมินผลการปฏิบัติงาน		3	
		3.1 จัดส่งไฟล์สำเนาบันทึกข้อตกลงครบถ้วน		
		3.2 มี KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร		
		3.3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครบถ้วนตามคู่มือกำหนด		

ที่	เกณฑ์	ตัวชี้วัด	คะแนน	
			เต็ม	ที่ได้
10	สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ		3	
		1. มีการคัดเลือกระเบียบ/หลักเกณฑ์/ข้อบังคับเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ใช้งานและอ้างอิงเป็นประจำ		
		2. ระบุช่องทางการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าว		
		3. รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ให้ กสท.		
11	ความพึงพอใจและความผูกพัน		3	
		1. การตอบสนองนโยบาย ผวก. เกี่ยวกับด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร โครงการ Happy workplace	2	
		2. จำนวนพนักงานที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน	1	
12	ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์		2	
		1. พนักงานรายงานการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	1	
		2. ผู้บังคับบัญชายืนยันให้ความเห็นชอบ	1	
13	เครือข่ายการไฟฟ้าปริมังคลาภิเษก		2	
		1. มีการขึ้นทะเบียนเครือข่ายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปริมังคลาภิเษก	1	
		2. มีการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล การดำเนินงานด้านความโปร่งใสรวมถึงการป้องกันทุจริตภายในหน่วยงาน	1	
14	ค่านิยมองค์กร		2	
		1. มีการคัดเลือกและตั้ง Change Agent ค่านิยมของหน่วยงาน	1	
		2. มีการสื่อสารให้ผู้บริหารและพนักงานรับรู้ เข้าใจและ ยอมรับค่านิยม และ TRUST+E	1	
15	กิจกรรม PSC		2	
		1. มีผู้กำกับกับการดำเนินการด้านความปลอดภัยเข้าร่วมกิจกรรม PSC	1	
		2. มีการทำกิจกรรม KYT ณ จุดปฏิบัติงานทุกครั้ง และมีการรายงานผลการทำกิจกรรม KYT ณ จุดปฏิบัติงาน	1	
16	การสื่อสารข้อมูลสำคัญ		2	
		1. มีการสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบถึงข้อมูลที่สำคัญ	1	
		2. มีกลไกหรือช่องทางให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	1	
17	การให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย		2	
		1. มีระบบการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชยพนักงาน	1	
		2. มีรายงานการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชยพนักงาน	1	
18	กิจกรรมตรวจสอบคุณภาพ	1. มีการตรวจสอบคุณภาพประจำปี และรายงานผลตรวจสอบคุณภาพในระบบผลตรวจสอบคุณภาพของ กพท.(intranet)	1	
รวม			40	

คำอธิบายเกณฑ์การคัดเลือกรางวัลการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น ปี 2561
(Check List 40 คะแนน)

คำอธิบาย/ค่าเกณฑ์วัด

1. ระบบการแต่งตั้งโยกย้าย (3 คะแนน)

- 1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง/การเข้าสู่ตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสม (1 คะแนน)
- 2) มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อใช้เป็นหลักฐาน ประกอบการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่ง บุคลากรอย่างโปร่งใส และเปิดเผยได้ตามความเหมาะสม (1 คะแนน)
- 3) มีรายงานการประชุมการแต่งตั้ง โยกย้าย (1 คะแนน)

หลักฐานและเอกสารประกอบ:

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
2. ข้อมูลบุคลากร/โปรแกรมฐานข้อมูล
3. รายงานการประชุมคณะกรรมการ

2. การวางแผนอัตรากำลัง (2 คะแนน)

- 1) มีการจัดทำกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน ซึ่งมาจากวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (Workflow Analysis) หรือการศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) (1 คะแนน)
- 2) มีการวิเคราะห์และแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลังส่วนเกิน/ขาดที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (1 คะแนน)

หลักฐานและเอกสารประกอบ:

1. เอกสารการวิเคราะห์กระบวนการงาน การศึกษาเวลาทำงาน
2. รายงานผลการวิเคราะห์ และแนวทางการจัดการอัตรากำลังส่วนที่เกิน หรือ ส่วนที่ขาด

3. การประเมินสมรรถนะของพนักงาน (Competency) (2 คะแนน)

ประเมินร้อยละของจำนวนพนักงานในหน่วยงานที่ประเมิน Competency

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนพนักงานในหน่วยงานที่ประเมิน Competency} \times 100}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหน่วยงาน}}$$

ค่าเกณฑ์วัด :

มีการประเมินขีดความสามารถพนักงานในสังกัด 100 % และ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	2 คะแนน
---	---------

หมายเหตุ : ยกเว้นพนักงานที่อยู่ในสถานะที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น ลาศึกษาต่อ ติดภารกิจรับราชการ โดนพักงาน เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เสียชีวิต เป็นต้น โดยให้แจ้งรายชื่อ พร้อมเหตุผล มายัง กรบ.

หลักฐานและเอกสารประกอบ: ไม่มี เป็นการดึงข้อมูลจากระบบ

4.การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (3 คะแนน)

วัดจากกิจกรรมจำนวน 2 กิจกรรม ที่แต่ละหน่วยงาน สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 : ร้อยละของพนักงานระดับ 2-10 ที่ได้ดำเนินการจัดทำแผน IDP จนแล้วเสร็จและได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาคะแนนดังนี้

จัดทำแผนแล้วเสร็จมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 90

ได้ 3 คะแนน

กิจกรรมที่ 2 : การติดตามการดำเนินงานตามแผน IDP ที่กำหนด โดยพิจารณาคะแนนดังนี้

ติดตามและรายงานมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80

ได้ 3 คะแนน

สูตรการคำนวณ :

$$\text{คะแนน} = \frac{(\text{คะแนนของกิจกรรมที่ 1}) + (\text{คะแนนของกิจกรรมที่ 2})}{2}$$

2

หลักฐานและเอกสารประกอบ: ไม่มี เป็นการดึงข้อมูลจากระบบ

5.การจัดการความรู้ (3 คะแนน)

1) มีการระบอบองค์ความรู้ที่สำคัญที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ นโยบาย หรือแผนงานที่สำคัญของหน่วยงาน ตามแบบฟอร์ม 4.4-1 การสำรวจองค์ความรู้ที่สำคัญ (1 คะแนน)

2) มีการคัดเลือกหัวข้อความรู้และดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้จากข้อ 1 ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องพร้อมเผยแพร่ในระบบ KMS (2 คะแนน)

หลักฐานและเอกสารประกอบ:

1. รายงานการสำรวจองค์ความรู้ที่สำคัญ (ตามแบบฟอร์ม 4.4-1)

2. รายงานระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ (แบบฟอร์ม 4.4.-2)

6.แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน (2 คะแนน)

1) มีการสำรวจและรวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรม/พัฒนา (Training Needs) (1 คะแนน)

2) มีแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน (1 คะแนน)

หลักฐานและเอกสารประกอบ:

1. รายงานการสำรวจ Training needs และแบบฟอร์มการสำรวจ

2. แผนพัฒนาบุคคล

7.การประเมินผลการฝึกอบรม (2 คะแนน)

ร้อยละการประเมินพฤติกรรมภายหลังจากที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนา ตามจำนวนของผู้ตอบแบบประเมิน

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนผู้ฝึกอบรมที่ประเมินพฤติกรรมภายหลังจากที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมตามที่ ฝพบ. กำหนด}}$$

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมตามที่ ฝพบ. กำหนด

ค่าเกณฑ์วัด :

ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม	2 คะแนน
---	---------

หลักฐานและเอกสารประกอบ: ไม่มี เป็นการดึงข้อมูลจากระบบ

8.คู่มือการปฏิบัติงาน (1 คะแนน)

1) มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานมาใช้ในทุกกระบวนการงาน และมีการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานของ กฟผ.

หลักฐานและเอกสารประกอบ:

1. คู่มือการปฏิบัติงาน

9.การประเมินผลการปฏิบัติงาน (3 คะแนน)

วัดจากหน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และจัดส่งไฟล์สำเนารับขึ้นที่กข้อตกลงฯ รอบการประเมินแรก (ต.ค. 2560 – มี.ค. 2561) ตั้งแต่ระดับ ทพ. และเทียบเท่า ถึงระดับ รพ. และเทียบเท่า ครบถ้วนตามที่กำหนด ภายใน วันที่ 30 มิ.ย. 2561 ผ่านระบบ SharePoint

ค่าเกณฑ์วัด :

หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานครบถ้วนตามคู่มือที่กำหนดอย่างชัดเจน และมี KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร และจัดส่งไฟล์สำเนารับขึ้นที่กข้อตกลงฯครบถ้วน 100 %	3 คะแนน
---	---------

หลักฐานและเอกสารประกอบ: ไม่มี เป็นการดึงข้อมูลจากระบบ

10.สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ (3 คะแนน)

วัดจากความสำเร็จของการดำเนินการทบทวน , สื่อสารและเสนอแนะเพื่อการพัฒนาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของ กฟผ. ดังนี้

ค่าเกณฑ์วัด :

หน่วยงาน - คัดเลือกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่พนักงานในสังกัดต้องใช้งานหรืออ้างอิงเป็นประจำ ภายในวันที่ 30 มิ.ย. 2561 และ - แจ้งช่องทางการเข้าถึงระเบียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดังกล่าวให้พนักงานทราบ ภายในวันที่ 30 มิ.ย. 2561 และ - รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตลอดจนขั้นตอนและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องให้ กสภ. ฝบพ. ภายในวันที่ 30 มิ.ย. 2561	3 คะแนน
--	---------

หลักฐานและเอกสารประกอบ: ไม่มี ใช้ข้อมูลจาก กสภ.

11.ความพึงพอใจและความผูกพัน (3 คะแนน)

- 1) จัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข (Happy Work Place) อย่างน้อย 2 กิจกรรม (2 คะแนน)
- 2) จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน

วัดจากจำนวนของบุคลากร (พนักงานและลูกจ้าง) ในสายงานที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันประจำปีมากกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานและต้องมีความครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากร(พนักงานและลูกจ้าง)ที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันครบถ้วน} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากร (พนักงานและลูกจ้าง) ของหน่วยงานทั้งหมด}}$$

ค่าเกณฑ์วัด :

จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ 80 และครบถ้วนมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 66	1 คะแนน
---	---------

12.ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (2 คะแนน)

- 1) พนักงานรายงานการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (กรณีรายงานประจำปี ภายในวันที่ 30 ก.ย.2561 กรณีรับตำแหน่งใหม่ ภายในวัน 30 วัน นับตั้งแต่คำสั่งมีผล) ครบ 100% (1 คะแนน)
- 2) ผู้บังคับบัญชายืนยันให้ความเห็นชอบ (กรณีรายงานประจำปี ภายใน 15 ต.ค.2561 กรณีรับตำแหน่งใหม่ ภายในวัน 15 วัน หลังวันที่ได้รับรายงาน) ครบ 100% (1 คะแนน)

หลักฐานและเอกสารประกอบ: ไม่มี ดึงข้อมูลจากระบบรายงานความขัดแย้งด้านผลประโยชน์จาก กกท.

13.เครือข่ายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโปร่งใส (2 คะแนน)

- 1) มีการขึ้นทะเบียนเครือข่ายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโปร่งใส (เฉพาะเครือข่ายภายในไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ภายในวัน 30 ต.ค.2561 (1 คะแนน)
- 2) มีการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล การดำเนินงานด้านความโปร่งใสรวมถึงการป้องกันทุจริตภายในหน่วยงาน (1 คะแนน)

หลักฐานและเอกสารประกอบ:

- 1.ใบสมัครสมาชิกและทะเบียนคุม“เครือข่ายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโปร่งใส”
2. รายงานการประชุม / ภาพถ่าย การสื่อสาร และเผยแพร่ข้อมูล

14.ค่านิยมองค์กร (2 คะแนน)

- 1) มีการคัดเลือกและตั้ง Change Agent ค่านิยมของหน่วยงาน (1 คะแนน)
- 2) มีการสื่อสารให้ผู้บริหารและพนักงานรับรู้ เข้าใจและ ยอมรับค่านิยม และ TRUST+E (1 คะแนน)

หลักฐานและเอกสารประกอบ:

1. คำสั่งแต่งตั้ง Change Agent ค่านิยม
2. รายงานการประชุม / ภาพถ่าย การสื่อสาร และเผยแพร่ข้อมูล

15.กิจกรรม PSC (2 คะแนน)

1) ผู้กำกับการดำเนินการด้านความปลอดภัยเข้าร่วมกิจกรรม PSC ของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 13 ครั้ง ใน 6 เดือน (1 คะแนน)

2) มีการทำกิจกรรม KYT ณ จุดปฏิบัติงานทุกครั้ง และมีการรายงานผลการทำกิจกรรม KYT ณ จุดปฏิบัติงาน (1 คะแนน)

หลักฐานและเอกสารประกอบ:

1. เอกสารรายงานการเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละครั้ง/ภาพถ่าย
2. รายงานผลการทำกิจกรรม KYT การประชุม / ภาพถ่าย การสื่อสาร และเผยแพร่ข้อมูล

16.การสื่อสารข้อมูลสำคัญ (2 คะแนน)

1) มีการสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบถึงข้อมูลที่สำคัญ (1 คะแนน)

2) มีมีกลไกหรือช่องทางให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (1 คะแนน)

หลักฐานและเอกสารประกอบ:

1. รายงานการประชุม /ภาพถ่ายบอร์ด หรือช่องทางต่าง ๆ เช่น Line กลุ่มข้อเสนอแนะ

17. การให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย (2 คะแนน)

1) มีระบบการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชยพนักงาน พนักงานที่ทำประโยชน์ / ชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน (1 คะแนน)

2) มีรายงานการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชยพนักงานฯ (1 คะแนน)

หลักฐานและเอกสารประกอบ:

1. หลักเกณฑ์การให้รางวัล ยกย่อง ชมเชยฯ ของหน่วยงาน
2. รายงานการมอบรางวัล ยกย่อง ชมเชยพนักงานฯ

หมายเหตุ ไม่ถือว่าระบบการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชยพนักงานของ PEA Shop ตามเกณฑ์ประเมินของ GECC เป็นส่วนของระบบการให้รางวัลฯ ของหน่วยงาน

18. กิจกรรมตรวจสอบสภาพประจำปี (1 คะแนน)

1) มีการตรวจสอบสภาพประจำปี และรายงานผลตรวจสอบสภาพในระบบผลตรวจสอบสภาพของ กพบ.ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ภายในวันที่ 30 พ.ย.2561 (1 คะแนน)

หลักฐานและเอกสารประกอบ: ไม่มี ดังข้อมูลจากระบบผลตรวจสอบสภาพ

เกณฑ์การคัดเลือกรางวัลการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2561

(จากมุมมองภายในหน่วยงาน Internal Assessment 15 คะแนน)

คณะกรรมการจะทำการสำรวจการรับรู้ (Perception) ข้อมูลจากบุคลากรภายในหน่วยงานที่
เข้าประกวด จำนวนไม่น้อยกว่า 20 คน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)
- 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)
- 3) การสื่อสารภายในหน่วยงาน (Internal Communication)
- 4) โอกาสในการพัฒนา ความรู้ ทักษะ ความสามารถ (Development Opportunity)
- 5) ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Compensation)
- 6) การประเมินผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Performance Evaluation & Feedback)
- 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (Relationship with Supervisor)
- 8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleague)

เกณฑ์การให้คะแนน คำนวณดังนี้ = $\frac{\text{คะแนนที่ได้}}{15}$

เกณฑ์การคัดเลือกรางวัลการไฟฟ้าที่มีการบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2561

(จากมุมมองภายนอก External Assessment 15 คะแนน)

การนำข้อมูลจากบุคลากรภายนอกหน่วยงานที่เข้าประกวด โดยการดึงข้อมูลตัวชี้วัด ข้อร้องเรียนของหน่วยงาน จำนวนรางวัลที่หน่วยงานได้รับทั้งจากภายใน/ภายนอกจากการเข้าประกวด และความพึงพอใจของลูกค้า มาใช้ในการให้คะแนน

1) ข้อร้องเรียนด้านบุคลากร (ดูจากระบบ PEA-VOC ด้านพฤติกรรมพนักงาน ของ กกท.)

เกณฑ์การให้คะแนน

ในปี 2561 ไม่ถูกร้องเรียนเลย	5	คะแนน
มีเรื่องร้องเรียน ตั้งแต่ 1-3 เรื่อง	3	คะแนน
มีเรื่องร้องเรียน ตั้งแต่ 4-6 เรื่อง	2	คะแนน
มีเรื่องร้องเรียน ตั้งแต่ 7 เรื่องขึ้นไป	1	คะแนน

2) รางวัลด้านบุคคลหรือหน่วยงานดีเด่น ปี 60-61 เกณฑ์การให้คะแนน

รางวัลจากหน่วยงานภายนอก กฟผ.	5	คะแนน
รางวัลระดับเหรียญทอง/ชนะเลิศ ระดับองค์กร	3	คะแนน
รางวัลระดับเหรียญเงิน/รองชนะเลิศ ระดับองค์กร	2	คะแนน
รางวัลระดับเหรียญทองแดง/รองชนะเลิศอันดับ 2 ระดับองค์กร	1	คะแนน

3) ความพึงพอใจบุคคลภายนอกด้านบุคลากร เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	5	คะแนน
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	4	คะแนน
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	3	คะแนน
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	2	คะแนน
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	1	คะแนน

หมายเหตุ เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ใช้ไฟฟ้าที่มารับบริการ จำนวนไม่น้อยกว่า 20 ราย