



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค บันทึก

จาก กรบ. ถึง ทุกหน่วยงาน
เลขที่ รบ.(รบ) 1551/2550 วันที่ 31 ส.ค. 2550
เรื่อง ขอนำส่งอนุมัติ ผวก. ลว. 21 ส.ค. 2550
อ้างถึง

เรียน รผก., ผวก., อส.ตภ., ผชช., อบ., อฝ., อฝ.ปค. และ อก.

กรบ. ขอนำส่ง อนุมัติ ผวก. ลว. 21 ส.ค. 2550 เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงคู่มือและแบบประเมินผล
การปฏิบัติของพนักงานระดับ 1-10 (ปรับปรุง ครั้งที่ 1)

ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานสามารถค้นหา จัดพิมพ์ คู่มือและแบบฟอร์มดังกล่าว ได้จาก หัวข้อความรู้โหลด
หัวข้อย่อยแบบฟอร์มต่างๆ โดยเลือก "ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
พ.ศ. 2550 (ครั้งที่ 1)" ผ่านระบบ Intranet ของ กฟผ.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอให้ กฟผ. ได้โปรดแจ้ง กฟฟ. ในสังกัด ได้ทราบต่อไปด้วย จัก
ขอบคุณยิ่ง


(นางสุพพร นุญ-หลง)
อก.รบ.



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค บันทึก

พวก.
เลขที่ 5384
วันที่ 16/10/2550 เวลา 9.45

จาก ประธานคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุง ถึง ผวก.
วิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี
เลขที่ รบ.รณ. 1453 / 2550 วันที่ 16 ส.ค. 2550
เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงอัตราและแนบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ 1-10
(ปรับปรุงครั้งที่ 1)
อ้างถึง

เรียน ผวก.

1. เรื่องเดิม

1.1 อนุมัติ ผวก. ลว. 29 พ.ย. 2549 เรื่องปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1.2 นิตที่ประชุมในการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงวิธีการเลื่อนเงินเดือน
ประจำปี ครั้งที่ 2/2550 เมื่อวันที่ 13 มี.ค. 2550 เรื่องที่ 2 เรื่องอื่น ๆ การพิจารณาแบบประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน

1.3 รายงานผลการประชุมพบปะพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ของ
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ เมื่อวันที่ 25 พ.ค. 2550

2. ข้อเท็จจริง

2.1 ผวก. อนุมัติในหลักการ เมื่อวันที่ 29 พ.ย. 2549 ให้ปรับปรุงแบบประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานตั้งแต่ ระดับ 1-10 ใหม่ โดยให้ให้เริ่มใช้ในปีงบประมาณ. 2550 ดังนี้

2.1.1 ในช่วงไตรมาสแรก 1 ค.ค. 2549 - 31 ธ.ค. 2549 ให้ใช้แบบประเมินผลเดิม
ตามอนุมัติ ผวก.ลว. 3 ก.พ. 2546

2.1.2 ไตรมาส 2 ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2550 เป็นต้นไป ให้ใช้แบบประเมินผลใหม่ ตาม
อนุมัติ ผวก. ลว. 29 พ.ย. 2549 โดยให้คัดลอกงานตาม ข้อ 2.1.1 ลงในแบบประเมินผลใหม่

2.2 คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ได้ประชุม เมื่อ
เมื่อวันที่ 13 มี.ค. 2550 และให้พิจารณาปรับปรุงแบบประเมินผล ซึ่งได้รับอนุมัติจาก ผวก. เมื่อ วันที่
29 พ.ย. 2549 อีกครั้งนี้ ดังนี้

2.2.1 ให้ปรับปรุงการให้ค่าคะแนน ในแบบประเมินผล ส่วนที่ 1 ผลสำเร็จของงาน
ให้เป็นจุดทศนิยม ได้

2.2.2.../

2.2.2 การกำหนดค่าน้ำยสำคัญให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันในการกำหนด ค่าน้ำยสำคัญ

2.2.3 ให้กรบ. ปรับปรุงรายละเอียดในคู่มือให้ชัดเจนเข้าใจง่ายขึ้น ให้จัดทำคำจำกัดความของประเภทหรือชนิดของงานให้ละเอียด เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดค่าน้ำยสำคัญมากยิ่งขึ้น

2.2.4 ให้มีการประเมินผลทุกไตรมาส (ทุก 3 เดือน) โดยให้กรบ. จัดทำวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน และทำการประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานต่างๆ รับทราบ

2.3 ในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พบปะพนักงาน กฟผ.2 เมื่อวันศุกร์ที่ 25 พ.ค.2550 ประธานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ มีข้อคิดเห็นว่า ในการจัดทำ KPIs ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เห็นควรให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ในทุกภาคโดยเร็วที่สุด และฝากหลักการ ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยขอให้มีความเป็นธรรม และพิจารณาที่ผลงานเป็นหลัก

2.4 ตามบันทึก บบ.(รป) 697/2549 ลว. 28 ธ.ค. 2549 เรื่องตอบข้อหารือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการระบุน้ำยต้นทุนของค่าใช้จ่ายในการประชุม อบรม สัมมนา และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เนื่องจากการถูกแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานเฉพาะกิจการของ กฟผ. ซึ่ง กำหนดให้หน่วยงานใดเป็นผู้ก่อให้เกิดกิจกรรม หรือเป็นเจ้าของเรื่อง และเป็นการกำหนดคนนอกแผน ให้ค่าใช้จ่ายในการประชุมนั้น เป็นค่าใช้จ่ายของหน่วยงานเจ้าของเรื่อง ในเรื่องนี้ กรบ. ได้ขออนุมัติงบประมาณในการประชุมชี้แจง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าที่พักไว้เฉพาะผู้ชี้แจงซึ่งเป็นพนักงานกรบ. เท่านั้น ดังนั้น การจะจัดประชุมชี้แจงในเรื่องดังกล่าว จึงควรให้หน่วยงานซึ่งต้องดำเนินการประเมินผลเป็นผู้จัดประชุมโดยใช้งบประมาณของคันสังกัด จึงจะสามารถดำเนินการได้

3. ข้อพิจารณา

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น กรบ. ได้ดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามมติคณะทำงาน ฯ และสอดคล้องกับความเห็นของประธานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พบปะพนักงาน กฟผ.2 เมื่อวันศุกร์ที่ 25 พ.ค.2550 จึงเห็นควรอนุมัติ ดังนี้

3.1 ปรับปรุงระบบและคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบบันทึกผลงานตามมติคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

3.2 ให้ทุกหน่วยงานใช้แบบประเมินผล เอกสารประกอบแบบประเมินผลและดำเนินการประเมินผล ตามขั้นตอนในคู่มือประเมินผล ตามข้อ 3.1 ตั้งแต่ปีการประเมินผล ปี 2550 (ค.ศ. 49-ก.ย. 50)เป็นต้นไป โดยในปี 2550 ให้คัดลอกข้อมูลจากแบบประเมินผล และแบบบันทึกผลงาน ตามอนุมัติ ผวก. ลว. 29 พ.ย. 2549 ลงในแบบประเมินผลใหม่

3.3 ให้ทุกหน่วยงานประสานงานกับ กรบ. ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำ KPIs ทั้งในสำนักงานใหญ่ และส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการประเมินผล และสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของประธานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยให้ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก ค่าขนพาหนะของผู้เข้าร่วมประชุม เป็นค่าใช้จ่ายของต้นสังกัด

3.4 ให้กรบ. จัดทำแผน วัตถุประสงค์ ในเรื่องวิธีปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การบรรยาย คู่มือการประเมินผล และแบบประเมินผล เพื่อเป็นการทำความเข้าใจในเบื้องต้น และเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงประเมินผลกับกระทรวงการคลัง (TRIS)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติ ตามข้อพิจารณาข้อ 3.1 และอนุมัติในหลักการ ตามข้อ 3.2 -3.4 ท่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ไพรัชรัตน์ ไรดิยะทุกณะ

(นางเพ็ญรัตน์ ไรดิยะทุกณะ)

รพก.(ม)

ประธานคณะทำงานพิจารณาปรับปรุง

วิธีการโอนเงินเดือนประจำปี

วรม.
ดำเนินการในส่วน
ที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

ก/ว 3
๒๖.๕๕.๕๐

พรบ. โทร 9156

นายไพรัชรัตน์ ไรดิยะทุกณะ

(นายไพรัชรัตน์ ไรดิยะทุกณะ)

รพก.(ว) รักษาการแทน ผวก.

21 ส.ค. 2550

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

(ระดับ 1-10)

พ.ศ. 2550

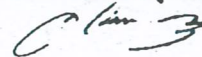
(ปรับปรุงครั้งที่ 1)

จัดทำโดย

แผนกระบบบริหารงานบุคคล

กองระบบงานบุคคล

พ.ศ. 2550 (ปรับปรุง ครั้งที่ 1)



สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	2 - 10
วิธีปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	11 - 17
แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	18 - 21
เอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	22 - 25



การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

(ระดับ 1-10)

หลักการและเหตุผล

1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างถูกต้องตามหลักการ มีแนวทางปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นธรรมแก่พนักงานผู้รับการประเมิน (พนักงานระดับต่ำกว่า ผู้อำนวยการฝ่าย) โดยมุ่งเน้นความสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างวัตถุประสงค์ในภาพรวมขององค์กร กับของพนักงานทุกระดับ ช่วยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการนำผลการประเมินไปสู่การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ กฟภ.

2. หลักการประเมิน

2.1 เป็นการประเมินผลโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร โดยใช้ตัวชี้วัดผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) เป้าหมายหรือ ข้อตกลง ซึ่งมาจากการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

- เน้นการพัฒนาคนและการบริหารผลงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- ตัวชี้วัดของการประเมินแต่ละตำแหน่ง จะมีความแตกต่างกัน ซึ่งจะวัดทั้งผลของงาน

และพฤติกรรม (เฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลของงาน)

2.2 เป็นการประเมินโดยแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ (Vision To Action) โดยใช้ระบบ Balanced Scorecard (ตามแผนยุทธศาสตร์)

Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือการจัดการที่กำหนดตัวชี้วัดตามมุมมองในด้านต่างๆให้เกิดความสมดุล ทั้งด้านการเงิน(Financial) ด้านลูกค้า(Customer) ด้านการบริหารภายใน(Internal Process) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา(People Development) และมุมมองด้านการตอบแทนสังคม ซึ่งเป็นระบบขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับทุกหน่วยงาน เป็นเหมือนกรอบการดำเนินงานและการวางแผนขององค์กรในภาพรวม รวมถึงการวัดผลงานขององค์กรหรือหน่วยงาน ถึงแม้ไม่ใช่เป็นระบบการวัดผลการปฏิบัติงานของตัวบุคคลโดยตรง แต่เป้าหมายงานของแต่ละบุคคลจะมาจากเป้าหมายงานของหน่วยงาน และเป้าหมายงานของหน่วยงานมาจากตัวชี้วัดย่อยๆของตัวชี้วัดในด้านต่างๆ ใน Balanced Scorecard ที่องค์กรกำหนดขึ้น ตัวชี้วัดผลงานของพนักงานบางคนอาจจะเป็นตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเพียงด้านใดด้านหนึ่งของ Balanced Scorecard ไม่จำเป็นที่พนักงานแต่ละคนจะต้องมีตัวชี้วัดครบทุกด้าน

2.3 การสื่อสารระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two - Ways Communication) มีการตรวจสอบและทบทวนตัวชี้วัดผลงาน เป้าหมาย และค่าเกณฑ์วัด และตกลงร่วมกันอย่างชัดเจน