



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก ผบค. ถึง ทุกหน่วยงาน
เลขที่ กรบ.(วท.) ๓๐๘/๒๕๖๐ วันที่ ๑๖ มี.ค. ๒๕๖๐
เรื่อง แจ้งเวียนให้เริ่มดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตั้งแต่ระดับ ๑-๑๐ ประจำปี ๒๕๖๐
เรียน รผก., ผชก., อส.ตภ., อส.วท., อส.กม. ผชช., อช., อฝ. และ อก.

ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๕ 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., ทผ., ชก, รก., หรือตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๔ 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 กฟข. โปรดแจ้ง กฟฟ. ในสังกัดเพื่อดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ร้อยโท

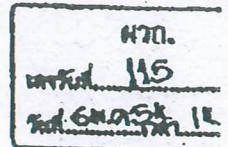
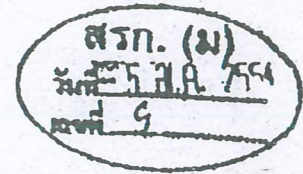
(สุพจน์ ไร่บางยาง)

อฝ.บค.



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

บันทึก



จาก ประธานคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุง ถึง ผวท.
วิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี
เลขที่ รบ.(รบ) ๑๕๕๕ / ๕๕๕๕ วันที่ - ๕ ม.ค. ๕๕๕
เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงวิธีปฏิบัติและกำหนดแบบบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานและการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ ๑-๑๐
อ้างถึง อนุมัติ ผวท. ลว. ๕๕๕๕ และ อนุมัติ ผวท. ลว. ๕๕๕๕

เรียน ผวท.

๑. เรื่องอื่น

๑.๑ ตามอนุมัติที่อ้างถึง ผวท. ได้อนุมัติให้ ปรับปรุงวิธีปฏิบัติและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
พนักงานระดับ ๑-๑๐ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกไตรมาส
โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๘๐ % และประเมินพฤติกรรม ๒๐ % (เอกสารแนบ ๓)

๑.๒ การประชุมคณะกรรมการ กฟผ. ครั้งที่ ๑๕/๕๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ ธ.ค. ๕๕๕๕ ที่
ประชุมได้มีมติ อนุมัติยุทธศาสตร์ และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของ กฟผ.ปี ๕๕๕๕-๕๕๖๕
ได้กำหนดยุทธศาสตร์หลักไว้ ๕ ด้าน ซึ่งใน ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP- Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ ๕.๑ เรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงระบบ (Align PMS Performance Management)
กำหนดโครงการที่ ๑๕ พัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานและเสริมสร้าง
สมรรถนะ เพื่อพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ กฟผ. ให้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานและ
ประเมินสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสามารถแยกคนเก่งออกจากคนไม่เก่งได้ และ
มีการกำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการพัฒนาผลงาน (Performance) ประเมินสมรรถนะ (Competency)
ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มบุคลากรที่สำคัญและขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร
(เอกสารแนบ ๒)

๑.๓ การประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารจัดการองค์กร - การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีบัญชี ๕๕๕๕ ข้อ ๓.๑ ช่องทางการสื่อสารและรายงานสัมพันธภาพ TRIS ให้ ข้อสังเกตว่า "ควร
เพิ่มเติมประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินผลบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรในส่วนของการนำ Competency
มาใช้ในองค์กรให้มากขึ้น....." (เอกสารแนบ ๓)

๑.๔ บันทึก กตท.(ตส.๓)๕๕๕๕/๕๕๕๕ ลว. ๑๖ ก.ย. ๕๕๕๕ ผลการตรวจสอบเรื่อง
กระบวนการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน (การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ๑-๑๐)
ประจำปี ๕๕๕๕ ที่ ผบค.(น.๓) และ ผบค.น.๓ ได้สรุปข้อคิดเห็น ปัญหาค้างกล่าว มีประเด็นที่ต้องดำเนินการ
แก้ไขคือ วิธีการประเมินปัจจุบันต้องใช้เวลาและเอกสารมาก ซึ่งยุ่งยากในการประเมินผลไม่ควรกำหนดให้
ประเมินทุกไตรมาส (เอกสารแนบ ๔)

๒. ข้อเท็จจริง

ในการประชุมคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีเพื่อพิจารณาปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๖ ก.ย. ๒๕๕๓ และครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๗ ต.ค. ๒๕๕๓ ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่องการปรับปรุงแบบบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟผ. ระดับ ๑-๑๐ และที่ประชุมมีมติ ดังนี้ (เอกสารแนบ ๕)

- ๒.๑ เห็นชอบตามที่เสนอและให้ปรับปรุงแบบบันทึกข้อตกลงและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟผ. ระดับ ๑-๑๐ โดยให้มีการประเมินผลงาน และประเมินสมรรถนะควบคู่กันไป โดยกำหนดให้การประเมินผลงาน ประกอบด้วย การประเมินผลสำเร็จของงาน และการประเมินพฤติกรรมในสัดส่วน ๘๐:๒๐ และให้ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ทั้งนี้การประเมินพฤติกรรมให้แก้ไขให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณของพนักงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้ประเมินปีละ ๑ ครั้ง และใน ๕ ปีแรกให้นำผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๒ ให้จ้างที่ปรึกษาเพื่อออกแบบ กำหนดสมรรถนะ (Competency) ของทุกตำแหน่ง รวมถึงวิธีการประเมินสมรรถนะ Competency ต่อไป

๓. ข้อพิจารณาและข้อเสนอแนะ

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของ กฟผ. ปี ๒๕๕๓-๒๕๖๓ และการประเมินผลการดำเนินงาน ของ TRS คณะทำงานเห็นควรนำเสนอขออนุมัติ ดังนี้

๓.๑ ขออนุมัติในหลักการให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ๑-๑๐ ประกอบด้วย การประเมินผลงาน และการประเมินสมรรถนะ (Competency) โดยให้เริ่มใช้ ในปี ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

๓.๒ ยกเลิก เอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เอกสารแบบที่ ๑ แบบบันทึกผลงานและประเมินผลรายไตรมาส (ใช้กับงานที่สามารถนับปริมาณได้) และเอกสารแบบที่ ๒ บันทึกผลงานและประเมินผลรายไตรมาส (ใช้กับงานที่มีลักษณะเป็นโครงการหรือเป้าหมาย) เอกสารแบบที่ ๓ แบบสรุปการประเมินผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมแต่ละไตรมาส ตามอนุมัติ ผวก.ถว. ๒๑ ต.ค. ๒๕๕๐ เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงคู่มือและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานระดับ ๑-๑๐ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๓.๓ เนื่องจาก กฟผ. ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดมาระยะหนึ่ง จนพนักงานเกิดความเคยชินแล้ว การประเมินนี้ต้องใช้เวลาดูและเอกสารเป็นจำนวนมาก ประกอบกับต้องประเมินเป็นรายไตรมาส ทำให้เกิดความยุ่งยากและบางไตรมาสยังไม่มีผลงานเกิดขึ้นจริง จึงเห็นควร กำหนดแบบบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟผ. ระดับ ๑-๑๐ ใหม่ (ตามแนบ) เพื่อให้มีจำนวนเอกสารและระยะเวลาประเมินน้อยลง สะดวกที่จะทำการประเมิน ดังนี้

- ๓.๓.๑ ให้ใช้ "แบบบันทึกข้อตกลงและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟผ. ระดับ ๑-๑๐ (ร.บ. ๓ - ป. ๕๓) " ซึ่งประกอบด้วย
- ส่วนที่ ๑ แบบการประเมินผลสำเร็จของงาน ซึ่งได้เพิ่ม ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน
- ส่วนที่ ๒ แบบประเมินพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้ปรับปรุงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องจรรยาบรรณของพนักงาน กฟผ

๓.๓.๖ ระยะเวลาการประเมิน ปีละ ๒ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม และประเมินให้แล้วเสร็จภายในวันที่

๓๐ เมษายน ของทุกปี

ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน และประเมินให้แล้วเสร็จภายในวันที่

๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

๓.๔ ให้ทุกหน่วยงานใช้แบบบันทึกข้อตกลงและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟผ. ระดับ ๑-๓๐ เอกสารประกอบแบบประเมินผลและดำเนินการประเมินผล ตามขั้นตอนในคู่มือแบบบันทึกข้อตกลงและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟผ. ระดับ ๑-๓๐ (แบบท้ายบันทึกฉบับนี้) ตั้งแต่ปี การประเมินผล ๒๕๕๔ (ค.ศ. ๒๕๕๓-ค.ย. ๒๕๕๔) เป็นต้นไป โดยในการประเมินครั้งที่ ๑ ของปี ๒๕๕๔ ให้คัดลอกข้อมูลจากแบบประเมินผล และแบบบันทึกผลงาน ตามอนุมัติ ผอ. กว. ๒๔ พ.ย. ๒๕๕๔ ที่จัดทำระหว่าง ๑ ค.ศ. ๒๕๕๓ - ๓๑ ค.ศ. 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 ๓.๓-๓.๕ ต่อไปด้วย
จะเป็นพระคุณยิ่ง

(นายสุทติเดช สุทธิธรรม)

รทก.ม)

ประธานคณะกรรมการปรับปรุง
วิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

อนุมัติศาสตราจารย์

(นายพรศักดิ์ กักแสง)
ผอ.

11 ส.ค. 2554

ผอ.

11 ส.ค. 2554