

# I1: INITIATIVE

- วัฒนธรรมการทำงาน**  
ขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนาผลงาน
- วิศวกรและช่าง ที่มีสัดส่วน 68%**  
ต้องการข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อการบริหารจัดการ
- บูรณาการผลการประเมินบุคคล**  
ที่มีความกระจัดกระจาย



## Performance excellence system

การจัดพนักงานเป็นกลุ่มตามประสิทธิภาพที่ได้รับการประเมิน เพื่อผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมที่เน้นประสิทธิภาพการทำงานที่สูง

พนักงานแต่ละท่านจะมีอักษรสรุปผลการประเมินประจำปีทั้งสิ้น 3 ตัวอักษร

S ดีเยี่ยม A ดี G พอใช้



ปัจจัยที่ 1	ปัจจัยที่ 2	ปัจจัยที่ 3
<b>คะแนนผลการปฏิบัติงาน (KPI)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดกลุ่มโดยใช้ <u>คะแนนผลการปฏิบัติงาน (KPI) เฉลี่ย 2 งวดล่าสุด</u></li> <li>มีสัดส่วนการ<u>อิงกลุ่ม</u> ดังนี้</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>แบ่งการพิจารณาออกเป็น 2 กลุ่ม โดย           <ol style="list-style-type: none"> <li>พนักงานระดับ 2-7 จะกระจายสัดส่วนถึงหน่วยงานระดับกอง</li> <li>พนักงานระดับ 8-11 จะกระจายสัดส่วนถึงหน่วยงานระดับฝ่าย</li> </ol> </li> </ul>	<b>ผลงานโดดเด่นในระบบ Portfolio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>คิดคะแนนจากผลงานโดดเด่น <u>ไม่เกิน 5 ชิ้น และอายุผลงานไม่เกิน 3 ปี</u></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>งานประจำ (1 คะแนน)</li> <li>งานพัฒนาประสิทธิภาพ (3 คะแนน)</li> <li>งานด้านนวัตกรรมที่ได้รับการยกย่อง หรือ เป็นที่ยอมรับระดับองค์กร (6 คะแนน)</li> </ol> <p><b>กำหนดให้ (คะแนนเต็ม 30 คะแนน)</b></p> <p>S หมายถึง ได้รับคะแนน 10 คะแนนขึ้นไป</p> <p>A หมายถึง ได้รับคะแนน 6-9 คะแนน</p> <p>G หมายถึง ได้รับคะแนน 1-5 คะแนน</p>	<b>ผลการประเมิน Competency</b> <p>พิจารณาจากผลการประเมินสมรรถนะความสามารถแบบ 360 องศา</p> <p><u>ประจำปีที่จะพิจารณา</u></p> <p><b>กำหนดให้</b></p> <p>S หมายถึง ผลการประเมินเป็น S ทุกตัว</p> <p>A หมายถึง ผลการประเมินเป็น S และ A</p> <p>G หมายถึง ผลการประเมินเป็น G จำนวน 1 ตัวขึ้นไป</p>

## Nine-Grid Matrix

Potential (Competency)	Nine-Grid Matrix									KPI		
3	GGG	GAS	AGS	6	GSS	SGS	AAS	9	ASS	SAS	SSS	ผลงานโดดเด่น
2	GGA	GAA	AGA	5	GSA	SGA	AAA	8	ASA	SAA	SSA	Competency
1	GGG	GAG	AGG	4	GSG	SGG	AAG	7	ASG	SAG	SSG	Performance (KPI+ผลงานโดดเด่น)

## INTERNAL INVOLVEMENT



ผู้บังคับบัญชา  
และพนักงาน



ผู้บริหารของ  
แต่ละหน่วยงาน



หน่วยงาน HR



หน่วยงาน IT

# PES



## I2: INVOLVEMENT

### EXTERNAL INVOLVEMENT



“

ร่วมพัฒนาระบบและติดตามความพร้อมของระบบให้มีความพร้อมตลอดการใช้งาน

เป็น **PARTNER** ในการดูแลและสนับสนุนงานด้านการประเมินผลบุคคลให้ กฟผ.

ร่วมเรียนรู้หลักการและแนวทางการบูรณาการผลการประเมินบุคคล ซึ่งช่วยในการนำไปออกแบบระบบให้แก่รัฐวิสาหกิจและบริษัทชั้นนำอื่นๆ

”

# 13: IMPLEMENTATION

## INITIATION & PLANNING



1 YEAR

OCT 2018 – SEP 2019

1. HR และหน่วยงาน IT ร่วมกันจัดตั้งคณะทำงาน
  - ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาด้าน PMS ของ กฟผ.
  - ศึกษากลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องและแนวขององค์การภายนอกอื่นๆ



2. เสนอหลักเกณฑ์และแนวทางการใช้งานระบบ แก่ผู้บริหารระดับสูง



3. หน่วยงาน IT ทั้งภายใน และ ภายนอก ออกแบบและพัฒนา ระบบ



## IMPLEMENTATION



3 MONTHS

OCT – DEC 2019

### กลุ่มเป้าหมาย



พนักงานระดับ 2-11

1. HR ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ให้แก่พนักงานและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง



2. เปิดระบบให้ทุกสายงานเข้าไปทดลองใช้งานระบบ

## EVALUATION



3 MONTHS

JAN – MAR 2020

1. สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานและผู้บริหาร
2. รวบรวมข้อเสนอแนะ เพื่อนำมา กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางที่เป็นมาตรฐาน เสนอผู้บริหารระดับสูง



ท่านสามารถรับชม VIDEO SERIES ของระบบ PES

ผ่านช่องทาง YouTube

โดย SCAN QR Code ที่นี้



EPISODE 1



EPISODE 2

## IMPROVEMENT



3 MONTHS

APR – JUN 2020

1. ปรับปรุงระบบ เพื่อเปิดใช้งานระบบจริง
2. ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องในการเชื่อมโยงระบบกับงาน HR
3. เดินสายสื่อสาร ประชาสัมพันธ์



การบูรณาการเชื่อมโยงระบบ  
**HR FUNCTIONS**

# I4: INTEGRATION

## INPUT

### KPI



#### หัวหน้างาน

ดำเนินการจัดทำตัวชี้วัดและประเมิน KPI

### PORTFOLIO



#### หัวหน้างานและพนักงาน

เข้าบันทึกผลงานของตนเองพร้อมให้หัวหน้างานอนุมัติในระบบ

### COMPETENCY



#### หัวหน้างานและพนักงาน

ทำการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อให้มีผลการประเมินครบทุกคน

## SYSTEM

# PES



### HR-Performance Management

ศึกษาและออกแบบระบบ PES พร้อมสื่อสารให้พนักงานทราบ



### IT-Programmer

จัดทำระบบสารสนเทศรองรับข้อมูล PES และการแสดงผล



### HR-Business Partner

สนับสนุนการสื่อสารระบบ PES แก่พนักงานทุกหน่วยงาน

## OUTPUT

### Integration with HR Functions

ใช้ผล PES ในการวางแผน บริหารจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ



EMPLOYEE DEVELOPMENT



EMPLOYEE PROMOTION



JOB ROTATION



SALARY INCREMENT

# 15: IMPACT



ความพึงพอใจที่มีต่อ  
การบริหารผลการปฏิบัติงาน



ผลลัพธ์ด้านงานวิจัย  
และพัฒนา



การตอบสนองต่อ  
ยุทธศาสตร์ของ กฟผ.

2563

ระดับ  
ความพึงพอใจ

69.40%



เพิ่มขึ้น

2562

ระดับ  
ความพึงพอใจ

52.15%

ลดลง

2560

ระดับ  
ความพึงพอใจ

58.00%

2562

สัดส่วน  
ทรัพย์สินทางปัญญา  
ที่ยื่นจดทะเบียน

69.23%



2561

สัดส่วน  
ทรัพย์สินทางปัญญา  
ที่ยื่นจดทะเบียน

32.69%

68

INNOVATIONS

41 EGAT INVENTION  
27 SUPER COOL IDEA

2563

EGAT TRANSFORMATION

จำนวนพนักงาน  
กลุ่มที่ 8-9

51.52%

ของพนักงานที่  
เข้าร่วมโครงการ  
SANDBOX

