



บันทึกข้อความ

กองบริการกลาง
เลขที่ -
วันที่ 14 ต.ค. 2564
เวลา 15.15

หน่วยงาน ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล, กองประเมินผลบุคคล โทร. ๐-๒๕๕๑-๘๘๖๓
ที่ มท.๕๕๖๑๒/ ๓๗/๑ วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔
เรื่อง ขอชักซ้อมแนวปฏิบัติในการประเมินผล “ตัวชี้วัด” ที่มีการเปลี่ยนแปลง ประจำปี ๒๕๖๔
เรียน หัวหน้าหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ตามที่ กปภ. กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล เพื่อร่วมขับเคลื่อนผลการดำเนินงานระดับองค์กร โดยมีการแจ้งไปพร้อมกับบันทึก ผวป. ที่ มท. ๕๕๖๑๒/๒๕๔ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่องแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (ตั้งแต่ชั้น ๑๐ ลงมา) ประจำปี ๒๕๖๔ และต่อมาได้แจ้งตัวชี้วัดเพิ่มเติม (ร้อยละความสำเร็จในการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ) ตามบันทึก ผวป. ที่ มท. ๕๕๖๑๒/๓๕๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลตัวชี้วัดที่มีการเปลี่ยนแปลง ประจำปี ๒๕๖๔ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงขอชักซ้อมแนวปฏิบัติในการประเมินผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รหัส - ชื่อตัวชี้วัด		แนวทางการประเมินผล และประเด็นที่ขอชักซ้อม
กปภ.-WSP-64	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินโครงการจัดการน้ำสะอาด (Water Safety Plan : WSP) (ประเมินทั้งผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไปและพนักงาน)	แนวทางการประเมินผล - กองวิจัยและพัฒนา เป็นผู้รวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน และประมวลผลตามเกณฑ์การประเมิน ประเด็นที่ขอชักซ้อม - แจ้งผลการประเมินผ่านระบบหนังสือเวียนอิเล็กทรอนิกส์ (Infoma) ภายในเดือน ต.ค. ๒๕๖๔
กปภ.-RM-64	ร้อยละความสำเร็จในการบริหารจัดการความเสี่ยงตามปัจจัยเสี่ยงของสายงาน (ประเมินเฉพาะกลุ่มผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไป)	แนวทางการประเมินผล - กองควบคุมภายใน เป็นผู้รวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน และประมวลผลตามเกณฑ์การประเมิน ประเด็นที่ขอชักซ้อม - แจ้งผลการประเมินผ่านระบบระบบหนังสือเวียนอิเล็กทรอนิกส์ (Infoma) ภายในเดือน ต.ค. ๒๕๖๔
กปภ.-LD1	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (อย่างน้อย ๑ กระบวนการ ต่อ ฝ่าย/สำนัก/กปภ.สาขา/กอง/งาน) (ประเมินเฉพาะกลุ่มผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไป)	แนวทางการประเมินผล - “ผู้รับการประเมิน” นำเสนอผลงานให้ “ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา)” พิจารณาคัดเลือกตามเกณฑ์การประเมิน ประเด็นที่ขอชักซ้อม - พิจารณานโยบายปฏิบัติตาม เอกสารแนบ ๑
กปภ.-LD2	ระดับความสำเร็จในการเรียนรู้และพัฒนางาน (ประเมินเฉพาะกลุ่มพนักงาน)	แนวทางการประเมินผล - “ผู้รับการประเมิน” นำเสนอผลงานให้ “ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา)” พิจารณาคัดเลือกตามเกณฑ์การประเมิน ประเด็นที่ขอชักซ้อม - พิจารณานโยบายปฏิบัติตาม เอกสารแนบ ๒
กปภ.-LD3	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	(แยกตัวชี้วัดออกเป็น ๒ ส่วน ตามกลุ่มตำแหน่ง)
	๐ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (ประเมินเฉพาะกลุ่มผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไป)	แนวทางการประเมินผล - กองกิจการสัมพันธ์ เป็นผู้รวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน และประมวลผลตามเกณฑ์การประเมิน ประเด็นที่ขอชักซ้อม - จะมีการแจ้งผลการประเมินผ่านระบบหนังสือเวียน (Infoma) ประมาณ ๑๔ ต.ค. ๒๕๖๔
	๐ ร้อยละของการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่หน่วยงานดำเนินการ (ประเมินเฉพาะกลุ่มพนักงาน)	แนวทางการประเมินผล - พนักงาน/หน่วยงาน เป็นผู้รวบรวมข้อมูลการเข้าร่วมเอง แล้วจึงคำนวณผลตามเกณฑ์การประเมิน ประเด็นที่ขอชักซ้อม - พิจารณานโยบายปฏิบัติตาม เอกสารแนบ ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และแจ้งหน่วยงานในสังกัดดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(น.ส.พิมพ์จันทร์ รตินสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

ช้กข้อมแนวทางการประเมินผลฯ กปภ.-LD1 ปี 2564

รหัส-ชื่อตัวชี้วัด: กปภ.-LD1 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (อย่างน้อย 1 กระบวนการ ต่อ ฝ่าย/สำนัก/กปภ.สาขา/กอง/งาน)

รูปแบบ/วิธีการวัดผล : วัดความสำเร็จในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ระดับ (ค่าคะแนนประเมินเริ่มต้นที่ 3)

ระดับ	ค่าจำกัดความ หลักการคำนวณ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการประเมินผล และประเด็นที่ขอชี้ข้อม
1	-	-
2	-	-
3	มีการกำหนดการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ในระดับฝ่าย/สำนัก/กปภ.สาขา/กอง/งาน	ผู้รับการประเมินรวบรวมและแสดงหลักฐาน ว่ามีการกำหนดการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ในความรับผิดชอบของตนเองหรือหน่วยงานที่สังกัด
4	มีการทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ โดยใช้ - หลักการบริหารคุณภาพ เช่น PDCA, QCC - เครื่องมือการจัดการคุณภาพ เช่น SIPOC, Flow Chart, Cause and Effect Diagram เป็นต้น	ผู้รับการประเมินรวบรวมและแสดงหลักฐาน ว่ามีการทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ โดยอาจนำรูปแบบและแนวทางการบริหารคุณภาพ ที่ปรากฏอยู่ใน - คู่มือกระบวนการทำงานที่สำคัญ ฉบับปรับปรุง ประจำปี 2564 ที่ https://km-im.pwa.co.th/knowledge/organize-stategic/2021-08-13-04-41-58 - หลักการ QCC ตามข้อเสนอแนะของ กองวิจัยและพัฒนา ที่ https://rdi.pwa.co.th/index.php/100-qcc มาประยุกต์ใช้ในการนำเสนอได้ หรือเลือกใช้เครื่องมือ/วิธีการอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการทบทวน/วิเคราะห์/ปรับปรุงได้ตามความเหมาะสม
5	ได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงกระบวนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา*	ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) พิจารณา/ให้ความเห็นชอบ ผลการปรับปรุงกระบวนการทำงาน
หมายเหตุ * - ระดับ กปภ.สาขา (ชั้น 1-2) / กอง / งาน ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา 1 ระดับ - ระดับ กปภ.สาขา (ชั้นพิเศษ) / ฝ่าย/สำนัก ต้องได้รับความเห็นชอบจากสายงาน		ประเด็นชี้ข้อมเพิ่มเติม 1. กรณี การปรับปรุงกระบวนการทำงานดำเนินการในรูปของทีมงาน/กลุ่ม QCC แต่ละคนสามารถนำผลงานมาใช้ในการประเมินผลระดับบุคคลได้ ทั้งนี้ ให้ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) พิจารณาทบทวน/การมีส่วนร่วมเพิ่มเติม 2. ผู้จัดการกปภ.สาขา/ผู้อำนวยการกอง ขึ้นไป สามารถนำการปรับปรุงกระบวนการทำงานของงาน/หน่วยงานในสังกัด มาใช้เพื่อนำเสนอต่อผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) ได้

ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลฯ กปภ.-LD2 ปี 2564

รหัส-ชื่อตัวชี้วัด: กปภ.-LD2 ระดับความสำเร็จในการเรียนรู้และพัฒนางาน

รูปแบบ/วิธีการวัดผล : วัดระดับความสำเร็จในการเรียนรู้และพัฒนางาน ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ วิจัยและนวัตกรรม (KM-IM) รวมถึงการใช้ความคิดริเริ่ม/สร้างสรรค์ ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงงานในความรับผิดชอบ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ระดับ	คำจำกัดความ หลักการคำนวณ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการประเมินผล และประเด็นที่ขอชักซ้อม
1	มีความตระหนักและเข้าใจว่าการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (วัดผลโดยการตอบแบบประเมินความรู้ความเข้าใจ (แบบสอบถามออนไลน์) ตามที่ กองบริหารองค์ความรู้ กำหนด)	ผู้รับการประเมินรวบรวมและแสดงหลักฐาน การเข้าทำ "แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ การจัดการความรู้ ของ กปภ. (PWA Knowledge Management) และ แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ของ กปภ.(PWA KM-IM)" ที่ https://intranet.pwa.co.th/survey/km-im/ หรือสแกนที่ QR Code ตั้งแต่วันที่ 15 ต.ค. - 30 พ.ย. 2564 ทั้งนี้ "ส่วนที่ 2 : ความรู้ ความเข้าใจ การจัดการความรู้ ของ กปภ. (PWA Knowledge Management)" ควรได้คะแนนจากแบบทดสอบ 7 คะแนน ขึ้นไป โดยสามารถคะแนนได้จากส่วนท้ายของแบบสอบถาม (โดยระบบสามารถประมวลผล/คัดคะแนนให้โดยทันที - ตามคำตอบที่เลือก) 
2	<u>เข้าร่วม</u>โครงการ/กิจกรรมด้านการเรียนรู้และพัฒนางาน ดังต่อไปนี้ (อย่างใดอย่างหนึ่ง) ☐ เข้าร่วมงานประจำปีวิชาการ ☐ เข้าใช้งานระบบบริหารจัดการความรู้องค์กรออนไลน์ PWA KM-IM (https://km-im.pwa.co.th) อย่างน้อย 2 ครั้ง (ในช่วง 1 ต.ค. 63 - 30 ก.ย. 64) ☐ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์ ในกิจกรรม Morning Talk	ผู้รับการประเมินรวบรวมและแสดงหลักฐาน ว่ามีการ<u>เข้าร่วม</u>โครงการ/กิจกรรมด้านการเรียนรู้และพัฒนางาน ดังต่อไปนี้ (อย่างใดอย่างหนึ่ง) ☐ เข้าร่วมงานประจำปีวิชาการ 2564 ผ่านเว็บไซต์ "วันประจำปีวิชาการ" ได้ที่ https://live.pwa.co.th/pwa-academic-day หรือสแกนที่ QR Code  ☐ เข้าใช้งานระบบบริหารจัดการความรู้องค์กรออนไลน์ PWA KM-IM อย่างน้อย 2 ครั้ง (ในช่วง 1 ต.ค. 63 - 30 พ.ย. 64) https://km-im.pwa.co.th หรือสแกนที่ QR Code  ☐ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์ ในกิจกรรม Morning Talk
3	มีความคิดริเริ่ม/สร้างสรรค์ ในการนำวิธีการ/เทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) พิจารณา จากการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินว่า "มีความคิดริเริ่ม/สร้างสรรค์ในการนำ วิธีการ/เทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานอยู่เสมอ" หรือไม่ โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาได้
4	<u>เข้าร่วม</u>โครงการ/กิจกรรมด้านการเรียนรู้และพัฒนางาน ในฐานะ<u>ผู้ร่วมการดำเนินงาน</u> ดังต่อไปนี้ (อย่างใดอย่างหนึ่ง) ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม รางวัลนวัตกรรม ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม รางวัล QC ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม ทนวิจัย ☐ เป็นผู้นำเสนอผลงานในงานประจำปีวิชาการ ☐ เป็นผู้นำเสนอ/สร้างองค์ความรู้ ลงในระบบบริหารจัดการความรู้องค์กรออนไลน์ PWA KM-IM (https://km-im.pwa.co.th) อย่างน้อย 1 เรื่อง (ในช่วง 1 ต.ค. 63 - 30 ก.ย. 64)	ผู้รับการประเมินรวบรวมและแสดงหลักฐาน ว่ามีการ<u>เข้าร่วม</u>โครงการ/กิจกรรมด้านการเรียนรู้และพัฒนางาน ในฐานะ<u>ผู้ร่วมการดำเนินงาน</u> ดังต่อไปนี้ (อย่างใดอย่างหนึ่ง) ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม รางวัลนวัตกรรม ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม รางวัล QC ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม ทนวิจัย ☐ เป็นผู้นำเสนอผลงานในงานประจำปีวิชาการ ☐ เป็นผู้นำเสนอ/สร้างองค์ความรู้ ลงในระบบบริหารจัดการความรู้องค์กรออนไลน์ PWA KM-IM (https://km-im.pwa.co.th) อย่างน้อย 1 เรื่อง (ในช่วง 1 ต.ค. 63 - 30 พ.ย. 64) ทั้งนี้ ด้วยข้อจำกัดของระบบ PWA KM-IM ในการรองรับผู้เข้าใช้งานจำนวนมากพร้อมกัน ในกรณีที่ไม่สามารถ นำเสนอ/สร้างองค์ความรู้ลงในระบบ PWA KM-IM ได้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถพิมพ์เอกสาร เพื่อนำเสนอให้ผู้บังคับบัญชา ลงนาม ภายใน 30 พ.ย. 64 และอัปโหลดลงในระบบ PWA KM-IM ภายใน 31 ธ.ค. 64
5	ในรอบปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาและปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถแสดงให้เห็นถึง <u>ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น</u> ได้ (ผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับ 5 ให้รายงานผลพร้อมส่งผลงานผ่านสายงานมายัง กองบริหารองค์ความรู้ สำนักวิทยากร กปภ. เพื่อรวบรวม คัดเลือก และเผยแพร่ ตามหลักการจัดการความรู้ต่อไป)	ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) พิจารณา ผลงานในการพัฒนาและปรับปรุงงานที่รับผิดชอบว่า "ในรอบปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาและปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ดีขึ้นได้" หรือไม่ โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาได้ ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับ 5 ให้นำส่งผลงาน ส่งมายัง กองบริหารองค์ความรู้ สำนักวิทยากร กปภ. เพื่อรวบรวม คัดเลือก และเผยแพร่ ตามหลักการจัดการความรู้ต่อไป

ชักรูแบบแนวทางการประเมินผลฯ กปภ.-LD3 ปี 2564

รหัส-ชื่อตัวชี้วัด: กปภ.-LD3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
(สำหรับกลุ่มพนักงาน)

o ร้อยละของการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่หน่วยงานดำเนินการ

รูปแบบ/วิธีการวัดผล: พิจารณาจากการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่หน่วยงานดำเนินการ

คำนวณจาก: $\frac{\text{โครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมฯ ที่พนักงานเข้าร่วม}}{\text{โครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมฯ ที่หน่วยงานดำเนินการทั้งหมด}} \times 100$

โดยใช้ค่าเกณฑ์วัด 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเกณฑ์วัด				
1	2	3	4	5
60	70	80	90	100

แนวทางการประเมินผล และประเด็นที่ขอชักรู

1. การประเมินผล พิจารณาจาก “จำนวนครั้งที่พนักงานเข้าร่วม” และ “จำนวนครั้งที่หน่วยงานดำเนินการ”

2. ด้วยการการคำนวณที่อยู่ในรูป “ร้อยละ” ประกอบกับค่าเกณฑ์วัด ที่อยู่ ไม่ใช่ “ค่าช่วงแบบปิด”
จึงส่งผลให้ “ค่าคะแนน” การประเมินผลที่ได้จากการคำนวณ สามารถอยู่ในรูปทศนิยมได้

ดังนั้น จึงขอชักรูการ “คำนวณผล” และการแปรผลตาม “ค่าเกณฑ์วัด” โดยยกตัวอย่างมาประกอบ ดังนี้

2.1 การคำนวณผล

จากสูตรการคำนวณ: $\frac{\text{โครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมฯ ที่พนักงานเข้าร่วม}}{\text{โครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมฯ ที่หน่วยงานดำเนินการทั้งหมด}} \times 100$

ดังนั้น หาก กปภ.สาขา A จัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมฯ ทั้งสิ้น 19 ครั้ง
จึงสามารถคำนวณผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดนี้ (ร้อยละของการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมฯ) ได้ตารางที่ปรากฏ

2.2 การแปรผลตาม “ค่าเกณฑ์” (แปลงให้อยู่ในรูปของคะแนนประเมิน - เต็ม 5)

ให้คำนวณจากสูตร: $\text{ค่าคะแนนที่ต่ำกว่า} + \left(\frac{\text{ค่าผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง} - \text{ค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่า}}{\text{ช่วงห่างของค่าเป้าหมาย}} \right)$

ดังนั้น หาก กปภ.สาขา A จัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมฯ ทั้งสิ้น 19 ครั้ง
จึงสามารถคำนวณผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดนี้ (ร้อยละของการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมฯ) ได้ตารางที่ปรากฏ

รวม	จาก	คิดเป็น (ร้อยละ)	ค่าคะแนน ที่ต่ำกว่า	ค่าผลการ ปฏิบัติงาน ที่เกิดขึ้นจริง	ค่าเป้าหมาย ที่ต่ำกว่า	ช่วงห่างของ ค่าเป้าหมาย	คะแนนประเมิน (ตามค่าเกณฑ์)	หมายเหตุ
10	19	52.63	-	52.63	-	10	1.00	ไม่คำนวณ
11	19	57.89	-	57.89	-	10	1.00	ไม่คำนวณ
12	19	63.16	1	63.16	60	10	1.32	-
13	19	68.42	1	68.42	60	10	1.84	-
14	19	73.68	2	73.68	70	10	2.37	-
15	19	78.95	2	78.95	70	10	2.89	-
16	19	84.21	3	84.21	80	10	3.42	-
17	19	89.47	3	89.47	80	10	3.95	-
18	19	94.74	4	94.74	90	10	4.47	-
19	19	100.00	5	100.00	-	10	-	ไม่คำนวณ

