



รายงานการประเมินผลบุคคล ด้วยระบบ PBM/CBM

ช่วงครึ่งปีแรก ประจำปีงบประมาณ 2566



จัดทำโดย กองประเมินผลบุคคล

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

บทสรุปผู้บริหาร

กปน. กำหนดให้มีการประเมินผลบุคคลด้วยระบบ PBM/CBM (โปรแกรม COACH) เพื่อให้พนักงานประเมินผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (Key Performance Indicators: KPIs) การประเมินพฤติกรรมการทำงานสมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) การประเมินสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน (Functional Competency: FC) และสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (Leadership Competency: LC) ดังนี้

ช่วงครึ่งปีแรก (ครั้งที่ 1/2566) การประเมินผลงานช่วงครึ่งปีแรก เดือนตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566 ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (KPIs) การประเมินพฤติกรรมในการทำงานด้วยสมรรถนะหลัก (CC) สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน (FC) และสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (LC)

ช่วงครึ่งปีหลัง (ครั้งที่ 2/2566) การประเมินผลงานช่วงครึ่งปีหลัง เดือนเมษายน - กันยายน 2566 และ/หรือสะสมตั้งแต่เดือนตุลาคม 2565 - กันยายน 2566 ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (KPIs) และการประเมินพฤติกรรมในการทำงานด้วยสมรรถนะหลัก (CC)

โดยการประเมินผลบุคคลในช่วงครึ่งปีแรก (ครั้งที่ 1/2566) แบ่งออกเป็น

❑ การประเมินผลบุคคล ด้วยโปรแกรม COACH ประกอบด้วย

- 1) การประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (KPIs)
- 2) การประเมินสมรรถนะหลัก (CC)
- 3) การประเมินสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน (FC)

เปิดโปรแกรมในส่วน Evaluation ตั้งแต่วันที่ 24 เมษายน - 24 พฤษภาคม 2566 ในการประเมินผลใช้ฐานข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2565 มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 4,160 คน โดยพนักงานที่มีผลการประเมินสมบูรณ์ จำนวน 4,154 คน (ร้อยละ 99.86) และไม่มีผลการประเมิน จำนวน 6 คน (ร้อยละ 0.14)

❑ การประเมินผลบุคคล ด้วยระบบประเมิน LC 360 องศา

การประเมินเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (LC) เปิดระบบตั้งแต่วันที่ 18 พฤษภาคม - 9 มิถุนายน 2566 ในการประเมินผลใช้ฐานข้อมูลบุคคล ณ วันที่ 1 มกราคม 2566 มีพนักงานระดับหัวหน้าส่วนและเทียบเท่าถึงระดับรองผู้ว่าการและเทียบเท่ารวมทั้งสิ้น 1,469 คน มีพนักงานได้รับการประเมินจำนวน 1,420 คน คิดเป็นร้อยละ 96.7 ของพนักงานผู้ถูกประเมินทั้งหมด

❖ สรุปการประเมินผล

- ผลการประเมิน KPIs:CC เมื่อพิจารณาจากระดับคะแนนการประเมินของพนักงานในภาพรวมส่วนใหญ่มีผลการประเมินในระดับดีมาก (เกรด A) จำนวน 3,807 คน คิดเป็นร้อยละ 91.51 ของพนักงานทั้งหมด รองลงมาคือระดับดี (เกรด B) จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 8.01 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และเมื่อพิจารณาคะแนนในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ย 4.73 คะแนน โดยสายงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ สายงานผู้ว่าการ เฉลี่ย 4.83 คะแนน และรองลงมาคือ สายงานแผนและพัฒนา เฉลี่ย 4.82 คะแนน สายงานที่มีคะแนน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย KPIs:CC ภาพรวม ได้แก่ สายงานบริการด้านตะวันออก สายงานวิศวกรรม สายงานผลิตน้ำ และสายงานเทคโนโลยีดิจิทัล

- ผลการประเมิน KPIs เมื่อพิจารณาระดับคะแนนประเมินในภาพรวม ส่วนใหญ่มีผลการประเมินในระดับดีมาก (เกรด A) จำนวน 3,956 คน คิดเป็นร้อยละ 95.10 ของพนักงานทั้งหมด รองลงมาคือระดับดี (เกรด B) จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 4.45 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด เมื่อพิจารณาคะแนนในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 คะแนน โดยสายงานการเงินมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 5.00 คะแนน รองลงมา คือสายงานผู้ว่าการ เฉลี่ย 4.99 คะแนน สายงานที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย KPIs ภาพรวม ได้แก่ สายงานวิศวกรรม สายงานผลิตน้ำ และสายงานเทคโนโลยีดิจิทัล

- ผลการประเมิน CC เมื่อพิจารณาระดับคะแนนการประเมินของพนักงานในภาพรวม ส่วนใหญ่มีผลการประเมินในระดับดี (เกรด B) จำนวน 2,379 คน คิดเป็นร้อยละ 57.19 ของพนักงานทั้งหมด รองลงมาคือระดับค่อนข้างดี (เกรด A) จำนวน 983 คน คิดเป็นร้อยละ 23.63 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด เมื่อพิจารณาคะแนนในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 คะแนน โดยพบว่าสายงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือสายงานวิศวกรรม (4.26 คะแนน) และรองลงมา คือ สายงานแผนและพัฒนา (4.21 คะแนน) สายงานที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย CC ภาพรวม ได้แก่ สายงานผลิตน้ำ สายงานบริการด้านตะวันตก และสายงานเทคโนโลยีดิจิทัล

เมื่อพิจารณาแยกตามรายการสมรรถนะ พบว่า “การดำเนินงานเพื่อมุ่งผลประโยชน์ขององค์กร” เป็นรายการสมรรถนะที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.07 คะแนน โดยรายการที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย CC ภาพรวม คือ การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3.98 คะแนน) และความคิดเชิงกลยุทธ์ (3.88 คะแนน)

เมื่อพิจารณาค่าช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 99.69 ของพนักงานทั้งหมด) มีผลการประเมินรายการ CC ผ่านเกณฑ์ตามระดับที่องค์กรคาดหวัง โดยร้อยละ 91.24 ที่มีผลประเมิน CC สูงกว่าระดับความคาดหวัง และมีพนักงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับความคาดหวังร้อยละ 0.31 โดยพบว่า “ความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้” มีพนักงานผ่านเกณฑ์ตามที่ต้องการคาดหวังสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 99.93 ของพนักงานทั้งหมด ส่วน “ความคิดเชิงกลยุทธ์” มีร้อยละของพนักงานผ่านตามที่ต้องการคาดหวังต่ำสุดคิดเป็นร้อยละ 99.81

- ผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน (FC) พนักงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 98.63) มีผลการประเมิน FC ผ่านเกณฑ์ตามที่ต้องการคาดหวัง โดยมีพนักงานที่มีผลประเมิน FC สูงกว่าระดับความคาดหวังคิดเป็นร้อยละ 68.51 ของพนักงานทั้งหมด และมีพนักงานที่มีผลการประเมิน FC ที่ต่ำกว่าระดับความคาดหวังจำนวน 57 คน (ร้อยละ 1.37 ของพนักงานทั้งหมด) เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 37 คน กลุ่มผู้บริหารระดับต้น จำนวน 19 คน และกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 1 คน

เมื่อพิจารณาแยกตามสายงานพบว่า สายงานผลิตน้ำเป็นสายงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง (Gap-) มากที่สุด (ร้อยละ 2.82) รองลงมาคือ สายงานบริการด้านตะวันตก (ร้อยละ 1.95) โดยรายการสมรรถนะที่พนักงานไม่ผ่านมากที่สุด คือ “การบริหารและรายงานข้อมูล” และ “สมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Competency)” จึงควรให้ความรู้ เสริมทักษะในด้านการบริหารข้อมูล การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในกลุ่มพนักงานที่มี Gap- รวมทั้งพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติมในกลุ่มพนักงานที่มี Gap0 และ Gap+ ด้วย เนื่องจากในปัจจุบันเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรรูปแบบใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจดิจิทัล

- ผลการประเมิน LC แบบ 360 องศา ผู้ที่มีผลการประเมินเสร็จสมบูรณ์ส่วนใหญ่มีผลการประเมินในระดับดี (เกรด B) ร้อยละ 57.59 และระดับดีมาก (เกรด A) ร้อยละ 33.49 โดยกลุ่มพนักงานตำแหน่งบังคับบัญชา และกลุ่มตำแหน่งเทียบเท่าบังคับบัญชา มีผลการประเมินไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 คะแนน สายงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สายงานวิศวกรรม (4.38 คะแนน) รองลงมา คือ สายงานบริการด้านตะวันออก (4.35 คะแนน) สายงานที่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยขององค์กร คือ สายงานผู้ว่าการ สายงานบริหาร สายงานการเงิน สายงานผลิตน้ำ และสายงานเทคโนโลยีดิจิทัล และผลการประเมินตามกลุ่มพนักงาน พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับสูงและกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 คะแนน และกลุ่มผู้บริหารระดับต้น มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 คะแนน ทั้งนี้ กลุ่มผู้บริหารระดับต้น ยังมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในทุกรายการสมรรถนะ โดยเฉพาะด้านการบริหารตนเองและนำการเปลี่ยนแปลง จึงควรมีการพัฒนาและให้ความรู้ด้านนี้ในกลุ่มผู้บริหารระดับต้นให้มากขึ้น

เมื่อพิจารณาค่าช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีผลการประเมินสูงกว่าระดับความคาดหวัง (Gap+) คิดเป็นร้อยละ 98.45 และมีผลประเมินระดับต่ำกว่าระดับความคาดหวัง (Gap-) คิดเป็นร้อยละ 1.55

จากการผลประเมินการปฏิบัติงานด้วยระบบ PBM/CBM ช่วงครึ่งปีแรก ปีงบประมาณ 2566 พบว่า ระดับคะแนนการประเมินผลพนักงานในภาพรวมองค์กรสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา หากพิจารณาเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจของ กปน. ในช่วงครึ่งปีแรก ปีงบประมาณ 2566 (ระดับคะแนน A-) ที่มีผลงานสูงขึ้นจากปีงบประมาณ 2565 (ระดับคะแนน B+) จึงถือว่ามีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก กปน. มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดที่สำคัญขององค์กรไปยังพนักงานทุกระดับตามภาระหน้าที่รับผิดชอบและความเกี่ยวข้อง เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมและสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์กร รวมทั้งมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับสมรรถนะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

รายงานการประเมินผลบุคคลด้วยระบบ PBM/CBM
ช่วงครึ่งปีแรก ปีงบประมาณ 2566

3.1 ผลการประเมิน KPIs : CC (80:20) ครั้งที่ 1/2566

สรุปผลระดับคะแนนการประเมิน KPIs : CC ครั้งที่ 1/2566

ภาพรวม					
	ระดับดีมาก A	(A, A-) (4.50 - 5.00)	91.51%		3,807 คน
	ระดับดี B	(B+, B, B-) (3.50 - 4.50)	8.01%		333 คน
	ระดับค่อนข้างดี C	(C+, C, C-) (2.50 - 3.50)	0.32%		13 คน
	ระดับพอใช้ D	(D+, D, D-) (1.50 - 2.50)	0.02%		1 คน
	ไม่มีผลการประเมิน		0.14%		6 คน

ระดับคะแนนการประเมิน KPIs : CC ครั้งที่ 1/2566 ของพนักงานในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่มีผลการประเมินในระดับดีมาก (เกรด A) จำนวน 3,807 คน คิดเป็นร้อยละ 91.51 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด รองลงมาคือระดับดี (เกรด B) จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 8.01 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด