



กทส.๗
หนังสือรับเลขที่ ๒๙๑
วันที่ ๒๒/๐๔/๖๕
เวลา ๐๙-๒๔ น.

หน่วยงาน การประสานส่วนภูมิภาคเขต ๗ กองบริหารทั่วไป โทร. ๐-๔๒๓๒-๓๐๐๓

ที่ มท ๕๕๒๒๐-๖/ ๑๓๑ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบนำข้อมูลสรุปคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด กปภ.ข.๗
ประจำปี ๒๕๖๔ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของ กปภ.ข.๗

เรียน ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๗

ตามบันทึกที่ มท ๕๕๖๑๒-๒/๕๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบ นำข้อมูลหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑-๑๐ ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๕ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ กองบริหารทั่วไป ได้จัดทำ “ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนาพนักงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก และพนักงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมาก” ในสังกัด กปภ.ข. ๗ เรียบร้อยแล้ว จึงเห็นควรนำข้อมูลดังกล่าว เผยแพร่บนเว็บไซต์ของ กปภ.ข. ๗ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดแจ้ง กทส. ดำเนินเผยแพร่ลงในเว็บไซต์
ของ กปภ.ข.๗ การต่อไปด้วย จะขอพบพระคุณยิ่ง

21m

(นางปริยาภรณ์ พลเทศา)

ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป

- เห็นชอบ

เรียน ผอ. กทส. ๗

ดำเนินการต่อไป

Q. mini

(นายยุทธศักดิ์ แสงเพ็ง)

ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๗

୧ ୧ ଖ.ପ. ୩୫୦୫

BCU un. d. 2020

incomplete

1005

2012

(นายโสพลี คมวีระวงศ์)

ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีสารสนเทศ

เรื่องคนตาย

बहुत ही महत्वाचा आहे।

४७ ग.व. ५६

(น.ส.ลลิตตา สิทธิรัตน์ ณ นครพนม)

หัวหน้างาน ๘ งานประมวลข้อมูล



ผบ.
รับที่ ๑๑๗ (รับเรื่องพัสดุ)
วันที่ 1 มี.ย. 2565
เลขที่ 10.๕๑๙

ผบ.
รับที่ ๑๓๕๖ (๐๒.๒๒๖)
วันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๕

กปภ.ช.๗
เลขรับที่ 5416
วันที่ 4 มี.ย. 2565
รับที่ 11-15
วันที่ 28 มี.ค. 2565
เลขที่ 14.๐1๙

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงาน โทร ๐ ๒๕๕๑ ๘๘๖๑
ที่ มท ๕๕๐๑๒-๒/๕๖ วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบนำข้อมูลหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ - ๑๐ ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)
ในการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

ตามที่ คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. มีบันทึก ที่ มท ๕๕๐๑๐-๑/๓๗/๒
ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ปฏิทินการดำเนินงานของหน่วยงานในการสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการตอบ
แบบประเมิน ITA ของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ นั้น

ในการนี้ กองประเมินผลบุคคล ได้จัดทำข้อมูลสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔
ของพนักงานระดับชั้น ๑ - ๙ สังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ - ๑๐ เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้หน่วยงาน กปภ.ช. ๑ - ๑๐
ลงเว็บไซต์ของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (OIT) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด จึงขอส่งข้อมูล
ดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากมีเห็นชอบด้วยโปรดนำเรียนรองผู้ว่าการ (บริหาร)
ผ่านผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร ๑) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อจะได้แจ้งผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ - ๑๐
ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

ยอธศักดิ์

(นายขจรศักดิ์ เสวกโกเมต)

ผู้อำนวยการกองประเมินผลบุคคล

เห็น ผบ. 1

เพื่อไปทำสถิติทบทวน รวบ. ๑๐๐๐๐๐๐๐

เพื่อไปทำสถิติ รวบ. ๑-๑๐ ๐๐๐๐๐๐๐๐

เพื่อไปทำสถิติ รวบ. ๑-๑๐

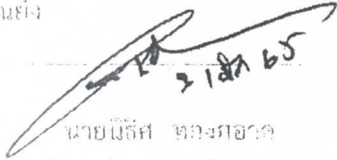
๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐

(นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

เรียน รพป.

เพื่อโปรดให้ความเห็นชอบต่อไปด้วย
จึงขอขอบคุณยิ่ง


นายนิธิส ทองท่อม

ผู้ช่วยผู้ว่าการ(บริหาร ๑)

เห็นชอบ

ดำเนินการต่อไป

(นายบำรุงศักดิ์ ฉิ่งวังตะกอก)

รองผู้ว่าการ (บริหาร)

๑ เม.ย. ๒๕๖๕

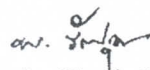
รพป.

☐ กผท.

☒ กปบ.

☐ งานธุรการ

☐ เพื่อทราบ ☐ เพื่อพิจารณา ☒ เพื่อดำเนินการ



(นางสาวพิมพ์จันทร์ รัดนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

เรียน นาย กงวิทย์มงคล

เพื่อดำเนินการต่อไป จะขอบคุณ



(นางปริยาภรณ์ ทองท่อม)

ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป

- ๔ เม.ย. ๒๕๖๕

เรียน

๑๖๖๒๐๓

เพื่อดำเนินการต่อไป



นางรัชนิวรรณ น้อยนรินทร์

หัวหน้างาน ๘ งานทรัพยากรบุคคล

- ๔ เม.ย. ๒๕๖๕

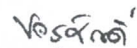
ที่ มท ๕๕๐๑๒-๒/๖๓ ลว.๔ เมษายน ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๗

ตามที่ รองผู้ว่าการ (บริหาร) ได้ให้ความเห็นชอบสรุป
คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด
กปภ.ข. ๑ - ๑๐ ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูล
สาธารณะ (OIT) ในการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๕ นั้น

ในการนี้ กองประเมินผลบุคคล ขอส่งข้อมูลสรุปคะแนน
ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าว เพื่อให้ กปภ.ข. ๗ นำไป
เผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่
เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(นายจรศักดิ์ เสวกโกเมต)

ผู้อำนวยการกองประเมินผลบุคคล

-ทราบ-

เรียน ☒ ผช. กปภ.ข.๗

☒ ผอ. กอง 

✓ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

เพื่อพิจารณา.....

เพื่อทราบ.....

เพื่อถือปฏิบัติ.....

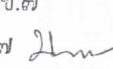


(นายยุทธศักดิ์ แพงเพ็ง)

ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๗

- ๔ เม.ย. ๒๕๖๕

☒ ผช.กปภ.ข.๗

๑๖๘๒ ☒ ผอ.กปภ.๗ 

☒ ผอ.กบง.๗

☒ ผอ.กผว.๗

☒ ผอ.กรค.๗

☒ ผอ.กรจ.๗

☒ ผอ.กทส.๗

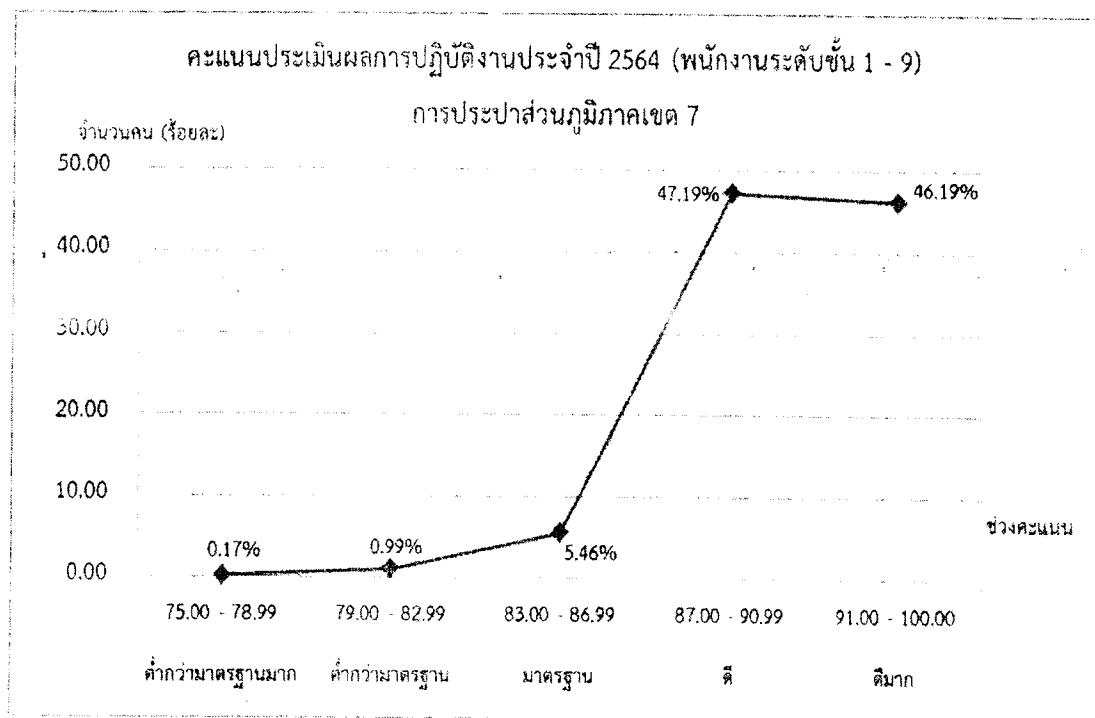
- ๔ เม.ย. ๒๕๖๕

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9
สังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 7

กปบ. นำข้อมูลคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี 2564 มาจำแนกกระตบการประเมินผล โดยใช้สถิติค่าคะแนนสูงสุด ค่าคะแนนต่ำสุด ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำนวนอัตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดคะแนนประเมินผล โดยแยกออกเป็นระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับคะแนน เท่ากับ 5 หมายถึง ดีมาก
- ระดับคะแนน เท่ากับ 4 หมายถึง ดี
- ระดับคะแนน เท่ากับ 3 หมายถึง มาตรฐาน
- ระดับคะแนน เท่ากับ 2 หมายถึง ต่ำกว่ามาตรฐาน
- ระดับคะแนน เท่ากับ 1 หมายถึง ต่ำกว่ามาตรฐานมาก

สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับชั้น 1 - 9 ประจำปี 2564 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 : คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

ตารางที่ 1

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

ระดับคะแนน	ช่วงคะแนนประเมินผล	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
ดีมาก	91.00 - 100.00	279	46.19
ดี	87.00 - 90.99	285	47.19
มาตรฐาน	83.00 - 86.99	33	5.46
ต่ำกว่ามาตรฐาน	79.00 - 82.99	6	0.99
ต่ำกว่ามาตรฐานมาก	75.00 - 78.99	1	0.17
รวม		604	100.00

ตารางที่ 2

จำนวนค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด และค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564
ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

คะแนนประเมินผล	ปี 2564
ค่าสูงสุด	97.15
ค่าต่ำสุด	75.71
ค่าเฉลี่ย	90.54
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	2.54
จำนวนอันตรภาคชั้น	4.29

หมายเหตุ

ข้อมูล ณ วันที่ 24 มีนาคม 2565

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

พนักงานที่มีผลประเมินอยู่ในระดับดีมากและพนักงานที่มีผลประเมินต่ำกว่ามาตรฐานมาก กปภ.ข.๗

๑. พนักงานที่มีผลประเมินอยู่ในระดับดีมาก

พนักงานในสังกัด กปภ.ข. ๗ มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก (๙๑-๑๐๐ คะแนน) จำนวน ๒๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๙ ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้ องค์กรจะต้องพัฒนา สร้างแรงจูงใจ และรักษาไว้ให้ได้อย่างมากที่สุด เพื่อผลประโยชน์โดยรวมขององค์กรต่อไป โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

- ๑.๑ ให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การพิจารณาขึ้นพิเศษ, การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง/ แต่งตั้งโยกย้าย ให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถก่อนพนักงานที่มีผลการประเมินในระดับที่ต่ำกว่า
- ๑.๒ ให้ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมประชุม/อบรม ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อเสริมทักษะในงาน, การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ทำทายมากขึ้น และการให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อความภาคภูมิใจของผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากต่อไป

๒. พนักงานที่มีผลประเมินต่ำกว่ามาตรฐานมาก

พนักงานในสังกัด กปภ.ข. ๗ มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานมาก (๗๕-๗๘.๙๙ คะแนน) จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๗ โดยบุคลากรกลุ่มนี้ถึงแม้จะมีเพียงแค่จำนวน ๑ คน จากทั้งหมด ๖๐๔ คน แต่องค์กรจะต้องไม่เพิกเฉยต่อการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง โดยมีแนวทางที่จะพัฒนาให้พนักงานได้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ในปีถัดไป ดังนี้

- ๑.๑ ผู้บังคับบัญชาจะต้องพูดคุย สังเกต และสัมภาษณ์พนักงาน เพื่อเข้าถึงปัญหาที่แท้จริง เช่น พนักงานอาจไม่มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีคนสอนงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ กปภ. เป็นต้น เมื่อทราบถึงปัญหาที่แท้จริง ก็จะต้องเร่งแก้ไข เช่น มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความถนัด มอบหมายให้มีการสอนงานอย่างจริงจัง ให้มีการเรียนรู้ งานแบบ On the Job Training เป็นต้น ทั้งนี้หากไม่สามารถแก้ไขในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันอยู่ ให้ดีขึ้นได้ หรือผลการประเมินยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานติดต่อกันเป็นระยะเวลามากกว่า ๒ ปี อาจมีการเสนอให้มีการโยกย้าย/หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป
- ๑.๒ สร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้รับขึ้นพิเศษในกรณีที่ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก จะได้รับการพิจารณาเป็นลำดับแรก
- ๑.๓ ให้โอกาสพนักงานในการเข้ารับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในทักษะหรือความรู้ที่พนักงานขาด เพื่อที่จะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

๓. พนักงานกลุ่มอื่นๆ

นอกจากพนักงานที่มีผลประเมินอยู่ในระดับดีมาก และพนักงานที่มีผลประเมินต่ำกว่ามาตรฐานมาก แล้ว กปภ.ข.๗ ยังมีพนักงานที่ผลการประเมินอยู่ในระดับดี ระดับมาตรฐาน และระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งหน่วยงานมีแนวทางที่พัฒนาในลักษณะสร้างแรงจูงใจแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินด้วยเช่นกัน ตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานได้ยกระดับคะแนนผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นในปีถัดไป