



บันทึกข้อความ

กทส.๗
หนังสือรับเลขที่ ๖๓๗
วันที่ ๒๑/๐๔/๖๖
เวลา ๑๔.๐๒ น.

หน่วยงาน การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๗ กองบริหารทั่วไป โทร. ๐-๔๒๓๒-๓๐๐๓

ที่ มท ๕๕๒๒๐-๖/ ๑๘๑

วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบนำข้อมูลสรุปคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด กปภ.ข.๗ ประจำปี ๒๕๖๕ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของ กปภ.ข.๗

เรียน ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๗

ตามบันทึกกองประเมินผลบุคคล ที่ มท ๕๕๖๑๒-๒/๕๓ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบนำข้อมูลสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาค เขต ๑-๑๐ ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากมีเห็นชอบโปรดแจ้ง กทส. ดำเนินการเผยแพร่ลงใน เว็บไซต์ของ กปภ.ข.๗ ต่อไปด้วย จะขอขอบคุณยิ่ง

(นางปรียาภรณ์ พลเตชา)

ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป

ผู้อำนวยการเขต ๗

จ.อ่างทอง

(นายดุสิต ดวงมัตย์พล)

ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีสารสนเทศ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๗

๒๑ เม.ย. ๖๖

ผู้อำนวยการเขต ๗



(นายภาณุวัชร ชุ่มชื่น)

หัวหน้างาน



Change for Good

สำนักงานประปาส่วนภูมิภาคเขต ๗



การประปาส่วนภูมิภาค

มุ่ง - มั่น - เพื่อมวลชน - สู่ความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

พนักงานที่มีผลประเมินอยู่ในระดับดีมากและพนักงานที่มีผลประเมินต่ำกว่ามาตรฐานมาก กปภ.ข.๗

๑. พนักงานที่มีผลประเมินอยู่ในระดับดีมาก

พนักงานในสังกัด กปภ.ข. ๗ มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก (๘๘-๑๐๐ คะแนน) จำนวน ๓๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๗๓ ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้ องค์กรจะต้องพัฒนา สร้างแรงจูงใจ และรักษาไว้ให้ได้มากที่สุด เพื่อผลประโยชน์โดยรวมขององค์กรต่อไป โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

- ๑.๑ ให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การพิจารณาขั้นพิเศษ, การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งโยกย้าย ให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถก่อนพนักงานที่มีผลการประเมินในระดับที่ดีกว่า
- ๑.๒ ให้ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมประชุม/อบรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเสริมทักษะในงาน, การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ท้าทายมากขึ้น และการให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อความภาคภูมิใจของผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากต่อไป

๒. พนักงานที่มีผลประเมินต่ำกว่ามาตรฐานมาก

พนักงานในสังกัด กปภ.ข. ๗ มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานมาก (๖๘-๗๒.๙๙ คะแนน) จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๘ โดยบุคลากรกลุ่มนี้ถึงแม้จะมีเพียงแค่จำนวน ๑ 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 ให้มีการเรียนรู้งานแบบ On the Job Training เป็นต้น ทั้งนี้หากไม่สามารถแก้ไขในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันอยู่ให้ดีขึ้นได้ หรือผลการประเมินยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานติดต่อกันเป็นระยะเวลามากกว่า ๒ ปี อาจมีการเสนอให้มีการโยกย้าย/หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป
- ๑.๒ สร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้รับขั้นพิเศษในกรณีที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก จะได้รับการพิจารณาเป็นลำดับแรก
- ๑.๓ ให้โอกาสพนักงานในการเข้ารับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในทักษะหรือความรู้ที่พนักงานขาด เพื่อที่จะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

๓. พนักงานกลุ่มอื่นๆ

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



ฝกพ. 504 (หรือชื่ออื่น) รับที่ 504 รับที่ 504
 วันที่ 5 เม.ย. 2566 วันที่ 7 เม.ย. 2566 วันที่ 785 2074
 เวลา 16.57 น. เวลา 9.50 น. วันที่ 4 เม.ย. 2566
บันทึกข้อความ เลขรับที่ 1653 (13.59.16)
 วันที่ 10 เม.ย. 2566 วันที่ 14 เม.ย. 2566

หน่วยงาน กองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงาน โทร ๐๒๕๕๑-๘๙๖๑
 ที่ มท ๕๕๖๑๒-๒/ ๕๓ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ วันที่ 5 เม.ย. 2566

เรื่อง ขอบความเห็นชอบนำข้อมูลสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาค
 เขต ๑ - ๑๐ ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖

๑) เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

ตามที่ คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. มีบันทึกที่ มท ๕๕๐๑๐-๑/๔๐๔
 ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง ปฏิทินการดำเนินงานของหน่วยงานในการสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ประกอบ
 ในการตอบแบบประเมิน ITA ของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ นั้น

ในกรณีนี้ กองประเมินผลบุคคล ได้จัดทำข้อมูลสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๕
 ของพนักงานระดับชั้น ๑ - ๙ สังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ - ๑๐ เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้หน่วยงาน กปภ.ข. ๑ - ๑๐
 ลงเว็บไซต์ของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (OIT) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด จึงขอส่งข้อมูล
 ดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แะเห็นชอบด้วยโปรดนำเรียนรองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล
 และบริหารองค์กร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อจะได้แจ้งการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ - ๑๐ ดำเนินการ
 ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

วอระกั

(นายขจรศักดิ์ เสวกโกเมต)

ผู้อำนวยการกองประเมินผลบุคคล

๓) เรียน รทบ.

เพื่อโปรดเห็นชอบการส่งข้อมูลฯ ทั้งนี้ กปภ. จะได้ดำเนินการใน
 ส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จักขอบคุณยิ่ง

๒) เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

เพื่อโปรดพิจารณานำเรียน รทบ. ให้ความเห็นชอบ
 เพื่อจะได้แจ้ง กปภ.ข. ๑-๑๐ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
 จะขอบคุณยิ่ง

(นายนิธิต ทองสอาด)

ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

(นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

๔) เห็นชอบ

ดำเนินการต่อไป

A

(นายบำรุงศักดิ์ จังวังตะกอก)

รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)
 E 5 เม.ย. 2566



การประปาส่วนภูมิภาค
เขต ๑ - ๑๐ - ๓๕๖๖๐๐๐ - กรุงเทพมหานคร

- เรียน ☐ หัวหน้างานธุรการ
☐ หัวหน้างานพัสดุและบัญชีทรัพย์สิน
☐ หัวหน้างานกฎหมายและนิติกรรม
☒ หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล
เพื่อดำเนินการต่อไป

Hm

(นางปรียาภรณ์ พลเตชะ)
ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
๑๑ เม.ย. ๒๕๖๖

เรียน ศาสตราจารย์

- ☒ เพื่อดำเนินการต่อไป
☐ เพื่อพิจารณา
☐ เพื่อทราบ
☐ เพื่อถือปฏิบัติ

ว.ท.ช.

(นางมัญชุสา หิวกุณฑ)
หัวหน้างาน งานทรัพยากรบุคคล
๑๑ เม.ย. ๒๕๖๖

ที่ มท ๕๕๖๑๒-๒/๖๖ ลว. ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๗

ตามที่ รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร) ได้ให้ความเห็นชอบสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในสังกัด กปภ.ข. ๑ - ๑๐ ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ กองประเมินผลบุคคล ขอส่งข้อมูลสรุปคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าว เพื่อให้ กปภ.ข.๗ นำไปเผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

✓ จ.ศักดิ์

(นายขจรศักดิ์ เสวกโกเมต)

ผู้อำนวยการกองประเมินผลบุคคล

เรียน ๗๐. กมร. ๗

เพื่อดำเนินการต่อไป

๗. ๗. ๗

(นายยุทธศักดิ์ แพงเพ็ง)

ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๗

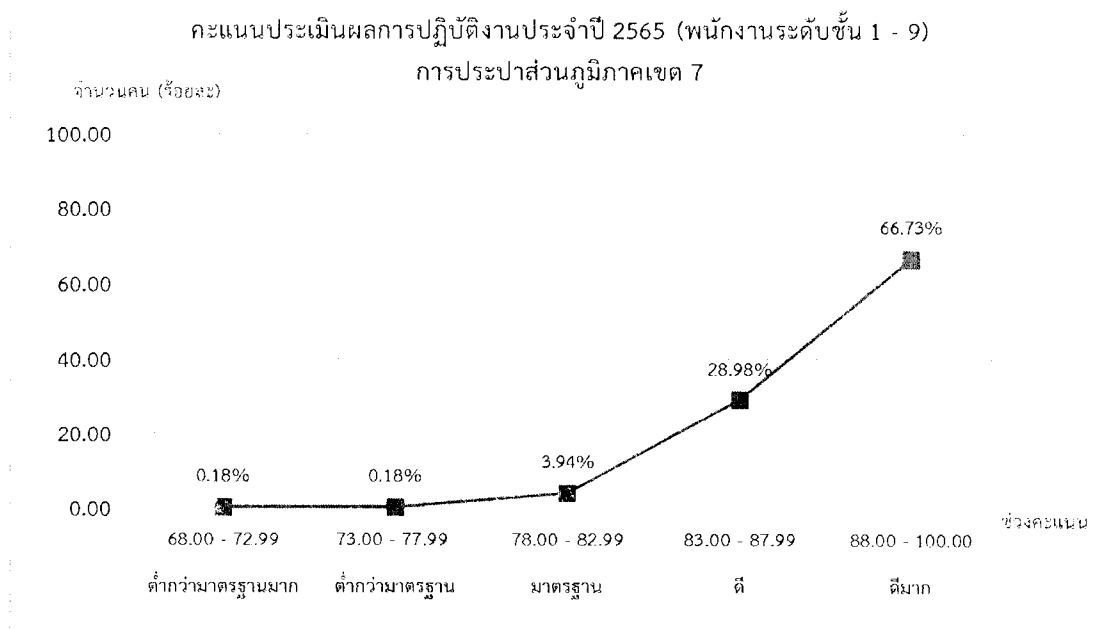
๑๐ เม.ย. ๒๕๖๖

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9 สังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 7

เมื่อแต่ละหน่วยงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดส่งสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด ให้กับกองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบข้อมูลคะแนนประเมินผลให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง และนำข้อมูลคะแนนประเมินผล มาจำแนกกระตบการประเมินผล โดยใช้สถิติค่าคะแนนสูงสุด ค่าคะแนนต่ำสุด ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำนวนอันตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดคะแนนประเมินผล โดยแยกออกเป็น ระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน 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

สรุปผลภาพรวมคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามกลุ่มพนักงาน ในระดับชั้น 1 - 9 ประจำปี 2565 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 : คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

ตารางที่ 1

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

ระดับคะแนน	ช่วงคะแนนประเมินผล	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
ดีมาก	88.00 - 100.00	373.00	66.73
ดี	83.00 - 87.99	162.00	28.98
มาตรฐาน	78.00 - 82.99	22.00	3.94
ต่ำกว่ามาตรฐาน	73.00 - 77.99	1.00	0.18
ต่ำกว่ามาตรฐานมาก	68.00 - 72.99	1.00	0.18
รวม		559.00	100.00

ตารางที่ 2

จำนวนค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด และค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565
ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

คะแนนประเมินผล	ปี 2565
ค่าสูงสุด	94.83
ค่าต่ำสุด	68.90
ค่าเฉลี่ย	88.97
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	3.39
จำนวนอันตรภาคชั้น	5.19

หมายเหตุ

ข้อมูล ณ วันที่ 28 มีนาคม 2566