



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน งานทรัพยากรบุคคล โทร.๐-๕๓๓๔-๓๘๐๐ ต่อ ๑๒๑๕

ที่

วันที่

17 มิ.ย. 2564

เรื่อง ขอบความเห็นชอบนำข้อมูลหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด กปภ.ข.๙ เพื่อเผยแพร่ทางเว็บไซต์ กปภ.ข.๙

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป

ตามที่ รองผู้ว่าการ (บริหาร) เห็นชอบ ต่อท้ายบันทึก กองประเมินผลบุคคล ที่ มท ๕๕๖๑๒-๒/๑๒๒ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ขอบความเห็นชอบนำข้อมูลหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด ๑-๑๐ ประจำปี ๒๕๖๓ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๔ นั้น

บัดนี้ กองประเมินผลบุคคล ได้จัดทำข้อมูลสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ ของพนักงานระดับชั้น ๑-๙ สังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙ เรียบร้อยแล้ว ซึ่ง งานทรัพยากรบุคคล ได้นำข้อมูลดังกล่าว ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับคะแนน ดีมาก ระดับคะแนนต่ำกว่ามาตรฐานมาก และระดับคะแนนต่ำกว่ามาตรฐาน (ตามเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากมีเห็นชอบโปรดนำเรียน ผอ.กปภ.ข.๙ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ.ข.๙ ต่อไปด้วย

(นางสาวสุภาพร พิบูลย์เวช)
หัวหน้างาน ๘ งานทรัพยากรบุคคล

เรียน ผอ.กปภ.ข.๙

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ.ข.๙ ต่อไปด้วย

เพ็ญ ๖๐๗

(นางพนิดา เพ็ชรமாக)
ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
๑๗ มิ.ย. ๒๕๖๔

นายพงษ์ศักดิ์ เด็ยววิไล
ผู้อำนวยการกองระบบจ่ายน้ำ
การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙
รท. No. กปภ. ๓.๑

วันที่ ๑๖ มิ.ย. ๒๕๖๔
รับที่ ๑๖๖
รับที่ ๑๖๖
เวลา ๑๑.๑๕ น.

รับที่ 562
วันที่ 28 พ.ค. 2564
เวลา 15.34 น.

เลขที่รับ 12808
๑1 มิ.ย. 2564
เลขที่รับ ๑๑๖๒ (๑๕.๐๑๗๐)
วันที่ ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๔

รับที่ ๑๖๖
วันที่ 21 พ.ค. 2564
เวลา 15.15 น.



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงาน โทร ๐ ๒๕๕๑ ๘๙๖๑
ที่ มท ๕๕๐๑๒-๒/๑๗๒ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

รับที่ ๑๑๖๒ (๑๕.๐๑๗๐)
วันที่ ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความเห็นขออนำข้อมูลหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ - ๑๐ ประจำปี ๒๕๖๓ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)
ในการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๔

กทส.9
เลขที่ 1222
วันที่ ๕ มิ.ย. ๒๕๖๔
เวลา 9.55
กบร.9
เลขที่ 411
วันที่ 1 มิ.ย. 2564
เวลา 16.2๕

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

ตามที่ กองกำกับดูแลกิจการที่ดี มีบันทึก ที่ มท ๕๕๐๑๐-๑/๓๒ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔
เรื่อง ขอความเห็นชอบให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการตามเกณฑ์ประเมินผล ITA ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
ในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (OIT) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ
ตามเกณฑ์ประเมิน ITA นั้น

ในการนี้ กองประเมินผลบุคคล ได้จัดทำข้อมูลสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓
ของพนักงานระดับชั้น ๑ - ๙ สังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ - ๑๐ เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้หน่วยงาน กปภ.ช. ๑ - ๑๐
ลงเว็บไซต์ของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (OIT) ตามที่สำนักงาน ปปช. กำหนด จึงขอส่งข้อมูล
ดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากมีข้อสงสัยขอด้วยโปรดนำเรียนรองผู้ว่าการ (บริหาร)
ผ่านผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร ๑) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อจะได้แจ้งผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ - ๑๐
ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

(นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)
ผู้อำนวยการกองประเมินผลบุคคล

๑) เห็นชอบ.
- คือไปลงมือเรื่อง รทว. พินิต
ให้ตอนนั้นต้องลงวันที่ ลงบ. 12/10/64
๑๖ มิ.ย. ๒๕๖๔

๑) เห็นชอบ.
เพื่อโปรดนำเรื่องให้คณะกรรมการ
สรุปคะแนนประเมินผลกรปฏิบัติงาน
ปี ๒๕๖๓ ทว พินิต รทว 1-9
สังกัด กปภ.ช. 1-10 ตามเอกสารแนบ
เพื่อจะได้ไปแจ้ง กปภ.ช. 1-10 ตามรับทราบ
๑๖ มิ.ย. ๒๕๖๔

๓) เห็นชอบ
ดำเนินการต่อไป
(นายบำรุงศักดิ์ ถึงวังตะกอก)
รองผู้ว่าการ (บริหาร)
๒๘ พ.ค. ๒๕๖๔

(นางสาวสุกมาส น้อยเสียม)
ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล
๑) เห็นชอบ
๑๖ มิ.ย. ๒๕๖๔
(นางสาวสุกมาส น้อยเสียม)
ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

๑) เห็นชอบ
๒๘ พ.ค. ๒๕๖๔
(สมาลี ขุนโชคนอนุสรณ์)
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร ๑)

กปน:

- งานประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ประเมินผล...
- ...

เพื่อดำเนินการต่อไป

พ. รังษิ 31 พ.ค. ๖๔

(น.ส.พิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการกองประเมินผลบุคคล

ที่ มท ๕๕๖๑๒-๒/๑๕๕๓ว. ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙

ตามที่ รองผู้ว่าการ (บริหาร) ได้ให้ความเห็นชอบ
สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๓
ของ กปก.ช. ๑ - ๑๐ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)
ประกอบการประเมินผล ITA ประจำปี ๒๕๖๔ นั้น

ในการนี้ กองประเมินผลบุคคล จึงขอส่งข้อมูลสรุป
คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าว เพื่อให้ กปก.ช. ๙
นำไปเผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการส่วน
ที่เกี่ยวข้องต่อไป จักขอบคุณยิ่ง

พ. รังษิ

(นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)
ผู้อำนวยการกองประเมินผลบุคคล

เรื่อง มท. ๖๑๖๑๒๐๖๐

เพื่อดำเนินการ

๖ มิ.ย. ๖๔

(นายวิรัช เจริญ)

ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีสารสนเทศ

เรียน ก.๑๖๖๖๖

เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป (เฉพาะบน website)

(นางสาวรุ่งนภา รัตนหาชัย)

หัวหน้างาน ๘ งานประมวลข้อมูล ๕ มิ.ย. ๒๕๖๔

เรื่อง ๖๐.กทท.๕

เพื่อโปรดทราบ เรื่อง ๖๐.กทท.๕
เพื่อโปรดทราบ เรื่อง ๖๐.กทท.๕
๖ มิ.ย. ๖๔

กทท.๕

(นางสาวสุภาพร พิบุตย์เวช)
หัวหน้างาน ๘ งานบริหารบุคคล
- 2 มิ.ย. 2564

เรียน ผอ.กปก.ช.๕

เพื่อโปรด

- ทราบและพิจารณา
- ลงนาม
- ออนุมัติ
- แจ้ง

ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

กทท.๕

(นางพนิดา เพ็ชรมาก)
ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
- 2 มิ.ย. 2564

เรื่อง ๖๐.กทท.

เพื่อดำเนินการต่อไป

๖ มิ.ย. ๖๔

(นางเสาวรส ดงทวีศักดิ์)

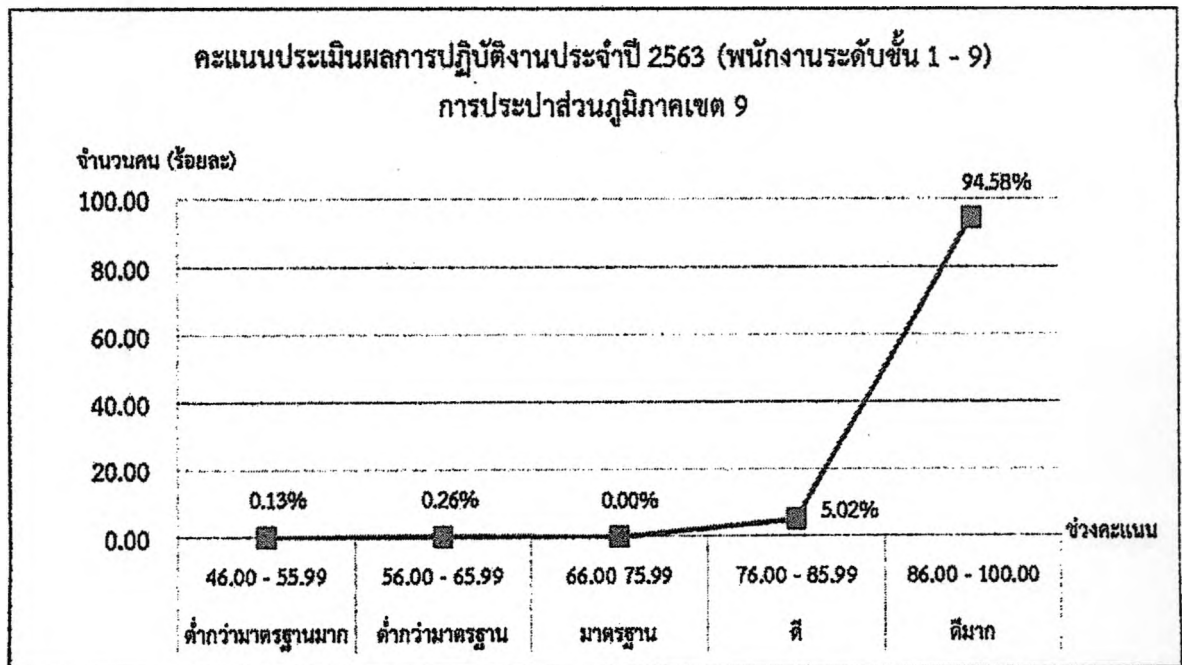
ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9
สังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 9

เมื่อแต่ละหน่วยงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดส่งสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด ให้กับกองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบข้อมูลคะแนนประเมินผลให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง และนำข้อมูลคะแนนประเมินผลมาจำแนกระดับการประเมินผล โดยใช้สถิติค่าคะแนนสูงสุด ค่าคะแนนต่ำสุด ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำนวนอันตรภาคชั้น 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

สรุปผลภาพรวมคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามกลุ่มพนักงาน ในระดับชั้น 1 - 9 ประจำปี 2563 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 : คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563 : กองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

ระดับคะแนน	ช่วงคะแนนประเมินผล	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
ดีมาก	86.00 - 100.00	716.00	94.58
ดี	76.00 - 85.99	38.00	5.02
มาตรฐาน	66.00 75.99	0.00	0.00
ต่ำกว่ามาตรฐาน	56.00 - 65.99	2.00	0.26
ต่ำกว่ามาตรฐานมาก	46.00 - 55.99	1.00	0.13
	รวม	757.00	100.00

ตารางที่ 2

จำนวนค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด และค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

คะแนนประเมินผล	ปี 2563
ค่าสูงสุด	98.52
ค่าต่ำสุด	46.36
ค่าเฉลี่ย	92.36
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	4.11
จำนวนอันตรภาคชั้น	10.43

หมายเหตุ

ข้อมูล ณ วันที่ 8 เมษายน 2564

ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาพนักงาน สังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙

๑. พนักงานที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับคะแนนดีมาก

การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙ มีพนักงานที่มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๓ ของพนักงานระดับ ๑-๙ ระดับคะแนนดีมาก จำนวน ๗๑๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๘ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ถือเป็นพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูง ควรมีการเตรียมความพร้อมเรื่องการพัฒนา เพื่อให้เป็นผู้บริหารต่อไปในอนาคต พร้อมจะนำพาองค์กรให้เติบโต สร้างสรรค์สิ่งที่ดี และสร้างความยั่งยืน ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการและพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากพนักงานที่มีศักยภาพสูงต้องการงานที่ท้าทาย ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และ มีการเพิ่มทักษะให้กับตัวเองอยู่เสมอ เพื่อให้เติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ โดย กปภ.ช.๙ มีแนวทางการพัฒนา ดูแลและสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ดังนี้-

๑. พัฒนาและฝึกอบรมตามคุณสมบัติในส่วนที่พนักงานยังบกพร่อง
๒. มอบหมายงานที่ท้าทาย การสอนงาน และมีโอกาสให้มีการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๓. พนักงานที่มีศักยภาพสูงที่ได้รับงานยากและอาศัยทักษะขั้นสูงให้ระบุในตัวชี้วัด เพื่อนำไปประกอบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
๔. เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าอบรมอย่างต่อเนื่องทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก
๕. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของพนักงานที่มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและค้นหากลุ่ม “พนักงานที่มีศักยภาพ” ใหม่ทุกปี
๖. พัฒนาศักยภาพพนักงานและสนับสนุนศักยภาพพนักงานตลอดจนมีทิศทางเติบโตและระบบก้าวหน้าทางสายอาชีพให้ชัดเจน

๒. พนักงานที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับคะแนนต่ำกว่ามาตรฐานมาก และต่ำกว่ามาตรฐาน

การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙ มีพนักงานที่มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๓ ของพนักงานระดับ ๑-๙ ระดับคะแนนต่ำกว่ามาตรฐานมาก จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๓ และระดับคะแนนต่ำกว่ามาตรฐาน จำนวน ๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๖ สาเหตุอาจเกิดจากพนักงานขาดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดการพัฒนาเป็นเวลายาวนาน หรือความสามารถของพนักงานไม่เหมาะสมกับงาน ซึ่ง กปภ.ช.๙ ได้นำผลการประเมินสมรรถนะความสามารถมาเชื่อมโยงกับการพัฒนาพนักงานโดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ในรูปแบบของการเรียนรู้ (Learning Model) ในสัดส่วน ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ โดยแบ่งการพัฒนาพนักงานตามประเภทสมรรถนะความสามารถ คือ

๑. สมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency)
๒. สมรรถนะความสามารถเพื่อการบริหาร (Managerial Competency)
๓. สมรรถนะความสามารถของหน่วยงาน (Functional Competency)
๔. สมรรถนะความสามารถของตำแหน่งงาน (Position Competency)

กปก.ข.๙ มีการพัฒนาพนักงานในรูปแบบการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ เช่น การอบรมในห้องเรียน (Training) การปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) และการสอนงาน (Coaching) ขึ้นอยู่กับพนักงานมีคะแนนต่ำกว่ามาตรฐานในเรื่องใด หากพนักงานมีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) สมรรถนะความสามารถเพื่อการบริหาร (Manageral Competency) สมรรถนะความสามารถของหน่วยงาน (Functional Competency) ต่ำกว่าระดับค่าความคาดหวัง การพัฒนาพนักงานจะเน้นการพัฒนาด้วยการอบรมในห้องเรียน (Training) โดยการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ กปก.จัดทำขึ้นเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

หากพนักงานมีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถของตำแหน่งงาน (Position Competency) ต่ำกว่าระดับค่าความคาดหวังการพัฒนาพนักงานจะเน้นการพัฒนา On the Job Training ได้แก่ การมอบหมายงาน การฝึกปฏิบัติงานจริง การหมุนเวียนงาน หรือการสอนงาน (Coaching)

Learning Model : รูปแบบการเรียนรู้

