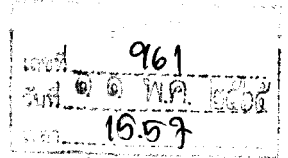




## บันทึกข้อความ



หน่วยงาน การประสานส่วนภูมิภาคเขต ๙ กองบริหารทั่วไป งานทรัพยากรบุคคล โทร.๐-๕๓๓๔-๓๘๐๐ ต่อ ๑๒๑๕

ที่

วันที่

เรื่อง ขอบความเห็นชอบนำข้อมูลหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด กปก.ข.๙ ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อเผยแพร่ทางเว็บไซต์ กปก.ข.๙

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป

ตามที่ รองผู้ว่าการ (บริหาร) เห็นชอบ ต่อท้ายบันทึก กองประเมินผลบุคคล ที่ มท ๕๕๖๑๒-๒/๕๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอบความเห็นชอบนำข้อมูลหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด ๑-๑๐ ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๕ นั้น

บัดนี้ กองประเมินผลบุคคล ได้จัดทำข้อมูลสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ ของพนักงานระดับชั้น ๑-๙ สังกัดการประสานส่วนภูมิภาคเขต ๙ เรียบร้อยแล้ว ซึ่ง กองบริหารทั่วไป งานทรัพยากรบุคคล ได้นำข้อมูลดังกล่าว ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานระดับคะแนนดีมาก และระดับคะแนนต่ำกว่ามาตรฐานมาก (ตามเอกสารแนบ)

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

(นางสาวสุภาพร พิบูลย์เวช)  
หัวหน้างาน ๘ งานทรัพยากรบุคคล

สก ๕๕๑๑๐-๖/๑๖๕ ลว. ๕ พ.ค. ๒๕๖๕

เรียน ผอ.กปก.ข.๙ (ผ่าน ผช.กปก.ข.๙)

- เห็นชอบ

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบนำข้อมูล  
เผยแพร่บนเว็บไซต์ กปก.ข.๙ ต่อไปด้วย

นางสาววารส คงทวีศักดิ์  
ผู้อำนวยการการประสานส่วนภูมิภาคเขต ๙

๒๙ เม.ย. ๒๕๖๕

(นางพนิดา เพ็ชรமாக)  
ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป

๒๙ เม.ย. ๒๕๖๕

เรียน ผอ.กทส.๙

เพื่อทราบและพิจารณาเผยแพร่บนเว็บไซต์ต่อไป



นางพนิดา เพ็ชรมาท  
ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป  
10 พ.ค. 2565

- เรียน  หัวหน้างานบริการคอมพิวเตอร์และเครือข่าย  
 หัวหน้างานประมวลข้อมูล  
 เพื่อทราบ  
 แจ้ง  
 ดำเนินการ web page on website



(นางปริชญ์ เจริญ)  
ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีสารสนเทศ  
๑๒ พ.ค. ๒๕๖๕

เรียน คุณ ไชยทรา  
เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นางสาวรุ่งนภา สว่างศรี)  
หัวหน้างานประมวลข้อมูล  
๑๒ พ.ค. ๒๕๖๕

## ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาพนักงาน สังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙

### ๑. พนักงานที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับคะแนนดีมาก

การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙ มีพนักงานที่มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๓ ของพนักงานระดับ ๑-๙ ระดับคะแนนดีมาก จำนวน ๒๓๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๕ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ถือเป็นพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูง ควรมีการเตรียมความพร้อมเรื่องการพัฒนา เพื่อยกระดับความสามารถของพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคต พร้อมจะนำพาท้องค์กรให้เติบโต สร้างสรรค์สิ่งที่ดี และสร้างความยั่งยืน ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการและพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง เนื่องจากพนักงานที่มีศักยภาพสูงต้องการงานที่ท้าทาย ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเพิ่มทักษะให้กับตัวเองอยู่เสมอ เพื่อให้เติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ โดย กปภ.ข.๙ มีข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา ดูแลและสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ดังนี้.-

๑. พัฒนาและฝึกอบรมตามคุณสมบัติในส่วนที่พนักงานยังบกพร่อง
๒. มอบหมายงานที่ท้าทาย การสอนงาน และมีโอกาสให้มีการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๓. พนักงานที่มีศักยภาพสูงที่ได้รับงานยากและอาศัยทักษะขั้นสูงให้ระบุในตัวชี้วัด เพื่อนำไปประกอบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
๔. เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าอบรมอย่างต่อเนื่องทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก
๕. พัฒนาศักยภาพพนักงานและสนับสนุนศักยภาพพนักงานตลอดจนมีทิศทางในการเติบโตและระบบก้าวหน้าทางสายอาชีพให้ชัดเจน

### ๒. พนักงานที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับคะแนนต่ำกว่ามาตรฐานมาก

การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙ มีพนักงานที่มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๔ ของพนักงานระดับ ๑-๙ ระดับคะแนนต่ำกว่ามาตรฐานมาก จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๓ สาเหตุอาจเกิดจากพนักงานขาดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดการพัฒนาเป็นเวลายาวนาน หรือความสามารถของพนักงานไม่เหมาะสมกับงาน ซึ่ง กปภ.ข.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 (Managerial 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



Received  
4 May 2015

การประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 9  
เลขที่ 7998  
วันที่ 4 เม.ย. 2565 เวลา



② ผ.บ. (อ.อ.)  
รับที่ 997 (รับเรื่องชี้แจง)  
วันที่ 1 เม.ย. 2565  
เวลา 10.29 น.

รับที่ ๑๓๕๖ (๐๕๒๒๖)  
วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๕

### บันทึกข้อความ

① ผ.บ.  
รับที่ 997  
วันที่ 28 ส.ค. 2565 กปร.9  
เวลา 14.01 น. 9111

ผ.บ. 4 เม.ย. 2565

หน่วยงาน กองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงาน โทร ๐ ๒๕๕๑ ๘๙๖๑  
ที่ มท ๕๕๐๑๒-๒/๕๑ วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เลขที่รับ 604  
วันที่ 31 ส.ค. 2565  
เวลา 19.00 น.

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

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

ตามที่ คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปก. มีบันทึก ที่ มท ๕๕๐๑๐-๑/๓๗๒  
ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ปฏิทินการดำเนินงานของหน่วยงานในการสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการตอบ  
แบบประเมิน ITA ของ กปก. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ นั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากมีเห็นชอบด้วยโปรดนำเรียนรองผู้ว่าการ (บริหาร)  
ผ่านผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร ๑) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อจะได้แจ้งผู้อำนวยการการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต ๑ - ๑๐  
ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

ยศศักดิ์

(นายจรศักดิ์ เสวกโกเมต)  
ผู้อำนวยการกองประเมินผลบุคคล

เห็น ๑ คน 1

เพื่อใส่ต มติลงมติเรียน จ.บ. 9111 กปร. ๒๕๖๕

เพื่อใส่ในข้อ มท. ๖/๖.๖. 1-10 ส.ค. ๒๕๖๕

เพื่อใส่ในข้อ ๑/๖ กปร. ๒๕๖๕

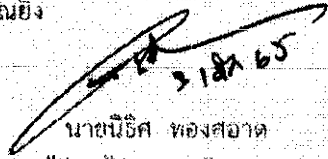
๑๖. ๕๖๖๖ ๒๕๖๕

(นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

เรียน รสข.

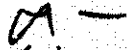
เพื่อโปรดให้ความเห็นชอบต่อไปด้วย  
จึงขอขอบคุณยิ่ง

  
นายวิเศษ พงศ์อาวด

ผู้ช่วยผู้ว่าการ(บริหาร ๑)

เห็นชอบ

ดำเนินการต่อไป

  
(นายบำรุงศักดิ์ ฉิ่งวังตะกอก)  
รองผู้ว่าการ (บริหาร)  
๓ เม.ย. ๒๕๖๕

ผวป.

- กมลพ.
- กปน.
- งานธุรการ
- เพื่อทราบ  เพื่อพิจารณา  เพื่อดำเนินการ



(นางสาวสิริจันทร์ จันทสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

- ทราบ ผศ.กปก.ร.๙ , ผอ.กองทุกกอง
  - เรียน คณะทำงาน ITA
- เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นางสาวสิริจันทร์ จันทสุวรรณ)

ผู้อำนวยการการประสานส่วนภูมิภาคเขต ๑  
๕ เม.ย. ๒๕๖๕

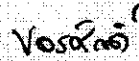
ที่ มท ๕๕๖๑๒-๒/๖๕ ลว. ๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการการประสานส่วนภูมิภาคเขต ๙

ตามที่ รองผู้ว่าการ (บริหาร) ได้ให้ความเห็นชอบสรุป  
คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด  
กปก.ข. ๓ - ๑๐ ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูล  
สาธารณะ (OIT) ในการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๕ นั้น

ในการนี้ กองประเมินผลบุคคล ขอส่งข้อมูลสรุปคะแนน  
ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าว เพื่อให้ กปก.ข. ๙ นำไป  
เผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่  
เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(นายบำรุงศักดิ์ ฉิ่งวังตะกอก)

ผู้อำนวยการกองประเมินผลบุคคล

เรียน ผอ. กปน. ๙

เพื่อโปรดทำเรื่อง ผอ.กปน.๙ เพื่อโปรดทราบ

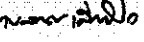
และพิจารณาเรื่อง ดร.กปก.ข.๙, ผอ.กองทุกกอง และ คณะ  
ทำงาน ITA ที่ขอทราบต่อไป

ทั้งนี้ โปรดแจ้ง กทศ.๙ ทำไปโดยแยกรายให้ครบ  
ของหน่วยงานต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(นางพนิดา เวียงสี)

หัวหน้างาน งานธุรการ  
- ๕ เม.ย. ๒๕๖๕

เรียน ผอ.กปก.ข.๙ (ผ่าน ผศ.กปก.ข.๙) 

เพื่อโปรด - ๕ เม.ย. ๒๕๖๕

ทราบและพิจารณา

ลงนาม

อนุมัติ ผศ.กปก.ข.๙, ผอ.กองทุกกอง

แจ้ง คณะทำงาน ITA

ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นางพนิดา เวียงสี)

ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป

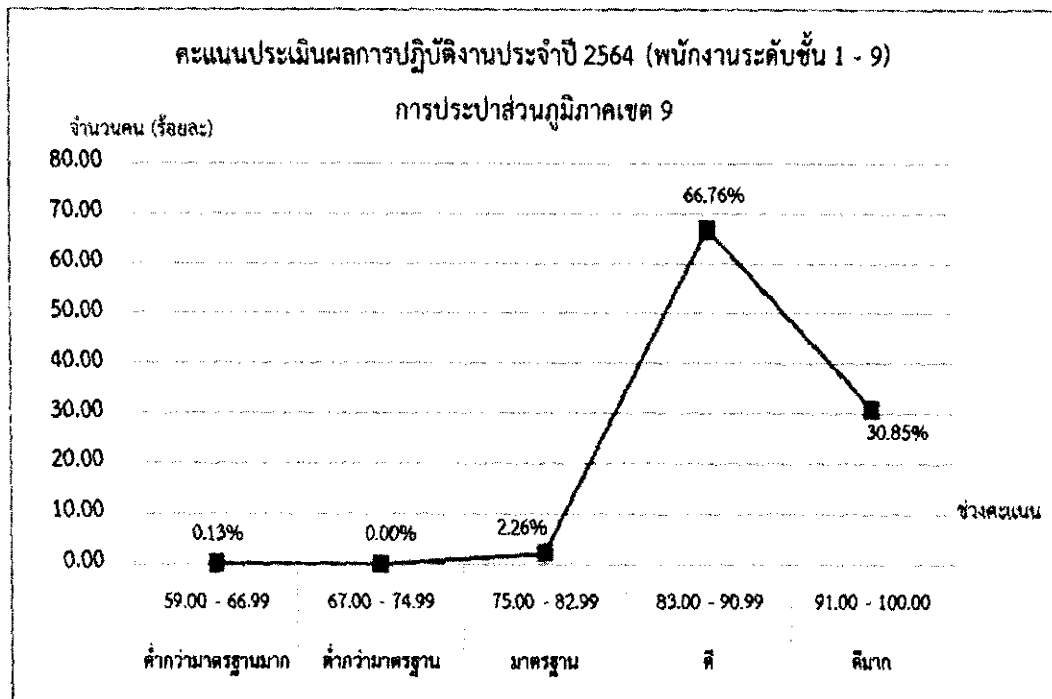
- ๕ เม.ย. ๒๕๖๕

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9  
สังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 9

กปภ. นำข้อมูลคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี 2564 มาจำแนกระดับการประเมินผล 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

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	232	30.85
ดี	83.00 - 90.99	502	66.76
มาตรฐาน	75.00 - 82.99	17	2.26
ต่ำกว่ามาตรฐาน	67.00 - 74.99	0	0.00
ต่ำกว่ามาตรฐานมาก	59.00 - 66.99	1	0.13
<b>รวม</b>		<b>752</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 2

จำนวนค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด และค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

คะแนนประเมินผล	ปี 2564
ค่าสูงสุด	96.88
ค่าต่ำสุด	59.38
ค่าเฉลี่ย	89.58
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	3.26
จำนวนอันตรภาคชั้น	7.50

หมายเหตุ

ข้อมูล ณ วันที่ 24 มีนาคม 2565