



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๒ กองบริหารทั่วไป งานทรัพยากรบุคคล โทร. ๐-๓๖๓๕-๑๙๓๐  
 ที่ มท ๕๕๔๑๐/ว.๕๕๗ วันที่ ๐๒ มิ.ย. ๒๕๖๕ โทรสาร. ๐-๓๖๓๕-๑๙๓๓๓  
 เรื่อง ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔

เรียน หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล

### ๑. เรื่องเดิม

ตามบันทึก กองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ มท ๕๕๖๑๒-๒/๕๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอบความเห็นชอบสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑-๑๐ ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามเกณฑ์ประเมิน ITA และ รองผู้ว่าการ (บริหาร) เห็นชอบสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานฯ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ โดยกองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงานได้จำแนกระดับการประเมินผล โดยใช้สถิติค่าคะแนนสูงสุด ค่าคะแนนต่ำสุด ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำนวนอันตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดคะแนนประเมินผล โดยแยกออกเป็นระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน เท่ากับ ๕ หมายถึง ดีมาก

ระดับคะแนน เท่ากับ ๔ หมายถึง ดี

ระดับคะแนน เท่ากับ ๓ หมายถึง มาตรฐาน

ระดับคะแนน เท่ากับ ๒ หมายถึง ต่ำกว่ามาตรฐาน

ระดับคะแนน เท่ากับ ๑ หมายถึง ต่ำกว่ามาตรฐานมาก

โดยสรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๕ ของพนักงานในสังกัด กปภ.ช.๒ ระดับชั้น ๑-๙ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๑ สรุปผลเปรียบเทียบคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

ระดับคะแนน		ประจำปี ๒๕๖๓		ประจำปี ๒๕๖๔	
คะแนน	ช่วงคะแนน	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
ระดับ ๕	๘๘.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๗๙๙	๗๖.๙๐	๗๗๑	๗๔.๑๓
ระดับ ๔	๗๖.๐๐ - ๘๗.๙๙	๒๓๖	๒๒.๗๑	๒๕๘	๒๔.๘๑
ระดับ ๓	๖๔.๐๐ - ๗๕.๙๙	๒	๐.๑๙	๙	๐.๘๗
ระดับ ๒	๕๒.๐๐ - ๖๓.๙๙	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
ระดับ ๑	๔๐.๐๐ - ๕๑.๙๙	๒	๐.๑๙	๒	๐.๑๙
รวม		๑,๐๒๕	๑๐๐.๐๐	๑,๐๔๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒ เปรียบเทียบจำนวนค่าสูงสุด -- ค่าต่ำสุด และค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

คะแนนประเมินผล	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔
ค่าสูงสุด	๙๘.๒๕	๙๙.๗๔
ค่าต่ำสุด	๕๐.๔๘	๕๕.๓๓
ค่าเฉลี่ย	๙๐.๐๓	๙๒.๔๗
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๕.๐๕	๓.๖๗
จำนวนอันตรภาคชั้น	๑๑.๕๕	๘.๘๘

๒. ข้อเท็จจริง

จากสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ และเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๓ พบว่า ๒.๑ กปภ.ข.๒ มีคะแนนประเมินผล อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานในสังกัด มีค่าเท่ากับ ๙๒.๗๔ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๓ เท่ากับ ๑.๔๙

๒.๒ พนักงานในสังกัด กปภ.ข.๒ จำนวน ๑๐๒๙ คน จากทั้งหมด ๑,๐๔๐ คน มีคะแนนประเมินผลอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก และดี คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๙๔

๒.๓ พนักงานในสังกัด กปภ.ข.๒ จำนวน ๙ คน มีคะแนนการประเมินผลอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๒.๔ พนักงานในสังกัด กปภ.ข.๒ จำนวน ๒ คน มีคะแนนการประเมินผลต่ำกว่าค่ามาตรฐานมาก ซึ่งในปี เท่ากับปี ๒๕๖๓

๓. ข้อพิจารณาและแนวทางการพัฒนา

ข้อสังเกตจากสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ จะเห็นได้ว่า ในภาพรวมมีคะแนนการประเมินผลอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สูงมาก ถึงแม้จะลดลงจากปีก่อนเล็กน้อย แต่ทั้งนี้ยังมีพนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่าค่ามาตรฐานมากจำนวน ๒ ราย ซึ่งการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๒ ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว อีกทั้งยังเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด ที่ถือว่ามีความจำเป็นอย่างมากในการบริหารงานบุคคลและเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดเวลาที่องค์กรดำเนินอยู่ ซึ่งการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๒ มีหลักการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ตอบสนองความต้องการขององค์กร
๒. มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
๓. ตอบสนองความต้องการของบุคลากร

หน่วยงานจำเป็นต้องหาปัญหาของบุคลากรในหน่วยงานที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงระดับความต้องการหรือปัญหาของบุคลากรนั้นๆ และทำให้ได้ทราบว่า จะนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรรูปแบบไหนมาใช้กับบุคลากร อาทิเช่น วิธีศึกษาขงงานไปพร้อมๆกับการปฏิบัติงาน (on - the - job - study), วิธีทำงานในฐานะลูกมือ หรือเป็นผู้ช่วยไปพลางก่อน (apprenticeship training), วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (retraining or upgrading) เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่าค่ามาตรฐานมาก ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบกับมุ่งเน้น

