



วันที่ ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๖
เวลา ๑๐.๑๕ ชั่วโมง
นำโดย นาย ก. ข. (ข.)

เลขที่: -
วันที่ 29 ม.ก. ๖๖
เวลา 19.55 ถึง ๑๙.๐๐ น.

บันทึกข้อความ

๑) **หน่วยงาน** การประสานส่วนภูมิภาคเขต ๒ กองบริหารทั่วไป งานทรัพยากรบุคคล โทร.๐-๓๖๓๕-๑๙๓๐

ที่ มท ๕๕๔๑๐/..... วันที่..... โทรสาร ๐-๓๖๓๕-๑๙๓๑

เรื่อง ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล

๑. เรื่องเดิม

ตามบันทึก กองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ มท ๕๕๖๑๒-๒/๕๓ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบนำข้อมูลสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด การประสานส่วนภูมิภาคเขต ๑ - ๑๐ ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ ตามที่สำนักงาน ป.ช. กำหนด โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามเกณฑ์ประเมิน ITA และ รongผู้ว่าการ (บริหาร) เห็นชอบสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานฯ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ โดยกองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงานได้จำแนกระดับการประเมินผล โดยใช้สถิติค่าคะแนน สูงสุด ค่าคะแนนต่ำสุด ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำนวนอันตรายภาคขึ้น เพื่อนำมากำหนด คะแนนประเมินผล 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 ๒๕๖๖ ของพนักงานในสังกัด กป.ข.๒ ระดับชั้น ๑ - ๙ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๑ สรุปผลเปรียบเทียบคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ระดับคะแนน		ประจำปี ๒๕๖๔		ประจำปี ๒๕๖๕	
ระดับ	ระดับคะแนน	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
ระดับ ๕	ดีมาก	๗๗๑	๗๔.๑๓	๑,๐๑๕	๙๗.๗๘
ระดับ ๔	ดี	๒๕๘	๒๔.๘๑	๒๑	๒.๐๒
ระดับ ๓	มาตรฐาน	๙	๐.๘๗	๑	๐.๑๐
ระดับ ๒	ต่ำกว่ามาตรฐาน	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
ระดับ ๑	ต่ำกว่ามาตรฐานมาก	๒	๐.๑๙	๑	๐.๑๐
รวม		๑,๐๔๐	๑๐๐.๐๐	๑,๐๓๘	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒...

ตารางที่ ๒ เปรียบเทียบจำนวนค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด และค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

คะแนนประเมินผล	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
ค่าสูงสุด	๙๙.๗๑	๙๘.๘๓
ค่าต่ำสุด	๕๕.๓๓	๒๒.๑๘
ค่าเฉลี่ย	๙๒.๔๗	๙๑.๘๐
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๓.๖๗	๔.๑๗
จำนวนอันตรภาคชั้น	๘.๘๘	๑๕.๓๓

๒. ข้อเท็จจริง

จากสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๕ และเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๔ พบว่า

๒.๑ กปภ.ข.๒ มีคะแนนประเมินผลฯ อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานในสังกัด มีค่าเท่ากับ ๙๑.๘๐ ลดลงจากปี ๒๕๖๔ (ค่าเฉลี่ย ๙๒.๔๗) เท่ากับ ๐.๖๗

๒.๒ พนักงานในสังกัด กปภ.ข.๒ จำนวน ๑,๐๓๖ คน จากทั้งหมด ๑,๐๓๘ คน มีคะแนนประเมินผลอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก และดี คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๑

๒.๓ พนักงานในสังกัด กปภ.ข.๒ จำนวน ๑ คน มีคะแนนการประเมินผลอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๒.๔ พนักงานในสังกัด กปภ.ข.๒ จำนวน ๑ คน มีคะแนนการประเมินผลต่ำกว่าค่ามาตรฐานมาก ซึ่งลดลงจากปี ๒๕๖๔

๓. ข้อพิจารณาและแนวทางการพัฒนา

ข้อสังเกตจากสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๕ จะเห็นได้ว่า ในภาพรวมมีคะแนนการประเมินผลอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ดีมาก ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สูงมาก ถึงแม้จะลดลงจากปีก่อนเล็กน้อย แต่ทั้งนี้ยังมีพนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่าค่ามาตรฐานมากจำนวน ๑ ราย ซึ่งการประสานส่วนภูมิภาคเขต ๒ ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว อีกทั้งยังเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด ที่ถือว่ามีความจำเป็นอย่างมากในการบริหารงานบุคคล และเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดเวลาที่องค์กรดำเนินอยู่ ซึ่งการประสานส่วนภูมิภาคเขต ๒ มีหลักการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ตอบสนองความต้องการขององค์กร

๒. มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร

๓. ตอบสนองความต้องการของบุคลากร

หน่วยงานจำเป็นต้องหาปัญหาของบุคลากรในหน่วยงานที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงระดับความต้องการหรือปัญหาของบุคลากรนั้นๆ และทำให้ได้ทราบว่า จะนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรรูปแบบไหนมาใช้กับบุคลากร อาทิเช่น วิธีศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน (on-the-job-study), วิธีทำงานในฐานะลูกมือหรือเป็นผู้ช่วยไปพลางก่อน (apprenticeship training), วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (retraining or upgrading) เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่าค่ามาตรฐานมาก ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบกับมุ่งเน้นการดำเนินการ

ตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดการแบ่งปันทักษะ ความรู้ความสามารถ ทั้งภายใน
หน่วยงาน ข้ามหน่วยงาน และต่างสถานที่ เกิดการวิเคราะห์ปัญหาและกระบวนการทำงานอย่างมีส่วนร่วม และมี
การบูรณาการความคิดความรู้อย่างเป็นระบบต่อไป สำหรับพนักงานที่มีผลคะแนนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานดี ถึงดี
มากอยู่แล้ว ให้หน่วยงานมุ่งเน้นให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งในและนอก
องค์กร เรียนรู้กระบวนการทำงานใหม่ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะมาประยุกต์
ใช้ในการปฏิบัติงานให้ มีศักยภาพยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะให้เพื่อนร่วมงานได้

๔. ข้อเสนอ

เห็นควรให้หน่วยงานของพนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่าค่ามาตรฐานมาก ดำเนินการ ดังนี้

- ๑. เสนอรายชื่อของพนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่าค่ามาตรฐานมาก เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ
สมรรถนะ และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
- ๒. ให้พนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่าค่ามาตรฐานมาก เรียนรู้ผ่านช่องทาง E-Learning (ระบบ KM-IM
ของ กปภ.)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเรียน ผอ.กปภ.ข.๒ เพื่อพิจารณา หากเห็นเห็นชอบ โปรดแจ้งหน่วยงาน
ในสังกัดทราบ และอนุญาตให้เผยแพร่ข้อมูลทาง Web-site กปภ.ข.๒ ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นางสาวมริสา มณีโชติ)

บุคลากร ๔

๒

โสม นอ.กมร.

คือมรณานาโสม นอ.กปภ.ข.๒ เพื่อพิจารณา
หากเห็นเห็นชอบ โปรดแจ้ง ผอ.กปภ.ข.๒ (จ.), (อ.)
กต.ในสังกัด และ กปภ.สาขาในสังกัด และโปรดอนุญาต
ให้เผยแพร่ข้อมูลทาง Web-site กปภ.ข.๒ ต่อไปด้วย
จะขอบคุณยิ่ง

1

(นางสาวรากรณ์ พวงศรี)

หัวหน้างาน ๘ งานทรัพยากรบุคคล
28 ม.ค. 2568

๓

โสม นอ.กปภ.ข.๒ (อ.)

เพื่อโปรดนำเรียน ผอ.กปภ.ข.๒ โปรดพิจารณา
และ โปรด อนุญาต เผยแพร่ข้อมูลทาง
Web-site กปภ.ข.๒ ต่อไป

(นายสุชาติ ตางาม)

หัวหน้างาน ๘ งานพัสดุและบัญชีทรัพย์สิน รักษา

ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป

29 ม.ค. 2568

ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๒

๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘

๔

โสม นอ.กปภ.ข.๒

เพื่อโปรดพิจารณา แจ้ง
โปรดแจ้ง ผอ.กปภ.ข.๒ (จ.)
๒๘ ม.ค. ๒๕๖๘ และ
อนุญาตให้เผยแพร่ข้อมูล
ทาง web-site กปภ.ข.๒
ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายกิติทัต เรืองดิษฐ์)

ผช.กปภ.ข.๒ (อ.)
๒๙ ม.ค. ๒๕๖๘

๕

อนุญาต

โสม นอ.กปภ.ข.๒ (อ.)

ผช.กปภ.
ผช.กปภ.สาขาในสังกัด
โสม นอ.กปภ.ข.๒

(นายกิติทัต เรืองดิษฐ์)



รพท. 504 (ศรีนครินทร์) รับที่ ๕๓๖๓๖
 วันที่ 5 มี.ย. 2566 เวลา 16.57 น.
 กบป. ๗๕๖
 วันที่ ๗ มี.ย. ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๕๐ น.
บันทึกข้อความ
 รพท. ๗๕๖
 วันที่ 4 มี.ย. 2566

รพท. 504
 วันที่ 3 มี.ย. 2566 เวลา 14.16 น.

หน่วยงาน กองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงาน โทร ๐ ๒๕๕๑ ๘๙๖๑
 ที่ มท ๕๕๖๑๒-๒/ ๕๗ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖
 รพท. 1653 (13.59 น.)
 วันที่ 5 มี.ย. 2566

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

๑) เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

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

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

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

จอร์จศักดิ์

(นายจอร์จศักดิ์ เสวกโกเมต)
 ผู้อำนวยการกองประเมินผลบุคคล

๓) เรียน รทบ.

เพื่อโปรดเห็นชอบการส่งข้อมูลฯ ทั้งนี้ กบป. จะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จักขอบคุณยิ่ง

๒) เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

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

ธนิต
 5 มี.ย. ๖๖
 (นายธนิต ทองสอาด)
 ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

ณ. รัตน 1 มี.ย. ๖๖
 (นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

๔) เห็นชอบ
 ดำเนินการต่อไป

ว

(นายบำรุงศักดิ์ ฉิ่งวังตะกอก)
 รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)
 5 มี.ย. 2566



การประปาส่วนภูมิภาค
 กปภ. - กป. - กปอ. - กปท. - กปค. - กปช.

ที่ มท ๕๕๖๑๒-๒/๖๖ ลว. ๗๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๒

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

ในการนี้ กองประเมินผลบุคคล ขอส่งข้อมูลสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าว เพื่อให้ กปภ.ข.๒ นำไปเผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

✓จรศักดิ์

(นายจรศักดิ์ เสวกโกเมต)

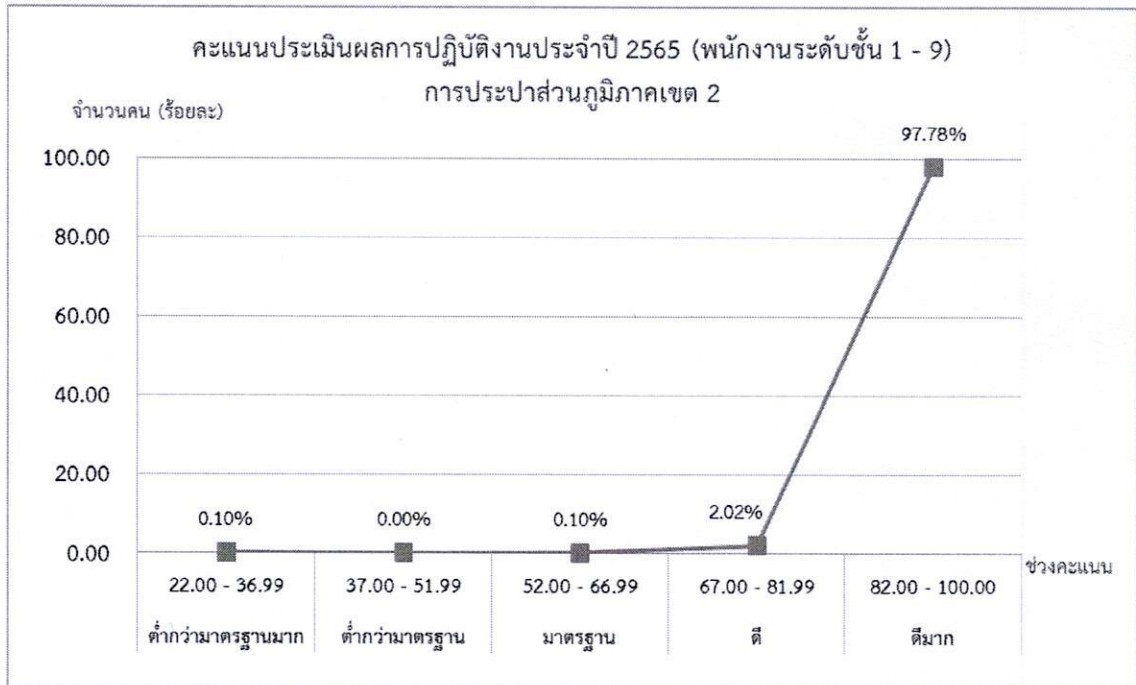
ผู้อำนวยการกองประเมินผลบุคคล

**สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9
สังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2**

เมื่อแต่ละหน่วยงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดส่งสรุปคะแนนประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด 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	82.00 - 100.00	1,015.00	97.78
ดี	67.00 - 81.99	21.00	2.02
มาตรฐาน	52.00 - 66.99	1.00	0.10
ต่ำกว่ามาตรฐาน	37.00 - 51.99	0.00	0.00
ต่ำกว่ามาตรฐานมาก	22.00 - 36.99	1.00	0.10
	รวม	1,038.00	100.00

ตารางที่ 2

จำนวนค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด และค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

คะแนนประเมินผล	ปี 2565
ค่าสูงสุด	98.83
ค่าต่ำสุด	22.18
ค่าเฉลี่ย	91.80
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	4.17
จำนวนอันตรภาคชั้น	15.33

หมายเหตุ

ข้อมูล ณ วันที่ 28 มีนาคม 2566