



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารทั่วไป งานทรัพยากรบุคคล โทร ๐-๓๘๒๗-๕๘๑๘

ที่ มท ๕๕๓๑๐-๖/ ๘๘๖

วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑

กองบริหารทั่วไป ขอรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๒ ของพนักงานระดับชั้น ๑-๙ ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

๑. พนักงานในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ จำนวน ๘๒๙ ราย ผ่านการประเมิน ๘๒๗ ราย ไม่ผ่าน ๒ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)
๒. แนวทางการพัฒนาผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ มีแนวทางการพัฒนาพนักงานโดยการนำผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๒ มาเชื่อมโยงกับการพัฒนาพนักงานโดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)
  - ๒.๑ การสื่อสารถ่ายทอดความรู้ใน Morning Talk
  - ๒.๒ การให้ผู้บังคับบัญชา On the Job Training และการสอนงาน Coaching ในเรื่องที่พนักงานยังทำได้ต่ำกว่ามาตรฐาน
  - ๒.๓ Job Shadowing คือ การให้พนักงานไปเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้ที่คะแนนประเมินอยู่ในระดับดีมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเห็นชอบเผยแพร่ข้อมูลสรุปนี้บนเว็บไซต์ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ ต่อไปด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

๒  
(นางชลอนันต์ กฤษแก้วบุญเรือง)  
ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป  
การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑

เห็นชอบ

นายวิชา สุ่มสุวรรณ

(นายวิชา สุ่มสุวรรณ)

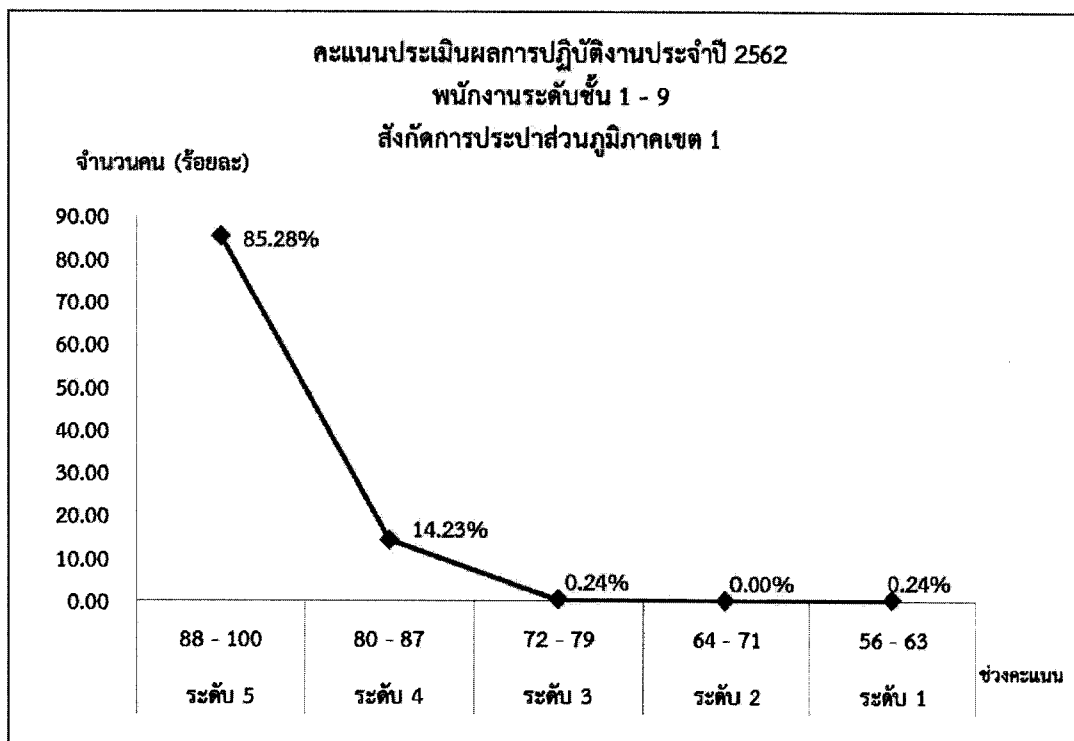
ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาค เขต ๑

**สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2562 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9  
สังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 1**

เมื่อแต่ละหน่วยงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดส่งสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด ให้กับกองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบข้อมูลคะแนนประเมินผลให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง และนำข้อมูลคะแนนประเมินผล มาจำแนกระดับการประเมินผล 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 2562 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 : คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2562 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2562 : กองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2562 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

ระดับ 5	88 - 100	707	85.28
ระดับ 3	72 - 79	2	0.24
ระดับ 1	56 - 63	2	0.24
รวม		711	100.00

ตารางที่ 2

จำนวนค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด และค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2562 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

คะแนนประเมินผล	ปี 2562
ค่าสูงสุด	98.63
ค่าต่ำสุด	56.00
ค่าเฉลี่ย	92.34
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.98
จำนวนอันตรภาคชั้น	8.38

หมายเหตุ

ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2563

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๒ ของพนักงานระดับชั้น ๑ - ๙

ลำดับ	กอง/กปภ.สาขา	จำนวนพนักงาน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
๑	การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑	๒	๒	-
๒	กองแผนและวิชาการ	๓๑	๓๑	-
๓	กองระบบผลิตและควบคุมคุณภาพน้ำ	๓๔	๓๔	-
๔	กองระบบจำหน่าย	๒๖	๒๖	-
๕	กองเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๒	๑๒	-
๖	กองบัญชีและการเงิน	๑๙	๑๙	-
๗	กองบริหารทั่วไป	๒๘	๒๘	-
๘	กปภ.สาขาชลบุรี(ชั้นพิเศษ)	๘๒	๘๒	-
๙	กปภ.สาขาน่าน	๒๘	๒๘	-
๑๐	กปภ.สาขาพนัสนิคม	๒๗	๒๗	-
๑๑	กปภ.สาขาศรีราชา	๓๕	๓๕	-
๑๒	กปภ.สาขาแหลมฉบัง	๓๙	๓๙	-
๑๓	กปภ.สาขาพัทยา(ชั้นพิเศษ)	๗๖	๗๖	-
๑๔	กปภ.สาขาฉะเชิงเทรา	๒๐	๒๐	-
๑๕	กปภ.สาขาบางปะกง	๑๕	๑๕	-
๑๖	กปภ.สาขาบางคล้า	๔๔	๔๔	-
๑๗	กปภ.สาขาพนมสารคาม	๑๙	๑๙	-
๑๘	กปภ.สาขาระยอง	๔๔	๔๔	-
๑๙	กปภ.สาขานาง	๓๕	๓๕	-
๒๐	กปภ.สาขาปากน้ำประแสร์	๑๖	๑๖	-
๒๑	กปภ.สาขาจันทบุรี	๔๓	๔๓	-
๒๒	กปภ.สาขาขลุง	๑๙	๑๙	-
๒๓	กปภ.สาขาตราด	๒๘	๒๘	-
๒๔	กปภ.สาขาคลองใหญ่	๑๑	๑๑	-
๒๕	กปภ.สาขาสระแก้ว	๑๘	๑๘	-
๒๖	กปภ.สาขาวัฒนานคร	๑๑	๑๑	-
๒๗	กปภ.สาขาอัญประเทศ	๑๕	๑๕	-
๒๘	กปภ.สาขาปราจีนบุรี	๓๔	๓๔	-
๒๙	กปภ.สาขากบินทร์บุรี	๑๘	๑๖	๒
รวม		๘๒๙	๘๒๗	๒

## แนวทางการพัฒนาพนักงานที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี ๒๕๖๒

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ มีพนักงานในสังกัดระดับชั้น ๑ - ๙ จำนวน ๘๒๙ ราย มีผู้ได้คะแนนระดับ ๑ ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานของการประปาส่วนภูมิภาค จำนวน ๒ ราย ซึ่งการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ มีแนวทางการพัฒนาพนักงานโดยการนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี ๒๕๖๒ มาเชื่อมโยงกับการพัฒนาพนักงาน โดยใช้การพัฒนา ดังนี้

๑. ใช้วิธีการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ใน Morning Talk และการสนทนาประสานประปา เป็นต้น
๒. การ Job shadowing คือให้พนักงานไปเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้ที่คะแนนประเมินอยู่ในระดับดีมาก
๓. ให้ผู้บังคับบัญชา On the Job Training และการศึกษาดูงาน
๔. ให้ผู้บังคับบัญชา On the Job Training และการสอนงาน Coaching ในเรื่องที่พนักงานยังทำได้ต่ำกว่ามาตรฐาน

ทั้งนี้ จะมีการประเมินพนักงานผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่ามาตรฐาน ว่ามีการพัฒนาขึ้นในด้านใดบ้าง เป็นรายไตรมาสต่อไป