



งานทรัพยากรบุคคล
เลขที่รับ... 2-8-000
วันที่ ๑๘ พ.ค. ๒๕๖๕
เวลา ๑๕.๒๒ น.

กองบริหารทั่วไป
เลขที่รับ... ๓๐๐๒๕
๑๗ พ.ค. ๒๕๖๕

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน การประสานงานภูมิภาคเขต ๕ กบร.(๕) โทร ๐ ๗๔๓๑ ๑๒๔๕ โทรสาร ๐ ๗๔๓๑ ๒๔๔๐

ที่ มท ๕๕๕๒๐-๖/

วันที่

พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบเผยแพร่ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ บนเว็บไซต์ กปภ.ข.๕

เรียน ผู้อำนวยการการประสานงานภูมิภาคเขต ๕ (ผ่าน ผอ.กบร.๕) ๑๗ พ.ค. ๒๕๖๕

ตามที่ กปภ. จัดให้มีโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งกำหนดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ (EB: ๑๘) นั้น

ในการนี้ งานทรัพยากรบุคคลได้จัดทำสรุปข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ ประจำปี ๒๕๖๔ ของพนักงานในสังกัด แล้วเสร็จ ประกอบกับกองประเมินผลบุคคล ได้จัดทำสรุปคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ ของพนักงานชั้น ๑-๔ สังกัดการประสานงานภูมิภาคเขต ๕ เรียบร้อยแล้ว ดังนั้นจึงเห็นควรขอความเห็นชอบในการนำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ เผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ.ข.๕ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบตามเสนอ จะขอบคุณยิ่ง

(นางสาวพนอจิตต์ ภูเงินจบ)

หัวหน้างาน ๘ งานทรัพยากรบุคคล

๘๓ ๕๕๕๒๐๐ / ๒๐๘๒

- เห็นชอบ

- เรียน ผอ.กบร.๕

เพื่อทราบและดำเนินการเผยแพร่

ผ่านเว็บไซต์ กปภ.ข.๕ ต่อไป

(นายอัษฎา ชูสิน)

ผู้อำนวยการการประสานงานภูมิภาคเขต ๕

๑๗ พ.ค. ๒๕๖๕

ทราบ

เรียน นาง.ทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการเผยแพร่ผ่าน

เว็บไซต์ กปภ.ข.๕ ต่อไป

(นางสุภาวดี ไก่คุวิสิทธิ์)

หัวหน้างานพัสดุและบัญชีทรัพย์สิน รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป

๑๘ พ.ค. ๒๕๖๕

รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ ประจำปี ๒๕๖๔
ของพนักงานในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๕

สมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency)	ผลการประเมิน				
	พนักงานทั้งหมด	ผ่าน	ร้อยละ	ไม่ผ่าน	ร้อยละ
Cco๑ มุ่งคุณธรรม	๖๘๗	๖๘๖	๙๙.๘๕	๑	๐.๑๕
Cco๒ ยึดมั่นคุณภาพ	๖๘๗	๖๘๕	๙๙.๗๐	๒	๐.๓๐
Cco๓ มีจิตสาธารณะ	๖๘๗	๖๘๖	๙๙.๘๕	๑	๐.๑๕
Cco๔ ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัล	๖๘๗	๖๘๖	๙๙.๘๕	๑	๐.๑๕

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

พนักงานในสังกัด กปภ.ข.๕ ที่ได้รับการประเมินสมรรถนะความสามารถ ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๖๘๗ คน มีพนักงานที่ได้รับการประเมินสมรรถนะความสามารถหลักผ่านทั้ง ๔ สมรรถนะ จำนวน ๖๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๕ สำหรับพนักงานที่ไม่ผ่านการประเมินสมรรถนะความสามารถหลักข้อใดข้อหนึ่ง กปภ.ข.๕ ได้ดำเนินการพัฒนาพนักงานดังกล่าวในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

๑. การอบรมในห้องเรียนและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)
๒. On the job learning ได้แก่ การฝึกปฏิบัติจริง การติดตามดูต้นแบบ การมอบหมายงานเพิ่ม การหมุนเวียนงาน เป็นต้น
๓. Coaching ได้แก่ การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานในกลุ่มที่มีผลการประเมินโดดเด่น โดยพิจารณาสนับสนุนการอบรม การดูงาน หรือมอบหมายงานที่ท้าทายและส่งเสริมสมรรถนะของพนักงาน รวมทั้งส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการพัฒนาเพื่อการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารต่อไป



(นางสาวพนอจิตต์ ภูเอนจบ)
หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล

กปร.เขต ๕

เลขที่รับ 5838

ผบ.

งานทรัพยากรบุคคล

เลขที่รับ 31

รับที่ 31 - ๕ เม.ย. ๒๕๖๕

วันที่ 2 เม.ย. ๒๕๖๕

เวลา 14.01 น.

ผบ.๑

เลขที่รับ 609

รับที่ 31 - ๕ เม.ย. ๒๕๖๕

วันที่ 15.00 น.

กปร. ๕

เลขที่รับ 2198

วันที่ - 4 เม.ย. 2565

เวลา 16.43



รับที่ 31 - ๕ เม.ย. 2565
วันที่ 1 เม.ย. 2565
เวลา 10.29 น.

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองประเมินผลบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงาน โทร ๐ ๒๕๕๑ ๘๙๖๑

ที่ มท ๕๕๐๑๒-๒/ ๕๖

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบนำข้อมูลหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ - ๑๐ ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)
ในการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

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

ในการนี้ กองประเมินผลบุคคล ได้จัดทำข้อมูลสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔
ของพนักงานระดับชั้น ๑ - ๙ สังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ - ๑๐ เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้หน่วยงาน กปร.ข. ๑ - ๑๐
ลงเว็บไซต์ของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (OIT) ตามที่สำนักงาน ปปช. กำหนด จึงขอส่งข้อมูล
ดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากมีเห็นชอบด้วยโปรดนำเรียนรองผู้ว่าการ (บริหาร)
ผ่านผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร ๑) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อจะได้แจ้งผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๑ - ๑๐
ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความ

(นายขจรศักดิ์ เสวกโกเมต)

ผู้อำนวยการกองประเมินผลบุคคล

เรียน ผบ. ๑

เพื่อไปส่ง ผอ.กปร.เขต ๑

เพื่อไปส่ง ผอ.กปร.เขต ๑ - ๑๐

เพื่อไปส่ง ผอ.กปร.เขต ๑ - ๑๐

๑ - ๕ เม.ย. ๒๕๖๕

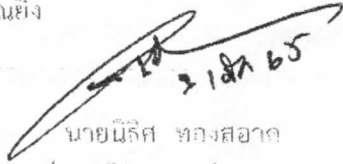
(นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

เรียน รพบ.

เพื่อโปรดให้ความเห็นชอบต่อไปด้วย

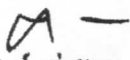
จักขอบคุณยิ่ง


นายนิธิต ทองสอาด

ผู้ช่วยผู้ว่าการ(บริหาร ๑)

เห็นชอบ

ดำเนินการต่อไป



(นายบำรุงศักดิ์ จิตวงศ์กอบ)

รองผู้ว่าการ (บริหาร)

๓ เม.ย. ๒๕๖๕

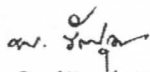
รพบ.

☐ กผท.

☒ กปบ.

☐ งานธุรการ

☐ เพื่อทราบ ☐ เพื่อพิจารณา ☒ เพื่อดำเนินการ



(นางสาวจิตต์จันทน์ รัตนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

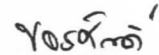
ที่ มท ๕๕๖๑๒-๒/๒๑ ลว. ๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๕

ตามที่ รองผู้ว่าการ (บริหาร) ได้ให้ความเห็นชอบสรุป
คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด
กปภ.ช. ๑ - ๑๐ ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูล
สาธารณะ (OIT) ในการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๔ นั้น

ในการนี้ กองประเมินผลบุคคล ขอส่งข้อมูลสรุปคะแนน
ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าว เพื่อให้ กปภ.ช. ๕ นำไป
เผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่
เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(นายชจรศักดิ์ เสวกโกเมต)

ผู้อำนวยการกองประเมินผลบุคคล

เรียน ผอ.กบข.๕

() เพื่อทราบ

() เพื่อดำเนินการต่อไป

()



(นายอัษฎา ชูลิน)

ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๕

4 เม.ย. 2565

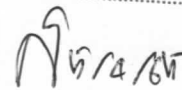
เรียน

ผอ.กสพ.ภาคเหนือ

() เพื่อทราบ

() เพื่อดำเนินการ

()



(นายสมพงษ์ รัตนะ)

หัวหน้างาน ๘ งานกฎหมายและนิติกรรม รักษาการแทน

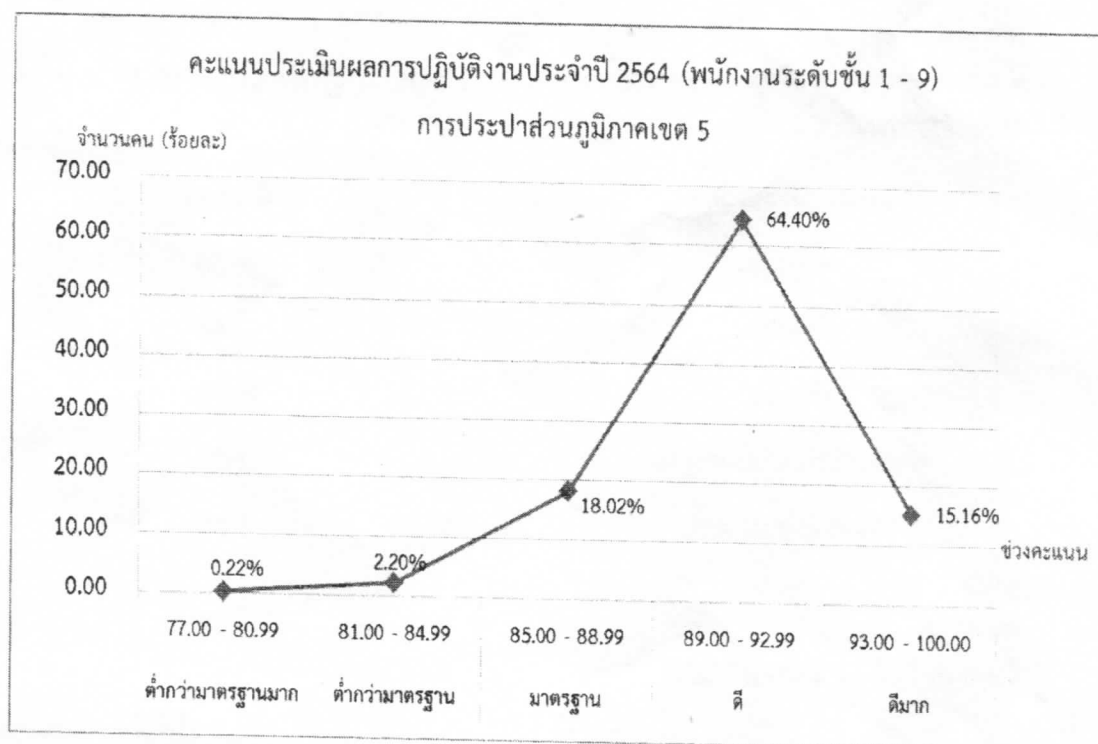
ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9
สังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5

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	93.00 - 100.00	69	15.16
ดี	89.00 - 92.99	293	64.40
มาตรฐาน	85.00 - 88.99	82	18.02
ต่ำกว่ามาตรฐาน	81.00 - 84.99	10	2.20
ต่ำกว่ามาตรฐานมาก	77.00 - 80.99	1	0.22
รวม		455	100.00

ตารางที่ 2

จำนวนค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด และค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 ของพนักงานระดับชั้น 1 - 9

คะแนนประเมินผล	ปี 2564
ค่าสูงสุด	96.56
ค่าต่ำสุด	77.84
ค่าเฉลี่ย	90.79
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	2.67
จำนวนอันตรภาคชั้น	3.74

หมายเหตุ

ข้อมูล ณ วันที่ 24 มีนาคม 2565