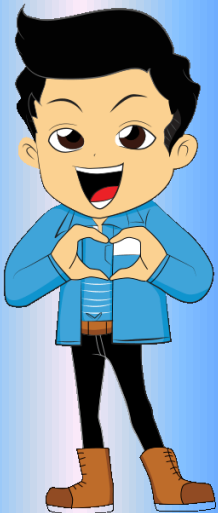




การประปาส่วนภูมิภาค
Provincial Waterworks Authority

แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและ
วัฒนธรรมองค์กร
การประปาส่วนภูมิภาค
ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘



ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
กองกิจการสัมพันธ์

สารบัญ

	หน้า
๑. บทนำ	๑
๒. ข้อมูลขององค์กร	๑
๓. หลักการและเหตุผล	
๓.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘	๕
๓.๒ ขอบเขตการจัดทำ	๖
๓.๓ ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการจัดทำแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	๗
๔. ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘	๘
๕. การวิเคราะห์ข้อมูล Gap Analysis ของแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘	
๕.๑ ผลสำรวจการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพฤติกรรมตามค่านิยม ของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๓	๑๓
๕.๒ ความพึงพอใจที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี ๒๕๖๓	๑๕
๕.๓ การประเมินช่องว่างเพื่อการพัฒนา (Gap Analysis) วัฒนธรรมด้านการมุ่งเน้น ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	๑๗
๕.๔ ผลสำรวจทัศนคติความเชื่อมั่นของลูกค้าที่มีต่อ กปภ. ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตาม ค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ ประจำปี ๒๕๖๓	๑๘
๕.๕ การตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - พันธมิตร คู่ความร่วมมือ คู่ค้า/ผู้ส่งมอบ และหน่วยงานกำกับดูแลของ กปภ. ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตาม ค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ	๑๙
๕.๖ หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๒๘

สารบัญ

หน้า

๖. แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘	๓๑
ตามหลักเกณฑ์ SE-AM (Enablers ๘ ด้าน)	
๖.๑ แผนการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘	๔๙
๖.๒ สรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘	๕๑
๑. มุ่งเน้นคุณธรรม (มุ่ง)	
๑-๑ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต (ประกาศเจตจำนงสุจริต)	๕๕
๑-๒ การให้ความรู้เรื่องหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณผ่าน Animation หรือ Motion Graphic ประจำปี	๕๗
๑-๓ โครงการทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี	๕๙
๒. มั่นใจคุณภาพ (มั่น)	
๒-๑ การสื่อสารด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	๖๑
๒-๒ โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)	๖๓
๒-๓ โครงการประชุมสายงาน	๖๖
๒-๔ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	๖๙
๒-๕ โครงการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านการจัดการความรู้และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานของผู้นำ/ผู้บริหาร กปภ.	๗๑
๒-๖ การแลกเปลี่ยนความรู้บนระบบฐานความรู้องค์กร	๗๕
๒-๗ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับหน่วยงานและระดับองค์กร	๗๗
๒-๘ การนำ PDCA มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	๗๙
๒-๙ การกำหนดตัวชี้วัดบุคคลที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์และ การจัดการนวัตกรรม	๘๑
๒-๑๐ โครงการสื่อสารกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรม	๘๓
๒-๑๑ โครงการมอบทุนวิจัย/รางวัลนวัตกรรม/QCC ดีเด่นของ กปภ.	๘๕
๒-๑๒ โครงการส่งเสริมเชิดชูเกียรตินวัตกรรม	๘๗
๓. เพื่อสุขของปวงชน (เพื่อปวงชน)	
๓-๑ โครงการ Big Cleaning Day	๘๙
๓-๒ โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ.	๙๑
๓-๓ โครงการประปาทันใจ	๙๓

๑. บทนำ

องค์กรทุกองค์กรย่อมมีแบบแผนความคิดและแนวทางปฏิบัติงานที่สมาชิกในองค์กรยึดถือปฏิบัติ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่องและเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย นั่นก็คือ วัฒนธรรม และการจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรราบรื่นบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหวังย่อมเกิดจากรากฐานของระบบการบริหารและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร นั่นก็คือ ค่านิยมองค์กร ดังนั้น การที่ กปภ. จะสามารถสร้างพลังที่เข้มแข็งและสามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างยั่งยืนนั้น จึงมีการกำหนดค่านิยม ที่ชัดเจน เพื่อให้มีรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น

ค่านิยมองค์กร หมายถึง หลักการชี้แนะและพฤติกรรมที่ชี้แนะว่าองค์กรและบุคลากรควรประพฤติปฏิบัติอย่างไร เป็นพฤติกรรมของบุคลากร ที่เกิดจากความเชื่อร่วมกันว่ามีคุณค่า มีประโยชน์ ถูกต้อง ดีงาม ควรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการดำเนินงาน หรือแบบแผนการดำเนินงานของ กปภ. ที่แสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ทศนคติ ความเชื่อ ความศรัทธาร่วมกันอย่างเป็นระบบ เป็นระเบียบแบบแผน และบุคลากรทุกคนถือปฏิบัติ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรขององค์กร รวมทั้งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้องค์กร ดำเนินการไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน

๒. ข้อมูลขององค์กร

วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืนด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปา

พันธกิจ (Mission)

กปภ. เป็นหน่วยงานที่ให้บริการน้ำประปาตามพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของรัฐและสุขอนามัยของประชาชนเป็นสำคัญ พันธกิจหลักของ กปภ. มี ๕ ประการ ดังนี้

๑. ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๒. สำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบ
๓. จัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบ เพื่อใช้ในการผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปา
๔. ส่งเสริมธุรกิจการประปา
๕. ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือต่อเนื่องกับธุรกิจประปา

ค่านิยมองค์กร (Core Values)

“มุ่ง-มัน-เพื่อปวงชน”

ตารางที่ ๑ ค่านิยมของ กปภ.

ค่านิยมของ กปภ.	พฤติกรรมตามค่านิยม
มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม	๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
	๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส
	๓. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

ค่านิยมของ กปภ.	พฤติกรรมตามค่านิยม
มัน : มันใจคุณภาพ	๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ
	๖. ทำงานเป็นทีม
	๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
	๘. แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
เพื่อปวงชน : เพื่อสุขของปวงชน	๙. ตั้งใจรับฟังลูกค้า
	๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา
	๑๑. มีจิตสาธารณะ

ตารางที่ ๒ ค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. (ฉบับปรับปรุง)

พฤติกรรมของพนักงานทุกคน	*พฤติกรรมของผู้บริหารทุกคน
มุ่งเน้นคุณธรรม	
๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม	๑. การกำหนดแนวทางและวิธีปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อพร้อมตัวชี้วัดและบทลงโทษ ๒. สื่อสารสองทิศทางสร้างความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติ กฎเกณฑ์อย่างสม่ำเสมอ ๓. ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ๔. ประเมินผลและให้คุณให้โทษอย่างเที่ยงธรรมและโปร่งใส
๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และโปร่งใส	๑. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ๒. ไม่ใช้เวลางานหรือทรัพย์สินขององค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมการยึดถือคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต
๓. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	๑. ใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า ๒. กำกับดูแลการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร เหมือนทรัพย์สินของตนเอง ๓. ตัดสินใจโดยยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ
มันใจคุณภาพ	
๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด	๑. กำหนดคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัด ๒. สร้างความเข้าใจในคู่มือการปฏิบัติงาน และกำกับดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด รวมทั้งพิจารณาถึง ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ๓. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานและ มาตรการควบคุมภายในที่กำหนด โดยสอบถามความเสี่ยงและ ผลการปฏิบัติงาน ๔. สนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติตามคู่มือ การปฏิบัติงานที่กำหนด

พฤติกรรมของพนักงานทุกคน	*พฤติกรรมของผู้บริหารทุกคน
<p>๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ</p>	<p>๑. กำหนดและถ่ายทอดวัตถุประสงค์องค์กร เป้าหมายและตัวชี้วัด ร่วมกับการประเมินความเสี่ยงขององค์กร โดยถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๒. ส่งเสริมและปลูกฝังแนวคิดเรื่องคุณภาพและความรับผิดชอบต่อการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรและประเมินมาตรการควบคุมภายในลงไปในทุกกระบวนการโดยบูรณาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในองค์กร</p> <p>๓. สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากร่างงานและอยากคิด เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงาน</p> <p>๕. จูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยยกย่อง ชมเชยให้เป็นที่ปรากฏ</p> <p>๖. สื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง นโยบายและเป้าหมายรวมถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา</p>
<p>๖. ทำงานเป็นทีม</p>	<p>๑. สร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารสองทิศทางอย่างตรงไปตรงมาภายในองค์กร และรับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน</p> <p>๒. นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>
<p>๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรม การเรียนรู้ที่ยั่งยืน</p> <p>๒. จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง</p> <p>๓. ผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม</p>
<p>๘. แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน</p>	<p>๑. กระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานให้มีการสอนงาน (Coaching) และแบ่งปัน (Sharing) ทักษะการปฏิบัติงานระหว่างกัน</p> <p>๒. จัดให้มีการประกาศ ยกย่อง ชมเชย พนักงานที่มีการเผยแพร่หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ดีเด่น</p>

พฤติกรรมของพนักงานทุกคน	*พฤติกรรมของผู้บริหารทุกคน
เพื่อสุขของปวงชน	
๙. ตั้งใจรับฟังลูกค้า	๑. สร้างจิตสำนึกในการรับฟังลูกค้าอย่างเห็นอกเห็นใจ ๒. ทบทวนและปรับปรุงกลไกรับฟังเสียงของลูกค้า
๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้า ตลอดเวลา	๑. สำรวจความต้องการ ความคาดหวังและจัดให้มีช่องทางการมีส่วนร่วมของลูกค้า เพื่อแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ รวมถึงสื่อสารสร้างภาพลักษณ์ และความเข้าใจในประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรให้กับลูกค้าหรือหน่วยงานภายนอกทราบ ๒. นำข้อร้องเรียนของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาวิเคราะห์ที่มาของปัญหา จัดลำดับความสำคัญ และวางแผนแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว ๓. ส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดความประทับใจกับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ๔. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ ๕. กำหนดคู่เทียบและพัฒนาการบริการให้เหนือกว่าคู่เทียบ
๑๑. มีจิตสาธารณะ	๑. ส่งเสริม สนับสนุน และเข้าร่วมช่วยเหลือกิจกรรมส่วนรวมของชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ๒. สนับสนุนให้พนักงานใช้ความสามารถช่วยเหลือชุมชน ๓. สนับสนุนให้พนักงานสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อสังคม

* ผู้ว่าการเห็นชอบให้ปรับปรุงพฤติกรรมตามค่านิยมของผู้บริหาร เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ตามบันทึก รองผู้ว่าการ (บริหาร) ที่ มท ๕๕๖๐๐/๙๘ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

หมายเหตุ : พฤติกรรมของพนักงานทุกคน (๑๑ พฤติกรรม) ไม่ได้มีการปรับปรุง / *พฤติกรรมของผู้บริหารทุกคน ปรับปรุงจาก ๓๖ พฤติกรรม เป็น ๓๗ พฤติกรรม

๓. หลักการและเหตุผล

ในปี ๒๕๕๗ กปภ. ได้มีการประกาศวิสัยทัศน์องค์กร “ผู้ใช้น้ำประทับใจในคุณภาพและ บริการที่เป็นเลิศ” โดยมีค่านิยมองค์กร “มุ่ง - มุ่งเน้นคุณธรรม มั่น - มั่นใจคุณภาพ เพื่อปวงชน - เพื่อสุข ของปวงชน” ประกอบด้วยพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่สำคัญของพนักงานทุกคน รวม ๑๑ พฤติกรรม และพฤติกรรมของผู้บริหารทุกคน รวม ๓๖ พฤติกรรม เป็นหลักซึ่งนำพฤติกรรมของผู้บริหารและพนักงาน ทุกคนให้มุ่งมั่นปฏิบัติงานขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ของ กปภ. มีรูปแบบในการดำเนินการ คือ การจัดทำแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การประพฤติปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรทั่วทั้งองค์กรของผู้บริหารตามพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่พึงประสงค์ การกำหนดให้พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรเป็นสมรรถนะความสามารถหลักของผู้บริหารและพนักงานทุกคน การถ่ายทอดค่านิยมองค์กรผ่านแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งการสื่อสารผ่าน ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ของ กปภ.

ต่อมา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สคร. ได้กำหนดให้ทุกรัฐวิสาหกิจใช้ระบบประเมินกระบวนการ ปฏิบัติงานและการจัดการตามหลักเกณฑ์ Enabler ๘ ด้าน (SE-AM) ซึ่งตามหลักเกณฑ์การประเมินผลดังกล่าว กำหนดให้มีการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ขององค์กร ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารทุนมนุษย์ และการจัดการ ความรู้ นวัตกรรม ดังนั้น จึงได้มีการทบทวนและปรับปรุงพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรของผู้บริหารในบาง ประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นหลักซึ่งนำพฤติกรรมถ่ายทอดสู่พนักงานในการเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ในกระบวนการปฏิบัติงานดังกล่าว จากเดิม ๓๖ พฤติกรรม เป็น ๓๗ พฤติกรรม โดยมีการปรับปรุงเนื้อหา พฤติกรรมด้วย

ทั้งนี้ ในส่วนของแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ (ฉบับเดิม) ตาม หลักเกณฑ์การประเมินผลรัฐวิสาหกิจแบบเดิม (SEPA) ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มี คุณลักษณะที่สำคัญ ๖ ประการ ได้แก่ ๑) การร่วมมือ ๒) การแบ่งปันทักษะของบุคลากรทั้งภายในหน่วยงาน ข้ามหน่วยงานและต่างสถานที่ ๓) การสื่อสารที่เป็นแบบสองทิศทางระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานและ ผู้บริหาร ๔) การมีความคิดริเริ่มและนวัตกรรม ๕) การให้อำนาจในการตัดสินใจ และ ๖) การกำหนด เป้าประสงค์ระดับบุคคล แต่เมื่อ กปภ. เปลี่ยนมาอยู่ในระบบ SE-AM ซึ่งตามเกณฑ์ไม่ได้กำหนดการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรทั้ง ๖ ประการ ดังกล่าวแล้ว จึงต้องมีการทบทวนปรับปรุงแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรฉบับเดิมเป็นแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ ให้มี ความสอดคล้องกับระบบ SE-AM โดยจะมุ่งเน้นการกำหนดแผนงานกิจกรรมที่เสริมสร้างค่านิยมองค์กร และพฤติกรรมตามค่านิยมเป็นสำคัญ ซึ่งคณะกรรมการ กปภ. มีมติเห็นชอบแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ ในการประชุมคณะกรรมการ กปภ. เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓

๓.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กองกิจการสัมพันธ์) มีความคาดหวังที่จะให้แผนงานเสริมสร้าง ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ นี้ เป็นแนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรให้แก่ผู้บริหารและพนักงาน กปภ. ตระหนักให้ความสำคัญในการสื่อสาร ถ่ายทอด นำไป ยึดถือปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร รวมถึงสภาวะการณ์และข้อจำกัดต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

๑. เพื่อให้การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. มีกระบวนการสอดคล้องตาม หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน
๒. เพื่อยกระดับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง
๓. เพื่อให้มีข้อมูลในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ เพื่อนำไป ปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการดังกล่าว

๓.๒ ขอบเขตการจัดทำ

การจัดทำแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ ได้ ทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลจากโครงการ/กิจกรรมเดิมจากแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ และกิจกรรมอื่นๆ ที่มีการดำเนินกิจกรรมอยู่แล้วนอกเหนือจากแผนงานดังกล่าว เพื่อให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับการดำเนินงาน รวมถึงสามารถคาดหวังได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ข้างหน้า แผนงานเสริมสร้าง ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ จะยกระดับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้น พฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง ติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ เพื่อนำไป ปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการเสริมสร้าง ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยพิจารณาจากข้อมูลต่างๆ ทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

การศึกษาจากข้อมูลภายใน เป็นการศึกษาจากปัจจัยภายในของ กปภ. ทั้งจากแหล่งข้อมูล ปฐมภูมิและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่

๑. วิสัยทัศน์ ค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ.
๒. แผนยุทธศาสตร์ กปภ. (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕) และแผนยุทธศาสตร์ กปภ. (๒๕๖๖-๒๕๗๐)
๓. แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล กปภ. (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)
๔. แผนปฏิบัติการ

๔.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของ กปภ. (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕)

ทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕

๔.๒ แผนปฏิบัติการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ กปภ.

(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕

๔.๓ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

๔.๔ แผนการด้านการจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมระยะยาว (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

๕. นโยบายด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของ กปภ.

๖. นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กปภ. (Corporate Governance) ดังนี้

๖.๑ ดำเนินภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการติดตามผลอย่าง ต่อเนื่อง และสามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของรัฐ และประชาชนเป็นสำคัญ

๖.๒ มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยสำนึกรับผิดชอบต่อให้ได้ผลสำเร็จของงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖.๓ ปฏิบัติต่อลูกค้าประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของทุกกลุ่มอย่างรวดเร็วและเท่าเทียม

๖.๔ ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานที่โปร่งใส รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศของ กปภ. ทั้ง ด้านการเงินและไม่ใช่การเงินอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันกาล ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชนสามารถเข้าถึง และตรวจสอบได้

๖.๕ ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรและพนักงาน สนับสนุนการทำงาน เชิงรุก ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของกิจการ การปรับกระบวนการทำงานให้สามารถตอบสนองต่อการแข่งขันทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จนนำไปสู่การพัฒนา อย่างยั่งยืน

๖.๖ พัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานและประกอบกิจการของ กปภ. ที่ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ หลักคุณธรรมและหลักนิติธรรม ซึ่งหมายรวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมาตรฐานทางจริยธรรม และจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ

๖.๗ สนับสนุนการมีส่วนร่วมให้เกิดการสร้างเครือข่าย และการทำงานเชิงบูรณาการกับ ทุกภาคส่วน ตลอดจนเปิดโอกาสให้สาธารณชนมีส่วนในการเสนอความคิดเห็น หรือข้อร้องเรียนที่มีต่อการดำเนิน กิจการขององค์กร และนำมาพัฒนาปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง

๖.๘ มุ่งมั่นพัฒนากระบวนการทำงานที่แสดงความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในส่วนภูมิภาค และการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

๖.๙ สนับสนุนให้มีแนวทางและมาตรการในการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในที่มีคุณภาพ เหมาะสมเพียงพอ และมีความเชื่อมโยงกับทิศทางในการพัฒนาองค์กร

๖.๑๐ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ การสร้างบรรยากาศและจิตสำนึกเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการ ที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมาย ให้แก่คณะกรรมการ ผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

๗. ผลสำรวจการรับรู้และทัศนคติเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยมของพนักงาน ประจำปี ๒๕๖๓

๘. ผลสำรวจการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามระบบ SEPA และการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี ๒๕๖๓

การศึกษาจากข้อมูลภายนอก เป็นการศึกษาจากปัจจัยภายนอกของ กปภ. จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่

๑. หลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers) ของรัฐวิสาหกิจ

๒. ผลการประเมิน Baseline ตามหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers) ของรัฐวิสาหกิจ

๓. ผลสำรวจทัศนคติความเชื่อมั่นของลูกค้าที่มีต่อ กปภ. ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ ประจำปี ๒๕๖๓

๔. ผลสำรวจข้อมูลการรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พันธมิตร คู่ความร่วมมือ คู่ค้าและผู้ส่งมอบ รวมถึงหน่วยงานกำกับดูแล

๓.๓ ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการจัดทำแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

๑. การทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรรวมถึงโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากหลายด้านเพื่อประกอบการพิจารณา ซึ่งข้อมูลดังกล่าวมีจำนวนค่อนข้างมาก และมีความหลากหลาย

๒. การรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรรวมถึงโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ ต้องใช้ระยะเวลาค่อนข้างมาก เนื่องจากจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหลายหน่วยงาน ซึ่งบางครั้งทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเมื่อนำไปใช้จำเป็นต้องคำนึงถึงความตระหนักการสร้างความรู้ความเข้าใจ การรับรู้และการนำไปปฏิบัติของผู้บริหารและพนักงาน กปภ.

๔. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลของ กปภ. ในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการสร้างความตระหนักให้พนักงานเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ ได้กำหนดรายละเอียดของแผนงาน โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดและหน่วยงานผู้รับผิดชอบ และมีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ กปภ. และแผนงานที่สำคัญของ กปภ. ซึ่งจะแสดงให้เห็นจากขั้นตอนกระบวนการทำงาน (SIPOC) การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

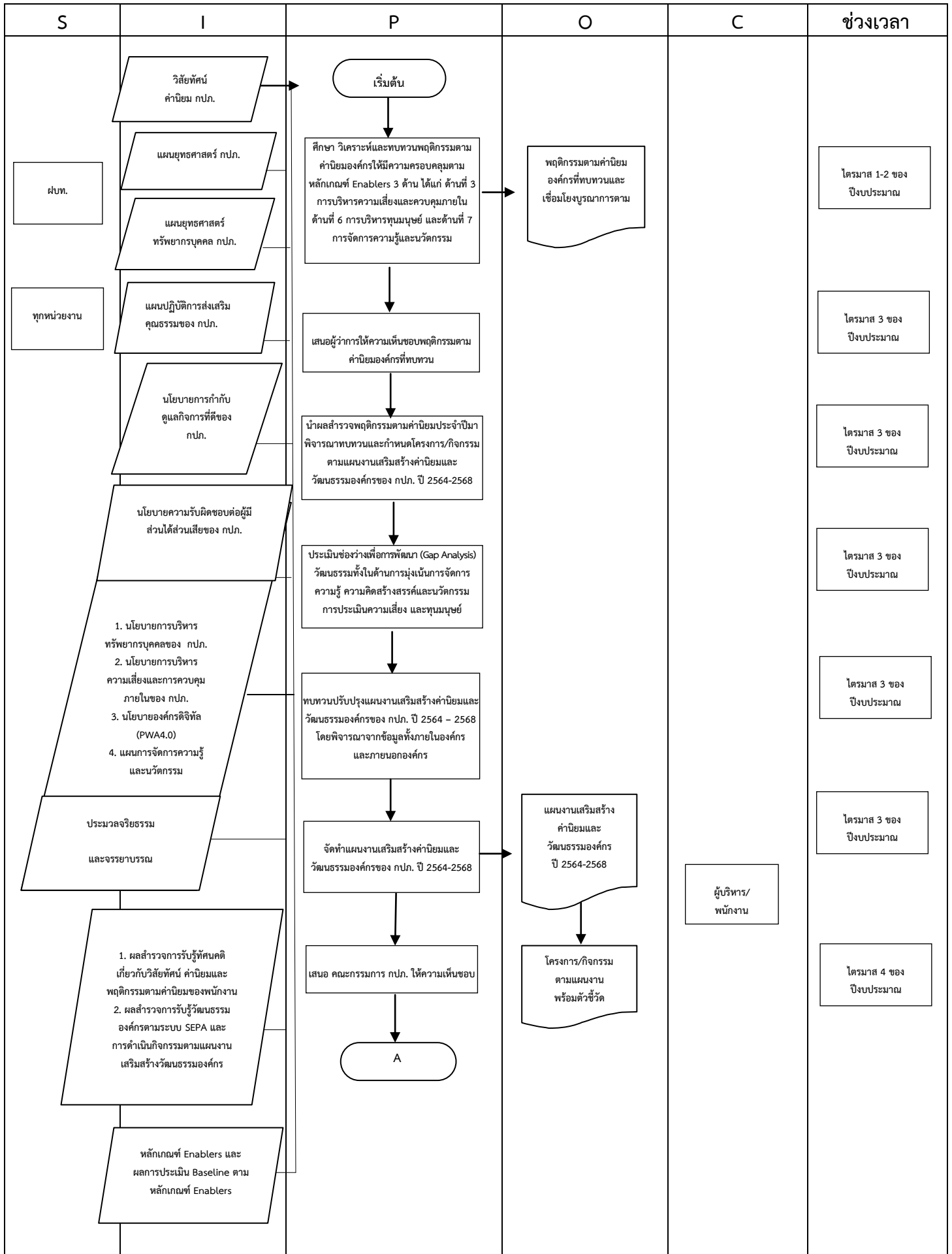
๔. ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘

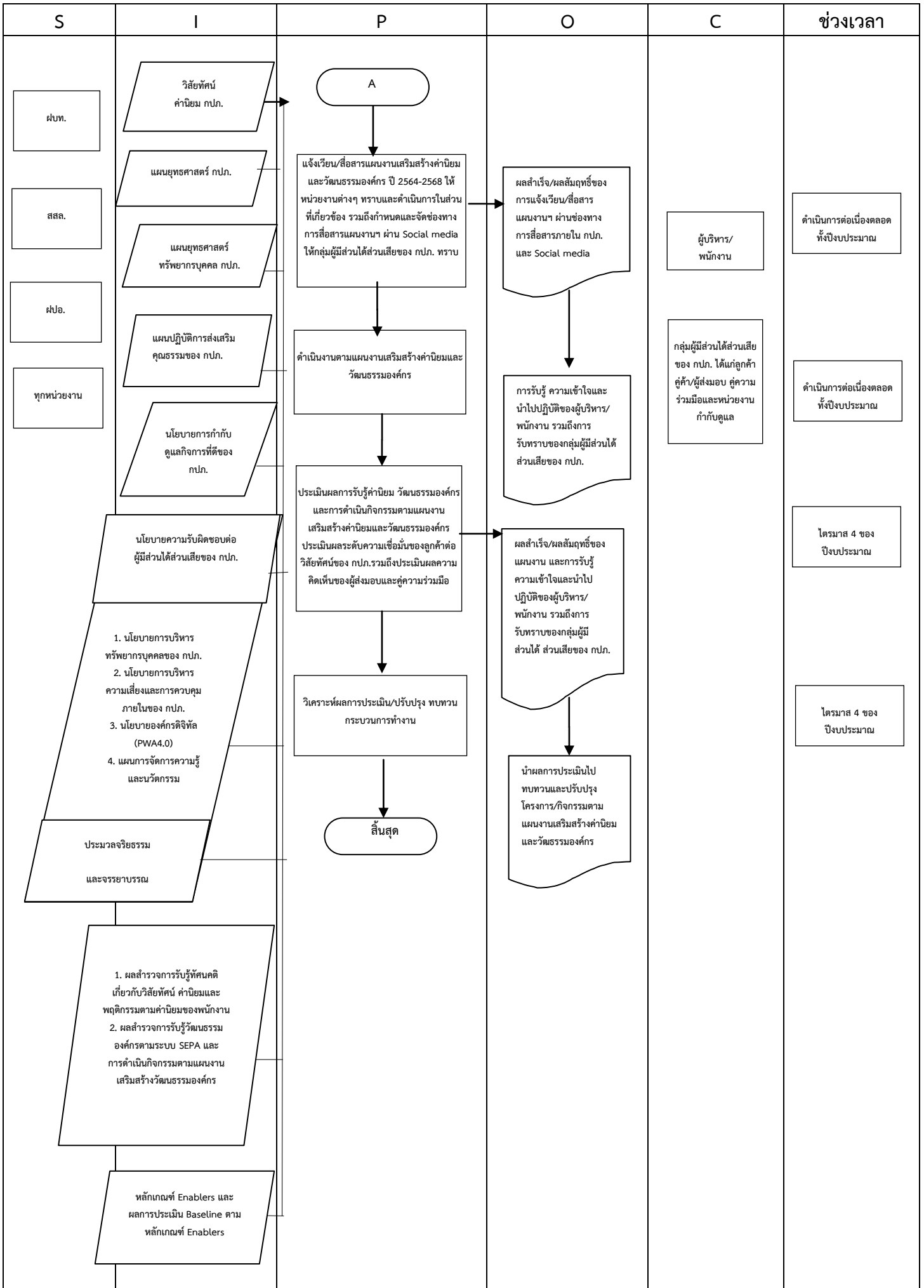
ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล กปภ.	แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	๑. บริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจ มีจำนวนที่เหมาะสมและมีความผูกพันต่อองค์กร	๑-๒ แผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	๖. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและการยกย่องระดับมาตรฐานอาชีพอนามัยและความปลอดภัย ๗. ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของสายงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน (Line Manager)	๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ๒. โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk) ๓. โครงการประชุมสายงาน ๔. โครงการ Big Cleaning Day					๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๒. ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ๓. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ	ฝวป. สวก. สสล. กศท. ฝบท. รปภ.๑-๕ ผขส. ผขล. ผขต. ผขท. รผผ. รผง. รผว. รผบ. ฝ่าย/สำนัก กปภ.ข. กอง/ กปภ.สาขา กบก. (หน่วยงานสนับสนุนดำเนินการในส่วนกลาง)

ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล กปภ.	แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
ด้านการเรียนรู้และพัฒนา (ต่อ)	๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ มุ่งเน้นลูกค้าและคุณภาพงาน	๒-๑ แผนงานจัดการความรู้ ๒-๒ แผนงานวิจัยพัฒนาและสร้างนวัตกรรม	๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต (ประกาศเจตจำนงสุจริต) ๒. การให้ความรู้เรื่องหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณผ่าน Animation หรือ Motion Graphic ประจำปี ๓. โครงการทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี ๔. การสื่อสารด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ๕. โครงการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านการจัดการความรู้และถ่ายทอดนโยบายด้านการจัดการความรู้และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานของผู้นำ/ผู้บริหาร กปภ. ๖. การแลกเปลี่ยนความรู้บนระบบฐานความรู้องค์กร ๗. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับหน่วยงานและระดับองค์กร ๘. การนำ PDCA มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ๙. การกำหนดตัวชี้วัดบุคคลที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม ๑๐. โครงการสื่อสารกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรม ๑๑. โครงการมอบทุนวิจัย/รางวัลนวัตกรรม/QCC ดีเด่นของ กปภ. ๑๒. โครงการส่งเสริมเชิดชูเกียรตินวัตกรรม	๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๒. ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ๓. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ	สผว. กกด. สสส. สวก. รปภ.๑-๕ ผขส. ผขล. ผขต. ผขท. รผผ. รผง. รผว. รผบ. ฝ่าย/สำนัก กปภ.ข. กอง/ กปภ.สาขา ฝบส. ฝกม.				

ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล กปภ.	แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
ด้านบริการลูกค้า	๓. สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าในด้านคุณภาพ น้ำประปาและบริการ	๘-๑ แผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า	๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ. ต่อลูกค้าและหน่วยงานภายใน กปภ. ๒. โครงการประปาทันใจ					๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๒. ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ๓. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ	หน่วยงานระดับฝ่าย/สำนัก ฝปอ. สสล. กปภ.ข. กปภ.สาขา

ขั้นตอนกระบวนการทำงาน การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร





๕. การวิเคราะห์ข้อมูล Gap Analysis ของแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘

แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ ได้นำผลประเมินช่องว่าง (Gap Analysis) ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับของ กปภ. ในการประพฤติปฏิบัติตามพฤติกรรมตามค่านิยมของ กปภ. (พฤติกรรมที่องค์กรต้องการ) อ้างอิงจากผลสำรวจการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพฤติกรรมตามค่านิยมของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๓ มาวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในกระบวนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบของระดับทัศนคติความคิดเห็น การรับรู้/การแสดงออกของพนักงานต่อพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๑.๕๐	หมายถึง ระดับน้อยมาก
ค่าคะแนนเท่ากับ ๑.๕๑ - ๒.๕๐	หมายถึง ระดับน้อย
ค่าคะแนนเท่ากับ ๒.๕๑ - ๓.๕๐	หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเท่ากับ ๓.๕๑ - ๔.๕๐	หมายถึง ระดับสูง
ค่าคะแนนเท่ากับ ๔.๕๑ - ๕.๐๐	หมายถึง ระดับสูงมาก

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนช่องว่าง (Gap Analysis) ของระดับทัศนคติความคิดเห็น การรับรู้/การแสดงออกและความต้องการของพนักงานต่อพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร และระดับความพึงพอใจต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๐.๑๐	หมายถึง ระดับน้อยมาก
ค่าคะแนนเท่ากับ ๐.๑๑ - ๐.๓๐	หมายถึง ระดับน้อย
ค่าคะแนนเท่ากับ ๐.๓๑ - ๐.๕๐	หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเท่ากับ ๐.๕๑ - ๐.๗๐	หมายถึง ระดับสูง
ค่าคะแนนเท่ากับ ๐.๗๑ - ๑.๐๐	หมายถึง ระดับสูงมาก

๕.๑ ผลสำรวจการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพฤติกรรมตามค่านิยมของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๓

พฤติกรรม	ความคาดหวัง	ความคิดเห็น	GAP
มุ่งเน้นคุณธรรม	๔.๐๕	๔.๐๗	-
๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม	๔.๐๕	๓.๙๗	๐.๐๘
๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส	๔.๐๕	๔.๑๑	-
๓. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	๔.๐๕	๔.๑๓	-
มุ่งมั่นใจคุณภาพ	๔.๐๕	๔.๐๗	-
๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด	๔.๐๕	๔.๐๕	-

พฤติกรรม	ความคาดหวัง	ความคิดเห็น	GAP
๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ	๔.๐๕	๔.๑๑	-
๖. ทำงานเป็นทีม	๔.๐๕	๔.๑๑	-
๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๕	๔.๐๖	-
๘. แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๕	๔.๐๔	๐.๐๑
เพื่อสุขของปวงชน	๔.๐๕	๔.๐๘	-
๙. ตั้งใจรับฟังลูกค้า	๔.๐๕	๔.๑๐	-
๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา	๔.๐๕	๔.๐๖	-
๑๑. มีจิตสาธารณะ	๔.๐๕	๔.๐๘	-
ค่าเฉลี่ยรวม		๔.๐๗	

กปภ. ได้มีการสำรวจพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรทุกปี โดยผลสำรวจพฤติกรรมตามค่านิยม ในปี ๒๕๖๓ ในภาพรวมอยู่ระดับสูง ค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ (ค่าเป้าหมาย ๔.๐๕) โดยจำแนกออกเป็น ๓ ด้าน คือ มุ่งเน้นคุณธรรม มั่นใจคุณภาพและเพื่อสุขของปวงชน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับคะแนนสูงสุด คือ ด้านเพื่อสุขเพื่อปวงชนอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๘) โดยประพฤติปฏิบัติตามพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ในเรื่องตั้งใจรับฟังลูกค้า (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๐) ส่วนด้านมุ่งเน้นคุณธรรม มีระดับคะแนนน้อยสุด คือ ค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ โดยประพฤติปฏิบัติตามพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ในเรื่องปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๗) มีค่าคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวัง ค่าเฉลี่ย ๔.๐๕ ซึ่งมีค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๐๘ และด้านมั่นใจคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๗) โดยประพฤติปฏิบัติตามพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ในเรื่องแบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๔) อย่างไรก็ตาม ค่าคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมทุกด้านเป็นไปตามค่าเป้าหมายในภาพรวมอยู่ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๐๕ ซึ่ง กปภ. ต้องดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเพื่อรักษาระดับวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

นอกจากนี้ กปภ. ยังได้วิเคราะห์ข้อมูลด้านการตอบสนองต่อความพึงพอใจที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา การประเมินช่องว่างเพื่อการพัฒนา (Gap Analysis) วัฒนธรรมด้านการมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผลสำรวจทัศนคติ ความเชื่อมั่นของลูกค้าที่มีต่อ กปภ. ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ ประจำปี ๒๕๖๓ และการตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย พันธมิตร คู่ความร่วมมือของ กปภ. คู่ค้า/ผู้ส่งมอบ และหน่วยงานกำกับดูแลที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ ดังนี้

๕.๒ ความพึงพอใจที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี ๒๕๖๓

พฤติกรรมของพนักงาน ทุกคน	โครงการ/กิจกรรมตามแผนงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕	ความ คาดหวัง (ความพึง พอใจ)	ความ คิดเห็น	GAP
มุ่งเน้นคุณธรรม				
๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม	๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	๔.๑๐	๔.๑๙	-
	๒. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบองค์รวมทั้งระบบ	๔.๑๐	๓.๙๔	๐.๑๖
๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส	- โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	๔.๑๐	๔.๑๙	-
๓. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	๔.๑๐	๔.๑๙	-
	๒. การทบทวนการมอบอำนาจทางการบริหาร	๔.๑๐	๔.๑๐	-
มั่นใจคุณภาพ				
๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด	๑. โครงการดาวเด่นประจำไตรมาส	๔.๑๐	๔.๐๙	๐.๐๑
	๒. โครงการสนทนาประสานประปา	๔.๑๐	๔.๒๐	-
	๓. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบองค์รวมทั้งระบบ	๔.๑๐	๓.๙๔	๐.๑๖
๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ	๑. โครงการดาวเด่นประจำไตรมาส	๔.๑๐	๔.๐๙	๐.๐๑
	๒. โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)	๔.๑๐	๔.๒๕	-
	๓. โครงการประชุมสายงาน	๔.๑๐	๔.๒๓	-
	๔. โครงการมอบทุนวิจัยและรางวัลนวัตกรรม	๔.๑๐	๔.๑๔	-
๖. ทำงานเป็นทีม	๑. โครงการดาวเด่นประจำไตรมาส	๔.๑๐	๔.๐๙	๐.๐๑
	๒. โครงการแข่งขันกีฬา สีก.ป.ก.	๔.๑๐	๔.๓๑	-
	๓. โครงการสนทนาประสานประปา	๔.๑๐	๔.๒๐	-
	๔. โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)	๔.๑๐	๔.๒๕	-
	๕. โครงการประชุมสายงาน	๔.๑๐	๔.๒๓	-
	๖. โครงการมอบทุนวิจัยและรางวัลนวัตกรรม	๔.๑๐	๔.๑๔	-

พฤติกรรมของพนักงาน ทุกคน	โครงการ/กิจกรรมตามแผนงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕	ความ คาดหวัง (ความพึง พอใจ)	ความ คิดเห็น	GAP
๗. พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	๑. โครงการศึกษาดูงาน	๔.๑๐	๔.๒๖	-
	๒. โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)	๔.๑๐	๔.๒๕	-
	๓. โครงการประชุมสายงาน	๔.๑๐	๔.๒๓	-
	๔. โครงการมอบทุนวิจัยและรางวัล นวัตกรรม	๔.๑๐	๔.๑๔	-
๘. แบ่งปันทักษะช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน	๑. โครงการสนทนาประสานประปา	๔.๑๐	๔.๒๐	-
	๒. โครงการศึกษาดูงาน	๔.๑๐	๔.๒๖	-
	๓. โครงการมอบทุนวิจัยและรางวัล นวัตกรรม	๔.๑๐	๔.๑๔	-
เพื่อสุขของปวงชน				
๙. ตั้งใจรับฟังลูกค้า	- โครงการดาวเด่นประจำไตรมาส	๔.๑๐	๔.๐๙	๐.๐๑
๑๐. สร้างความประทับใจให้ ลูกค้าตลอดเวลา	- โครงการดาวเด่นประจำไตรมาส	๔.๑๐	๔.๐๙	๐.๐๑
๑๑. มีจิตสาธารณะ	- โครงการ Big Cleaning Day	๔.๑๐	๔.๒๓	-

จากผลประเมินช่องว่าง (Gap Analysis) ของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ประจำปี ๒๕๖๓ ชำต้นพบว่า การดำเนินโครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบองค์รวมทั้งระบบ มีการตอบสนองต่อความพึงพอใจค่าเฉลี่ย ๓.๙๔ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าความพึงพอใจที่คาดหวัง ค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ ซึ่งมีค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๑๖ และโครงการดาวเด่นประจำไตรมาส มีการตอบสนองต่อความพึงพอใจค่าเฉลี่ย ๔.๐๙ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าความพึงพอใจที่คาดหวัง ค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ ซึ่งมีค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๐๑ ส่วนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่มีการตอบสนองต่อความพึงพอใจตามความคาดหวังอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ๑) โครงการแข่งขันกีฬา กปภ. ค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ ๒) โครงการศึกษาดูงาน ค่าเฉลี่ย ๔.๒๖ และ ๓) โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk) ค่าเฉลี่ย ๔.๒๕

๕.๓ การประเมินช่องว่างเพื่อการพัฒนา (Gap Analysis) วัฒนธรรมด้านการมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ช่องว่าง (GAP)	การพัฒนาระบบ/กระบวนการ
<p>๑. ขาดกฎระเบียบในการให้ทุนวิจัยและการพัฒนาขยายผลนวัตกรรม</p> <p>๒. ขาดความร่วมมือจากหน่วยงาน Process Owner</p> <p>๓. โครงสร้างพื้นฐานไม่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ เช่น ระบบเรียนรู้ ระบบความรู้ การยกระดับการเรียนรู้และคลังความรู้ เป็นต้น</p> <p>๔. การร่วมมือกับภายนอก</p>	<p>๑. ปรับปรุงข้อบังคับกฎระเบียบรองรับการให้ทุนวิจัยและขยายผลนวัตกรรม</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อการทำงานในลักษณะ cross function โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงาน ๕ ชุด ได้แก่ ด้านวิศวกรรม ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริการและลูกค้า และด้านการเงิน เพื่อคัดเลือกผลงานนวัตกรรม พัฒนาและต่อยอดนวัตกรรม</p> <p>๓. จัดทำคลังความรู้ผ่านระบบสารสนเทศของ กปภ. คือ ระบบ PWA Mooc</p> <p>๔. จัดทำ MOU การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สมาคมส่งเสริมคุณภาพฯ สมาคมวิศวกรรมฯ กพร. สคร. และสถาบันการศึกษา</p>

จากผลการวิเคราะห์ และการประเมินช่องว่างเพื่อการพัฒนา (Gap Analysis) วัฒนธรรมด้านการมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พบว่า การจัดการความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมยังขาดทั้งหมด ๔ เรื่อง ได้แก่ ๑) ขาดกฎระเบียบในการให้ทุนวิจัย การพัฒนาและขยายผลนวัตกรรม ๒) ขาดความร่วมมือจากหน่วยงาน Process Owner ๓) โครงสร้างพื้นฐานไม่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ เช่น ระบบเรียนรู้ ระบบความรู้ การยกระดับการเรียนรู้และคลังความรู้ เป็นต้น และ ๔) องค์การขาดความยืดหยุ่นในการร่วมมือกับภายนอก ซึ่งได้มีการพัฒนาระบบ/กระบวนการด้านการจัดการความรู้และ การสร้างนวัตกรรม รวมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบด้านนวัตกรรมและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการจัดการนวัตกรรมในปีต่อๆ ไปให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ในส่วนที่ยังไม่ได้ดำเนินการ ได้กำหนดเป็นแผนงานกิจกรรมในแผนงานฉบับนี้แล้ว

๕.๔ ผลสำรวจทัศนคติความเชื่อมั่นของลูกค้าที่มีต่อ กปภ. ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม

กปภ. ๑๑ ประการ ประจำปี ๒๕๖๓

ข้อคำถาม	ความคาดหวัง	ความคิดเห็น	GAP	พฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ
๑. ความเชื่อมั่นต่อคุณภาพน้ำประปา	๔.๒๐	๔.๓๐	-	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๘. แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
๒. ความเชื่อมั่นต่อความตั้งใจทำงานของเจ้าหน้าที่	๔.๒๐	๔.๓๐	-	๖. ทำงานเป็นทีม ๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๓. ความเชื่อมั่นต่อกระบวนการให้บริการ	๔.๒๐	๔.๒๘	-	๓. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
๔. ความเชื่อมั่นเรื่องความโปร่งใสขององค์กร	๔.๒๐	๔.๒๘	-	๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม ๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส
๕. ความเชื่อมั่นต่อบทบาทสนับสนุนการพัฒนาประเทศชาติ	๔.๒๐	๔.๓๐	-	๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา ๑๑. มีจิตสาธารณะ
๖. ความเชื่อมั่นต่อความรวดเร็วของการแก้ปัญหาข้อร้องเรียน	๔.๒๐	๔.๒๕	-	๙. ตั้งใจรับฟังลูกค้า ๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา
๗. ความเชื่อมั่นที่มีต่อบริการผ่านระบบ IT	๔.๒๐	๔.๒๓	-	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา

จากผลประเมินทัศนคติความเชื่อมั่นของลูกค้ำที่มีต่อ กปภ. ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ ประจำปี ๒๕๖๓ ข้างต้นพบว่า ลูกค้ำของ กปภ. มีทัศนคติความเชื่อมั่นต่อองค์กร **ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๗)** และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับคะแนนสูงสุด คือ ความเชื่อมั่นต่อคุณภาพน้ำประปา ความเชื่อมั่นต่อความตั้งใจทำงานของเจ้าหน้าที่และความเชื่อมั่นต่อบทบาทสนับสนุนการพัฒนาประเทศชาติ (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๐) สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๕ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ข้อ ๖ ทำงานเป็นทีม ข้อ ๗ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ข้อ ๘ แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ข้อ ๑๐ สร้างความประทับใจให้ลูกค้ำตลอดเวลาและข้อ ๑๑. มีจิตสาธารณะ ส่วนด้านที่มีระดับคะแนนน้อยสุด คือ ความเชื่อมั่นที่มีต่อบริการผ่านระบบ IT (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓) อย่างไรก็ตาม ค่าคะแนนทัศนคติความเชื่อมั่นของลูกค้ำที่มีต่อ กปภ. เป็นไปตามค่าเป้าหมายในภาพรวมอยู่ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๒๐ ซึ่ง กปภ. ต้องดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเพื่อรักษาระดับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. และวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

๕.๕ การตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - พันธมิตร คู่ความร่วมมือ คู่ค้า/ผู้ส่งมอบ และหน่วยงานกำกับดูแลของ กปภ. ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ

๕.๕.๑ สรุปข้อมูลการรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - พันธมิตร คู่ความร่วมมือ

ลำดับที่	ข้อความ	ความต้องการ	การตอบสนอง ความ ต้องการ	GAP	พฤติกรรมตาม ค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ
๑	การประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	๔.๓๓	๓.๓๓	๑.๐๐	๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
๒	มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและประสานงานด้วย ความรวดเร็วเป็นธรรมชาติ	๔.๓๓	๓.๕๐	๐.๘๓	๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้ำตลอดเวลา
	การช่วยเหลือ พันธมิตร / คู่ความร่วมมือในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือนะหว่างกัน	๔.๓๓	๓.๕๐	๐.๘๓	๑๑. มีจิตสาธารณะ
๓	กปภ. และ พันธมิตร / คู่ความร่วมมือร่วมกันหาทางแก้ไขโดยเร่งด่วนเพื่อให้บรรลุข้อตกลงที่มีต่อกัน	๔.๔๔	๓.๖๗	๐.๗๘	๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด ๖. ทำงานเป็นทีม
	การมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอระหว่าง กปภ. กับพันธมิตร / คู่ความร่วมมือ	๔.๑๑	๓.๓๓	๐.๗๘	๑๑. มีจิตสาธารณะ
๔	นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนของ กปภ.	๔.๓๓	๓.๖๗	๐.๖๗	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ
	กปภ. มีระบบการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ	๔.๓๓	๓.๖๗	๐.๖๗	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ

ลำดับที่	ข้อความ	ความต้องการ	การตอบสนอง ความต้องการ	GAP	พฤติกรรมตาม ค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ
๕	การดำเนินงานระหว่าง กปภ. และพันธมิตร / คู่ความร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน	๔.๔๔	๓.๘๓	๐.๖๑	๖. ทำงานเป็นทีม ๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
	พันธมิตร / คู่ความร่วมมือมีส่วนร่วมในการกำหนด ยุทธศาสตร์ของ กปภ.	๔.๔๔	๓.๘๓	๐.๖๑	๕. มีจิตสำนึก รับผิดชอบต่อ ความสำเร็จ ๖. ทำงานเป็นทีม
๖	การใช้องค์ความรู้และพัฒนานวัตกรรม ตลอดจน และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	๔.๐๐	๓.๕๐	๐.๕๐	๕. มีจิตสำนึก รับผิดชอบต่อ ความสำเร็จ ๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง และทันสมัย	๔.๓๓	๓.๘๓	๐.๕๐	๕. มีจิตสำนึก รับผิดชอบต่อ ความสำเร็จ ๑๐. สร้างความ ประทับใจให้ลูกค้า ตลอดเวลา
	การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานของ กปภ. โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรน้ำอย่างเหมาะสม	๔.๓๓	๓.๘๓	๐.๕๐	๓. ปกป้องรักษา ผลประโยชน์ของ องค์กร ๑๑. มีจิตสาธารณะ
๗	การแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ระหว่าง กปภ. กับพันธมิตร / คู่ความร่วมมือ	๔.๒๒	๓.๘๓	๐.๓๙	๖. ทำงานเป็นทีม ๘. แบ่งปันทักษะ ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงาน

ลำดับที่	ข้อความ	ความต้องการ	การตอบสนอง ความต้องการ	GAP	พฤติกรรมตาม ค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ
๘	การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล	๔.๓๓	๔.๐๐	๐.๓๓	๑. ปฏิบัติตาม กฎหมายและมี จริยธรรม ๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต และโปร่งใส
	มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่เพียงพอ	๔.๓๓	๔.๐๐	๐.๓๓	๙. ตั้งใจรับฟังลูกค้า ๑๐. สร้างความ ประทับใจให้ลูกค้า ตลอดเวลา
	การปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงกันไว้อย่าง เคร่งครัดและไม่ละเมิดสิทธิตามกฎหมาย	๔.๓๓	๔.๐๐	๐.๓๓	๑. ปฏิบัติตาม กฎหมายและมี จริยธรรม ๔. ปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนที่กำหนด
๙	กปภ. ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม	๓.๗๘	๓.๖๗	๐.๑๑	๑๑. มีจิตสาธารณะ
	ความเหมาะสมของกฎระเบียบและขั้นตอน การปฏิบัติงานของ กปภ.	๔.๑๑	๔.๐๐	๐.๑๑	๑. ปฏิบัติตาม กฎหมายและมี จริยธรรม ๔. ปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนที่กำหนด

จากผลประเมินช่องว่างเพื่อการพัฒนา (Gap Analysis) ของการตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-พันธมิตร คู่ความร่วมมือ พบว่า เรื่องที่ กปภ. ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้พฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยพิจารณาจากค่าคะแนน Gap ตั้งแต่ ๐.๕๑-๑.๐๐ ซึ่งอยู่ในระดับสูงและสูงมาก ดังนี้

๑. การประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๑.๐ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด

๒. มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและประสานงานด้วย ความรวดเร็วเป็นธรรม และการช่วยเหลือพันธมิตร/คู่ความร่วมมือในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างกัน ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๘๓ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา และข้อ ๑๑. มีจิตสาธารณะ

๓. กปภ. และ พันธมิตร / คู่ความร่วมมือร่วมกันหาทางแก้ไขโดยเร่งด่วนเพื่อให้บรรลุข้อตกลงที่มีต่อกันและการมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอระหว่าง กปภ. กับพันธมิตร / คู่ความร่วมมือ ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๗๘ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด ข้อ ๖. ทำงานเป็นทีม และข้อ ๑๑ มีจิตสาธารณะ

๔. นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนของ กปภ. และ กปภ. มีระบบการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๖๗ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ

๕. การดำเนินงานระหว่าง กปภ. และพันธมิตร / คู่ความร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และพันธมิตร / คู่ความร่วมมือมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ของ กปภ. ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๖๑ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ข้อ ๖. ทำงานเป็นทีมและข้อ ๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๕.๕.๒ สรุปข้อมูลการรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย – คู่ค้า ผู้ส่งมอบ

ลำดับที่	ข้อความ	ความต้องการ	การตอบสนองความต้องการ	GAP	พฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ
๑	การตรวจรับงานและเบิกจ่ายเงินมีความถูกต้องและรวดเร็ว	๔.๑๑	๓.๐๐	๑.๑๑	๓. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
	กปภ. และคู่ค้า/ ผู้ส่งมอบร่วมกันหาทางแก้ไขโดยเร่งด่วนเมื่อไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้	๔.๑๑	๓.๐๐	๑.๑๑	๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด ๖. ทำงานเป็นทีม
๒	กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความสะดวกรวดเร็วทันสมัย	๓.๘๙	๓.๐๐	๐.๘๙	๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
๓	มีการแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ระหว่าง กปภ. กับคู่ค้า/ผู้ส่งมอบ	๓.๖๗	๒.๘๖	๐.๘๑	๖. ทำงานเป็นทีม ๘. แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
๔	สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของคู่ค้า/ผู้ส่งมอบในการทำธุรกิจร่วมกัน	๓.๗๘	๓.๐๐	๐.๗๘	๖. ทำงานเป็นทีม ๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
	การใช้อ็กรความรู้และพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	๓.๗๘	๓.๐๐	๐.๗๘	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ

ลำดับที่	ข้อความ	ความต้องการ	การตอบสนองความต้องการ	GAP	พฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ
					๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๕	การกำหนดราคากลางมีความเป็นธรรมและเป็นปัจจุบัน	๔.๓๓	๓.๕๗	๐.๗๖	๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
๖	การประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้า/ผู้ส่งมอบเป็นธรรม น่าเชื่อถือ	๓.๘๙	๓.๑๔	๐.๗๕	๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
๗	ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดและไม่ละเมิดสิทธิตามกฎหมาย	๔.๐๐	๓.๒๙	๐.๗๑	๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม ๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส
๘	กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เป็นธรรม	๔.๑๑	๓.๔๓	๐.๖๘	๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด

ลำดับที่	ข้อความ	ความต้องการ	การตอบสนองความต้องการ	GAP	พฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ
๙	มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและประสานงานด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม	๓.๘๙	๓.๒๙	๐.๖๐	๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด ๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา
๑๐	ศักยภาพของบุคลากรของ กปภ. ในการประสานความร่วมมือและทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	๓.๗๘	๓.๒๙	๐.๔๙	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ๖. ทำงานเป็นทีม ๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๑๑	คู่ค้า / ผู้ส่งมอบมีส่วนในการกำหนดยุทธศาสตร์ของ กปภ.	๓.๔๔	๓.๐๐	๐.๔๔	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ๖. ทำงานเป็นทีม
๑๒	การประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	๓.๖๗	๓.๒๙	๐.๓๘	๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
	ความเหมาะสมของกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานของ กปภ.	๓.๖๗	๓.๒๙	๐.๓๘	๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด

ลำดับที่	ข้อความ	ความต้องการ	การตอบสนอง ความต้องการ	GAP	พฤติกรรมตาม ค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ
	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง และทันสมัย	๓.๖๗	๓.๒๙	๐.๓๘	๕. มีจิตสำนึก รับผิดชอบต่อ ความสำเร็จ ๑๐. สร้างความ ประทับใจให้ลูกค้า ตลอดเวลา
๑๓	มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่เพียงพอ	๓.๗๘	๓.๔๓	๐.๓๕	๙. ตั้งใจรับฟังลูกค้า ๑๐. สร้างความ ประทับใจให้ลูกค้า ตลอดเวลา

จากผลประเมินช่องว่างเพื่อการพัฒนา (Gap Analysis) ของการตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย – คู่ค้า ผู้ส่งมอบ พบว่า เรื่องที่ กปภ. ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้พฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยพิจารณาจากค่าคะแนน Gap ตั้งแต่ ๐.๕๑-๑.๐๐ ซึ่งอยู่ในระดับสูงและสูงมาก ดังนี้

๑. การตรวจรับงานและเบิกจ่ายเงินมีความถูกต้องและรวดเร็ว และกปภ. และคู่ค้า/ ผู้ส่งมอบร่วมกันหาทางแก้ไข โดยเร่งด่วนเมื่อไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้ ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๑.๑๑ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๓. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ข้อ ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด และข้อ ๖ ทำงานเป็นทีม
๒. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความสะดวกรวดเร็วทันสมัย ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๘๙ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส และข้อ ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
๓. มีการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ระหว่าง กปภ. กับคู่ค้า/ผู้ส่งมอบ ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๘๑ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๖. ทำงานเป็นทีม และข้อ ๘. แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
๔. สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของคู่ค้า/ผู้ส่งมอบในการทำธุรกิจร่วมกัน และการใช้องค์ความรู้และพัฒนา นวัตกรรม ตลอดจนเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๗๘ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ข้อ ๖. ทำงานเป็นทีม และข้อ ๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๕. การกำหนดราคากลางมีความเป็นธรรมและเป็นปัจจุบัน ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๗๖ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส และข้อ ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
๖. การประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้า/ผู้ส่งมอบ เป็นธรรม น่าเชื่อถือ ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๗๕ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม และข้อ ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
๗. ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดและไม่ละเมิดสิทธิตามกฎหมาย ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๗๑ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม และ ข้อ ๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส

๘. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เป็นธรรม ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๖๘ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส และข้อ ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด

๙. มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและประสานงานด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๖๐ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส ข้อ ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด และข้อ ๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา

๕.๕.๓ สรุปข้อมูลการรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย – หน่วยงานกำกับดูแล

ลำดับที่	ข้อความ	ความต้องการ	การตอบสนองความต้องการ	GAP	พฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ
๑	การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมาย	๔.๐๐	๓.๑๓	๐.๘๘	๓. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
๒	กปภ. มีการดำเนินงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๔.๒๒	๓.๖๓	๐.๖๐	๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด ๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๓	กปภ. มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ	๔.๓๓	๓.๗๕	๐.๕๘	๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา ๑๑. มีจิตสาธารณะ
๔	มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานของท่าน	๓.๗๘	๓.๒๕	๐.๕๓	๖. ทำงานเป็นทีม
๕	ฐานะทางการเงินมีความมั่นคง	๓.๘๙	๓.๕๐	๐.๓๙	๓. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
๖	กปภ. มีภาพลักษณ์องค์กรที่ดี	๔.๐๐	๓.๖๓	๐.๓๘	๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา
๗	กปภ. ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล	๔.๑๑	๓.๗๕	๐.๓๖	๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและ มีจริยธรรม ๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ
๘	กปภ. บริหารงานโดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน	๔.๒๒	๓.๘๘	๐.๓๕	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา
๙	กปภ. พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๑	๓.๘๘	๐.๒๔	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา

ลำดับที่	ข้อความ	ความต้องการ	การตอบสนอง ความต้องการ	GAP	พฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ
๑๐	การประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	๓.๖๗	๓.๕๐	๐.๑๗	๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
๑๑	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ.	๓.๘๙	๓.๗๕	๐.๑๔	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ๖. ทำงานเป็นทีม
๑๒	กปภ. ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม	๔.๐๐	๓.๘๘	๐.๑๓	๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม ๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส
	กปภ. สื่อสารถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร และค่านิยมของ กปภ. ให้ทราบ	๔.๐๐	๓.๘๘	๐.๑๓	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ
	กปภ. มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และเติบโตอย่างยั่งยืน	๔.๐๐	๓.๘๘	๐.๑๓	๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด ๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ
๑๓	กปภ. ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	๔.๒๒	๔.๑๓	๐.๑๐	๑๑. มีจิตสาธารณะ
๑๔	การรายงานผลการดำเนินงานและสถานภาพองค์กรตามความเป็นจริง ครบถ้วน และสม่าเสมอ	๓.๖๗	๓.๖๓	๐.๐๔	๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
๑๕	ให้หน่วยงานของท่านมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ กปภ. บรรลุพันธกิจองค์กร	๓.๗๘	๓.๗๕	๐.๐๓	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ๖. ทำงานเป็นทีม
๑๖	กปภ. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาพัฒนาการดำเนินงานและให้บริการประชาชน	๓.๘๘	๓.๘๖	๐.๐๒	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา
๑๗	มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่เพียงพอ	๓.๘๙	๓.๘๘	๐.๐๑	๙. ตั้งใจรับฟังลูกค้า ๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา
๑๘	ศักยภาพของบุคลากรของ กปภ. ในการประสานความร่วมมือและทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	๔.๐๐	๔.๐๐	๐.๐๐	๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ๖. ทำงานเป็นทีม ๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากผลประเมินช่องว่าง (Gap Analysis) ของการตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย – หน่วยงานกำกับดูแล พบว่า เรื่องที่ กปภ. ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้พฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ๑๑ ประการ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยพิจารณาจากค่าคะแนน Gap ตั้งแต่ ๐.๕๑-๑.๐๐ ซึ่งอยู่ในระดับสูงและสูงมาก ดังนี้

๑. การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมาย ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๘๘ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๓. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

๒. กปภ. มีการดำเนินงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๖๐ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด และข้อ ๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๓. กปภ. มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๕๘ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา และข้อ ๑๑. มีจิตสาธารณะ
๔. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง กปภ. กับหน่วยงานของท่าน ค่าคะแนน Gap เท่ากับ ๐.๕๓ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ข้อ ๖. ทำงานเป็นทีม

๕.๖ หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM)

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓

หลักเกณฑ์ SE-AM ได้นำมาใช้กับ กปภ. ประกอบด้วยเกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน ได้แก่

- ๑) การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร
- ๒) การวางแผนเชิงกลยุทธ์
- ๓) การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- ๔) การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า
- ๕) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๖) การบริหารทุนมนุษย์
- ๗) การจัดการความรู้และนวัตกรรม
- ๘) การตรวจสอบภายใน

โดยเกณฑ์ Enablers ที่กำหนดให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มี ๓ ด้านสำคัญ ดังนี้

Enablers (ด้าน)	ข้อกำหนดของเกณฑ์
๓. การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	จัดให้มีบรรยากาศและวัฒนธรรมสนับสนุนความเสี่ยง
๖. การบริหารทุนมนุษย์	เสริมสร้างค่านิยมองค์กรผ่านการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้ตระหนัก และปฏิบัติตนจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร
๗. การจัดการความรู้และนวัตกรรม ๗.๑ การจัดการความรู้	วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้ถูกสร้างขึ้นครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

Enablers (ด้าน)	ข้อกำหนดของเกณฑ์
๗.๒ นวัตกรรม	การประเมินช่องว่างเพื่อพัฒนา (Gap Analysis) และจัดทำ/ ทบทวนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรระยะยาวและประจำปี ที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม นำเสนอคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำไปปฏิบัติจริงทั่วทั้งองค์กร

จากการวิเคราะห์ช่องว่างเพื่อการพัฒนา (Gap Analysis) ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ ดังนี้

๑. การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมตามค่านิยมของ กปภ. พบว่า ยังต้องปรับปรุงเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม และแบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

๒. ความพึงพอใจต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ยังต้องปรับปรุงเรื่องการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบองค์รวมทั้งระบบ และโครงการดาวเด่นประจำไตรมาส

๓. วัฒนธรรมด้านการมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พบว่า ยังขาดกฎระเบียบในการให้ทุนวิจัยและการพัฒนาขยายผลนวัตกรรม ความร่วมมือจากหน่วยงาน Process Owner โครงสร้างพื้นฐานไม่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ เช่น ระบบเรียนรู้ ระบบความรู้ การยกระดับการเรียนรู้และคลังความรู้ เป็นต้น และการร่วมมือกับภายนอก

๔. การตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-พันธมิตร คู่ความร่วมมือ พบว่า ยังต้องปรับปรุงเรื่องการประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและประสานงานด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม และการช่วยเหลือพันธมิตร / คู่ความร่วมมือในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างกัน รวมถึง กปภ. และพันธมิตร / คู่ความร่วมมือร่วมกันหาทางแก้ไขโดยเร่งด่วนเพื่อให้บรรลุข้อตกลงที่มีต่อกันและการมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอระหว่าง กปภ. กับพันธมิตร / คู่ความร่วมมือ

๕. การตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-คู่ค้า ผู้ส่งมอบ พบว่า ควรมีการแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ระหว่าง กปภ. กับคู่ค้า/ผู้ส่งมอบ ควรสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของคู่ค้า/ผู้ส่งมอบในการทำธุรกิจร่วมกัน การใช้องค์ความรู้และพัฒนานวัตกรรมตลอดจนและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การกำหนดราคากลางมีความเป็นธรรมและเป็นปัจจุบัน การประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้า/ผู้ส่งมอบ เป็นธรรม น่าเชื่อถือ การปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงกันไว้ อย่างเคร่งครัดและไม่ละเมิดสิทธิตามกฎหมาย กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เป็นธรรม รวมถึงช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและประสานงานด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม

๖. การตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-หน่วยงานกำกับดูแล พบว่า กปภ. ควรมีการดำเนินงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง กปภ. กับหน่วยงานอื่น

๗. ตามหลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) กำหนดให้มีการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับเกณฑ์ Enablers ๓ ด้าน ได้แก่ ด้าน ๓ การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ด้าน ๖ การบริหารทุนมนุษย์ และด้าน ๗ การจัดการความรู้และนวัตกรรม ซึ่งต้องมีการทบทวนและปรับปรุงกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ดังกล่าว

กปภ. จึงได้นำผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูล Gap Analysis ทั้ง ๗ ข้อข้างต้น มาทบทวนและกำหนดกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ ซึ่งมีทั้งกิจกรรมที่กำหนดขึ้นมาใหม่และกิจกรรมเดิมที่มีอยู่แล้วในแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ (แผนเดิม) ที่บางกิจกรรมอาจมีการเปลี่ยนชื่อกิจกรรมหรือรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน โดยในส่วนของกิจกรรมการแข่งขันกีฬา และการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบองค์รวมทั้งระบบ ได้บรรจุอยู่ในแผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ

กปภ. และแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. อยู่แล้ว จึงไม่ได้อยู่ในแผนงานฉบับนี้ และได้ยกเลิกโครงการดาวเด่นประจำไตรมาส โดยกำหนดโครงการทำดี มีผล คนยกย่องมาทดแทน

ทั้งนี้ แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมตามค่านิยมองค์กร จำนวน ๑๘ กิจกรรม ดังนี้

๑. มุ่งเน้นคุณธรรม (มุ่ง)

- ๑-๑ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต
- ๑-๒ การให้ความรู้เรื่องหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณผ่าน Animation หรือ Motion Graphic ประจำปี
- ๑-๓ โครงการทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี

๒. มั่นใจคุณภาพ (มั่น)

- ๒-๑ การสื่อสารด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
- ๒-๒ โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)
- ๒-๓ โครงการประชุมสายงาน
- ๒-๔ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล
- ๒-๕ โครงการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านการจัดการความรู้และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานของผู้นำ/ผู้บริหาร กปภ.
- ๒-๖ การแลกเปลี่ยนความรู้บนระบบฐานความรู้องค์กร
- ๒-๗ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับหน่วยงานและระดับองค์กร
- ๒-๘ การนำ PDCA มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- ๒-๙ การกำหนดตัวชี้วัดบุคคลที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์และ
การจัดการนวัตกรรม
- ๒-๑๐ โครงการสื่อสารกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรม
- ๒-๑๑ โครงการมอบทุนวิจัย/รางวัลนวัตกรรม/QCC ดีเด่นของ กปภ.
- ๒-๑๒ โครงการส่งเสริมเชิดชูเกียรตินวัตกรรม

๓. เพื่อสุขของปวงชน (เพื่อปวงชน)

- ๓-๑ โครงการ Big Cleaning Day
- ๓-๒ โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ.
- ๓-๓ โครงการประปาทันใจ

๖. แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ ตามหลักเกณฑ์ SE-AM (Enablers ๘ ด้าน)

โครงการ/ กิจกรรม	ค่านิยมองค์กร											หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน								ระยะเวลาดำเนินการ					ตัวชี้วัดและ เป้าหมาย โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		
	มุ่งเน้น คุณธรรม			มั่นใจคุณภาพ				เพื่อสุขของ ปวงชน																				
	พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่ประสงค์																											
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘				
๑. โครงการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม สุจริต (ประกาศ เจตจำนง สุจริต)	*	*	*									◇		◇	◇			◇				✓	✓	✓	✓	✓	๑. ความสำเร็จ ในการ ดำเนินงานตาม แผนงานฯ ๒. บุคลากร กปภ. รับทราบ เข้าใจและนำ ค่านิยมและ วัฒนธรรม องค์กรไปปฏิบัติ ๓. บุคลากร กปภ. มีความ พึงพอใจต่อ โครงการ/ กิจกรรมตาม แผนงานฯ	- สผว. - กกต. - สสส. - สายงาน ปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) - สายงาน สนับสนุน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ผชส. ผชต. ผชท. รผผ. รผง. รผว. และ รผบ. - กปภ.ช. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/ กปภ.สาขา

โครงการ/ กิจกรรม	ค่านิยมองค์กร											หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน							ระยะเวลาดำเนินการ					ตัวชี้วัดและ เป้าหมาย โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	มุ่งเน้น คุณธรรม			มั่นใจคุณภาพ				เพื่อสุขของ ปวงชน																	
	พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่ประสงค์																								
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗		
๒. การให้ ความรู้เรื่อง หลักจริยธรรม และ จรรยาบรรณ ผ่าน Animation หรือ Motion Graphic ประจำปี	*	*	*								◇		◇	◇		◇			✓	✓	✓	✓	✓	๑. ความสำเร็จ ในการ ดำเนินงานตาม แผนงานฯ ๒. บุคลากร กปภ. รับทราบ เข้าใจและนำ ค่านิยมและ วัฒนธรรม องค์กรไปปฏิบัติ ๓. บุคลากร กปภ. มีความ พึงพอใจต่อ โครงการ/ กิจกรรมตาม แผนงานฯ	- กกต. - สายงาน ปฏิบัติการ (รบก.๑-๕) - สายงาน สนับสนุน (ส่วนกลาง) - กปภ.ช. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/ กปภ.สาขา
๓. โครงการ ทำดี มีผล คนยกย่อง	*	*	*								◇		◇	◇		◇			✓	✓	✓	✓	✓		- กกต. - คณะกรรมการ พัฒนา จริยธรรมฯ กปภ.

โครงการ/ กิจกรรม	ค่านิยมองค์กร											หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน							ระยะเวลาดำเนินการ					ตัวชี้วัดและ เป้าหมาย โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	
	มุ่งเน้น คุณธรรม		มั่นใจคุณภาพ					เพื่อสุขของ ปวงชน																		
	พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่ประสงค์																									
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗			ปี ๖๘
๔. การสื่อสาร ด้านการ บริหาร ความเสี่ยง และควบคุม ภายใน				*	*	*						◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	✓	✓	✓	✓	✓	๑.ความสำเร็จ ในการ ดำเนินงาน ตามแผนงานฯ ๒. บุคลากร กปภ.รับทราบ เข้าใจและนำ ค่านิยมและ วัฒนธรรม องค์กรไป ปฏิบัติ	- ฝบส. - สายงาน ปฏิบัติการ (รบก.๑-๕) - สายงาน สนับสนุน (ส่วนกลาง) - กปภ.ช. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/ กปภ.สาขา
๕. โครงการ สนทนายามเช้า (Morning Talk)					*	*	*									◇	◇			✓	✓	✓	✓	✓	๓. บุคลากร กปภ. มีความ พึงพอใจต่อ โครงการ/ กิจกรรมตาม แผนงานฯ	- กองใน สังกัด กปภ.ช. - กปภ.สาขา

โครงการ/ กิจกรรม	ค่านิยมองค์กร											หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน							ระยะเวลาดำเนินการ					ตัวชี้วัดและ เป้าหมาย โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	
	มุ่งเน้น คุณธรรม		มั่นใจคุณภาพ					เพื่อสุขของ ปวงชน																		
	พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่ประสงค์											ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘										
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙							
๖. โครงการ ประชุม สายงาน					*	*	*					◇					◇	◇		✓	✓	✓	✓	✓	๑.ความสำเร็จ ในการ ดำเนินงาน ตามแผนงานฯ ๒. บุคลากร กปภ.รับทราบ เข้าใจและนำ ค่านิยมและ วัฒนธรรม องค์กรไป ปฏิบัติ	- สายงาน ปฏิบัติการ (รบก.๑-๕) - สายงานผู้ว่า การ ได้แก่ ผชส. ผชต. ผชท. และ สายงานรอง ผู้ว่าการ ได้แก่ รผผ. รผง. รผว. รผบ. - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก
๗. โครงการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม ดิจิทัล					*											◇	◇	◇		✓	✓	✓	✓	✓	๓. บุคลากร กปภ. มีความ พึงพอใจต่อ โครงการ/ กิจกรรมตาม แผนงานฯ	- ฝวป. (กปบ.) - สวก. - สสล. (กสอ.) - กศท. - ฝบท. (กกส.)

โครงการ/ กิจกรรม	ค่านิยมองค์กร											หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน							ระยะเวลาดำเนินการ					ตัวชี้วัดและ เป้าหมาย โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	มุ่งเน้น คุณธรรม		มั่นใจคุณภาพ					เพื่อสุขของ ปวงชน																	
	พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่ประสงค์											ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘									
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙						
๘. โครงการ สื่อสารและ ถ่ายทอด นโยบายด้าน การจัดการ ความรู้และ ความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับ การ ปฏิบัติงานใน สายงานของ ผู้นำ/ผู้บริหาร กปภ.					*	*	*	*				◇	◇	◇	◇	◇	◇		✓	✓	✓	✓	✓	๑. ความสำเร็จ ในการ ดำเนินงานตาม แผนงานฯ ๒. บุคลากร กปภ.รับทราบ เข้าใจและนำ ค่านิยมและ วัฒนธรรม องค์กรไปปฏิบัติ ๓. บุคลากร กปภ. มีความ พึงพอใจต่อ โครงการ/ กิจกรรมตาม แผนงานฯ	- สวก.(กบอ.) - ผู้ว่าการ - สายงาน ปฏิบัติการ (รบก.๑-๕) - สายงาน สนับสนุน (ส่วนกลาง)
๙. การ แลกเปลี่ยน ความรู้บน ระบบ ฐานความรู้ องค์กร					*	*	*	*								◇	◇	◇		✓	✓	✓	✓	✓	- สวก.(กวพ.) - กปภ.ช. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/ กปภ.สาขา
๑๐. การ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ระดับ หน่วยงาน และระดับ องค์กร					*	*	*	*								◇	◇	◇		✓	✓	✓	✓	✓	- กปภ.ช. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/ กปภ.สาขา

โครงการ/ กิจกรรม	ค่านิยมองค์กร											หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน							ระยะเวลาดำเนินการ					ตัวชี้วัดและ เป้าหมาย โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	
	มุ่งเน้น คุณธรรม		มั่นใจคุณภาพ					เพื่อสุขของ ปวงชน																		
	พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่ประสงค์											ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘										
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑						๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘			๑๙
๑๑. การนำ PDCA มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน					*	*	*	*				◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		✓	✓	✓	✓	✓	๑.ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงานฯ ๒. บุคลากร กปภ.รับทราบ	- สวก. - กปภ.ช. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/ กปภ.สาขา
๑๒. การกำหนดตัวชี้วัดบุคคลที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม				*	*							◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		✓	✓	✓	✓	✓	เข้าใจและนำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติ ๓. บุคลากร กปภ. มีความพึงพอใจต่อโครงการ/กิจกรรมตาม	- ฝวป. - สวก.
๑๓. โครงการสื่อสารกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรม					*	*	*					◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		✓	✓	✓	✓	✓	โครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ	- ฝกม. - คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สวก.(กวพ.)

โครงการ/ กิจกรรม	ค่านิยมองค์กร										หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน								ระยะเวลาดำเนินการ					ตัวชี้วัดและ เป้าหมาย โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	มุ่งเน้น คุณธรรม		มั่นใจคุณภาพ					เพื่อสุขของ ปวงชน																	
	พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่ประสงค์																								
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗		
๑๔. โครงการ มอบทุนวิจัย/ รางวัล นวัตกรรม/ QCC ดีเด่น ของ กปภ.					*	*	*	*			◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		✓	✓	✓	✓	✓	๑. ความสำเร็จ ในการ ดำเนินงานตาม แผนงานฯ ๒. บุคลากร กปภ.รับทราบ	- คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สวก.(กวพ.)
๑๕. โครงการ ส่งเสริมเชิดชู เกียรติคุณ วีรชน					*	*	*	*						◇	◇	◇	◇		✓	✓	✓	✓	✓	เข้าใจและนำ ค่านิยมและ วัฒนธรรม องค์กรไปปฏิบัติ ๓. บุคลากร กปภ. มีความ พึงพอใจต่อ โครงการ/ กิจกรรมตาม แผนงานฯ	- คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สวก.(กวพ.)
๑๖. โครงการ Big Cleaning Day										*						◇			✓	✓	✓	✓	✓		- หน่วยงาน ส่วนกลาง (กบภ.) - กปภ.ข. และกองใน สังกัด - กปภ.สาขา

โครงการ/ กิจกรรม	ค่านิยมองค์กร											หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน							ระยะเวลาดำเนินการ					ตัวชี้วัดและ เป้าหมาย โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	
	มุ่งเน้น คุณธรรม		มั่นใจคุณภาพ					เพื่อสุขของ ปวงชน																		
	พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่ประสงค์											ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘										
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙							
๑๗. โครงการ สำรวจ ความพึงพอใจ การให้บริการ ของ กปภ.									*	*		◇	◇	◇	◇		◇	◇	◇	✓	✓	✓	✓	✓	๑. ความสำเร็จ ในการ ดำเนินงานตาม แผนงานฯ ๒. บุคลากร กปภ.รับทราบ เข้าใจและนำ	- สสส./ฝปอ. - หน่วยงาน ระดับฝ่าย/ สำนัก ส่วนกลาง - กปภ.ช. - กปภ.สาขา
๑๘. โครงการ ประปาทันใจ									*	*		◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	✓	✓	✓	✓	✓	ค่านิยมและ วัฒนธรรม องค์กรไปปฏิบัติ ๓. บุคลากร กปภ. มีความ พึงพอใจต่อ โครงการ/ กิจกรรมตาม แผนงานฯ	- สสส. - กปภ.ช. - กปภ.สาขา

หมายเหตุ : ตามเกณฑ์ Enabler ด้าน ๗ ได้นำโครงการลำดับที่ ๙-๑๖ ที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเข้าในการประชุมคณะกรรมการ กปภ. เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบแผนงานฯ แล้ว

พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่ประสงค์

- ๑ = ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม ๒ = ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส ๓ = ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ๔ = ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
๕ = มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ๖ = ทำงานเป็นทีม ๗ = พัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง ๘ = แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ๙ = ตั้งใจรับฟังลูกค้า
๑๐ = สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา ๑๑ = มีจิตสาธารณะ

เกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน

- ๑๒ = การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร ๑๓ = การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ๑๔ = การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ๑๕ = การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกลุ่มลูกค้า
๑๖ = การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ๑๗ = การบริหารทุนมนุษย์ ๑๘ = การจัดการความรู้และนวัตกรรม ๑๙ = การตรวจสอบภายใน

ลำดับ	ค่านิยมองค์กร	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบหลัก
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	มุ่งเน้นคุณธรรม (ต่อ)	๒. การให้ความรู้เรื่อง จรรยาบรรณ จริยธรรมผ่าน Animation หรือ Motion Graphic ประจำปี (ต่อ)	- ระดับการรับรู้ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓	- ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา
			- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓	
	๓. โครงการทำดี มีผล คนยกย่อง	- การมอบรางวัลบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกในโครงการเสริมจลีนภายในกำหนด (วันคล้ายวันสถาปนา กปภ. ๒๘ ก.พ. ของทุกปี)	- มีการมอบรางวัลบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกในโครงการเสริมจลีนภายในกำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	- กกต. - คณะกรรมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของ กปภ.	
		- ระดับการรับรู้ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓		
		- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓		

ลำดับ	ค่านิยมองค์กร	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบหลัก
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๒.	มั่นใจคุณภาพ	๔. การสื่อสารด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	- จำนวนครั้งในการสื่อสารเรื่องการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ๔ ครั้งต่อปี	- มีการสื่อสารเรื่องการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในตามจำนวนครั้งที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	- ผบส. - สายงานปฏิบัติการ (รบก.๑-๕) - สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ผชส. ผชล. ผชต. ผชท. รพผ. รผง. รผว. และ รผบ. - กปภ.ช. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา
			- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓	
			- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓	
	๕. โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)	- ร้อยละของหน่วยงานระดับกองและ กปภ.สาขา จัดกิจกรรม Morning Talk ทุกเดือน ≥ ๙๐%	- ทุกหน่วยงานระดับกอง และ กปภ.สาขา จัดกิจกรรม Morning Talk ครบทุกเดือน	✓	✓	✓	✓	✓	- กอง/กปภ.สาขา	
		- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓		
		- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓		

ลำดับ	ค่านิยมองค์กร	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบหลัก
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๒	มั่นใจคุณภาพ (ต่อ)	๖ โครงการประชุมสายงาน	- ร้อยละของหน่วยงานมีการประชุมตามแผนที่กำหนด $\geq ๙๐\%$	- หน่วยงานมีการประชุมตามแผนที่กำหนดแล้วเสร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	- สายงานปฏิบัติการ (รบก.๑-๕) - สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ผชส. ผชล. ผชต. ผชท. รผผ. รผง. รผว. และ รผบ. - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก
			- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓	
			- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓	
	๗. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล		- การทบทวน Competency ดิจิทัลแล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด	- มีการทบทวน Competency ดิจิทัลแล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	- ผวป. (กปบ.) - สวก. - สสล. (กสอ.) - กศท. - ผบท. (กคส.)
			- จำนวนครั้งในการสื่อสารความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๑๒ ครั้งต่อปี	- มีการสื่อสารความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานตามจำนวนครั้งที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	
			- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓	
			- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓	

ลำดับ	ค่านิยมองค์กร	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบหลัก
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๒	มั่นใจคุณภาพ (ต่อ)	๘. โครงการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านการจัดการความรู้และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานของผู้না/ผู้บริหาร กปภ.	- ร้อยละของผู้บริหารที่สื่อสารถ่ายทอดนโยบายการปฏิบัติงานในสายงาน ๒ ครั้งต่อปี $\geq ๙๐\%$	- ผู้บริหารทุกสายงานมีการสื่อสารถ่ายทอดนโยบายการปฏิบัติงานในสายงานตามจำนวนครั้งที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	- สวก. (กบอ.) - ผู้ว่าการ - สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) - สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ผชส. ผชล. ผชต. ผชท. รผผ. รผง. รผว. และ รผบ.
			- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓	
			- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓	
		๙. การแลกเปลี่ยนความรู้บนระบบฐานความรู้องค์กร	- จำนวนหน่วยงานที่มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและแลกเปลี่ยนระบบฐานความรู้ ร้อยละ ≥ ๘๐	- ทุกหน่วยงานมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและแลกเปลี่ยนระบบฐานความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	- สวก. - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา
			- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓	
			- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓	

ลำดับ	ค่านิยมองค์กร	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบหลัก	
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๒	มั่นใจคุณภาพ (ต่อ)	๑๐. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับหน่วยงานและระดับองค์กร	- จำนวนหน่วยงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร้อยละ ≥ ๘๐	- หน่วยงานระดับ กปภ.ช. ฝ่าย/สำนัก และ กอง/กปภ.สาขา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	- กปภ.ช. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา	
			- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓		
			- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓		
		๑๑. การนำ PDCA มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	- ร้อยละของหน่วยงานที่มีการปรับปรุง PDCA ≥ ๘๐ %	- ทุกหน่วยงานมีการปรับปรุง PDCA	✓	✓	✓	✓	✓	- สวก. - กปภ.ช. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา	
				- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น						✓
				- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น						✓
		๑๒. การกำหนดตัวชี้วัดบุคคลที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม	- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงตัวชี้วัดบุคคล	- มีการปรับปรุงตัวชี้วัดบุคคลตามแผนงานฯ แล้วเสร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	- ฝวป. - สวก.	
				- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น						✓
				- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น						✓

ลำดับ	ค่านิยมองค์กร	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบหลัก
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๒	มั่นใจคุณภาพ (ต่อ)	๑๓. โครงการสื่อสาร กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การมอบทุนวิจัยและ นวัตกรรม	- ร้อยละของพนักงานรับรู้และ เข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การมอบทุนวิจัยและนวัตกรรม ≥ ๘๐ %	- พนักงานรับรู้และเข้าใจกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและ นวัตกรรมเพิ่มขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	- ฝกม. - คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สวก. (กาวพ.)
			- ระดับการรับรู้ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓	
			- ระดับความพึงพอใจต่อ กิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม ตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓	
		๑๔. โครงการมอบทุนวิจัย/ รางวัลนวัตกรรม/QCC ดีเด่นของ กปภ.	- โครงการมอบทุนวิจัยแล้วเสร็จ ตามแผนงานฯ (≥ ๙๐%)	- หน่วยงานดำเนินการตามแผนงานฯ แล้วเสร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	- คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สวก. (กาวพ.)
			- ระดับการรับรู้ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓	
			- ระดับความพึงพอใจต่อ กิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม ตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓	
		๑๕. โครงการส่งเสริมเชิดชู เกียรติคุณนวัตกรรม	- จำนวนกิจกรรมในโครงการ ส่งเสริมเชิดชูเกียรติคุณนวัตกรรม แล้วเสร็จ ร้อยละ ≥ ๘๐	- มีการดำเนินกิจกรรมในโครงการ ตามจำนวนที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	- คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สวก. (กาวพ.)

ลำดับ	ค่านิยมองค์กร	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบหลัก
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๒	มั่นใจคุณภาพ (ต่อ)	๑๕. โครงการส่งเสริมเชิดชูเกียรติวินิตกร (ต่อ)	- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers \geq ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓	
			- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ \geq ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓	
๓	เพื่อสุขของปวงชน	๑๖. โครงการ Big Cleaning Day	- โครงการ Big Cleaning Day แล้วเสร็จตามแผนงานฯ \geq ๙๐%	- หน่วยงานดำเนินการตามแผนงานฯ แล้วเสร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	- หน่วยงานส่วนกลาง (กบก.) - กบก.ข. และ กอกในสังกัด - กบก.สาขา
			- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers \geq ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓	
			- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ \geq ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓	
		๑๗. โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ.	- ลูกค้ำ/หน่วยงานภายใน กปภ. มีความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ. \geq ๔.๒๐ คะแนน	- ลูกค้ำ/หน่วยงานภายใน กปภ. มีความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ. เพิ่มขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	- สสส./ฝปอ. - หน่วยงานระดับฝ่าย/สำนักของส่วนกลาง - กบก.ข. - กบก.สาขา
			- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers \geq ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓	
			- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ \geq ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓	

ลำดับ	ค่านิยมองค์กร	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบหลัก
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓	เพื่อสุขของ ปวงชน (ต่อ)	๑๒. โครงการประปาทันใจ	- ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนของ กปภ. \geq ๓.๕๐ คะแนน	- ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนของ กปภ. เพิ่มขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	- สสส. - กปภ.ข. - กปภ.สาขา
			- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers \geq ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ Enablers เพิ่มขึ้น					✓	
			- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ \geq ๔.๓๐ คะแนน	- พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ เพิ่มขึ้น					✓	

แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘

วัตถุประสงค์ :	<p>๑. เพื่อให้การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. โดยมีกระบวนการสอดคล้องตามหลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน</p> <p>๒. เพื่อยกระดับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง</p> <p>๓. เพื่อให้มีข้อมูลในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ เพื่อนำไปปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการดังกล่าว</p>				
ผู้รับผิดชอบหลัก :	- กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล				
ตัวชี้วัดที่ ๑ :	ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
	≥ ๓.๙๐ คะแนน	≥ ๔.๐๐ คะแนน	≥ ๔.๑๐ คะแนน	≥ ๔.๒๐ คะแนน	≥ ๔.๓๐ คะแนน
เป้าหมายที่ ๑ :	ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน ภายในปี ๒๕๖๘				
ตัวชี้วัดที่ ๒ :	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
	≥ ๔.๑๐ คะแนน	≥ ๔.๑๕ คะแนน	≥ ๔.๒๐ คะแนน	≥ ๔.๒๕ คะแนน	≥ ๔.๓๐ คะแนน
เป้าหมายที่ ๒ :	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๓๐ คะแนน ภายในปี ๒๕๖๘				
ตัวชี้วัดที่ ๓ :	ร้อยละของจำนวนบุคลากร กปภ. ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
	≥ ร้อยละ ๘๐	≥ ร้อยละ ๙๐	≥ ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
เป้าหมายที่ ๓ :	จำนวนบุคลากร กปภ. ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวังเพิ่มขึ้นทุกปีและได้ ร้อยละ ๑๐๐ ภายในปี ๒๕๖๘				
ตัวชี้วัดที่ ๔ :	ระดับความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับต่อการปฏิบัติตามพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ที่องค์กรคาดหวัง				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
	≥ ๔.๑๐ คะแนน	≥ ๔.๑๕ คะแนน	≥ ๔.๒๐ คะแนน	≥ ๔.๒๕ คะแนน	≥ ๔.๓๐ คะแนน
เป้าหมายที่ ๔ :	ระดับความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับต่อการปฏิบัติตามพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ที่องค์กรคาดหวัง ≥ ๔.๓๐ คะแนน ภายในปี ๒๕๖๘				

๖.๑ แผนการดำเนินงานกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ.
ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	๒๕๖๔				๒๕๖๕				๒๕๖๖				๒๕๖๗				๒๕๖๘			
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑. ศึกษา วิเคราะห์และกำหนด พฤติกรรมตามค่านิยมและ วัฒนธรรมที่องค์กรคาดหวังตาม หลักเกณฑ์ SE-AM (Enablers ๘ ด้าน) กำหนด																				
๒. ยกระดับค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรโดยจัดทำ แผนงานฯ ที่มุ่งเน้นพฤติกรรม ตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง																				
๓. ดำเนินการตามแผนงาน เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร																				
- กำหนดช่องทางการสื่อสาร ที่เหมาะสมในเรื่องค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ SE-AM (Enablers ๘ ด้าน) ที่ มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่ องค์กรคาดหวังและเหมาะสม สำหรับแต่ละกลุ่มบุคลากร																				
- สื่อสารเรื่องค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้น พฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กร คาดหวังตามช่องทางที่กำหนด																				
- กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่ สร้างบุคลากรให้เกิดการรับรู้และ ส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับ เปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมที่ องค์กรคาดหวัง																				

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	๒๕๖๔				๒๕๖๕				๒๕๖๖				๒๕๖๗				๒๕๖๘			
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
- กำหนดตัวชี้วัดที่จะใช้ในการขับเคลื่อนการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง	■	■																		
- ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
๔. ติดตามและประเมินผล				■				■				■				■				■
- การรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร				■				■				■				■				■
- ความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร				■				■				■				■				■
- ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร				■				■				■				■				■
- จำนวนบุคลากร กปภ. ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง				■				■				■				■				■
- ความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติตามพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง				■				■				■				■				■

๖.๒ สรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ.
ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘

ค่านิยม กปภ.	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	ความถี่ของโครงการ/ ระยะเวลาดำเนินการ
๑	มุ่งเน้นคุณธรรม (มุ่ง)		
	๑-๑ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต (ประกาศเจตจำนงสุจริต)	- สำนักผู้ว่าการ - กองกำกับดูแลกิจการที่ดี - สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ - สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) - สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท., รผผ., รผง., รผว. และ รผบ. - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา	ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘
	๑-๒ การให้ความรู้เรื่องหลักจริยธรรมและ จรรยาบรรณผ่าน Animation หรือ Motion Graphic ประจำปี	- กองกำกับดูแลกิจการที่ดี - สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) - สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท., รผผ., รผง., รผว. และ รผบ. - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา	ไตรมาสละ ๑ ครั้ง (อย่างน้อย ๔ ครั้ง ต่อปี) ทำทุก ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘
	๑-๓ โครงการทำดี มีผล คนยกย่อง	- กองกำกับดูแลกิจการที่ดี - คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและ คุณธรรมของ กปภ.	ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘
๒	มุ่งใส่ใจคุณภาพ (มั่น)		
	๒-๑ การสื่อสารด้านการบริหาร ความเสี่ยงและควบคุมภายใน	- ฝ่ายบริหารความเสี่ยง - รองผู้ว่าการ สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) - รองผู้ว่าการ สายปฏิบัติการ - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา	ไตรมาสละ ๑ ครั้ง (อย่างน้อย ๔ ครั้ง ต่อปี) ทำทุก ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

ค่านิยม กปภ.	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	ความถี่ของ โครงการ/ระยะเวลา ดำเนินการ
	๒-๒ โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)	- กอง - กปภ.สาขา	อย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อเดือน
	๒-๓ โครงการประชุมสายงาน	- สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) - สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) (สายงานผู้ว่าการ ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท. และสายงานรองผู้ว่าการ ได้แก่ รผผ., รผง., รผว., รผบ.) - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก	ตามที่กำหนดของ แต่ละหน่วยงาน (ระบุในแผนงาน เสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร)
	๒-๔ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	- ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กองประเมินผลบุคคล) - สำนักวิทยากร กปภ. - สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ (กองสื่อสารองค์กร) - กองศูนย์ข้อมูลและแผนเทคโนโลยี สารสนเทศ - ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กองกิจการสัมพันธ์)	ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘
	๒-๕ โครงการสื่อสารและถ่ายทอด นโยบายด้านการจัดการความรู้และความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงาน ของผู้นำ/ผู้บริหาร กปภ.	- สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) - ผู้ว่าการ - สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) - สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) (สายงานผู้ว่าการ ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท. และสายงานรองผู้ว่าการ ได้แก่ รผผ., รผง., รผว., รผบ.)	ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘
	๒-๖ การแลกเปลี่ยนความรู้บนระบบฐาน องค์ความรู้องค์กร	- สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา	ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘
	๒-๗ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับ หน่วยงานและระดับองค์กร	- กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา	ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

ค่านิยม กปภ.	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	ความถี่ของ โครงการ/ระยะเวลา ดำเนินการ
	๒-๘ การนำ PDCA มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	- สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) - กปภ.ช. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา	ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘
	๒-๙ การกำหนดตัวชี้วัดบุคคลที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม	- ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กองประเมินผลบุคคล) - สำนักวิทยากร กปภ.	ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘
	๒-๑๐ โครงการสื่อสารกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรม	- ฝ่ายกฎหมาย - คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)	ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘
	๒-๑๑ โครงการมอบทุนวิจัย/รางวัลนวัตกรรม/QCC ดีเด่นของ กปภ.	- คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)	ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘
	๒-๑๒ โครงการส่งเสริมเชิดชูเกียรติ นวัตกรรม	- คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)	ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘
๓	เพื่อสุขของปวงชน (เพื่อปวงชน)		
	๓-๑ โครงการ Big Cleaning Day	- หน่วยงานส่วนกลาง (กองบริการกลางเป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินการในส่วนกลาง) - กปภ.ช. และกองในสังกัด - กปภ.สาขา	อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘
	๓-๒ โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ.	- สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์/ ฝ่ายประเมินผลองค์กร - หน่วยงานระดับฝ่าย/สำนักของส่วนกลาง - กปภ.ช. - กปภ.สาขา	ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

ค่านิยม กปภ.	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	ความถี่ของ โครงการ/ระยะเวลา ดำเนินการ
	๓-๓ โครงการประปาทันใจ	- สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ - กปภ.ช. - กปภ.สาขา	ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

รายละเอียดของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมดังกล่าวข้างต้น เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ เพื่อเสริมสร้างระดับการรับรู้/การแสดงออกของพนักงานต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ที่พนักงานทุกระดับปฏิบัติตามที่องค์กรคาดหวังในระยะยาว ดังนี้

๑. มุ่งเน้นคุณธรรม (มุ่ง)

๑-๑ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต (ประกาศเจตจำนงสุจริต)

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม

- ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม : ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส : จัดกิจกรรมส่งเสริมการยึดถือคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต
- ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การกำกับดูแลที่ดีๆ การบริหารความเสี่ยงๆ การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ๆ และการบริหารทุนมนุษย์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง กปภ. อย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทนต่อการทุจริตและพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร
๒. เพื่อสร้างภาพลักษณ์สำคัญที่แสดงถึงวัฒนธรรม ค่านิยม กปภ. ในด้าน “มุ่งเน้นคุณธรรม” และสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีของ กปภ. ในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน
๓. เพื่อแสดงถึงการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จตามพันธกิจของหน่วยงานอย่างมีธรรมาภิบาล

แนวทางดำเนินการ

๑. สำนักผู้ว่าการ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการประกาศเจตจำนง “การประปาส่วนภูมิภาค องค์กรโปร่งใส ห่างไกลทุจริต”
๒. กองกำกับดูแลกิจการที่ดี ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรการ/แนวทาง/คู่มือการควบคุมภายในการป้องกันการให้และรับสินบน
๓. สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้แก่พนักงานทราบเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว โดยเผยแพร่ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของ กปภ.
๔. กปภ. บรรจุมาระเรื่องความโปร่งใสและการไม่รับ-ไม่ให้สินบนในแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยให้ผู้บริหารหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดำเนินการส่งเสริม ปลูกฝังพนักงานและลูกจ้าง กปภ. ให้มีค่านิยม กปภ. “มุ่งเน้นคุณธรรม” ให้มีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทนต่อการทุจริต ซึ่งเป็นการสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีของ กปภ. ในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน โดยอาจดำเนินการผ่านช่องทางการประชุม เวทีแสดงความคิดเห็น Morning Talk หรือประชุมสายงาน เป็นต้น
๕. ให้ผู้บริหารระดับสายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท., รผผ., รผง., รผว., รผบ., ผอ.กปภ.ข. ผอ.ฝ่าย/สำนัก และ ผอ.กอง/ผจก.กปภ.สาขา ดำเนินการ สื่อสาร และเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารให้แก่พนักงานในสังกัด เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมสุจริตในองค์กรตามแนวทางที่ ผวก. กำหนด (ตามบันทึก สผว. ที่ มท ๕๕๐๑๑/๑๘๖๕ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง การเป็นแบบอย่างที่ดี(Role Model) และแนวทางการสื่อสารผ่านผู้นำ (แจ้งเวียนในระบบ Infoma เมื่อวันที่ ๗ มิ.ย.๖๑)

๖. ให้ หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรม เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน ตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงาน และส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- สำนักผู้ว่าการ
- กองกำกับดูแลกิจการที่ดี
- สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์
- สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕)
- สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท., รผผ., รผง., รผว. และ รผบ.
- กปภ.ข.
- ฝ่าย/สำนัก
- กอง/กปภ.สาขา
- ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ติดตาม/รวบรวมประเมินผล)

งบประมาณ

ใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรภายใต้ระเบียบข้อบังคับของ กปภ.

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม สุจริตแล้วเสร็จตามแผนงานฯ (≥ ๙๐%)	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

๑-๒ การให้ความรู้เรื่องหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณ ผ่าน Animation หรือ Motion Graphic ประจำปี

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม

- ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม : ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส : จัดกิจกรรมส่งเสริมการยึดถือคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต
- ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การกำกับดูแลที่ดีๆ การบริหารความเสี่ยงฯ การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ฯ และการบริหารทุนมนุษย์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปลูกจิตสำนึกและสร้างภาพลักษณ์สำคัญที่แสดงถึงวัฒนธรรม ค่านิยม กปภ. ด้าน “มุ่งเน้นคุณธรรม” ในการต่อต้านทุจริตในหน่วยงาน โดยนำหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และปลูกฝังให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้ความเข้าใจหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณผ่านช่องทางที่มีการเผยแพร่ Animation หรือ Motion Graphic ประจำปีของ กปภ.
๓. เพื่อให้ผู้บริหารนำเรื่องดังกล่าวไปถ่ายทอดและบอกต่อผู้ปฏิบัติงานผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของ กปภ.

แนวทางดำเนินการ

๑. กองกำกับดูแลกิจการที่ดี ได้จัดทำสื่อการให้ความรู้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณเผยแพร่ผ่าน Animation หรือ Motion Graphic ประจำปี จำนวน ๓ เรื่อง ได้แก่ ๑) ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ๒) คุณธรรมและจริยธรรม และ ๓) ๕ ให้อด้วยบริการ โดยให้พนักงานสามารถเข้าไปศึกษาและดาวน์โหลดข้อมูลในเว็บไซต์ของ ศปท.กปภ.
๒. ให้ทุกหน่วยงานนำสื่อ Animation หรือ Motion Graphic ทั้ง ๓ เรื่องไปประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และให้ความรู้แก่พนักงานในสังกัดผ่านช่องทางต่างๆ ของ กปภ. ได้แก่ Application Line Facebook เว็บไซต์ การประชุมสนทนายามเช้า (Morning Talk) การประชุมสายงาน การสัมมนา/อบรม เป็นต้น ทั้งนี้ หน่วยงานแจ้งเวียนให้พนักงานสามารถเข้าไปเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางเว็บไซต์ของ ศปท.กปภ. (<http://anticor.pwa.co.th>)
๓. ให้ กองกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- กองกำกับดูแลกิจการที่ดี
- สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕)
- สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท., รผผ., รผง., รผว. และ รผบ.
- กปภ.ข.
- ฝ่าย/สำนัก
- กอง/กปภ.สาขา

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
๑. การให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณจริยธรรมผ่านช่องทางการสื่อสาร (จำนวนช่องทาง)	๓	๓	๓	๓	๓
๒. จำนวนครั้งในการให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณ จริยธรรม	๔	๔	๔	๔	๔

๑-๓ โครงการทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม

- ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม : ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส : จัดกิจกรรมส่งเสริมการยึดถือคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต

- ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การกำกับดูแลที่ดีๆ การบริหารความเสี่ยงๆ การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ๆ และการบริหารทุนมนุษย์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง กปภ. ที่ประกอบคุณงาม ความดี ทั้งในและนอกหน้าที่จนเป็นที่ประจักษ์ ให้เป็นแบบอย่างที่ดีและปลุกกระแสการสร้างสังคมแห่งความดีอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้กระทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์อย่างกว้างขวางในสังคม กปภ. และสังคมทั่วไป

๓. เผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ ของ กปภ. เพื่อให้เป็นตัวอย่างของการทำความดี

แนวทางดำเนินการ

๑. ผวก. อนุมัติโครงการและคณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. แจ้งเวียนโครงการ “ทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี”

๒. คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. ส่งรายละเอียดโครงการให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละสายงาน เพื่อแต่งตั้งคณะทำงานหรือมอบหมายบุคคลในการรวบรวมและพิจารณาคัดเลือกผู้สมควรได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลในโครงการ “ทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี” เพื่อเป็นตัวแทนของแต่ละสายงาน

๓. ช่วงการเสนอชื่อและกลั่นกรอง

๓.๑ หัวหน้าหน่วยงาน

เสนอรายชื่อผู้บริหาร (ระดับหัวหน้างานขึ้นไป) พนักงาน และลูกจ้าง (รายเดือน, พื้นที่พิเศษ) ที่สมควรได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลในโครงการ “ทำดี มีผล คนยกย่องประจำปี” โดยเสนอผ่านความเห็นชอบตามสายงานการบังคับบัญชาจนถึงผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละสายงาน

๓.๒ ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละสายงาน (รผผ. รผว. รผง. รผบ. รปก.๑-๕ และ ผชส. ผชล. ผขต. ผชท.)

แต่ละสายงานพิจารณาสรุปรายชื่อผู้สมควรได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลในโครงการ “ทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี” ทั้งระดับผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง (รายเดือน, พื้นที่พิเศษ) เป็นตัวแทนของแต่ละสายงานเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นบุคคลในโครงการ “ทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี”

๓.๓ จัดส่งกองกำกับดูแลกิจการที่ดี ผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)

เพื่อรวบรวมนำเสนอคณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. พิจารณาคัดเลือกรอบสุดท้าย

๔. คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. ประชุมพิจารณาคัดเลือกบุคคลในโครงการ “ทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี” ทั้งระดับผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง (รายเดือน, พื้นที่พิเศษ) พร้อมพิจารณารางวัล “ทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี”

๕. คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. ประกาศรายชื่อบุคคลในโครงการ “ทำดี มีผลคนยกย่อง ประจำปี” และบุคคลในโครงการ “ทำดี มีผลคนยกย่อง ประจำปี” เข้ารับรางวัลในวันครบรอบสถาปนา กปภ. (๒๘ กุมภาพันธ์ของทุกปี)

๖. ให้ กองกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- กองกำกับดูแลกิจการที่ดี
- คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ.

งบประมาณ

รายละเอียด	คาดการณ์ (ล้านบาท)					รวม
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	
งบประมาณลงทุน	-	-	-	-	-	-
งบประมาณทำการ	๐.๑	๐.๑	๐.๑	๐.๑	๐.๑	๐.๕
รวม	๐.๑	๐.๑	๐.๑	๐.๑	๐.๑	๐.๕

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- การมอบรางวัลบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกในโครงการเสร็จสิ้นภายในกำหนด	วัน สถาปนา กปภ. ๒๘ ก.พ. ของทุกปี	วัน สถาปนา กปภ. ๒๘ ก.พ. ของทุกปี	วัน สถาปนา กปภ. ๒๘ ก.พ. ของทุกปี	วัน สถาปนา กปภ. ๒๘ ก.พ. ของทุกปี	วัน สถาปนา กปภ. ๒๘ ก.พ. ของทุกปี

๒. มั่นใจคุณภาพ (มั่น)

๒-๑ การสื่อสารด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มั่น : มั่นใจคุณภาพ

- ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
- มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง นโยบายและเป้าหมาย รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา รวมถึงสร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมเอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้อยากทำงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยงเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
- ทำงานเป็นทีม

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การกำกับดูแลที่ดี การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารทุนมนุษย์ การจัดการความรู้ และการตรวจสอบภายใน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสื่อสาร ส่งเสริม สร้างพฤติกรรมที่สนับสนุนวัฒนธรรมด้านความเสี่ยงที่มุ่งตอบสนองและส่งเสริมค่านิยมองค์กร
๒. เพื่อส่งเสริม สื่อสารให้ผู้บริหารและพนักงานรับทราบและตระหนักถึงความสำคัญ เรื่องการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำวัน
๓. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร พนักงาน มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางดำเนินการ

๑. ฝ่ายบริหารความเสี่ยง (ผบส.) ได้จัดทำสื่อการให้ความรู้เรื่อง การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน โดยนำเสนอผ่านสื่อ Animation Infographic ซึ่งเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ ดังนี้

หัวข้อความรู้	ช่องทางการสื่อสาร
๑. Animation “การบริหารความเสี่ยง”	- website กองบริหารเสี่ยง “ https://rm.pwa.co.th/ ” - Line@ Risk PWA - facebook “จงชัย ระยะกฤษกร” - Youtube “การบริหารความเสี่ยง”
๒. Infographic “การบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ปี ๒๕๖๓”	- website กองบริหารเสี่ยง “ https://rm.pwa.co.th/ ” - ไลน์กลุ่มกองบริหารความเสี่ยง
๓. Infographic ภายใต้ชื่อคอลัมน์ “เรียนรู้เรื่อง HOT” จำนวน ๓ เรื่อง ได้แก่ - การควบคุมภายใน เผยแพร่เดือน มกราคม ๒๕๖๓ - การบริหารความเสี่ยง เผยแพร่เดือน มีนาคม ๒๕๖๓	- Line กปภ. ๕ กลุ่ม - สีสันข่าว - Facebook “จงชัย ระยะกฤษกร” - Website ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM)

หัวข้อความรู้	ช่องทางการสื่อสาร
- ระบบ PWA BCM เผยแพร่เดือน เมษายน ๒๕๖๓	“ https://km.pwa.co.th ” - Website ฝ่ายบริหารความเสี่ยง “ http://risk.pwa.co.th ”

๒. ให้ทุกหน่วยงานนำเรื่องการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในถ่ายทอดแก่พนักงานในสังกัด เช่น ส่งเสริมการทบทวนสถานการณ์ความเสี่ยงเพื่อให้ทุกคนทราบถึงความสัมพันธ์ และผลกระทบของความเสี่ยง ก่อนการตัดสินใจในการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการโครงการที่ได้รับมอบหมาย และร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ไขปรับปรุงผ่านการระดมสมอง เพื่อจัดทำ CSA/รายงานผลการติดตามแบบ ปย.๒ เป็นต้น โดยสอดแทรกในโครงการ/กิจกรรมการประชุมสายงาน การประชุมไตรมาส สันทนาการเช้า (Morning talk)

๓. ฝ่ายบริหารความเสี่ยง เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวม ประเมินผลโครงการต่อไป

หน่วยงานรับผิดชอบ

- หน่วยงานส่วนกลาง :
- ฝ่ายบริหารความเสี่ยง
 - รองผู้ว่าการ สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง)
 - ฝ่าย/สำนัก
 - กอง
- หน่วยงานส่วนภูมิภาค :
- รองผู้ว่าการ สายปฏิบัติการ
 - กปภ.ข.
 - กปภ.สาขา

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
๑. จำนวนครั้งในการสื่อสารเรื่อง การบริหารความเสี่ยงและควบคุม ภายใน	๔	๔	๔	๔	๔

๒-๒ โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มัน : มันใจคุณภาพ

- มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง นโยบายและเป้าหมายรวมถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา
- ทำงานเป็นทีม : สร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารสองทิศทางอย่าง ตรงไปตรงมาภายในองค์กร และรับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน
- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การบริหารทุนมนุษย์และการจัดการความรู้ฯ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร และพนักงานมีลักษณะค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสารแบบ ๒ ทิศทางฯ
๒. ส่งเสริมให้หน่วยงานร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์ทั้งประเด็นปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานประจำวันร่วมกันและเรื่องอื่นๆ
๓. เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันระหว่างกันมากขึ้น

แนวทางดำเนินการ

โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk) เป็นกิจกรรมที่เป็นการสื่อสารที่เป็นแบบ ๒ ทิศทางระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน และผู้บริหาร แบบไม่เป็นทางการ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ผู้บริหาร ระดับ ผอ.กอง หรือ ผจก.กปภ.สาขา จัดกิจกรรมพบปะพูดคุยระหว่างพนักงานในแต่ละหน่วยงานอย่าง ไม่เป็นทางการ เพื่อให้พนักงานในหน่วยงานเดียวกันได้มีโอกาสสนทนาพูดคุยกันได้ทุกเรื่องอย่างไม่เป็นทางการก่อนเวลาปฏิบัติงานปกติหรือหลังเวลาปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้ผู้บริหารเน้นรูปแบบของกิจกรรมโดยพยายามสื่อสารและรับฟังปัญหาจากพนักงานอย่างเข้าใจ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถสอบถามข้อสงสัยหรือแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่องกับผู้บริหารในเชิงปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์ ประเด็นปัญหา และอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำวันร่วมกัน รวมถึงเผยแพร่องค์ความรู้ต่างๆ ให้แก่หน่วยงานระดับ กอง/กปภ.สาขา อื่นๆ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป
๒. ให้ผู้บริหารส่งเสริม ปลุกฝังและถ่ายทอดประเด็น/องค์ความรู้ของ กปภ. ที่สำคัญ ให้แก่พนักงานในสังกัดทราบตาม แนวทางการสื่อสารผ่านผู้นำ/ผู้บริหารหน่วยงาน ดังนี้

ลำดับ	เรื่อง	ประเด็น
๑	วิสัยทัศน์ ค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยม	<ul style="list-style-type: none"> * ความสำคัญของวิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร/พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรตามกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์องค์กร * การถ่ายทอดวิสัยทัศน์/ค่านิยม/พฤติกรรมตามค่านิยมสู่ภาคปฏิบัติ และความเชื่อมโยงกับภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน * แนวทางการสื่อสารวิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร/พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ

ลำดับ	เรื่อง	ประเด็น
๒	การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	<ul style="list-style-type: none"> * การทบทวนสถานการณ์ความเสี่ยงก่อนการตัดสินใจในการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการโครงการที่ได้รับมอบหมาย * การร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ไขปรับปรุงผ่านการระดมสมองเพื่อจัดทำ CSA/รายงานผลการติดตามแบบ ปย.๒ * การส่งเสริมและปลูกฝังแนวคิดเรื่องคุณภาพและความรับผิดชอบต่อการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรและประเมินมาตรการควบคุมภายในลงไปในทุกกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร
๓	การเรียนรู้เรื่อง HOT หรือองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ.	<ul style="list-style-type: none"> * ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสายงาน * การเรียนรู้เรื่อง HOT และแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานประจำวันผ่านการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA การอบรมหรือศึกษาดูงาน เป็นต้น โดยมุ่งเน้นให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
๔	ผลการดำเนินงานเป้าหมาย ความคุ้มค่า	<ul style="list-style-type: none"> * แผนยุทธศาสตร์องค์กร แผนปฏิบัติการ การจัดสรรงบประมาณประจำปี * ติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ * แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน รวมถึงทบทวนกระบวนการทำงาน/การสร้างความคุ้มค่าในหน่วยงาน
๕	นโยบายความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กปภ.	<ul style="list-style-type: none"> * การเสริมสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ มีการบูรณาการให้สอดคล้องกับทิศทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กร (Corporate Governance) โดยยึดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กปภ.
๖	วัฒนธรรม ค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> * การส่งเสริม ปลูกฝังและถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและไม่ทนต่อการทุจริตพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตขององค์กร
๗	การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ของ กปภ.	<ul style="list-style-type: none"> * แนวทางการสื่อสารการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นย้ำให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นขององค์กร เช่น เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (ตามแผนงาน ๒-๔) ภัยแล้ง Covid-๑๙ หรือเรื่องสำคัญต่อองค์กร ฯลฯ
๘	เรื่องทั่วไปขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> * การสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร การสร้างผลงานและจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร ให้แก่พนักงานทราบ เข้าใจสภาพขององค์กร ปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการทำงาน สร้างความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบต่อและเพิ่มจิตสำนึกของพนักงานในเรื่องที่ควรปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยยึดแนวทางปฏิบัติตามค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยมขององค์กร

๓. กิจกรรมสนทนายามเช้าสามารถจัดกิจกรรมก่อนเริ่มปฏิบัติงานปกติในช่วงเช้าหรือตามช่วงเวลาที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงานในระดับ กอง/กปภ.สาขา เป็นประจำ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง โดยใช้เวลาตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

๔. ให้ หน่วยงานระดับ กอง/กปภ.สาขา ที่จัดกิจกรรม เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงานและส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ความถี่ของโครงการ

อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อเดือน

หมายเหตุ : กรณีหน่วยงานในสังกัดสายงาน รพว. และ ผชต. มีพนักงานในสังกัดไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดติดต่อกันหลายเดือน อนุโลมให้จัดกิจกรรมอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อไตรมาส

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- กอง
- กปภ.สาขา

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- ร้อยละของหน่วยงานระดับกองและ กปภ.สาขา จัดกิจกรรมทุกเดือน ($\geq ๙๐\%$)	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

๒-๓ โครงการประชุมสายงาน

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มัน : มันใจคุณภาพ

- จิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง นโยบายและเป้าหมายรวมถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา

- ทำงานเป็นทีม : สร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารสองทิศทางอย่าง ตรงไปตรงมาภายในองค์กร และรับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การกำกับดูแลที่ดีๆ การบริหารทุนมนุษย์และการจัดการความรู้ๆ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร และพนักงานมีลักษณะค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสารแบบ ๒ ทิศทางๆ
๒. เพื่อถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงลงสู่ผู้บริหารระดับต้นและพนักงาน
๓. ส่งเสริมให้หน่วยงานร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์ทั้งประเด็นปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานประจำวันร่วมกันและเรื่องอื่นๆ
๔. เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันระหว่างกันมากขึ้น

แนวทางดำเนินการ

๑. โครงการประชุมสายงาน เป็นกิจกรรมที่เป็นการสื่อสารที่เป็นแบบสองทิศทางระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน และผู้บริหาร **แบบเป็นทางการ** มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

๑.) สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕)

ให้ รปภ.๑-๕ ไปประชุม/ตรวจเยี่ยม กปภ.ข.และ กปภ.สาขา ในสังกัด (นอกจากการประชุมไตรมาส) รายละเอียด ดังนี้

๑.๑) กปภ.ข. ให้ รปภ.๑-๕ ไปประชุม/ตรวจเยี่ยมพนักงานในสังกัด กปภ.ข. (ไม่รวมพนักงาน กปภ.สาขา) อย่างน้อย กปภ.ข. ในสังกัด **กปภ.ข.ละ ๑ ครั้ง**

๑.๒) กปภ.สาขา ให้ รปภ.๑-๕ ไปประชุม/ตรวจเยี่ยม กปภ.สาขา ในสังกัด **จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ กปภ.สาขา**

๒.) สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) (สายงานผู้ว่าการ ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท. และสายงานรองผู้ว่าการ ได้แก่ รผผ., รผง., รผว., รผบ.)

รอง ผวก. / ผช.ผวก. หัวหน้าสายงานประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาภายในสังกัด ได้แก่ ผช.ผวก. ผอ.ฝ่าย/ผอ.สำนัก ผอ.กอง (ไม่รวมพนักงานระดับปฏิบัติการ) อย่างน้อยจำนวน **๒ ครั้ง**

๓.) กปภ.ข.

ให้ ผอ.กปภ.ข. ประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาภายในสังกัด ได้แก่ ผช.ผอ.กปภ.ข. ผอ.กอง หัวหน้างาน พนักงาน และลูกจ้าง อย่างน้อยจำนวน **๒ ครั้ง**

๔.) ฝ่าย/สำนัก

ให้ ผอ.ฝ่าย/สำนัก ประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาภายในสังกัด ได้แก่ ผอ.กอง หัวหน้างาน พนักงาน และลูกจ้าง อย่างน้อยจำนวน **๒ ครั้ง**

๒. ทั้งนี้ ในการประชุมดังกล่าวให้ผู้บริหารส่งเสริม ปลูกฝังและถ่ายทอดประเด็น/องค์ความรู้ของ กปภ. ที่สำคัญให้แก่พนักงานในสังกัดทราบตามแนวทางการสื่อสารผ่านผู้นำ/ผู้บริหารหน่วยงาน ดังนี้

ลำดับ	เรื่อง	ประเด็น
๑	วิสัยทัศน์ ค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยม	<ul style="list-style-type: none"> * ความสำคัญของวิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร/พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรตามกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์องค์กร * การถ่ายทอดวิสัยทัศน์/ค่านิยม/พฤติกรรมตามค่านิยมสู่ภาคปฏิบัติ และความเชื่อมโยงกับภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน * แนวทางการสื่อสารวิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร/พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ
๒	การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	<ul style="list-style-type: none"> * การทบทวนสถานการณ์ความเสี่ยงก่อนการตัดสินใจในการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการโครงการที่ได้รับมอบหมาย * การร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ไขปรับปรุงผ่านการระดมสมองเพื่อจัดทำ CSA/รายงานผลการติดตามแบบ ปย.๒ * การส่งเสริมและปลูกฝังแนวคิดเรื่องคุณภาพและความรับผิดชอบต่อการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรและประเมินมาตรการควบคุมภายในลงไปในทุกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร
๓	การเรียนรู้เรื่อง HOT หรือองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ.	<ul style="list-style-type: none"> * ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสายงาน * การเรียนรู้เรื่อง HOT และแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานประจำวันผ่านการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA การอบรมหรือศึกษาดูงาน เป็นต้น โดยมุ่งเน้นให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
๔	ผลการดำเนินงานเป้าหมาย ความคุ้มค่า	<ul style="list-style-type: none"> * แผนยุทธศาสตร์องค์กร แผนปฏิบัติการ การจัดสรรงบประมาณประจำปี * ติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ * แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน รวมถึงทบทวนกระบวนการทำงาน/การสร้างความคุ้มค่าในหน่วยงาน
๕	นโยบายความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กปภ.	<ul style="list-style-type: none"> * การเสริมสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ มีการบูรณาการให้สอดคล้องกับทิศทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กร (Corporate Governance) โดยยึดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กปภ.
๖	วัฒนธรรม ค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> * การส่งเสริม ปลูกฝังและถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและไม่ทนต่อการทุจริตพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตขององค์กร
๗	การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ของ กปภ.	<ul style="list-style-type: none"> * แนวทางการสื่อสารการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นย้ำให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นขององค์กร เช่น เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (ตามแผนงาน ๒-๔) ภัยแล้ง Covid-๑๙ หรือเรื่องสำคัญต่อองค์กร ฯลฯ

ลำดับ	เรื่อง	ประเด็น
๘	เรื่องทั่วไปขององค์กร	* การสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร การสร้างผลงานและจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อและความรักองค์กร ให้แก่พนักงานทราบ เข้าใจสภาพขององค์กร ปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการทำงาน สร้างความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบต่อและเพิ่มจิตสำนึกของพนักงานในเรื่องที่ควรปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยยึดแนวทางปฏิบัติตามค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยมขององค์กร

๓. ให้ หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรม เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงาน และส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ความถี่ของโครงการ

ตามที่กำหนดของแต่ละหน่วยงาน

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- สายงานปฏิบัติการ (รปก.๑-๕)
- สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) (สายงานผู้ว่าการ ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท. และสายงานรองผู้ว่าการ ได้แก่ รผผ., รผง., รผว., รผบ.)
- กปภ.ข.
- ฝ่าย/สำนัก

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- ร้อยละของหน่วยงานมีการประชุมตามแผนที่กำหนด (≥ ๙๐%)	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

๒-๔ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มัน : มันใจคุณภาพ

- มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : ส่งเสริมและปลูกฝังแนวคิดเรื่องคุณภาพและความรับผิดชอบต่อการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรและประเมินมาตรการควบคุมภายในลงไปในทุกกระบวนการ โดยบูรณาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในองค์กร รวมถึงสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง นโยบายและเป้าหมาย รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารทุนมนุษย์ และการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะความสามารถรายบุคคล (Core Competency) ให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กรดิจิทัล (PWA ๔.๐) ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสนใจที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะและเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ กปภ. ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
๓. เพื่อสื่อสาร เผยแพร่และสร้างความเข้าใจให้พนักงานตระหนักและเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร
๔. เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กองประเมินผลบุคคล) ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและเพิ่มเติมสมรรถนะความสามารถของตำแหน่งงาน (Position Competency : PC) คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาประกอบการประเมินสมรรถนะความสามารถของพนักงานระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ (ขั้น ๑-๙) ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานส่วนใหญ่ขององค์กร โดยมุ่งเน้นให้พนักงานนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร
๒. สำนักวิทยากร กปภ. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารด้านนำเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อจัดหลักสูตรฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มสมรรถนะความสามารถด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น
๓. สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ (กองสื่อสารองค์กร) ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารและรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้แก่พนักงานทราบและเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยเผยแพร่ผ่าน Social Media และสื่อภายใน กปภ.
๔. กองศูนย์ข้อมูลและแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเมินความพึงพอใจในการใช้บริการระบบสารสนเทศ ของ กปภ. และนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม
๕. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กองกิจการสัมพันธ์) ประเมินการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรรวมถึงความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ
๖. ให้ หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรม เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงาน และส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ผู้รับผิดชอบ

- ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กองประเมินผลบุคคล)
- สำนักวิทยากร กปภ.
- สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ (กองสื่อสารองค์กร)
- กองศูนย์ข้อมูลและแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กองกิจการสัมพันธ์)

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	คาดการณ์ (ล้านบาท)				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
๑. การทบทวน Competency ดิจิทัลแล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด (คะแนน*)	๕	๕	๕	๕	๕
๒. จำนวนครั้งในการสื่อสารความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒

หมายเหตุ : * ระดับ ๑ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับหรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐%
ระดับ ๒ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๖๑-๗๐%
ระดับ ๓ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๗๑-๘๐%
ระดับ ๔ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๘๑-๙๐%
ระดับ ๕ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๙๑-๑๐๐%

๒-๕ โครงการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านการจัดการความรู้และความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานของผู้นำ/ผู้บริหาร กปภ.

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มัน : มันใจคุณภาพ

- มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากร่างงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

- ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรม การเรียนรู้ที่ยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม

- แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การกำกับดูแลที่ดี การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ การพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารทุนมนุษย์และการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้นำ/ผู้บริหารของ กปภ. เป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสาร/ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการจัดการความรู้ให้กับพนักงานได้เกิดความรู้ ความเข้าใจทั่วทั้งองค์กร

๒. เพื่อให้ผู้นำ/ผู้บริหารของ กปภ. มีบทบาทในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้พนักงานเกิดพฤติกรรมพึงประสงค์ ตระหนัก และใส่ใจการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. กลุ่มผู้สื่อสาร ดังนี้

๑.๑ ผู้นำ/ผู้บริหารระดับสูง : ผู้ว่าการ สื่อสาร/ถ่ายทอด วิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการจัดการความรู้ขององค์กร

๑.๒ ผู้บริหารระดับหัวหน้าสายงาน : รองผู้ว่าการ/ผู้ช่วยผู้ว่าการ ถ่ายทอดองค์ความรู้/ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสายงาน โดยพิจารณาคัดเลือกจากความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงาน หรือความรู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่จากคณะทำงานคัดเลือกและเผยแพร่ความรู้ของ กปภ. (เรียนรู้เรื่อง HOT)

๒. กลุ่มถ่ายทอด ดังนี้

- ผู้บริหารระดับหน่วยงาน : ผู้อำนวยการสำนัก/ฝ่าย/กอง และหัวหน้างานร่วมถ่ายทอดและแจ้งให้พนักงานในสังกัดรับทราบผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ

๓. ขอบเขตของเนื้อหา/ข้อมูลที่ใช้สื่อสาร (Content) ดังนี้

๓.๑ ตอนกลุ่มผู้นำ/ผู้บริหารระดับสูง

แนวทางของเนื้อหา - วิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการจัดการความรู้ขององค์กร

๓.๒ ตอนผู้บริหารระดับหัวหน้าสายงาน

แนวทางของเนื้อหา - ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงาน/ความรู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่จากคณะกรรมการคัดเลือกและเผยแพร่ความรู้ของ กปภ. (เรียนรู้เรื่อง HOT)

๔. ช่องทางการสื่อสาร/ถ่ายทอด ดังนี้

๔.๑ เว็บไซต์/เว็บบอร์ดภายใน

๔.๒ Email

๔.๓ Social Media (Facebook กลุ่ม Line ผู้บริหาร/พนักงาน)

๔.๔ การประชุมสายงาน เช่น ประชุมไตรมาส เป็นต้น

๔.๕ กิจกรรม Morning Talk ฯลฯ

๕. วิธีการนำโครงการฯ ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ประสาน/แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการถ่ายทอดกิจกรรมในโครงการฯ ผ่านช่องทางการสื่อสารตามข้อ ๔

๕.๒ ประสาน/แจ้งเวียนให้ผู้บริหารระดับ สำนัก/ฝ่าย/กอง และหัวหน้างานร่วมถ่ายทอดโดยนำ Infographic หรือความรู้ที่ได้รับมาแจ้ง/สื่อสารและสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในสังกัดรับทราบผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของหน่วยงาน

๖. จัดทำแบบฟอร์มสำรวจการรับรู้และความเข้าใจผลการดำเนินงานตามโครงการฯ ของพนักงานร่วมกับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กองกิจการสัมพันธ์ (กกส.) ผ่านช่องทางแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘

๗. แจ้งเวียนให้หน่วยงานต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ ติดตามและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดนำเสนอตามสายงาน แล้วจัดส่งให้ กกส. เพื่อรวบรวมและนำเสนอให้ กบอ. ประเมินผลต่อไป

๘. สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ความถี่ของโครงการ

การสื่อสาร/ถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงาน/หรือความรู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่จากคณะกรรมการคัดเลือกและเผยแพร่ความรู้ของ กปภ. จำนวน ๑ เรื่อง/เดือน ยกเว้นในเดือนที่ ๑ จะมีการสื่อสาร/ถ่ายทอดจำนวน ๒ เรื่อง

แนวทางเนื้อหา		ผู้ถ่ายทอดโครงการฯ	กำหนดการ (ปีงบประมาณ)
ตอนผู้นำ/ ผู้บริหาร ระดับสูง	การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบายและ เป้าหมายการจัดการความรู้ขององค์กร	ผู้ว่าการ	ตุลาคม
ตอน ผู้บริหาร ระดับ หัวหน้า สายงาน	ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใน สายงาน/หรือความรู้ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เผยแพร่จากคณะทำงานคัดเลือกและ เผยแพร่ความรู้ของ กปภ. (เรียนรู้เรื่อง HOT)	รองผู้ว่าการ (บริหาร)	ตุลาคม
		รองผู้ว่าการ (แผน ยุทธศาสตร์)	พฤศจิกายน
		รองผู้ว่าการ ปฏิบัติการ ๑	ธันวาคม

แนวทางเนื้อหา		ผู้ถ่ายทอดโครงการฯ	กำหนดการ (ปีงบประมาณ)
ตอน ผู้บริหาร ระดับ หัวหน้า สายงาน	ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใน สายงาน/หรือความรู้ที่ได้รับการ คัดเลือกให้เผยแพร่จากคณะทำงาน คัดเลือกและเผยแพร่ความรู้ของ กปภ. (เรียนรู้เรื่อง HOT)	รองผู้ว่าการ ปฏิบัติการ ๒	มกราคม
		รองผู้ว่าการ ปฏิบัติการ ๓	กุมภาพันธ์
		รองผู้ว่าการ ปฏิบัติการ ๔	มีนาคม
		รองผู้ว่าการ ปฏิบัติการ ๕	เมษายน
		รองผู้ว่าการ (การเงิน)	พฤษภาคม
		ผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	มิถุนายน
		ผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสาร องค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	กรกฎาคม
		ผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	สิงหาคม

(หมายเหตุ เนื้อหาและกำหนดการถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้นำ/ผู้บริหารอาจมีการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม)

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้)
- ผู้ว่าราชการ
- สายงานปฏิบัติการ (รปก.๑-๕)
- สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) (สายงานผู้ว่าราชการ ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท. และสายงานรองผู้ว่าราชการ ได้แก่ รผผ., รผง., รผว., รผบ.)

งบประมาณ

รายละเอียด	คาดการณ์ (ล้านบาท)					รวม
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	
งบประมาณทำการ	๐.๒	๐.๒	๐.๒	๐.๒	๐.๒	๑.๐

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- ร้อยละของผู้บริหารที่สื่อสารถ่ายทอดนโยบายการปฏิบัติงานในสายงาน ๒ ครั้งต่อปี ($\geq ๙๐\%$)	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

๒-๖ การแลกเปลี่ยนความรู้บนระบบฐานความรู้องค์กร

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มั่น : มั่นใจคุณภาพ

- มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากร่างงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

- ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรม การเรียนรู้ที่ยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตุ้นหรือริเริ่มในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม

- แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารทุนมนุษย์และการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานในสายงานตามคู่มือกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญของ กปภ.

๒. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานในสายงานหรือองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ. ในระบบฐานความรู้องค์กร

๓. เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และการมุ่งเน้นนวัตกรรม

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) กำหนดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานในสายงานตามคู่มือกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญของ กปภ. หรือองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ. และจัดทำเป็นระบบฐานความรู้ของ กปภ.

๒. ทุกหน่วยงานสื่อสารหรือแจ้งให้พนักงานเข้าไปศึกษาและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในระบบฐานความรู้จากเว็บไซต์ KM ของ กปภ.

๓. แจ้งเวียนให้หน่วยงานต่างๆ ที่มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกี่ยวข้องในระบบฐานความรู้ของ กปภ. ติดตามและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานนำเสนอตามสายงานแล้วจัดส่งให้ กบอ. เพื่อรวบรวมและประเมินผลต่อไป

๔. สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- สำนักวิทยาการ กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้)
- กปภ.ช.
- ฝ่าย/สำนัก
- กอง/กปภ.สาขา

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- จำนวนหน่วยงานที่มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและแลกเปลี่ยนระบบฐานความรู้ (ร้อยละ ≥ ๘๐)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

๒-๗ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับหน่วยงานและระดับองค์กร

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มัน : มันใจคุณภาพ

- มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากทำงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

- ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรม การเรียนรู้ที่ยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตุ้นหรือริเริ่มในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม

- แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารทุนมนุษย์และการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมและถ่ายทอดให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ. ระดับหน่วยงาน

๒. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ. ระดับองค์กร

๓. เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และการมุ่งเน้นนวัตกรรม

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ให้ **ผู้บริหารระดับ ผอ.กปภ.ข. ผอ.ฝ่าย/สำนัก และ ผอ.กอง/ผจก.กปภ.สาขา** สื่อสารและถ่ายทอดให้พนักงานในสังกัดมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ. ระหว่างหน่วยงานผ่านการประชุมสายงาน การประชุมสนทนายามเช้า (Morning Talk) การประชุมไตรมาส เป็นต้น (ภายในองค์กร) และ

๒. ให้หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ. กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชน (ภายนอกองค์กร)

๓. ให้หน่วยงานระดับ กปภ.ข. ฝ่าย/สำนัก และกอง/กปภ.สาขา เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- กปภ.ข.
- ฝ่าย/สำนัก
- กอง/กปภ.สาขา

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- จำนวนหน่วยงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ร้อยละ \geq ๘๐)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

๒-๘ การนำ PDCA มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มั่น : มั่นใจคุณภาพ

- มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากร่างงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

- ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรม การเรียนรู้ที่ยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม

- แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การกำกับดูแลที่ดีๆ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงฯ การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ การพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารทุนมนุษย์และการจัดการความรู้ฯ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ยังมีจุดอ่อน/จุดวิกฤติที่ต้องควบคุมและแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น

๒. ส่งเสริมให้หน่วยงานนำองค์ความรู้ KM มาใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงานใน ความรับผิดชอบและปรับปรุงการปฏิบัติงานประจำวัน

๓. เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และการมุ่งเน้นนวัตกรรม

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ทุกหน่วยงานกำหนดกระบวนการทำงานของแต่ละสายงานตามคู่มือกระบวนการทำงานที่สำคัญให้เป็นปัจจุบันและตามสถานการณ์ของ กปภ. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ยังมีจุดอ่อน/จุดวิกฤติที่ต้องควบคุมและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๒. สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำองค์ความรู้ KM มาใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงานใน ความรับผิดชอบและปรับปรุงการปฏิบัติงานประจำวันโดยใช้ วงจร PDCA ซึ่งพนักงานสามารถเข้าไปศึกษาในระบบฐานความรู้องค์กรจากเว็บไซต์ KM ของ กปภ.

๓. แจ้งเวียนให้หน่วยงานต่างๆ ที่มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามวงจร PDCA ติดตามและ จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานนำเสนอตามสายงาน แล้วจัดส่งให้ กบอ. เพื่อรวบรวมและประเมินผลต่อไป

๔. สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตาม แบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- สำนักวิทยาการ กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้)
- กปภ.ข.
- ฝ่าย/สำนัก
- กอง/กปภ.สาขา

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- ร้อยละของหน่วยงานที่มี การปรับปรุง PDCA ($\geq ๘๐\%$)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

๒-๙ การกำหนดตัวชี้วัดบุคคลที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มัน : มันใจคุณภาพ

- กำหนดและถ่ายทอดวัตถุประสงค์องค์กร เป้าหมายและตัวชี้วัด ร่วมกับการประเมินความเสี่ยงองค์กร โดยถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : ส่งเสริมและปลูกฝังแนวคิดเรื่องคุณภาพและความรับผิดชอบต่อการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรและประเมินมาตรการควบคุมภายในลงไปในทุกกระบวนการ โดยบูรณาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในองค์กร รวมถึงสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง นโยบายและเป้าหมาย รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การกำกับดูแลที่ดีๆ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงๆ การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารทุนมนุษย์และการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) เรื่องการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นตัวชี้วัดของพนักงานทุกคน
๒. เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล (BSC) มาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมให้แก่พนักงาน
๓. เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และการมุ่งเน้นนวัตกรรม

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กองประเมินผลบุคคล) ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ด้านความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมในการปฏิบัติงานและให้ทุกหน่วยงานนำตัวชี้วัดเรื่องดังกล่าวมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (BSC) ประจำปี
๒. สำนักวิทยากร กปภ. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล (BSC) มาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้แก่พนักงาน
๓. ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล และ สำนักวิทยากร กปภ. เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงาน และส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กองประเมินผลบุคคล)
- สำนักวิทยากร กปภ.

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	คาดการณ์ (ล้านบาท)				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงตัวชี้วัดบุคคล (คะแนน*)	๕	๕	๕	๕	๕

หมายเหตุ : * ระดับ ๑ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับหรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐%
ระดับ ๒ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๖๑-๗๐%
ระดับ ๓ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๗๑-๘๐%
ระดับ ๔ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๘๑-๙๐%
ระดับ ๕ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๙๑-๑๐๐%

๒-๑๐ โครงการสื่อสารภาวะเปรียบเทียบที่เกี่ยวกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรม

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม

- ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม : ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

มั่น : มั่นใจคุณภาพ

- มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงาน ให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากทำงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้าง นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

- ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมา ประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรม การเรียนรู้อย่างยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่าง ให้กับพนักงาน กระตุ้นหรือรื้อนในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้ เกิดนวัตกรรม

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การกำกับดูแลที่ดี การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ การพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารทุนมนุษย์และการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อทบทวนและกำหนดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรมให้มีความ ครบคลุมตามหลักเกณฑ์ของ กปภ. และเป็นปัจจุบัน

๒. เพื่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบดังกล่าวผ่านช่องทาง การสื่อสารภายในของ กปภ. ให้พนักงานทราบทั่วทั้งองค์กรและยึดถือปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และชัดเจน

๓. เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมด้านการมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ฝ่ายกฎหมาย และ คณะกรรมการจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM-IM) ร่วมกันทบทวน และกำหนดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรมให้มีความครบคลุมตามหลักเกณฑ์ของ กปภ. และเป็นปัจจุบัน

๒. คณะทำงานจัดการนวัตกรรม (IM) สื่อสาร ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจเรื่อง กฎระเบียบดังกล่าวผ่านช่องทางสื่อสารภายในของ กปภ. ให้พนักงานทราบทั่วทั้งองค์กรก่อนประกาศหลักเกณฑ์ การพิจารณาผลงานการจัดการนวัตกรรมประจำปี

๓. ฝ่ายกฎหมาย และ สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา) เป็นผู้สรุปรายงานผล การดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- ฝ่ายกฎหมาย
- คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ.
- คณะทำงาน IM ของ กปภ.
- สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- ร้อยละของพนักงานรับรู้และเข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรม ($\geq 80\%$)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

๒-๑๑ โครงการมอบทุนวิจัย/รางวัลนวัตกรรม/QCC ดีเด่นของ กปภ.

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มั่น : มั่นใจคุณภาพ

- มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากร่างงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

- ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรม การเรียนรู้ที่ยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม

- แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การกำกับดูแลที่ดีๆ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงฯ การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ การพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารทุนมนุษย์และการจัดการความรู้ฯ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อที่จะนำความคิดสร้างสรรค์ มาพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรม หรือนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดเวลา ลดค่าใช้จ่าย เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือเพิ่มผลผลิต เป็นต้น

๒. สร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่ทำประโยชน์ สร้างชื่อเสียงให้กับ กปภ. โดยการยกย่องชมเชย ให้รางวัลหรือค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีลักษณะนิสัยในการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ รู้จักคิด วิเคราะห์ และนำเครื่องมือมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

แนวทางดำเนินการ

- ให้ สำนักวิทยากร กปภ. ดำเนินโครงการมอบทุนวิจัย/รางวัลนวัตกรรม/QCC ดีเด่นของ กปภ. ที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศ/สภาพแวดล้อม จัดกิจกรรมจูงใจ ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างและร่วมมือกับภายนอก ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM-IM) ประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณา ผลงานการจัดการนวัตกรรมประจำปี

๒. คณะทำงานจัดการนวัตกรรม (IM) เชิญชวนให้พนักงานขอรับทุนวิจัยและร่วมส่งผลงานเพื่อขอรับรางวัลนวัตกรรม/การบริหารจัดการโดยการควบคุมคุณภาพ (QCC) ดีเด่นของ กปภ.

๓. คณะทำงาน KM-IM ระดับสาขา/เขต/ภาคหรือส่วนกลาง ทำหน้าที่กลั่นกรองและคัดเลือก ผลงานนำเสนอคณะทำงาน IM พิจารณาผลงานที่สมควรได้รับรางวัลเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ KM-IM และ คณะกรรมการ กปภ. พิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติเงินรางวัล โดยจะมีพิธีมอบรางวัลในวันสถาปนา กปภ. เดือนกุมภาพันธ์ ของทุกปี

๔. **สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)** นำผลงานนวัตกรรม/การบริหารจัดการโดยการควบคุมคุณภาพ (QCC) ที่ได้รับรางวัลจาก กปภ. เผยแพร่ออกสู่สาธารณชนหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียของ กปภ. ได้แก่ กลุ่มลูกค้า คู่ค้า/ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ได้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมและในเชิงปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างองค์กรรัฐวิสาหกิจ ภาครัฐ และภาคเอกชน ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีโอกาขยายต่อยอดผลงานวิจัยและนวัตกรรมดังกล่าวไปสู่ระดับชาติต่อไป

๕. สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา) เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ.
- คณะทำงาน IM ของ กปภ.
- สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)

งบประมาณ

รายละเอียด	คาดการณ์ (ล้านบาท)					รวม
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	
งบประมาณลงทุน	-	-	-	-	-	-
งบประมาณทำการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕
รวม	๑	๑	๑	๑	๑	๕

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- โครงการมอบทุนวิจัยแล้วเสร็จตามแผนงานฯ (≥ ๙๐%)	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

๒-๑๒ โครงการส่งเสริมขีดชุกเกียรติวัตกร

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มัน : มันใจคุณภาพ

- มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากทำงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

- ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรม การเรียนรู้ที่ยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม

- แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ๆ การพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารทุนมนุษย์และการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์

๑. สร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่ทำงานที่ท้าทาย สร้างชื่อเสียงให้กับ กปภ. โดยส่งเสริมขีดชุกเกียรติ และมอบรางวัลให้แก่วัตกรที่ได้รับการคัดเลือกจาก กปภ.

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีลักษณะนิสัยในการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ รู้จักคิด วิเคราะห์ และนำเครื่องมือมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

๓. เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และการมุ่งเน้นนวัตกรรม

แนวทางดำเนินการ

๑. คณะกรรมการจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM-IM) คัดเลือกบุคคลของแต่ละหน่วยงานที่เหมาะสมกับการเป็นวัตกรจากผลงานและนวัตกรรมที่นำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานจนได้รับการยอมรับ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการของ กปภ.

๒. คณะทำงานจัดการนวัตกรรม (IM) จัดกิจกรรมส่งเสริมขีดชุกเกียรติและมอบรางวัลให้แก่วัตกรที่ได้รับการคัดเลือกจาก กปภ. ให้เป็นที่รู้จักอย่างทั่วถึง

๓. สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา) เผยแพร่วัตกรที่ได้รับการคัดเลือกจาก กปภ. ให้สาธารณชนหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียของ กปภ. ได้แก่ กลุ่มลูกค้า คู่ค้า/ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ได้รู้จักอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างองค์กรรัฐวิสาหกิจ ภาครัฐ และภาคเอกชน รวมถึงมีโอกาสขยายต่อยอดผลงานวิจัยและนวัตกรรมดังกล่าวไปสู่ระดับชาติต่อไป

๔. สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา) เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ.
- คณะทำงาน IM ของ กปภ.
- สำนักวิทยาการ กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- จำนวนกิจกรรมในโครงการส่งเสริม เขตชูเกียรตินวัตกรรมแล้วเสร็จ (ร้อยละ \geq ๘๐)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

๓. เพื่อสุขของปวงชน (เพื่อปวงชน)

๓-๑ โครงการ Big Cleaning Day

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

เพื่อปวงชน : เพื่อสุขของปวงชน

- มีจิตสาธารณะ

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การบริหารทุนมนุษย์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลักษณะค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านการร่วมมือระหว่างพนักงาน

๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามสะอาดตา สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมถึงสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่เข้ามาติดต่องานตามหลักกิจกรรม ๕ ส. "สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะและสร้างนิสัย"

๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกรักและเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

แนวทางดำเนินการ

๑. ดำเนินการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามสะอาดตา สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมถึงสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่เข้ามาติดต่องานตามหลักกิจกรรม ๕ ส. "สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะและสร้างนิสัย" โดยจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ หน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงให้สถานที่ทำงานมีความสวยงามมากขึ้น เช่น การทาสีอาคาร โรงรถ การตัดแต่งต้นไม้หรือหญ้าหน้าสำนักงาน เป็นต้น

๒. ให้ หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรม เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงาน และส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

หน่วยงานรับผิดชอบ

- หน่วยงานส่วนกลาง (กองบริการกลางเป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินการในส่วนกลาง)

- กปภ.ข. และกองในสังกัด

- กปภ.สาขา

ความถี่ของโครงการ

อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

งบประมาณ

- หน่วยงานส่วนกลาง (ใช้งบประมาณของกองบริการกลางที่ได้รับจัดสรร)
- กปภ.ข. (ใช้งบประมาณของหน่วยงาน)
- กปภ.สาขา (ใช้งบประมาณของหน่วยงาน)

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- โครงการ Big Cleaning Day แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (≥ ๙๐%)	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

๓-๒ โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ.

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

เพื่อปวงชน : เพื่อสุขของปวงชน

- ตั้งใจรับฟังลูกค้า : สร้างจิตสำนึกในการรับฟังลูกค้าอย่างเห็นอกเห็นใจ ทบทวนและปรับปรุง กลไกรับฟังเสียงของลูกค้า

- สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา : สำรวจความต้องการ ความคาดหวังและจัดให้มี ช่องทางการมีส่วนร่วมของลูกค้า เพื่อแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ รวมถึงสื่อสารสร้างภาพลักษณ์ และความเข้าใจ ในประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรให้กับลูกค้าหรือหน่วยงานภายนอกทราบ รวมถึงนำข้อร้องเรียนของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาวิเคราะห์ที่มาของปัญหา จัดลำดับความสำคัญ และวางแผนแก้ไขปัญหาย่างรวดเร็ว

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การกำกับดูแลที่ดีๆ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงฯ การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ฯ การบริหารทุนมนุษย์ การจัดการความรู้ฯ และการตรวจสอบภายใน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ. ไปปรับปรุงและพัฒนาระบบ การให้บริการที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและหน่วยงานภายใน กปภ.

๒. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของพนักงาน กปภ. ให้มีมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน เต็มใจที่จะให้บริการต่อลูกค้าและหน่วยงานภายใน กปภ. อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ที่ดียิ่งขึ้น

๓. เพื่อให้ทราบถึงความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความภักดี ของลูกค้าและหน่วยงานภายใน กปภ. ที่มีต่อกระบวนการให้บริการของ กปภ. ประจำปี

แนวทางดำเนินการ

๑. การให้บริการลูกค้าภายนอก

๑.๑ สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์/ฝ่ายประเมินผลองค์กร สำรวจความพึงพอใจ การให้บริการของหน่วยงานระดับ กปภ.ข. และ กปภ.สาขา ต่อลูกค้าประจำปี

๑.๒ หน่วยงานระดับ กปภ.ข. และ กปภ.สาขา นำผลสำรวจดังกล่าวมาเป็นตัวชี้วัด ประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรด้านกระบวนการให้บริการของ กปภ. ที่ผ่านมาและ ประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคล และเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๓ สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์/ฝ่ายประเมินผลองค์กรเป็นผู้สรุปรายงานผล การดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

๒. การให้บริการลูกค้าภายใน

๒.๑ หน่วยงานระดับฝ่าย/สำนักของส่วนกลางสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ. ต่อหน่วยงานภายใน กปภ. ประจำปี

๒.๒ หน่วยงานระดับฝ่าย/สำนักนำผลสำรวจดังกล่าวมาเป็นตัวชี้วัดประเมินผล การดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรด้านกระบวนการให้บริการของ กปภ. ที่ผ่านมา และประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายบุคคล เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒.๓ หน่วยงานระดับฝ่าย/สำนักของส่วนกลางเป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์/ฝ่ายประเมินผลองค์กร
- หน่วยงานระดับฝ่าย/สำนักของส่วนกลาง
- กปภ.ข.
- กปภ.สาขา

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- ลูกค้า/หน่วยงานภายใน กปภ. มีความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ. \geq ๔.๒๐ คะแนน *	๔.๒๐	๔.๒๒	๔.๒๔	๔.๒๖	๔.๒๘

หมายเหตุ : * คะแนนจากผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ. ต่อลูกค้าและหน่วยงานภายใน กปภ.

๓-๓ โครงการประปาทันใจ

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

เพื่อปวงชน : เพื่อสุขของปวงชน

- ตั้งใจรับฟังลูกค้า : สร้างจิตสำนึกในการรับฟังลูกค้าอย่างเห็นอกเห็นใจ ทบทวนและปรับปรุง กลไกรับฟังเสียงของลูกค้า

- สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา : สำรวจความต้องการ ความคาดหวังและจัดให้มีช่องทางการมีส่วนร่วมของลูกค้า เพื่อแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ รวมถึงสื่อสารสร้างภาพลักษณ์ และความเข้าใจ ในประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรให้กับลูกค้าหรือหน่วยงานภายนอกทราบ รวมถึงนำข้อร้องเรียนของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาวิเคราะห์ที่มาของปัญหา จัดลำดับความสำคัญ และวางแผนแก้ไขปัญหาย่างรวดเร็ว

หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers

- การกำกับดูแลที่ดี การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ การพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารทุนมนุษย์ การจัดการความรู้ และการตรวจสอบภายใน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ กปภ.ทุกสาขา ทั่วประเทศบริหารจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า ด้วยมาตรฐานเดียวกัน

๒. เพื่อลดความไม่พึงพอใจของลูกค้าด้วยการสื่อสารที่ดี สร้างความพึงพอใจด้วยการแก้ไขปัญหา ที่รวดเร็ว เรียบร้อย และสร้างความประทับใจด้วยการตรวจสอบข้อมูลป้อนกลับ

๓. เพื่อสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรในมิติ “องค์กรยุคใหม่ให้บริการประทับใจ”

๔. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริการให้บรรลุวิสัยทัศน์ กปภ. รองรับการปรับอัตราค่าน้ำ ในอนาคต

แนวทางดำเนินการ

๑. จัดทำรถจักรยานยนต์และเสื้อแจ็กเก็ตให้มีสเตอร์ประจำเดินทางไปปฏิบัติงานพบลูกค้าและ แก้ไขปัญหา

๒. มีสเตอร์ประจำพื้นที่พบลูกค้าตามข้อกำหนด

๓. กปภ.สาขา (ศูนย์ประปาทันใจ) จัดการข้อร้องเรียนภายในระยะเวลาตามมาตรฐานการให้บริการ แก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของลูกค้า (SLA)

๔. ประเมินประสิทธิผลโครงการประปาทันใจเพื่อพิจารณาทบทวน/ปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

๕. สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์ม ที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ทำทุกปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

- สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์

- กปภ.ข.

- กปภ.สาขา

งบประมาณ

รายละเอียด	คาดการณ์ (ล้านบาท)					รวม
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	
งบประมาณลงทุน	-	-	-	-	-	-
งบประมาณทำการ	-	๐.๓	๐.๓	๐.๓	๐.๓	๐.๘
รวม	-	๐.๓	๐.๓	๐.๓	๐.๓	๐.๘

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
- ลูกคามีความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนของ กปภ. ≥ ๓.๕๐ คะแนน *	๓.๕๐	๓.๕๐	๓.๕๐	๓.๕๐	๓.๕๐

หมายเหตุ : * คะแนนจากผลการสำรวจหัวข้อความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียน