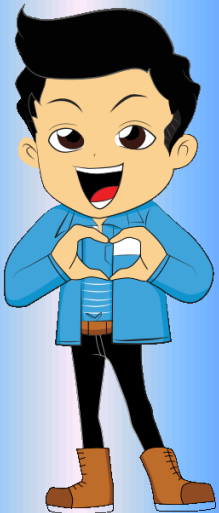




การประปาส่วนภูมิภาค
Provincial Waterworks Authority

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร การประปาส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔



ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
กองกิจการสัมพันธ์

สารบัญ

	หน้า
๑. บทนำ	๑
๒. ข้อมูลขององค์กร	๑
๓. หลักการและเหตุผล	๕
๔. แผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๔	
๔.๑ แผนงาน ตัวชี้วัดและเป้าหมายในภาพรวม	๖
๔.๒ แผนการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๔	๖
๔.๓ สรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๔	๘
๑. มุ่งเน้นคุณธรรม (มุ่ง)	
๑-๑ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต (ประกาศเจตจำนงสุจริต)	๑๒
๑-๒ การให้ความรู้เรื่องหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณผ่าน Animation หรือ Motion Graphic ประจำปี	๑๕
๑-๓ โครงการทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี	๑๗
๒. มั่นใจคุณภาพ (มั่น)	
๒-๑ การสื่อสารด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	๒๐
๒-๒ โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)	๒๓
๒-๓ โครงการประชุมสายงาน	๒๗
๒-๔ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	๓๑
๒-๕ โครงการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านการจัดการความรู้และความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานของผู้นำ/ผู้บริหาร กปภ.	๓๔
๒-๖ การแลกเปลี่ยนความรู้บนระบบฐานความรู้องค์กร	๓๘
๒-๗ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับหน่วยงานและระดับองค์กร	๔๐
๒-๘ การนำ PDCA มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	๔๔
๒-๙ การกำหนดตัวชี้วัดบุคคลที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์และ การจัดการนวัตกรรม	๔๖
๒-๑๐ โครงการสื่อสารกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรม	๔๘
๒-๑๑ โครงการมอบทุนวิจัย/รางวัลนวัตกรรม/QCC ดีเด่นของ กปภ.	๕๑
๒-๑๒ โครงการส่งเสริมเชิดชูเกียรตินวัตกรรม	๕๓

สารบัญ

หน้า

๓. เพื่อสุขของปวงชน (เพื่อปวงชน)

๓-๑ โครงการ Big Cleaning Day

๕๓

๓-๒ โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ.

๕๕

๓-๓ โครงการประปาทันใจ

๕๘

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. บทนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นภายใต้แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ให้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้แก่ผู้บริหารและพนักงาน กปภ. ตระหนักถึงความสำคัญในการสื่อสาร ถ่ายทอด นำไปยึดถือปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์กร โดยกระบวนการจัดทำได้บูรณาการแผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. และแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ตลอดจนแผนงานสำคัญต่างๆ เช่น แผนการจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมของ กปภ. แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของ กปภ. แผนปฏิบัติการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ กปภ. และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น กำหนดให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๔ ในไตรมาส ๔ จากหน่วยงานต่างๆ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และสามารถรวบรวมผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งความต้องการสนับสนุนของหน่วยงานในด้านต่างๆ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรมได้อย่างสมบูรณ์ ครบถ้วน เพื่อนำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในปีต่อไป

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. ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับ หรือต่อเนื่องกับธุรกิจประปา

ค่านิยมองค์กร (Core Values)

“มุ่ง-มั่น-เพื่อปวงชน”

ตารางที่ ๑ ค่านิยมของ กปภ.

ค่านิยมของ กปภ.	พฤติกรรมตามค่านิยม
มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม	๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
	๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส
	๓. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
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. การกำหนดแนวทางและวิธีปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบพร้อมตัวชี้วัดและบทลงโทษ ๒. สื่อสารสองทิศทางสร้างความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติ กฎเกณฑ์อย่างสม่ำเสมอ ๓. ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ๔. ประเมินผลและให้คุณให้โทษอย่างเที่ยงธรรมและโปร่งใส
๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส	๑. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ๒. ไม่ใช้เวลางานหรือทรัพย์สินขององค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนตน ๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมการยึดถือคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต
๓. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	๑. ใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า ๒. กำกับดูแลการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร เสมือนทรัพย์สินของตนเอง ๓. ตัดสินใจโดยยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

พฤติกรรมของพนักงานทุกคน	*พฤติกรรมของผู้บริหารทุกคน
มโนใจคุณภาพ	
๔. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด	๑. กำหนดคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัด ๒. สร้างความเข้าใจในคู่มือการปฏิบัติงาน และกำกับดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด รวมทั้งพิจารณาถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ๓. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานและมาตรการควบคุมภายในที่กำหนด โดยสอบทานความเสี่ยงและผลการปฏิบัติงาน ๔. สนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานที่กำหนด
๕. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ	๑. กำหนดและถ่ายทอดวัตถุประสงค์องค์กร เป้าหมายและตัวชี้วัด ร่วมกับการประเมินความเสี่ยงขององค์กร โดยถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๒. ส่งเสริมและปลูกฝังแนวคิดเรื่องคุณภาพและความรับผิดชอบต่อการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรและประเมินมาตรการควบคุมภายในลงไปในทุกกระบวนการโดยบูรณาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในองค์กร ๓. สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากทำงานและอยากคิด เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ๔. ให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงาน ๕. จูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยยกย่อง ชมเชยให้เป็นที่ปรากฏ ๖. สื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง นโยบายและเป้าหมายรวมถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา
๖. ทำงานเป็นทีม	๑. สร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารสองทิศทางอย่างตรงไปตรงมาภายในองค์กร และรับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ๒. นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พฤติกรรมของพนักงานทุกคน	*พฤติกรรมของผู้บริหารทุกคน
๗. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑. สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ๒. จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ๓. ผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม
๘. แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	๑. กระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานให้มีการสอนงาน (Coaching) และแบ่งปัน (Sharing) ทักษะการปฏิบัติงานระหว่างกัน ๒. จัดให้มีการประกาศ ยกย่อง ชมเชย พนักงานที่มีการเผยแพร่หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ดีเด่น
เพื่อสุขของปวงชน	
๙. ตั้งใจรับฟังลูกค้า	๑. สร้างจิตสำนึกในการรับฟังลูกค้าอย่างเห็นอกเห็นใจ ๒. ทบทวนและปรับปรุงกลไกรับฟังเสียงของลูกค้า
๑๐. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา	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 เป็นหลักชี้นำพฤติกรรมของผู้บริหารและพนักงาน 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 เพื่อให้เป็นหลักชี้นำพฤติกรรมถ่ายทอดสู่พนักงานในการเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ในกระบวนการปฏิบัติงานดังกล่าว จากเดิม ๓๖ พฤติกรรม เป็น ๓๗ พฤติกรรม โดยมีการปรับปรุงเนื้อหาพฤติกรรมด้วย

แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ มีการทบทวน และกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมตามค่านิยมเป็นสำคัญ ซึ่งคณะกรรมการ กปภ. มีมติเห็นชอบแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ ในการประชุม คณะกรรมการ กปภ. เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ โดยสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน คือ

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

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ภายใต้อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าวมีหลากหลายกิจกรรมที่เสริมสร้างการรับรู้/การแสดงออกของพนักงาน ลูกจ้างและ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อค่านิยม พฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะแสดงให้เห็นตามแผนงาน ตัวชี้วัดและเป้าหมายในภาพรวม รวมถึงรายละเอียดของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ดังกล่าว เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อเสริมสร้างระดับการรับรู้/การแสดงออกของพนักงานต่อค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ที่พนักงานทุกระดับปฏิบัติตามที่องค์กรคาดหวัง ในระยะยาว ดังนี้

๔. แผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๔

๔.๑ แผนงาน ตัวชี้วัดและเป้าหมายในภาพรวม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของแผนงาน	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๔
๑. เพื่อให้การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. โดยมีกระบวนการสอดคล้องตามหลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers ๘ ด้าน	๑. ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร	๑. ≥ ๓.๙๐ คะแนน
	๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ	๒. ≥ ๔.๑๐ คะแนน
๒. เพื่อยกระดับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง	๓. ร้อยละของจำนวนบุคลากร กปภ. ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง	๓. ≥ ร้อยละ ๘๐
๓. เพื่อให้มีข้อมูลในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ เพื่อนำไปปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการดังกล่าว	๔. ระดับความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับต่อการปฏิบัติตามพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ที่องค์กรคาดหวัง	๔. ≥ ๔.๑๐ คะแนน

๔.๒ แผนการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๔

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการภายใน ปี ๒๕๖๔ (ไตรมาส)			
	๑	๒	๓	๔
๑. ศึกษา วิเคราะห์และกำหนดพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมที่องค์กรคาดหวังตามหลักเกณฑ์ SE-AM (Enablers ๘ ด้าน) กำหนด				
๒. ยกระดับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรโดยจัดทำแผนงานฯ ที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง				
๓. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร - กำหนดช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมในเรื่องค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ SE-AM (Enablers ๘ ด้าน) ที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวังและเหมาะสมสำหรับแต่ละกลุ่มบุคลากร				

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ ภายใน ปี ๒๕๖๔ (ไตรมาส)			
	๑	๒	๓	๔
- สื่อสารเรื่องค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวังตามช่องทางที่กำหนด				
- กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการรับรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับ เปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง				
- กำหนดตัวชี้วัดที่จะใช้ในการขับเคลื่อนการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง				
- ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง				
๔. ติดตามและประเมินผล				
- การรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร				
- ความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร				
- จำนวนบุคลากร กปภ. ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง				
- ความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติตามพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง				

๔.๓ สรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
ของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๔

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	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔
	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 ครั้งต่อปี)
	๑-๓ โครงการทำดี มีผล คนยกย่อง	- กองกำกับดูแลกิจการที่ดี - คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและ คุณธรรมของ กปภ.	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๒	มั่นใจคุณภาพ (มัน)		
	๒-๑ การสื่อสารด้านการบริหาร ความเสี่ยงและควบคุมภายใน	- ฝ่ายบริหารความเสี่ยง - รองผู้ว่าการ สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) - รองผู้ว่าการ สายปฏิบัติการ - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา	ไตรมาสละ ๑ ครั้ง (อย่างน้อย ๔ ครั้งต่อปี)

ค่านิยม กปภ.	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	ความถี่ของโครงการ/ ระยะเวลาดำเนินการ
	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 (ระบุในแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร)
	๒-๔ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	- ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กองประเมินผลบุคคล) - สำนักวิทยาการ กปภ. - สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ (กองสื่อสารองค์กร) - กองศูนย์ข้อมูลและแผนเทคโนโลยี สารสนเทศ - ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กองกิจการสัมพันธ์)	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔
	๒-๕ โครงการสื่อสารและถ่ายทอด นโยบายด้านการจัดการความรู้และความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงาน ของผู้นำ/ผู้บริหาร กปภ.	- สำนักวิทยาการ กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) - ผู้ว่าการ - สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) - สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) (สายงานผู้ว่าการ ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท. และสายงานรองผู้ว่าการ ได้แก่ รผผ., รผง., รผว., รผบ.)	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔
	๒-๖ การแลกเปลี่ยนความรู้บนระบบฐาน องค์ความรู้องค์กร	- สำนักวิทยาการ กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔
	๒-๗ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับ หน่วยงานและระดับองค์กร	- กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ค่านิยม กปภ.	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	ความถี่ของโครงการ/ ระยะเวลาดำเนินการ
	๒-๘ การนำ PDCA มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	- สำนักวิทยาการ กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔
	๒-๙ การกำหนดตัวชี้วัดบุคคลที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม	- ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กองประเมินผลบุคคล) - สำนักวิทยาการ กปภ.	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔
	๒-๑๐ โครงการสื่อสารกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรม	- ฝ่ายกฎหมาย - คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สำนักวิทยาการ กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔
	๒-๑๑ โครงการมอบทุนวิจัย/รางวัลนวัตกรรม/QCC ดีเด่นของ กปภ.	- คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สำนักวิทยาการ กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔
	๒-๑๒ โครงการส่งเสริมเชิดชูเกียรตินวัตกรรม	- คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สำนักวิทยาการ กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๓	เพื่อสุขของปวงชน (เพื่อปวงชน)		
	๓-๑ โครงการ Big Cleaning Day	- หน่วยงานส่วนกลาง (กองบริการกลางเป็นหน่วยงาน สนับสนุนการดำเนินการในส่วนกลาง) - กปภ.ข. และกองในสังกัด - กปภ.สาขา	อย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อปี
	๓-๒ โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ.	- สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์/ ฝ่ายประเมินผลองค์กร - หน่วยงานระดับฝ่าย/สำนักของส่วนกลาง - กปภ.ข. - กปภ.สาขา	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ค่านิยม กปภ.	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	ความถี่ของโครงการ/ ระยะเวลาดำเนินการ
	๓-๓ โครงการประปาทันใจ	- สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ - กปภ.ข. - กปภ.สาขา	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔

รายละเอียดของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมดังกล่าวข้างต้น เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อเสริมสร้างระดับการรับรู้/การแสดงออกของพนักงานต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมตามค่านิยม กปภ. ที่พนักงานทุกระดับปฏิบัติตามที่องค์กรคาดหวังในระยะยาว ดังนี้

๑. มุ่งเน้นคุณธรรม (มุ่ง)

๑-๑ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต (ประกาศเจตจำนงสุจริต)

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม</u> - ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม : ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส : จัดกิจกรรมส่งเสริมการยึดถือคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต - ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า - การบริหารทุนมนุษย์
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง กปภ. อย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทนต่อการทุจริตและพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ๒. เพื่อสร้างภาพลักษณ์สำคัญที่แสดงถึงวัฒนธรรม ค่านิยม กปภ. ในด้าน “มุ่งเน้นคุณธรรม” และสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีของ กปภ. ในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ๓. เพื่อแสดงถึงการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จตามพันธกิจของหน่วยงานอย่างมีธรรมาภิบาล
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)

[illegible]

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๕. ให้ผู้บริหารระดับสายงานปฏิบัติการ (รบก.๑-๕) สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ผชส., ผชล., ผขต., ผขท., 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 หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมเป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงาน และส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตแล้วเสร็จตามแผนงานฯ (≥ ๙๐%)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ความสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนงานที่กำหนดแล้วเสร็จ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของ กปภ.														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	ใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรภายใต้ระเบียบข้อบังคับของ กปภ.														

๑-๒ การให้ความรู้เรื่องหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณ ผ่าน Animation
หรือ Motion Graphic ประจำปี

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม</u> - ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม : ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส : จัดกิจกรรมส่งเสริมการยึดถือคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต - ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า - การบริหารทุนมนุษย์
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อปลูกจิตสำนึกและสร้างภาพลักษณ์สำคัญที่แสดงถึงวัฒนธรรมค่านิยม กปภ. ด้าน “มุ่งเน้นคุณธรรม” ในการต่อต้านทุจริตในหน่วยงาน โดยนำหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และปลูกฝังให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้ความเข้าใจหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณผ่านช่องทางที่มีการเผยแพร่ Animation หรือ Motion Graphic ประจำปีของ กปภ. ๓. เพื่อให้ผู้บริหารนำเรื่องดังกล่าวไปถ่ายทอดและบอกต่อผู้ปฏิบัติงานผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของ กปภ.
หน่วยงานรับผิดชอบ	- กองกำกับดูแลกิจการที่ดี - สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) - สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ผขส., ผชล., ผชต., ผชท., รผผ., รผง., รผว. และ รผบ. - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ค.	ต.ค.	ก.ค.	ธ.ค.	ก.ค.	ก.พ.	ก.ค.	เม.ย.	ก.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ค.
๑. กองกำกับดูแลกิจการที่ดี ได้จัดทำสื่อการให้ความรู้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณเผยแพร่ผ่าน Animation หรือ Motion Graphic ประจำปี จำนวน ๓ เรื่อง ได้แก่ ๑) ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ๒) คุณธรรมและจริยธรรม และ ๓) ๕ ให้ด้วยบริการ โดยให้พนักงานสามารถเข้าไปศึกษาและดาวน์โหลดข้อมูลในเว็บไซต์ของ สปท.กปภ.															
๒. ให้ทุกหน่วยงานนำสื่อ Animation หรือ Motion Graphic ทั้ง ๓ เรื่องไปประชาสัมพันธ์เผยแพร่และให้ความรู้แก่พนักงานในสังกัดผ่านช่องทางต่างๆ ของ กปภ. ได้แก่ Application Line Facebook เว็บไซต์การประชุมสนทนายามเช้า (Morning Talk) การประชุมสายงาน การสัมมนา/อบรม เป็นต้น ทั้งนี้ หน่วยงานแจ้งเวียนให้พนักงานสามารถเข้าไปเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางเว็บไซต์ของ สปท.กปภ. (http://anticor.pwa.co.th)															
๓. ให้ กองกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	๑. การให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณ จริยธรรมผ่านช่องทางการสื่อสาร จำนวน ๓ ช่องทาง ๒. จำนวนครั้งในการให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณ จริยธรรม ๔ ครั้งต่อปี														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ความสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนงานที่กำหนดแล้วเสร็จ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	การสื่อสารความรู้เรื่องจรรยาบรรณ จริยธรรมผ่านสื่อภายใน กปภ.														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	ใช้งบประมาณของหน่วยงาน														

๑-๓ โครงการทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม - ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม : ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส : จัดกิจกรรมส่งเสริมการยึดถือคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต - ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร																														
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า - การบริหารทุนมนุษย์																														
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง กปภ. ที่ประกอบคุณงาม ความดีทั้งในและนอกหน้าที่จนเป็นที่ประจักษ์ ให้เป็นแบบอย่างที่ดีและปลูกกระแสการสร้างสังคมแห่งความดีอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้กระทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์อย่างกว้างขวางในสังคม กปภ. และสังคมทั่วไป ๓. เผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ ของ กปภ. เพื่อให้เป็นตัวอย่างของการทำความดี																														
หน่วยงานรับผิดชอบ	- กองกำกับดูแลกิจการที่ดี - คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ.																														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart																														
	<table><tr><th colspan="3">๒๕๖๓</th><th colspan="12">๒๕๖๔</th></tr><tr><th>ก.ค.</th><th>ส.ค.</th><th>ก.ย.</th><th>ต.ค.</th><th>พ.ย.</th><th>ธ.ค.</th><th>ม.ค.</th><th>ก.พ.</th><th>มี.ค.</th><th>เม.ย.</th><th>พ.ค.</th><th>มิ.ย.</th><th>ก.ค.</th><th>ส.ค.</th><th>ก.ย.</th></tr></table>	๒๕๖๓			๒๕๖๔												ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	๒๕๖๓			๒๕๖๔																											
ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.																	
๑. ผวก. อนุมัติโครงการและคณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. แต่งตั้งโครงการ “ทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี”																															
๒. คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. ส่งรายละเอียดโครงการให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละสายงาน เพื่อแต่งตั้งคณะทำงานหรือมอบหมายบุคคลในการรวบรวมและพิจารณาคัดเลือกผู้ที่สมควรได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลในโครงการ “ทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี” เพื่อเป็นตัวแทนของแต่ละสายงาน																															

[illegible]

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๕. คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. ประกาศรายชื่อบุคคลในโครงการ “ทำดี มีผลคนยกย่องประจำปี” และบุคคลในโครงการ “ทำดี มีผลคนยกย่อง ประจำปี” เข้ารับรางวัลในวันครบรอบสถาปนา กปภ. (๒๘ กุมภาพันธ์ ของทุกปี)															
๖. ให้ กองกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	การมอบรางวัลบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกในโครงการเสร็จสิ้นภายในกำหนด (วันสถาปนา กปภ. ๒๘ ก.พ.ของทุกปี)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ความสำเร็จของการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกในโครงการ														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					๐.๑					๐.๑				

๒. มั่นใจคุณภาพ (มั่น)

๒-๑ การสื่อสารด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มั่น : มั่นใจคุณภาพ</u> - ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง นโยบาย และเป้าหมาย รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา รวมถึงสร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมเอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้อยากทำงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยงเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง - ทำงานเป็นทีม
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร - การวางแผนเชิงกลยุทธ์ - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า - การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล - การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้และนวัตกรรม - การตรวจสอบภายใน
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อสื่อสาร ส่งเสริม สร้างพฤติกรรมที่สนับสนุนวัฒนธรรมด้านความเสี่ยงที่มุ่งตอบสนองและส่งเสริมค่านิยมองค์กร ๒. เพื่อส่งเสริม สื่อสารให้ผู้บริหารและพนักงานรับทราบและตระหนักถึงความสำคัญเรื่องการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำวัน ๓. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร พนักงาน มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
หน่วยงานรับผิดชอบ	หน่วยงานส่วนกลาง : - ฝ่ายบริหารความเสี่ยง - รองผู้ว่าการ สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) - ฝ่าย/สำนัก - กอง หน่วยงานส่วนภูมิภาค : - รองผู้ว่าการ สายปฏิบัติการ - กปภ.ข. - กปภ.สาขา

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. ฝ่ายบริหารความเสี่ยง (ผบส.) ได้จัดทำสื่อการให้ความรู้เรื่อง การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน โดยนำเสนอผ่านสื่อ Animation Infographic ซึ่งเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ ของ กปภ.															
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 เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	จำนวนครั้งในการสื่อสารเรื่องการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ๔ ครั้งต่อปี														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ความสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนงานที่กำหนดแล้วเสร็จ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	การสื่อสารเรื่องการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในผ่านสื่อต่างๆ ของ กปภ.														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	ใช้งบประมาณของหน่วยงาน														

หัวข้อความรู้	ช่องทางการสื่อสาร
๑.๑ Animation “การบริหารความเสี่ยง”	- website กองบริหารเสี่ยง “https://rm.pwa.co.th/” - Line@ Risk PWA - facebook “ธงชัย ระยะเวลาถูกรุขร” - Youtube “การบริหารความเสี่ยง”
๑.๒ Infographic “การบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ปี ๒๕๖๓”	- website กองบริหารเสี่ยง “https://rm.pwa.co.th/” - ไลน์กลุ่มกองบริหารความเสี่ยง
๑.๓ Infographic ภายใต้ชื่อคอลัมน์ “เรียนรู้เรื่อง HOT”จำนวน ๓ เรื่อง ได้แก่ - การควบคุมภายใน เผยแพร่เดือน มกราคม ๒๕๖๓ - การบริหารความเสี่ยง เผยแพร่เดือน มีนาคม ๒๕๖๓ - ระบบ PWA BCM เผยแพร่เดือน เมษายน ๒๕๖๓	- Line กปภ. ๕ กลุ่ม - สีสันขาว - Facebook “ธงชัย ระยะเวลาถูกรุขร” - Website ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) “https://km.pwa.co.th/” - Website ฝ่ายบริหารความเสี่ยง “http://risk.pwa.co.th/”

๒-๒ โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มัน : มันใจคุณภาพ</u> - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง นโยบาย และเป้าหมายรวมถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา - ทำงานเป็นทีม : สร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารสองทิศทางอย่างตรงไปตรงมาภายในองค์กร และรับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน - พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้และนวัตกรรม
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร และพนักงานมีลักษณะค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสารแบบ ๒ ทิศทางฯ ๒. ส่งเสริมให้หน่วยงานร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์ ทั้งประเด็นปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานประจำวันร่วมกันและเรื่องอื่นๆ ๓. เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันระหว่างกันมากขึ้น
หน่วยงานรับผิดชอบ	- กอง - กปภ.สาขา

[illegible]

ลำดับ	เรื่อง	ประเด็น/แนวทางการสื่อสารผ่านผู้นำ/ผู้บริหาร
๑	วิสัยทัศน์ ค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยม	* ความสำคัญของวิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร/พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรตามกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์องค์กร * การถ่ายทอดวิสัยทัศน์/ค่านิยม/พฤติกรรมตามค่านิยมสู่ภาคปฏิบัติและความเชื่อมโยงกับภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน * แนวทางการสื่อสารวิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร/พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ
๒	การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	* การทบทวนสถานการณ์ความเสี่ยงก่อนการตัดสินใจในการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการโครงการที่ได้รับมอบหมาย * การร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ไขปรับปรุงผ่านการระดมสมองเพื่อจัดทำ CSA/รายงานผลการติดตามแบบ ปย.๒ * การส่งเสริมและปลูกฝังแนวคิดเรื่องคุณภาพและความรับผิดชอบต่อการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรและประเมินมาตรการควบคุมภายในลงไปในทุกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร
๓	การเรียนรู้เรื่อง HOT หรือองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ.	* ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสายงาน * การเรียนรู้เรื่อง HOT และแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานประจำวันผ่านการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA การอบรมหรือศึกษาดูงาน เป็นต้น โดยมุ่งเน้นให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์การจัดการความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
๔	ผลการดำเนินงานเป้าหมาย ความคุ้มค่า	* แผนยุทธศาสตร์องค์กร แผนปฏิบัติการ การจัดสรรงบประมาณประจำปี * ติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ * แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน รวมถึงทบทวนกระบวนการทำงาน/การสร้างคุณค่าในหน่วยงาน
๕	นโยบายความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กปภ.	* การเสริมสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ มีการบูรณาการให้สอดคล้องกับทิศทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กร (Corporate Governance) โดยยึดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กปภ.
๖	วัฒนธรรม ค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน	* การส่งเสริม ปลูกฝังและถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและไม่ทนต่อการทุจริตพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตขององค์กร
๗	การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ของ กปภ.	* แนวทางการสื่อสารการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นย้ำให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นขององค์กร เช่น เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (ตามแผนงาน ๒-๔) ภัยแล้ง Covid-๑๙ หรือเรื่องสำคัญต่อองค์กร ฯลฯ
๘	เรื่องทั่วไปขององค์กร	* การสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร การสร้างผลงานและจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อความรักองค์กร ให้แก่พนักงานทราบ เข้าใจสภาพขององค์กร ปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการทำงาน สร้างความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบและเพิ่มจิตสำนึกของพนักงานในเรื่องที่ควรปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยยึดแนวทางปฏิบัติตามค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยมขององค์กร

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๓. กิจกรรมสนทนายามเช้าสามารถจัดกิจกรรมก่อนเริ่มปฏิบัติงานปกติในช่วงเช้าหรือตามช่วงเวลาที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงานในระดับ กอง/กปภ.สาขาเป็นประจำ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง โดยใช้เวลาตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน หมายเหตุ : กรณีหน่วยงานในสังกัดสายงาน รพว. และ ผชต. มีพนักงานในสังกัดไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดติดต่อกันหลายเดือน อนุมัติให้จัดกิจกรรมอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อไตรมาส															
๔. ให้ หน่วยงานระดับ กอง/กปภ.สาขา ที่จัดกิจกรรม เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงาน และส่งมาที่กองกองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ร้อยละของหน่วยงานระดับกองและ กปภ.สาขา จัดกิจกรรมทุกเดือน (≥ ๙๐%)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	หน่วยงานระดับกองและ กปภ.สาขา จัดกิจกรรมทุกเดือน														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	๑๐๐%														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	ใช้งบประมาณของหน่วยงาน														

๒-๓ โครงการประชุมสายงาน

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มัน : มันใจคุณภาพ</u> - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง นโยบาย และเป้าหมายรวมถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา - ทำงานเป็นทีม : สร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารสองทิศทางอย่างตรงไปตรงมาภายในองค์กร และรับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน - พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร - การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้และนวัตกรรม
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร และพนักงานมีลักษณะค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสารแบบ ๒ ทิศทางฯ ๒. เพื่อถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงลงสู่ผู้บริหารระดับต้นและพนักงาน ๓. ส่งเสริมให้หน่วยงานร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์ทั้งประเด็นปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานประจำวันร่วมกันและเรื่องอื่นๆ ๔. เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันระหว่างกันมากขึ้น
หน่วยงานรับผิดชอบ	- สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) - สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) (สายงานผู้ว่าการ ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท. และสายงานรองผู้ว่าการ ได้แก่ รผผ., รผง., รผว., รผบ.) - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๒. ทั้งนี้ ในการประชุมดังกล่าวให้ผู้บริหาร ส่งเสริม ปลุกฝังและถ่ายทอดประเด็น/ องค์ความรู้ของ กปภ. ที่สำคัญให้แก่ พนักงานในสังกัดทราบตาม <u>แนวทาง การสื่อสารผ่านผู้นำ/ผู้บริหารหน่วยงาน</u>															
๓. ให้ หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรม เป็นผู้สรุป รายงานผลการดำเนินกิจกรรมตาม แบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงาน และส่งมาที่ กองกิจการ สัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ รวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ร้อยละของหน่วยงานมีการประชุมตามแผนที่กำหนด (≥ ๙๐%)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	หน่วยงานมีการประชุมตามแผนที่กำหนด														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	๑๐๐%														
งบประมาณรวมโครงการ	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
(ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	ใช้งบประมาณของหน่วยงาน														

ลำดับ	เรื่อง	ประเด็น/แนวทางการสื่อสารผ่านผู้นำ/ผู้บริหาร
๑	วิสัยทัศน์ ค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยม	* ความสำคัญของวิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร/พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรตามกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์องค์กร * การถ่ายทอดวิสัยทัศน์/ค่านิยม/พฤติกรรมตามค่านิยมสู่ภาคปฏิบัติและความเชื่อมโยงกับภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน * แนวทางการสื่อสารวิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร/พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ
๒	การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	* การทบทวนสถานการณ์ความเสี่ยงก่อนการตัดสินใจในการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการโครงการที่ได้รับมอบหมาย * การร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ไขปรับปรุงผ่านการระดมสมองเพื่อจัดทำ CSA/รายงานผลการติดตามแบบ ปย.๒ * การส่งเสริมและปลูกฝังแนวคิดเรื่องคุณภาพและความรับผิดชอบต่อการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรและประเมินมาตรการควบคุมภายในลงไปในทุกกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร
๓	การเรียนรู้เรื่อง HOT หรือองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ.	* ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสายงาน * การเรียนรู้เรื่อง HOT และแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานประจำวันผ่านการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA การอบรมหรือศึกษาดูงาน เป็นต้น โดยมุ่งเน้นให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์การจัดการความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
๔	ผลการดำเนินงาน เป้าหมาย ความคุ้มค่า	* แผนยุทธศาสตร์องค์กร แผนปฏิบัติการ การจัดสรรงบประมาณประจำปี * ติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ * แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน รวมถึงทบทวนกระบวนการทำงาน/การสร้างคุณค่าในหน่วยงาน
๕	นโยบายความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กปภ.	* การเสริมสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ มีการบูรณาการให้สอดคล้องกับทิศทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กร (Corporate Governance) โดยยึดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กปภ.
๖	วัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต และการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน	* การส่งเสริม ปลูกฝังและถ่ายทอดพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและไม่ทนต่อการทุจริตพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตขององค์กร
๗	การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ของ กปภ.	* แนวทางการสื่อสารการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นย้ำให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นขององค์กร เช่น เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (ตามแผนงาน ๒-๔) ภัยแล้ง Covid-๑๙ หรือเรื่องสำคัญต่อองค์กร ฯลฯ
๘	เรื่องทั่วไปขององค์กร	* การสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร การสร้างผลงานและจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อความรักองค์กร ให้แก่พนักงานทราบ เข้าใจสภาพขององค์กรปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการทำงาน สร้างความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบและเพิ่มจิตสำนึกของพนักงานในเรื่องที่ควรปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยยึดแนวทางปฏิบัติตามค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยมขององค์กร

๒-๔ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มัน : มันใจคุณภาพ</u> - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : ส่งเสริมและปลูกฝังแนวคิดเรื่องคุณภาพและความรับผิดชอบต่อการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กร และประเมินมาตรการควบคุมภายในลงไปในทุกกระบวนการ โดยบูรณาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในองค์กร รวมถึงสื่อสาร วิสัยทัศน์ ทิศทาง นโยบายและเป้าหมายรวมถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล - การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะความสามารถรายบุคคล (Core Competency) ให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กรดิจิทัล (PWA ๔.๐) ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสนใจที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะและเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ กปภ. ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ๓. เพื่อสื่อสาร เผยแพร่และสร้างความเข้าใจให้พนักงานตระหนักและเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ๔. เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม
หน่วยงานรับผิดชอบ	- ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กองประเมินผลบุคคล) - สำนักวิทยาการ กปภ. - สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ (กองสื่อสารองค์กร) - กองศูนย์ข้อมูลและแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ - ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กองกิจการสัมพันธ์)

[illegible]

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๕. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กองกิจการสัมพันธ์) ประเมินการรับรู้ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรรวมถึง ความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ															
๖. ให้ หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรม เป็นผู้สรุป รายงานผลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละ หน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุด ปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงาน และ ส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวม ประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	๑. การทบทวน Competency ดิจิทัลแล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด ๒. จำนวนครั้งในการสื่อสารความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการปฏิบัติงาน ๑๒ ครั้งต่อปี														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ความสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนงานที่กำหนดแล้วเสร็จ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	การเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลของ กปภ.														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	ใช้งบประมาณของหน่วยงาน														

๒-๕ โครงการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านการจัดการความรู้และความรู้
ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานของผู้นำ/ผู้บริหาร กปภ.

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มัน : มันใจคุณภาพ</u> - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากทำงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง - ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล - พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม - แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร - การวางแผนเชิงกลยุทธ์ - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า - การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล - การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้และนวัตกรรม
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อให้ผู้นำ/ผู้บริหารของ กปภ. เป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสาร/ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายการจัดการความรู้ให้กับพนักงาน ได้เกิดความรู้ ความเข้าใจทั่วทั้งองค์กร ๒. เพื่อให้ผู้นำ/ผู้บริหารของ กปภ. มีบทบาทในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้พนักงานเกิดพฤติกรรมพึงประสงค์ ตระหนัก และใส่ใจการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
หน่วยงานรับผิดชอบ	- สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) - ผู้ว่าการ - สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) - สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) (สายงานผู้ว่าการ ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท. และสายงานรองผู้ว่าการ ได้แก่ รผผ., รผง., รผว., รผบ.)

[illegible]

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๕. วิธีการนำโครงการฯ ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้ ๕.๑ ประสาน/แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการถ่ายทอดกิจกรรมในโครงการฯ ผ่านช่องทางการสื่อสารตามข้อ ๔ ๕.๒ ประสาน/แจ้งเวียนให้ผู้บริหารระดับสำนัก/ฝ่าย/กอง และหัวหน้างานร่วมถ่ายทอดโดยนำ Infographic หรือความรู้ที่ได้รับมาแจ้ง/สื่อสารและสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในสังกัดรับทราบผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของหน่วยงาน															
๖. จัดทำแบบฟอร์มสำรวจการรับรู้และความเข้าใจผลการดำเนินงานตามโครงการฯ ของพนักงานร่วมกับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กองกิจการสัมพันธ์ (กกส.) ผ่านช่องทางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี ๒๕๖๔															
๗. แจ้งเวียนให้หน่วยงานต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ ติดตามและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดนำเสนอตามสายงาน แล้วจัดส่งให้ กกส. เพื่อรวบรวมและนำเสนอให้ กบอ. ประเมินผลต่อไป															
๘. สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ร้อยละของผู้บริหารที่สื่อสารถ่ายทอดนโยบายการปฏิบัติงานในสายงาน ๒ ครั้งต่อปี (≥ ๙๐%)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	การสื่อสารถ่ายทอดนโยบายด้านการจัดการความรู้และการปฏิบัติงานในสายงานของผู้นำ/ผู้บริหาร กปภ.														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	๑๐๐%														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	-			๐.๒			๐.๒								

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

ความถี่ของโครงการ

การสื่อสาร/ถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงาน/หรือความรู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้
เผยแพร่จากคณะทำงานคัดเลือกและเผยแพร่ความรู้ของ กปภ. จำนวน ๑ เรื่อง/เดือน ยกเว้นในเดือนที่ ๑ จะมี
การสื่อสาร/ถ่ายทอดจำนวน ๒ เรื่อง

๒-๖ การแลกเปลี่ยนความรู้บนระบบฐานความรู้องค์กร

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มัน : มันใจคุณภาพ</u> - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากทำงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง - ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล - พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม - แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล - การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้และนวัตกรรม
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อกำหนดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานในสายงานตามคู่มือกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญของ กปภ. ๒. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานในสายงานหรือองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ. ในระบบฐานความรู้องค์กร ๓. เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และการมุ่งเน้นนวัตกรรม
หน่วยงานรับผิดชอบ	- สำนักวิทยาการ กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) กำหนดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานในสายงานตามคู่มือกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญของ กปภ. หรือองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ. และจัดทำเป็นระบบฐานความรู้องค์กรของ กปภ.															
๒. ทุกหน่วยงานสื่อสารหรือแจ้งให้พนักงานเข้าไปศึกษาและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในระบบฐานความรู้องค์กรจากเว็บไซต์ KM ของ กปภ.															
๓. แจ้งเวียนให้หน่วยงานต่างๆ ที่มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกี่ยวข้องในระบบฐานความรู้องค์กรของ กปภ. ติดตามและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานนำเสนอตามสายงาน แล้วจัดส่งให้ กบอ. เพื่อรวบรวมและประเมินผลต่อไป															
๔. สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	จำนวนหน่วยงานที่มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและแลกเปลี่ยนระบบฐานความรู้ (ร้อยละ ≥ ๘๐)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	หน่วยงานมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและแลกเปลี่ยนระบบฐานความรู้องค์กร														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	๑๐๐%														
งบประมาณรวมโครงการ	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
(ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	ใช้งบประมาณของหน่วยงาน														

๒-๗ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับหน่วยงานและระดับองค์กร

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มัน : มันใจคุณภาพ</u> - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากทำงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยงเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง - ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล - พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม - แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล - การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้และนวัตกรรม
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อส่งเสริมและถ่ายทอดให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ. ระดับหน่วยงาน ๒. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ. ระดับองค์กร ๓. เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และการมุ่งเน้นนวัตกรรม
หน่วยงานรับผิดชอบ	- กปภ.ช. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. ให้ <u>ผู้บริหารระดับ ผอ.กปภ.ข.</u> <u>ผอ.ฝ่าย/ สำนัก และ ผอ.กอง/</u> <u>ผจก.กปภ.สาขา</u> สื่อสารและถ่ายทอดให้ พนักงานในสังกัดมีการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ. ระหว่าง หน่วยงานผ่านการประชุมสายงาน การประชุมสนทนายามเช้า (Morning Talk) การประชุมไตรมาส เป็นต้น (ภายในองค์กร) และ															
๒. ให้องค์กรมีการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ที่สำคัญของ กปภ. กับหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานราชการหรือ หน่วยงานเอกชน (ภายนอกองค์กร)															
๓. ให้องค์กรระดับ กปภ.ข. ฝ่าย/สำนัก และกอง/กปภ.สาขา เป็นผู้สรุปรายงานผล การดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์ม ดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวม ประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	จำนวนหน่วยงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ร้อยละ ≥ 80)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับหน่วยงานหรือระดับองค์กร														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	100%														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	ใช้งบประมาณของหน่วยงาน														

๒-๘ การนำ PDCA มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มัน : มันใจคุณภาพ</u> - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากทำงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยงเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง - ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล - พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม - แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร - การวางแผนเชิงกลยุทธ์ - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า - การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล - การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้และนวัตกรรม
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ยังมีจุดอ่อน/จุดวิกฤติที่ต้องควบคุมและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ๒. ส่งเสริมให้หน่วยงานนำองค์ความรู้ KM มาใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงานในความรับผิดชอบและปรับปรุงการปฏิบัติงานประจำวัน ๓. เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และการมุ่งเน้นนวัตกรรม
หน่วยงานรับผิดชอบ	- สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. ทุกหน่วยงานกำหนดกระบวนการทำงานของแต่ละสายงานตามคู่มือกระบวนการทำงานที่สำคัญให้เป็นปัจจุบันและตามสถานการณ์ของ กปภ. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ยังมีจุดอ่อน/จุดวิกฤติที่ต้องควบคุมและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น															
๒. สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำองค์ความรู้ KM มาใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงานในความรับผิดชอบและปรับปรุงการปฏิบัติงานประจำวันโดยใช้วงจร PDCA ซึ่งพนักงานสามารถเข้าไปศึกษาในระบบฐานความรู้องค์กรจากเว็บไซต์ KM ของ กปภ.															
๓. แจ้งเวียนให้หน่วยงานต่างๆ ที่มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามวงจร PDCA ติดตามและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานนำเสนอตามสายงาน แล้วจัดส่งให้ กบอ. เพื่อรวบรวมและประเมินผลต่อไป															
๔. สำนักวิทยากร กปภ. (กองบริหารองค์ความรู้) เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการปรับปรุง PDCA (≥ ๘๐%)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	หน่วยงานมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยนำ PDCA มาใช้														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	๑๐๐%														
งบประมาณรวมโครงการ	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
(ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	ใช้งบประมาณของหน่วยงาน														

๒-๙ การกำหนดตัวชี้วัดบุคคลที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มัน : มันใจคุณภาพ</u> - กำหนดและถ่ายทอดวัตถุประสงค์องค์กร เป้าหมายและตัวชี้วัด ร่วมกับการประเมินความเสี่ยงองค์กร โดยถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : ส่งเสริมและปลูกฝังแนวคิดเรื่องคุณภาพและความรับผิดชอบต่อจัดการความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กร และประเมินมาตรการควบคุมภายในลงไปในทุกระบวนการโดยบูรณาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในองค์กร รวมถึงสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทางนโยบายและเป้าหมายรวมถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร - การวางแผนเชิงกลยุทธ์ - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า - การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล - การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้และนวัตกรรม
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) เรื่องการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นตัวชี้วัดของพนักงานทุกคน ๒. เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล (BSC) มาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมให้แก่พนักงาน ๓. เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และการมุ่งเน้นนวัตกรรม
หน่วยงานรับผิดชอบ	- ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กองประเมินผลบุคคล) - สำนักวิทยากร กปภ.

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. <u>ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กองประเมินผลบุคคล)</u> ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ด้านความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมในการปฏิบัติงานและให้ทุกหน่วยงานนำตัวชี้วัดเรื่องดังกล่าวมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (BSC) ประจำปี															
๒. <u>สำนักวิทยากร กปภ.</u> ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล (BSC) มาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้แก่พนักงาน															
๓. ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล และ สำนักวิทยากร กปภ. เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงาน และส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงตัวชี้วัดบุคคล (≥ ๙๐%)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ความสำเร็จในการปรับปรุงตัวชี้วัดบุคคลที่สะท้อนถึงความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	การเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ กปภ.														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	ใช้งบประมาณของหน่วยงาน														

๒-๑๐ โครงการสื่อสารกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรม

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม</u> - ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม : ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด <u>มั่น : มั่นใจคุณภาพ</u> - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากทำงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง - ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล - พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนางาน และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร - การวางแผนเชิงกลยุทธ์ - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า - การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล - การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้และนวัตกรรม
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อทบทวนและกำหนดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรมให้มีความครอบคลุมตามหลักเกณฑ์ของ กปภ. และเป็นปัจจุบัน ๒. เพื่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบดังกล่าวผ่านช่องทางการสื่อสารภายในของ กปภ. ให้พนักงานทราบทั่วทั้งองค์กรและยึดถือปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และชัดเจน ๓. เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมด้านการมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
หน่วยงานรับผิดชอบ	- ฝ่ายกฎหมาย - คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563			2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. ฝ่ายกฎหมาย และ คณะกรรมการจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM-IM) ร่วมกันทบทวนและกำหนดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรมให้มีความครอบคลุมตามหลักเกณฑ์ของ กปภ. และเป็นปัจจุบัน															
๒. คณะทำงานจัดการนวัตกรรม (IM) สื่อสาร ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบดังกล่าวผ่านช่องทางการสื่อสารภายในของ กปภ. ให้พนักงานทราบทั่วทั้งองค์กรก่อนประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานการจัดการนวัตกรรมประจำปี															
๓. ฝ่ายกฎหมาย และ สำนักวิทยาการ กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา) เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ร้อยละของพนักงานรับรู้และเข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรม (≥ ๘๐%)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	พนักงานรับรู้และเข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมอบทุนวิจัยและนวัตกรรม														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	๑๐๐%														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	ใช้งบประมาณของหน่วยงาน														

๒-๑๑ โครงการมอบทุนวิจัย/รางวัลนวัตกรรม/QCC ดีเด่นของ กปภ.

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มัน : มันใจคุณภาพ</u> - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากทำงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง - ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล - พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม - แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร - การวางแผนเชิงกลยุทธ์ - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า - การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล - การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้และนวัตกรรม
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อที่จะนำความคิดสร้างสรรค์ มาพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรม หรือนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดเวลา ลดค่าใช้จ่าย เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือเพิ่มผลผลิต เป็นต้น ๒. สร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่ทำประโยชน์ สร้างชื่อเสียงให้กับ กปภ. โดยการยกย่องชมเชย ให้รางวัลหรือค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ๓. พัฒนาบุคลากรให้มีลักษณะนิสัยในการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ รู้จักคิด วิเคราะห์ และนำเครื่องมือมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

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

[illegible]

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
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															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	โครงการมอบทุนวิจัยที่แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (≥ ๙๐%)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ความสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนงานที่กำหนดแล้วเสร็จ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	การเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ กปภ.														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
				๑			๑			๑					

๒-๑๒ โครงการส่งเสริมเชิดชูเกียรติคุณนวัตกรรม

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	<u>มัน : มันใจคุณภาพ</u> - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและโครงสร้างการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ อยากทำงานและอยากคิดเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง - ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นหรือองค์ความรู้ของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจหรือมาประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล - พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน รวมถึงผู้บริหารเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรม - แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า - การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล - การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้และนวัตกรรม
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. สร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่ทำประโยชน์ สร้างชื่อเสียงให้กับ กปภ. โดยส่งเสริมเชิดชูเกียรติและมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกจาก กปภ. ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีลักษณะนิสัยในการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ รู้จักคิด วิเคราะห์ และนำเครื่องมือมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ๓. เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และการมุ่งเน้นนวัตกรรม
หน่วยงานรับผิดชอบ	- คณะกรรมการ KM-IM ของ กปภ. - คณะทำงาน IM ของ กปภ. - สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. <u>คณะกรรมการจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM-IM)</u> คัดเลือกบุคคลของแต่ละหน่วยงานที่เหมาะสมกับการเป็นนวัตกรรมจากผลงานและนวัตกรรมที่นำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานจนได้รับการยอมรับ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการของ กปภ.															
๒. <u>คณะทำงานจัดการนวัตกรรม (IM)</u> จัดกิจกรรมส่งเสริมเชิดชูเกียรติและมอบรางวัลให้แก่นวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกจาก กปภ. ให้เป็นที่รู้จักอย่างทั่วถึง															
๓. <u>สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)</u> เผยแพร่นวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกจาก กปภ. ให้สาธารณชนหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียของ กปภ. ได้แก่ กลุ่มลูกค้า คู่ค้า/ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ได้รู้จักอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างองค์กรรัฐวิสาหกิจ ภาครัฐ และภาคเอกชน รวมถึงมีโอกาสนขยายต่อยอดผลงานวิจัยและนวัตกรรมดังกล่าวไปสู่ระดับชาติต่อไป															
๔. <u>สำนักวิทยากร กปภ. (กองวิจัยและพัฒนา)</u> เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	จำนวนกิจกรรมในโครงการส่งเสริมเชิดชูเกียรตินวัตกรรมแล้วเสร็จ (ร้อยละ ≥ ๘๐)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	กิจกรรมในโครงการส่งเสริมเชิดชูเกียรตินวัตกรรม														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	๑๐๐%														
งบประมาณรวมโครงการ	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
(ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	ใช้งบประมาณของหน่วยงาน														

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	เพื่อปวงชน : เพื่อสุขของปวงชน - มีจิตสาธารณะ																																																												
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การบริหารทุนมนุษย์																																																												
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลักษณะค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านการร่วมมือระหว่างพนักงาน ๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามสะอาดตา สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมถึงสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่เข้ามาติดต่องานตามหลักกิจกรรม ๕ ส. "สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะและสร้างนิสัย" ๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกรักและเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน																																																												
หน่วยงานรับผิดชอบ	- หน่วยงานส่วนกลาง (กองบริการกลางเป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินการในส่วนกลาง) - กปภ.ข. และกองในสังกัด - กปภ.สาขา																																																												
กิจกรรมของโครงการ	<table><tr><th colspan="15">ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart</th></tr><tr><th colspan="3">๒๕๖๓</th><th colspan="12">๒๕๖๔</th></tr><tr><th>ก.ค.</th><th>ส.ค.</th><th>ก.ย.</th><th>ต.ค.</th><th>พ.ย.</th><th>ธ.ค.</th><th>ม.ค.</th><th>ก.พ.</th><th>มี.ค.</th><th>เม.ย.</th><th>พ.ค.</th><th>มิ.ย.</th><th>ก.ค.</th><th>ส.ค.</th><th>ก.ย.</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart															๒๕๖๓			๒๕๖๔												ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.															
ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart																																																													
๒๕๖๓			๒๕๖๔																																																										
ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.																																															
๑. ดำเนินการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามสะอาดตา สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมถึงสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่เข้ามาติดต่องานตามหลักกิจกรรม ๕ ส. "สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะและสร้างนิสัย" โดยจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ หน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงให้สถานที่ทำงานมีความสวยงามมากขึ้น เช่น การทาสีอาคาร โรงรถ การตัดแต่งต้นไม้หรือหญ้าหน้าสำนักงาน เป็นต้น																																																													

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๒. ให้ หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมเป็นผู้สรุป รายงานผลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละ หน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุด ปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงาน และ ส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผล โครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	โครงการ Big Cleaning Day ที่แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (≥ ๙๐%)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ความสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนงานที่กำหนดแล้วเสร็จ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	๑๐๐%														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	- หน่วยงานส่วนกลาง (ใช้งบประมาณของกองบริการกลางที่ได้รับจัดสรร) - กปภ.ข. (ใช้งบประมาณของหน่วยงาน) - กปภ.สาขา (ใช้งบประมาณของหน่วยงาน)														

๓-๒ โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ.

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	เพื่อปวงชน : เพื่อสุขของปวงชน - ตั้งใจรับฟังลูกค้า : สร้างจิตสำนึกในการรับฟังลูกค้าอย่างเห็นอกเห็นใจ ทบทวนและปรับปรุงกลไกรับฟังเสียงของลูกค้า - สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา : สำรวจความต้องการ ความคาดหวังและจัดให้มีช่องทางการมีส่วนร่วมของลูกค้า เพื่อแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ รวมถึงสื่อสารสร้างภาพลักษณ์ และความเข้าใจใน ประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรให้กับลูกค้าหรือหน่วยงานภายนอก ทราบ รวมถึงนำข้อร้องเรียนของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาวิเคราะห์ ที่มาของปัญหา จัดลำดับความสำคัญ และวางแผนแก้ไขปัญหาย อย่างรวดเร็ว
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการ ปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร - การวางแผนเชิงกลยุทธ์ - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า - การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล - การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้และนวัตกรรม - การตรวจสอบภายใน
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อนำผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ. ไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและหน่วยงานภายใน กปภ. ๒. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของพนักงาน กปภ. ให้มีมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มใจที่จะให้บริการต่อลูกค้าและหน่วยงานภายใน กปภ. อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ๓. เพื่อให้ทราบถึงความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความภักดีของลูกค้าและหน่วยงานภายใน กปภ. ที่มีต่อกระบวนการให้บริการของ กปภ. ประจำปี
หน่วยงานรับผิดชอบ	- สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์/ฝ่ายประเมินผลองค์กร - หน่วยงานระดับฝ่าย/สำนักของส่วนกลาง - กปภ.ช. - กปภ.สาขา

[illegible]

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๒.๓ หน่วยงานระดับฝ่าย/สำนักของ ส่วนกลางเป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนิน กิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อ สิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์ม ดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรวบรวม ประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ. $\geq$ ๔.๒๐ คะแนน														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ลูกค้ามีความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ. เพิ่มขึ้นทุกปี														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	หน่วยงานภายใน กปภ. มีความพึงพอใจการให้บริการของ กปภ. เพิ่มขึ้นทุกปี														
งบประมาณรวมโครงการ	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
(ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	ใช้งบประมาณของหน่วยงาน														

๓-๓ โครงการประปาทันใจ

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม	เพื่อปวงชน : เพื่อสุขของปวงชน - ตั้งใจรับฟังลูกค้า : สร้างจิตสำนึกในการรับฟังลูกค้าอย่างเห็นอกเห็นใจ ทบทวนและปรับปรุงกลไกรับฟังเสียงของลูกค้า - สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา : สำรวจความต้องการ ความคาดหวังและจัดให้มีช่องทางการมีส่วนร่วมของลูกค้า เพื่อแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ รวมถึงสื่อสารสร้างภาพลักษณ์ และความเข้าใจใน ประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรให้กับลูกค้าหรือหน่วยงานภายนอก ทราบ รวมถึงนำข้อร้องเรียนของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาวิเคราะห์ ที่มาของปัญหา จัดลำดับความสำคัญ และวางแผนแก้ไขปัญหา อย่างรวดเร็ว
หลักเกณฑ์ประเมินกระบวนการ ปฏิบัติงานและการจัดการรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ตามเกณฑ์ Enablers	- การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร - การวางแผนเชิงกลยุทธ์ - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า - การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล - การบริหารทุนมนุษย์ - การจัดการความรู้และนวัตกรรม - การตรวจสอบภายใน
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ กปภ.ทุกสาขาทั่วประเทศบริหารจัดการ ข้อร้องเรียนของลูกค้า ด้วยมาตรฐานเดียวกัน ๒. เพื่อลดความไม่พึงพอใจของลูกค้าด้วยการสื่อสารที่ดี สร้างความ พึงพอใจด้วยการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว เรียบร้อย และสร้างความประทับใจ ด้วยการตรวจสอบข้อมูลป้อนกลับ ๓. เพื่อสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรในมิติ “องค์กรยุคใหม่ให้บริการ ประทับใจ” ๔. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริการให้บรรลุวิสัยทัศน์ กปภ. รองรับ การปรับอัตราค่าน้ำในอนาคต
หน่วยงานรับผิดชอบ	- สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ - กปภ.ช. - กปภ.สาขา

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	๒๕๖๓			๒๕๖๔											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ค.	ต.ค.	ก.ค.	ธ.ค.	ก.ค.	ก.พ.	ก.ค.	เม.ย.	ก.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ค.
๑. จัดหารถจักรยานยนต์และเสื้อแจ็คเก็ตให้ มิสเตอร์ประจำเดินทางไปปฏิบัติงานพบลูกค้า และแก้ไขปัญหา															
๒. มิสเตอร์ประจำลงพื้นที่พบลูกค้าตาม ข้อกำหนด															
๓. กปภ.สาขา (ศูนย์ประปาพื้นที่) จัดการ ข้อร้องเรียนภายในระยะเวลาตามมาตรฐาน การให้บริการ แก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของลูกค้า (SLA)															
๔. ประเมินประสิทธิภาพโครงการประปาพื้นที่ เพื่อพิจารณาทบทวน/ปรับปรุงและพัฒนาต่อไป															
๕. สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตาม แบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการ สัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ รวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนของ กปภ. ≥ ๓.๕๐ คะแนน														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ศูนย์ประปาพื้นที่สามารถสนับสนุนการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนตาม SLA														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	มิสเตอร์ประจำสามารถลดความไม่พึงพอใจและสร้างความพึงพอใจแก่ ลูกค้า														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	ใช้งบประมาณของหน่วยงาน														