กลย. รับที่ 340 (ส่งเสียงอีกครั้ง) วันที่ 9 มี.ค. 2566 เวลา 16.23 น.

กลย. รับที่ มท 916 (ส่งเสียงอีกครั้ง) วันที่ 10 มี.ค. 2566 เวลา 11.56 น.

ผชบ. รับที่ 631 วันที่ 8 มี.ค. 2566

ฝกพ. รับที่ 340 วันที่ 3 มี.ค. 2566 เวลา 17.02 น.

รผน. รับที่ 1182 (14.05น.) วันที่ 9 มี.ค. 2566

# บันทึกข้อความ

**หน่วยงาน** กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล งานแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล โทร. ๘๙๒๙ **วันที่** 9 มี.ค. 2566

**ที่** มท ๕๕๖๑๒-๑/๓๖ **วันที่** ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

**เรื่อง** รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำไตรมาส ๑/๒๕๖๖

เรียน ผอ.ฝกพ.

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๙.๔ เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ O๒๕ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องมีการกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ใช้บังคับในหน่วยงานประจำปี ซึ่งเป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของหน่วยงาน และข้อ O๒๖ กำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกไตรมาส พร้อมทั้งนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ ITA ข้อ O๒๕ และ O๒๖ ดังกล่าว ฝวป. จึงได้ดำเนินการจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำไตรมาส ๑/๒๕๖๖ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการ กปภ. มีมติรับทราบรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นชอบโปรดนำเรียน รผบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

สุนิสา ฉิมพลี
(น.ส.สุนิสา ฉิมพลี)
ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ

9 มี.ค. 2566

(นายบำรุงศักดิ์ ฉิ่งวังตะกอ)
รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

เพื่อโปรดพิจารณานำเรียน รผบ.ให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ.ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

(นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)
ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

เรียน รผบ.

เพื่อโปรดเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารฯ ประจำไตรมาส ๑/๒๕๖๖ ต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นางวาสนา เล็บสิงห์)
ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล รักษาการแทน
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)
8 มี.ค. 2566

ฝกพ.
☑ กพท. ☐ กพอ.
☐ ปบ. ☐ งานธุรการ
☐ เพื่อทราบ ☐ เพื่อพิจารณา ☑ เพื่อดำเนินการ

๑๐ มิ.ย. ๖๖
(นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)
ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

เรียน ผอ.กกด.

ขอนำส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำไตรมาส ๑/๒๕๖๖ รายละเอียดตามแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

สุนิสา ฉิมพลี
(น.ส.สุนิสา ฉิมพลี) ๑๐ มิ.ย. ๖๖
ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

# รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำไตรมาส 1/2566 (1 ตุลาคม – 31 ธันวาคม 2565)

# ของการประปาส่วนภูมิภาค

| ลำดับที่ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมาย ปี 2566 | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ (ล้านบาท) | | ผลการดำเนินงาน | | | - ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค<br>- แนวทางแก้ไข |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ตามแผน | เบิกจ่ายจริง | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | เป็นไปตามเป้าหมาย | แล้วเสร็จ | |
| 1 | แผนงานการขับเคลื่อนตามแผนอัตรากำลังและการนำดิจิทัลมาใช้ | | | | | | | | |
| | 1)โครงการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจโครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลัง | ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน (ร้อยละ 100) | - กปภ. แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลังของกปภ. ตามคำสั่ง กปภ. ที่ 819/2565 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2565<br>- ฝกพ. (กผท.) ได้จัดประชุมคณะทำงานฯครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2565 เพื่อพิจารณาร่างแผนแม่บทด้านอัตรากำลังของ กปภ. (ทบทวน) ปี 2566-2570 แนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ 2566-2570 และทบทวนหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลังของ กปภ.สาขา เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น ก่อนจะลงพื้นที่รับฟังความคิดเห็นและเก็บข้อมูล ณ กปภ.สาขา พร้อมทั้งจัดเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการสื่อสารแนวทางการบริหารอัตรากำลังของกปภ. ปีงบประมาณ 2566 ให้กับหน่วยงานส่วนภูมิภาค | 2.000 | ยังไม่มีการเบิกจ่าย | | ✓ | | - |

| ลำดับที่ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมาย ปี 2566 | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ (ล้านบาท) | | ผลการดำเนินงาน | | | - ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค<br>- แนวทางแก้ไข |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ตามแผน | เบิกจ่ายจริง | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | เป็นไปตามเป้าหมาย | แล้วเสร็จ | |
| 2 | แผนงานเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานตามแนวทาง EESG | | | | | | | | |
| | 1)โครงการเสริมสร้างความปลอดภัยโดยจัดหาเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลใช้งานอย่างเพียงพอเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด | ร้อยละความสำเร็จของดำเนินการตามแผนงานจัดสรรเครื่องมือและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (ร้อยละ 100) | - ฝบท. (กอป.) ทบทวนกรอบประเภทของเครื่องมือฯให้สอดคล้องกับลักษณะความเสี่ยงของงานหรือพิจารณาตามความจำเป็นต้องใช้เพื่อสนับสนุนให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานและกำหนดคุณลักษณะให้เป็นมาตรฐานของ กปภ. โดยอ้างอิงมาตรฐานจากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสำรวจความต้องการใช้เครื่องมือฯ กับหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 280 แห่ง กำหนดส่งแบบสำรวจภายในวันที่ 22 ธันวาคม 2565 หน่วยงานส่งแบบสำรวจให้ กอป. แล้วจำนวน 82 แห่ง ซึ่งจะติดตามผลสำรวจต่อไป | 7.000 | ยังไม่มีการเบิกจ่าย | | ✓ | | |
| | 2)โครงการการฝึกซ้อมแผนการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน | ระดับของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานฝึกซ้อมตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน (ร้อยละ 100) | - ฝบท. (กอป.) จัดทำแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน และปรับปรุงทบทวนแผนพร้อมกำหนดแผนการฝึกซ้อมและจัดอบรมให้กับหน่วยงานส่วนภูมิภาคกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานในสังกัด กปภ.ข. 1-10 จำนวน 10 แห่ง ดังนี้ กปภ.สาขาบ้านฉาง พระนครศรีอยุธยา (พ) สมุทรสาครสุราษฎร์ธานี หาดใหญ่ (พ) ขอนแก่น อุดรธานี (พ) อุบลราชธานี เชียงใหม่ (พ) และพิษณุโลก | 0.500 | ยังไม่มีการเบิกจ่าย | | ✓ | | |

| ลำดับที่ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมาย ปี 2566 | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ (ล้านบาท) | | ผลการดำเนินงาน | | | - ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค<br>- แนวทางแก้ไข |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ตามแผน | เบิกจ่ายจริง | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | เป็นไปตามเป้าหมาย | แล้วเสร็จ | |
| 3 | แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล (Digital HR) | | | | | | | | |
| | 1)โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล เช่นระบบบริหารจัดการเวลาออนไลน์ | ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 100) | - ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลโครงการร่วมกับ กพส.<br>- จัดทำข้อกำหนดร่างขอบเขตงาน (TOR) และ รผบ. ได้ให้ความเห็นชอบ TOR เรียบร้อยแล้ว<br>- กทบ. จัดส่ง TOR ให้ กพส. เพื่อกำหนดราคากลางและร่วมนำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการกำกับดูแลระบบสารสนเทศของ กปภ. ITSC ภายในเดือนธันวาคม 2565 | 4.000 | ยังไม่มีการเบิกจ่าย | | ✓ | | |
| 4 | แผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและปรับปรุง Employee Touch Points | | | | | | | | - |
| | 1) โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. | ระดับความผูกพันโดยรวมค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4.25 | - ผวก. อนุมัติให้ดำเนินโครงการฯ ขอบเขตการจ้างที่ปรึกษาและแต่งตั้งคณะกรรมการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจงและคณะกรรมการตรวจการจ้างฯ เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2565 ซึ่งจะได้ดำเนินการตามขั้นตอนการจัดจ้างที่ปรึกษาต่อไป | 2.000 | ยังไม่มีการเบิกจ่าย | | ✓ | | |

| ลำดับที่ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมาย ปี 2566 | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ (ล้านบาท) | | ผลการดำเนินงาน | | | - ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค<br>- แนวทางแก้ไข |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ตามแผน | เบิกจ่ายจริง | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | เป็นไปตามเป้าหมาย | แล้วเสร็จ | |
| | 2) โครงการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน | ระดับคะแนนผลประเมินของความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันมากกว่าหรือเท่ากับ 4.00 | - กิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ ผู้ว่าการอนุมัติต่อท้ายบันทึก กกส. ที่ มท 55613-4/745 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2565 ให้ กปภ. จัดส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬารัฐวิสาหกิจครั้งที่ 45 และแต่งตั้งคณะทำงานอำนวยการการเข้าร่วมการแข่งขันแล้ว<br>- กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ กปภ. ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานจัดการแข่งขันกีฬาสานสัมพันธ์ กปภ. ปี 2566 | 6.000 | ยังไม่มีการเบิกจ่าย | | ✓ | | |
| 5 | แผนงานการพัฒนาสมรรถนะผู้นำบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง และการบริหารบุคลากรคุณภาพ | | | | | | | | |
| | 1)โครงการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง | ร้อยละ 80 ของพนักงานที่ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงาน (Competency) ตามมาตรฐานที่ | ฝพน. (กบอ.) ได้จัดทำกรอบหลักสูตรเพื่อพัฒนาพนักงานตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากรของ กปภ. ประจำปี 2565 - 2569 และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยนำเสนอหลักสูตรเพื่อให้ ผชบ. เห็นชอบกรอบหลักสูตรแล้วรวมจำนวน 17 หลักสูตร ดังนี้<br>1) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงจำนวน 2 หลักสูตร<br>2) กลุ่มผู้บริหาร (ผอ.กอง/ ผจก./ หัวหน้างาน) จำนวน 2 หลักสูตร | 0.700 | ยังไม่มีการเบิกจ่าย | | ✓ | | - |

| ลำดับที่ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมาย ปี 2566 | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ (ล้านบาท) | | ผลการดำเนินงาน | | | - ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค<br>- แนวทางแก้ไข |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ตามแผน | เบิกจ่ายจริง | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | เป็นไปตามเป้าหมาย | แล้วเสร็จ | |
| | | กำหนด | 3) กลุ่มTalent จำนวน 2 หลักสูตร<br>4) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานทั่วไปจำนวน 9 หลักสูตร<br>5) กลุ่มวิชาชีพ (วิศวะ/ นักวิทย์/ DT) จำนวน 2 หลักสูตร | | | | | | |
| | 2) โครงการพัฒนาผู้นำและบุคลากร | ร้อยละ 80 ของพนักงานที่ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงาน (Competency) ตามมาตรฐานที่กำหนด | - ฝพน. ดำเนินการจัดฝึกอบรม/ ให้ทุนการศึกษา/ ส่งพนักงานและผู้บริหารไปศึกษา/ อบรมในหลักสูตรต่างๆ ไตรมาสที่ 1/2566 รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 หลักสูตร จำนวน 27 ครั้ง และมีผู้เข้าอบรมรวม จำนวน 3,379 คนได้แก่<br>1) โครงการพัฒนาตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) จำนวน 1 หลักสูตร<br>2) โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการผู้บริหารระดับต้น กลาง สูงจำนวน 3 หลักสูตร<br>3) โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรที่เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้การจัดการความรู้ การบริหารความเสี่ยงและนวัตกรรมจำนวน 1 หลักสูตร<br>4) โครงการพัฒนากลุ่มงานตามเส้นทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ (IDP) ทุกกลุ่มงานจำนวน 6 หลักสูตร<br>5) โครงการสนับสนุนหน่วยงานอื่นๆ ของ กปภ. (เชิงสังคม (CSR)/ สร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) จำนวน 1 หลักสูตร | 60.500 | 1.396 | | ✓ | | **<u>ความเสี่ยง ปัญหา อุปสรรค</u>**<br>- มีการปรับลดงบประมาณลงร้อยละ 15 จากตามมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานปี 2566<br><br>**<u>แนวทางแก้ไข</u>**<br>- ควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้อยู่ในงบประมาณที่ กปภ. จัดสรร |

| ลำดับที่ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมาย ปี 2566 | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ (ล้านบาท) | | ผลการดำเนินงาน | | | - ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค<br>- แนวทางแก้ไข |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ตามแผน | เบิกจ่ายจริง | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | เป็นไปตามเป้าหมาย | แล้วเสร็จ | |
| | | | 6) โครงการประชุม/ สัมมนา/ ฝึกอบรม/ ดูงานภายใน-ภายนอก ทุกกลุ่มงาน จำนวน 6 หลักสูตร<br>7) โครงการ/ กิจกรรมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล จำนวน 1 หลักสูตร | | | | | | |
| | 3) โครงการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) | จำนวนผู้สืบทอดตำแหน่ง ≥ 6 คน | - ฝกพ. (กผท.) จัดส่งรายชื่อผู้บริหารชั้น 10-11 ที่ผ่านหลักเกณฑ์เข้าโครงการพัฒนาเพื่อการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารชั้น 11-12 ประจำปี 2566 ให้ ฝพน. เพื่อดำเนินการพัฒนาเรียบร้อยแล้ว | ไม่ใช้งบประมาณ | - | | ✓ | | - |
| | 4) โครงการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Management) | ผลการประเมินบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ผ่านไม่น้อยกว่า 80% จากการวางแผนพัฒนารายบุคคล | - ฝกพ. (กผท.) ดำเนินการทบทวนแนวทาง/หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพในกลุ่มตำแหน่งชั้น 4-7 และจัดทำร่างแนวทางหลักเกณฑ์การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสำหรับตำแหน่งชั้น 8-10 เพิ่มเติม รวมทั้ง อยู่ระหว่างรวบรวมรายชื่อบุคลากรที่มีศักยภาพชั้น 9-10 เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพของ กปภ. พิจารณา | ไม่ใช้งบประมาณ | - | | ✓ | | - |

| ลำดับที่ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมาย ปี 2566 | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ (ล้านบาท) | | ผลการดำเนินงาน | | | - ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค<br>- แนวทางแก้ไข |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ตามแผน | เบิกจ่ายจริง | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | เป็นไปตามเป้าหมาย | แล้วเสร็จ | |
| | 5) โครงการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | กปภ. มีหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาในการเลื่อนชั้นที่สูงขึ้น | - ฝกพ. (กผท.) รวบรวมและศึกษาข้อมูลปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำโครงสร้างสายอาชีพ (Career Path) เช่น โครงสร้างการบริหารงานของ กปภ. (ฉบับทบทวน) คำบรรยายลักษณะงาน (FD) ของหน่วยงานต่างๆ ตามระเบียบ กปภ. ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ.2565 และรายงานผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร“การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ” เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับประกอบการวิเคราะห์งาน (Job analysis)<br>- การทบทวนหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาแต่งตั้งในการเลื่อนชั้นที่สูงขึ้น (ระเบียบ กปภ. ว่าด้วยคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งฯ พ.ศ. 2534) โดย ฝกพ. ร่วมกับ ฝบท. และ ฝพน. ดำเนินการกำหนดแนวทางปฏิบัติกรณีหลักเกณฑ์ที่ทบทวนดังกล่าวมาใช้ เช่น แนวทางการฝึกอบรม การสอบ/ คัดเลือก และการสื่อสาร | ไม่ใช้งบประมาณ | - | | ✓ | | - |

| ลำดับที่ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมาย ปี 2566 | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ (ล้านบาท) | | ผลการดำเนินงาน | | | - ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค<br>- แนวทางแก้ไข |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ตามแผน | เบิกจ่ายจริง | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | เป็นไปตามเป้าหมาย | แล้วเสร็จ | |
| | 6) โครงการประเมินสายอาชีพ | ร้อยละของกลุ่ม/ตำแหน่งเป้าหมายตามเกณฑ์พิจารณาที่กำหนดได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 | - ฝพน. (กบอ.) อยู่ระหว่างนำเสนอจัดทำคำสั่งเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการจัดการศูนย์ประเมินสายอาชีพของการประปาส่วนภูมิภาค (Career Assessment Center :CAC)ฯ ใหม่ ให้สอดคล้องกับข้อบังคับว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของ กปภ. พ.ศ. 2565 | 5.000 | ยังไม่มีการเบิกจ่าย | | ✓ | | - |
| 6 | แผนงานปลูกฝังค่านิยมเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริต | | | | | | | | |
| | 1) โครงการ Corporate Culture Digital Change | ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน Change Management (ร้อยละ 100) | - สดพ. ปรับโครงสร้างด้านดิจิทัลขององค์กรและ ฝพน. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 ที่เน้นหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรด้าน IT และบุคลากรทุกกลุ่มให้สอดคล้องกับสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ของ กปภ.<br>- ฝกพ. ดำเนินการจัดทำแผนการสื่อสารโครงสร้างองค์กรใหม่และการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารและพนักงาน กปภ. แต่ละกลุ่ม | 0.300 | ยังไม่มีการเบิกจ่าย | | ✓ | | - |

| ลำดับที่ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมาย ปี 2566 | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ (ล้านบาท) | | ผลการดำเนินงาน | | | - ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค<br>- แนวทางแก้ไข |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ตามแผน | เบิกจ่ายจริง | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | เป็นไปตามเป้าหมาย | แล้วเสร็จ | |
| | 2) โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต | องค์กรมีผลระดับคะแนนประเมิน ITA ในระดับเกรด A | - ผู้ว่าการ ลงนามในประกาศกปภ. เรื่องเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2565 และเผยแพร่ให้พนักงานรับทราบผ่านระบบ Infoma เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2565 และทางเว็บไซต์ กปภ.<br>- ผู้ว่าการลงนามในประกาศ กปภ. เรื่องการให้การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy) พร้อมแนวทางปฏิบัติท้ายประกาศฯเพื่อให้พนักงานยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่งองค์กรเมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2565 โดยเผยแพร่ผ่านระบบ Infoma และทางเว็บไซต์ กปภ. ตลอดจนมีการจัดทำสื่อ Infographic เพื่อประชาสัมพันธ์ประกาศดังกล่าวทั้งภายในและภายนอกองค์กรผ่านช่องทางการสื่อสารของ กปภ. ทุกช่องทาง<br>- กปส. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้การป้องกันหรือต่อต้านการทุจริตภายในองค์กรและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ของ กปภ. จำนวน 5 เรื่อง ดังนี้<br>1) เรื่องสินบนหรือสินน้ำใจ<br>2) เรื่องค่าตอบแทนชดใช้ในคุก | 0.050 | ยังไม่มีการเบิกจ่าย | | ✓ | | - |

| ลำดับที่ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมาย ปี 2566 | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ (ล้านบาท) | | ผลการดำเนินงาน | | | - ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค<br>- แนวทางแก้ไข |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ตามแผน | เบิกจ่ายจริง | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | เป็นไปตามเป้าหมาย | แล้วเสร็จ | |
| | | | 3) เรื่องมาตรา 128 ที่ควรรู้การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด<br>4) เรื่องหมดยุคให้ของขวัญสร้างวัฒนธรรม "No Gift Policy"<br>5) เรื่องค่าตอบแทน...ชดใช้ในคุก<br>- คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. ในฐานะผู้รับผิดชอบกำกับดูแลการประเมิน ITA แจ้งปฏิทินการดำเนินงานของหน่วยงานในการสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตอบแบบประเมิน ITA ของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2566 | | | | | | |
| 7 | แผนงานปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร | | | | | | | | |
| | 1) โครงการสื่อสารการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลสมรรถนะ | ร้อยละของผู้เข้าสัมมนามีความเข้าใจการประเมินผลอย่างถูกต้อง (ร้อยละ 80) | - รผบ. เห็นชอบจัดสรรงบประมาณ ประจำปี 2566 จำนวน 474,550 บาท เมื่อวันที่ 28 พ.ย. 2565<br>- ฝกพ. (กปบ.) จัดส่งแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566 ของโครงการสื่อสารการประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินสมรรถนะ ทั้งนี้ ผวก. อนุมัติโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณทำการ ปี 2566 จำนวนเงิน 474,550 บาท เมื่อวันที่ 30 พ.ย. 2565 | 1.000 | 0.475 | | ✓ | | **<u>ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค</u>**<br>หากเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อาจไม่สามารถดำเนินการจัดการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายได้ตามแผนที่กำหนด |

| ลำดับที่ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมาย ปี 2566 | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ (ล้านบาท) | | ผลการดำเนินงาน | | | - ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค<br>- แนวทางแก้ไข |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ตามแผน | เบิกจ่ายจริง | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | เป็นไปตามเป้าหมาย | แล้วเสร็จ | |
| | | | | | | | | | **<u>แนวทางแก้ไข</u>**<br>ปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน |
| 8 | แผนงานการนำระบบการสรรหาเชิงรุกและระบบ On-board มาใช้สำหรับสร้างประสบการณ์ที่ดีกับพนักงานใหม่ | - ร้อยละ 90 ของบุคลากรสามารถสรรหาได้ตามที่ต้องการในเวลาที่กำหนดไว้<br>- ระดับความพึงพอใจของพนักงานใหม่ > 4.2 | - ดำเนินการจัดเตรียมโครงการดูแลพนักงานใหม่ (On-Board) แล้วเสร็จ ดังนี้<br>1. Group Line สำหรับพนักงานใหม่<br>2. คู่มือสำหรับพนักงานใหม่<br>3. Line Official สำหรับพี่เลี้ยงในการติดต่อกับงานสรรหา<br>4. คู่มือสำหรับพี่เลี้ยงในการดูแลพนักงานใหม่<br>5. แผนกิจกรรมในวันรับรายงานตัวพนักงานใหม่ในการพบปะพี่เลี้ยงและการรับฟังประสบการณ์การทำงานใน กปภ.<br>6. แผนกิจกรรมในวันเริ่มงานในการพบปะผู้บริหารระดับสูงและการแนะนำสถานที่ต่างๆ (Office Tour) | ไม่ใช้งบประมาณ | - | | ✓ | | - |
| 9 | แผนงานสร้างขวัญกำลังใจผ่านการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันได้ | ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ | - ฝบท. (กบค.) อยู่ระหว่างรวบรวมผลสรุปความต้องการในค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงาน กปภ. จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ผลสำรวจความต้องการในค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้าง กปภ. ประจำปี 2565 ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. ประจำปี 2565 และข้อมูล | ไม่ใช้งบประมาณ | - | | ✓ | | - |

| ลำดับที่ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมาย ปี 2566 | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ (ล้านบาท) | | ผลการดำเนินงาน | | | - ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค<br>- แนวทางแก้ไข |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ตามแผน | เบิกจ่ายจริง | ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | เป็นไปตามเป้าหมาย | แล้วเสร็จ | |
| | | รูปแบบอื่นๆ (ร้อยละ 100) | เปรียบเทียบค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของ กปภ. กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น (คู่เทียบ) | | | | | | |
| 10 | แผนงานการสำรวจความตระหนักต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรปี 2566 | ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโดยรวมค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4.20 | - นำข้อมูลจากผลการสำรวจปี 2565 มาทบทวนและปรับปรุงค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรใหม่<br>- จัดทำแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี 2566<br>- จัดทำแบบการสำรวจความตระหนักต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรปี 2566 ภายในช่วงไตรมาส 3 ต่อไป | ไม่ใช้งบประมาณ | - | | ✓ | | - |
| | | | **รวม** | **89.050** | **1.871** | **-** | **10** | **-** | - |

---