



ด่วนมาก บันทึกข้อความ

กผท.
รับที่ มท ๕๕๖๑๒-๑/๑๕๕
วันที่ 24 เม.ย. ๖๖
เวลา 10:๐๙ น.

ผทพ.
รับที่ 5๗3 (รับที่ ๑๖๖๓๖๖)
วันที่ 21 เม.ย. 2566
เวลา

ผชบ.
รับที่ ๙๖5
วันที่ ๒๓ เม.ย. 2566

ผทพ.
รับที่ 573
วันที่ 18 เม.ย. 2566
เวลา 11.02 น.

หน่วยงาน กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล งานแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล โทร. ๘๘๒๒

ที่ มท ๕๕๖๑๒-๑/๑๕๕ วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปี ไตรมาส

เรียน ผอ.ผทพ.

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๙.๔ เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ 0๒๕ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องมีการกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ใช้บังคับในหน่วยงานประจำปี ซึ่งเป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของหน่วยงาน และข้อ 0๒๖ กำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกไตรมาส พร้อมทั้งนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ ITA ข้อ 0๒๕ และ 0๒๖ ดังกล่าว ผน. จึงได้ดำเนินการจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปี ไตรมาส ๒/๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นชอบโปรดนำเรียน รทบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

เห็นชอบ

A -

สุนิสา ฉิมที

(น.ส.สุนิสา ฉิมที) 1๙ เม.ย. ๖๖

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

21 เม.ย. 2566

(นายบำรุงศักดิ์ ฉิ่งวังตะกอก)

รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)

เรียน รทบ.

เพื่อโปรดเห็นชอบ

จะขอบคุณยิ่ง

นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ

ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

เรียน รทบ.

เพื่อโปรดเห็นชอบ

จะขอบคุณยิ่ง

21/๐๔/๖๖

(นายนิสิต ทองสอาด)

ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)



การประปาส่วนภูมิภาค
เปิด - ปิด - เพื่อประโยชน์ - ผู้ควบคุม

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปี 2566 (1 มกราคม – 31 มีนาคม 2566)

ของการประปาส่วนภูมิภาค

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
1	แผนงานการขับเคลื่อนตามแผน อัตรากำลังและการนำดิจิทัลมาใช้								
	1)โครงการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ โครงสร้างการบริหารงานและ อัตรากำลัง	ร้อยละ ความสำเร็จของ การดำเนินงาน ตามแผน (ร้อยละ 100)	- ลงพื้นที่ปฏิบัติงาน ณ กปภ.สาขา ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 13-17 ก.พ. 2566 ณ กปภ.สาขาขอนแก่น กปภ.สาขาอุดรธานี (พ) และ กปภ.สาขามุกดาหาร ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 7 มี.ค. 2566 ณ กปภ.สาขาท่ามะกา และครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 26-31 มี.ค. 2566 ณ กปภ.สาขาสุราษฎร์ธานี (พ) กปภ.สาขาชะอวด กปภ. สาขาหาดใหญ่ (พ) กปภ.สาขาสงขลา เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง ประกอบการทบทวน หลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง - จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การ วิเคราะห์อัตรากำลังของ กปภ. ผ่านแบบสอบถามออนไลน์เพื่อ สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะประกอบการทบทวน หลักเกณฑ์ฯ โดยเปิดให้พนักงานตอบแบบสอบถามได้ตั้งแต่วันที่ 8 มี.ค. 2566 – 28 เม.ย. 2566	2.000	0.038		✓		-

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
2	แผนงานเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานตามแนวทาง EESG								
	1)โครงการเสริมสร้างความปลอดภัยโดยจัดหาเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลใช้งานอย่างเพียงพอเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	ร้อยละ ความสำเร็จการดำเนินการตามแผนงานจัดสรรเครื่องมือและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (ร้อยละ 100)	- ทบทวนกรอบประเภทของเครื่องมือฯ ให้สอดคล้องกับลักษณะความเสี่ยงของงานหรือพิจารณาตามความจำเป็นต้งใช้เพื่อสนับสนุนให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดคุณลักษณะให้เป็นมาตรฐานของ กปภ. (กมว.) โดยอ้างอิงมาตรฐานจากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - ดำเนินการสำรวจความต้องการของอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามบันทึก ที่ มท 55613-5/ 242 ลงวันที่ 22 พ.ย. 2565 - ได้รับการจัดสรรงบประมาณและโอนงบประมาณให้กับหน่วยงานที่ขอรับการจัดสรรอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลเรียบร้อยแล้ว	7.000	7.000		✓		
	2)โครงการการฝึกซ้อมแผนการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน	ระดับของ ความสำเร็จของ การดำเนินการ ตามแผนงาน ฝึกซ้อมตอบโต้ ภาวะฉุกเฉิน (ร้อยละ 100)	- ฝบท. (กอป.) จัดทำแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน และปรับปรุงทบทวนแผน พร้อมกำหนดแผนการฝึกซ้อมและจัดอบรมให้กับหน่วยงานส่วนภูมิภาคกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานในสังกัด กปภ.ข.1-10 จำนวน 10 แห่ง ดังนี้ กปภ.สาขาบ้านฉาง พระนครศรีอยุธยา (พ) สมุทรสาคร สุราษฎร์ธานี หาดใหญ่ (พ) ขอนแก่น อุดรธานี (พ) อุบลราชธานี เชียงใหม่ (พ) และ พิษณุโลก	0.500	0.500		✓		

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
			- กอป. ได้รับการจัดสรรงบประมาณและโอนงบประมาณให้กับกองฝึกอบรมภูมิภาค 1-3 เพื่อดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนงาน						
3	แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล (Digital HR)								
	1)โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบบริหารจัดการเวลาออนไลน์	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการดำเนิน โครงการพัฒนา ระบบสารสนเทศ ทรัพยากร บุคคล (ร้อยละ 100)	- คณะกรรมการ ITSC ประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 23 ม.ค. 2566 มีมติเห็นชอบแนวทางการดำเนินงานโครงการระบบบริหารจัดการเวลาออนไลน์ โดยให้คงรูปแบบการนำเข้าข้อมูลสู่ระบบ SAP ตามรูปแบบระบบงาน Template HR ที่ กปก. ใช้อยู่ - กปก. มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดร่างขอบเขตของงานและกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอจ้างโครงการฯ เมื่อวันที่ 20 ก.พ. 2566 - คณะกรรมการกำหนดร่างขอบเขตของงานฯ ส่งขอบเขตของงาน และร่างเอกสารประกวดราคางานจ้างเหมาโครงการฯ ให้กองจัดหา เมื่อวันที่ 28 ก.พ. 2566 - ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการตามกระบวนการจัดจ้างของกองจัดหา	4.000	ยังไม่มี การ เบิกจ่าย		✓		ความเสี่ยง ปัญหา อุปสรรค - คณะกรรมการ ITSC มีข้อสั่งเก็บในการดำเนินโครงการและให้หาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม แนวทางแก้ไข - กพส. หาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบประเด็นตามที่คณะกรรมการ ITSC ร้องขอในการประชุมครั้งที่ 6/2565 และ

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
									คณะกรรมการ ITSC ได้ให้ความเห็นชอบในการดำเนินโครงการฯ ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2566 แล้ว
4	แผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและ ปรับปรุง Employee Touch Points								-
	1)โครงการสำรวจความพึงพอใจและ ความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.	ระดับความ ผูกพันโดยรวม ค่าเฉลี่ย มากกว่าหรือ เท่ากับ 4.25	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจง มีหนังสือที่ 55612-3/927 ลงวันที่ 1 ก.พ. 2566 เชิญสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ยื่นข้อเสนองานจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ - คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจงฯ เข้าร่วมรับฟังการนำเสนอแนวทางการดำเนินโครงการฯ ของที่ปรึกษา เมื่อวันที่ 15 ก.พ. 2566 - คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจงฯ จัดทำรายงานผลการดำเนินการจ้าง ที่ปรึกษาโครงการฯ มีมติเห็นควรจ้างสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นที่ปรึกษาโครงการฯ กำหนดแล้วเสร็จภายใน 180 วัน นับถัดจากวันที่ลงนามในสัญญา 	2.000	1.180		✓		

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
	2)โครงการเสริมสร้างความผูกพันของ พนักงาน	ระดับคะแนน ผลประเมินของ ความพึงพอใจ และความ ผูกพันของ พนักงาน ต่อกิจกรรม เสริมสร้างความ ผูกพันมากกว่า หรือเท่ากับ 4.00	<u>กิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ</u> - จัดส่งนักกีฬา กปภ. เข้าร่วมการแข่งขันกีฬารัฐวิสาหกิจ ครั้งที่ 45 (พ.ศ. 2565) ในระหว่างวันที่ 20 ก.พ. - 3 มี.ค. 2566 รวมจำนวน 12 ชนิดกีฬา ประกอบด้วย กีฬาเปตอง โบว์ลิ่ง ฟุตบอล กอล์ฟ บิลเลียดและสนุกเกอร์ เทเบิลเทนนิส กรีฑา ตะกร้อ บาสเกตบอล ยิงปืน จักรยาน และหมากรกระดาน - จัดให้มีทีมกองเชียร์ รวมถึงการจัดส่งพนักงานเข้าร่วมขบวนพาเหรดในพิธีปิดการแข่งขัน และงานเลี้ยงฉลองชัยชนะ <u>กิจกรรมกีฬาสาธิตสัมพันธ์ กปภ.</u> - ดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬาสาธิตสัมพันธ์ กปภ. ปี 2566 ภายในช่วงวันสถาปนา กปภ. ในระหว่างวันที่ 25-28 ก.พ. 2566 โดยแบ่งทีมการแข่งขันเป็น 6 ทีม ประกอบด้วยกีฬา 11 ประเภท ได้แก่ บาสเกตบอล เทเบิลเทนนิส วอลเลย์บอล ฟุตซอล ฟุตซอลวูโอฟี เซปักตะกร้อ เปตอง แบดมินตัน หมากรกระดาน กอล์ฟ และอีสปอร์ต ณ สนามกีฬา 36 ปี กปภ. สนามกีฬาอาคารประภาวิวัฒน์ สนามกีฬาเปตอง และสนามกอล์ฟ ศูนย์พัฒนากีฬากองทัพกรมอินทรา	6.000	5.450			✓	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
5	แผนงานการพัฒนาสมรรถนะผู้นำ บุคลากร ผู้สืบทอดตำแหน่ง และ การบริหารบุคลากรคุณภาพ								
	1)โครงการพัฒนามาตรฐานหลักสูตร เพื่อสร้างความเป็น มืออาชีพของ พนักงานอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 80 ของ พนักงานที่ผ่าน การประเมิน ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม การทำงาน (Competency) ตามมาตรฐาน ที่กำหนด	- จัดทำ (ร่าง) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนา มาตรฐานหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพของพนักงาน อย่างต่อเนื่อง” โดย รศ.ดร. จุฑามาศ แก้วพิจิตร รองคณบดี ฝ่ายวิจัย บริการวิชาการ และพัฒนาเครือข่าย วิทยากรจาก คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันจิตพัฒนา บริหารศาสตร์ ในช่วงที่ 1 เดือนมีนาคม 2566 จำนวน 25 คน - จัดทำกรอบหลักสูตรเพื่อพัฒนาพนักงานตามแผนแม่บท พัฒนาบุคลากรของ กปภ. ประจำปี 2565-2569 และสอดคล้อง กับแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ 2566 โดย นำเสนอหลักสูตรเพื่อให้ ผชบ. เห็นชอบกรอบหลักสูตรแล้ว 52 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตร การเตรียมความพร้อมโครงการ 2) หลักสูตร การควบคุมงานก่อสร้างวางท่อประปา 3) หลักสูตร Strategic Innovation Based สำหรับ พนักงาน	0.700	ยังไม่มี การ เบิกจ่าย		✓		-

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
			4) หลักสูตร การเตรียมพร้อมเพื่อการเป็นหัวหน้างานมืออาชีพ (Preparation for New Professional Supervisor) 5) หลักสูตร เตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับผู้บริหารระดับต้น-กลาง (Preparation for Management & Executive Management) 6) หลักสูตร เตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับผู้บริหารระดับสูง (Preparation for Advanced Executive Management) 7) โครงการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการและนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร กปภ. (Entrepreneur and Innovation Development Project For PWA Business Unit Leader) 8) หลักสูตร การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace) 9) หลักสูตร การสร้างตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cyber security Awareness) 10) หลักสูตร การบริการเชิงรุกด้วยกลยุทธ์ 4C ประจำปี 2566 “การขับเคลื่อนบริการดิจิทัล กปภ.สาขา 235” ฯลฯ						

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
	2)โครงการพัฒนาผู้นำและบุคลากร	ร้อยละ 80 ของพนักงาน ที่ผ่านการ ประเมินความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรม การทำงาน (Competency) ตามมาตรฐาน ที่กำหนด	- ดำเนินการจัดฝึกอบรม/ให้ทุนการศึกษา/ส่งพนักงานและ ผู้บริหารไปศึกษา/อบรมในหลักสูตรต่างๆ ไตรมาสที่ 1-2/2566 รวมทั้งสิ้นจำนวน 107 หลักสูตร และมีผู้เข้าอบรม รวม จำนวน 21,036 คน ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) 2) โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการผู้บริหาร ระดับต้น กลาง สูง จำนวน 4 หลักสูตร 3) โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรที่เสริมสร้าง กระบวนการเรียนรู้การจัดการความรู้ฯ 4) โครงการพัฒนาทีมงานตามเส้นทางการเรียนรู้เพื่อการ พัฒนาอาชีพ (IDP) 5) โครงการสนับสนุนหน่วยงานอื่นๆ ของ กปภ. (เชิงสังคม (CSR)/สร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) 6) โครงการประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ดูงานภายใน- ภายนอกทุกกลุ่มงาน 7) โครงการ/กิจกรรมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและ ธรรมาภิบาล	60.500	20.199		✓		ความเสี่ยง ปัญหา อุปสรรค - มีการปรับลด งบประมาณลงร้อยละ 15 จากตามมาตรการ ควบคุมค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงานปี 2566 แนวทางแก้ไข - ควบคุมการใช้จ่าย งบประมาณให้อยู่ใน งบประมาณที่ กปภ. จัดสรร

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
	3) โครงการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)	จำนวนผู้สืบทอดตำแหน่ง ≥ 6 คน	<p><u>การวางแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ชั้น 11-12</u></p> <p>- นำส่งรายชื่อผู้บริหารเข้าโครงการพัฒนาเพื่อการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารชั้น 10-11 ปี 2566 แก่ ฝพน. เพื่อดำเนินการพัฒนาฝึกอบรม โดยมีจำนวนผู้บริหารรวมทั้งสิ้น 64 คนประกอบด้วย ผู้บริหารชั้น 10 จำนวน 45 คน และผู้บริหารชั้น 11 จำนวน 19 คน</p> <p>- ฝกพ. อยู่ระหว่างติดตามผลการพัฒนาผู้บริหาร ชั้น 10-11 ไตรมาส 2/2566</p> <p><u>การวางแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ชั้น 7-10</u></p> <p>- จัดประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพของ กปภ. เมื่อวันที่ 2 มี.ค. 2566 เพื่อพิจารณารายชื่อพนักงานที่ผ่านเข้าโครงการพัฒนาเพื่อการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารชั้น 7 - ชั้น 10 โดยคณะกรรมการมีมติเห็นชอบรายชื่อพนักงานเข้าโครงการพัฒนาฯ ชั้น 7-10</p> <p>- ฝกพ. จัดทำรายชื่อพนักงานเพื่อเข้ารับการพัฒนาจำนวน 848 คน ให้ ฝพน. เพื่อวางแผนพัฒนาและดำเนินการพัฒนาฝึกอบรมต่อไป</p>	ไม่ใช้งบ ประมาณ	-		✓		-

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
4)	โครงการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Management)	ผลการประเมิน บุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent) ผ่านไม่น้อยกว่า 80% จากการ วางแผนพัฒนา รายบุคคล	- ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ ของ กปภ. ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 6 ม.ค. 2566 และครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 2 มี.ค. 2566 โดยมีมติ เห็นชอบแนวทางและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่มี ศักยภาพชั้น 8 - ชั้น 10 ในเบื้องต้น ทั้งนี้ มอบให้ฝ่าย เลขานุการฯ ดำเนินการปรับปรุงแนวทาง หลักเกณฑ์ และ ขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ ตามข้อสังเกตของ ที่ประชุม และนำเสนอรายงานเพื่อพิจารณานำเสนอ ผวก. ให้ ความเห็นชอบต่อไป	ไม่ใช้งบ ประมาณ	-		✓		-
5)	โครงการทบทวนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	กปภ. มี หลักเกณฑ์และ แนวทางการ พิจารณาในการ เลื่อนชั้นที่สูงขึ้น	- จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อประกอบการนำระเบียบ กปภ. ว่าด้วยคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งฯ พ.ศ. ... (ฉบับใหม่) มา บังคับใช้ประกอบด้วยแนวทางการสอบ การฝึกอบรม และ การสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารและพนักงาน โดยมีการประชุมติดตามความก้าวหน้าการจัดทำแผนการ ดำเนินงานและร่วมพิจารณาแนวทางดังกล่าว เมื่อวันที่ 9 ก.พ. 2566 และขณะนี้อยู่ระหว่างการปรับปรุงแนวทาง เพิ่มเติมและจัดทำร่างแนวทางตามความเห็นและข้อเสนอแนะ ของที่ประชุมก่อนสรุปนำเสนอรายงานพิจารณา - ทบทวนหลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นให้สูงขึ้น (กรณีนอกเหนือชั้น ควบ) โดยจัดทำร่างขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของ	ไม่ใช้งบ ประมาณ	-		✓		-

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
			พนักงานในตำแหน่งกลุ่มเป้าหมายสายเทคนิค/สายวิชาชีพ ชั้น 8-ชั้น 9 สังกัดสายงาน รพว. และ รพก.1-5 ส่งให้สายงาน ที่เกี่ยวข้องพิจารณาสอบทานร่างขอบเขตหน้าที่ ความ รับผิดชอบดังกล่าว						
6)	โครงการประเมินสายอาชีพ	ร้อยละของ กลุ่ม/ตำแหน่ง เป้าหมายตาม เกณฑ์พิจารณา ที่กำหนดได้รับ การพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70	<ul style="list-style-type: none"> - กปภ. มี คำสั่ง ที่ 73/2566 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการศูนย์ประเมินสายอาชีพของการประปาส่วนภูมิภาค (Career Assessment Center : CAC) ลงวันที่ วันที่ 26 ม.ค. 2566 ให้สอดคล้องกับข้อบังคับว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของ กปภ. พ.ศ. 2565 - ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานเอกชน/รัฐวิสาหกิจชั้นนำที่มีการประเมินสายอาชีพ เพื่อจัดทำ (ร่าง) TOR โครงการประเมินสายอาชีพ - รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจคู่เทียบ เช่น กปน. กฟผ. กฟภ. และวิเคราะห์กลุ่ม/ตำแหน่งเป้าหมายที่ต้องเข้ารับการทดสอบนำร่อง ในเบื้องต้นเป็นกลุ่มผู้บริหาร ดังนี้ ชั้น 12 (2 คน) ชั้น 11(14 คน) / ชั้น 10 (28 คน) ชั้น 9 (79 คน) และชั้น 8 (237 คน) - คณะกรรมการจัดการศูนย์ประเมินสายอาชีพของ กปภ. ใน การประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 1 มี.ค. 2566 มีมติ รับทราบหลักการและเหตุผลของโครงการ รวมถึงพิจารณา 	5.000	ยังไม่มีกร เบิกจ่าย		✓		-

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
			กำหนดนโยบายและให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมิน สายอาชีพของพนักงาน วางแผนและกำหนดรูปแบบในการ ประเมิน						
6	แผนงานปลูกฝังค่านิยม เปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการทำงาน และส่งเสริม วัฒนธรรมสุจริต								
	1) โครงการ Corporate Culture Digital Change	ร้อยละ ความสำเร็จของ การดำเนินงาน ตามแผน Change Management (ร้อยละ 100)	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 ที่เน้นหลักสูตร การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรด้าน IT และบุคลากร ทุกกลุ่ม โดยกำหนดหลักสูตร การพัฒนาตนเองด้านดิจิทัล ผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ของสถาบันพัฒนา บุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) จำนวน 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐสำหรับ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ และหลักสูตรการสร้างควม ตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์สำหรับกลุ่มผู้บริหาร (ระดับหัวหน้างานขึ้นไป) และกำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำแผนการสื่อสารโครงสร้างองค์กรใหม่และการ เปลี่ยนแปลงด้านระบบงานและกระบวนการทำงานที่ เกี่ยวข้องกับระบบดิจิทัลและด้านอื่นๆ ซึ่งอาจมีผลกระทบกับ บุคลากรแต่ละกลุ่ม โดยมี ผวก. และผู้บริหารทุกระดับใน	0.300	ยังไม่มี การ เบิกจ่าย		✓		-

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
			<p>ฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) สื่อสารและถ่ายทอดเรื่องดังกล่าวผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของ กปภ. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารและพนักงาน กปภ. แต่ละกลุ่มต่อไป</p> <p>- ปรับโครงสร้างด้านดิจิทัลขององค์กรให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรและตามสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ของ กปภ.</p>						
	2) โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	องค์กรมีผล ระดับคะแนน ประเมิน ITA ใน ระดับเกรด A	<p>- จัดกิจกรรมประกาศเจตจำนงและลงนามพันธสัญญา "ร่วมขับเคลื่อน กปภ. ด้วยความสุจริต พร้อมปลูกฝังค่านิยมให้ กปภ. บรรลุวิสัยทัศน์ อย่างยั่งยืน" โดยมี ผวก. พร้อมด้วยผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการ กปภ. 234 สาขา ร่วมประกาศเจตจำนงและลงนามพันธสัญญาระหว่างกันผ่านระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ 27 ก.พ. 2566</p> <p>- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้การป้องกันหรือต่อต้านการทุจริตภายในองค์กร และช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริต เผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ของ กปภ. แล้ว จำนวน 12 เรื่อง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เรื่องสินบนหรือสินน้ำใจ 2) เรื่องหมดยุคให้ของขวัญสร้างวัฒนธรรม "No Gift Policy" 	0.050	0.003		✓		-

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
			<p>3) เรื่องมาตรา 128 ที่ควรรู้การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด</p> <p>4) แนวทางปฏิบัติตามประกาศ No Gift Policy ตอน รับของกำนัล ของขวัญ</p> <p>5) แนวทางปฏิบัติตามประกาศ No Gift Policy ตอน ทำงานตามหน้าที่</p> <p>6) แนวทางปฏิบัติตามประกาศ No Gift Policy ตอน รับของที่ระลึก</p> <p>7) เรื่องมาช่วยกันหยุดการทุจริตคอร์รัปชัน</p> <p>8) เรื่องเราจะป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนได้อย่างไร</p> <p>9) เรื่องค่าตอบแทน...ชดใช้ในคุก</p> <p>10) เรื่องเรียกรับ = คุก</p> <p>11) เรื่องนำรถหลวงไปใช้ธุระส่วนตัว ระวังติดคุก</p> <p>12) ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้กระทำการที่อาจไม่ถูกต้องต้องทำอะไร ?</p> <p>- จัดกิจกรรมให้ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของ กปภ. ร่วมลงนามรับทราบประกาศเจตจำนงการบริหารงานของ ผวก. และแสดงเจตจำนงในการบริหารหรือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล ผ่านเว็บไซต์ภายใน กปภ. ภายในวันที่ 10 ก.พ. - 20 มี.ค. 2566 โดย</p>						

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
			<p>เผยแพร่ข่าวกิจกรรมผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของ กปภ. อาทิ Facebook, Application Line พนักงานของ กปภ., Website กปภ.</p> <p>- ขณะนี้ มีบุคลากร กปภ. ดำเนินการรับทราบเจตจำนงและร่วมลงนามฯแล้วจำนวน 8,677 คน คิดเป็นร้อยละ 96.78 ของผู้ปฏิบัติงาน กปภ.ทั้งหมด (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มี.ค. 2566) โดยเป้าหมายกำหนดให้บุคลากร กปภ. ลงนามฯ ครบถ้วน 100%</p> <p>- ดำเนินการรายงานความก้าวหน้ากิจกรรมต่างๆ ชำรงต้น ต่อคณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. ทุกไตรมาส โดยจะดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานและระบุปัญหา-อุปสรรค ณ สิ้นปีงบประมาณ เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำแผนฯ ในปีต่อไป</p>						

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
7	แผนงานปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร								
	1) โครงการสื่อสารการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลสมรรถนะ	ร้อยละของผู้เข้าสัมมนา มีความเข้าใจ การประเมินผล อย่างถูกต้อง (ร้อยละ 80)	- จัดส่งแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566 ของโครงการสื่อสารการประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินสมรรถนะ ทั้งนี้ ผวก. อนุมัติโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณทำการ เมื่อวันที่ 30 พ.ย. 2565 - ปรับแผนการดำเนินงาน โดยเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสื่อสารกับ กปภ.ข.1-10 จากเดิมที่เป็นการประชุมสื่อสารแบบ Onsite เปลี่ยนเป็นแบบ Online เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้ประหยัดงบประมาณ	1.000	0.475		✓		ความเสี่ยง ปัญหา อุปสรรค หากเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อาจไม่สามารถดำเนินการจัดการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายได้ตามแผนที่กำหนด แนวทางแก้ไข ปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
8	แผนงานการนำระบบการสรรหาเชิงรุกและระบบ On-board มาใช้สำหรับสร้างประสบการณ์ที่ดีกับพนักงานใหม่	- ร้อยละ 90 ของบุคลากร สามารถสรรหาได้ตามที่ต้องการ	- ดำเนินการจัดเตรียมโครงการดูแลพนักงานใหม่ (On-Board) แล้วเสร็จ ดังนี้ 1) Group Line สำหรับพนักงานใหม่ 2) คู่มือสำหรับพนักงานใหม่	ไม่ใช้งบ ประมาณ	-		✓		-

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
		ในเวลาที่กำหนด ไว้ - ระดับความ พึงพอใจของ พนักงานใหม่ > 4.2	3) Line Official สำหรับพี่เลี้ยง 4) คู่มือสำหรับพี่เลี้ยงในการดูแลพนักงานใหม่ 5) แผนกิจกรรมในวันรับรายงานตัวพนักงานใหม่ในการ พบปะพี่เลี้ยงและการรับฟังประสบการณ์การทำงาน ใน กปภ. 6) แผนกิจกรรมในวันเริ่มงานในการพบปะผู้บริหาร ระดับสูง และการแนะนำสถานที่ต่างๆ - ดำเนินการตามแผนกิจกรรม 1-6 มาใช้ในโครงการดูแล พนักงานใหม่ (On-Boarding) เริ่มนำไปใช้ ตั้งแต่ 27 ธ.ค. 2565 - ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการออกแบบการประเมินผลการ ดำเนินโครงการดูแลพนักงานใหม่ (On-Boarding) จาก ผู้เกี่ยวข้องในโครงการทั้งผู้บังคับบัญชา พี่เลี้ยงและพนักงานใหม่						
9	แผนงานสร้างขวัญกำลังใจผ่านการ บริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ แข่งขันได้	ร้อยละความ สำเร็จในการ ปรับปรุงระบบ ค่าตอบแทน และแรงจูงใจ รูปแบบอื่นๆ (ร้อยละ 100)	- จัดประชุมคณะทำงานพิจารณาการจัดสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ของ กปภ. ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2566 โดยที่ประชุมมีมติ ดังนี้ 1. เห็นชอบแผนการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของ กปภ. ประจำปี 2566 จำนวน 5 เรื่อง ได้แก่ 1) จ่ายเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบสีกากี 2) จัดสรรเสื้อโปโลสีฟ้า-ขาว 3) เพิ่มสิทธิวันลาพักผ่อนฯ จังหวัดชายแดนภาคใต้	ไม่ใช้งบ ประมาณ	-		✓		-

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ไม่เป็นไป ตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้ว เสร็จ	
			4) ค่าชดเชยการใช้พาหนะส่วนบุคคลไปปฏิบัติงานฯ 5) เพิ่มสิทธิการลา (ลาดูแลครอบครัวและลาจัดการงาน ศพครอบครัว) 2. รับทราบแนวคิด "โครงการ PWA Point มุ่งมั่นปฏิบัติงาน รับรางวัลโดนใจ" เพื่อนำความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของ คณะทำงานฯ ไปศึกษาแนวทางและรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาเสนอในการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งถัดไป						
10	แผนงานการสำรวจความตระหนักต่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี 2566	ระดับการรับรู้ ค่านิยมและ วัฒนธรรม องค์กรของ บุคลากรโดยรวม ค่าเฉลี่ยมากกว่า หรือเท่ากับ 4.20	- นำข้อมูลจากผลการสำรวจปี 2565 มาทบทวนและ ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรใหม่ รวมถึงจัดทำแผนงาน เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี 2566 ซึ่งได้ นำเสนอคณะทำงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร พิจารณา เพื่อเสนอต่อ ผวก. ให้ความเห็นชอบภายในเดือน มีนาคม 2566 ต่อไป - จัดทำแบบการสำรวจความตระหนักต่อค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ปี 2566 ภายในช่วงไตรมาส 3 ต่อไป	ไม่ใช้งบ ประมาณ	-		✓		-
			รวม	89.050	34.845	-	10	-	