



กองป้องกันการทุจริต
และส่งเสริมคุณธรรม
เลขรับที่ 876
วันที่ 22 ธ.ค. 2566
เวลา 15.41 น.

บันทึกข้อความ

รพท. 528 (ท.รังษีอัยการ)
รับที่ 21 ส.ก. 2566
วันที่ 21 ส.ก. 2566
เวลา 16.16 น.
เลขที่ 2026
วันที่ 21 ธ.ค. 2566

หน่วยงาน ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล โทร. ๘๙๒๙
ที่ มท ๕๕๖๑๒/ ๕๒๓ วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ รพท.

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. เลขที่ 5930

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

วันที่ 21 ส.ก. 2566

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๖ ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๙.๔ เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องมีการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งให้มีการติดตามผลการดำเนินงานทุกไตรมาส และสรุปผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ พร้อมทั้งนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐ ตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ดังกล่าว ผกท. จึงได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีไตรมาส ๔/๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ ๑)

๒. จัดทำสรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ ๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นชอบโปรดนำเรียน รพท. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอขอบคุณยิ่ง

กนิษฐา ชิมพลี
(น.ส.สุนิสา ชิมพลี)

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

เรียน รพท.

เพื่อโปรดเห็นชอบการรายงานผลการบริหารฯ เพื่อ
เผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จักขอขอบคุณยิ่ง

เห็นชอบ

20 ธ.ค. ๖๖

(นายนิธิต ทองสะอาด)
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

21 ส.ก. 2566

นายศุภชัย แก้วสินธุ์
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์) รักษาการในตำแหน่ง
รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)



การประปาส่วนภูมิภาค
เปิด - เก็บ - คืน - ส่งมอบ - คุ้มค่าอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 2 สรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2566

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
1	แผนงานการขับเคลื่อนตาม แผนอัตรากำลังและการนำ ดิจิทัลมาใช้										
	1) โครงการสื่อสารเพื่อสร้าง ความเข้าใจโครงสร้าง การบริหารงานและ อัตรากำลัง	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการ ดำเนินงาน ตามแผน (ร้อยละ 100)		✓	✓	<p>- ลงพื้นที่ปฏิบัติงาน ณ กปภ.สาขาเพื่อสื่อสารแนวทางการวางแผนและการบริหารอัตรากำลังของ กปภ. หลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลังและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนข้อมูลจาก กปภ. สาขาโดยลงพื้นที่ปฏิบัติงาน ณ กปภ.สาขา ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ 1 วันที่ 14-16 ก.พ. 66 ณ กปภ.สาขา ขอนแก่นกปภ.สาขาอุดรธานี (ชั้นพิเศษ) และกปภ.สาขามุกดาหาร</p> <p>ครั้งที่ 2 วันที่ 7 มี.ค. 66 ณ กปภ.สาขาท่ามะกา</p> <p>ครั้งที่ 3 วันที่ 26-31 มี.ค. 66 ณ กปภ.สาขาสุราษฎร์ธานี (ชั้นพิเศษ) กปภ.สาขาชะอวด กปภ.สาขาหาดใหญ่ (ชั้นพิเศษ) และ กปภ.สาขาสงขลา</p> <p>ครั้งที่ 4 วันที่ 24-28 เม.ย. 66 ณ กปภ.สาขาแม่สอด กปภ.สาขาดาก กปภ.สาขาเชียงใหม่ (ชั้นพิเศษ)</p> <p>ครั้งที่ 5 วันที่ 19 พ.ค. 66 ณ กปภ.สาขาปทุมธานี</p> <p>- ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น ของพนักงานที่มีต่อหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลังของ กปภ. ผ่านทาง</p>	2.000	0.131	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
						<p>เว็บไซต์ Lime Survey บนระบบ Intranet ของ กปภ. ตั้งแต่วันที่ 8 มี.ค. 66 ถึงวันที่ 28 เม.ย. 66</p> <ul style="list-style-type: none"> - สรุปรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการลงพื้นที่ปฏิบัติงานเพื่อสรุปประเด็นข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างและการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลและแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ - รายงานผลสำรวจความคิดเห็น และสรุปข้อมูลจากการลงพื้นที่ปฏิบัติงานในที่ประชุมคณะทำงาน ทบทวนหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างในการประชุม ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 20 มิ.ย. 66 ทั้งนี้ คณะทำงานฯ ให้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปทบทวนร่างหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างพร้อมหารือร่วมกับ กปภ.สาขา อีกครั้ง ซึ่งได้ร่วมหารือกับ กปร.1-10 และ ผจก.กปภ.สาขา เมื่อวันที่ 19 ก.ย. 66 					
2	แผนงานเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานตามแนวทาง EESG										
	1) โครงการเสริมสร้างความปลอดภัยโดยจัดหาเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย	ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนงานจัดสรร		✓	✓	- ทบทวนกรอบประเภทของเครื่องมือฯ ให้สอดคล้องกับลักษณะความเสี่ยงของงานหรือพิจารณาตามความจำเป็นต้องใช้เพื่อสนับสนุนให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานและกำหนดคุณลักษณะให้เป็นมาตรฐาน	7.000	6.157	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
	ปลอดภัยส่วนบุคคลใช้งาน อย่างเพียงพอเป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด	เครื่องมือและ อุปกรณ์ คุ้มครองความ ปลอดภัยส่วนบุคคล (ร้อยละ 100)				โดยอ้างอิงมาตรฐานจากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - ดำเนินการสำรวจความต้องการ ของอุปกรณ์คุ้มครอง ความปลอดภัยส่วนบุคคล - หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับจัดสรร งบประมาณแล้วและดำเนินการจัดซื้อเครื่องมือและ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามกรอบ รายการและภายในวงเงินที่ ผวก. อนุมัติหน่วยงาน จัดซื้อแล้ว 279 แห่ง					
	2) โครงการการฝึกซ้อมแผน การตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน	ระดับของ ความสำเร็จของ การดำเนินการ ตามแผนงาน ฝึกซ้อมตอบโต้ ภาวะฉุกเฉิน (ร้อยละ 100)		✓	✓	- จัดฝึกอบรมการฝึกซ้อมแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน ให้กับหน่วยงานส่วนภูมิภาค กปภ. สาขาในสังกัด กปภ.ข. 1-10 จำนวน 10 แห่ง กปภ.สาขาพิษณุโลก เชียงใหม่ (พ) บ้านฉาง อุดรธานี (พ) สุราษฎร์ธานี พระนครศรีอยุธยา (พ) หาดใหญ่ (พ) สมุทรสาคร ขอนแก่น (พ) และอุบลราชธานี เรียบร้อยแล้ว	0.500	0.500	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี
3	แผนงานพัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลด้าน ทรัพยากรบุคคล (Digital HR)										
	1)โครงการพัฒนาระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบบริหารจัดการ เวลาออนไลน์	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการดำเนิน โครงการพัฒนา		✓		- คณะกรรมการกำกับดูแลระบบสารสนเทศของ กปภ. (ITSC) ประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 23 ม.ค. 2566 มีมติเห็นชอบแนวทางการดำเนินงานโครงการ ระบบบริหารจัดการเวลาออนไลน์ โดยให้คงรูปแบบ	4.000	0.426	23 ม.ค. 66 – 30 ก.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
		ระบบ สารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 100)				<p>การนำเข้าข้อมูลสู่ระบบ SAP ตามรูปแบบระบบงาน Template HR ที่ กปก. ใช้อยู่</p> <ul style="list-style-type: none"> - กปก. มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดร่างขอบเขตของงานและกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอจ้างโครงการฯ เมื่อวันที่ 20 ก.พ. 2566 - กปก. ประกาศผู้ชนะการเสนอราคา ประกวตราค่าจ้างโครงการฯ ด้วยวิธีประกวตราค่าอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) เมื่อวันที่ 21 เม.ย. 2566 - คณะกรรมการตรวจรับพัสดุฯ ได้ตรวจรับงานงวดที่ 1 เมื่อวันที่ 16 มิ.ย. 2566 เรียบร้อยแล้ว - ขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการวิเคราะห์และออกแบบระบบ โดยมีการประชุมรายงานความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของโครงการกับบริษัทผู้รับจ้าง โดยโครงการจะดำเนินการต่อเนื่องจนถึงเดือนมกราคม 2567 ต่อไป 					

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
4	แผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและปรับปรุง Employee Touch Points										
	1)โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.	ระดับความผูกพันโดยรวม ค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4.25		✓	✓	- คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจงฯ มีมติเห็นควรจ้างสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นที่ปรึกษา - คณะกรรมการตรวจรับงานพัสดุในงานที่ปรึกษาโครงการสำรวจฯ ได้ตรวจรับงาน งานวันที่ 4 ซึ่งประกอบด้วยรายงานผลการสำรวจความผูกพันฯ ฉบับสมบูรณ์ เมื่อวันที่ 12 ก.ย. 2566 ซึ่งผลสำรวจระดับความผูกพันโดยรวม เท่ากับ 4.45	2.000	1.180	1 พ.ย. 65 – 12 ก.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี
	2)โครงการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน	ระดับคะแนนผลประโยชน์ของความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันมากกว่า		✓	✓	<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 และหมากระดาน - จัดให้มีทีมกองเชียร์ รวมถึงการจัดส่งพนักงานเข้า	6.000	5.450	20 ก.พ. 66 – 3 มี.ค. 66	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
		หรือเท่ากับ 4.00				ร่วมขบวนพาเหรดในพิธีปิดการแข่งขัน และงานเลี้ยง ฉลองชัยชนะ <u>กิจกรรมกีฬาสามัคคี กปภ.</u> - ดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬาสามัคคี กปภ. ปี 2566 ภายในช่วงวันสถาปนา กปภ. ในระหว่าง วันที่ 25-28 ก.พ. 2566 โดยแบ่งทีมการแข่งขันเป็น 6 ทีม ประกอบด้วยกีฬา 11 ประเภท ได้แก่ บาสเกตบอล เทเบิลเทนนิส วอลเลย์บอล ฟุตซอล ฟุต ซอลวีไอพี เซปักตะกร้อ เปตอง แบดมินตัน หมาก กระดาน กอล์ฟ และอีสปอร์ต ณ สนามกีฬา 36 ปี กปภ. สนามกีฬาอาคารประปาวิวัฒน์ สนามกีฬาเป ตอง และสนามกอล์ฟศูนย์พัฒนากีฬากองทัพบก รามอินทรา					
5	แผนงานการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำ บุคลากร ผู้สืบทอด ตำแหน่ง และการบริหาร บุคลากรคุณภาพ										
	1)โครงการพัฒนามาตรฐาน หลักสูตรเพื่อสร้างความเป็น มืออาชีพของพนักงาน อย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 80 ของ พนักงานที่ผ่าน การประเมิน ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม		✓	✓	- จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนา มาตรฐานหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพของ พนักงานอย่างต่อเนื่อง” โดย รศ.ดร. จุฑามาศ แก้ว พิจิตร รองคณบดีฝ่ายวิจัย บริการวิชาการ และพัฒนา เครือข่ายวิทยาการจาก คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.700	0.260	1 ต.ค. 65 – 30 ส.ค. 66	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
		การทำงาน (Competency) ตามมาตรฐาน ที่กำหนด				<p>สถาบันจัดพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 25 คน</p> <p>- ทบทวนความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อจัดทำแผนและพัฒนามาตรฐานหลักสูตร โครงสร้างและรายละเอียดของหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะของ กปภ. นโยบายเร่งด่วน แผนงานต่างๆ และ 20 กระบวนการทำงานที่สำคัญ</p> <p>- จัดทำกรอบหลักสูตรเพื่อพัฒนาพนักงานตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากรของ กปภ. ประจำปี 2565-2569 และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ 2566 โดยนำเสนอหลักสูตรเพื่อให้ ผชบ. เห็นชอบกรอบหลักสูตรแล้ว 62 หลักสูตร ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) หลักสูตร การเตรียมความพร้อมโครงการ 2) หลักสูตร การควบคุมงานก่อสร้างวางท่อประปา 3) หลักสูตร Strategic Innovation Based 4) หลักสูตร การเตรียมพร้อมเพื่อการเป็นหัวหน้างานมืออาชีพ 5) หลักสูตร เตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับผู้บริหารระดับต้น-กลาง-สูง 6) โครงการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการและนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร กปภ. 7) หลักสูตร การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน 					

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
						ภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace) 8) หลักสูตร การสร้างตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cyber security Awareness) 9) หลักสูตร การบริการเชิงรุกด้วยกลยุทธ์ 4C ประจำปี 2566 “การขับเคลื่อนบริการดิจิทัล กปภ. สาขา 235” 10) หลักสูตร PWA Brand Ambassador ฯลฯ - พนักงานที่ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการทำงาน (Competency) ตามมาตรฐานที่กำหนด ร้อยละ 99.10					
	2) โครงการพัฒนาผู้นำและบุคลากร	ร้อยละ 80 ของพนักงานที่ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงาน (Competency) ตามมาตรฐานที่กำหนด		✓	✓	- ดำเนินการจัดฝึกอบรม/ให้ทุนการศึกษา/ส่งพนักงานและผู้บริหารไปศึกษา/อบรมในหลักสูตรต่างๆ รวมทั้งสิ้นจำนวน 183 หลักสูตร และมีผู้เข้าอบรมรวม จำนวน 8,921 คน ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) 2) โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการผู้บริหารระดับต้น กลาง สูง 3) โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรที่เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้การจัดการความรู้ฯ 4) โครงการพัฒนากลุ่มงานตามเส้นทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ (IDP)	60.500	56.410	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
						5) โครงการสนับสนุนหน่วยงานอื่นๆ ของ กปภ. (เชิงสังคม(CSR)/สร้างความสัมพันธ์กับกลุ่ม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) 6) โครงการประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ดูงาน ภายใน-ภายนอกทุกกลุ่มงาน 7) โครงการ/กิจกรรมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและ ธรรมาภิบาล					
	3) โครงการวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Planning)	จำนวนผู้สืบทอด ตำแหน่ง ≥ 6 คน		✓	✓	<u>การวางแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ชั้น 11-12</u> - นำส่งรายชื่อผู้บริหารเข้าโครงการพัฒนาเพื่อการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารชั้น 10-11 ปี 2566 ให้ ฝพน. เพื่อดำเนินการพัฒนาฝึกอบรมมีจำนวนผู้บริหาร รวมทั้งสิ้น 64 คน ประกอบด้วยผู้บริหารชั้น 10 จำนวน 45 คน และผู้บริหาร ชั้น 11 จำนวน 19 คน โดยพบว่า มีผู้บริหารได้รับการพัฒนาในหลักสูตร ภายนอก จำนวนทั้งสิ้น 63 คน คิดเป็นร้อยละ 98.44 และอีก 1 คนได้รับการพัฒนาหลักสูตรภายในและจะ ดำเนินการพัฒนาในหลักสูตรภายนอกเพิ่มเติมต่อไป - สำหรับจำนวนผู้สืบทอดตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารในระดับที่สูงขึ้น ขณะนี้อยู่ ระหว่างการติดตามผล <u>การวางแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ชั้น 7-10</u> - คณะกรรมการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพของ	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ไม่ใช้งบ ประมาณ	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
						<p>ก.พ. พิจารณารายชื่อพนักงานที่ผ่านเข้าโครงการพัฒนาเพื่อ การสืบทอดตำแหน่งทางบริหารชั้น 7 - ชั้น 10 และมีมติ เห็นชอบรายชื่อพนักงานเข้าโครงการพัฒนาฯ ชั้น 7-10 ดังกล่าว</p> <p>- ฝกพ. จัดส่งรายชื่อพนักงานเพื่อเข้ารับการพัฒนาจำนวน 848 คน ให้ ฝพน. เพื่อวางแผนพัฒนาและดำเนินการพัฒนา ฝึกอบรม โดย ณ สิ้นไตรมาส 4/2566 พบว่า พนักงานได้รับ การพัฒนาในหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร จำนวน 126 คน</p> <p>- สำหรับจำนวนผู้สืบทอดตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งทางบริหารในระดับที่สูงขึ้น ในเบื้องต้น ณ สิ้นไตร มาส 4/2566 พบว่า มีจำนวนผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งทางบริหารที่สูงขึ้นแล้วจำนวน 46 คน และอยู่ ระหว่างการติดตามผลเพิ่มเติมต่อไป</p>					
4)	โครงการบริหารบุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent Management)	ผลการประเมิน บุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent) ผ่านไม่น้อยกว่า 80% จากการ วางแผนพัฒนา รายบุคคล		✓	✓	<p>- ในปี 2566 ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเตรียมความ พร้อมสู่การเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (ชั้น 9 - 10) ตาม แนวทางเดิม โดยผลการคัดเลือกผู้ที่ดำรงตำแหน่งชั้น 9-10 ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกขั้นต้นจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดของ สายงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 89 ราย และ ฝพน. ดำเนินการ วางแผนและพัฒนา โดยผลการประเมินเบื้องต้นพบว่า มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถโดยรวม ผ่าน ร้อยละ 100</p>	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ไม่ใช้งบ ประมาณ	1 ต.ค. 65 – 31 ส.ค. 66	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข	
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง				
						<p>- นอกจากนี้ ฝกพ. (กพท.) ได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) ตามความเห็นของที่ประชุม พร้อมทั้งจัดทำร่างแนวทาง ขั้นตอน และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องแล้วเสร็จ และจัดทำบันทึกพร้อมร่างโครงการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูงของ กปภ. (ชั้น 9-10) แล้วนำเสนอรายงานเพื่อพิจารณานำเสนอ ผวก. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 26 เม.ย. 2566</p> <p>- ผวก. เห็นชอบแนวทางการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูงของ กปภ. เมื่อวันที่ 25 พ.ค. 2566</p> <p>ฝกพ. จัดทำบันทึก ลับ ที่ มท 55612/232 ลงวันที่ 9 มิ.ย. 2566 แจ้ง ผบต. พิจารณาดำเนินการตามแผนการดำเนินโครงการคัดเลือกบุคลากรฯ (ชั้น 9-10) ตามที่ ผวก. เห็นชอบ ฝกพ. (กพท.) หรือกับ ผบต. (กทบ.) เกี่ยวกับแนวทาง ขั้นตอนในการเปิดรับสมัครพนักงานเข้าร่วมโครงการฯ รวมถึงดำเนินการวางแผนและจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการประกาศรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในปี 2567 ต่อไป</p>						
5)	โครงการทบทวนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	กปภ. มี หลักเกณฑ์และ แนวทางการ		✓	✓	- ฝกพ. (กพท.) จัดทำบันทึกหลักเกณฑ์บทบาทตำแหน่งงาน (RC) ฉบับปี 2566 ที่ได้ทำการทบทวน นำเสนอ ผวก. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และ ผวก. เห็นชอบ	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ไม่ใช้งบ ประมาณ	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี	

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
		พิจารณาในการ เลื่อนชั้นที่สูงขึ้น				<p>หลักเกณฑ์บทบาทตำแหน่งงาน (RC) ฉบับปี 2566 เมื่อวันที่ 11 ส.ค. 2566 โดย กพท. ได้แจ้งเวียนผ่านระบบ Infoma เพื่อสื่อสารให้หน่วยงานต่างๆ ทราบเรียบร้อยแล้ว</p> <p>- ทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในกลุ่มตำแหน่งเป้าหมาย (กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งวิศวกร นักวิทยาศาสตร์ และสถาปนิก สังกัดสายงาน รพว. และ รพก.1-5) โดยทบทวนหลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นให้สูงขึ้น (กรณีนอกเหนือชั้นควบ) และจัดทำร่างขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในตำแหน่งกลุ่มเป้าหมายสายเทคนิค/สายวิชาชีพ ชั้น 8-ชั้น 9 (สังกัดสายงาน รพว. และ รพก.1-5) ส่งให้สายงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาสอบทานร่างขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าว</p> <p>- รวบรวม ตรวจสอบและสรุปข้อมูลของผลการสอบทานขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบจากหน่วยงานต่างๆ แล้วเสร็จ พร้อมทั้งจัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเลื่อนชั้นพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในชั้นที่สูงขึ้นกรณีนอกเหนือชั้นควบ (ชั้น 8-ชั้น 9) โดยให้ดำรงตำแหน่งในลักษณะของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสร็จ และ รทบ. เห็นชอบให้ ผกท. นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการจัดการสายอาชีพของ กปภ. เพื่อพิจารณาต่อไป</p> <p>- ดำเนินการจัดทำข้อมูลสำหรับการประชุมคณะกรรมการ</p>					

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
						จัดการสายอาชีพของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2567					
6)	โครงการประเมินสายอาชีพ	ร้อยละของ กลุ่ม/ตำแหน่ง เป้าหมายตาม เกณฑ์ พิจารณาที่ กำหนดได้รับ การพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70		✓		<p>- กปภ. มี คำสั่ง ที่ 73/2566 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการศูนย์ประเมินสายอาชีพของ กปภ. (CAC) ลงวันที่ วันที่ 26 ม.ค. 2566 ให้ สอดคล้องกับข้อบังคับว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของ กปภ. พ.ศ. 2565</p> <p>- ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานเอกชน/รัฐวิสาหกิจชั้นนำที่มีการประเมินสายอาชีพ เพื่อจัดทำ (ร่าง) TOR โครงการประเมินสายอาชีพ</p> <p>- รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจคู่เทียบ เช่น กปน. กพผ. กพภ. และวิเคราะห์กลุ่ม/ตำแหน่งเป้าหมายที่ต้องเข้ารับการทดสอบนำร่องเป็นกลุ่มผู้บริหาร ดังนี้ ชั้น 12 (2 คน) ชั้น 11 (8 คน) ชั้น 10 (25 คน) รวม 35 คน</p> <p>- คณะกรรมการจัดการศูนย์ประเมินสายอาชีพของ กปภ. ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 1 มี.ค. 2566 มีมติรับทราบหลักการและเหตุผลของโครงการ รวมถึงพิจารณากำหนดนโยบายและให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินสายอาชีพของพนักงานวางแผนและกำหนดรูปแบบในการประเมิน</p> <p>- คณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาโดยวิธี</p>	5.000	0.780	26 ม.ค. 66 – 30 ก.ย. 66	เนื่องจาก กระบวนการ สรรหาที่ ปรึกษาที่มี ความเป็นมือ อาชีพนั้น ต้อง ใช้เวลาศึกษา ข้อมูลและ เปรียบเทียบ ข้อดีข้อเสีย ของแต่ละ องค์กรอย่าง ละเอียด รอบคอบ จึง ทำให้ระยะ เวลาการทำ สัญญาจ้างที่ ปรึกษาไม่ เป็นไปตามที่ กำหนด ซึ่ง จะต้อง	ควรพิจารณา การตั้งกรอบ ระยะเวลาการ ดำเนินงานให้ ครอบคลุมถึง การศึกษา ข้อมูลและการ เปรียบเทียบ ข้อมูล

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
						<p>เฉพาะเจาะจงๆ มีมติเห็นควรจ้างสถาบันที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ เป็นที่ปรึกษา</p> <p>- คณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษา โครงการฯ ดำเนินการตรวจรับงาน ดังนี้</p> <p>งวดงานที่ 1 จัดทำแผนดำเนินงานขั้นต้น Inception Report ตรวจรับงาน เมื่อวันที่ 7 ก.ย. 2566</p> <p>งวดงานที่ 2 กำหนดปัจจัยขับเคลื่อนธุรกิจ (Business Driver) เพื่อใช้ในการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารที่มีศักยภาพสูง (Succession Plan) และคุณสมบัติของตำแหน่งต้นแบบของผู้บริหาร (Success Profile) 3 ระดับ (ผวก., รอง ผวก., ผู้ช่วย ผวก.หรือเทียบเท่า) รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติ ความสามารถผู้ันที่จำเป็นของ กปภ. ตรวจรับงาน เมื่อวันที่ 22 ก.ย. 2566</p> <p>- ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการตรวจรับงานงวดที่ 3 ออกแบบเครื่องมือประเมินให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อประเมินความพร้อมหรือศักยภาพต่อการสืบทอดตำแหน่งที่สูงขึ้นเทียบกับคุณสมบัติของตำแหน่งต้นแบบผู้บริหาร และสื่อสารรูปแบบ วิธีการ กระบวนการคัดกรอง และเครื่องมือดำเนินการประเมินศักยภาพกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้รับรู้และเข้าใจ เกณฑ์การคัดกรอง ศักยภาพ รวมทั้งนำไปทำการประเมินศักยภาพได้อย่างถูกต้อง ซึ่งมีกำหนดส่งมอบภายในวันที่ 20 ต.ค. 2566</p>				ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 150 วัน แต่ได้ลงนามสัญญาจ้างในวันที่ 23 ส.ค. 2566 การดำเนินการจึงเป็นเรื่องต่อเนื่องไปในปีงบประมาณ 2567	

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
6	แผนงานปลูกฝังค่านิยม เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการ ทำงาน และส่งเสริมวัฒนธรรม สุจริต										
	1) โครงการ Corporate Culture Digital Change	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการ ดำเนินงาน ตามแผน Change Managemen t (ร้อยละ 100)		✓	✓	<p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 ที่เน้น หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรด้าน IT และบุคลากรทุกกลุ่ม โดยกำหนดหลักสูตรการ พัฒนาตนเองด้านดิจิทัลผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ผ่านเว็บไซต์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้าน ดิจิทัล (TDGA) จำนวน 4 หลักสูตร คือ</p> <p>1) หลักสูตรการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ภาครัฐสำหรับกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ</p> <p>2) หลักสูตรการสร้างความตระหนักรู้ด้านความ มั่นคงทางไซเบอร์สำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับหัวหน้า งานขึ้นไป</p> <p>3) หลักสูตรแนวปฏิบัติกระบวนการทางดิจิทัล ภาครัฐเพื่อสนับสนุนการดำเนินตาม พ.ร.บ.การปฏิบัติ ราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 และ</p> <p>4) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (Digital Literacy) โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</p>	0.300	ไม่ได้ใช้ งบ ประมาณ	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	งบประมาณที่ จัดสรรไว้ ไม่ได้นำไปใช้ เนื่องจาก งบประมาณที่ ใช้จัดงาน ขับเคลื่อน วัฒนธรรม "STRIVER" สู่ความยั่งยืน ได้รับจัดสรร จากงาน ประปาวิวัฒน์ 0.500 ล้าน บาท ในส่วน ของโครงการ สื่อสาร โครงสร้าง	ตรวจสอบการ จัดสรร งบประมาณที่ เกิดการซ้ำซ้อน

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
						<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนการสื่อสารโครงสร้างองค์กรใหม่และการเปลี่ยนแปลงด้านระบบงานและกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับระบบดิจิทัลและด้านอื่นๆ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อบุคลากรแต่ละกลุ่ม โดยมีผู้ว่าการและผู้บริหารทุกระดับในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) สื่อสารและถ่ายทอดเรื่องดังกล่าวผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของ กปภ. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารและพนักงาน กปภ. แต่ละกลุ่มต่อไป - ปรับโครงสร้างด้านดิจิทัลขององค์กรให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรและตามสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ของ กปภ. - กำหนดหลักสูตรการวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Business Process Improvement) ผ่านสื่อ E-Learning ให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนเข้าไปเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ภายในของ กปภ. (Intranet) โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน 				การบริหารงานใหม่ ของ กปภ. ได้จัดทำสื่อออนไลน์ จึงไม่ได้ใช้งบประมาณงบที่ได้รับจัดสรรดังกล่าวจึงสงคืน	
	2) โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	องค์กรมีผลระดับคะแนนประเมิน ITA ในระดับเกรด A		✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมประกาศเจตจำนงและลงนามพันธสัญญา "ร่วมขับเคลื่อน กปภ. ด้วยความสุจริตพร้อมปลูกฝังค่านิยมให้ กปภ. บรรลุวิสัยทัศน์อย่างยั่งยืน" โดยมี ผวก. พร้อมด้วยผู้บริหารระดับสูงและ 	0.050	0.005	1 ต.ค 65 – 30 ก.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
						<p>ผู้จัดการ กปภ. 234 สาขา ร่วมประกาศเจตจำนงและลงนามพันธสัญญาระหว่างกันผ่านระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ 27 ก.พ. 2566</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้แก่พนักงาน ทราบเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานและการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ผ่านช่องทางการสื่อสาร กปภ. ชุดความรู้ฯ จำนวน 16 เรื่อง - ผู้ว่าการออกประกาศ กปภ. เรื่องนโยบายต่อต้านการรับหรือให้สินบน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2566 พร้อมแนวทางปฏิบัติท้ายประกาศฯ เมื่อวันที่ 25 พ.ค. 2566 - ดำเนินโครงการลงนามแสดงเจตจำนงในการบริหารหรือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 10 ก.พ. - 20 มี.ค. 2566 โดยมีผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของ กปภ. ร่วมลงนามรับทราบประกาศเจตจำนงการบริหารงานของผู้ว่าการ และร่วมแสดงเจตจำนงในการบริหารหรือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล จำนวนทั้งสิ้น 8,958 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด 					

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
						- ดำเนินการรายงานความก้าวหน้ากิจกรรมต่างๆ ต่อคณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. ทุกไตรมาส โดยมีผลระดับคะแนนประเมิน ITA อยู่ที่ 97.21 คะแนน ในระดับเกรด A					
7	แผนงานปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร										
	1) โครงการสื่อสารการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลสมรรถนะ	ร้อยละของผู้เข้าสัมมนา มีความเข้าใจการประเมินผลอย่างถูกต้อง (ร้อยละ 80)		✓	✓	<p>สื่อสารแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลสมรรถนะความสามารถ ประจำปี 2566 ให้กับ ผช.กปภ.ข.1-10 (บริหาร) ผอ.กบร.1-10 หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล สังกัด กบร.1-10 ทางออนไลน์ ผ่านระบบ Webex เมื่อวันที่ 16 พ.ค. 2566</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจการประเมินผลอย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 90.7 - ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปี 2566 เท่ากับ 3.98 - จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร OKR & KPI System วันที่ 24 และ 27 ก.ค. 2566 และวันที่ 7-11 ส.ค. 2566 - จัดทำสรุปรายงานประเมินผลการอบรมหลักสูตร "OKR & KPI System" ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความ 	1.000	0.360	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
						<p>เข้าใจหลังการอบรม ร้อยละ 92.52</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "Facilitator For OKR & KPI System" ระหว่างวันที่ 13 - 14 ก.ย. 2566 - จัดทำสรุปรายงานประเมินผลการอบรมหลักสูตร "Facilitator For OKR & KPI System" ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจหลังการอบรม ร้อยละ 84.6 					
8	แผนงานการนำระบบการสรรหาเชิงรุก และระบบ On-board มาใช้สำหรับสร้างประสบการณ์ที่ดีกับพนักงานใหม่	<p>- ร้อยละ 90 ของบุคลากรสามารถสรรหาได้ ตามที่ ต้องการในเวลา ที่กำหนดไว้</p> <p>- ระดับความพึงพอใจของพนักงานใหม่ > 4.20</p>		✓	✓	<p>ดำเนินการจัดเตรียมโครงการดูแลพนักงานใหม่ (On-Board) แล้วเสร็จ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ตั้ง Group Line สำหรับพนักงานใหม่ 2) จัดทำคู่มือสำหรับพนักงานใหม่ 3) ตั้ง Line Official สำหรับพี่เลี้ยง 4) จัดทำคู่มือสำหรับพี่เลี้ยงในการดูแลพนักงานใหม่ 5) จัดทำแผนกิจกรรมในวันรับรายงานตัวพนักงานใหม่ในการพบปะพี่เลี้ยงและการรับฟังประสบการณ์การทำงานใน กปภ. 6) จัดทำแผนกิจกรรมในวันเริ่มงานในการพบปะผู้บริหารระดับสูง และการแนะนำสถานที่ต่างๆ <p>- ดำเนินโครงการสรรหาเชิงรุก และระบบ On-board มาใช้สำหรับสร้างประสบการณ์ที่ดีกับพนักงานใหม่ แล้วเสร็จ</p> <p>1. ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผลโครงการดูแล</p>	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ไม่ใช้งบ ประมาณ	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
						<p>พนักงานใหม่ (PWA Onboarding) แล้วเสร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจของพนักงานใหม่ที่มีต่อโครงการดูแลพนักงานใหม่ คือ 4.72 มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด - ความพึงพอใจในภาพรวมของด้านพี่เลี้ยง (Mentor) ที่มีต่อโครงการดูแลพนักงานใหม่ คือ 4.69 มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด <p>2. ดำเนินการกำหนดแผนดำเนินการในอนาคตแบ่งออกได้เป็น 2 แนวทางได้แก่ การยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานในกิจกรรมเดิมที่มีอยู่แล้ว และการริเริ่มกิจกรรมใหม่จะเข้ามาช่วยเติมเต็มช่องว่างในส่วนที่กิจกรรมเดิม</p> <p><u>การประเมินผลการดำเนินโครงการตามเป็นไปตามเป้าหมาย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรสามารถสรรหาบุคลากรได้ครบ 100% ภายในระยะเวลาที่กำหนด - ระดับความพึงพอใจของพนักงานใหม่ที่มีต่อการทำงานใน กปภ. สสำรวจหลังกำหนดพื้นที่ทดลองการปฏิบัติงาน เท่ากับ 4.62 					

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
9	แผนงานสร้างขวัญกำลังใจ ผ่านการบริหารค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและแข่งขันได้	ร้อยละความสำเร็จในการ ปรับปรุงระบบ ค่าตอบแทน และแรงจูงใจ รูปแบบอื่นๆ (ร้อยละ 100)		✓	✓	- ดำเนินการนำเสนอเรื่อง “ การปรับปรุงอัตรา ค่าชดเชยการใช้พาหนะส่วนบุคคลไปปฏิบัติงานให้ กปภ.” ซึ่งอยู่ในแผนการจัดสวัสดิการฯประจำปี 2566 ให้คณะกรรมการ กปภ. พิจารณา ในคราวประชุมครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2566 โดยมีมติ เห็นชอบให้ปรับปรุงอัตราค่าชดเชยฯ โดยกรณีรถยนต์ ส่วนบุคคล ให้เบิกค่าชดเชยได้กิโลเมตรละ 5.00 บาท และกรณีรถจักรยานยนต์ ให้เบิกค่าชดเชยได้ กิโลเมตรละ 2.50 บาท โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2566 ตามข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วย ค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปปฏิบัติงานใน ราชอาณาจักร (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2566 และแจ้งให้ พนักงานทราบผ่านช่องทางการสื่อสารภายในต่างๆ ของ กปภ. เรียบร้อยแล้ว - จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานของคณะทำงาน พิจารณาการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของ กปภ. ประจำปี 2566 เสนอผู้ว่าการแล้ว เมื่อวันที่ 29 ก.ย. 2566	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ไม่ใช้งบ ประมาณ	25 ก.ค. 66 – 29 ก.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	แล้วเสร็จ		ได้รับ จัดสรร	เบิกจ่าย จริง			
10	แผนงานการสำรวจความ ตระหนักต่อค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรปี 2566	ระดับการรับรู้ ค่านิยมและ วัฒนธรรม องค์กรของ บุคลากร โดยรวม ค่าเฉลี่ย มากกว่าหรือ เท่ากับ 4.20		✓	✓	<p>- นำข้อมูลจากผลการสำรวจปี 2565 มาทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรใหม่ รวมถึงจัดทำแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี 2566 ซึ่งได้นำเสนอคณะทำงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรพิจารณา โดยผู้ว่าการให้ความเห็นชอบวัฒนธรรมองค์กรใหม่ของ กปภ. "STRIVER" และแผนงานดังกล่าวเมื่อวันที่ 2 พ.ค. 2566 และได้ประกาศให้พนักงานทราบและดำเนินกิจกรรมตามแผนงานดังกล่าวผ่านระบบ Infoma เมื่อวันที่ 26 พ.ค. 2566</p> <p>- จัดทำแบบการสำรวจความตระหนักต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี 2566 และดำเนินการให้พนักงานทำแบบสำรวจฯ ผ่านระบบเว็บไซต์ภายในของ กปภ. (Intranet) เมื่อวันที่ 6 - 30 ก.ย. 2566</p> <p>- ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและสรุปผลคะแนน การรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโดยรวม เท่ากับ 4.27</p>	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ไม่ใช้งบ ประมาณ	2 พ.ค. 66 – 30 ก.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี
						รวม	89.050	71.659			

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไข ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2566

จากผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2566 ผลการดำเนินงานในภาพรวมสามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนคิดเป็นร้อยละ 100 และพบปัญหาอุปสรรค และมีข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ปัญหาอุปสรรค

จากการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาอุปสรรคในบางโครงการที่ต้องนำเสนอขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการฯ ใหม่ เนื่องจากกระบวนการจัดทำ TOR โครงการฯ รวมถึงการได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับดูแลระบบสารสนเทศของ กปภ. (ITSC) จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบและถี่ถ้วน ทำให้ต้องขยายระยะเวลาในการดำเนินโครงการฯ จากแผนเดิม และดำเนินงานภายใต้แผนใหม่ โดยในปี 2566 สามารถดำเนินงานได้ตามแผนใหม่ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

กปภ. ดำเนินการเตรียมความพร้อมของข้อมูลโครงการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน สมบูรณ์ ก่อนนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการชุดต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานโครงการแล้วเสร็จภายในกำหนด