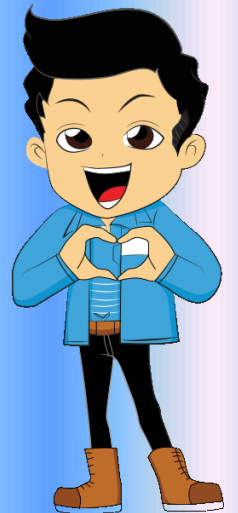




การประปาส่วนภูมิภาค
Provincial Waterworks Authority

แผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การประปาส่วนภูมิภาค (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)



ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

กองกิจการสัมพันธ์

สารบัญ

หน้า

๑. แผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)	๑
๒. แผนการดำเนินงานกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)	๔
๓. รายละเอียดแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)	
- แผนงานที่ ๑ การร่วมมือ	
๑-๑ โครงการดาวเด่นประจำไตรมาส	๙
๑-๒ โครงการ Big Cleaning Day	๑๑
๑-๓ โครงการแข่งขันกีฬาสี่ กปภ.	๑๓
๑-๔ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	๑๕
- แผนงานที่ ๒ การแบ่งปันทักษะของบุคลากร ทั้งภายในหน่วยงาน ข้ามหน่วยงาน และต่างสถานที่	
๒-๑ โครงการสนทนาอาสาประจำ	๑๘
๒-๒ โครงการศึกษาดูงาน	๒๐
- แผนงานที่ ๓ การสื่อสารที่เป็นแบบสองทิศทางระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน และผู้บริหาร	
๓-๑ โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)	๒๒
๓-๒ โครงการประชุมสายงาน	๒๔
- แผนงานที่ ๔ การมีความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม	
- โครงการมอบทุนวิจัยและรางวัลนวัตกรรม	๒๗
- แผนงานที่ ๕ การให้อำนาจในการตัดสินใจ	
- การทบทวนการมอบอำนาจทางการบริหาร	๒๙
- แผนงานที่ ๖ การกำหนดเป้าประสงค์ระดับบุคคล	
- การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS)	๓๑
แบบองค์กรรวมทั้งระบบ	

แผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

<p>วัตถุประสงค์ :</p>	<p>๑. เพื่อให้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. มีกระบวนการสอดคล้องตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA)</p> <p>๒. เพื่อยกระดับวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง</p> <p>๓. เพื่อให้มีข้อมูลในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ เพื่อนำไปปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการดังกล่าว</p>				
<p>ผู้รับผิดชอบ :</p>	<p>- กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล</p>				
<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ :</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p>				
	<p>ปี ๒๕๖๑</p>	<p>ปี ๒๕๖๒</p>	<p>ปี ๒๕๖๓</p>	<p>ปี ๒๕๖๔</p>	<p>ปี ๒๕๖๕</p>
<p>- การยกระดับวัฒนธรรมองค์กรโดยจัดทำแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวังแล้วเสร็จ</p> <p>- ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>- การกำหนดช่องทางการสื่อสารแล้วเสร็จ</p> <p>- การสื่อสารแล้วเสร็จ</p>	<p>ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>- โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการรับรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ</p>	<p>ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>- โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการรับรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ</p>	<p>ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>- โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการรับรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ</p>	<p>ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>- โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการรับรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ</p>	<p>ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>- โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการรับรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ</p>

	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
	<p>- โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ</p> <p>- การกำหนดตัวชี้วัดที่จะใช้ขับเคลื่อนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวังแล้วเสร็จ</p> <p>- ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวังแล้วเสร็จ</p>				
เป้าหมายที่ ๑ :	การยกระดับวัฒนธรรมองค์กรและดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรฯ แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๕ ตามลำดับ				
ตัวชี้วัดที่ ๒ :	ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
	≥ ๓.๘๒ คะแนน	≥ ๓.๘๕ คะแนน	≥ ๓.๙๐ คะแนน	≥ ๓.๙๕ คะแนน	≥ ๔.๐๐ คะแนน
เป้าหมายที่ ๒ :	ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรฯ ≥ ๔.๐๐ คะแนน ภายในปี ๒๕๖๕				

ตัวชี้วัดที่ ๓ :	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
	≥ ๔.๐๘	≥ ๔.๑๐	≥ ๔.๑๒	≥ ๔.๑๔	≥ ๔.๑๖
	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน
เป้าหมายที่ ๓ :	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ ≥ ๔.๑๖ คะแนน ภายในปี ๒๕๖๕				
ตัวชี้วัดที่ ๔ :	ร้อยละของจำนวนบุคลากร กปภ. ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
	-	≥ ร้อยละ ๖๐	≥ ร้อยละ ๗๐	≥ ร้อยละ ๘๐	≥ ร้อยละ ๙๐
เป้าหมายที่ ๔ :	จำนวนบุคลากร กปภ. ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวังเพิ่มขึ้นทุกปีและได้ ≥ ร้อยละ ๙๐ ภายในปี ๒๕๖๕				

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	๒๕๖๑				๒๕๖๒				๒๕๖๓				๒๕๖๔				๒๕๖๕			
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๔. ติดตามและประเมินผล																				
- การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร																				
- ความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงาน																				
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร																				
- ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร																				
- จำนวนบุคลากร กปภ. ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร																				

รายละเอียดแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

แผนงานที่ ๑ การร่วมมือ

- ๑-๑ โครงการดาวเด่นประจำไตรมาส
- ๑-๒ โครงการ Big Cleaning Day
- ๑-๓ โครงการแข่งขันกีฬา กีฬาสี กปภ.
- ๑-๔ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต

แผนงานที่ ๒ การแบ่งปันทักษะของบุคลากร ทั้งภายในหน่วยงาน ข้ามหน่วยงาน และต่างสถานที่

- ๒-๑ โครงการสนทนาประสานประปา
- ๒-๒ โครงการศึกษาดูงาน

แผนงานที่ ๓ การสื่อสารที่เป็นแบบสองทิศทางระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน และผู้บริหาร

- ๓-๑ โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)
- ๓-๒ โครงการประชุมสายงาน

แผนงานที่ ๔ การมีความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม

- โครงการมอบทุนวิจัยและรางวัลนวัตกรรม

แผนงานที่ ๕ การให้อำนาจในการตัดสินใจ

- การทบทวนการมอบอำนาจทางการบริหาร

แผนงานที่ ๖ การกำหนดเป้าประสงค์ระดับบุคคล

- การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) แบบองค์รวมทั้งระบบ

กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐๒ ๕๕๑ ๘๙๒๐ - ๑ / อีเมลล์ ๕๕๖๑๓๔@pwa.co.th

โครงการ/กิจกรรม และหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	ความถี่ของโครงการ/ ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การร่วมมือ		
	๑-๑ โครงการดาวเด่นประจำไตรมาส	- กอง - กปภ.สาขา	อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕
	๑-๒ โครงการ Big Cleaning Day	- หน่วยงานส่วนกลาง (กองบริการกลางเป็นหน่วยงาน สนับสนุนการดำเนินการในส่วนกลาง) - กปภ.ข. และกองในสังกัด - กปภ.สาขา	อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕
	๑-๓ โครงการแข่งขันกีฬา กปภ.	- ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕ (ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง)
	๑-๔ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	- สำนักผู้ว่าการ - ฝ่ายกฎหมาย - สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ - สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) - สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท., รผผ., รผง., รผว. และ รผบ. - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก - กอง/กปภ.สาขา	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕ (ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง)
๒	การแบ่งปันทักษะของบุคลากร ทั้งภายใน หน่วยงาน ข้ามหน่วยงาน และต่างสถานที่		
	๒-๑ โครงการสนทนาประสานระปา	- กองในสังกัด กปภ.ข. - กปภ.สาขา	อย่างน้อย ๖ ครั้งต่อปี (กองในสังกัด กปภ.ข. จัด กิจกรรมอย่างน้อย กองละ ๑ ครั้ง) ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕
	๒-๒ โครงการศึกษาดูงาน	- กอง - กปภ.สาขา	อย่างน้อย ๑ ครั้ง ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	ความถี่ของโครงการ/ ระยะเวลาดำเนินการ
๓	<u>การสื่อสารที่เป็นแบบสองทิศทาง ระหว่างพนักงานกับ หัวหน้างาน และผู้บริหาร</u>		
	๓-๑ โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)	- กอง - กปภ.สาขา	อย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อเดือน
	๓-๒ โครงการประชุมสายงาน	- สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) - สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) (สายงานผู้ว่าการ ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท. และสายงานรองผู้ว่าการ ได้แก่ รผผ., รผง., รผว., รผบ.) - กปภ.ข. - ฝ่าย/สำนัก	ตามที่กำหนดของ แต่ละหน่วยงาน (ระบุในแผนงาน เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร)
๔	<u>การมีความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม</u>		
	- โครงการมอบทุนวิจัยและรางวัลนวัตกรรม	- สำนักวิทยากร กปภ.	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕
๕	<u>การให้อำนาจในการตัดสินใจ</u>		
	- การทบทวนการมอบอำนาจทางการบริหาร	- ฝ่ายกฎหมาย	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕
๖	<u>การกำหนดเป้าประสงค์ระดับบุคคล</u>		
	- การปรับปรุงระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) แบบองค์รวมทั้งระบบ	- ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

แผนงานที่ ๑ การร่วมมือ

๑-๑ โครงการดาวเด่นประจำไตรมาส

คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

การร่วมมือ

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มั่น : มั่นใจคุณภาพ

- ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด : สนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานที่กำหนด

- ทำงานเป็นทีม : นำความคิดเห็นของทีมงานมาประกอบการตัดสินใจ

- มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ : ยกย่อง ชมเชยให้เป็นที่ปรากฏ

เพื่อปวงชน : เพื่อสุขของปวงชน

- ตั้งใจรับฟังลูกค้า : สร้างจิตสำนึกในการรับฟังลูกค้าอย่างเห็นอกเห็นใจ

- สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา : ตรวจสอบความต้องการและความคาดหวังของ

ลูกค้าอยู่เสมอ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างคุณค่า ยกย่องชมเชยพนักงาน

๒. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน

๓. เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

๔. เพื่อให้เกิดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือและการระดมความคิดเห็นภายใน

หน่วยงาน

แนวทางการดำเนินการ

๑. จัดกิจกรรมโดยคัดเลือกพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีเป็นรายบุคคลหรือทีมงานดีเด่นก็ได้ อย่างน้อย ๒ ครั้ง โดยให้หน่วยงานระดมความคิดเห็นจากพนักงานในหน่วยงาน ซึ่งกระบวนการคัดเลือกสามารถใช้วิธีการคัดเลือกได้ด้วยการเลือกจากพนักงานหรือทีมงานภายใน กอง/กปภ.สาขา และต้องให้เหตุผลในการเลือกพนักงานดีเด่นแก่พนักงานในหน่วยงานนั้น โดยให้ใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานดีเด่นให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน คือ สมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) ทั้ง ๓ ประการ คือ ๑) CC๐๑ มุ่งคุณธรรม ๒) CC๐๒ ยึดมั่นคุณภาพ และ ๓) CC๐๓ มีจิตสาธารณะ เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานดีเด่นของแต่ละหน่วยงานก่อนการลงคะแนนคัดเลือก

๒. พนักงานที่ได้รับการคัดเลือก ให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการติดประกาศยกย่องชมเชยพนักงานเป็นรายบุคคลโดยมี รูป ชื่อ – สกุล ตำแหน่ง และสังกัดของพนักงานที่ได้รับการคัดเลือกให้บุคคล/พนักงานทั่วไปได้รับทราบ หรือให้ผู้บริหารระดับ ผอ.กอง/ผจก.กปภ.สาขา มอบใบประกาศเกียรติคุณหรือหนังสือชื่นชมแก่พนักงานดีเด่น หรือของที่ระลึกตามความเหมาะสม เป็นต้น

๓. ให้หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรม เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงานและส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

หน่วยงานรับผิดชอบ

- กอง
- กปภ.สาขา

ความถี่ของโครงการ

อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ ที่แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (คะแนน*)	๓	๓	๔	๔	๕
๒. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านการร่วมมือ (คะแนน**)	๓.๘๒	๓.๘๕	๓.๙๐	๓.๙๕	๔.๐๐
๓. ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรม ตามแผนงานฯ (คะแนน**)	๔.๐๘	๔.๑๐	๔.๑๒	๔.๑๔	๔.๑๖

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

** คะแนนจากผลการสำรวจการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) และความพึงพอใจการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานที่ ๑ การร่วมมือ ๑-๒ โครงการ Big Cleaning Day

คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

การร่วมมือ

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม

- ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร: ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง

มั่น : มั่นใจคุณภาพ

- ทำงานเป็นทีม

เพื่อปวงชน : เพื่อสุขของปวงชน

- มีจิตสาธารณะ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือระหว่างพนักงาน

๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามสะอาดตา สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมถึงสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่เข้ามาติดต่อกับงานตามหลักกิจกรรม ๕ ส. "สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะและสร้างนิสัย"

๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกรักและเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

แนวทางดำเนินการ

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

๒. ให้ หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรม เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน ตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงาน และส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

หน่วยงานรับผิดชอบ

- หน่วยงานส่วนกลาง (กองบริการกลางเป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินการในส่วนกลาง)
- กปภ.ข. และกองในสังกัด
- กปภ.สาขา

ความถี่ของโครงการ

อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

งบประมาณ

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

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑. ระดับความสำเร็จของโครงการที่แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (คะแนน*)	๓	๓	๔	๔	๕
๒. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการร่วมมือ (คะแนน**)	๓.๘๒	๓.๘๕	๓.๙๐	๓.๙๕	๔.๐๐
๓. ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ (คะแนน**)	๔.๐๘	๔.๑๐	๔.๑๒	๔.๑๔	๔.๑๖

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

** คะแนนจากผลการสำรวจการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) และความพึงพอใจการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานที่ ๑ การร่วมมือ
๑-๓ โครงการแข่งขันกีฬา กีฬา กปภ.

คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

การร่วมมือ

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มั่น : มั่นใจคุณภาพ

- ทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน
๒. เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีน้ำใจเป็นนักกีฬา และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
๓. เพื่อส่งเสริมพนักงานให้มีสุขภาพที่ดี

แนวทางดำเนินการ

๑. ดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬา กีฬา กปภ. ร่วมกันทั้งหน่วยงานส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง
๒. กองกิจการสัมพันธ์ เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

หน่วยงานรับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กองกิจการสัมพันธ์)

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕ (ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง)

งบประมาณ

รายละเอียด	คาดการณ์ (ล้านบาท)					รวม
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	
งบประมาณลงทุน	-	-	-	-	-	-
งบประมาณทำการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕
รวม	๑	๑	๑	๑	๑	๕

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ ที่แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (คะแนน*)	๓	๓	๔	๔	๕
๒. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านการร่วมมือ (คะแนน**)	๓.๘๒	๓.๘๕	๓.๙๐	๓.๙๕	๔.๐๐
๓. ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรม ตามแผนงานฯ (คะแนน**)	๔.๐๘	๔.๑๐	๔.๑๒	๔.๑๔	๔.๑๖

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

** คะแนนจากผลการสำรวจการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) และความพึงพอใจการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานที่ ๑ การร่วมมือ

๑-๔ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต

คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

การร่วมมือ

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม

- ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม : ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส : จัดกิจกรรมส่งเสริมการยึดถือคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต

- ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กรตามระบบ SEPA

การร่วมมือ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง กปภ. อย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทนต่อการทุจริตและพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

๒. เพื่อสร้างภาพลักษณ์สำคัญที่แสดงถึงวัฒนธรรม ค่านิยม กปภ. ในด้าน “มุ่งเน้นคุณธรรม” และสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีของ กปภ. ในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน

๓. เพื่อแสดงถึงการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จตามพันธกิจของหน่วยงานอย่างมีธรรมาภิบาล

แนวทางดำเนินการ

๑. สำนักผู้ว่าการ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการประกาศเจตจำนง “ประกาศเจตจำนง การประปาส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรโปร่งใส ไร้สินบน”

๒. ฝ่ายกฎหมาย ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรการ/แนวทาง/คู่มือการควบคุมภายในการป้องกันการให้และรับสินบน

๓. สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้แก่พนักงานทราบเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว โดยเผยแพร่ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของ กปภ.

๔. กปภ. บรรจวาระเรื่องความโปร่งใสและการไม่รับ-ไม่ให้สินบนในแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยให้ผู้บริหารหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดำเนินการส่งเสริม ปลูกฝังพนักงานและลูกจ้าง กปภ. ให้มีค่านิยม กปภ. “มุ่งเน้นคุณธรรม” ให้มีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทนต่อการทุจริต ซึ่งเป็นการสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีของ กปภ. ในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน โดยอาจดำเนินการผ่านช่องทางการประชุม เวทีแสดงความคิดเห็น Morning Talk หรือประชุมสายงาน เป็นต้น

๕. ให้ผู้บริหารระดับสายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕) สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต., ผชท., รผผ., รผง., รผว., รผบ., ผอ.กปภ.ข. ผอ.ฝ่าย/สำนัก และ ผอ.กอง/ผจก.กปภ.สาขา ดำเนินการ สื่อสาร และเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารให้แก่พนักงานในสังกัด เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมสุจริตในองค์กรตามแนวทางที่ ผวก. กำหนด (จะได้แจ้งเวียนหนังสือสั่งการต่อไป)

๖. ให้ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กองกิจการสัมพันธ์) เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ความถี่ของโครงการ

๑ ครั้ง

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

หน่วยงานรับผิดชอบ

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

งบประมาณ

ใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรภายใต้ระเบียบข้อบังคับของ กปภ.

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑. ระดับความสำเร็จของโครงการที่แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (คะแนน*)	๓	๓	๔	๔	๕
๒. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการร่วมมือ (คะแนน**)	๓.๘๒	๓.๘๕	๓.๙๐	๓.๙๕	๔.๐๐
๓. ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ (คะแนน**)	๔.๐๘	๔.๑๐	๔.๑๒	๔.๑๔	๔.๑๖

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

** คะแนนจากผลการสำรวจการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) และความพึงพอใจการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานที่ ๒ การแบ่งปันทักษะของบุคลากร ทั้งภายในหน่วยงาน ข้ามหน่วยงาน
และต่างสถานที่
๒-๑ โครงการสนทนาประสาน

คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

การแบ่งปันทักษะของบุคลากร ทั้งภายในหน่วยงาน ข้ามหน่วยงาน และต่างสถานที่

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มัน : มันใจคุณภาพ

- ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด : สนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานที่กำหนด

- ทำงานเป็นทีม : สร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารสองทิศทางอย่างตรงไปตรงมาและรับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

เพื่อปวงชน : เพื่อสุขของปวงชน

- แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน : กระตุ้นและส่งเสริมพนักงานให้มีการสอนงาน coaching และแบ่งปัน sharing ทักษะการปฏิบัติงานระหว่างกัน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการแบ่งปันทักษะของบุคลากร ทั้งภายในหน่วยงาน ข้ามหน่วยงาน และต่างสถานที่

๒. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ความรู้ และทักษะ ทั้งในระดับบุคคลและระดับทีมหรือหน่วยงาน

๓. เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ปัญหาและกระบวนการทำงานอย่างมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและพนักงานที่เป็นระบบและทั่วทั้งองค์กร

๔. เพื่อให้เกิดการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และลดปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามกฎระเบียบของ กปภ.

แนวทางดำเนินการ

๑. จัดประชุมหารือระหว่าง กปภ.ช. และ กปภ.สาขา ในหัวข้อประเด็นความรู้หรือปัญหาต่างๆที่น่าสนใจในด้านต่างๆ เช่น งานด้านการผลิต งานด้านการบริการและควบคุมน้ำสูญเสีย งานด้านการอำนวยความสะดวก งานด้านการจัดเก็บรายได้ งานด้านพัสดุ งานด้านบัญชี งานด้านทรัพยากรบุคคล งานด้านควบคุมคุณภาพน้ำ งานด้านการสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ งานด้านแผน/ยุทธศาสตร์องค์กร งานด้านการตรวจสอบและควบคุม ฯลฯ โดยจัดขึ้น ณ กปภ.ช. หรือ กปภ.สาขา ก็ได้ ทั้งนี้ ให้แต่ละ กองในสังกัด กปภ.ช. เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดประชุมหมุนเวียนกันไป และเชิญพนักงานแต่ละกองในสังกัด กปภ.ช. และ กปภ.สาขา เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวหมุนเวียนกันไปด้วย

๒. ให้ หน่วยงานระดับกอง ในสังกัด กปภ.ช. ที่ดำเนินกิจกรรม เป็นผู้รายงานผลการดำเนินกิจกรรมส่งมอบให้ กปภ.ช.

๓. ให้ กปภ.ช. เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยสรุปการประเมินกิจกรรมแต่ละโครงการเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ เพื่อให้ กปภ.ช. พิจารณาในการจัดกิจกรรมปีต่อไป โดยส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ความถี่ของโครงการ

อย่างน้อย ๖ ครั้งต่อปี (กองในสังกัด กปภ.ข. จัดกิจกรรม อย่างน้อยกองละ ๑ ครั้ง)

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

หน่วยงานรับผิดชอบ

- กองในสังกัด กปภ.ข.
- กปภ.สาขา

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ ที่แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (คะแนน*)	๓	๓	๔	๔	๕
๒. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านการแบ่งปันทักษะของบุคลากรฯ (คะแนน**)	๓.๘๒	๓.๘๕	๓.๙๐	๓.๙๕	๔.๐๐
๓. ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรม ตามแผนงานฯ (คะแนน**)	๔.๐๘	๔.๑๐	๔.๑๒	๔.๑๔	๔.๑๖

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

** คะแนนจากผลการสำรวจการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) และความพึงพอใจการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานที่ ๒ การแบ่งปันทักษะของบุคลากร ทั้งภายในหน่วยงาน ข้ามหน่วยงาน
และต่างสถานที่
๒-๒ โครงการศึกษาดูงาน

คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

การแบ่งปันทักษะของบุคลากร ทั้งภายในหน่วยงาน ข้ามหน่วยงาน และต่างสถานที่

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มัน : มันใจคุณภาพ

- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งผ่านช่องทางต่างๆ

เพื่อปวงชน : เพื่อสุขของปวงชน

- แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน : กระตุ้นและส่งเสริมพนักงานให้มีการสอนงาน coaching และแบ่งปัน sharing ทักษะการปฏิบัติงานระหว่างกัน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้พนักงาน กปภ. ได้มีความรู้จากการศึกษาดูงานเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานหรือกิจการประปาหรืออยู่ในแผนยุทธศาสตร์ กปภ.

๒. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในการทำงานภายในหน่วยงานและต่างหน่วยงาน

๓. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

๔. เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงานและต่างหน่วยงาน

แนวทางดำเนินการ

๑. ให้ หน่วยงานระดับกอง/กปภ.สาขา จัดโครงการศึกษาดูงาน โดยให้นำพนักงานไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานในสังกัด กปภ. หรือต่างหน่วยงาน (หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ราชการ หรือเอกชน) ในพื้นที่ใกล้เคียงหรือพื้นที่ตามที่มีอำนาจอนุมัติเห็นสมควร โดยควรกำหนดหัวข้อโครงการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานหรือกิจการประปาหรืออยู่ในแผนยุทธศาสตร์ กปภ. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดแนวทางและองค์ความรู้ดังกล่าวระหว่างหน่วยงาน

ทั้งนี้ หน่วยงานใดไม่สามารถดำเนินการจัดโครงการศึกษาดูงานดังกล่าวได้ สามารถเชิญวิทยากรจากภายนอกมาถ่ายทอดความรู้ที่หน่วยงานแทนการศึกษาดูงานได้

๒. ให้ หน่วยงานระดับกอง และ กปภ.สาขา ที่ดำเนินกิจกรรม เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงานและส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ความถี่ของโครงการ

อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

หน่วยงานรับผิดชอบ

- กอง
- กปภ.สาขา

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ ที่แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (คะแนน*)	๓	๓	๔	๔	๕
๒. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านการแบ่งปันทักษะของบุคลากรฯ (คะแนน**)	๓.๘๒	๓.๘๕	๓.๙๐	๓.๙๕	๔.๐๐
๓. ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรม ตามแผนงานฯ (คะแนน**)	๔.๐๘	๔.๑๐	๔.๑๒	๔.๑๔	๔.๑๖

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

** คะแนนจากผลการสำรวจการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) และความพึงพอใจการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานที่ ๓ การสื่อสารที่เป็นแบบสองทิศทางระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน และผู้บริหาร

๓-๑ โครงการสนทนายามเช้า (Morning Talk)

คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

การสื่อสารที่เป็นแบบสองทิศทาง ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน และผู้บริหาร

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มัน : มันใจคุณภาพ

- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งผ่านช่องทางต่างๆ
- ทำงานเป็นทีม : สร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารสองทิศทางอย่างตรงไปตรงมาและรับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

วัตถุประสงค์

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

แนวทางการดำเนินการ

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

๑. ให้ผู้บริหาร **ระดับ ผอ.กอง หรือ ผจก.กปภ.สาขา** จัดกิจกรรมพบปะพูดคุยระหว่างพนักงานในแต่ละหน่วยงานอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้พนักงานในหน่วยงานเดียวกันได้มีโอกาสสนทนาพูดคุยกันได้ทุกเรื่องอย่างไม่เป็นทางการก่อนเวลาปฏิบัติงานปกติหรือหลังเวลาปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้ผู้บริหารเน้นรูปแบบของกิจกรรมโดยพยายามสื่อสารและรับฟังปัญหาจากพนักงานอย่างเข้าใจ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถสอบถามข้อสงสัยหรือแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่องกับผู้บริหารในเชิงปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์ ประเด็นปัญหา และอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำวันร่วมกัน รวมถึงเผยแพร่องค์ความรู้ต่างๆ ให้แก่หน่วยงานระดับ กอง/กปภ.สาขา อื่นๆ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเผยแพร่ ปลุกฝัง และส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน

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

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

ความถี่ของโครงการ

อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อเดือน

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

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

หน่วยงานรับผิดชอบ

- กอง
- กปภ.สาขา

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑. ระดับความสำเร็จของโครงการที่แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (คะแนน*)	๓	๓	๔	๔	๕
๒. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสารที่เป็นแบบสองทิศทางฯ (คะแนน**)	๓.๘๒	๓.๘๕	๓.๙๐	๓.๙๕	๔.๐๐
๓. ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ (คะแนน**)	๔.๐๘	๔.๑๐	๔.๑๒	๔.๑๔	๔.๑๖

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

** คะแนนจากผลการสำรวจการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) และความพึงพอใจการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานที่ ๓ การสื่อสารที่เป็นแบบสองทิศทางระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน และผู้บริหาร ๓-๒ โครงการประชุมสายงาน

คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

การสื่อสารที่เป็นแบบสองทิศทาง ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน และผู้บริหาร

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มัน : มันใจคุณภาพ

- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งผ่านช่องทางต่างๆ

- ทำงานเป็นทีม : สร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารสองทิศทางอย่างตรงไปตรงมาและรับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร และพนักงานมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสารที่เป็นแบบ ๒ ทิศทางฯ

๒. เพื่อถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงลงสู่ผู้บริหารระดับต้นและพนักงาน

๓. ส่งเสริมให้หน่วยงานร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์ทั้งประเด็นปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานประจำวันร่วมกันและเรื่องอื่นๆ

๔. เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันระหว่างกันมากขึ้น

แนวทางดำเนินการ

๑. โครงการประชุมสายงาน เป็นกิจกรรมที่เป็นการสื่อสารที่เป็นแบบสองทิศทางระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน และผู้บริหาร แบบเป็นทางการ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

๑.) สายงานปฏิบัติการ (รปภ.๑-๕)

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

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

๒) กปภ.สาขา ให้ รปภ.๑-๕ ไปประชุม/ตรวจเยี่ยม กปภ.สาขา ในสังกัด

จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ กปภ.สาขา

๒.) สายงานสนับสนุน (ส่วนกลาง) (สายงานผู้ว่าการ ได้แก่ ผชส., ผชล., ผชต.,

ผชท. และสายงานรองผู้ว่าการ ได้แก่ รผผ., รผง., รผว., รผบ.)

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

๓.) กปภ.ข.

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

๔.) ฝ่าย/สำนัก

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

ทั้งนี้ ในการจัดประชุมดังกล่าวอาจเน้นในหัวข้อ ดังนี้

- ๑) ค่านิยมองค์กร “มุ่ง มั่น เพื่อปวงชน”
- ๒) แผนยุทธศาสตร์ ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร
- ๓) การติดตาม/การดำเนินงานตามแผนงาน
- ๔) ข้อมูลข่าวสารองค์กร นโยบาย ความรู้ต่างๆ ทั้งในส่วนของ กปภ. หรือเรื่องอื่นๆ ที่เป็น

ประโยชน์

๕) การส่งเสริม ปลูกฝังและถ่ายทอดพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและไม่ทนต่อการทุจริตพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตของ กปภ.

๖. ให้ หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรม เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งผ่านตามสายงาน และส่งมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ความถี่ของโครงการ

ตามที่กำหนดของแต่ละหน่วยงาน

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

หน่วยงานรับผิดชอบ

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

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑. ระดับความสำเร็จของโครงการที่แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (คะแนน*)	๓	๓	๔	๔	๕
๒. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสารที่เป็นแบบสองทิศทางฯ (คะแนน**)	๓.๘๒	๓.๘๕	๓.๙๐	๓.๙๕	๔.๐๐
๓. ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ (คะแนน**)	๔.๐๘	๔.๑๐	๔.๑๒	๔.๑๔	๔.๑๖

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

** คะแนนจากผลการสำรวจการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) และความพึงพอใจการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานที่ ๔ การมีความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม - โครงการมอบทุนวิจัยและรางวัลนวัตกรรม

คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

การมีความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

เพื่อปวงชน : เพื่อสุขของปวงชน

- พยายามสร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา : ส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดความประทับใจกับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

- มีจิตสาธารณะ : สนับสนุนให้พนักงานใช้ความสามารถส่วนบุคคลช่วยเหลือชุมชน

- มีจิตสาธารณะ : สนับสนุนให้พนักงานสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อสังคม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ วิจัย และสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม

๒. เพื่อยกระดับองค์ความรู้และสร้างความต่อเนื่องของการวิจัยพัฒนานวัตกรรมในองค์กรให้มีผลงานที่เป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพที่สามารถนำไปขยายผลเพื่อนำไปใช้งานได้จริงในการกิจของ กปภ.

แนวทางดำเนินการ

- ให้ สำนักวิทยากร กปภ. ดำเนินโครงการมอบทุนวิจัยและรางวัลนวัตกรรม ดังนี้

๑. คณะกรรมการวิจัยและนวัตกรรมของ กปภ. แต่งตั้งคณะทำงานย่อย ๔ ชุด ได้แก่

๑) วิศวกรรม ๒) ระบบควบคุม ๓) วิทยาศาสตร์และระบบประปา ๔) เทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. กำหนดหลักเกณฑ์ ให้ทุนและให้รางวัลด้านวิจัยและนวัตกรรมของ กปภ. รวมถึงประกาศ

ให้นำเสนอผลงานโดยในปี ๒๕๖๑ มีการกำหนดหัวข้อวิจัยพัฒนาและนวัตกรรมพิเศษ เพิ่มเติมจากหัวข้อผลงานวิจัยพัฒนาและนวัตกรรมโดยทั่วไป ซึ่งคณะกรรมการจะพิจารณาให้คะแนนเป็นพิเศษเนื่องจากสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร เป็นความต้องการของลูกค้าและองค์กร สอดคล้องกับนโยบาย PWA ๔.๐ และนโยบายภาครัฐ ทั้งนี้ หัวข้อวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม แบ่งเป็น ๓ กลุ่มหลัก ได้แก่ ๑) การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างรู้คุณค่า (Demand Side Management : DSM) ๒) การลดต้นทุนหรือลดค่าใช้จ่าย และ ๓) นวัตกรรมกระบวนการทำงาน

๓. คณะทำงานฯ พิจารณาให้ทุนวิจัยและให้รางวัลด้านวิจัยและนวัตกรรมของ กปภ. รวมถึงกำหนดรางวัลและทุนในแต่ละระดับผลงาน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการวิจัยฯ พิจารณาผลงาน ก่อนนำเสนอผู้ว่าการและคณะกรรมการ กปภ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และอนุมัติเงินรางวัลต่อไป ทั้งนี้ คณะกรรมการวิจัยฯ ประกาศผลการพิจารณามอบทุนวิจัยและรางวัลนวัตกรรมดีเด่นในวันสถาปนา กปภ.

๔. เปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับทุนวิจัยและรางวัลนวัตกรรมในระดับต่างๆ ได้นำเสนอ เผยแพร่ผลงานให้พนักงาน กปภ. หรือประชาชนทั่วไปได้รับทราบทางช่องทางต่างๆ ตามความเหมาะสม

๕. คณะกรรมการวิจัยฯ ประเมินผลการจัดกิจกรรมการมอบทุนวิจัยและรางวัลนวัตกรรม

๖. สำนักวิทยากร กปภ. เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักวิทยาการ กปภ.

งบประมาณ

รายละเอียด	คาดการณ์ (ล้านบาท)					รวม
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	
งบประมาณลงทุน	-	-	-	-	-	-
งบประมาณทำการ	๔	๕	๖	๗	-	๒๒
รวม	๔	๕	๖	๗	-	๒๒

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ ที่แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (คะแนน*)	๓	๓	๔	๔	๕
๒. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีความคิดริเริ่ม และ นวัตกรรม (คะแนน**)	๓.๘๒	๓.๘๕	๓.๙๐	๓.๙๕	๔.๐๐
๓. ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรม ตามแผนงานฯ (คะแนน**)	๔.๐๘	๔.๑๐	๔.๑๒	๔.๑๔	๔.๑๖
๔. จำนวนผลงานนวัตกรรมที่ นำมาใช้ในองค์กร (ผลงาน)	๒	๒	๒	๒	๒

หมายเหตุ : * ระดับ ๑ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเท่ากับหรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐%

ระดับ ๒ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๖๑-๗๐%

ระดับ ๓ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๗๑-๘๐%

ระดับ ๔ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๘๑-๙๐%

ระดับ ๕ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๙๑-๑๐๐%

** คะแนนจากผลการสำรวจการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) และความพึงพอใจการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานที่ ๕ การให้อำนาจในการตัดสินใจ
- การทบทวนการมอบอำนาจทางการบริหาร

คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

การให้อำนาจในการตัดสินใจ

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม

- ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร : ตัดสินใจโดยยึดถือผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดแนวทางการมอบอำนาจทางการบริหารให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

แนวทางดำเนินการ

๑. ให้ ฝ่ายกฎหมาย (คณะทำงานปรับปรุง แก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่ง กปภ.) สืบค้นข้อมูล โดยให้หน่วยงานต่างๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เสนอขอปรับปรุงการมอบอำนาจทางการบริหาร ทั้งนี้ กองกฏระเบียบและอุทธรณ์ร้องทุกข์ ตรวจสอบข้อมูลเรื่องการมอบอำนาจที่เห็นสมควรต้องปรับปรุง

๒. กองกฏระเบียบฯ รับฟังความเห็นจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/ผจก.กปภ.สาขา (ผ่านทาง ชมรมผู้จัดการ กปภ.) และนำข้อมูลที่ได้รับเสนอให้คณะทำงานฯ พิจารณาก่อนนำเสนอผู้ว่าการให้ความเห็นชอบ เรื่องการมอบอำนาจที่เห็นสมควรต้องปรับปรุงแก้ไข

๓. ฝ่ายกฎหมาย เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวม ประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

หน่วยงานรับผิดชอบ

ฝ่ายกฎหมาย

งบประมาณ

ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ ที่แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (คะแนน*)	๓	๓	๔	๔	๕
๒. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านการให้อำนาจในการตัดสินใจ (คะแนน**)	๓.๘๒	๓.๘๕	๓.๙๐	๓.๙๕	๔.๐๐
๓. ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรม ตามแผนงานฯ (คะแนน**)	๔.๐๘	๔.๑๐	๔.๑๒	๔.๑๔	๔.๑๖

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

** คะแนนจากผลการสำรวจการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) และความพึงพอใจการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานที่ ๖ การกำหนดเป้าประสงค์ระดับบุคคล
- การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
(Performance Management System: PMS) แบบองค์รวมทั้งระบบ

คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

การกำหนดเป้าประสงค์ระดับบุคคล

ค่านิยม กปภ. / พฤติกรรมตามค่านิยม

มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม

- ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม : ประเมินผลและให้คุณให้โทษอย่างเที่ยงธรรมและโปร่งใส

มั่น : มั่นใจคุณภาพ

- ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด : ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการทำให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

๒. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

๓. เพื่อให้สามารถนำข้อมูลย้อนกลับที่สะท้อนถึงความเป็นจริงจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

แนวทางดำเนินการ

- ให้ ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล ดำเนินการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) แบบองค์รวมทั้งระบบ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบองค์รวมทั้งระบบ

๒. สื่อสารระบบประเมินสมรรถนะความสามารถ

๓. สื่อสารมาตรฐานตัวชี้วัดของพนักงานรายบุคคลและเป้าหมายที่สะท้อนถึงยุทธศาสตร์และภาระงาน

๔. แผนการสื่อสารระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณโดยส่งแบบฟอร์มดังกล่าวมาที่ กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลโครงการต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

หน่วยงานรับผิดชอบ

ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ

รายละเอียด	คาดการณ์ (ล้านบาท)					รวม
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	
งบประมาณลงทุน	-	-	-	-	-	-
งบประมาณทำการ	๗	-	-	-	-	๗
รวม	๗	-	-	-	-	๗

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัดความก้าวหน้าโครงการ	คาดการณ์				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ ที่แล้วเสร็จตามแผนงานฯ (คะแนน*)	๓	๓	๔	๔	๕
๒. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดเป้าประสงค์ระดับ บุคคล (คะแนน**)	๓.๘๒	๓.๘๕	๓.๙๐	๓.๙๕	๔.๐๐
๓. ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรม ตามแผนงานฯ (คะแนน**)	๔.๐๘	๔.๑๐	๔.๑๒	๔.๑๔	๔.๑๖

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

** คะแนนจากผลการสำรวจการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ
(SEPA) และความพึงพอใจการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร