



กพท.
รับที่ ๑๓๖๖/๑๔๑๑ (๑๔๑๑)
วันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖
เวลา ๑๕.๓๐ น.

บันทึกข้อความ

2218
วันที่ ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๖
เลขที่ ๖๕๐
วันที่ ๒๕ ก.ย. ๖๖
1491
วันที่ ๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖
และลงนามร่วมกัน
0๙.๓๘ น.
4469

หน่วยงาน กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล งานแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
ที่ มท.๕๕๖๑๒-๑/๑๔๑๑ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ วันที่ 21 ก.ย. 2566

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๖

เรียน ผอ.กพท.

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๔.๔ เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๕ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องมีการกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ใช้บังคับในหน่วยงานประจำปี ซึ่งเป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของหน่วยงาน และข้อ ๐๒๖ กำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกไตรมาส พร้อมทั้งนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ ITA ข้อ ๐๒๕ และ ๐๒๖ ดังกล่าว กพท. จึงได้ดำเนินการจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว

(เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แหม่นเห็นชอบโปรดนำเรียน รทบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

สุวิสา ภูมิภักดิ์
(น.ส.สุวิสา ภูมิภักดิ์)

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

เรียน รทบ.

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล) เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานฯ ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

เพื่อโปรดพิจารณานำเรียน รทบ. ให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ.ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

(นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

21๙๐๖๖
(นายนิธิต ทองสะอาด)
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

เนติธร

๔ - ๒๑๙๐๖๖



การประจักษ์ส่วนภูมิภาค
นุช - นัน - ก่อปวง - สุภาวณิชย์

(นายบำรุงศักดิ์ ฉิงวังตะกอก)
รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปี 3/2566

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)โครงการสื่อสารเพื่อสร้างความ เข้าใจโครงสร้างการบริหารงาน และอัตรากำลัง	ร้อยละ ความสำเร็จของ การดำเนินงาน ตามแผน (ร้อยละ 100)	- ลงพื้นที่ กปภ.สาขาเพื่อสื่อสารเกี่ยวกับการวางแผนและการบริหารอัตรากำลังของ กปภ. รวมทั้งแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ กปภ.สาขา เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และบริหารอัตรากำลังและเป็นปัจจัยนำเข้าสำหรับการทบทวนหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วเสร็จ โดยครั้งที่ 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 ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 26-31 มี.ค. 2566 ณ กปภ.สาขาสุราษฎร์ธานี (พ.) กปภ.สาขาชะอวด กปภ.สาขาหาดใหญ่ (พ.) กปภ.สาขาสงขลา และครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 19 พ.ค. 2566 กปภ.สาขาปทุมธานี - สรุปความคิดเห็นจากการลงพื้นที่ กปภ.สาขาและแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและเป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุงการทำงาน	2.000	0.130		✓		-

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	
			- สรุปผลแบบสอบถามหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของ กปภ. และตรวจสอบภาระงานของหน่วยงานสังกัด สนง. และกองในสังกัด กปภ.ข. 1-10 - จัดทำร่างหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อประกอบการประชุมคณะทำงานฯ พิจารณาต่อไป						
2	แผนงานเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานตามแนวทาง EESG								
	1)โครงการเสริมสร้างความปลอดภัยโดยจัดหาเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลใช้งานอย่างเพียงพอเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	ร้อยละความสำเร็จ การดำเนินการตามแผนงาน จัดสรรเครื่องมือและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (ร้อยละ 100)	- ทบทวนกรอบประเภทของเครื่องมือฯ ให้สอดคล้องกับลักษณะความเสี่ยงของงานหรือพิจารณาตามความจำเป็นต้องใช้เพื่อสนับสนุนให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดคุณลักษณะให้เป็นมาตรฐานโดยอ้างอิงมาตรฐานจากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - ดำเนินการสำรวจความต้องการของอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามบันทึกที่ มท 55613-5/ 242 ลงวันที่ 22 พ.ย. 2565 - หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว และดำเนินการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามกรอบรายการและภายในวงเงินที่ ผวก. อนุมัติหน่วยงานจัดซื้อแล้ว 204 แห่ง อยู่ระหว่างการจัดซื้อและรอรายงานผลอีก 76 แห่ง	7.000	4.189		✓		

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)โครงการการฝึกซ้อมแผน การตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน	ระดับของ ความสำเร็จของ การดำเนินการ ตามแผนงาน ฝึกซ้อมตอบโต้ ภาวะฉุกเฉิน (ร้อยละ 100)	- จัดทำแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน พร้อมกำหนด แผนการฝึกซ้อมให้กับหน่วยงานส่วนภูมิภาค กลุ่มเป้าหมายหน่วยงานในสังกัด กปภ.ข. 1-10 จำนวน 10 แห่ง กฝภ.1-3 ดำเนินการจัดอบรมให้กับ สาขาแล้ว 6 แห่ง ดังนี้ กปภ.สาขาพิษณุโลก เชียงใหม่ (พ) บ้านฉาง อุดรธานี (พ) สุราษฎร์ธานี และหาดใหญ่ (พ) และอยู่ระหว่างจะจัดอบรมอีก 4 แห่ง กปภ.สาขาพระนครศรีอยุธยา (พ) สมุทรสาคร ขอนแก่น (พ) และอุบลราชธานี	0.500	0.295		✓		
3	แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล (Digital HR)								
	1)โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบ บริหารจัดการเวลาออนไลน์	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการดำเนิน โครงการพัฒนา ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 100)	- คณะกรรมการ ITSC ประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 23 ม.ค. 2566 มีมติเห็นชอบแนวทางการ ดำเนินงานโครงการระบบบริหารจัดการเวลาออนไลน์ โดยให้คงรูปแบบการนำเข้าข้อมูลสู่ระบบ SAP ตาม รูปแบบระบบงาน Template HR ที่ กปภ. ใช้อยู่ - กปภ. มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดร่างขอบเขต ของงานและกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก ข้อเสนอจ้างโครงการฯ เมื่อวันที่ 20 ก.พ. 2566 - กปภ. ประกาศผู้ชนะการเสนอราคา ประกวดราคา	4.000	- (ขอรับจัดสรร งบประมาณ จำนวน 4.000 ล้านบาท)		✓		-

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	
			จ้างโครงการฯ ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) เมื่อวันที่ 21 เม.ย.2566 - รพบ. เห็นชอบปรับแผนผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการฯ ใหม่ เมื่อวันที่ 8 มิ.ย. 2566 - จัดประชุมเก็บความต้องการ (requirement) ของระบบกับบริษัทผู้รับจ้าง เมื่อวันที่ 13 มิ.ย. 2566						
4	แผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และปรับปรุง Employee Touch Points								
	1)โครงการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงาน ต่อ กปภ.	ระ ดับ ค วาม ผูกพันโดยรวม ค่าเฉลี่ยมากกว่า หรือเท่ากับ 4.25	- คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธี เฉพาะเจาะจงฯ จัดทำรายงานผลการดำเนินการจ้าง ที่ปรึกษาโครงการฯ มีมติเห็นควรจ้างสถาบันวิจัย และให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นที่ปรึกษาโครงการฯ กำหนดแล้วเสร็จภายใน 180 วัน นับถัดจากวันที่ลงนามในสัญญา - คณะกรรมการตรวจรับงานพัสดุในงานที่ปรึกษา โครงการสำรวจฯ ได้ตรวจรับงาน งานตอนที่ 2 ซึ่ง ประกอบด้วยรายงานเบื้องต้นการสำรวจความผูกพันฯ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 23 พ.ค. 2566	2.000	0.590		✓		-

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)โครงการเสริมสร้างความผูกพัน ของพนักงาน	ระดับคะแนน ผลประเมินของ ความพึงพอใจ และความผูกพัน ของพนักงาน 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 และหมากระดาน - จัดให้มีทีมกองเชียร์ รวมถึงการจัดส่งพนักงานเข้าร่วมขบวนพาเหรดในพิธีปิดการแข่งขัน และงานเลี้ยงฉลองชัยชนะการแข่งขัน <u>กิจกรรมกีฬาสามสัมพันธ์ กปภ.</u> - ดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬาสามสัมพันธ์ 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 หมากระดาน กอล์ฟ และอีสปอร์ต ณ สนามกีฬา 36 ปี กปภ. สนามกีฬา อาคารประปาวิวัฒน์ สนามกีฬาเปตอง และสนามกอล์ฟศูนย์พัฒนากีฬากองทัพกรมอินทรา	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)โครงการพัฒนามาตรฐาน หลักสูตรเพื่อสร้างความเป็น มืออาชีพของพนักงานอย่าง ต่อเนื่อง	ร้อยละ 80 ของ พนักงานที่ผ่าน การประเมิน ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม การทำงาน (Competency) ตามมาตรฐาน ที่กำหนด	- จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนา มาตรฐานหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพของ พนักงานอย่างต่อเนื่อง” โดย รศ.ดร. จุฑามาศ แก้วพิจิตร รองคณบดีฝ่ายวิจัย บริการวิชาการ และพัฒนา เครือข่าย วิทยาการจาก คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันนิติพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 25 คน - ทบทวนความต้องการและความจำเป็นในการ ฝึกอบรมเพื่อจัดทำแผนและพัฒนามาตรฐาน หลักสูตร โครงสร้างและรายละเอียดของหลักสูตรให้ สอดคล้องกับสมรรถนะของ กปภ. นโยบายเร่งด่วน แผนงานต่าง ๆ และ 20 กระบวนการทำงานที่สำคัญ - จัดทำกรอบหลักสูตรเพื่อพัฒนาพนักงานตาม แผนแม่บทพัฒนาบุคลากรของ กปภ. ประจำปี 2565-2569 และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ 2566 โดยนำเสนอ หลักสูตรเพื่อให้ ผชบ. เห็นชอบกรอบหลักสูตรแล้ว 62 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตร การเตรียมความพร้อมโครงการ	0.700	0.207		✓		-

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) หลักสูตร การควบคุมงานก่อสร้างวางท่อประปา 3) หลักสูตร Strategic Innovation Based 4) หลักสูตร การเตรียมพร้อมเพื่อการเป็นหัวหน้า งานมืออาชีพ (Preparation for New Professional Supervisor) 5) หลักสูตร เตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับ ผู้บริหารระดับต้น-กลาง-สูง (Preparation for Management & Executive Management) 6) โครงการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการและ นวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร กปภ. (Entrepreneur and Innovation Development Project For PWA Business Unit Leader) 7) หลักสูตร การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace) 8) หลักสูตร การสร้างตระหนักรู้ด้านความมั่นคง ทาง ไซเบอร์ (Cyber security Awareness) 9) หลักสูตร การบริการเชิงรุกด้วยกลยุทธ์ 4C ประจำปี 2566 “การขับเคลื่อนบริการดิจิทัล กปภ.สาขา 235” 10)หลักสูตร PWA Brand Ambassador 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 ที่ผ่านการประเมินความรู้ทักษะ และพฤติกรรมการทำงาน (Competency) ตามมาตรฐานที่กำหนด	- ดำเนินการจัดฝึกอบรม/ให้ทุนการศึกษา/ส่งพนักงานและผู้บริหารไปศึกษา/อบรมในหลักสูตรต่างๆ ไตรมาสที่ 1-3/2566 รวมทั้งสิ้นจำนวน 226 หลักสูตร และมีผู้เข้าอบรมรวม จำนวน 8,921 คน ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) 2) โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการผู้บริหารระดับต้น กลาง สูง จำนวน 4 หลักสูตร 3) โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรที่เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้การจัดการความรู้ 4) โครงการพัฒนากลุ่มงานตามเส้นทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ (IDP) 5) โครงการสนับสนุนหน่วยงานอื่นๆ ของ กปภ. (เชิงสังคม(CSR)/สร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) 6) โครงการประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ดูงานภายใน-ภายนอกทุกกลุ่มงาน 7) โครงการ/กิจกรรมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล	60.500	33.434		✓		- มีการปรับลดงบประมาณลงร้อยละ 15 จากตามมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานปี 2566

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	<u>การวางแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ชั้น 11-12</u> - นำส่งรายชื่อผู้บริหารเข้าโครงการพัฒนาเพื่อการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารชั้น 10-11 ปี 2566 ให้ ฝพน. เพื่อดำเนินการพัฒนาฝึกอบรมมีจำนวนผู้บริหารรวมทั้งสิ้น 64 คน ประกอบด้วยผู้บริหารชั้น 10 จำนวน 45 คน และผู้บริหารชั้น 11 จำนวน 19 คน โดยพบว่า ไตรมาส 1-2/2566 มีผู้บริหารได้รับการพัฒนาอบรมในหลักสูตรภายนอกจำนวนทั้งสิ้น 63 คน คิดเป็นร้อยละ 98.44 - ขณะนี้อยู่ระหว่างติดตามผลการพัฒนาผู้บริหารชั้น 10-11 ไตรมาส 3/2566 <u>การวางแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ชั้น 7-10</u> - คณะกรรมการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพของ กปภ. พิจารณารายชื่อพนักงานที่ผ่านเข้าโครงการพัฒนาเพื่อการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารชั้น 7 - ชั้น 10 และมีมติเห็นชอบรายชื่อกพนักงานเข้าโครงการพัฒนาฯ ชั้น 7-10 ดังกล่าว - ฝภพ. จัดส่งรายชื่อพนักงานเพื่อเข้ารับการพัฒนากจำนวน 848 คน ให้ ฝพน. เพื่อกวางแผนพัฒนาและดำเนินการพัฒนาฝึกอบรมต่อไป	-	-		✓		-

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	
			- ขณะนี้อยู่ระหว่างติดตามผลการพัฒนาพนักงานดังกล่าว โดยในเบื้องต้นมีพนักงานระดับหัวหน้างานในสังกัดส่วนภูมิภาค ได้รับการอบรมจำนวน 30 คน ประกอบด้วย พนักงานในสังกัด กปภ.ข.3 จำนวน 10 คน พนักงานในสังกัด กปภ.ข.4 จำนวน 10 คน และพนักงานในสังกัด กปภ.ข.5 จำนวน 10 คน						
	4) โครงการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Management)	ผลการประเมินบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ผ่านไม่น้อยกว่า 80% จากการวางแผนพัฒนารายบุคคล	- คณะกรรมการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพของ กปภ. ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 6 ม.ค. 2566 และครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 2 มี.ค. 2566 มีมติเห็นชอบแนวทางและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพชั้น 8 - ชั้น 10 เบื้องต้น ทั้งนี้ มอบให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการปรับปรุงแนวทางหลักเกณฑ์และขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากร ที่มีศักยภาพตามข้อสังเกตของที่ประชุมและนำเสนอรายงานเพื่อพิจารณานำเสนอ ผวก. ให้ความเห็นชอบต่อไป - ผวก. เห็นชอบแนวทางการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูงของ กปภ. เมื่อวันที่ 25 พ.ค. 2566 ต่อท้ายบันทึก ผกพ. ที่ มท 55612/170 ลงวันที่ 26 เม.ย.	-	-		✓		แผนปี 2566 จะเริ่มดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูงสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งชั้น 9-10 จากนั้นจะดำเนินการวางแผนพัฒนา และติดตามผลโครงการฯ และจะพิจารณานำเสนอ ผวก. เพื่อดำเนินการคัดเลือกฯ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งชั้น 8 ตามแนวทางหลักเกณฑ์ฯ ที่ ผวก. ได้เห็นชอบเมื่อ

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	
			2566 โดยจะดำเนินการนำร่องกับผู้ที่ดำรงตำแหน่งชั้น 9-10 ก่อน - ฝกพ. จัดทำบันทึก ลับ ที่ มท 55612/232 ลงวันที่ 9 มิ.ย. 2566 ขอความอนุเคราะห์ ฝบท. ร่วมดำเนินการตามแผนการดำเนินโครงการคัดเลือกบุคลากรฯ ที่กำหนด						วันที่ 25 พ.ค. 2566 ต่อท้ายบันทึก ฝกพ. ที่ มท 55612/170 ต่อไป
5)	โครงการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	กปภ. มีหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาในการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น	- จัดทำร่างหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น (กรณีนอกเหนือขั้นควบ) พร้อมทั้งรวบรวมผลการสอบทานร่างขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในตำแหน่งกลุ่มเป้าหมายสายเทคนิค/สายวิชาชีพ ชั้น 8-ชั้น 9 สังกัดสายงาน รพว. และ รปภ.1-5 แล้วเสร็จ และอยู่ระหว่างสรุปร่างขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในตำแหน่งกลุ่มเป้าหมายเพื่อนำเสนอรายงานพิจารณาต่อไป	-	-		✓		-
6)	โครงการประเมินสายอาชีพ	ร้อยละ ของกลุ่ม/ตำแหน่งเป้าหมายตามเกณฑ์พิจารณาที่กำหนดได้รับการพัฒนา	- กปภ. มี คำสั่ง ที่ 73/2566 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการศูนย์ประเมินสายอาชีพของ กปภ. (Career Assessment Center : CAC) ลงวันที่ วันที่ 26 ม.ค. 2566 ให้สอดคล้องกับข้อบังคับว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของ กปภ. พ.ศ. 2565	5.000	- (ขอรับจัดสรรงบประมาณจำนวน 5.000 ล้านบาท)		✓		-

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	
		ไม่ น้อย กว่า ร้อยละ 70	- ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานเอกชน/รัฐวิสาหกิจชั้นนำที่มีการประเมินสายอาชีพ เพื่อจัดทำ (ร่าง) TOR โครงการประเมินสายอาชีพ - รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจคู่เทียบ เช่น กปน. กฟผ. กฟภ. และวิเคราะห์กลุ่ม/ตำแหน่งเป้าหมายที่ต้องเข้ารับการทดสอบนำร่องเป็นกลุ่มผู้บริหาร ดังนี้ ชั้น 12 (2 คน) ชั้น 11 (8 คน) ชั้น 10 (25 คน) รวม 35 คน - คณะกรรมการจัดการศูนย์ประเมินสายอาชีพของ กปภ. ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 1 มี.ค. 2566 มีมติรับทราบหลักการและเหตุผลของโครงการ รวมถึงพิจารณากำหนดนโยบายและให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินสายอาชีพของพนักงานวางแผนและกำหนดรูปแบบในการประเมิน - ดำเนินการประสานกับวิทยากรภายนอกเพื่อเข้ามานำเสนอแนวทางการดำเนินงานและการกำหนดแนวทางการประเมินสายอาชีพต่อไป						

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	
6	แผนงานปลูกฝังค่านิยม เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริต								
	1)โครงการ Corporate Culture Digital Change	ร้อยละ ความสำเร็จของ การดำเนินงาน ตามแผน Change Management (ร้อยละ 100)	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 ที่เน้น หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ด้าน IT และบุคลากรทุกกลุ่ม โดยกำหนดหลักสูตร การพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลผ่านระบบการเรียนรู้ ออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ของสถาบันพัฒนาบุคลากร ภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) จำนวน 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ สำหรับกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ และหลักสูตร การสร้างความรู้ความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ สำหรับกลุ่มผู้บริหาร (ระดับหัวหน้างานขึ้นไป) และ กำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำแผนการสื่อสารโครงสร้างองค์กรใหม่และ การเปลี่ยนแปลงด้านระบบงานและกระบวนการ ทำงานที่เกี่ยวข้องกับระบบดิจิทัลและด้านอื่นๆ ซึ่งอาจมีผลกระทบกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม โดยมี ผวก. และผู้บริหารทุกระดับในฐานะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Change Agent) สื่อสารและถ่ายทอด เรื่องดังกล่าวผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของ	0.300	- (ขอรับจัดสรร งบประมาณ จำนวน 0.300 ล้านบาท)		✓		-

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	
			กปภ. เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารและพนักงาน กปภ. แต่ละกลุ่มต่อไป - ปรับโครงสร้างด้านดิจิทัลขององค์กรให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรและตามสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ของ กปภ. - กำหนดหลักสูตรการวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Business Process Improvement) ผ่านสื่อ E-Learning ให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนเข้าไปเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ภายในของ กปภ. โดยกำหนดระยะเวลาการอบรมระหว่างวันที่ 15 พ.ค.-15 ส.ค. 2566 และกำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน						
	2)โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	องค์กรมีผลระดับคะแนนประเมิน ITA ในระดับเกรด A	- จัดกิจกรรมประกาศเจตจำนงและลงนามพันธสัญญา "ร่วมขับเคลื่อน กปภ. ด้วยความสุจริต พร้อมปลูกฝังค่านิยมให้ กปภ. บรรลุวิสัยทัศน์อย่างยั่งยืน" โดยมี ผวก. พร้อมด้วยผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการ กปภ. 234 สาขา ร่วมประกาศเจตจำนงและลงนามพันธสัญญาระหว่างกันผ่านระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ 27 ก.พ. 2566 - จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้แก่พนักงานทราบเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานและ	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	
			การปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ผ่านช่องทางการสื่อสาร กปภ. ชุดความรู้ 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 ตามหลักธรรมาภิบาลจำนวนทั้งสิ้น 8,958 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด - ดำเนินการรายงานความก้าวหน้ากิจกรรมต่างๆ ต่อคณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. ทุกไตรมาส โดยจะดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานและระบุปัญหา-อุปสรรค ณ สิ้นปีงบประมาณ เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำแผนฯ ในปีต่อไป						

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	แผนงานปรับปรุงระบบบริหารผล การปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อน ทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร								
	1)โครงการสื่อสารการประเมินผล การปฏิบัติงานและการประเมินผล สมรรถนะ	ร้อยละ 80 ของ ผู้เข้าสัมมนา มีความเข้าใจ การประเมินผล อย่างถูกต้อง (ร้อยละ 80)	- ปรับแผนการดำเนินงาน โดยเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การสื่อสารกับ กบ.ข.1-10 จากเดิมที่เป็นการประชุม สื่อสารแบบ Onsite เปลี่ยนเป็นแบบ Online เพื่อให้ การสื่อสารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้ ประหยัดงบประมาณ - ดำเนินการสื่อสารแนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการประเมินผลสมรรถนะความสามารถ ประจำปี 2566 ให้กับ ผช.กบ.ข.1-10 (บริหาร) ผอ.กบ.ร.1-10 หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล สังกัด กบ.ร.1-10 ทางออนไลน์ผ่านระบบ Webex เมื่อวันที่ 16 พ.ค. 2566 ตามบันทึก ผชบ. ที่ มท 55610/45 ลงวันที่ 16 มี.ค. 2566 และบันทึก ผชบ. ที่ มท 55610/68 ลงวันที่ 24 เม.ย. 2566	1.000	- (ขอรับจัดสรร งบประมาณ จำนวน 0.475 ล้านบาท)		✓		-
8	แผนงานการนำระบบการสรรหา เชิงรุก และระบบ On-board มา ใช้สำหรับสร้างประสบการณ์ที่ดี กับพนักงานใหม่	- ร้อยละ 90 ของ บุคลากรสามารถ สรรหาได้ตาม ที่ต้องการในเวลา ที่กำหนดไว้	- ดำเนินการจัดเตรียมโครงการดูแลพนักงานใหม่ (On-Board) แล้วเสร็จ ดังนี้ 1) ตั้ง Group Line สำหรับพนักงานใหม่ 2) จัดทำคู่มือสำหรับพนักงานใหม่ 3) ตั้ง Line Official สำหรับพี่เลี้ยง	-	-		✓		-

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	
		- ระดับความ พึงพอใจของ พนักงานใหม่ > 4.2	4) จัดทำคู่มือสำหรับพี่เลี้ยงในการดูแลพนักงานใหม่ 5) จัดทำแผนกิจกรรมในวันรับรายงานตัวพนักงานใหม่ในการพบปะพี่เลี้ยงและการรับฟังประสบการณ์การทำงานใน กปภ. 6) จัดทำแผนกิจกรรมในวันเริ่มงานในการพบปะผู้บริหารระดับสูง และการแนะนำสถานที่ต่างๆ - ดำเนินการตามแผนกิจกรรม 1-6 มาใช้ในโครงการดูแลพนักงานใหม่ (On-Boarding) เริ่มนำไปใช้ตั้งแต่ 27 ธ.ค. 2565 - ดำเนินการออกแบบการประเมินผลการดำเนินโครงการดูแลพนักงานใหม่ (On-Boarding) จากผู้เกี่ยวข้องในโครงการ ทั้งผู้บังคับบัญชา พี่เลี้ยงและพนักงานใหม่ - ดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามผลการประเมินโครงการดูแลพนักงานใหม่ (On-Boarding) โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากสังกัดสำนักงานใหญ่ และ กปภ.ข.1-10 ด้วยแบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีทั้งการใช้การสื่อสารแบบออนไลน์, โทรศัพท์ และการลงพื้นที่จริงเพื่อเก็บข้อมูลในหน่วยงานภายใต้การรับผิดชอบของ กปภ.ข.1, กปภ.ข.3 และสำนักงานใหญ่แล้วเสร็จ						

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	
9	แผนงานสร้างขวัญกำลังใจ ผ่านการบริหารค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและแข่งขันได้	ร้อยละความสำเร็จในการ ปรับปรุงระบบ ค่าตอบแทน และแรงจูงใจ รูปแบบอื่นๆ (ร้อยละ 100)	- ดำเนินการนำเสนอเรื่องการจัด/ปรับปรุงสวัสดิการฯ เข้าพิจารณาในคณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) นำเรื่อง "การจัดทำกฎระเบียบสนับสนุนการ เสนอขอปรับเพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องแบบของ ผู้ปฏิบัติงาน" เข้าพิจารณาในคณะทำงานปรับปรุง แก้ไขข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่ง กปภ. ในการประชุม ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 21 เม.ย. 2566 โดยที่ประชุมฯ มีมติกำหนดให้เสื้อโปโลสีฟ้า-ขาว เป็นเครื่องแบบ ปฏิบัติงานเฉพาะเพื่อให้พนักงานสวมใส่ในโอกาสพิเศษ และสร้างภาพลักษณ์ให้แก่ กปภ. ขณะนี้อยู่ระหว่าง จัดทำร่างคำสั่ง กปภ. ว่าด้วยเครื่องแบบปฏิบัติงาน เฉพาะ เพื่อให้ผู้ว่าการลงนาม 2) นำเรื่อง "การปรับปรุงอัตราค่าชดเชยการใช้ พาหนะส่วนบุคคล (ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง) ไปปฏิบัติงาน ให้ กปภ." เข้าพิจารณาในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 29 พ.ค. 2566 โดยที่ประชุมฯ มีมติให้จัดทำข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำมา พิจารณาอีกครั้ง - อยู่ระหว่างการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวคิด "โครงการ PWA Point มุ่งมั่นปฏิบัติงาน รับรางวัลโดนใจ"	-	-		✓		-

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	
10	แผนงานการสำรวจความตระหนักต่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี 2566	ระดับการรับรู้ ค่านิยม และ วัฒนธรรม องค์กรของ บุคลากร โดยรวมค่าเฉลี่ย มากกว่าหรือ เท่ากับ 4.20	- นำข้อมูลจากผลการสำรวจปี 2565 มาทบทวน และปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรใหม่ รวมถึงจัดทำ แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี 2566 ซึ่งได้นำเสนอคณะทำงานเสริมสร้าง ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรพิจารณา โดย ผวก. ให้ความเห็นชอบวัฒนธรรมองค์กรใหม่ของ กปภ. “STRIVER” และแผนงานดังกล่าว เมื่อวันที่ 2 พ.ค. 2566 และได้ประกาศให้พนักงานทราบและ ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานดังกล่าวผ่านระบบ Infoma เมื่อวันที่ 26 พ.ค. 2566 - จัดทำแบบการสำรวจความตระหนักต่อค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ปี 2566 เพื่อดำเนินการ ประเมินผลกระบวนการเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรภายในช่วงไตรมาส 4 ต่อไป	-	-		✓		-
			รวม	89.050 (อยู่ที่ KM-IM จำนวน 2.000 ล้านบาท)	44.724 (ขอรับจัดสรร งบประมาณ จำนวน 5.775 ล้านบาท)	-	10	-	