



บันทึกข้อความ

ผชน. 3335 ผกท. 1683
วันที่ 20 ต.ค. 2568 วันที่ 20 ต.ค. 68
เวลา 13.23 น. เวลา 11.05 น.

รณ.

วันที่ 1681

หน่วยงาน กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล งานแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล โทร. ๘๘๒๕ วันที่ 21 ต.ค. 68

ที่ มท ๕๕๖๑๒-๑/๓๖๕

วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ 0๑๕ กำหนดให้แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ ITA ข้อ 0๑๕ ดังกล่าว กพท. จึงขอส่งสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ซึ่ง ผวก. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวแล้ว เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘ ตามบันทึก ผกท. ที่ มท ๕๕๖๑๒/๓๘๕ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘ (เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นชอบโปรดนำเรียน รณบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

(นางสุพรรณิ แก่นกระจำ)

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

เพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นชอบด้วยโปรดนำเรียน รณบ. เพื่อให้ความเห็นชอบ ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

สุวิสา นิยมส์

(นางสาวสุวิสา นิยมส์) ๒๐ ต.ค. ๖๘

ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

เรียน รณบ.

เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานฯ ตามที่ กพท. เสนอขอขอบคุณ

(นางวาสนา เล็บสิงห์)

ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

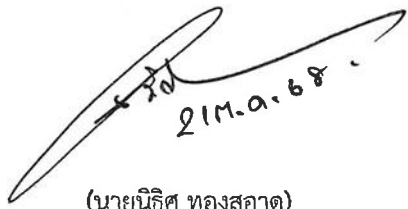
21 ต.ค. 2568



การประสานงานภูมิภาค
มุ่ง-มั่น-เพื่อปวงชน-สู่ความยั่งยืน

STRIVER
สู่ความมุ่งมั่น ไม่ถอย

เห็นชอบ



21ก.ค. 68

(นายนิธิต ทองสาอาด)

รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)

เรียน ผู้อำนวยการกองป้องกันการทุจริตและส่งเสริมจริยธรรม

กผท. ขอส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตามแนบ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
ต่อไปด้วย จะขอบคุณ



(นางสุพรรณิ แก่นกระจ่าง)

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

22 ต.ค. 2568

สรุปผลการดำเนินงาน และผลลัพธ์ตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

แผนงาน	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (Outcome)	เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ตามแผนวิสาหกิจและแผนด้านอื่นๆ
๑) แผนงานการสร้างประสบการณ์ที่ดี (Touch Points) ในระบบสรรหาเชิงรุกและระบบ Onboarding	■ ร้อยละของบุคลากรสามารถสรรหาได้ตามที่ต้องการในเวลาที่กำหนดไว้ (ร้อยละ ๑๐๐)	■ เท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐	■ อัตราลาออก เท่ากับ ร้อยละ ๐.๙๓ (เป้าหมาย < ร้อยละ ๑.๕๐) ■ ระดับความผูกพันของพนักงาน ๔.๔๗ คะแนน (เป้าหมาย = ๔.๓๕ คะแนน) ■ ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ๔.๔๔ คะแนน (เป้าหมาย = ๔.๓๐ คะแนน)	แผนวิสาหกิจของ กปภ. ■ พนักงานมีความผูกพันส่งผลให้ผลการดำเนินงานสูงขึ้น (ระดับความผูกพัน = ๔.๔๗ คะแนน)
	■ ผลการสำรวจระดับความเป็น Employer of Choice > ๔.๐๐	■ เท่ากับ ๔.๗๗		
๒) แผนงานการนำร่องการนำรูปแบบการจ้างใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์กร	■ รูปแบบการจ้างงานใหม่ ๑ รูปแบบ	■ มีการกำหนดรูปแบบ/ลักษณะงานที่จ้างได้แล้ว แต่ยังไม่มีการนำรูปแบบการจ้างงานใหม่ que ศึกษาไว้มาใช้นำร่องได้	■ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่อหน่วยน้ำจำหน่าย เป็นไปตามเป้าหมาย ๑๐.๙๐ บาท/ลบ.ม. (เป้าหมาย = ๑๑.๖๐ บาท/ลบ.ม.)	แผนวิสาหกิจของ กปภ. ■ ผลผลิตของบุคลากรสูงขึ้น (ผลผลิตของบุคลากร = ๓.๕๙ ล้านบาท/คน)
	■ Productivity Ratio ≥ ๓.๕๕ ล้านบาท/คน	■ เท่ากับ ๓.๕๙ ล้านบาท/คน (ข้อมูล ณ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘)	■ ผลผลิตของบุคลากรสูงขึ้น ๓.๕๙ ล้านบาท/คน (เป้าหมาย = ๓.๕๕ ล้านบาท/คน)	
๓) แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล	■ ร้อยละหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเครื่องมือและอุปกรณ์ฯ (ร้อยละ ๑๐๐)	■ เท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐	■ พนักงานได้ใช้เครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ ■ พนักงานสามารถตอบโต้สถานการณ์ฉุกเฉินถูกต้องตามขั้นตอนและระงับเหตุได้ ■ ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน	แผนวิสาหกิจของ กปภ. ■ กปภ. เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืนตามนโยบาย ESG (ร้อยละความสำเร็จของแผน ESG = ร้อยละ ๑๐๐)
	■ อัตราบาดเจ็บ/ประสบอันตรายของพนักงานเมื่อเกิดเหตุ/ภาวะฉุกเฉิน (เท่ากับ ๐)	■ เท่ากับ ๐		
	■ กปภ. มีแผนสิทธิมนุษยชนระยะยาว	■ มีแผนการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชน กปภ. ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐		

แผนงาน	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (Outcome)	เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ตามแผนวิสาหกิจและแผนด้านอื่นๆ
๔) แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร	พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีการนำความรู้ไปเพิ่มคุณค่าผลงานให้กับองค์กร (Result) ตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ระดับ ๔ (≥ ร้อยละ ๘๐)	เท่ากับ ร้อยละ ๙๖.๔๐	- ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถโดยรวม ๙๙.๔๒ (เป้าหมาย ≥ ร้อยละ ๙๘) - ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ๙๙.๘๑ (เป้าหมาย ≥ ร้อยละ ๙๘)	แผนวิสาหกิจของ กปภ. ผู้นำและบุคลากรสามารถพัฒนาองค์กรในด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปาได้อย่างยั่งยืน (ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถโดยรวม ๙๙.๔๒)
	จำนวนหลักสูตรที่มีการประเมิน ROI (≥ ๓ หลักสูตร)	เท่ากับ ๔ หลักสูตร		
๕) แผนงานการวางระบบและแผนพัฒนาผู้นำและบุคลากร	แนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคลกลุ่มระบบงานหลัก ดิจิทัล และผู้บริหารมากกว่า ๑ รูปแบบ	เท่ากับ ๙ รูปแบบ	- แผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓ - พนักงานสามารถนำแนวทางและมาตรฐานไปใช้พัฒนาการบุคลากรตามภารกิจหลักขององค์กร	แผนวิสาหกิจของ กปภ. บุคลากรมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารระบบประปาสูงขึ้น (ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ๙๙.๘๑)
	รูปแบบการพัฒนาใหม่ จำนวน ๑ รูปแบบ	๑ รูปแบบ (Learning Journey สำหรับกลุ่มนวัตกร)		
	จำนวนผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งระดับ ๑๑-๑๒ ≥ ๘ คน (สะสม)	เท่ากับ ๕๓ คน (สะสม)	จำนวนผู้บริหารที่มาจากผู้สืบทอดตำแหน่ง ๑๐๐%	แผนวิสาหกิจของ กปภ. ผู้นำและบุคลากรสามารถพัฒนาองค์กรในด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปาได้อย่างยั่งยืน (ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถโดยรวม ๙๙.๔๒)

แผนงาน	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (Outcome)	เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ตามแผนวิสาหกิจและแผนด้านอื่นๆ
๖) แผนงานการเสริมสร้าง ความผูกพันและ ประสบการณ์ที่ดีแก่ พนักงาน	■ ระดับความผูกพันโดยรวม ≥ 4.35 คะแนน	■ เท่ากับ 4.47 คะแนน	■ พนักงานมีความผูกพันต่อ กปภ. เพิ่มขึ้น ■ ผลผลิตของบุคลากรสูงขึ้น 3.55 ล้านบาท/คน (เป้าหมาย = 3.55 ล้านบาท/คน)	แผนวิสาหกิจของ กปภ. ■ พนักงานมีความผูกพันส่งผลให้ผล การดำเนินงานสูงขึ้น (ระดับความผูกพัน = 4.47 คะแนน) ■ ผลผลิตของบุคลากรสูงขึ้น (ผลผลิตของบุคลากร = 3.55 ล้านบาท/คน)
	■ ระดับความพึงพอใจโดยรวม ≥ 4.30 คะแนน	■ เท่ากับ 4.44 คะแนน		
๗) แผนงานการสื่อสารและ ถ่ายทอดค่านิยม/ วัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๘	■ ระดับความตระหนักตามค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโดยรวม ($\geq$ ระดับ 4.30)	■ เท่ากับ ระดับ 4.35	■ ร้อยละของพนักงานที่มีพฤติกรรมตามค่านิยม ของพนักงาน = ร้อยละ 88 (เป้าหมาย = ร้อยละ 90)	แผนวิสาหกิจของ กปภ. ■ บุคลากรมีพฤติกรรมตามค่านิยม และวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (พนักงานที่มีพฤติกรรมตามค่านิยม = ร้อยละ 88)
๘) แผนงาน Change Management เปลี่ยน ผ่านโครงสร้างองค์กร และระบบงานรองรับ กระบวนการให้บริการ ลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล	■ ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน Change Management (ร้อยละ 100)	■ เท่ากับ ร้อยละ 100	■ องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล รวมถึงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กปภ. ■ มีโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล
	■ ร้อยละความสำเร็จของการปรับโครงสร้าง องค์กร (ร้อยละ 100)	■ เท่ากับ ร้อยละ 100		
	■ จำนวนกระบวนการที่บูรณาการร่วมกัน (Scrum Team) (๒ กระบวนการ)	■ เท่ากับ 12 กระบวนการ	■ พนักงานมีความเข้าใจและความร่วมมือในการ ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	แผนวิสาหกิจของ กปภ./แผน KM-IM ■ บุคลากรคิดค้นพัฒนานวัตกรรม สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ กปภ. (มูลค่าเพิ่มจากนวัตกรรม 175.60 ล้านบาท)

แผนงาน	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ (Outcome)	เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ ตามแผนวิสาหกิจและแผนด้านอื่นๆ
๙) แผนงานการปรับปรุงระบบการประเมินผลการทำงานประจำปี ๒๕๖๘ ฯ	ระดับความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระบบ PMS ในการสำรวจประจำปี (≥ ระดับ ๓.๙๐)	เท่ากับ ระดับ ๔.๐๒	- ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถโดยรวม ๙๙.๔๒ (เป้าหมาย ≥ ร้อยละ ๙๘) - ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ๙๙.๘๑ (เป้าหมาย ≥ ร้อยละ ๙๘)	แผนวิสาหกิจของ กปภ. ระดับความพึงพอใจของพนักงานสูงขึ้น (ระดับความพึงพอใจ = ๔.๔๔ คะแนน)
๑๐) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำผลสำรวจความต้องการและความคาดหวังในค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ของพนักงานและลูกจ้าง กปภ.	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการตามแผน (ร้อยละ ๑๐๐)	เท่ากับ ร้อยละ ๘๐	ยังไม่มีแนวทาง/รูปแบบแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน/ไม่เป็นตัวเงิน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละกลุ่ม/ส่วน	แผนวิสาหกิจของ กปภ. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและระดับความพึงพอใจสูงขึ้น (ระดับความพึงพอใจ = ๔.๔๔ คะแนน)

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ												
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘									
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๓	แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ ในระบบทรัพยากรบุคคล		๑๐.๘๙๕๐	๑๐.๔๐๖๓														
	๑) โครงการการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือด้านความปลอดภัยและ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ส่วนบุคคล	๑. ทบทวนประเภทของเครื่องมือด้านความปลอดภัย และอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตาม ลักษณะงาน ๒. กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องมือด้าน ความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ส่วนบุคคลแต่ละรายการให้เป็นมาตรฐานของ กปภ. (กมว.) ๓. สำรวจความจำเป็นและความต้องการใช้เครื่องมือ ด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความ ปลอดภัยส่วนบุคคลจากหน่วยงานส่วนกลางและ ภูมิภาค ตามบันทึก กอป. ที่ มท. ๕๕๖๑๓/๘๒๐ ลว. ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ๔. ผวก. อนุมัติจัดโครงการฯ และเห็นชอบโอน เปลี่ยนแปลงงบประมาณ ตามบันทึก กอป. ที่ มท ๕๕๖๑๓-๕/๓๗ ลว. ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘ ๕. ผชง. อนุมัติต่อท้ายบันทึก กงท. ที่ มท ๕๕๘๑๒- ๑/๑๑๕ ลว. ๒๙ มกราคม ๒๕๖๘ โอนเปลี่ยนแปลง งบประมาณทำการปี ๒๕๖๘ ให้แก่ กอป. และ กปภ.ข. ๑-๑๐ ๖. หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อเครื่องมือด้านความ ปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วน บุคคลให้พนักงานสวมใส่ขณะปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน อันตรายและลดความรุนแรงของอุบัติเหตุครบถ้วน ทั้ง กปภ.สนย. กปภ.เขต และ กปภ.สาขาทุกแห่ง	๖.๓๙๕๐	๖.๓๙๕๐	แผน													
			ผล															

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	๕) โครงการจัดทำแผนสิทธิมนุษยชนระยะยาวของ กปภ.	๑. หารือร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น เพื่อนำมาปรับใช้ให้มีความเหมาะสม ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน และไม่เพิ่มภาระงานให้ กปภ. ๒. จัดทำร่างแผนสิทธิมนุษยชนระยะยาวของ กปภ. และนำเสนอที่ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายสิทธิมนุษยชนของ กปภ. เพื่อพิจารณาเมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘ ๓. ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และสรุปรายงานผลการฝึกอบรม ๔. จัดประชุมขอความเห็นชอบแผนการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชน กปภ. ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ในเดือนกันยายน ๒๕๖๘ และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้ กปภ.๑-๑๐ ทราบ ๕. โอนงบประมาณให้ กกย. จำนวน ๔๓๐,๐๐๐ บาท เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน ๓ โครงการ ได้แก่ โครงการสำนักงานประชาสัมพันธ์ โครงการให้ความรู้บุคลากรสู่การบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน และโครงการจัดทำรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐาน GR ๖. ผวก. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๘ และเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชน กปภ. ประจำปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ (แผนปฏิบัติการระยะยาว) เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘ และแจ้งเวียนแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑.๐๐๐๐	๐.๕๗๐๐	แผน												
					ผล												

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๔	แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร ๑) การบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.) ๒) รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (e-Government Program for Chief Executive Officer: e-GCEO) ๓) วิทยาการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.) ๔) Leadership Succession Program (LSP) ๕) ผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital CEO) ๖) นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) ๗) นักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปราม การทุจริตระดับสูง (นยปส.) ๘) นักปกครองระดับสูง (นปส.) ๙) ประกาศนียบัตรชั้นสูงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสันติสุข ๑๐) ประกาศนียบัตรชั้นสูง การบริหารเศรษฐกิจสาธารณะ สำหรับนักบริหารระดับสูง (ปศส.) ๑๑) ABG : Mini MBA business strategy and innovation ผ่านเกมจำลองธุรกิจ ๑๒) นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) ๑๓) Safety Leadership ให้กับผู้บริหารระดับสูง (Develop Safety Leadership for Management Level)	ดำเนินการจัดอบรมในหลักสูตรต่างๆ ดังนี้ - การสร้างผู้นำที่มีเสน่ห์และทรงพลัง (Mastering The Art of Powerful Leadership : MPL) - การบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้จัดการ กปภ.สาขา - การบำรุงรักษาเครื่องจักรในระบบผลิต (ปั้มน้ำ - จ่ายสารเคมี - VSD) - แนวทางการมุ่งสู่องค์กร ดิจิทัล DIGITAL TRANSFORMATION (DX) : The Path to Organizational Excellence และสื่อสาร ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานด้านดิจิทัลและสารสนเทศของ กปภ. - กฎการตัดสินใจ (Decision rule) เพื่อรองรับ ISO/IEC ๑๗๐๒๕ - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรพัฒนาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายการเงินจากคลังสำหรับบุคลากรภาครัฐ - การวัดและประเมินผลลัพธ์ทางการเงินจากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Return on Investment : ROI in HRM-HRD) - การเพิ่มศักยภาพผู้บริหารในบริบทการบริหารจัดการน้ำประปาและน้ำเสียอย่างยั่งยืน (Unlocking Waterworks Potential: Strategic Planning for Sustainable Solutions) - การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุครบวงจรดำเนินการอย่างไรไม่ให้ถูกข้อทักท้วงข้อสังเกตจาก สตง. และถูกตรวจสอบและไต่สวนคดีความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๗๖.๙๘๐๐	๗๕.๒๓๐๐	แผน												
					ผล												

[illegible]

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๕	แผนงานการวางระบบและแผนพัฒนาผู้นำและบุคลากร		๑๗.๓๘๑๑	๑๔.๐๑๓๙													
	๑) โครงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	๑. ผวก. อนุมัติเมื่อวันที่ ๑๕ ม.ค. ๒๕๖๘ ต่อท้ายบันทึก ผกพ. ที่ มท ๕๕๖๑๒/๗ ลว. ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘ ให้ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) โดยวิธีเฉพาะเจาะจง ๒. คณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานและจัดทำราคากลางงานจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ ดำเนินการจัดทำร่างขอบเขตของงานและจัดทำราคากลางเสนอ อนุมัติ ผวก. ผ่าน ผอ.กทท. ตามบันทึกคณะกรรมการฯ ที่ มท ๕๕๖๑๒/๔๐ ลว. ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ๓. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ยื่นข้อเสนอด้านเทคนิคและข้อเสนอด้านราคาของงานจ้างที่ปรึกษาฯ ตามหนังสือ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ อว.๗๒๐๗/ศว. ๑๗๒ ลว. ๗ มีนาคม ๒๕๖๘ ๔. จัดสัมมนาการประเมินสมรรถนะผู้บริหารชั้น ๑๐-๑๒ ด้วยวิธีการประเมินแบบศูนย์ประเมิน เมื่อวันที่ ๑๓ และ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) และสัมมนาการประเมินสมรรถนะผู้บริหารชั้น ๑๐-๑๒ ด้วยวิธีการประเมินแบบศูนย์ประเมิน ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเอป็น้ำส้ เข้าส์ กทม.	๓.๐๐๐๐	๒.๘๘๘๘	แผน												
					ผล												

[illegible]

[illegible]

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		๕. จัดทำคู่มือและแบบฟอร์มการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้เพิ่มเติมภายใต้โครงการDevelopment Roadmap อย่างน้อย ๓ รูปแบบ ได้แก่ Coaching and Mentoring, On-the-Job Training และ Project Assignment เพื่อส่งเสริมการพัฒนาข้ามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๖. ดำเนินการพัฒนาสื่อ e-learning จำนวน ๑๕ หลักสูตร โดยอ้างอิงจาก Competency ที่สำคัญของ กปภ. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) ของพนักงาน (เป็นส่วนหนึ่งของโครงการจ้างที่ปรึกษา Development Roadmap															
	๔) โครงการจัดทำแนวทางการวางแผน สืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	๑. ผวก. อนุมัติให้ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโครงการจัดทำแนวทางการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง โดยวิธีเฉพาะเจาะจง เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗ ๒. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ โดยวิธีเฉพาะเจาะจง เพื่อพิจารณาข้อเสนอ ด้านเทคนิคและต่อรองราคากับที่ปรึกษา และสรุปผลการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา ทั้งนี้ กจพ. ได้ประกาศผล ผู้ได้รับการคัดเลือก เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๘ คือ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) โดยจัดทำสัญญาจ้าง เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘ ๓. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงาน เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะประกอบการดำเนินโครงการ เมื่อวันที่ ๑๓-๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘	๒.๐๐๐๐	๑.๙๐๐๐	แผน												
					ผล												

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๖	แผนงานการเสริมสร้างความผูกพันและ ประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน		๙.๒๓๖๐	๘.๘๘๔๓													
	๑) โครงการเสริมสร้างความผูกพันของ พนักงาน	กิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ - กปภ. ได้จัดส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬารัฐวิสาหกิจ ครั้งที่ ๔๗ จำนวน ๑๕ ประเภท ได้แก่ ๑) กรีฑา ๒) แบดมินตัน ๓) บาสเกตบอล ๔) บิลเลียด-สนุกเกอร์ ๕) โบว์ลิ่ง ๖) หมากระดาน ๗) ฟุตซอล ๘) กอล์ฟ ๙) เปตอง ๑๐) เซปักตะกร้อ ๑๑) ยิงปืน ๑๒) เทเบิลเทนนิส ๑๓) วอลเลย์บอล ๑๔) จักรยาน ๑๕) อีสปอร์ต พร้อมทั้งการเป็นเจ้าภาพการแข่งขันกีฬากรีฑา และจัดให้มีทีมกองเชียร์ รวมถึงการจัดส่งพนักงานเข้าร่วมพิธีปิดการแข่งขัน และงานเลี้ยงฉลองชัยชนะการแข่งขันเมื่อวันที่ ๑๗ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยใช้ประมาณในการดำเนินงาน ๕,๖๕๔,๘๘๕ บาท กิจกรรมกีฬาสามสัมพันธ์ - กปภ. จัดกิจกรรมกีฬาสามสัมพันธ์ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕-๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยแบ่งทีมการแข่งขันเป็น ๖ ทีม ประกอบด้วยกีฬา ๑๑ ประเภท ได้แก่ บาสเกตบอล เทเบิลเทนนิส วอลเลย์บอล ฟุตซอล ฟุตซอลวูไอฟี เซปักตะกร้อ เปตอง แบดมินตัน หมากระดาน กอล์ฟ และอีสปอร์ต ณ สนามกีฬา ๓๖ ปี กปภ. สนามกีฬาอาคารประปาวิวัฒน์ สนามกีฬาเปตอง และสนามกอล์ฟ ทบ. ศูนย์พัฒนากีฬากองทัพบก การแข่งขันทีมกองเชียร์และประกวดเต้น Shuffle Dance โดยใช้งบประมาณในการดำเนินงาน ๑,๙๙๓,๔๒๐ บาท	๘.๐๐๐๐	๗.๖๔๘๓	แผน												
					ผล												

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	๒) โครงการจ้างที่ปรึกษาการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.	๑. ผวก. อนุมัติให้ดำเนินโครงการฯ ขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา และแต่งตั้งคณะกรรมการจ้างที่ปรึกษา โดยวิธีเฉพาะเจาะจงและคณะกรรมการตรวจการจ้าง เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ๒. คณะกรรมการจ้างที่ปรึกษาฯ ประชุมคัดเลือกที่ปรึกษา เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗ ๓. คณะกรรมการตรวจการจ้างฯ ได้มีการประชุมตรวจรับพัสดุ งานวันที่ ๑ เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ๔. กพอ. ได้อนเปลี่ยนแปลงงบประมาณให้กับโครงการ Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้า ด้วยระบบดิจิทัล จำนวน ๗๖๔,๐๐๐ บาท ตามบันทึก ผกพ. ที่ มท. ๕๕๖๑๒/๓๖ ลว. ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ๕. ที่ปรึกษาโครงการฯ ส่งผลงานตามงวดงานที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๘ และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุฯ ได้ประชุมตรวจรับงาน เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๘ โดยได้มีการเสนอแนะให้ที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไขบางประการ ซึ่งที่ปรึกษา ได้ปรับปรุงแล้วเสร็จคณะกรรมการฯ จึงได้รายงานผลให้ ผขอ. ทราบ และดำเนินการเบิกจ่าย เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘ ๖. คณะกรรมการตรวจรับพัสดุฯ ได้มีการตรวจรับงานงวดงานที่ ๓ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. ปี ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘	๑.๒๓๖๐ (๒.๐๐๐๐)	๑.๒๓๖๐	แผน												
					ผล												

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		๗. คณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษา ได้มีการตรวจรับงาน งวดงานที่ ๔ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ต่อ กปภ. ปี ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ โดยมีข้อเสนอแนะให้ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขบางประการ ซึ่งที่ปรึกษาได้ดำเนินการปรับปรุงและจัดส่งให้คณะกรรมการฯ แล้วพบว่าถูกต้องครบถ้วนตามสัญญาทุกประการ ๘. รายงานผลสำรวจฯ ให้ ผวก. รับทราบ รวมทั้งรายงานผลให้ ครส. ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๘															
๗	แผนงานการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๘	๑. ผวก. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการสร้างประสบการณ์ที่ดีและความผูกพัน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการจัดการเปลี่ยนแปลงของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ และได้มีการสื่อสารแผนงานดังกล่าวให้พนักงานรับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ๒. กพอ. โอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรม เช่น ผบส. เพื่อจัดกิจกรรม GRC Quiz Challenge ประจำปีไตรมาส ๑/๒๕๖๘ โดยให้ตอบคำถามและมอบรางวัล ในช่วงเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ และ ผพน. เพื่อจัดกิจกรรมสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยสอดแทรกผ่านหลักสูตรอบรมต่างๆ	๑.๐๐๐๐	๐.๘๘๐๐	แผน												
						ผล											

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		๕. ประชุมหารือร่วมกับ ฝบท. (กบค.) เพื่อพิจารณาการแยกจ่ายขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (เกิน ๑ ขั้น) ตามกลุ่มพนักงาน เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘ ๖. ดำเนินการปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเชื่อมโยงผลการประเมินกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามบันทึก ฝกพ. ที่ มท ๕๕๖๑๒/๓๕๓ ลว. ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘															
๑๐	โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำผลสำรวจความต้องการและความคาดหวังในคำตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้าง กปภ. (ตามกลุ่มและส่วนบุคลากร)	๑. กปภ. ว่าจ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) เป็นที่ปรึกษา เพื่อดำเนินโครงการดังกล่าว เพื่อปรับปรุงการจ่ายคำตอบแทนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๘-๒๕๗๒ ตลอดจนเชื่อมโยงกับแนวทางการกำกับดูแลที่ดี และการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยที่ปรึกษาได้ลงนามในสัญญา เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘ ๒. ที่ปรึกษาดำเนินการจัดทำกรอบการดำเนินโครงการและแผนการดำเนินงานจัดส่งให้ กปภ. พร้อมทั้งบรรยายสรุปให้แก่คณะกรรมการตรวจรับพัสดุในการจ้างฯ พิจารณา และดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) ผู้บริหาร พนักงานและตัวแทนกลุ่มบุคลากรต่างๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตัวแทนผู้บริหารระดับสูง, ผู้จัดการ กปภ. สาขา, ประธานชมรม ผจก.กปภ., ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กปภ., พนักงานและลูกจ้าง กปภ.	๓.๕๐๐๐	๐.๕๐๒๕	แผน												
					ผล												

[illegible]