



บันทึกข้อความ

1266
- 7 ส.ย. 2561
11.03

หน่วยงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กองกิจการสัมพันธ์ โทร ๐ ๒๕๕๑ ๘๘๒๑

ที่ มท ๕๕๖๑๑/ ๕๗/๓ วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง การดำเนินโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ตามที่ ผู้ว่าการ ได้ให้ความเห็นชอบแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แจ้งเวียนให้หน่วยงานต่างๆ รับทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง (ระบบหนังสือเวียนอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๑) โดยแผนงานฯ ด้านความร่วมมือได้กำหนดโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ซึ่งมีแนวทางการดำเนินกิจกรรมโดยให้ผู้บริหาร ได้แก่ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผอ.กปภ.ข. ผอ.ฝ่าย/สำนัก ผอ.กอง และ ผจก.กปภ.สาขา ดำเนินการ สื่อสาร และเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารให้แก่พนักงานในสังกัด เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมสุจริตในองค์กรตามแนวทางที่ ผู้ว่าการ กำหนด นั้น

บัดนี้ ผู้ว่าการ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นแล้วตามบันทึก สำนักผู้ว่าการ ที่ มท ๕๕๐๑๑/๑๘๖๕ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่องการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และแนวทางการสื่อสารผ่านผู้นำ โดยให้ผู้บริหารหน่วยงานแสดงออกในการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ตามค่านิยม กปภ. ในทุกมิติ สื่อสารสร้างความเข้าใจและกำกับดูแลผู้บริหารในสังกัดให้มีการถ่ายทอดบอกต่อผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ในประเด็นสำคัญขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ ค่านิยม กปภ. พระบรมราโชวาท คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร อีกทั้งให้มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจแก่พนักงานในเรื่องระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) ผลการดำเนินงาน เป้าหมาย และความคุ้มค่า เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง

(นางจุฬาทิพ พลกุล)

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการกองบริการกลาง

เพื่อโปรดแจ้งเวียนในระบบ Infoma

จักขอขอบคุณยิ่ง

(นางจุฬาทิพ พลกุล)

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการบรรณ
เพื่อแจ้งเวียนต่อไปด้วย

(นายจรัส บุญสอง)

ผู้อำนวยการกองบริการกลาง

- ๗ มิ.ย. ๒๕๖๑

77. ৬৪৭.৯

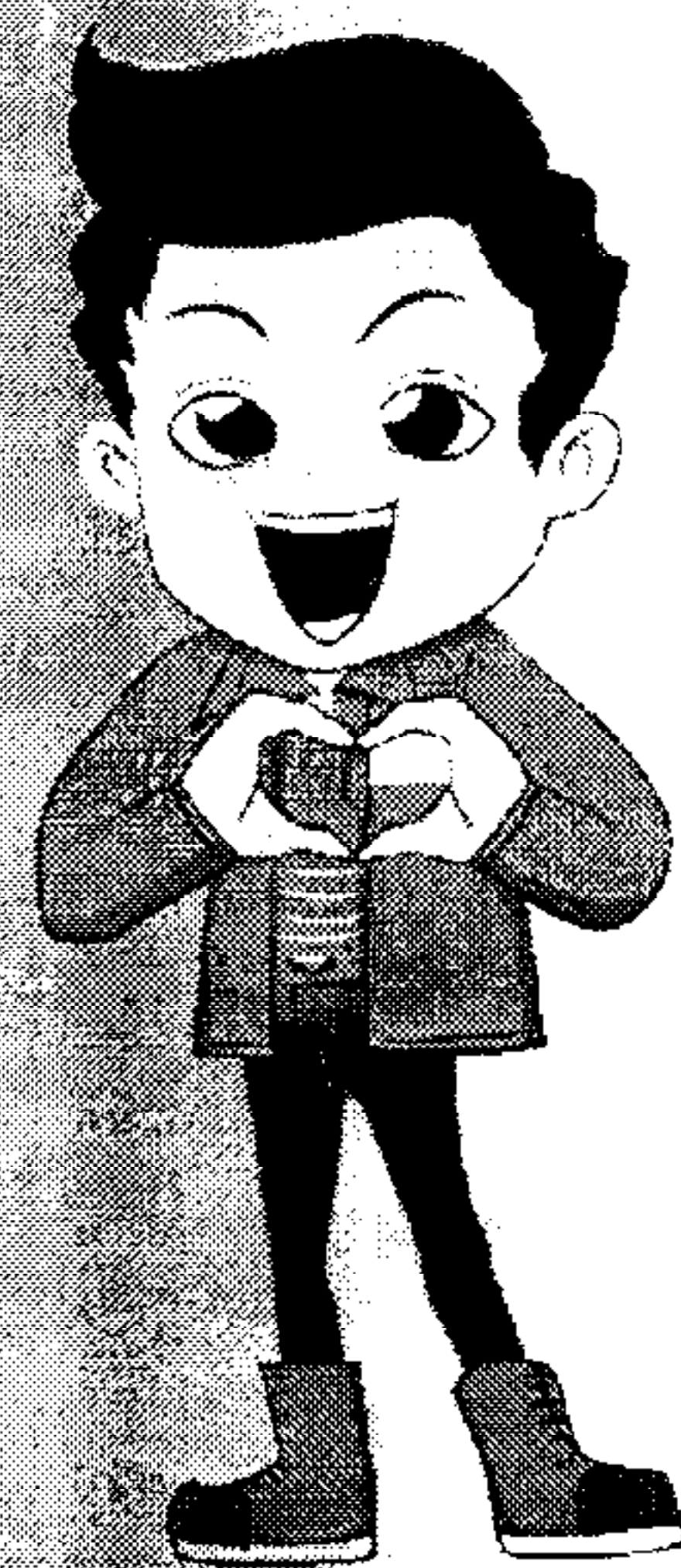
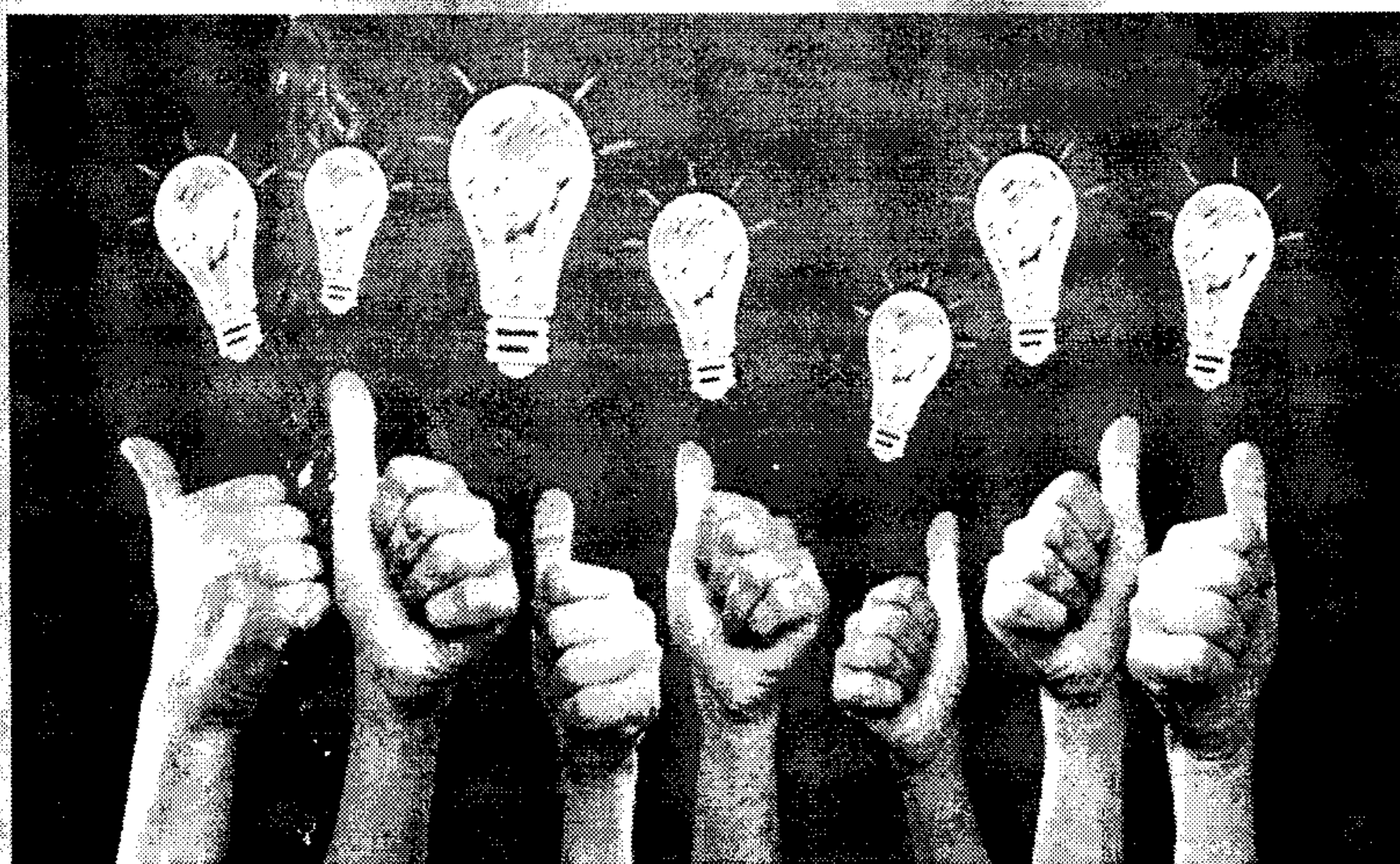
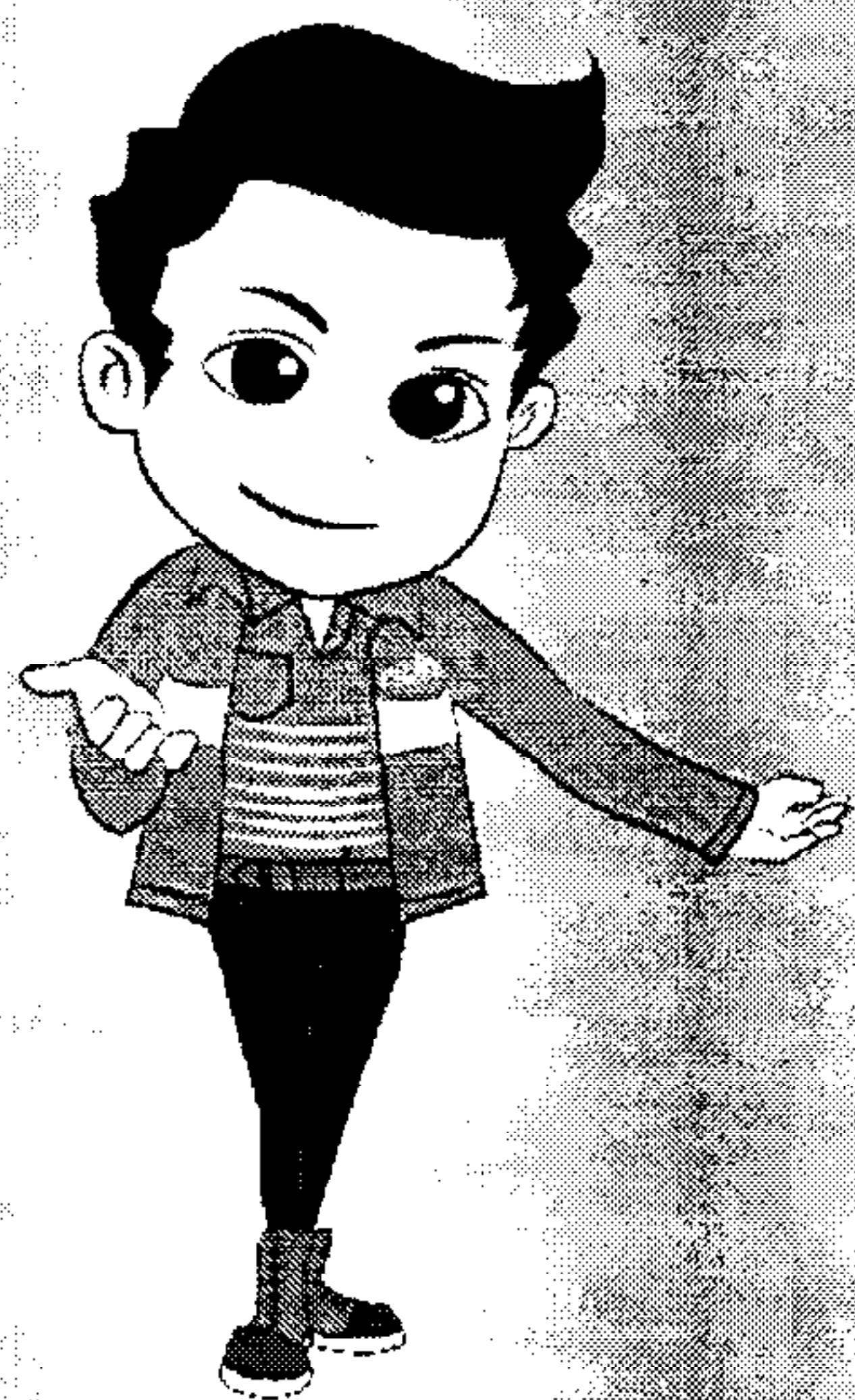
แนวทางการสื่อสารผ่านผู้นำ/ผู้บริหารหน่วยงาน

เอกสารแนบ

ลำดับ	เรื่อง	ประเด็น	ช่องทางการสื่อสาร	การรายงานผล
๑	วิสัยทัศน์ ค่านิยม	● ความสำคัญของวิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร (ตามกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์องค์กร) ● ความหมายของวิสัยทัศน์/ค่านิยมของ กปภ. และผลสืบเนื่องหากผู้ปฏิบัติงานรับรู้และปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางของค่านิยมองค์กร ● การถ่ายทอดวิสัยทัศน์/ค่านิยมสู่ภาคปฏิบัติ และความเชื่อมโยงกับภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ● แนวทางการสื่อสารวิสัยทัศน์/ค่านิยม ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ	● การสื่อสารผ่านผู้นำ/ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงาน ● การตรวจเยี่ยมในพื้นที่ ● การประชุมสายงาน ● กิจกรรม Morning Talk ● การอบรม/สัมมนา ● สื่อสิ่งพิมพ์ (จุลสารสีสันท่า, วารสารน้ำ) ● เสียงตามสาย / PWA Channel ● บอร์ดประชาสัมพันธ์ ● เอกสารเผยแพร่ โปสเตอร์/แผ่นพับ สติกเกอร์ ไลน์ ● เว็บไซต์/เว็บบอร์ดภายใน ● E-mail ● Social Media (Facebook, กลุ่ม Line ผู้บริหาร พนักงาน) โดยนำ Infographic ที่ผู้ว่าการได้สื่อสารผ่านกลุ่ม Line ต่างๆ มาถ่ายทอดบอกต่อ/สร้างความเข้าใจกับพนักงานในสังกัด (ตามบันทึก ผชล. ที่ ๕๕๐๒๐/๕๗ ลว. ๒๑ มี.ค. ๒๕๖๑ เรื่อง ผลการติดตามระบบสื่อสารของผู้นำองค์กร)	● เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กองกิจการสัมพันธ์กำหนด พร้อมแนบไฟล์ภาพถ่าย / บันทึกการประชุม เสนอตามสายงานมาที่กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมประเมินผลต่อไป (ตามแนวทางของแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กปภ. (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕))
๒	SEPA	● ความสำคัญของการประเมินผลการดำเนินงานประจำปี ● กรอบแนวคิดในการประเมิน SEPA ● คะแนนประเมิน SEPA ที่ผ่านมาของ กปภ. และแนวโน้มในอนาคต ● คะแนนประเมิน SEPA ส่งผลอย่างไรกับ กปภ. และผู้ปฏิบัติงาน ● ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนสนับสนุนให้คะแนนประเมิน SEPA สูงขึ้นได้อย่างไร		
๓	ผลการดำเนินงานเป้าหมาย ความคุ้มค่า	● แผนยุทธศาสตร์องค์กร ● แผนปฏิบัติการ การจัดสรรงบประมาณประจำปี ● ติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ● แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน ● ทบทวนกระบวนการทำงาน/การสร้างคุณค่าในหน่วยงาน		
๔	พระบรมราโชวาท	● การน้อมนำพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียรมาเป็นแนวทางในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงาน		
๕	คุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณ	● คุณธรรมจริยธรรมอันเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต ตามคัมภีร์จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานการประปาส่วนภูมิภาค ● จริยธรรมและจรรยาบรรณในการการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ● นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการต่อต้านการรับหรือให้สินบน และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ของ กปภ. ● นโยบายรัฐบาล/แนวทางปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ● นโยบายรัฐบาล/แนวทางปฏิบัติงานด้านการให้บริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน		



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 โครงการแข่งขันกีฬา กีฬา กปภ.	๑๓
๑-๔ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	๑๕
- แผนงานที่ ๒ การแบ่งปันทักษะของบุคลากร ทั้งภายในหน่วยงาน ข้ามหน่วยงาน และต่างสถานที่	
๒-๑ โครงการสนทนาประสานระดม	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
แบบองค์รวมทั้งระบบ	

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 (รบก.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) เป็นผู้สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ 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. 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