



ผวป.
รับที่ สท 463 (รับที่จดแจ้ง)
วันที่ 4 ธ.ค. 2564
เวลา 09.22 น.

รับที่ ๕๕๒๕ (๑๕.๕๕๓)
วันที่ ๓๐ ธ.ค. ๒๕๖๔

ผชบ.๑
รับที่ ๑๕๒
วันที่ 30 ธ.ค. ๒๕๖๔

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล โทร. ๘๘๒๕
ที่ มท ๕๕๖๑๒/๕๖๓ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ.

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร ๑)

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๘.๔ เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องมีการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งให้มีการติดตามผลการดำเนินงานทุกไตรมาส และสรุปผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ พร้อมทั้งนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐ ตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ดังกล่าว ผวป. จึงได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีไตรมาส ๔/๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ ๑)
๒. จัดทำสรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ ๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นชอบโปรดนำเรียน รผบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

ศุภนิสา อิมพลี
(นางสาวศุภนิสา อิมพลี) 30 ธ.ค. ๖4
ผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล

เรียน รผบ.

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานฯ ตามที่ ผวป. เสนอดังแนบต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

เห็นชอบ

(นายบำรุงศักดิ์ นิ่งวังตะกอก)
รองผู้ว่าการ (บริหาร)
๓๐ ธ.ค. ๒๕๖๔

(นายนิสิต ทองสะอาด)
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร ๑)



สรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของการประปาส่วนภูมิภาค
ประจำปีงบประมาณ 2564

สารบัญ

	หน้า	
ส่วนที่ 1	นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ.	1
ส่วนที่ 2	สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2564	3
	- ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข	12
ส่วนที่ 3	รายงานผลสัมฤทธิ์และผลการวิเคราะห์การดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2564	13
	1. ด้านการบริหารโครงสร้างองค์กรและการวิเคราะห์อัตรากำลัง	13
	2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	14
	3. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	15
	4. ด้านการบริหารผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ	16
	5. ด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	5.1 สภาพแวดล้อม และความปลอดภัย	16
	5.2 ความผูกพัน และการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน	19
	6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	20
	7. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	22
	8. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	23
	9. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล	25

ส่วนที่ 1 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ.

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารโครงสร้างองค์กรและการวิเคราะห์อัตรากำลัง

ออกแบบโครงสร้างองค์กร และกำหนดบทบาทหลักของหน่วยงานอย่างชัดเจน กำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยใช้ข้อมูลและตัวชี้วัดทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน และจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ภาระงาน และความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

สรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ที่มีความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้วยหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การย้ายให้บุคลากรสามารถแจ้งความประสงค์ขอย้ายกลับไปปฏิบัติงานในภูมิลำเนาของตนเมื่อมีตำแหน่งว่าง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ พัฒนา และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรทุกระดับชั้นอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร รวมทั้งมีการให้ทุนการศึกษา สนับสนุนทุนวิจัยและรางวัลด้านการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

4. ด้านการบริหารผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ

กำหนดและบริหารผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบและความสามารถของบุคลากรในทุกระดับชั้น โดยมีการประเมินค่างาน วิเคราะห์เปรียบเทียบกับหน่วยงานและรัฐวิสาหกิจในระดับเดียวกัน และรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรผ่านช่องทาง สร.กปภ. และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นไปตามกฎหมาย สถานะทางการเงินขององค์กร และสามารถแข่งขันกับหน่วยงานและรัฐวิสาหกิจอื่นได้

5. ด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการปฏิบัติตามมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่กำหนดไว้ โดยการจัดอบรม และตรวจประเมินให้คำแนะนำด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีโดยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ระหว่างบุคลากรด้วยกันและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดเป้าหมาย จากระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับ

บุคคล และมีการติดตามผลการดำเนินงานระหว่างปีเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ

7. ด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ส่งเสริมการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร และปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันรวมทั้งกำหนดให้มีช่องทางการร้องเรียน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

8. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานของตน เพื่อให้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างทั่วถึงและเกิดประสิทธิภาพ

9. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ โดยให้สามารถเชื่อมโยงกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ส่วนที่ 2 สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกปภ. ประจำปีงบประมาณ 2564

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 2564	ผลการดำเนินงาน (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2564)	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
ด้านการวางแผนกำลังคน									
1	แผนงานทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน กปภ.	โครงสร้างการบริหารงานกปภ. ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ที่ปรึกษาปรับปรุงผลการศึกษาและนำเสนอผลการศึกษาทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน กปภ. ในการประชุม ครส. (พิเศษ) ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2564 ซึ่งที่ประชุมมีมติรับทราบผลการศึกษาทบทวนโครงสร้างฯ - คณะกรรมการตรวจรับฯ ได้ตรวจรับผลงานส่วนที่ 3 งวดที่ 2 ซึ่งที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขแล้วเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2564 - ที่ปรึกษาส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์และรายงานสำหรับผู้บริหารซึ่งเป็นผลงานส่วนที่ 4 งวดที่ 3 (งวดสุดท้าย) ในวันที่ 28 กันยายน 2564 	10.000	9.995			✓	การดำเนินโครงการฯ ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโคโรนาไวรัส 2019 ทำให้ส่งมอบงานล่าช้ากว่ากำหนดจากเดิม
2	แผนงานการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	หลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> - ผวก. เห็นชอบเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2564 ต่อท้ายบันทึก ผวป. ที่ มท 55612/334 ลงวันที่ 17 กันยายน 2564 เรื่องแนวทางการบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง - ดำเนินการจัดประชุมซักซ้อมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการด้านอัตรากำลังปีงบประมาณ 2565 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564 	0.200	-			✓	-
3	แผนงานการวิเคราะห์และทบทวนภาระงานที่ กปภ. ควรดำเนินการเองหรือจ้างเหมาแรงงาน	แนวทางการจ้างเหมาบริการ (นิติบุคคล)	<ul style="list-style-type: none"> - ผวก. เห็นชอบคู่มือแนวทางการจ้างเหมาบริการและจ้างทำของของ กปภ. เมื่อวันที่ 20 ส.ค. 2564 ต่อท้ายบันทึก ผวป. ที่ มท 55612/275 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2564 และแจ้งเวียนผ่านระบบ Infoma เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ รับทราบและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ 	0.200	-			✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 2564	ผลการดำเนินงาน (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2564)	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
			- ดำเนินการจัดประชุมซักซ้อมเกี่ยวกับแนวทางการจ้าง เหมาบริการและการบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2565 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564						
ด้านการสรรหาคณบดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ									
4.	แผนงานสรรหาเชิงรุกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมายของกปก.	ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมการทำงานของกปก.	- ดำเนินการสรรหาพนักงานโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลภารกิจของ กปก. และการรับสมัครงานทำให้เปิดกว้างในการเข้าถึงข้อมูลการสมัครงานแก่ผู้สนใจร่วมงานกับ กปก. - ผวก. รับทราบสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงานใหม่จากกระบวนการสรรหาคัดเลือกประจำปี 2563 เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2564	0.050	0.012			✓	-
5.	แผนงานการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	ทุกหน่วยงานนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร	- ผวก. เห็นชอบ เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2564 ได้จัดทำแผนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่องค์กรดิจิทัลปี 2564-2566 และจะดำเนินการในส่วนของการสื่อสารแผนฯรวมถึงติดตามผลการดำเนินการในปีงบประมาณ 2565 ต่อไป	0.900	-			✓	-
6.	แผนงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปก. (พ.ศ. 2565-2570)	ได้ที่ปรึกษาโครงการแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปก. (พ.ศ. 2565-2570)	- กปก. ได้ตกลงว่าจ้างบริษัทวินทูเคเตอร์จำกัดเป็นที่ปรึกษาโครงการฯตามสัญญาเลขที่ กจท. 60/2564 ลงวันที่ 17 กันยายน 2564 - บริษัท วินทูเคเตอร์จำกัดได้ส่งมอบงาน งวดที่ 1 รายงานแผนการดำเนินโครงการ (Schedule Plan) เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2564 - คณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ ได้ตรวจรับงานเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2564	3.500	0.400			✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมายปี 2564	ผลการดำเนินงาน (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2564)	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
			โดยพิจารณาแล้วเห็นว่าที่ปรึกษาได้ปฏิบัติงานตามสัญญาถูกต้องครบถ้วนจึงได้จัดทำใบรับรองผลการปฏิบัติงานงวดที่ 1 เพื่อให้กองจัดหาพิจารณาเบิกจ่ายเงินงวดที่ 1 ให้แก่ที่ปรึกษาต่อไป						
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน									
7.	แผนงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Web-based Online Paperless Performance Management System)	ระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการขอปรับแผนงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของกปก. ประจำปีงบประมาณ 2565 แผนงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ดำเนินการประชุมร่วมกับบริษัทผู้รับจ้างเพื่อหาหรือรายละเอียดข้อกำหนดขอบเขตงาน (TOR) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งที่ประชุมมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงข้อกำหนดขอบเขตงาน (TOR) ของโครงการฯเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2564 - ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงข้อกำหนดขอบเขตงาน (TOR) ของโครงการฯ และแจ้งไปยังสายงาน IT ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2564 - ขณะนี้ อยู่ระหว่างผู้รับจ้างประเมินราคาาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	ใช้งบ ประมาณ โครงการ ของ สทส.	-		✓		<ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากมีการขอยกเลิกโครงการฯ และปรับ TOR ทำให้กระบวนการดำเนินโครงการเริ่มต้นใหม่จึงต้องขอขยายระยะเวลาในการดำเนินโครงการ
ด้านการสร้างเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ									
8.	แผนงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ	1. หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพแล้วเสร็จ	<ul style="list-style-type: none"> - ผวก. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพของกปก. ประจำปี 2563 เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2563 เรียบร้อยแล้ว 	0.800	-			✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 2564	ผลการดำเนินงาน (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2564)	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
		2. รายชื่อบุคลากร ที่มีศักยภาพ	- ผวก. เห็นชอบกระบวนการการบริหารจัดการบุคลากร ที่มีศักยภาพ และหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่มี ศักยภาพของ กปภ. เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564						
9.	แผนงานสำรวจความพึงพอใจและ ความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. ปี 2564	ระดับความผูกพัน โดยรวมค่าเฉลี่ย มากกว่าหรือ เท่ากับ 4.10	- ดำเนินการตรวจรับงานงวดที่ 4 (งวดสุดท้าย) รายงาน ฉบับสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564 และจะแจ้งเวียนผลการสำรวจให้หน่วยงานต่างๆ ทราบต่อไป	2.000	1.150			✓	-
10.	แผนงานจัดสรรอุปกรณ์คุ้มครอง ความปลอดภัยส่วนบุคคล ปี 2564	จัดซื้ออุปกรณ์เพื่อ คุ้มครองความ ปลอดภัยฯ	- ดำเนินการติดตามหน่วยงานการใช้งบประมาณในการ จัดซื้ออุปกรณ์ PPE ของแต่ละหน่วยงานผ่าน กปภ.ช. 1-10 แล้วเสร็จ	7.000	6.937			✓	3.1
ด้านการพัฒนาบุคลากร									
11.	แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการ จัดการความรู้มุ่งสู่นวัตกรรม (1) โครงการทบทวนเส้นทางการ เรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ (Career Path Learning Journey) (2) โครงการวันประจำปีวิชาการ (3) โครงการคัดเลือกองค์ความรู้ ที่สำคัญ (4) โครงการประชุม/สัมมนา/ ฝึกอบรม/ดูงานภายใน- ภายนอกทุกกลุ่มงาน	1. บุคลากรที่มี ความรู้และทักษะ ด้านนวัตกรรมที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และ ทิศทางองค์กร 2. ช่องทางในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. องค์ความรู้ที่ สามารถนำไป ปรับปรุงการ ให้บริการลูกค้า หรือคุณภาพงาน	1. โครงการทบทวนเส้นทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา อาชีพ (Career Path Learning Journey) (1) ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามแผน ยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรบุคคล (2) ดำเนินการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งทาง บริหาร (3) จัดทำแผนการปรับปรุง OFI ด้าน HCM เรื่อง แนวทางการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม (ROI) แล้วเสร็จ	3.500	0.012			✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 2564	ผลการดำเนินงาน (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2564)	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
	(5) โครงการจัดทำระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ออนไลน์ (6) โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เกษียณอายุงาน		<p>2. โครงการวันประจำปีวิชาการ คณะทำงานจัดงาน "วันประจำปีวิชาการ 2564" จัดงาน "วันประจำปีวิชาการ 2564" เมื่อวันศุกร์ที่ 27 สิงหาคม 2564 หัวข้อการจัดงาน "PWA : Innovation & Digital Transformation Through Customer Service" เผยแพร่คลิปวิดีโอผลงานการปรับปรุงกระบวนการทำงานและนวัตกรรมของ กปภ.ข. 1-10 จำนวน 16 ผลงาน บนเว็บไซต์ https://live.pwa.co.th/pwa-academic-day ตัวอย่างการปรับปรุงกระบวนการทำงานและผลงานนวัตกรรมได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) การบูรณาการใช้นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อบริหารจัดการลดน้ำสูญเสียอย่างเป็นระบบ (2) อุปกรณ์วัดระดับน้ำในถังน้ำใส (Water Level Monitoring Ultrasonic Module) (3) โปรแกรมระบบคิว (4) นายช่างโยธาหมดปัญหาด้านเอกสาร (5) บริการลูกค้าให้ได้ในยุคPWA 4.0 <p>3. โครงการคัดเลือกองค์ความรู้ที่สำคัญ - ดำเนินการค้นหาจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ผ่านระบบ PWA KM-IM ไตรมาส 1 จำนวน 22 เรื่อง ไตรมาส 2 จำนวน 20 เรื่อง ไตรมาส 3 จำนวน 20 เรื่อง ไตรมาส 4 จำนวน 26 เรื่อง - รวบรวมองค์ความรู้ที่รวบรวมจัดเก็บในระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ออนไลน์ (PWA KM-IM) จำนวน 88 องค์ความรู้</p>						

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 2564	ผลการดำเนินงาน (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2564)	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
			<p>- องค์กรความรู้ที่สามารถนำไปปรับปรุงการให้บริการลูกค้าหรือคุณภาพงาน ได้แก่ PWA Always On และการลดน้ำสูญเสีย</p> <p>4. โครงการประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ดูงานภายใน-ภายนอก ทุกกลุ่มงาน จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ของกปภ." ด้วยวิธีการOnline ผ่านระบบZoom เมื่อวันที่ 5-6 สิงหาคม 2564 วิทยากรฝึกอบรมอาจารย์สราวุฒิ พันธุ์ขงค์ ผู้อำนวยการสถาบันบริหารสารสนเทศและการจัดการความรู้ (สสจร.) และเจ้าหน้าที่ กบอ. ผู้เข้าอบรมจำนวน 90 คน</p> <p>5. โครงการจัดทำระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ออนไลน์</p> <p>1) บริหารจัดการระบบPWA KM-IM ใน 3 ระบบย่อย ได้แก่</p> <p>(1) ระบบจัดการองค์ความรู้หลักขององค์กร (Core KM) สำหรับการสร้างจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้</p> <p>(2) ระบบกระดานสนทนา (PWA Forum)</p> <p>(3) ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-Library)</p> <p>2) ฝึกอบรมการใช้งานระบบ PWA KM-IM ให้กับ กปภ.ข. 7 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2564</p> <p>3) จัดทำบทความเรื่องระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ออนไลน์ PWA KM-IM (เรียนรู้เรื่อง HOT) เผยแพร่เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2564</p>						

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมายปี 2564	ผลการดำเนินงาน (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2564)	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
			<p>4) จัดเก็บและเผยแพร่หนังสือวารสารวิทยานิพนธ์ของพนักงาน กปภ. เผยแพร่จำนวน 54 เล่ม บนระบบ E-Library เช่น วิทยานิพนธ์ เรื่องการศึกษาผลจากกระบวนการตกตะกอนทางเคมีฯ รายงานสรุปผลโครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้โครงการวางท่อประปาตลอดใต้ทะเลฯ เป็นต้น</p> <p>5) ช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้แก่ระบบ PWA KM-IM Line กปภ. เว็บไซต์ กปภ./กบอ. Facebook กปภ./กบอ. PWA Forum/Web board การฝึกอบรม/สัมมนา</p> <p>6. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เกษียณอายุงาน ผู้ที่เกษียณอายุงานปี 2564-2565 มีจำนวน 322 คน ผู้เกษียณอายุงานร่วมถ่ายทอดความรู้จำนวน 67 คน เผยแพร่ความรู้ในระบบ PWA KM-IM</p>						
12.	แผนงานพัฒนาบุคลากร	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของแผน	- ดำเนินการจัดฝึกอบรมในไตรมาสที่ 1-4/2564 ไปแล้วรวมจำนวน 161 หลักสูตร ตามแผนจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานและบุคคลภายนอก จำนวน 5,932 คน ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม จำนวน 6,015 คน คิดเป็นร้อยละ 100	52.300	16.169			✓	-
13.	แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของแผน	- ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานกลุ่มงานบัญชีและการเงิน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามแผนจัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน จำนวน 948 คน และมีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 897 คน คิดเป็นร้อยละ 97	0.850	0.481			✓	-
14.	แผนงานวิจัยพัฒนาและสร้างนวัตกรรม	1. ขยายผลในองค์กรไม่น้อยกว่า 20 ผลงาน 2. จำนวน	- มอบทุนวิจัย 1 ทุน รางวัลความคิดสร้างสรรค์ดีเด่น 42 ผลงาน และรางวัลบริหารจัดการโดยการควบคุมคุณภาพ (QCC) ดีเด่น 14 ผลงาน - ดำเนินการพัฒนาและขยายผลนวัตกรรมรวม จำนวน	10.000	1.121			✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมายปี 2564	ผลการดำเนินงาน (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2564)	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
		นวัตกรรมดีเด่น ไม่น้อยกว่า 2 ผลงาน	5 โครงการ ได้แก่ (1) ชุดทดสอบSpore Gel (2) ชุดทดสอบและบันทึกค่าแรงดันน้ำ (3) ระบบการสู่มอ่านมาตรออนไลน์ (4) ระบบตรวจนับทรัพย์สินด้วยQR CODE (5) PWA Always on						
ด้านกาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร									
15.	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตาม เป้าหมายของ กปภ.	ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่ได้บรรจุ แต่งตั้งและ โยกย้ายเทียบกับ เป้าหมายตามแผน	- ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรของ หน่วยงานตามเป้าหมายแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ 1) แต่งตั้งโยกย้ายภายใน กทบ. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งโยกย้าย ในรอบเดือนตุลาคม 2563 แล้วเสร็จในระยะเวลาที่ กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100 ของเป้าหมายตามแผน 2) แต่งตั้งโยกย้ายภายใน กทบ. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งโยกย้าย ในรอบเดือนเมษายน 2564 แล้วเสร็จในระยะเวลาที่ กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100 ของเป้าหมายตามแผน					✓	-
ด้านส่งเสริมจริยธรรอละรักษาวินัยของบุคลากร									
16.	โครงการอบรมหลักสูตร “คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล” ปีงบประมาณ 2564	ระดับความพึง พอใจของพนักงาน ที่เข้ารับการอบรม ในหลักสูตร “คุณธรรม จริยธรรม และธรร มาภิบาล” ไม่น้อย กว่าระดับ 4 (3.41 – 4.20)	- สวก. ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตร “คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล” แล้วจำนวน 3 รุ่น โดย สามารถวัดผลระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วม กิจกรรม โดยได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับระดับ 5 (ร้อยละ 93.24)					✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 2564	ผลการดำเนินงาน (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2564)	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
17.	ให้ความรู้หัวข้อ “ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.” ในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ประจำปี 2564	ระดับความรู้ความเข้าใจของพนักงานใหม่ที่เข้ารับการอบรมในหัวข้อ "ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ." ไม่น้อยกว่า ระดับ 4	- สวก. ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตร “ปฐมนิเทศพนักงาน” ประจำปี 2564 แล้วเสร็จ จำนวน 1 รุ่น มีจำนวนผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 106 คน โดยมีระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมเท่ากับ 4.60 (ระดับ 5)					✓	-
18.	จัดทำสื่อและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กรณีศึกษา/ตัวอย่างพฤติกรรมที่เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง กปภ. รับทราบผ่านช่องทางต่างๆ ของ กปภ.	จำนวนครั้งที่จัดทำสื่อและดำเนินการเผยแพร่ 6 ครั้ง	- กกด. ดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กรณีศึกษา (จู้...จู้...อย่าทำ !) เผยแพร่ผ่าน Application Line กลุ่มต่างๆ ของ กปภ. และเว็บไซต์ ศปท.กปภ. แล้ว จำนวน 6 ครั้ง					✓	-
			รวม	91.300	36.277	0	1	17	

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2564

จากผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2564 ผลการดำเนินงานในภาพรวมสามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนคิดเป็นร้อยละ 94 และพบปัญหาอุปสรรค และมีข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ปัญหาอุปสรรค

จากการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ผ่านมา พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในบางโครงการ ซึ่งได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโคโรนาไวรัส-2019 ทำให้ส่งมอบงานของที่ปรึกษาล่าช้ากว่ากำหนดจากเดิม

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

กปภ. ดำเนินการประชุมหารือร่วมกับที่ปรึกษาเพื่อหาติดตามผลการดำเนินงาน พร้อมหาข้อสรุปการแก้ปัญหาที่กำหนดส่งมอบงานในงวดงานถัดไป เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

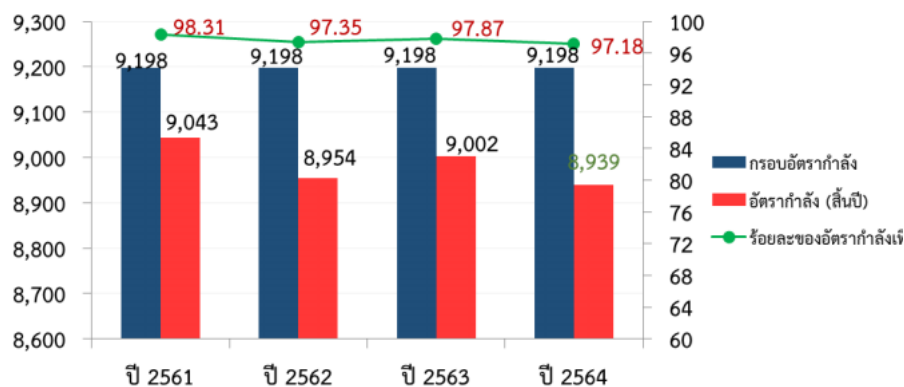
ส่วนที่ 3 รายงานผลสัมฤทธิ์และผลการวิเคราะห์การดำเนินงาน ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2564

ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จะสะท้อนผลลัพธ์ตัวชี้วัดที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2564 ดังนี้

1. ด้านการบริหารโครงการสร้างองค์กรและการวิเคราะห์อัตรากำลัง

1 ระยะเวลาแล้วเสร็จในการวิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลัง
แล้วเสร็จภายในไตรมาส 1 ของปีงบประมาณ 2564

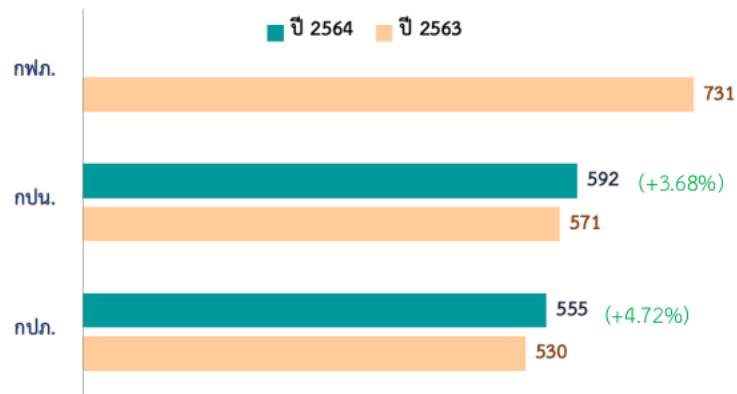
2 ร้อยละของอัตรากำลังที่จัดสรรได้ตามกรอบ ($\geq 95\%$)
ปี 2563 = 97.87% ปี 2564 = 97.18%



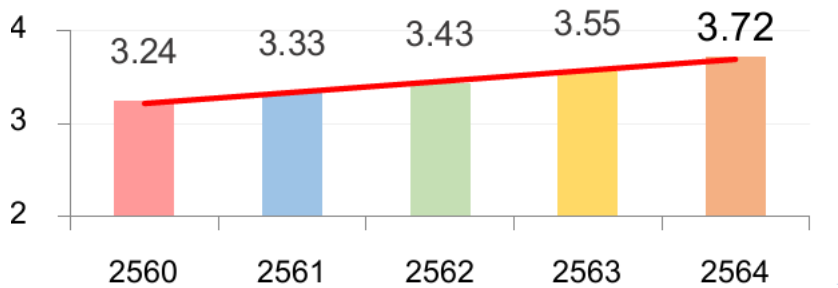
3 อัตราส่วนลูกค้าต่อพนักงาน (เป้าหมาย $\geq 530 : 1$)
ปี 2563 = 530 ปี 2564 = 555
สัดส่วนอัตรากำลังต่อ 1000 connection ปี 2564 = 2.37

4 ร้อยละของการสรรหาอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังประจำปี
ปี 2563 = 82.03 % ปี 2564 = 65.27 %

5 เปรียบเทียบสัดส่วนลูกค้าต่อพนักงาน

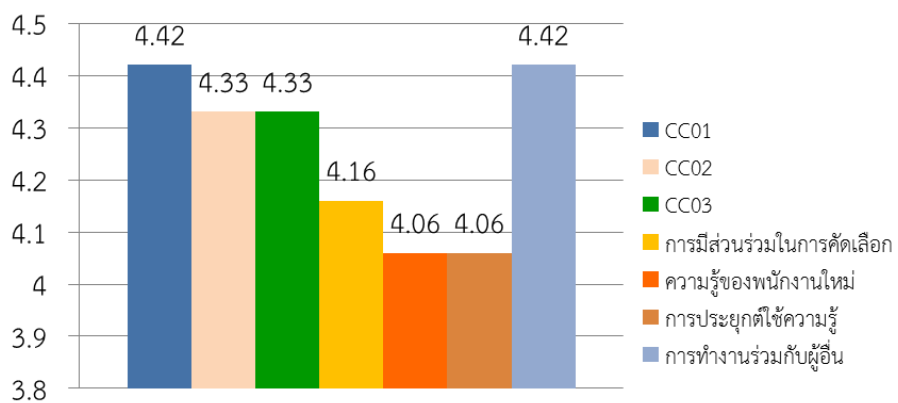


6 ระดับความพึงพอใจด้านอัตรากำลัง

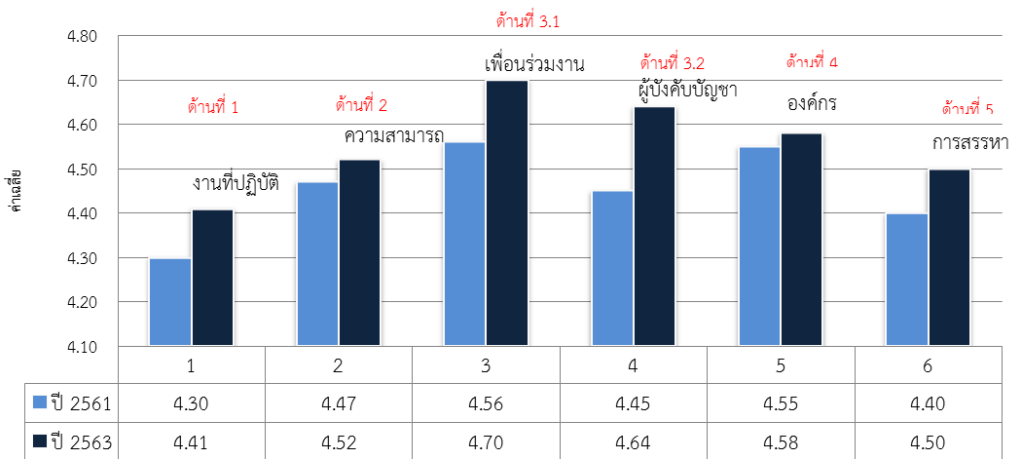


2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

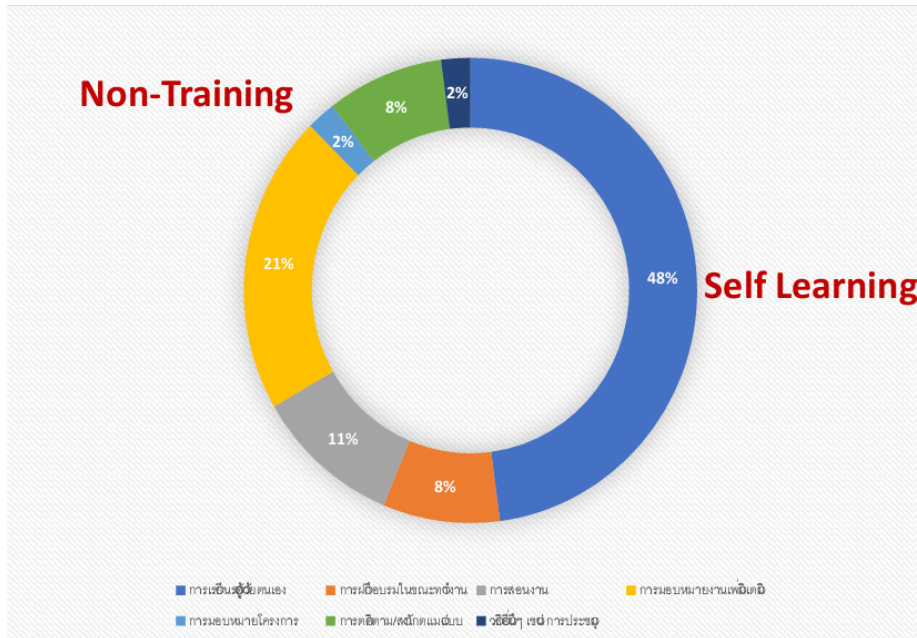
ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงานใหม่ จากกระบวนการสรรหาคัดเลือก



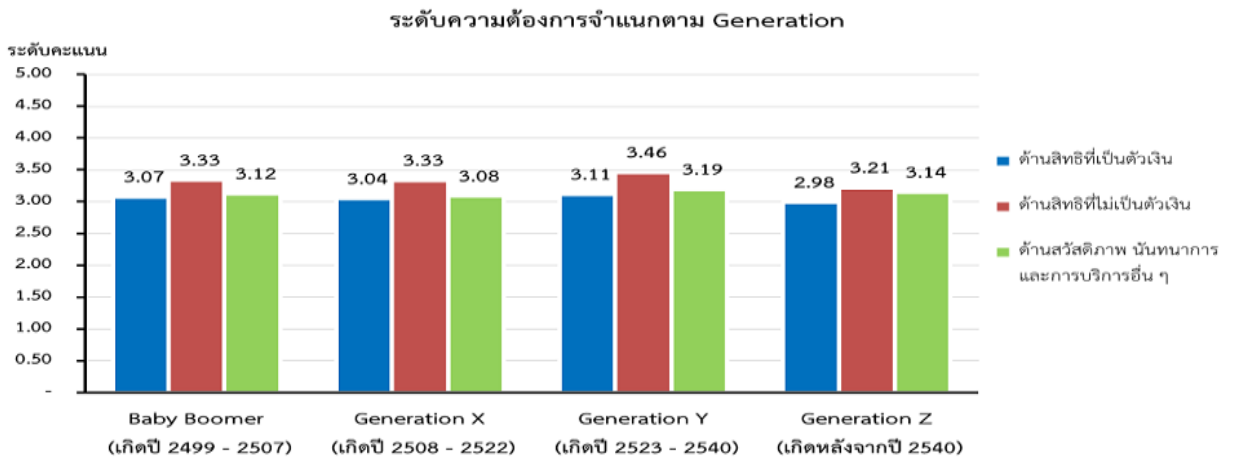
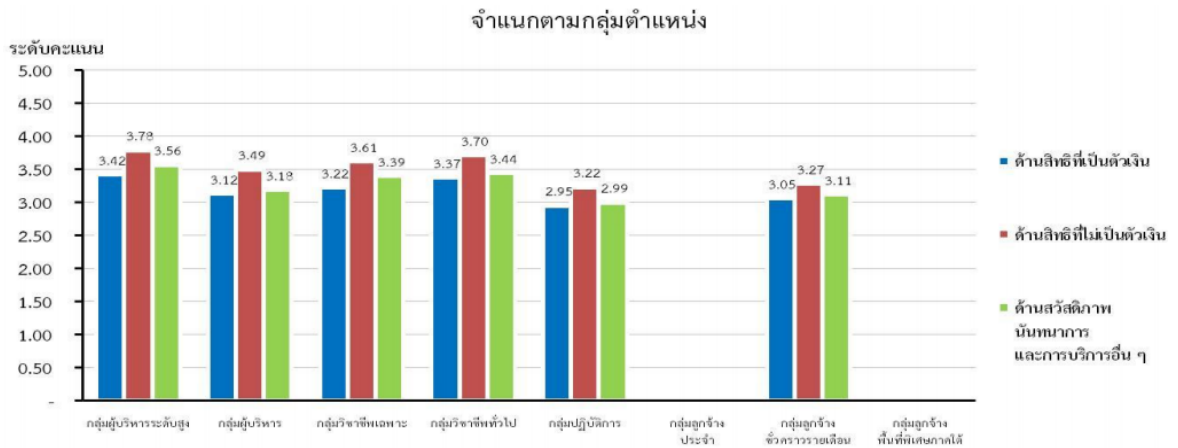
ตารางเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของพนักงานใหม่ที่มีต่อการทำงาน
ใน กปภ. หลังพ้นกำหนดการทดลองปฏิบัติงานปี 2561 และ 2563



3. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา



4. ด้านการบริหารผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ



ความพึงพอใจผลตอบแทนฯ ปิงปประมาณ 2564

BB	X	Y	Z
3.83	3.82	3.80	4.15



5. ด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.1 ด้านสภาพแวดล้อม และความปลอดภัย



ความพึงพอใจด้านความปลอดภัย/
สุขอนามัยปีงบประมาณ 2564

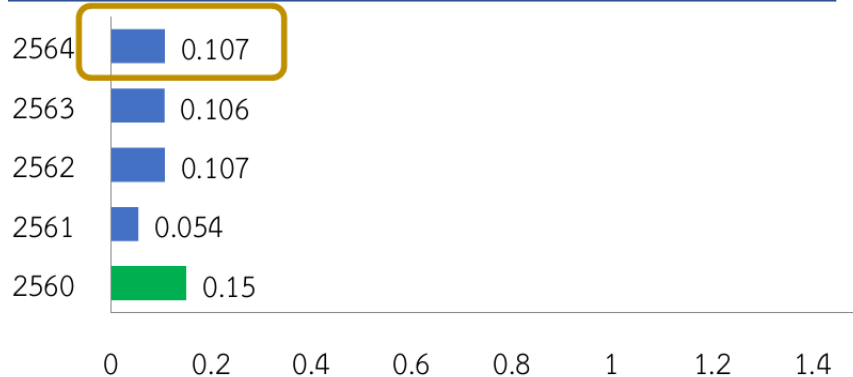


**โครงการสร้างความ
ตระหนักด้านความ
ปลอดภัยในการ
ทำงาน**

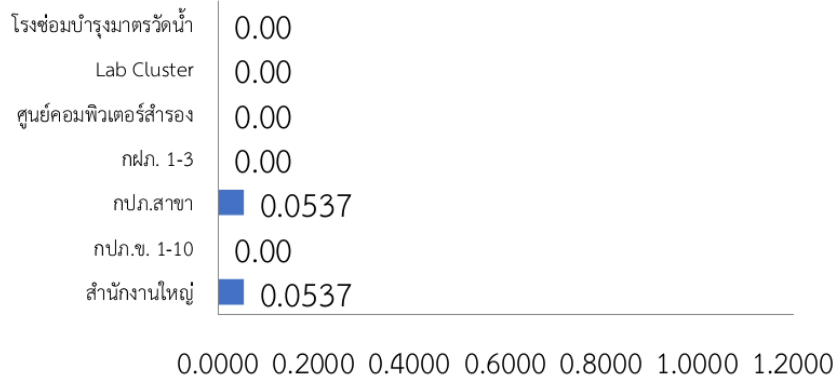
ให้ความรู้เรื่องการ
ประเมินความเสี่ยงด้าน
ความปลอดภัยในการ
ทำงานให้กับพนักงาน/
ลูกจ้างของ กปภ. สาขา



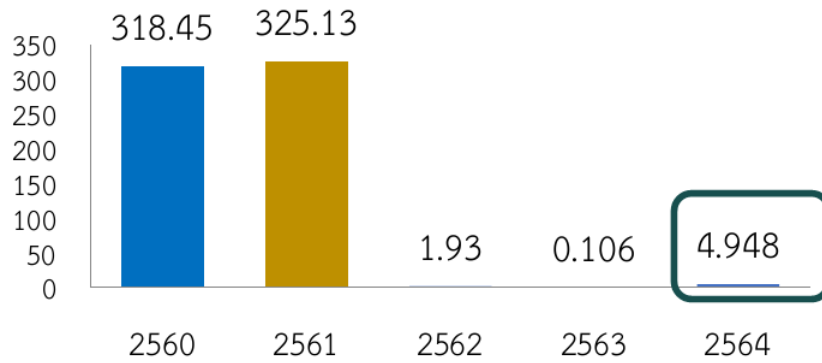
(1) อัตราความถี่ของความบาดเจ็บ (I.F.R.)



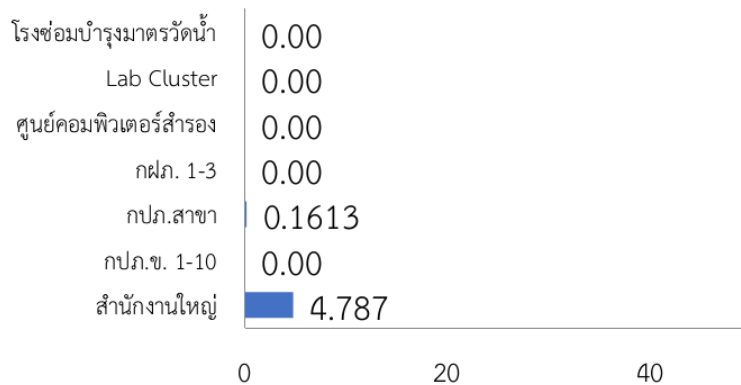
(1-1) อัตราความถี่ของความบาดเจ็บ (จำแนกตามพื้นที่)



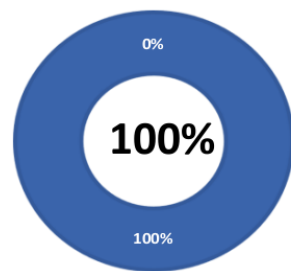
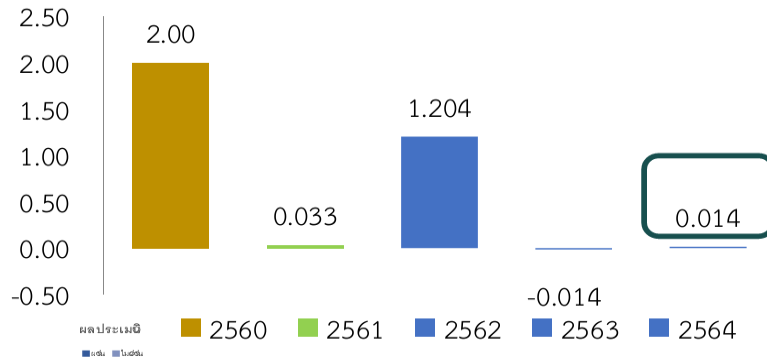
(2) อัตราความร้ายแรงของการบาดเจ็บ (I.S.R.)



(2-1) อัตราความร้ายแรงของการบาดเจ็บ(จำแนกตามพื้นที่)

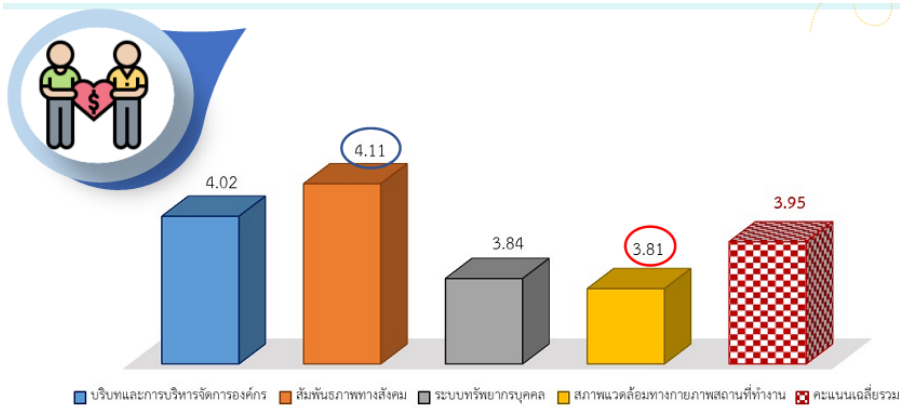


(3) การเปรียบเทียบอัตราการประสบันตรายกับปีที่ผ่านมา (Safe-T Score)

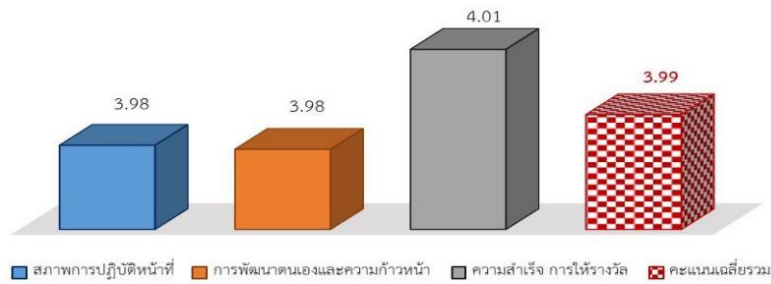


ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

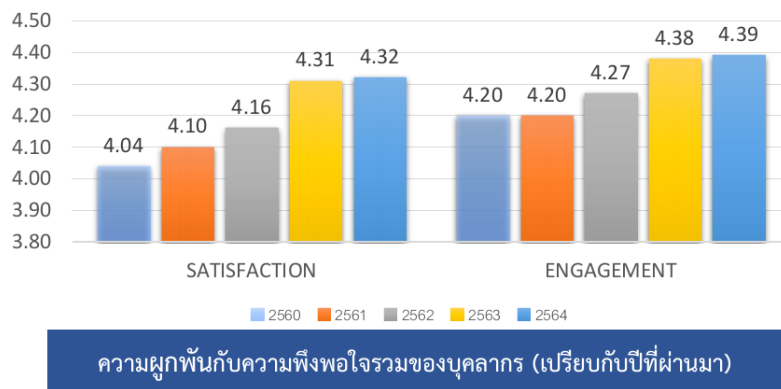
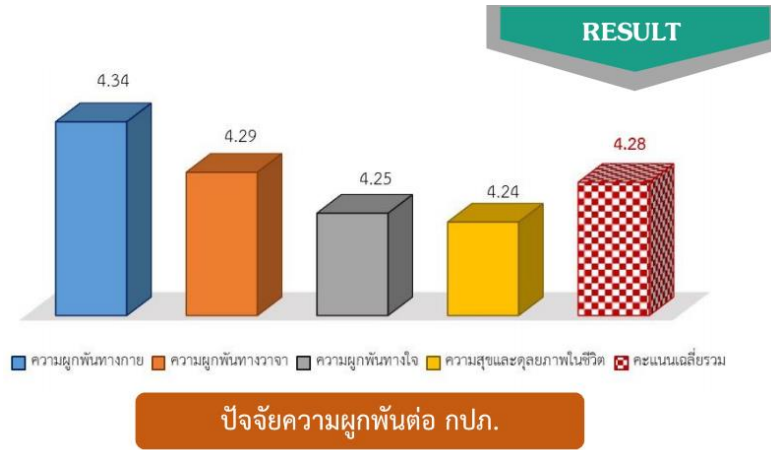
5.2 ด้านความผูกพัน และการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน



ปัจจัยสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน



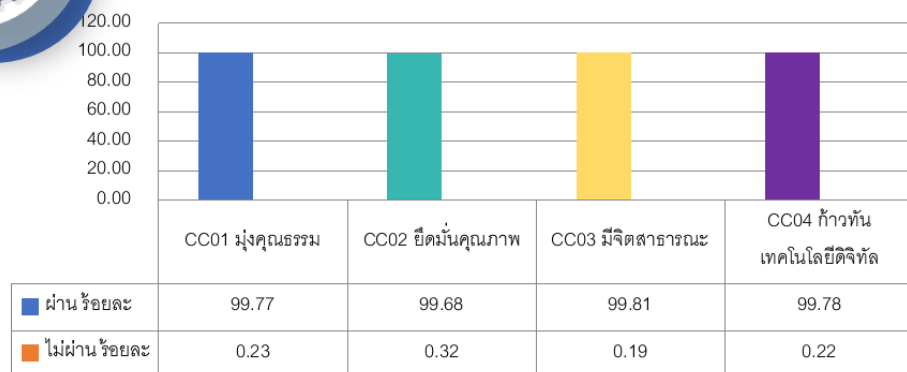
ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน



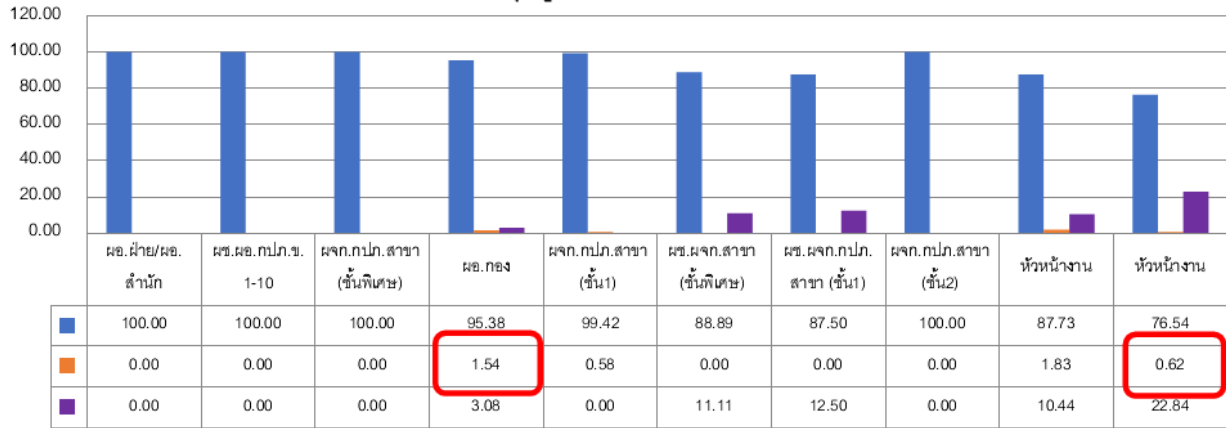
รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) ประจำปี 2564



RESULT

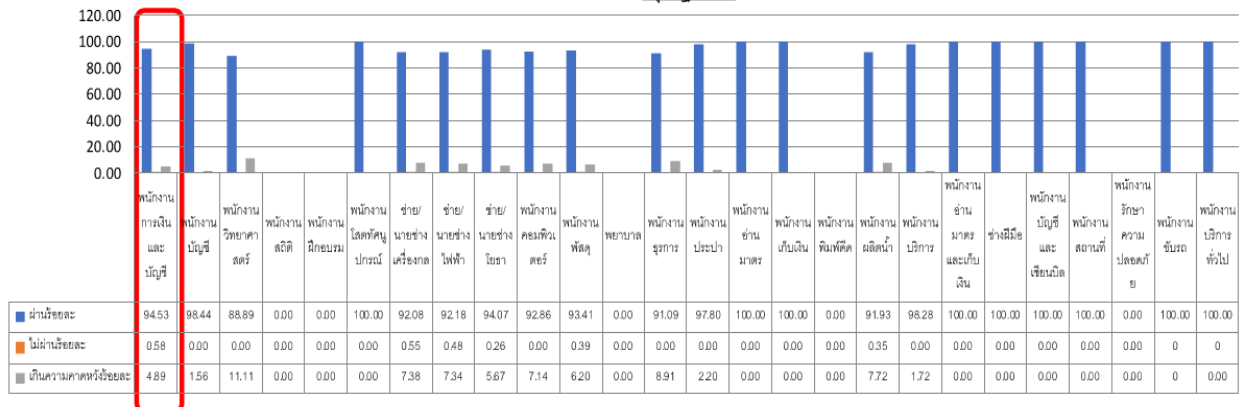
รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ (นับรวมทุกสมรรถนะ)

ประจำปี 2564 กลุ่มผู้บริหาร

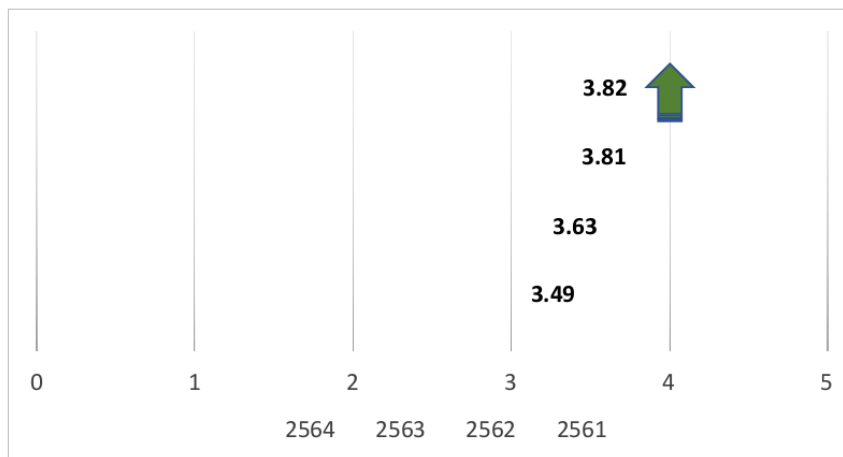


รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ(เฉพาะสมรรถนะตามตำแหน่งงาน :PC)

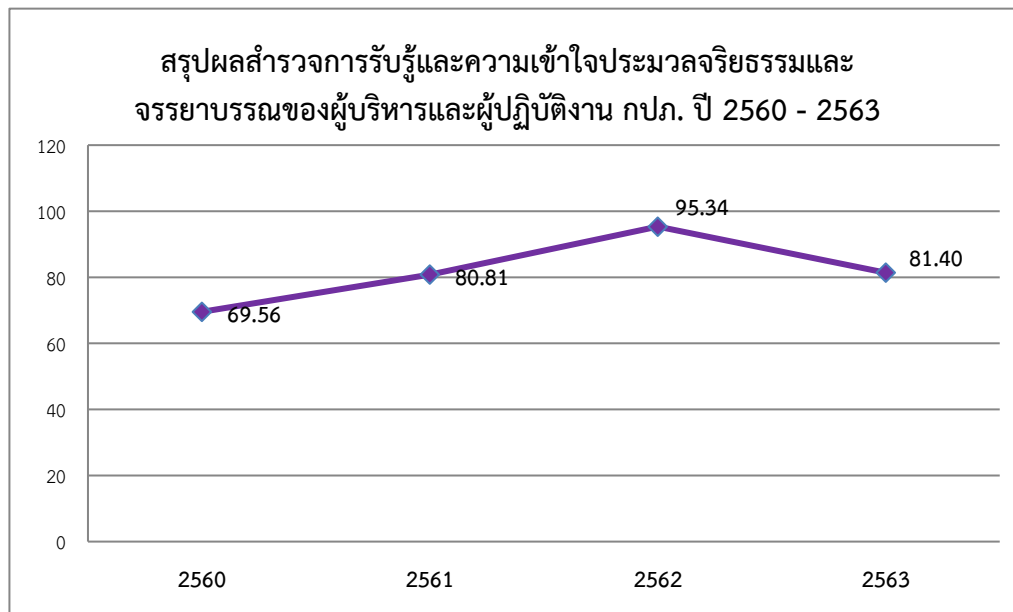
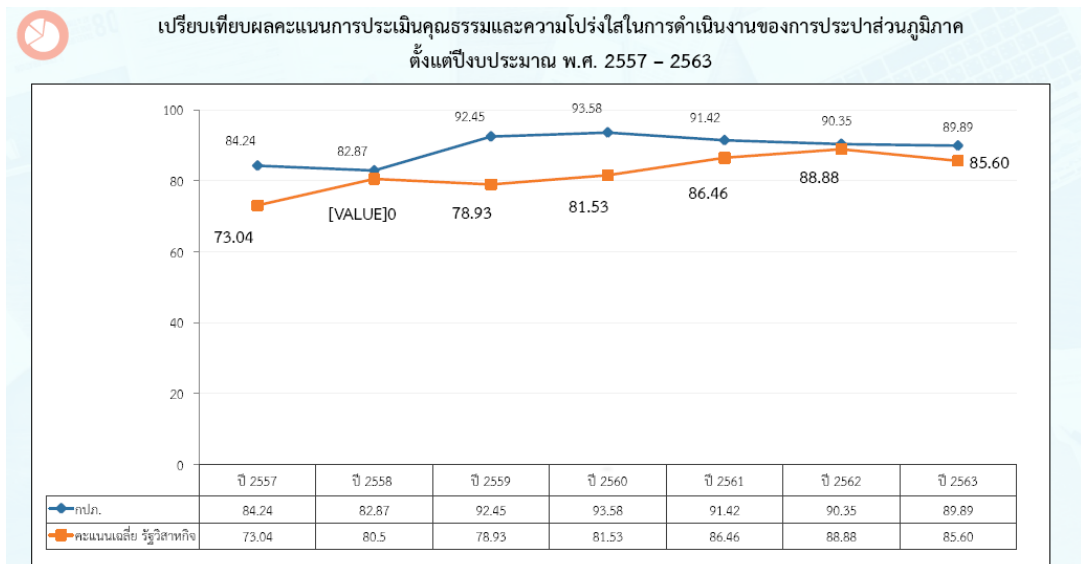
ประจำปี 2564 กลุ่มปฏิบัติการ

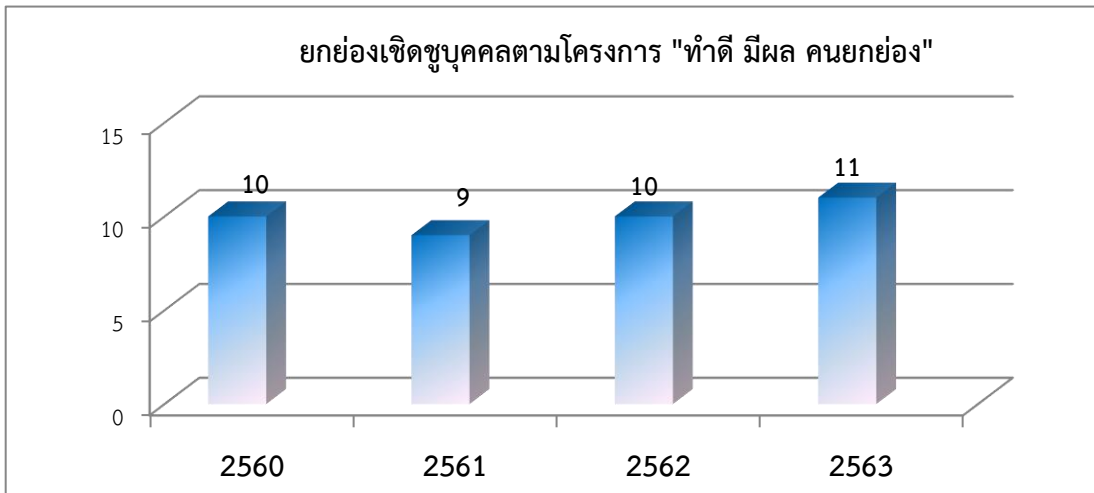


ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน



7. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร





8. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล



บทบาทของหน่วยงานด้าน HR และการสนับสนุนจากผู้บริหาร



ผู้บริหารระดับสูงการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ และแผนส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ความเข้าใจเกี่ยวกับพระบรมราชโองการฯ พ.ร.บ. 2564

การไม่กล่าวขู่หรือขู่ พระราชบัญญัติ พระราชบัญญัติ (ประมวลจริยธรรม) พ.ศ. 2562

พวก. เน้นย้ำ ทุกหน่วยงาน “สวมหมวกากอนามัย” พร้อมปฏิบัติตามมาตรการ D-M-H-T-T เพื่อความปลอดภัยของผู้อื่นและพนักงานทุกคน

“หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการเป็นผู้บริหาร ก็คือการ “กำกับ” “ดูแล” “ควบคุม” และ “ตัดสินใจ” ก่อนเกิดเรื่อง การตัดสินใจ ไม่ใช่... การตัดสินใจ แต่เป็น... การคาดเดาปัญหา...”

“ขวัญกำลังใจ” ของพนักงาน เป็นสิ่ง “สำคัญที่สุด” หากมีสัญญาณความรุนแรง ด้านสถานการณ์โควิด ไม่ต้องเป็นห่วงนะครับ ผมจะดูแลพวกเธออย่างเต็มที่



ผู้บริหารทุกระดับปฏิบัติตามพฤติกรรมตามค่านิยม
และกิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
ถ่ายทอดและสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร



บทบาทของหน่วยงานด้าน HR
และการสนับสนุนจากผู้บริหาร



ผู้บริหารกับบทบาทในการสนับสนุนงานด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

ผู้ว่าการ และผู้บริหารระดับสูงให้นโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล
และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคล

ผู้ว่าการ เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์
โดยทำหน้าที่เป็นวิทยากรในการบรรยาย
หลักสูตรปฐมนิเทศ หลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร นบป.
ปัจฉิมนิเทศ ฯลฯ



นายสมบุรณ์ สอนทองศักดิ์ ผู้ว่าการ กบป. ให้เกียรติบรรยายพิเศษ เรื่อง "ความท้าทายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเทรนด์ยุคใหม่" ผ่านช่อง YouTube กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ผู้ว่าฯ เน้นย้ำความสำคัญของการคัดสรรคน First Impression หรือความประทับใจเป็นสิ่งแรกๆ ให้กับลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องในบทบาท... See More



9. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล

