



รพท. 428 (มีอีกตัว)  
รับที่ 5 S.A. 2565  
เวลา 11.15 น.

รับที่ 1516  
วันที่ 15 S.A. 2565  
เวลา 16.34 น.

รพช.  
รับที่ 2624  
วันที่ 14 ธ.ค. 2565

## บันทึกข้อความ

รับที่ 5752 (15.18)  
วันที่ 14 S.A. 2565

หน่วยงาน ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล โทร. ๘๙๒๙

ที่ มท ๕๕๖๑๒/๔๗๘ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ.

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๙.๔ เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องมีการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งให้มีการติดตามผลการดำเนินงานทุกไตรมาส และสรุปผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ พร้อมทั้งนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐ ตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ดังกล่าว ฝกพ. จึงได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีไตรมาส ๔/๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ ๑)
๒. จัดทำสรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ ๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แม่นเห็นชอบโปรดนำเรียน รพช. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

*(Signature)*

(น.ส.พิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

**เห็นชอบ**

*(Signature)*

(นายบำรุงศักดิ์ ฉิ่งวังตะกอก)

รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)

11.4 S.A. 2565

เรียน รพช.

เพื่อโปรดเห็นชอบรายงานผลการบริหารฯ ก่อนนำข้อมูลไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

*(Signature)*

(นายนิสิต ทองสอาด)  
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)



การประปาส่วนภูมิภาค  
มุ่ง - เป็น - เพื่อประโยชน์ - ให้ความสำคัญ

ฝกพ.

- กพท.  กพอ.
- กปบ.  งานธุรการ
- เพื่อทราบ  เพื่อพิจารณา  เพื่อดำเนินการ

พ. 15 ธ.ค. 65

(นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

กคพ.

- งานแผนอัตรากำลัง
- งานแผนกลยุทธ์

เพื่อดำเนินการให้เสร็จสิ้นก่อน ๓๐.๑๒.๖๕

สุวิภา หิวงษ์

(น.ส.สุวิภา หิวงษ์) 16 ธ.ค. 65

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

เว็ชช ๘๘. ๓๗๓.

เพื่อดำเนินการเผยแพร่รายงานผลการบริหารงานประจำปี

ทรัพยากรบุคคลของ กปอ. ประจำปีงบประมาณ 2565 บนเว็บไซต์

ของ กปอ. ๓๐.๑๒.๖๕ จะขอบคุณยิ่ง

สุวิภา หิวงษ์

(น.ส.สุวิภา หิวงษ์) 16 ธ.ค. 65

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล



สรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของการประปาส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2565

## สารบัญ

	หน้า	
ส่วนที่ 1	นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ.	1
ส่วนที่ 2	- สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2565	3
	- ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข	14
ส่วนที่ 3	รายงานผลสัมฤทธิ์ ข้อมูลสถิติ และผลการวิเคราะห์การดำเนินงาน ตามนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2565	
	1. ด้านอัตรากำลัง	15
	2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (การโยกย้าย, การแต่งตั้ง/หมุนเวียน, การสอบคัดเลือก)	16
	3. ด้านการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร	17
	4. ด้านการบริหารผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ	18
	5. ด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	19
	5.1 สภาพแวดล้อม และความปลอดภัย	19
	5.2 ความผูกพัน และการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน	20
	6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	22
	7. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	
	8. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	25
	9. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล	27

## ส่วนที่ 1 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ.

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

### 1. ด้านการบริหารโครงสร้างองค์กรและการวิเคราะห์อัตรากำลัง

ออกแบบโครงสร้างองค์กร และกำหนดบทบาทหลักของหน่วยงานอย่างชัดเจน กำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยใช้ข้อมูลและตัวชี้วัดทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน และจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ภาระงาน และความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

### 2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

สรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรที่มีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้วยหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การย้ายให้บุคลากรสามารถแจ้งความประสงค์ขอย้ายกลับไปปฏิบัติงานในภูมิภาคของตนเมื่อมีตำแหน่งว่าง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้พัฒนา 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 และคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม โดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดเป้าหมาย จากระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล และมีการติดตามผลการดำเนินงานระหว่างปีเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ

## 7. ด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ส่งเสริมการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร และปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งกำหนดให้มีช่องทางร้องเรียน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

## 8. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานของตน เพื่อให้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างทั่วถึงและเกิดประสิทธิภาพ

## 9. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ โดยให้สามารถเชื่อมโยงกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

## ส่วนที่ 2 สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2565

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
<b>1. ด้านการบริหารโครงสร้างองค์กรและวิเคราะห้อัตรากำลัง</b>									
	1.1 แผนงานวางแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว	- วางแผนอัตรากำลังระยะสั้น และระยะยาวแล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน 2565	- ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานจากการจ้างที่ปรึกษาเป็นดำเนินการเอง ดังนี้ (1) ดำเนินการทบทวนแผนแม่บทด้านอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ กปภ. ปี 2566-2570 และแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ยุทธศาสตร์ด้านที่ 2, 3 และ 6 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอัตรากำลังภาครัฐ และแผนยุทธศาสตร์องค์กรแผนปฏิบัติการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษตะวันออก (EEC), SEZ และนำข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลังประจำปีรวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ มาใช้ในการปรับปรุงแผนแม่บทอัตรากำลัง (2) ดำเนินการวางแผนและทดแทนอัตรากำลัง โดยเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่นการพัฒนาทักษะบุคลากรรองรับเทคโนโลยีดิจิทัล (Reskill- Upskill) (3) ดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลลูกจ้างเหมาบริการ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการข้อมูลการจ้างเหมาบริการ (Outsource) ของหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้การจัดการเก็บข้อมูลการติดตามประเมินผลการบริหารจัดการข้อมูลลูกจ้างเหมาบริการมีความถูกต้องครบถ้วนและสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลัง	20.000	ไม่ได้เบิกจ่ายงบประมาณ			✓	<b>ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค</b> - กปภ. มีนโยบายลดค่าใช้จ่ายของการปฏิบัติงานด้านสนับสนุน และให้นำงบประมาณใช้ในการดำเนินงานของภารกิจหลักก่อน  <b>แนวทางแก้ไข</b> - ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานจากการจ้างที่ปรึกษาเป็นดำเนินการเอง

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
			(4) ดำเนินการบริหารอัตรากำลังในรูปแบบใหม่ๆ เช่น AgileTeam การจัดโครงสร้างแบบMatrix Organization เป็นต้น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดการทำงานแบบ SILO						
	1.2 แผนงานการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน (ร้อยละ 100)	- กปภ. ได้พิจารณาทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารองค์กร ดังนี้ (1) กำหนดแผนงานจัดการการเปลี่ยนแปลงในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ในแผนปฏิบัติการ กปภ. ปี 2565 เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานให้สามารถเตรียมพร้อมรับมือและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (2) มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ โดยเริ่มการสร้างทัศนคติสื่อสารสร้างความเข้าใจในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรในเบื้องต้น ให้แก่ผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านหลักสูตรฝึกอบรม Outward Mindset สำหรับโครงการพัฒนากลุ่มผู้บริหารระดับสูงและโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “Drive for Excellence with Human Capital Management” ทั้งนี้ การจัดการการเปลี่ยนแปลงในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรจะได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในปี 2566 ต่อไป	3.000	0.661			✓	-



ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
<b>2. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา</b>									
	2.1 แผนงานทบทวนโครงสร้างสายอาชีพ	หลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาในการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น	<p>- ผู้ว่าการได้อนุมัติยกเลิกแผนงานทบทวนโครงสร้างสายอาชีพ เนื่องจากกปภ. อยู่ระหว่างการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการทบทวนEnterprise Architectureที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565</p> <p>- ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานจากการจ้างที่ปรึกษาเป็นดำเนินการเองดังนี้</p> <p>(1) ดำเนินการทบทวนบทบาทตำแหน่งงาน(RC) ของตำแหน่งทางบริหารที่สำคัญ โดยผู้ว่าการเห็นชอบการทบทวนบทบาทตำแหน่งงาน(RC) ของตำแหน่ง ผจก.กปภ. สาขา และ ผช.ผจก.กปภ.สาขาเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2565</p> <p>(2) จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เมื่อวันที่ 16 และ 23 กันยายน 2565 โดยเชิญวิทยากรภายนอกจากสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมา Coaching ให้กับผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>(3) ทบทวนระเบียบว่าด้วยคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและเลื่อนขั้นพนักงาน พ.ศ. 2534 โดยจัดทำร่างระเบียบฯ ดังกล่าวแล้วเสร็จ และอยู่ระหว่างจัดทำแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้</p>	4.000	ไม่ได้เบิกจ่ายงบประมาณ			✓	<p><b>ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค</b></p> <p>- เนื่องจาก กปภ. อยู่ระหว่างการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการทบทวน Enterprise Architecture ที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ผวก. การจึงอนุมัติยกเลิกโครงการฯ</p> <p><b>แนวทางแก้ไข</b></p> <p>- ผวก. อนุมัติให้ปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร กปภ. ในการดำเนินโครงการสร้างสายอาชีพจ้างโดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้โดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ</p>

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
			(4) ทบทวนและปรับปรุงบทบาทตำแหน่งงาน (RC) ของตำแหน่งสำคัญทางการบริหารที่สำคัญเพิ่มเติม คือ ตำแหน่งทางบริหารชั้น 10 - 12						(Coaching) ให้กับผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน HR และใช้งบประมาณของฝึกอบรม
	2.2 แผนงานพัฒนาบุคลากร	- พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	- ดำเนินการจัดฝึกอบรม /ให้ทุนการศึกษา /ส่งพนักงานและผู้บริหารไปศึกษา/อบรมในหลักสูตรต่างๆ รวมทั้งสิ้นจำนวน 203 หลักสูตรโดยมีโครงการการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านแยกตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ตัวอย่างเช่น 1. หลักสูตรแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการของกปภ เพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 2. หลักสูตรการจัดทำแผนกลยุทธ์และการถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อนำไปปฏิบัติ 3.หลักสูตร Network & Internet Security for IT Professionals 4. หลักสูตรการบริหารงานสำหรับผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการประจำ) 5. หลักสูตรการบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล Digital Transformation for Human Capital Management (HCM) 6. หลักสูตรการบริหารจัดการระบบประปา 7. หลักสูตรศึกษาดูงานและสัมมนาของคณะกรรมการกปภ. และผู้บริหารระดับสูงของกปภ ประจำปี 2565 8. หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Zero Tolerance)	74.250	31.450			✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
			9. หลักสูตรData Governance and Big Data Management 10. หลักสูตรการบริหารจัดการและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น						
	2.3 แผนงานส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้ไปใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	1. ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบPWA KM-IM ร้อยละ 90 2. พนักงานที่เข้าเรียนในหลักสูตรออนไลน์ (ระบบ PWA KM-IM) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย	1) การสื่อสาร /ถ่ายทอดนโยบายด้านการจัดการความรู้ และการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารระดับสูง - ผวก. และผู้บริหารระดับสูงร่วมสื่อสารถ่ายทอดนโยบายด้านการจัดการความรู้และความรู้ในการปฏิบัติงานแล้วเสร็จจำนวน 13 สายงาน 2)การคัดเลือกองค์ความรู้ที่สำคัญ - การรวบรวมจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้อื่น 98 ความรู้ 3)การถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เกษียณอายุงาน - ผวก.และผู้บริหารระดับชั้น 10-12 ที่เกษียณอายุงานปี 2565 จำนวน 17 ความรู้ 4)ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ออนไลน์ PWA KM-IM - สายงานผขท. ดำเนินการปรับปรุงระบบเพื่อเก็บสถิติและยืนยันจำนวนของผู้เข้าใช้ระบบและลดขั้นตอนการเข้าระบบให้มีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นขณะนี้ อยู่ระหว่างสรุปความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบฯ - พนักงานที่เข้าเรียนในหลักสูตรออนไลน์ (ระบบ PWA KM-IM) เกินกว่าร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย	0.600	ไม่ได้เบิกจ่ายงบประมาณ (เนื่องจากปรับเปลี่ยนระบบออนไลน์)			✓	

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
2.4	แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการความรู้มุ่งสู่นวัตกรรม	<p>1. ความพึงพอใจต่อการประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ดูงานภายใน-ภายนอกด้านการจัดการความรู้ ร้อยละ 90</p> <p>2. ผลงานด้านการจัดการความรู้ จำนวน 3 ผลงาน</p> <p>3. ความพึงพอใจของการจัดงานวันประชาธิปไตยการ ร้อยละ 90</p>	<p>1) โครงการประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ดูงานภายใน-ภายนอกความรู้</p> <p>- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรเทคนิคการถอดองค์ความรู้ที่สำคัญของกบภ. กำหนดการฝึกอบรมแบ่งเป็น 3 ช่วงดังนี้</p> <p>ช่วงที่ 1 ระหว่างวันที่ 1-2 มิถุนายน 2565 (onsite) พนักงานในส่วนกลางจำนวน 30 คน</p> <p>ช่วงที่ 2 ระหว่างวันที่ 13-14 มิถุนายน 2565 (onsite) พนักงานในส่วนภูมิภาคจำนวน 30 คน</p> <p>ช่วงที่ 3 ระหว่างวันที่ 29 มิถุนายน 2565 (online) สรุปลงานและคัดเลือกผลงาน The Best in Class จำนวน 60 คน</p> <p>ซึ่งมีหัวข้อในการฝึกอบรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แนวคิดและหลักการถอดองค์ความรู้</li> <li>2. กระบวนการถอดองค์ความรู้</li> <li>3. เครื่องมือในการถอดองค์ความรู้</li> <li>4. ทักษะการถอดองค์ความรู้</li> <li>5. เทคนิคการเขียนเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้</li> </ol> <p>- ความพึงพอใจต่อการประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรมเท่ากับ ร้อยละ 90.82</p> <p>2) โครงการประกวด/ส่งเสริมให้เกิดผลงานด้านการจัดการความรู้</p> <p>- มีผลงานที่ได้รับรางวัล ได้แก่</p> <p>รางวัลที่ 1 ผลงานการควบคุมระบบไฟฟ้าในระบบผลิตเพื่อลดการใช้พลังงานไฟฟ้าจาก กบภ.สาขาเชียงใหม่(พ)</p>	2.700	2.550			✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
			<p>รางวัลที่ 2 ผลงานการนำเทคโนโลยีมาช่วยติดตามผลและเฝ้าระวังคุณภาพน้ำดิบที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในแม่น้ำชีจาก กรค.6 กปภ.ข.6</p> <p>รางวัลที่ 3 System Head Curve Calculator (เครื่องมือประเมินพฤติกรรมแรงดันสูญเสียในระบบท่อ) จาก กรค.9 กปภ.ข.9</p> <p>3) โครงการวันประปาวิวัฒน์ ภายใต้แนวคิด PWA TOWARDS SUSTAINABILITY กำหนดการจัดงาน : วันที่ 30 สิงหาคม 2565 ณ สำนักงานใหญ่ กปภ. และถ่ายทอดสดผ่าน Facebook Live และ Webex</p> <p>รูปแบบการจัดงาน :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การมอบนโยบาย KM-IM และ ค่านิยม กปภ. โดย ผวก.</li> <li>2. การบรรยายพิเศษ <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ความประทับใจต่อ กปภ. โดย ดร.ปนัดดา วงศ์ผู้ดี</li> <li>2) การบริหารงานเพื่อสร้างความยั่งยืนในองค์กร โดย นายฉัตรชัย ศิริไล กรรมการผู้จัดการ ออส.</li> </ol> </li> <li>3. การนำเสนอผลงานด้าน IM</li> <li>4. การมอบรางวัล “รางวัลประปาวิวัฒน์” ด้าน KM-IM</li> <li>5. การจัดแสดงนิทรรศการจากสายงานวิชาการ</li> <li>6. ความพึงพอใจต่อการจัดงาน เท่ากับ 97.93</li> </ol>						

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
<b>3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>									
	3.1 แผนงานปรับปรุงระบบการบริหารสมรรถนะให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ขององค์กร	- ระบบการบริหารสมรรถนะ	- ดำเนินการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาเป็นการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Coaching) ให้กับผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบระบบการบริหารสมรรถนะฯ สำหรับเตรียมความพร้อมรองรับการดำเนินงานโครงการปรับปรุงระบบการบริหารสมรรถนะฯต่อไป - จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการออกแบบระบบการบริหารสมรรถนะ (Competency) ที่สอดคล้องกับบริบทใหม่ขององค์กร เมื่อวันที่ 15 และ 22 กันยายน 2565 โดยเชิญวิทยากรภายนอก จากสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมา Coaching ให้กับผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถออกแบบระบบการบริหารจัดการสมรรถนะความสามารถขององค์กรได้ - ขณะนี้ อยู่ระหว่างการปรับปรุงระบบบริหารสมรรถนะ	5.000	ไม่ได้ เบิกจ่าย งบประมาณ			✓	<b>ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค</b> - เนื่องจาก กปภ อยู่ระหว่างปรับปรุงโครงการสร้างองค์กรที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ผวก. จึงปรับเปลี่ยนแผนดำเนินการ  <b>แนวทางแก้ไข</b> - ผวก. อนุมัติให้ปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร กปภ. โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้โดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Coaching) ให้กับผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน HR และใช้งบประมาณของฝึกอบรม

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
<b>4. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
	4.1 แผนงานการยกระดับวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นเรื่องการให้บริการและการทำงานที่มีคุณภาพ ปี 2565	- ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโดยรวมค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4.00	- ผู้ว่าการเห็นชอบปรับปรุงค่านิยมองค์กรและแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรประจำปี 2565 เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2565 และแจ้งเวียนให้พนักงานทุกคนรับทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนดังกล่าว เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2565 ซึ่งได้มีการสื่อสารค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรใหม่ผ่านการดำเนินกิจกรรมขับเคลื่อนค่านิยมสู่ความยั่งยืน ปี 2565 ในงานวันประจำปีวัฒนธรรม รวมถึงผ่านหลักสูตรฝึกอบรม Outward Mindset สำหรับโครงการพัฒนากลุ่มผู้บริหารระดับสูงและโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “Drive for Excellence with Human Capital Management” เพื่อเผยแพร่ให้พนักงานรับรู้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการนำพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติและส่งเสริมบรรยากาศการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทั่วทั้งองค์กร ทั้งนี้ ได้มีการประเมินผลสำรวจระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรประจำปี 2565 รวมถึงวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินดังกล่าวเรียบร้อยแล้วเพื่อนำผลลัพธ์ไปใช้ในการประเมินกระบวนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามเกณฑ์ Enabler ด้าน 6 HCM ในการทบทวนและปรับปรุงแผนงานในปีต่อไป	ไม่ใช่ งบประมาณ	-			✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
5. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล									
	5.1 แผนงานพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- สามารถนำ ระบบไปใช้ได้จริง ภายใน ปีงบประมาณ 2566	- การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานอยู่ระหว่างการทบทวนโครงการและประมาณ ราคา โดยจัดการประชุมคณะทำงานร่างขอบเขตของงาน และกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกงานจ้าง โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2565 และได้ปรับร่างขอบเขตของงานตามข้อเสนอและ ข้อพิจารณาของที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว - ดำเนินการปรับปรุงร่างขอบเขตของงาน (TOR) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามข้อเสนอของสายงาน ผชท. แล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2565 โดยทางสายงาน ผชท. ได้ ตรวจสอบแล้ว เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2565 ปัจจุบัน อยู่ระหว่างการประสานกับบริษัทให้ดำเนินการประเมิน ความเป็นไปได้ในการดำเนินงานโครงการฯ เช่น งบประมาณจำนวนวันในการดำเนินงานโครงการ เป็นต้น	3.000	ไม่ได้ เบิกจ่าย งบประมาณ			✓	<b>ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค</b> - กปภ. มีนโยบาย ลดค่าใช้จ่ายของ การปฏิบัติงานด้าน สนับสนุน และให้ นำงบประมาณใช้ใน การดำเนินงานของ ภารกิจหลักก่อน  <b>แนวทางแก้ไข</b> - ดำเนินการขอความ อนุเคราะห์สายงาน ผชท. ดำเนินโครงการ พัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานในส่วนของ การประมาณราคา และเตรียมความ พร้อมในการขอรับ จัดสรรงบประมาณ (งบลงทุน) ประจำปี งบประมาณ 2567



ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		ผลการดำเนินงาน			- ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรค - แนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
									ตามบันทึก ฝวป. ที่ มท 55612/289ลง วันที่ 14 กันยายน 2565
			รวม	112.550	34.661	-	-	9	

**หมายเหตุ** มีผลการดำเนินงานในภาพรวม สามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนฯ คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากบางโครงการมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานจากการจ้างที่ปรึกษาเป็นดำเนินการเอง และบางโครงการผู้บริหารสูงสุดเห็นควรยกเลิกโครงการ โดยปรับเปลี่ยนเป็นการเตรียมความพร้อมให้ความรู้ต่อบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น บางโครงการจึงไม่ได้เบิกจ่ายงบประมาณตามที่ขอรับจัดสรรไว้ โดยคืนเงินงบประมาณโครงการให้ ฝวง. เรียบร้อยแล้ว

-----

**ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไข**  
**ตามนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ.**  
**ประจำปีงบประมาณ 2565**

จากผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2565 ผลการดำเนินงานในภาพรวม สามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนคิดเป็นร้อยละ 100 และพบปัญหาอุปสรรค และมีข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา ดังนี้

**ปัญหาอุปสรรค**

จากการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาอุปสรรคในบางโครงการ โดยผู้บริหารสูงสุดเห็นควรยกเลิกโครงการ โดยปรับเปลี่ยนเป็นการเตรียมความพร้อมให้ความรู้ต่อบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และบางโครงการมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานจากการจ้างที่ปรึกษาเป็นการดำเนินการเอง เนื่องจาก กปภ. อยู่ระหว่างการปรับปรุงโครงสร้างทางการบริหาร ประกอบกับ กปภ. มีนโยบายปรับลดค่าใช้จ่ายภายในของหน่วยงาน

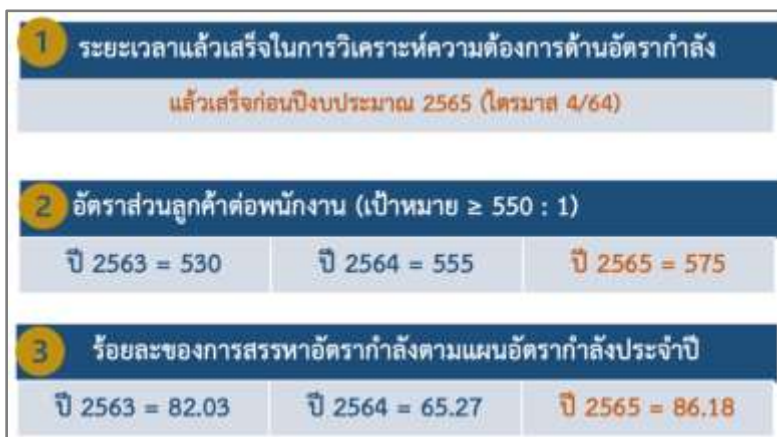
**ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา**

กปภ. ดำเนินการทบทวนแผนงาน โดยปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา เป็นการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ โดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Coaching) ให้กับผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

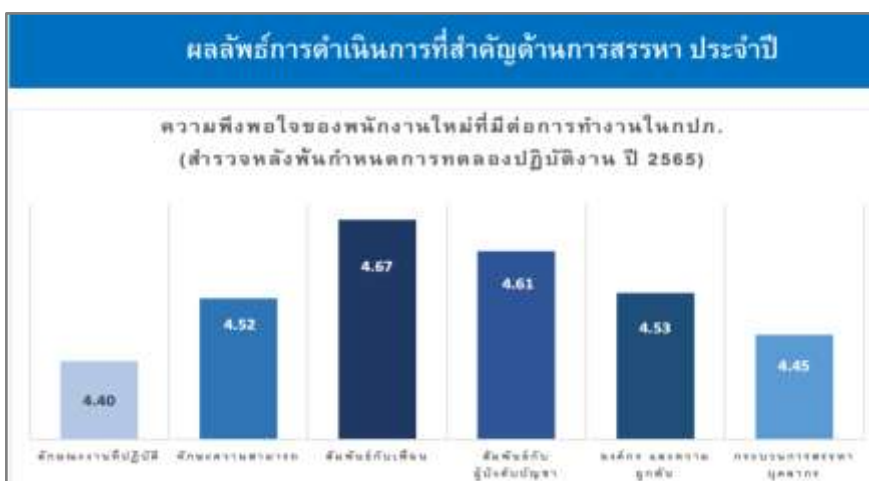
### ส่วนที่ 3 รายงานผลสัมฤทธิ์ ข้อมูลสถิติ และผลการวิเคราะห์การดำเนินงาน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกปภ. ประจำปีงบประมาณ 2565

ผลสัมฤทธิ์ ข้อมูลสถิติ ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2565 จะสะท้อนผลลัพธ์ตัวชี้วัดที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2565 ดังนี้

#### 1. ด้านอัตรากำลัง



2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (การโยกย้าย, การแต่งตั้ง/หมุนเวียน, การสอบคัดเลือก)



### 3. ด้านการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร

#### 3.1 แผนภาพแสดงเส้นทางการพัฒนาบุคลากรของ กปภ.



#### 3.2 แผนภาพแสดงหลักสูตรฝึกอบรมและจำนวนคนที่เข้ารับการฝึกอบรม

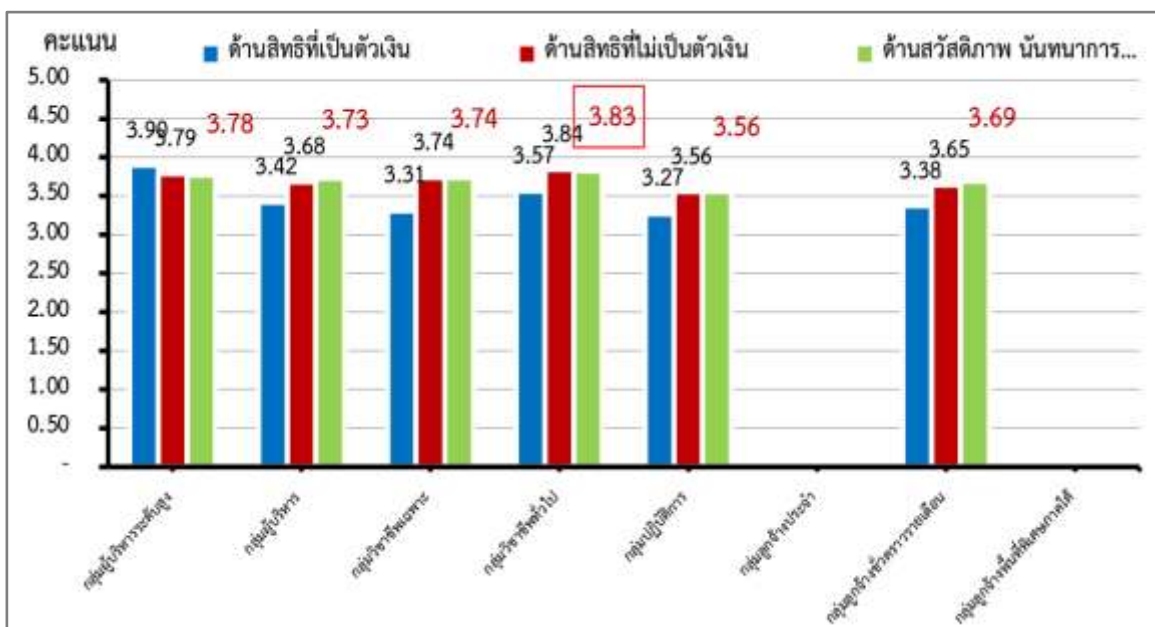
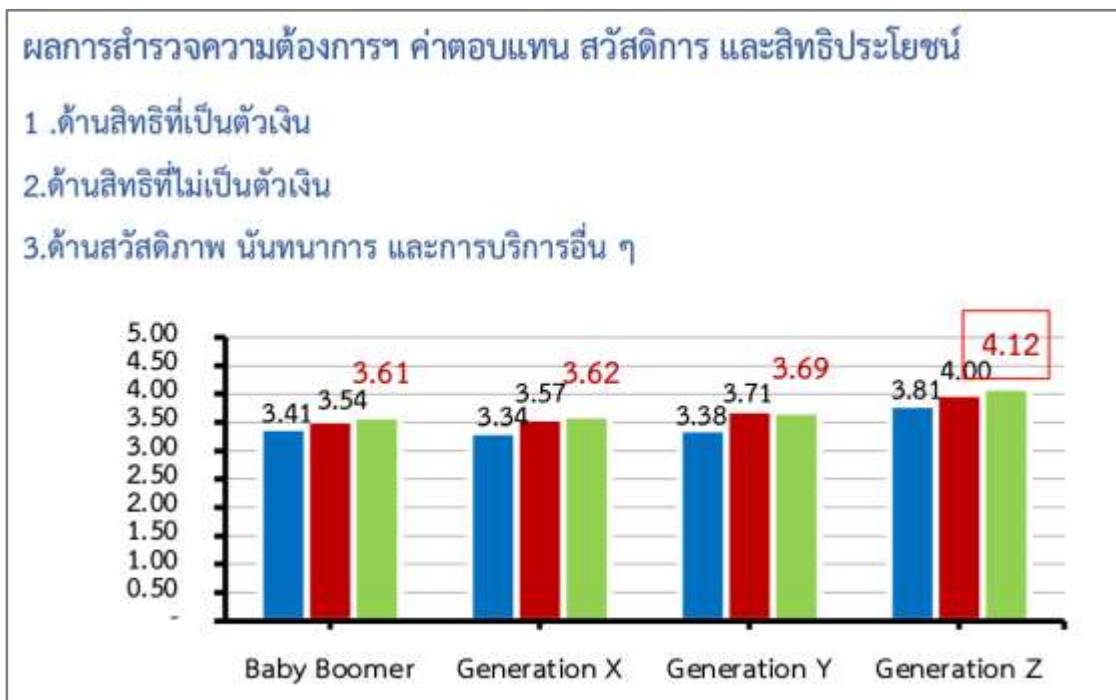
10 อันดับแรก		
หลักสูตรฝึกอบรม ที่มีจำนวนคนเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด (2565)		
กลุ่มหลักสูตรฝึกอบรม	จำนวนคน	ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม
1. กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ (PDPA)	7248	0.00
2. การสร้างความรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์	5654	1,966,000.00
3. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (TDGA)	1434	417,000.00
4. Smart Customer Touchpoint	1108	145,922.19
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.	1044	-
6. หลักสูตรมาภิบาลเบื้องต้น	1019	-
7. นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กปภ.	1011	-
8. ผู้ใช้งาน (User) Smart 1662	823	610,000.00
9. หลักและศิลปะการเขียนหนังสือราชการ	773	773,000.00
10. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	595	38,629.66

#### 3.3 แผนภาพแสดงผลประเมินสมรรถนะความสามารถ

##### ภาพรวมผลประเมินสมรรถนะความสามารถ

สูงกว่าระดับคาดหวัง	9.34	ความพึงพอใจด้าน การพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้า	4.01 2565
ผ่าน	89.92		
ไม่ผ่าน	0.74		

4. ด้านการบริหารผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ

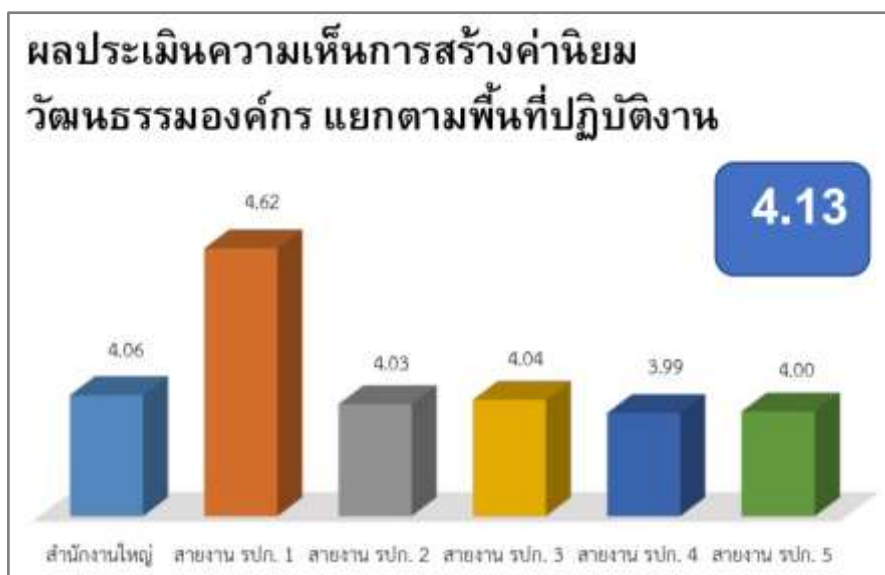
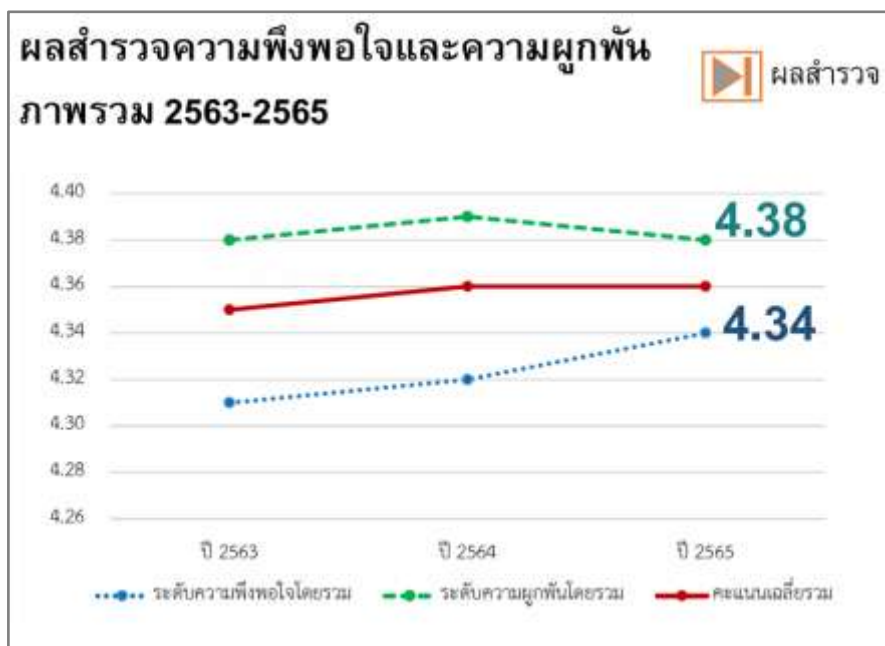


5. ด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.1 ด้านสภาพแวดล้อม และความปลอดภัย



5.2 ด้านความผูกพัน และการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน



**วัดผลสัมฤทธิ์** ยับเคลื่อนค่านิยม กปภ.

**สู่ความยั่งยืน**  
ตัวเลขที่ชัดเจน **15** ปีข้างหน้า

**สู่ความยั่งยืน**

**ค่านิยม**  
มุ่ง-มั่น-เพื่อปวงชน-สู่ความยั่งยืน

มุ่ง	มั่น	เพื่อปวงชน	สู่ความยั่งยืน
มุ่งเน้นยุทธศาสตร์	มั่นในกลยุทธ์	เพื่อปวงชน	สู่ความยั่งยืน





### ขับเคลื่อนค่านิยม กปภ. สู่ความยั่งยืน

#### มุ่งเน้นคุณธรรม

- ปฏิบัติตามกฎหมายและเนืองริยธรรม
- ✔ มีคุณธรรมและคุณงามความดี
- ✔ มีคุณธรรมและคุณงามความดี
- ✘ ละเลยหรือทอดทิ้งหน้าที่

#### ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส

- ✔ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ✔ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ✘ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

#### ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

- ✔ ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
- ✔ ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
- ✘ ละเลยหรือทอดทิ้งหน้าที่

### ขับเคลื่อนค่านิยม กปภ. สู่ความยั่งยืน

#### เน้นใจคุณภาพ

- บริหารจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน
- ✔ บริหารจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน
- ✔ บริหารจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน
- ✘ บริหารจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน

#### ควบคุมคุณภาพการดำเนินงานและสร้างมูลค่าเพิ่ม

- ✔ ควบคุมคุณภาพการดำเนินงานและสร้างมูลค่าเพิ่ม
- ✔ ควบคุมคุณภาพการดำเนินงานและสร้างมูลค่าเพิ่ม
- ✘ ควบคุมคุณภาพการดำเนินงานและสร้างมูลค่าเพิ่ม

#### ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ

- ✔ ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ
- ✔ ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ
- ✘ ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ

### ขับเคลื่อนค่านิยม กปภ. สู่ความยั่งยืน

#### เพื่อสุขของประชาชน

- รับฟังและเข้าใจความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ✔ รับฟังและเข้าใจความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ✔ รับฟังและเข้าใจความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ✘ รับฟังและเข้าใจความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

#### สร้างความประทับใจให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกจุดสัมผัสบริการ

- ✔ สร้างความประทับใจให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกจุดสัมผัสบริการ
- ✔ สร้างความประทับใจให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกจุดสัมผัสบริการ
- ✘ สร้างความประทับใจให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกจุดสัมผัสบริการ

#### มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม

- ✔ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม
- ✔ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม
- ✘ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม

## ขับเคลื่อนค่านิยม กปภ. สู่ความยั่งยืน

### สู่องค์กรที่ยั่งยืน

- **ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน**
- ✔ บริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มให้ได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน
- ✘ บริหารจัดการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่มเท่านั้น

- **ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน**
- ✔ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอด้านการดำเนินงานขององค์กร
- ✘ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอด้านการดำเนินงานขององค์กรจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- **สร้างจิตสำนึกการกำกับดูแลกิจการที่ดี**
- ✔ ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีในทุกระบบงานขององค์กร
- ✘ ขาดการสื่อสารการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเหมาะสม

การรับรู้ ความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติของพนักงานเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพฤติกรรมตามค่านิยม

# 4.30

2565

# 4.38

2564

6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS)

ขั้นตอนหลักของระบบ PMS:

1. กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด (Set Goals & KPIs)
2. ดำเนินการตามแผน (Execute Plan)
3. ตรวจสอบความคืบหน้า (Monitor Progress)
4. ประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะ (Evaluate & Provide Feedback)

กิจกรรมสนับสนุน: การสื่อสาร, การให้คำปรึกษา, การพัฒนาตนเอง, การเรียนรู้, การสร้างแรงจูงใจ, การให้รางวัล

เป้าหมาย PMS: เพิ่มผลผลิต, ลดต้นทุน, ปรับปรุงคุณภาพ, เพิ่มความพึงพอใจ

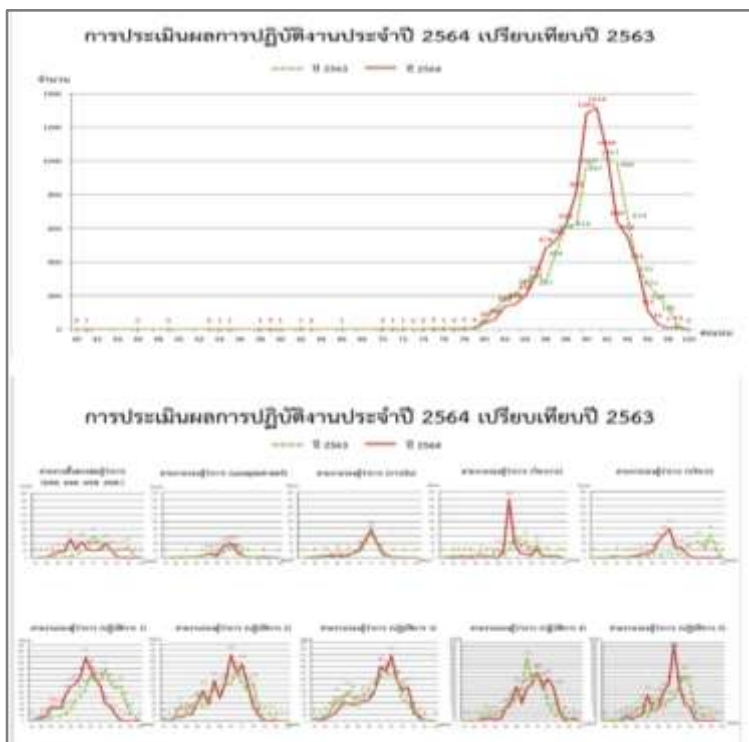
### การปรับปรุงกระบวนการปีงบประมาณ 2565

1. ปรับปรุงพฤติกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ปรับปรุงแบบฟอร์มการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล
3. ปรับปรุงสมรรถนะความสามารถ CC / MC

### PWA Competency Framework

สมรรถนะความสามารถของ กบ.:

- Core Competencies (CC):
  - CC01: มุ่งเป็นศูนย์กลาง
  - CC02: มุ่งใจคุณภาพ
  - CC03: เพื่อสุขของประชาชน
  - CC04: การขับเคลื่อนโดยดิจิทัล
  - CC05: ความยืดหยุ่นองค์กรและนวัตกรรม
  - CC06: คู่สมรรถนะที่แข็งแกร่ง
- Specialized Competencies (SC):
  - SC01: ผู้กำกับเปลี่ยนแปลง
  - SC02: การวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ
  - SC03: การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
  - SC04: การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
  - SC05: วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์



7. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

7.1 การส่งเสริมจรรยาบรรณและจริยธรรม

**การส่งเสริมจรรยาบรรณและจริยธรรม**

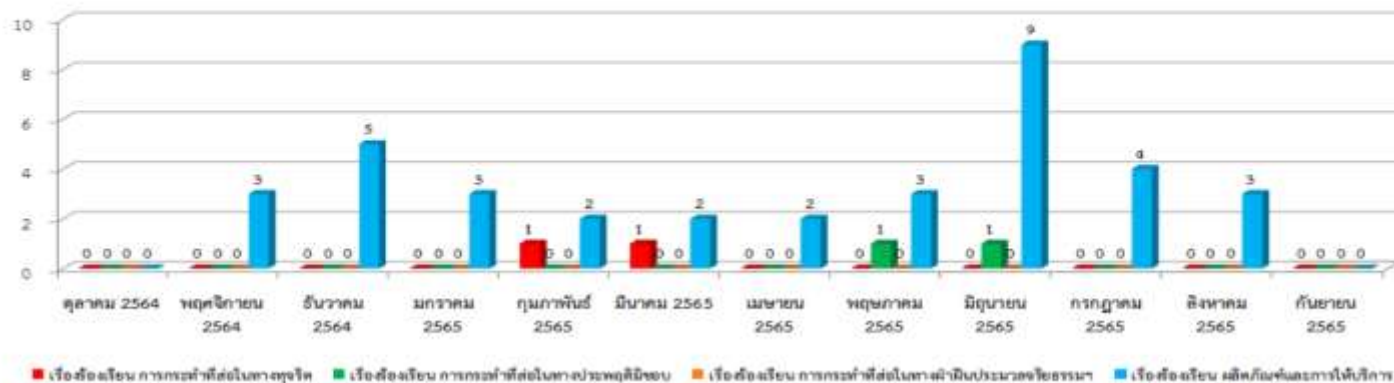


<https://anticor.pwa.co.th>

7.2 ผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านการส่งเสริมจรรยาบรรณและจริยธรรม ประจำปี 2565

1) สถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

สถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบผ่าน สปท.กปก. ของการประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ 2565



2) สื่อประชาสัมพันธ์ชุดความรู้ ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปก.



3) ผลประเมินการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ประจำปีงบประมาณ 2565



8. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

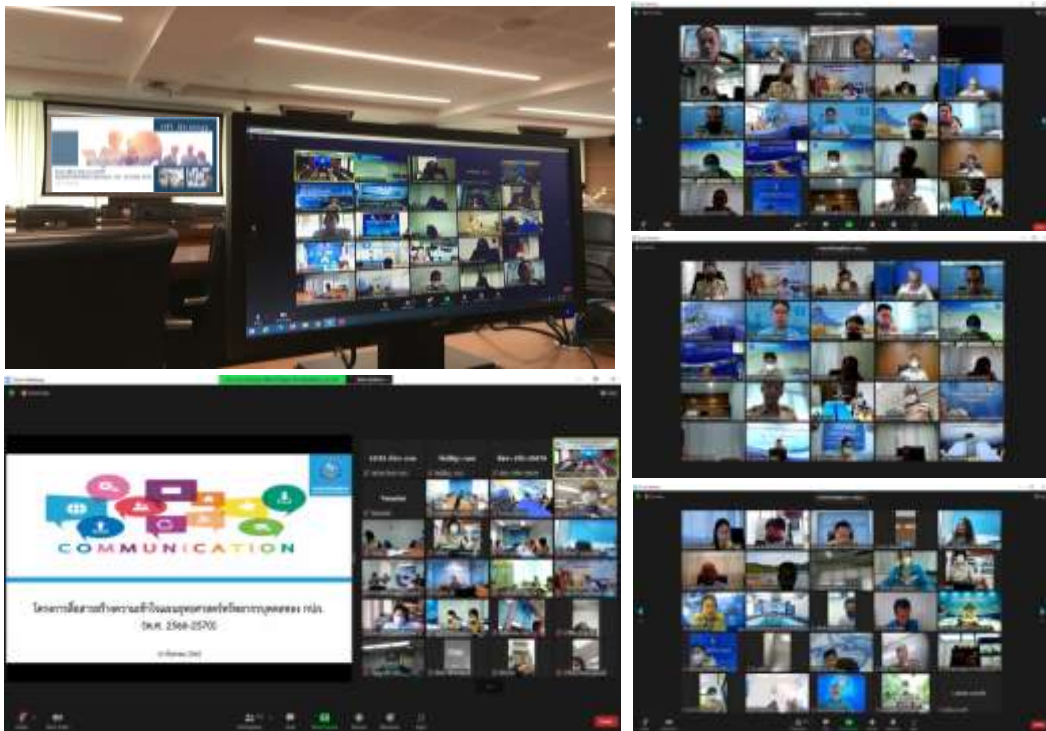
- 1) ผู้บริหารระดับสูงทุกสายงาน ร่วม Workshop ในหัวข้อ  
“Drive for Excellence with Human Capital Management”



- 2) ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยทำหน้าที่เป็นวิทยากรในการบรรยายหลักสูตรการบริหารงานสำหรับผู้บริหารระดับกลาง หลักสูตรการพัฒนานักบริหารจัดการกิจการประปา



3) HR สื่อสารและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (ผ่านระบบออนไลน์)



4) ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ผู้บริหาร สร.กปภ. และพนักงานในโครงการกิจการสัมพันธ์สัญจร



5) ส่งผู้แทนเข้าเป็นคณะกรรมการ กบร.(กลุ่มเครือข่ายบริหารงานบุคคล)



9. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล

