



กรม  
รับที่ มท 367 (มีเรื่องอีกตั้ง)  
วันที่ 10 ต.ค. 2565  
เวลา 15.21 น.

รับที่ 4572 (10.96 น.)  
วันที่ 10 ต.ค. 2565

ฝากพ.  
รับที่ 1769 (มีเรื่องอีกตั้ง)  
วันที่ 7 ต.ค. 2565  
เวลา 17.56 น.

## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล งานแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล โทร. ๘๘๒๙  
ที่ มท ๕๕๖๑๒-๑/๓๖๗ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ เลขที่รับ 2070  
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปก. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ วันที่ 7 ต.ค. 2565  
เวลา 15.38 น.

เรียน ผอ.ฝกพ.

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๙.๔ เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ 0๒๕ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องมีการกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ใช้บังคับในหน่วยงานในปี ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของหน่วยงาน และข้อ 0๒๖ กำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกไตรมาส พร้อมทั้งนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ ITA ข้อ 0๒๕ และ 0๒๖ ดังกล่าว กพท. จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปก. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แหม่นเห็นชอบโปรดนำเรียน รทบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปก. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

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

พ. รังษิยา 10 ต.ค. ๖5  
(นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

เพื่อโปรดพิจารณานำเรียน รทบ. ให้ความเห็นชอบแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปก. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปก. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

พ. รังษิยา 7 ต.ค. ๖5  
(นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

ฐนิศา ฐนิศา  
(น.ส.สุนิสา ฉิมพลี)

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

เรียน รทบ.

เพื่อโปรดเห็นชอบ

จะขอบคุณยิ่ง

(นายนิธิต ทองสะอาด)  
รทบ.

เห็นชอบ

ดำเนินการต่อไป



การประสานงานภูมิภาค  
ป๋อ - มั่น - ศ็องป๋อชย - สุฉวนมิ่งยี่น

(นายบำรุงศักดิ์ ฉิ่งวังตะกอ)

รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)

10 ต.ค. 2565



**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ก.ป.ท.  
ประจำปีงบประมาณ 2566 ของการประปาส่วนภูมิภาค  
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย**

## สารบัญ

	หน้า	
โครงสร้างการบริหารงานของ กปภ.	1	
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรของ กปภ.	3	
ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ (SA&SC)	4	
ยุทธศาสตร์ กปภ. พ.ศ. 2565-2570	4	
แผนที่ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)	7	
ความเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์องค์กร (SO) กับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการบริหารทุนมนุษย์ (HCMSO)	10	
ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ. 2566-2570)	11	
แผนงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2566	14	
<b>ภาคผนวก</b>		
<b>แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2566 (ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ)</b>		
แผนงานที่ 1	แผนงานการขับเคลื่อนตามแผนอัตรากำลังและการนำดิจิทัลมาใช้	17
แผนงานที่ 2	แผนงานเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานตามแนวทาง EESG	18
แผนงานที่ 3	แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล (Digital HR)	23
แผนงานที่ 4	แผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและปรับปรุง Employee Touch Points	24
แผนงานที่ 5	แผนงานการพัฒนาสมรรถนะผู้นำ บุคลากร ผู้สืบทอดตำแหน่ง และการบริหารบุคลากรคุณภาพ	28
แผนงานที่ 6	แผนงานปลูกฝังค่านิยม เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริต	40
แผนงานที่ 7	แผนงานปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร	44
<b>แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2566 (ที่ไม่ได้ขอรับจัดสรรงบประมาณ)</b>		
แผนงานที่ 8	แผนงานการนำระบบการสรรหาเชิงรุก และระบบ On-board มาใช้สำหรับสร้างประสบการณ์ที่ดีกับพนักงานใหม่	47
แผนงานที่ 9	แผนงานสร้างขวัญกำลังใจผ่านการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันได้	49
แผนงานที่ 10	แผนงานการสำรวจความตระหนักต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี 2566	51

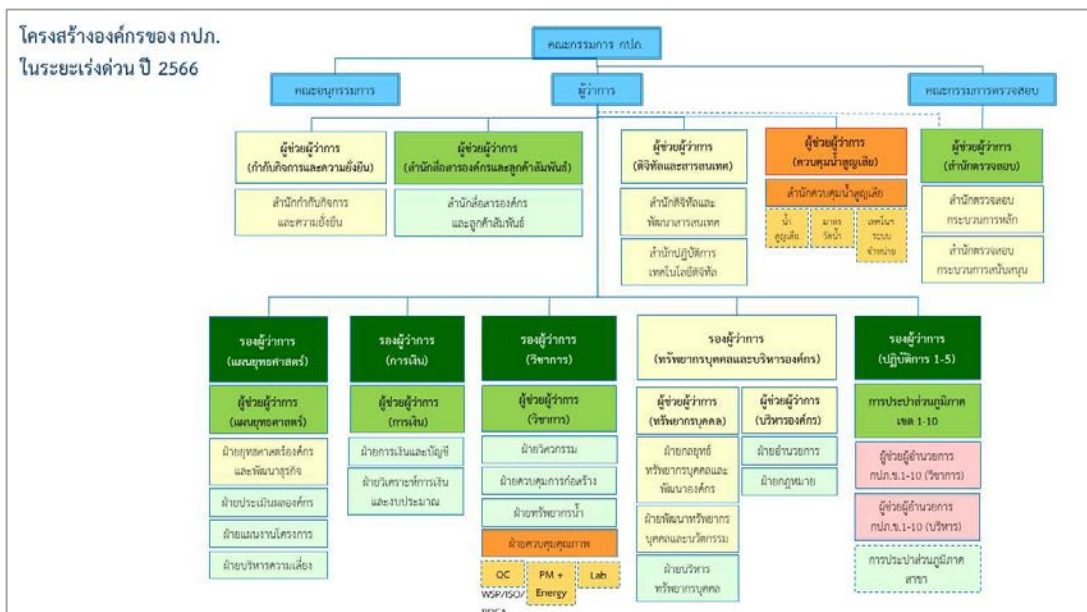
## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2566

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2566 จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ฉบับปัจจุบัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2566 ให้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานหลักของ กปภ. ให้ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการจัดทำได้บูรณาการแผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. และแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ตลอดจนแผนงานสำคัญต่างๆ เช่น แผนการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมของ กปภ. และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กปภ. เข้าด้วยกันเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น กำหนดให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นรายไตรมาส โดยจะนำเสนอต่อสายงานรองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร) ให้ความเห็นชอบก่อนนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

### โครงสร้างการบริหารงานของ กปภ.

กปภ. แบ่งส่วนงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานของ กปภ. ซึ่งประกอบด้วยสายงานระดับรองผู้ว่าการ จำนวน 10 สายงาน คือ สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์) สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน) สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ) สายงานรองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร) และสายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1-5) และสายงานระดับผู้ช่วยผู้ว่าการที่ขึ้นตรงผู้ว่าการ จำนวน 5 สายงาน คือ สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (กำกับกิจการและความยั่งยืน) สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์) สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (ดิจิทัลและสารสนเทศ) สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (ควบคุมน้ำสูญเสีย) และสายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ) รายละเอียดดังแสดงในภาพ





การแบ่งพื้นที่การให้บริการของ กปภ. ประกอบด้วย สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1-5) หรือ 5 ภาค กปภ.เขต 10 เขต และ กปภ.สาขาทั้งหมด 234 แห่ง

สายงาน	พื้นที่ความรับผิดชอบและหน่วยงานในสังกัด		
	ภาค	กปภ.เขต	กปภ.สาขา (แห่ง)
รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	ภาคเหนือ	เขต 9	27
		เขต 10	26
รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	เขต 6	22
		เขต 7	20
รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และภาคตะวันออก	เขต 1	22
		เขต 8	20
รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	ภาคกลางและภาคตะวันตก	เขต 2	30
		เขต 3	23
รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	ภาคใต้	เขต 4	24
		เขต 5	20
รวม			234

หมายเหตุ

1. กปภ.เขต 1 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว และปราจีนบุรี
2. กปภ.เขต 2 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 8 จังหวัด คือ สระบุรี ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี นครนายก และนครราชสีมา
3. กปภ.เขต 3 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 8 จังหวัด คือ ราชบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์
4. กปภ.เขต 4 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด สุราษฎร์ธานี ระนอง ชุมพร พังงา ภูเก็ต กระบี่ และนครศรีธรรมราช
5. กปภ.เขต 5 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ สงขลา พัทลุง ตรัง สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส
6. กปภ.เขต 6 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 5 จังหวัด คือ ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ชัยภูมิ และร้อยเอ็ด
7. กปภ.เขต 7 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ อุดรธานี เลย หนองคาย สกลนคร นครพนม หนองบัวลำภู และบึงกาฬ
8. กปภ.เขต 8 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์ ยโสธร อำนาจเจริญ และมุกดาหาร
9. กปภ.เขต 9 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 8 จังหวัด คือ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน เชียงราย พะเยา น่าน แพร่ ลำปาง และลำพูน
10. กปภ.เขต 10 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 10 จังหวัด คือ นครสวรรค์ ชัยนาท ตาก กำแพงเพชร สุโขทัย พิจิตร อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ อุทัยธานี และพิษณุโลก

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรของ กปภ.

แผนยุทธศาสตร์องค์กร พ.ศ. 2566-2570 ของ กปภ. ได้กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และค่านิยมองค์กรดังต่อไปนี้

### วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืน ด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปา”

### พันธกิจ

กปภ. เป็นหน่วยงานที่ให้บริการน้ำประปาตาม พ.ร.บ. กปภ. พ.ศ. 2522 โดยคำนึงถึงประโยชน์ของรัฐและสุขอนามัยของประชาชนเป็นสำคัญ พันธกิจหลักของ กปภ. มี 5 ประการ ลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1. ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาที่มีคุณภาพ อย่างเพียงพอและทั่วถึง
2. สำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบ
3. จัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบ เพื่อใช้ในการผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปา
4. ส่งเสริมธุรกิจการประปา
5. ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือต่อเนื่องกับธุรกิจการประปา

### ค่านิยมองค์กร

“มุ่ง - มั่น - เพื่อปวงชน - สู่อความยั่งยืน”

### ความสามารถพิเศษปัจจุบันและอนาคต

#### ความสามารถพิเศษในปัจจุบัน

- การดำเนินธุรกิจและการให้บริการด้านน้ำประปาที่มีคุณภาพ

#### ความสามารถพิเศษที่จำเป็นในอนาคต

- การคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในกระบวนการผลิต - จ่าย ลดน้ำสูญเสีย ลดต้นทุน และสร้างมูลค่าเพิ่ม
- การให้บริการลูกค้าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป



### ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ (SA)

1. ทิศทางการพัฒนาของประเทศและนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทุนมนุษย์
2. ความเชี่ยวชาญของบุคลากร กปภ. ในการทำธุรกิจน้ำประปาเพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ และความสัมพันธ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำมาต่อยอดสร้าง มูลค่าเพิ่ม ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาธุรกิจในอนาคต
3. การเกิด Next Normal หรือ ความปกติใหม่ จะเป็นแรงกระตุ้นในการเสริมความแข็งแกร่งในการใช้ประโยชน์ จากดิจิทัลสารสนเทศ และสร้างการยอมรับจากลูกค้า

### ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ (SC)

1. การพลิกโฉมกระบวนการทำงาน การทำธุรกิจ และระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ และพัฒนาองค์กร
2. การปรับปรุง แกไข ระเบียบ และโครงสร้างองค์กร ให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
3. การทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานและขีดความสามารถของบุคลากร เชื่อมโยงกับการบริหารผลตอบแทนภายใต้ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ
4. บุคลากรสายงาน HR ต้องปรับบทบาทการดำเนินงานในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Strategic Partner/Internal Consultant) ให้กับสายงานต่างๆ
5. การพัฒนาทักษะของบุคลากรและปรับรูปแบบ/ ระบบการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรให้ทันกับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation)
6. การคัดเลือก พัฒนา และเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ให้พร้อมต่อการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารให้ทันต่อการเกษียณอายุของบุคลากรในองค์กร และการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) เพื่อใช้ประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มและความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร รวมถึงการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในองค์กร
7. การปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างวัฒนธรรม “มุ่ง-มั่น-เพื่อปวงชน สูความยั่งยืน” ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและแข็งแกร่งผ่านการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

ยุทธศาสตร์ (Strategy) ของ กปภ. พ.ศ. 2565-2570 ได้มีกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ประเด็น โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานทั้งสิ้น 9 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ตารางที่ 1 ยุทธศาสตร์ กปภ. พ.ศ. 2565-2570

	S01 การพัฒนาระบบ ประปา	S02 องค์กรที่มั่นคง และยั่งยืน	S03 การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ และความสามารถ ขับเคลื่อนองค์กร	S04 การพัฒนาองค์กรด้วย เทคโนโลยี	S05 การบูรณาการและ การสร้างนวัตกรรม
KEY GOALS	การลงทุนอย่างคุ้มค่าใน การพัฒนาระบบประปาและ ให้บริการ	กำหนดแนวทางใน การสร้างรายได้และ ควบคุมค่าใช้จ่ายที่มี ประสิทธิภาพ	พัฒนาบุคลากรและสร้าง วัฒนธรรม องค์กร เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อ สนับสนุนการดำเนินงานของ องค์กรในทุกด้าน	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำนวัตกรรม มาใช้ ในการบริหารจัดการ
STRATEGIES	S1 ควบคุมค่าในการลงทุน 1.1 การลงทุนในพื้นที่ ศักยภาพ  S2 บริหารจัดการน้ำสูญเสีย 2.1 น้ำสูญเสียที่กู้กลับมาได้  S3 พัฒนาน้ำประปาให้ได้ มาตรฐาน 3.1 เพิ่มประสิทธิภาพใน การผลิต และควบคุม คุณภาพน้ำ	S4 เพิ่มรายได้ 4.1 การเพิ่มรายได้ การดำเนินงานจาก ธุรกิจหลัก  S5 ควบคุมค่าใช้จ่าย 5.1 ควบคุมค่าใช้จ่ายใน การซื้อน้ำ 5.2 ควบคุมค่าไฟฟ้า	S6 พัฒนาบุคลากร 6.1 เพิ่มประสิทธิภาพใน กระบวนการทำงาน (แผนพัฒนาบุคลากร) 6.2 พัฒนาและยกระดับ สมรรถนะบุคลากร 6.3 สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ 6.4 การบริหาร การเปลี่ยนแปลง (Change Management)	S7 Digital Transformation 7.1 ยกระดับการบริหาร จัดการน้ำสูญเสียด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล 7.2 บริหารจัดการบุคลากร ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 7.3 พัฒนาและทบทวน การจัดทำ EA ของ องค์กร 7.4 ยกระดับมาตรฐานของ ผลิตภัณฑ์และ การให้บริการของ ลูกค้า โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Customer Service)	S8 ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8.1 พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้ตอบสนอง ความต้องการและ ความคาดหวังของลูกค้า 8.2 สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า 8.3 ส่งเสริมความตระหนักเรื่องคุณภาพน้ำ 8.4 การสร้างแนวทางการตอบสนองต่อ ความต้องการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย  S9 บูรณาการการบริหารจัดการน้ำ 9.1 ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 9.2 พัฒนานวัตกรรมจนสามารถนำผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้นไปเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์ SWOT และจัดทำ TOWS ด้าน Human Capital สามารถสรุปได้ดังนี้



ตารางที่ 2 กระบวนการวิเคราะห์ SWOT & TOWS (ย่อ)

	<p>S1 บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการดำเนินธุรกิจ น้ำประปา (S5 ใน ST)</p> <p>S2 มีแผนครบถ้วน</p> <p>S3 องค์กรมีความมั่นคง และพนักงานรู้สึกมั่นคง</p> <p>S4 พนักงานมีความผูกพัน และพึงพอใจต่อองค์กร (S2 ใน ST)</p> <p>S5 การสรรหา มีเกณฑ์ชัดเจน</p> <p>S6 มี ISO มาพัฒนากระบวนการให้ชัดเจนมากขึ้น</p>	<p>W1 โครงสร้างองค์กรไม่คล่องตัว (W3)</p> <p>W2 ค่าใช้จ่ายสูงขึ้นต่อเนื่อง (W2 ในแผนยุทธศาสตร์องค์กร)</p> <p>W3 วัฒนธรรมยังไม่รองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>W4 ข้อมูลยังไม่ Real-time</p> <p>W7 Talent &amp; Succession Planning ยังไม่เกิดประโยชน์กับ องค์กร</p> <p>W10 ไม่มี Workforce Landscape ที่ชัดเจน</p> <p>W11 ขาดแนวทางการทำงานข้ามสาย</p> <p>W12 การสื่อสารยังไม่ชัดเจน</p> <p>W13 KM &amp; IM ไม่ชัดเจน ต้องพัฒนา</p> <p>W15 ยังไม่มีระบบที่จะพัฒนาให้ผู้เข้าทำงานใหม่มีความพร้อมใน การปฏิบัติงานด้านการประปา</p>
<p>O1 เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (O2 ในแผน ยุทธศาสตร์)</p> <p>O2 ระบบประเมินผลใหม่ SE-AM</p> <p>O3 นโยบายภาครัฐสนับสนุน</p> <p>O4 การพัฒนาแบบยั่งยืน (O5 ในแผนยุทธศาสตร์)</p> <p>O5 เทคโนโลยีในการเรียนรู้สมัยใหม่ เอื้อต่อการเรียนรู้และ พัฒนา</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์เชิงรุก</b></p> <p>1. ยกระดับระบบทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ ให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน สู่มาตรฐานสากล</p> <p><b>SO Strategy</b></p>	<p><b>ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข</b></p> <p>4. วางระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) และสนับสนุนแรงจูงใจที่เหมาะสม</p> <p><b>WO Strategy</b></p>
<p>T1 กฎระเบียบที่ใช้ในการดำเนินงาน (T4 ใน ST)</p> <p>T2 Digital Organization เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว</p> <p>T3 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การลดลงของแรงงาน (T2 ใน ST)</p> <p>T9 พฤติกรรมและการดำเนินชีวิตแบบ New-Next Normal (T1 ใน ST)</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน</b></p> <p>2. ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศ ในโลกยุค Disruptive</p> <p><b>ST Strategy</b></p>	<p><b>ยุทธศาสตร์เชิงรับ</b></p> <p>3. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน</p> <p><b>WT Strategy</b></p>

จากการวิเคราะห์ TOWS และความเชื่อมโยงกับแผนด้าน Enablers เช่น แผนลูกค้าและการตลาด แผนดิจิทัล ฯลฯ จึงสรุปแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ.2566-2570) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 :** ยกระดับระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 :** ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศในโลกยุค Disruptive

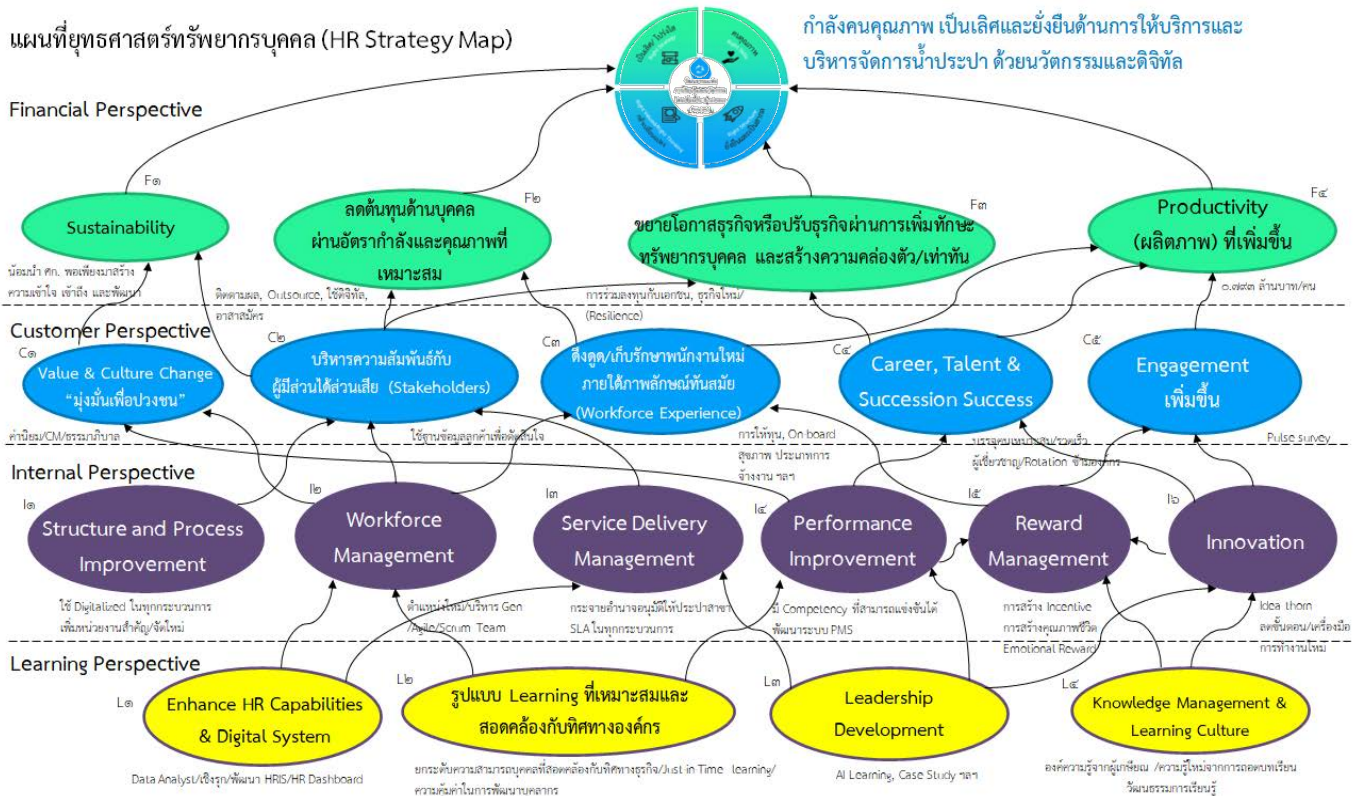
**ยุทธศาสตร์ที่ 3 :** ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 :** วางระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) และสนับสนุนแรงจูงใจที่เหมาะสม

## 2. แผนที่ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)

จากความสำคัญดังกล่าวจึงได้ศึกษาและจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

รูปที่ 1: HR Strategy Map



## รูปที่ 2: เป้าหมายของทุนมนุษย์ในปี 2570



### 3. แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)

#### 3.1 วิสัยทัศน์

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและยั่งยืนด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปาด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล

#### 3.2 พันธกิจ

- (1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
- (2) พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้นำและบุคลากรทุกรายผ่านแผนการพัฒนารายบุคคลและเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย
- (3) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบริการที่มีคุณภาพและนวัตกรรมที่ส่งเสริมสิทธิประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม
- (4) พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความพึงพอใจประสบการณ์ที่ดีและความผูกพันในงาน

### 3.3 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

รูปที่ 3: ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) ของ กปภ. และการบริหารทุนมนุษย์

ปี	ระยะสั้นภายใน ปี 2566-67	ระยะกลางภายใน ปี 2568-69	ระยะยาวภายในปี 2570
<b>Strategic positioning</b>	ยกระดับระบบการบริหารจัดการองค์กรและกระบวนการทำงาน	ขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ในด้านการผลิตและจำหน่ายน้ำประปา	เป็นผู้นำในธุรกิจประปา มีความมั่นคง คล่องตัว สร้างมูลค่าเพิ่มร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน และการสร้างรายได้จากธุรกิจใหม่/ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง
<b>Business Model</b> กปภ. จะมุ่งเน้นรูปแบบธุรกิจโดย	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบ GISC (Big Data)</li> <li>ให้บริการลูกค้าผ่าน Smart Devices</li> <li>ศึกษาธุรกิจใหม่/ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง</li> <li>พัฒนาระบบการให้บริการครอบคลุมทุก Touch Point</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบควบคุมน้ำสูญเสียด้วยแบบจำลอง Real time</li> <li>จัดทำแผนธุรกิจใหม่/ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง</li> <li>สร้างแพลตฟอร์ม PWA สาขาที่ 235</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เริ่มดำเนินธุรกิจใหม่/ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง</li> <li>สร้าง Brand Ambassador</li> <li>พัฒนาระบบ Smart Meter</li> </ul>
<b>Strategic HR</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>เตรียมพร้อม ปรับปรุงระบบการบริหาร HCM และกระบวนการสำคัญนำไปสู่ To-be Process <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาพนักงานสู่มาตรฐานวิชาชีพ</li> <li>พัฒนาผู้นำ/กปภ.สาขา</li> </ul> </li> <li>พนักงานสามารถแก้ไขทุกปัญหา และตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพก้าวสู่องค์กรมาตรฐานสากลที่ระบบ ทันสมัย และยั่งยืน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พนักงานมีความรู้ความสามารถมีมาตรฐานวิชาชีพ มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ด้วยค่านิยมและความผูกพันกับองค์กร</li> <li>พัฒนาสมรรถนะพนักงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยืดหยุ่นและเป็นพลวัต</li> <li>พนักงานเพิ่มผลิตภาพบนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เหมาะสม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พนักงานมีความสุขทั้งกายใจ มีความรู้ความสามารถ พัฒนางานได้ มีมาตรฐานวิชาชีพ สามารถให้บริการและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วด้วยค่านิยมและความผูกพันกับองค์กร</li> <li>องค์กรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานและให้บริการ</li> <li>กระบวนการการทำงานภายในมีการบูรณาการกันอย่างทั่วถึง และร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า</li> <li>เกิดธุรกิจใหม่ และพนักงานได้รับการพัฒนารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างยืดหยุ่น เป็นพลวัต และผลิตภาพสูง</li> </ol>

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและยั่งยืนด้าน การให้บริการและบริหารจัดการ น้ำประปา ด้วย นวัตกรรมและดิจิทัล

ยกระดับความสามารถพิเศษในปัจจุบัน เรื่อง ความเชี่ยวชาญในการทดสอบคุณภาพน้ำที่ได้มาตรฐาน และเพิ่มความสามารถพิเศษที่จำเป็นในอนาคตคือ การคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในกระบวนการผลิตจ่าย และลดน้ำสูญเสีย และ การให้บริการลูกค้าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สามารถตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป

- วัดจากผลิตภาพของบุคลากร (Productivity)
- วัดจากระดับสมรรถนะของพนักงานโดยรวม และระดับสมรรถนะของพนักงานด้านดิจิทัลเทคโนโลยี/นวัตกรรม
- วัดจากระดับความผูกพันของพนักงาน/ความพึงพอใจของพนักงาน

### 3.4 วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์องค์กร

- (1) ดำเนินการและพัฒนาระบบทุนมนุษย์ของ กปภ. ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยสอดคล้องกับ Thailand 4.0 และการเปลี่ยนแปลงธุรกิจของ กปภ.
- (2) รักษาสิทธิและให้ประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมและเกิดธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร
- (3) พัฒนาขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและยกระดับความเชี่ยวชาญการบริหารจัดการประปา
- (4) สร้างความผูกพันและธำรงรักษาบุคลากรที่เป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง



### 3.5 ประเด็นแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ. 2566-2570)

รูปที่ 4: ความเชื่อมโยงระหว่างแผน Human Capital กับแผนต่างๆ ในระดับองค์กร

**หมวดที่ ๑ การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร**

นโยบายคณะกรรมการ กปภ.  
องค์กรสมรรถนะสูง (HPO)/Digital Disruption/การปรับองค์กรให้เล็กลง  
นโยบายผู้ว่าการ กปภ. และผู้บริหารระดับสูง  
ค่านิยม FORWARD และ EUM  
นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี  
สอดแทรกแนวคิดการกำกับดูแลที่ดีในการพัฒนาตามแผนฝึกอบรม  
นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน  
การสร้างเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานและอาชีพอนามัย  
นโยบายการป้องกันต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน  
ลดการทุจริต

**หมวดที่ ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ กปภ. พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๗๐  
SO๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และความสามารถขับเคลื่อนองค์กร S๖ พัฒนาบุคลากร  
SO๔ การพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยี S๗.๑ บริหารจัดการบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล  
SO๕ การบูรณาการและการสร้างนวัตกรรม S๖.๒ พัฒนานวัตกรรมจนสามารถนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไป  
เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กร

**หมวดที่ ๓ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน**

นโยบายการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน  
ส่งเสริมการบูรณาการด้าน GRC กับระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์  
แผนบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร  
การลดต้นทุนด้านบุคคล/การเพิ่มความรู้อด้าน พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูล  
ส่วนบุคคล

**หมวดที่ ๖ การบริหารทุนมนุษย์**

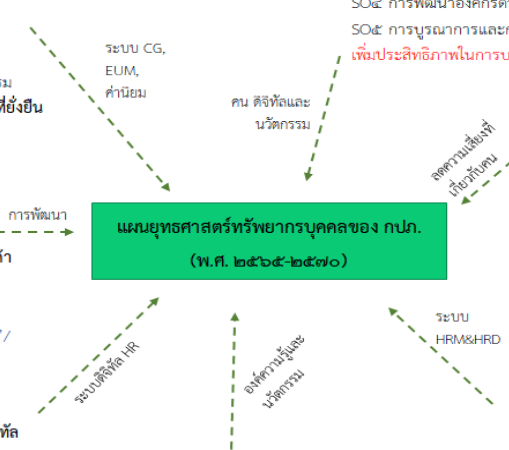
การดำเนินงาน Core Business Enablers ด้านการบริหารทุนมนุษย์  
ปี ๒๕๖๓ เพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล  
แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
การสร้างวัฒนธรรมและสร้างกิจกรรมด้าน SSHE  
แผนยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ.  
องค์กรดิจิทัล/พัฒนาบุคลากรทุกระดับในเชิงรุกให้ก้าวทันต่อ  
การเปลี่ยนแปลง  
แผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน  
นำแผนงานทั้ง ๑๘ รายการส่งเสริม Engagement  
แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ.  
สร้างระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร  
แผนแม่บทด้านอัตราค่าจ้าง นำมาใช้

**หมวดที่ ๔ การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และลูกค้า**

นโยบายสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและให้บริการลูกค้า  
ESG  
แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและตลาดของ กปภ.  
การลดความไม่พึงพอใจของลูกค้า ผ่านค่านิยมองค์กร “เพื่อ ปวงชน”/  
การพัฒนาบุคลากรและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านลูกค้าและตลาด

**หมวดที่ ๕ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล**

นโยบายการกำกับดูแลและการบริหารจัดการที่ดีด้านเทคโนโลยีดิจิทัล  
การสร้างความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ  
แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กปภ.  
การฝึกอบรมบุคลากรด้าน IT/GIS และ Digital Economy  
กรอบสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)  
การเพิ่มระบบประเมินผลงานประจำปี (PMS)

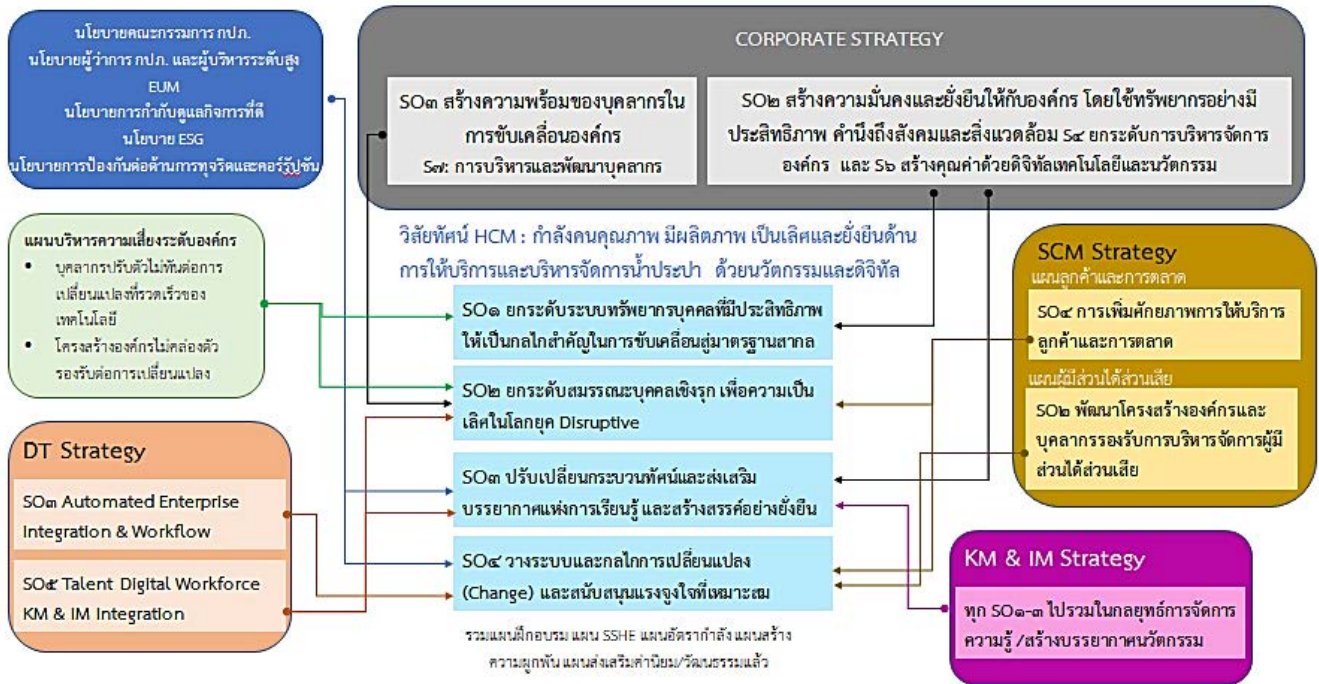


**หมวดที่ ๗ การจัดการความรู้และนวัตกรรม**

แผนการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมของ กปภ.  
สร้างคลังความรู้ดิจิทัลและการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อสร้างสรรค่านวัตกรรม  
แผนบริหารจัดการลมน้ำสูงเสียด  
ส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรม เพื่อลดน้ำสูงเสียด

รูปที่ 5: แสดงความเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์องค์กร (SO) กับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการบริหารทุนมนุษย์ (HCMSO)

INTEGRATED STRATEGY



โดยสามารถสรุปเป้าหมายและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละปีได้ดังรูปต่อไปนี้

## รูปที่ 6: Milestone แสดงการเปลี่ยนแปลงในระบบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปี



ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ.2566-2570) จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 16 กลยุทธ์ ดังนี้

- **ยุทธศาสตร์ที่ 1** ยกระดับระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล
  - กลยุทธ์ที่ 1.1 ดึงดูดและเก็บรักษาพนักงานใหม่ภายใต้ภาพลักษณ์ทันสมัย (Workforce Experience) (C3)
  - กลยุทธ์ที่ 1.2 ลดต้นทุนด้านบุคคล ผ่านอัตรากำลังและคุณภาพที่เหมาะสม (I2-F2) และผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้น (F4)
  - กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพระบบด้านทุนมนุษย์ (Digital HR) และการพลิกบทบาทฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้เป็น Strategic Partner (L1)
  - กลยุทธ์ที่ 1.4 การสร้างความยั่งยืน ผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปลอดภัย เป็นธรรมและรองรับทุกสถานการณ์ (F1)
- **ยุทธศาสตร์ที่ 2** ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศในโลกยุค Disruptive
  - กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ (F3)
  - กลยุทธ์ที่ 2.2 ขยายโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ และบริหารบุคลากรคุณภาพ และผู้สืบทอดตำแหน่ง (C4)
  - กลยุทธ์ที่ 2.3 ยกระดับศักยภาพผู้นำเพื่อสร้างความยั่งยืนในการบริหารจัดการน้ำประปา (L3)
  - กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน (C5)



- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน
  - กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลุกฝังค่านิยมและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานผ่านการจัดการเปลี่ยนแปลงรองรับ New Normal และโลกยุคใหม่ (C1)
  - กลยุทธ์ที่ 3.2 ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการสร้างนวัตกรรม (I6)
  - กลยุทธ์ที่ 3.3 จัดการความรู้และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (L2,L4)
  - กลยุทธ์ที่ 3.4 ส่งเสริมจริยธรรม และความโปร่งใส เพื่อลดความเสี่ยงและสร้างภาพลักษณ์ของ กปภ. ใหม่ (C1)
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 วางระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) และสนับสนุนแรงจูงใจที่เหมาะสม
  - กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการเพื่อประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (I1)
  - กลยุทธ์ที่ 4.2 ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร (I4)
  - กลยุทธ์ที่ 4.3 สร้างขวัญกำลังใจผ่านการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันได้ (I5)
  - กลยุทธ์ที่ 4.4 ยกระดับให้พนักงานบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (C2-I3)

โดยการดำเนินการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ 2566 มีแผนงานซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	แผนงาน
S03 การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และความสามารถ ขับเคลื่อนองค์กร S6 พัฒนาบุคลากร	S01 ยกระดับระบบทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไก สำคัญในการขับเคลื่อนสู่ มาตรฐานสากล	1. แผนงานการขับเคลื่อนตามแผนอัตรากำลัง และการนำดิจิทัลมาใช้
S03 การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และความสามารถ ขับเคลื่อนองค์กร S6 พัฒนาบุคลากร	S01 ยกระดับระบบทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไก สำคัญในการขับเคลื่อนสู่ มาตรฐานสากล	2. แผนงานเสริมสร้างความปลอดภัยในการ ทำงานตามแนวทาง EESG
S04 การพัฒนาองค์กรด้วย เทคโนโลยี S7 Digital Transformation	S01 ยกระดับระบบทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไก สำคัญในการขับเคลื่อนสู่ มาตรฐานสากล	3. แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน ทรัพยากรบุคคล (Digital HR)

ยุทธศาสตร์รอง	ยุทธศาสตร์ ทรัพยากรบุคคล	แผนงาน
<p><b>S03</b> การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และความสามารถ ขับเคลื่อนองค์กร</p> <p><b>S6</b> พัฒนาบุคลากร</p>	<p><b>S02</b> ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศในโลกยุค Disruptive</p>	<p>4. แผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและปรับปรุง Employee Touch Points</p>
<p><b>S03</b> การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และความสามารถ ขับเคลื่อนองค์กร</p> <p><b>S6</b> พัฒนาบุคลากร</p>	<p><b>S02</b> ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศในโลกยุค Disruptive</p>	<p>5. แผนงานการพัฒนาสมรรถนะผู้นำ บุคลากร ผู้สืบทอดตำแหน่ง และการบริหารบุคลากร คุณภาพ</p>
<p><b>S03</b> การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และความสามารถ ขับเคลื่อนองค์กร</p> <p><b>S6</b> พัฒนาบุคลากร</p>	<p><b>S03</b> ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการ เรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่าง ยั่งยืน</p> <p><b>S04</b> วางระบบและกลไกการ เปลี่ยนแปลง (Change) และ สนับสนุนแรงจูงใจที่เหมาะสม</p>	<p>6. แผนงานปลูกฝังค่านิยม เปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการทำงาน และส่งเสริม วัฒนธรรมสุจริต</p>
<p><b>S03</b> การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และความสามารถ ขับเคลื่อนองค์กร</p> <p><b>S6</b> พัฒนาบุคลากร</p>	<p><b>S04</b> วางระบบและกลไกการ เปลี่ยนแปลง (Change) และ สนับสนุนแรงจูงใจที่เหมาะสม</p>	<p>7. แผนงานปรับปรุงระบบบริหารผลการ ปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทาง ยุทธศาสตร์รอง</p>



**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปร. ประจำปีงบประมาณ 2566  
(ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ)**

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	ร้อยละ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
1. แผนงานการขับเคลื่อนตามแผนอัตรากำลังและการนำดิจิทัลมาใช้	2.000	2.20%	ฝกพ./ฝบต.
2. แผนงานเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานตามแนวทาง EESG	7.500	8.24%	ฝบต./ฝพน.
3. แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล (Digital HR)	4.000	4.39%	ฝบต./สคพ.
4. แผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและปรับปรุง Employee Touch Points	8.000	8.79%	ฝบต./ฝกพ.
5. แผนงานการพัฒนาสมรรถนะผู้นำ บุคลากร ผู้สืบทอดตำแหน่ง และการบริหารบุคลากรคุณภาพ	68.200	74.90%	ฝพน./ฝกพ.
6. แผนงานปลูกฝังค่านิยม เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริต	0.350	0.38%	ฝบต./ฝกพ./ ฝพน.
7. แผนงานปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทางการยุทธศาสตร์องค์กร	1.000	1.10%	ฝกพ.
<b>รวม</b>	<b>91.05</b>		

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปร. ประจำปีงบประมาณ 2566  
(ที่ไม่ได้ขอรับจัดสรรงบประมาณ)**

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
1. แผนงานการนำระบบการสรรหาเชิงรุก และระบบ On-board มาใช้สำหรับสร้างประสบการณ์ที่ดีกับพนักงานใหม่	ฝบต./ฝพน.
2. แผนงานสร้างขวัญกำลังใจผ่านการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันได้	ฝบต.
3. แผนงานการสำรวจความตระหนักต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี 2566	ฝบต./ฝพน.



กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล  
ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล  
การประปาส่วนภูมิภาค  
โทร 0-2551-8925