



รับที่ ผกพ. 595 (แจ้งเรื่องออกตรวจ)
วันที่ 26 ส.ค. 2566
เวลา 10.22 น.

บันทึกข้อความ วันที่ 5971

รพบ.

พขบ. 2974
เลขที่รับ 21 0.0. 66
วันที่ 14.9.66
เวลา 14.9.66

วันที่ 22 ส.ค. 2566

หน่วยงาน ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล โทร. ๘๙๒๙

ที่ มท ๕๕๖๑๒/๕๓๕ วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๙.๔ เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ 0๑๘ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องแสดงข้อมูลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ ITA ข้อ 0๑๘ ดังกล่าว ผกพ. จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นชอบโปรดนำเรียน รพบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

สุนิสา ฉิมพลี

(น.ส.สุนิสา ฉิมพลี)

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

เรียน รพบ.

เพื่อโปรดพิจารณาแม้นเห็นชอบ โปรดนำเรียน รพบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ รายละเอียดตามที่ ผกพ. เสนอต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นางวาสนา เล็บสิงห์)

ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล รักษาการแทน

ผู้ช่วยผู้ว่าการทรัพยากรบุคคล

21 ส.ค. 2566

เห็นชอบ ตามที่ ผกพ. 1๙๗๐

นายศรายุทธ แก้วสินธุ์

ผู้ช่วยผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์) รักษาการในตำแหน่ง

รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)

22 ส.ค. 2566



การประปาส่วนภูมิภาค
กรุงเทพฯ - ฝัฒ - ฝัฒ - สักขานยังยิม



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ก.ป.ก.
ประจำปีงบประมาณ 2567

สารบัญ

	หน้า
โครงสร้างการบริหารงานของ กปภ.	1
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรของ กปภ.	3
ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ (SA & SC)	4
ยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. พ.ศ. 2566-2570 (ทบทวน พ.ศ. 2567)	5
แผนที่ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)	7
แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)	8
ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)	9
ความเชื่อมโยงระหว่างแผน Human Capital กับแผนต่างๆ ในระดับองค์กร	10
Milestone การเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปี	11
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2567	15
ภาคผนวก	
แผนงานที่ 1 แผนงานการสรรหาเชิงรุก	17
แผนงานที่ 2 แผนงานการพัฒนารูปแบบอัตราจ้างรองรับ Gig Economy และกำหนดรูปแบบการจ้างใหม่ๆ และการใช้อาสาสมัคร	19
แผนงานที่ 3 แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	21
แผนงานที่ 4 แผนงานการทบทวนการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	26
แผนงานที่ 5 แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร	28
แผนงานที่ 6 แผนงานการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน และการสื่อสารค่านิยมองค์กร	35
แผนงานที่ 7 แผนงาน Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล	41
แผนงานที่ 8 แผนงานการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะประจำปี 2567	43
แผนงานที่ 9 แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล	45

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ.

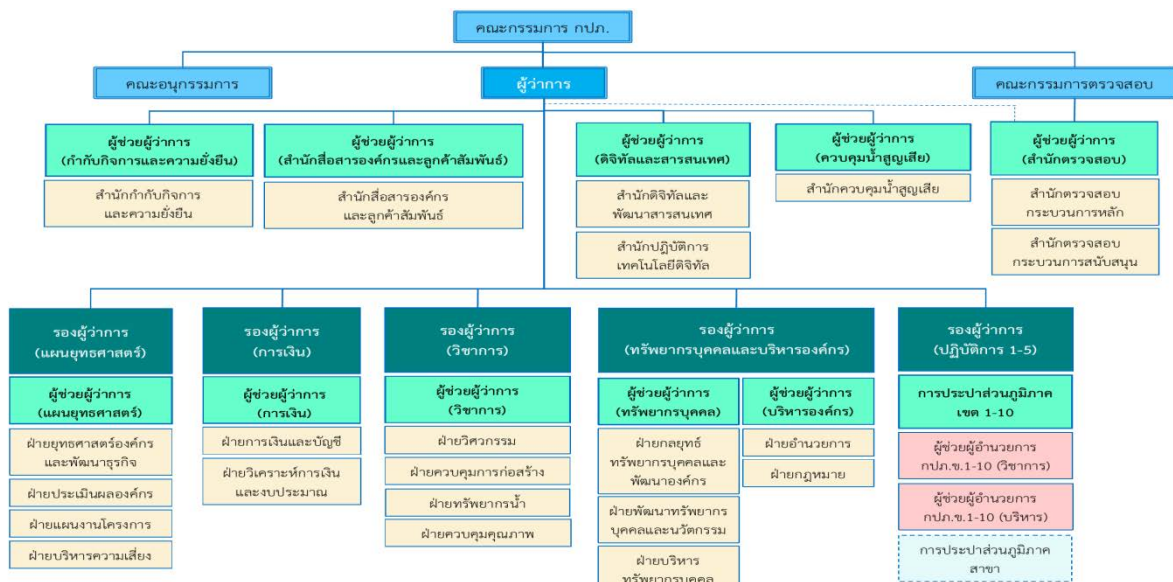
ประจำปีงบประมาณ 2567

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2567 จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ฉบับปัจจุบัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2567 ให้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานหลักของ กปภ. ให้ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการจัดทำได้บูรณาการแผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. และแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ตลอดจนแผนงานสำคัญต่างๆ เช่น แผนการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมของ กปภ. และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กปภ. เข้าด้วยกันเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น กำหนดให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นรายไตรมาส โดยจะนำเสนอต่อคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล คณะอนุกรรมการ และคณะกรรมการ กปภ. เพื่อมอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พร้อมติดตามผลสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อสังเกตเพื่อปรับปรุงและเพิ่มมาตรฐานและสร้างความเพียงพอของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ต่อไป

1. 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 และ นครศรีธรรมราช
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 อุตรธานี 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 พิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ อุทัยธานี และพิษณุโลก

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ.

วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืน ด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปา”
(Leading to be a high performing and sustainable organization
with excellent waterworks services)

พันธกิจ

กปภ. เป็นหน่วยงานที่ให้บริการน้ำประปาตาม พ.ร.บ. กปภ. พ.ศ. 2522 โดยคำนึงถึงประโยชน์ของรัฐ และสุขอนามัยของประชาชนเป็นสำคัญ 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 - สู่อุบัติธรรมยั่งยืน”

วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. “STRIVER” (ผู้มีความมุ่งมั่น)		
S	Synergy (ทำงานเป็นทีม)	● ร่วมพลังเพื่อผลสำเร็จขององค์กรสู่ความยั่งยืน
T	Transparency (โปร่งใส)	● ปฏิบัติงานตามกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใสและมุ่งปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
R	Responsibility (มีความรับผิดชอบ)	● รับผิดชอบต่องานในหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ● บริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน
I	Innovation and Digitalization (ต่อยอดนวัตกรรมสู่ดิจิทัล)	● พัฒนาความรู้สู่ความคิดสร้างสรรค์ ต่อยอดนวัตกรรม ควบคุมคุณภาพและปรับกระบวนการทำงานสู่ดิจิทัล
V	Visionary (มองการณ์ไกล)	● มองการณ์ไกล สร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างจิตสำนึกในการกำกับดูแลกิจการที่ดีสู่ความยั่งยืน
E	Empathy (ใส่ใจต่อลูกค้า)	● ใส่ใจต่อลูกค้าและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน
R	Relation (สร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)	● สร้างความสัมพันธ์อันดีให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประทับใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3. ความสามารถพิเศษปัจจุบันและอนาคตของ กปภ.

ความสามารถพิเศษในปัจจุบัน

- การดำเนินธุรกิจและการให้บริการด้านน้ำประปาที่มีคุณภาพ

ความสามารถพิเศษที่จำเป็นในอนาคต

- การคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในกระบวนการผลิต - จ่าย ลดน้ำสูญเสีย ลดต้นทุน และสร้างมูลค่าเพิ่ม
- การให้บริการลูกค้าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ (SA)

- 1) ทิศทางการพัฒนาของประเทศและนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทุนมนุษย์
- 2) ความเชี่ยวชาญของบุคลากร กปภ. ในการทำธุรกิจน้ำประปาเพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ และความสัมพันธ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำมาต่อยอดสร้างมูลค่าเพิ่ม ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาธุรกิจในอนาคต
- 3) การเกิด Next Normal หรือ ความปกติใหม่ จะเป็นแรงกระตุ้นในการเสริมความแข็งแกร่งในการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลสารสนเทศ และสร้างการยอมรับจากลูกค้า

5. ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ (SC)

- 1) การพลิกโฉมกระบวนการทำงาน การทำธุรกิจ และระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ และพัฒนาองค์กร
- 2) การปรับปรุง แก้ไข 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 “มุ่งมั่น-เพื่อปวงชน สู้ความยั่งยืน” ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและแข็งแกร่งผ่านการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

ยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. พ.ศ. 2566-2570 (ทบทวน พ.ศ. 2567) ได้มีกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ประเด็น โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานทั้งสิ้น 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ตารางที่ 1 ยุทธศาสตร์องค์กร พ.ศ. 2566-2570 ของ กปภ. (ทบทวน พ.ศ. 2567)

SO	SO1 สร้างความเข้มแข็งและรักษามาตรฐานของระบบประปา	SO2 สร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับองค์กร โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งคำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กร	SO4 ยกระดับความผูกพันและสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้า
KEY GOALS	พัฒนามาตรฐานของระบบประปาด้วยการลงทุนอย่างคุ้มค่า	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม และการสร้างรายได้จากธุรกิจใหม่/ธุรกิจเกี่ยวเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืน	ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กร	ยกระดับความผูกพันและสร้างประสบการณ์ที่ดีของลูกค้าในการใช้บริการ
STRATEGIES	<p>S1 พัฒนาระบบการผลิตให้เพียงพอและได้มาตรฐาน</p> <p>1.1 ผลิตน้ำที่มีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการ</p> <p>1.2 ควบคุมคุณภาพน้ำ</p> <p>1.3 บริหารจัดการแหล่งน้ำดิบ</p> <p>S2 บริหารจัดการน้ำสูญเสีย</p> <p>2.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำสูญเสีย</p> <p>S3 สร้างความคุ้มค่าในการลงทุน</p> <p>3.1 ลงทุนในโครงการศักยภาพ</p> <p>3.2 ลงทุนในโครงการเชิงสังคม</p>	<p>S4 ยกระดับการบริหารจัดการองค์กร</p> <p>4.1 ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน</p> <p>S5 สร้างความยั่งยืน</p> <p>5.1 เสริมสร้างธรรมาภิบาลและจริยธรรม</p> <p>5.2 ยกระดับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม</p> <p>5.3 พัฒนาธุรกิจใหม่/ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง</p> <p>S6 สร้างคุณค่าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม</p> <p>6.1 ยกระดับการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Water)</p> <p>6.2 ยกระดับการจัดการความรู้และนวัตกรรม</p>	<p>S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร</p> <p>7.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร</p> <p>7.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากร</p> <p>7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงาน</p>	<p>S8 สร้างความผูกพันของลูกค้า</p> <p>8.1 เสริมสร้างความผูกพันของลูกค้า</p> <p>8.2 ยกระดับการให้บริการลูกค้า</p>

จากผลการวิเคราะห์ SWOT และจัดทำ TOWS ด้าน Human Capital สามารถสรุปได้ดังนี้
ตารางที่ 2 กระบวนการวิเคราะห์ SWOT & TOWS (ย่อ)

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน</p> <p style="text-align: center;">ปัจจัยภายนอก</p>	<p>S1 บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการดำเนินธุรกิจน้ำประปา</p> <p>S2 มีแผนครบถ้วน</p> <p>S3 องค์กรมีความมั่นคง และพนักงานรู้สึกมั่นคง</p> <p>S4 พนักงานมีความผูกพัน และพึงพอใจต่อองค์กร</p> <p>S5 การสรรหา มีเกณฑ์ชัดเจน</p> <p>S6 มี ISO มาพัฒนากระบวนการให้ชัดเจนมากขึ้น</p>	<p>W1 โครงสร้างองค์กรไม่คล่องตัว</p> <p>W2 ค่าใช้จ่ายสูงขึ้นต่อเนื่อง</p> <p>W3 วัฒนธรรมยังไม่รองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>W4 ข้อมูลยังไม่ Real-time</p> <p>W7 Talent & Succession Planning ยังไม่เกิดประโยชน์กับองค์กร</p> <p>W10 ไม่มี Workforce Landscape ที่ชัดเจน</p> <p>W11 ขาดแนวทางการทำงานข้ามสาย</p> <p>W12 การสื่อสารยังไม่ชัดเจน</p> <p>W13 KM & IM ไม่ชัดเจน ต้องพัฒนา</p> <p>W15 ยังไม่มีระบบที่จะพัฒนาให้ผู้เข้าทำงานใหม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการประปา</p>
<p>O1 เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>O2 ระบบประเมินผลใหม่ SE-AM</p> <p>O3 นโยบายภาครัฐสนับสนุน</p> <p>O4 การพัฒนาแบบยั่งยืน</p> <p>O5 เทคโนโลยีในการเรียนรู้สมัยใหม่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์เชิงรุก</u></p> <p>1. ยกระดับระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล</p> <p style="text-align: center;">SO Strategy</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข</u></p> <p>4. วางระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) และสนับสนุนแรงจูงใจที่เหมาะสม</p> <p style="text-align: center;">WO Strategy</p>
<p>T1 กฎระเบียบที่ใช้ในการดำเนินงาน</p> <p>T2 Digital Organization เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว</p> <p>T3 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การลดลงของแรงงาน</p> <p>T9 พฤติกรรมและการดำเนินชีวิตแบบ New-Next Normal</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน</u></p> <p>2. ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศในโลกยุค Disruptive</p> <p style="text-align: center;">ST Strategy</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์เชิงรับ</u></p> <p>3. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน</p> <p style="text-align: center;">WT Strategy</p>

จากการวิเคราะห์ TOWS และความเชื่อมโยงกับแผนด้าน Enablers เช่น แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและการตลาด แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล ฯลฯ จึงสรุปแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ได้ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศในโลกยุค Disruptive

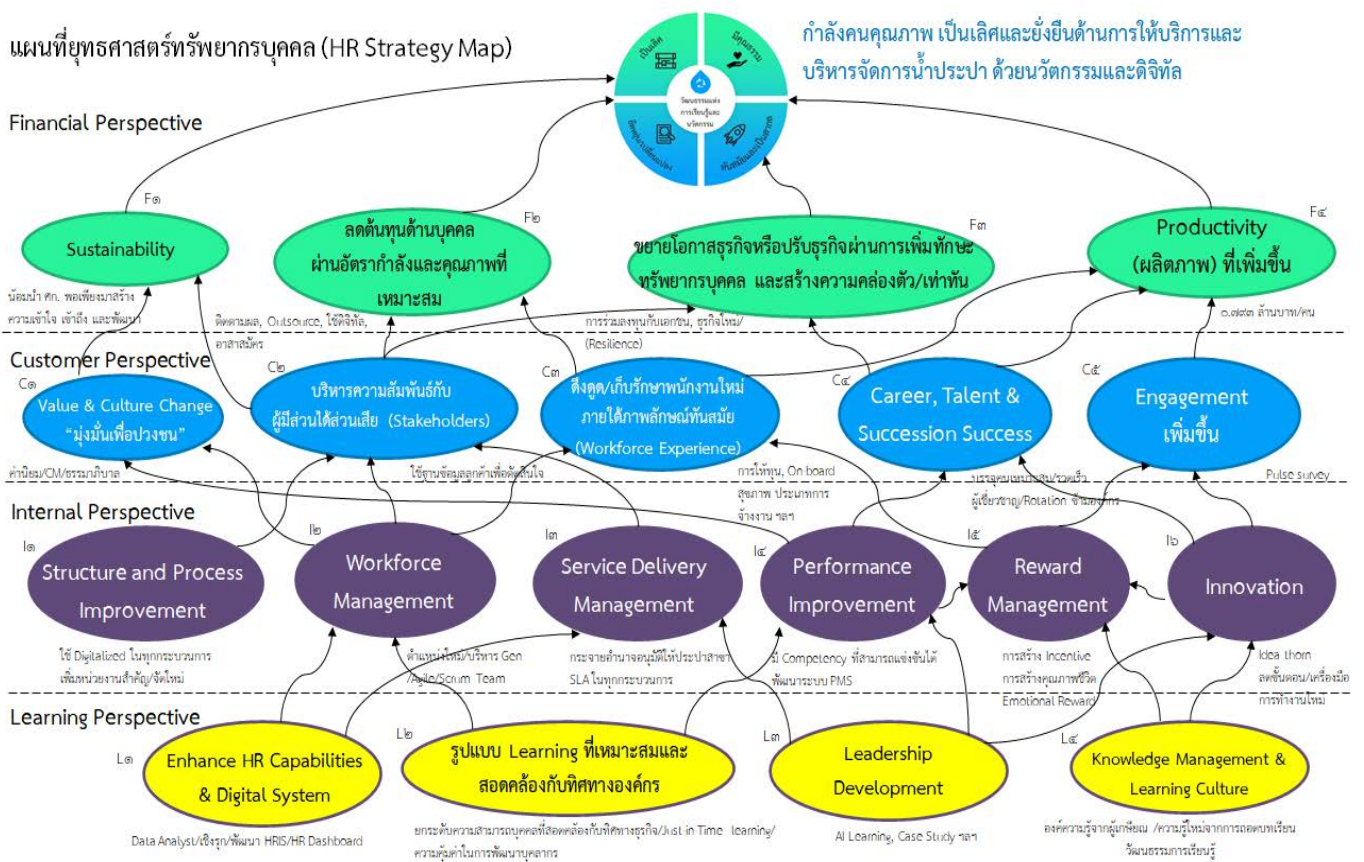
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : วางระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) และสนับสนุนแรงจูงใจที่เหมาะสม

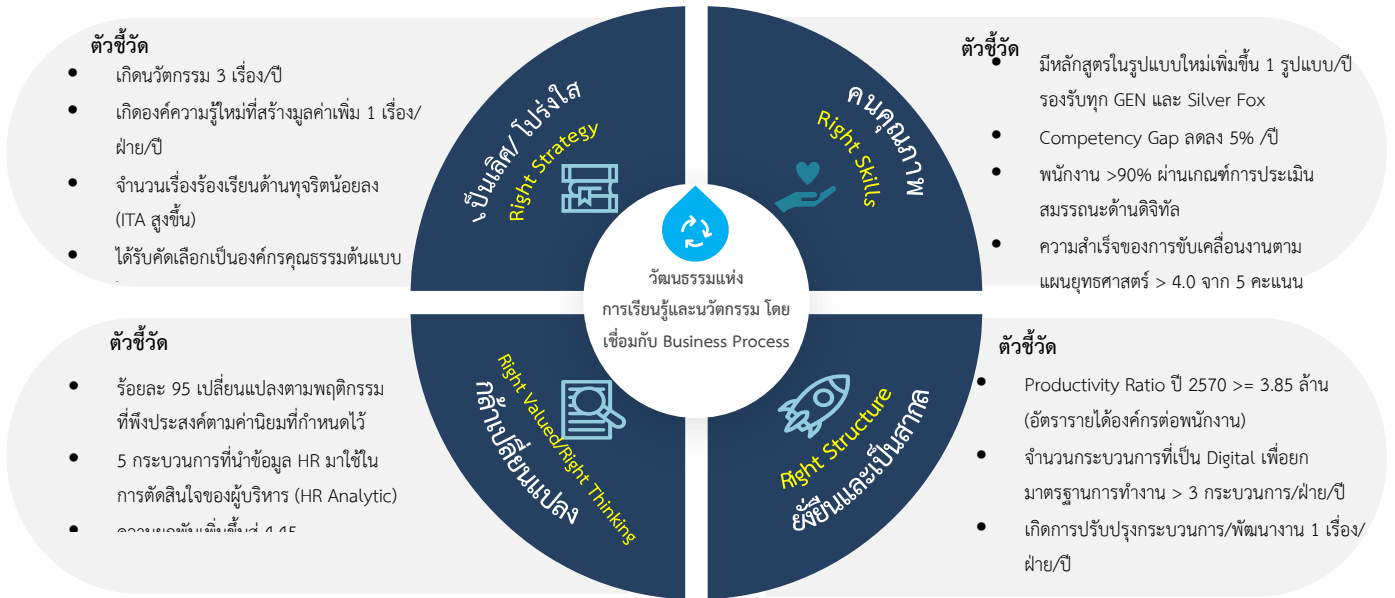
6. แผนที่ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)

จากความสำคัญดังกล่าวจึงได้ศึกษาและจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

รูปที่ 1: HR Strategy Map



รูปที่ 2 : เป้าหมายของทุนมนุษย์ในปี 2570



7. แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)

วิสัยทัศน์

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและยั่งยืน
ด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปาด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล

พันธกิจ

- (1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
- (2) พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้นำและบุคลากรทุกรายผ่านแผนการพัฒนารายบุคคลและเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย
- (3) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบริการที่มีคุณภาพและนวัตกรรมที่ส่งเสริมสิทธิประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม
- (4) พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความพึงพอใจ ประสบการณ์ที่ดี และความผูกพันในงาน

ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

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

ปี	ระยะสั้น ภายในปี 2566-2567	ระยะกลาง ภายในปี 2568-2569	ระยะยาวภายในปี 2570
Strategic positioning	ยกระดับระบบการบริหารจัดการองค์กรและกระบวนการทำงาน (Financial Security)	ขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัลและนวัตกรรมในด้านการผลิตและจำหน่ายน้ำประปา (Business Stability)	มีความมั่นคง และความคล่องตัว ในธุรกิจประปา สร้างมูลค่าเพิ่มร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน และสร้างรายได้จากธุรกิจใหม่/ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (Sustainable Organization)
Business Model กปภ. จะมุ่งเน้นรูปแบบธุรกิจ โดย	<ul style="list-style-type: none"> Effective Knowledge Management Process Re-design Process Improvement Renewable Energy Resource Utilization Cost Effectiveness 	<ul style="list-style-type: none"> Digital Transformation Business Model Innovation Business Partnership/ Collaboration Process & Service Innovation Stakeholder Management 	<ul style="list-style-type: none"> Business New S-Curve Sustainable Development Green Growth
Strategic HR	1. เตรียมพร้อม ปรับปรุงระบบการบริหาร HCM และกระบวนการสำคัญนำไปสู่ To-be Process <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาพนักงานสู่มาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาผู้นำ/กปภ.สาขา 2. พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพก้าวสู่องค์กรมาตรฐานสากลที่ระบบ ทันสมัย และยั่งยืน	1. พนักงานมีความรู้ ความสามารถ มีมาตรฐานวิชาชีพ มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ด้วยค่านิยมและความผูกพันกับองค์กร 2. พัฒนาสมรรถนะพนักงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยืดหยุ่นและเป็นพลวัต 3. พนักงานเพิ่มผลิตภาพบนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เหมาะสม	1. พนักงานมีความสุขทั้งกาย ใจ มีความรู้ความสามารถ พัฒนางานได้ มีมาตรฐานวิชาชีพ สามารถให้บริการและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วด้วยค่านิยมและความผูกพันกับองค์กร 2. องค์กรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานและให้บริการ 3. กระบวนการการทำงานภายในมีการบูรณาการกันอย่างทั่วถึง และร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า 4. เกิดธุรกิจใหม่ และพนักงานได้รับการพัฒนารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างยืดหยุ่น เป็นพลวัต และผลิตภาพสูง

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศ และยั่งยืนด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปา ด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล

ยกระดับความสามารถพิเศษในปัจจุบัน เรื่อง ความเชี่ยวชาญในการทดสอบคุณภาพน้ำที่ได้มาตรฐาน และเพิ่มความสามารถพิเศษที่จำเป็นในอนาคต คือ การคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในกระบวนการผลิต จ่าย และลดน้ำสูญเสีย และการให้บริการลูกค้าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สามารถตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป

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

วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์องค์กร

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

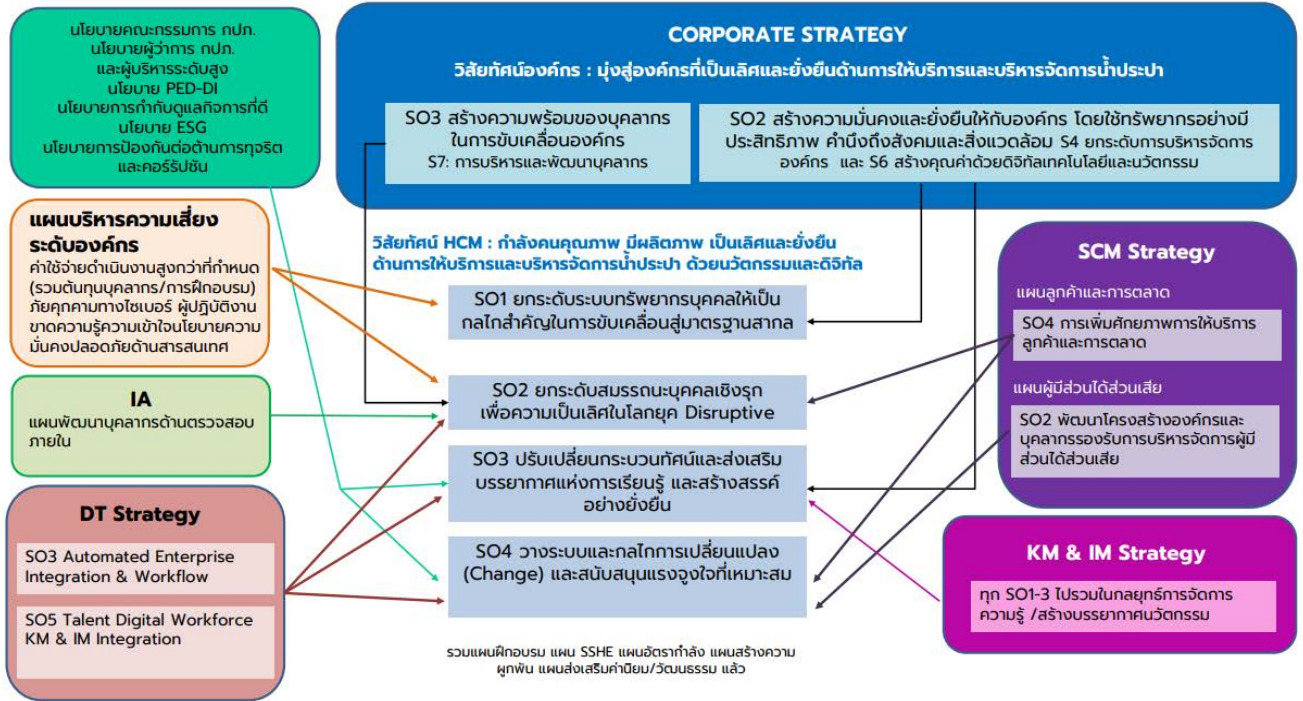
ประเด็นแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ. 2566-2570)

รูปที่ 4: ความเชื่อมโยงระหว่างแผน Human Capital กับแผนต่างๆ ในระดับองค์กร



รูปที่ 5: ความเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์องค์กร (SO) กับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ
การบริหารทุนมนุษย์ (HCMSO)

INTEGRATED STRATEGY



โดยสามารถสรุปเป้าหมายและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละปีได้ดังรูปต่อไปนี้

รูปที่ 6: Milestone แสดงการเปลี่ยนแปลงในระบบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปี



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

- **ยุทธศาสตร์ที่ 1** ยกระดับงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล
 - 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 ผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปลอดภัยเป็นธรรมและรองรับทุกสถานการณ์ (F1)
- **ยุทธศาสตร์ที่ 2** ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive
 - กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ (F3)
 - กลยุทธ์ที่ 2.2 ขยายโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ และบริหารบุคลากรคุณภาพและผู้สืบทอดตำแหน่ง (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 2567 มีแผนงานซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์/แผนงาน
<p>SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กร</p> <p>S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร</p>	<p>S1 ยกระดับงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 1.1 ดึงดูดและเก็บรักษาพนักงานใหม่ภายใต้ภาพลักษณ์ทันสมัย (Workforce Experience)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แผนงานการสรรหาเชิงรุก <p>กลยุทธ์ที่ 1.2 ลดต้นทุนด้านบุคคล ผ่านอัตรากำลังและคุณภาพที่เหมาะสมและผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แผนงานการพัฒนารูปแบบอัตรากำลังรองรับ Gig Economy และกำหนดรูปแบบการจ้างใหม่ๆ ▪ แผนงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน <p>กลยุทธ์ที่ 1.4 การสร้างความยั่งยืน ผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปลอดภัยเป็นธรรมและรองรับทุกสถานการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
	<p>S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาคือความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แผนงานการพัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพ
	<p>กลยุทธ์ที่ 2.2 ขยายโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพและบริหารบุคลากรคุณภาพและผู้สืบทอดตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แผนงานการทบทวนการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ▪ แผนงานพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) 	
	<p>กลยุทธ์ที่ 2.3 ยกระดับศักยภาพผู้นำเพื่อสร้างคามยั่งยืนในการบริหารจัดการน้ำประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร 	

ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์/แผนงาน
		<p>กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แผนงานการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. ▪ แผนงานการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน
	<p>S3 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลุกฝังค่านิยมและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานผ่านการจัดการเปลี่ยนแปลงรองรับ New Normal และโลกยุคใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แผนงานการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม ปี 2567
	<p>S4 วางระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) และสนับสนุนแรงจูงใจที่เหมาะสม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการเพื่อประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แผนงาน Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล <p>กลยุทธ์ที่ 4.2 ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แผนงานการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ ประจำปี 2567
<p>SO2 สร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับองค์กร โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งคำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม</p> <p>S6 สร้างคุณค่าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม</p>	<p>S1 ยกระดับระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพระบบด้านทุนมนุษย์ (Digital HR) และการพลิกบทบาทฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้เป็น Strategic Partner</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แผนงานพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลผ่าน HR Dashboard ▪ แผนงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2567

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
1. แผนงานการสรรหาเชิงรุก (HRM)	2.0000	ฝบท. (กทบ.)
2. แผนงานการพัฒนารูปแบบอัตราจ้างรองรับ Gig Economy และกำหนดรูปแบบการจ้างใหม่ๆ และการใช้อาสาสมัคร (HRM)	1.5000	ฝกพ. (กพท.)
3. แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (HRM)		
• โครงการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและสถานที่ทำงาน	7.0000	
• โครงการอบรมฝึกซ้อมแผนการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน	0.5000	ฝบท. (กอป.)
• โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำระบบการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน	1.5000	
4. แผนงานการทบทวนการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (HRM)	3.0000	ฝกพ. (กพท.)
5. แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร (HRD)		
• แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร	55.0000	ฝพน. (กพท. และ กฝภ. 1-3)
• แผนงานการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	1.0000	ฝพน. (กบอ.)
• แผนงานการพัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพ	-	ฝพน. (กบอ.)
6. แผนงานการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน และการสื่อสารค่านิยมองค์กร (HRM)		
• แผนงานการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.	1.5000	ฝกพ. (กพอ.)
• แผนงานเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน	7.0000	ฝบท. (กทส.)
• แผนงานการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยมปี 2567	1.0000	ฝกพ. (กพอ.)
7. แผนงาน Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล (HRM)	1.5000	ฝกพ. (กพอ.)
8. แผนงานการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะประจำปี 2567 (HRM)	3.0000	ฝกพ. (กปบ.)
9. แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล (HRM)		
• แผนงานพัฒนาระบบจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลผ่าน HR Dashboard	-	ฝบท. (กทบ.)/ ฝกพ. (กปบ.)/ ผชด. (กบช.)
• แผนงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	10.0000 (งบลงทุน)	ฝกพ. (กปบ.)
รวม	95.5000	

รายละเอียด
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ.
ประจำปีงบประมาณ 2567

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 1. แผนงานการสรรหาเชิงรุก

วัตถุประสงค์	เพื่อให้เกิดระบบการสรรหาออนไลน์และดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับยุทธศาสตร์ ภารกิจ ค่านิยมของ กปภ. และการทำงานในอนาคต														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 ยกระดับงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI 1. ระดับความผูกพันของพนักงานมากกว่าหรือเท่ากับ 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงานมากกว่าหรือเท่ากับ 4.25 คะแนน KRI ระดับความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝบท. (กทบ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2566			2567											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ทบทวนรูปแบบการสรรหา															
1.1 วางแผนงานในการดำเนินการและรวบรวมความต้องการในการจัดทำระบบสรรหาออนไลน์															
1.2 ทบทวนแบบทดสอบที่ผ่านมาและจัดทำแนวทางการประเมินค่านิยม															
2. กำหนดรูปแบบการสรรหา															
2.1 สรุปความต้องการในการทำระบบสรรหาออนไลน์															
2.2 นำร่องแบบทดสอบ เพื่อหา Reliable กับปรับแต่งให้เหมาะสม															
3. สร้างและพัฒนาระบบการสรรหาเชิงรุกและออนไลน์															
4. ดำเนินการสรรหาเชิงรุก															
5. ติดตามและประเมินผลการสรรหาเชิงรุก															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	ร้อยละความสำเร็จของโครงการที่แล้วเสร็จ (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 90 ของบุคลากรสามารถสรรหาได้ตามที่ต้องการในเวลาที่กำหนดไว้ ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบการสรรหาออนไลน์ (ร้อยละ 100) 														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ และค่านิยมของ กปภ. ผ่านรูปแบบการสรรหาเชิงรุกและออนไลน์ อัตราลาออก < ร้อยละ 2.5 														

งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)		งบลงทุน	งบทำการ	รวม
		-	2.0000	2.0000
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ		เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
		-	-	-
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ ที่ กปภ. กำหนด	2*2=4	สรรหาผู้ที่มีความเหมาะสม เพิ่มเติม	-	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 2. แผนงานพัฒนารูปแบบอัตรากำลังรองรับ Gig Economy และกำหนดรูปแบบการจ้างใหม่ๆ และการใช้อาสาสมัคร

วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อทบทวน/ปรับปรุง Workforce Landscape ให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงาน 2. เพื่อทบทวนแนวทางในการจ้างงานรูปแบบใหม่ๆ 3. เพื่อกำหนดรูปแบบการจ้างที่สร้างความยืดหยุ่นและประหยัดต้นทุน รวมถึงเหมาะสมกับสถานการณ์ของ กปภ. 4. เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอัตรากำลังที่เหมาะสม (หากมี) กับแต่ละหน่วยงาน โดยเฉพาะในการประปาส่วนภูมิภาคสาขา 														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 ยกระดับงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	<u>KPI</u> ผลผลิตของบุคลากร (Human Productivity) 3.4 ล้านบาท/คน <u>KRI</u> ระดับความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ. (กผท.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2566			2567											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลัง และจัดทำโครงสร้างด้านอัตรากำลัง (Workforce Landscape)															
2. ศึกษาและทบทวนรูปแบบการจ้างงานของ กปภ. รวมถึงข้อมูลและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของ กปภ.															
3. ศึกษาแนวทางและรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ ในปัจจุบัน และจากหน่วยงาน/รัฐวิสาหกิจอื่นๆ															
4. จัดทำร่างข้อเสนอหรือร่างรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ และแนวทางการนำมาใช้															
5. จัด Workshop ประชุมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างข้อเสนอหรือรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ															
6. สรุปร่างข้อเสนอหรือรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ และแนวทางการกำหนดหน่วยงานเป้าหมายเพื่อทดลองนำร่อง															
7. นำเสนอผู้ว่าการเพื่อให้ความเห็นชอบข้อเสนอรูปแบบการจ้างงานใหม่ของ กปภ. และแนวทางการกำหนดหน่วยงานเป้าหมายเพื่อทดลองนำร่อง															

ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการตามแผน (ร้อยละ 100)			
ผลผลิต (output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน กำไร ≥ 0.742 ล้านบาท/คน กปภ. มีแนวทาง/รูปแบบในการจ้างงานใหม่ๆ 			
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	Productivity Ratio ≥ 3.40 ล้านบาท (คำนวณจากรายได้/จำนวนพนักงาน)			
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม	
	-	1.5000	1.5000	
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร	
	-	-	-	
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
การดำเนินงานอาจไม่เป็นไปตามแผนหรือล่าช้ากว่ากำหนด	1*1=2	อาจมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือศึกษารัฐวิสาหกิจอื่นเพื่อพัฒนารูปแบบอัตราค่าจ้างรองรับ Gig Economy และ กำหนดรูปแบบการจ้างใหม่ๆ	-	-
หน่วยงานไม่ให้ความร่วมมือในการนำรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ ไปใช้	1*1=2	สื่อสารทำความเข้าใจถึงข้อดี และความจำเป็นในการปรับเปลี่ยน	-	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 3. แผนงานการพัฒนากระบวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 โครงการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและสถานที่ทำงาน

วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการตามแนวคิด ESG และเสริมสร้างระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานให้เพิ่มขึ้น รวมถึงรักษา สร้างแรงจูงใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 ยกระดับงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI 1. ระดับความผูกพันของพนักงานมากกว่าหรือเท่ากับ 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงานมากกว่าหรือเท่ากับ 4.25 คะแนน KRI ระดับความสำเร็จของแผนงานพัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานร้อยละ 100														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝบท. (กอป.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2566			2567											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ทบทวนกรอบประเภทของเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลตามลักษณะงาน															
2. กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องมืออุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลแต่ละรายการเป็นมาตรฐานของ กปภ. (กมว)															
3. สืบหาความจำเป็นและความต้องการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค															
4. สรุปผลการสำรวจและทำบันทึกขออนุมัติใช้งบประมาณและโอนงบประมาณแจ้งให้หน่วยงานจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ฯ															
5. หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ฯ ตามกรอบที่ได้อนุมัติ															
6. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานโครงการ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนงานจัดสรรเครื่องมือด้านความปลอดภัย และอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเครื่องมือและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (100% ของหน่วยงานที่ร้องขอ)														

ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ		พนักงานมีความพึงพอใจในเครื่องมือและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ		
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)		งบลงทุน	งบทำการ	รวม
		-	7.0000	7.0000
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ		เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
		-	-	/
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
หน่วยงานประเมินความต้องการไม่ครบถ้วนทำให้มีเครื่องมือด้านความปลอดภัยฯ ไม่เพียงพอ	2*3=6	สื่อสารความสำคัญ และรวบรวมความต้องการของผู้ใช้ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้สามารถจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ความปลอดภัยที่ครบถ้วน	-	-
การสำรวจความจำเป็นและความต้องการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยใช้แบบฟอร์มการสำรวจและให้ตอบกลับ อาจมีการตอบกลับล่าช้ากว่ากำหนด จึงทำให้พนักงานไม่ได้ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความจำเป็นและเพียงพอต่อการใช้งาน	1*2=2	-	-	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 3. แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

3.2 โครงการฝึกซ้อมแผนการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน

วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการตามแนวคิด ESG และเสริมสร้างระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานให้เพิ่มขึ้น รวมถึงรักษา สร้างแรงจูงใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 ยกระดับงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI 1. ระดับความผูกพันของพนักงานมากกว่าหรือเท่ากับ 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงานมากกว่าหรือเท่ากับ 4.25 คะแนน KRI ระดับความสำเร็จของแผนงานพัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 100														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ผบท. (กอป.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2566			2567											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินของหน่วยงานและปรับปรุงทบทวนแผนเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน															
2. กำหนดแผนการฝึกซ้อมและจัดอบรมและฝึกซ้อมตามแผนพร้อมทั้งประเมินผลการฝึกซ้อม															
3. ทบทวนแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินหลังการอบรม/ฝึกซ้อม หรือเกิดเหตุการณ์จริง															
4. จัดทำรายงานผลการฝึกซ้อมแผนการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	ระดับของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานฝึกซ้อมตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการฝึกซ้อมการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน (10 แห่ง)														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	อัตราการเจ็บ/ประสาบอันตรายของพนักงานเมื่อเกิดเหตุ/ภาวะฉุกเฉินเท่ากับ 0														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			0.5000						0.5000					
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์						บุคลากร					
	-			-						-					
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ		แผนจัดการความเสี่ยง				เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ							
ไม่สามารถหาผู้รับจ้างได้ หรือได้ ผู้รับจ้างไม่มีประสิทธิภาพทำให้ไม่มีการฝึกซ้อมพนักงานไม่มีความรู้ทักษะในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน	1*2=2	-		-				-							

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 3. แผนงานการพัฒนากระบวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

3.3 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำระบบการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน

วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการตามแนวคิด ESG และเสริมสร้างระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานให้เพิ่มขึ้น รวมถึงรักษา สร้างแรงจูงใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 ยกระดับงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI 1. ระดับความผูกพันของพนักงานมากกว่าหรือเท่ากับ 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงานมากกว่าหรือเท่ากับ 4.25 คะแนน KRI ระดับความสำเร็จของแผนงานพัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานร้อยละ 100														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ผบท. (กอป.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2566			2567											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. กำหนดขอบเขตการดำเนินงานที่ปรึกษา															
2. ขออนุมัติ ผวก. อนุมัติโครงการ ขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา และใช้งบประมาณ															
3. คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการพิจารณาและคัดเลือกที่ปรึกษา															
4. ทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาให้ดำเนินการตามแผน															
5. ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์เกี่ยวกับระบบจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน															
6. จัดทำแผนการดำเนินการโครงการ กรอบแนวคิด และวิธีการดำเนินงาน															
7. วางแผนการสื่อสาร และจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจ															
8. ดำเนินการตามแผนและตรวจสอบความถูกต้อง															
9. ติดตามประเมินผลทั้งด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน เพื่อรายงานผู้บริหารและแผนการดำเนินการในปีถัดไป															
10. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์															

ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ			
ผลผลิต (output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนกิจกรรม อย่างน้อย 5 กิจกรรม/ปี ร้อยละความสำเร็จของแผนงานโครงการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปีงบประมาณ 2567 มากกว่าร้อยละ 95 			
ผลลัพธ์(outcome) ของโครงการ	ดัชนี ESG ที่เกี่ยวกับด้านทรัพยากรบุคคลได้คะแนนมากกว่า 30 %			
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม	
	-	1.5000	1.5000	
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร	
	-	-	-	
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
ไม่สามารถหาผู้รับจ้างได้ หรือได้ผู้รับจ้างไม่มีประสิทธิภาพทำให้การจัดทำแผนการเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานตามแนวทาง EESG ไม่บรรลุวัตถุประสงค์	1*2=2	-	-	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 4. แผนงานทบทวนการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

<p>วัตถุประสงค์</p>	<p>1. เพื่อให้บุคลากรของ กปภ. ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร</p> <p>2. เพื่อให้การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กปภ. การหมุนเวียนพนักงาน (Job Rotation) และการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพมีความชัดเจน และเป็นระบบมากขึ้น รวมทั้งเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสามารถปฏิบัติงานและเติบโตในสายอาชีพของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>																																																																																																																																																						
<p>สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร</p>	<p>S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร</p>																																																																																																																																																						
<p>สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive</p>																																																																																																																																																						
<p>ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร</p>	<p>KPI 1. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถ โดยรวม มากกว่าหรือเท่ากับ 98</p> <p>2. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มากกว่าหรือเท่ากับ 98</p> <p>KRI ระดับความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)</p>																																																																																																																																																						
<p>หน่วยงานรับผิดชอบ</p>	<p>ฝกพ. (กผท.)</p>																																																																																																																																																						
<p>หน่วยงานสนับสนุน</p>	<p>ทุกหน่วยงาน</p>																																																																																																																																																						
<p>กิจกรรมของโครงการ</p>	<p style="text-align: center;">ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;"></th> <th colspan="3">2566</th> <th colspan="11">2567</th> </tr> <tr> <th></th> <th>ก.ค.</th> <th>ส.ค.</th> <th>ก.ย.</th> <th>ต.ค.</th> <th>พ.ย.</th> <th>ธ.ค.</th> <th>ม.ค.</th> <th>ก.พ.</th> <th>มี.ค.</th> <th>เม.ย.</th> <th>พ.ค.</th> <th>มิ.ย.</th> <th>ก.ค.</th> <th>ส.ค.</th> <th>ก.ย.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. จัดทำแผนการดำเนินโครงการ</td> <td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>2. ทบทวน ศึกษาและวิเคราะห์บริบทองค์กรของ กปภ. ที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการจัดทำระบบหมุนเวียน การปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของ กปภ.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>3. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการ หมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>4. ออกแบบระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของพนักงานตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5. ออกแบบและกำหนดขอบเขตหลักสูตร ฝึกอบรมที่เสริมสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency) ของพนักงานในแต่ละระดับชั้น</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>6. นำเสนอคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้าน ทรัพยากรบุคคล/คณะผู้บริหารระดับสูง และ ผู้ว่าการ</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td> </tr> <tr> <td>7. สื่อสารสร้างความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำไปใช้</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td> </tr> </tbody> </table>		2566			2567												ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	1. จัดทำแผนการดำเนินโครงการ																	2. ทบทวน ศึกษาและวิเคราะห์บริบทองค์กรของ กปภ. ที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการจัดทำระบบหมุนเวียน การปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของ กปภ.																	3. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการ หมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)																	4. ออกแบบระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของพนักงานตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ																	5. ออกแบบและกำหนดขอบเขตหลักสูตร ฝึกอบรมที่เสริมสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency) ของพนักงานในแต่ละระดับชั้น																	6. นำเสนอคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้าน ทรัพยากรบุคคล/คณะผู้บริหารระดับสูง และ ผู้ว่าการ																	7. สื่อสารสร้างความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำไปใช้																
	2566			2567																																																																																																																																																			
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.																																																																																																																																								
1. จัดทำแผนการดำเนินโครงการ																																																																																																																																																							
2. ทบทวน ศึกษาและวิเคราะห์บริบทองค์กรของ กปภ. ที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการจัดทำระบบหมุนเวียน การปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของ กปภ.																																																																																																																																																							
3. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการ หมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)																																																																																																																																																							
4. ออกแบบระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของพนักงานตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ																																																																																																																																																							
5. ออกแบบและกำหนดขอบเขตหลักสูตร ฝึกอบรมที่เสริมสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency) ของพนักงานในแต่ละระดับชั้น																																																																																																																																																							
6. นำเสนอคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้าน ทรัพยากรบุคคล/คณะผู้บริหารระดับสูง และ ผู้ว่าการ																																																																																																																																																							
7. สื่อสารสร้างความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำไปใช้																																																																																																																																																							

ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและระบบการหมุนเวียนพนักงาน (Job Rotation) แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน 2567			
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 95			
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความผูกพันขององค์กรมากกว่าหรือเท่ากับ 4.30 คะแนน ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพิ่มสูงขึ้น 			
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม	
	-	3.0000	3.0000	
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร	
	-	-	-	
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
ความร่วมมือของผู้บริหารและพนักงาน	1*1=1	สื่อสารสร้างความเข้าใจของผู้บริหารและพนักงาน	-	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 5. แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร

5.1 แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร

วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เทคโนโลยี และสภาพการณ์แข่งขันของ กปภ. (New-Skill/Up-skill/Re-skill) 2. เพื่อให้เกิดมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านการบริหารประจำ ซึ่งเป็น Core Competency ขององค์กร 3. เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะและความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างความสามารถของการแข่งขัน และรองรับการขยายโอกาสธุรกิจใหม่ 4. เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้นำระดับต่างๆ โดยเฉพาะระดับ กปภ.สาขา และระดับกอง 5. เพื่อให้ได้ผู้นำรุ่นใหม่ที่จะเป็นกำลังสำคัญของ กปภ. ในระยะยาว 														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	<p>KPI 1. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถ โดยรวม มากกว่าหรือเท่ากับ 98</p> <p>2. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มากกว่าหรือเท่ากับ 98</p> <p>KRI 1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ 100)</p> <p>2. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ 100)</p>														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพน. (กพท. กฝภ.1 กฝภ.2 และ กฝภ.3)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2566			2567											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายใน เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี															
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการพัฒนาตามแผน โดยมีรายละเอียดโครงการดังนี้															
2.1) โครงการพัฒนาสำหรับคณะกรรมการ กปภ. (กพท.)															
2.2) โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารตามแผนการสืบทอดตำแหน่งและพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Successor & Talent) (กพท.)															

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 5. แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)

5.2 แผนงานการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้เกิดการพัฒนาศูนย์ประเมินสายอาชีพ (Career Assessment Center) เพื่อทำหน้าที่ในการจัดเตรียมการสอบ ออกแบบ แบบทดสอบ สำหรับผู้ที่ได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งหรือผู้ที่ต้องการโอนย้าย 2. เพื่อลดความเสี่ยงของการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะผลักดันยุทธศาสตร์ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ 3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรที่มีผลงานและศักยภาพสูง ผ่านการวางแผนความก้าวหน้า การบริหารจัดการ และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ 4. เพื่อให้เกิดกลไกในการติดตามและประเมินการบริหารจัดการบุคลากรคุณภาพ และผู้สืบทอดตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม 														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	<p>KPI 1. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถโดยรวม มากกว่าหรือเท่ากับ 98</p> <p>2. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มากกว่าหรือเท่ากับ 98</p> <p>KRI ระดับความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)</p>														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพน. (กบอ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2566			2567											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. กำหนดกลุ่ม/ตำแหน่งเป้าหมาย และรูปแบบในการประเมินและวิธีการทดสอบ															
2. ทำการประเมินสายอาชีพ (เพื่อหา GAP) ประเมินศักยภาพด้วยเครื่องมือคัดกรองศักยภาพ (Potential Screening) เป็นรายบุคคล															
3. สรุปผลการประเมินศักยภาพและนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ															
4. จัดทำการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)															
5. ติดตามผลโครงการเพื่อปรับปรุง/ใช้ในปต่อไป															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งระดับ 11-12 ไม่น้อยกว่า 8 คน (สะสม) 														

ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ		<ul style="list-style-type: none"> ผลการประเมินบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ผ่านไม่น้อยกว่า 80% จากการวางแผนพัฒนารายบุคคล 		
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)		งบลงทุน	งบทำการ	รวม
		-	1.0000	1.0000
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ		เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
		-	-	-
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
หากเกิดภัยพิบัติหรือโรคระบาด อาจเกิดความล่าช้าในการจัดกิจกรรม	1*1 = 1	แก้ไขโดยการจัดกิจกรรม ออนไลน์	-	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 5. แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)

5.3 แผนงานพัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะที่รองรับการเปลี่ยนแปลงธุรกิจ เทคโนโลยี และสภาพการณ์แข่งขันของ กปภ. (New-Skill/Up-skill/Re-skill) 2. เพื่อให้เกิดมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านการบริหารประจำ ซึ่งเป็น Core Competency ขององค์กร 3. เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพและสมรรถนะในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI 1. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถ โดยรวม มากกว่าหรือเท่ากับ 98 2. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มากกว่าหรือเท่ากับ 98 KRI ระดับความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพน. (กบอ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2566			2567											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ทบทวนความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อจัดทำแผนและพัฒนามาตรฐานหลักสูตร โครงสร้างและรายละเอียดของหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะของ กปภ. นโยบายเร่งด่วน แผนงานต่างๆ และ 20 กระบวนการทำงานที่สำคัญ															
2. ดำเนินการศึกษาโครงสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับระดับกลุ่มพนักงาน/ความต้องการรายตำแหน่ง															
3. ดำเนินการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรเพื่อเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ															
4. ส่งหลักสูตรที่ผ่านความเห็นชอบให้หน่วยงานฝึกอบรมดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม															
5. รวบรวมผลการฝึกอบรมเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรในปีถัดไป															

ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนามาตรฐานหลักสูตร			
ผลผลิต (output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> • มีผลการประเมิน ROI อย่างน้อย 2 หลักสูตร • ร้อยละความสำเร็จของการมีแผนพัฒนา/หลักสูตรเพื่อยกระดับสมรรถนะของพนักงาน 			
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> • Competency Gap ลดลงอย่างต่อเนื่อง = 5% • ความสำเร็จของการขับเคลื่อนงานตามแผนยุทธศาสตร์ > 4.0 จาก 5 คะแนน 			
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม	
	-	-	-	
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร	
	-	-	-	
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการจัดหลักสูตรของผู้รับผิดชอบอาจมีไม่เพียงพอ	2*2 = 4	หาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้	-	-
งบประมาณ	2*2 = 4	ขอใช้งบประมาณในการฝึกอบรมพนักงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความรู้ในการจัดทำหลักสูตร	-	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 6. แผนงานการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน และการ
สื่อสารค่านิยมองค์กร

6.1 แผนงานการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.

วัตถุประสงค์	เพื่อสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ให้มีข้อมูลในการติดตามผลลัพธ์ของการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยทบทวนและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับนำไปประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI 1. ระดับความผูกพันของพนักงานมากกว่าหรือเท่ากับ 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงานมากกว่าหรือเท่ากับ 4.25 คะแนน KRI ระดับความสำเร็จของแผนงานพัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานร้อยละ 100														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ. (กพอ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2566			2567											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ทบทวนขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา															
2. ขออนุมัติ ผวก. อนุมัติโครงการ ขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา และใช้งบประมาณ															
3. คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการพิจารณาและคัดเลือกที่ปรึกษา															
4. ทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาให้ดำเนินการตามแผน															
5. จัดประชุมเชิงลึกกับเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร															
6. ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสำรวจหาปัจจัยและประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร															
7. กำหนดกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่สำรวจ															
8. กำหนดประเด็นการสำรวจ															
9. ออกแบบวิธีการสำรวจหาปัจจัยและประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร															
10. ประสานงานนัดหมายสำรวจและจัดเก็บข้อมูล															
11. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร และจัดสนทนากลุ่มกับตัวแทนของหน่วยงาน กปภ.															

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 6. แผนงานการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน และการ
สื่อสารค่านิยมองค์กร (ต่อ)

6.2 แผนงานการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน

วัตถุประสงค์	เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	<p>KPI 1. ระดับความผูกพันของพนักงานมากกว่าหรือเท่ากับ 4.30 คะแนน</p> <p>2. ระดับความพึงพอใจของพนักงานมากกว่าหรือเท่ากับ 4.25 คะแนน</p> <p>KRI ระดับความสำเร็จของแผนงานพัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานร้อยละ 100</p>														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ผบพ. (กทส.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2566			2567											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. กิจกรรมกีฬาสามสัมพันธ์ กปภ.															
- แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินกิจกรรมกีฬาสามสัมพันธ์ ประจำปี 2567															
- คณะกรรมการพิจารณาชนิดกีฬาและงบประมาณดำเนินการ															
- ดำเนินการจัดสรรงบประมาณให้แก่ กปภ.ข. และกีฬาชนิดต่างๆ															
- ดำเนินการจัดการแข่งขันช่วงวันสถาปนา															
2. กิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ															
- แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินกิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2567															
- คณะกรรมการพิจารณาชนิดกีฬาและงบประมาณ															
- กำหนดกรอบวงเงินและแนวทางในการฝึกซ้อมและร่วมการแข่งขันแต่ละชนิดกีฬา															
- ดำเนินการฝึกซ้อมและร่วมการแข่งขัน															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ระดับความผูกพันโดยรวมค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4.30 คะแนน														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	ระดับความพึงพอใจโดยรวมค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4.25 คะแนน														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			7.0000						7.0000					
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์						บุคลากร					
	-			-						-					

ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
หากเกิดภัยพิบัติหรือโรคระบาดอาจเกิดความล่าช้าในการจัดกิจกรรมสัมมนาเชิงลึกผู้บริหาร และจัดสนทนากลุ่มกับตัวแทนของหน่วยงาน กปภ.	1*1=1	แก้ไขโดยการจัดกิจกรรมออนไลน์	-	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 6. แผนงานการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน และการ
สื่อสารค่านิยมองค์กร (ต่อ)

6.3 แผนงานการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยมปี 2567

วัตถุประสงค์	1. เพื่อสื่อสารและถ่ายทอดทิศทางนโยบายการดำเนินงานขององค์กรตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์และขับเคลื่อนค่านิยมในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน 2. เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจและเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กรโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อขับเคลื่อนพฤติกรรมของบุคลากรที่สนับสนุนต่อการบรรลุวิสัยทัศน์																													
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร																													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S3 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน																													
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI ร้อยละของพนักงานที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม (ร้อยละ 85) KRI ระดับความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)																													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ. (กพอ.)																													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน																													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart																													
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="3" style="background-color: #e0f2f1;">2566</th> <th colspan="11" style="background-color: #e0f2f1;">2567</th> </tr> <tr> <th style="font-size: small;">ก.ค.</th> <th style="font-size: small;">ส.ค.</th> <th style="font-size: small;">ก.ย.</th> <th style="font-size: small;">ต.ค.</th> <th style="font-size: small;">พ.ย.</th> <th style="font-size: small;">ธ.ค.</th> <th style="font-size: small;">ม.ค.</th> <th style="font-size: small;">ก.พ.</th> <th style="font-size: small;">มี.ค.</th> <th style="font-size: small;">เม.ย.</th> <th style="font-size: small;">พ.ค.</th> <th style="font-size: small;">มิ.ย.</th> <th style="font-size: small;">ก.ค.</th> <th style="font-size: small;">ส.ค.</th> <th style="font-size: small;">ก.ย.</th> </tr> </table>	2566			2567											ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	2566			2567																										
ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.																
1. ทบทวนและศึกษาข้อมูลเพื่อเตรียมจัดทำร่างโครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม “มุ่ง-มั่น-เพื่อปวงชน-สู่ความยั่งยืน” ปี 2567	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td></td><td></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>																													
2. จัดเตรียมโครงการ กำหนดการ ระยะเวลาที่กำหนดและประมาณการค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ รวมถึงจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อนำเสนอตามสายงานหรือคณะทำงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>																													
3. เริ่มดำเนินโครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม “มุ่ง-มั่น-เพื่อปวงชน-สู่ความยั่งยืน” ไตรมาส 2 – 4 ตลอดปีงบประมาณ 2567 แบ่งออกตามหน่วยงานส่วนภูมิภาค (5 ภาค)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td></tr> </table>																													
4. ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม “มุ่ง-มั่น-เพื่อปวงชน-สู่ความยั่งยืน” ปี 2567 เพื่อทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการในปีต่อไป	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td></tr> </table>																													
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	ดำเนินงานตามแผนงานแล้วเสร็จ																													
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือ																													

		เท่ากับ 4.25 คะแนน		
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ		ร้อยละของพนักงานที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรตามความคาดหวัง (ร้อยละ 85)		
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)		งบลงทุน	งบทำการ	รวม
		-	1.0000	1.0000
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ		เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
		-	-	-
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
หากเกิดภัยพิบัติหรือโรคระบาด อาจเกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	2*2=4	เตรียมแผนการดำเนินการส่งเสริมค่านิยมองค์กรผ่านการประชุมออนไลน์	-	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 7. แผนงาน Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงาน
รองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล

วัตถุประสงค์	<p>1. เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด เผยแพร่ สื่อสาร พัฒนาการเรียนรู้และสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานให้สามารถปรับตัวเข้ากับโครงสร้างองค์กรและการเปลี่ยนแปลงสู่ Corporate Culture Digital Change</p> <p>2. เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักและนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการในหน่วยงานโดยใช้ดิจิทัลในการดำเนินงานมากขึ้น</p>														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S4 วางระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) และสนับสนุนแรงจูงใจที่เหมาะสม														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	<p>KPI ผลผลิตของบุคลากร (Human Productivity) 3.40 ล้านบาท/คน</p> <p>KRI ระดับความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)</p>														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ. (กพอ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2566			2567											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. วิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างองค์กรใหม่และระบบงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล และจัดทำแผนการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารและพนักงาน กปภ.															
2. สื่อสารและสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)															
3. ผู้บริหารทุกระดับในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) สื่อสารและถ่ายทอดการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัลผ่านช่องทางสื่อสารของ กปภ. 3.1 ผู้ว่าการสื่อสารผ่านการตรวจเยี่ยม กปภ.ช. และ กปภ.สาขาต่างๆ รวมทั้งสื่อสารผ่านข้อสั่งการของผู้ว่าการ วารสารน้ำ ข่าวนิตยสารกำกับดูแล (Line OA สำหรับพนักงาน) รายการมุ่งมั่นตั้งใจสู่ความยั่งยืนของ กปภ. Facebook กปภ. ในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น 3.2 รองผู้ว่าการและผู้ช่วยผู้ว่าการทุกสายงานสื่อสารผ่านการตรวจเยี่ยม กปภ.ช. และ กปภ.สาขาต่างๆ รวมทั้งการประชุมสายงานและการประชุมไตรมาส เป็นต้น 3.3 ผอ.ฝ่าย/สำนัก ผอ.กอง และ ผจก.กปภ. สาขา สื่อสารผ่านการประชุมสายงานการประชุมไตรมาส การประชุมสนทนายามเช้า (Morning Talk) เป็นต้น															

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 8. แผนงานปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินสมรรถนะ ประจำปี 2567

วัตถุประสงค์	<p>1. เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเชื่อมโยงระหว่างระบบแรงจูงใจให้สอดคล้องกับการประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการเชื่อมโยง Competency ให้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง</p> <p>2. เพื่อให้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนยุทธศาสตร์องค์กร และ feedback จากพนักงาน</p>														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S4 วางระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) และสนับสนุนแรงจูงใจที่เหมาะสม														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	<p>KPI 1. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถโดยรวม มากกว่าหรือเท่ากับ 98</p> <p>2. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มากกว่าหรือเท่ากับ 98</p> <p>KRI ระดับความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)</p>														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ. (กปภ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2566			2567											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. นำแผนยุทธศาสตร์องค์กรและผลสำรวจมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ															
2. จัดสัมมนาร่วมกับผู้บริหาร/พนักงานเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะ															
3. สรุปผลการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ และนำเสนอ ผวก. ให้ความเห็นชอบ															
4. สื่อสารการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุง PMS (ร้อยละ 100)														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบ PMS ในการสำรวจประจำปี ≥ 3.85 ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น $> 5\%$ 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			3.0000						3.0000					
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์						บุคลากร					
	-			-						-					

ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
การนำไปใช้ไม่ตรงกับระบบที่ออกแบบไว้	1*2=2	- เพิ่มการฝึกอบรมให้กับผู้บริหาร (ผู้ประเมิน) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ - ทำเครื่องมือ/กลไกให้ ง่ายต่อการนำไปใช้	-	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 9. แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล

9.1 แผนงานพัฒนาข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลผ่าน HR Dashboard

วัตถุประสงค์	เพื่อให้เกิดการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล มาวิเคราะห์และคาดการณ์ (HR analysis & analytics) เพื่อการตัดสินใจในงานด้านต่างๆ ให้ครอบคลุมมากขึ้น														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S6 สร้างคุณค่าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 ยกระดับงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI มูลค่าเพิ่มที่เกิดจากการจัดการความรู้และนวัตกรรม 10 ล้านบาท KRI ระดับความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ผบท.(กทบ.)/ผกพ.(กปบ.)/ผชด. (กบข.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2566			2567											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. สำรวจและสรุปความต้องการ (User Requirement) ในการปรับปรุง HR Reports ของระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล															
2. ออกแบบ HR Reports ของระบบสารสนเทศให้เป็นไปตามความต้องการในรูปแบบ HR Dashboard															
3. พัฒนาระบบ HR Dashboard และทดสอบหน้าจอ HR Dashboard ตามความต้องการ															
4. จัดทำแผนสื่อสาร และพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พร้อมนำเสนอผู้บริหาร															
5. ดำเนินการจัดทำ HR Dashboard															
6. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของระบบใหม่ หรือแก้ไขอุปสรรคของระบบ (หากมี)															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	ร้อยละความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของ HR on Mobile ตามแผนงาน (ร้อยละ 100) จำนวนกระบวนการที่มีการนำข้อมูล HR มาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารหรือพนักงาน (HR Analytic) เพิ่มขึ้น 3 กระบวนการ (สะสม) 														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> เกิดระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพนำมาสู่การวิเคราะห์และคาดการณ์ เพื่อตัดสินใจในงานด้านต่างๆ ให้ครอบคลุมมากขึ้น ร้อยละความพึงพอใจของการบริการของ HR (ร้อยละ 85) 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์						บุคลากร					
	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
ความต้องการไม่ครบทำให้ต้องปรับปรุง อยู่ตลอด	2*3=6	ปรับปรุง HR Reports ในระบบ HRIS รวมถึงรวบรวมความต้องการของผู้ใช้ทั้งในส่วนกลาง/เขต เพื่อให้สามารถจัดทำHR Dashboard ที่เหมาะสม	-	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : 9. แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

9.2 แผนงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

<p>วัตถุประสงค์</p>	<p>ในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซับซ้อน และความหลากหลาย ดังนั้นการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร หรือพิมพ์เขียว จึงมีความจำเป็นต่อการยกระดับการดำเนินงานด้านเทคโนโลยี Digital Water โดยสถาปัตยกรรมองค์กรเป็นการวิเคราะห์ผ่านความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบัน ร่วมกับการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ความท้าทาย และโอกาสในการพัฒนา เพื่อออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กรในอนาคต และพัฒนา Software Hardware ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานทั้งกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุน ให้มีความสอดคล้องตามกรอบสถาปัตยกรรมองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ กปภ. สามารถนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</p>																																											
<p>สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร</p>	<p>S6 สร้างคุณค่าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม</p>																																											
<p>สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>S4 วางระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) และสนับสนุนแรงจูงใจที่เหมาะสม</p>																																											
<p>ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร</p>	<p><u>KPI</u> 1. จำนวนกระบวนการที่ปรับปรุงให้เป็น Digital Process 8 กระบวนการ 2. จำนวนโครงการที่ได้รับการพัฒนา Software & Hardware เพื่อรองรับ Digital Transformation 2 โครงการ</p> <p><u>KRI</u> 1. ความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้เป็น Digital Process ตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ 80 2. ระดับความสำเร็จในการพัฒนา Software & Hardware เพื่อรองรับ Digital Transformation ร้อยละ 100</p>																																											
<p>หน่วยงานรับผิดชอบ</p>	<p>ฝกพ. (กปบ.)/ สดพ. (กพส.)/ คณะทำงาน EA Working Group</p>																																											
<p>หน่วยงานสนับสนุน</p>	<p>คณะทำงาน EA Working Group</p>																																											
<p>กิจกรรมของโครงการ</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th colspan="14">ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart</th> </tr> <tr> <th colspan="3">2566</th> <th colspan="11">2567</th> </tr> <tr> <th>ก.ค.</th> <th>ส.ค.</th> <th>ก.ย.</th> <th>ต.ค.</th> <th>พ.ย.</th> <th>ธ.ค.</th> <th>ม.ค.</th> <th>ก.พ.</th> <th>มี.ค.</th> <th>เม.ย.</th> <th>พ.ค.</th> <th>มิ.ย.</th> <th>ก.ค.</th> <th>ส.ค.</th> <th>ก.ย.</th> </tr> </table>	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														2566			2567											ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart																																												
2566			2567																																									
ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.																														
<p>1. จัดเตรียมเอกสารและประสานงาน เพื่อนำเสนอโครงการต่อคณะกรรมการ ITSC</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																																											
<p>2. เสนอคณะกรรมการ ITSC พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																																											
<p>3. จัดเตรียมเอกสารและประสานงานกับ กจท. เพื่อดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																																											
<p>4. ดำเนินการจัดหาผู้รับจ้างโครงการฯ</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																																											
<p>5. ลงนามในสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																																											
<p>6. สืบค้นเพื่อจัดทำระบบงานเพิ่มเติม และเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																																											
<p>7. จัดทำต้นแบบระบบงาน (Prototype)</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																																											
<p>8. ทดสอบระบบงานฯ</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td><td></td> </tr> </table>																																											
<p>9. ติดตั้งและส่งมอบระบบ</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td><td></td> </tr> </table>																																											
<p>10. ผู้ดูแลระบบทดสอบระบบฯ</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #d9ead3;"></td> </tr> </table>																																											

ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	ความสำเร็จของการดำเนินโครงการฯ (ร้อยละ 100)			
ผลผลิต (output) ของโครงการ	สามารถนำระบบไปใช้ได้จริงภายในปีงบประมาณ 2568			
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	1) ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบ PMS ในการสำรวจประจำปี ≥ 3.85 2) ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น $>5\%$			
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม	
	10.0000	-	10.0000	
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร	
	-	-	-	
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
ปรึกษามีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ	2*2=4	กำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษาใน TOR ให้ชัดเจน	-	-



กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
การประปาส่วนภูมิภาค
โทร 0-2551-8925