

การประปาส่วนภูมิภาค
แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ
2568



สารบัญ

	หน้า
โครงสร้างการบริหารงานของ กปภ.	1
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ.	3
ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ (SA & SC)	5
แผนวิสาหกิจของ กปภ. ปีงบประมาณ 2568-2572	6
แผนที่ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)	8
แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)	9
ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)	10
ความเชื่อมโยงระหว่างแผน Human Capital กับแผนต่างๆ ในระดับองค์กร	11
Milestone การเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปี	12
แผนงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2567	17
ภาคผนวก	
แผนงานที่ 1 แผนงานการสร้างประสบการณ์ที่ดี (Touch Points) ในระบบสรรหาเชิงรุก และระบบ Onboarding	19
แผนงานที่ 2 แผนงานการนำร่องการนำรูปแบบการจ้างใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์กร	21
แผนงานที่ 3 แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล	22
แผนงานที่ 4 แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร	31
แผนงานที่ 5 แผนงานการวางระบบและแผนพัฒนาผู้นำและบุคลากร	34
แผนงานที่ 6 แผนงานการเสริมสร้างความผูกพันและประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน	44
แผนงานที่ 7 แผนงานการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2568	47
แผนงานที่ 8 แผนงาน Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล	49
แผนงานที่ 9 แผนงานการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ประจำปี 2568 เพื่อให้สะท้อนยุทธศาสตร์องค์กร และ feedback จากพนักงาน	51
แผนงานที่ 10 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำผลสำรวจความต้องการและ ความคาดหวังในค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้าง กปภ.	52

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ.

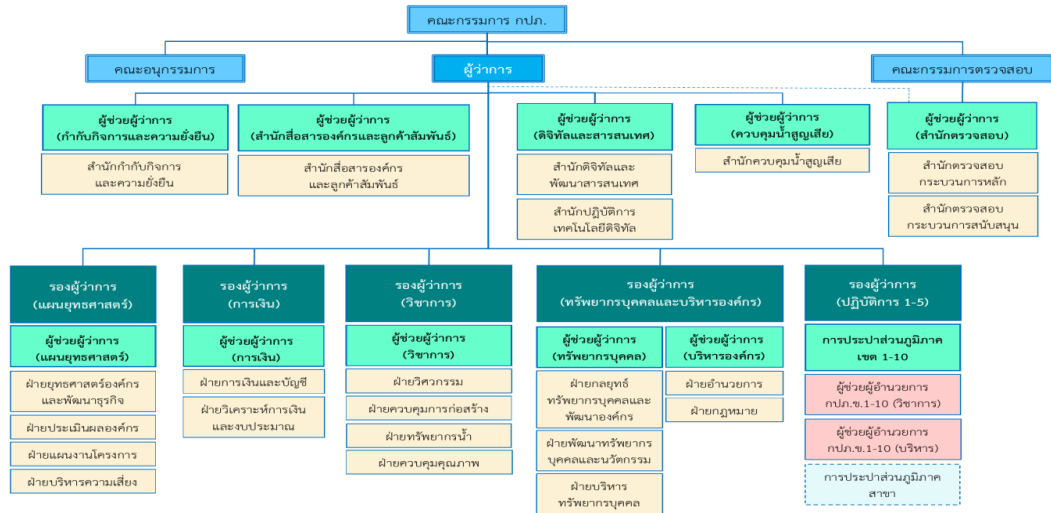
ประจำปีงบประมาณ 2568

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2568 จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ฉบับปัจจุบัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2568 ให้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานหลักของ กปภ. ให้ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการจัดทำได้บูรณาการแผนวิสาหกิจของ กปภ. ปีงบประมาณ 2568-2572 และแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ตลอดจนแผนงานสำคัญต่างๆ เช่น แผนการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมของ กปภ. และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กปภ. เข้าด้วยกันเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ กำหนดให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลเป็นรายไตรมาส โดยจะนำเสนอต่อคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล คณะอนุกรรมการบริหารของ กปภ. (Executive Committee) และคณะกรรมการ กปภ. เพื่อมอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พร้อมติดตามผลสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อสังเกตเพื่อปรับปรุงและเพิ่มมาตรฐานและสร้างความเพียงพอของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ต่อไป

1. โครงสร้างการบริหารงานของ กปภ.

กปภ. แบ่งส่วนงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานของ กปภ. ซึ่งประกอบด้วยสายงานระดับรองผู้ว่าการ จำนวน 9 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 สายงานรองผู้ว่าราชการ (ปฏิบัติการ 1-5) หรือ 5 ภาค กปภ.เขต 10 เขต และ กปภ.สาขาทั้งหมด 234 แห่ง

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

หมายเหตุ:

- กปภ.เขต 1 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว และปราจีนบุรี
- 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 และ นราธิวาส
6. กปภ.เขต 6 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 5 จังหวัด คือ ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ชัยภูมิ และร้อยเอ็ด
7. กปภ.เขต 7 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ อุตรดิตถ์ เลย หนองคาย สกลนคร นครพนม หนองบัวลำภู และบึงกาฬ
8. กปภ.เขต 8 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์ โยธาธร 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 - สู่วิทยายุ่งยืน”

วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. “STRIVER” (ผู้มีความมุ่งมั่น)		
S	Synergy (ทำงานเป็นทีม)	<ul style="list-style-type: none">ร่วมพลังเพื่อผลสำเร็จขององค์กรสู่ความยั่งยืน
T	Transparency (โปร่งใส)	<ul style="list-style-type: none">ปฏิบัติงานตามกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใสและมุ่งปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
R	Responsibility & Risk (มีความรับผิดชอบต่อและบริหารความเสี่ยง)	<ul style="list-style-type: none">รับผิดชอบต่องานในหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน
I	Innovation and Digitalization (ต่อยอดนวัตกรรมสู่ดิจิทัล)	<ul style="list-style-type: none">พัฒนาความรู้สู่ความคิดสร้างสรรค์ ต่อยอดนวัตกรรมควบคุมคุณภาพและปรับกระบวนการทำงานสู่ดิจิทัล
V	Visionary (มองการณ์ไกล)	<ul style="list-style-type: none">มองการณ์ไกล สร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างจิตสำนึกในการกำกับดูแลกิจการที่ตื่นรู้ความยั่งยืน
E	Empathy (ใส่ใจต่อลูกค้า)	<ul style="list-style-type: none">ใส่ใจต่อลูกค้าและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน
R	Relation (สร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)	<ul style="list-style-type: none">สร้างความสัมพันธ์อันดีให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประทับใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3. ความสามารถพิเศษปัจจุบันและอนาคตของ กปภ.

ความสามารถพิเศษในปัจจุบัน

- มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจประปา และมีฐานลูกค้า และโครงข่ายท่อประปาครอบคลุมทุกจังหวัดในเขตภูมิภาค

ความสามารถพิเศษที่จำเป็นในอนาคต

- มีความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจประปาอย่างครบวงจร

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 “มุ่ง-มัน-เพื่อปวงชน สู้ความยั่งยืน” ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและแข็งแกร่งผ่านการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

แผนวิสาหกิจของ กปภ. ปีงบประมาณ 2568-2572 ได้มีกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ประเด็น โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานทั้งสิ้น 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ตารางที่ 1 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

SO	SO1 สร้างความเข้มแข็ง และรักษามาตรฐานของระบบประปา	SO2 สร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับองค์กร	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร	SO4 ยกระดับความผูกพันและสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้า
KEY GOALS	พัฒนามาตรฐานของระบบประปา	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสร้างรายได้จากธุรกิจ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน	ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	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 ลงทุนในโครงสร้างศักยภาพ</p> <p>3.2 ลงทุนในโครงการเชิงสังคม</p>	<p>S4 ยกระดับการบริหารจัดการองค์กร</p> <p>4.1 ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน</p> <p>4.2 พัฒนาธุรกิจเกี่ยวเนื่องและแผนการตลาด</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 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในธุรกิจ น้ำประปา (S3)</p> <p>S2 มีแผนการดำเนินการในทุกด้าน</p> <p>S3 องค์กรมีความมั่นคง และพนักงานรู้สึกมั่นคง</p> <p>S4 พนักงานมีความผูกพัน และพึงพอใจต่อองค์กร (S6)</p> <p>S5 การสรรหา เน้นการสอบโดยสถาบันการศึกษา ทำให้ได้ผู้มีความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาใน องค์กร</p> <p>S6 มีการนำระบบ ISO มาพัฒนากระบวนการให้ ชัดเจนมากขึ้น</p> <p>S7 เป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือ (S4)</p>	<p>W1 โครงสร้างองค์กรยังไม่สามารถขับเคลื่อนธุรกิจได้ (W7)</p> <p>W2 มีเงินทุนจำกัด ต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง(W1)</p> <p>W3 การใช้ทรัพยากรยังไม่มีประสิทธิภาพ (W2)</p> <p>W4 วัฒนธรรมและทัศนคติของบุคลากรยังไม่รองรับการ เปลี่ยนแปลง</p> <p>W5 ข้อมูลในระบบยังไม่ Real-time /W6 ยังขาดการวัดเรื่อง ค่านิยม</p> <p>W7 ยังไม่สามารถทดแทนตำแหน่งที่สำคัญในทันทีได้ทุก ตำแหน่ง</p> <p>W8 มีสวัสดิการมีครบถ้วน แต่ยังไม่สามารถแข่งขันกับคู่ เทียบได้</p> <p>W9 การใช้ดุลยพินิจ /W10 อัตราค่าจ้างยังไม่ค่อย customized</p> <p>W11 ขาดแนวทางการทำงานข้ามสาย/W12 การสื่อสารยังไม่ ชัดเจน</p> <p>W13 มีการจัดการความรู้ และนวัตกรรมแต่ยังไม่เป็นรูปธรรม มากนัก</p> <p>W14 ตำแหน่งงานยังไม่สะท้อนทิศทางในอนาคต</p> <p>W15 ยังไม่มีระบบที่จะพัฒนาให้ผู้ใช้ทำงานใหม่ด้านประปา</p>
<p>O1 เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (O3)</p> <p>O2 ระบบ SE-AM ทำให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงาน ด้าน HCM</p> <p>O3 นโยบายภาครัฐสนับสนุนการยกระดับทักษะของ บุคลากร</p> <p>O4 นโยบายภาครัฐสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาใช้</p> <p>O5 เทคโนโลยีในการเรียนรู้สมัยใหม่ เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนา</p> <p>O6 New Normal และ Next Normal</p> <p>O7 แนวโน้มการขับเคลื่อนความยั่งยืนทั่วโลก (O5)</p>	<p>ยุทธศาสตร์เชิงรุก</p> <p>1. พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไก สำคัญในการขับเคลื่อนสู่ มาตรฐานสากล</p> <p style="text-align: center;">SO Strategy</p>	<p>ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข</p> <p>4. สร้างระบบและกลไกสำหรับ เปลี่ยนแปลง และเสริมสร้าง ความผูกพัน</p> <p style="text-align: center;">WO Strategy</p>
<p>T1 กฎหมาย กฎระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน (T1)</p> <p>T2 ภาครัฐให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ HPO และ Digital Org.</p> <p>T3 Generation ต่าง ทำให้ดึงดูดและรักษาบุคลากรทำ ได้ยากขึ้น</p> <p>T4 การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทำให้ระบบงานปรับตัว ตามยากมากขึ้น</p> <p>T5 กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ มีจำนวนมาก</p> <p>T6 การเกิดสถานการณ์วิกฤติ ส่งผลต่อการบริหารทุน มนุษย์</p> <p>T7 ภัยคุกคามทางเทคโนโลยีมีแนวโน้มสูงขึ้น</p> <p>T8 พฤติกรรมและการดำเนินชีวิตแบบ New-Next Normal</p>	<p>ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน</p> <p>2. ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลก ยุค Disruptive</p> <p style="text-align: center;">ST Strategy</p>	<p>ยุทธศาสตร์เชิงรับ</p> <p>3. ปรับเปลี่ยนกระบวนการที่คืนและส่งเสริม บรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์ อย่างยั่งยืน</p> <p style="text-align: center;">WT Strategy</p>

จากการวิเคราะห์ TOWS และความเชื่อมโยงกับแผนด้าน Enablers เช่น แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและการตลาด แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล ฯลฯ จึงสรุปแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ได้ดังนี้

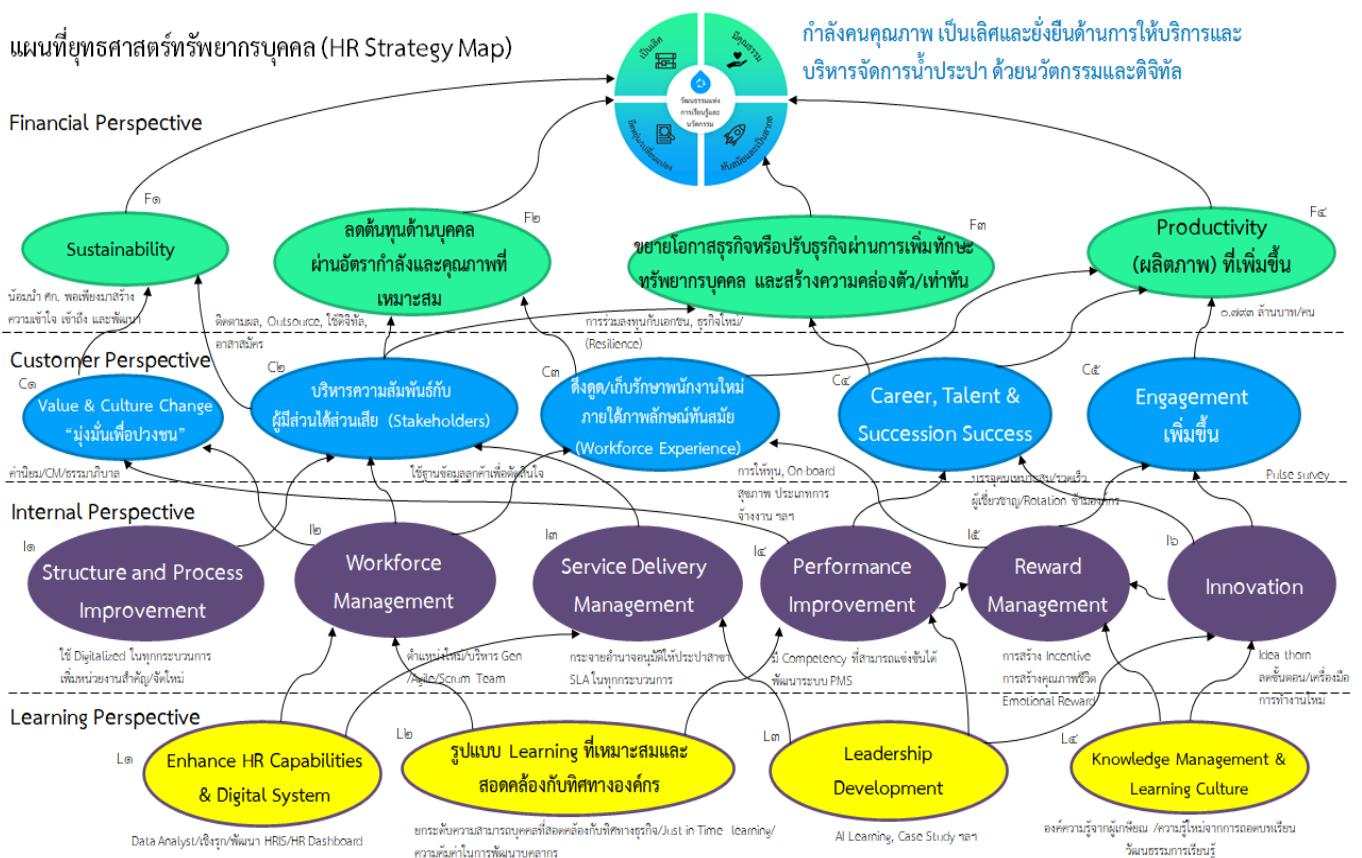
ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ. 2568-2572) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน

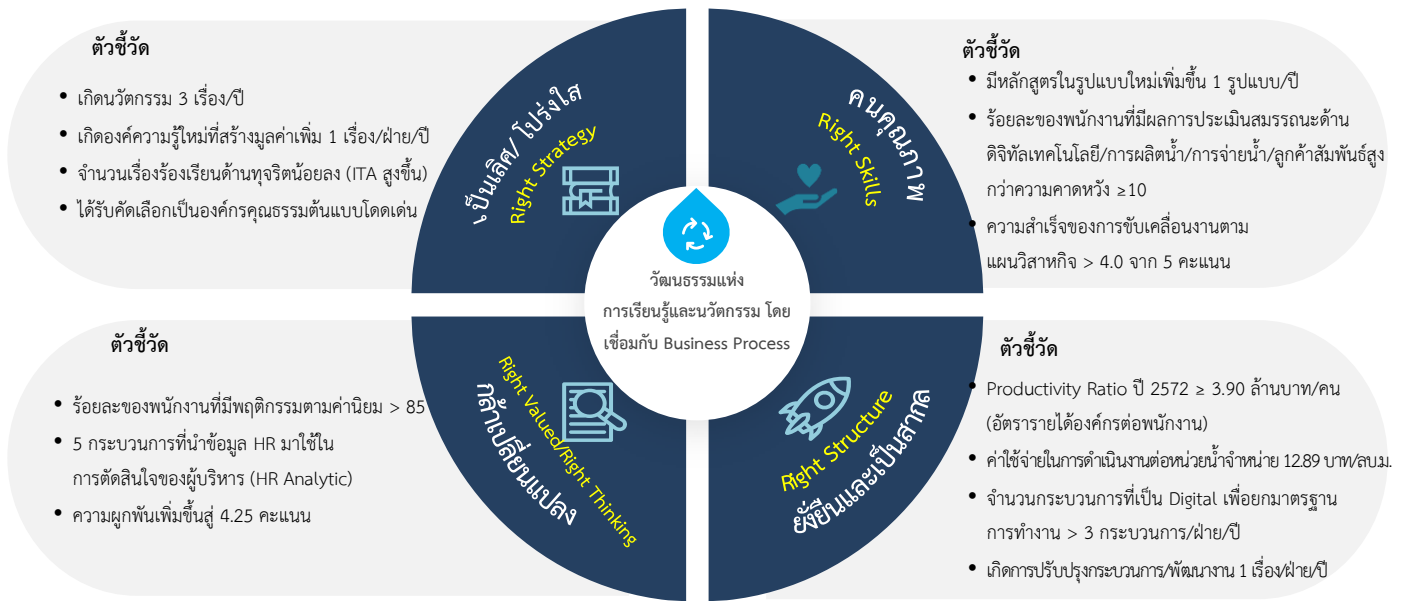
6. แผนที่ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)

จากความสำคัญดังกล่าวจึงได้ศึกษาและจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

รูปที่ 1: HR Strategy Map



รูปที่ 2 : เป้าหมายของทุนมนุษย์ในปี 2572



7. แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)

วิสัยทัศน์

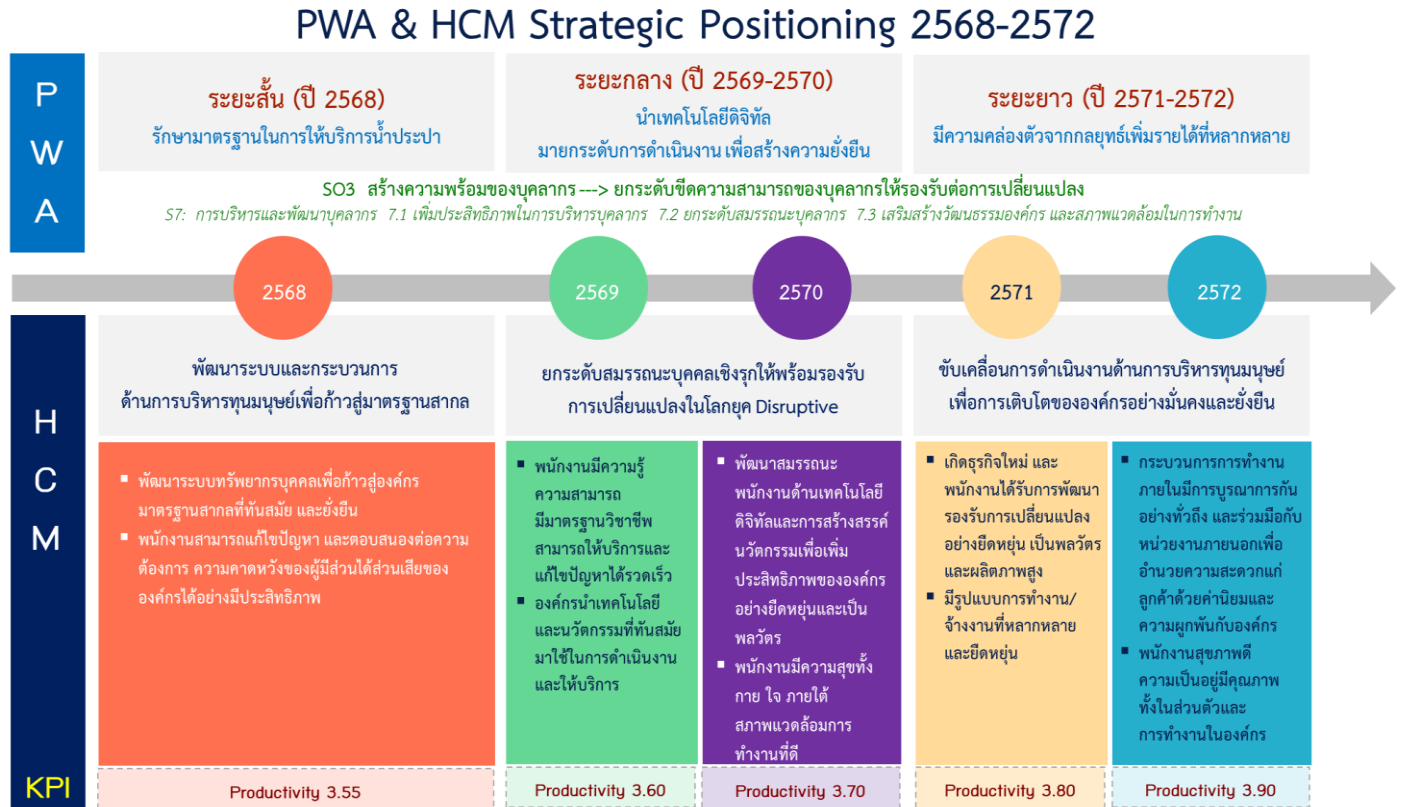
กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและยั่งยืน
ด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปาด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล

พันธกิจ

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

ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

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



วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์องค์กร

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

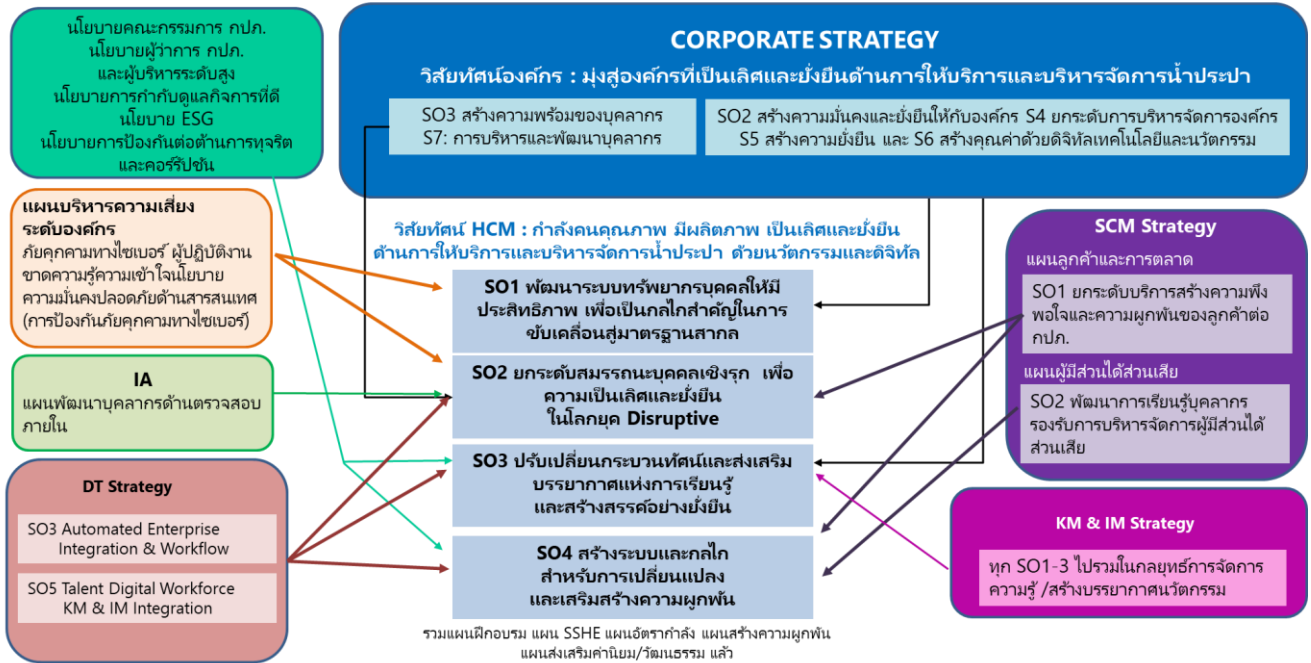
ประเด็นแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ. 2568-2572)

รูปที่ 4: ความเชื่อมโยงระหว่างแผน Human Capital กับแผนต่างๆ ในระดับองค์กร



รูปที่ 5: ความเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์องค์กร (SO) กับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการบริหารทุนมนุษย์ (HCMSO)

INTEGRATED STRATEGY



โดยสามารถสรุปเป้าหมายและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละปีได้ดังรูปต่อไปนี้

รูปที่ 6: Milestone แสดงการเปลี่ยนแปลงในระบบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปี



ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ.2568-2572) จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 16 กลยุทธ์ ดังนี้

- **ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล**
 - 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 การสร้างความยั่งยืนผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปลอดภัยเป็นธรรมและรองรับทุกสถานการณ์ (F1)
- **ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive**
 - กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาคือความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ (F3)
 - กลยุทธ์ที่ 2.2 ขยายโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ และบริหารบุคลากรคุณภาพและผู้สืบทอดตำแหน่ง (C4)
 - กลยุทธ์ที่ 2.3 ยกระดับศักยภาพผู้นำเพื่อสร้าง ความยั่งยืนในการบริหารจัดการน้ำประปา (L3)
 - กลยุทธ์ที่ 2.4 ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร (I4)
- **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 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน**
 - กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการเพื่อประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (I1)
 - กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน (C5)
 - กลยุทธ์ที่ 4.3 สร้างขวัญกำลังใจผ่านการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันได้ (I5)
 - กลยุทธ์ที่ 4.4 ยกระดับให้พนักงานบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (C2-I3)

โดยการดำเนินการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ 2568 มีแผนงานที่สำคัญซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์/แผนงาน
SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล	<p><u>กลยุทธ์ที่ 1.1</u> ดึงดูดและเก็บรักษาพนักงานใหม่ภายใต้ภาพลักษณ์ทันสมัย (Workforce Experience)</p> <ul style="list-style-type: none">■ แผนงานการสร้างประสบการณ์ที่ดี (Touch Points) ในระบบสรรหาเชิงรุก
		<p><u>กลยุทธ์ที่ 1.2</u> ลดต้นทุนด้านบุคคลผ่านอัตรากำลังและคุณภาพที่เหมาะสมและผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none">■ แผนงานการนำร่องการนำรูปแบบการจ้างใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์กร
		<p><u>กลยุทธ์ที่ 1.4</u> การสร้างความยั่งยืนผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปลอดภัยเป็นธรรมและรองรับทุกสถานการณ์</p> <ul style="list-style-type: none">■ การส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล■ การฝึกซ้อมแผนการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน■ จ้างที่ปรึกษาจัดทำระบบจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน■ การตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์/แผนงาน
	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคล เชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและ ยั่งยืนในโลกยุค Disruptive	<p><u>กลยุทธ์ที่ 2.1</u> พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะ ทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน และขยายโอกาสธุรกิจ</p> <ul style="list-style-type: none">■ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap)■ การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียในรูปแบบเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) เพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงาน■ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคลในกลุ่มระบบงานหลัก ดิจิทัล และผู้บริหาร <p><u>กลยุทธ์ที่ 2.2</u> ขยายโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ และบริหารบุคลากรคุณภาพและผู้สืบทอดตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none">■ แผนงานพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)■ การจัดทำแนวทางการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง <p><u>กลยุทธ์ที่ 2.3</u> ยกระดับศักยภาพผู้นำเพื่อสร้าง ความยั่งยืนในการบริหารจัดการน้ำประปา</p> <ul style="list-style-type: none">■ แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร <p><u>กลยุทธ์ที่ 2.4</u> ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร</p> <ul style="list-style-type: none">■ การปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ประจำปี 2568 เพื่อให้สะท้อนยุทธศาสตร์องค์กร และ feedback จากพนักงาน

ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์/แผนงาน
	<p>S3 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลุกฝังค่านิยมและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานผ่านการจัดการเปลี่ยนแปลงรองรับ New Normal และโลกยุคใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ โครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2568
	<p>S4 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการเพื่อประสิทธิผลอย่างยั่งยืน</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ แผนงาน Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล <p>กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ แผนงานการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน ■ โครงการจ้างที่ปรึกษาการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. <p>กลยุทธ์ที่ 4.3 สร้างขวัญกำลังใจผ่านการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำผลสำรวจความต้องการและ ความคาดหวังในค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้าง กปภ. (ตามกลุ่มและส่วนบุคลากร)
<p>SO2 สร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับองค์กร</p> <p>S5 สร้างความยั่งยืน</p>	<p>S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 1.4 การสร้างความยั่งยืน ผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปลอดภัยเป็นธรรมและรองรับทุกสถานการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ การจัดทำแผนสิทธิมนุษยชนระยะยาวของ กปภ.

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2568

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
1	แผนงานการสร้างประสบการณ์ที่ดี (Touch Points) ในระบบสรรหาเชิงรุก และระบบ Onboarding	3.0000	ฝบท. (กทบ.)
2	แผนงานการนำร่องการนำรูปแบบการจ้างใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์กร	1.0000	ฝกพ. (กพท.)
3	แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล	10.8950	
	3.1 โครงการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์ คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล	6.3950	ฝบท. (กอป.)
	3.2 โครงการฝึกซ้อมแผนการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน	1.0000	ฝบท. (กอป.)
	3.3 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำระบบจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน	2.0000	ฝบท. (กอป.)
	3.4 โครงการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.5000	ฝบท. (กอป.)
	3.5 โครงการจัดทำแผนสิทธิมนุษยชนระยะยาวของ กปภ.	1.0000	ฝบท. (กทส.)
4	แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร	70.0000	ฝพน. (กพท. และ กฝภ.1-3)
5	แผนงานการวางระบบและแผนพัฒนาผู้นำและบุคลากร	22.0000	
	5.1 โครงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	3.0000	ฝกพ. (กทบ.)
	5.2 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนา บุคคลในกลุ่มระบบงานหลัก ดิจิทัล และผู้บริหาร	5.0000	ฝพน. (กบอ.)
	5.3 การวางแผนการพัฒนาศักยภาพระยะยาว (Development Roadmap)	10.0000	ฝพน. (กบอ.)
	5.4 การจัดทำแนวทางการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการ บุคลากรที่มีศักยภาพสูง	2.0000	ฝกพ. (กพท.)
	5.5 การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียในรูปแบบเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) เพื่อการพัฒนา ความรู้และทักษะของพนักงาน	2.0000 (งบลงทุน)	ฝพน. (กพท.)
6	แผนงานการเสริมสร้างความผูกพันและประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน	10.0000	
	6.1 โครงการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน	8.0000	ฝบท. (กทส.)
	6.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันฯ	2.0000	ฝกพ. (กพอ.)
7	แผนงานการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2568	1.0000	ฝกพ. (กพอ.)
8	แผนงาน Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและ ระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล	1.0000	ฝกพ. (กพอ.)
9	แผนงานการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ประจำปี 2568 เพื่อให้สะท้อนยุทธศาสตร์องค์กร และ feedback จากพนักงาน	3.0000	ฝกพ. (กทบ.)
10	โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำผลสำรวจความต้องการและ ความคาดหวังใน คำตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้าง กปภ.	5.0000	ฝบท. (กบค.)
	รวมทั้งสิ้น	126.8950	

รายละเอียด
แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ.
ประจำปีงบประมาณ 2568

1. แผนงานการสร้างประสบการณ์ที่ดี (Touch Points) ในระบบสรรหาเชิงรุก และระบบ Onboarding

วัตถุประสงค์	เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสบการณ์ที่ดีในทุกกระบวนการสรรหา อันทำให้ได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพ มีความผูกพัน เพื่อสร้างแนวทางที่จะทำให้ กปภ. เป็นนายจ้างที่ดี														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3: สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7: บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1: พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI 1. ระดับความผูกพันของพนักงาน ≥ 4.35 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ≥ 4.30 KRI 1.ระดับความสำเร็จของแผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 100														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝบท. (กทบ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	สปท.														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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. วางแผนงานในการดำเนินการและรวบรวมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบสรรหา															
2. เสนอแนวทางการปรับปรุงระบบสรรหาเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน ปัจจุบันและผู้สมัครใหม่															
3. ปรับปรุงตามแผนงาน เพื่อสร้างการเป็นนายจ้างที่ดี															
3.1 โครงการดูแลพนักงานใหม่ (PWA Onboarding)															
3.2 โครงการ Onboarding ผู้บริหาร (หัวหน้างานใหม่)															
3.3 โครงการเปิดบ้าน กปภ. (PWA Open House) 2 เขต															
3.4 โครงการระบบพี่เลี้ยง กปภ. (PWA Mentoring System)															
3.5 โครงการออกบูธในงาน Job Fair มหาวิทยาลัยที่มีการเรียนการสอนในหลักสูตร และพื้นที่ที่ตรงกับตำแหน่งที่ กปภ. ต้องการ															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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.
4. สรุปความต้องการในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลอื่นๆ เพื่อก้าวไปเป็น Employer of Choices															
5. จัดทำแผนการก้าวสู่การเป็นนายจ้างที่ดี															
6. ติดตามประเมินผลทุกโครงการ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรสามารถสรรหาได้ตามที่ต้องการในเวลาที่กำหนดไว้ 														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 100 ของบุคลากรสามารถสรรหาได้ตามที่ต้องการในเวลาที่กำหนดไว้ ผลการสำรวจระดับความเป็น Employer of Choice >4.0 														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> อัตราลาออก < ร้อยละ 1.50 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			3.0000						3.0000					

2. แผนงานการนำร่องการนำรูปแบบการจ้างใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์กร

วัตถุประสงค์	1) เพื่อนำรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ มาใช้ เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายและเพิ่มความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน 2) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3: สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 : การบริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1: พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI 1) ผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) 3.55 ล้านบาท/คน 2) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่อหน่วยน้ำจำหน่าย 11.60 บาท/ลบ.ม. KRI ระดับความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ. (กผท.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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. จัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการนำรูปแบบการจ้างงานแบบใหม่มาปรับใช้ในองค์กร															
2. นำเสนอ ผวก. ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ															
3. สื่อสารให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการนำรูปแบบการจ้างใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์กร															
4. รวบรวมและจัดทำข้อมูล วิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงานเพื่อนำร่องทดลองนำรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ มาใช้กับหน่วยงานเป้าหมาย															
5. นำร่องทดลองนำรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ มาใช้กับหน่วยงานเป้าหมาย															
6. ติดตามประเมินผลความสำเร็จของการนำร่องการนำรูปแบบการจ้างใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร															
7. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	● ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการ (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	● มีรูปแบบใหม่ ๆ ในการจ้างงาน = 1 รูปแบบ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	● Productivity Ratio \geq 3.55 ล้านบาท														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			1.0000						1.0000					

3. แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล

3.1 โครงการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

วัตถุประสงค์	1) เพื่อให้เกิดการสร้างความปลอดภัยและสร้างความเท่าเทียมด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 2) เพื่อให้เกิดการสร้างสื่อและความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ ESG และกิจกรรมเพื่อความยั่งยืนในการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3: สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1: พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	ร้อยละความสำเร็จของแผนงานโครงการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปีงบประมาณ 2568 > ร้อยละ 95														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝบท. (กอป.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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. ทบทวนประเภทของเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามลักษณะงาน															
2. กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลแต่ละรายการ ให้เป็นมาตรฐานของ กปภ. (กมว.)															
3. ตรวจสอบจำเป็นและความต้องการใช้เครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค															
4. สรุปผลการสำรวจและทำบันทึกขออนุมัติใช้งบประมาณและโอนงบประมาณแจ้งให้หน่วยงานจัดซื้อเครื่องมือด้านความปลอดภัยฯ															
5. หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อเครื่องมือด้านความปลอดภัยฯ ตามกรอบที่ได้อนุมัติ															
6. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานโครงการ															
7. ดำเนินการแล้วเสร็จ															

ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	● ร้อยละความสำเร็จการดำเนินโครงการฯ (ร้อยละ 100)		
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	● หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (ร้อยละ 100%)		
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	● พนักงานได้ใช้เครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ		
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม
	-	6.3950	6.3950

3. แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

3.2 โครงการฝึกซ้อมแผนการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน

วัตถุประสงค์	1) เพื่อให้เกิดการสร้างความปลอดภัยและสร้างความเท่าเทียมด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 2) เพื่อให้เกิดการสร้างสื่อและความเข้าใจที่เกี่ยวกับระบบ ESG และกิจกรรมเพื่อความยั่งยืนในการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3: สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1: พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	ร้อยละความสำเร็จของแผนงานโครงการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปีงบประมาณ 2568 > ร้อยละ 95														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝบท. (กอป.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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. จัดทำแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินของหน่วยงาน และปรับปรุงทบทวนแผนเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน															
2. กำหนดแผนการฝึกซ้อมและจัดอบรมและฝึกซ้อมตามแผนพร้อมทั้งประเมินผลการฝึกซ้อม															
3. ทบทวนแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินหลังการอบรมฝึกซ้อม หรือเกิดเหตุการณ์จริง															
4. จัดทำรายงานผลการฝึกซ้อมแผนการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน															
5. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จการดำเนินโครงการฯ (ร้อยละ 100) 														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการฝึกซ้อมการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน (20 แห่ง) ร้อยละ 80 														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> อัตราการเจ็บหรือประสพอันตรายของพนักงานเมื่อเกิดเหตุภาวะฉุกเฉินเท่ากับ 0 พนักงานสามารถตอบโต้สถานการณ์ฉุกเฉินถูกต้องตามขั้นตอนและระงับเหตุได้ 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			1.0000						1.0000					

3. แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

3.3 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำระบบจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน

วัตถุประสงค์	1) เพื่อให้เกิดการสร้างความปลอดภัยและสร้างความเท่าเทียมด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 2) เพื่อให้เกิดการสร้างสื่อและความเข้าใจที่เกี่ยวกับระบบ ESG และกิจกรรมเพื่อความยั่งยืนในการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3: สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1: พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	ร้อยละความสำเร็จของแผนงานโครงการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปีงบประมาณ 2568 > ร้อยละ 95														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝบท. (กอป.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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. ขออนุมัติ ผวก. อนุมัติในหลักการจัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษา และใช้งบประมาณ															
2. กำหนดขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา															
3. ตั้งคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการพิจารณาและคัดเลือกที่ปรึกษา															
4. ทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาให้ดำเนินการตามแผน															
5. ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์เกี่ยวกับระบบจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน															
6. จัดทำแผนการดำเนินการโครงการ กรอบแนวคิด และวิธีการดำเนินงาน															
7. วางแผนการสื่อสาร และจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจ															
8. ดำเนินการตามแผนและตรวจสอบความถูกต้อง															
9. ติดตามประเมินผลทั้งด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน เพื่อรายงานผู้บริหารและแผนการดำเนินการในปีถัดไป															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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.
10. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์															
11. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จการดำเนินโครงการฯ (ร้อยละ 100) 														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของแผนงานโครงการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานตามนโยบาย ESG ปีงบประมาณ 2568 (ร้อยละ 80) 														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ดัชนี ESG ที่เกี่ยวกับด้านทรัพยากรบุคคลได้คะแนนมากกว่า 30 % 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ					รวม						
	-			2.0000					2.0000						

3. แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

3.4 โครงการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัตถุประสงค์	1) เพื่อให้เกิดการสร้างความปลอดภัยและสร้างความเท่าเทียมด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 2) เพื่อให้เกิดการสร้างสื่อและความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ ESG และกิจกรรมเพื่อความยั่งยืนในการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1: พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	ร้อยละความสำเร็จของแผนงานโครงการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปีงบประมาณ 2568 > ร้อยละ 95														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝบท. (กอป.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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. สำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานแต่ละหน่วยงานที่มีกิจกรรมการทำงานและปัจจัยเสี่ยง เช่น แสงสว่าง เสียง ความร้อน และสารเคมีอันตราย															
2. ทบทวนทะเบียนความเสี่ยงและกำหนดพื้นที่การทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและค่าพารามิเตอร์แต่ประเภทที่จะดำเนินการตรวจวัด และประเมินผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด และขออนุมัติใช้งบประมาณ															
3. จัดหาผู้ให้บริการตรวจวัดและวิเคราะห์สถานะการทำงานที่ขึ้นทะเบียนหรือได้รับใบอนุญาตจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ดำเนินการ															
4. ตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกำหนด															
5. สรุปผลการงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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.
6. นำส่งผลการตรวจวัดและวิเคราะห์ระดับความเข้มข้นของสารเคมีอันตรายในบรรยากาศของสถานที่ทำงานและสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตราย (สอ. 3) และ ผลการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับความร้อน (แบบ รสส. 1) แสงสว่าง (แบบ รสส. 2) และเสียง (แบบ รสส. 3) ต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน															
7. สรุปผลการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานมาใช้ประกอบการบริหารจัดการความปลอดภัยพัฒนาดัชนี ESG															
8. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จการดำเนินโครงการฯ (ร้อยละ 100) 														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานที่ได้รับการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน (20 แห่ง) 														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ผลการตรวจวัดและวิเคราะห์ระดับความเข้มข้นของสารเคมีอันตรายในบรรยากาศของสถานที่ทำงานและสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตราย (สอ. 3) ผลการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับความร้อน (แบบ รสส. 1) แสงสว่าง (แบบ รสส. 2) และเสียง (แบบ รสส. 3) นำผลการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานมาใช้ประกอบการบริหารจัดการความปลอดภัยพัฒนาดัชนี ESG 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			0.5000						0.5000					

3. แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

3.5 โครงการจัดทำแผนสิทธิมนุษยชนระยะยาวของ กปภ.

วัตถุประสงค์	1. จัดทำแผนสิทธิมนุษยชนระยะยาว เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและป้องกันสิทธิเสรีภาพ สิทธิมนุษยชนของบุคคลในองค์กร 2. เพื่อให้เกิดการสร้างความเท่าเทียมด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 3. เพื่อให้เกิดการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน																																																																																																																																																				
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO2 สร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับองค์กร																																																																																																																																																				
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S5 สร้างความยั่งยืน																																																																																																																																																				
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1: พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล																																																																																																																																																				
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI: 1. ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร กปภ. 2. ระดับความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร กปภ. KRI: ร้อยละความสำเร็จของแผนงานร้อยละ 100																																																																																																																																																				
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝบท. (กทส.)																																																																																																																																																				
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน																																																																																																																																																				
กิจกรรมของโครงการ	<p style="text-align: center;">ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">2567</th> <th colspan="10">2568</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> </thead> <tbody> <tr> <td>1. ศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับด้านสิทธิมนุษยชน</td> <td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></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. จัดประชุม/สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>3. วิเคราะห์และสรุปข้อมูลเพื่อจัดทำแผนด้านสิทธิมนุษยชนของ กปภ.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>4. นำเสนอแผนด้านสิทธิมนุษยชนของ กปภ. แก่ ผวก./คณะกรรมการ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ/อนุมัติ</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: #ADD8E6;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5. สื่อสาร/จัดกิจกรรม สร้างความรู้ความเข้าใจแผนด้านสิทธิมนุษยชนของ กปภ. ให้แก่ผู้บริหารและพนักงาน</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: #ADD8E6;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ เพื่อทบทวนปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป</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: #ADD8E6;"></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td> </tr> <tr> <td>7. ดำเนินการแล้วเสร็จ</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></td><td style="background-color: #ADD8E6;"></td> </tr> </tbody> </table>		2567			2568										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. ศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับด้านสิทธิมนุษยชน																	2. จัดประชุม/สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง																	3. วิเคราะห์และสรุปข้อมูลเพื่อจัดทำแผนด้านสิทธิมนุษยชนของ กปภ.																	4. นำเสนอแผนด้านสิทธิมนุษยชนของ กปภ. แก่ ผวก./คณะกรรมการ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ/อนุมัติ																	5. สื่อสาร/จัดกิจกรรม สร้างความรู้ความเข้าใจแผนด้านสิทธิมนุษยชนของ กปภ. ให้แก่ผู้บริหารและพนักงาน																	6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ เพื่อทบทวนปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป																	7. ดำเนินการแล้วเสร็จ																
	2567			2568																																																																																																																																																	
	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. ศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับด้านสิทธิมนุษยชน																																																																																																																																																					
2. จัดประชุม/สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง																																																																																																																																																					
3. วิเคราะห์และสรุปข้อมูลเพื่อจัดทำแผนด้านสิทธิมนุษยชนของ กปภ.																																																																																																																																																					
4. นำเสนอแผนด้านสิทธิมนุษยชนของ กปภ. แก่ ผวก./คณะกรรมการ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ/อนุมัติ																																																																																																																																																					
5. สื่อสาร/จัดกิจกรรม สร้างความรู้ความเข้าใจแผนด้านสิทธิมนุษยชนของ กปภ. ให้แก่ผู้บริหารและพนักงาน																																																																																																																																																					
6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ เพื่อทบทวนปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป																																																																																																																																																					
7. ดำเนินการแล้วเสร็จ																																																																																																																																																					
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จการดำเนินโครงการฯ (ร้อยละ 100) 																																																																																																																																																				
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> กปภ. มีแผนสิทธิมนุษยชนระยะยาว 																																																																																																																																																				

ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	● จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนลดลง		
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม
	-	1.0000	1.0000

4. 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. เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะและความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างขีดความสามารถของการแข่งขัน และรองรับการขยายโอกาสธุรกิจใหม่ 4. เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้นำระดับต่างๆ โดยเฉพาะระดับ กปภ.สาขา และระดับกอง 5. เพื่อให้ได้ผู้นำรุ่นใหม่ที่จะเป็นกำลังสำคัญของ กปภ. ในระยะยาว 														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 : ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค 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 กฝภ.3)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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 ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร และนโยบายของ กปภ.															
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และ ดำเนินการพัฒนาตามแผน โดยมี รายละเอียดดังนี้															
2.1) การพัฒนาคณะกรรมการและผู้บริหาร															
(1) คณะกรรมการ กปภ.															
(2) ผู้บริหารระดับต้น กลาง สูง															
(3) การเตรียมความพร้อมด้านการบริหาร และความเป็นผู้นำสำหรับ Successor & Talent															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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.
2.2) การพัฒนาผู้นำและบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล															
2.3) การพัฒนาผู้นำและบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการสร้างมูลค่าเพิ่มและสร้างรายได้จากธุรกิจใหม่หรือธุรกิจเกี่ยวเนื่อง															
2.4) การพัฒนาทีมงานตามเส้นทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพทุกกลุ่มงาน (Competency & Career development plan) ตาม IDP (1) ด้านการวางแผน ออกแบบ และก่อสร้างระบบประปา และการจัดหาและบริหารจัดการแหล่งน้ำดิบ (2) ด้านระบบผลิตน้ำประปาและควบคุมคุณภาพน้ำ (3) ด้านระบบการจ่ายน้ำประปาและควบคุมน้ำสูญเสีย (4) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลูกค้า การตลาดและการบริการ (5) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (6) ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การเงิน การจัดเก็บรายได้ และกฎหมาย (7) ด้านการจัดการความรู้การปรับปรุงคุณภาพงาน และการจัดการนวัตกรรม (8) ด้านการบริหารทุนมนุษย์															
2.5) การส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรที่เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้															
2.6) การพัฒนาบุคลากรด้านกรอบความคิด (Mindset) และคุณภาพชีวิตที่ดี (Well Being)															
2.7) การประชุม/สัมมนา/ดูงานภายใน-ภายนอก															
2.8) โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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.
2.9) การสนับสนุนของ กปภ. ในโครงการเชิงสังคม (CSR) และการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และยกระดับการจัดทำรายงานตามเกณฑ์ Enablers															
2.10) การสนับสนุนทุนการศึกษาของพนักงาน กปภ. ทั้งในประเทศและต่างประเทศ															
3. ติดตามและประเมินผล															
4. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน (ร้อยละ 100) 														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ (Learning) ตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ระดับ 2 มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 จำนวนหลักสูตรที่มีการประเมิน ROI มากกว่าหรือเท่ากับ 3 หลักสูตร 														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีการนำความรู้ไปเพิ่มคุณค่าผลงานให้กับองค์กร (Result) ตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ระดับ 4 มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 พนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวัง มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 5 พนักงานผลิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 5 พนักงานบริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 5 พนักงานด้านลูกค้าสัมพันธ์ที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 5 														
งบประมาณรวมโครงการ	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
(ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	-			70.0000						70.0000					

5. แผนงานการวางระบบและแผนพัฒนาผู้นำและบุคลากร

5.1 โครงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

วัตถุประสงค์	<p>1. เพื่อให้เกิดการพัฒนาศูนย์ประเมินสายอาชีพ (Career Assessment Center) เพื่อทำหน้าที่ในการจัดเตรียมการสอบ ออกแบบ แบบทดสอบ สำหรับผู้ที่ได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งหรือผู้ที่ต้องการโอนย้าย</p> <p>2. เพื่อให้ลดความเสี่ยงของการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะผลักดันยุทธศาสตร์ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรที่มีผลงานและศักยภาพสูง ผ่านการวางแผนความก้าวหน้า การบริหารจัดการ และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ</p> <p>4. เพื่อให้เกิดกลไกในการติดตามและประเมินการบริหารจัดการบุคลากรคุณภาพและผู้สืบทอดตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p>														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 : การบริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 : ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	<p>KPI 1. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถโดยรวม มากกว่าหรือเท่ากับ 98</p> <p>2. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมากกว่าหรือเท่ากับ 98</p> <p>KRI ระดับความสำเร็จของแผนงานร้อยละ 100</p>														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ. (ก.ป.บ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567				2568										
	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 และรูปแบบในการประเมิน และวิธีการทดสอบ															
2. ทำการประเมินสายอาชีพ (เพื่อหา GAP) ประเมินศักยภาพด้วยเครื่องมือคัดกรองศักยภาพ (Potential Screening) เป็นรายบุคคล															
3. สรุปผลการประเมินศักยภาพและนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ															
4. จัดทำการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)															
5. ติดตามผลโครงการเพื่อปรับปรุง/ใช้ในปต่อไป															
6. ดำเนินการแล้วเสร็จ															

ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	● ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)		
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	● จำนวนผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งระดับ 11-12 ไม่น้อยกว่า 8 คน (สะสม)		
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	● ผลการประเมินบุคลากรคุณภาพ (Talent) ผ่านไม่น้อยกว่า 80% จากการวางแผนพัฒนารายบุคคล		
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม
	-	3.0000	3.0000

5. แผนงานการวางระบบและแผนพัฒนาผู้นำและบุคลากร (ต่อ)

5.2 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคลในกลุ่มระบบงานหลัก ดิจิทัล และผู้บริหาร

วัตถุประสงค์	1. เพื่อเป็นแนวทางและเป็นมาตรฐานในการพัฒนาการฝึกอบรมให้บุคลากรตามภารกิจหลักขององค์กร 2. เพื่อให้เกิดมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านการบริหารประจำ ซึ่งเป็น Core Competency ขององค์กร 3. เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพและสมรรถนะในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 : การบริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 : ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI 1. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถโดยรวม มากกว่าหรือเท่ากับ 98 2. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมากกว่าหรือเท่ากับ 98 KRI ระดับความสำเร็จของแผนงานร้อยละ 100														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพน. (กบอ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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. ทบทวนความต้องการและความจำเป็นเพื่อสร้างกรอบในการสร้างแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล															
2. นำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ															
3. ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคลกลุ่มระบบงานหลัก ดิจิทัล และผู้บริหาร ดังนี้ 1) กลุ่มการผลิตน้ำประปาและควบคุมคุณภาพน้ำ 2) กลุ่มการจ่ายน้ำประปาและควบคุมน้ำสูญเสีย 3) กลุ่มการจัดเก็บรายได้ 4) กลุ่มคู่มือกระบวนการจัดการด้านลูกค้าการตลาด และการบริการ 5) กลุ่มการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล 6) กลุ่มผู้บริหาร															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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.
4. รวบรวมข้อมูลประมวลผล และสรุปผลการดำเนินงาน															
5. ติดตามผลและประเมินความสำเร็จของแผน หรือแก้ไขอุปสรรค (ถ้ามี)															
6. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จในแผนงานโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล กลุ่มระบบงานหลัก ดิจิทัล และผู้บริหาร 														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> แนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล กลุ่มระบบงานหลัก ดิจิทัล และผู้บริหาร มากกว่า 1 รูปแบบ 														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานสามารถนำแนวทางและมาตรฐานไปใช้พัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลักขององค์กร 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			5.0000						5.0000					

5. แผนงานการวางระบบและแผนพัฒนาผู้นำและบุคลากร (ต่อ)

5.3 โครงการวางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap)

วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เทคโนโลยี และสถานการณ์แข่งขันของ กปภ. (New-Skill/Up-skill/Re-skill) 2. เพื่อให้เกิดการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการขยายธุรกิจใหม่ๆ ของ กปภ. 3. เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพและสมรรถนะในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้ 														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 : การบริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 : ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	<p>KPI 1. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถ โดยรวม มากกว่าหรือเท่ากับ 98</p> <p>2. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมากกว่าหรือเท่ากับ 98</p> <p>KRI ระดับความสำเร็จของแผนงานร้อยละ 100</p>														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพน. (กบอ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567				2568										
	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. ทบทวนความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มระบบงานหลัก เพื่อจัดทำแผนและพัฒนามาตรฐานหลักสูตร โครงสร้างและรายละเอียดของหลักสูตร															
<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดหาและบริหารจัดการน้ำดิบ ● การผลิตน้ำประปาและควบคุมคุณภาพน้ำ ● การจ่ายน้ำประปาและติดตั้งวางท่อ ● การจัดเก็บรายได้ ● การให้บริการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า ● การสนับสนุนด้านต่างๆ เช่น บัญชีการเงิน การสื่อสารดิจิทัล ทรัพยากรบุคคล พัสดุ กฎหมาย ฯลฯ 															
2. กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรกลุ่มระบบงานหลัก และจัดทำเส้นทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการรายตำแหน่ง โดยเน้นการพัฒนาให้เกิดการขยายธุรกิจ หรือพัฒนาธุรกิจปัจจุบันของ กปภ.															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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.
3. ดำเนินการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนดไว้ รวมถึง กำหนดกลไกและแนวทาง ในการติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาบุคคลที่เชื่อมโยงกับผล ประกอบการทางธุรกิจได้ เช่น ROI หรือดัชนีความ พึงพอใจของลูกค้า															
4. ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบ/วิธีการใหม่ๆ ในการ พัฒนาบุคคลให้มุ่งเน้น Action Learning โดย เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร และแผนงาน/ ระบบงาน ที่สำคัญ เช่น แผนงานด้านลูกค้าและ ตลาด แผนเทคโนโลยีดิจิทัล แผนงานนวัตกรรม แผนการจัดการความรู้ เป็นต้น															
5. ดำเนินการเชื่อมโยงกับการพัฒนาธุรกิจใหม่ และ ปฏิบัติการจริงในด้านใหม่ ๆ เช่น การ Pitch งาน การสร้าง FinTech ฯลฯ															
6. นำเสนอคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากร บุคคล /คณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรของ กปภ. /คณะกรรมการ กปภ.															
7. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	● ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผน														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	● ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	● แผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap)														
งบประมาณรวมโครงการ	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
(ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	-			10.0000						10.0000					

5. แผนงานการวางระบบและแผนพัฒนาผู้นำและบุคลากร (ต่อ)

5.4 โครงการจัดทำแนวทางการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทบทวนปรับปรุงแนวทางการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการขึ้นดำรงตำแหน่งทางการบริหารที่จะว่างลงในอนาคต 2. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรที่มีผลงานและศักยภาพสูง ผ่านการวางแผนความก้าวหน้า การบริหารจัดการ และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ 3. เพื่อให้เกิดกลไกในการติดตามและประเมินการบริหารจัดการผู้สืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) อย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม 														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	S03 : สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 : การบริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 : ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	<p><u>KPI</u> ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถโดยรวม มากกว่าหรือเท่ากับ 98</p> <p><u>KRI</u> ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มากกว่าหรือเท่ากับ 98</p>														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ. (กผท.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ฝบท./ฝพน. และทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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. วางแผนและจัดทำแผนการดำเนินโครงการ															
2. ศึกษา ทบทวนแนวทางการจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง															
3. จัดทำร่างแนวทางหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง															
4. ออกแบบเครื่องมือในการสรรหา คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง															
5. นำเสนอ ผวก. พิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทาง หลักเกณฑ์ และเครื่องมือในการสรรหา คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งและบุคลากรที่มีศักยภาพสูงของ กปภ.															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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.
6. สื่อสารสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและนำไปใช้															
7. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินโครงการ (ร้อยละ 100) 														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> แนวทางหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งและบุคลากรที่มีศักยภาพสูงของ กปภ. 														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนผู้สืบทอดตำแหน่ง 10 คน (สะสม) จำนวนผู้บริหารที่มาจากผู้สืบทอดตำแหน่ง > 70% ผลการประเมินบุคลากรคุณภาพ (Talent) ผ่านไม่น้อยกว่า 80% จากการวางแผนพัฒนารายบุคคล บุคลากรคุณภาพสามารถสร้างสรรค์ผลงาน/ข้อเสนออย่างน้อย 3 เรื่องให้กับ กปภ. ที่นำไปใช้ได้จริง 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			2.0000						2.0000					

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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.
10. ทดสอบการใช้งานระบบ															
11. จัดทำคู่มือ/อบรมการใช้งาน															
12. ตรวจสอบกลไกและระบบงาน / เสนอปรับปรุง															
13. จัดกิจกรรมประเมินผล ปรับปรุงกลไกและระบบสนับสนุน / จัดทำรายงานสรุป															
14. ตรวจสอบรับงาน															
15. นำไปใช้จริง (Go Live)															
16. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำสื่อมัลติมีเดียในรูปแบบเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) 														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> สื่อมัลติมีเดียในรูปแบบเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) รูปแบบการพัฒนาใหม่ จำนวน 1 รูปแบบ 														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานมีความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น จากการใช้สื่อมัลติมีเดียในรูปแบบเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) หน่วยงานมีเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกในการสร้างสื่อการเรียนรู้ผ่านสื่อมัลติมีเดียในรูปแบบเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) และลดต้นทุนในการจัดอบรมเพื่อรองรับการพัฒนาพนักงานรูปแบบ Learning Ecosystem 70: 20: 10 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	2.0000			-						2.0000					

6. แผนงานการเสริมสร้างความผูกพันและประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน

6.1 โครงการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 : สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 : บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 : ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI : 1. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 4.35 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร 4.30 คะแนน KRI : ระดับความสำเร็จของแผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 100														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพท (กทส.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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. (3.5 ลบ.)															
1.1 แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินกิจกรรมกีฬาสามสัมพันธ์ ประจำปี 2568															
1.2 คณะกรรมการพิจารณาชนิดกีฬาและงบประมาณดำเนินการ															
1.3 ดำเนินการจัดสรรงบประมาณให้แต่ละ กปภ.ข. และกีฬาชนิดต่างๆ															
1.4 ดำเนินการจัดการแข่งขันช่วงวันสถาปนา															
2. กิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ (4.5 ลบ.)															
2.1 แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินกิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2568															
2.2 คณะกรรมการพิจารณาชนิดกีฬาและงบประมาณฯ															
2.3 กำหนดกรอบเงินและแนวทางในการฝึกซ้อมและร่วมการแข่งขันแต่ละชนิดกีฬา															
2.4 ดำเนินการฝึกซ้อมและร่วมการแข่งขัน															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการแล้วเสร็จ 														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความผูกพันโดยรวมค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4.35 ระดับความพึงพอใจโดยรวมค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4.30 														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานมีความผูกพันต่อ กปภ. เพิ่มขึ้น 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			8.0000						8.0000					

6. แผนงานการเสริมสร้างความผูกพันและประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน (ต่อ)

6.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.

วัตถุประสงค์	เพื่อสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ให้มีข้อมูลในการติดตามผลลัพธ์ของการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยทบทวนและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับนำไปประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 : สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 การบริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S 2: ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI : 1. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 4.35 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร 4.30 คะแนน KRI : ระดับความสำเร็จของแผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 100														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ. (กพอ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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. นำผลการสำรวจในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์ถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน เพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำปีแนวทางดำเนินการสำรวจฯ และทบทวนขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา															
2. ขอ ผวก. อนุมัติให้ดำเนินโครงการฯ ขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา และแต่งตั้งคณะกรรมการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจงและคณะกรรมการตรวจการจ้าง															
3. คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการพิจารณาและคัดเลือกที่ปรึกษา															
4. ทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาให้ดำเนินการตามแผน															
5. จัดประชุมเชิงลึกกับเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร กปภ.															
6. ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสำรวจหาปัจจัยและประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร รวมถึงจัดประชุมเชิงลึกกับเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร กปภ.															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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.
7. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่สำรวจ กำหนดประเด็นและออกแบบวิธีการสำรวจ หาปัจจัยและประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร															
8. ประสานงานนัดหมายสำรวจ จัดเก็บข้อมูล สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร และจัดสนทนากลุ่มกับตัวแทนของหน่วยงาน กปภ. รวมถึงวิเคราะห์ผลการสำรวจปัจจัยและประเมินความผูกพันของบุคลากร															
9. สรุปผลเพื่อออกแบบกิจกรรมและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร รวมถึงจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์															
10. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการแล้วเสร็จ 														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความผูกพันโดยรวมค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4.35 ระดับความพึงพอใจโดยรวมค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4.30 														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานมีความผูกพันต่อ กปภ. เพิ่มขึ้น Productivity Ratio \geq 3.55 ล้านบาท/คน 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	-			2.0000			2.0000								

7. แผนงานการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2568

วัตถุประสงค์	<p>1. เพื่อสื่อสารและถ่ายทอดทิศทางนโยบายการดำเนินงานขององค์กรตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์และขับเคลื่อนค่านิยมในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน</p> <p>2. เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจและเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมขององค์กรโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อขับเคลื่อนพฤติกรรมของบุคลากรที่สนับสนุนต่อการบรรลุวิสัยทัศน์</p>														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 : สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 : การบริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S3 : ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	<p>KPI : ร้อยละของพนักงานที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมของพนักงาน ร้อยละ 90</p> <p>KRI : ระดับความสำเร็จของแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ. ร้อยละ 100</p>														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ. (กพอ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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. ทบทวนและศึกษาข้อมูลเพื่อเตรียมจัดทำโครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม “มุ่ง มั่น เพื่อปวงชน สู่ความยั่งยืน” และวัฒนธรรมองค์กร "STRIVER" ปี 2568															
2. จัดเตรียมโครงการ กำหนดการ ระยะเวลาที่กำหนดและประมาณการค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ รวมถึงจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อนำเสนอตามสายงานหรือคณะทำงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป															
3. เริ่มดำเนินโครงการสื่อสารและถ่ายทอด “มุ่ง มั่น เพื่อปวงชน สู่ความยั่งยืน” และวัฒนธรรมองค์กร "STRIVER" ตลอดปีงบประมาณ 2568 แบ่งออกตามหน่วยงานส่วนภูมิภาค (5 ภาค)															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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.
4. ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการเพื่อทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการในปีต่อไป															
5. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินงานตามแผนงานแล้วเสร็จ 														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความตระหนักตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโดยรวม ค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4.30 														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของจำนวนบุคลากร กปภ. ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ 90 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	-			1.0000			1.0000								

8. แผนงาน Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล

วัตถุประสงค์	<p>1. เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด เผยแพร่ สื่อสาร พัฒนาการเรียนรู้และสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่พนักงานให้สามารถปรับตัวเข้ากับโครงสร้างองค์กรและการเปลี่ยนแปลงสู่ Corporate Culture Digital Change</p> <p>2. เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักและนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการงานในหน่วยงานโดยใช้ดิจิทัลในการดำเนินงานมากขึ้น</p>														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 : สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 : บริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S4 : สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	<p>KPI : ผลผลิตของบุคลากร (Human Productivity) 3.55 ล้านบาท/คน</p> <p>KRI : ระดับความสำเร็จของแผนงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ประจำปี ร้อยละ 100</p>														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ. (กพอ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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															
2. สื่อสารและสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)															
3. สร้างความเข้าใจและการยอมรับในการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัลของ กปภ. ให้แก่พนักงานอย่างทั่วถึงผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับโครงสร้างองค์กรใหม่															
4. ปรับปรุงระบบงาน กระบวนการทำงานการใช้ดิจิทัลและการสร้างความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบพร้อมรูปแบบการวัดผล (Measurements) โดยเน้นปรับปรุงโครงสร้าง/ระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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.
5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ															
6. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน Change Management (ร้อยละ 100) 														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน Change Management (ร้อยละ 100) จำนวนกระบวนการที่บูรณาการร่วมกัน (Scrum Team) = 2 กระบวนการ ร้อยละความสำเร็จของการปรับโครงสร้างองค์กร = ร้อยละ 100 														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล รวมถึงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม พนักงานมีความเข้าใจและความร่วมมือในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จำนวนกระบวนการที่เป็น Digital เพื่อยกมาตรฐานการทำงาน > 2 กระบวนการ/ฝ่าย 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			1.0000						1.0000					

9. แผนงานการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ประจำปี 2568 เพื่อให้สะท้อนยุทธศาสตร์องค์กร และ feedback จากพนักงาน

วัตถุประสงค์	1) เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเชื่อมโยงระหว่างระบบแรงจูงใจให้สอดคล้องกับการประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการเชื่อมโยง Competency ให้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง 2) เพื่อให้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนยุทธศาสตร์องค์กร และ feedback จากพนักงาน														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 : สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 การบริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S4 : สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	KPI 1. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถโดยรวม มากกว่าหรือเท่ากับ 98 2. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มากกว่าหรือเท่ากับ 98 KRI ระดับความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ. (กปภ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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															
5. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการดำเนินตามแผนงาน (ร้อยละ 100) 														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุง PMS = ร้อยละ 100 														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความพึงพอใจต่อระบบ PMS ในการสำรวจประจำปี ≥ 3.90 ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น $>$ ร้อยละ 5 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			3.0000						3.0000					

10. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำผลสำรวจความต้องการและ ความคาดหวังในค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้าง กปภ. (ตามกลุ่มและส่วนบุคลากร)

วัตถุประสงค์	<p>1. เพื่อสำรวจความต้องการและความคาดหวังในค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้าง กปภ. (ตามกลุ่มและส่วนบุคลากร) เพื่อประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละกลุ่ม/ส่วน มากยิ่งขึ้น</p> <p>2. เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการออกแบบแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน/ไม่เป็นตัวเงิน เพื่อนำมาซึ่งความพึงพอใจ แรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร</p>														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 : สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 : การบริหารและพัฒนาบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S4 : สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน														
ตัวชี้วัดของแผนงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	<p>KPI : 1.ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 4.35 คะแนน 2.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร 4.30 คะแนน</p> <p>KRI : ระดับความสำเร็จของแผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 100</p>														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝบท. (กบค.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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. กำหนดขอบเขตการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา															
2. ขออนุมัติ ผวก. อนุมัติโครงการ ขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา และใช้งบประมาณ															
3. ดำเนินการจ้างที่ปรึกษา ดำเนินการพิจารณาและคัดเลือกที่ปรึกษา															
4. ทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาให้ดำเนินการตามแผน															
5. ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังในค่าตอบแทน สวัสดิการฯ ของพนักงานและลูกจ้าง กปภ. (ตามกลุ่มและส่วนบุคลากร)															
6. วิเคราะห์ผลการสำรวจความต้องการและความคาดหวังในค่าตอบแทน สวัสดิการฯ ของพนักงานและลูกจ้าง กปภ.															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2567			2568											
	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.
7. สรุปผลสำรวจฯ เพื่อออกแบบแนวทาง การพัฒนา/ปรับปรุงแรงจูงใจที่เป็น ตัวเงิน/ไม่เป็นตัวเงิน															
8. นำเสนอสรุปผลสำรวจฯ ในคณะทำงานพิจารณาการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของ กปภ. และผู้ว่าฯ															
9. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์															
10. นำเสนอผู้ว่าฯ และวางแผนการดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ในปีถัดไป เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละกลุ่ม/ส่วน															
11. ดำเนินการแล้วเสร็จ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการตามแผน (ร้อยละ 100) 														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการตามแผน (ร้อยละ 100) 														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> กปภ. มีแนวทาง/รูปแบบแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุง แรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน/ไม่เป็นตัวเงิน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละกลุ่ม/ส่วน 														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			5.0000						5.0000					

