



สรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของการประปาส่วนภูมิภาค
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
สรุป รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑	๑
ส่วนที่ ๒	
สรุป ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และรายงาน ผลสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑	
• รายละเอียดตามยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔	๗
• ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล ของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑	
๑. ด้านการทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและความพึง พอใจของบุคลากร	๘
๑.๑ ความผูกพันของบุคลากร	๘
๑.๒ ความพึงพอใจของบุคลากร	๙
๑.๓ ระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์กร	๙
๑.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ	๑๐
๒. ด้านขีดความสามารถอัตรากำลังระดับความมากน้อย การ รักษาไว้ และทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร	๑๑
๓. ด้านบรรยากาศการทำงานสุขอนามัย ความปลอดภัยของ บุคลากร สวัสดิการ การให้บริการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร	๑๓
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	๑๕
- ผลคะแนน ITA ของ กปภ. ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑	๑๕
- สรุปผลสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ.	๑๖
- สรุปผลกิจกรรมการเผยแพร่ปลูกฝัง และส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน	๑๖
- พนักงานเข้าร่วมปฏิบัติธรรมตามหลักสูตร “คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล”	๑๖
- ยกย่องเชิดชูบุคคลตามโครงการ “ทำดี มีผล คนยกย่อง”	๑๗

สรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ส่วนที่ ๑ สรุปผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ตามแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. ยกระดับศักยภาพและอัตรากำลังของบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรระดับสากล					
๑.๑ จัดการอัตรากำลังให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	- แผนงานการจัดทำแผนแม่บทด้านอัตรากำลัง(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)	๑.๑.๑ อัตรากำลังผู้ใช้น้ำต่อพนักงาน ≥ ๔๕๕ ราย/คน ภายในปี ๒๕๖๑	- สรุปข้อมูลและนำเสนอแผนแม่บทอัตรากำลังที่กำหนดความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของ กปภ. ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อคณะทำงานทบทวนหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง	อัตรากำลังผู้ใช้น้ำต่อพนักงาน ๔๕๓ ราย/คน	ผวป.
๑.๒ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของระบบประเมินคุณภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- แผนงานการสร้างระบบงานและกระบวนการทำงาน(Work System/Work Process)ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวคิดระบบ SEPA	๑.๒.๑ พัฒนากระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการทำงานที่เหลือของหมวด ๕	- ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ และกระบวนการทำงานที่เหลือของหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และหมวด ๗ ผลลัพธ์ แล้วเสร็จ	ดำเนินการตามแผนการโอกาสในการปรับปรุงของหมวด ๕ แล้วเสร็จ	ผวป. / ผบท. / สวก. / สปก. ๑-๕ / กปภ.ข. ๑-๑๐/ คณะทำงานฯ
๑.๓ กปภ. เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล	- โครงการอบรมหลักสูตร “คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล”	๑.๓.๑ จำนวนคนที่ได้รับการอบรมภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ไม่น้อยกว่า ๓๐๐ คน	- ดำเนินการอบรมหลักสูตร “คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล” รวมทั้งจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมของชมรมพุทธศาสนา กปภ. ในวันสำคัญๆ ทางพุทธศาสนา	จำนวน ๑๒ ครั้ง ผู้รับการอบรมจำนวน ๓๐๗ คน	สวก.
	- โครงการให้ความรู้ “การปฏิบัติตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”	๑.๓.๒ จำนวนครั้งที่ดำเนินการภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ไม่น้อยกว่า ๘ ครั้ง (จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า ๕๐๐คน)	- มีการสอดแทรกการบรรยาย ในหัวข้อ “การปฏิบัติตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ในหลักสูตรต่างๆ ที่ สวก. จัด	จำนวน ๓๖ ครั้ง ผู้รับการอบรมจำนวน ๑,๕๕๓ คน	สวก.
	- ผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นผู้นำหรือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีตามหลักธรรม	๑.๓.๒ จำนวนครั้งที่ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (๔ ครั้ง)	- ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามที่ กปภ. จัดกิจกรรมเอง และเข้าร่วมกับหน่วยงานกำกับหรือหน่วยงานภายนอกจัด	จำนวน ๖๔ ครั้ง	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑.๓ กปภ. เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล (ต่อ)	- ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริม/สนับสนุนให้หน่วยงานมีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส	๑.๓.๔ จำนวนครั้งที่ผู้บริหารกำหนดทิศทางนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม/มาตรการเพื่อให้พนักงานยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ(๒ ครั้ง)	- ผู้บริหารกำหนดทิศทางนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม/มาตรการเพื่อให้พนักงานยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model) ให้แก่พนักงาน	จำนวน ๓๗ ครั้ง	ทุกหน่วยงาน
	- เผยแพร่ ปுகุผังและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ.	๑.๓.๕ จำนวนครั้งที่ดำเนินการภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ไม่น้อยกว่า ๘ ครั้ง (จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า ๙๐๐ คน)	- มีการสอดแทรกการบรรยายในหัวข้อ “ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ.” ในหลักสูตรต่างๆ ที่ สวก. จัด	จำนวน ๒๗ ครั้ง ผู้รับการอบรมจำนวน ๑,๔๕๔ คน	สวก. ผกม.
	- โครงการคัดเลือกบุคคล “ทำดีมีผล คนยกย่อง ประจำปี ๒๕๖๐”	๑.๓.๖ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับรางวัลในวันคล้ายวันสถาปนา กปภ.(พิธีมอบรางวัลวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑)	- บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกในโครงการ “ทำดี มีผล คนยกย่อง ประจำปี ๒๕๖๐” เข้ารับรางวัลในวันจัดงานวันคล้ายวันสถาปนา กปภ. ครบรอบ ๓๙ ปี	เข้ารับรางวัลเมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑	ผกม. โดย กวน.
	- เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการต่อต้านการทุจริต ผ่านช่องทางต่างๆ ภายในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑	๑.๓.๖ ดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ (Infographic) เพื่อเผยแพร่ผ่านจุลสารสีสันท่านของ กปภ. เป็นประจำทุกเดือน และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ ศปท.กปภ. โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๑	จำนวน ๑๕ เรื่อง	ผกม. โดย กวน.

ยุทธศาสตร์	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และองค์กรแห่งการเรียนรู้					
๒.๑ กปภ. เป็นองค์กรที่นำระบบการจัดการความรู้ (KM) มาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	- แผนงานการทบทวนขั้นตอน/กระบวนการการจัดการความรู้ของ กปภ. ทั้งระบบ	๒.๑.๑ ผลการบูรณาการระบบ KM ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการทั่วทั้งองค์กร	- ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้ไปใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วย ๒ โครงการย่อยได้แก่ - โครงการพัฒนาแผนที่ความรู้และเทคโนโลยีของ กปภ. - สรุปผลสำรวจการใช้ระบบการจัดการความรู้ของพนักงาน กปภ. ผ่านเว็บไซต์ภายใน กปภ. - นำผลสำรวจฯ มาพัฒนาแผนที่ความรู้ และปรับปรุงระบบสารสนเทศการจัดการความรู้ของ กปภ. - จัดทำแผนที่ความรู้และเทคโนโลยีของ กปภ. ที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร - โครงการพัฒนาค้นหาความรู้ดิจิทัล - ดำเนินการโครงการจัดทำระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ออนไลน์ (PWA_MOOC) - ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการจัดแบ่งหมวดหมู่ความรู้ในเว็บไซต์ระบบการจัดการองค์ความรู้ กปภ. เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการที่สำคัญของ กปภ.	ผลการบูรณาการระบบ KM ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการทั่วทั้งองค์กร	สวก.
๒.๒ กปภ. มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)		๒.๒.๑ ผลการสร้าง ทบทวนปรับปรุงกลไกในการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการความรู้	- ดำเนินการโครงการจัดทำระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ - ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการจัดแบ่งหมวดหมู่ความรู้ในเว็บไซต์ระบบการจัดการองค์ความรู้ กปภ. เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการที่สำคัญของ กปภ.	ผลการสร้าง ทบทวน ปรับปรุงกลไกในการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการความรู้	สวก.
๒.๓ กปภ. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นลูกค้าและคุณภาพงาน		๒.๓.๑ ปีละ ๒ องค์ความรู้	- เสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการให้บริการลูกค้าหรือคุณภาพงาน จำนวน ๒ องค์ความรู้ ได้แก่ - แนวทางการจัดการความรู้และประยุกต์ใช้งานตามเกณฑ์ประปาดีเด่น - ความรู้เรื่องการบริหารจัดการมาตรวัดน้ำ	๒ องค์ความรู้	สวก.
		๒.๓.๒ ปีละ ๒ นวัตกรรม	- ส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ปรับปรุงคุณภาพงาน จำนวน ๒ นวัตกรรม ได้แก่ - โปรแกรมจัดคิวให้บริการและสำรวจความพึงพอใจลูกค้า - โปรแกรมบริหารจัดการมาตรวัดน้ำ	๒ นวัตกรรม	สวก.

ยุทธศาสตร์	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อบ่มบ่มผู้การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง					
๓.๑ บุคลากรมีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการแหล่งน้ำดิบ ผลิตจ่ายน้ำ และบริการลูกค้า	- แผนงานการทบทวนและปรับปรุงออกแบบระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร กปภ.	๓.๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงออกแบบระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร กปภ.	๑. ดำเนินการทบทวนสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรทั้งองค์กร รวมถึงการศึกษาแนวทางการจัดกลุ่มสมรรถนะให้เป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะรอง ดังนี้ ๒. ดำเนินการวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรในองค์กรเพื่อนำมาวิเคราะห์แบ่งกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะแตกต่างกัน โดยนำผลการประเมินสมรรถนะความสามารถปี ๒๕๖๐ เพื่อนำไปทบทวนปรับปรุงและออกแบบระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรของ กปภ. ๓. ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทพัฒนาบุคลากรของ กปภ. ให้เป็นปัจจุบัน (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔) เพื่อให้สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. (ฉบับที่ ๓) และแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ๔. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการจัดฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรและ Training Road Map ให้สอดคล้องกับความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์	ผลทบทวนและปรับปรุงออกแบบระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร กปภ.	สวก. / ผวป.
	- แผนงานการทบทวนและปรับปรุงระบบการสอนงาน (Coaching)	๓.๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงระบบการสอนงาน	- ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร “การสร้างพนักงานมืออาชีพ : โดยใช้เทคนิคการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง” โดยมีผู้เข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน ๓๐ คน	ผลการทบทวนและปรับปรุงระบบการสอนงาน	สวก.
๔. สร้างทักษะและความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารการเงินให้แก่บุคลากรและสร้างความตระหนักในเรื่องของการควบคุมต้นทุนให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร					
๔.๑ บุคลากรมีความสามารถในการสร้างรายได้ควบคู่กับการบริหารค่าใช้จ่าย	- แผนงานการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวกับเรื่องการค้ารายได้/การตลาด และการพัฒนาธุรกิจใหม่	๔.๑.๑ กำหนดสมรรถนะและการพัฒนาที่สนับสนุนงานที่เกี่ยวข้องกับการการค้ารายได้/การตลาด และการพัฒนาธุรกิจใหม่	- ดำเนินการศึกษวิเคราะห์การกำหนดสมรรถนะความสามารถของตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการการค้ารายได้/การตลาดและการพัฒนาธุรกิจใหม่แล้วเสร็จเพื่อนำข้อมูลไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ผลกำหนดสมรรถนะและการพัฒนาที่สนับสนุนงานที่เกี่ยวข้องกับการการค้ารายได้	สวก. / ผวป.

ยุทธศาสตร์	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	- แผนงานการทบทวนกระบวนการสรรหากลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการหารายได้/การตลาดและการพัฒนาธุรกิจใหม่	๔.๑.๒ ผลสรุปกระบวนการสรรหาสำหรับกลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการหารายได้/การตลาดและการพัฒนาธุรกิจใหม่	- กำหนดแนวทางการสรรหา/คัดเลือก และการสัมภาษณ์มา ใช้กับการคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการหารายได้/การตลาดและการพัฒนาธุรกิจใหม่และสามารถส่งตัวพนักงานให้กับหน่วยงานเรียบร้อยแล้ว	ผลสรุปกระบวนการสรรหากลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการหารายได้ฯ	ผบท.
๔.๒ บุคลากรมีความสามารถในการบริหารต้นทุนทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ	- แผนงานการจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักในเรื่องการควบคุมต้นทุนทางการเงิน	๔.๒.๑ ผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อรณรงค์สร้างความตระหนักในเรื่องการควบคุมต้นทุนทางการเงิน	- ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารต้นทุนของ กปภ. สาขา” ให้กับพนักงานระดับหัวหน้างานของ กปภ. ในสังกัดพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารต้นทุนของ กปภ.สาขา สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ และนำทักษะที่ได้มาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน ๓ รุ่น มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๑๑๐ คน	ผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อรณรงค์สร้างความตระหนักฯ	สวก. / ผวก. / ผงบ. / สสส.
๕. เตรียมระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ และการสืบทอดตำแหน่ง					
๕.๑ กปภ. มีการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ	- แผนงานการจัดทำ/ทบทวนโครงสร้างสายอาชีพ (Career Model Design) หลักเกณฑ์การเติบโต/เคลื่อนย้ายตามสายอาชีพ	๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์และออกแบบ/ทบทวนโครงสร้างสายอาชีพ	- ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์กรที่จำเป็นต้องมีการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับรองผู้ว่าการ และผู้ช่วยผู้ว่าการหรือเทียบเท่า	ผลการวิเคราะห์และออกแบบ/ทบทวนโครงสร้างสายอาชีพ	ผวป.
๕.๒ กปภ. มีระบบการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ	- แผนงานการจัดทำระบบผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงตำแหน่งที่สำคัญในโครงสร้างองค์กร ตำแหน่งหลักที่สำคัญเชิงกลยุทธ์	๕.๒.๑ กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้มีสิทธิเป็นผู้สืบทอดให้เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง	- ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การเติบโตในการคัดเลือกผู้มีสิทธิเป็นผู้สืบทอดให้เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง และนำข้อมูลประวัติผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งระดับผู้ช่วยผู้ว่าการ และ ผอ.กปภ.ข. (ชั้น ๑๑) และตำแหน่งระดับ ผอ.ฝ่าย/สำนัก (ชั้น ๑๐) มาจัดทำข้อมูลตามตัวแบบร่างเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของตำแหน่งเป้าหมายที่จะเกษียณอายุงานในปี ๒๕๖๑-๒๕๖๒	ผลการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้มีสิทธิเป็นผู้สืบทอดให้เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง	ผวป.

ยุทธศาสตร์	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๖. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร					
๖.๑ เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร	- แผนงานการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร	๖.๑.๑ แผนเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร	- วิเคราะห์ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. ผลสำรวจพนักงานลาออก และประเมินแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรปี ๒๕๖๑ มาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อจัดทำแผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖	แผนเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร	ผบ.ท.
๗. ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน (Line Manager)					
๗.๑ หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานในเชิงรุก	- แผนงานการกำหนดบทบาทและสร้างให้ผู้บริหารสายงานเป็น HR Line Manager	๗.๑.๑ ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาและเรียนรู้ของผู้บริหารสายงานในการเป็น HR Line Manager (HR for Non-HR)	- ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสายงานได้ทำหน้าที่เป็น HR Line Manager ของสายงานตนเอง และช่วยกำกับติดตามนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างทั่วถึง และเกิดประสิทธิภาพ โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ ประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงาน กปภ. ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	ผลการดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาและเรียนรู้ของผู้บริหารสายงานในการเป็น HR Line Manager (HR for Non-HR)	สวก. / ผวป. / ผบ.ท./ สปก.๑-๕/ กปภ.ข.๑-๑๐
๗.๒ หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานในฐานะผู้ร่วมกำหนดกลยุทธ์ในระดับองค์กรได้					

ส่วนที่ ๒ สรุป ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และรายงานผล สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

รายละเอียดตามยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการอัตรากำลังของ กปภ. โดยหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่วิเคราะห์อัตรากำลังในแต่ละส่วนงานของ กปภ. และทดสอบทานอัตรากำลังส่วนขาดส่วนเกิน (Supply and Demand side) เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคตรวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคลากร (Job Rotation) การสรรหาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีความสามารถตรงกับความต้องการของ กปภ. เพื่อนำมาวางแผนการบริหารจัดการอัตรากำลังทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์นี้ ยังให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรในระดับสากล ซึ่งตามยุทธศาสตร์ของ กปภ. ได้กำหนดความเป็นสากลจากการได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class :TQC) และคะแนนประเมินผลจากระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) นอกจากนี้ การเป็นองค์กรในระดับสากล กปภ. ให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามแนวทางการกำกับกิจการขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD) และการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เทียบเท่าแนวปฏิบัติสากล (ISO 26000) ซึ่งจะส่งผลในเชิงบวกกับภาพลักษณ์องค์กรและความน่าเชื่อถือของลูกค้า

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างกลไกในการผลักดันการจัดการความรู้ของ กปภ. ให้เป็นไปอย่างมีระบบและยั่งยืน โดยเริ่มจากการทบทวนขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้และพัฒนาระบบให้มีความเป็นมาตรฐาน เพื่อเป็นฐานสำคัญในการส่งเสริมให้ กปภ. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระยะยาวรวมถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมของ กปภ. ในการมุ่งเน้นการบริการที่เป็นเลิศและการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยเริ่มจากการสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรได้ตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมผ่านการสร้างกิจกรรมให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมที่ กปภ. จัดขึ้น และก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ กปภ. โดยการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ จำเป็นต้องมีทีมที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรของ กปภ. ให้มีความเป็นเลิศทั้งในด้านการให้บริการ การมีกระบวนการที่เป็นเลิศ การพัฒนาผู้นำระดับสูงที่เป็นเลิศ และการพัฒนาบุคลากรที่เป็นเลิศ เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างและยกระดับศักยภาพของบุคลากรด้วยเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการเงินเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างรายได้จากธุรกิจเดิมให้เพิ่มมากขึ้น และสร้างความตระหนักในเรื่องของต้นทุน โดยผ่านกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการบริหารต้นทุนทางการเงิน เพื่อสร้างความตระหนักและสื่อสารการบริหารต้นทุนทางการเงินให้แก่บุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เป็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนและระเบียบแบบแผนโดยคำนึงถึงความสามารถที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยยกระดับการพัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความสามารถศักยภาพที่องค์กรคาดหวัง รวมทั้ง การเตรียมพร้อมการสืบทอดตำแหน่งของบุคลากร

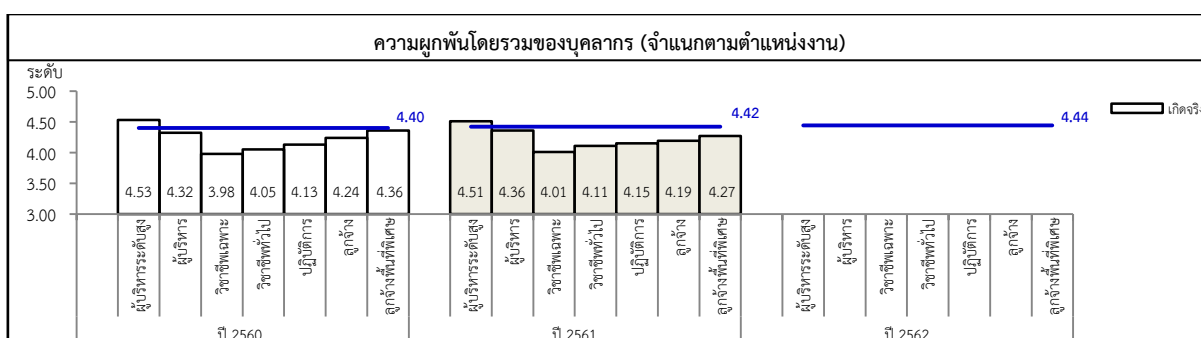
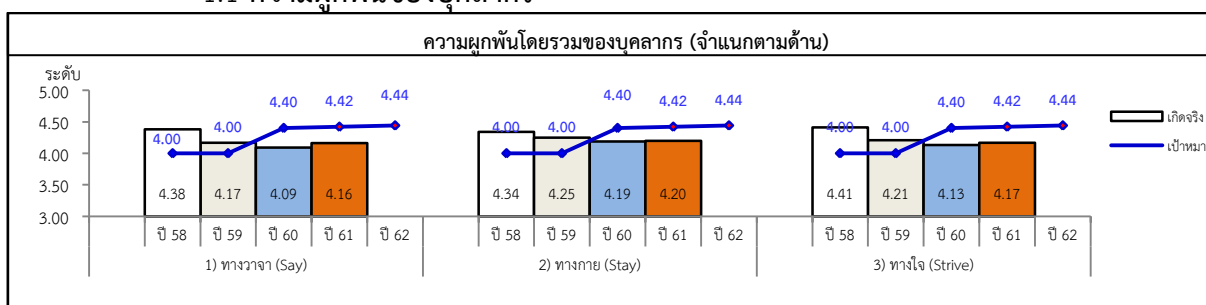
ยุทธศาสตร์ที่ 6 เป็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร กปภ. ด้วยการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับพื้นที่ในบริบทของ กปภ. มีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานรวมทั้งความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร มีการออกแบบการรักษาบุคลากรกลุ่มใหม่ให้คงอยู่กับ กปภ. พร้อมทั้งยังมีการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร กปภ. อีกด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 7 เป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบทบาทของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก โดยสนับสนุนให้หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานในเชิงรุก และมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายนอกและภายในประเทศ เพื่อเป็นการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวและพร้อมรับมือกับการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อ กปภ. ในอนาคต โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น บทบาทของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลให้ความสำคัญกับเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลขั้นพื้นฐานด้วย เช่น การทบทวนโครงสร้างผลตอบแทน การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรของ กปภ. เกิดความพึงพอใจและเป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับ กปภ. ต่อไป

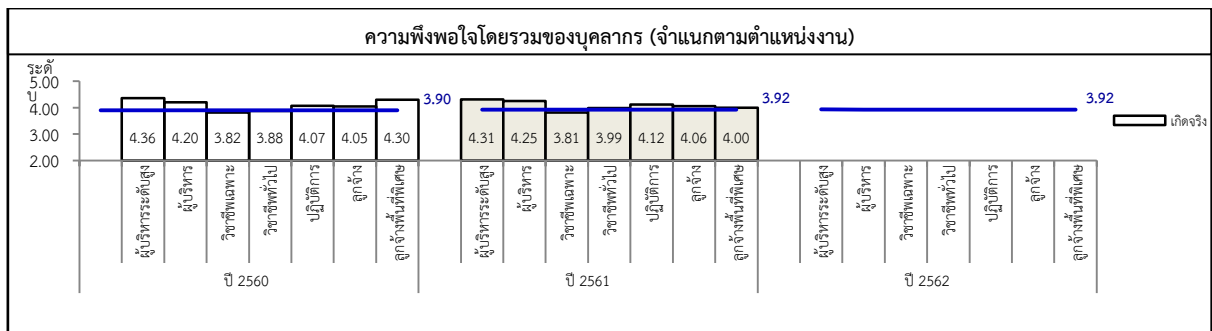
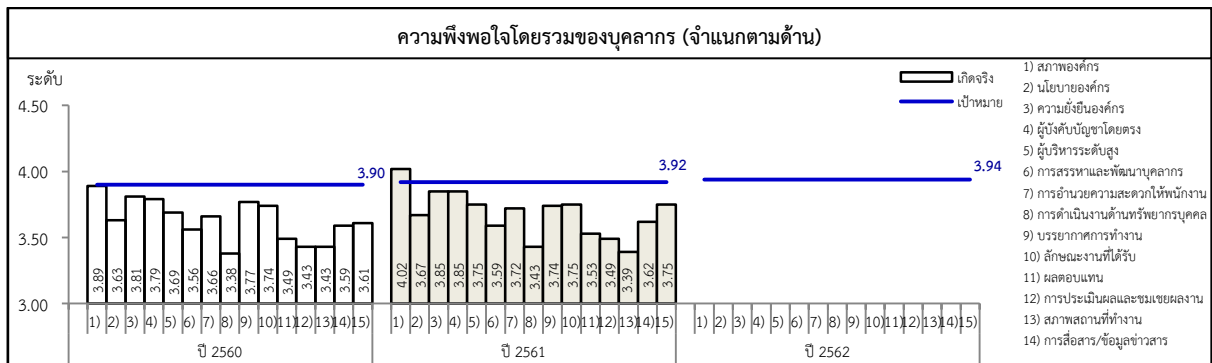
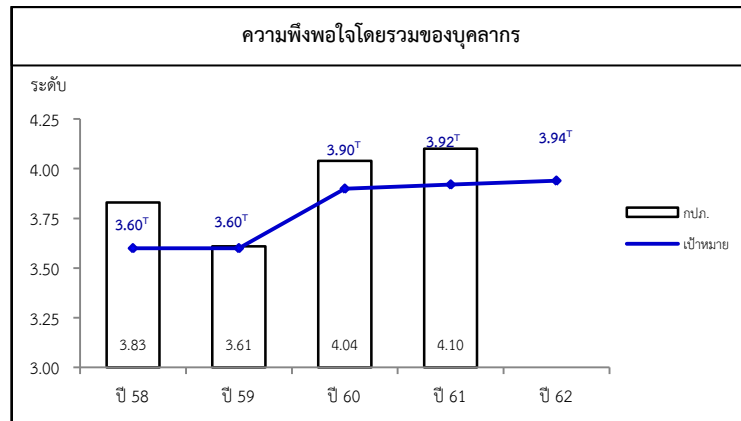
ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวข้างต้น จะสะท้อนผลลัพธ์ตัวชี้วัดที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2561 ดังนี้

1. ด้านการทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและความพึงพอใจของบุคลากร

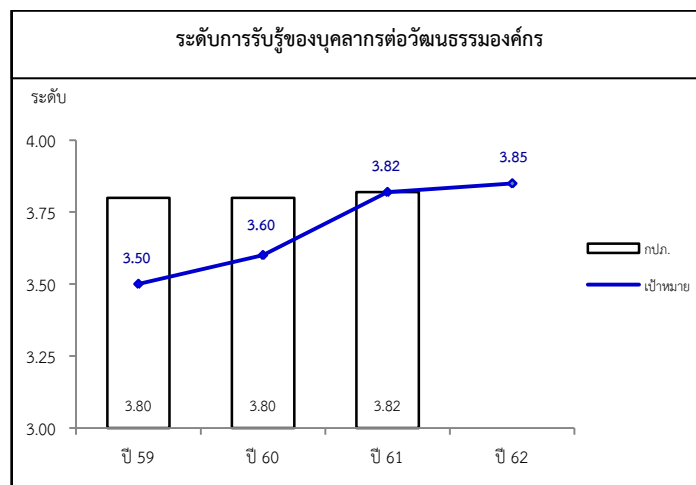
1.1 ความผูกพันของบุคลากร

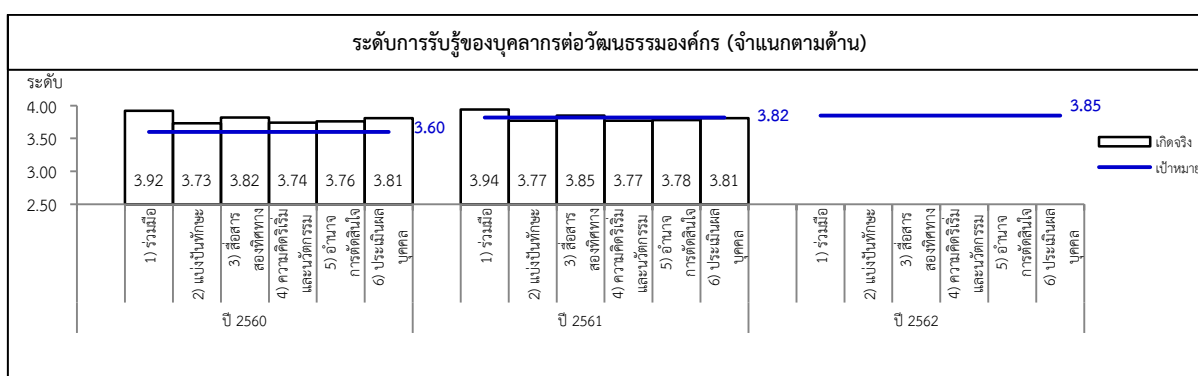
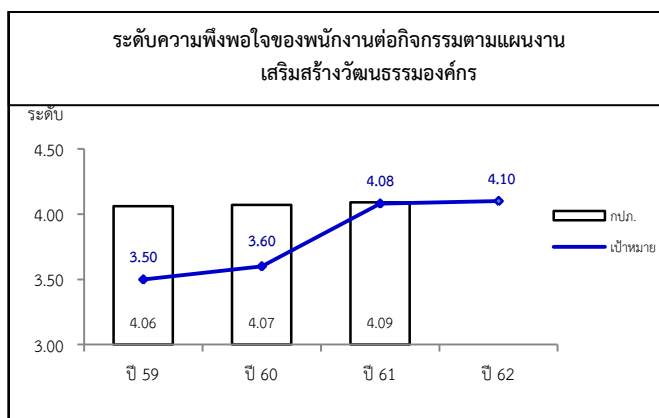


1.2 ความพึงพอใจของบุคลากร

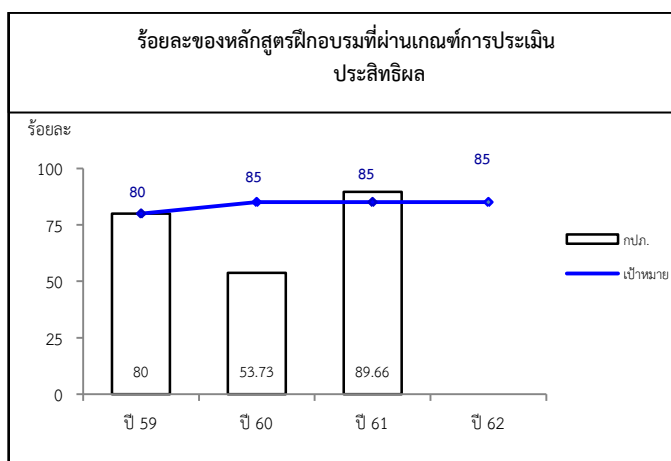
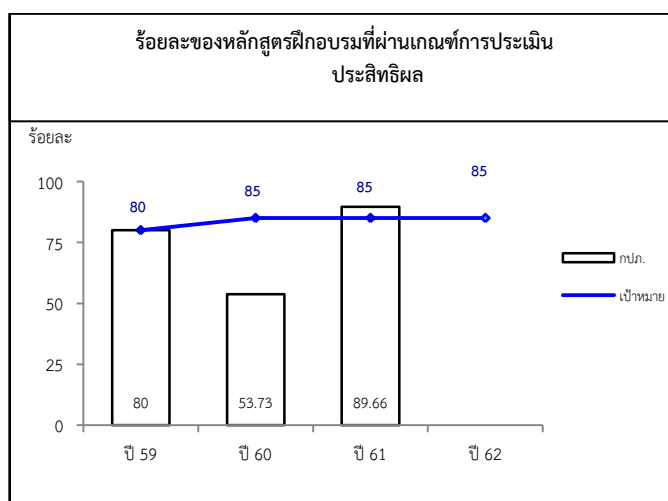


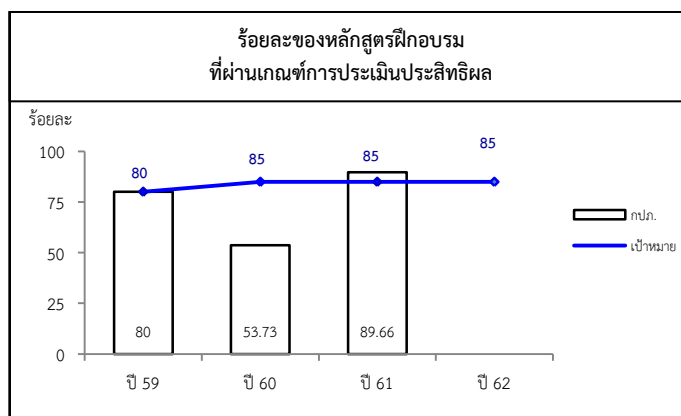
1.3 ระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์กร



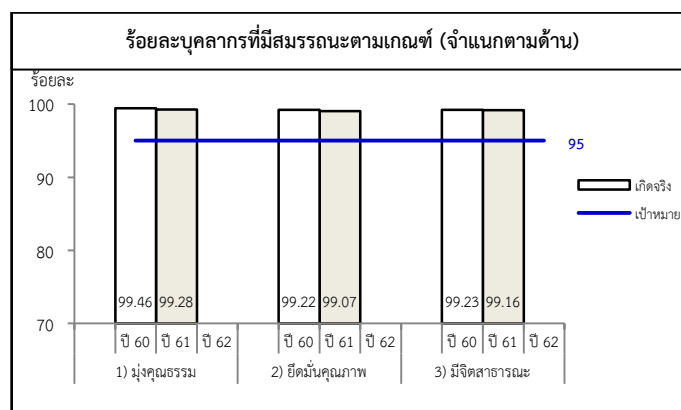
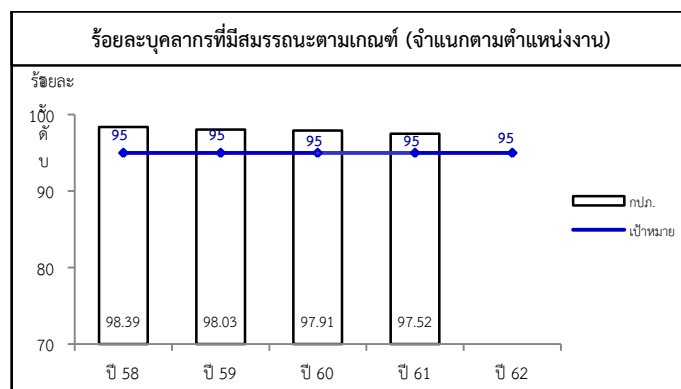
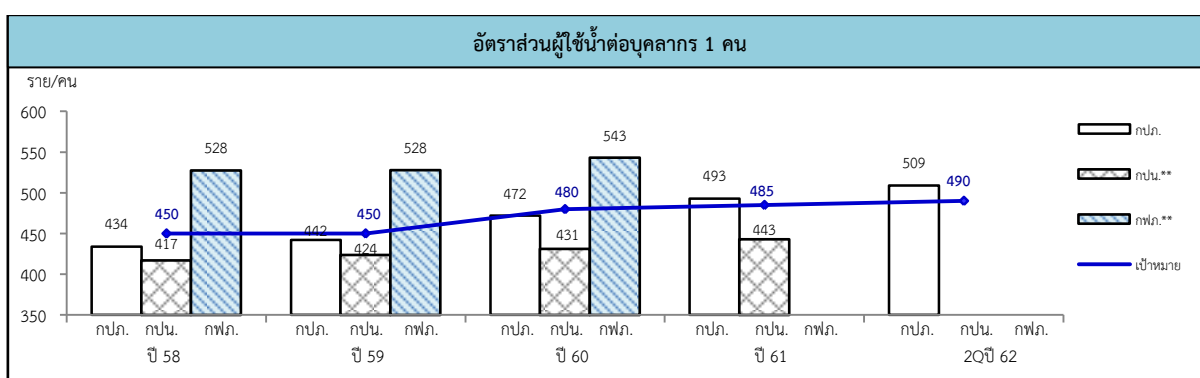


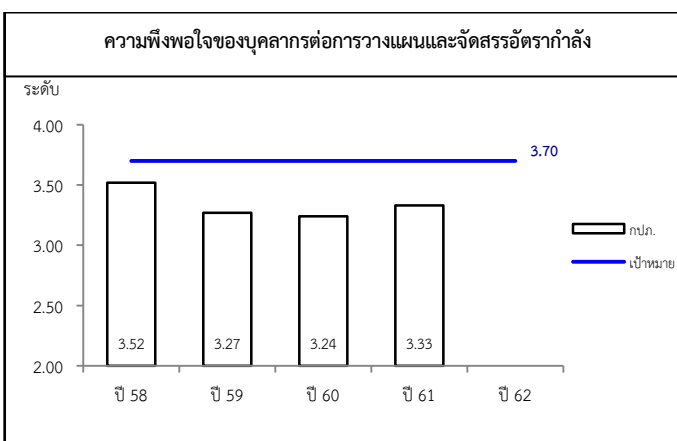
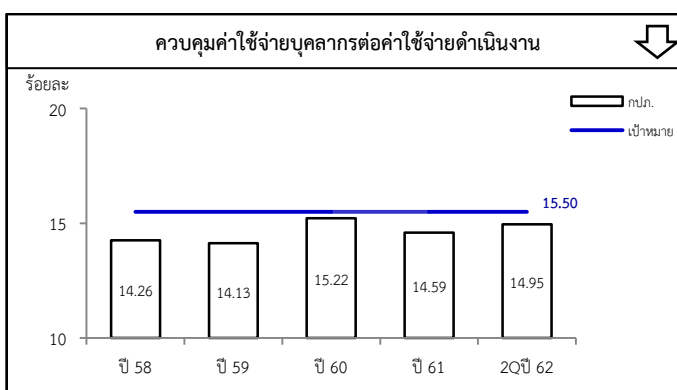
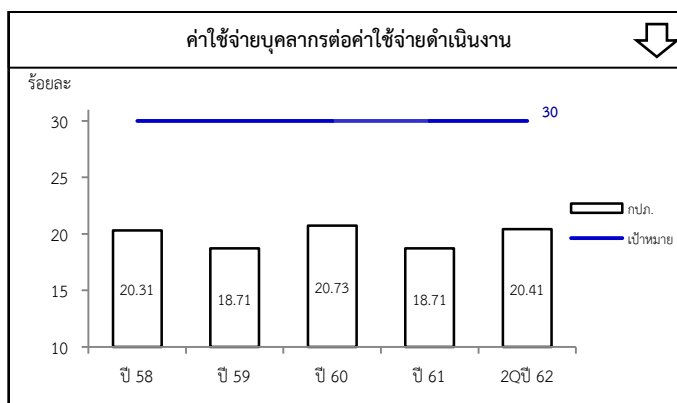
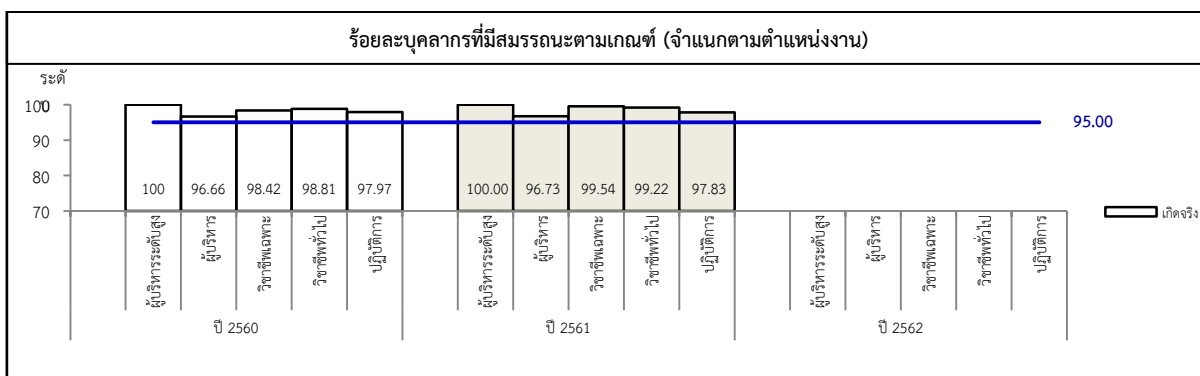
1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

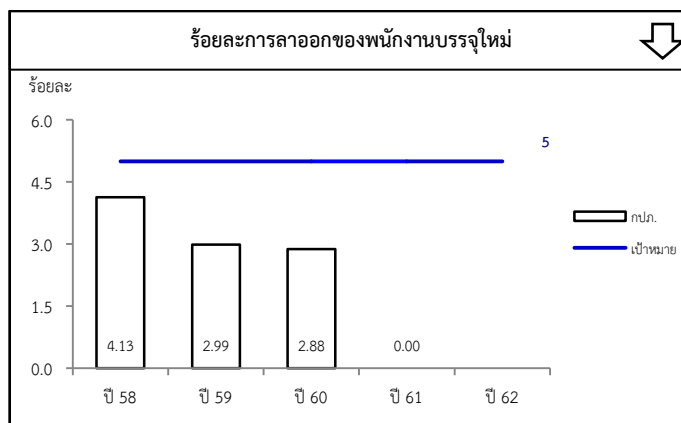
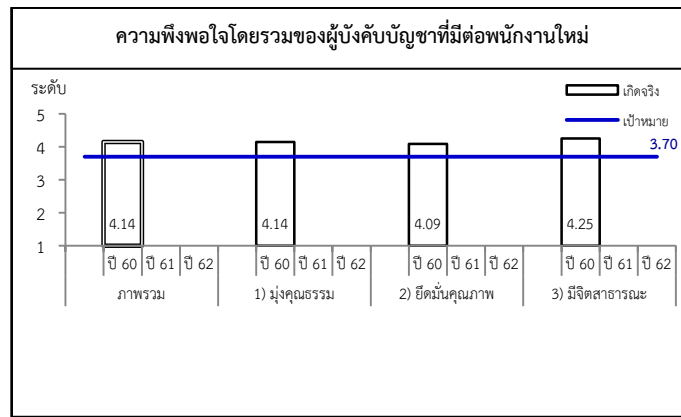




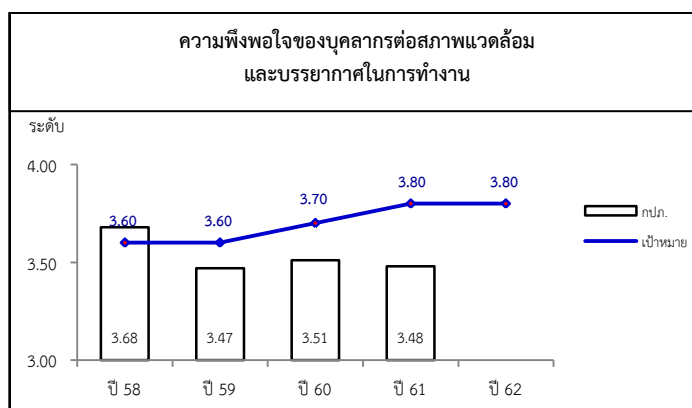
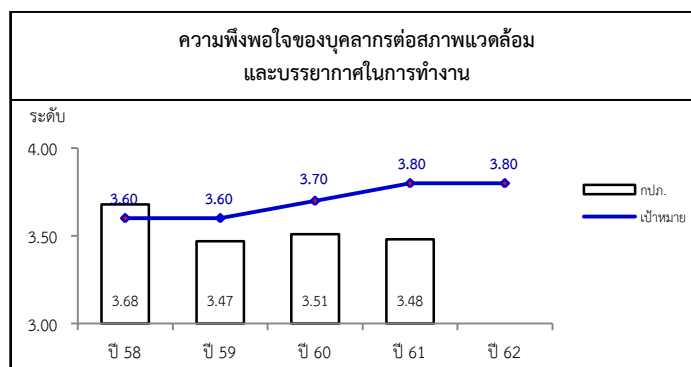
2. ด้านขีดความสามารถอัตรากำลังระดับความมากน้อยการรักษาไว้และทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร

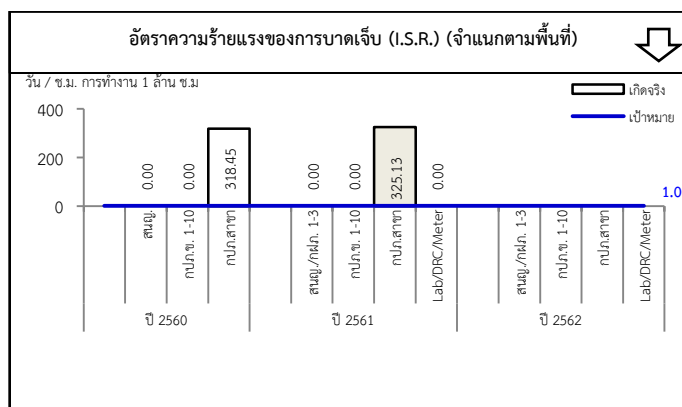
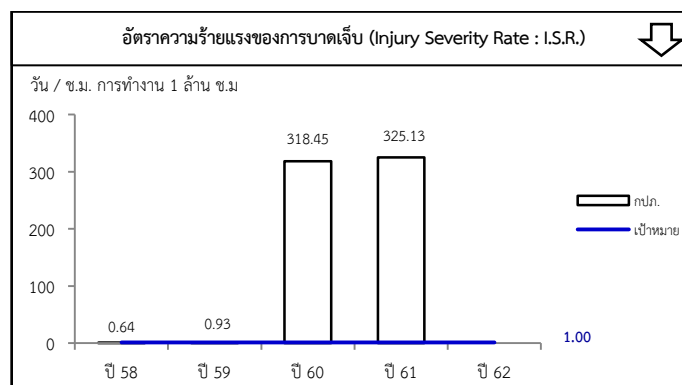
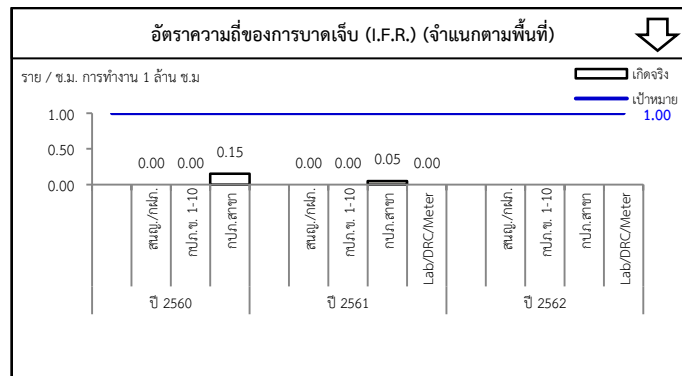
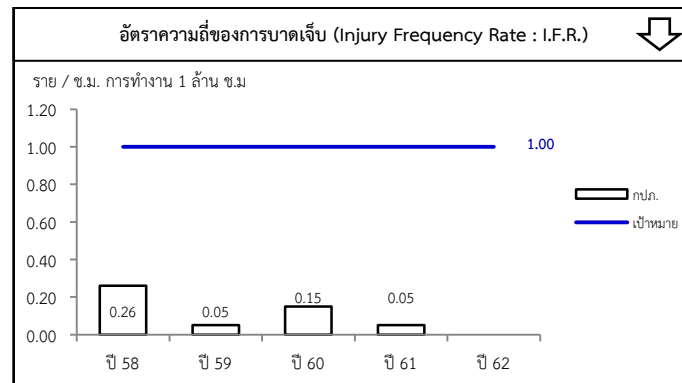


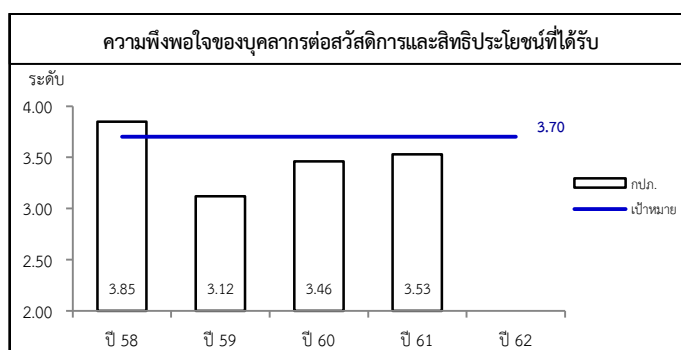
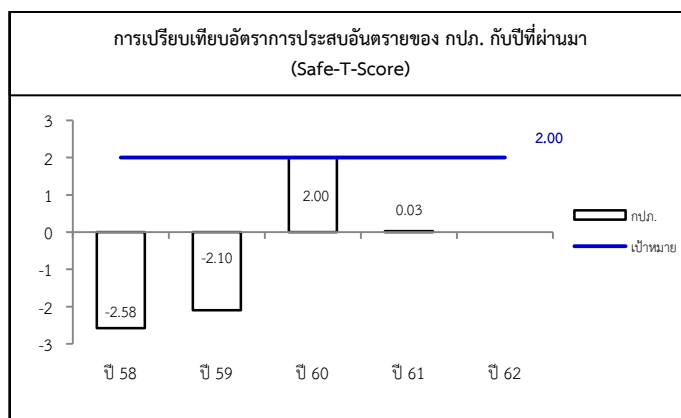




3. ด้านบรรยากาศการทำงานสุขอนามัย ความปลอดภัยของบุคลากร สวัสดิการ การให้บริการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

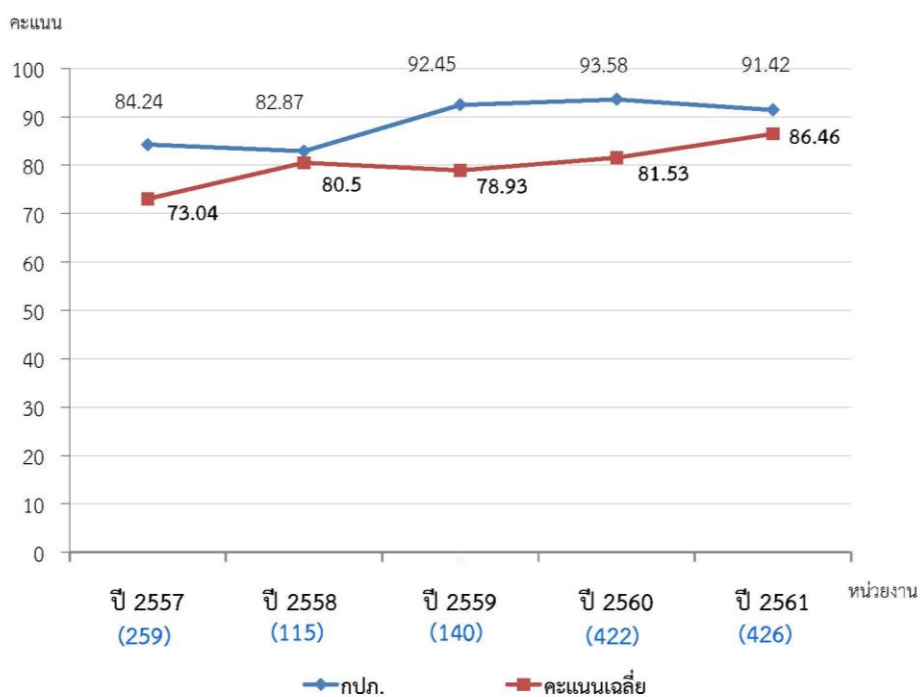




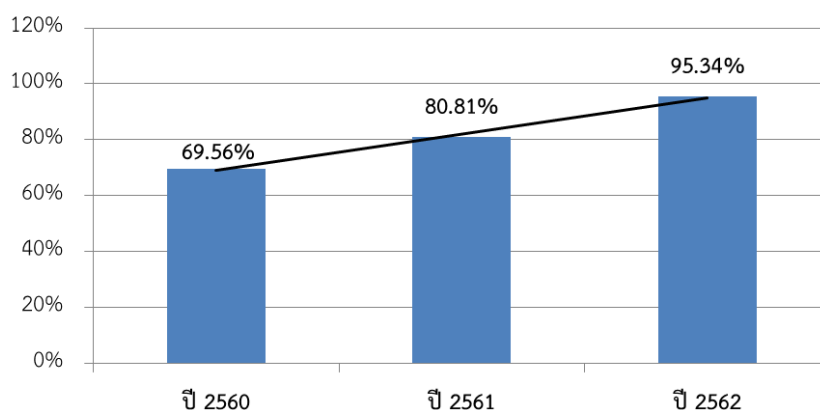


4. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

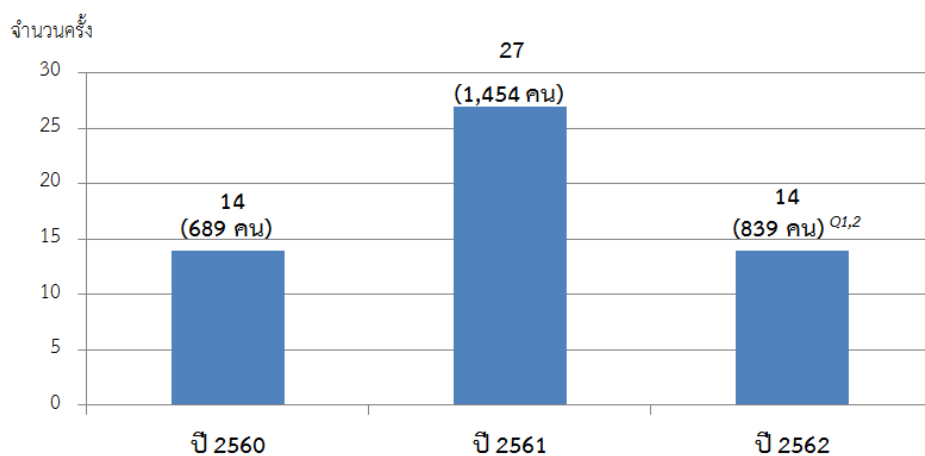
ผลคะแนน ITA ของ กปภ. ตั้งแต่ พ.ศ. 2557 - 2561



สรุปผลสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ
ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ปี 2560-2562



สรุปผลกิจกรรมการเผยแพร่ปลุกฝัง และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ.



พนักงานเข้าร่วมปฏิบัติธรรมตามหลักสูตร
"คุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล"

