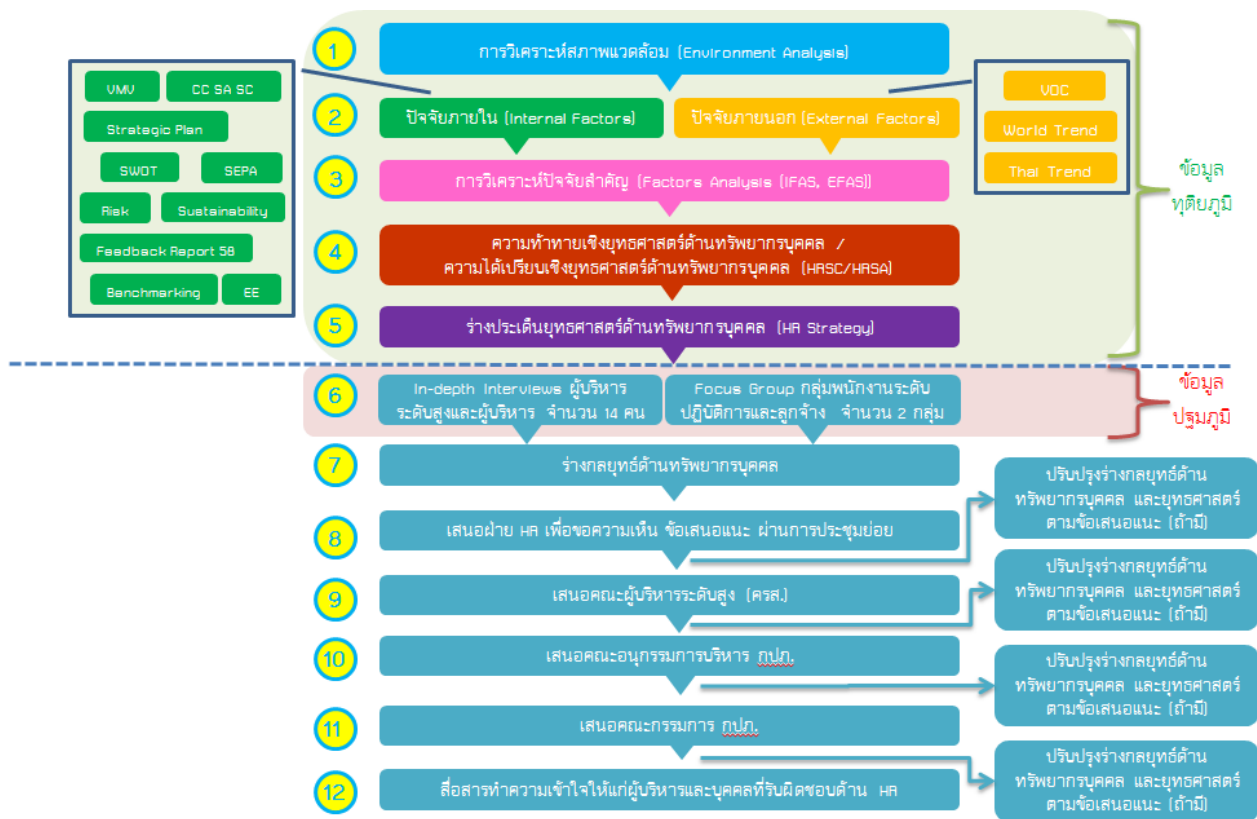


แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของกปภ. (พ.ศ.2560 - 2564)

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) (พ.ศ. 2560-2564) มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์หลักขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้ง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลจะทำให้การดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. มีทิศทางที่ชัดเจนและตอบสนองต่อแนวทางการดำเนินงานหลักของ กปภ. มากขึ้น โดยกระบวนการจัดทำได้บูรณาการแผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. (ฉบับที่ 3) ปี 2560-2564 และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าด้วยกัน เพื่อให้มั่นใจว่า กปภ. จะสามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนการวางแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล ของกปภ.ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแนวโน้มการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในไทยและทิศทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในระดับโลก รวมถึงระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) เพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลและถ่ายทอดเป็นกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน ฯลฯ โดยมีกรอบในการวางแผนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของกปภ. (พ.ศ. 2560-2564) ดังนี้

ภาพที่ 1 แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล ของกปภ.



• **สรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ความสามารถพิเศษขององค์กร ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ ความเสี่ยง ความยั่งยืนของการประปาส่วนภูมิภาคแผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. (ฉบับที่ 3) ปี 2560-2564 ระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อการประปาส่วนภูมิภาคโครงการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าของการประปาส่วนภูมิภาคแนวโน้มและทิศทางของการบริหารทรัพยากรบุคคลของโลก แนวโน้มและทิศทางของการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเทศไทย และการวิเคราะห์คู่แข่งของ กปภ. สามารถจัดกลุ่มปัจจัยของสภาพแวดล้อมภายในได้จำนวน 19 ปัจจัย และสภาพแวดล้อมภายนอกได้จำนวน 7 ปัจจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Factors)	ปัจจัยภายนอก (External Factors)
11 สินค้าของกปภ. 12 บริการของกปภ. 13 กระบวนการในการผลิต จัดส่ง จ่ายน้ำ 14 การพัฒนาบุคลากร 15 การเงิน 16 การสรรหาและบริหารอัตรากำลัง 17 วัฒนธรรม 18 ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร 19 ความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม 110 การจัดการองค์ความรู้ 111 ผู้บริหาร 112 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 113 เทคโนโลยีสารสนเทศ 114 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ 115 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 116 โอกาสทางธุรกิจ 117 จำนวนช่องทางในการสื่อสารมีจำนวนมาก เหมาะสมสำหรับการจัดทำสื่อ 118 มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ผู้ส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้น 119 ลักษณะการทำงาน	E1 ความคาดหวังของลูกค้าในการบริการ E2 แหล่งน้ำ E3 ตลาดแรงงาน E4 นโยบายจากกระทรวงการคลัง E5 การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล E6 บรรยากาศการทำงานและสภาพแวดล้อม การทำงาน E7 กระแสการเปลี่ยนแปลง

และนำปัจจัยทั้งหมด 26 ปัจจัย มาจัดลำดับความสำคัญโดยใช้หลักการพิจารณาใน 2 มิติ คือ “การให้ความสำคัญ” (Importance of Issues) และ “การบริหารจัดการ” (Manageability) ให้นำหนักในเรื่องความสำคัญและการบริหารจัดการในแต่ละปัจจัยแล้ว นำผลจากการให้นำหนักมากำหนดความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategic Challenge: HRSC) และความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategic Advantage: HRSA) ซึ่งจากการวิเคราะห์ความสำคัญของปัจจัยภายในและภายนอกแล้ว มีความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวน 9 ตัวและความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 ตัว โดยมีรายละเอียดและที่มาของแต่ละประเด็น ดังนี้

ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(Human Resource Strategic Challenge: HRSC)

ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRSC)	ปัจจัยภายในและ ภายนอก
HRSC1การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในกระบวนการสำรวจ จัดหา แหล่งน้ำดิบ /แก้ไขปัญหาคารขาดแคลนน้ำดิบ และผลิตจ่ายน้ำประปา	I1 I3 I4 I13 E2
HRSC2 การพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของลูกค้าในการให้บริการ	I2 I4 E1
HRSC3 ขีดความสามารถของบุคลากรในการบริหารจัดการด้านการเงินและ สร้างโอกาสทางธุรกิจยังมีข้อจำกัด	I5 I16
HRSC4 การสรรหาและบริหารอัตรากำลัง ยังทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ	I6 I8 I17 E3
HRSC5 การบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความ เป็นเลิศและองค์กรแห่งการเรียนรู้	I7 I10 E1 E7
HRSC6การเสริมสร้างทักษะของบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าของระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในกระบวนการผลิตจ่าย บริหารงาน และบริการ	I12 I13 I18 I19 E5
HRSC7 การยกระดับการบริหารจัดการด้านสวัสดิการสิทธิประโยชน์และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	I15 E6
HRSC8 การพัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมการทำงานและให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง	I4 I14 E6 E7
HRSC9 การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่ ยอมรับและเป็นมาตรฐาน	I12 E4

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRSA)

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRSA)	ปัจจัยภายในและ ภายนอก
HRSA1 บุคลากรมีความผูกพันและพร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับ องค์กร	I8 E4
HRSA2 เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับในเรื่องความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล และการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	I9
HRSA3 ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	I11

- ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

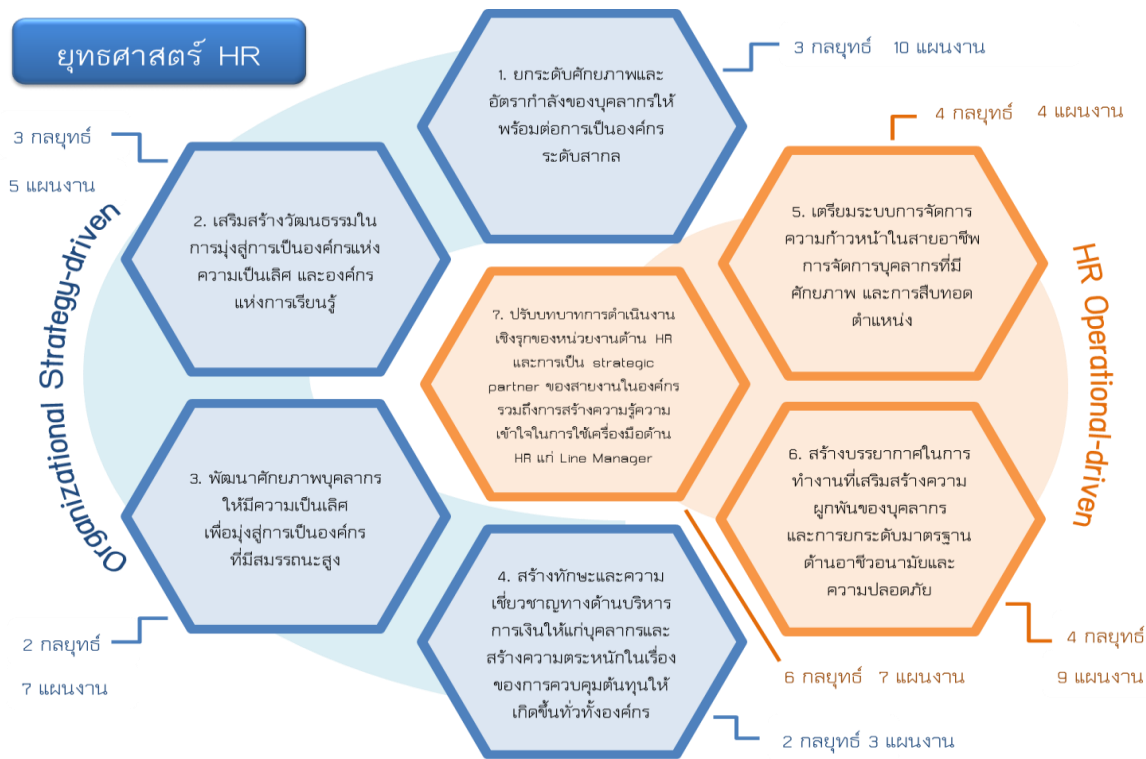
จากการวิเคราะห์ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในการนำไปกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลจากการวิเคราะห์ สามารถสรุปประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีเป้าประสงค์ ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดได้ ดังนี้

กลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1:	ยกระดับศักยภาพและอัตรากำลังของบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรระดับสากล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 :	เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และองค์กรแห่งการเรียนรู้
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 :	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4:	สร้างทักษะและความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารการเงินให้แก่บุคลากรและสร้างความตระหนักในเรื่องของการควบคุมต้นทุนให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

กลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 :	เตรียมระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ และการสืบทอดตำแหน่ง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 :	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร และการยกระดับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 :	ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของสายงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน (Line Manager)



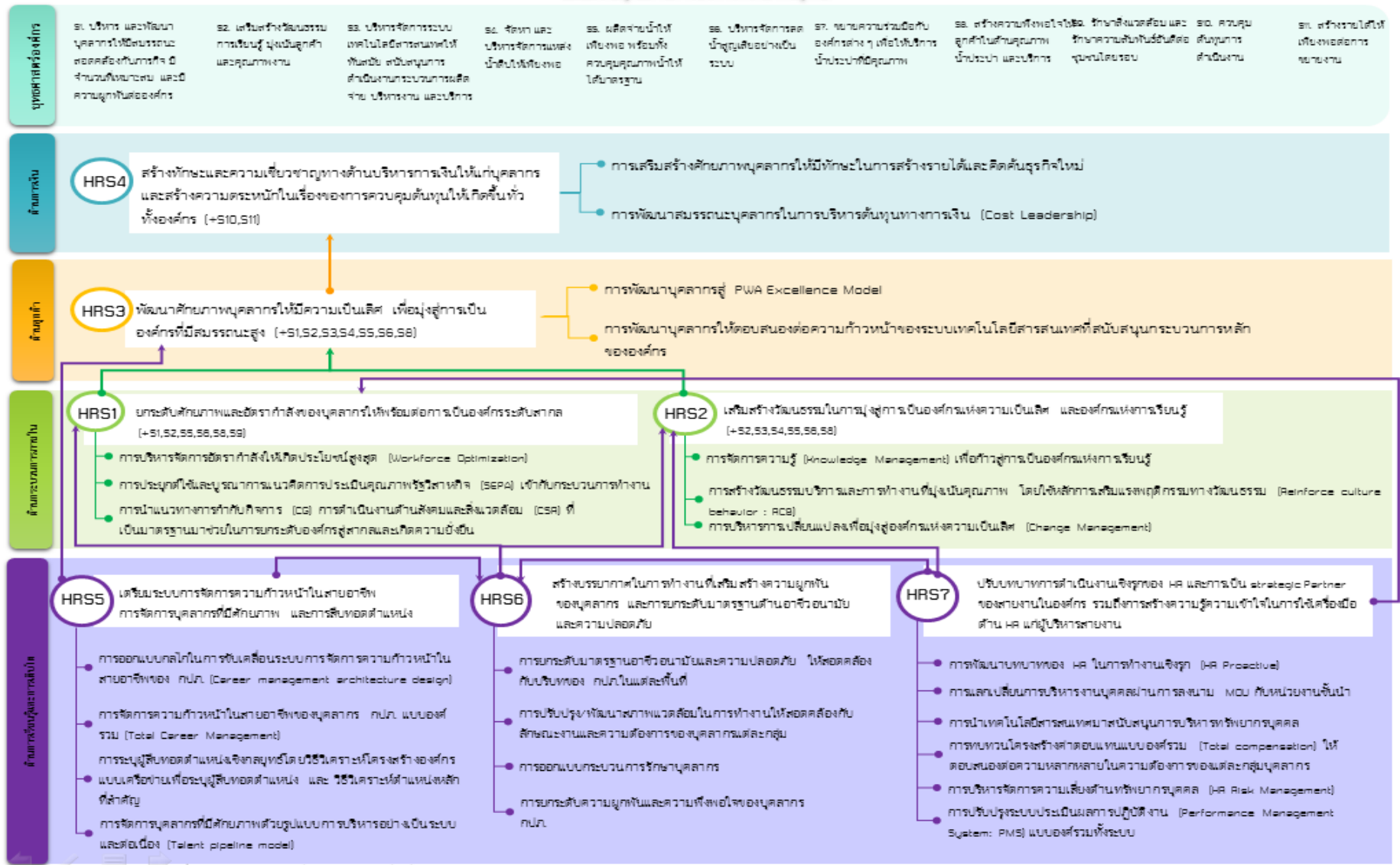
แผนภาพกลุ่มยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ.

หลังจากระบุนความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลและความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลแล้ว นำมาผนวกกับปัจจัยในการพิจารณาที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- **แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)**

จากการวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. (ฉบับที่ 3) ปี 2560-2564 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในการนำไปกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการดำเนินงานหลักขององค์กร โดยประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร (Organizational Strategy-driven) และกลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Operational-driven) โดยกลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร จะเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไปสนับสนุนการดำเนินงานหลักของ กปภ. กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับการบริหารอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการให้บริการและการทำงานที่เป็นเลิศ ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ กปภ. และกลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล จะเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไปสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรและการสร้างแนวทางการก้าวหน้าในสายอาชีพผ่านหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลที่มีการทำงานในเชิงรุกมากขึ้น ซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์จะประกอบด้วยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรวมถึงกลยุทธ์ที่สนับสนุนแต่ละยุทธศาสตร์

แผนผังกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



+S4 หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ HR และยุทธศาสตร์องค์กร

โดยรายละเอียดแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกปภ.(พ.ศ. 2560-2564)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. ยกระดับศักยภาพและ อัตรากำลังของบุคลากร ให้พร้อมต่อการเป็น องค์กรระดับสากล	1. การบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Workforce Optimization) 2. การประยุกต์ใช้และบูรณาการแนวคิดการประเมินคุณภาพ รัฐวิสาหกิจ (SEPA) เข้ากับกระบวนการทำงาน 3. การนำแนวทางการกำกับกิจการ (Corporate Governance) การดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility) ที่เป็นมาตรฐานมาช่วยในการ ยกระดับองค์กรสู่สากลและเกิดความยั่งยืน
2. เสริมสร้างวัฒนธรรม ในการมุ่งสู่การเป็นองค์กร แห่งความเป็นเลิศ และ องค์กรแห่งการเรียนรู้	4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อก้าวสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5. การสร้างวัฒนธรรมบริการและการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยใช้หลักการเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Reinforce Culture Behavior : RCB) 6. การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความ เป็นเลิศ (Change Management)
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กร ที่มีสมรรถนะสูง	7. การพัฒนาบุคลากรสู่ PWA Excellence Model 8. การพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อความก้าวหน้าของระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนกระบวนการหลักของ องค์กร
4. สร้างทักษะและ ความเชี่ยวชาญ ทางด้านบริหารการเงิน ให้แก่บุคลากรและ สร้างความตระหนัก ในเรื่องของการควบคุม ต้นทุนให้เกิดขึ้นทั่วทั้ง องค์กร	9. การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะในการสร้าง รายได้และคิดค้นธุรกิจใหม่ 10. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการบริหารต้นทุนทาง การเงิน (Cost Leadership)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
<p>5. เตรียมระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ และการสืบทอดตำแหน่ง</p>	<p>11. การออกแบบกลไกในการขับเคลื่อนระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กปภ. (Career management architecture design)</p> <p>12. การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร กปภ. แบบองค์รวม (Total Career Management)</p> <p>13. การระบุผู้สืบทอดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์โดยวิธีวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรแบบเครือข่ายเพื่อระบุผู้สืบทอดตำแหน่ง (Organizational Network Analysis : ONA) และ วิธีวิเคราะห์ตำแหน่งหลักที่สำคัญ (Key Strategic Position Analysis : KSPA)</p> <p>14. การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพด้วยรูปแบบการบริหารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Talent pipeline model)</p>
<p>6. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร และการยกระดับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย</p>	<p>15. การยกระดับมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้สอดคล้องกับบริบทของ กปภ. ในแต่ละพื้นที่</p> <p>16. การปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม</p> <p>17. การออกแบบกระบวนการรักษาบุคลากร</p> <p>18. การยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร กปภ.</p>
<p>7. ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของสายงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน (Line Manager)</p>	<p>19. การพัฒนาบทบาทของ HR ในการทำงานเชิงรุก (HR Proactive)</p> <p>20. การแลกเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลผ่านการลงนาม MOU กับหน่วยงานชั้นนำ</p> <p>21. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>22. การทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนแบบองค์รวม (Total compensation) ให้ตอบสนองต่อความหลากหลายในความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร</p> <p>23. การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล (HR Risk Management)</p> <p>24. การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) แบบองค์รวมทั้งระบบ</p>

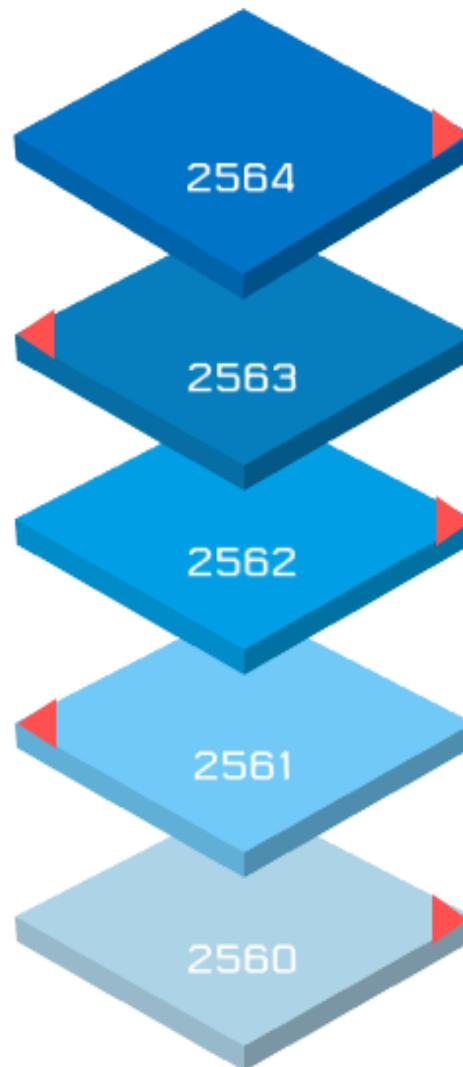
เส้นทางการยกระดับศักยภาพองค์กรผ่านการจัดการทุนมนุษย์ (PWA's HCM ROADMAP)



การทำงานที่สำคัญในปี 2560-2564 (Working theme)



- สร้างบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินธุรกิจที่ตระหนักถึงสังคม และสิ่งแวดล้อมตามแนวปฏิบัติที่ระดับสากล
- บริหารความก้าวหน้าสายอาชีพได้อย่างเป็นระบบ
- พัฒนาบุคลากร HR อย่างต่อเนื่องจนสอบผ่านมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพกลุ่มอาชีพนักทรัพยากรมนุษย์
- จัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและฐานะทางการเงิน
- บูรณาการระบบ KM ครอบคลุมทุกกระบวนการทั่วทั้งองค์กร
- พัฒนาผู้นำและบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบองค์รวมทั้งระบบ
- ระบุปัจจัยเสี่ยงด้าน HR ได้อย่างถูกต้องและมีแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ



- บริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในทุกกระบวนการที่สำคัญ
- บูรณาการระบบการจัดการความรู้ ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร ส่งเสริมการคิดค้นองค์ความรู้และนวัตกรรม มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- พูมฝึกบุคลากรด้วยการเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม ที่มุ่งเน้นคุณภาพในการทำงาน และคุณภาพในการให้บริการ ส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนักและมุ่งมั่น
- พัฒนาบุคลากรจนมีศักยภาพและพร้อมต่อการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศครบวงจร
- ติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ และเตรียมการจัดทำยุทธศาสตร์ฉบับต่อไป
- ปรับปรุงกระบวนการทำงานของฝ่าย HR จนเกิดความเป็นระบบและสอดคล้องกับเกณฑ์ของระบบประเมินคุณภาพ
- พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งและผู้มีศักยภาพตามแนวทางที่กำหนดไว้
- สร้างความตระหนักและจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร
- ศึกษาศักยภาพและเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร
- ติดตามและประเมินผลรอบครึ่งแผนยุทธศาสตร์ และทบทวนปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
- ทบทวนอัตรากำลัง ภาระงานจ้างเหมา และโครงสร้างองค์กรให้เกิดความยืดหยุ่นคล่องตัว
- ยกระดับคุณภาพการให้บริการและการทำงานผ่านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- พัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหลัก
- สร้างความตระหนักในเรื่องการควบคุมต้นทุนทางการเงิน
- กำหนดแนวทางในการบริหารความเปลี่ยนแปลงด้าน HR
- ปรับบทบาทการทำงานเชิงรุกของสายงาน HR

แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของกปภ. (พ.ศ. 2560-2564)

โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของกปภ. (พ.ศ. 2560-2564)



- ผู้นำสายงานแต่ละสายงานสนับสนุนฝ่าย HR ในการขับเคลื่อนระบบ HR ภายในองค์กร



- บุคลากรฝ่าย HR มีความสามารถและเข้าใจการดำเนินงานของแต่ละสายงาน รวมถึงเป็นพันธมิตรทางธุรกิจและเพื่อนคู่คิดให้กับสายงานต่างๆ ในองค์กร

- การทบทวนรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่เพียงพอในการดำเนินธุรกิจทั้งปัจจุบันและอนาคต



- การขับเคลื่อนการทำงานที่สำคัญผ่านการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลที่เป็นธรรม สะท้อนผลการทำงาน และการเชื่อมโยงสู่ระบบแรงจูงใจ

- การติดตามแผนงานที่เป็นระบบและนำข้อมูลป้อนกลับมาทบทวนแผนงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดประสิทธิผล/ประสิทธิภาพในทุกกระบวนการ

