



แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ของการประปาส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2563





แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563 จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาค (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานของการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563 ให้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานหลักของ กปภ. ให้ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการจัดทำได้บูรณาการแผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. และแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. เข้าด้วยกัน เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ. 2560-2564)

จากการวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในการนำไปกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการดำเนินงานหลักขององค์กร โดยประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร (Organizational Strategy-driven) และกลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Operational-driven) โดยกลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร จะเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไปสนับสนุนการดำเนินงานหลักของ กปภ. กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับการบริหารอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการให้บริการและการทำงานที่เป็นเลิศ ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ กปภ. และกลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล จะเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไปสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรและการสร้างแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพผ่านหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลที่มีการทำงานในเชิงรุกมากขึ้น ซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์จะประกอบด้วยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงกลยุทธ์ที่สนับสนุนแต่ละยุทธศาสตร์ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

กลุ่มยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 2564
กลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร	1. ยกระดับศักยภาพและอัตรากำลังของบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรระดับสากล	1.1 จัดการอัตรากำลังให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	1.1.1 อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อพนักงาน	1.1.1 ≥ 500 ราย/คน ภายในปี 2564
		1.2 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของระบบประเมินคุณภาพ (ทั้งระบบ SEPA และ TQA) และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.2.1 ระดับคะแนนประเมินผล SEPA	1.2.1 ≥ 350 คะแนน ภายในปี 2564
			1.2.2 การเสนอชื่อเข้ารับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)	1.2.2 ได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) ภายในปี 2564
		1.3 กปภ. เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล	1.3.1 การได้รับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาล	1.3.1 ได้รับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลในระดับประเทศหรือระดับนานาชาติ ภายในปี 2564
	2. เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และองค์กรแห่งการเรียนรู้	2.1 กปภ. เป็นองค์กรที่นำระบบการจัดการความรู้ (KM) มาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	2.1.1 การบูรณาการระบบการจัดการความรู้ (KM)	2.1.1 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการระบบ KM ครอบคลุมทุกกระบวนการทั่วทั้งองค์กร ภายในปี 2564
		2.2 กปภ. มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	2.2.1 ระดับความคิดเห็นทั้งจากบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กปภ. (LO)	2.2.1 ≥ 4.50 คะแนน ภายในปี 2564
		2.3 กปภ. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นลูกค้าและคุณภาพงาน	2.3.1 จำนวนองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการให้บริการลูกค้าหรือคุณภาพงาน	2.3.1 ≥ 10 องค์ความรู้ ภายในปี 2564
			2.3.2 จำนวนนวัตกรรมที่นำมาใช้ปรับปรุงคุณภาพงาน	2.3.2 ≥ 10 นวัตกรรม ภายในปี 2564



ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

กลุ่มยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 2564
กลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร (ต่อ)	3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	3.1 บุคลากรมีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการแหล่งน้ำดิบ ผลิตจ่ายน้ำ และบริการลูกค้า	3.1.1 การลดช่องว่างสมรรถนะของบุคลากร (Competency gap)	3.1.1 ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรลดลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละปี
			3.1.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร	3.1.2 ≥ 4.50 คะแนน ภายในปี 2564
	4. สร้างทักษะและความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารการเงินให้แก่บุคลากรและสร้างความตระหนักในเรื่องของการควบคุมต้นทุนให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร	4.1 บุคลากรมีความสามารถในการสร้างรายได้ควบคู่กับการบริหารค่าใช้จ่าย	4.1.1 กำไรจากการดำเนินการ (EBITDA)	4.1.1 20,200 ล้านบาท/ต่อปี ในปี 2564
			4.1.2 รายได้จากการดำเนินงาน	4.1.2 รายได้จากการดำเนินงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4 ต่อปี
		4.2 บุคลากรมีความสามารถในการบริหารต้นทุนทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ	4.2.1 ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยน้ำจำหน่าย	4.2.1 ไม่เกิน 20 บาท ต่อ ลบ.ม. ในปี 2564
กลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล	5. เตรียมระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ และการสืบทอดตำแหน่ง	5.1 กปภ. มีการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ	5.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	5.1.1 ≥ 4.50 คะแนน ภายในปี 2564
		5.2 กปภ. มีระบบการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ	5.2.1 จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากระบบการสืบทอดตำแหน่ง	5.2.1 ผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มาจากระบบการสืบทอดตำแหน่ง (ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด)
	6. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	6.1 เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร	6.1.1 ระดับความผูกพันของบุคลากร	6.1.1 ≥ 4.50 คะแนน
	7. ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของสายงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน (Line Manager)	7.1 หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานในเชิงรุก	7.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรและผู้บริหารต่อหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล	7.1.1 ≥ 4.50 คะแนน ภายในปี 2564
		7.2 หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานในฐานะผู้ร่วมกำหนดกลยุทธ์ในระดับองค์กรได้		
		7.3 ผู้บริหารสายงานสามารถใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	7.1.2 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคล	7.1.2 ≥ 4.50 คะแนน ภายในปี 2564



ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับศักยภาพและอัตรากำลังของบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการอัตรากำลังของ กปภ. โดยหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่วิเคราะห์อัตรากำลังในแต่ละส่วนงานของ กปภ. และการสอบทานอัตรากำลังส่วนขาดส่วนเกิน (Supply and Demand side) เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคลากร (Job Rotation) การสรรหาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีความสามารถตรงกับความต้องการของ กปภ. เพื่อนำมาวางแผนการบริหารจัดการอัตรากำลังทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์นี้ยังให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรในระดับสากล ซึ่งตามยุทธศาสตร์ของ กปภ. ได้กำหนดความเป็นสากลจากการได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class: TQC) และคะแนนประเมินผลจากระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) นอกจากนี้ การเป็นองค์กรในระดับสากล กปภ. จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ตามแนวทางการกำกับกิจการขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) และการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เทียบเท่าแนวปฏิบัติสากล (ISO 26000) ซึ่งจะส่งผลในเชิงบวกกับภาพลักษณ์องค์กรและความน่าเชื่อถือของลูกค้า ซึ่งประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Workforce Optimization)
2. การประยุกต์ใช้และบูรณาการแนวคิดการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจเข้ากับกระบวนการทำงาน
3. การนำแนวทางการกำกับกิจการ (Corporate Governance) การดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility) ที่เป็นมาตรฐานมาช่วยในการยกระดับองค์กรสู่สากลและเกิดความยั่งยืน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
1.1 จัดการอัตรากำลังให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	1.1.1 อัตรากำลังผู้ใช้น้ำต่อพนักงาน	1.1.1 $\geq$ 500 ราย/คน ภายในปี 2564
1.2 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของระบบประเมินคุณภาพ (ทั้งระบบ SEPA และ TQA) และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.2.1 ระดับคะแนนประเมินผล SEPA	1.2.1 $\geq$ 350 คะแนน ภายในปี 2564
	1.2.2 การเสนอชื่อเข้ารับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)	1.2.2 ได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) ภายในปี 2564
1.3 กปภ. เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล	1.3.1 การได้รับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาล	1.3.1 ได้รับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาล ภายในปี 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างกลไกในการผลักดันการจัดการความรู้ของ กปภ. ให้เป็นไปอย่างมีระบบและยั่งยืน โดยเริ่มจากการทบทวนขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้และพัฒนากระบวนการให้มีความเป็นมาตรฐาน เพื่อเป็นฐานสำคัญในการส่งเสริมให้ กปภ. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระยะยาว รวมถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมของ กปภ. ในการมุ่งเน้นการบริการที่เป็นเลิศและการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยเริ่มจากการสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรได้ตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมผ่านการสร้างกิจกรรมให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมที่ กปภ. จัดขึ้น และก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่องค์กรต้องการเพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ กปภ. โดยการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ จำเป็นต้องมีทีมที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. การสร้างวัฒนธรรมบริการและการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยใช้หลักการเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Reinforce Culture Behavior: RCB)
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Change Management)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
2.1 กปภ. เป็นองค์กรที่นำระบบการจัดการความรู้ (KM) มาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	2.1.1 การบูรณาการระบบการจัดการความรู้ (KM)	2.1.1 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการระบบ KM ครอบคลุมทุกกระบวนการทั่วทั้งองค์กร ภายในปี 2564
2.2 กปภ. มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	2.2.1 ระดับความคิดเห็นทั้งจากบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กปภ. (LO)	2.2.1 ≥ 4.50 คะแนน ภายในปี 2564
2.3 กปภ. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นลูกค้าและคุณภาพงาน	2.3.1 จำนวนองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการให้บริการลูกค้าหรือคุณภาพงาน	2.3.1 ≥ 10 องค์ความรู้ ภายในปี 2564
	2.3.2 จำนวนนวัตกรรมที่นำมาใช้ปรับปรุงคุณภาพงาน	2.3.2 ≥ 10 นวัตกรรม ภายในปี 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรของ กปภ. ให้มีความเป็นเลิศทั้งในด้านการให้บริการ การมีกระบวนการที่เป็นเลิศ การพัฒนาผู้นำระดับสูงที่เป็นเลิศ และการพัฒนาบุคลากรที่เป็นเลิศ เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างและยกระดับศักยภาพของบุคลากรด้วยเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมเพื่อติดอาวุธและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรสู่ PWA Excellence Model
2. การพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนกระบวนการหลักขององค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
3.1 บุคลากรมีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการแหล่งน้ำดิบ ผลิตจ่ายน้ำ และบริการลูกค้า	3.1.1 การลดช่องว่างสมรรถนะของบุคลากร (Competency gap)	3.1.1 ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรลดลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละปี
	3.1.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร	3.1.2 ≥ 4.50 คะแนน ภายในปี 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างทักษะและความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารการเงิน ให้แก่บุคลากรและสร้างความตระหนักในเรื่องของการควบคุมต้นทุนให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการเงินเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างรายได้จากธุรกิจเดิมให้เพิ่มมากขึ้น และสร้างความตระหนักในเรื่องของต้นทุน โดยผ่านกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการบริหารต้นทุนทางการเงิน เพื่อสร้างความตระหนักและสื่อสารการบริหารต้นทุนทางการเงินให้แก่บุคลากร ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะในการสร้างรายได้และคิดค้นธุรกิจใหม่
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการบริหารต้นทุนทางการเงิน (Cost Leadership)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
4.1 บุคลากรมีความสามารถในการสร้างรายได้ควบคู่กับการบริหารค่าใช้จ่าย	4.1.1 กำไรจากการดำเนินการ (EBITDA)	4.1.1 20,200 ล้านบาท/ต่อปี ในปี 2564
	4.1.2 รายได้จากการดำเนินงาน	4.1.2 รายได้จากการดำเนินงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4 ต่อปี
4.2 บุคลากรมีความสามารถในการบริหารต้นทุนทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ	4.2.1 ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยน้ำจำหน่าย	4.2.1 ไม่เกิน 20 บาท ต่อ ลบ.ม. ในปี 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เตรียมระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ และการสืบทอดตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เป็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและระเบียบแบบแผนโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ เพื่อช่วยยกระดับการพัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความสามารถ/ศักยภาพที่องค์กรคาดหวัง รวมทั้งการเตรียมพร้อมการสืบทอดตำแหน่งของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การออกแบบกลไกในการขับเคลื่อนระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กปภ. (Career management architecture design)
2. การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร กปภ. แบบองค์รวม (Total Career Management)
3. การระบุผู้สืบทอดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์โดยวิธีวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรแบบเครือข่ายเพื่อระบุผู้สืบทอดตำแหน่ง (Organizational Network Analysis : ONA) และวิธีวิเคราะห์ตำแหน่งหลักที่สำคัญ (Key Strategic Position Analysis : KSPA)
4. การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพด้วยรูปแบบการบริหารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Talent pipeline model)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
5.1 กปภ. มีการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ	5.1.1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	5.1.1 $\geq$ 4.50 คะแนนภายในปี 2564
5.2 กปภ. มีระบบการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารที่มีประสิทธิผล	5.2.1 จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งที่มาจากระบบการสืบทอดตำแหน่ง	5.2.1 ผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มาจากระบบการสืบทอดตำแหน่ง (ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและการยกระดับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 6 เป็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร กปภ. ด้วยการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับพื้นที่ในบริบทของ กปภ. มีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานรวมทั้งความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร มีการออกแบบการรักษาบุคลากรกลุ่มใหม่ให้คงอยู่กับ กปภ. พร้อมทั้งยังมีการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร กปภ. อีกด้วย ซึ่งประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การยกระดับมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้สอดคล้องกับบริบทของ กปภ. ในแต่ละพื้นที่
2. การปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
3. การออกแบบกระบวนการรักษาบุคลากร
4. การยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร กปภ.

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
6.1 เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร	6.1.1 ระดับความผูกพันของบุคลากร	6.1.1 $\geq$ 4.50 คะแนน ภายในปี 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของสายงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน (Line Manager)

ยุทธศาสตร์ที่ 7 เป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบทบาทของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก โดยสนับสนุนให้หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานในเชิงรุกและมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเป็นการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวและพร้อมรับมือกับการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อ กปภ. ในอนาคต โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยบทบาทที่หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลควรจะดำเนินงานให้ครอบคลุม คือ การเป็นนักทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล (Administrative Expert) ขวัญใจพนักงาน (Employee Champion) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) นอกจากนี้ บทบาทของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลขั้นพื้นฐานด้วย เช่น การทบทวนโครงสร้างผลตอบแทน การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับ กปภ. ต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การพัฒนาบทบาทของ HR ในการทำงานเชิงรุก (HR Proactive)
2. การแลกเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลผ่านการลงนาม MOU กับหน่วยงานชั้นนำ
3. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. การทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนแบบองค์รวม (Total compensation) ให้ตอบสนองต่อความหลากหลายในความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร
5. การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล (HR Risk Management)
6. การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) แบบองค์รวมทั้งระบบ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
7.1 หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานในเชิงรุก	7.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรและผู้บริหารต่อหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล	7.1.1 ≥ 4.50 คะแนนภายในปี 2564
7.2 หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานในฐานะผู้ร่วมกำหนดกลยุทธ์ในระดับองค์กรได้		
7.3 ผู้บริหารสายงานสามารถใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	7.1.2 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคล	7.1.2 ≥ 4.50 คะแนนภายในปี 2564

เส้นทางการยกระดับศักยภาพองค์กรผ่านการจัดการทุนมนุษย์ (PWA's HCM ROADMAP)



ตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินงานปี 2563

ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย ปี 2563
1. ยกระดับศักยภาพและอัตรากำลังของบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรระดับสากล	อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อพนักงาน 1 คน	ราย/คน	495
2. เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศและองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการให้บริการลูกค้าหรือคุณภาพงาน	ส่วนเพิ่มจำนวนองค์ความรู้	2
	จำนวนนวัตกรรมที่นำมาใช้ปรับปรุงคุณภาพงาน	ส่วนเพิ่มจำนวนนวัตกรรม	2
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	90%
4. สร้างทักษะและความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารการเงินให้แก่บุคลากรและสร้างความตระหนักในเรื่องของการควบคุมต้นทุนให้เกิดทั่วทั้งองค์กร	ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยน้ำจำหน่าย	บาท/ลบ.ม.	≤ 20.00
5. ตริยระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ และการสืบทอดตำแหน่ง	จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งที่มาจากระบบการสืบทอดตำแหน่ง	ร้อยละ	$\geq 80\%$
6. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและการยกระดับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	คะแนน	4.46
7. ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของสายงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน (Line Manager)	ระดับความพึงพอใจต่อหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล	คะแนน	≥ 4.50

สรุปแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563
ซึ่งใช้งบประมาณทำการรวม 67.700 ล้านบาท

ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ		จำนวน แผนงาน	งบทำการ (ล้านบาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
1	ยกระดับศักยภาพและอัตรากำลังของบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรระดับสากล	2	1.000	
	1.1 แผนงานวิเคราะห์และทบทวนภาระงานที่ กปภ. ควรดำเนินการจ้างเหมาแรงงานในภารกิจของงานสนับสนุน	1	0.500	ฟวป.
	1.2 แผนงานสรรหาเชิงรุกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมายของ กปภ.	1	0.500	ฟบท.
2	เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศและองค์กรแห่งการเรียนรู้	3	12.900	
	2.1 แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการความรู้มุ่งสู่นวัตกรรม	1	2.500	สวก.
	2.2 แผนงานส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้ไปใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	1	0.400	สวก.
	2.3 แผนงานวิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรม	1	10.000	สวก.
3	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	8	42.500	
	3.1 แผนงานพัฒนาบุคลากร	7	41.500	สวก.
	3.2 แผนงานนำร่องการใช้งานระบบสารสนเทศการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)	1	1.000	ฟวป.
4	สร้างทักษะและความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารการเงินให้แก่บุคลากรและสร้างความตระหนักในเรื่องของการควบคุมต้นทุนให้เกิดทั่วทั้งองค์กร	1	0.000	
	4.1 แผนงานควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	1	0.000	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ		จำนวน แผนงาน	งบทำการ (ล้านบาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
5	เตรียมระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ และการสืบทอดตำแหน่ง	3	0.300	
	5.1 แผนงานการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของ บุคลากร กปภ.	1	0.100	ฝวป. / สวก.
	5.2 แผนงานการจัดทำระบบผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร ระดับสูง ตำแหน่งที่สำคัญในโครงสร้างองค์กร ตำแหน่งหลักที่สำคัญเชิงกลยุทธ์	1	0.100	ฝวป. / สวก.
	5.3 แผนงานการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ	1	0.100	ฝวป. / สวก.
6	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากรและการยกระดับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย	2	7.000	
	6.1 แผนงานสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน ของพนักงานต่อ กปภ. ปี 2563	1	2.000	ฝบท.
	6.2 แผนงานจัดสรรอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ส่วนบุคคล ปี 2563	1	5.000	ฝบท.
7	ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงาน ด้านทรัพยากรบุคคลและการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ ของสายงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน (Line Manager)	1	4.000	
	7.1 แผนงานพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบองค์รวมทั้งระบบ (Performance Management System)	1	4.000	ฝวป.
	รวม	20	67.700	

ภาคผนวก

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับศักยภาพและอัตรากำลังของบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรระดับสากล

แผนงานที่ 1.1 แผนงานวิเคราะห์และทบทวนภาระงานที่ กปภ. ควรดำเนินการจ้างเหมาแรงงาน
ในการกิจของงานสนับสนุน

วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรของ กปภ. ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ 5 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กพท.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562			2563											
	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. จัดเก็บข้อมูลโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับหน่วยงานที่คาดว่าจะทำการจ้างเหมา															
2. วิเคราะห์งาน ทบทวนกระบวนการทำงานและการะงานที่ กปภ. จ้างเหมาในปัจจุบันและงานเป้าหมายที่คาดว่าจะทำการจ้างเหมา															
3. จัดทำแนวทางและหลักเกณฑ์ในการจ้างเหมาสำหรับงานที่ได้ทำการวิเคราะห์เสร็จสิ้นแล้ว															
4. กำหนดแผนงานการนำอัตราจ้างเหมาแรงงานมาใช้ ทดแทนกลุ่มพนักงาน และการปรับบทบาทหน้าที่ของพนักงานให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด															
5. สื่อสารหลักเกณฑ์ในการจ้างเหมาให้กับหน่วยงานภายในได้รับทราบ															
6. ติดตามและประเมินผลการจ้างเหมาแรงงานของ กปภ. ในภารกิจต่างๆ															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จของการดำเนินการ (แล้วเสร็จภายใน 30 ก.ย. 63)														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	1. แนวทางและหลักเกณฑ์การจ้างเหมาแรงงานในการกิจงานสนับสนุน 2. แผนงานการนำอัตราจ้างเหมาแรงงานมาใช้ทดแทนกลุ่มพนักงาน														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	ร้อยละ 100														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	0.000			0.500			0.500								
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์			บุคลากร								
	-			-			-								
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	-														

แผนงานที่ 1.2 แผนงานสรรหาเชิงรุกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมายของ กปภ.

วัตถุประสงค์	เพื่อสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานให้ มีข้อมูลในการติดตามผลลัพธ์ของการบริหาร และพัฒนาบุคลากร โดยทบทวนและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาบุคลากรในการ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และจัดทำแผนงาน เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนร้อยละ 100 - ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งที่รับบุคลากร จากการสรรหาเชิงรุก 4.5 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กทบ.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562					2563									
	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. กำหนดสถานศึกษาเป้าหมายที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรม															
2. ติดตามผลการดำเนินการสรรหาตามแนวทางสรรหาเชิงรุกปี 2562															
3. ดำเนินกิจกรรมเปิดบ้านโกล์ (Open House) กิจกรรมรุ่นพี่แนะนำรุ่นน้อง และกิจกรรมแนะนำแนวทางสู่ กปภ.															
4. ดำเนินกิจกรรมการประชาสัมพันธ์องค์กรผ่านสื่อสังคมออนไลน์															
5. กิจกรรมสรรหาคัดเลือกตามแนวทางสรรหาเชิงรุก															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมการทำงานของ กปภ.														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะตามเป้าหมาย														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	0.000					0.500					0.500				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	-					-					-				
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	-														

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงานที่ 2.1 แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการความรู้มุ่งสู่นวัตกรรม

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ กปภ. มีการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีการส่งเสริม หรือกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยองค์ความรู้ดังกล่าวเป็นความรู้กลางที่สามารถถ่ายทอดไปสู่ทุกหน่วยงาน														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	- จำนวนองค์ความรู้ที่สามารถนำไปปรับปรุงการให้บริการลูกค้าหรือคุณภาพงาน 2 องค์ความรู้ - ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ 5 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	สำนักวิทยากร กปภ. (กบอ.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562			2563											
	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. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร (PWA Idol)															
2. การเสริมสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ช่องทางสารสนเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้)															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของโครงการ														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	1. บุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านนวัตกรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางขององค์กร 2. ช่องทางสารสนเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. องค์ความรู้ที่สามารถนำไปปรับปรุงการให้บริการลูกค้าหรือคุณภาพงาน														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	0.000					2.500					2.500				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	✓					✓					✓				
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	-														

แผนงานที่ 2.2 แผนงานส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้ไปใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ กปภ. มีการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีการส่งเสริม หรือกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยองค์ความรู้ดังกล่าวเป็นความรู้กลางที่สามารถถ่ายทอดไปสู่ทุกหน่วยงาน														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	- จำนวนองค์ความรู้ที่สามารถนำไปปรับปรุงการให้บริการลูกค้าหรือคุณภาพงาน 2 องค์ความรู้ - ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ 5 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	สำนักวิทยากร กปภ. (กบอ.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562			2563											
	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. การพัฒนาแผนที่ความรู้และเทคโนโลยีของ กปภ. (PWA Knowledge & Technology mapping) เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร															
2. การพัฒนาคคลังความรู้ดิจิทัล (KM PWA)															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ความสำเร็จของแผนงาน/ โครงการที่แล้วเสร็จ														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	1. แผนที่ความรู้และเทคโนโลยีของกปภ. (PWA Knowledge & Technology mapping) ที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร 2. คลังความรู้ดิจิทัล (KM PWA) 3. องค์ความรู้ที่สามารถนำไปปรับปรุงการให้บริการลูกค้าหรือคุณภาพงาน														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	0.000					0.400					0.400				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	✓					✓					✓				
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	-														

แผนงานที่ 2.3 แผนงานวิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรม

วัตถุประสงค์	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยพัฒนาและสร้างนวัตกรรมเพื่อนำโครงการบรรลุสู่การทำให้ผู้ใช้น้ำประทับใจในคุณภาพและบริการที่เป็นเลิศ														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	- ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จร้อยละ 80 - จำนวนผลงานนวัตกรรมที่นำมาใช้ในองค์กร 2 ผลงาน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	สำนักวิทยากร กปภ. (กพ.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562			2563											
	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. แผนงานการพัฒนาและขยายผลนวัตกรรม															
1.1 จัดทำแผนพัฒนาและขยายผลนวัตกรรม															
1.2 ดำเนินการตามแผน															
1.3 ติดตามผลการดำเนินงาน (2,4 ไตรมาส)															
1.4 สรุปผลการดำเนินงาน															
2. แผนการวิจัยและสร้างนวัตกรรมของ กปภ.															
2.1 ส่งผลงานนวัตกรรมเข้าประกวดนวัตกรรมปี 2562															
2.2 พิจารณาผลงานปี 2562															
2.3 มอบรางวัลนวัตกรรมปี 2562															
2.4 กำหนดหลักเกณฑ์ประกวดนวัตกรรมปี 2563															
3. แผนการพัฒนากระบวนสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม ของ กปภ.															
3.1 วิเคราะห์ศักยภาพหน่วยงานความร่วมมือ															
3.2 จัดทำแผนงานโครงการนำร่อง															
3.3 ดำเนินโครงการตามแผน															
3.4 สรุป ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	1. ขยายผล 2 ผลงาน 2. สร้างนวัตกรรม 20 ผลงาน 3. องค์ความรู้ 1 เรื่อง														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	1. ขยายผลในองค์กรไม่น้อยกว่า 2 ผลงาน 2. จำนวนนวัตกรรมดีเด่นไม่น้อยกว่า 20 ผลงาน 3. องค์ความรู้จากความร่วมมือ 1 เรื่อง														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	1. เกิดการแข่งขันด้านนวัตกรรม 2. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยนวัตกรรม 3. สนับสนุนการดำเนินงานด้าน RDI														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	0.000			10.000			10.000								
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์			บุคลากร								
	-			-			-								
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	โครงสร้าง KM-RDI ที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น														

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศเพื่อบูมสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

แผนงานที่ 3.1 แผนงานพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรของ กปภ. ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ 5 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	สำนักวิทยากร กปภ. (กพท.และ กผก.1-3)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562					2563									
	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. โครงการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนนโยบาย และการดำเนินงานของ กปภ.															
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะความสามารถรายบุคคล (IDP)															
3. โครงการพัฒนาบุคลากรของ กปภ. ด้านต่างๆ															
4. โครงการประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ดูงานภายนอกและทุนการศึกษา															
5. การประชุมผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการประจำทั่วประเทศ															
6. โครงการการพัฒนาและเสริมสร้างผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ															
7. โครงการป้องกันและปราบปรามทุจริตคอร์ปชั่น															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	จำนวนหลักสูตร/โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของแผน														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่อบรม														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	0.000					41.500					41.500				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	โปรแกรมผลิตสื่อการเรียนการสอน					-					-				
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	นโยบายของ กปภ./งบประมาณ/ยุทธศาสตร์/สภาพอากาศ														

แผนงานที่ 3.2 แผนงานนำร่องการใช้งานระบบสารสนเทศการจัดการผลการปฏิบัติงาน
(Performance Management System)

วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์) ให้เพียงพอและคุ้มค่า พร้อมมีโครงข่ายเชื่อมโยงทั่วทั้งองค์กร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	- ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ 5 คะแนน - ระดับความพึงพอใจในการใช้งานระบบสารสนเทศการจัดการผลการปฏิบัติงาน 4 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กปบ.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562			2563											
	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. ติดตั้งและทดสอบระบบสารสนเทศการจัดการผลการปฏิบัติงานก่อนการใช้งานจริง															
2. จัดทำคู่มือ/สื่อ การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อจัดการผลการปฏิบัติงานสำหรับผู้ดูแลระบบและผู้ใช้ระบบ															
3. จัดฝึกอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อจัดการผลการปฏิบัติงานให้กับผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย															
3.1 ผู้ดูแลระบบ (Admin)															
3.2 ผู้ใช้งานระบบ (End-User)															
4. ประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศการจัดการผลการปฏิบัติงานจากผู้ใช้งานนำร่องทั้งหมด เพื่อนำมาพัฒนาระบบฯ ก่อนการใช้งานจริงทั่วทั้งองค์กร															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความพึงพอใจในการใช้งานระบบสารสนเทศการจัดการผลการปฏิบัติงาน														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศการจัดการผลการปฏิบัติงาน														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	ระดับความพึงพอใจในการใช้งานระบบสารสนเทศการจัดการผลการปฏิบัติงาน														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	0.000			1.000			1.000								
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์			บุคลากร								
	ซอฟต์แวร์/ระบบสารสนเทศการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)			1. คอมพิวเตอร์สำหรับการฝึกอบรม 2. ห้องฝึกอบรม/สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม 3. ค่าอาหาร/อาหารว่าง/เครื่องดื่ม			เจ้าหน้าที่ กพส. และ กปบ. เป็นวิทยากร								
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	-														

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างทักษะและความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารการเงิน ให้แก่บุคลากรและ
สร้างความตระหนักในเรื่องของการควบคุมต้นทุนให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร**

แผนงานที่ 4.1 แผนงานควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์	เพื่อควบคุมต้นทุนของน้ำประปาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและจะเป็นแนวทางในการปรับโครงสร้างค่าน้ำประปา สะท้อนถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และใช้ทรัพยากรให้มีประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ควบคุมค่าใช้จ่ายรวมต่อหน่วยน้ำจำหน่าย ไม่เกิน 20.00 บาท ต่อ ลบ.ม.														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562			2563											
	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. ค่าใช้จ่ายรวมต่อหน่วยน้ำจำหน่าย ไม่เกิน 20.00 บาท ต่อ ลบ.ม.															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	-														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	-														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	-														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	0.000					0.000					0.000				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	-					-					-				
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	-														

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เตรียมระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ และการสืบทอดตำแหน่ง

แผนงานที่ 5.1 แผนงานการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร กปภ.

วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรของ กปภ. ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ 5 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กพท.) / สำนักวิทยากร กปภ.														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562			2563											
	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.
- นำเสนอหลักเกณฑ์แก่ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง															
1. สื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง															
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรนำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งในการวางแผนพัฒนาบุคลากร															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จการจัดทำ/ทบทวนโครงสร้างสายอาชีพ หลักเกณฑ์การเติบโต/เคลื่อนย้ายตามสายอาชีพ														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ผลการสื่อสารเส้นทาง														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	ร้อยละ 100														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	0.000					0.100					0.100				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	-					-					-				
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	-														

**แผนงานที่ 5.2 แผนงานการจัดทำระบบผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ตำแหน่งที่สำคัญใน
โครงสร้างองค์กร ตำแหน่งหลักที่สำคัญเชิงกลยุทธ์**

วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรของ กปภ. ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ 5 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กพท.) / สำนักวิทยากร กปภ.														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562			2563											
	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. กำหนดแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่หลักเกณฑ์กำหนดและดำเนินการพัฒนา															
2. สรุปผลการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนารายบุคคลของผู้ที่มีสิทธิเป็นผู้สืบทอดให้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ร้อยละของการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งรายบุคคลเทียบกับเป้าหมายตามแผนงานประจำปี														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ผลการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งรายบุคคลเทียบกับเป้าหมายตามแผนงานประจำปี														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	ร้อยละ 100														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	0.000			0.100			0.100								
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์			บุคลากร								
	-			-			-								
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	-														

แผนงานที่ 5.3 แผนงานการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ

วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรของ กปภ. ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ 5 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กผท.) / สำนักวิทยากร กปภ.														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562			2563											
	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. คัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพตามแนวทางที่กำหนดและดำเนินการพัฒนา															
2. ติดตามและประเมินผลโครงการ เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ร้อยละของการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพเทียบกับเป้าหมายตามแผนงาน														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ผลการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพเทียบกับเป้าหมายตามแผนงานประจำปี														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	ร้อยละ 100														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	0.000					0.100					0.100				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	-					-					-				
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	-														

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและการยกระดับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

แผนงานที่ 6.1 แผนงานสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. ปี 2563

วัตถุประสงค์	เพื่อสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานให้ มีข้อมูลในการติดตามผลลัพธ์ของการบริหาร และพัฒนาบุคลากร โดยทบทวนและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาบุคลากรในการ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และจัดทำแผนงาน เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร 3.96 คะแนน - ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 4.46 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562			2563											
	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. ทำสัญญาการจ้างที่ปรึกษาให้ดำเนินการตามแผนงาน															
2. ศึกษาโครงสร้างการดำเนินงานภายใน กปภ.															
3. จัดประชุมเชิงลึกกับเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร กปภ.															
4. ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสำรวจหาปัจจัยและประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร															
5. กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายและพื้นที่สำรวจ															
6. กำหนดประเด็นการสำรวจ															
7. ออกแบบวิธีการ รูปแบบในการสำรวจหาปัจจัย และประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร															
8. ประสานงานนัดหมายการสำรวจ และจัดเก็บข้อมูล															
9. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร															
10. วิเคราะห์ผลการสำรวจปัจจัยและประเมินความผูกพันของบุคลากร															
11. สรุปผลเพื่อออกแบบกิจกรรมและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร															
12. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์															

ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ระดับความผูกพันโดยรวมค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4.46		
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	พนักงานมีความผูกพันต่อ กปภ. เพิ่มขึ้น		
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม
	0.000	2.000	2.000
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
	-	-	-
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจความผูกพันที่ส่งไปหน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของ กปภ. ต้องได้รับกลับมาเป็นจำนวน ไม่ต่ำกว่า 5,000 ราย ตาม TOR		

แผนงานที่ 6.2 แผนงานจัดสรรอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ปี 2563

วัตถุประสงค์	เพื่อสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานให้ มีข้อมูลในการติดตามผลลัพธ์ของการบริหาร และพัฒนาบุคลากร โดยทบทวนและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาบุคลากรในการ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และจัดทำแผนงาน เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร 3.96 คะแนน - ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 4.46 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562			2563											
	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. ทบทวนกรอบประเภทของอุปกรณ์ คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ตามลักษณะแต่ละงาน (เช่น งานบำรุงรักษา งานผลิต งานบริการฯ)				■											
2. กำหนดคุณลักษณะจำเพาะของ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ส่วนบุคคลแต่ละรายการเป็น มาตรฐานของ กปภ. (กมว.)				■											
3. แจ้ง กปภ.ข.1-10 สำรวจความต้องการ ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ส่วนบุคคลหน่วยงานในสังกัด ตามกรอบที่กำหนดให้ในแต่ละงาน							■								
4. กปภ.ข.1-10 รายงานผลการสำรวจ ความต้องการใช้อุปกรณ์คุ้มครอง ความปลอดภัยส่วนบุคคล หน่วยงาน ในสังกัดตามกรอบที่กำหนดให้ใน แต่ละงาน ให้ กกส. ตรวจสอบ							■								
5. กปภ.ข.1-10 จัดซื้ออุปกรณ์คุ้มครอง ความปลอดภัยให้กับหน่วยงานใน สังกัด ภายในกรอบและวงเงินที่ได้รับ จัดสรร										■					
6. กปภ.ข.1-10 รายงานผลการจัดสรร อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ส่วนบุคคล หน่วยงานในสังกัด ตามกรอบที่กำหนดให้ในแต่ละงาน ให้ กกส. ตรวจสอบ													■		

ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จตามแผนงานการจัดสรรอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย		
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ได้จัดซื้ออุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยฯ ทันกำหนดเวลาตามแผนการจัดสรรอุปกรณ์ฯ		
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	พนักงานได้สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยฯ ตลอดระยะเวลาทำงานเพื่อป้องกันอันตรายและลดความรุนแรงในขณะปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง		
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม
	0.000	5.000	5.000
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
	-	-	-
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลของหน่วยงานในสังกัดครบถ้วน		

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและ
การเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของสายงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้
ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน
(Line Manager)

แผนงานที่ 7.1 แผนงานพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบองค์รวมทั้งระบบ
(Performance Management System)

วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรของ กปภ. ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ 5 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กปภ.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2562			2563											
	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.
จ้างที่ปรึกษาดำเนินการโครงการพัฒนาระบบประเมินผลแบบองค์รวมทั้งระบบ ดังนี้															
1. ศึกษาวิเคราะห์บทบทวน ปรับปรุง และนำเสนอแนวทางการกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการนำผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน															
2. รวบรวม ประมวลข้อมูล และประเมินความคาดหวัง ความต้องการของพนักงานทุกกลุ่ม รวมถึงศึกษาวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคปัจจัยเสี่ยงที่เป็นสาเหตุของการปิดกั้นไม่ให้ความร่วมมือ ความเชื่อมั่นต่อการปรับเปลี่ยนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำผลการปฏิบัติงานไปเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทนรูปแบบใหม่															
3. นำเสนอแนวทางการกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทนรูปแบบใหม่ต่อผู้มีอำนาจอนุมัติหรือให้เห็นชอบในการนำไปปฏิบัติของพนักงานทั่วทั้งองค์กร															

4. จัดประชุม/สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างทัศนคติเกี่ยวกับการปรับใช้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและการนำผลการปฏิบัติงานไปเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทนรูปแบบใหม่ให้แก่ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้ครอบคลุมที่ทุกกลุ่มพนักงานเพื่อลดความกังวลของพนักงานที่มีต่อแนวทางการนำผลการปฏิบัติงานไปเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทนรูปแบบใหม่															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ เท่ากับ 100%														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	-														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน				งบทำการ				รวม						
	0.000				4.000				4.000						
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี				อุปกรณ์				บุคลากร						
	-				-				-						
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการนำผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน														