

การวางแผนอัตรากำลังของ กปภ.



งานโครงสร้างองค์กรและแผนอัตรากำลัง
กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินการด้านอัตรากำลังปี 2562

ลำดับ	ข้อมูล	จำนวนอัตรากำลัง
ดำเนินการในปีงบประมาณ 2562		
1	กรอบอัตรากำลัง	9,198
2	อัตราพันสภาพ/เกษียณอายุปี 2561	- 249
3	อัตรารอการทดแทนภายหลังการแต่งตั้งทางบริหาร	- 58
4	บรรจุทดแทนปี 2561 - 2562	+ 63
5	อัตรากำลัง ณ 30 ก.ย. 2562	8,954
ดำเนินการในปีงบประมาณ 2563		
6	อัตราพันสภาพ/เกษียณอายุปี 2562	- 155
7	บรรจุทดแทนปี 2561-2562	+ 106
8	อัตราทดแทนปี 2562 ระหว่างรอเรียกบรรจุ	+ 99
9	อัตราพันสภาพตั้งแต่ 1 ต.ค. - 31 ธ.ค. 2562*	- 29
รวม		8,975

หมายเหตุ: * อัตราพันสภาพปีงบประมาณ 2563

การดำเนินการด้านอัตรากำลังปี 2563

ผวก. สั่งการ ต่อท้ายบันทึก กผท. สรุปได้ดังนี้

- ให้คงอัตรากำลังเท่ากับปี 2562 จำนวน 9,198 อัตรา
- ทดแทนอัตรากำลังพันสภาพปีงบประมาณ 2562 ทุกกรณี ทั้งนี้หน่วยงานที่ได้รับการทดแทนจะต้องมีอัตรากำลังไม่เกินกรอบฯ ที่กำหนด ยกเว้น ตำแหน่งลอย จะไม่ได้รับการทดแทน
- ให้ ผบท. ดำเนินการสรรหาภายในก่อนเรียกจากบัญชี

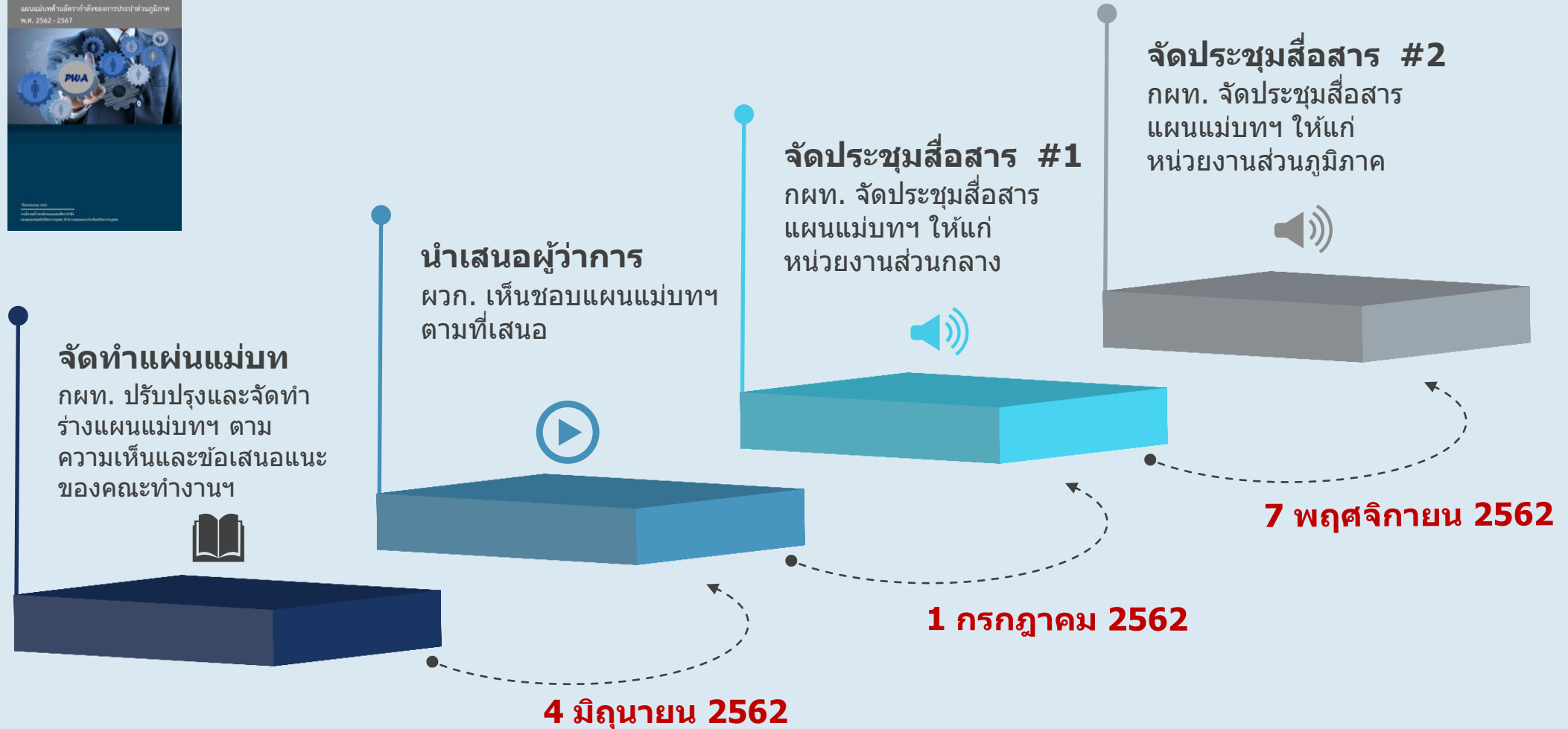


การจัดทำแผนแม่บทด้านอัตรากำลัง ของ กปภ.



การดำเนินงาน

การจัดทำแผนแม่บทด้านอัตรากำลังของ กปภ. พ.ศ.2562 - 2567



การดำเนินงาน

การจัดทำแผนแม่บทด้านอัตรากำลัง ของ กปภ. (ฉบับทบทวน) ปี พ.ศ.2563 - 2567



จัดทำร่างแผนแม่บท

กพท. ปรับปรุงและจัดทำ
ร่างแผนแม่บทฯ โดยปรับ
ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน



นำเสนอคณะทำงานฯ

คณะทำงานทบทวนหลักเกณฑ์
การวิเคราะห์อัตรากำลังของ กปภ.
ให้ความเห็นชอบ ร่างแผนแม่บทฯ
เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2563



นำเสนอ ผวก.ให้ความเห็นชอบ

จัดทำเล่มแผนแม่บทด้านอัตรากำลัง (ฉบับทบทวน)
ปี 2563 – 2567 นำเสนอ ผวก. ให้ความเห็นชอบ



อยู่ระหว่างดำเนินการ

17 มกราคม 2563

แผนแม่บทด้านอัตรากำลัง ของ กปภ. (ฉบับทบทวน) ปี พ.ศ.2563 - 2567



วัตถุประสงค์

01

เพื่อให้สามารถคาดการณ์จำนวน
อัตรากำลังในระยะสั้น และระยะยาว
เพื่อรองรับการดำเนินงานตาม
ยุทธศาสตร์

02

เพื่อให้สามารถวางแผนการจัดสรร
อัตรากำลัง ให้เหมาะสมสอดคล้อง
กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
สถานการณ์ปัจจุบัน และงบประมาณ
ที่ได้รับจัดสรร

03

เพื่อรักษาสมดุลด้านอัตรากำลังให้อยู่
ในระดับที่เหมาะสม ทั้งในระยะสั้นและ
ระยะยาว

การศึกษาจากข้อมูลภายนอก

1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12
3. คู่มือระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ปี 2563

การศึกษาจากข้อมูลภายใน

1. นโยบายการประสานภูมิภาค ระหว่างปี 2561-2563
2. แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล กปภ. (พ.ศ. 2560-2564)
3. แผนยุทธศาสตร์องค์กรของการประสานภูมิภาค (ฉบับที่ 3) ปี 2560-2564
4. แผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปการกับแผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. (ฉบับที่ 3) ปี 2560-2564 (ฉบับเพิ่มเติม)
5. แผนปฏิบัติการดิจิทัลของการประสานภูมิภาค ระยะ 3 ปี (2562-2564)
6. แผนปฏิบัติการดิจิทัล ปีงบประมาณ 2563
7. แผนแม่บทด้านอัตราค่าจ้างของการประสานภูมิภาค พ.ศ. 2562-2567
8. แนวทางการดำเนินการนวัตกรรมบริการ always on ของ กปภ.
9. แนวทางการจ้างเหมาบริการ (นิติบุคคล) ของ กปภ.
10. ข้อมูลสถิติด้านอัตราค่าจ้าง ปี พ.ศ.2556-2560
11. ข้อมูลประมาณการการเกษียณอายุของพนักงาน ปี 2562-2570
12. ข้อมูลผลสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจด้านอัตราค่าจ้างระหว่างปี 2558-2562
13. ข้อมูลการประเมินตัวชี้วัดผลผลิตประสิทธิภาพด้านอัตราค่าจ้าง
14. ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์และจัดสรรอัตราค่าจ้าง 2559 -2560
15. ค่าใช้จ่ายบุคลากร ค่าใช้จ่ายรวม ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน และรายได้ดำเนินงาน ฯลฯ



ความเชื่อมโยงระหว่าง แผนยุทธศาสตร์ และแผนแม่บทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	แผนยุทธศาสตร์องค์กร การประปาส่วนภูมิภาค (ฉบับที่ 3) ปี 2560-2564	แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล กปภ. (พ.ศ. 2560-2564)	แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และภูมิสารสนเทศ กปภ. ปี 2560-2561	แผนแม่บทด้านอัตราค่าจ้าง 2562-2567
การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับ ภารกิจ มีจำนวนที่เหมาะสม และมีความผูกพันต่อองค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับศักยภาพและอัตราค่าจ้างของบุคลากรให้พร้อมต่อ การเป็นองค์กรระดับสากล - กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด		กลยุทธ์ที่ 1 วางแผนอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับ บริบทขององค์กร จำนวนอัตราค่าจ้างในภาพรวมขององค์กรในช่วงปี 2562-2567 ที่สอดคล้องกับ นโยบาย และทิศ ทางการดำเนินงาน ของ กปภ.
การสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบ โลจิสติกส์	ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย สนับสนุนการดำเนินงาน กระบวนการผลิตจ่าย บริหารงาน และบริการ	ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศมุ่งสู่ การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง - กลยุทธ์ที่ 8 การพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อความก้าวหน้าของ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนกระบวนการหลัก ขององค์กร		กลยุทธ์ที่ 1 วางแผนอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับ บริบทขององค์กร จำนวนอัตราค่าจ้างประมาณการในภาพรวมของ องค์กร ในช่วงปี 2562-2567 ที่สอดคล้องกับ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร เช่น Data Center, CIS, DMA, SCADA
	ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และ นวัตกรรม			ระยะที่ 3 ปี พ.ศ. 2563-2564 การบริหารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	กลยุทธ์ที่ 2 จัดโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
	ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์ที่ 5 ผลิตจ่ายน้ำให้เพียงพอ พร้อมทั้งควบคุมคุณภาพน้ำให้ได้ มาตรฐาน	ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กร แห่งความเป็นเลิศและองค์กรแห่งการเรียนรู้ - กลยุทธ์ที่ 5 การสร้างวัฒนธรรมบริการและการทำงานที่มุ่งเน้น คุณภาพโดยใช้หลักการแรงเสริมพฤติกรรมทางวัฒนธรรม - แผนงานที่13 การสร้างบุคลากรต้นแบบของ กปภ. ที่มีจิตสำนึก ในการให้บริการและการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ - แผนงานที่14 การยกระดับวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นเรื่อง การให้บริการและการทำงานที่มีคุณภาพ	ระยะที่ 1 ปี พ.ศ. 2560 การวางรากฐานเพื่อการบูรณาการระบบสู่ดิจิทัล : สร้างช่องทางในการให้บริการและเข้าถึงข้อมูลที่ ตอบสนองต่อการให้บริการน้ำประปาของผู้ใช้น้ำในทุก ระดับอย่างทั่วถึง	กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพให้เป็นผู้ปฏิบัติงาน แบบหลากหลายความชำนาญ (Skill Matrix) การจัดสรรตำแหน่ง มีสเคอร์ประจำ, Call Center, การอบรมภาษาอังกฤษให้แก่ ผู้จัดการ และงานลูกค้าสัมพันธ์ ที่สังกัด กปภ. สาขา ในพื้นที่เศรษฐกิจและแหล่งท่องเที่ยว
		ยุทธศาสตร์ที่ 8 สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าในด้านคุณภาพน้ำประปาและ บริการ		ระยะที่ 2 ปี พ.ศ. 2561-2562 การปรับเปลี่ยนการบริการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล : การปรับเปลี่ยนการบริการน้ำประปาโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ	
		ยุทธศาสตร์ที่ 10 ควบคุมต้นทุนการดำเนินงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับศักยภาพและอัตราค่าจ้างของบุคลากรให้พร้อมต่อ การเป็นองค์กรระดับสากล - กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด - แผนงานที่ 6 การวางกลไกให้ผู้บริหารสายงานรับผิดชอบต่อการบริหาร อัตราค่าจ้างและค่าใช้จ่ายบุคลากรของสายงาน		กลยุทธ์ที่ 1 วางแผนอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับ บริบทขององค์กร การกำหนดตัวชี้วัดร่วมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อ รายได้ดำเนินงาน

แผนปฏิบัติการดิจิทัล ปีงบประมาณ 2563



นโยบายผู้ว่าการ

การเปลี่ยนผ่านสู่ PWA 4.0 จัดเตรียมความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัลในด้านต่างๆ เช่น

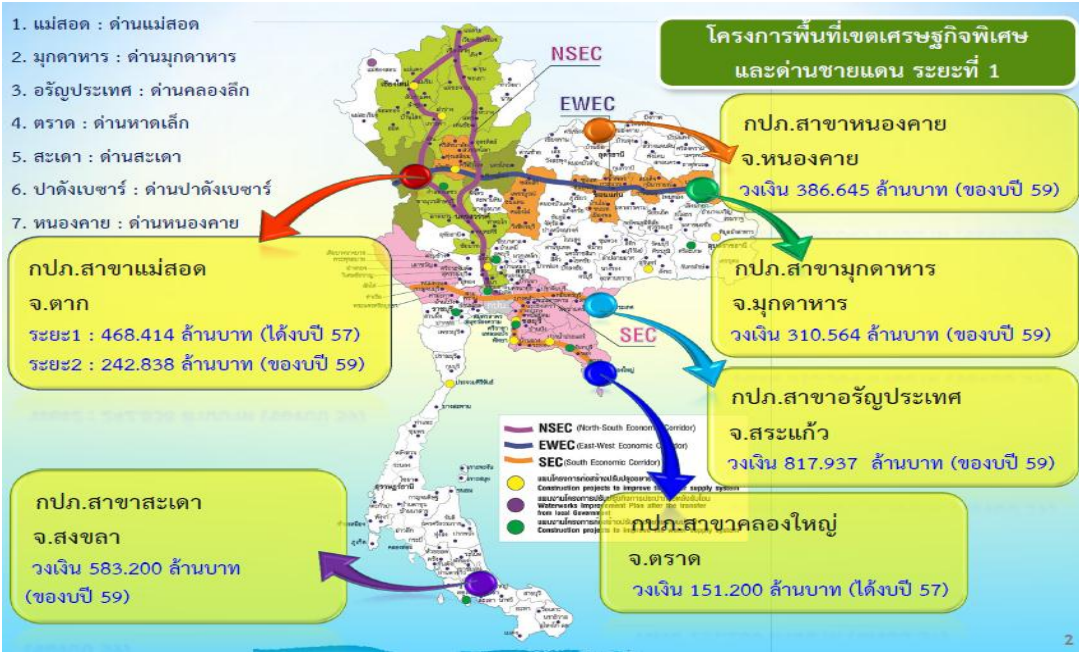
- การพัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการจัดการและติดตามข้อร้องเรียน (Smart 1662)
- ระบบงานบริหารจัดการคลังวัสดุ (Smart Inventory Management : SIM)
- สำนักงานไร้กระดาษ (Paperless Office)

ช่วงปี 2560-2564

- บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ อันจะนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน
- มีคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์สนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีเครื่องแม่ข่าย และโครงข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
- มีแอปพลิเคชัน (Application) สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างแอปพลิเคชัน ตลอดจนให้บริการลูกค้าผ่านช่องทางต่าง ๆ

การประมาณการอัตรากำลังขององค์กร ในช่วงปี 2562-2567 จะมีทิศทางสอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เช่น Data Center, CIS, DMA, SCADA รวมไปถึง การจัดสรรตำแหน่ง มีสเตอร์ประจำ, เจ้าหน้าที่บริการข้อมูล (Call Center) ตามทิศทางของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและภูมิสารสนเทศของ กปภ. ปี พ.ศ. 2560-2564

แผนงานโครงการของ กปภ. รองรับพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ



การบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับโครงการขยายเขตและการให้บริการเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศโครงการพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและด้านชายแดนระยะที่ 1-2 และโครงการพัฒนาระบบประปารองรับ EEC



นโยบายการประปาส่วนภูมิภาค ระหว่างปี 2561-2563



- **เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน "ประปาใสสะอาด"** สร้างกระบวนการทำงานให้โปร่งใส ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี มุ่งเน้นถึงการใช้จ่ายอย่างมีคุณค่า พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อใช้ควบคุมการผลิตและการจ่ายน้ำที่มีประสิทธิภาพ และควบคุมน้ำผลิตให้มีคุณค่าระดับสากล
- **เพิ่มรายได้ "ประปาทั่วถึง"** เน้นการเพิ่มจำนวนผู้ใช้น้ำจากนโยบายรัฐบาลในพื้นที่เศรษฐกิจต่างๆ สร้างแรงจูงใจการใช้น้ำกลุ่มผู้ใช้น้ำรายย่อยและรายใหญ่ และผู้ใช้น้ำจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรับปรุงระบบบริการลูกค้าให้ทันสมัยเพื่อใช้สนับสนุนการตลาดและประชาสัมพันธ์
- **ลดต้นทุนการผลิต "ประปาคู่ชุมชน"** บริหารจัดการแหล่งน้ำดิบให้มีความยั่งยืนสร้างพันธมิตรที่เกี่ยวข้องกับระดับต่างๆ เอาใจใส่ดูแลความต้องการของผู้ใช้น้ำอย่างใกล้ชิด รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อช่วย ลดต้นทุนการผลิตที่สำคัญได้แก่ ค่าไฟฟ้า สารเคมี น้ำสูญเสีย ค่าน้ำดิบ และบุคลากร

แนวทางการดำเนินการนวัตกรรมบริการ always on ของ กปภ.

มาตรการณรงค์ always on

- มาตรการตระหนักรู้แบบอินไซต์
- มาตรการลดขั้นตอนให้ใช้งานง่าย
- มาตรการโค้ชลูกค้า
- มาตรการสร้างกระแสความสนใจ
- มาตรการติดตามและรายงานผล

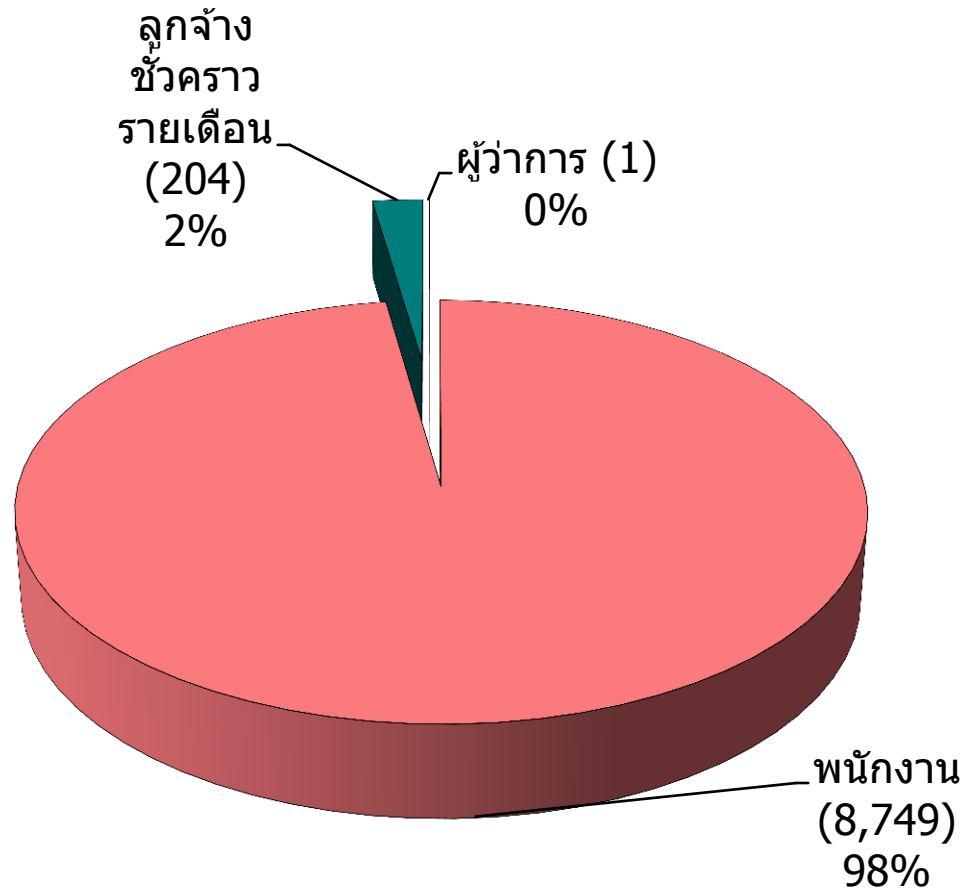
เป้าหมายสำหรับ กปภ.สาขา

- ปี 2561 ลูกค้ามารับบริการที่ กปภ.สาขาร้อยละ 50
- ปี 2562 ลูกค้ามารับบริการที่ กปภ.สาขาร้อยละ 40
- ปี 2563 ลูกค้ามารับบริการที่ กปภ.สาขาร้อยละ 30
- ปี 2564 ลูกค้ามารับบริการที่ กปภ.สาขาร้อยละ 20
- ปี 2565 ลูกค้ามารับบริการที่ กปภ.สาขาร้อยละ 10

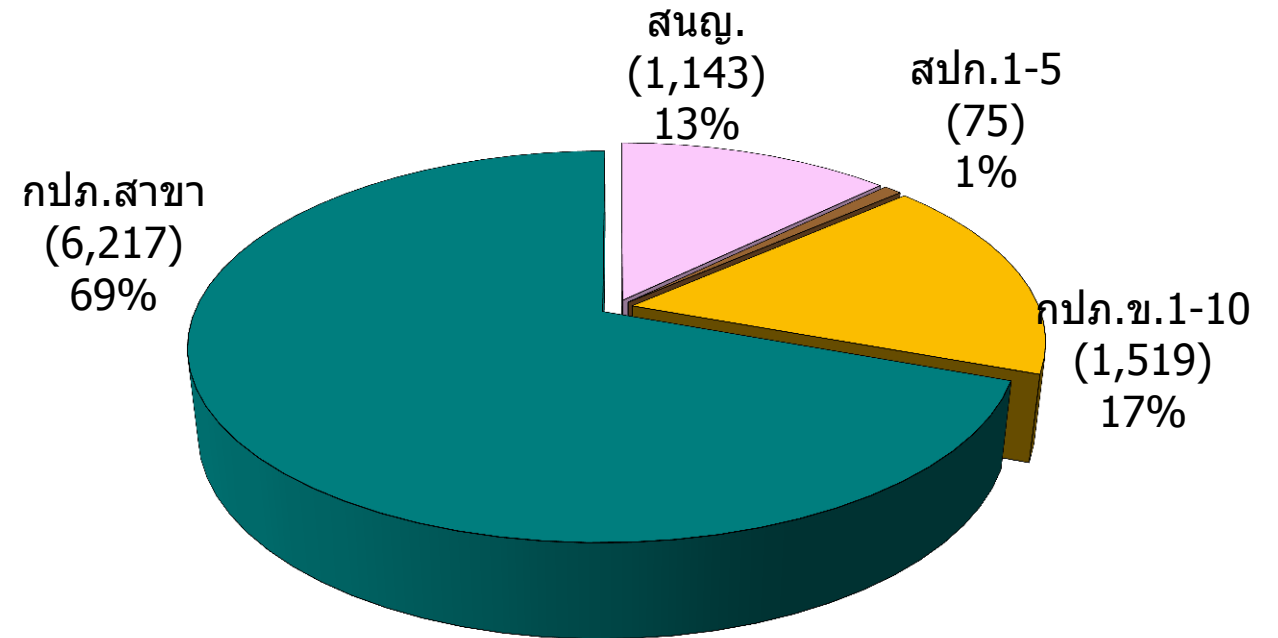


ข้อมูลอัตราค่าจ้าง ณ 30 กันยายน 2562

ข้อมูลอัตราค่าจ้าง	
ผู้ว่ากร	1
พนักงาน	8,749
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	204
<u>รวม</u>	<u>8,954</u>

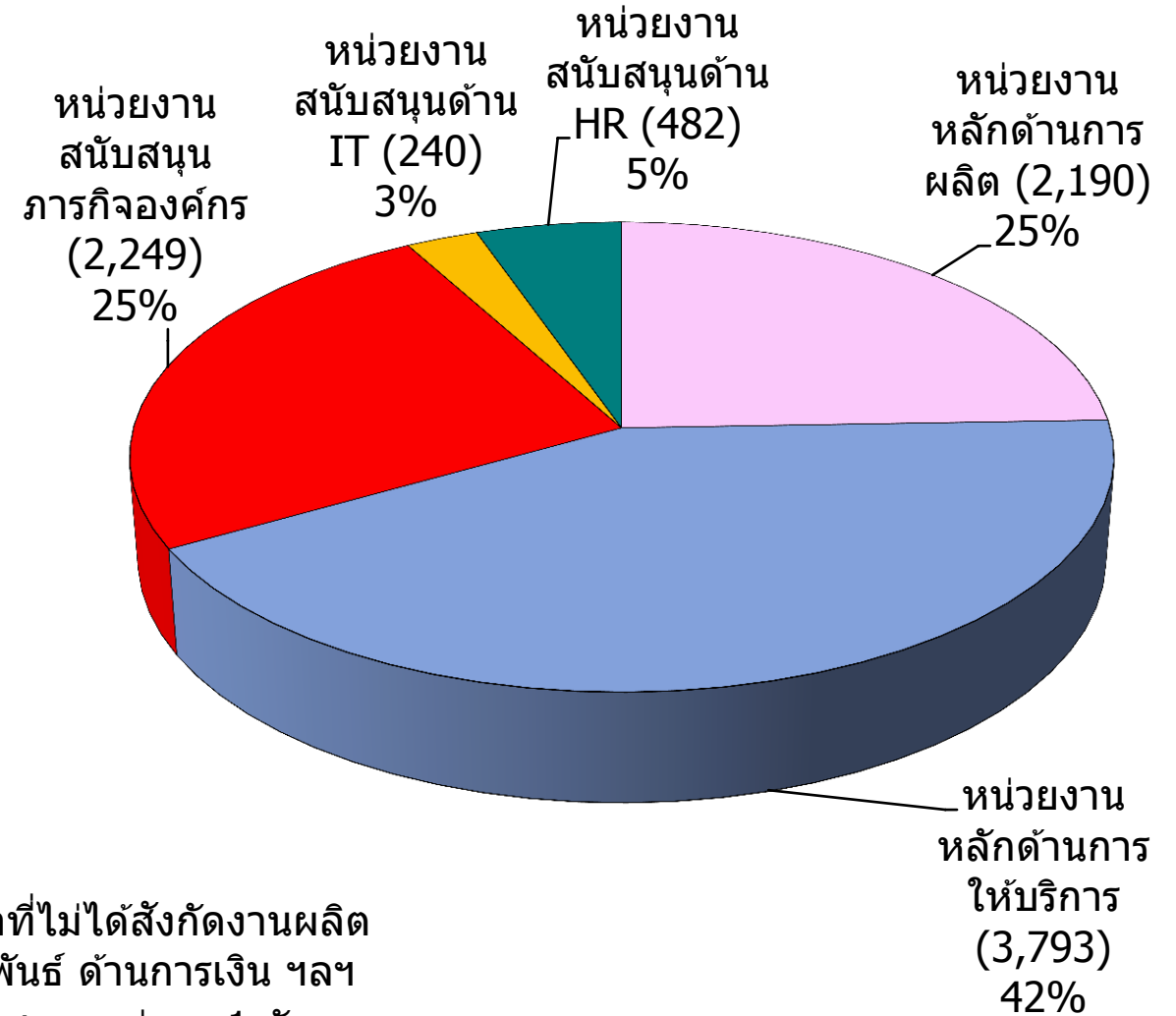
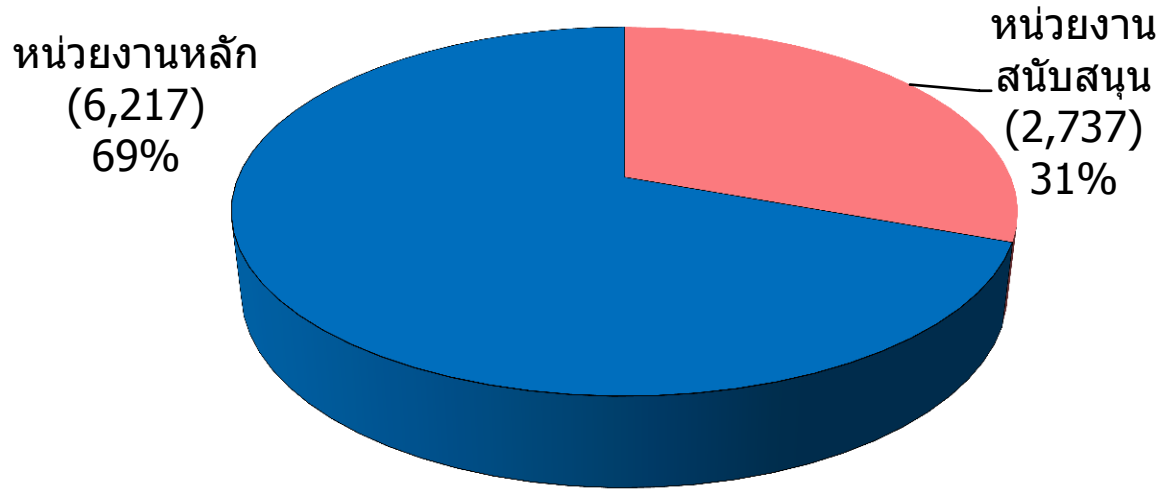


อัตราค่าจ้าง จำแนกตามสังกัด



ข้อมูลอัตรากำลัง ณ 30 กันยายน 2562

สัดส่วนอัตรากำลังหน่วยงานหลักต่อหน่วยงานสนับสนุน



หมายเหตุ

หน่วยงานหลักด้านการให้บริการ : พนักงานและลูกจ้างใน กปภ.สาขาที่ไม่ได้สังกัดงานผลิต
หน่วยงานสนับสนุนภารกิจองค์กรอื่นๆ : ด้านกฎหมาย ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านการเงิน ฯลฯ
หน่วยงานสนับสนุนด้านHR : นับรวมพนักงานในงานอำนวยการ กปภ.สาขาแต่ละ 1 อัตรา

ข้อมูลอัตรากำลัง ณ 30 กันยายน 2562

จำแนกตามเพศ

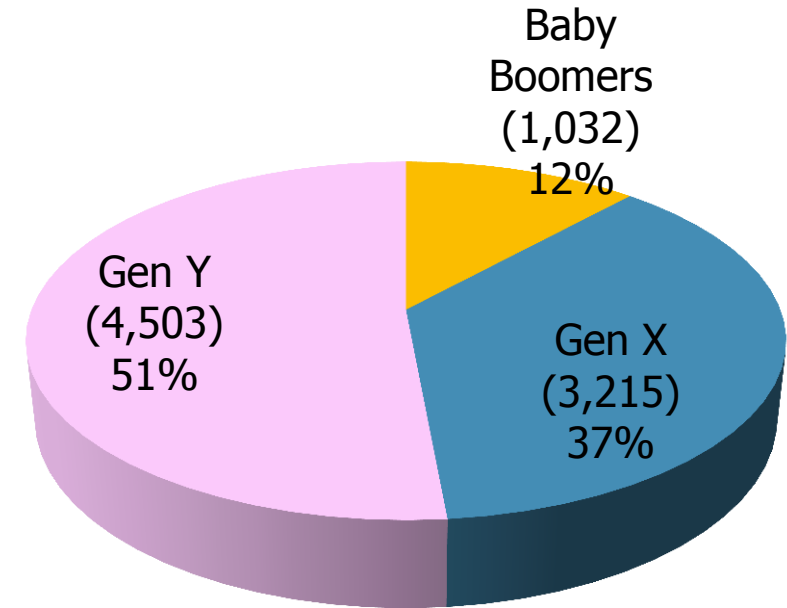
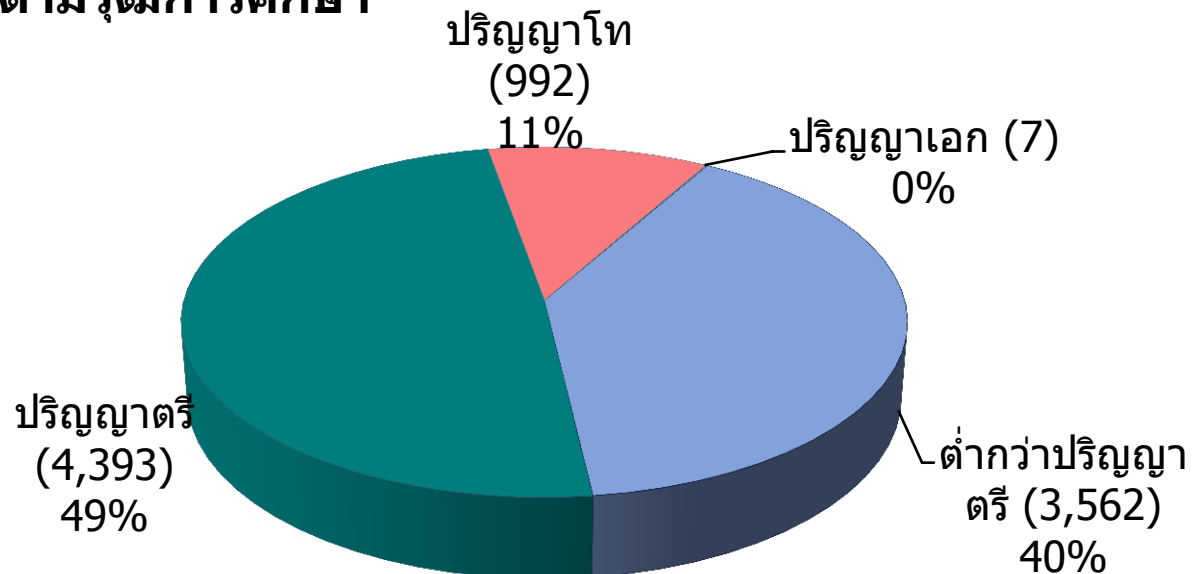
เพศหญิง
3,185
35.57%



เพศชาย
5,769
64.43%

ชาย **2:1** หญิง

จำแนกตามวุฒิการศึกษา



จำแนกตามช่วงอายุ

อายุเฉลี่ยของพนักงานทั้งองค์กรเท่ากับ 41 ปีทั้งนี้กปภ. มีจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปีถึง 25 % ซึ่งก้าวสู่การเป็นองค์กรผู้สูงอายุตามนิยามของ(OECD)

จำนวนพนักงานลาออกปี 2562

ลำดับ	ตำแหน่ง ณ 30 ก.ย. 2562	จำนวนทั้งหมด	จำนวนลาออก
1	นิติกร	65	5
2	ผู้ตรวจสอบ	25	1
3	นักวิเคราะห์ระบบงาน	57	2
4	บุคลากร	58	2
5	เศรษฐกร	39	1
6	ช่างเครื่องกล	55	1
7	นักวิทยาศาสตร์	129	2
8	วิศวกร	422	6
9	นักบริหารงานทั่วไป	422	5
10	ช่างไฟฟ้า	92	1
11	นักบัญชี	579	5
12	พนักงานธุรการ	125	1
13	ผอ.กอง	129	1
14	พนักงานบริการ	148	1
15	พนักงานผลิตน้ำ	334	2
16	ช่างโยธา	174	1
17	พนักงานการเงินและบัญชี	748	4
18	ผจก.กปภ.สาขา(ชั้นพิเศษ -1-2)	230	1
19	นายช่างโยธา	940	4
20	นายช่างไฟฟ้า	882	3
21	นายช่างเครื่องกล	665	1
22	หัวหน้างาน 7-8	1,256	1
	รวม	7,574	51

ผลการสำรวจ

PMAT Thailand Total Remuneration Survey and HR Bench-marking 2562-2563

ประเทศไทยมีอัตราการลาออกของพนักงานใน
องค์กรต่างๆ เท่ากับ 19.7% โดยประมาณ

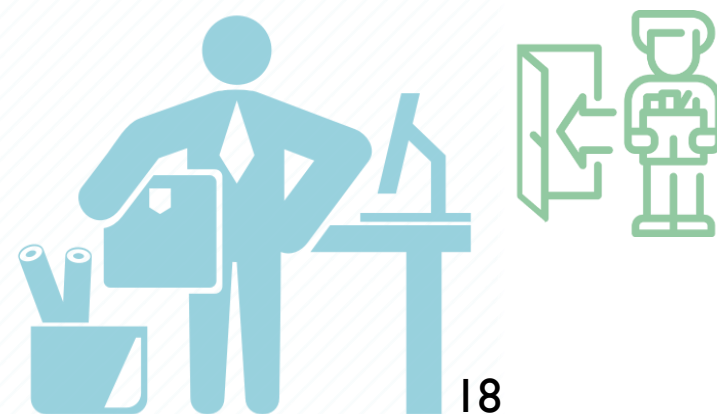


จำนวนพนักงานลาออกปี 2562

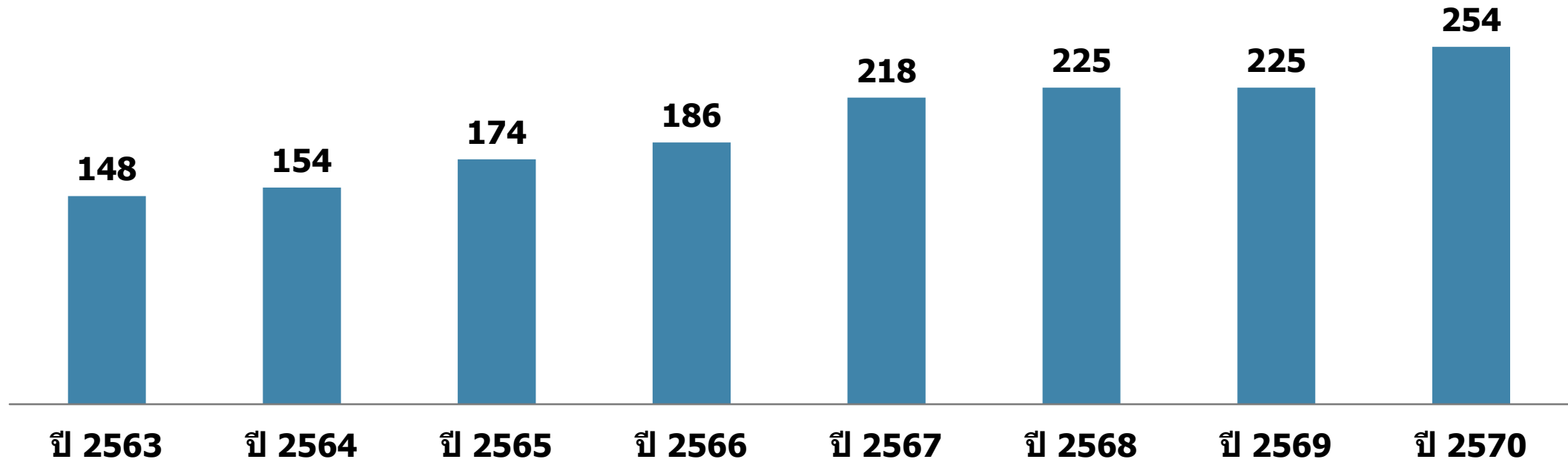
ลำดับ	ตำแหน่ง ณ 30 ก.ย. 2562	จำนวนทั้งหมด	จำนวนลาออก	% ลาออก
1	นิติกร	65	5	7.69%
2	ผู้ตรวจสอบ	25	1	4.00%
3	นักวิเคราะห์ระบบงาน	57	2	3.51%
4	บุคลากร	58	2	3.45%
5	เศรษฐกร	39	1	2.56%
6	ช่างเครื่องกล	55	1	1.82%
7	นักวิทยาศาสตร์	129	2	1.55%
8	วิศวกร	422	6	1.42%
9	นักบริหารงานทั่วไป	422	5	1.18%
10	ช่างไฟฟ้า	92	1	1.09%
11	นักบัญชี	579	5	0.86%
12	พนักงานธุรการ	125	1	0.80%
13	ผอ.กอง	129	1	0.78%
14	พนักงานบริการ	148	1	0.68%
15	พนักงานผลิตน้ำ	334	2	0.60%
16	ช่างโยธา	174	1	0.57%
17	พนักงานการเงินและบัญชี	748	4	0.53%
18	ผจก.กปภ.สาขา(ชั้นพิเศษ -1-2)	230	1	0.43%
19	นายช่างโยธา	940	4	0.43%
20	นายช่างไฟฟ้า	882	3	0.34%
21	นายช่างเครื่องกล	665	1	0.15%
22	หัวหน้างาน 7-8	1,256	1	0.08%
	รวม	7,574	51	0.67%

ผลการสำรวจ PMAT Thailand Total Remuneration Survey and HR Bench-marking 2562/2563

ประเทศไทยมีอัตราการลาออกของ
พนักงานในองค์กรต่างๆ เท่ากับ
19.7%



ข้อมูลจำนวนบุคลากรเกษียณอายุ ในปี 2563-2570



กปร. มีแนวโน้มที่จะมีจำนวนผู้เกษียณอายุเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ



ข้อมูลจำนวนผู้บริหารเกษียณอายุ ในปี 2563-2570

กลุ่ม ผู้บริหาร	ระดับชั้น		จำนวนเกษียณ								รวม	
			2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570		
ผู้บริหาร ระดับสูง	13	ผู้ว่าการ(หมดสัญญาจ้าง)	1								1	1
	12	รองผู้ว่าการ	1		3	3					7	7
	11	ผู้ช่วยผู้ว่าการ	2	1	1					1	5	15
		ผอ.กปภ.ข.	2	3		2	2			1	10	
	10	ผช.ผอ.กปภ.ข.		2		1	1	3		2	9	38
		ผอ.ฝ่าย	3	1	2	1	3	1		1	12	
		ผอ.สำนัก	3	1	1			1		2	8	
		ผจก.กปภ.สาขาชั้นพิเศษ			3	1	1	1	2	1	9	
ผู้บริหาร	9	ผช.กปภ.สาขาชั้นพิเศษ					1	1	3	2	7	199
		ผอ.กอง	6	5	6	9	13	17	8	7	71	
		ผจก.กปภ.สาขาชั้น 1	7	10	16	8	27	18	18	17	121	
	8	ผช.ผจก.กปภ.สาขาชั้น 1	3	2		1	5	3	2	4	20	342
		ผจก.กปภ.สาขาชั้น 2	1	1	3	5	6	3	5	2	26	
		หัวหน้างาน	21	27	29	41	48	35	51	44	296	
	7	หัวหน้างาน	1	4	3	3	7	4	5	10	37	37
รวม			51	57	67	75	114	87	94	94	639	639

มีผู้บริหารที่อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ภายในปี 2570 จำนวน 639 ราย จากจำนวนผู้บริหารทั้งหมดในปัจจุบันจำนวน 1,731 ราย กปภ. จึงต้องมีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ให้มีภาวะผู้นำและมีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งบริหารทดแทนในตำแหน่งที่ว่างลง



ตำแหน่งที่กำลังจะหมดไป

กลุ่มวิชาชีพทั่วไป และกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

นักธรณีวิทยา นักบริหารงานก่อสร้าง

ควรวิเคราะห์ภารกิจ ลักษณะงาน ความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดตำแหน่งหลัก ตำแหน่งรองของหน่วยงาน และเพื่อรองรับภารกิจในอนาคต

กลุ่มปฏิบัติการ

พนักงานวิทยาศาสตร์ พนักงานฝึกอบรม พนักงานโสตทัศนูปกรณ์ พนักงานบริการทั่วไป พนักงานสถานที่ พนักงานขับรถ ช่างฝีมือ พนักงานบัญชีและเขียนบิล พนักงานอ่านมาตร พนักงานอ่านมาตรและเก็บเงิน พนักงานเก็บเงิน พนักงานบัญชี

ควรพิจารณาการจ้างเหมาบริการ(นิติบุคคล) หรือการจ้างเอกชนดำเนินการในการสนับสนุน ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งหลัก

ข้อสังเกต ด้านตำแหน่งงาน ใน กปภ.



ทิศทางการวางแผนอัตรากำลังของ กปภ. ในปี 2562-2567

01

พ.ศ. 2560-2561

ระยะตรึงอัตรากำลังโดยการงดรับบุคลากรเพิ่มในทุกหน่วยงาน และให้มีการหมุนเวียนปรับเปลี่ยนบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

02

พ.ศ. 2562 – 2564

ระยะรับบุคลากรเพื่อทดแทนเฉพาะอัตรากำลังที่สูญเสียไปในช่วงของการตรึงอัตรากำลัง และจัดสรรบุคลากรใหม่เท่าที่จำเป็น

03

พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป

เป็นระยะที่ กปภ. ทบทวนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงานและเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตและการให้บริการ รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะหลากหลายความชำนาญ (Skills Matrix) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลทดแทนการเพิ่มอัตรากำลัง

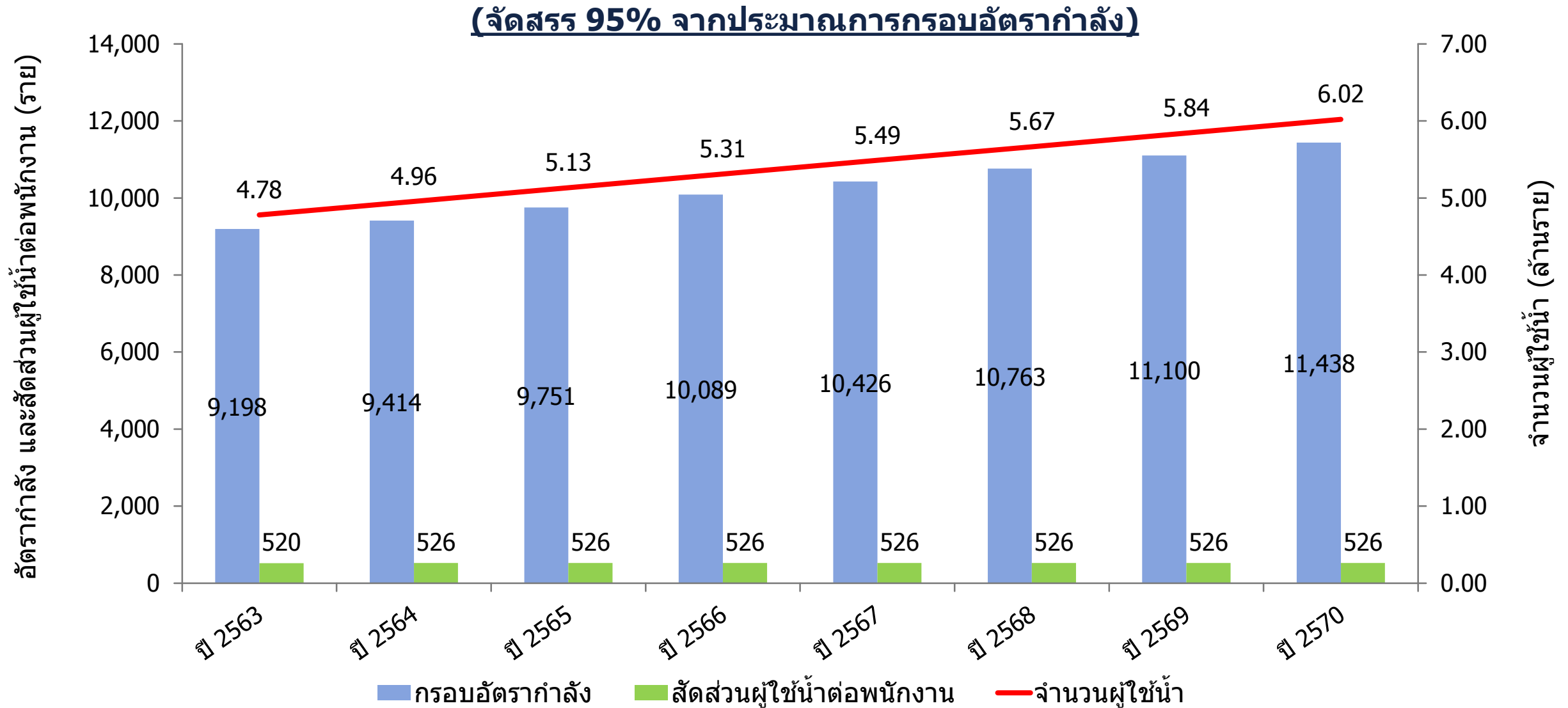
ประมาณการกรอบอัตรากำลัง กปภ. ปี 2563-2570

จากการเพิ่มผู้ใช้น้ำสุทธิ ย้อนหลัง 5 ปี
(จัดสรร 95% จากประมาณการกรอบอัตรากำลัง)

ลำดับ	รายการ	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1	อัตราผู้ใช้น้ำเพิ่มสุทธิ/ ปี	175,000	175,000	177,500	177,500	177,500	177,500	177,500	177,500
2	ประมาณการผู้ใช้น้ำ	4,780,248	4,955,248	5,132,748	5,310,248	5,487,748	5,665,248	5,842,748	6,020,248
3	ประมาณการกรอบอัตรากำลังตามสัดส่วนผู้ใช้น้ำ ต่อพนักงาน 1 คน ตามแผนยุทธศาสตร์องค์กร (ระยะ 3 ปี) พ.ศ. 2563-2565	9,657	9,910	10,265	10,620	10,975	11,330	11,685	12,040
4	ประมาณการกรอบอัตรากำลัง ที่ลดลง 5 % จากข้อ 3	9,198	9,414	9,751	10,089	10,426	10,763	11,100	11,438
5	ประมาณการอัตราลูกจ้างเหมาบริการ	4,289	4,289	4,289	4,289	4,289	4,289	4,289	4,289
8	อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อพนักงาน 1 คน (แผนยุทธศาสตร์องค์กร (ระยะ 3 ปี) พ.ศ. 2563-2565 ของ กปภ. (ตามข้อ 3)	495	500	500	500	500	500	500	500
9	อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อพนักงาน 1 คน (ตามข้อ 4)	520	526	526	526	526	526	526	526
10	อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อบุคลากร 1 คน (ตามข้อ 3+5)	343	349	353	356	360	363	366	369
11	อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อบุคลากร 1 คน (ตามข้อ 4+5)	354	362	366	369	373	376	380	383

- หมายเหตุ:
- 1. จำนวนผู้ใช้น้ำ จากรายงาน M5 ณ 30 กันยายน 2562 จากกองศูนย์ข้อมูลและแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ผชท.
 - 2. จำนวนผู้ใช้น้ำเพิ่มสุทธิปี ปี 2563 กำหนดจากค่าเฉลี่ยจำนวนผู้ใช้น้ำเพิ่มสุทธิปีปี 2556-2562
ปี 2563 -2564 ใช้อัตราการเพิ่มผู้ใช้น้ำสุทธิเฉลี่ย/ปี เท่ากับ 175,000 ราย/ปี
ปี 2565 -2570 ใช้อัตราการเพิ่มผู้ใช้น้ำสุทธิเฉลี่ย/ปี เท่ากับ 177,500 ราย/ปี
 - 3. อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อพนักงาน 1 คน กำหนดจากแผนยุทธศาสตร์องค์กร (ระยะ 3 ปี) พ.ศ. 2563-2565 ของ กปภ. สำหรับในปี 2565-2570 ใช้ค่าคงที่ เท่ากับ 500
 - 4. ประมาณการกรอบอัตรากำลังตามลำดับที่ 5 จะลดลง 5 % กรอบอัตรากำลังที่ประมาณการ เนื่องจาก กปภ.มีนโยบาย PWA 4.0 จึงคาดว่าจะลดอัตรากำลังลงเพื่อรองรับเทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าว

การประมาณการกรอบอัตรากำลังปี 2563-2570



แผนการประมาณการการสรรหาอัตรากำลัง เพื่อรองรับภาระงานและผู้ใช้ น้ำที่เพิ่มขึ้น

ตารางประมาณการการสรรหาอัตรากำลังของ กปภ. ในปี 2563-2570

	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ประมาณการกรอบอัตรากำลัง (ตามผู้ใช้ น้ำเพิ่มสุทธิ/จัดสรร 95%)	9,198	9,414	9,751	10,089	10,426	10,763	11,100	11,438
อัตราการจัดสรรที่เพิ่มขึ้นตามภาระงาน (ประมาณการปีปัจจุบัน – ประมาณการปีก่อนหน้า)	244	216	337	338	337	337	337	338
จำนวนพนักงานเกษียณ (ข้อมูลจาก กทบ.)	151	148	154	174	186	218	225	225
ประมาณการจัดสรรรองรับการลาออก (1% ของประมาณการกรอบอัตรากำลังในแต่ละปี)	92	94	98	101	104	108	111	114
ประมาณการการสรรหาอัตรากำลัง	487	458	589	613	627	663	673	677

ประมาณการการสรรหาอัตรากำลัง =

อัตราการจัดสรรที่เพิ่มขึ้นตามภาระงาน + จำนวนพนักงานเกษียณ + ประมาณการจัดสรรรองรับการลาออก (1%)

ในปี 2562 ประมาณการการอัตราลาออก เท่ากับ 95 ราย เกิดจริง 51 อัตรา ซึ่งต่ำกว่าประมาณการ 46.3%



ทิศทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ PWA 4.0 และเตรียมพร้อมเข้าสู่ ปี 2565-2567

การบริหารอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากร
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ PWA 4.0 และรองรับการขยายเขต
จำหน่ายน้ำตามแผนการขยายตัวทางเศรษฐกิจของทุกภูมิภาค

การปรับโครงสร้าง การจัดโครงสร้างองค์กรแบบ
ผสมผสาน และนำรูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์กรแบบทีม
ข้ามสายงานมาใช้ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ทันตาม
สถานการณ์

พัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนา ทั้งกลุ่มผู้นำ
และบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาผู้บริหารตามแผนการสืบทอด
ตำแหน่ง เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ และพัฒนาบุคลากรให้เป็น
ผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญหลากหลายหน้าที่

ทิศทางการพัฒนามูลากรของ กปภ.(HR PWA ROADMAP)



ระยะที่ 1 ปี 2560-2561

มุ่งเน้นการจัดโครงสร้าง
อัตรากำลัง
ยกระดับคุณภาพการให้บริการ
พัฒนามูลากรให้พร้อมต่อ
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ปรับบทบาทการทำงานเชิงรุก

ระยะที่ 2 ปี 2562-2563

การจัดการความรู้
สร้างความตระหนักเรื่องคุณภาพ
และใส่ใจการให้บริการ
การสร้างนวัตกรรม
การพัฒนาผู้นำและมูลากร
เน้นกระบวนการทำงานที่มี
ประสิทธิภาพ

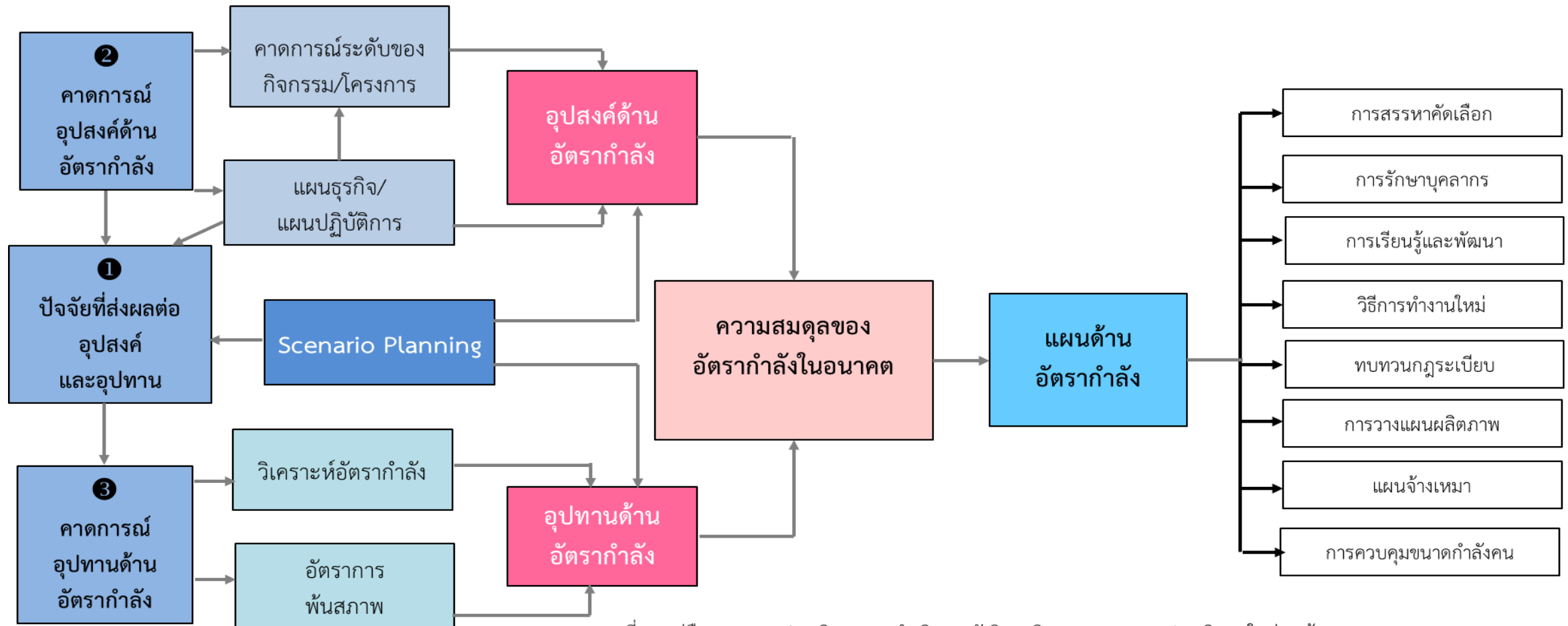
ระยะที่ 3 ปี 2564

ผู้นำเข้มแข็ง มูลากรมี
ความผูกพัน พัฒนาให้เกิด
สมรรถนะที่สร้างความ
ได้เปรียบ
มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง
(HPO)

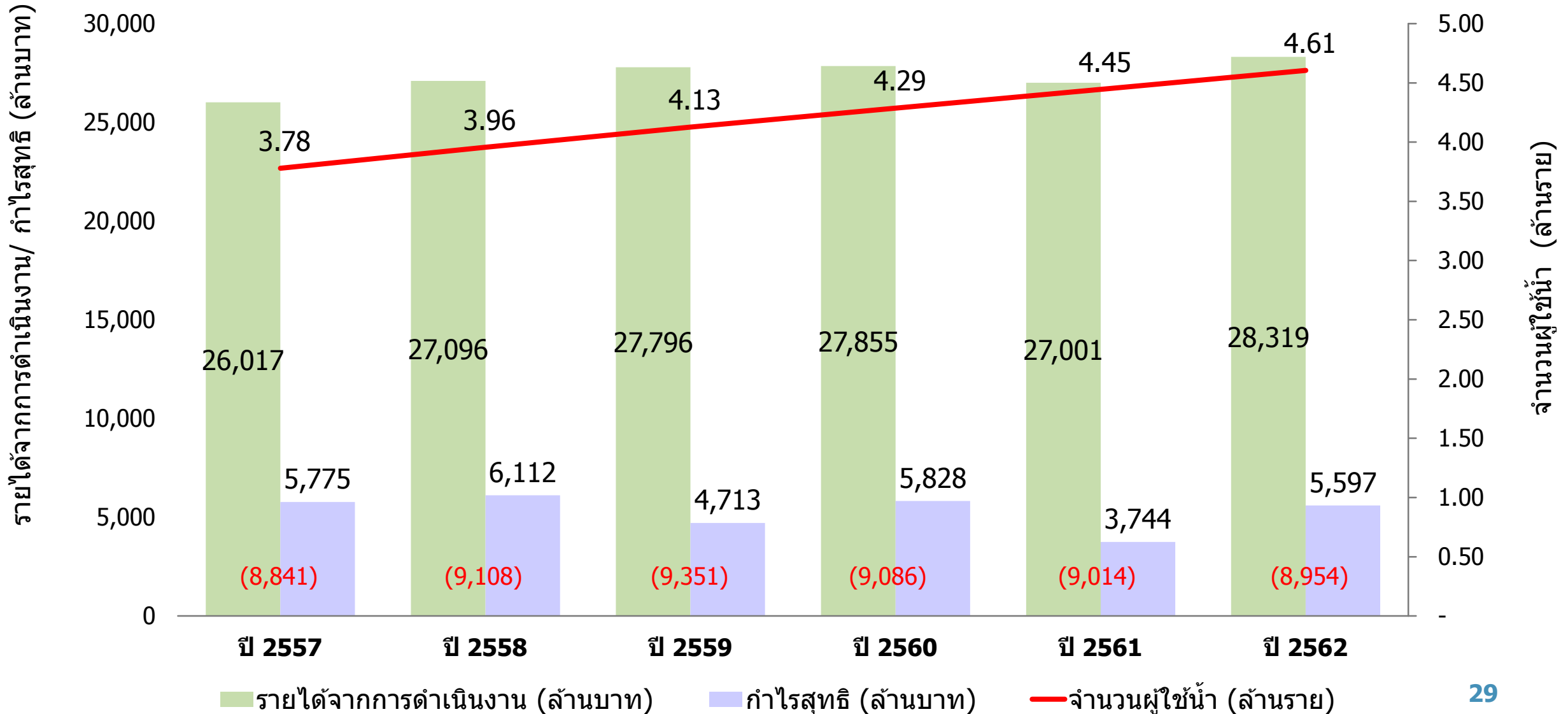
ระยะที่ 4 ปี 2565-2567

มุ่งสู่การบริหารจัดการองค์กร
อย่างยั่งยืนด้วยรูปแบบการบริหาร
จัดการองค์กรในยุคดิจิทัล
เพื่อการให้บริการที่เหนือกว่า
มาตรฐาน
ด้วยมูลากรที่มีความชำนาญ
หลากหลาย

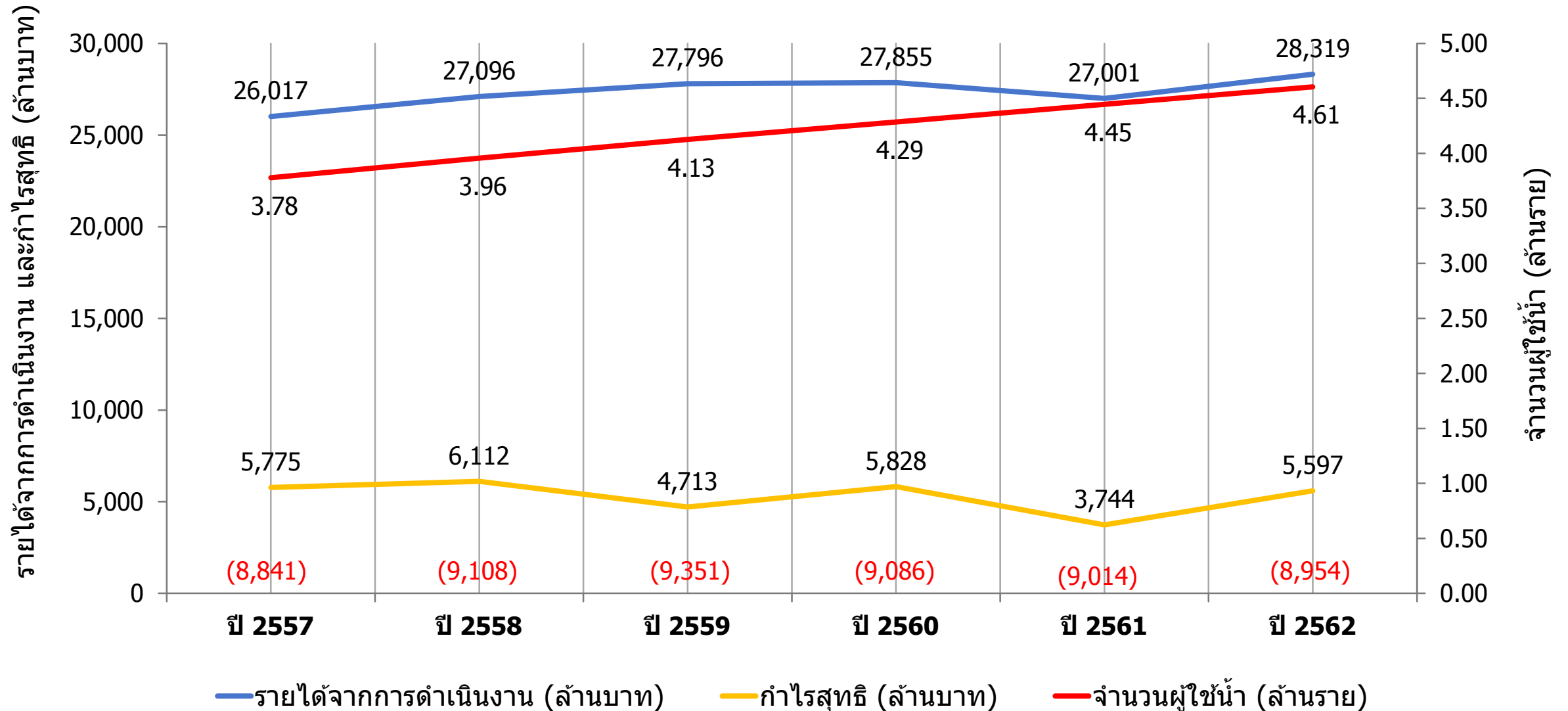
สรุปการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลัง



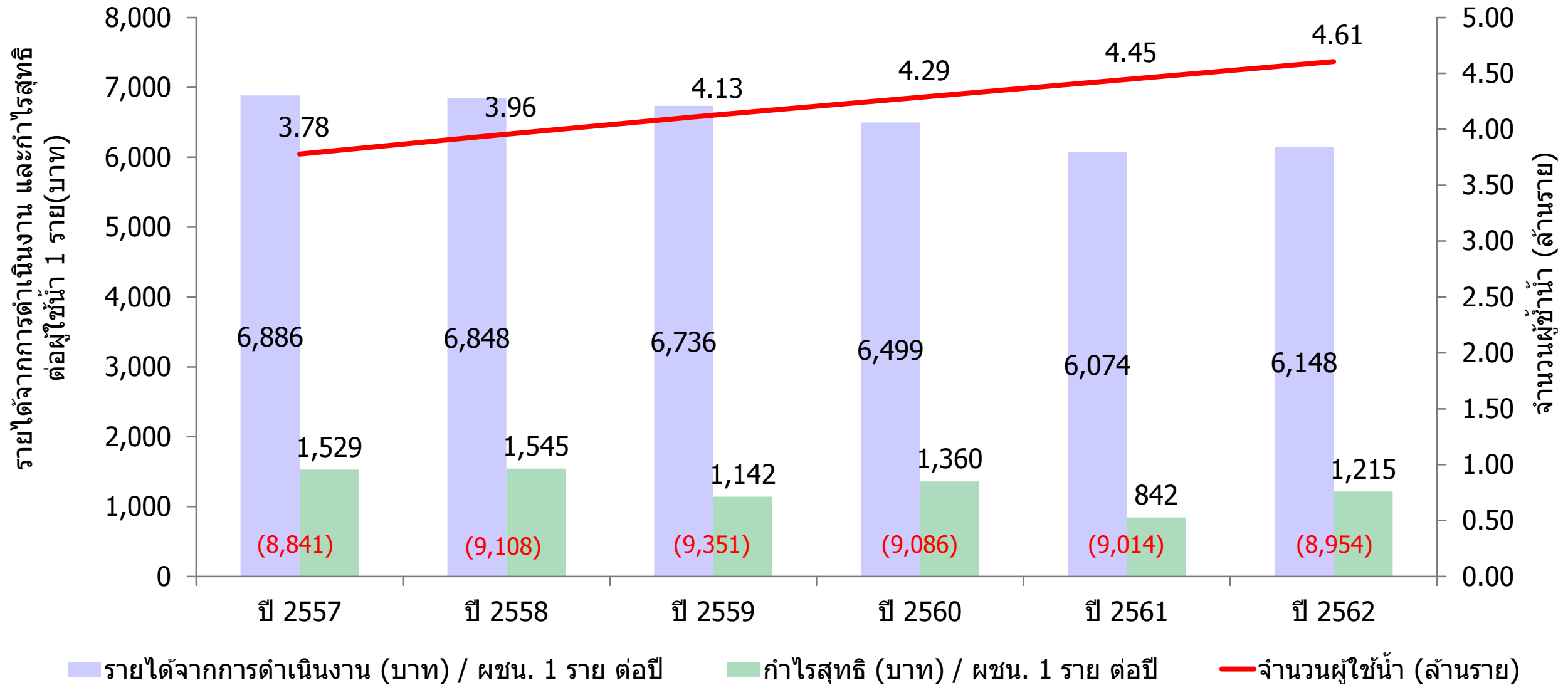
รายได้จากการดำเนินงาน กำไรสุทธิ และจำนวนผู้ใช้น้ำ



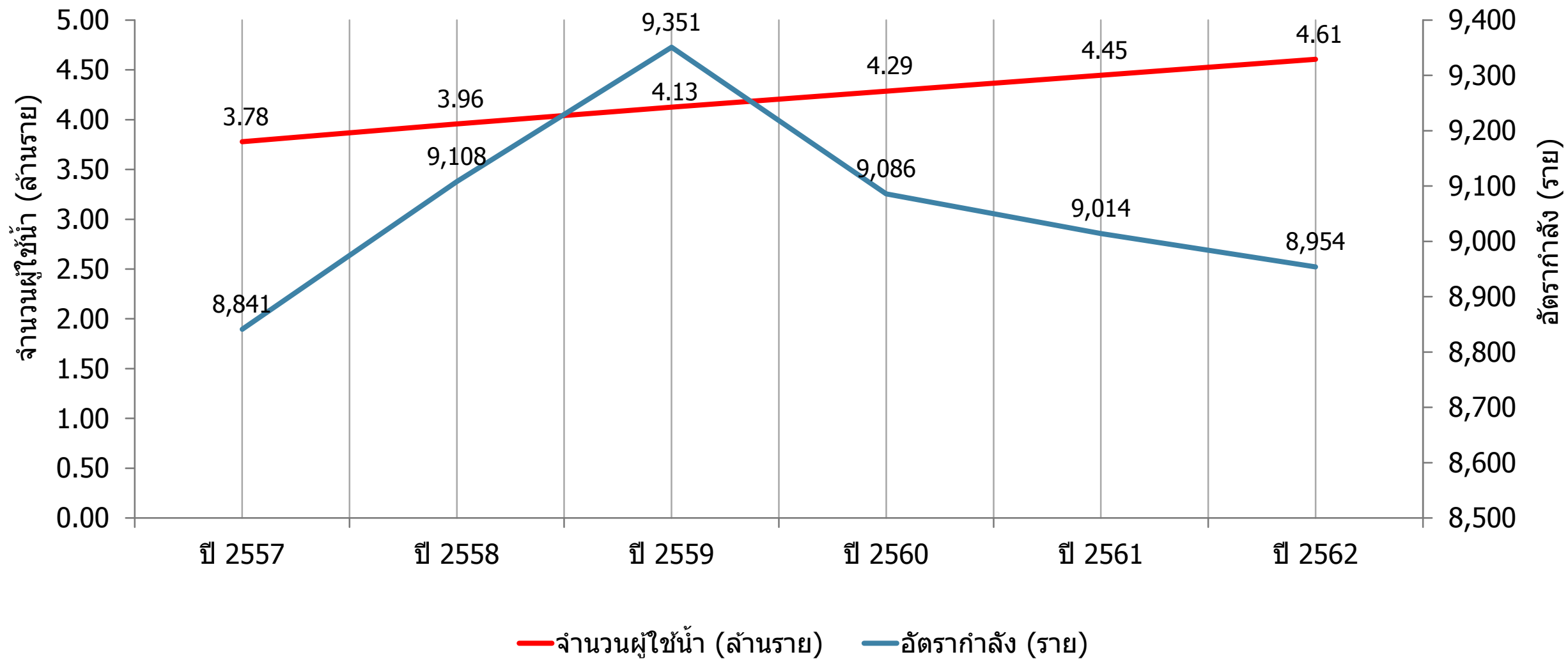
แนวโน้ม รายได้จากการดำเนินงาน กำไรสุทธิ และจำนวนผู้ใช้น้ำ



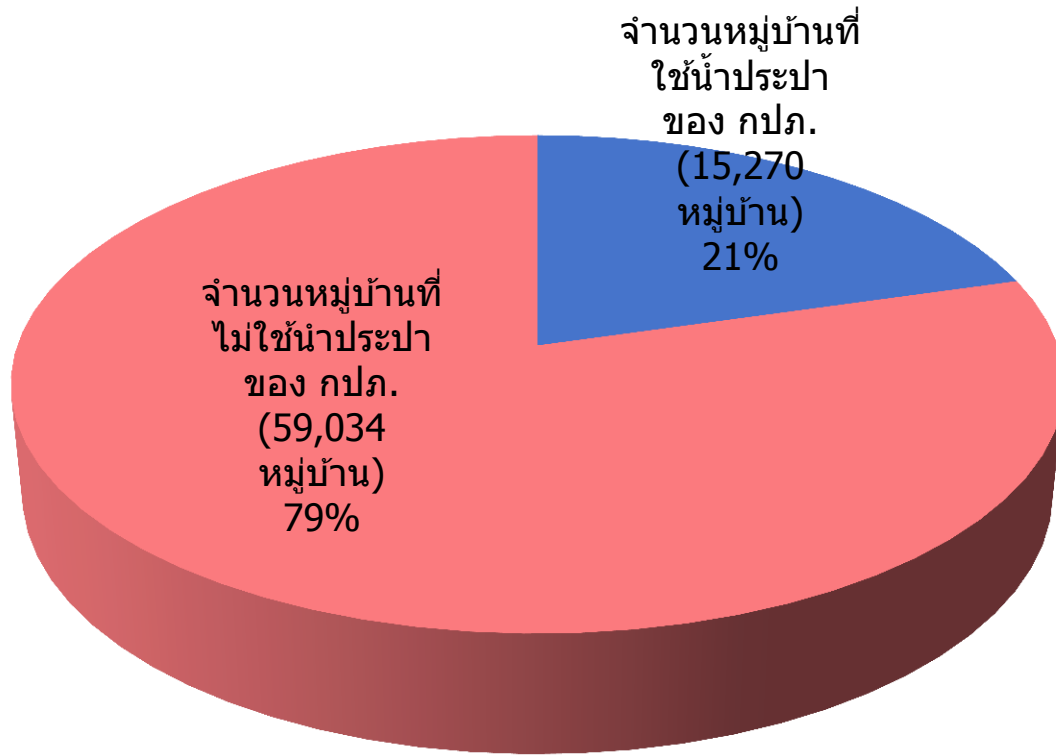
รายได้จากการดำเนินงาน และ กำไรสุทธิ ต่อจำนวนผู้ใช้น้ำ 1 ราย



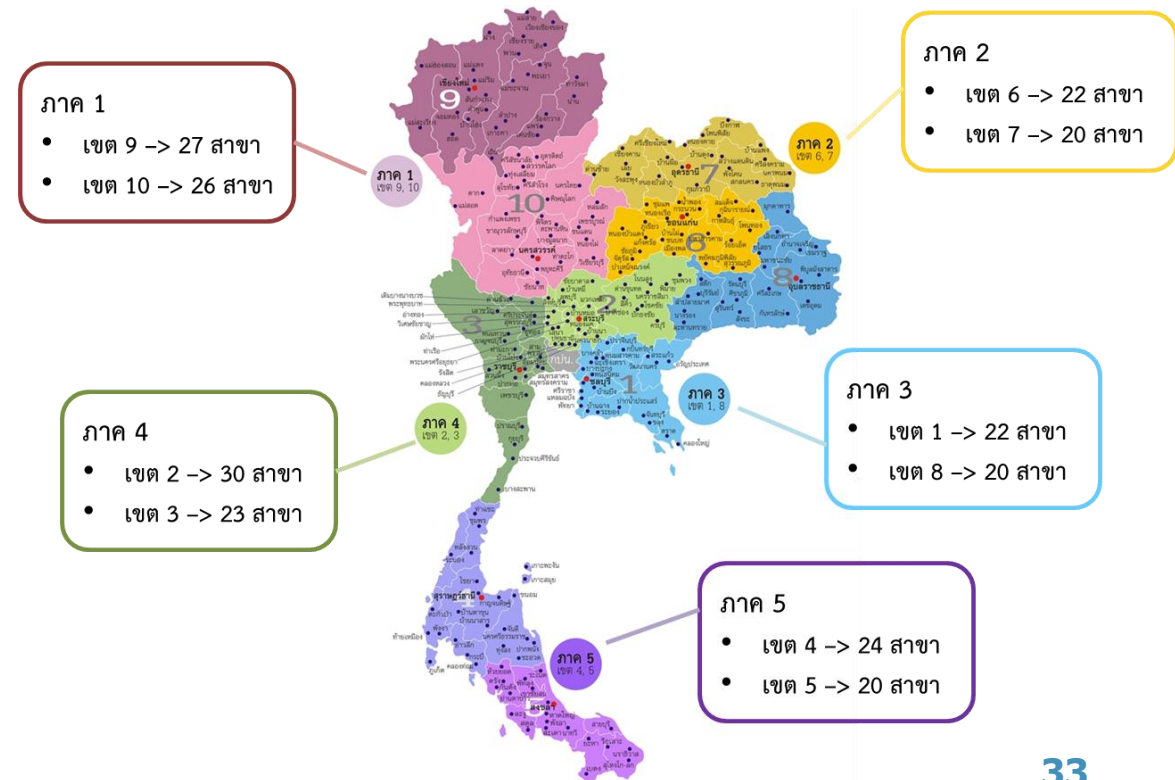
จำนวนผู้ใช้น้ำ และอัตรากำล้าง ของ กปภ. ปี 2557-2562



จำนวนหมู่บ้านในพื้นที่ให้บริการของ กปภ.



หมู่บ้านทั้งหมดในพื้นที่ของ กปภ. (โดยประมาณ)	74,304	หมู่บ้าน
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้น้ำประปาของ กปภ.	15,270	หมู่บ้าน
จำนวนหมู่บ้านที่ไม่ใช้น้ำประปาของ กปภ.	59,034	หมู่บ้าน



ร่างหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ปี 2563



คณะทำงานทบทวนหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของ
กปภ. ให้ความเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์การวิเคราะห์
อัตราค่าจ้าง ปี 2563 เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2563

งานผลิต

ปัจจัยที่นำมาใช้ในการพิจารณา ได้แก่ กำลังการผลิต จำนวนโรงกรอง และจุดปฏิบัติงานอื่นๆ
การวิเคราะห์อัตรากำลังของงานผลิต แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 การพิจารณาปัจจัยด้านกำลังการผลิต



กำลังการผลิตรวม (ลบ.ม./ชม.)	อัตรากำลัง			
	หัวหน้างาน	วิศวกร	นักวิทยาศาสตร์	ช่าง
4,001 ขึ้นไป (XL)	1	1	1	3
2,001 - 4,000 (L)		1	1	2
1,001 - 2,000 (M)		-	-	2
501 - 1,000 (S)		-	-	1
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 500 (SS)		-	-	1

หมายเหตุ: นักวิทยาศาสตร์ให้อยู่ภายใต้สังกัดงานควบคุมคุณภาพน้ำ 1 – 3 กองระบบผลิตและควบคุมคุณภาพน้ำ กปภ.ข. ยกเว้นกรณีที่เป็น กปภ.สาขา (ชั้นพิเศษ) ให้นักวิทยาศาสตร์ดังกล่าวสังกัดภายใต้ กปภ.สาขา (ชั้นพิเศษ) นั้นๆ
ช่าง หมายถึง ช่างไฟฟ้า/ช่างเครื่องกล (ประจำสำนักงาน)

งานผลิต (ต่อ)

ส่วนที่ 2 การพิจารณาปัจจัยด้านจำนวนโรงกรอง (กรณีโรงกรองน้ำอยู่คนละแห่ง)

จำนวนโรงกรอง (โรง)	กำลังการผลิตต่อสถานีผลิตน้ำ (ลบ.ม./ชม.)	อัตราค่าล้าง
		ช่าง
1	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 500 (SS)	
	501 - 1,000 (S)	4
	1,001 - 2,000 (M)	
	2,001 - 4,000 (L)	8
	4,001 ขึ้นไป (XL)	12
2	501 - 1,000 (S) 1,001 - 2,000 (M)	8
3		12
4		16

หมายเหตุ: กำหนดอัตราค่าล้างให้จำนวน 4 คนต่อ 1 โรงกรอง (สำหรับโรงกรองขนาด S และ M)

ส่วนที่ 3 การพิจารณาปัจจัยด้านจำนวนโรงกรอง (กรณีโรงกรองน้ำอยู่บริเวณเดียวกัน)

จำนวนโรงกรอง (โรง)	กำลังการผลิตรวม (ลบ.ม./ชม.)	อัตราค่าล้าง
		ช่าง
กรณีสถานีผลิตน้ำมีหลายโรงกรอง		
2	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 500	4
	501 ขึ้นไป	8
3 ขึ้นไป	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 500	8
	501 ขึ้นไป	12

งานผลิต (ต่อ)

ส่วนที่ 4 การพิจารณาปัจจัยด้านจุดปฏิบัติงานอื่นๆ

จุดปฏิบัติงานอื่นๆ ได้แก่ สถานีสูบน้ำดิบ สถานีเพิ่มแรงดัน และสถานีสูบน้ำจ่ายน้ำ

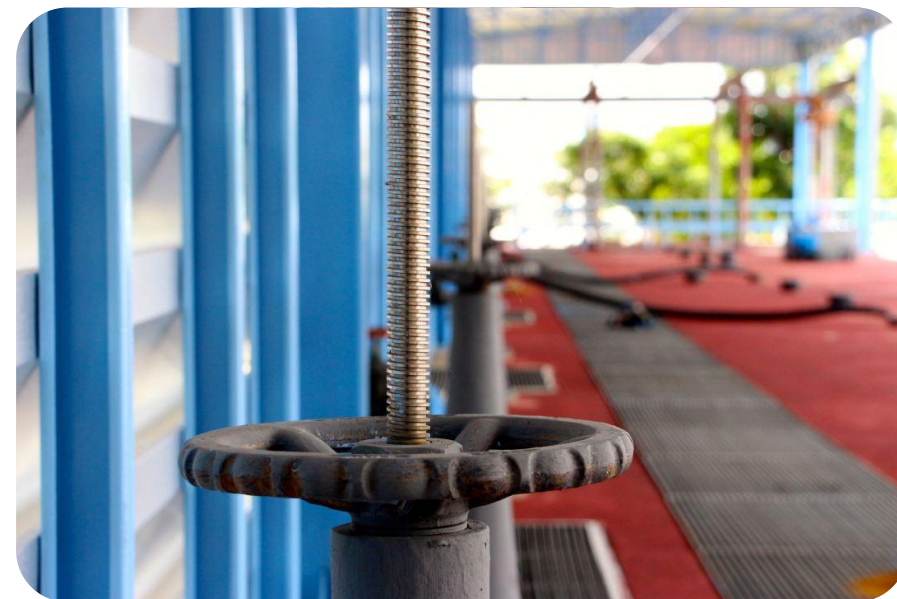
จำนวนจุดปฏิบัติงาน (จุด)	อัตรากำลัง
	ลูกจ้าง (นิติบุคคล)
1	4
2	8
3	12
4	16

หมายเหตุ: กำหนดอัตรากำลังให้จำนวน 4 คนต่อ 1 จุด

กรณี กปภ. สาขา ซึ่งจ้างเอกชนผลิตน้ำหรือรับซื้อน้ำ (ไม่มีกำลังการผลิต)

กำหนดให้มีหัวหน้างาน จำนวน 1 อัตรา และอัตราพนักงาน จำนวน 2 อัตรา

เพื่อทำหน้าที่ประสานงาน และควบคุม ดูแลการผลิตน้ำของเอกชนให้ได้คุณภาพน้ำและจำนวนน้ำประปาตามแผนที่ กปภ. กำหนด



งานบริการและควบคุมน้ำสูญเสีย

ปัจจัยที่นำมาใช้ในการพิจารณา ได้แก่ พื้นที่ให้บริการ ความยาวท่อ และอัตราการเพิ่มผู้ใช้ น้ำเฉลี่ยต่อปี การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของงานบริการและควบคุมน้ำสูญเสีย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 อัตราค่าจ้างรองรับภาระงานด้านการบริการ/ซ่อมท่อ/ลดน้ำสูญเสีย



ความยาวท่อ (กม.)	พื้นที่ให้บริการ (ตร.กม.)			
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 75	76 - 150	151 - 225	มากกว่า 225
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 750	7	8	9	10
751 - 1,500	10	11	12	13
1,501 - 2,250	13	14	15	16
มากกว่า 2,250	16	17	18	19

หมายเหตุ: อัตราค่าจ้างตามเกณฑ์ข้างต้น นับรวมหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ช่างโยธา (ปฏิบัติงานหน้าที่ Mr.ประปา) แล้ว

งานบริการและควบคุมน้ำสูญเสีย (ต่อ)

ส่วนที่ 2 อัตราค่าลงรองรับภาระงานด้านการสำรวจ/ประมาณราคา

กปภ.สาขาที่มีอัตราการเพิ่มผู้ใช้ น้ำเฉลี่ยต่อปีน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1,750 ราย กำหนดให้มีอัตราค่าลง จำนวน 1 อัตรา และจะเพิ่มอัตราค่าลงให้อีกจำนวน 1 อัตรา เมื่อมีอัตราการเพิ่มผู้ใช้ น้ำเพิ่มขึ้นทุกๆ 1,750 ราย

อัตราการเพิ่มผู้ใช้ น้ำเฉลี่ยต่อปี (ราย)	อัตราค่าลง
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1,750	1
3,500	2
5,250	3

หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลอัตราการเพิ่มผู้ใช้ น้ำเฉลี่ย 6 ปีย้อนหลัง นับจากปีงบประมาณปัจจุบัน



ส่วนที่ 3 การจัดทีมสำหรับรองรับภารกิจด้านน้ำสูญเสีย



งานอำนวยการ

ปัจจัยที่นำมาใช้ในการพิจารณา ได้แก่ จำนวนผู้ใช้น้ำ

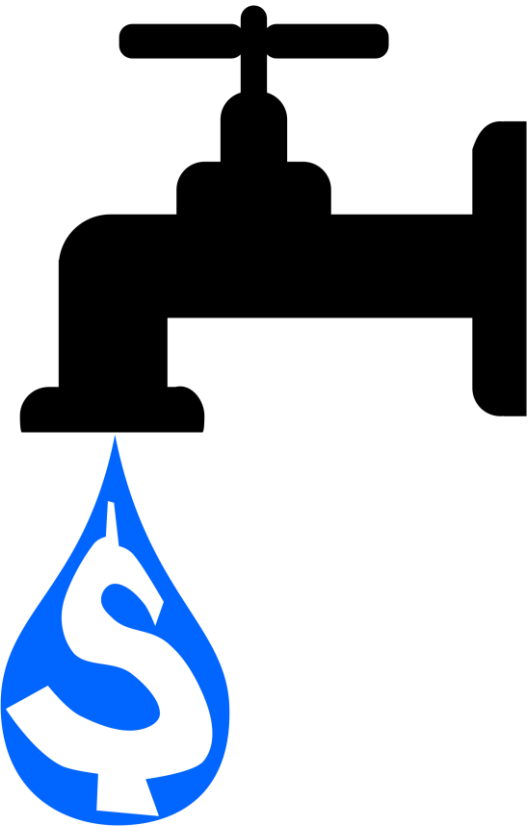
จำนวนผู้ใช้น้ำ (ราย)	อัตราค่าจ้าง		
	รองรับภาระงาน ด้านงานอำนวยการ	รองรับภาระงาน ด้านจัดเก็บรายได้	รองรับภาระงาน ด้านลูกค้าสัมพันธ์
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4,000		4	1
6,000		5	
8,000		6	
10,000		7	
30,000	7		2
50,000	8	เมื่อ กปภ.สาขา มีงานจัดเก็บรายได้ ให้ดูอัตราค่าจ้างตามที่ กำหนดไว้ใน งานจัดเก็บรายได้	
70,000	9		
90,000	10		
110,000	11		
มากกว่า 110,000	12		

หมายเหตุ: กปภ.สาขาที่มีจำนวนผู้ใช้น้ำตั้งแต่ 10,001 รายขึ้นไป กำหนดให้มีงานจัดเก็บรายได้งานที่ 1 ได้



งานจัดเก็บรายได้

ปัจจัยที่นำมาใช้ในการพิจารณา
ได้แก่ จำนวนผู้ใช้น้ำ



จำนวนผู้ใช้น้ำ (ราย)	อัตราค่าถัง	
	รองรับภาระงาน ด้านจัดเก็บรายได้ และเคาน์เตอร์รับชำระค่าน้ำ	รองรับภาระงาน ด้านการติดตามหนี้
10,001	3	2
20,000	4	
30,000	5	
40,000	6	
50,000	7	
60,000	8	
70,000	9	
80,000	10	
90,000	11	
100,000	12	
110,000	15	
120,000	16	
130,000	17	
140,000	18	
150,000	19	
160,000	20	

งานลูกค้าสัมพันธ์

กปภ.สาขาที่สามารถมีงานลูกค้าสัมพันธ์ได้จะต้องเป็น กปภ.สาขาที่ได้รับการปรับชั้นเป็น กปภ.สาขา (ชั้นพิเศษ) ตามหลักเกณฑ์การปรับชั้นประจำปีของ กปภ. เท่านั้น

การกำหนดอัตรากำลังของงานลูกค้าสัมพันธ์ได้กำหนดไว้จำนวน 4 อัตรา ประกอบด้วย

- หัวหน้างาน 1 อัตรา
- พนักงาน 3 อัตรา



หน่วยงานหลัก (กปภ.สาขา)



- งานผลิต
- งานบริการและควบคุมน้ำ
สูญเสีย
- งานอำนวยการ
- งานจัดเก็บรายได้
- งานลูกค้าสัมพันธ์



- ระบบสารสนเทศด้านปฏิบัติการ OIS)
 - นำเข้าข้อมูลท่อธาร/หยุดเหรียญ
 - จำนวนผู้ใช้น้ำแยกตามขนาดมาตร
 - การซ่อมท่อแตก รั่ว
- SACDA / DMA
- ระบบ CIS
- ระบบตรวจสอบหนี้ค่าน้ำค้างชำระ
- ระบบฐานข้อมูลผู้ใช้น้ำทั่วประเทศ
- ระบบขอใช้น้ำผ่านเว็บไซต์
- ระบบคัดสำเนา
- PWA 1662 Mobile Application
- SAP

ฯลฯ

แผนการบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง



แนวทางการจ้างเหมาบริการ (นิติบุคคล) ของ กปภ.

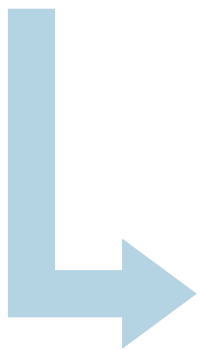
วัตถุประสงค์ของการจ้างเหมาบริการนิติบุคคล

- จัดหาบุคลากรเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านระบบผลิต ระบบจำหน่าย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- เพื่อแก้ปัญหการจ้างลูกจ้างของ กปภ. ให้เป็นระบบและไม่ขัดต่อกฎหมาย
- ดำเนินการจัดทำขอบเขตของงานและแบบสัญญาจ้าง เพื่อให้การนำไปใช้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

กปภ.เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมในการรองรับภารกิจขององค์กร ทั้งในด้านการผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาให้แก่ผู้ใช้น้ำครอบคลุมพื้นที่เกือบทั่วทั้งประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการจัดบุคลากรด้วยวิธีการจ้างเหมาบริการ (Outsourcing) ในงานผลิต และงานบริการ และควบคุมน้ำสูญเสีย เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านระบบผลิต ระบบจำหน่ายและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ปัญหการจ้างลูกจ้างของ กปภ. ให้เป็นระบบและให้แต่ละ กปภ.สาขาดำเนินการจ้างในมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งให้มีอัตราค่าจ้างเพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ลดอัตราค่าจ้างและลดค่าใช้จ่ายบุคลากรในระยะยาว



การจ้างเหมาบริการ (นิติบุคคล)



- 1 

ผู้ว่าการเห็นชอบปฏิทินการจ้างเหมาบริการ (นิติบุคคล)
ผู้ว่าการเห็นชอบคู่มือการจ้างเหมาบริการของ กปภ. (5 มิถุนายน 2562)
และเห็นชอบให้ดำเนินการตามคู่มือโดยให้เริ่มสัญญาจ้าง 1 มกราคม 2563
- 2 

กพท. จัดทำบันทึกแจ้งหน่วยงานศึกษาคู่มือฯ
แจ้ง กปภ.ข.1-10 เพื่อขอความร่วมมือศึกษาคู่มือการจ้างเหมาบริการ และรายละเอียดขอบเขต
ของงาน และส่งประเด็นข้อคำถามมายัง กพท. เพื่อรวบรวมและตอบข้อคำถามดังกล่าว
- 3 

กพท. จัดทำประมาณการงบประมาณในการจ้างเหมาฯ เสนอ ผวง.
จัดทำข้อมูลประมาณการงบประมาณในการจ้างเหมาบริการ (นิติบุคคล) เสนอ ผวง. เพื่อใช้เป็น
ข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงงบประมาณทำการประจำปี 2563 (งบเพิ่มเติม)
- 4 

กพท. จัดประชุมสื่อสารเกี่ยวกับแนวทางการจ้างเหมาฯ
จัดประชุมเพื่อสื่อสาร ชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางการจ้างเหมาบริการ (นิติบุคคล) และตอบข้อคำถาม
ของหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน ต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุง
คู่มือฯ
- 5 

กพท. ปรับปรุงคู่มือการจ้างเหมาบริการของ กปภ.
รวบรวมประเด็นข้อคำถาม และข้อเสนอแนะจากหน่วยงานต่างๆ จากนั้นนำมาปรับปรุง/เพิ่มเติมรายละเอียด
คู่มือการจ้างเหมาบริการ และขอบเขตของงาน (TOR) รวมถึงแบบสัญญาจ้างให้มีความครบถ้วนและ
ชัดเจนมากยิ่งขึ้น (หารือร่วมกับกองนิติการ และกองจัดหา)
- 6 

ผู้ว่าการเห็นชอบเลื่อนปฏิทินการจ้างเหมาบริการ (นิติบุคคล)
กพท. จัดทำบันทึกเสนอผู้ว่าการให้ความเห็นชอบเลื่อนปฏิทินการดำเนินการจ้างเหมาบริการ (นิติบุคคล)
จากวันที่ 1 มกราคม 2563 เป็นวันที่ 1 เมษายน 2563

THANK YOU



งานโครงสร้างองค์กรและแผนอัตรากำลัง
กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล



Tel. 0-2551-8923, 0-2551-8926, 0-2551-8928



556121@pwa.co.th



<http://hrped.pwa.co.th>