

การวิเคราะห์และประมาณการอัตรากำลัง ปี พ.ศ. 2562-2567

ทิศทางการวางแผนอัตรากำลัง ของ กปภ. ในปี 2562-2567

แผนแม่บทด้านอัตรากำลัง (พ.ศ.2562-2567) กำหนดทิศทางการวางแผนอัตรากำลังของ กปภ. ในปี พ.ศ. 2562 - 2567 โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ปี พ.ศ. 2560-2562 เป็นระยะตรึงอัตรากำลังโดยการงัดรับบุคลากรเพิ่มในทุกหน่วยงาน และให้มีการหมุนเวียนปรับเปลี่ยนบุคลากรภายในองค์กร จากหน่วยงานที่มีอัตราเกินกรอบอัตรากำลัง ไปยังหน่วยงานที่ขาดอัตรา เพื่อเป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ระยะที่ 2 ปี พ.ศ. 2563 - 2564 เป็นระยะรับบุคลากรเพื่อทดแทนเฉพาะอัตรากำลังที่สูญเสียไปในช่วงของการตรึงอัตรากำลัง โดยจัดสรรบุคลากรใหม่ในหน่วยงานหลักให้สอดคล้องเพียงพอกับการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ กปภ.

ระยะที่ 3 ปี พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป เป็นระยะที่ กปภ. ทบทวนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงานและเทคโนโลยีที่นำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตและการให้บริการรวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานในหน่วยงานสนับสนุน อีกทั้งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะหลากหลายความชำนาญ (Skills Matrix) และนำรูปแบบการจ้างเหมาบริการจากเอกชน (Outsourcing) มาใช้ในการปฏิบัติงานสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลทดแทนการเพิ่มอัตรากำลังพนักงาน

ทั้งนี้ เมื่อ กปภ. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์องค์กรฉบับใหม่ กปภ. จะดำเนินการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

แผนการบริหารอัตรากำลังของ กปภ. ปี 2561-2567

จากการประมาณการกรอบอัตรากำลังของ กปภ. ปี 2561-2567 ทำให้ กปภ. สามารถประมาณการอัตรากำลังที่ กปภ. ควรมีในแต่ละปี และอัตราการพ้นสภาพ เพื่อประมาณการสำหรับการสรรหาบุคลากรในแต่ละปี ซึ่งเป็นการพิจารณาในเชิงปริมาณ สำหรับการพิจารณาประมาณการกรอบอัตรากำลังเพื่อให้ทราบว่าจากประมาณการ กปภ. ควรมีอัตรากำลังโดยประมาณเท่าไร ควรสรรหาบุคลากรในตำแหน่งใดเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการบริหารงานของ กปภ. นอกจากนี้ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้พิจารณาแผนยุทธศาสตร์ของการประปาส่วนภูมิภาค (พ.ศ. 2561-2564) ซึ่งมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ด้านหลักตามหลัก (Balanced Scorecard) ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ถือเป็นฐานในการพัฒนาองค์กร โดยใช้ความสามารถของบุคลากรและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงาน ของ กปภ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการผลิตจ่ายน้ำ ตอบสนองต่อพันธกิจของ กปภ. ทั้งในส่วนของการบริหารจัดการน้ำดิบ ผลิตจ่าย ควบคุมคุณภาพน้ำ บริหารจัดการน้ำสูญเสียในระบบจ่ายของ กปภ. อีกทั้งในส่วนของการขยายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้บริการน้ำประปาที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการบริการลูกค้า เน้นกลุ่มผู้ใช้น้ำของ กปภ. ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งรักษาสีสิ่งแวดล้อม และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนโดยรอบ ของ กปภ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการเงิน มีการควบคุมต้นทุนการดำเนินงาน และสร้างรายได้ให้เพียงพอต่อการขยายงาน ของ กปภ.

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของ กปภ. พ.ศ. 2561-2564 บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละปี จึงกำหนดแผนบริหารอัตรากำลังรองรับประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยการบริหารและพัฒนาอัตรากำลัง พร้อมกำหนดตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ เพื่อให้การนำแผนไปปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



ตารางที่ 6 แผนบริหารอัตรากำลังรองรับยุทธศาสตร์ กปภ. พ.ศ. 2561-2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	แผนบริหารอัตรากำลัง				ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564		
ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	1. บริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับการกิจ มีจำนวนที่เหมาะสมและมีความผูกพันต่อองค์กร	1-1 แผนงานพัฒนาบุคลากร 1-2 แผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร	- พัฒนาบุคลากรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะความสามารถ	- พัฒนาบุคลากรตามแผน IDP - พัฒนาบุคลากรรองรับแผนยุทธศาสตร์ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ด้านการผลิตและจ่ายน้ำ ด้านการบริการลูกค้า และด้านการเงิน			- ร้อยละของพนักงานที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะความสามารถได้รับการพัฒนาและผ่านเกณฑ์การประเมิน - ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP - ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. - อัตราการลาออกของพนักงานไม่เกิน 5% ต่อปี	สวก.
	2. เสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้มุ่งเน้นลูกค้าและคุณภาพงาน	2-1 แผนงานจัดการความรู้ 2-2 แผนงานวิจัยพัฒนาและสร้างนวัตกรรม 2-3 แผนงานเตรียมความพร้อมเพื่อเสนอการรับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ	- สรรหาคัดเลือกทีมผู้เชี่ยวชาญและทีมงานจากบุคลากรภายใน เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบ Online โดยเริ่มจากสื่อการเรียนรู้ในกระบวนการที่สำคัญ(เชื่อมโยงแผนงาน 3-4) - พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหลักที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมในแต่ละปี โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีนักวิจัยหรือมีผลงานนวัตกรรมเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ/สากล เพื่อศึกษาวิธีการขยายผลผลงานนวัตกรรม ให้ กปภ. สามารถเรียนรู้เทคนิคและนำมาใช้ในการขยายผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ได้ - พัฒนาความรู้ให้แก่ผู้บริหารระดับสูงและทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเสนอขอรับรางวัล TQC ในปี 2564				- มีผู้เชี่ยวชาญและทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อจัดทำสื่อการเรียนรู้ Online ครอบคลุมกระบวนการทำงานที่สำคัญ - ผลงานที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมถูกนำมาขยายผลให้ใช้งานได้จริง ภายใน 2564 อย่างน้อย 2 ผลงาน - ภายในปี 2564 กปภ. สามารถดำเนินการเพื่อขอรับรางวัล TQC ได้	สวก.
	3. บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยสนับสนุนการดำเนินงานกระบวนการผลิตจ่ายบริการงาน และบริการ	3-1 แผนงานการบูรณาการข้อมูลระบบเพื่อการใช้สารสนเทศเชิงวิเคราะห์ 3-2 แผนงานพัฒนาระบบงานสนับสนุนกระบวนการทำงานขององค์กร 3-3 แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสื่อสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พอเพียงและคุ้มค่า	ทดแทนอัตรากำลังพนักงานตำแหน่งวิศวกร (คอมพิวเตอร์) หรือ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	- พัฒนาศักยภาพและนักวิชาการคอมพิวเตอร์ให้มีความสามารถด้านระบบงาน GIS ระบบสนับสนุนการผลิต-จ่ายน้ำ ระบบสนับสนุนการออกแบบ ควบคุมคุณภาพน้ำ ระบบเครือข่าย และระบบ KM รวมถึงสรรหาอัตรากำลังเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ ในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่มีความรู้ความสามารถในระบบที่ กปภ. จะนำมาใช้ในปัจจุบันและอนาคต			- ร้อยละของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน IT ได้รับการพัฒนาและสามารถดูแลระบบที่นำมาใช้ได้ทุกระบบ	ผวป. ผบท. สวก.



ตารางที่ 6 แผนบริหารอัตรากำลังรองรับยุทธศาสตร์ กปภ. พ.ศ. 2561-2564 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	แผนบริหารอัตรากำลัง				ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564		
ด้านการเรียนรู้และพัฒนา		3-4 แผนงานการพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานภายใน					- ร้อยละของพนักงานผู้ดูแลระบบ KM หรือระบบที่นำมาใช้จัดการความรู้ ได้รับการพัฒนาความรู้จนสามารถจัดการระบบ KM ร่วมกันทั้งองค์กรได้	สวก.
ด้านการผลิตจ่ายน้ำ	4. จัดหา และบริหารจัดการแหล่งน้ำดิบให้เพียงพอ	4-1 แผนงานก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำ (แหล่งน้ำหลัก) 4-2 แผนงานพัฒนาแหล่งน้ำสำรอง 4-3 แผนงานเฝ้าระวังแหล่งน้ำดิบ 4-3-1 โครงการสถานีตรวจวัดน้ำดิบ 4-3-2 โครงการสถานีเฝ้าระวังคุณภาพน้ำดิบขนาดเล็ก 4-3-3 โครงการเฝ้าระวังระดับน้ำเพื่อการเตือนภัย	ทดแทนอัตรากำลังพันสภาพตำแหน่งวิศวกร หรือนักธรณีวิทยาสังกัด ผทน.	พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ฯ และสรรหาบุคลากรให้กับ กปภ.สาขาที่มีการติดตั้งสถานีเฝ้าระวังด้านแหล่งน้ำดิบตามแผน	-	-	- ร้อยละของอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรตามแผนฯ - ผู้ปฏิบัติงานในสถานีเฝ้าระวังแหล่งน้ำดิบได้รับการพัฒนาความรู้ และมีทักษะความชำนาญในการใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง	ผวป. ผบท. สวก.
	5. ผลิตจ่ายน้ำให้เพียงพอ พร้อมทั้งควบคุมคุณภาพน้ำให้ได้มาตรฐาน	5-1 แผนงานก่อสร้างปรับปรุงขยายระบบประปา 5-2 แผนงานปรับปรุงประสิทธิภาพระบบผลิตจ่ายตามหลักการจัดการน้ำสะอาด (WSP) และการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (PM) 5-2-1 โครงการจัดการน้ำสะอาด (WSP) 5-2-2 โครงการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (PM)	ทดแทนอัตรากำลังพันสภาพตำแหน่งวิศวกร ช่างโยธา นักวิทยาศาสตร์ ให้กับ ผผค./สวก./กปภ.ข 1-10 และ กปภ.สาขา	- พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ฯ และสรรหาบุคลากร เพื่อรองรับการขยายระบบประปา เมื่อการก่อสร้างแล้วเสร็จ - พัฒนาความรู้และทักษะด้านการบำรุงรักษาเชิงป้องกันแก่พนักงานใน กรค. และ กรจ. กปภ.ข 1-10 และสังกัดงานผลิต กปภ.สาขา			- ร้อยละของอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรตามแผนฯ - ร้อยละของพนักงานในสังกัด กรค. และ กรจ. กปภ.ข 1-10 และสังกัดงานผลิต กปภ.สาขาที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ตามแผนฯ - ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงในระบบผลิตจ่ายลดลง อย่างน้อย 2% ต่อปี	ผวป. สวก.



ตารางที่ 6 แผนบริหารอัตรากำลังรองรับยุทธศาสตร์ กปภ. พ.ศ. 2561-2564 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	แผนอัตรากำลัง				ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564		
ด้านการผลิตจ่ายน้ำ	5. ผลิตจ่ายน้ำให้เพียงพอ พร้อมทั้งควบคุมคุณภาพน้ำให้ได้มาตรฐาน	5-3 แผนงานติดตั้งและพัฒนาระบบควบคุมอัตโนมัติ (SCADA PLC) 5-3-1 โครงการระบบควบคุมและประมวลผลแบบศูนย์รวม 5-3-2 โครงการระบบควบคุมอัตโนมัติขนาดเล็ก 5-4 โครงการระบบผลิตได้รับการรับรอง ISO 9001 5-5 แผนงานวางท่อขยายเขตจ่ายน้ำ 5-6 แผนงานปรับปรุงกระบวนการวางแผน ออกแบบ และก่อสร้างระบบประปา 5-7 แผนงานการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCM)	ทดแทนอัตรากำลังพันสภาพตำแหน่ง วิศวกรสังกัด ฝวศ. ฝผศ. ฝคส. และ กผว. กรค. สังกัด กปภ.ข. 1-10 ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัด กทส. กปภ.ข. 1-10	- พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ฯ และสรรหาบุคลากร เพื่อรองรับแผนงานตามยุทธศาสตร์ที่ 5 - พัฒนาความรู้และทักษะให้แก่พนักงานกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งปฏิบัติงานและดูแลระบบ SCADA โดยระหว่างปี 2560-2564 มีจำนวน 30 แห่งที่จะดำเนินการแล้วเสร็จ - พัฒนาความรู้และทักษะให้แก่พนักงานกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งปฏิบัติงานใน กปภ. สาขาที่ติดตั้งระบบ PLC โดยระหว่างปี 2560-2564 มีจำนวน 300 แห่งที่จะดำเนินการแล้วเสร็จ - พัฒนาความรู้แก่พนักงานใน งานผลิต สังกัด กปภ. สาขา ในกลุ่มเป้าหมายที่จะขอเข้ารับการรับรอง ISO 9001 จำนวน 50 สาขา - พัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผน การควบคุมการก่อสร้าง ที่ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติงานใหม่ ให้กับพนักงานในสังกัด ฝวศ. ฝผศ. ฝคส. และ กผว. กรค. สังกัด กปภ.ข. 1-10	- ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังตามแผนฯ - ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานและดูแลระบบ SCADA (ในสาขาที่ติดตั้งแล้ว) ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะครบถ้วนตามแผนฯ - ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานใน กปภ. สาขาที่ติดตั้ง PLC ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะให้มีความชำนาญในการควบคุมระบบฯ - ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานในงานผลิต สาขาที่ขอรับการรับรอง ISO 9001 ได้รับการพัฒนาความรู้ครบถ้วนตามแผนฯ - ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการวางแผน ออกแบบและก่อสร้างระบบประปา ได้รับการพัฒนาความรู้ครบถ้วนตามแผนฯ	ฝวป. ฝบท. สวก.		
	6. บริหารจัดการลดน้ำสูญเสียอย่างเป็นระบบ	6-1 แผนงานการจัดการน้ำสูญเสียเชิงกายภาพ (DMA) 6-2 แผนงานการจัดการน้ำสูญเสียเชิงพาณิชย์	ทดแทนอัตรากำลังพันสภาพตำแหน่ง ช่างโยธาในสังกัดงานบริการฯ กปภ.ข. 1-10	- พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ฯ และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เพื่อการจัดการน้ำสูญเสีย รวมถึง การนำหลักเกณฑ์การจ้างเหมาแรงงานมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ - สรรหาคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำหน้าที่วิทยากร ให้ความรู้ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการน้ำสูญเสีย	- ร้อยละของพนักงานใน กปภ.เขต 1-10 และ กปภ.สาขา ได้รับจัดสรรอัตรากำลังตามแผนฯ - สรรหาผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการน้ำสูญเสียได้ตามแผนฯ	ฝวป. ฝบท. สวก.		



ตารางที่ 6 แผนอัตรากำลังรองรับยุทธศาสตร์ กปภ. พ.ศ. 2561-2564 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	แผนอัตรากำลัง				ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564		
		6-3 แผนงานการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการน้ำสูญเสีย	-	- พัฒนาความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการน้ำสูญเสียทั้งระบบ เพื่อให้มีความสามารถในการควบคุมน้ำสูญเสีย			-ผู้ปฏิบัติงานสังกัด กรจ. กปภ.เขต และ งานบริการ กปภ.สาขา มีสมรรถนะความสามารถการควบคุมน้ำสูญเสียผ่านเกณฑ์ ไม่น้อยกว่า 90%	ผวป. สวก.
	7. ขยายความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ เพื่อให้การบริการน้ำประปาที่มีคุณภาพ	7-1 แผนงานขยายความร่วมมือกับองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก	-	- สรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายใน รวมทั้ง สร้างทีมวิทยากร เพื่อทำหน้าที่ในการอบรมให้ความรู้ด้านกิจการประปาแก่หน่วยงานภายนอก			- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยากรด้านกิจการประปาได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	สวก.
ด้านการบริการลูกค้า	8. สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าในด้านคุณภาพน้ำประปาและบริการ	8-1 แผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า 8-1-1 โครงการประปาทันใจ ระยะ 2 8-1-2 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ PWA Call Center 8-1-3 โครงการสำนักงานประปาทันสมัย ระยะ 2	ทดแทนอัตรากำลังปฏิบัติงาน มีสเตอร์ประปา	- พัฒนาความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน (มีสเตอร์ประปา) โดยนำผลจากการสำรวจความพึงพอใจและข้อร้องเรียนของลูกค้ามาใช้ในการจัดหลักสูตรและหัวข้อการฝึกอบรม/พัฒนา - พัฒนาทักษะในการให้บริการแก่ผู้ปฏิบัติงานใน กปภ. สาขา เพื่อสร้างความประทับใจให้แก่ผู้รับบริการ - พิจารณาการจ้าง PWA Call Center จากบริษัทที่เป็นมืออาชีพและเชื่อถือได้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ (สสส. ดำเนินการ)			- ผู้ปฏิบัติงานที่มีสเตอร์ประปาได้รับการพัฒนาครบถ้วนตามแผนพัฒนา - ระดับความพึงพอใจของลูกค้าบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์	สวก. สสส.
	9. รักษาสิ่งแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชนโดยรอบ	9-1 แผนงานความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม 9-1-1 โครงการมุ่งมั่นเพื่อปวงชนเต็มใจให้กัน 9-1-2 โครงการน้ำประปาดื่มได้ 9-1-3 โครงการ กปภ. รักษ์ชุมชน	-	- พัฒนาความรู้และทักษะของผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับ ผอ.กอง และ ผจก.กปภ.สาขา เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม - พัฒนาทีมงานของ กปภ.สาขา เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีระบบประปาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในอนาคต			- มีการทบทวนแผนการพัฒนาผู้นำและบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจของ กปภ. ให้เป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม - ผู้นำและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนา ที่ปรับปรุงใหม่	สวก.



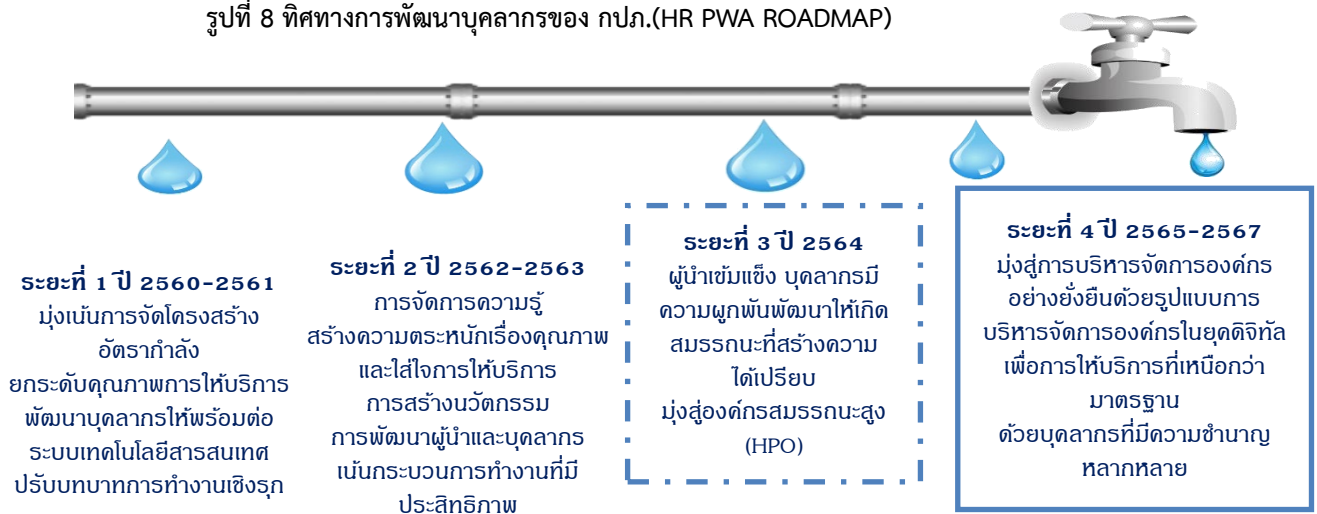
ตารางที่ 6 แผนอัตรากำลังรองรับยุทธศาสตร์ กปภ. พ.ศ. 2561-2564 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	แผนอัตรากำลัง				ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564		
		9-2 แผนงานบริหารจัดการการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า 9-2-1 โครงการยุวประปาประหยัดน้ำ 9-2-2 แผนงานศึกษาและส่งเสริมการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ		- นำผลงานการคิดค้นนวัตกรรมที่ส่งเสริมการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพในแผนงาน 2-2 มาใช้ขยายผลสำหรับแผนงาน 9-2			- จำนวนผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการนำมาขยายผลถูกนำมาใช้งานได้จริง ปีละอย่างน้อย 1 ชิ้นงาน	สวก.
ด้านการเงิน	10. ควบคุมต้นทุนการดำเนินงาน	10-1 แผนงานควบคุมค่าใช้จ่าย 10-1-1 แผนงานควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 10-1-2 โครงการศึกษาการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อใช้ในระบบผลิตจ่าย	-	- พัฒนาความรู้และทักษะของกลุ่มบุคลากรในหน่วยงานหลัก ได้แก่ ผจก.กปภ.สาขา หัวหน้างาน และพนักงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการหารายได้ และการควบคุมค่าใช้จ่าย ให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินและการบริหารต้นทุน - แผนงาน 10-1-2 ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการศึกษาฯ และทดลองใช้ก่อนการขยายผลนำไปใช้ทั่วทั้งองค์กร			- ร้อยละของ ผจก.กปภ.สาขา หัวหน้างาน และพนักงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการหารายได้ ได้รับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องตามแผน - ร้อยละของผู้บริหารในหน่วยงานหลักและสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการควบคุมค่าใช้จ่ายของระดับหน่วยงานและระดับองค์กร	สวก.
	11. สร้างรายได้ให้เพียงพอต่อการขยายงาน	11-1 แผนงานทบทวนการศึกษาของบริษัทที่ปรึกษาเพื่อคัดเลือกโครงการที่เหมาะสมในการเพิ่มรายได้	จ้างที่ปรึกษาดำเนินการ	-	-	-	- ระยะเวลาแล้วเสร็จในการจัดทำแผนการสร้างและเพิ่มรายได้รวมทั้งการดำเนินธุรกิจต่อเนื่องของ กปภ. - ผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแผนงานได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะรองรับการดำเนินงานเพื่อสร้างรายได้ให้องค์กร	ผยอ. สวก.

ทิศทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ PWA 4.0 และเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่ ปี 2565-2567

ซึ่งจากที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (2560-2564) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เมื่อสิ้นสุดแผนฯ (2564) มีเป้าหมาย คือ ผู้นำเข้มแข็ง บุคลากรมีความผูกพัน พัฒนาให้เกิดสมรรถนะที่สร้างรายได้เปรียบ มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง (HPO) และในระหว่างปี 2565-2567 การพัฒนาด้านบุคลากร มีเป้าหมาย คือ มุ่งสู่การบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน ด้วยรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อให้การให้บริการที่เหนือกว่ามาตรฐานด้วยบุคลากรที่มีความชำนาญหลากหลาย จึงกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารด้านอัตรากำลัง ดังนี้

รูปที่ 8 ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของ กปภ.(HR PWA ROADMAP)



ตารางที่ 7 แผนกลยุทธ์รองรับแผนแม่บทด้านอัตรากำลังของ กปภ. พ.ศ. 2562-2567

ลำดับ	กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้รับผิดชอบหลัก
					2562	2563	2564	2565	2566	2567	
1	วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร	1. วิเคราะห์อัตรากำลังประจำปีให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร	จำนวนของอัตรากำลังที่จัดสรรได้ $\geq$ 95% ของกรอบอัตรากำลังในแต่ละปี	จำนวนอัตรากำลังในภาพรวมขององค์กรในช่วงปี 2562-2567 ที่สอดคล้องกับ นโยบาย และทิศทางการดำเนินงาน ของ กปภ. มีบุคลากรรองรับโครงการขยายเขตและการให้บริการสอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศโครงการพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและด่านชายแดน ระยะที่ 1-2 และโครงการพัฒนาระบบประปารองรับ EEC	●	●	●	●	●	●	ผวป.
		2. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกตำแหน่งที่มีสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	สรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งพนักงานได้ $\geq$ 95% ของอัตราจัดสรรประจำปี และทันตามรอบระยะเวลาที่กำหนด	จำนวนอัตรากำลังในภาพรวมขององค์กรสอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เช่น Data Center, CIS, DMA, SCADA	●	●	●	●	●	●	ผวป.
		3. ทบทวนภาระงานในการปฏิบัติงานที่สามารถจ้างเหมาบริการ (Outsource) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ กปภ.	สัดส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมายที่ยุทธศาสตร์กำหนด	ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรอยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม	●	●	●	●	●	●	ผวป.
			มีหลักเกณฑ์การจ้างเหมาบริการ (Outsource) ทั้งหน่วยงานหลักและสนับสนุน ภายในปี 2563	มีบุคลากรเพียงพอกับภาระกิจงาน	●	●					ผวป. ฝกม. ฝอก.
2	จัดโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	5. ทบทวนโครงสร้างการบริหารองค์กรของ กปภ.	ทบทวนความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารองค์กรของกปภ.แล้วเสร็จ ภายในปี 2563	โครงสร้างการบริหารองค์กรของกปภ. รองรับภารกิจของ กปภ. ครบถ้วน	●	●					ผวป.
		6. ทบทวนตำแหน่งหลักและตำแหน่งรองให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร	ทบทวนตำแหน่งหลักและตำแหน่งรองแล้วเสร็จภายในปี 2563	มีตำแหน่งงานรองรับภารกิจขององค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร	●	●					ผวป. ผบท.
			ร้อยละพนักงานที่มีสมรรถนะความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง $\geq$ 95%	มีบุคลากรที่มีสมรรถนะความสามารถและจำนวนที่สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร		●	●	●	●	●	ผวป. ผบท.
		7. ทบทวนบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างองค์กร (Rotation)	มีแนวทางการพัฒนาพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างองค์กร	มีบุคลากรที่มีสมรรถนะความสามารถและจำนวนที่สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร	●	●	●				ผวป. สวก.
3	พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ปฏิบัติงานแบบหลากหลายความชำนาญ (Skills Matrix)	8. พัฒนาผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ	ร้อยละของผู้บริหารและพนักงานที่เข้ารับการอบรมมีทักษะความรู้ด้านการตลาด ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่นๆ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด $\geq$ 85%	ผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัด กปภ.สาขา ในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ มีทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค AEC	●	●	●	●	●	●	สวก.
		9. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารเพื่อเตรียมความพร้อมกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	ร้อยละของบุคลากรและผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง $\geq$ 85%	บุคลากรและผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	●	●	●	●	●	●	สวก.
		10.สร้างความเชื่อมโยงของระบบความก้าวหน้าทางสายอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน	ร้อยละของบุคลากรที่ลาออกลดลง	พนักงานมีทักษะความสามารถหลากหลาย และมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น	●	●	●	●	●	●	ผวป. ผบท.
			ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร								สวก.