รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567

หน้า

1) โครงการหรือกิจกรรม..... 1-3
2) ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ..... 1-3
3) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม..... 1-3
4) ระยะเวลาในการดำเนินการ..... 1-3
5) ปัญหา/อุปสรรค..... 1-3
6) ข้อเสนอแนะ..... 1-3

ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

ปีงบประมาณ 2567

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ						
1	โครงการยกระดับการวางแผนแผนกำลังคน และโครงสร้างองค์กรเพื่อผลผลิตประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น	HCMO1-T1-P1	ไม่มี	ไม่มี	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ทบทวนการปรับโครงสร้างผังบริหารให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคำนึงถึงขวัญกำลังของพนักงาน และดำเนินการศึกษาทบทวนการปรับโครงสร้างฯ ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรในปัจจุบัน และสามารถรองรับการดำเนินงานในอนาคต ทั้งนี้ ให้ศึกษารวมไปถึงการปรับโครงสร้างฯ ในระยะที่ผ่านมาด้วย ซึ่งผลการดำเนินงานปรับปรุงโครงผังบริหารและกรอบอัตรากำลังในระยะที่ผ่านมาส่งให้การดำเนินงานของกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรสามารถดำเนินการได้ตามแผน และมีผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัดองค์กร อาทิ อัตราน้ำสูญเสีย แรงดันน้ำ การก่อสร้างวางท่อ	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)
2	โครงการยกระดับการสรรหาบุคลากรแบบเชิงรุกเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต	HCMO1-T1-P2	ไม่มี	ไม่มี	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จัด กิจกรรม “เปิดบ้านต้อนรับนักศึกษา (MWA Open House 2024)” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารและดึงดูดบุคคลกลุ่มเป้าหมายให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับ กปน. รวมทั้ง กปน. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกตามกระบวนการที่กำหนด เพื่อให้มั่นใจได้ว่า ผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกได้มีองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ (Person-Job Fit) และ ค่านิยม (Person-Culture Fit) ตามที่องค์กรต้องการ	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)
3	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพของพนักงาน (MWA Career Assessment)	HCMO1-T2-P1	2.00	0.69	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล คัดเลือกกระบวนการ เครื่องมือประเมินศักยภาพ และแนวทางการประเมินพนักงาน จำนวน 3 กระบวนการ ประกอบด้วย 1) กระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงาน และสอบปรับคุณวุฒิการศึกษาพนักงาน 2) กระบวนการประเมินศักยภาพพนักงานเข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Successor & Talent) และ 3) กระบวนการประเมินผลบุคคล : โดยการทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน (FC) สำหรับเป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงานตามกลุ่มงาน Job Family	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)
4	โครงการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)	HCMO1-T2-P2	ไม่มี	ไม่มี	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บูรณาการการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกับกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้ง รวมถึงมีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้พนักงานทราบเกี่ยวกับกลุ่มงาน (Job family) ผ่านการเล่นเกม และให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพของ กปน. ในหลักสูตร "การปฐมนิเทศพนักงานใหม่"	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ						
5	โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Successor & Talent Management)	HCMO1-T2-P4	8.00	1.57	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	กปน. โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ทบทวนแนวทางการดำเนินงานโครงการฯ ปีงบประมาณ 2567 ประกอบด้วย 1) ทบทวนหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง ตลอดจนตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Position) และกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ MWA Expert (Inclusive Talent) 2) แนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งนี้ ได้พัฒนาบุคลากรในโครงการฯ ในระยะเดือนพฤษภาคม - กันยายน 2567 โดยการส่งเข้ารับการอบรมกับสถาบันภายนอก บทเรียน E-learning และการศึกษาดูงาน	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)
6	โครงการยกระดับการจัดการมาตรการด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (S-SHE excellence)	HCMO2-T2-P3	3.00	0.61	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	กปน. โดยกองความปลอดภัย สวัสดิภาพและอาชีวอนามัย ได้ดำเนินการกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งประเมินดัชนีต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ดังนี้ 1. Safety : ได้รับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001) ของโรงงานผลิตน้ำ จำนวน 2 แห่ง คือ โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ และ โรงงานผลิตน้ำบางเขน 2. Security โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่งทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติ หรือการก่อวินาศกรรม และสำนักงานประปาสาขาและสำนักงานใหญ่ทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินตามแผน BCP ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของระบบ BCMS 3. Health กำหนดกิจกรรมในการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกัน (Employee Wellness) อาทิ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร (Mental Health) รายงานแจ้งผลการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง 4. Environment ตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลักษณะงาน และจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีภายในองค์กร ผ่านการดำเนินการจัดประกวดผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ.	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (HRM) / กองความปลอดภัย สวัสดิภาพ และอาชีวอนามัย
7	โครงการวางแผนการเป็น Hybrid Workplace	HCMO2-T2-P4	ไม่มี	ไม่มี	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสื่อสารสร้างความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ให้แก่ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป ในการประชุมสายงานต่าง ๆ พร้อมกับจัดอบรมการพัฒนาทัศนคติและทักษะพนักงานรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ให้แก่พนักงานกลุ่มนำร่องการปฏิบัติงาน Hybrid Workplace นอกจากนี้ กปน. ได้ประกาศ เรื่อง การกำหนดหน่วยงานนำร่องในโครงการศึกษานำร่องการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ปีงบประมาณ 2567 โดยมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน ซึ่ง หน่วยงานนำร่องฯ มีผลการดำเนินงานตามตัววัดผ่านเกณฑ์ทุกหน่วยงาน	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ						
8	โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	HCMO2-T3-P1	0.75	0.23	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้ 1. Review QWATER : ทบทวนแนวทางการการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2. Educate QWATER : สื่อสารประชาสัมพันธ์ ค่านิยม พฤติกรรมที่พึงประสงค์ผ่านช่องทางและกิจกรรมต่าง ๆ 3. Live QWATER : จัดกิจกรรม QWATER Influencer เป็นตัวแทนสื่อสาร/เผยแพร่ค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมภายในหน่วยงาน และกิจกรรม QWATER Point กิจกรรมสะสมคะแนนจากการปฏิบัติตน/ปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คะแนนแก่พนักงานทั้งในและนอกสังกัด 4. Reward Culture : ยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากรและหน่วยงานที่มีการปฏิบัติตนและผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามค่านิยมองค์กร อาทิ รางวัลบันทึกความดี รางวัล Customer Excellence Service 2024 รางวัลการบริหารความเสี่ยงดีเด่น 5. Measure Culture : สำรวจระดับการรับรู้ เข้าใจ และพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร พบว่า บุคลากรร้อยละ 98.98 รับรู้ค่านิยมองค์กร, บุคลากรร้อยละ 98.94 เข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร และบุคลากรร้อยละ 99.60 มีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)
9	โครงการเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน	HCMO2-T3-P2	1.01	0.12	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้สื่อสารผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจจากผลการสำรวจความผูกพันองค์กร ปีงบประมาณ 2566 รวมถึงจัดทำแผนและดำเนินการการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจทั้งระดับสายงาน และได้ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานเจ้าของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญภายในสายงานทรัพยากรบุคคลในการช่วยส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรตลอดเส้นทางพนักงาน ปีงบประมาณ 2567 ทบทวนกระบวนการเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงาน ทั้งนี้ ผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากร ปีงบประมาณ 2567 พบว่า คะแนนความผูกพันองค์กร = 4.4794 และบุคลากรร้อยละ 93.07 มีความผูกพันองค์กร ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2566	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)
10	โครงการยกระดับการบูรณาการงานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System)	HCMO3-T1-P1	3.00	1.15	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	กปน. วิเคราะห์ผลการใช้งานระบบ และนำมาพัฒนาการใช้งานให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของกปน. ผ่านระบบ MWALM ตลอดจนมีการสื่อสารการใช้งานระบบ LMS ให้แก่พนักงาน และได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ LMS อาทิ หลักสูตร Future Skill for BU, หลักสูตร ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการดำเนินงาน PDPA เป็นต้น	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (HRM)
รวม			**17.76**	**4.36**						