



HR STRATEGY MAP REPORT 2565



รายงานสรุปผลการดำเนินงานของ
แผนปฏิบัติการด้านงานภายใต้
แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล
(HR STRATEGY MAP)

ปีงบประมาณ 2565

จัดทำโดย : กองนโยบายและวางแผนพัฒนางานบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. การดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการจัดทำและบริหารแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) ปีงบประมาณ 2565	3
2. ผลการดำเนินงานสำคัญของแผนปฏิบัติงานภายใต้ แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) ปีงบประมาณ 2565	16
2.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1	17
2.1.1 แผนงานที่ 1 HR1.1-1 การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน	17
2.1.2 แผนงานที่ 2 HR1.1-2 การพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหาร (Leadership development Model)	19
2.1.3 แผนงานที่ 3 HR1.1-3 การพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่ให้บริการผู้ใช้น้ำเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า (Customer Experience)	20
2.1.4 แผนงานที่ 4 HR1.2-1 การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	21
2.1.5 แผนงานที่ 5 HR1.3-1 การยกระดับขีดความสามารถด้านการบริหารและพัฒนาของบุคลากรด้าน HR	22
2.1.6 แผนงานที่ 6 HR1.4-1 การจัดทำสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็น (Skill matrix) สำหรับคณะกรรมการและผู้บริหารสูงสุด	26
2.1.7 แผนงานที่ 7 HR1.4-2 การประเมินและพัฒนาสมรรถนะพนักงาน	28
2.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2	30
2.2.1 แผนงานที่ 8 HR2.1-1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	30
2.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3	34
2.3.1 แผนงานที่ 9 HR3.1-1 การทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังเพื่อการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	34
2.3.2 แผนงานที่ 10 HR3.2-1 การทบทวนกฎระเบียบด้านทรัพยากรบุคคล	36
2.3.3 แผนงานที่ 11 HR3.3-1 การปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล	37
2.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4	39
2.4.1 แผนงานที่ 12 HR4.1-1 การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)	39
2.4.2 แผนงานที่ 13 HR4.2-1 การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารผู้ที่มีศักยภาพสูง (Strategic Succession Plan For Key Positions & Talent Management)	41
2.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5	43
2.5.1 แผนงานที่ 14 HR5.1-1 การเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กร	43
2.5.2 แผนงานที่ 15 HR5.2-1 การศึกษาและออกแบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม และการเปรียบเทียบโครงสร้างผลตอบแทนของบุคลากร กปน. กับตลาดแรงงาน	44
2.5.3 แผนงานที่ 16 HR5.3-1 การทบทวนและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	45
2.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6	47
2.6.1 แผนงานที่ 17 HR6.1-1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ	47
2.7 ยุทธศาสตร์ที่ 7	49
2.7.1 แผนงานที่ 18 HR7.1-1 การบูรณาการข้อมูลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนระบบงานทรัพยากรบุคคล	49
2.7.2 แผนงานที่ 19 HR7.2-1 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กปน.	50

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
3. สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการจัดทำและบริหารแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) ปีงบประมาณ 2565	52
3.1 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	53
3.1.1 ความสำเร็จตามตัวชี้วัดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning)	53
3.1.2 ความสำเร็จตามตัวชี้วัดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR-SO)	55
3.2 ความสำเร็จของแผนปฏิบัติงานประจำปี	59
3.2.1 ความสำเร็จของแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	59
3.2.2 ความสำเร็จตามกรอบ MWA HR Model	77

1. การดำเนินกิจกรรมตาม
กระบวนการจัดทำและบริหารแผนที่
กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล
(HR Strategy Map)
ปีงบประมาณ 2565

รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน	กรอบระยะเวลา ดำเนินการ	การดำเนินงานสำหรับการทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565	ผลลัพธ์ในกระบวนการ (In Process Result)
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรและการดำเนินธุรกิจขององค์กร และการเปรียบเทียบการดำเนินงานที่สำคัญกับคู่แข่ง			
<p>1. เก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยภายใน/ภายนอก สํารวจความต้องการเชิงนโยบายและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อ HR Strategy Map</p>	<p>ก.พ. - มี.ค. 64</p>	<p>ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบพ.) เก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยสำคัญสำหรับนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน/ภายนอก และเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่สำคัญกับคู่แข่ง</p> <p>1. <u>สภาพแวดล้อมภายใน</u> ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลการทบทวนทิศทางองค์กร - การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT) ขององค์กร - ตำแหน่งยุทธศาสตร์องค์กรและแผนแม่บทด้านต่าง ๆ - วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) - ความต้องการเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งที่เป็นนโยบายองค์กร นโยบายจากคณะกรรมการ และผู้บริหารขององค์กร - การเชื่อมโยงและความต้องการของแผนวิสาหกิจองค์กรและแผนแม่บทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล - ความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร (VOE และ VOS มิติพนักงานและผู้ปฏิบัติงาน) <p>2. <u>สภาพแวดล้อมภายนอก</u> ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี - แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 - แผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจสาธารณูปการ - นโยบายรัฐบาล - แผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. 2563 – 2565) - กรอบการประเมินด้านการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจโดยกระทรวงการคลัง - การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ กปน. (Key Change) 	<p>ปัจจัยนำเข้าสำคัญของแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ (HR Strategy Map) 2563 – 2565</p>

รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน	กรอบระยะเวลาดำเนินการ	การดำเนินงานสำหรับการทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565	ผลลัพธ์ในกระบวนการ (In Process Result)
		<ul style="list-style-type: none"> - แนวโน้มการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Trend) - ความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการ (VOC) 3. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลการประเมินรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) และข้อเสนอแนะจากการประเมิน Core Business Enablers ประจำปี 2563 ของ กปน. - ผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร กปน. ปีงบประมาณ 2564 - ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2564 รอบ 9 เดือน และคาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ 2564 4. การเปรียบเทียบคู่เทียบ ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - การเปรียบเทียบแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล - การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่สำคัญ 	
<p>2. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก การบูรณาการกับแผนองค์กร แผนแม่บท/ระบบงานสำคัญ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา การเปรียบเทียบคู่เทียบ และจัดลำดับความสำคัญแต่ละปัจจัย</p>	<p>เม.ย. – มิ.ย. 64</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝบบ. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เก็บรวบรวมจากข้อ 1. เพื่อวิเคราะห์ SWOT ด้านทรัพยากรบุคคลของ กปน. โดย พบว่า กปน. มีจุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล 11 ข้อ, จุดอ่อนด้านทรัพยากรบุคคล 9 ข้อ, โอกาส 7 ข้อ และอุปสรรค 5 ข้อ 2. ฝบบ. นำผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านทรัพยากรบุคคลของ มาวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญภายใน (Internal Factors Analysis Summary : IFAS) ได้จำนวน 24 ข้อ และปัจจัยสำคัญภายนอก (External Factors Analysis Summary : EFAS) จำนวน 15 ข้อ หลังจากนั้น จึงจัดลำดับความสำคัญ (Rating) และให้น้ำหนัก (Weight) ในแต่ละปัจจัยตามความสำคัญของปัจจัยและความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการหลังจากได้คะแนนรวมของทุกปัจจัยแล้ว จะสามารถเรียงคะแนนรวมจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด จัดลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกได้โดยวิธีการแบ่งเป็น Percentile ที่ 25, 50, 75, 100 โดยตามหลัก 	<p>ผลการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าสำคัญของแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ (HR Strategy Map) 2563 – 2565 และการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยภายใน (IFAS) และปัจจัยภายนอก (EFAS) ด้านทรัพยากรบุคคล</p>

รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน	กรอบระยะเวลาดำเนินการ	การดำเนินงานสำหรับการทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565	ผลลัพธ์ในกระบวนการ (In Process Result)
		<p>ทฤษฎี Percentile โดยค่า Percentile ที่ 25 อยู่ใน Quartile ที่ 1 ซึ่งน้อยที่สุด, ค่า Percentile ที่ 50 เป็นค่ากลางเท่ากับมัธยฐานอยู่ใน Quartile ที่ 2, ค่า Percentile ที่ 75 อยู่ใน Quartile ที่ 3 ซึ่งมากกว่าค่ากลาง และ Percentile ที่ 100 อยู่ใน Quartile ที่ 4 มากที่สุด ทั้งนี้ โดยจะให้ความสำคัญกับ Percentile ที่สูงกว่าค่ากลางขึ้นไป (Percentile ที่ 75 ขึ้นไป) เป็นอันดับแรก แต่อย่างไรก็ตาม ได้นำประเด็นที่ต่ำกว่า Percentile ที่ 75 มาพิจารณาประกอบด้วยเช่นกัน เนื่องจากประเด็นที่ทำการวิเคราะห์ เป็นประเด็นที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรไม่มากนักน้อย ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นแผนระยะยาว กปน. สามารถเลือกทำในปีแรกหรือปีถัดไปได้เพื่อตอบสนองต่อประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด</p>	
<p>ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลมีความครบถ้วน เพียงพอ และเหมาะสม โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ นโยบายทางธุรกิจของภาครัฐ และ สคร. และทิศทางองค์กรของ กปน. ตลอดจนสามารถบูรณาการไปกับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญต่าง ๆ เช่น แผนบริหารความเสี่ยง แผนงานด้านลูกค้าและตลาด แผนเทคโนโลยีดิจิทัล แผนงานนวัตกรรม แผนการจัดการความรู้ เป็นต้น</p>			
<p>3. กำหนดความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HRSC)/ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HRSA)/ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning)/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Objective)/ประเด็น</p>	<p>เม.ย. – มิ.ย. 64</p>	<p>จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ตามข้อ 2. นำมาทบทวน HRSC/HRSA/HRSP/HRSO/HR Issue สรุปได้ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HRSC) จำนวน 11 รายการ 2) ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HRSA) จำนวน 8 รายการ 3. วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Objective) จำนวน 7 รายการ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 7 ยุทธศาสตร์ 4) ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning /HRSP) โดยปี 2565 กำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ >> Enhancement Period บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญในการผลิตและบริการงานประปาที่มีคุณภาพ 	<p>วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล และตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล</p>

รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน	กรอบระยะเวลา ดำเนินการ	การดำเนินงานสำหรับการทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565	ผลลัพธ์ในกระบวนการ (In Process Result)
ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Issues)		ในเมืองใหญ่ ด้วยการบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กร และมีระดับความพึงพอใจผู้ใช้บริการอยู่ในระดับดี สร้างความได้เปรียบและลอกเลียนแบบได้ยาก	
แปลงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ครอบคลุม Output/Outcome รวมทั้ง กรอบเวลา และผู้รับผิดชอบ และมีกลไกในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด			
4. จัดทำร่างแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) และร่างแผนปฏิบัติการประจำปี (HR Action Plan)	พ.ค. – มิ.ย. 64	จัดทำร่างแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) และร่างแผนปฏิบัติการประจำปี (HR Action Plan) สำหรับนำเสนอผู้บริหาร และหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลพิจารณา	(ร่าง) แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ (HR Strategy Map) 2563 – 2565 ฉบับทบทวนใหม่ และ (ร่าง) แผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565
5. ประชุม/สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารระดับนโยบาย ผู้บริหารหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนแม่บท/ระบบงานสำคัญ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมความคิดเห็นและพิจารณาร่างยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้าน HCM แผนปฏิบัติงานประจำปี ตัวชี้วัด-เป้าหมาย (ครอบคลุมทั้ง Leading Indicator, Lagging Indicator, Trigger Point และ In Process KPI รายไตรมาส) ตลอดจนผู้รับผิดชอบ	มิ.ย. - ก.ค. 64	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝบ. มีบันทึกที่ 341/2564 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2564 เชิญผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ “การทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล 2563 – 2565 และจัดทำแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 2. ฝบ. ร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงานภายใต้ HR Strategy Map (Process Owner) ได้แก่ ฝพบ., ฝพป., ฝค., ฝสก., ฝพธ., ฝตป., ฝบ. และ กสบ.ชวก.(บค) ประชุม เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2564 เพื่อทบทวนแผนงานภายใต้ HR Strategy Map ปีงบประมาณ 2563 – 2565 และแผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565 ให้สอดคล้องกับปัจจัยภายใน/ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรและการดำเนินธุรกิจขององค์กร และการเปรียบเทียบการดำเนินงานที่สำคัญของคู่เทียบ 3. Process Owner ได้ร่วมกันทบทวนปัจจัยภายใน (IFAS) และปัจจัยภายนอก (EFAS) ที่เกี่ยวข้องกับแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดจนทบทวน HRSO/HR Strategic Positioning/ยุทธศาสตร์/ 	(ร่าง) แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ (HR Strategy Map) 2563 – 2565 ฉบับทบทวนใหม่ และ (ร่าง) แผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 ที่สอบถามโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติงาน และผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของสายงาน

รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน	กรอบระยะเวลาดำเนินการ	การดำเนินงานสำหรับการทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565	ผลลัพธ์ในกระบวนการ (In Process Result)
		กลยุทธ์/แผนปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก/ภายในที่สำคัญ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า การทบทวน HR Strategy Map ของ กปน. จะสามารถตอบสนองสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอก วิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ นโยบายของภาครัฐ สคร. แผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 5 ได้อย่างครบถ้วน เพียงพอ และเหมาะสม และนำส่งแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 ให้ ฝบบ. รวบรวมเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2564 (อ้างอิงจากบันทึกที่ ฝบบ 350/2564 ลว. 12 ก.ค. 64 เรื่อง โปรดนำส่งแผนงาน แผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565)	
6. การวิพากษ์แผนปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ โดยคณะกรรมการ กปน. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ก.ค. 64	กปน. จัดให้มีการวิพากษ์แผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 5 แผนแม่บทด้านต่าง ๆ พร้อมแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 สำหรับคณะกรรมการ กปน. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2565	รายงานสรุปข้อคิดเห็น-ข้อเสนอแนะจากการวิพากษ์
7. นำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง 7.1 คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Committee) พิจารณากำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมายการดำเนินงาน แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลและแผนดำเนินการประจำปี 7.2 คณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ก.ค. - ก.ย. 64	1. คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HRC) มีมติในการประชุมครั้งที่ 11/2564 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2564 ให้ความเห็นชอบการทบทวน HR Strategy Map (2563 – 2565) ครั้งที่ 2 โดยปรับปรุงแผนงานฯ จากเดิม “7 ยุทธศาสตร์ 18 กลยุทธ์ 23 แผนงาน” เป็น “7 ยุทธศาสตร์ 16 กลยุทธ์ 19 แผนงาน” และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 จำนวน 19 แผนงาน ซึ่งได้มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ครอบคลุม Output/ Outcome รวมทั้ง กรอบเวลา และผู้รับผิดชอบ โดยแผนงานดังกล่าวยังได้รับการบูรณาการไปกับแผนวิสาหกิจ กปน. แผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ 2. คณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีมติในการประชุมครั้งที่ 8/2564 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2564 เห็นชอบแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากร	มติการคณะกรรมการ HRC, คณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการ กปน. เห็นชอบแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) ปีงบประมาณ 2563 – 2565 (ฉบับทบทวนใหม่ครั้งที่ 2) และแผนการดำเนินงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน	กรอบระยะเวลาดำเนินการ	การดำเนินงานสำหรับการทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565	ผลลัพธ์ในกระบวนการ (In Process Result)
<p>พิจารณาถ้อยแถลงนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลและแผนดำเนินการประจำปี</p> <p>7.3 คณะกรรมการ กปน. พิจารณาให้ความเห็นชอบนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนดำเนินการประจำปี</p>		<p>บุคคล (HR Strategy Map) 2563 – 2565 (ฉบับทบทวนใหม่ครั้งที่ 2) และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565</p> <p>3. คณะกรรมการ กปน. มีมติในการประชุมครั้งที่ 9/2564 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2564 เห็นชอบแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) 2563 – 2565 (ฉบับทบทวนใหม่ครั้งที่ 2) และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565</p>	
<p>8. สื่อสารแผนปฏิบัติงานประจำปีด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ทั้งทั้งองค์กร พร้อมประเมินระดับการรับรู้</p>	<p>ก.ย. 64</p>	<p>ฝบ. มีบันทึกที่ ฝบ. 494/2565 ลว. 14 ก.ย. 64 สื่อสารแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) 2563-2565 (ฉบับทบทวนครั้งที่ 2) และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 พร้อมทั้งสำรวจความเข้าใจเกี่ยวกับแผนแม่บทฯ โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 121 คน โดยมีความเข้าใจในระดับที่คาดหวัง จำนวน 112 คน (คิดเป็นร้อยละ 92.56)</p>	<p>ระดับการรับรู้ของบุคลากร กปน. ต่อแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) 2563-2565 (ฉบับทบทวนครั้งที่ 2) และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565</p>
<p>9. เสนอคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Committee) คัดเลือกแผนงานสำคัญที่จะรายงานความก้าวหน้าต่อคณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทราบเป็นระยะ</p>	<p>ต.ค. 64</p>	<p>1. คณะกรรมการ HRC มีมติในกาประชุมครั้งที่ 14/2564 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2564 เห็นชอบการคัดเลือกแผนงานสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรายงานต่อคณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565 โดยมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกแผนงานสำคัญ คือ 1) เป็นแผนปฏิบัติงานที่สนับสนุนต่อแผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 5 และแผนปฏิบัติงานผู้ว่าการ และ/หรือ 2) เป็นกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลที่ต้องสอบทานกระบวนการ (HR Audit) ปีงบประมาณ 2565 ส่งผลให้คัดเลือกแผนงานสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 8 แผนงาน ได้แก่</p> <p>1) แผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน</p>	

รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน	กรอบระยะเวลา ดำเนินการ	การดำเนินงานสำหรับการทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565	ผลลัพธ์ในกระบวนการ (In Process Result)
		2) แผนการยกระดับขีดความสามารถด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ด้าน HR 3) แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร 4) แผนการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังเพื่อการใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) แผนการเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กร 6) แผนการทบทวนและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) แผนการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานของ กปน. 8) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์องค์กร (แผนการยกระดับบุคลากรที่มีศักยภาพ (MWA Expert) (แผนงานลำดับที่ 1-7 เป็นแผนปฏิบัติงานภายใต้ HR Strategy map และ แผนงานลำดับที่ 8 เป็นแผนปฏิบัติงานของผู้ว่าการ 2. อนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีมติในการประชุมครั้งที่ 11/2564 เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2564 รับทราบแผนงานสำคัญด้าน ทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565 จำนวน 8 แผนงาน ตามข้อ 1.	
10. แจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบ ตามแผนงานให้ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติงานประจำปี และ รายงานความก้าวหน้าการ ดำเนินงานตามแผนผ่านระบบ e-Project ทุกเดือน	ต.ค. 64	ฝบบ. มีบันทึกที่ ฝบบ 541/2564 ลงวันที่ 4 ตุลาคม 2564 ขอความร่วมมือ หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากร บุคคล ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานประจำ และรายงานความก้าวหน้าการ ดำเนินงานตามแผนผ่านระบบ e-Project ภายในวันที่ 25 ของเดือนนั้น ๆ	บันทึกที่ ฝบบ 541/2564 ลงวันที่ 4 ต.ค. 64 เรื่อง ขอความร่วมมือ ดำเนินการและรายงานผลการ ดำเนินงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้าน ทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน	กรอบระยะเวลา ดำเนินการ	การดำเนินงานสำหรับการทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565	ผลลัพธ์ในกระบวนการ (In Process Result)																															
11. ติดตามการรายงานผล ความก้าวหน้า ผ่านระบบ e- Project ทุกเดือน	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	ฝบข. ติดตามการรายงานผลความก้าวหน้า ผ่านระบบ e-Project เป็นประจำ ทุกเดือน	รายงานผลการดำเนินงานของ แผนปฏิบัติงานฯ จำนวน 19 แผนงาน ในระบบ e-Project																															
12. รายงานความก้าวหน้าการ ดำเนินงานตามแผนฯ และ ปัญหาอุปสรรค ทั้งภาพรวมและ แผนงานสำคัญ ต่อ คณะกรรมการบริหาร ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Committee) คณะ คณะกรรมการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล และ คณะกรรมการ กปน. ทราบทุก ไตรมาส	ม.ค. 65 เม.ย. 65 ก.ค. 65 ต.ค. 65	<p>ฝบข. รวบรวมและสรุปความก้าวหน้าการดำเนินงานของแผนปฏิบัติงานภายใต้ แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลรายงานต่อคณะกรรมการ HRC คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการ กปน. ทราบทุกไตรมาส ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="788 584 1644 1193"> <thead> <tr> <th>ไตรมาส</th> <th>คณะกรรมการ</th> <th>การประชุม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">1/2565</td> <td>HRC</td> <td>ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 31 ม.ค. 2565</td> </tr> <tr> <td>อนุ HR</td> <td>ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 14 ก.พ. 2565</td> </tr> <tr> <td>คกก.กปน.</td> <td>ครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 25 ก.พ. 2565</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">2/2565</td> <td>HRC</td> <td>ครั้งที่ 6/2565 เมื่อวันที่ 27 เม.ย. 2565</td> </tr> <tr> <td>อนุ HR</td> <td>ครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 10 พ.ค. 2565</td> </tr> <tr> <td>คกก.กปน.</td> <td>ครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 27 พ.ค. 2565</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">3/2565</td> <td>HRC</td> <td>ครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 27 ก.ค. 2565</td> </tr> <tr> <td>อนุ HR</td> <td>ครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 16 ส.ค. 2565</td> </tr> <tr> <td>คกก.กปน.</td> <td>ครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ 31 ส.ค. 2565</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">4/2565 (สรุปผล ทั้งปี)</td> <td>HRC</td> <td>ครั้งที่ 12/2565 เมื่อวันที่ ... ต.ค. 2565</td> </tr> <tr> <td>อนุ HR</td> <td>ครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ ... พ.ย. 2565</td> </tr> <tr> <td>คกก.กปน.</td> <td>ครั้งที่ 14/2565 เมื่อวันที่ ... พ.ย. 2565</td> </tr> </tbody> </table>	ไตรมาส	คณะกรรมการ	การประชุม	1/2565	HRC	ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 31 ม.ค. 2565	อนุ HR	ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 14 ก.พ. 2565	คกก.กปน.	ครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 25 ก.พ. 2565	2/2565	HRC	ครั้งที่ 6/2565 เมื่อวันที่ 27 เม.ย. 2565	อนุ HR	ครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 10 พ.ค. 2565	คกก.กปน.	ครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 27 พ.ค. 2565	3/2565	HRC	ครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 27 ก.ค. 2565	อนุ HR	ครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 16 ส.ค. 2565	คกก.กปน.	ครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ 31 ส.ค. 2565	4/2565 (สรุปผล ทั้งปี)	HRC	ครั้งที่ 12/2565 เมื่อวันที่ ... ต.ค. 2565	อนุ HR	ครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ ... พ.ย. 2565	คกก.กปน.	ครั้งที่ 14/2565 เมื่อวันที่ ... พ.ย. 2565	รายงานการประชุมคณะกรรมการ HRC, คณะอนุกรรมการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล และ คณะกรรมการ กปน. ไตรมาสที่ 1-4/2565 จำนวน 12 ฉบับ
ไตรมาส	คณะกรรมการ	การประชุม																																
1/2565	HRC	ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 31 ม.ค. 2565																																
	อนุ HR	ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 14 ก.พ. 2565																																
	คกก.กปน.	ครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 25 ก.พ. 2565																																
2/2565	HRC	ครั้งที่ 6/2565 เมื่อวันที่ 27 เม.ย. 2565																																
	อนุ HR	ครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 10 พ.ค. 2565																																
	คกก.กปน.	ครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 27 พ.ค. 2565																																
3/2565	HRC	ครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 27 ก.ค. 2565																																
	อนุ HR	ครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 16 ส.ค. 2565																																
	คกก.กปน.	ครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ 31 ส.ค. 2565																																
4/2565 (สรุปผล ทั้งปี)	HRC	ครั้งที่ 12/2565 เมื่อวันที่ ... ต.ค. 2565																																
	อนุ HR	ครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ ... พ.ย. 2565																																
	คกก.กปน.	ครั้งที่ 14/2565 เมื่อวันที่ ... พ.ย. 2565																																
ใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานในการทบทวนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ																																		

รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน	กรอบระยะเวลา ดำเนินการ	การดำเนินงานสำหรับการทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565	ผลลัพธ์ในกระบวนการ (In Process Result)
<p>13. ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมความคิดเห็น ทบทวนแผนปฏิบัติงาน ระหว่างปี จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ผลการประเมิน Trigger Point, การคาดการณ์จนถึงสิ้นปีงบประมาณ, ผลการประเมินองค์กร เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผลการดำเนินงานจะเป็นไปตามเป้าหมาย</p>	<p>พ.ย.64 - มี.ค. 65</p>	<p>1. <u>การปรับปรุงครั้งที่ 1/2565</u> คณะกรรมการ HRC มีมติในการประชุมครั้งที่ 14/2564 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2565 รับทราบสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2564 และรับทราบการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) ปีงบประมาณ 2565 ตามเกณฑ์ Enablers ที่ปรับปรุงใหม่ การนี้ คณะกรรมการ HRC มีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติงานฯ ที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติงานที่ผ่านการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2564 ไม่เป็นไปตามตัวชี้วัด พิจารณาหาแนวทางการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานในปีงบประมาณ 2565 เพื่อยกระดับผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย พร้อมทั้ง เสนอแนวทางการยกระดับแผนการดำเนินงานตามเกณฑ์ประเมิน Enablers ที่ปรับปรุงใหม่ ต่อคณะกรรมการ HRC พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าแนวทางของแผนงานจะสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของเกณฑ์ Enablers และสามารถขับเคลื่อนผลการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์องค์กร การนี้ ฝบบ. ได้มีบันทึกที่ ฝบบ 622/2565 ลว. 16 พ.ย. 65 แจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565 ทบทวนแผนปฏิบัติงานฯ ตามมติ คณะกรรมการ HRC ดังกล่าว</p> <p>2. <u>การปรับปรุงครั้งที่ 2/2565</u> 2.1) ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ มีบันทึกที่ ฝนย 162/2565 ลว. 30 มี.ค. 65 แจ้งให้แผนแม่บทต่าง ๆ พิจารณาทบทวนปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2565 ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ กปน. 2.2) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบบ.) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเมื่อวันที่ 31 มี.ค. 65 ร่วมกับผู้บริหารและหน่วยงานด้านหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ผลการทบทวนแผนปฏิบัติงานฯ ระหว่างปี</p>

รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน	กรอบระยะเวลาดำเนินการ	การดำเนินงานสำหรับการทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565	ผลลัพธ์ในกระบวนการ (In Process Result)
		และหน่วยงานอื่นที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝพบ.) ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (ฝสก.) ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ (ฝพธ.), ฝ่ายติดตามและประเมินผล (ฝตป.), ฝ่ายกิจการคณะกรรมการ กปน. (ฝกค.) และ กองสารสนเทศงานบุคคล (กสบ.ชวก.(บค)) เพื่อระดมความคิดเห็นทบทวนแผนปฏิบัติงาน รอบกลางปี จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ผลการประเมิน Trigger Point, การคาดการณ์จนถึงสิ้นปีงบประมาณ และผลการประเมินองค์การตามเกณฑ์ SE-AM ปีบัญชี 2564 เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผลการดำเนินงานจะเป็นไปตามเป้าหมาย	
14. เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานระหว่างปี	ม.ค. - เม.ย. 65	<p>ปรับปรุงแผนปฏิบัติงานฯ ครั้งที่ 1/2565</p> <p>คณะกรรมการ HRC มีมติในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 31 ม.ค. 65, คณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีมติในการประชุมครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 14 ก.พ. 65 และคณะกรรมการ กปน. มีมติในการประชุมครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 25 ก.พ. 65 เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565 ครั้งที่ 1 เพื่อยกระดับผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนงาน และให้มั่นใจได้ว่าแนวทางของแผนงานจะสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของเกณฑ์ Enablers และสามารถขับเคลื่อนผลการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์องค์กร จำนวน 6 แผนงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) แผนงานที่ 1 (HR1.1-1) การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 2) แผนงานที่ 4 (HR1.2-1) การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร 3) แผนงานที่ 5 (HR 1.3-1) แผนงานยกระดับขีดความสามารถด้านการบริหารและพัฒนาของบุคลากรด้าน HR 	รายงานการประชุม HRC, คณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการ กปน. เรื่อง พิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติงานภายใต้ HR Strategy Map ปีงบประมาณ 2565

รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน	กรอบระยะเวลาดำเนินการ	การดำเนินงานสำหรับการทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565	ผลลัพธ์ในกระบวนการ (In Process Result)
		<p>4) แผนงานที่ 13 (HR4.2-1) การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Strategic Succession Plan for Key Position & Talent Management)</p> <p>5) แผนงานที่ 18 (HR 7.1-1) การบูรณาการข้อมูลและพัฒนา ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนระบบงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>6) แผนงานที่ 19 (HR7.2-1) การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย สุวีถีภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กปน.</p> <p>ปรับปรุงแผนปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2/2565</p> <p>คณะกรรมการ HRC มีมติในการประชุมครั้งที่ 6/2565 เมื่อวันที่ 27 เม.ย. 65, คณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีมติในการประชุมครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 10 พ.ค. 65 และคณะกรรมการ กปน. มีมติในการประชุมครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 24 มิ.ย. 65 เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนปฏิบัติงาน ภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565 ครั้งที่ 2 (รอบ กลางปี) จำนวน 7 แผนงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) แผนงานที่ 5 (HR 1.3-1) แผนงานยกระดับขีดความสามารถด้านการบริหารและพัฒนาของบุคลากรด้าน HR 2) แผนงานที่ 7 (HR1.4-2) การทบทวนสมรรถนะและพัฒนาระบบประเมินผลด้านสมรรถนะของ กปน. 3) แผนงานที่ 8 (HR2.1-1) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร 4) แผนงานที่ 12 (HR4.1-1) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management) 5) แผนงานที่ 15 (HR5.2-1) การศึกษาและออกแบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 6) แผนงานที่ 16 (HR5.3-1) การทบทวนและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน 	

รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน	กรอบระยะเวลา ดำเนินการ	การดำเนินงานสำหรับการทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565	ผลลัพธ์ในกระบวนการ (In Process Result)
		7) แผนงานที่ 19 (HR7.2-1) การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กปน.	
15. แจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนงานให้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานประจำปี รับทราบการปรับปรุงแผนการดำเนินงาน ระหว่างปี	ก.พ. - มิ.ย. 65	ผู้บริหารแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติงานภายใต้ HR Strategy Map รับทราบมติคณะกรรมการฯ เห็นชอบการปรับปรุงแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 ระหว่างปี	หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติงานภายใต้ HR Strategy Map รับทราบมติคณะกรรมการฯ เห็นชอบการปรับปรุงแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 ระหว่างปี
16. ติดตามและประเมินผล ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และแผนประจำปีด้าน HCM เพื่อจัดทำรายงานผลการดำเนินงานฯ เสนอคณะกรรมการชุดที่เกี่ยวข้อง และนำเป็นข้อมูลป้อนกลับในการทบทวนยุทธศาสตร์ฯ และจัดทำแผนปฏิบัติการของปีงบประมาณถัดไป	ต.ค. 65	<p>ผลบ. ติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และแผนประจำปีงบประมาณ 2565 ด้านทรัพยากรบุคคลตามตัวชี้วัดประสิทธิผลการบริหารแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปรากฏผลดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด HR Strategic Positioning = ร้อยละ 100 (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด HRSO = ร้อยละ 96.67 (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดตามกรอบ MWA HR Model = ร้อยละ 95.74 (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติงานโดยภาพรวม = ร้อยละ 96.42 (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) <p>การนี้ จะได้นำเสนอคณะกรรมการ HRC คณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการ กปน. รับทราบในระยะเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2565 ต่อไป</p>	รายงานสรุปผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) ปีงบประมาณ 2565
17. สื่อสารผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติงานด้าน	ต.ค. 65	ผลบ. สื่อสารผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565 ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งองค์กร	บุคลากรทั่วทั้งองค์กรรับรู้การสื่อสารผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติงาน

รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน	กรอบระยะเวลา ดำเนินการ	การดำเนินงานสำหรับการทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565	ผลลัพธ์ในกระบวนการ (In Process Result)
ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ทั่วทั้งองค์กร			ด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

2. ผลการดำเนินงานสำคัญของ
แผนปฏิบัติงานภายใต้ แผนที่กลยุทธ์
ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy
Map) ปีงบประมาณ 2565

2.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ทั้งด้าน กระบวนการทำงาน การให้บริการ และสถานะทางการเงินที่มั่นคง

ประกอบด้วย 1 แผนปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2565 ที่สำคัญ ดังนี้

2.1.1. แผนงานที่ 1 (HR1.1-1) การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานสำคัญ
<p>1. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝพบ.) ประชุมหารือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนปัจจัยนำเข้าในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์องค์กรที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารจัดการน้ำสูญเสีย แผนน้ำประปาปลอดภัย เทคโนโลยีดิจิทัล และ นวัตกรรม ในระยะเดือน ตุลาคม - ธันวาคม 2564</p> <p>2. ฝพบ. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประชุมวิเคราะห์และออกแบบเครื่องมือ/รูปแบบการพัฒนาให้เหมาะสมกับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้และพัฒนาให้เหมาะสมกับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในแต่ละหลักสูตร โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผสมผสาน อาทิ การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning), การพัฒนาผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ ในระยะเดือน ตุลาคม - ธันวาคม 2564</p> <p>3. ฝพบ. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์องค์กร จำนวน 4 แผนงาน นำเสนอคณะกรรมการ HRC พิจารณาให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2565 ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>แผนพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารจัดการน้ำสูญเสีย</u> จำนวน 7 หลักสูตร อาทิ หลักสูตรมาตรวัดน้ำ Electronic ที่ กปน. ใช้งานในปัจจุบัน, เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการน้ำสูญเสียกับมาตรวัดน้ำ Electronic, การควบคุมงานก่อสร้างวางท่อประปา, การใช้งานระบบ WLMA 2.0 สำหรับส่วนซ่อมบำรุงระบบท่อและโยธา และ การใช้งานระบบและการคัดเลือกเส้นทางปรับปรุงท่อด้วย Asset Management” - <u>แผนพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ด้านแผนน้ำประปาปลอดภัย</u> จำนวน 4 หลักสูตร อาทิ หลักสูตรเทคนิคการประเมินผลคุณภาพน้ำและสถานการณ์น้ำเพื่อนำผลไปใช้ในการบริหารจัดการแหล่งน้ำและระบบผลิตน้ำ, ความรู้เกี่ยวกับภาวะน้ำเค็ม น้ำกร่อย และ เทคนิคการประเมินผลคุณภาพน้ำและการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้งานในระบบผลิตน้ำ - <u>แผนพัฒนาและยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร (Digital Competency)</u> จำนวน 13 หลักสูตร อาทิ หลักสูตร กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการดิจิทัล, Data Science Plus Bootcamp, Business Analyst Bootcamp, การใช้งานระบบข้อมูลผู้ใช้น้ำ (CIS) รวมทั้งหลักสูตรประเภท Public Learning ที่ กปน. ส่งพนักงานเข้ารับการพัฒนา อาทิ หลักสูตร AR Application and Business Development, Practical Data Science and Machine Learning with Rapidminer Turbo Prep and Auto Model และ การสร้างกระบวนการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล เป็นต้น - <u>แผนยกระดับความสามารถบุคลากรด้านนวัตกรรม</u> จำนวน 4 หลักสูตร อาทิ หลักสูตร ยกระดับเพื่อพัฒนาศักยภาพการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมบุคลากร รุ่นที่ 1-3 และ โครงการบ่มเพาะนวัตกรรม ทั้งนี้ โดยกำหนดวัดประสิทธิผลในระดับผลลัพธ์หรือระดับความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร (ROI) ภายใต้อแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน จำนวนแผนงานละ 1 หลักสูตร รวมทั้งสิ้น 4 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรการควบคุมงานก่อสร้างวางท่อประปา, หลักสูตร Data Science Plus Bootcamp, โครงการบ่มเพาะนวัตกรรม และ หลักสูตรเทคนิคการประเมินผลคุณภาพน้ำและสถานการณ์น้ำเพื่อนำผลไปใช้ในการบริหารจัดการแหล่งน้ำและระบบผลิตน้ำ และจากแผนการพัฒนาบุคลากรอื่นอีก 5 หลักสูตร รวมทั้งสิ้น 9 หลักสูตร

การดำเนินงานสำคัญ

4. ฝพบ. พัฒนาคูคลากรตามแนวทางที่กำหนดครบทั้ง 4 แผนงาน 28 หลักสูตร ตั้งแต่เดือนมกราคม - กันยายน 2565 โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม และให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญขององค์กรทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน
5. ฝพบ. ติดตามและประเมินผลการอบรมตามกรอบการประเมินผลที่กำหนด พร้อมจัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนา นำเสนอผู้บริหารรับทราบเมื่อ 15 กันยายน 2565 เพื่อไปมาปรับปรุง/ทบทวนแนวทางการดำเนินงานต่อไป สรุปได้ดังนี้
 - แผนพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารจัดการน้ำสูญเสีย : ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นภายหลังการอบรม = ร้อยละ 95.39 (ค่าเป้าหมาย \geq ร้อยละ 80)
 - แผนพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ด้านแผนน้ำประปาปลอดภัย : ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นภายหลังการอบรม = ร้อยละ 100 (ค่าเป้าหมาย \geq ร้อยละ 80)
 - แผนพัฒนาและยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร (Digital Competency) : ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นภายหลังการอบรม = ร้อยละ 100 (ค่าเป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) และจำนวนผลงานและโครงการจากการอบรมในหลักสูตรดิจิทัลที่ ฝพบ. เสนอเพื่อต่อยอดเป็นงานวิจัยและนวัตกรรม = 9 ผลงาน (ค่าเป้าหมาย \geq 1 ผลงาน)
 - แผนยกระดับความสามารถบุคลากรด้านนวัตกรรม : ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นภายหลังการอบรม = ร้อยละ 90.95 (ค่าเป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) และจำนวนผลงาน/โครงการจากผู้เข้ารับการอบรมในโครงการบ่มเพาะนวัตกรรม = 10 ผลงาน (ค่าเป้าหมาย \geq 1 ผลงาน)

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเข้ารับการอบรม	0.33	≥ 80	96.59
2. ร้อยละของผู้ที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (ระดับความคาดหวังขององค์กร) ในการประเมินสมรรถนะหลัก (CC) และสมรรถนะด้านดิจิทัล (FC Digital Competency)	0.34	≥ 95	CC 99.50 FC(D) 99.50
3. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมภายใต้แผนพัฒนาคูคลากรด้านต่าง ๆ ที่มีการประเมินประสิทธิผลในระดับผลลัพธ์หรือระดับความคุ้มค่าในการพัฒนาคูคลากร (ROI) (หลักสูตรต่อแผนงาน)	0.33	≥ 1	9
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 1 (HR1.1-1)			ร้อยละ 100

2.1.2. แผนงานที่ 2 (HR1.1-2) การพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหาร (Leadership development Model)

การดำเนินงานสำคัญ			
<p>1. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝพบ.) ทบทวนแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลจาก Job Profile, Training Need, ผลประเมิน LC 360 องศา, ผลสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายของผู้บริหาร เพื่อจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามแผนพัฒนา Leadership Development Model ประจำปีงบประมาณ 2565 การนี้ คณะทำงานพัฒนาคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมได้ให้ความเห็นชอบกรอบแนวทางการพัฒนาฯ เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565</p> <p>2. ฝพบ. กำหนดแนวทางและรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารตามแผนพัฒนา Leadership Development Model ปีงบประมาณ 2565 ที่เหมาะสมกับผู้บริหารแต่ละระดับ โดยจะเป็นการเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning ผสมผสานกับการเรียนแบบ Virtual Training โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ผ่านการลงมือฝึกปฏิบัติจริง (Action Learning) ด้วย</p> <p>3. ฝพบ. ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (Leadership Development Model) ปีงบประมาณ 2565 สำหรับผู้บริหารระดับ 6-10 จำนวน 10 กลุ่ม โดยมีระยะเวลาในการพัฒนาระหว่างวันที่ 25 เม.ย.65 - 30 มิ.ย.65 ในรูปแบบ E-learning และ Virtual Training ทั้งนี้ ภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมจะมีการติดตามและประเมินพฤติกรรม/การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>4. ฝพบ. ดำเนินการประเมินความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงทักษะการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารที่เข้ารับการอบรม พบว่า ร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือการบริหารงานด้าน HR ผ่านเกณฑ์ประเมินที่กำหนด</p> <p>5. ฝพบ. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้บริหารที่เข้ารับการอบรมที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนการพัฒนา Leadership Development Model ปี 2565 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.60 คะแนน</p> <p>6. ฝพบ. ติดตามผลการเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรมและการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่เข้ารับการอบรม และนำข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาใช้ในการทบทวนการดำเนินงานในปีต่อไป</p>			
ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน			
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ร้อยละของผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนขึ้นไปที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้เครื่องมือด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0.33	≥ 80	82.4
2. ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนการพัฒนา Leadership Development Model	0.33	> 4.15	4.60
3. ร้อยละของผู้บริหารที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (ระดับความคาดหวังขององค์กร) ในการประเมินสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (LC)	0.34	≥ 95	99.05
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 2			ร้อยละ 100

2.1.3 แผนงานที่ 3 (HR1.1-3) การพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่ให้บริการผู้ใช้น้ำเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า (Customer Experience)

การดำเนินงานสำคัญ			
<p>1. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝพบ.) ได้ศึกษาความต้องการ/ความคาดหวังของผู้ใช้น้ำจากผลการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า ปีงบประมาณ 2564 และประชุมหารือร่วมกับฝ่ายการตลาดและลูกค้าสัมพันธ์ เมื่อเดือนธันวาคม 2565 เพื่อวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาความรู้และทักษะในการให้บริการเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า สำหรับพนักงาน และพนักงาน Outsource ในกลุ่มที่ให้บริการแก่ผู้ใช้น้ำโดยตรง (Touch Point) เพื่อให้สามารถยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการลูกค้า</p> <p>2. ฝพบ. ออกแบบหลักสูตร และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่ให้บริการผู้ใช้น้ำ จำนวน 4 หลักสูตร โดยอบรมในรูปแบบ Virtual Classroom ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) หลักสูตร “เทคนิคการให้บริการลูกค้าที่มีปัญหาและต้องการร้องเรียนอย่างมืออาชีพ” 2) หลักสูตร “สร้างกลยุทธ์การตลาดด้วยการเข้าใจลูกค้าเชิงลึก (Consumer Insight)” 3) หลักสูตร “มาตรฐานอาชีพช่างสำรวจท่อรั่ว” 4) หลักสูตร “การพัฒนามาตรฐานงานก่อสร้างวางท่อประปา” <p>(หลักสูตรที่ 1-2 เป็นหลักสูตรที่กำหนดจากการประชุมหารือกับฝ่ายการตลาดและลูกค้าสัมพันธ์ และหลักสูตรที่ 3-7 เป็นหลักสูตรที่กำหนดไว้ในแผนฝึกอบรมพนักงานประจำปี)</p> <p>3. ฝพบ. จัดอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการแก่ผู้ใช้น้ำโดยตรง ในระยะเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2565 ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) หลักสูตร “เทคนิคการให้บริการลูกค้าที่มีปัญหาและต้องการร้องเรียนอย่างมืออาชีพ” สำหรับพนักงานและลูกจ้าง รวม 50 คน (พนักงาน 29 คน ลูกจ้าง 21 คน) ในรูปแบบ Online Learning ผ่าน Application Zoom (อบรมรุ่นที่ 1 เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2565 และรุ่นที่ 2 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2565) 2) หลักสูตร “สร้างกลยุทธ์การตลาดด้วยการเข้าใจลูกค้าเชิงลึก (Consumer Insight)” สำหรับพนักงานตำแหน่งนักการตลาดและผู้ที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานประปาสาขาทั้ง 18 สาขา และสังกัดฝ่ายการตลาดและลูกค้าสัมพันธ์ ในรูปแบบ Online Learning ผ่าน Application Zoom (อบรมรุ่นที่ 1 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2565 และรุ่นที่ 2 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2565) 3) หลักสูตร “มาตรฐานอาชีพช่างสำรวจท่อรั่ว” สำหรับผู้รับจ้าง กปน. จำนวน 52 คน เมื่อวันที่ 24 - 27 พฤษภาคม 2565 4) หลักสูตร “การพัฒนามาตรฐานงานก่อสร้างวางท่อประปา” สำหรับพนักงานและลูกจ้างช่างประกอบท่อเมื่อเดือนมิถุนายน 2565 <p>4. ฝพบ. ประเมินผลความรู้ และติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเข้ารับการอบรมของผู้เข้ารับการอบรม โดยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ 80 และจะนำปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินการไปใช้ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานในปีต่อไป</p>			
ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน			
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีผลการประเมินความรู้หลังการอบรมผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	0.50	≥ 90	90
2. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ภายหลังเข้ารับการอบรม	0.50	≥ 80	80
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 3 (HR1.1-3)			ร้อยละ 100

2.1.4. แผนงานที่ 4 (HR1.2-1) การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร

การดำเนินงานสำคัญ

แผนงานย่อยที่ 1 : การพัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนรู้ด้วยระบบออนไลน์ในหลักสูตรที่สำคัญตามแผนฝึกอบรมพนักงานประจำปี

1. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝพบ.) ทบทวนแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้บุคลากรด้วยระบบออนไลน์ และกรอบแนวทางการออกแบบเนื้อหาหลักสูตร เครื่องมือการพัฒนา และรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเสนอคณะทำงานพัฒนาคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2564
2. ฝพบ. ประสานงานหน่วยงานภายนอกเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลการให้บริการการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ ประกอบด้วย รายละเอียดหลักสูตร เครื่องมือและวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ พร้อมทั้งพิจารณาข้อเสนอด้านราคาจากบริษัทชั้นนำต่าง ๆ เพื่อพิจารณาคัดเลือกบริษัทที่มีความเหมาะสมในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ให้แก่บุคลากร กปน. ในระยะเดือนธันวาคม 2564 - มกราคม 2565
3. ฝพบ. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรฝึกอบรมตามแผนฝึกอบรมพนักงานประจำปีงบประมาณ 2565 โดยหลักสูตรฝึกอบรมตามแผนฝึกอบรมพนักงานประจำปีที่มีการอบรมในรูปแบบออนไลน์ อาทิ Virtual Training, E-learning, Live Class รวมจำนวนทั้งสิ้น 105 หลักสูตร จากหลักสูตรฝึกอบรมในแผนฝึกอบรมพนักงานประจำปีทั้งหมด 139 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 75.54
4. ฝพบ. ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาการเรียนรู้บุคลากรด้วยระบบออนไลน์ในโครงการ E-learning All Access ซึ่งสามารถสรุปผลการประเมิน ดังนี้
 - 1) ระดับ 1 (Reaction) พบว่า คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเท่ากับ 4.82 คะแนน
 - 2) ระดับ 2 (Learning) พบว่า ร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนทดสอบ Post-Test มากกว่า Pre-Test
 - 3) ระดับ 3 (Behavior) พบว่า ร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการอบรมมีการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด (\geq ร้อยละ 90)

แผนงานย่อยที่ 2 : โครงการนำร่องพัฒนาพนักงานด้วยบทเรียน E-learning แบบ All Access

1. ฝพบ. ประกาศรับสมัครพนักงานระดับ 3-7 ที่มีความสนใจและความพร้อมในการเข้าร่วมโครงการนำร่องพัฒนาพนักงานด้วยบทเรียน E-learning แบบ All Access เมื่อเดือนธันวาคม 2565 ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ อาทิ บันทึกรายการข่าว อินทราเน็ต เฟซบุ๊ก
2. ฝพบ. แจ้งผู้สมัครฯ เมื่อเดือนมกราคม 2565 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา (IDP for Learning and Growth) ที่ผู้สมัครฯ จัดทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาส่ง ฝพบ. เพื่อดำเนินการประสานจัดหาหลักสูตรการพัฒนาที่เหมาะสมกับแผน IDP ดังกล่าว
2. ฝพบ. รวบรวมรายชื่อผู้สมัครเข้าร่วมโครงการฯ พร้อมทั้งจัดทำบันทึกแจ้งยืนยันรายชื่อและกำหนดการอบรมเพื่อแจ้งให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทราบ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2565 โดยผู้เข้ารับการอบรมสามารถเลือกรายชื่อยุติวิชาที่สนใจเข้าเรียนตาม IDP ของแต่ละคน ซึ่งจะมีการสร้างเป็น Learning Path ในระบบสำหรับการเรียนรู้ตลอดโครงการ
3. ฝพบ. ได้ดำเนินการพัฒนาพนักงานที่เข้าร่วมโครงการนำร่องพัฒนาด้วยบทเรียน E-learning แบบ All Access ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม – 31 พฤษภาคม 2565 ปรากฏผลดังนี้
 - 1) ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ 100 ได้เรียนรู้ในระบบ E-learning ในหลักสูตรตามแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล (IDP for Learning & Growth) ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด (\geq ร้อยละ 85)
 - 2) ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ 31.25 ได้เข้าไปเรียนรู้ในรายวิชาอื่นๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากรายวิชาที่กำหนดในแผน IDP ระหว่างวันที่ 1 มิ.ย.-31 ส.ค.65

การดำเนินงานสำคัญ

แผนงานย่อยที่ 3 : แนวทางการจัดหาระบบ LMS สำหรับใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในอนาคต

1. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝพบ.) ศึกษาแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาการเรียนรู้บุคลากรด้วยระบบ Learning Management System (LMS) โดยได้พิจารณาข้อมูล requirement ของบริษัทที่ให้บริการระบบ LMS ส่งมาให้ และประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบมาใช้ใน กปน.
2. รวบรวมข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการใช้งานและออกแบบระบบ LMS สำหรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร
3. ฝพบ. ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูล วิธีการ ภาวะเปรียบเทียบต่างๆที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดหาระบบ LMS โดยจะนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาใช้ในการจัดทำร่างขอบเขตงาน (TOR) ในการเข้าใช้งานระบบ LMS ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดต่อไป
4. ฝพบ. และ ฝพท. ได้ประชุมหารือเพื่อรับฟังความคิดเห็นการใช้งานระบบ LMS จากบริษัทภายนอก จำนวน 3 บริษัท ได้แก่ บริษัท IRIS Consulting, บริษัท Verztec และบริษัท Conicle เมื่อวันที่ 24 พ.ค.65 โดยได้มีการซักถามประเด็นต่าง ๆ ในเชิงเทคนิค และการใช้งานสำหรับ User และ Admin ทั้งนี้ จะได้มีการประชุมเรื่องแนวทางการจัดทำ TOR เพื่อเข้าใช้งานระบบ LMS ต่อไป
5. ฝพบ. จัดทำข้อกำหนด (TOR) ในการจัดหาระบบ LMS แล้วเสร็จเพื่อเตรียมดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในปีถัดไป ทั้งนี้ ได้มีการประชุมหารือร่วมกับ ฝพท. เพื่อเตรียมดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2565

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. (แผนงานย่อยที่ 1) ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์และมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	0.34	≥ 90	100
2. (แผนงานย่อยที่ 2) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ ที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP for Learning & Growth แล้วเสร็จ	0.33	≥ 80	100
3. (แผนงานย่อยที่ 3) ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามกิจกรรมในการจัดหาระบบ LMS เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	0.33	5	5
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 4 (HR1.2-1)			ร้อยละ 100

2.1.5 แผนงานที่ 5 (HR1.3-1) การยกระดับขีดความสามารถด้านการบริหารและพัฒนาของบุคลากรด้าน HR

การดำเนินงานสำคัญ

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝพบ.) ทบทวนแผนงานการยกระดับขีดความสามารถการบริหารและพัฒนาของบุคลากรด้าน HR โดยนำ Training Need ผลสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล นโยบายของผู้บริหาร เกณฑ์การประเมิน Enablers และ HR Skill set มาประกอบการศึกษาและวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรด้าน HR ที่มีต่องานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อออกแบบแนวทางการยกระดับขีดความสามารถด้านการบริหารและพัฒนาของบุคลากรด้าน HR ดังนี้

1. การยกระดับบทบาทของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็น Strategic Partner

- 1) หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล เข้าพบผู้บริหารระดับสูง เพื่อรับทราบความคาดหวัง และความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

การดำเนินงานสำคัญ

- รับทราบความคาดหวังและหารือการปรับปรุงโครงสร้างผังบริหาร ปีงบประมาณ 2566 (ม.ค. - มี.ค. 65)
- หารือและร่วมเสนอแนวทางการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (ม.ค. - มี.ค. 65)
- หารือและร่วมเสนอแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (ม.ค. - มี.ค. 65)
- หารือและร่วมเสนอการวางแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ 2566 (ก.ค. - ส.ค. 65)

2) แต่งตั้งบุคลากรด้าน HR เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน หรือร่วมประชุมเพื่อให้ข้อมูล/ความคิดเห็น ในการจัดทำแผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนแม่บทด้านต่าง ๆ

3) ฝบ. สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานต่อบทบาทการเป็น Strategic Partner ของหน่วยงานด้าน HR เมื่อเดือนกันยายน 2565 พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทการเป็น Strategic Partner ของหน่วยงานด้าน HR = 3.54 คะแนน (สูงกว่าเป้าหมาย \geq 3.40 คะแนน)

2. พัฒนาบุคลากรด้าน HR ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

ฝบ. จัดอบรมหลักสูตรตามแนวทางการพัฒนา MWA HR Skill Set ปีงบประมาณ 2565 ให้แก่บุคลากรด้าน HR ดังนี้

- 1) สัมมนาหัวข้อ "New Way of Working in HR" เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2565 โดยคุณชญญา เตพิมลรัตน์ learning & development manager, SCB academy เป็นวิทยากร เพื่อให้บุคลากรด้าน HR นำความรู้ที่ได้รับไปต่อยอดทักษะเพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนงานด้าน HR ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลและความท้าทายยุค New Normal ให้กับผู้บริหารและพนักงานสายงานทรัพยากรบุคคล จำนวน 133 คน
- 2) หลักสูตร Core Business Enablers (HCM) for Leading Team ตามกรอบการพัฒนา MWA HR Skill Set ปีงบประมาณ 2565 ให้กับผู้บริหารที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลการดำเนินงานตามเกณฑ์ Enablers ด้าน HCM ระหว่างวันที่ 29 เมษายน – 20 กรกฎาคม 2565 โดยวิธีการเรียนรู้ด้วยการสอนแบบกลุ่มในรูปแบบออนไลน์ ทั้งนี้ จากการประเมินประสิทธิผลการพัฒนา พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความเข้าใจเพิ่มขึ้นร้อยละ 86.67, ระดับความเข้าใจต่อหลักสูตรการพัฒนา (สำหรับ Leading Team) = 4.09 (ระดับดี) และระดับความเข้าใจต่อหลักสูตรการพัฒนา (สำหรับ WorkingTeam) = 3.54 (ระดับดี)
- 3) หลักสูตร “การเรียนรู้ออนไลน์ (E-learning) ตามกรอบการพัฒนา MWA HR Skill Set” ให้กับผู้บริหารและพนักงานสายงานทรัพยากรบุคคล จำนวน 133 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามผลการประเมินช่องว่างความสามารถ HR Skill Set ปีงบประมาณ 2564 ในส่วนที่เป็นช่องว่างความสามารถ (Gap) ในภาพรวม ได้แก่ Business Acumen, Analytical Thinking, HR Counselling & Communication, Creativity & Innovation ตั้งแต่วันที่ 13 มิถุนายน – 27 กรกฎาคม 2565 จำนวน 4 Module 9 หลักสูตร ดังนี้

- Module 1 : Business Acumen
 - หลักสูตร “Business Strategy Management”
 - หลักสูตร “Customer-Centric Marketing”
- Module 2 : Analytical Thinking
 - หลักสูตร “Critical Thinking, Complex Problem Solving and Decision”
 - หลักสูตร “Systematic & Analytical Thinking”
- Module 3 : HR Counselling & Communication
 - หลักสูตร “Meaningful Conversations for Professional Communication”
 - หลักสูตร “Effective Communication & Professional Presentatin”
 - หลักสูตร “Knowledge Exchange / Strategic Corporate Communication Management”
- Module 4 : Creativity & Innovation
 - หลักสูตร “New Idea Generation & Creativity”
 - หลักสูตร “Ideation Techniques for Creativity & Innovation”

ทั้งนี้ จากการประเมินผลการพัฒนา พบว่า มีผู้เข้ารับการพัฒนาคืบตามหลักสูตร จำนวน 133 คน (ร้อยละ 100) โดยผลประเมินผู้ที่เข้าอบรมประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมินผู้เข้าอบรม พบว่า ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาศาสมารถนำความรู้ที่ได้จากหลักสูตรการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 97.14

การดำเนินงานสำคัญ

3. ทบทวนแนวทาง/วิธีการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR (HR Audit)

ฉบับ. ดำเนินการสอบทานกระบวนการ HR Audit ดังนี้

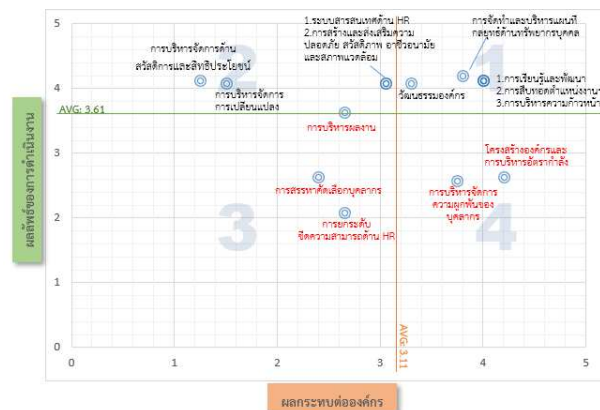
1) ระบุกิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ฉบับ. นำเสนอคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HRC) ในการประชุมครั้งที่ 14/2564 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2564 เพื่อพิจารณาแนวทาง/วิธีการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR (HR Audit) โดยคณะกรรมการ HRC มีมติเห็นชอบ ดังนี้

1.1) เกณฑ์การสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล (HR Audit) ปีงบประมาณ 2565 พิจารณาในรูปแบบ Matrix Model ประกอบด้วย 2 มิติ

- มิติผลกระทบต่อองค์กร (นโยบายผู้บริหาร (45%), ความเชื่อมโยงกับแผนวิสาหกิจและเกณฑ์วัดผลการดำเนินงานผู้ว่าการ (30%), นำหนักของเกณฑ์ประเมิน Enablers ด้านที่ 6 (25%))
- มิติด้านผลลัพธ์ของการดำเนินงานภายใต้กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล (คะแนนประเมิน Enablers (50%) และ ผลสำเร็จตามแผนงาน/กระบวนการ (50%))

1.2) คัดเลือกกระบวนการสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลที่จะสอบทาน (HR Audit) ปีงบประมาณ 2565 : คัดเลือกกระบวนการสำคัญที่คะแนนอยู่ใน quadrant ที่ 4 (กระบวนการที่มีผลกระทบต่อองค์กรสูงแต่ผลลัพธ์ของการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำ) และ quadrant ที่ 3 (กระบวนการที่มีผลกระทบต่อองค์กรต่ำแต่ผลลัพธ์ของการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำ) ส่งผลให้มีกระบวนการที่จะสอบทานกระบวนการ HR Audit ปีงบประมาณ 2565 จำนวน 5 กระบวนการ ได้แก่ โครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลัง (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล), การบริหารจัดการความผูกพันของบุคลากร (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล), การสรรหาคัดเลือกบุคคล (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล), การยกระดับขีดความสามารถด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล) และการประเมินผลบุคคล (ฝ่ายติดตามและประเมินผล และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล)



2) กำหนดวิธีการสอบทาน

2.1) วิธีการสอบทานโดยการควบคุมภายใน : กรณีที่หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง (CSA) ซึ่งครอบคลุมกิจกรรม/ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่หน่วยงานสอบทาน โดยหน่วยงานสามารถดำเนินการควบคุมกิจกรรม/ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามแนวทางการควบคุมของ CSA

2.2) วิธีการสอบทานอื่น ๆ ที่นำมาใช้สอบทานเพื่อหาสาเหตุของปัญหา เช่น การใช้แบบสอบถาม/รายการตรวจสอบ (Questionnaire/Check List) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์แบบสุ่ม (Random Interview) การวิเคราะห์จากรายงานผลการดำเนินงานหรือผลสำรวจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยหน่วยงานเลือกวิธีการสอบทานเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์หาปัญหา/สาเหตุ แล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานของกระบวนการ

3) กำหนดแนวทางในการกำกับดูแล ควบคุม พัฒนา/ปรับปรุงกิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานสำคัญ

4) ติดตามและรายงานผลการสอบทาน โดยกำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบกระบวนการที่สอบทานรายงานผลการดำเนินงานการสอบทาน เป็นประจำทุก 6 เดือน โดยจากการติดตามผลการสอบทาน พบว่า กระบวนการที่สอบทานมีผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 4 กระบวนการ ได้แก่ โครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลัง, (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล), การสรรหาคัดเลือกบุคคล, การยกระดับขีดความสามารถด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลบุคคล และมีผลลัพธ์การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 1 กระบวนการ คือ การบริหารจัดการความผูกพันของบุคลากร โดยประเมินประสิทธิผลของการสอบทาน HR Audit = ร้อยละ 80

4. ประสานงานในการจัดสอบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับบุคลากร HR สู่ความเป็นมืออาชีพ

- 1) ผบ. ทบพทวนแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลเข้าประเมินรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรบุคคลมนุษย์ โดยศึกษาเทียบเคียงแนวทางกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ไปรษณีย์ไทย และการนิคมอุตสาหกรรม
- 2) คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HRC) มีมติในการประชุมครั้งที่ 16/2564 เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2564 เห็นชอบให้สนับสนุนค่าธรรมเนียมการสอบให้แก่บุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน (ประมาณการ 78 คน) เข้าสมัครเพื่อประเมินรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกกลุ่มสาขา เป็นเงิน 36,000 บาท
- 3) ผบ. เชิญพนักงานในสังกัดหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงการสอบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2565 โดยวิทยากรจากศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์แห่งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (PIM HRCC) เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2565 ผ่านการประชุมทางไกลระบบเครือข่าย
- 4) ผบ. ได้ติดตามการจัดสอบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพฯ เป็นระยะ ๆ และได้รับแจ้งจาก PIM HRCC และ PMAT ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางจัดสอบประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ HR แจ้งว่าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้ทบทวนหลักเกณฑ์และกรอบระยะเวลาการสอบประเมินคุณวุฒิวิชาชีพให้มีความเหมาะสม ส่งผลให้ไม่สามารถจัดสอบประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ HR ได้ภายในปีงบประมาณ 2565 การนี้ คณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีมติในการประชุมครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2565 เห็นชอบในหลักการให้ยกเลิกตัวชี้วัดของแผนงานการยกระดับขีดความสามารถด้านการบริหารและพัฒนาของบุคลากรด้าน HR จำนวน 1 ตัวชี้วัด คือ “จำนวนสาขาวิชาชีพ HR ที่บุคลากร HR สมัครเข้าสอบประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ (สะสมถึงปีงบประมาณ 2565) / 8 สาขา (ครบทุกสาขา)” ในกรณีที่ศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล ไม่สามารถเปิดรับสมัครสอบได้ภายในวันที่ 30 กันยายน 2565 เนื่องจากอุปสรรคการดำเนินงานเป็นผลกระทบจากปัจจัยภายนอก ที่ กปน. ไม่สามารถควบคุมได้

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ร้อยละของบุคลากรด้าน HR มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเข้ารับการอบรม	0.20	≥ 80	97.14
2. ร้อยละของบุคลากรด้าน HR มีคะแนน KPI ผ่านเกณฑ์ระดับดีขึ้นไป (มากกว่า 3.5 คะแนน)	0.20	≥ 80	99.25
3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HR)	0.20	≥ 3.99	4.03
4. ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารหน่วยงานต่อบทบาทการเป็น HR Strategic Partner & Consultant	0.20	≥ 3.40	3.54
5. จำนวนสาขาวิชาชีพ HR ที่บุคลากร HR สมัครเข้าสอบประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ (สะสมถึงปีงบประมาณ 2565)	0.20	8	ยกเลิกตามมติอนุ HR
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 5 (HR1.3-1)			ร้อยละ 100

2.1.6. แผนงานที่ 6 (HR1.4-1) การจัดทำสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็น (Skill matrix) สำหรับคณะกรรมการและผู้บริหารสูงสุด

การดำเนินงานสำคัญ
<p>1. สำนักงานคณะกรรมการ กปน. (สคก.) พิจารณาทบทวนสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) ของกรรมการ กปน. ปีงบประมาณ 2565 จากผลการทบทวนแผนวิสาหกิจการประปานครหลวง ฉบับที่ 5 (ปี 2563-2565) ประจำปี 2564 และสมรรถนะและความรู้ความจำเป็น (Skill Matrix) ของคณะกรรมการตรวจสอบ พบว่าไม่มีปัจจัยเพิ่มเติมที่มีผลต่อการปรับสมรรถนะและความรู้ความจำเป็น (Skill Matrix) ของคณะกรรมการ กปน. ปีงบประมาณ 2565 จึงเห็นควรยังคงสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) ของกรรมการ กปน. ประกอบด้วย การเงิน บัญชี กฎหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกรรม บริหารธุรกิจ/เศรษฐศาสตร์ บริหารทรัพยากรบุคคล บริหารจัดการองค์กร บริหารจัดการโครงการ และ นวัตกรรม</p> <p>2. คณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายองค์กร (Steering Committee) ในการประชุมครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2565 มีมติเห็นชอบผลการทบทวนสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) ของกรรมการ กปน. ปีงบประมาณ 2565 ทั้งนี้ กปน. ได้นำเรียน สคร. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาสรรหากรรมการ กปน. เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามหนังสือที่ มท 5410-1-2/11774 ลงวันที่ 12 เมษายน 2565</p> <p>3. สคก. พัฒนาสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) สำหรับคณะกรรมการและผู้บริหารสูงสุดในประเด็นหลักสำหรับการกำกับดูแล กปน. อาทิ</p> <p>1) <u>ด้านขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล</u> : ร่วมประชุมขับเคลื่อนและติดตามนโยบายของรัฐบาลและภารกิจสำคัญของกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ 2565 ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ กปน. คือ การเตรียมความพร้อมรับมือภัยแล้ง แนวทางการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง มาตรการบรรเทาผลกระทบ</p> <p>2) <u>ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์องค์กร</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร่วมประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น ทิศทาง นโยบาย สำหรับใช้เป็นข้อมูลนำเข้าประกอบการจัดทำแผนวิสาหกิจประปานครหลวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนแม่บทที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการ กปน. ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นที่สำคัญ อาทิ การบริหารจัดการน้ำสูญเสีย การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ การแก้ปัญหาภัยแล้ง การป้องกันภัยให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยี และนวัตกรรม มาใช้ให้มากขึ้นเพื่อลดต้นทุน การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานระบบประปา การดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจน เพื่อสร้างรายได้ให้แก่องค์กร เป็นต้น - ประชุมเชิงปฏิบัติการ (ร่าง) กรอบทิศทางองค์กรและตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยการประชุมครั้งนี้จัดขึ้นเพื่อมุ่งเน้นบทบาทของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของ กปน. ในการกำหนดทิศทางองค์กร ยุทธศาสตร์ระยะยาว รวมถึงการพิจารณาแผนแม่บทที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งมอบข้อสังเกต และข้อเสนอแนะที่สำคัญ ตามเกณฑ์การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรในทิศทางที่เหมาะสม และสร้างความยั่งยืนในอนาคต เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 6 พร้อมแผนแม่บทที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นแนวทางการพัฒนากิจการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในอนาคต - พิจารณาทิศทางองค์กร (วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม) และตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของแผนวิสาหกิจการประปานครหลวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยมีมติเห็นชอบในหลักการและให้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ - พิจารณา (ร่าง) แผนวิสาหกิจกปน. ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 - 2570) รับทราบแผนแม่บทภายใต้แผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 6 จำนวน 8 ฉบับ และเห็นชอบ (ร่าง) แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 <p>3) <u>ด้านพัฒนาองค์กร</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาดูงาน ณ โครงการพัฒนาพื้นที่วังจันทร์วัลเลย์ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และบริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง และประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) คณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กร ณ จังหวัดชลบุรี โดย คณะอนุกรรมการฯ ได้มอบข้อเสนอแนะแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านนวัตกรรมทางธุรกิจ และการจัดการความรู้ เพื่อสร้างความยั่งยืนขององค์กร และทิศทาง นโยบาย เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าประกอบการจัดทำแผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 6

การดำเนินงานสำคัญ

- เข้าเยี่ยมชมการดำเนินงานโครงการผลิตน้ำประปาจากน้ำทะเลจังหวัดภูเก็ต เพื่อขยายให้แก่การประปาส่วนภูมิภาคสาขาภูเก็ต ของบริษัท อาร์ อี คิว วอเตอร์ เซอร์วิสเซส จำกัด โดยเป็นการนำน้ำทะเลมาผลิตเป็นน้ำประปา โดยใช้หลักของการแยกเกลือออกจากน้ำทะเล ด้วยการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เรียกว่า “เทคโนโลยีเมมเบรน (Membrane Technology)” หรือ Reverse Osmosis (RO) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีการผลิตน้ำประปาที่กำลังเป็นที่นิยมในปัจจุบัน และอาจจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของระบบส่งน้ำดิบของ กปน. รวมทั้งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้
 - ลงพื้นที่ติดตามสถานการณ์น้ำ และตรวจเยี่ยมชมการป้องกันน้ำท่วม ณ สถานีสูบน้ำดิบสำแล จังหวัดปทุมธานี พร้อมรับฟังข้อมูลและให้คำแนะนำในประเด็นต่าง ๆ อาทิ ภารกิจของสถานีสูบน้ำดิบสำแล การบริหารจัดการสูบน้ำดิบ สถานการณ์น้ำในลุ่มน้ำเจ้าพระยา และการเฝ้าระวัง มาตรการป้องกันน้ำท่วมและการเตรียมการรองรับ
 - ศึกษาดูงานการผลิตอุปกรณ์หัวเจาะอุโมงค์ส่งน้ำในโครงการปรับปรุงกิจการประปาแผนหลัก ครั้งที่ 9 และการบริหารจัดการระบบประปา
- 4) ด้านจัดการน้ำสูญเสีย : เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง “การบริหารจัดการน้ำสูญเสียและแรงดันน้ำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำสูญเสียเชิงพื้นที่ (Area Base Management) และการบริหารจัดการแรงดันน้ำอัจฉริยะ (Smart Pressure Management)” ณ จ.นครราชสีมา
- 5) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล :
- ศึกษาดูงานด้านการพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อสะสม MEA Point ของ กปน.
 - ศึกษาดูงาน กลุ่มบริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) : EAST WATER Group เรื่อง การบริหารจัดการน้ำ และเยี่ยมชมศึกษาดูงานเรื่อง การจัดการ Smart City เมืองพัทยา ณ จังหวัดชลบุรี
- 6) ด้านธรรมาภิบาล : ร่วมกิจกรรม “วันธรรมาภิบาล กปน. ประจำปี 2564” โดยมีการเสวนา หัวข้อ “สภาฯ ร่วมใจโปร่งใส ไร้คอร์รัปชัน”
- 7) ด้านทรัพยากรบุคคล : ดูงานในหัวข้อ “การยกระดับการพัฒนาบุคลากรรองรับการบริหารจัดการแหล่งน้ำในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (Change Management)” ณ สถานีสูบน้ำดิบบางเลน จังหวัดนครปฐม และเยี่ยมชมจุดรับน้ำดิบท่าม่วงและเขื่อนแม่กลอง จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นการส่งเสริมเพิ่มพูนองค์ความรู้ประสบการณ์ให้แก่คณะอนุกรรมการฯ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อการดำเนินงานของ กปน. ในอนาคต
- 8) ด้านกฎหมาย : ศึกษาดูงานหัวข้อ “ศึกษาแนวทางการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทในเครือและการจัดตั้งหน่วยธุรกิจเสริม (Business Unit) ณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จังหวัดนนทบุรี และบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี จำกัด
- 9) ด้านการบริหารความเสี่ยง : เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาระบบการบูรณาการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Governance, Risk & Compliance : GRC) และการนำหลักการ GRC ไปสู่การปฏิบัติในองค์กร” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การพัฒนาระบบ GRC เพื่อส่งเสริมให้ กปน. เติบโตและขับเคลื่อนภารกิจบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Core Business Enablers) ด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน หัวข้อธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กร
- 10) การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น (Skill Matrix) สำหรับกรรมการรายบุคคล อาทิ
- หลักสูตร “การกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูงขององค์กรกำกับดูแล (Regulator) รัฐวิสาหกิจและองค์กรมหาชน” สถาบันพระปกเกล้า
 - หลักสูตร “Advance Audit Committee Program (AACP Online)” สมาคมส่งเสริมกรรมการบริษัทไทย (IOD)

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ร้อยละความสำเร็จของแผนการจัดทำ Skill Matrix สำหรับคณะกรรมการ และผู้บริหารสูงสุด	0.50	100	100
2. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาคณะกรรมการ และผู้บริหารสูงสุด ที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ กปน.	0.50	100	100
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 6 (HR1.4-1)			ร้อยละ 100

2.7.1 แผนงานที่ 7 (HR1.4-2) การทบทวนสมรรถนะและพัฒนาระบบประเมินผลด้านสมรรถนะของ กปน.

การดำเนินงานสำคัญ

1. ฝบบ. ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาเป็นปัจจัยนำเข้าในการทบทวนสมรรถนะ ได้แก่ ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงโครงสร้างผังบริหาร ความคิดเห็นของหน่วยงาน และทิศทางองค์กรตามแผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับใหม่ (ปี 2566 – 2570)
2. ฝบบ. ปรับปรุงรายการสมรรถนะ และนำเสนอคณะกรรมการหรือผู้บริหารสายงานพิจารณา ดังนี้
 - 1) ทบทวนสมรรถนะหลัก (Core Competency : CC) : คณะกรรมการ กปน. มีมติในการประชุมครั้งที่ 12/2565 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2565 เห็นชอบการทบทวนทิศทางองค์กร (วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม) และแผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 – 2570) ทั้งนี้ ฝบบ. จะได้นำทิศทางองค์กรที่ปรับปรุงใหม่ มาทบทวน CC ต่อไป
 - 2) ทบทวนสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน (FC) : ผู้บริหารสายงานพิจารณาปรับปรุง FC ให้สอดคล้องกับการปรับผังโครงสร้างองค์กรในปี 2565 และส่ง ฝบบ. ดำเนินการ ดังนี้
 - สำนักตรวจสอบ เพิ่ม FC 121 การให้คำแนะนำปรึกษา
 - ฝ่ายวิเคราะห์และวางแผนการเงิน แก้ไข FC 315 การบริหารจัดการตามระบบ EVM
 - ฝ่ายระบบส่งน้ำดิบ แก้ไข FC 520 การควบคุมการสูง/ส่งน้ำดิบ
 - ฝ่ายนวัตกรรมองค์กร แก้ไข FC 119 การบริหารจัดการงานวิจัยและพัฒนา และเพิ่ม FC การจัดการนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์
 - สายงานเทคโนโลยีดิจิทัล แก้ไข FC701 การจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล, FC 702 การประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล, FC707 การสนับสนุนความรู้และให้คำปรึกษาระบบงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล, FC714 การบริหารจัดการปัญหาข้อขัดข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ เพิ่ม FC 716 การกำกับดูแลข้อมูลดิจิทัลทั้งนี้ ภายหลังจากที่ได้ปรับปรุงแก้ไขรายการสมรรถนะดังกล่าวแล้ว ฝบบ. ได้จัดทำข้อมูลเชื่อมโยงระหว่างรายการสมรรถนะกับข้อมูลพนักงาน เพื่อนำเข้าสู่ระบบประเมินผลบุคคล (COACH) และได้มีการสื่อสารให้พนักงานเข้าทำการประเมินและยอมรับผลการประเมิน
 - 3) สมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (LC) : คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HRC) มีมติในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2565 เห็นชอบดังนี้
 - ยกเลิกการประเมิน LC ในระบบ COACH โดยให้ประเมินแบบ 360 องศา ผ่านระบบ LC 360 องศา เพียงระบบเดียว ปีละ 1 ครั้ง เพื่อลดความซ้ำซ้อน และเพื่อให้มีผลการประเมินที่ครอบคลุมทุกมิติสำหรับนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - ปรับปรุงค่าถ่วงน้ำหนักในแต่ละมิติ : มิติผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 40), มิติผู้ใต้บังคับบัญชา (ร้อยละ 40), มิติเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 15) และ มิติตนเอง (ร้อยละ 5)
3. ฝบบ. สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานขององค์กร (CC,FC,LC) และวิธีการประเมินผลที่มีประสิทธิผล รวมทั้งการใช้งานโปรแกรมประเมินผล ผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้
 - บันทึกที่ ฝบบ 192/2565 ลว. 16 มี.ค.65 เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการประเมินผลบุคคลด้วยระบบ PBM/CBM (โปรแกรม COACH) ประจำปีงบประมาณ 2565 ครั้งที่ 1
 - บันทึกที่ ฝบบ 324/2565 ลว. 6 มิ.ย. 2565 แจ้งการประเมินที่ระบบ LC 360 องศา เพียงระบบเดียว กำหนดวันเปิดปิดระบบ และ ค่าถ่วงน้ำหนักในแต่ละมิติที่มีการทบทวนใหม่ รวมทั้งสื่อสารผ่านทาง Social network ไลน์และ Facebook ให้พนักงานทราบทั่วกัน
 - บันทึกที่ ฝบบ 522/2565 ลว.29 ส.ค.2565 เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการประเมินผลบุคคลด้วยระบบ PBM/CBM (โปรแกรม COACH) ประจำปีงบประมาณ 2565 ครั้งที่ 2

การดำเนินงานสำคัญ

4. ฝบบ. สํารวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการประเมินผลบุคคล ดังนี้
 - 1) สํารวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการประเมินผลบุคคล (โปรแกรม COCAH) ระหว่างวันที่ 2-30 มิ.ย. 2565 มีพนักงานตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 1,412 คน คิดเป็นร้อยละ 33.16 โดยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการกำหนดเนื้อหารายละเอียดสมรรถนะ = 3.89 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมาย (≥ 3.49 คะแนน)
 - 2) สํารวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมิน LC 360 องศา ระหว่างวันที่ 15 - 24 ส.ค. 2565 ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจ 814 คน คิดเป็นร้อยละ 19.12 โดยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบประเมิน LC 360 องศา = 3.99 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมาย (≥ 3.50 คะแนน)
5. ฝบบ. จัดทำรายงานการประเมินสมรรถนะของพนักงานให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปวางแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล และประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้ง ดังนี้
 - 1) รายงานสรุปการประเมินผลบุคคล ด้วยระบบ CBM/PBM ครั้งที่ 1/2565 ในส่วนของ CC และ FC ตามบันทึกที่ ฝบบ 485/2565 ลว.15 สค.2565 ซึ่งคะแนนประเมิน CC และ FC อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าระดับที่องค์กรคาดหวัง พร้อมได้ส่งผลคะแนนประเมินไปยังกระบวนการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้ง และการพัฒนารายบุคคล
 - 2) รายงานสรุปผลการประเมินเชิงบริหารและภาวะผู้นำแบบ 360 องศา ปีงบประมาณ 2565 ในระบบประเมิน LC 360 องศา ตามบันทึกที่ ฝบบ 575/2565 ลว. 22 ก.ย.2565 โดยได้ส่งคะแนนประเมินให้ กงบ.ฝบบ. และ ฝบบ. เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาและพิจารณาการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งต่อไป

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ระดับความคิดเห็นต่อการกำหนดเนื้อหาและรายละเอียดของสมรรถนะ (Competency)	0.20	≥ 3.49	3.89
2. ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบประเมิน LC 360 องศา	0.20	≥ 3.50	3.99
3. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน CC ตามที่องค์กรคาดหวัง	0.20	≥ 95	99.50
4. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน FC ตามที่องค์กรคาดหวัง	0.20	≥ 95	98.56
5. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน LC ตามที่องค์กรคาดหวัง	0.20	≥ 95	99.05
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 7 (HR1.4-2)			ร้อยละ 100

2.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล และการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (CG&CSR) ที่เป็นมาตรฐานสากล และปลูกฝังค่านิยม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ประกอบด้วย 1 แผนปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2565 ที่สำคัญ ดังนี้

2.2.1 แผนงานที่ 8 (HR2.1-1) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การดำเนินงานสำคัญ
<p>คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HRC) มีมติในการประชุมครั้งที่ 11/2564 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2564 รับทราบแนวทางการดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปีงบประมาณ 2565 ประกอบด้วย Review QWATER การทบทวนระบบ/กลไก และกิจกรรมต่าง ๆ ในการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้อง/สนับสนุนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์เป้าหมายองค์กร, Educate QWATER การสื่อสารสร้างการตระหนักรู้และเข้าใจในเรื่องค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงจัดทำ QWATER Behavior Standard เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร, Live QWATER การปลูกฝังให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กรอย่างยั่งยืน ผ่านระบบงานและการปฏิบัติตนของบุคลากร, การยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่บุคคลและหน่วยงานที่มีการปฏิบัติตนและผลการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร และ Measure QWATER การติดตามและประเมินผลแผนงาน</p> <p>โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญของแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปีงบประมาณ 2565 ดังนี้</p> <p>1. Review QWATER</p> <p>1) คณะกรรมการ กปน. มีมติเห็นชอบการทบทวนค่านิยมใหม่ ในการประชุมครั้งที่ 12/2565 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2565 โดยกำหนดค่านิยมเป็น QWATER ประกอบด้วย</p> <p>Q : Quality คุณภาพที่ยั่งยืน W : Will มุ่งมั่นเพื่อสิ่งที่ดียิ่งขึ้น A : Adaptability ปรับตัวว่องไว T : Tech & Innovation ฉลาดใช้เทคโนโลยี E : Entrepreneurship มองธุรกิจกว้างไกล R : Reputation สร้างชื่อเสียงความภูมิใจให้ กปน.</p> <p>2) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบบ.) ร่วมกับที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการจัดทำ Culture Roadmap ปีงบประมาณ 2566 – 2570 โดยสรุปสาระสำคัญ/กิจกรรมสำคัญ ดังนี้</p> <div style="text-align: center;"> <p>2566 2567-2569 2570</p> <p>สร้างการรับรู้เข้าใจ มุ่งเน้นกิจกรรมสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจต่อค่านิยมองค์กร อาทิ งานเปิดตัว เกมส์ และสัมมนาการ และกิจกรรมที่เน้นการเข้าถึงและมีส่วนร่วม</p> <p>กำหนดออกแบบเครื่องมือ มุ่งเน้นการกำหนดและออกแบบเครื่องมือ และผลักดันให้วัฒนธรรมองค์กรไม่ใช่เป็นเพียงถ้อยคำเพื่อใช้สื่อสารเท่านั้น</p> <p>บูรณาการเชื่อมโยง มุ่งเน้นการเชื่อมโยงค่านิยมกับระบบงานต่าง ๆ</p> </div>
<p>2. Educate QWATER</p> <p>1) ฝบบ. สื่อสารกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมผ่านช่องทางบันทึกข้อความ พร้อมกับมีการประชาสัมพันธ์ผ่านทาง HR News และอินทราเน็ต กปน.</p>

การดำเนินงานสำคัญ

- 2) ฝบบ. จัดทำ FACEBOOK "Culture Together" เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม กปน. ให้พนักงานทราบและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น
- 3) ฝบบ. ร่วมกับ ฝพบ. ในการบรรยายหัวข้อ “ผลงานพลังขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร (Culture Together)” ในหลักสูตรการเลื่อนระดับและโครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่- ฝบบ. ร่วมเป็นวิทยากรอบรม เรื่อง “Culture Together : ผลงานพลังขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร” ในหลักสูตรการพัฒนาพนักงานระดับ 2 กลุ่มเทคนิควิชาชีพ และพนักงานระดับ 1 กลุ่มงานทั่วไป ในวันที่ 23 - 24 มีนาคม 2565

3. Live QWATER

- 1) กระบวนการที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการบูรณาการแผนงาน/กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมองค์กร (Culture in Process) อาทิ
 - วัฒนธรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม : ฝนอ. จัดการแข่งขันโครงการ “การสร้างนวัตกรรมองค์กร ปี 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมสร้างผลงานนวัตกรรม
 - วัฒนธรรมการจัดการความรู้ : ฝนอ. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานงานย่อยเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสายงาน เพื่อดำเนินกิจกรรมจัดทำองค์ความรู้ สื่อสาร/ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในสายงาน อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง
 - วัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง : ฝบส. จัดกิจกรรม "การประกวดคำขวัญ หัวข้อ “การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานทุกระดับเกิดการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไป” โดยพนักงานส่งผลงานได้ภายในเดือน พ.ค. 65 และจะประกาศผลในเดือน ก.ค. 65
 - วัฒนธรรมองค์กรด้านอื่น ๆ : ฝธก. จัดอบรมหลักสูตร คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2565 รูปแบบ Online Learning เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมในการปฏิบัติงาน, ฝพบ. เน้นให้บุคลากร กปน. พัฒนาตนด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีการจัดโครงการนำร่องพัฒนาพนักงานด้วยบทเรียน e-learning แบบ All Access มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรเข้าสู่ Thailand 4.0 ที่มุ่งเน้นให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่หลากหลาย และมีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการทำงานเพื่อพัฒนาตนและส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งกำหนดระยะเวลาเรียนในเดือน มี.ค. - ส.ค. 65
- 2) ผู้นำต้นแบบด้านการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร (QWATER Heroes) : โดย ฝบบ. เข้าพบผู้บริหารระดับสูงของทุกสายงาน ระหว่างวันที่ 27 มกราคม – 28 กุมภาพันธ์ 2565 เพื่อสื่อสารผลการสำรวจวัฒนธรรมองค์กรปีงบประมาณ 2564 และหารือแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหาร การนี้ ผู้บริหารระดับสูงได้สื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในโอกาสต่าง ๆ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

4. Reward QWATER

- 1) การยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากรต้นแบบที่มีการปฏิบัติตนสอดคล้องตามค่านิยมองค์กร (QWATER Star) : ฝบบ. กำหนดกิจกรรมคัดเลือกบุคลากรต้นแบบตามค่านิยมองค์กร QWATER Star เพื่อเป็นต้นแบบพฤติกรรม และร่วมวางแผน/ดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายในสายงาน จำแนกได้ดังนี้
 - QWATER Star ประเภทผู้นำ : ดำเนินการคัดเลือกแบบออนไลน์ โดยเป็นการโหวตจากผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไปของแต่ละสายงาน รวมจำนวน 11 ราย จาก 9 สายงาน
 - QWATER Star ประเภทบุคคล : หน่วยงานระดับฝ่ายดำเนินการคัดเลือก QWATER Star ของหน่วยงานระดับฝ่าย และเข้ารับการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการคัดเลือกระดับสายงาน ซึ่งมีผู้ได้รับคัดเลือกเป็น QWATER Star ประเภทบุคคล รวม จำนวน 230 คน แบ่งเป็น ระดับสายงาน จำนวน 27 ราย (สายงานละ 3 คน) และระดับหน่วยงาน 203 คน

การดำเนินงานสำคัญ

โดย QWATER Star ได้จัดทำแผนและดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายในสายงานตั้งแต่เดือน มิถุนายน – สิงหาคม 2565 การนี้ ผบ. ได้จัดพิธีมอบรางวัลแก่ QWATER Star เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2565 โดยผู้ว่าการให้เกียรติเป็นประธาน และบริหารระดับสูงจากทุกสายงานได้ให้เกียรติเข้าร่วมแสดงความยินดีแก่ผู้ที่ได้รับรางวัล



ทั้งนี้ จากการสำรวจการรับรู้ และความพึงพอใจต่อกิจกรรมฯ พบว่า บุคลากรที่ทราบ ว่า กปน. มีการให้รางวัลบุคลากรต้นแบบตามค่านิยมองค์กร (QWATER Star) คิดเป็นร้อยละ 94.35 ในจำนวนนี้มีความคิดเห็นว่ากิจกรรม QWATER Star ทำให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรมากขึ้นระดับ คะแนนเฉลี่ย = 3.61 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ “มาก”

- 2) การยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (QWATER Award) : โดยคณะกรรมการ HRC เห็นชอบกิจกรรมมอบรางวัล QWATER Award ด้าน “มุ่งมั่น ลดน้ำสูญเสีย” แก่หน่วยงานในสายงานบริการที่สามารถลดปริมาณน้ำสูญเสีย ได้โดดเด่น โดย ผบ. ได้จัดพิธีมอบรางวัลแก่หน่วยงานที่ได้รับรางวัล เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2565 โดยผู้ว่าการให้เกียรติเป็นประธาน และบริหารระดับสูงจากทุกสายงานได้ให้เกียรติเข้าร่วมแสดงความยินดี โดยมีหน่วยงานที่ได้รับรางวัล ดังนี้

กลุ่มที่	รางวัล			รายชื่อหน่วยงานที่ได้รับรางวัล	ผลการดำเนินงานของหน่วยงาน
	รางวัล	จำนวน	เงินรางวัล (รางวัลละ)		
กลุ่มที่ 1 ปริมาณน้ำสูญเสียที่ลดลงปีงบประมาณ 2564 สำหรับสำนักงานประปาสาขาที่สามารลดปริมาณน้ำสูญเสียได้โดดเด่น 3 อันดับแรก และรางวัลชมเชย 4 รางวัล <u>หลักเกณฑ์การพิจารณา</u> ส่วนที่ 1 : ปริมาณน้ำสูญเสียที่ลดลงจากปีงบประมาณ 2564 (น้ำหนักร้อยละ 70) ส่วนที่ 2 : ปริมาณน้ำสูญเสียที่ลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมายของสำนักงานประปาสาขา (น้ำหนักร้อยละ 30)	ดีเด่นอันดับ 1	1	60,000	สำนักงานประปาเขตสมุทรปราการ	27,516 ลบ.ม./วัน
	ดีเด่นอันดับ 2	1	30,000	สำนักงานประปาเขตภาคเหนือ	21,542 ลบ.ม./วัน
	ดีเด่นอันดับ 3	1	20,000	สำนักงานประปาเขตราชบุรี	20,137 ลบ.ม./วัน
	ชมเชย	4	10,000	สำนักงานประปาเขตกาญจนบุรี	15,061 ลบ.ม./วัน
				สำนักงานประปาเขตภาคตะวันออกเฉียง	12,198 ลบ.ม./วัน
สำนักงานประปาเขตสุพรรณบุรี	11,421 ลบ.ม./วัน				
สำนักงานประปาเขตบางกอกน้อย	11,403 ลบ.ม./วัน				
กลุ่มที่ 2 ปริมาณน้ำสูญเสียในระบบท่อประธานก่อนและหลังขอมจากการทำกิจกรรม Active Leakage Control (ALC) ปีงบประมาณ 2565 สำหรับผ่านควบคุมการส่งและจ่ายน้ำ <u>หลักเกณฑ์การพิจารณา</u> ผลต่างปริมาณน้ำสูญเสียในระบบท่อประธานก่อนและหลังขอม ตามเกณฑ์วัดผลองค์กร โดยแบ่งผลการดำเนินงานออกเป็น 4 ระดับ (ได้รับ 1 รางวัล ตามระดับผลการดำเนินงาน) ดังนี้ ระดับที่ 1 ลดน้ำสูญเสียสะสม > 15 ล้าน ลบ.ม. ระดับที่ 2 ลดน้ำสูญเสียสะสม > 13 ล้าน ลบ.ม. ระดับที่ 3 ลดน้ำสูญเสียสะสม > 11 ล้าน ลบ.ม. ระดับที่ 4 ลดน้ำสูญเสียสะสม > 9 ล้าน ลบ.ม.	รางวัลชมเชย	1	10,000	ฝ่ายควบคุมการส่งและจ่ายน้ำ	10,632,082.40 ลบ.ม.
กลุ่มที่ 3 ร้อยละน้ำสูญเสียที่ลดลงที่จากรวมด้าน Apparent Losses สำหรับฝ่ายมาตรวัดน้ำ (ถุ่มน้ำ) และ Agenda Base Structure <u>หลักเกณฑ์การพิจารณา</u> ร้อยละผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายของปีงบประมาณ 2565 โดยแบ่งผลการดำเนินงานเป็น 4 ระดับ (ได้รับ 1 รางวัล ตามระดับผลการดำเนินงาน) ดังนี้ ระดับที่ 1 ดำเนินการได้ร้อยละ 100 ระดับที่ 2 ดำเนินการได้ร้อยละ 95 ระดับที่ 3 ดำเนินการได้ร้อยละ 90 ระดับที่ 4 ดำเนินการได้ร้อยละ 85	ไม่ได้รับรางวัล	-	-	-	ร้อยละ 53.03 (ดำเนินการลดขนาดมาตรได้ 805 มาตร จากเป้าหมาย 1,518 มาตร)
จำนวนรางวัลทั้งสิ้น		8	160,000	-	-



การดำเนินงานสำคัญ

หน่วยงานที่ได้รับรางวัล สามารถลดปริมาณน้ำสูญเสียรวมกันได้เฉลี่ย = 54,168,552 ลบ.ม./ปี ส่งผลให้ กปน. ลดการสูญเสียกำไรจากน้ำสูญเสีย = 637.56 ล้านบาท

ทั้งนี้ จากการสำรวจการรับรู้ และความพึงพอใจต่อกิจกรรมฯ พบว่า บุคลากรที่ทราบ ว่า กปน. มีการให้รางวัล QWATER Award ด้าน “มุ่งมั่น ลดน้ำสูญเสีย” คิดเป็นร้อยละ 75.83 ในจำนวนนี้มีความคิดเห็นว่าการกำหนดหลักเกณฑ์การให้รางวัลฯ มีความเหมาะสม ระดับคะแนนเฉลี่ย = 3.65 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ “มาก”

5. Measure QWATER :

1) ฝบบ. สำรวจวัฒนธรรมองค์กร ปีงบประมาณ 2565 ตั้งแต่วันที่ 22 ส.ค. – 2 ก.ย. 2565 โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 1,359 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.18) โดยพบว่า บุคลากรรับรู้ค่านิยมองค์กร = ร้อยละ 100, เข้าใจค่านิยมองค์กร = ร้อยละ 98.81, มีพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร = 96.32

2) ฝบบ. ติดตามผลลัพธ์จากการดำเนินกิจกรรม Culture in Process พบว่า กปน. ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ดังนี้

- ด้านบริหารจัดการองค์กร :

รางวัลรัฐวิสาหกิจดีเด่น (SOE Award) จำนวน 3 รางวัล ได้แก่

- รางวัลความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมดีเด่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประเภทดีเด่น จากผลงาน “C.I.A. Camera Intelligence Alert” กล้องอัจฉริยะที่นำเทคโนโลยี Deep Learning มาตรวจสอบขั้นตอนการก่อสร้างวางท่อหรือบำรุงรักษาท่อประปา ทำให้การก่อสร้างมีความถูกต้องรัดกุมตามมาตรฐานที่กำหนด
- รางวัลความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาดีเด่น ประเภทเชิดชูเกียรติ จากผลงาน “โครงการความร่วมมือการบูรณาการบริหารจัดการน้ำประปาและน้ำเสียอย่างยั่งยืน” ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่าง กปน. กับ อจน. เพื่อให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งระบบ
- รางวัลความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมดีเด่น ด้านนวัตกรรม ประเภทชมเชย จากผลงาน “Anti Salinity Tool : ANSAT” เครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาน้ำเค็ม

รางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐ 5 รางวัล ได้แก่

- รางวัลบริการภาครัฐ ประเภทบูรณาการข้อมูลเพื่อบริการ จากผลงาน “โครงการบูรณาการข้อมูลในปฏิบัติการผลักดันน้ำเค็มในแม่น้ำเจ้าพระยา (Water Hammer Operation) เพื่อลดการรुकักข์ของน้ำเค็ม
- รางวัลบริการภาครัฐ ประเภทนวัตกรรมบริการ จากผลงาน “คลอรีนเน็กซ์”
- รางวัลบริการภาครัฐ ประเภทนวัตกรรมบริการ จากผลงาน “C.I.A. Camera Intelligence Alert”
- รางวัลบริการภาครัฐ ประเภทพัฒนาการบริการ จากผลงาน “MWA on Mobile”(new version)
- รางวัลบริการภาครัฐ ประเภทยกระดับการอำนวยความสะดวกในการให้บริการ จากยกระดับงานบริการยื่นคำร้องติดตั้งประปาใหม่

- ด้านธรรมาภิบาล : คะแนน ITA 98.23 คะแนน อยู่ใน 3 อันดับแรกของรัฐวิสาหกิจ

- ด้านนวัตกรรม : จากรางวัลรัฐวิสาหกิจดีเด่น (SOE Award) จำนวน 2 รางวัล, รางวัลเลิศรัฐ จำนวน 2 รางวัล และรางวัล Southeast Asia Most Innovation Knowledge Enterprises (MIKE) Award ระดับ Gold

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ร้อยละบุคลากรที่รับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร กปน.องค์กร	0.25	100	100
2. ร้อยละบุคลากรที่เข้าใจค่านิยมองค์กรของบุคลากร กปน.	0.25	≥ 90	98.81
3. ร้อยละบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	0.25	≥ 87	96.32
4. การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกในด้านผลการดำเนินงาน ด้านบริหารจัดการองค์กร ด้านธรรมาภิบาล ด้านการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (CG&CSR) หรือด้านนวัตกรรม	0.25	ได้รับรางวัล	ได้รับรางวัล
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 8 (HR2.1-1)			ร้อยละ 100

2.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 : จัดการโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่มีประสิทธิผลและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน

ประกอบด้วย 3 แผนปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2565 ที่สำคัญ ดังนี้

2.3.1 แผนงานที่ 9 (HR3.1-1) การทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังเพื่อการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การดำเนินงานสำคัญ									
<p>1. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบข.) รวบรวมข้อมูล/ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงโครงสร้างผังบริหารและอัตรากำลังจากสายงานต่าง ๆ รวมถึงเข้าพบผู้บริหารแต่ละสายงาน ตั้งแต่เดือน ต.ค. 2564 - ก.ค. 2565 เพื่อขอรับข้อมูลความคิดเห็นในการจัดทำ (ร่าง) โครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลัง สำหรับปีงบประมาณ 2566 (มีผล 1 ตุลาคม 2565)</p> <p>2. ฝบข. วิเคราะห์ และจัดทำ (ร่าง) โครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลังในภาพรวมปีงบประมาณ 2566 (มีผล 1 ต.ค.65) และผลกระทบด้านค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งผลิตภาพของบุคลากร</p> <p>3. ฝบข. นำเสนอคณะกรรมการ HRC คณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการ กปน. พิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างผังและอัตรากำลังของ กปน. ปีงบประมาณ 2566 (มีผล 1 ตุลาคม 2565) โดยคณะกรรมการ กปน. มีมติในการประชุมครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2565 เห็นชอบผังบริหารและกรอบอัตรากำลังของ กปน. ปีงบประมาณ 2566 ดังนี้</p> <p>1) ปรับปรุงโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลังของ กปน. ปีงบประมาณ 2566 จำนวน 6 สายงาน ได้แก่ สายงานผู้ว่าการ สายงานบริหาร สายงานแผนและพัฒนา สายงานเทคโนโลยีดิจิทัล สายงานวิศวกรรม และสายงานบริการด้านตะวันตก โดยมีสายงานที่เข้าสู่ระยะสมบูรณ์ (End-Stage) ได้แก่ สายงานบริหาร สายงานแผนและพัฒนา และสายงานเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>2) แนวคิด/หลักการในการปรับปรุงโครงสร้างฯ ปีงบประมาณ 2566 มีดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการน้ำสูญเสีย : มุ่งเน้นสร้างความสอดคล้องระหว่างนโยบายลดน้ำสูญเสีย แรงดันน้ำ และการบูรณาการข้อมูล (แรงดันน้ำ สูบจ่ายน้ำ และน้ำสูญเสีย) - การจัดตั้งโครงสร้างหน่วยงานด้านธุรกิจ (Business Unit : BU) : มุ่งเน้นการสร้างรายได้จากธุรกิจให้บริการน้ำประปา และการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ เพื่อเพิ่มช่องทางการสร้างรายได้ - การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม : มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน และการบริการประชาชน - การบริการลูกค้า : มุ่งเน้นการให้บริการตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ - Rightsizing : ปรับขนาดองค์กรให้มีความกระชับ คล่องตัว เหมาะสมกับภารกิจ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน <p>3) ประเด็นการปรับปรุงโครงสร้างฯ ปีงบประมาณ 2566</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ประเด็นที่ปรับปรุง</th> <th>สายงานที่เกี่ยวข้อง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. เพื่อให้โครงสร้างผังบริหารของหน่วยงานด้านความปลอดภัย สุวีรสติภาพ และอาชีวอนามัย เป็นไปตามกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ข้อ 33 และ พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 53</td> <td>- สายงานผู้ว่าการ - สายงานบริหาร</td> </tr> <tr> <td>2. เพื่อรวมศูนย์ภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลบุคคล</td> <td>- สายงานบริหาร</td> </tr> <tr> <td>3. เพื่อรองรับภารกิจงานใหม่ด้านดิจิทัล Big Data/Data Analytics/Data Governance การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องตามแผนวิสาหกิจ แผนปฏิบัติการดิจิทัล รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง</td> <td>- สายงานเทคโนโลยีดิจิทัล</td> </tr> </tbody> </table>		ประเด็นที่ปรับปรุง	สายงานที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อให้โครงสร้างผังบริหารของหน่วยงานด้านความปลอดภัย สุวีรสติภาพ และอาชีวอนามัย เป็นไปตามกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ข้อ 33 และ พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 53	- สายงานผู้ว่าการ - สายงานบริหาร	2. เพื่อรวมศูนย์ภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลบุคคล	- สายงานบริหาร	3. เพื่อรองรับภารกิจงานใหม่ด้านดิจิทัล Big Data/Data Analytics/Data Governance การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องตามแผนวิสาหกิจ แผนปฏิบัติการดิจิทัล รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- สายงานเทคโนโลยีดิจิทัล
ประเด็นที่ปรับปรุง	สายงานที่เกี่ยวข้อง								
1. เพื่อให้โครงสร้างผังบริหารของหน่วยงานด้านความปลอดภัย สุวีรสติภาพ และอาชีวอนามัย เป็นไปตามกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ข้อ 33 และ พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 53	- สายงานผู้ว่าการ - สายงานบริหาร								
2. เพื่อรวมศูนย์ภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลบุคคล	- สายงานบริหาร								
3. เพื่อรองรับภารกิจงานใหม่ด้านดิจิทัล Big Data/Data Analytics/Data Governance การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องตามแผนวิสาหกิจ แผนปฏิบัติการดิจิทัล รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- สายงานเทคโนโลยีดิจิทัล								

การดำเนินงานสำคัญ

ประเด็นที่ปรับปรุง	สายงานที่เกี่ยวข้อง
4. เพื่อรองรับการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานด้านธุรกิจ (Business Unit : BU) ในการสร้างรายได้เสริมให้องค์กร เพื่อเพื่อการปรับขนาดองค์กรมีความกระชับ คล่องตัว เหมาะสมกับภารกิจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Rightsizing)	- สายงานแผนและ พัฒนา
5. ปรับเปลี่ยนชื่อหน่วยงานให้สอดคล้องกับภารกิจ	- สายงานบริหาร - สายงานเทคโนโลยี ดิจิทัล - สายงานแผนและ พัฒนา - สายงานวิศวกรรม - สายงานบริการด้าน ตะวันตก

4) จำนวนหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังคน

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2565 (1 ต.ค. 64)	ปีงบประมาณ 2566 (1 ต.ค. 64)	End-Stage (1 ต.ค. 70)
รองผู้ว่าการ	8	8	7
ผู้ช่วยผู้ว่าการ	23	23	19
ฝ่าย	67	66	60
กอง	236	234	198
ส่วน	570	573	495
กรอบอัตรากำลัง (คน)	4,586	4,604	4,444

การนี้ ผู้ว่าการได้อนุมัติและลงนามในคำสั่ง กปน. ที่ 715/2565 เรื่อง ปรับปรุงโครงสร้างผังบริหารการประปา นครหลวง สังกัด วันที่ 15 สิงหาคม 2565 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป

4. ฝบ. ติดตามผลการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลังปี 2564 (ณ 1 ต.ค.64) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์หลักของ กปน. ดังนี้

- 1) การลดน้ำสูญเสีย : ปริมาณน้ำสูญเสียของ กปน. ปีงบประมาณ 2565 = ร้อยละ 31.70 (สะสมถึง ส.ค. 65) ซึ่งสามารถลดปริมาณน้ำสูญเสียได้ดีกว่าปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ 2564 = ร้อยละ 33.09)
- 2) การจัดตั้งโครงสร้างหน่วยธุรกิจ (Business Unit : BU) : รายได้เสริมของ กปน. ปีงบประมาณ 2565 = 620 ล้านบาท (คาดการณ์จากผลการดำเนินงาน 10 เดือน) ซึ่งสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ 2564 = 603.84 ล้านบาท)

5. ฝบ. จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์การปรับปรุงโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของ กปน. ให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

ปีงบประมาณ 2566 (ในวันที่ 1 ตุลาคม 2566)

เราจะเดินหน้าต่อไป (We move forward)

1 การบริหารจัดการน้ำสูญเสีย 2 การจัดตั้งโครงสร้างหน่วยงานด้านธุรกิจ (BU)
3 การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม 4 การบริการลูกค้า 5 Rightsizing

End-Stage หน่วยงาน รวท.(พ.)
End-Stage หน่วยงาน รวท.(ม.)
End-Stage หน่วยงาน รวท.(ก.)
End-Stage หน่วยงาน รวท.(อ.)

เป้าหมายการเปลี่ยนผ่าน
ปีงบประมาณ 2567 - 2571
ตามมติคณะกรรมการ กปน.
ในภาพประชุมครั้งที่ 7/2564
เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2564

1 ตุลาคม 2566 1 ตุลาคม 2567 1 ตุลาคม 2568 1 ตุลาคม 2570

การดำเนินงานสำคัญ

พร้อมทั้งสำรวจการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับปรุงผังบริหารของ กปน. ปีงบประมาณ 2565 ที่ได้สำรวจไปเมื่อ 22 ธันวาคม 2564 – 31 มกราคม 2565 โดยปรากฏผลการสำรวจดังนี้

- 1) ร้อยละ 88 ทราบว่า กปน. มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลัง
- 2) ร้อยละ 84 ทราบวัตถุประสงค์และหลักการในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร
- 3) ร้อยละ 74 คิดว่าการปรับปรุงโครงสร้างฯ สามารถแก้ไขการดำเนินงานของ กปน. ในปัจจุบันและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- 4) ร้อยละ 93 เห็นด้วยกับการปรับปรุงโครงสร้างฯ ให้เหมาะสม และปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่
- 5) ร้อยละ 94 เห็นด้วยกับการที่ กปน. ปรับปรุงโครงสร้างฯ โดยไม่มีนโยบายการปลดพนักงานออก และยังคงบรรจุพนักงานใหม่ในสาขาวิชาชีพที่มีความจำเป็นอย่างเหมาะสมควบคู่กับการพัฒนาทักษะพนักงาน

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. อัตรารายได้ต่อพนักงาน (ล้านบาท : คน)	0.33	≥ 4.2	4.3
2. ร้อยละค่าใช้จ่ายบุคลากร ต่อ ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	0.33	< 44	41
3. อัตรารัฐมนตรีต่อ บุคลากร	0.34	≥ 470 : 1	484
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 9 (HR3.1-1)			ร้อยละ 100

2.3.2 แผนงานที่ 10 (HR3.2-1) การทบทวนกฎระเบียบด้านทรัพยากรบุคคล

การดำเนินงานสำคัญ

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝทบ.) ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (ฝสก.) ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝพบ.) ร่วมกับฝ่ายกฎหมาย ศึกษากฎ ระเบียบ ด้านทรัพยากรบุคคล ศึกษา เปรียบเทียบ หาแนวทางในการปรับปรุงให้ตอบสนองกับการดำเนินงานในสถานการณ์ปัจจุบัน และกฎระเบียบ และการปรับปรุงโครงสร้างผังบริหาร กปน. ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในปีงบประมาณก่อนหน้า เมื่อเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2564 โดยเห็นว่า กฎ ระเบียบ ด้านทรัพยากรบุคคลที่ควรจะต้องปรับปรุง ได้แก่
 - 1) ระเบียบการประสานครหลวง ว่าด้วย การลาของพนักงาน
 - 2) หลักเกณฑ์การปรับคุณวุฒิการศึกษาของพนักงานและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน
 - 3) ระเบียบ กปน. ฉบับที่ 31 ว่าด้วย เงินช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2544 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม หมวด 1 เงินช่วยเหลือสำหรับบุตรของผู้ปฏิบัติงาน, หมวด 3 เงินช่วยเหลือพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ถึงแก่กรรม และ หมวด 6 การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรผู้ปฏิบัติงาน
 - 4) ระเบียบการประสานครหลวง ว่าด้วย การศึกษาและการฝึกอบรม
2. ฝ่ายกฎหมายได้ดำเนินการปรับปรุงกฎระเบียบด้านทรัพยากรบุคคล แล้วเสร็จ จำนวน 1 ฉบับ คือ กฎระเบียบที่แก้ไขเพิ่มเติมแล้ว จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ ระเบียบการประสานครหลวง ฉบับที่ 21 ว่าด้วย การลาของของพนักงาน (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 3) พ.ศ. 2564 ประกาศ ณ วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2564 โดยให้ยกเลิกข้อความ “ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำบัญชีลางานมาทำงานของพนักงาน หรือใช้เครื่องบันทึกเวลาการปฏิบัติงานแล้วแต่กรณี บัญชีควบคุมวันลา วันลาพักผ่อนสะสมและวันขาดงานของพนักงานให้ผู้บังคับบัญชาและควบคุมตรวจสอบให้เป็นไปตามระเบียบนี้ “ และให้ใช้ข้อความ “ข้อ 9 ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำบัญชีลางานมาทำงานของพนักงาน หรือใช้เครื่องบันทึกเวลาการปฏิบัติงานหรือระบบลงเวลาการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ แล้วแต่กรณี บัญชีควบคุมวันลาพักผ่อนสะสมและวันขาดงานของพนักงานให้ผู้บังคับบัญชาและควบคุมตรวจสอบให้เป็นไปตามระเบียบนี้” แทน ทั้งนี้

การดำเนินงานสำคัญ			
เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และแนวทางที่ กปน. นำการลงเวลาทำงานผ่านแอปพลิเคชัน My@MWA มาใช้ รวมถึงเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ณ ที่พำนักอาศัย (Work form Home) อีกด้วย			
3. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สืบหาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง กฎ ระเบียบด้านทรัพยากรบุคคล ระหว่างวันที่ 19 – 26 กันยายน 2565 โดยผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจต่อการปรับปรุงกฎ ระเบียบด้านทรัพยากรบุคคล = 3.86 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมาย (> 3.4 คะแนน)			
ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน			
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงกฎระเบียบด้านทรัพยากรบุคคล	0.50	≥1 เรื่อง	1 เรื่อง
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบด้านทรัพยากรบุคคล	0.50	> 3.4	3.86
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 10 (HR3.2-1)			ร้อยละ 100

2.3.3 แผนงานที่ 11 (HR3.3-1) การปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

การดำเนินงานสำคัญ
<p>1. ผบ. ทบทวนวิธีและขั้นตอนกระบวนการในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร โดยพิจารณาจากผลการดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลในระยะเวลาที่ผ่านมา พร้อมศึกษาแนวทางการดำเนินการสรรหาคัดเลือกของภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ คู่เทียบ/รัฐวิสาหกิจชั้นนำ เพื่อเตรียมนำมาปรับใช้กับ กปน. โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครื่องมือในการสอบคัดเลือกบุคคลในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19</p> <p>2. ผบ. ศึกษามาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในการสอบคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับ กปน. ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มาตรการคัดกรองผู้เข้าสอบข้อเขียน หรือ การสอบข้อเขียนแบบออนไลน์ 2) การสอบสัมภาษณ์ผ่าน Application การประชุมทางไกล <p>3. ผบ. ดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานตามแนวทางที่ได้ปรับปรุงใหม่ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การสอบข้อเขียน : ประกาศ กปน. ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 เรื่อง กำหนดการสอบข้อเขียนสำหรับการสอบข้อเขียนสำหรับการสอบคัดเลือกบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติในการเข้าสอบข้อเขียนฯ และมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำหรับการสอบข้อเขียนในวันที่ 28 พฤศจิกายน 2564 ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้าสอบทุกคนต้องนำผลการตรวจหาเชื้อ COVID-19 ด้วยวิธี RT-PCR หรือ ATK ผลเป็นลบ ก่อนวันสอบไม่เกิน 72 ชั่วโมง ซึ่งผลการตรวจเป็นเอกสารตัวจริงที่ออกโดยสถานที่ตรวจมาแสดง หากไม่มีผลการตรวจดังกล่าวมาแสดง จะไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าสอบ - ผู้เข้าสอบทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการตรวจวัดอุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าบริเวณสอบ โดยใช้เครื่องมือตรวจวัดอุณหภูมิร่างกายของสนามสอบ หากผลการตรวจวัดอุณหภูมิมีค่าเกิน 37.5 องศาเซลเซียส จะไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าสอบ - ผู้เข้าสอบทุกคนต้องสวมใส่หน้ากากอนามัย ตลอดระยะเวลาในการสอบ แต่ต้องเปิดหน้ากากเมื่อมีการตรวจสอบตัวตน - ผู้เข้าสอบทุกคนต้องลงทะเบียนก่อนเข้าและออกจากสถานที่สอบ โดยใช้แอปพลิเคชัน หรือมาตรการตามที่สถานที่สอบกำหนด

การดำเนินงานสำคัญ

- ให้ผู้เข้าสอบมาถึงสถานสอบก่อนเริ่มทำการสอบอย่างน้อย 1 ชั่วโมง เนื่องจากมีการตั้งจุดบริการคัดกรอง และตรวจวัดอุณหภูมิ
 - ผู้เข้าสอบทุกคนที่มีอาการ ไข้ ไอ เจ็บคอ หอบเหนื่อย หรือมีอาการของโรคปอดอักเสบ และ/หรือมีประวัติเดินทางกลับจากประเทศที่มีความเสี่ยง หรือต้องเฝ้าระวังการติดต่อของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โปรดแจ้งเจ้าหน้าที่คุมสอบ
 - กรณีผู้เข้าที่เดินทางกลับมาจากต่างประเทศจะต้องพำนักกำหนดระยะเวลาการกักตัวควบคุมโรค (State Quarantine) ตามมาตรการกักตัวควบคุมโรคของหน่วยงานรัฐ
 - ผู้เข้าสอบจะต้องรักษาระยะห่าง (Social Distancing) โดยเคร่งครัดตลอดระยะเวลาที่อยู่ในสถานที่สอบ
- 2) การสอบสัมภาษณ์ : กปน. จัดสอบสัมภาษณ์ผ่าน Application Zoom เพื่อเว้นระยะห่างระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ ในการสอบสัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 และ 28 มกราคม 2565
4. ฝบบ. ติดตามผลการสอบคัดเลือกพนักงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานตามแผนการบรรจุพนักงานใหม่ ปีงบประมาณ 2565 พบว่า สามารถบรรจุพนักงานใหม่ได้ร้อยละ 94.9 ของแผนการบรรจุพนักงานใหม่ และ ฝบบ. ได้สำรวจความคาดหวังและความพึงพอใจของหน่วยงานต่อพนักงานบรรจุใหม่ และแบบสำรวจฯ ของพนักงานใหม่ต่อการปฏิบัติงานใน กปน. ระหว่างวันที่ 1 – 11 สิงหาคม 2565 พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อพนักงานใหม่ที่ระดับคะแนน 4.28 (ระดับมากที่สุด) และพนักงาน กปน. มีความพึงพอใจต่อความโปร่งใสของการสรรหาคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน = ร้อยละ 88.89

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ร้อยละพนักงานใหม่ที่ได้รับการบรรจุเทียบกับแผนการบรรจุ	0.34	≥ 80	94.9
2. ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานใหม่	0.33	>3.40	4.28
3. ร้อยละความพึงพอใจในเรื่องความโปร่งใสของการสรรหาคัดเลือก จากหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุพนักงานใหม่	0.33	≥ 80	88.89
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 11 (HR3.3-1)			ร้อยละ 100

2.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

ประกอบด้วย 2 แผนปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2565 ที่สำคัญ ดังนี้

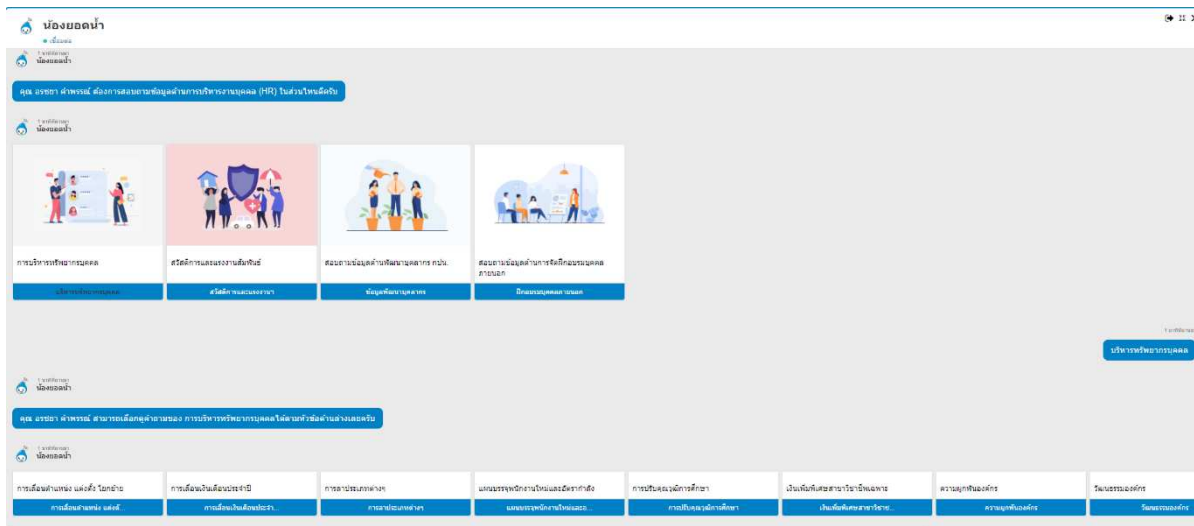
2.4.1 แผนงานที่ 12 (HR4.1-1) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)

การดำเนินงานสำคัญ
<p>1. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบบ.) ทบทวนแนวทางการดำเนินงานโครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร นโยบายของผู้บริหาร ทิศทางการดำเนินงานธุรกิจ โดยให้ครอบคลุมทุกกลุ่มพนักงาน (รวมถึงกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง : Talent) ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภาพเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของทุกตำแหน่งให้เป็นปัจจุบัน - หลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในเส้นทางในสายอาชีพให้เหมาะสม (เกณฑ์การหมุนเวียนงาน) - Job Profile ของตำแหน่งระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไปให้เป็นปัจจุบัน - FC Common ของแต่ละกลุ่มงาน (Job Family) <p>2. ฝบบ. ทบทวนกลไกในการขับเคลื่อนการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ และดำเนินการตามกลไกที่ได้ทบทวน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>คณะกรรมการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management Committee) : คำสั่ง กปน. ที่ 542/2564 สั้ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2564 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HRC) ให้มีหน้าที่พิจารณาแนวทางการบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบองค์รวม ครอบคลุมหลักเกณฑ์ ภาพเส้นทาง และแผนพัฒนาบุคลากรในสายอาชีพ เพื่อให้ระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กรมีความเหมาะสม รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก และคุณสมบัติของพนักงานรองรับการเลื่อน/แต่งตั้งโยกย้ายทุกระดับตำแหน่ง รวมทั้งการเป็นผู้สืบทอดในตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง ตลอดจนกำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาพนักงาน</u> 2) <u>การเตรียมความพร้อมในการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประเมินสายอาชีพ (Career Assessment Center : CAC) : ปีงบประมาณ 2565 ฝบบ. ร่วมกับ ฝพบ. เตรียมความพร้อมในการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประเมินสายอาชีพ ครอบคลุมกระบวนการปรับระดับตำแหน่งตามคุณวุฒิการศึกษา การเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งพนักงาน และการเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งพนักงานกลุ่ม Successor/Talent นอกจากนี้ สำหรับปีงบประมาณ 2566 เป็นต้นไป ฝบบ. ได้ร่วมกับที่ปรึกษาจัดทำแผนแม่บทด้าน HCM (ปี 2566 – 2570) โดยกำหนดให้มีโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพพนักงาน (MWA Career Assessment) เพื่อยกระดับมาตรฐานการประเมินศักยภาพพนักงาน และสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ผลการประเมิน (Assessor)</u>

การดำเนินงานสำคัญ

หน้าที่ของศูนย์ประเมินสายอาชีพ (CAC)	แนวทางการดำเนินการของ กปน. ที่มีอยู่แล้ว			การดำเนินการเพิ่มเติม
	การสอบปรับคุณภาพ (ถือปฏิบัติตามคำสั่ง กปน. ที่ 652/2556 เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับคุณภาพการศึกษา)	การเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งพนักงาน (ถือปฏิบัติตามคำสั่ง กปน. ที่ 55/2563 เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน)	การเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งพนักงานกลุ่ม Successor (ถือปฏิบัติตามคำสั่ง กปน. ที่ 55/2563 เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน)	
<ol style="list-style-type: none"> จัดเตรียมการสอบ ออกแบบการทดสอบ สำหรับผู้ที่ได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งหรือต้องการโอนย้ายประมวลผล จัดทำรายงานและส่งสรุปผลสอบให้คณะกรรมการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือหัวหน้างาน ได้ใช้ประกอบการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายตำแหน่งต่อไป 	<ol style="list-style-type: none"> ฝบ. จัดสอบปรับวุฒิให้กับพนักงานที่ยื่นสมัคร ปีละ 1 ครั้ง หรือตามความเหมาะสม ฝบ. ประมวลผลสอบ คณะกรรมการสอบคัดเลือกเพื่อปรับคุณภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> ฝบ. จัดอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมเพื่อเลื่อนตำแหน่งในทุกระดับตำแหน่งพนักงาน เมื่อจบหลักสูตร ฝบ. ร่วมกับมหาวิทยาลัย/บริษัทเอกชนที่มีชื่อเสียง ออกแบบทดสอบประเมินความพร้อมเพื่อเลื่อนตำแหน่งของผู้ที่เข้ารับการอบรม ฝบ. ประมวลผล และแจ้งผลการประเมินตามข้อ 1. ทั้งทั้ง กปน. และ ฝบ. จะดำเนินการเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งต่อไป โดยแบ่งเป็น 2 กรณี <ol style="list-style-type: none"> อัตราถือครอง ผู้บังคับบัญชาประเมินเลื่อน อัตราว่าง พิจารณาโดยคกก.สายงาน/HRC 	เพิ่มเติมจากการเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งปกติ <ol style="list-style-type: none"> ฝบ. ร่วมกับบริษัทเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญ ประเมินคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ ด้วยเครื่องมือ LPI, LRA และ Assessment Center ฝบ. ร่วมกับบริษัทเอกชนที่มีชื่อเสียง พัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการประมวลผลการพัฒนา และรายงานต่อ HRC / ผวก. 	ร่วมกับที่ปรึกษาจัดทำแผนแม่บทด้าน HCM (ปี 2566 – 2570) โดยกำหนดให้มีโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพของพนักงาน (MWA Career Assessment) เพื่อยกระดับมาตรฐานการประเมินศักยภาพพนักงาน และสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ผลการประเมิน
<ul style="list-style-type: none"> CAC อาจจัดตั้งขึ้นภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากร หรืออาจทำเป็นโมดูล Outsource สถาบันการศึกษาหรือบริษัทเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดสอบ ให้ดำเนินการแทน 	<ol style="list-style-type: none"> ข้อเขียน : ฝบ. ร่วมกับมหาวิทยาลัย ออกแบบและจัดสอบข้อเขียน สัมภาษณ์ : คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ที่แต่งตั้งโดย ผวก. 	<ol style="list-style-type: none"> ข้อเขียน/Project : ฝบ. ร่วมกับมหาวิทยาลัย/บริษัทเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญ ดำเนินการสอบประเมินความพร้อมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง สัมภาษณ์ : คณะกรรมการสายงาน / HRC 	ประเมินความพร้อมผู้เข้าร่วมโครงการ/ประเมินผลการพัฒนา : ฝบ. ร่วมกับบริษัทเอกชนที่มีชื่อเสียง	

3) พัฒนา/สร้างพนักงานด้าน HR ให้มีความเชี่ยวชาญในการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นที่ปรึกษาสายอาชีพให้กับ กปน. (Career Counselor) : โดยมีการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสายอาชีพ ได้แก่ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำหรับให้คำปรึกษาสายอาชีพแก่บุคลากรในองค์กร ตลอดจนรวบรวมข้อมูลคำถามที่พบบ่อยเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพและแนวทางการตอบคำถาม บรรจุลงใน MWA Chatbot เพื่อให้บุคลากรได้สืบค้นข้อมูลเบื้องต้นหากมีประเด็นข้อสงสัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ



4) สื่อสาร/สร้างความเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติในการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับผู้บังคับบัญชาและพนักงานทั่วไป รวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ : ฝบ. ร่วมบรรยายเรื่อง “เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ” ให้แก่พนักงานในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และหลักสูตรเตรียมความพร้อมเพื่อเลื่อนตำแหน่งพนักงาน ตั้งแต่เดือนมกราคม - มิถุนายน 2565

3. บูรณาการการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพกับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) กำหนดแนวทางการนำหลักสูตรการพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Development) สำหรับการออกแบบหลักสูตรเลื่อนระดับ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

การดำเนินงานสำคัญ			
2) นำหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงานไปปรับใช้เป็นแนวทางการในการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน 3) นำหลักเกณฑ์เรื่องผลงานการจัดการความรู้ไปเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งพนักงาน			
4. ฝบ. ติดตามและประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนงานฯ ปรากฏ ดังนี้			
1) ปีงบประมาณ 2565 มีพนักงานที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน = 2,414 คน ในจำนวนนี้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งให้หมุนเวียนงาน = 301 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.47)			
2) พนักงานที่ได้รับการหมุนเวียนงานมีผลการประเมินคะแนน KPI ภายหลังจากการหมุนเวียนงานในระดับดีขึ้นไป (มากกว่า 3.5 คะแนน) = ร้อยละ 100			
3) จากผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน กปน. พบว่า มีระดับความพึงพอใจด้าน “โอกาสก้าวหน้า” = 3.9143 (ระดับมาก)			
ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน			
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ร้อยละของพนักงานที่ได้รับหมุนเวียนงานจากพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การหมุนเวียนงาน	0.33	> 10	12.47
2. ร้อยละของพนักงานที่หมุนเวียนที่มีคะแนน KPI ผ่านเกณฑ์ระดับดีขึ้นไป (มากกว่า 3.5 คะแนน)	0.33	≥ 80	100
3. ระดับความพึงพอใจด้าน “โอกาสก้าวหน้า”	0.34	≥ 3.9395	3.9143
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 12 (HR4.1-1)			ร้อยละ 66

2.4.2 แผนงานที่ 13 (HR4.2-1) การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Strategic Succession Plan for Key Position & Talent Management)

การดำเนินงานสำคัญ
1. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝพบ.) ทบทวนและกำหนดแนวทางการบริหารการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Strategic Succession Plan for Key Position & Talent Management) ให้สอดคล้องกับทิศทางองค์กรและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอคณะกรรมการ HRC พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 16/2564 เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2564 โดยมีมติเห็นชอบ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1) การทบทวนตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ของ กปน. (Key Positions) เนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างฝงบริหาร ปีงบประมาณ 2565 2) ยืนยันการใช้ Success Profile ของตำแหน่ง ผอ.ฝ่าย ขึ้นไปที่มีการจัดทำไว้เดิม เนื่องจากได้ศึกษา/วิเคราะห์แผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 5 และ Key Change ที่สำคัญ พบว่า ไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 3) ไม่ประเมินคัดกรองผู้เข้าร่วมโครงการฯเพิ่มเติมในปีงบประมาณ 2565 เนื่องจากได้วิเคราะห์ข้อมูลความเพียงพอของจำนวนบุคลากรใน successor pool และ talent pool พบว่ายังมีจำนวนที่เพียงพอ 4) แนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในแต่ละระดับตามที่เสนอ
2. ฝพบ. วิเคราะห์ความเพียงพอของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ระดับ 6 - 9 ที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์เพื่อเข้าร่วมโครงการฯ เทียบกับตำแหน่ง Key Position ที่จะว่างลงจากการเกษียณอายุ พบว่าในปีงบประมาณ 2565-2566 ยังคงมีเพียงพอ แต่ในปีงบประมาณ 2567 ในตำแหน่ง ชวก. จะมีไม่เพียงพอ โดยจะมีการประเมินและคัดกรองผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพิ่มเติมในปีงบประมาณ 2566

การดำเนินงานสำคัญ

3. ฝพบ. พัฒนาผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการฯ ทุกกลุ่มตามแนวทางที่ได้รับความเห็นชอบจาก HRC โดยเน้นการพัฒนาตาม Common Gap ภาพรวม ร่วมกับการพัฒนาตาม IDP รายบุคคล โดยมุ่งเน้นให้มีการใช้ประโยชน์จากผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในการทำผลงาน/โครงการที่สนับสนุนการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่สำคัญขององค์กร ระยะเวลาในการพัฒนา ระหว่างเดือนมิถุนายน - สิงหาคม 2565 ทั้งนี้ ในการพัฒนายังมีการกำหนดให้มีการใช้ประโยชน์จากพนักงานที่มี ศักยภาพสูงในการทำผลงานร่วมกับผู้บริหารในกลุ่ม Successor และกำหนดให้มีการแชร์องค์ความรู้ที่ได้จากการร่วม กลุ่ม COP ลงในระบบ KM Portal
4. ฝพบ. ติดตามและรวบรวมผลการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ แต่ละกลุ่ม และข้อมูลผลประเมินของผู้เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย ผลประเมินการปฏิบัติงาน (KPI) สมรรถนะหลัก (CC) สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน (FC) และสมรรถนะเชิง บริหารและภาวะผู้นำแบบ 360 องศา (LC) ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ได้รับการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งฯ เทียบกับ KPI และ Competency ตามความคาดหวังของตำแหน่งงานปัจจุบัน รายงานต่อ คณะกรรมการ HRC ทราบในการประชุมครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2565
5. ฝพบ. จัดทำข้อกำหนดขอบเขตงาน (TOR) เพื่อประกอบการจัดจ้างบริษัทที่ปรึกษาในการดำเนินการประเมินและคัด กรองผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการฯ กำหนด เข้าร่วมโครงการฯ เพิ่มเติมในปีงบประมาณ 2566 แล้วเสร็จ

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ได้รับการคัดเลือกและพัฒนาเพื่อเตรียม ความพร้อมฯ มีจำนวนเพียงพอที่จะสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิง ยุทธศาสตร์ ที่จะว่างลงจากการเกษียณอายุ	0.25	100	100
2. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อเตรียมความพร้อมสืบทอดตำแหน่ง ผวก. (รุ่นที่ 1, 2) และ รวก. (Successor) ได้รับการพัฒนาตาม Success Profile ตามแนวทางที่คณะกรรมการกำหนด	0.25	≥ 80	100
3. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อเตรียมความพร้อมสืบทอดตำแหน่ง ผอ.ฝ่าย ที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Talent) ได้รับการพัฒนาตาม Success Profile ตามแนวทางที่คณะกรรมการกำหนด	0.25	≥ 80	100
4. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ ระดับ 6 - 7 (Talent) สามารถนำเอา ความรู้ ทักษะ มาใช้เพื่อยกระดับงานในด้านต่างๆ หรือสนับสนุนการ ขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร	0.25	≥ 80	100
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 13 (HR4.2-1)			ร้อยละ 100

2.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อใช้ยกระดับความผูกพัน ความพึงพอใจ และสร้างความเป็นปึกแผ่นของบุคลากร

ประกอบด้วย 3 แผนปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2565 ที่สำคัญ ดังนี้

2.5.1 แผนงานที่ 14 (HR5.1-1) การเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กร

การดำเนินงานสำคัญ

- ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบบ.) นำผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ปีงบประมาณ 2564 และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มาจัดทำแผนเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กร ปีงบประมาณ 2565 ที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม/ส่วนบุคลากร เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee Experience) ตลอดเส้นทางการทำงาน (Employee Journey) ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ 15 แผนงาน และได้สื่อสารแผนให้หน่วยงาน process owner รับทราบ ตามบันทึกที่ ฝบบ 32/2565 ลงวันที่ 19 มกราคม 2565 ดังนี้
 - การเริ่มงาน (Onboard Program) ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์ 2 แผนงาน ดังนี้
 - กลยุทธ์เตรียมความพร้อมและปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานที่ดีแก่บุคลากรใหม่ ประกอบด้วยแผนงาน การต้อนรับและกำหนดพี่เลี้ยง (Mentor) และแผนงานการปฐมนิเทศพนักงานใหม่
 - การสร้างความผูกพัน (Engagement) ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 8 แผนงาน ดังนี้
 - กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันองค์กรเชิงปฏิสัมพันธ์ (Soft Side) ประกอบด้วย แผนงาน EE Connect
 - กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย แผนงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร, แผนงานการศึกษาและออกแบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มและการเปรียบเทียบโครงสร้างผลตอบแทนของบุคลากร กปน. กับตลาดแรงงาน และ แผนงานการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างกลุ่มบุคลากรใน กปน.
 - กลยุทธ์การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนเป้าหมายองค์กร ประกอบด้วย แผนงานการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
 - กลยุทธ์การเสริมสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กรให้เป็นระดับสากล ประกอบด้วย แผนงานการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่ให้บริการแก่ผู้ใช้น้ำเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า, แผนงานความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการขององค์กร และแผนงานการพัฒนาองค์ความรู้ด้านธรรมาภิบาลและการต่อต้านคอร์ปชั่นสู่ผลสัมฤทธิ์
 - การพัฒนาศักยภาพ (Development) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ 4 แผนงาน ดังนี้
 - กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพระบบและกระบวนการทำงาน ประกอบด้วย แผนงานการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหาร และแผนงานการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารจัดการน้ำสูญเสีย
 - กลยุทธ์การเสริมสร้างการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วย แผนงานการพัฒนาและขับเคลื่อนกระบวนการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร และแผนงานพัฒนาองค์กรด้วย R&D และนวัตกรรม
 - การออกจากงาน (Departure) ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์ 1 แผนงาน ดังนี้
 - กลยุทธ์เตรียมความพร้อมและเสริมสร้างคุณค่าแก่บุคลากร กปน. ที่จะเกษียณอายุ ประกอบด้วย แผนงานการออกแบบและสร้างความพร้อมให้แก่บุคลากร กปน. ให้ใช้ชีวิตก่อนการเกษียณและในวัยเกษียณอย่างมีความสุข และเสริมสร้างคุณค่าแก่บุคลากร กปน. ที่จะเกษียณอายุ

การดำเนินงานสำคัญ			
2. ฝบบ. ติดตามการดำเนินงานของแผนเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กร ปีงบประมาณ 2565 ผ่านระบบ CPM เป็นประจำทุกไตรมาส แผนเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กรสามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จตามแผนทั้ง 15 แผนงาน (คิดเป็นร้อยละ 100)			
3. ฝบบ. ทบทวนปัจจัยนำเข้าเพื่อใช้ในการสอบทานปัจจัยความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร สำหรับการจัดทำแบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ปีงบประมาณ 2565 และได้เปิดระบบให้ดำเนินการสำรวจฯ ตั้งแต่วันที่ 13 มิถุนายน – 8 กรกฎาคม 2565 ตามบันทึก ฝบบ 330/2565 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2565 โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 4,597 คน จากจำนวนทั้งหมด 5,936 คน (คิดเป็น ร้อยละ 77.44) โดยผลการสำรวจ ปรากฏว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากร = 4.1428 และระดับความผูกพันโดยรวม = 4.2945			
4. ฝบบ. ส่งรายงานการสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร กปน. ปีงบประมาณ 2565 และบทสรุปความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ให้หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นปัจจัยนำเข้าในการปรับปรุง/พัฒนากระบวนการตามบันทึกที่ ฝบบ 595/2565 ลว. 30 ก.ย. 2565 พร้อมทั้งเผยแพร่ผลสำรวจทาง Intranet ของ ฝบ. อีกทางหนึ่ง			
ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน			
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างและยกระดับความผูกพัน	0.33	100	100
2. คะแนนความพึงพอใจของบุคลากร	0.33	4 - 4.5	4.1428
3. ระดับคะแนนความผูกพันองค์กรโดยรวม	0.34	≥ 4.4832	4.2945
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 14 (HR5.1-1)			ร้อยละ 66

2.5.5 แผนงานที่ 15 (HR5.2-1) การศึกษาและออกแบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม และการเปรียบเทียบโครงสร้างผลตอบแทนของบุคลากร กปน. กับตลาดแรงงาน

การดำเนินงานสำคัญ
1. ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (ฝสก.) รวบรวมข้อมูลและเปรียบเทียบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ
2. ฝสก. ศึกษา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ กปน. และ กม. อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร รวมถึงสวัสดิการรูปแบบใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในแต่ละกลุ่ม ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และบังคับใช้เพิ่มเติม
3. ฝสก. ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>โครงการเบิกจ่ายตรง</u> : <ul style="list-style-type: none"> - ลงนามสัญญากับโรงพยาบาลตามโครงการเบิกจ่ายตรง ปีงบประมาณ 2565 จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ คณะทันตแพทยศาสตร์ ม.มหิดล - อยู่ระหว่างการประสานงานเชิญชวนเข้าร่วมโครงการเบิกจ่ายตรง จำนวน 2 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ และโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า 2) <u>ค่าห้องค่าอาหาร (ผู้ป่วยใน)</u> : คณะกรรมการ กปน. ในการประชุมครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2565 มีมติเห็นชอบให้เบิกจ่ายค่าห้องและอาหาร โดยพนักงาน จาก เดิม เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ 1,200 บาท ต่อ 1คน เป็น 1,500 บาท ต่อ 1คน และบุคคลในครอบครัว จาก เดิม เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน

การดำเนินงานสำคัญ			
<p>วันละ 800 บาทต่อ 1คน เป็น 1,100 บาทต่อ 1 คน ซึ่งให้มีผลตั้งแต่วันที่คณะกรรมการ กปน.มีมติให้ความเห็นชอบ และให้ กปน. ดำเนินการแก้ไขระเบียบข้อบังคับในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป</p> <p>3) รถจักรยานยนต์ : ครม.มีมติเห็นชอบโครงการการให้กู้ซื้อรถจักรยานยนต์ของผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ โดยไม่คิดอัตราดอกเบี้ยของ กปน. เรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดทำร่างระเบียบการกู้ซื้อรถจักรยานยนต์ของผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่</p> <p>4. ผสก. สื่อสารสวัสดิการที่มีการปรับปรุงเสร็จแล้ว เช่น ระเบียบค่าเล่าเรียนในวารสาร HR News, Intranet, Social Media และ Q&A ให้พนักงานทราบ</p> <p>5. ผสก. จัดทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเรื่องสวัสดิการแก่พนักงาน โดยพบว่า พนักงาน กปน. ร้อยละ 65.55 มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการ กปน. ในระดับมาก (เป้าหมายมากกว่าร้อยละ 60) และนำผลจากการสำรวจมาพัฒนาสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มพนักงานต่อไป</p>			
ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน			
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. ร้อยละความเข้าใจการสื่อสารผลการทบทวนโครงสร้างผลตอบแทนและศึกษารูปแบบสิทธิประโยชน์จากการเปรียบเทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 5 รัฐที่ควรรู้	0.50	> 60	65.55
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	0.50	≥ 4.05	4.0657
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 15 (HR5.2-1)			ร้อยละ 100

2.5.3 แผนงานที่ 16 (HR5.2-1) การทบทวนและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานสำคัญ
<p>1. ฝ่ายติดตามและประเมินผล (ผตป.) นำประเด็นที่พบจากการศึกษา และการวิเคราะห์ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2564 รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาพิจารณาและทบทวนกรอบแนวทางฯ ปีงบประมาณ 2565 เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานสะท้อนความสามารถในการปฏิบัติงานบุคคลอย่างแท้จริง</p> <p>2. ผตป. นำเป้าหมายตามแผนวิสาหกิจ กลยุทธ์ขององค์กร นโยบายที่สำคัญ ประเด็นที่พบจากการศึกษาวิเคราะห์ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2564 รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาเป็นปัจจัยในการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ทั้งในส่วนตัวชี้วัดที่ทีมงาน และตัวชี้วัดที่สำคัญ รวมทั้งพิจารณากำหนดน้ำหนักให้เหมาะสม สอดคล้องกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละสายงาน/หน่วยงาน และนำเสนอคณะกรรมการ HRC เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบแนวทางการถ่ายทอดเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (KPIs) ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไป ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยคณะกรรมการ HRC มีมติในการประชุมครั้งที่ 15/2564 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2564 เห็นชอบตามที่เสนอการนี้ ผตป. ได้นำส่งกรอบแนวทางดังกล่าวให้หน่วยงานเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2564 เพื่อให้ผู้บริหารกำหนดตัวชี้วัด น้ำหนัก และเป็นแนวทางในการถ่ายทอดตัวชี้วัดให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานต่อไป</p> <p>3. ผตป. พัฒนาระบบการและเครื่องมือในการสอบทานการถ่ายทอดตัวชี้วัดที่สำคัญระดับองค์กร สู่ระดับสายงาน หน่วยงานและบุคคล ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (KPIs) ผตป. สำรวจความคิดเห็นเรื่องระบบประเมินผลบุคคล ของ กปน. เพื่อนำมาทบทวนและปรับปรุงคุณภาพของการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย ในการประเมินผลบุคลากรให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร โดยได้ปรับปรุงโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเพิ่ม feature "ประเภทตัวชี้วัด" ในขั้นตอนการสร้างตัวชี้วัด โดยแบ่งออกเป็น 7 ประเภท เพื่อให้พนักงานได้</p>

การดำเนินงานสำคัญ

- ระบุประเภทตัวชี้วัดของตนเองว่าเป็นตัวชี้วัดประเภทใด เพื่อง่ายต่อการสอบทานการถ่ายทอดตัวชี้วัดที่สำคัญระดับองค์กร สู่ระดับหน่วยงาน และบุคคล ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดองค์กร/สนับสนุน, 2) ตัวชี้วัดผู้ว่าการ/สนับสนุน, 3) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติงาน, 4) ตัวชี้วัดกระบวนการที่สำคัญ, 5) งานตามภารกิจ, 6) งานที่ได้รับมอบหมาย และ 7) ตัวชี้วัดเฉพาะตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ
4. ผลป. สรุปผลการสอบทานการถ่ายทอดตัวชี้วัดที่สำคัญระดับองค์กร สู่ระดับสายงาน หน่วยงานและบุคคล ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (KPIs) ช่วง 6 เดือนแรก ปีงบประมาณ 2565 แล้วเสร็จ ตามบันทึกที่ กพขผลป 9/2565 ลงวันที่ 14 มิ.ย. 65 ดังนี้
 - 1) ในภาพรวม พบว่า ประเภทของตัวชี้วัดของพนักงานส่วนใหญ่เป็นงานตามภารกิจของหน่วยงาน/บุคคล คิดเป็นร้อยละ 47.39 รองลงมาคือตัวชี้วัดองค์กรและตัวชี้วัดที่สนับสนุนตัวชี้วัดองค์กร คิดเป็นร้อยละ 30.54
 - 2) ผู้บังคับบัญชามีการถ่ายทอดตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ ตัวชี้วัดองค์กร ตัวชี้วัดผู้ว่าการ ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดกระบวนการทำงาน รวมถึงตัวชี้วัดที่สนับสนุนตัวชี้วัดที่สำคัญดังกล่าว ไปยังพนักงานทุกระดับ และทุกสายงานตามความเกี่ยวข้อง
 5. ผลป. สรุปผลและจัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (KPIs) ช่วง 6 เดือนแรก ปีงบประมาณ 2565 แล้วเสร็จ ตามบันทึกที่ กพขผลป 9/2565 ลงวันที่ 14 มิ.ย. 65 รายละเอียด ดังนี้
 - 1) มีพนักงานได้รับการประเมินฯ จำนวนทั้งสิ้น 4179 คน โดยพนักงานที่มีผลการประเมินสมบูรณ์ (สถานะจบการประเมิน) จำนวน 4173 คน คิดเป็นร้อยละ 99.86 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด
 - 2) พนักงานส่วนใหญ่ได้คะแนนประเมินระดับดีมาก (เกรด A) จำนวน 3788 คน คิดเป็นร้อยละ 90.65 และระดับดี (เกรด B) จำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 8.97
 - 3) ผลการประเมินฯ ในภาพรวมของพนักงานทุกสายงาน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.74 อยู่ในระดับดีมาก
 6. ผลป. บูรณาการการเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด KPIs กับระบบงานอื่น อาทิ การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนประจำปี
 7. ผลป. สืบค้นความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลบุคคลของ กปน. ประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปประกอบการพิจารณาในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผลบุคคล ระหว่างวันที่ 2-30 มิ.ย. 65
 8. ผลป. นำข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องและปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้อง อาทิ นโยบายคณะกรรมการ กปน. นโยบายผู้บริหารระดับสูง (ร่าง)แผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570) (ร่าง)แผนปฏิบัติการ กปน. ปีงบประมาณ 2566 (ร่าง)เกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจของ กปน. ปีบัญชี 2566 และผลสำรวจความคิดเห็นพนักงานเรื่องการประเมินผลบุคคล ปีงบประมาณ 2565 มาใช้ทบทวน "แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลบุคคลด้วยระบบ PBM/CBM (โปรแกรม COACH) ในส่วนของการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (KPIs) และแนวทางการจัดทำเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (KPIs) ปีงบประมาณ 2566 แล้วเสร็จ ตามบันทึกที่ กพขผลป 15/2565 ลงวันที่ 19 ก.ย. 65

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานฯ ช่วง 6 เดือนแรก	0.33	ภายใน มิ.ย. 65	14 มิ.ย. 65
2. คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลบุคคลของ กปน. ในภาพรวม	0.33	≥ 3.58	3.92
3. คะแนนความคิดเห็นการจัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs)	0.34	≥ 3.63	3.95
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 16 (HR5.3-1)			ร้อยละ 100

2.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 : เตรียมบุคลากรให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งทางด้านธุรกิจ สังคม เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ

ประกอบด้วย 1 แผนปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2565 ที่สำคัญ ดังนี้

2.6.1 แผนงานที่ 17 (HR6.1-1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

การดำเนินงานสำคัญ
<p>1. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบช.) ศึกษาทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ในเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (Enablers) ประกอบด้วย ทฤษฎีของ John P.Kotter และ ทฤษฎีของ Robert Osterhoff และได้ทำการศึกษาทฤษฎีและเครื่องมือการบริหารการเปลี่ยนแปลงในระดับสากลจำนวน 10 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎี ADKAR, ทฤษฎี Lewin's Three Steps Change Model, ทฤษฎี ของ Lippitt-Knostrer และ ทฤษฎี Kubler-Ross Change Curve เป็นต้น</p> <p>2. ฝบช. ทบทวนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง (Key Change) ที่สำคัญของ กปน. โดยวิเคราะห์จากปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ข้อมูลทิศทางองค์กร ในระยะที่ 1 (2563-2565) - ระยะที่ 2 (2566-2570) ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การบูรณาการ IT เข้าสู่กระบวนการดำเนินงาน (EA) และพัฒนาการทำงานแบบ Virtual Office ดังภาพ “แผนการบริหารการประสานคลวง ระยะ 20 ปี 2) ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงระดับองค์กร ที่มีอยู่ 6 ปัจจัย แต่ยังคงขาดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบ Virtual Office ดังนั้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับทิศทางองค์กร ระยะที่ 1-2 จึงเห็นควรนำปัจจัยที่เคยใช้ในปี 2564 มาพิจารณาพร้อมกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงระดับองค์กรด้วย คือ 1.Digital disruptive 2.รูปแบบการทำงาน 3) HR Trends ปี 2022 หรือแนวโน้มการทำงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลปี 2565 ซึ่งเป็น Trend ที่บริษัท Adecco ได้สรุป 5 HR Trends เพื่อให้ทุกองค์กรได้นำไปปรับใช้เป็นทิศทางในงานด้านทรัพยากรบุคคล <p>3. ฝบช. จัดทำแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงทั้งระยะสั้น ระยะยาวที่รองรับ Key Change ที่สำคัญของ กปน. เสนอคณะกรรมการ HRC โดยคณะกรรมการ HRC มีมติในการประชุมครั้งที่ 16/2565 เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2564 เห็นชอบแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงฯ ตามเสนอ โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงรองรับปัจจัย “รูปแบบการทำงาน”</p> <p>4. ดำเนินการตามแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงระยะสั้น-ยาว ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต : / ฝบช. ร่วมกับ ฝพช. วิเคราะห์สมรรถนะและทักษะของบุคลากรที่จำเป็นในอนาคต (Future Skills) ที่รองรับ Key Change และทิศทางองค์กร เพื่อให้ ฝพช. นำไปจัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ 1. Smart Water 2. องค์กรอัจฉริยะ/โครงสร้างองค์กรแบบ Virtual Office และ 3 .ธุรกิจครบวงจร/ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง การนี้ ฝพช. ได้จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรที่จำเป็นในอนาคตปี 2566-2570 เสนอคณะกรรมการ HRC พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ในการประชุมครั้งที่ 10/2565 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2565 ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - FC common 7 รายการ เช่น ความเชี่ยวชาญหลากหลายทางธุรกิจ - FC 3 รายการ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในกระบวนการผลิตน้ำและงานด้านคุณภาพ - CC 7 รายการ เช่น การสร้างแนวคิดแบบผู้ประกอบการ - LC 5 รายการ เช่น ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน

การดำเนินงานสำคัญ

- 2) การปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ฝบข. ร่วมกับฝ่ายกฎหมายทบทวนแก้ไขกฎระเบียบที่สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบ Virtual Office หรือการทำงานแบบ Work From Home โดยแก้ไขระเบียบ กปน. ฉบับที่ 21 ว่าด้วยการลา “ข้อ 9 ให้ผู้บังคับบัญชาทำบัญชีลงนามมาทำงานของพนักงาน หรือใช้เครื่องบันทึกเวลาการปฏิบัติงานหรือระบบลงเวลาการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์.....”
- 3) สื่อสารประชาสัมพันธ์ ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น สื่อสารประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติและวิธีการใช้งานระบบลงเวลาในระบบ My@Mwa การกำหนดหน่วยงานขยายทดลองการใช้งานระบบลงเวลาเข้า – ออกการปฏิบัติงาน และการสื่อสารกำหนดการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban V.2.0) และระบบสารบรรณเดิม รวมทั้งวิธีการสร้างบันทึกข้อความอิเล็กทรอนิกส์ (e-Form) เพื่อสนับสนุนการทำงานแบบ Virtual Office และลดการใช้กระดาษ การใช้งานพื้นที่จัดเก็บไฟล์ส่วนกลาง (Shared Storage) เพิ่มความสะดวกในการย้ายข้อมูลระหว่างเครื่องคอมพิวเตอร์ และการเปลี่ยน e-mail ใหม่ มาเป็น Google Workspace
- 4) ปรับปรุงระบบงานรองรับการเปลี่ยนแปลง : สายงานเทคโนโลยีดิจิทัล ได้นำระบบ Data Analytics ที่ให้บริการข้อมูลเชิงลึกและผลการวิเคราะห์ พร้อมเครื่องมือด้านการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต เช่น
 - การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการงานวางท่อประปา (CIA)
 - การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อลดปริมาณน้ำสูญเสีย (Leak Detective)
 - การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพน้ำดิบ?(Water Eye)
 - การวิเคราะห์ข้อมูลจาก Sensor และ IoT (IoT Data Platform)
 - บริการ Machine Learning Model Service
 - บริการ Machine Learning Development พร้อม GPU สำหรับ Deep Learning
 - บริการ Tableau Desktop และ Server
 ทั้งนี้ ระบบต่าง ๆ สามารถนำมาประมวลผลและบูรณาการร่วมกัน ช่วยในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารผ่าน Web และ Mobile Application สนับสนุนการทำงานแบบ Virtual ได้ในอนาคต
5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนแผนงานปีต่อไป


ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. แผนบริหารการเปลี่ยนแปลงระยะสั้นและระยะยาวแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	0.50	ภายใน ก.พ. 65	28 ธ.ค. 64
2. แผนพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	0.50	ภายใน ก.ย. 65	31 ส.ค. 65
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 17 (HR6.1-1)			ร้อยละ 100

2.7 ยุทธศาสตร์ที่ 7 : พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย 2 แผนปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2565 ที่สำคัญ ดังนี้

2.7.1 แผนงานที่ 18 (HR7.1-7) การบูรณาการข้อมูลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนระบบงานทรัพยากรบุคคล

การดำเนินงานสำคัญ			
<ol style="list-style-type: none"> ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบ.) วิเคราะห์ความต้องการใช้ข้อมูลภายในฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่าข้อมูลพนักงานมีการเก็บและนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์และดำเนินการค่อนข้างครบถ้วนแล้ว แต่ยังคงขาดในส่วนข้อมูลลูกจ้างเหมาแรงงาน ที่ยังไม่มีข้อมูลการปฏิบัติงานของลูกจ้างในเชิงลึกถึงระดับส่วน เนื่องจากระบบลูกจ้างเหมาแรงงานเอกชนที่ดำเนินการจ้างโดยฝ่ายจัดหาและพัสดุ (ฝจพ.) ที่ใช้เก็บข้อมูลลูกจ้างเหมาแรงงานในปัจจุบันจะจัดเก็บข้อมูลในมิติของสัญญาจ้างกับหน่วยงานระดับฝ่ายขึ้นไปเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างหรือในการสรรหาได้อย่างครบถ้วน ฝบ. จึงมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลลูกจ้างเหมาแรงงานเข้าระบบฐานข้อมูลเพิ่มเติม ฝบ. ประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางเพื่อทำการจัดเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการใช้งานของหน่วยงาน เช่น บันทึกข้อมูลหน่วยงานที่ลูกจ้างฯ ปฏิบัติงานครบถ้วนตั้งแต่ส่วนสายงาน โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดของลูกจ้างเหมาแรงงานเป็นผู้บันทึกข้อมูลลูกจ้างเข้าระบบ e-WPR ฝบ. มีบันทึกที่ ฝบ 123/2565 ลว 14 กุมภาพันธ์ 65 ขอความอนุเคราะห์หน่วยงานต้นสังกัดของลูกจ้างเหมาแรงงานเอกชนบันทึกข้อมูลประวัติลูกจ้างเข้าระบบ e-WPR ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 ก.พ. 65 เพื่อที่ ฝบ. จะสอบทานความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลต่อไป ฝบ. ปรับปรุงข้อมูล (cleansing data) ที่หน่วยงานป้อนเข้าฐานข้อมูลในระบบ e-WPR โดยสอบทานข้อมูลลูกจ้างฯ กับระบบลูกจ้างฯ ของ ฝจพ. และปรับปรุงข้อมูลที่ป้อนเข้ามาไม่ถูกต้อง เช่น ชื่อบริษัทนายจ้างของลูกจ้างอัตราเงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด เป็นต้น ฝบ. นำข้อมูลลูกจ้างเหมาแรงงานเอกชนที่ปรับปรุงข้อมูลแล้วเสร็จ จากระบบ e-WPR แสดงผลในระบบ e-HR (HR Analytics Dashboard) ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2565 เพื่อประกอบการติดตาม วิเคราะห์ และคาดการณ์ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฝบ. สสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล เมื่อเดือนกันยายน 2565 โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบ = 4.00 คะแนน 			
ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน			
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. จำนวนระบบที่มีการศึกษา พัฒนาหรือปรับปรุง	0.50	≥ 1	1
2. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล	0.50	≥ 4.00	4.00
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 18 (HR7.1-1)			ร้อยละ 100

2.7.2 แผนงานที่ 19 (HR7.2-1) การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย สุวีตภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กปน.

การดำเนินงานสำคัญ

1. กองความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (กปช.) ทบทวนแนวทางการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย สุวีตภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน (SSHE) ให้ครอบคลุมกฎหมาย มาตรการ นโยบาย และแนวทางการบริหารจัดการที่ดี ทั้งนี้ ปีงบประมาณ 2565 ได้เพิ่มกิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ Enablers ที่ปรับใหม่ คือ การตระหนักถึงการดูแลสุขภาพจิตของบุคลากร (Mental Health)
2. กำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย สุวีตภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งประเมินดัชนีต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ เพื่อหาช่องว่างในการปรับปรุงและพัฒนา
3. ดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรมตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย สุวีตภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้
 - 3.1 ด้านความปลอดภัย (Safety)
 - 1) โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ ได้รับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ) เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2565
 - 2) โรงงานผลิตน้ำบางเขน จัดทำแผนแม่บทระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) และนำแผนไปปฏิบัติ แล้วเสร็จเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2565
 - 3.2 ด้านสุวีตภาพ (Security)
 - 1) โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่ง (โรงงานผลิตน้ำบางเขน, โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์, โรงงานผลิตน้ำสามเสน, โรงงานผลิตน้ำธนบุรี) ทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติ หรือการก่อวินาศกรรม และได้บันทึกในระบบระบบเอกสารใน web infoma เรียบร้อยแล้วเมื่อ 17 พฤษภาคม 2565
 - 2) โรงงานผลิตน้ำสามเสน ฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติหรือการก่อวินาศกรรม ตามแผนปฏิบัติการฉุกเฉินของการประปานครหลวง เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2565
 - 3.3 ด้านอาชีวอนามัย (Health)
 - 1) ฝ่ายสุวีตภาพและกิจการสัมพันธ์ (ฝสก.) ทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่ โรคติดต่ออุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ รวมทั้งการจัดทำแผนงานย่อยรองรับ การป้องกันและบริหารการแพร่ระบาด COVID 19 ของ กปน. โดยมุ่งเน้นให้ กปน. สามารถปรับปรุงแผนงานหรือกำหนดมาตรการเพิ่มเติมให้ทันต่อสถานการณ์การแพร่ระบาด โดยรองผู้ว่าการบริหารได้ให้ความเห็นชอบการทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินดังกล่าว เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2565
 - 2) ฝสก. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร ดังนี้
 - จัดบรรยายในหัวข้อ "คลายเครียดด้วยตนเองง่าย ๆ ในยุคโควิด" แล้วเสร็จเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2565 และสรุปผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมเฉลี่ยร้อยละ 99.28
 - จัดให้บริการรถคลายเครียดเคลื่อนที่ในปีงบประมาณ 2565 จำนวน 3 ครั้ง ในเดือนมิ.ย. , ก.ค. และ ก.ย. 65 คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ร้อยละ 96.40
 - 3) ฝสก. ทบทวนรายการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงในการสำรวจสถานประกอบการ (Walk through survey) ในหน่วยงานที่มีการทำงานสัมผัสปัจจัยเสี่ยง ตั้งแต่ 21 เมษายน – 31 ตุลาคม 2565 นำร่อง 5 หน่วยงาน ได้แก่ ฝ่ายโรงงานผลิตน้ำบางเขน, ฝ่ายมาตรวัดน้ำ, ฝ่ายโรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์, สำนักงานประชาสัมพันธ์ไทย และโรงงานผลิตน้ำป่าป่า
 - 3.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment)
 - 1) ฝสก. จัดประกวดผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ. โดย คณะอนุกรรมการพิจารณาการจัดประกวดฯ ได้ตรวจประเมินด้านเอกสารพร้อมทั้งออกตรวจประเมินพื้นที่ แล้วเสร็จ 30 มิ.ย.65 โดยมีผลการตัดสิน ดังนี้

การดำเนินงานสำคัญ

- ประเภทสำนักงาน Group A รางวัลชนะเลิศ ได้แก่ สสสภ. ซึ่งมีผลคะแนน 100 คะแนนเต็ม รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 ได้แก่ สสบ. – สสมส. รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 ได้แก่ สสญ. และรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 3 ได้แก่ สสมบ.
- ประเภทสำนักงาน Group B รางวัลชนะเลิศ ได้แก่ สสภ. และ รางวัลรองชนะเลิศได้แก่ สสบ. สำหรับประเภทโรงงาน รางวัลชนะเลิศ ได้แก่ ผมน. และรางวัลรองชนะเลิศ ได้แก่ ผดม. รางวัลชมเชย จำนวน 2 รางวัล จากการเรียงลำดับคะแนนโดยไม่แบ่งประเภทกลุ่มการประกวด ได้แก่ สสท. และ สสล. สสช. (ได้คะแนนเท่ากัน)
- รางวัล Best Improvement โดยพิจารณาจากร้อยละของผลคะแนนที่เพิ่มขึ้นสูงที่สุดจากฐานคะแนนปี 2562 ของ คปอ. แต่ละชุด ได้แก่ ชวก.(บ)
- รางวัลผู้จัดทำคลิปวิดีโอดีเด่น มีหน่วยงานเดียวที่จัดทำคลิปส่งเข้าประกวดและได้รับรางวัลนี้ ได้แก่ ผผช.

4. คณะกรรมการ คปอ. แต่ละชุด (21 ชุด) จัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
5. กปช. ติดตามการดำเนินงานตามแผนการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย สุวีรสติภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าในการปรับปรุงพัฒนาในปีต่อไป

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
1. โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ ได้รับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก	0.11	ภายใน ก.ย. 65	26 ส.ค. 65
2. โรงงานผลิตน้ำบางเขน จัดทำแผนแม่บทระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) และนำแผนไปปฏิบัติ	0.11	ภายใน ก.ย. 65	15 ก.ย. 65
3. โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่ง จัดทำรายงานทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติ หรือการก่อวินาศกรรม	0.11	ภายใน ก.ย. 65	17 พ.ค. 65
4. โรงงานผลิตน้ำสามเสน จัดทำรายงานการฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติหรือการก่อวินาศกรรม	0.11	ภายใน ก.ย. 65	8 ก.ย. 65
5. มีแผนการป้องกันและบริหารการแพร่ระบาดของ COVID 19 ของ กปน.	0.11	1 แผนงาน	1
6. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร	0.11	≥ ร้อยละ 80	96.40
7. ความสำเร็จในการทบทวนรายการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง	0.11	≥ 5 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน
8. ร้อยละของการดำเนินงานด้านความปลอดภัย สุวีรสติภาพ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่กำหนด โดยมีการตรวจประเมินผลการดำเนินงานของ คปอ. ทุกชุด	0.11	ร้อยละ 100	100
9. คณะกรรมการ คปอ. แต่ละชุดจัดกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	0.12	≥ 1 กิจกรรม	1 กิจกรรม (21กิจกรรม จาก 21 ชุด)
ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนงานที่ 23			ร้อยละ 100

3. สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
การจัดทำและบริหารแผนที่กลยุทธ์ด้าน
ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy
Map) ปีงบประมาณ 2565

การจัดทำและบริหารแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) ปีงบประมาณ 2565 กำหนดเกณฑ์วัดประสิทธิผลการดำเนินงาน จำนวน 3 เกณฑ์วัด ได้แก่ 1) ร้อยละความสำเร็จของตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning), 2) ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน และ 3) ร้อยละความสำเร็จตามกรอบผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (MWA HR Model) ทั้งนี้ ปรากฏว่า ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 เป็นไปตามเป้าหมายของเกณฑ์วัด (\geq ร้อยละ 80) ทั้ง 3 เกณฑ์วัด โดยมีรายละเอียดจำแนกตามเกณฑ์วัดผลลัพธ์ของเกณฑ์ Enablers ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ ประเด็นที่ 1.1 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ ดังนี้

3.1 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

3.1.1 ความสำเร็จตามตัวชี้วัดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning)



โดยกำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จของ HR Strategic Positioning ไว้ 4 เกณฑ์วัด ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองธุรกิจและการเปลี่ยนแปลง, 2) Performance Organization, 3) Enablers/HPO และ 4) Reward ระดับชาติหรือนานาชาติ โดยมีตัวชี้วัด เป้าหมาย และผลการดำเนินงานจำแนกตามเกณฑ์วัด ของปีงบประมาณ 2565 เทียบกับปีที่ผ่านมา 4 ปีย้อนหลัง ดังนี้

HR Strategic Positioning	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
1. โครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองธุรกิจและการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1.1 ร้อยละอัตราค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	< 44	46.75	45.55	45.15	44.94	41
2. Performance Organization (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	2.1 คะแนน ITA	> 90 (5 อันดับแรกของ ร.ส.)	92.40	93.21	92.21	93.93	98.23 (ที่ 3)
	2.2 อัตรารายได้ (ล้านบาท) ต่อพนักงาน	\geq 4.2	-	-	-	-	4.3

HR Strategic Positioning	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 65	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
3. Enablers/HPO (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	3.1 ระดับคะแนน Enablers ด้านที่ 6 HCM	> 3.4332	-	3.0133	3.2863	3.4332	รอดผล
	3.2 Resilience : ความยืดหยุ่นและความพร้อมต่อภัยพิบัติ	ได้รับการรับรอง ISO 22301 (Business Continuity Mgt.)	-	-	-	-	ได้รับการรับรอง ISO 22301 (Business Continuity Mgt.)
	3.3 Agility : ความคล่องตัวและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (พิจารณาจากอัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อบุคลากร)	≥ 470	443	449	460	474	484
4. Reward (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	4.1 นวัตกรรม/งานวิจัยที่นำไปต่อยอดใช้งานจริง	ได้รับรางวัล นวัตกรรมระดับชาติหรือนานาชาติ	ได้รับรางวัล	ได้รับรางวัล	ได้รับรางวัล	ได้รับรางวัล	ได้รับรางวัล
	4.2 ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ เช่น SOE CG หรือ CSR	ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ	ได้รับรางวัล	ได้รับรางวัล	ได้รับรางวัล	ได้รับรางวัล	ได้รับรางวัล
รวม / ร้อยละความสำเร็จ		8 ตัวชี้วัด	-	-	-	-	100

หมายเหตุ : กำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning) และตัวชี้วัดความสำเร็จตามตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ที่แตกต่างกันในแต่ละปีงบประมาณ

โดยปีงบประมาณ 2565 มีร้อยละความสำเร็จตาม HR Strategic Positioning = ร้อยละ 100 (สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ≥ ร้อยละ 80) และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าปีงบประมาณ 2565 มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นจากปีที่ผ่านมาในทุกตัวชี้วัด

3.1.2 ร้อยละความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR-SO)

ปีงบประมาณ 2565 แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) มีวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR-SO) จำนวน 7 ประการ โดยมีตัวชี้วัด เป้าหมาย และผลการดำเนินงานจำแนกตาม HR-SO ปีงบประมาณ 2565 เทียบกับปีที่ผ่านมา 4 ปีย้อนหลัง ดังนี้

HR-SO	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 65	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
1. (HR-SO 1) เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้งด้านกระบวนการทำงาน การให้บริการ และสถานะทางการเงินที่มั่นคง โดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเข้ารับการอบรม (ปี 63 วัดระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้นหลังอบรม)	≥ 80	วัดผล 63	วัดผล 63	4.15	87.6	96.59
	2. ร้อยละของผู้ที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (ระดับความคาดหวังขององค์กร) ในการประเมินสมรรถนะหลัก (CC) และสมรรถนะด้านดิจิทัล (FC Digital Competency)	≥ 95	CC 99.06 FC วัดผล 62	CC 99.66 FC 98.45	CC 99.76 FC 98.10	CC 99.69 FC 99.04	CC 99.50 FC 99.50
	3. ร้อยละของผู้บริหารที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (ระดับความคาดหวังขององค์กร) ในการประเมินสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (LC)	≥ 95	วัดผล 63	วัดผล 63	99.68	99.5	99.05
	4. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเข้ารับการอบรม (ปี 62-63 วัดคะแนนประเมินเชิงพฤติกรรมภายหลังอบรม)	≥ 80	วัดผล 62	มีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 100	4.53	84.51	80
	5 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามกิจกรรมในการจัดการระบบ LMS	ระดับ 5	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	ระดับ 5
	6. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ด้าน HR	≥ 3.99	3.71	4.21	4.21	3.99	4.03
	7. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาคณะกรรมการและผู้บริหารสูงสุด ที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ กปน.	100	วัดผล 62	100	100	100	100
	8. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน CC ตามที่องค์กรคาดหวัง	≥ ร้อยละ 95	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	99.5
2. (HR-SO 2) เพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ให้บริการงานประปา มีธรร	1. ร้อยละบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	≥ 87	86.54	88.92	93.39	94.71	96.32
	2. การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกในด้านผลการดำเนินงาน ด้านบริหารจัดการองค์กร ด้านธรรมาภิบาล ด้านการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (CG&CSR) หรือด้านนวัตกรรม	ได้รับรางวัล	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	ได้รับรางวัล SOE + เลิศรัฐ +

HR-SO	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 65	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
มาภิบาลและได้มาตรฐานในระดับสากล รวมถึงปลูกฝังค่านิยมจนเกิดเป็นวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ (ร้อยละความสำเร็จ = 100)							CG + นวัตกรรม
3. (HR-SO 3) เพื่อยกระดับผลผลิตประสิทธิภาพบุคลากรผ่านการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสม ปรับปรุงและบูรณาการกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. อัตรารายได้ (ล้านบาท) ต่อพนักงาน	≥ 4.2	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	4.3
	2. ร้อยละค่าใช้จ่ายบุคลากร ต่อค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	< 44	46.75	46.78	45.15	44.94	41
	3. อัตราส่วนผู้ใช้น้ำ ต่อ บุคลากร (พนักงาน และลูกจ้างเหมาแรงงาน เอกชน)	≥ 470 : 1	443 : 1	449 : 1	460 : 1	473 : 1	484
	4. ระดับความพึงพอใจของหน่วยงาน ต่อการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง กฎ ระเบียบ ด้านทรัพยากรบุคคล	> 3.4	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	3.85
	5. ร้อยละบุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุเทียบกับแผนการบรรจุ	≥ 80	ไม่สรรหา	100	99.29	0	94.9
	6. ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานใหม่	>3.40	ไม่สรรหา	4.11	4.2	4.24	4.28
	7. ร้อยละความพึงพอใจในเรื่องความโปร่งใสของการสรรหา คัดเลือก จากพนักงานที่สรรหา (ปี 62 – 64 ประเมินจากหน่วยงานที่ได้รับบรรจุ)	≥ 80	ไม่สรรหา	95.1	95.83	96.43	88.89
4. (HR-SO 4) เพื่อใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีศักยภาพสูง รวมถึงทบทวนการบริหารจัดการสายอาชีพ และแนวทางการ	1. ร้อยละของพนักงานที่ได้รับหมุนเวียนงานจากพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การหมุนเวียนงาน	> 10	วัดผล 62	12.06	21.20	10.08	12.47
	2. พนักงานที่หมุนเวียนที่มีคะแนน KPI ผ่านเกณฑ์ระดับดีขึ้น (มากกว่า 3.5 คะแนน)	≥ ร้อยละ 80	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	100
	3. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ได้รับการคัดเลือกและพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมฯ มีจำนวนเพียงพอที่จะสืบทอดตำแหน่งงาน	100	100	100	100	100	100

HR-SO	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 65	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
สืบทอดตำแหน่ง ให้นำไปสู่การ ปฏิบัติให้เห็น เป็นรูปธรรม <i>(ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)</i>	สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ที่จะวางลงจากการ เกษียณอายุ						
5. (HR-SO 5) เพื่อเสริมสร้าง ความผูกพัน ของบุคลากร ผ่านการ ทบทวนระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้ เป็นที่ยอมรับ รวมถึงปรับปรุง ระบบสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ให้สอดคล้อง กับความ ต้องการและ ความคาดหวัง ของบุคลากร <i>(ร้อยละ ความสำเร็จ = 66.67)</i>	1. ระดับคะแนนความผูกพันองค์กร โดยรวม	≥ 4.4832	4.4246	4.4464	4.4685	4.4775	4.2948
	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้าน ผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	≥ 4.05	วัดผล 62	4.0535	4.11	4.1215	4.0657
	3. ระดับความคิดเห็นต่อระบบประเมินผล บุคคลในภาพรวม	≥ 3.58	3.34	3.54	3.59	3.6	3.92
6. (HR-SO 6) เพื่อให้บุคลากร พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นทั้ง ทางด้านธุรกิจ สังคม เทคโนโลยี และ นโยบายรัฐ <i>(ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)</i>	1.แผนบริหารการเปลี่ยนแปลงระยะสั้น และระยะยาวแล้วเสร็จภายในระยะเวลา ที่กำหนด	ภายใน ก.พ. 2565	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	28 ธ.ค. 64
	2.แผนพัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใน อนาคตแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ กำหนด	ภายใน ก.ย. 2565	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	31 ส.ค. 65

HR-SO	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 65	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
7. (HR-SO 7) เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการรับมือกับการแพร่ระบาดของ COVID-19* (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล	≥4.00	วัดผล 63	วัดผล 63	4.60	3.70	4.00
	2. โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ ได้รับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก	ภายใน ก.ย. 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	26 ส.ค. 65
	3. โรงงานผลิตน้ำบางเขน จัดทำแผนแม่บทระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) และนำแผนไปปฏิบัติ	ภายใน ก.ย. 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	15 ก.ย. 65
	4. โรงงานผลิตน้ำสามเสน จัดทำรายงานการฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติหรือการก่อวินาศกรรม	ภายใน ก.ย. 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	8 ก.ย. 65
	5. มีแผนการป้องกันและบริหารการแพร่ระบาดของ COVID 19 ของ กปน.	1 แผนงาน	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	1
รวม / ร้อยละความสำเร็จ		30ตัวชี้วัด		วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	ร้อยละ 95.24

โดยปีงบประมาณ 2565 มีร้อยละความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR -SO) = ร้อยละ 95.24 (สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ≥ ร้อยละ 80) โดยมีวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลที่มีผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายครบทุกตัวชี้วัด จำนวน 7 HRSO และมีวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลที่มีผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายไม่ครบทุกตัวชี้วัด จำนวน 1 HRSO ได้แก่ HR-SO 5 : เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรผ่านการทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับ รวมถึงปรับปรุงระบบสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร โดยมีร้อยละความสำเร็จของ HR-SO 5 = 66.67

3.2 ความสำเร็จของแผนปฏิบัติงานประจำปี

3.2.1 ความสำเร็จของแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ 2565 แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) มีแผนปฏิบัติงานทั้งสิ้น จำนวน 19 แผนงาน 63 ตัวชี้วัด โดยมีตัวชี้วัด เป้าหมาย และผลการดำเนินงานจำแนกตามแผนปฏิบัติงานของปีงบประมาณ 2565 เทียบกับปีที่ผ่านมา 4 ปีย้อนหลัง ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 65	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
1. (HR1.1-1) การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน * (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเข้ารับการอบรม (ปี 63 วัดระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้นหลังอบรม)	≥ 80	วัดผล 63	วัดผล 63	4.15	87.6	96.59
	2. ร้อยละของผู้ที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (ระดับความคาดหวังขององค์กร) ในการประเมินสมรรถนะหลัก (CC) และสมรรถนะด้านดิจิทัล (FC Digital Competency)	≥ 95	CC 99.06 FC วัดผล 62	CC 99.66 FC 98.45	CC 99.76 FC 98.10	CC 99.69 FC 99.04	CC 99.50 FC 99.50
	3. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ที่มีการประเมินประสิทธิผลในระดับผลลัพธ์หรือระดับความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร (ROI)	≥ 1	หลักสูตร/ แผนงาน (4 แผนงาน)	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65
2. (HR1.1-2) การพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหาร (Leadership development Model) (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. ร้อยละของผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนขึ้นไปที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้เครื่องมือด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	≥ 80	วัดผล 62	80.2	100	100	82.4
	2. ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนการพัฒนา Leadership Development Model	> 4.15	วัดผล 62	4.1	4.41	4.44	4.6
	3. ร้อยละของผู้บริหารที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (ระดับความคาดหวังขององค์กร) ในการประเมินสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (LC)	≥ 95	วัดผล 63	วัดผล 63	99.68	99.5	99.05
3. (HR1.1-3) การพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่ให้บริการผู้ใช้น้ำเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า (Customer Experience) * (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีผลการประเมินความรู้หลังการอบรมผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	≥ 90	100	90	100	100	90
	2. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเข้ารับการอบรม (ปี 62-63 วัดคะแนนประเมินเชิงพฤติกรรมภายหลังอบรม)	≥ 80	วัดผล 62	มีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 100	4.53	84.51	80

แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี
		ปี 65	2561	2562	2563	2564	2565
4. (HR1.2-1) การบูรณาการเทคโนโลยี ดิจิทัลกับการ พัฒนาระบบ การเรียนรู้และ พัฒนาบุคลากร * <i>(ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)</i>	1. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้แบบ ออนไลน์ และมีการนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	≥ 90	วัดผล 63	วัดผล 63	100	100	100
	2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ e-learning แบบ all access ที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน IDP for Learning & Growth แล้วเสร็จ	≥ 80	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	100
	3 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตาม กิจกรรมในการจัดการระบบ LMS	ระดับ 5	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	ระดับ 5
5. (HR1.3-1) ยกระดับขีด ความสามารถ ด้านการบริหาร และพัฒนาของ บุคลากรด้าน HR <i>(ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)</i>	1. ร้อยละของบุคลากรด้าน HR ที่นำ ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ปี 63 วัด ร้อยละของบุคลากร HR ที่ผ่านเกณฑ์การ ประเมินความรู้ความเข้าใจต่อ กระบวนการหลัก และกระบวนการ สนับสนุน)	≥ 80	วัดผล 62	วัดผล 62	83.33	82.82	97.14
	2. ร้อยละของบุคลากรด้าน HR มีคะแนน KPI ผ่านเกณฑ์ระดับดีขึ้น (มากกว่า 3.5 คะแนน)	≥ 80	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	99.25
	3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ด้าน HR	≥ 3.99	3.71	4.21	4.21	3.99	4.03
	4. ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร หน่วยงานต่อบทบาทการเป็น HR Strategic Partner & Consultant	≥ 3.40	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	3.54
	5. จำนวนสาขาวิชาชีพ HR ที่บุคลากร HR สมัครเข้าสอบประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ (สะสมถึงปีงบประมาณ 2565)	8	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	ยกเลิก ตามมติ อนุ HR
6. (HR1.4-1) การจัดทำ สมรรถนะและ ความรู้ที่จำเป็น (Skill matrix) สำหรับ คณะกรรมการ และผู้บริหาร สูงสุด <i>(ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)</i>	1. ร้อยละความสำเร็จของแผนการจัดทำ Skill Matrix สำหรับคณะกรรมการ และผู้บริหารสูงสุด	100	100	100	100	100	100
	2. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแนวทางการพัฒนาคณะกรรมการ และผู้บริหารสูงสุด ที่สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของ กปน.	100	วัดผล 62	100	100	100	100

แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี
		ปี 65	2561	2562	2563	2564	2565
7 (HR1.4-2) การประเมิน และพัฒนา สมรรถนะ พนักงาน (ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)	1. ระดับความคิดเห็นต่อการกำหนด เนื้อหาและรายละเอียดของสมรรถนะ (Competency)	≥3.49 คะแนน	3.42	3.48	3.56	3.64	3.89
	2. ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ ระบบประเมิน LC 360 องศา	≥3.50 คะแนน	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	3.99
	3. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การ ประเมิน CC ตามที่องค์กรคาดหวัง	≥ร้อยละ 95	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	99.5
	4. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การ ประเมิน FC ตามที่องค์กรคาดหวัง	≥ร้อยละ 95	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	98.56
	5. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การ ประเมิน LC ตามที่องค์กรคาดหวัง	≥ร้อยละ 95	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	99.05
8. (HR2.1-1) การเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กร * (ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)	1. ร้อยละบุคลากรที่รับรู้ค่านิยมองค์กร ของบุคลากร กปน.องค์กร	100	99.11	99.32	99.33	100	100
	2. ร้อยละบุคลากรที่เข้าใจค่านิยมองค์กร ของบุคลากร กปน.	≥ 90	90.67	90.96	94.00	98.86	98.81
	3. ร้อยละบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่ สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	≥ 87	86.54	88.92	93.39	94.71	96.32
	4. การได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน ภายนอกในด้านผลการดำเนินงาน ด้าน บริหารจัดการองค์กร ด้านธรรมาภิบาล ด้านการดำเนินงานด้านสังคมและ สิ่งแวดล้อม (CG&CSR) หรือด้าน นวัตกรรม	ได้รับ รางวัล	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	ได้รับ รางวัล SOE+ เลิศรัฐ+ CG+ นวัตกรรม
9. (HR3.1-1) การทบทวน โครงสร้าง องค์กรและ อัตรากำลังเพื่อ การใช้ ทรัพยากรให้ เกิดประโยชน์ สูงสุด * (ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)	1. อัตรารายได้ (ล้านบาท) ต่อพนักงาน	≥ 4.2	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	4.3
	2. ร้อยละค่าใช้จ่ายบุคลากร ต่อ ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	< 44	46.75	46.78	45.15	44.94	41
	3. อัตราส่วนผู้ใช้น้ำ ต่อ บุคลากร (พนักงาน และลูกจ้างเหมาแรงงาน เอกชน)	≥ 470 : 1	443 : 1	449 : 1	460 : 1	473 : 1	484
10. (HR3.2-1) การทบทวน กฎระเบียบด้าน ทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)	1. ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงกฎระเบียบด้าน ทรัพยากรบุคคล (ปี 61-62 วัดร้อยละ ความสำเร็จในการทบทวนกฎระเบียบ ด้านบุคคล)	≥1 เรื่อง	ร้อยละ 20	ร้อยละ 0.2	1 เรื่อง	2 เรื่อง	1 เรื่อง
	2. ระดับความพึงพอใจของหน่วยงาน ต่อ การปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง กฎ ระเบียบ ด้านทรัพยากรบุคคล	> 3.4	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	3.85

แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี
		ปี 65	2561	2562	2563	2564	2565
11. (HR3.2-1) การปรับปรุง ประสิทธิภาพ กระบวนการ สรรหาและ คัดเลือกบุคคล (ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)	1. ร้อยละบุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุ เทียบกับแผนการบรรจุ	≥ 80	ไม่สรรหา	100	99.29	0	94.9
	2. ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ต่อพนักงานใหม่	>3.40	ไม่สรรหา	4.11	4.2	4.24	4.28
	3. ร้อยละความพึงพอใจในเรื่องความ โปร่งใสของการสรรหา คัดเลือก จาก พนักงานที่สรรหา (ปี 62 – 64 ประเมินจากหน่วยงานที่ ได้รับบรรจุ)	≥ 80	ไม่สรรหา	95.1	95.83	96.43	88.89
12. (HR4.1-1) การจัดทำ เส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ แบบองค์รวม (Total Career Management) * (ร้อยละ ความสำเร็จ = 66)	1. ร้อยละของพนักงานที่ได้รับหมุนเวียน งานจากพนักงานที่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์การหมุนเวียนงาน	> 10	วัดผล 62	12.06	21.20	10.08	12.47
	2. พนักงานที่หมุนเวียนที่มีคะแนน KPI ผ่านเกณฑ์ระดับดีขึ้น (มากกว่า 3.5 คะแนน)	≥ ร้อยละ 80	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	100
	3. ระดับความพึงพอใจด้าน “โอกาส ก้าวหน้า” (คะแนนจากผลสำรวจ ความผูกพัน)	≥ 3.8900	วัดผล 63	3.8610	3.8935	3.9395	3.9143
13. (HR4.2-1) การเตรียม ความพร้อม บุคลากรเพื่อ สืบทอด ตำแหน่งงาน เชิงยุทธศาสตร์ และการบริหาร ผู้มีศักยภาพสูง (Strategic Succession Plan for Key Position & Talent (ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)	1. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ได้รับการ คัดเลือกและพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมฯ มีจำนวนเพียงพอที่จะสืบทอดตำแหน่ง งานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ที่จะว่างลงจาก การเกษียณอายุ	100	100	100	100	100	100
	2. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อเตรียม ความพร้อมสืบทอดตำแหน่ง ผอ.ฝ่าย (รุ่นที่ 1, 2) และ รวท. ได้รับการพัฒนาตาม Success Profile ตามแนวทางที่ คณะกรรมการกำหนด	≥ 80	วัดผล 62	91	100	100	100
	3. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อเตรียม ความพร้อมสืบทอดตำแหน่ง ผอ.ฝ่าย ที่มี ความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Talent) ได้รับ การพัฒนาตาม Success Profile ตาม แนวทางที่คณะกรรมการกำหนด	≥ ร้อยละ 80	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	100
	4. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ ระดับ 6 - 7 (Talent) สามารถนำเอาความรู้ ทักษะ มา ใช้เพื่อยกระดับงานในด้านต่าง ๆ หรือ สนับสนุนการขับเคลื่อนเป้าหมายของ องค์กร	≥ ร้อยละ 80	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	100

แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 65	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
14. (HR5.1-1) การเสริมสร้าง และยกระดับ ความผูกพัน องค์กร * (ร้อยละ ความสำเร็จ = 66)	1. ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผน เสริมสร้างและยกระดับความผูกพัน	100	วัดผล 64	วัดผล 64	วัดผล 64	100	100
	2. คะแนนความพึงพอใจของบุคลากร	4 - 4.5	วัดผล 64	วัดผล 64	วัดผล 64	4.2277	4.1428
	3. ระดับคะแนนความผูกพันองค์กร โดยรวม	≥ 4.4832	4.4246	4.4464	4.4685	4.4775	4.2948
15. (HR5.2-1) การศึกษาและ ออกแบบ สวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ที่ สอดคล้องและ เหมาะสมกับ ความต้องการ ของบุคลากรใน แต่ละกลุ่ม และ การเปรียบเทียบ โครงสร้าง ผลตอบแทนของ บุคลากร กปน. กับตลาดแรงงาน (ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)	1. ร้อยละการสื่อสารผลการทบทวน โครงสร้างผลตอบแทนและศึกษารูปแบบ สิทธิประโยชน์จากการเปรียบเทียบกับ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 5 รัฐ ให้พนักงาน ทราบและมีความรู้ความเข้าใจ	> 60	วัดผล 64	วัดผล 64	วัดผล 64	52.55	65.55
	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้าน ผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	≥ 4.05	วัดผล 62	4.0535	4.11	4.1215	4.0657
16. (HR5.3-1) การทบทวน และพัฒนา ระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน * (ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)	1. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน (6 เดือนแรก)	ภายใน ก.ย. 64	วัดผล 64	วัดผล 64	วัดผล 64	16 มิ.ย. 64	14 มิ.ย. 65
	2. ระดับความคิดเห็นต่อระบบประเมินผล บุคคลในภาพรวม	≥ 3.58	3.34	3.54	3.59	3.6	3.92
	3. ระดับความคิดเห็นต่อการจัดทำตัวชี้วัด การดำเนินงาน (KPI)	≥ 3.63	3.44	3.55	3.61	3.73	3.95
17. (HR6.1-1) การบริหารการ เปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ (ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)	1. แผนบริหารการเปลี่ยนแปลงระยะสั้น และระยะยาวแล้วเสร็จภายในระยะเวลา ที่กำหนด	ภายใน ก.พ. 2565	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	28 ธ.ค. 64
	2. แผนพัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใน อนาคตแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ กำหนด	ภายใน ก.ย. 2565	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	31 ส.ค. 65

แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี
		ปี 65	2561	2562	2563	2564	2565
18. (HR7.1-1) การบูรณาการข้อมูลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนระบบงานทรัพยากรบุคคล * (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. จำนวนระบบที่มีการศึกษา พัฒนาหรือปรับปรุงในแต่ละปีงบประมาณ	≥ 1	วัดผล 62	1	1	1	1
	2. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล	≥4.00	วัดผล 63	วัดผล 63	4.60	3.70	4.00
19. (HR7.2-1) การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กปน. * (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ ได้รับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก	ภายใน ก.ย. 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	26 ส.ค. 65
	2. โรงงานผลิตน้ำบางเขน จัดทำแผนแม่บทระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) และนำแผนไปปฏิบัติ	ภายใน ก.ย. 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	15 ก.ย. 65
	3. โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่ง จัดทำรายงานทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติหรือการก่อวินาศกรรม	ภายใน ก.ย. 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	30 พ.ค. 65
	4. โรงงานผลิตน้ำสามเสน จัดทำรายงานการฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติหรือการก่อวินาศกรรม	ภายใน ก.ย. 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	8 ก.ย. 65
	5. มีแผนการป้องกันและบริหารการแพร่ระบาดของ COVID 19 ของ กปน.	1 แผนงาน	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	1
	6. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร	≥ ร้อยละ 80	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	96
	7. ความสำเร็จในการทบทวนรายการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง	≥ 5 หน่วยงาน	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	5
	8. ร้อยละของการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อม เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่กำหนด โดยมีการตรวจประเมินผลการดำเนินงานของ คปอ. ทุกชุด	ร้อยละ 100	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	100
	9. คณะกรรมการ คปอ. แต่ละชุด จัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัย และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	≥ 1 กิจกรรม	วัดผล 63	วัดผล 63	1 กิจกรรม (21กิจกรรม จาก 21 ชุด)	1 กิจกรรม (21กิจกรรม จาก 21 ชุด)	1 กิจกรรม (21กิจกรรม จาก 21 ชุด)
รวม / ร้อยละความสำเร็จ	63 ตัวชี้วัด		ร้อยละ 83.17	ร้อยละ 90.77	ร้อยละ 91.12	ร้อยละ 96.42	

โดยปีงบประมาณ 2565 มีความสำเร็จของผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) คิดเป็นร้อยละ 96.42 (สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ \geq ร้อยละ 80 และสูงกว่าปีที่ผ่านมา 91.12) ทั้งนี้ เนื่องมาจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบแผนงานในการจัดทำแผนปฏิบัติงานฯ โดยตระหนักถึงความเชื่อมโยงกับนโยบายและวิสัยทัศน์องค์กร แผนวิสาหกิจ และแผนแม่บท/ระบบงานที่เกี่ยวข้อง การนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและผลการดำเนินงานของคู่เทียบมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนการมีกลไกในการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานของแผนงานผ่านการรายงานผลการดำเนินงานในระบบ e Project เป็นประจำทุกเดือน ทั้งการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผน และการติดตามผลลัพธ์กระบวนการที่เป็นตัวชี้วัดเตือน (Early Warning Indicator) เพื่อที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้สรุปความก้าวหน้าการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรครายงานต่อคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล คณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการ กปน. รับทราบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเป็นประจำทุกไตรมาส นอกจากนี้ในปีงบประมาณ 2565 ยังได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 ระหว่างปีจากปัจจัยนำเข้าสำคัญได้แก่ นโยบายคณะกรรมการ กปน. ผลการประเมินองค์กรตามเกณฑ์ Enablers และการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ ส่งผลให้มีการปรับปรุงแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 ระหว่างปี จำนวน 12 แผนงาน จาก 19 แผนงาน ซึ่งส่งผลให้เมื่อสิ้นปีงบประมาณ แผนปฏิบัติงานทุกแผนงานสามารถดำเนินการแล้วเสร็จได้ตามแผน และมีผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สำหรับแผนปฏิบัติที่มีผลการดำเนินงานบางตัวชี้วัดไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีจำนวน 2 แผนงาน ดังนี้

1) แผนงานที่ 12 (HR4.1-1) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management) (ร้อยละความสำเร็จของแผนงาน = ร้อยละ 66) โดยตัวชี้วัดที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีจำนวน 1 ตัวชี้วัด คือ “ระดับความพึงพอใจด้าน “โอกาสก้าวหน้า” (เป้าหมาย \geq 3.9395 คะแนน, ผลลัพธ์ = 3.9143 คะแนน)” ทั้งนี้ เนื่องมาจาก พนักงานบางส่วนอาจมีความไม่เชื่อมั่นต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย แม้ว่าจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ชัดเจนแล้วก็ตาม ดังนั้นฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรนำผลการสำรวจความพึงพอใจด้าน “โอกาสก้าวหน้า” และข้อเสนอแนะจากพนักงาน มาพิจารณาประกอบการบริหารกลไกการบริหารความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ทั้งการทบทวนอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CMC) ให้ครอบคลุมการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งที่เป็นธรรม การเตรียมความพร้อมของพนักงานก่อนการเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้ง และการสื่อสารหลักเกณฑ์แก่พนักงานอย่างทั่วถึง ตลอดจนมีศูนย์ประเมินสายอาชีพ (CAC) ที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อการประเมินคัดกรองพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้ง และการพัฒนาผู้ประเมิน (Assessor) ให้สามารถประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

2) แผนงานที่ 14 (HR5.1-1) การเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กร (ร้อยละความสำเร็จของแผนงาน = ร้อยละ 66) โดยตัวชี้วัดที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีจำนวน 1 ตัวชี้วัด คือ “ระดับคะแนนความผูกพันองค์กร (เป้าหมาย \geq 4.4832 คะแนน, ผลลัพธ์ = 4.2945 คะแนน)” ทั้งนี้ โดยพบว่าพฤติกรรมที่สะท้อนความผูกพันองค์กร แม้จะอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด แต่ก็มีคะแนนต่ำลงในทุกพฤติกรรม โดยมี 3 พฤติกรรมที่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) 4.1578 คะแนน และการอยู่กับองค์กร (Stay) 4.2718 คะแนน และ การทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) และเมื่อพิจารณาระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตาม Generation พบว่า บุคลากรกลุ่ม Gen Y มีระดับความผูกพันองค์กรต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากการที่บุคลากรกลุ่ม Gen Y มีลักษณะที่ต้องการรักษาสมดุลการมีชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ชอบการยืดหยุ่นเรื่องเวลาทำงาน มีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยี และสนใจเรื่องการลงทุน ดังนั้น บุคลากรกลุ่มนี้จึงมีศักยภาพที่จะสามารถเปลี่ยนที่ทำงานได้บ่อย หากมีสิ่งที่ไม่พึงพอใจในเรื่องของลักษณะงาน/สภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาปัจจัยความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร พบว่า

ปัจจัยที่มีคะแนนลดลงต่อเนื่องในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร แม้ว่าทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวจะมีระดับความพึงพอใจอยู่ในลำดับที่ 1 และ 2 แต่ในระยะที่ผ่านมา กลับพบว่า มีคะแนนลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันส่งผลกระทบต่อรายได้ของ กปน. แต่ กปน. ไม่สามารถปรับขึ้นค่าน้ำตามต้นทุนที่ปรับเพิ่มในทุก ๆ ด้าน ส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในการทำงานลดลง รวมถึงการได้รับการร้องเรียนในเรื่องต่าง ๆ เช่น แรงดันน้ำ ภาพลักษณ์ของบุคลากร ที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ในด้านการบริหารความมั่นคงทางการเงินขององค์กร การบริหารภาพลักษณ์ผ่านการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและแก้ไขปัญหาที่กระทบต่อภาพลักษณ์องค์กรได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนการทบทวนระบบและรูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความคาดหวังของบุคลากร อาทิ การทำงานแบบยืดหยุ่น และการทำงานแบบ Hybrid Workplace รวมถึงการให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ทำงานที่ดี (Employee Experience) ให้แก่พนักงาน ตั้งแต่ก่อนเข้างานจนกระทั่งเกษียณอายุ (Employee Journey)

ทั้งนี้ สำหรับผลการดำเนินของแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงานได้นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ข้อคิดเห็นและเสนอแนะจากผลการสำรวจที่เกี่ยวข้อง แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต และแนวทางการดำเนินงานที่ดีขององค์กรคู่เทียบ ไปกำหนดแนวทางการยกระดับแผนปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2565 เรียบร้อยแล้ว รวมถึงการนำไปเป็นปัจจัยประกอบการวิเคราะห์การคัดเลือกกระบวนการที่สอบทานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Audit) และการกำหนดเป็นแผนงานสำคัญสำหรับรายงานต่อคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Committee : HRC) และคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทราบอย่างน้อยละไตรมาสละ 1 ครั้ง เพื่อรับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการมาพิจารณาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสม และมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดต่อไป

อนึ่ง จากแผนปฏิบัติภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) ทั้งสิ้นจำนวน 19 แผนงาน มีแผนปฏิบัติงานที่สนับสนุนแผนวิสาหกิจ กปน. แผนแม่บทและระบบงานสำคัญ จำนวน 10 แผนงาน โดยสามารถแสดงความเชื่อมโยงผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติงานกับแผนงานที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

HR Strategy map	การดำเนินงานสำคัญ		แผนวิสาหกิจ/แผนแม่บท	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน หรือ ตัวชี้วัดอื่นที่สำคัญ	สรุปผล
<p>แผนที่ 1. (HR1.1-1) การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ดำเนินการพัฒนาบุคคลในหลักสูตรสำคัญ ดังนี้</p> <p><u>แผนพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารจัดการน้ำสูญเสีย อาทิ หลักสูตรมาตรวัดน้ำ Electronic ที่ กปน. ใช้งานในปัจจุบัน, เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการน้ำสูญเสีย กับมาตรวัดน้ำ Electronic, การควบคุมงานก่อสร้างวางท่อประปา, การใช้งานระบบ WLMA 2.0 สำหรับส่วนซ่อมบำรุงระบบท่อและโยธา และ การใช้งานระบบและการคัดเลือกเส้นทางปรับปรุงท่อด้วย Asset Management”</u></p> <p><u>แผนพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ด้านแผนน้ำประปาปลอดภัย อาทิ อาทิ หลักสูตรเทคนิคการประเมินผลคุณภาพน้ำและสถานการณ์น้ำเพื่อนำผลไปใช้ในการบริหารจัดการแหล่งน้ำและระบบผลิตน้ำ, ความรู้เกี่ยวกับภาวะน้ำเค็ม น้ำกร่อย และ เทคนิคการประเมินผลคุณภาพน้ำและการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้งานในระบบผลิตน้ำ</u></p> <p><u>แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร อาทิ หลักสูตร กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการดิจิทัล, Data Science Plus Bootcamp, Business Analyst Bootcamp, การใช้งานระบบข้อมูลผู้ใช้น้ำ (CIS)</u></p>	➔	<p>แผนวิสาหกิจ กปน.</p> <p>แผนที่ 2.3 1L โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นภายหลังเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบริหารจัดการน้ำสูญเสีย = ร้อยละ 86.87 (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นภายหลังเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนา น้ำประปาปลอดภัย = ร้อยละ 99.39 (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นภายหลังเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล = ร้อยละ 95.79 (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) จำนวนผลงานและโครงการจากการอบรมในหลักสูตรด้านดิจิทัลที่ ฝพบ. เสนอเพื่อต่อยอดเป็นงานวิจัยและนวัตกรรม = 9 ผลงาน (เป้าหมาย \geq 1 ผลงาน) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรม = ร้อยละ 100 (เป้าหมาย = ร้อยละ 100) จำนวนผลงานโครงการจากผู้เข้ารับการอบรมในโครงการ บ่มเพาะนวัตกรรม = 10 ผลงาน (เป้าหมาย \geq 1 ผลงาน) 	<p>ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแผนวิสาหกิจ กปน. แผนที่ 2.3 1L บรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด</p>
			<p>แผนแม่บทด้านการจัดการความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> แผนงาน P8 แผนงานบูรณาการการจัดการความรู้กับกระบวนการสำคัญ 	<p>หัวข้อหลักสูตรที่เกิดจากการจัดการความรู้ส่งให้ HRD = 5 หลักสูตร (เป้าหมาย \geq 5 หลักสูตร)</p>	<p>ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ แผนงาน P8 บรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด</p>

HR Strategy map	การดำเนินงานสำคัญ
	<p><u>แผนยกระดับความสามารถบุคลากรด้านนวัตกรรม</u> อาทิ หลักสูตร ยกระดับเพื่อพัฒนาศักยภาพการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมบุคลากร และ โครงการบ่มเพาะนวัตกรรม</p> <p><u>แผนการบูรณาการการจัดการความรู้กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</u> นำองค์ความรู้สำคัญ/วิกฤติ (Critical Knowledge) ที่ได้รับการคัดเลือก มาออกแบบหลักสูตรและจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่ 1. การพยากรณ์ความชุ่มน้ำดิบในคลองประปาฝั่งตะวันออก, 2. Water Loss Artificial Intelligence – WLAI, 3. การบริการหลังมาตร, 4. การทำธุรกิจคุณภาพ Premium” และ 5. การทำธุรกิจ นำ Reclaim”</p>
แผนงานที่ 3 (HR1.1-3) การพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่ให้บริการผู้ใช้น้ำเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า (Customer Experience)	<p>ฝพบ. ดำเนินการจัดอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการแก่ผู้ใช้น้ำเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) หลักสูตร “เทคนิคการให้บริการลูกค้าที่มีปัญหาและต้องการร้องเรียนอย่างมืออาชีพ” 2) หลักสูตร “สร้างกลยุทธ์การตลาดด้วยการเข้าใจลูกค้าเชิงลึก (Consumer Insight)” 3) หลักสูตร “มาตรฐานอาชีพช่างสำรวจหาท่อรั่ว” 4) หลักสูตร “การพัฒนามาตรฐานงานก่อสร้างวางท่อประปา



แผนวิสาหกิจ/แผนแม่บท	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน หรือ ตัวชี้วัดอื่นที่สำคัญ	สรุปผล														
<p>แผนแม่บทด้านวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม</p> <p>โครงการ 3.1.1 โครงการยกระดับความสามารถบุคลากรด้านนวัตกรรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. แผนยกระดับและพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และจัดการนวัตกรรมระยะยาวและประจำปี *มีการทบทวนแผนเป็นประจำทุกปี = 1 แผนงาน (เป้าหมาย ≥ 1 แผนงาน) 2. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนยกระดับและพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และจัดการนวัตกรรม ระยะยาวและประจำปี = ร้อยละ 100 (เป้าหมาย = ร้อยละ 100) 	ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแผนแม่บทด้านวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม โครงการ 3.1.1 บรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด														
<p>แผนปฏิบัติการดิจิทัล</p> <p>23 1L โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ฯ (แผนงานย่อยที่ 4 พัฒนทักษะด้านดิจิทัล)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นภายหลังเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาฯ ทักษะด้านดิจิทัล = ร้อยละ 95.79 (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80) 2. จำนวนผลงานและโครงการจากการอบรมในหลักสูตรด้านดิจิทัลที่ ฝพบ. เสนอเพื่อต่อยอดเป็นงานวิจัยและนวัตกรรม = 9 ผลงาน (เป้าหมาย ≥ 1 ผลงาน) 	ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการดิจิทัล โครงการ 23 1L แผนงานย่อยที่ 4 บรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด														
<p>ยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและการตลาด</p>	<p>จากผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการของ กปน. ปีงบประมาณ 2565 พบว่า มีระดับความพึงพอใจ = 4.615 (ระดับมากที่สุด) และสูงขึ้นจากปีที่ผ่าน ๆ มา</p> <table border="1"> <caption>ผลสำรวจความพึงพอใจ</caption> <thead> <tr> <th>ปีงบประมาณ</th> <th>ระดับความพึงพอใจ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2560</td> <td>4.517</td> </tr> <tr> <td>2561</td> <td>4.524</td> </tr> <tr> <td>2562</td> <td>4.559</td> </tr> <tr> <td>2563</td> <td>4.571</td> </tr> <tr> <td>2564</td> <td>4.590</td> </tr> <tr> <td>2565</td> <td>4.615</td> </tr> </tbody> </table>	ปีงบประมาณ	ระดับความพึงพอใจ	2560	4.517	2561	4.524	2562	4.559	2563	4.571	2564	4.590	2565	4.615	ส่งผลต่อการยกระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ กปน.
ปีงบประมาณ	ระดับความพึงพอใจ															
2560	4.517															
2561	4.524															
2562	4.559															
2563	4.571															
2564	4.590															
2565	4.615															

HR Strategy map	การดำเนินงานสำคัญ	แผนวิสาหกิจ/แผนแม่บท	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน หรือ ตัวชี้วัดอื่นที่สำคัญ	สรุปผล
<p>แผนงานที่ 4 (HR1.2-1) การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนรู้ด้วยระบบออนไลน์ในหลักสูตรที่สำคัญตามแผนฝึกอบรมพนักงานประจำปี นำร่องพัฒนาพนักงานด้วยบทเรียน E-learning แบบ All Access จัดหาระบบ LMS สำหรับใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในอนาคต 	<p>แผนวิสาหกิจ กปน. แผนที่ 2.3 1L โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนากับวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ และมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน = ร้อยละ 100 (เป้าหมาย = ร้อยละ 100)</p>	<p>ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแผนวิสาหกิจ กปน. แผนที่ 2.3 1L แผนงานย่อยที่ 4 บรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด</p>
<p>แผนงานที่ 8 (HR2.1-1) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p>	<ol style="list-style-type: none"> Review QWATER : ปรับปรุง Culture Roadmap (2563 - 2565) และแผนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปีงบประมาณ 2565 Educate QWATER : ประชาสัมพันธ์และพัฒนาพนักงานเรื่องค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร Live QWATER : โดยการมีผู้บริหารระดับสูงสื่อสารและเป็นต้นแบบการปฏิบัติตามค่านิยม และการบูรณาการแผนงานและกระบวนการด้านการเสริมสร้างค่านิยมให้เป็นหนึ่งเดียว อาทิ การจัดการความรู้ นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ บริหารความเสี่ยง บริหารการเปลี่ยนแปลง ธรรมาภิบาล Reward QWATER : ยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการปฏิบัติตามค่านิยม (QWATER Star) และหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามค่านิยม 	<p>แผนวิสาหกิจ กปน. 2.4 2L โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร -</p>	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละบุคลากรที่รับรู้ค่านิยมองค์กร = ร้อยละ 100 (เป้าหมาย = ร้อยละ 100) ร้อยละบุคลากรเข้าใจค่านิยมองค์กร = ร้อยละ 98.81 (เป้าหมาย = ร้อยละ 100) ร้อยละบุคลากรที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร = ร้อยละ 96.32 (เป้าหมาย = ร้อยละ 100) การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกในด้านผลการดำเนินงาน ด้านบริหารจัดการองค์กร ด้านธรรมาภิบาล ด้านการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (CG&CSR) หรือด้านนวัตกรรม = ได้รับรางวัล SOE รางวัลเลิศรัฐ รางวัล Mice Award และคะแนน ITA 98.23 เป็นลำดับที่ 3 ของรัฐวิสาหกิจ 	<p>ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแผนวิสาหกิจ กปน. แผนที่ 2.3 2L บรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด</p>
		<p>แผนแม่บทด้านการจัดการความรู้</p> <p>P.1 โครงการ KM Leadership ถ่ายทอดแบ่งปันความรู้โดยผู้บริหาร</p> <p>P.6 แผนงานการสื่อสารด้านการจัดการความรู้และกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนองค์ความรู้จากการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้โดยผู้บริหารระดับสูง = 11 เรื่อง (เป้าหมาย \geq 9 เรื่อง) คะแนนประเมินการนำองค์ความรู้ด้านการจัดการความรู้ = 4.18 คะแนน (เป้าหมาย \geq 4.17 คะแนน) ระดับการรับรู้ของผู้บริหารและบุคลากร กปน. ต่อประโยชน์จากการจัดการความรู้ = 4.11 คะแนน (เป้าหมาย \geq 4.24 คะแนน) 	<p>ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ แผนงาน P1 และ P6 บรรลุเป้าหมาย 3 ตัวชี้วัด และไม่</p>

HR Strategy map	การดำเนินงานสำคัญ	แผนวิสาหกิจ/แผนแม่บท	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน หรือ ตัวชี้วัดอื่นที่สำคัญ	สรุปผล
	<p>องค์กร (QWATER Award) ด้านมุ่งมันลดน้ำสูญเสีย และด้านการให้บริการลูกค้า</p> <p>5. Measure QWATER : ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน</p>	<p>ที่พึงประสงค์นำไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ และถ่ายทอดแบ่งปันความรู้</p>	<p>4. ระดับพฤติกรรมตามค่านิยมด้านการเรียนรู้และพัฒนา และด้านการจัดการความรู้= 4.16 คะแนน (เป้าหมาย ≥ 4.37 คะแนน)</p> <p>5. จำนวนองค์ความรู้ที่ถ่ายทอดผ่านทางช่องทาง Digital โดยผู้บริหารและบุคลากรในสายงาน = 20 เรื่อง (เป้าหมาย ≥ 18 เรื่อง)</p>	<p>บรรลุเป้าหมาย 2 ตัวชี้วัด</p>
		<p>แผนแม่บทด้านวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม</p> <p>3.2.1 โครงการส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม</p>	<p>1. ร้อยละของบุคลากรมีพฤติกรรมตามค่านิยมที่มุ่งเสริมสร้างพฤติกรรมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม = ร้อยละ 80 (เป้าหมาย \geq ร้อยละ 80)</p> <p>2. แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรทั้งระยะยาวและประจำปี โดยกำหนดให้มีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม = 1 แผน (เป้าหมาย ≥ 1 แผนงาน)</p> <p>3. ร้อยละความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแผน = ร้อยละ 100 (เป้าหมาย = ร้อยละ 100)</p>	<p>ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแผนแม่บทด้านวิจัยพัฒนา และนวัตกรรม โครงการ 3.2.1 บรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด</p>
		<p>แผนบริหารความเสี่ยง</p> <ul style="list-style-type: none"> - RM-O65-05 การสำรวจจุดรั่ว การเฝ้าระวัง และการป้องกันการแตกรั่วของท่อประธาน - RM-S65-06-01 การบริหารจัดการน้ำสูญเสียให้เป็นไปตามเป้าหมาย (สาเหตุที่ 1) - RM-S65-06-02 การบริหารจัดการน้ำสูญเสียให้เป็นไปตามเป้าหมาย (สาเหตุที่ 2) 	<p>ปริมาณน้ำสูญเสีย ปีงบประมาณ 2565 = ร้อยละ 31.70 ซึ่งสามารถลดปริมาณน้ำสูญเสียได้ดีกว่าปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ 2564 = ร้อยละ 33.09)</p> <p>ทั้งนี้ จากการสำรวจการรับรู้ และความพึงพอใจต่อกิจกรรมฯ พบว่า บุคลากรที่ทราบ ว่า กปน. มีการให้รางวัล QWATER Award ด้าน “มุ่งมัน ลดน้ำสูญเสีย” คิดเป็นร้อยละ 75.83 ในจำนวนนี้มีความคิดเห็นว่าการกำหนดหลักเกณฑ์การให้รางวัลฯ มีความเหมาะสม ระดับคะแนนเฉลี่ย = 3.65 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ “มาก”</p>	<p>ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแผนบริหารความเสี่ยง ด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการน้ำสูญเสีย มีผลการดำเนินงานดีกว่าปีที่ผ่านมา</p>

HR Strategy map	การดำเนินงานสำคัญ
<p>แผนงานที่ 9 (HR.2.1-1) การ ทบทวน โครงสร้างองค์กร และอัตรากำลัง เพื่อการใช้ ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝบข. วิเคราะห์ ทบทวน และจัดทำ (ร่าง) โครงสร้างฝงบริหารและกรอบอัตรากำลัง ในภาพรวม และจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน องค์กรในระยะเปลี่ยนผ่านที่ 1 (ปี 2565 - 2566) แนวทางการเปลี่ยนผ่านจนถึงระยะ สมบูรณ์ (End Stage) และผลกระทบด้าน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว รวมทั้งผลิิตภาพของบุคลากร สรุปลผลเสนอ ผู้บริหารสูงสุดของทุกสาย งานรับทราบ และพิจารณาการจัดทำ (ร่าง) โครงสร้างฝงบริหารและกรอบ อัตรากำลัง 2. ฝบข. ได้จัดทำคำสั่ง กปน. ที่ 464/2564 สั่ง ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2564 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างฝงบริหารการ ประสานครหลวง ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป โดยมุ่งเน้นเรื่อง การบริหารจัดการน้ำสูญเสีย, การจัดตั้ง โครงสร้างหน่วยธุรกิจ, การพัฒนา เทคโนโลยีและนวัตกรรม, การบริการ ลูกค้า และการปรับขนาดเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพองค์กร 3. ฝบข. ได้จัดทำคำสั่ง กปน. ที่ 715/2565 สั่ง ณ วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2565 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างฝงบริหารการ ประสานครหลวง ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1



แผนวิสาหกิจ/แผนแม่บท	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน หรือ ตัวชี้วัดอื่นที่สำคัญ	สรุปผล
<p>แผนวิสาหกิจ กปน. 2.4 1L โครงการปรับปรุง โครงสร้างองค์กรสู่การเป็น องค์กรสมรรถนะสูง (แผนงาน ย่อยที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. อัตรารายได้ต่อพนักงาน = 4.3 ล้านบาท/คน (เป้าหมาย ≥ 4.2 ล้านบาท) 2. อัตราค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายดำเนินการ = ร้อยละ 41 (เป้าหมาย < 44) 3. อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อบุคลากร = 484 : 1 (เป้าหมาย $\geq 470 : 1$) 	<p>ส่งผลให้ผลการ ดำเนินงานของแผน วิสาหกิจ กปน. แผน ที่ 2.4 1L แผนงาน ย่อยที่ 1. บรรลุ เป้าหมายทุกตัวชี้วัด</p>
<p>แผนแม่บทด้านวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - คำสั่ง กปน. ที่ 464/2564 มีผล 1 ตุลาคม 2564 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างฝงบริหารการประสานครหลวง มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้สนับสนุน การปฏิบัติงาน และการบริการประชาชน - คำสั่ง กปน. ที่ 715/2565 มีผล 1 ตุลาคม 2565 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างฝงบริหารการประสานครหลวง มุ่งเน้นรองรับภารกิจงานใหม่ด้านดิจิทัล Big Data/Data Analytics/Data Governance การพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องตาม แผนวิสาหกิจ แผนปฏิบัติการดิจิทัล รวมถึงแผน ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการ เปลี่ยนแปลง 	<p>ส่งผลให้การบริการ งานของงานด้านวิจัย พัฒนา และ นวัตกรรม, เทคโนโลยีดิจิทัล, การบริการลูกค้า และการตลาด และ การบริหารจัดการ น้ำสูญเสีย มีความ คล่องตัว มี อัตรากำลังเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ทำงาน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและ การตลาด</p>	<p>คำสั่ง กปน. ที่ 464/2564 มีผล 1 ตุลาคม 2564 เรื่อง การ ปรับปรุงโครงสร้างฝงบริหารการประสานครหลวง มุ่งเน้น มุ่งเน้นการให้บริการตอบสนองความต้องการของลูกค้า อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การสร้างรายได้จากธุรกิจ ให้บริการงานประปา การแสวงหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ เพื่อ เพิ่มช่องทางการสร้างรายได้ การนี้ ส่งผลให้รายได้เสริมของ กปน. ปีงบประมาณ 2565 = 51.42 ล้านบาท ซึ่งสูงขึ้น จากปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ 2564 = 47.60 ล้านบาท)</p>	

HR Strategy map	การดำเนินงานสำคัญ	แผนวิสาหกิจ/แผนแม่บท	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน หรือ ตัวชี้วัดอื่นที่สำคัญ	สรุปผล
	<p>ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป โดยมุ่งเน้นเรื่อง การรองรับภารกิจงานใหม่ด้านดิจิทัล Big Data/Data Analytics/Data Governance การพัฒนาเทคโนโลยีและ นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ สอดคล้องตามแผนวิสาหกิจ แผนปฏิบัติการดิจิทัล รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ชาติได้ อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการ เปลี่ยนแปลง และ การสนับสนุนการ ดำเนินงานของหน่วยงานด้านธุรกิจ (Business Unit : BU) ในการสร้างรายได้ เสริมให้องค์กร เพื่อเพื่อการปรับขนาด องค์กรมีความกระชับ คล่องตัว เหมาะสม กับภารกิจและเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงาน (Rightsizing)</p>	<p>แผนบริหารจัดการน้ำสูญเสีย</p>	<p>คำสั่ง กปน. ที่ 464/2564 มีผล 1 ตุลาคม 2564 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างผังบริหารการประปานครหลวง มุ่งเน้น สร้างความสอดคล้องระหว่างนโยบายลดน้ำสูญเสีย แรงดันน้ำ และการบูรณาการข้อมูล (แรงดันน้ำ สูบจ่ายน้ำ และน้ำสูญเสีย การนี้ ส่งผลให้ปริมาณน้ำสูญเสียของ กปน. ปีงบประมาณ 2565 = ร้อยละ 31.70 ซึ่งสามารถลดปริมาณน้ำสูญเสียได้ ดีกว่าปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ 2564 = ร้อยละ 33.09)</p>	
<p>แผนงานที่ 12 (HR4.1-1) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทบทวนแนวทางการดำเนินงานโครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร นโยบายของผู้บริหาร ทิศทางการดำเนินงานธุรกิจ โดยให้ครอบคลุมทุกกลุ่มพนักงาน 2. ทบทวนกลไกในการขับเคลื่อนการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ ดำเนินการตามกลไกที่ได้ทบทวน ทั้ง CMC/CAC/Career consultant และ การสื่อสาร 	<p>แผนแม่บทด้านการจัดการความรู้</p> <p>P.8 แผนงานการบูรณาการ KM กับกระบวนการสำคัญ</p>	<p>ความสำเร็จการบูรณาการการจัดการความรู้กับกระบวนการที่สำคัญ = ร้อยละ 100 (เป้าหมาย = ร้อยละ 100)</p> <p>(เชื่อมโยงกิจกรรมกำหนดแนวทาง/ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้มีการนำผลงานองค์ความรู้ของบุคลากรใน KM Portfolio ของระบบ KM Portal ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน และ<u>การพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพ</u> (กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล))</p>	<p>ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ แผนงาน P8 บรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด</p>

HR Strategy map	การดำเนินงานสำคัญ	แผนวิสาหกิจ/แผนแม่บท	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน หรือ ตัวชี้วัดอื่นที่สำคัญ	สรุปผล
	3. บูรณาการการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพกับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การพัฒนาบุคคล การจัดการความรู้ และการแต่งตั้งโยกย้าย			
แผนงานที่ 14 (HR5.1-1) การเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กร	ดำเนินการตามกลยุทธ์การเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กร ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. เตรียมความพร้อมและปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานที่ดีแก่บุคลากรใหม่ 2. เสริมสร้างความผูกพันองค์กรเชิงปฏิสัมพันธ์ (Soft Side) 3. ยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน 4. เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนเป้าหมายองค์กร 5. เสริมสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กรให้เป็นระดับสากล 6. เพิ่มประสิทธิภาพระบบและกระบวนการทำงาน 7. เสริมสร้างการเรียนรู้และนวัตกรรม 8. เตรียมความพร้อมและเสริมสร้างคุณค่าแก่บุคลากร 	แผนวิสาหกิจ กปน. 2.3 3L โครงการเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กร	ระดับคะแนนความผูกพันองค์กรโดยรวม = 4.2945 (เป้าหมาย ≥ 4.4832)	ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแผนวิสาหกิจ กปน. แผนที่ 2.3 3L ไม่บรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัด
แผนงานที่ 16 (HR6.3-1) การทบทวนและพัฒนาระบบ	1. พัฒนาระบบการและเครื่องมือในการสอบทานการถ่ายทอดตัวชี้วัดที่สำคัญระดับองค์กร สู่ระดับสายงาน หน่วยงาน พัฒนาระบบ	แผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ P.8 แผนงานการบูรณาการ KM กับกระบวนการสำคัญ	ความสำเร็จการบูรณาการการจัดการความรู้กับกระบวนการที่สำคัญ = ร้อยละ 100 (เป้าหมาย = ร้อยละ 100) (เชื่อมโยงกิจกรรมกำหนดแนวทาง/ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้มีการนำผลงานองค์ความรู้ของบุคลากรใน KM	ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแผนแม่บทด้านการจัดการความรู้

HR Strategy map	การดำเนินงานสำคัญ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS)	และบุคคล ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (KPIs) 2. บูรณาการการเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด KPIs กับระบบงานอื่น อาทิ การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนประจำปี
แผนงานที่ 18 (HR7.1-7) การบูรณาการข้อมูลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนระบบงานทรัพยากรบุคคล	1. ปรับปรุงข้อมูลลูกค้าจ้างแรงงานเอกชนในระบบ e-WPR ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งนำข้อมูลแสดงผลในระบบ e-HR (HR Analytics Dashboard) 2. ปรับปรุงข้อมูลในระบบ HR Analytics Dashboard ให้เป็นปัจจุบัน และสนับสนุนข้อมูลเพิ่มเติมสำหรับการจัดทำ Data Warehouse ของ กปน.
แผนงานที่ 19 (HR7.2-1) การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย สุวีถีภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม	ดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรมตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย สุวีถีภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ <u>ด้านความปลอดภัย (Safety)</u> 1) โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ ได้รับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ)



แผนวิสาหกิจ/แผนแม่บท	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน หรือ ตัวชี้วัดอื่นที่สำคัญ	สรุปผล
	Portfolio ของระบบ KM Portal ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน และการพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล)	แผนงาน P8 บรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด
แผนวิสาหกิจ กปน. แผนปฏิบัติการดิจิทัล 2.1-1 L โครงการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร (Data Driven Organization)	Go Live ระบบคลังข้อมูล (Data Warehouse) บริหารงานประปาเมื่อวันที่ 28 ก.ย. 2565	ส่งผลให้มีการบูรณาการข้อมูลองค์กร
แผนวิสาหกิจ กปน. แผนบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่องทางธุรกิจ	1. ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 22301:2019 เมื่อวันที่ 22 ก.ย. 65 (เป้าหมายภายใน 30 ก.ย. 65) 2. ทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติหรือการก่อวินาศกรรมแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 17 พ.ค. 65 (เป้าหมายภายใน 30 ก.ย. 65) 3. โรงงานผลิตน้ำสามเสนรายงานการฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการฉุกเฉินแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติหรือการก่อวินาศกรรม เมื่อวันที่ 8 ก.ย. 65 (เป้าหมายภายใน 30 ก.ย. 65)	ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของแผนวิสาหกิจ กปน. แผนที่ 1.6 1P แผนงานย่อยที่ 3 บรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดทุกตัวชี้วัด

HR Strategy map	การดำเนินงานสำคัญ		แผนวิสาหกิจ/แผนแม่บท	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน หรือ ตัวชี้วัดอื่นที่สำคัญ	สรุปผล
<p>ในการทำงานของ กปน.</p>	<p>2) โรงงานผลิตน้ำบางเขน จัดทำแผนแม่บทระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) และนำไปปฏิบัติ แ</p> <p><u>ด้านสวัสดิภาพ (Security)</u></p> <p>1) โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่ง ทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติ หรือการก่อวินาศกรรม</p> <p>2) โรงงานผลิตน้ำสามเสน ฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติหรือการก่อวินาศกรรม ตามแผนปฏิบัติการฉุกเฉินของ กปน.</p> <p><u>ด้านอาชีวอนามัย (Health)</u></p> <p>1) ทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับการแพร่ระบาดของ โรคติดต่ออุบัติใหม่ โรคติดต่ออุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ รวมทั้งการจัดทำแผนงานย่อยรองรับ การป้องกันและบริหารการแพร่ระบาด COVID 19 ของ กปน.</p> <p>2) ฝสก. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร</p> <p>3) ทบทวนรายการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงในการสำรวจสถานประกอบการ (Walk through survey) ในหน่วยงานที่มีการทำงานสัมผัสปัจจัยเสี่ยง</p> <p><u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment)</u></p>	➔	<p>1.6 1P โครงการพัฒนาระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management System: BCMS) (แผนงานย่อยที่ 3 การพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัย อาชีวอนามัยและความปลอดภัยโรงงานผลิตน้ำ S SHE)</p>	<p>4. โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ได้รับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001) จากหน่วยงานภายนอก เมื่อวันที่ 26 ส.ค. 65 (เป้าหมายภายใน 30 ก.ย. 65)</p> <p>5. โรงงานผลิตน้ำบางเขนจัดทำแผนแม่บทระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001) เมื่อวันที่ 15 ก.ย. 65 (เป้าหมายภายใน 30 ก.ย. 65)</p>	

HR Strategy map	การดำเนินงานสำคัญ		แผนวิสาหกิจ/แผนแม่บท	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนงาน หรือ ตัวชี้วัดที่สำคัญ	สรุปผล
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประกวดผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการ คปอ. โดย คณะอนุกรรมการ พิจารณาการจัดประกวดฯ ได้ตรวจประเมิน ด้านเอกสารพร้อมทั้งออกตรวจประเมินพื้นที่ 	➔			

อนึ่งแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนแผนวิสาหกิจ กปน. แผนแม่บทและระบบงานสำคัญ จำนวน 10 แผนงาน มีร้อยละความสำเร็จของแผนงานคิดเป็นร้อยละ 93.20 โดยผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติงานดังกล่าว ยังสนับสนุนต่อความสำเร็จของแผนวิสาหกิจ กปน. แผนแม่บทและระบบงานสำคัญ ได้แก่ แผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ แผนแม่บทด้านการวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม แผนปฏิบัติการดิจิทัล ยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและการตลาด และแผนบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่องทางธุรกิจอีกด้วย

3.2.2 ความสำเร็จตามกรอบ MWA HR Model

วัตถุประสงค์ MWA HR Model	ตัววัด ความสำเร็จ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 65	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	
1. เพียงพอต่อความต้องการ (ควบคุมค่าใช้จ่าย, เพิ่มรายได้ธุรกิจ, บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน) (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. ควบคุมค่าใช้จ่าย (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. อัตรารายได้ต่อพนักงาน	≥ 4.2 ล้านบาทต่อคน	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	4.3	
		2. ร้อยละค่าใช้จ่ายบุคลากร ต่อค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	< 44	46.75	46.78	45.15	44.94	41	
		3. อัตราส่วนผู้ใช้น้ำ ต่อ บุคลากร (พนักงาน และลูกจ้างเหมาแรงงานเอกชน)	≥ 470	443	449	460	473	484	
	2. บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. ร้อยละบุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุเทียบกับแผนการบรรจุ	≥ 80		100	99.29	0	94.90	
		2. ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานใหม่	>3.40		4.11	4.2	4.24	4.28	
		3. ร้อยละความพึงพอใจในเรื่องความโปร่งใสของการสรรหา คัดเลือกจากหน่วยงาน/พนักงานใหม่	≥ 80		95.1	95.83	96.43	88.89	
2. บุคลากรมีศักยภาพและความผูกพัน (พนักงานทุกระดับมีความรู้ความสามารถและผลงานเป็นที่ประจักษ์, ผู้บริหารมีศักยภาพและสามารถบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพและบุคลากรมีความมุ่งมั่นผูกพัน) (ร้อยละความสำเร็จ = 87.25)	1. พนักงานทุกระดับมีความรู้ความสามารถและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ปี 63 วัดระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้นหลังอบรม)	≥ 80	วัดผล 63	วัดผล 63	4.15	87.6	96.59	
		2. ร้อยละของผู้ที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (ระดับความคาดหวังขององค์กร) ในการประเมินสมรรถนะหลัก (CC) และสมรรถนะด้านดิจิทัล (FC Digital Literacy)	≥ 95	CC 99.06 FC(D) วัดผล 62	CC 99.66 FC(D) 98.45	CC 99.76 FC(D) 98.10	CC 99.69 FC(D) 99.04	CC 99.50 FC(D) 99.50	
		3. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ที่มีการประเมินประสิทธิผลในระดับผลลัพธ์หรือระดับความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร (ROI)	≥ 1	หลักสูตร/ แผนงาน	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	1 หลักสูตร/ แผนงาน (รวม 9 หลักสูตร)
		4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลบุคคล	≥ 3.58		3.34	3.54	3.59	3.60	3.92
		5. ระดับความคิดเห็นต่อการจัดทำตัวชี้วัดการดำเนินงาน (KPI)	≥ 3.63		วัดผล 64	วัดผล 64	วัดผล 64	3.73	3.98
		6. ระดับความคิดเห็นต่อการกำหนดเนื้อหาและรายละเอียดของสมรรถนะ (Competency)	≥ 3.49		วัดผล 64	วัดผล 64	วัดผล 64	3.64	3.89

วัตถุประสงค์ MWA HR Model	ตัววัด ความสำเร็จ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 65	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
	2. ผู้บริหารมี ศักยภาพและ ความสามารถ (ร้อยละ ความสำเร็จ = 100)	1. ร้อยละของผู้บริหารระดับ หน. ส่วน ขึ้นไปที่มีความรู้ความเข้าใจใน และทักษะการใช้เครื่องมือด้าน การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล	≥ 80	วัดผล 62	80.2	100	100	82.40
		2. ระดับความพึงพอใจของ ผู้บริหารที่มีต่อการดำเนินงานตาม แผนการพัฒนา Leadership Model	> 4.15	วัดผล 62	4.1	4.41	4.44	4.60
		3. ร้อยละของผู้บริหารที่มีผลการ ประเมินผ่านเกณฑ์ (ระดับความ คาดหวังขององค์กร) ในการ ประเมินสมรรถนะเชิงบริหารและ ภาวะผู้นำ (LC)	≥ 95	วัดผล 63	วัดผล 63	99.68	99.5	99.05
		4. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ ได้รับการคัดเลือกและพัฒนาเพื่อ เตรียมความพร้อมฯ มีจำนวน เพียงพอที่จะสืบทอดตำแหน่งงาน สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ที่จะว่างลง จากการเกษียณอายุ	100	100	100	100	100	100
		5. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อ เตรียมความพร้อมสืบทอด ตำแหน่ง ผวก. (รุ่นที่ 1, 2) และ รวก. (Successor) ได้รับการ พัฒนาตาม Success Profile ตาม แนวทางที่คณะกรรมการกำหนด	≥ 80	วัดผล 62	91	100	100	100
		6. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อเตรียมความพร้อมสืบทอด ตำแหน่ง ผอ.ฝ่าย ที่มี ความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Talent) ได้รับการพัฒนาตาม Success Profile ตามแนวทาง ที่คณะกรรมการกำหนด	≥ 80	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	100
		7. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ ระดับ 6 7 (Talent) สามารถ นำเอาความรู้ ทักษะ มาใช้เพื่อ ยกระดับงานในด้านต่าง ๆ หรือ สนับสนุนการขับเคลื่อน เป้าหมายขององค์กร	≥ 80	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	100

วัตถุประสงค์ MWA HR Model	ตัววัด ความสำเร็จ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 65	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
	3. การบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ร้อยละความสำเร็จ = 66)	1. ร้อยละของพนักงานที่ได้รับหมุนเวียนงานจากพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การหมุนเวียนงาน	> 10	วัดผล 62	12.06	21.20	10.08	12.47
		2. ร้อยละพนักงานที่หมุนเวียนมีคะแนน KPI ผ่านเกณฑ์ระดับดีขึ้นไป (มากกว่า 3.5 คะแนน)	≥ 80	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	100
		3. ระดับความพึงพอใจด้าน “โอกาสก้าวหน้า” (คะแนนจากผลสำรวจความผูกพัน)	≥ 3.9395	วัดผล 63	3.8610	3.8935	3.9395	3.9143
	4. บุคลากรมีความมุ่งมั่นผูกพัน (ร้อยละความสำเร็จ = 83)	1. ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ค่านิยมองค์กร	100	99.11	99.32	99.33	100	100
		2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจค่านิยมองค์กร	≥ 90	90.67	90.96	94.00	98.86	98.81
		3. ร้อยละบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	≥ 87	86.54	88.92	93.39	94.71	96.32
		4. ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างและยกระดับความผูกพัน	100	วัดผล 64	วัดผล 64	วัดผล 64	100	100
		5. คะแนนความพึงพอใจของบุคลากร	4 4.5	วัดผล 64	วัดผล 64	วัดผล 64	4.2277	4.1428
		6. ระดับคะแนนความผูกพันองค์กรโดยรวม	≥ 4.4832	4.4246	4.4464	4.4685	4.4775	4.2945
	3. เสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กร (การบริหารการเปลี่ยนแปลง) (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	การบริหารการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. แผนบริหารการเปลี่ยนแปลงระยะสั้นและระยะยาวแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	ภายใน ก.พ. 2565	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65
2. แผนพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด			ภายใน ก.ย. 2565	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	31 ส.ค. 65
4. ระบบงานและบุคลากรด้าน HR มีอาชีพ (ระบบงานด้าน HR ที่มีประสิทธิภาพและบุคลากร	1. ระบบงานด้าน HR ที่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาผ่านระบบการเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัล	≥ 90	100	100	100	100	100
		2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ e learning แบบ all access ที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP for Learning & Growth แล้วเสร็จ	≥ 80	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	100

วัตถุประสงค์	ตัววัด	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	
MWA HR Model	ความสำเร็จ		ปี 65	2561	2562	2563	2564	2565	
ด้าน HR มืออาชีพ (ร้อยละความสำเร็จ = 100)		3 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามกิจกรรมในการจัดการระบบ LMS	คะแนนระดับ 5	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	5	
		4. จำนวนระบบที่มีการศึกษาพัฒนาหรือปรับปรุงในแต่ละปีงบประมาณ	≥ 1	วัดผล 62	1	1	1	1	
		5. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล	≥ 3.40	วัดผล 63	วัดผล 63	4.60	3.70	4.01	
	2. บุคลากรด้าน HR มืออาชีพ (ร้อยละความสำเร็จ = 100)	1. ร้อยละของบุคลากรด้าน HR ที่นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ปี 63 วัดร้อยละของบุคลากร HR ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ความเข้าใจต่อกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน)	≥ 80	วัดผล 62	วัดผล 62	83.33	82.82	97	
		2. ร้อยละของบุคลากรด้าน HR มีคะแนน KPI ผ่านเกณฑ์ระดับดีขึ้นไป (มากกว่า 3.5 คะแนน)	≥ 80	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	99.25	
		3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ด้าน HR	≥ 3.99	3.71	4.21	4.21	3.99	4.03	
		4. ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารหน่วยงานต่อบทบาทการเป็น HR Strategic Partner & Consultant	≥ 3.40	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	วัดผล 65	3.67	
				39 ตัวชี้วัด		ร้อยละ 85.42	ร้อยละ 92.19	ร้อยละ 81.77	ร้อยละ 96.81

โดยปีงบประมาณ 2565 ความสำเร็จของผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติงานภายใต้แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ตามกรอบ MWA HR Model คิดเป็นร้อยละ 96.81 (สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ≥ ร้อยละ 80) โดยที่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ MWA HR Model เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เพียงพอต่อความต้องการ (ร้อยละ 100), เสริมสร้างคามยั่งยืนขององค์กร (ร้อยละ 100), ระบบงานและบุคลากรด้าน HR มืออาชีพ (ร้อยละ 100) และบุคลากรมีศักยภาพและความผูกพัน (ร้อยละ 87.25)