

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคคลประจำปีงบประมาณ 2566

	หน้า
(1) โครงการหรือกิจกรรม	1-7
(2) ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ	1-7
(3) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่าย งบประมาณที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	1-7
(4) ระยะเวลาในการดำเนินการ	1-7
(5) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทแห่ง	8
(6) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนารัพยากรบุคคล	9
(7) ปัญหา/อุปสรรค	1-7
(8) ข้อเสนอแนะ	1-7

ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
ปีงบประมาณ 2566

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ					
1	โครงการยกระดับการวางแผนแผนกำลังคน และโครงสร้างองค์กรเพื่อผลผลิตประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น	HCMO1-T1-P1	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	กปน. กำหนดให้มีกทรทวนโครงสร้างฝั่งบริหาร กปน. ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2565 และแนวทางการเปลี่ยนผ่านจนถึงระยะสมบูรณ์ (End Stage) ในปีงบประมาณ 2571 โดยมุ่งเน้น - การบูรณาการการจัดการน้ำสูญเสีย - การจัดตั้งโครงสร้างหน่วยงานด้านธุรกิจ (BU) - การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม - การบริการลูกค้า - Rightsizing ทั้งนี้ สำหรับปีงบประมาณ 2566 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างฝั่งบริหารและอัตรากำลังตามแนวทางการเปลี่ยนผ่าน จำนวน 5 สายงาน ได้แก่ สายงานผู้ว่าการ, สายงานการเงิน, สายงานผลิตน้ำ, สายงานบริการ (ด้านตะวันออก) และ สายงานบริการ (ด้านตะวันตก)	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
2	โครงการยกระดับการสรรหาบุคลากรแบบเชิงรุกเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต	HCMO1-T1-P2	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดตำแหน่งสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Critical Skill Identification) ที่ตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต พร้อมทั้งศึกษาเครื่องมือและหลักการในการสรรหาเชิงรุกที่เหมาะสมกับ กปน. ในการคัดกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติและทักษะที่ตอบโจทย์ทางธุรกิจในอนาคต อาทิ กิจกรรม Career Day และกิจกรรม Open House สำหรับดำเนินการสรรหาเชิงรุกตั้งแต่ปีงบประมาณ 2567 เป็นต้นไป	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
3	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพของพนักงาน (MWA Career Assessment)	HCMO1-T2-P1	1.00	0.15	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลที่จะออกแบบแนวทางการประเมินศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้มีเครื่องมือในการประเมินศักยภาพของพนักงาน (Assessment Tools) ในการยกระดับการคัดสรรประเมินผล และพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	วัดผลสำเร็จในปีงบประมาณ 2567	ไม่มี	ไม่มี
4	โครงการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)	HCMO1-T2-P2	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดหน่วยงาน/บุคลากรที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาบุคลากรในการวางแผนในอาชีพ (Career Counselor) ครอบคลุมเส้นทางสายอาชีพ หลักเกณฑ์ความก้าวหน้าสายอาชีพ หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งโยกย้าย และหลักสูตรการพัฒนาสายอาชีพ ตลอดจนดำเนินการตามกลไกการขับเคลื่อนการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ และกำหนดแนวทางการหมุนเวียนงานตามทางการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยกำหนดเป้าหมายการหมุนเวียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ต่อปี	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ					
5	โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน	HCMO1-T2-P3	3.50	2.30	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	กปน. โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลกำหนดรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานครอบคลุมทั้งรูปแบบการพัฒนาแบบ Training และ Non-training โดยมีการนำระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร พร้อมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ที่ครอบคลุมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ แผนวิสาหกิจ กปน. แผนแม่บทด้านต่าง ๆ และทักษะรอง การเปลี่ยนแปลงและทักษะในอนาคต เป็นต้น ทั้งนี้ โดยปีงบประมาณ 2566 กปน. ได้มีการอบรมพัฒนา รวม 295 หลักสูตร โดยมีค่าเฉลี่ยชั่วโมงการอบรมต่อพนักงาน = 48.26 ชั่วโมงต่อคน	ร้อยละ 50	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการพัฒนาบุคลากร	ปัจจุบัน กปน. มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแนวทาง Evaluation ทั้ง 5 ระดับ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการพัฒนา ผลการเรียนรู้ การนำไปต่อยอดใช้ประโยชน์ ผลกระทบ และ HRD ROI อย่างไรก็ตาม กปน. อาจเพิ่มความเข้มข้นในการประเมินผลลัพธ์การพัฒนา ที่ครอบคลุม End Result และ HRD ROI ในหลักสูตรที่มีการลงทุนสูง รวมถึงการสอบทานขั้นตอน/กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับผลลัพธ์
6	โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Successor & Talent Management)	HCMO1-T2-P4	3.78	3.78	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	กปน. โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ทบทวนแนวทางการดำเนินงานโครงการฯ ปีงบประมาณ 2566 ประกอบด้วย 1) ทบทวนตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Position) 2) ทบทวนจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในปัจจุบัน 3) ทบทวน Success Profile ของผู้บริหารระดับ ผอ.ฝ่ายขึ้นไป 4) แนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งนี้ พัฒนาบุคลากรในโครงการฯ ระหว่างเดือนมิถุนายน - สิงหาคม 2566 โดยวิธีการพัฒนาในรูปแบบ Executive Coaching, Public Workshop, Online Learning, Onsite และ Non-training	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ					
7	โครงการยกระดับการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (HR Business Partner) การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล (HR Certified Professional) และการสอบทานกระบวนการสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล (HR Audit)	HCMO2-T1-P1	0.10	0.0026	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	<p>1. การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล (HR Certified Professional) กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลประสานงานในการส่งพนักงานด้าน HR เข้ารับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ 2566 เพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงาน โดยมีพนักงาน กปน. ผ่านการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 3 คน (สาขาเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระดับ 4 = 2 คน และสาขาวางแผนอัตรากำลัง = 1 คน) รวมบุคลากรด้าน HR ที่ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพฯ สะสมทั้งสิ้น 18 คน (ร้อยละ 13.85)</p> <p>2. การยกระดับบุคลากรสายงานทรัพยากรบุคคลขึ้นเป็น HRBP กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาการปรับบทบาท และ/หรือ โครงสร้างสายงานบริหารทรัพยากรบุคคลโดยกำหนดให้มีบุคลากรทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) เป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษาและช่วยเหลือหน่วยงานในส่วนงานธุรกิจหลัก (Core business) และ หน่วยงานในส่วนงานสนับสนุน (Support) โดยทำการแยกตามบุคคล/กลุ่มหลัก (Key account)</p> <p>3. การสอบทานกระบวนการสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล (HR Audit) กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลสอบทานกระบวนการสำคัญด้าน HR ร่วมกับฝ่ายตรวจสอบสนับสนุน เพื่อให้กระบวนการสำคัญด้าน HR สามารถดำเนินงานได้ตามแผน และมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย</p>	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ					
8	โครงการพัฒนาขีดความสามารถผู้บริหารสายงาน (Line Managers) ให้เป็นผู้นำด้านการบริหารบุคลากร (People Manager)	HCMO2-T1-P2	1.51	1.51	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	<p>กปน. โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (Leadership Development Roadmap) เพื่อให้มีทักษะในการเป็นผู้มีนำด้านการบริหารบุคลากร (People Manager) สำหรับผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วนและเทียบเท่าขึ้นไป (ระดับ 6-10) (จำแนกตามระดับตำแหน่ง) และมอบหมายให้มีการทำหน้าที่ตามบทบาทของ People Manager ดังนี้</p> <p>1) หลักสูตร สำหรับหัวหน้าส่วนและเทียบเท่า ได้แก่ หลักสูตร "New Gen Leader Development for Upskill", หลักสูตร "New Gen Leader Development for Reskill" และ หลักสูตร "New Gen Leader Development for Booster Skill"</p> <p>2) หลักสูตรสำหรับผู้อำนวยการกองและเทียบเท่า ได้แก่ หลักสูตร "Super Leader Development for Upkill", หลักสูตร "Super Leader Development for Reskill" และ หลักสูตร "Super Leader Development for Booster Skill"</p> <p>3) หลักสูตรสำหรับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่า ได้แก่ หลักสูตร "Senior Leader Development for Upskill" และ หลักสูตร "Senior Leader Development for Reskill"</p> <p>4) หลักสูตรสำหรับผู้ช่วยผู้ว่าการและเทียบเท่าขึ้นไป ได้แก่ หลักสูตร "Top Leader Development for Handle Challenge"</p> <p>ทั้งนี้ โดยมีผู้บริหารสายงาน (Line Manager) เข้ารับการพัฒนาร้อยละ 94.12 และผู้บริหารสายงาน (Line managers) ที่มีผลการประเมินสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (LC360) ผ่านเกณฑ์ในระดับที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ 98.45 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด</p>	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
9	โครงการยกระดับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ (Performance Management Excellence)	HCMO2-T2-P1	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	<p>กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลพัฒนาเครื่องมือในการประเมินผล ได้แก่ นโยบายด้านการประเมินผลและเครื่องมือประเมินที่รองรับการทำงาน Work from Home/ Work from Everywhere การปรับปรุงคู่มือการประเมินผล การถ่วงน้ำหนัก การให้คะแนน แบบฟอร์ม ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการประเมินผลบุคคล (COACH) ระบบ LC 360 องศา และการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน (Pay for Performance) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและรักษาคณแห่งให้อยู่กับองค์กร</p>	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินงาน	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ					
10	โครงการยกระดับการส่งเสริมการให้บริการด้านสวัสดิการ	HCMO2-T2-P2	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	<p>กปน. โดยฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ ออกแบบสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานกลุ่มต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ช่องว่างในการออกแบบสวัสดิการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เปิดให้บริการห้องออกกำลังกาย Fitness Center ที่ชั้น 3 ณ อาคารสำนักงานแห่งใหม่ กปน. - คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กปน. ได้มอบของอุปโภคบริโภคให้แก่พนักงานตามโครงการเยี่ยมบุพการีของพนักงานที่มีปัญหาสุขภาพ เพื่อเป็นสื่อกลางในการสื่อสารทำความเข้าใจและการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย "ค่าตอบแทนและสวัสดิการ" = 4.0585 สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา 	ร้อยละ 60	สวัสดิการบางอย่างของ กปน. ยังไม่สามารถปรับให้ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของกลุ่ม/ส่วนพนักงาน	ในระหว่างที่ผ่านมา กปน. ได้ปรับปรุง/พัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละกลุ่ม/ส่วนบุคลากร อาทิ การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย (Fitness Center), สวัสดิการให้เงินเพื่อซื้อรถจักรยานยนต์สำหรับใช้ปฏิบัติงานนอกสถานที่, จัดให้มีห้องทงศาสนา อย่างไรก็ตาม กปน. ได้ทบทวนช่องทางกรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร โดยเพิ่มการสำรวจความพึงพอใจด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และนำความเห็นความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคลากร ในทุกช่องทางมาวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ Priority Matrix มาช่วยจัดลำดับความสำคัญในการ
11	โครงการยกระดับการจัดการมาตรฐานด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (S-SHE excellence)	HCMO2-T2-P3	4.50	2.42	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	<p>กปน. โดยกองความปลอดภัย สวัสดิภาพและอาชีวอนามัย ได้ดำเนินการกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งประเมินดัชนีต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Safety : ได้รับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001) ของโรงงานผลิตน้ำ จำนวน 2 แห่ง คือ โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ (2565) และ โรงงานผลิตน้ำบางเขน (2566) 2. Security โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่งทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติ หรือการก่อวินาศกรรม และสำนักงานประชาสัมพันธ์และสำนักงานใหญ่ทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินตามแผน BCP ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของระบบ BCMS 3. Health ศึกษาแนวทางการจัดเก็บสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน และติดตามผลการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงที่ผิดปกติ พร้อมทั้งศึกษาออกแบบและสร้างกิจกรรมในการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกัน (Employee Wellness) 4. Environment ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีภายในองค์กร ผ่านการดำเนินการจัดประกวดผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ. 	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ					
12	โครงการวางแผนการเป็น Hybrid Workplace	HCMO2-T2-P4	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	<p>กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการวางแผนการเป็น Hybrid Workplace ของ กปน. ได้ศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการปรับปรุงรูปแบบการปฏิบัติงานรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ พร้อมจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ให้นำร่อง ปีงบประมาณ 2567-2568 เพื่อประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยกำหนดนำร่องสำหรับหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 จำนวน 3 รูปแบบ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การยืดหยุ่นเวลาแบบเหลือเวลาทำงาน 2. การยืดหยุ่นเวลาแบบนับชั่วโมงทำงาน 3. การผสมผสานสถานที่ปฏิบัติงาน (Hybrid Workplace) <p>ตลอดจนจัดทำแผนงานเตรียมความพร้อมรองรับการปฏิบัติงานรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ จำนวน 9 แผนงาน อาทิ การพัฒนาทัศนคติและทักษะพนักงานรองรับการทำงานวิถีใหม่ และการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับการทำงานวิถีใหม่ ทั้งนี้ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อ "แนวทางการปฏิบัติงานรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่" = 4.51 ซึ่งสูงกว่าค่าเป้าหมาย</p>	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
13	โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	HCMO2-T3-P1	0.50	0.26	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	<p>กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Review QWATER : จัดทำ Culture Roadmap ปีงบประมาณ 2566-2570 2. Educate QWATER : จัดทำและเผยแพร่คู่มือการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (ตามค่านิยมองค์กรใหม่ ปีงบประมาณ 2566) 3. Live QWATER : จัดกิจกรรม QWATER Influencer เป็นตัวแทนหน่วยงานเผยแพร่ค่านิยมองค์กร 4. Reward Culture : ยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากรและหน่วยงานที่มีการปฏิบัติตนและผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามค่านิยมองค์กร อาทิ รางวัลบันทึกความดี รางวัล QWATER Award รางวัลการบริหารความเสี่ยงดีเด่น 5. Measure Culture : สำรวจระดับการรับรู้ เข้าใจ และพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร พบว่า บุคลากรร้อยละ 97.14 รับรู้ค่านิยมองค์กร, บุคลากรร้อยละ 98.28 เข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร และบุคลากรร้อยละ 99.69 มีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร 	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ					
14	โครงการเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน	HCMO2-T3-P2	1.00	0.50	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ทบทวนกระบวนการเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงาน โดยปรับปรุงกระบวนการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจจากเดิมสำรวจปีละ 1 ครั้ง ให้มีความถี่มากขึ้น เป็นการสำรวจแบบรายปี (Annual Survey) และการสำรวจแบบย่อย (Pulse Survey) ตลอดจนร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ออกแบบแผนงานการเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงานตาม Employee Journey โดยใช้ Bottom-up Approach ทั้งนี้ ผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากร ปีงบประมาณ 2566 พบว่า คะแนนความผูกพันองค์กร = 4.3518 และบุคลากรร้อยละ 93.04 มีความผูกพันองค์กร ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2565	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
15	โครงการยกระดับการบูรณาการงานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System)	HCMO3-T1-P1	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จัดตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างสายงาน HR และ DT เพื่อทบทวนภาพ As-is อาทิ ความซับซ้อนของระบบ HRIS ต่างๆ ที่มีการใช้งาน และการจัดวาง HRIS roadmap หรือภาพ To-be ที่อาจจะเห็นเพื่อมุ่งการรวบรวมซอฟต์แวร์ด้านงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่างๆ ที่มีอยู่ปัจจุบันให้เป็นหนึ่งระบบตอบโจทย์การดำเนินงานเชิงบูรณาการ ทั้งนี้ โดยได้ส่งมอบความต้องการ (Requirement) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้กับสายงาน DT แล้วเสร็จ เพื่อให้สายงาน DT ดำเนินการจัดซื้อ/จัดทำซอฟต์แวร์ด้านงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามความต้องการในระยะเวลาประมาณ 2568 - 2570 ต่อไป	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
16	โครงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	HCMO3-T1-P3	4.00	0.46	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	กปน. โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำวิเคราะห์เพื่อทบทวนแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาการเรียนรู้บุคลากรด้วยระบบออนไลน์ Learning Management System (LMS) โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยเลือกใช้เครื่องมือการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตรและบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย โดยได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรนำร่องตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2566 ผ่านระบบ LMS ตั้งแต่วันที่ 23 กุมภาพันธ์ - 8 กันยายน 2566 โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบ LMS จำนวนทั้งสิ้น 1,146 คน และมีหลักสูตรอบรมทั้งสิ้น 12 หลักสูตร โดยได้มีผลประเมินความพึงพอใจในภาพรวม 8.55 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ซึ่งสูงกว่าเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
รวม			15.39	11.38					

4.8) ข้อมูลกลุ่มตำแหน่งงานและตำแหน่งงานของ กปน. (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2566)

กลุ่มงาน	ตำแหน่ง	ระดับพนักงาน									รวม (คน)	ร้อยละ
		2	3	4	5	6	7	8	9	10		
ผู้บริหาร	รองผู้ว่าการ									8	8	0.19
	ผู้ช่วยผู้ว่าการ								23		23	0.55
	ผู้เชี่ยวชาญการประสานครหลวง							25	9	4	38	0.91
	ผู้ตรวจการการประสานครหลวง								1		1	0.02
	ผู้อำนวยการฝ่าย							48			48	1.15
	ผู้จัดการสำนักงานประจำสาขา							18			18	0.43
	ผู้ตรวจสอบ							1			1	0.02
	ผู้อำนวยการกอง						234				234	5.63
	หัวหน้าส่วน					567					567	13.64
วิชาชีพหลัก	วิศวกร		60	82	342	57	83				624	15.01
	นักวิทยาศาสตร์		1	8	30	3	9				51	1.23
	นักคอมพิวเตอร์		4	3	41	14	13				75	1.80
วิชาชีพสนับสนุนเฉพาะ	นักบัญชี			38	133	23	28				222	5.34
	สถาปนิก				3						3	0.07
	นิติกร			5	7	11	4				27	0.65
	นักอาชีวอนามัย		9	4	6	2					21	0.51
วิชาชีพสนับสนุนทั่วไป	ผู้ตรวจสอบ			2	1	11	7				21	0.51
	นักวิชาการการเงินการคลัง			4	29	6	7				46	1.11
	นักประชาสัมพันธ์			5	43	2					50	1.20
	นักบัญชี						1				1	0.02
	นักบริหารงานวัสดุ			7	78	3	1				89	2.14
	นักบริหารงานช่าง			8	133	17					158	3.80
	นักบริหารงาน			31	378	109	84				602	14.49
	นักทรัพยากรบุคคล		1	10	16	10	6				43	1.03
	นักการตลาด			1	14	1					16	0.38
เทคนิควิชาชีพเฉพาะ	ช่าง	63	104	405	127	25					724	17.42
	พนักงานควบคุมความปลอดภัย		2	1	1						4	0.10
เทคนิควิชาชีพทั่วไป	พนักงานบัญชี			1							1	0.02
	พนักงานรายได้	22	30	65	60	20					197	4.74
	พนักงานวัสดุ	4	6	6	2	1					19	0.46
	พนักงานสารสนเทศ	39	10	20	8	3					80	1.92
	พนักงานประชาสัมพันธ์	12	11	14	5						42	1.01
	พนักงานธุรการ(ชำนาญการ)			1							1	0.02
งานทั่วไป	พนักงานเครื่องจักรกล(ชำนาญการ)			2							2	0.05
	พนักงานเครื่องจักรกล	2	1								3	0.07
	ช่างฝีมือ(ชำนาญการ)			7							7	0.17
	ช่างฝีมือ	67	22								89	2.14
รวม		209	261	730	1,457	885	477	92	33	12	4,156	100

รายงานสรุปจำนวนชั่วโมงการอบรม
โดยเฉลี่ยของพนักงานจำแนกตามเพศ และระดับตำแหน่ง ปีงบประมาณ 2566

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ย (404-1)						
ระดับ	จำนวนพนักงานทั้งหมด			จำนวนชั่วโมงการอบรมเฉลี่ยต่อคน		
	เพศชาย	เพศหญิง	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	เฉลี่ยรวม
10	6	6	12	33.17	61.83	47.50
9	21	12	33	70.67	59.75	66.70
8	47	45	92	96.18	109.87	102.88
7	222	253	475	68.54	68.18	68.35
6	401	450	851	50.65	55.54	53.24
5	739	620	1359	38.82	47.40	42.73
4	619	196	815	37.77	50.92	40.94
3	195	97	292	35.74	53.92	41.78
2	159	71	230	26.74	41.52	31.30
1	-	-	-	-	-	-
รวม	2,409	1,750	4,159	43.59	54.76	48.29