

(นางสาวสกลมาศ น้อยแสงรัมย์)



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ.
ประจำปีงบประมาณ 2564

สารบัญ

	หน้า
โครงสร้างการบริหารงานของ กปภ.	1
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรของ กปภ.	3
ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ. 2560-2564)	4
ตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2564	12
แผนงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ.	13
ภาคผนวก	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับศักยภาพและอัตรากำลังของบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรระดับสากล	16
ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศและองค์กรแห่งการเรียนรู้	20
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	25
ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างทักษะและความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารการเงินให้แก่บุคลากรและสร้างความตระหนักในเรื่องของการควบคุมต้นทุนให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร	29
ยุทธศาสตร์ที่ 5 เตรียมระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพการจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ และการสืบทอดตำแหน่ง	30
ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	31
ยุทธศาสตร์ที่ 7 ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของสายงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน (Line Manager)	35

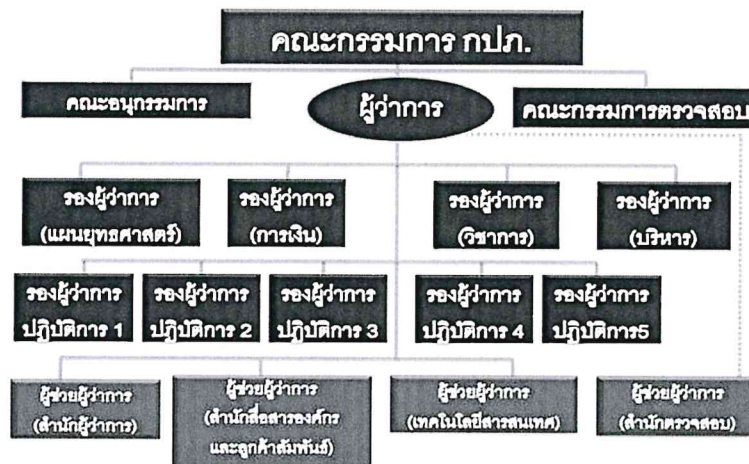
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2564

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2564 จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ฉบับปัจจุบัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2564 ให้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานหลักของ กปภ. ให้ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการจัดทำได้บูรณาการแผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. และแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ตลอดจนแผนงานสำคัญต่างๆ เช่น แผนการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมของ กปภ. และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กปภ. เข้าด้วยกัน เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น กำหนดให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. เป็นรายไตรมาส โดยจะนำเสนอต่อผู้ว่าการให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

โครงสร้างการบริหารงานของ กปภ.

กปภ. แบ่งส่วนงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานของ กปภ. ซึ่งประกอบด้วยสายงานระดับรองผู้ว่าการ จำนวน 9 สายงาน คือ สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์) สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน) สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ) สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร) และสายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1-5) และสายงานระดับผู้ช่วยผู้ว่าการที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ จำนวน 4 สายงาน คือ สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ) สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์) สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยีสารสนเทศ) และสายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ) รายละเอียดดังแสดงในภาพ





การแบ่งพื้นที่การให้บริการของ กปภ. ประกอบด้วย สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1-5) หรือ 5 ภาค กปภ.เขต 10 เขต และ กปภ.สาขาทั้งหมด 234 แห่ง

สายงาน	พื้นที่ความรับผิดชอบและหน่วยงานในสังกัด		
	ภาค	กปภ.เขต	กปภ.สาขา (แห่ง)
รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	ภาคเหนือ	เขต 9	27
		เขต 10	26
รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	เขต 6	22
		เขต 7	20
รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และภาคตะวันออก	เขต 1	22
		เขต 8	20
รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	ภาคกลางและภาคตะวันตก	เขต 2	30
		เขต 3	23
รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	ภาคใต้	เขต 4	24
		เขต 5	20
รวม			234

หมายเหตุ

1. กปภ.เขต 1 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว และปราจีนบุรี
2. กปภ.เขต 2 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 8 จังหวัด คือ สระบุรี ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี นครนายก และนครราชสีมา
3. กปภ.เขต 3 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 8 จังหวัด คือ ราชบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์
4. กปภ.เขต 4 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด สุราษฎร์ธานี ระนอง ชุมพร พังงา ภูเก็ต กระบี่ และนครศรีธรรมราช
5. กปภ.เขต 5 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ สงขลา พัทลุง ตรัง สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส
6. กปภ.เขต 6 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 5 จังหวัด คือ ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ชัยภูมิ และร้อยเอ็ด
7. กปภ.เขต 7 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ อุตรดิตถ์ เลย หนองคาย สกลนคร นครพนม หนองบัวลำภู และบึงกาฬ
8. กปภ.เขต 8 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์ ยโสธร อำนาจเจริญ และมุกดาหาร
9. กปภ.เขต 9 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 8 จังหวัด คือ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน เชียงราย พะเยา น่าน แพร่ ลำปาง และลำพูน
10. กปภ.เขต 10 รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 10 จังหวัด คือ นครสวรรค์ ชัยนาท ตาก กำแพงเพชร สุโขทัย พิจิตร อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ อุทัยธานี และพิษณุโลก



วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรของ กปภ.

แผนยุทธศาสตร์องค์กร พ.ศ. 2563-2565 ของ กปภ. (ทบทวน พ.ศ. 2564-2565) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืนด้านการให้บริการ และบริหารจัดการน้ำประปา”

พันธกิจ

กปภ. เป็นหน่วยงานที่ให้บริการน้ำประปาตาม พ.ร.บ.กปภ. พ.ศ. 2522 โดยคำนึงถึงประโยชน์ของรัฐ และสุขอนามัยของประชาชนเป็นสำคัญ พันธกิจหลักของ กปภ. มี 5 ประการ ลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1. ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาที่มีคุณภาพ อย่างเพียงพอและทั่วถึง
2. สำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบ
3. จัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบ เพื่อใช้ในการผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปา
4. ส่งเสริมธุรกิจการประปา
5. ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือต่อเนื่องกับธุรกิจการประปา

ค่านิยมองค์กร

“มุ่ง - มั่น - เพื่อปวงชน”

มุ่ง : มุ่งเน้นคุณธรรม	มั่น : มั่นใจคุณภาพ	เพื่อปวงชน : เพื่อสุขของปวงชน
1. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม 2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส 3. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	1. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด 2. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ 3. ทำงานเป็นทีม 4. พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 5. แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	1. ตั้งใจรับฟังลูกค้า 2. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา 3. มีจิตสาธารณะ



ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ. 2560-2564)

จากการวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในการนำไปกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการดำเนินงานหลักขององค์กร โดยประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร (Organizational Strategy-driven) และกลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Operational-driven) กล่าวคือกลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร จะเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไปสนับสนุนการดำเนินงานหลักของ กปภ. กล่าวคือให้ความสำคัญกับการบริหารอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการให้บริการและการทำงานที่เป็นเลิศตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ กปภ. และกลุ่มประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลจะเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไปสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร และการสร้างแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพผ่านหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลที่มีการทำงานในเชิงรุกมากขึ้น ซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์จะประกอบด้วยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงกลยุทธ์ที่สนับสนุนแต่ละยุทธศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับศักยภาพและอัตรากำลังของบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญกับการบริหารจัดการอัตรากำลังของ กปภ. โดยหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่วิเคราะห์อัตรากำลังในแต่ละส่วนของ กปภ. และการสอบทานอัตรากำลังส่วนขาดส่วนเกิน (Supply and Demand side) เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคลากร (Job Rotation) การสรรหาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีความสามารถตรงกับความต้องการของ กปภ. เพื่อนำมาวางแผนการบริหารจัดการอัตรากำลังทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์นี้ยังให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรในระดับสากล ซึ่งตามยุทธศาสตร์ของ กปภ. ได้กำหนดความเป็นสากลจากการได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class: TQC) และคะแนนประเมินผลจากระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งการเป็นองค์กรในระดับสากล กปภ. จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามแนวทางการกำกับกิจการขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) และการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เทียบเท่าแนวปฏิบัติสากล (ISO 26000) ซึ่งจะส่งผลในเชิงบวกกับภาพลักษณ์องค์กรและความน่าเชื่อถือของลูกค้า ซึ่งประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Workforce Optimization)
2. การประยุกต์ใช้และบูรณาการแนวคิดการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจเข้ากับ

กระบวนการทำงาน

3. การนำแนวทางการกำกับกิจการ (Corporate Governance) การดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility) ที่เป็นมาตรฐานมาช่วยในการยกระดับองค์กรสู่สากลและเกิดความยั่งยืน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
1.1 จัดการอัตรากำลังให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	1.1.1 อัตรากำลังผู้ใช้น้ำต่อพนักงาน	1.1.1 $\geq$ 500 ราย/คน
1.2 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของระบบประเมินคุณภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.2.1 ระดับคะแนนประเมินผล	1.2.1 $\geq$ 350 คะแนน
	1.2.2 การเสนอชื่อเข้ารับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ	1.2.2 ได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC)
1.3 กปภ. เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล	1.3.1 การได้รับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาล	1.3.1 ได้รับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างกลไกในการผลักดันการจัดการความรู้ของ กปภ. ให้เป็นไปอย่างมีระบบและยั่งยืน โดยเริ่มจากการทบทวนขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้และพัฒนากระบวนการให้มีความเป็นมาตรฐาน เพื่อเป็นฐานสำคัญในการส่งเสริมให้ กปภ. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระยะยาว รวมถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมของ กปภ. ในการมุ่งเน้นการบริการที่เป็นเลิศและการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยเริ่มจากการสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรได้ตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมผ่านการสร้างกิจกรรมให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมที่ กปภ. จัดขึ้น และก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่องค์กรต้องการเพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ กปภ. โดยการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ จำเป็นต้องมีทีมที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. การสร้างวัฒนธรรมบริการและการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยใช้หลักการเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Reinforce Culture Behavior: RCB)
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Change Management)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
2.1 กปภ. เป็นองค์กรที่นำระบบการจัดการความรู้ (KM) มาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	2.1.1 การบูรณาการระบบการจัดการความรู้ (KM)	2.1.1 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการระบบ KM ครอบคลุมทุกกระบวนการทั่วทั้งองค์กร
2.2 กปภ. มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	2.2.1 ระดับความคิดเห็นทั้งจากบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กปภ. (LO)	2.2.1 ≥ 4.50 คะแนน
2.3 กปภ. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นลูกค้าและคุณภาพงาน	2.3.1 จำนวนองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการให้บริการลูกค้าหรือคุณภาพงาน	2.3.1 จำนวน 2 องค์ความรู้
	2.3.2 จำนวนนวัตกรรมที่นำมาใช้ปรับปรุงคุณภาพงาน	2.3.2 จำนวน 2 นวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรของ กปภ. ให้มีความเป็นเลิศทั้งในด้านการให้บริการ การมีกระบวนการที่เป็นเลิศ การพัฒนาผู้นำระดับสูงที่เป็นเลิศ และการพัฒนาบุคลากรที่เป็นเลิศ เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างและยกระดับศักยภาพของบุคลากรด้วยเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมเพื่อติดอาวุธและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรสู่ PWA Excellence Model
2. การพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนกระบวนการหลักขององค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
3.1 บุคลากรมีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการแหล่งน้ำดิบ ผลิตจ่ายน้ำ และบริการลูกค้า	3.1.1 การลดช่องว่างสมรรถนะของบุคลากร (Competency gap)	3.1.1 ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรลดลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละปี
	3.1.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร	3.1.2 ≥ 4.50 คะแนน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างทักษะและความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารการเงิน ให้แก่บุคลากรและสร้างความตระหนักในเรื่องของการควบคุมต้นทุนให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการเงิน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างรายได้จากธุรกิจเดิมให้เพิ่มมากขึ้น และสร้างความตระหนักในเรื่องของต้นทุน โดยผ่านกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการบริหารต้นทุนทางการเงิน เพื่อสร้างความตระหนักและสื่อสารการบริหารต้นทุนทางการเงินให้แก่บุคลากร ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะในการสร้างรายได้และคิดค้นธุรกิจใหม่
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการบริหารต้นทุนทางการเงิน (Cost Leadership)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
4.1 บุคลากรมีความสามารถในการสร้างรายได้ควบคู่กับการบริหารค่าใช้จ่าย	4.1.1 กำไรจากการดำเนินการ (EBITDA)	4.1.1 20,200 ล้านบาท/ต่อปี
	4.1.2 รายได้จากการดำเนินงาน	4.1.2 รายได้จากการดำเนินงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4 ต่อปี
4.2 บุคลากรมีความสามารถในการบริหารต้นทุนทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ	4.2.1 ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยน้ำจำหน่าย	4.2.1 ไม่เกิน 20 บาท ต่อ ลบ.ม.

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เตรียมระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ และการสืบทอดตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เป็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและระเบียบแบบแผนโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ เพื่อช่วยยกระดับการพัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความสามารถ/ศักยภาพที่องค์กรคาดหวัง รวมทั้งการเตรียมพร้อมการสืบทอดตำแหน่งของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การออกแบบกลไกในการขับเคลื่อนระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กปภ. (Career management architecture design)
2. การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร กปภ. แบบองค์รวม (Total Career Management)
3. การระบุผู้สืบทอดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์โดยวิธีวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรแบบเครือข่ายเพื่อระบุผู้สืบทอดตำแหน่ง (Organizational Network Analysis : ONA) และวิธีวิเคราะห์ตำแหน่งหลักที่สำคัญ (Key Strategic Position Analysis : KSPA)
4. การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพด้วยรูปแบบการบริหารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Talent pipeline model)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
5.1 กปภ. มีการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ	5.1.1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	5.1.1 $\geq$ 4.50 คะแนน
5.2 กปภ. มีระบบการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ	5.2.1 จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งที่มาจากระบบการสืบทอดตำแหน่ง	5.2.1 ผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มาจากระบบการสืบทอดตำแหน่ง (ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด)



ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและการยกระดับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 6 เป็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร กปภ. ด้วยการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับพื้นที่ในบริบทของ กปภ. มีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงาน รวมทั้งความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร มีการออกแบบการรักษาบุคลากรกลุ่มใหม่ให้คงอยู่กับ กปภ. พร้อมทั้งยังมีการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร กปภ. อีกด้วย ซึ่งประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การยกระดับมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้สอดคล้องกับบริบทของ กปภ. ในแต่ละพื้นที่
2. การปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
3. การออกแบบกระบวนการรักษาบุคลากร
4. การยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร กปภ.

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
6.1 เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร	6.1.1 ระดับความผูกพันของบุคลากร	6.1.1 $\geq$ 4.50 คะแนน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและ การเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของสายงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน (Line Manager)

ยุทธศาสตร์ที่ 7 เป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบทบาทของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก โดยสนับสนุนให้หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานในเชิงรุก และมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเป็นการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวและพร้อมรับมือกับการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อ กปภ. ในอนาคต โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยบทบาทที่หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลควรจะทำให้น่าสนใจ คือ การเป็นนักทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล (Administrative Expert) ขวัญใจพนักงาน (Employee Champion) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) นอกจากนี้ บทบาทของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลขั้นพื้นฐานด้วย เช่น การทบทวนโครงสร้างผลตอบแทน การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเป็นการรักษามูลค่าไว้ให้กับ กปภ. ต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การพัฒนาบทบาทของ HR ในการทำงานเชิงรุก (HR Proactive)
2. การแลกเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลผ่านการลงนาม MOU กับหน่วยงานชั้นนำ
3. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. การทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนแบบองค์รวม (Total Compensation)

ให้ตอบสนองต่อความหลากหลายในความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร

5. การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล (HR Risk Management)
6. การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

แบบองค์รวมทั้งระบบ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ปี 2564
7.1 หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานในเชิงรุก	7.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรและผู้บริหารต่อหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล	7.1.1 ≥ 4.50 คะแนน
7.2 หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานในฐานะผู้ร่วมกำหนดกลยุทธ์ในระดับองค์กรได้		
7.3 ผู้บริหารสายงานสามารถใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	7.1.2 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคล	7.1.2 ≥ 4.50 คะแนน



ตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2564

ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย ปี 2564
1. ยกระดับศักยภาพและอัตราการกำลังของบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรระดับสากล	อัตราส่วนผู้เข้าต่อพนักงาน 1 คน	ราย/คน	≥ 500
2. เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศและองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการให้บริการลูกค้าหรือคุณภาพงาน จำนวนนวัตกรรมที่นำมาใช้ปรับปรุงคุณภาพงาน	ส่วนเพิ่มจำนวนองค์ความรู้ ส่วนเพิ่มจำนวนนวัตกรรม	2 2
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	ร้อยละของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	95%
4. สร้างทักษะและความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารการเงินให้แก่บุคลากรและสร้างความตระหนักในเรื่องของการควบคุมต้นทุนให้เกิดทั่วทั้งองค์กร	ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยน้ำจำหน่าย	บาท/ลบ.ม.	≤ 20.00
5. เติบโตระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ และการสืบทอดตำแหน่ง	จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาจากระบบการสืบทอดตำแหน่ง	ร้อยละ	$\geq 80\%$
6. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากรและการยกระดับมาตรฐานด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	คะแนน	≥ 4.50
7. ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของสายงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน (Line Manager)	ระดับความพึงพอใจต่อหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล	คะแนน	≥ 4.50

**แผนงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ.
ประจำปีงบประมาณ 2564**

ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลและแผนงาน		จำนวน แผนงาน	งบทำการ (ล้านบาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
1	ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับศักยภาพและอัตรากำลังของบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรระดับสากล	4	5.400	
	1.1 แผนงานทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน กปภ.	1	5.000	ฟวป.
	1.2 แผนงานการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	1	0.200	ฟวป.
	1.3 แผนงานการวิเคราะห์และทบทวนภาระงานที่ กปภ. ควรดำเนินการเอง หรือจ้างเหมาแรงงาน	1	0.200	ฟวป.
	1.4 แผนงานสรรหาเชิงรุกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมายของ กปภ.	1	0.050	ฝบท.
2	ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศและองค์กรแห่งการเรียนรู้	3	14.400	
	2.1 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการความรู้มุ่งสู่นวัตกรรม	1	3.500	สวก.
	2.3 แผนงานวิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรม	1	10.000	สวก.
	2.4 แผนงานการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	1	0.900	ฝบท./ฟวป./ สวก./สสส./ กศพ.
3	ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	2	52.300	
	3.1 แผนงานพัฒนาบุคลากร	1	52.300	สวก.
	3.2 แผนงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการทำงาน (Web-based Online Paperless Performance Management System)	1	ใช้งบประมาณโครงการของ สทส.	สทส./ฟวป.
4	ยุทธศาสตร์ที่ 4 : สร้างทักษะและความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารการเงินให้แก่บุคลากรและสร้างความตระหนักในเรื่องของการควบคุมต้นทุนให้เกิดทั่วทั้งองค์กร	1	0.850	
	4.1 แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านบริหารการเงิน	1	0.850	สวก.

ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลและแผนงาน		จำนวน แผนงาน	งบทำการ (ล้านบาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
5	ยุทธศาสตร์ที่ 5 : เตรียมระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ และการสืบทอดตำแหน่ง	1	0.800	
	5.1 แผนงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ	1	0.800	ฝวป.
6	ยุทธศาสตร์ที่ 6 : สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและการยกระดับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	2	9.000	
	6.1 แผนงานสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. ปี 2564	1	2.000	ฝบท.
	6.2 แผนงานจัดสรรอุปกรณ์เพื่อคุ้มครองความปลอดภัย ปี 2564	1	7.000	ฝบท.
7	ยุทธศาสตร์ที่ 7 : ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของสายงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน (Line Manager)	1	3.500	
	7.1 แผนงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ. 2565-2570)	1	3.500	ฝวป.
รวม		14	86.300	



ภาคผนวก

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับศักยภาพและอัตรากำลังของบุคลากรให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรระดับสากล
แผนงานที่ 1.1 แผนงานทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน กปภ.

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	เพื่อให้โครงสร้างการบริหารงานของ กปภ. มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทองค์กร และสามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จร้อยละ 80														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กพท.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563			2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำ TOR โครงการจ้างที่ปรึกษาทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน กปภ.															
2. ดำเนินการตามกระบวนการจัดจ้างเพื่อให้ได้ที่ปรึกษาที่เหมาะสม															
3. ติดตาม ประเมิน และสรุปการดำเนินงานโครงการของที่ปรึกษา															
4. สรุปผลการศึกษาโครงสร้างการบริหารงาน กปภ. ที่ทบทวนแล้ว แจ้ง ผกม. เพื่อแก้ไขระเบียบว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานฯ เพื่อประกาศใช้โครงสร้างใหม่ต่อไป															
5. ทบทวนและประเมินการปรับปรุงโครงสร้างฯ เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัดในการดำเนินงาน (ปี 2565)															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 30 กันยายน 2564														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	โครงสร้างการบริหารงาน กปภ. ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	ร้อยละ 100														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					5.000					5.000				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	-					-					-				
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	ไม่สามารถหาที่ปรึกษาที่เหมาะสมได้/ไม่มีที่ปรึกษารับดำเนินงานโครงการนี้														

แผนงานที่ 1.2 แผนงานการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	1. เพื่อให้โครงสร้างอัตรากำลังในระบบผลิต ระบบบริการ และระบบสนับสนุน มีความสมดุลและยืดหยุ่นสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อรองรับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรของระบบต่างๆ ในอนาคต														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จร้อยละ 80														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กพท.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563			2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง															
2. ออกแบบและทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง															
3. วิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างอัตรากำลังที่ได้ถูกทบทวน															
4. จัดทำหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง															
5. สื่อสารหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 31 สิงหาคม 2564														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	หลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	ร้อยละ 100														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	-			0.200			0.200								
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์			บุคลากร								
	-			-			-								
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน (Risks Assumptions) ของโครงการที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ/ไม่สำเร็จ	การวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังจะสอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและจำนวนบุคลากรอาจทำให้โครงสร้างอัตรากำลังของบางหน่วยงานเพิ่ม/ลดตามความเหมาะสมทำให้การปรับปรุงจำนวนอัตรากำลังตามการวิเคราะห์ทำได้ยาก														

แผนงานที่ 1.3 แผนงานการวิเคราะห์และทบทวนภาระงานที่ กปภ. ควรดำเนินการเอง หรือจ้างเหมาแรงงาน

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	1. เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดภาระงานที่ กปภ. ควรดำเนินการเอง หรือจ้างเหมาแรงงาน 2. เพื่อให้การจ้างเหมาแรงงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จร้อยละ 80														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กพท.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563			2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดเก็บข้อมูลโดยการจัดการสนทนากลุ่ม/ประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานจ้างเหมา															
2. วิเคราะห์งาน ทบทวนภาระงาน ที่ กปภ. จ้างเหมาในปัจจุบัน และงานเป้าหมายที่คาดว่าจะทำการจ้างเหมา (งานอำนวยการ และงานจัดเก็บรายได้)															
3. ทบทวน/จัดทำหลักเกณฑ์ในการจ้างเหมาสำหรับงานที่ได้ทำการวิเคราะห์ข้างต้นแล้ว															
4. สื่อสารหลักเกณฑ์ในการจ้างเหมาให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 31 สิงหาคม 2564														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	หลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	ร้อยละ 100														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	-			0.200			0.200								
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์			บุคลากร								
	-			-			-								
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน (Risks Assumptions) ของโครงการที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ/ไม่สำเร็จ	การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงการจัดทำแนวทางและสัญญา เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายในและภายนอก อาจไม่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา														

แผนงานที่ 1.4 แผนงานสรรหาเชิงรุกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมาย
ของ กปภ.

วัตถุประสงค์	เพื่อสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานให้มีข้อมูลในการติดตามผลลัพธ์ของการบริหาร และพัฒนาบุคลากร โดยทบทวนและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และจัดทำแผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนร้อยละ 100 2. ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งที่รับบุคลากรจากการสรรหาเชิงรุก 4.5 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กทบ.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563				2564										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. กำหนดสถานศึกษาเป้าหมายที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรม															
2. ติดตามผลการดำเนินการสรรหาตามแนวทางสรรหาเชิงรุกปี 2563															
3. ดำเนินกิจกรรมเปิดบ้านใกล้ (Open House) กิจกรรมรุ่นพี่แนะนำรุ่นน้องและกิจกรรมแนะนำแนวทางสู่ กปภ.															
4. ดำเนินกิจกรรมการประชาสัมพันธ์องค์กรผ่านสื่อสังคมออนไลน์															
5. กิจกรรมสรรหาคัดเลือกตามแนวทางสรรหาเชิงรุก															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 31 สิงหาคม 2564														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมการทำงานของ กปภ.														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะตามเป้าหมาย														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน				งบทำการ				รวม						
	-				0.050				0.050						
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี				อุปกรณ์				บุคลากร						
	-				-				-						
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	-														



ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงานที่ 2.1 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการความรู้มุ่งสู่นวัตกรรม

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	เพื่อให้ กปภ. มีการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีการส่งเสริม หรือกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยองค์ความรู้ดังกล่าวเป็นความรู้กลางที่สามารถถ่ายทอดไปสู่ทุกหน่วยงาน														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	1. จำนวนองค์ความรู้ที่สามารถนำไปปรับปรุงการให้บริการลูกค้า หรือคุณภาพงาน 2 องค์ความรู้ 2. ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จร้อยละ 80														
หน่วยงานรับผิดชอบ	สำนักวิทยากร กปภ. (กบอ.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563			2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. โครงการคัดเลือกองค์ความรู้ที่สำคัญ															
2. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เกษียณอายุ															
3. โครงการจัดทำระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ออนไลน์ (PWA MOOC)															
4. โครงการวันประปาวิชาการ															
5. โครงการทบทวนเส้นทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ (Career Path Learning Journey)															
6. โครงการประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ดูงานภายใน-ภายนอกทุกกลุ่มงาน															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	1. บุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านนวัตกรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางองค์กร 2. ช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. องค์ความรู้ที่สามารถนำไปปรับปรุงการให้บริการลูกค้าหรือคุณภาพงาน														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทัศนียม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	-			3.500			3.500								
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์			บุคลากร								
	√			√			√								
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	การปรับเปลี่ยนนโยบายของผู้บริหาร และงบประมาณที่ได้รับจัดสรร														

แผนงานที่ 2.2 แผนงานวิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรม

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยพัฒนาและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการน้ำประปาแก่ประชาชน														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	1. ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จร้อยละ 80 2. จำนวนผลงานนวัตกรรมที่นำมาใช้ในองค์กร 2 ผลงาน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	สำนักวิทยาการ กปภ. (กพว.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563				2564										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. แผนการวิจัยและสร้างนวัตกรรมของ กปภ.															
1.1 ส่งเสริมการวิจัยและสร้างนวัตกรรม															
1.2 คัดเลือกกลั่นกรองผลงานวิจัยและนวัตกรรม															
1.3 ตอบแทนและเชิดชูผลงานวิจัยและนวัตกรรม															
1.4 สรุปและประเมินผลด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม															
2. แผนงานการพัฒนาและขยายผลนวัตกรรม															
2.1 คัดเลือก กลั่นกรองผลงานวิจัยและนวัตกรรม															
2.2 จัดทำแผนการพัฒนาและขยายผลนวัตกรรม															
2.3 ดำเนินการพัฒนานวัตกรรม															
2.4 ดำเนินการทดลองนำร่อง/ขยายผลนวัตกรรม															
2.5 สรุปและประเมินผลด้านการพัฒนาและขยายผลนวัตกรรม															
3. แผนการพัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมของ กปภ.															
3.1 วิเคราะห์ Gap Analysis ด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม															
3.2 จัดทำแผนพัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม															
3.3 ดำเนินการพัฒนาระบบสนับสนุนด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม															
3.4 สรุปและประเมินผลด้านการวิจัยพัฒนาและสร้างนวัตกรรม															



ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	1. มีการวิจัยและสร้างนวัตกรรมในองค์กร 2. มีการพัฒนาและขยายผลนวัตกรรมในองค์กร		
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	1. มีผลงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม 2. มีผลงานที่ได้รับการพัฒนาและขยายผลไปใช้งาน		
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	1. มีผลงานที่ได้รับรางวัลทั้งภายนอกและภายใน ไม่น้อยกว่า 20 ผลงาน 2. มีผลงานที่ได้รับการขยายผลใช้งานไม่น้อยกว่า 2 ผลงาน		
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม
	-	10.000	10.000
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
	ระบบรวบรวมข้อมูล ด้าน IM	ระเบียบว่าด้วย การส่งเสริม IM	การพัฒนา นักวิจัย/นวัตกรรม
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	ทุกหน่วยงานต้องมีการทำงานที่เป็นระบบ มีการปรับปรุง การทำงานอย่างสม่ำเสมอส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม อย่างยั่งยืน		

แผนงานที่ 2.3 แผนงานการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	1. เพื่อให้พนักงานปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 3. เพื่อเผยแพร่และสร้างความเข้าใจให้พนักงานเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร 4. เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม												
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จร้อยละ 80												
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล สำนักวิทยากร กปภ. สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ กองศูนย์ข้อมูลและแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ												
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart												
	2563			2564									
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.
1. แต่งตั้งคณะทำงานบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)													
2. จัดทำแผนงานบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมดิจิทัล													
3. หน่วยงานรับผิดชอบหลักดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ดังนี้													
3.1 ฝวป. ปรับปรุงและเพิ่มเติมสมรรถนะความสามารถของตำแหน่งงาน (PC) คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบการประเมินสมรรถนะความสามารถของพนักงานระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ (ชั้น 1-9)													
3.2 สวก. กำหนดโครงการหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัล													
3.3 สสส. สื่อสารและรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานตระหนักและเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเผยแพร่ผ่าน Social Media และสื่อภายใน กปภ.													



กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563			2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3.4 กศผ. ประเมินความพึงพอใจในการให้บริการระบบสารสนเทศของ กปภ. และนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ															
3.5 ผบท. ประเมินการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนงานฯ															
4. หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค นำองค์ความรู้เรื่องวัฒนธรรมดิจิทัลมาเผยแพร่ทั่วทั้งองค์กรและปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จเท่ากับ 100%														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	ทุกหน่วยงานนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	-			0.900			0.900								
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์			บุคลากร								
	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบ Platform			-			-								
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	-														

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศเพื่อบูมสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
แผนงานที่ 3.1 แผนงานพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	เพื่อให้บุคลากรของ กปภ. ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จร้อยละ 80														
หน่วยงานรับผิดชอบ	สำนักวิทยาการ กปภ. (กบอ. กพท. และ กผภ.1-3)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563			2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. โครงการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนนโยบาย และการดำเนินงานของ กปภ.															
1.1 แนวทางการดำเนินการตามมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC)															
1.2 การพัฒนาทักษะที่จำเป็นพื้นฐานตามนโยบาย PWA 4.0/Digital Culture															
1.3 โครงการความร่วมมือ MOU กปภ. เช่น สปป.ลาว JICA กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาวิศวกร สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ															
1.4 หัวหน้างาน															
1.5 จัดสำนักกรรการ															
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะความสามารถรายบุคคล (IDP)															
2.1 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพเฉพาะตาม IDP															
2.2 การพัฒนาตาม IDP ระดับหัวหน้างานขึ้นไป															
2.3 การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง-สูง															
2.4 ความรู้พื้นฐานด้านงานผลิต															
2.5 ความรู้พื้นฐานด้านงานบริการ															
2.6 โครงการบำรุงรักษาเชิงป้องกันเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการผลิต (Preventive Maintenance: PM)															
2.7 การควบคุมระบบการผลิตน้ำประปาแบบอัตโนมัติขั้นพื้นฐาน															
2.8 ระบบควบคุมการผลิตและจ่ายน้ำด้วย PLC															
2.9 การจัดการน้ำสูญเสียเชิงกายภาพ (DMA)															
2.10 แผนงานการจัดการน้ำสูญเสียเชิงพาณิชย์ (มาตรวัดน้ำ)															
2.11 การควบคุมงานก่อสร้าง															
2.12 ระบบสารสนเทศด้านผู้ใช้น้ำสำหรับผู้ปฏิบัติ															
2.13 โครงการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Internet of Things) เพื่อใช้ในกิจการประปา															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563					2564									
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3. โครงการพัฒนาบุคลากรของ กปภ. ด้านต่างๆ															
3.1 ปฐมนิเทศ															
3.2 บัณฑิตนิเทศ/เกียติยศสร้างสุข															
3.3 การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน															
3.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)															
4. โครงการประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ดูงานภายนอกและทุนการศึกษา															
4.1 สัมมนาวันนวัตกรรมลดน้ำสูญเสีย															
4.2 สัมมนานักวิทยาศาสตร์															
4.3 ศึกษาดูงานระบบประปา															
5. การประชุมผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการประปาทั่วประเทศ															
5.1 Smart Manager															
6. โครงการป้องกันและปราบปรามทุจริตคอร์รัปชัน															
6.1 สอดแทรกความรู้ด้านการป้องกันและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร (สอดแทรกทุกหลักสูตร)															
7. โครงการหลักสูตรบริการเชิงสังคม															
7.1 โครงการฝึกอบรมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายนอกในการจัดฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน (บุคคลภายนอก)															
7.2 โครงการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมฯ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 (บุคคลภายนอก)															
7.3 ผู้ควบคุมงานเชื่อมต่อ PE (บุคคลภายนอก)															
7.4 การควบคุมน้ำสูญเสียขั้นพื้นฐาน (บุคคลภายนอก)															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	จำนวนหลักสูตร/โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของแผน														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่อบรมสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					52.300					52.300				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	โปรแกรมผลิตสื่อการเรียนการสอน					-					3 ตำแหน่ง				
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	นโยบาย กปภ. เหตุฉุกเฉินอื่นๆ หรือภัยธรรมชาติ														

แผนงานที่ 3.2 แผนงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
(Web-based online paperless performance management system)

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	พัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานสนับสนุนกระบวนการทำงานด้านต่างๆ ขององค์กร โดยผสมผสานนโยบาย กระบวนการ และกลยุทธ์ที่ถูกนำมาปฏิบัติโดยองค์กร ให้มีเครื่องมือที่เป็นระบบงานสารสนเทศหรือภูมิสารสนเทศที่รองรับ การจัดเก็บ สืบค้น และประมวลผลข้อมูล ให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการให้บริการ และใช้บริหารงานด้านลูกค้า ด้านการผลิต-จ่ายน้ำ รวมถึงการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานที่คล่องตัวขึ้น															
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จร้อยละ 80															
หน่วยงานรับผิดชอบ	สทส. (กพส.) และ ฝวป. (กบป.)															
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart															
	2563				2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. ทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา																
2. รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการระบบเพิ่มเติม (หากมี)																
3. ออกแบบระบบเพิ่มเติม (หากมี)																
4. พัฒนาระบบ (ต่อเนื่องจากปี 2560)																
5. ทดสอบระบบ (Demo) (สำหรับผู้พัฒนาและผู้ดูแลระบบ-Admin)																
6. เตรียมความพร้อมเพื่อการนำร่องการใช้งานระบบฯ																
7. ติดตั้งระบบ																
8. ทดสอบระบบ (สำหรับผู้ใช้งาน-User)																
9. ติดตาม ทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการฯ																
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จของโครงการ 5 ระดับ ดังนี้ 1. มีการประชุมร่วมอย่างสม่ำเสมอ 2. มีการจัดทำรายงานผลฯ ทุกไตรมาส 3. สามารถทดสอบระบบ (Demo) (สำหรับผู้พัฒนาและผู้ดูแลระบบ) 4. มีการเตรียมความพร้อมเพื่อการนำร่องฯ 5. สามารถติดตั้งระบบและทดสอบระบบ (สำหรับผู้ใช้งาน-User)															
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	1. ระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. แผนการทดสอบนำร่องและคู่มือการใช้งานระบบ															



ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	1. กระบวนการประเมินผลฯ เป็นไปอย่างรวดเร็วและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น 2. เพิ่มแหล่งข้อมูลสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคคลสะดวกต่อการวิเคราะห์/ประมวลผล 3. เพิ่มช่องทางในการกำกับ/ติดตามผลการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์ ซึ่งถ่ายทอดลงไปสู่ระดับบุคคล (ในรูปของตัวชี้วัดบุคคล)		
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม
	-	ใช้งบประมาณโครงการของ สทส.	-
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
	ตัวแบบตั้งต้นของระบบฯที่เชื่อถือได้	-	ที่ปรึกษาซึ่งมีประสบการณ์
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	ระบบฯ ไม่แล้วเสร็จ/ระบบฯ ไม่สามารถใช้งานได้/ผู้พัฒนาระบบ (กพส.) มีภารกิจรัดตัว/ผู้ร่วมพัฒนาระบบ (กปภ.) ไม่มีความเชี่ยวชาญ ด้านระบบสารสนเทศ		

แผนงานที่ 4.1 แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารการเงิน

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	เพื่อให้บุคลากรของ กปภ. ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ด้านการบริหารการเงิน														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จร้อยละ 80														
หน่วยงานรับผิดชอบ	สำนักวิทยาการ กปภ. (กบอ. กพท. และ กผภ.1-3)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563			2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. โครงการให้คำปรึกษาด้านการประมาณการติดตั้งมาตรวัดน้ำ															
2. โครงการให้คำปรึกษาด้านงานอำนวยการ และงานจัดเก็บรายได้															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	จำนวนหลักสูตร/โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของแผน														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่อบรมสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					0.850					0.850				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	-					-					-				
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	นโยบาย กปภ. เหตุฉุกเฉินอื่นๆ หรือภัยธรรมชาติ														



ยุทธศาสตร์ที่ 5 เตรียมระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการบุคลากรที่มี
ศักยภาพ และการสืบทอดตำแหน่ง
แผนงานที่ 5.1 แผนงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	เพื่อให้การจัดการบุคลากรเป็นไปอย่างเป็นระบบ														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จร้อยละ 80														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กพท.) สำนักวิทยากร กปภ. (กบอ.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563			2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. วิเคราะห์บริบทขององค์กร															
2. กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ															
3. คัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด															
4. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	1. หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพแล้วเสร็จ 2. รายชื่อบุคลากรที่มีศักยภาพ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	บุคลากรที่มีศักยภาพสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหนือความคาดหมาย														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					0.800					0.800				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	-					-					-				
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	-														



ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและ
การยกระดับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
แผนงานที่ 6.1 แผนงานสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. ปี 2564

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	1. เพื่อสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน 2. เพื่อให้มีข้อมูลในการติดตามผลลัพธ์ของการบริหารและพัฒนาบุคลากร 3. เพื่อทบทวนและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในการ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 4. เพื่อจัดทำแผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	1. ระดับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร 4.00 คะแนน 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 4.50 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กคส.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563					2564									
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ทำสัญญาการจ้างที่ปรึกษาให้ ดำเนินการตามแผนงาน															
2. ศึกษาโครงสร้างการดำเนินงานภายใน กปภ.															
3. จัดประชุมเชิงลึกกับเจ้าหน้าที่และ ผู้บริหาร กปภ.															
4. ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการสำรวจหาปัจจัยและ ประเมินความผูกพันและความพึง พอใจของบุคลากร															
5. กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายและ พื้นที่สำรวจ															
6. กำหนดประเด็นการสำรวจ															
7. ออกแบบวิธีการรูปแบบในการสำรวจ หาปัจจัยและประเมินความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร															
8. ประสานงานนัดหมายการสำรวจ สำรวจและจัดเก็บข้อมูล															
9. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร															
10. วิเคราะห์ผลการสำรวจปัจจัย และประเมินความผูกพันของ บุคลากร															
11. สรุปผลเพื่อออกแบบกิจกรรม และแนวทางในการเสริมสร้าง ความผูกพันและความพึงพอใจ ของบุคลากร															
12. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์															



ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จ		
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ระดับความผูกพันโดยรวมค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4.50		
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	พนักงานมีความผูกพันต่อ กปภ. เพิ่มขึ้น		
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม
	-	2.000	2.000
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
	-	-	-
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจความผูกพันที่ส่งไปหน่วยงาน ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคของ กปภ. ต้องได้รับกลับมาเป็นจำนวน ไม่ต่ำกว่า 5,000 ราย ตาม TOR		

แผนงานที่ 6.2 แผนงานจัดสรรอุปกรณ์เพื่อคุ้มครองความปลอดภัย ปี 2564

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	1. เพื่อสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน 2. เพื่อให้มีข้อมูลในการติดตามผลลัพธ์ของการบริหารและพัฒนาบุคลากร 3. เพื่อทบทวนและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในการ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 4. เพื่อจัดทำแผนงานเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	1. ระดับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร 4.00 คะแนน 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 4.50 คะแนน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กทส.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563			2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ทบทวนกรอบประเภทของอุปกรณ์ คุ้มครองความปลอดภัยตาม ลักษณะแต่ละงาน (เช่น งาน บำรุงรักษา งานผลิต งานบริการ)															
2. กำหนดคุณลักษณะจำเพาะ ของอุปกรณ์เพื่อคุ้มครองความ ปลอดภัยแต่ละรายการเป็น มาตรฐานของ กปภ. (กมว.)															
3. แจ้งให้หน่วยงานที่มีความเสี่ยง อันตรายในการทำงานทั้ง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสำรวจ ความต้องการใช้และประมาณ ราคาค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อ อุปกรณ์เพื่อคุ้มครองความ ปลอดภัย โดยให้ กปภ.ข.1-10 สำรวจของหน่วยงานในสังกัด ตามกรอบที่กำหนดให้แต่ละงาน															
4. หน่วยงานส่วนกลาง และ กปภ.ข.1-10 รวบรวมและ รายงานผลการสำรวจ ความ ต้องการใช้และประมาณราคา ค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์ เพื่อคุ้มครอง ความปลอดภัย ของหน่วยงานตามกรอบที่ กำหนดไว้ในแต่ละงานให้ กทส. ตรวจสอบ															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563			2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. กกส.ตรวจสอบความต้องการใช้และประมาณราคาค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของทุกหน่วยงาน และรวบรวมแจ้งให้ กงป. โอนเงินให้หน่วยงานจัดซื้อ															
6. หน่วยงานดำเนินการจัดซื้ออุปกรณ์เพื่อคุ้มครองความปลอดภัย ภายในกรอบและวงเงินที่ได้รับจัดสรร															
7. หน่วยงานส่วนกลางและ กปภ.ข.1-10 รวบรวมและรายงานผลการจัดสรรอุปกรณ์เพื่อคุ้มครองความปลอดภัย หน่วยงานในสังกัดตามกรอบที่กำหนดให้ในแต่ละงาน ให้ กกส. ตรวจสอบ															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระดับความสำเร็จตามแผนงานการจัดสรรอุปกรณ์เพื่อคุ้มครองความปลอดภัย														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	ได้จัดซื้ออุปกรณ์เพื่อคุ้มครองความปลอดภัย เป็นไปตามแผนการจัดสรรอุปกรณ์ฯ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	พนักงานได้สวมใส่อุปกรณ์เพื่อคุ้มครองความปลอดภัย ตลอดระยะเวลาทำงานเพื่อป้องกันอันตรายและลดความรุนแรงในขณะปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					7.000					7.000				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	-					-					-				
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการใช้อุปกรณ์ คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลของหน่วยงานในสังกัดครบถ้วน														

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและ
การเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของสายงานในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้
ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสายงาน
(Line Manager)

แผนงานที่ 7.1 แผนงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ. 2565-2570)

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	เพื่อให้ กปภ. มีแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ.														
ตัวชี้วัดของแผนงาน	ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการที่แล้วเสร็จร้อยละ 80														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (กพท.)														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2563			2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำ TOR จ้างที่ปรึกษา โครงการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลฯ															
2. ดำเนินการตามกระบวนการจัด จ้างที่ปรึกษาโครงการฯ															
3. ติดตาม ประเมิน และสรุป การดำเนินงานโครงการ															
4. สื่อสารทำความเข้าใจ															
ตัวชี้วัด (KPI) ของโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 30 กันยายน 2564														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ.ฯ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	ร้อยละ 100														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 3 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					3.500					3.500				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	-					-					-				
ความเสี่ยง/เงื่อนไข/สมมติฐาน	-														