



รพบ.
รับที่ ๒๒๙๓ (๑๒-๐)ม
วันที่ ๒๘ ต.ค. ๒๕๖๔

ผวบ.
รับที่ 1416 (จิมหรือวงกบ)
วันที่ 29 ต.ค. 2564
เวลา 10.23 ชม

ผชบ.๑
รับที่ 2048 (1A:AB)
วันที่ 26 ต.ค. 2564

ผวบ.
รับที่ 1416
วันที่ 25 ต.ค. 2564
เวลา 12.51 ชม

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล งานแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล โทร ๘๙๒๕
ที่ มท ๕๕๖๑๒-๑/ 110๓ วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

ผชบ.๑
เลขที่รับ 2048
วันที่ 28 ต.ค. 2564
เวลา 14.43 ชม

เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน ผอ.ผวบ.

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๙.๔ เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ 0๒๕ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องมีการกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ใช้บังคับในหน่วยงานในปี ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของหน่วยงาน และข้อ 0๒๖ กำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกไตรมาส พร้อมทั้งนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ ITA ข้อ 0๒๕ และ 0๒๖ ดังกล่าว กพท. จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แมนเห็นชอบโปรดนำเรียน รพบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

เห็นชอบ
ดำเนินการต่อไป
A -

นายบำรุงศักดิ์ ฉิ่งวงตะกอก
รองผู้ว่าการ (บริหาร)
๒๘ ต.ค. ๒๕๖๔

ลุนีญา ฉิมพลี
(น.ส.สุนิสา ฉิมพลี)

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

เรียน รพบ.

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนฯ ตามที่ กพท. เสนอต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

เพื่อไปหาท่านที่เรียน รพบ. ฉิมพลี
ดิฉันขอเรียนขอความเห็นชอบแผนฯ
และขอความเห็นชอบจากคุณชว กปภ. ปี ๒๕๖๕
ตามเกณฑ์ ITA (ข้อ ๐๒๕ และ 0๒๖)
ขอแสดงความขอบคุณ

(นายนิธิต ทองสะอาด)
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร ๑)

นางสาวพิมพ์จันทร์ รัตนสุวรรณ
ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ.
ประจำปีงบประมาณ 2565

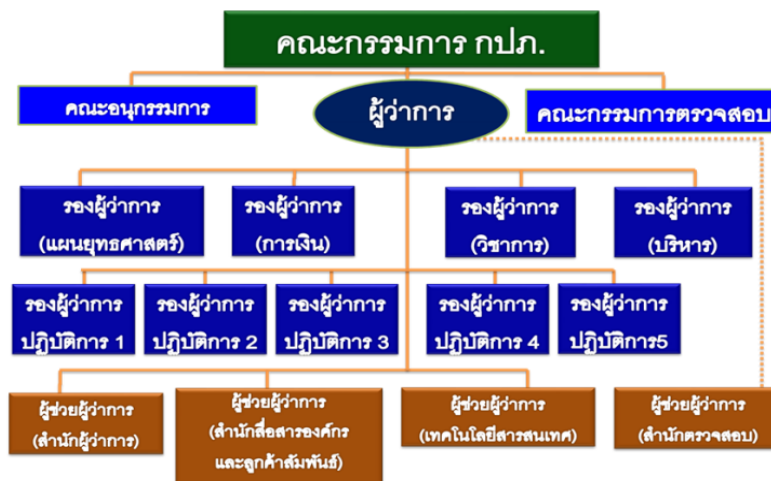
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2565

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2565 จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของกปภ. ฉบับปัจจุบัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2565 ให้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานหลักของ กปภ. ให้ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการจัดทำได้บูรณาการแผนยุทธศาสตร์องค์การของ กปภ. และแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ตลอดจนแผนงานสำคัญต่างๆ เช่น แผนการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมของ กปภ. และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กปภ. เข้าด้วยกันเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ กำหนดให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นรายไตรมาส โดยจะนำเสนอต่อสายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร) ให้ความเห็นชอบก่อนนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐ ตาม 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) และสายงานระดับผู้ช่วยผู้ว่าการที่ขึ้นตรงผู้ว่าการ จำนวน 4 สายงาน คือ สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ) สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์) สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยีสารสนเทศ) และสายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ) รายละเอียดดังแสดงในภาพ





วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรของ กปภ.

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

วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืน ด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปา”

พันธกิจ

กปภ. เป็นหน่วยงานที่ให้บริการน้ำประปาตาม พ.ร.บ.กปภ. พ.ศ.2522 โดยคำนึงถึงประโยชน์ของรัฐและสุขอนามัยของประชาชนเป็นสำคัญ 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. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5. แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	1. ตั้งใจรับฟังลูกค้า 2. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา 3. มีจิตสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ (Strategy) ของ กปภ. พ.ศ. 2564-2565 ได้มีการระบุ/กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ทั้ง 5 ประเด็น โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินการทั้งสิ้น 10 ยุทธศาสตร์ สรุปดังนี้



**การเชื่อมโยงวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) ของ กปภ. พ.ศ. 2564-2565
กับปัจจัยเสี่ยง**

Strategic Objective (SO)	ปัจจัยเสี่ยงราย SO
SO1 ขยายเขตการให้บริการด้วยระบบจำหน่ายที่มีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ■ การพัฒนาโมเดลในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุนในแต่ละพื้นที่ที่มีความล่าช้า ■ การไม่สามารถขยายเขตพื้นที่การให้บริการได้ตามเป้าหมาย ■ การบริหารจัดการ Supply Management ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
SO2 สร้างความมั่นคงต่อผลประกอบการขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> ■ ขาดหน่วยงานรองรับในการดำเนินงานด้านธุรกิจเกี่ยวเนื่อง โดยเฉพาะ ■ ขาดการพัฒนารูปแบบธุรกิจ เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร ■ บุคลากรขาดแนวคิดและความเชี่ยวชาญในการทำธุรกิจเกี่ยวเนื่อง
SO3 ปรับโครงสร้างองค์กร พัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> ■ โครงสร้างองค์กรไม่เอื้อต่อการดำเนินงานทั้งธุรกิจและธุรกิจเกี่ยวเนื่องในอนาคต ■ ศักยภาพบุคลากรไม่รองรับต่อทิศทางการดำเนินงาน ■ ขาดการดำเนินงานด้าน Change Management ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
SO4 สร้างศักยภาพในทุกกระบวนการด้วยเทคโนโลยี เพื่อมุ่งเน้นความพึงพอใจของกลุ่มลูกค้า และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> ■ ไม่สามารถบูรณาการระบบข้อมูลสำคัญจากระบบ GIS SCADA DMA ■ ขาดการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุน และการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการลงทุนของโครงการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ■ ขาดการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลลูกค้า เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการให้บริการรายกลุ่มลูกค้า ■ ขาดการเตรียมการด้าน Cyber Security ที่เพียงพอ
SO5 บูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบ และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน	<ul style="list-style-type: none"> ■ ขาดการพัฒนาโมเดลการลงทุนที่เพิ่มบทบาทภาคเอกชนหรือเครื่องมือทางการเงิน ■ ไม่สามารถแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินงานได้ทันกาล ■ ขาดหน่วยงานหลักที่มีความเชี่ยวชาญในการประสานงานและดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

Strategy Map



วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3 (SO3): ปรับโครงสร้างองค์กร พัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจ

เป็นการให้ความสำคัญกับปัจจัยสำคัญที่เป็น Enabler ในการขับเคลื่อนและผลักดันองค์กร โดยทุนมนุษย์จะมุ่งเน้นในการส่งเสริมการบริหารทุนมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร (Human Resource Development: HRD) ให้มีความพร้อมและมีศักยภาพที่เพียงพอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และการเติบโตของธุรกิจใหม่ในอนาคตด้วย รวมถึงทันเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล มีความยืดหยุ่น และสามารถทำงานแบบบูรณาการกัน



ยุทธศาสตร์ที่ 6	พัฒนาระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (HRM) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
------------------------	---

การส่งเสริมการบริหารทุนมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) มุ่งเน้นในการบริหารทุนมนุษย์ในลักษณะเชิงกลยุทธ์มากขึ้น ซึ่งจะพัฒนาระบบการบริหารคนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบ Competency เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ขององค์กรเข้ากับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อที่จะวิเคราะห์คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน และเตรียมความพร้อมบุคลากรให้พร้อมรองรับธุรกิจหลักขององค์กร รวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องในอนาคต เพื่อให้พนักงานในตำแหน่งงานนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน รวมถึงเป้าหมายขององค์กร โดยมีการทบทวนสมรรถนะประจำปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงการประเมินสมรรถนะของบุคลากร (Competency Gap Analysis) และนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมต่อไป เพื่อให้มีความพร้อมรองรับสถานการณ์ในอนาคต



ยุทธศาสตร์ที่ 7	ยกระดับระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องรองรับทิศทางและการดำเนินงานในอนาคต (HRD)
------------------------	---

การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร (Human Resource Development: HRD) โดยมีแนวทางสำคัญในด้านการเน้นการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างและทิศทางการดำเนินงาน การเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใหม่ การวางแผนและพัฒนาบุคลากร เพื่อปิด Gap ของ Competency ในแต่ละบุคคล การส่งเสริมความสามารถพิเศษในการเตรียมความพร้อมการให้บริการอย่างทั่วถึง เช่น ช่างซ่อมท่อแบบ Delivery เพื่อแก้ไขจุดแตก จุดรั่ว และแก้ไขให้ทันท่วงที เพื่อสร้างความประทับใจกับลูกค้า รวมถึงยังให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ตลอดทั้งกระบวนการ และการพัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้มีความพร้อมและมีศักยภาพที่เพียงพอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และการเติบโตของธุรกิจหลักและธุรกิจเกี่ยวเนื่องในอนาคตด้วย รวมถึงทันเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมีความยืดหยุ่น และสามารถทำงานแบบบูรณาการกัน

แผนงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ.
ประจำปีงบประมาณ 2565

แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบทำการ (ล้านบาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
1. แผนงานปรับปรุงระบบการบริหาร สมรรถนะให้สอดคล้องกับบริบท ใหม่ขององค์กร	ระดับความสำเร็จของ แผนงานที่แล้วเสร็จ	ระบบ การบริหาร สมรรถนะ	5.000	ฝวป.
2. แผนงานทบทวนโครงสร้างสาย อาชีพ	ระดับความสำเร็จของ แผนงานทบทวน โครงสร้างสายอาชีพ แล้วเสร็จภายในเดือน กันยายน 2565	หลักเกณฑ์และ แนวทางการ พิจารณาในการ เลื่อนขั้นที่สูงขึ้น	4.000	ฝวป.
3. แผนงานวางแผนอัตรากำลังระยะ สั้นและระยะยาว	ระดับความสำเร็จใน การวางแผนอัตรากำลัง ระยะสั้นและระยะยาว แล้วเสร็จ	ดำเนินการแล้ว เสร็จภายใน เดือนกันยายน 2565	20.000	ฝวป.
4. แผนงานพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	สามารถนำ ระบบไปใช้ได้ จริงภายใน ปีงบประมาณ 2566	8.000	ฝวป./สทส.
5. แผนงานพัฒนาบุคลากร	พนักงานที่ผ่านการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถ พัฒนาตนเองได้ดีขึ้น	ร้อยละ 80	74.250	สวก.
6. แผนงานส่งเสริมการนำ กระบวนการจัดการความรู้ไปใช้ใน การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ตามแผน	ร้อยละ 100	0.600	สวก.
7. แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการ จัดการความรู้มุ่งสู่นวัตกรรม	ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ตามแผน	ร้อยละ 100	2.700	สวก.
8. แผนงานการบริหารจัดการการ เปลี่ยนแปลงในการปรับปรุง โครงสร้างองค์กร	ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ตามแผน	ร้อยละ 100	3.000	ฝบท./ฝวป.
9. แผนงานการยกระดับวัฒนธรรม องค์กรที่มุ่งเน้นเรื่องการให้บริการ และการทำงานที่มีคุณภาพ ปี 2565	ระดับการรับรู้ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรโดยรวม	≥ 4.00	-	ฝบท.
รวม			117.550	