ผู้ว่าการ
เลขรับที่ 10108
วันที่ 29 พ.ย. 2567

กผท.
รับที่ 453
วันที่ 28 พ.ย. 2567
เวลา 13.35 น.

ผชบ.
รับที่ 3198
วันที่ 28 พ.ย. 2567
เวลา 15.01 น.

ฝกพ.
รับที่ 1865
วันที่ 28 พ.ย. 2567
เวลา 10.59 น.

บันทึกข้อความ

รผบ.
รับที่ ๗๗๑
วันที่ ๒๙ พ.ย. ๖๗

หน่วยงาน กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล งานแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล โทร. ๘๙๒๙

ที่ มท ๕๕๖๑๒-๑/๔๔๓ **วันที่** ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ฝกพ.
รับที่ 1865 ในอีกทางหนึ่ง
วันที่ 28 พ.ย. 2567
เวลา 13.34 น.

เรียน ผอ.ฝกพ.

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๕ กำหนดให้แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ พร้อมทั้ง นำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ ITA ข้อ ๐๑๕ ดังกล่าว กผท. จึงได้ดำเนินการจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการ กปภ. ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ มีมติรับทราบรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นชอบโปรดนำเรียน รผบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

(น.ส.ณัฐกฤตา แก้วมานพ)
ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

เพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นชอบด้วยโปรดนำเรียน รผบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ.ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

สุนิสา ฉิมพลี
(นางสาวสุนิสา ฉิมพลี) 28 พ.ย. 67
ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

เรียน รผบ.
เพื่อโปรดให้ความเห็นชอบ
ก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์
กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

(นางวาสนา เล็บสิงห์)
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)
28 พ.ย. 2567

เห็นชอบ

(นายธนกร ศิลปะรายะ)
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหารองค์กร) รักษาการแทน
รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)
29 พ.ย. 2567

สรุปรายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ.
ประจำปีงบประมาณ 2567

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ 1	นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ.	1
ส่วนที่ 2	สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2567	2
	- ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไข	20
ส่วนที่ 3	รายงานผลสัมฤทธิ์และผลการวิเคราะห์การดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ.	
	1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน และปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	21
	2. ด้านการเตรียมบุคลากรที่เหมาะสมให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	25
	3. ด้านหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการบริหารผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ	29
	4. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Reskill & Upskill) ให้มีทักษะความรู้อย่างเหมาะสม	31
	5. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	33
	6. ด้านการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	35

ส่วนที่ 1 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ.

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. เน้นการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน และปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย ลดขั้นตอนการทำงาน ประหยัดพลังงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อการวางแผน คาดการณ์ และสนับสนุนการตัดสินใจในด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาธุรกิจทั้งสินค้าและบริการให้มีมูลค่าเพิ่มสูงสุด

2. เตรียมบุคลากรที่เหมาะสมให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถรองรับการดำเนินธุรกิจนอกเหนือธุรกิจน้ำประปาที่จะมีขึ้นในอนาคต

3. กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม โดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด เชื่อมโยงการบริหารผลตอบแทนแบบจูงใจ รวมทั้งการจัดการสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของบุคลากรอย่างเหมาะสม

4. พัฒนาบุคลากร (Reskill & Upskill) ให้มีทักษะ ความรู้อย่างเหมาะสม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขยายธุรกิจใหม่ที่จะเติบโตขึ้นในอนาคต รวมทั้งรองรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพื่อการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของ กปภ. ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

5. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพทั้งใจ กาย และความปลอดภัยของพนักงาน รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วยกัน เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีและส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

6. ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ.

ส่วนที่ 2 สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2567

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						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	แผนงานการสรรหาเชิงรุก	- ดำเนินการทบทวนกระบวนการสรรหา โดยวางแผนโครงการและงานการสรรหาเชิงรุกแล้วเสร็จ - กำหนดรูปแบบการสรรหา และวางแผนในการดำเนินการจัดทำระบบสรรหาทั้งในรูปแบบปกติและแบบออนไลน์แล้วเสร็จ - การสรรหาบุคลากร ปี 2567 โดยดำเนินโครงการ PWA On-Boarding แล้วเสร็จ - จัดทำระบบการรับสมัครพนักงานร่วมกับ สดพ. แล้วเสร็จ - ดำเนินโครงการเปิดบ้านใกล้บ้าน (PWA Open House) ณ สถานีผลิตน้ำโพธาราม กปภ.ข.3 เมื่อวันที่ 17 ก.ค. 2567 และ กปภ.สาขานครศรีธรรมราช กปภ.4 เมื่อวันที่ 20-23 ส.ค. 2567 - ดำเนินการสำรวจติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการสรรหาเชิงรุกและโครงการดูแลพนักงานใหม่ (PWA On-boarding) โดยพนักงานใหม่มีความพึงพอใจต่อโครงการฯ อยู่ที่ 4.67 คะแนน	2.000	0.139	แผน	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	→
					ผล	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	→

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
2	แผนงานการพัฒนารูปแบบอัตรากำลังรองรับ Gig Economy และกำหนดรูปแบบการจ้างใหม่ๆ และการใช้อาสาสมัคร	- คณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจง มีมติเห็นควรจ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) เป็นที่ปรึกษาฯ - คณะผู้บริหารระดับสูง ในการประชุมครั้งที่ 10/2567 เมื่อวันที่ 19 ส.ค. 2567 มีมติรับทราบรายงานภาพรวมโครงการพัฒนารูปแบบอัตรากำลังรองรับ Gig Economy และกำหนดรูปแบบการจ้างใหม่ ๆ และการใช้อาสาสมัครเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดหลักการ และรูปแบบการจ้างงานแบบใหม่ รวมทั้งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการฯ - จัดอบรมหัวข้อ “การพัฒนารูปแบบอัตรากำลังรองรับ Gig Economy และกำหนดรูปแบบการจ้างงานแบบใหม่” สำหรับพนักงานในสังกัดรองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร) และสำหรับผู้บริหารและพนักงานสังกัดกองบริหารทั่วไป กปภ.ข. 1-10 รวมจำนวน 2 ครั้ง เมื่อวันที่ 20 และ 26 ส.ค. 2567 - ประชุมตรวจรับงานงวดที่ 4 เมื่อวันที่ 25 ก.ย. 2567 โดยคณะกรรมการตรวจรับพัสดุงานจ้างที่ปรึกษาฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าที่ปรึกษาได้ปฏิบัติงานตามสัญญาถูกต้องครบถ้วนตาม TOR และได้จัดทำใบรับรองผลการปฏิบัติงานงวดที่ 4 ส่งให้กองจัดหาพิจารณา - Productivity Ratio ณ 30 ก.ย. 2567 เท่ากับ 3.55 ล้านบาท/คน	1.500	1.300	แผน	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	→
					ผล	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	→

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						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	แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน																
	1) โครงการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและสถานที่ทำงาน	- ทบทวนกรอบรายการเครื่องมือและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลประจำปี 2567 และงบประมาณที่จะดำเนินการจัดสรรให้หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค - สำรวจความต้องการอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล PPE ของหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยดำเนินการสำรวจผ่านระบบเว็บไซต์ กปภ. - สรุปข้อมูลความต้องการอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล PPE โดยแบ่งเป็น กปภ.สำนักงานใหญ่ และ กปภ.ข. 1-10 กปภ.สาขาในสังกัด มีรายการ PPE จำนวน 62 รายการ - ผวก. เห็นชอบ เมื่อวันที่ 5 ก.พ. 2567 ให้จัดหาอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล PPE ให้กับหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค - หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามกรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรร และรายงานผลการจัดซื้อเรียบร้อยแล้ว	7.000	6.990 (ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม 0.163 ลบ.)	แผน	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	→
					ผล	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	→

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	2) โครงการอบรมฝึกซ้อมแผนการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน	- ขอความเห็นชอบบรรจุหลักสูตรอบรมความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีและการโต้ตอบกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน การดับเพลิงขั้นต้นการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ - จัดทำแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินของหน่วยงาน และปรับปรุงทบทวนแผนเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน - จัดฝึกซ้อมแผนการตอบโต้ภาวะเหตุฉุกเฉิน จำนวน 10 แห่ง ประกอบด้วย กปภ.สาขาจันทบุรี กปภ. สาขามวกเหล็ก กปภ. สาขาเพชรบุรี กปภ. สาขาชุมพร กปภ. สาขาสะเดา กปภ. สาขามหาสารคาม กปภ. สาขาเลย กปภ. สาขาบุรีรัมย์ กปภ. สาขาเชียงราย และ กปภ. สาขานครสวรรค์ จัดฝึกอบรมโดย กฝภ. 1-3 ร่วมกับ กปภ.ข. 1-10 เรียบร้อยแล้ว	0.500	1.372 (ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม 0.872 ลบ.)	แผน											
					ผล												
	3) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน	- ดำเนินการว่าจ้างสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยสำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม พระจอมเกล้าลาดกระบังเป็นที่ปรึกษาโครงการฯ ตามสัญญาเลขที่ กจห. 15/2567 ลงวันที่ 13 ก.พ. 2567 - สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ปรึกษาโครงการฯ ดำเนินงานตามแผนการดำเนินงาน (Work Plan) ขอบเขตงานในงวดงานที่ 4 และส่งมอบงานครบถ้วน และคณะกรรมการตรวจรับงานเรียบร้อย - ที่ปรึกษาส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์ บทสรุปผู้บริหาร (Executive summary) เรียบร้อยแล้ว	1.500	1.480	แผน												
					ผล												

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
4	แผนงานการทบทวนการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- กปภ. ได้ทำสัญญาว่าจ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการเป็นที่ปรึกษาโครงการฯ (สปร.) ตามสัญญาเลขที่ กจห. 32/2567 ลงวันที่ 14 มี.ค. 2567 - คณะผู้บริหารระดับสูง ในการประชุมครั้งที่ 10/2567 เมื่อวันที่ 19 ส.ค. 2567 มีมติรับทราบรายงานผลโครงการทบทวนการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ - สปร. จัดส่งผลงานโครงการฯ ตามขอบเขตงานในงวดงานที่ 4 เมื่อวันที่ 9 ก.ย. 2567 ซึ่งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาฯ ได้ตรวจผลการปฏิบัติงานงวดงานที่ 4 ในการประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 20 ก.ย. 2567 และจัดทำรายงานผลการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ งวดงานที่ 4 เรียบร้อยแล้ว	3.000	2.850	แผน											
					ผล												
5	แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากรและการพัฒนาหลักสูตร																
	1) แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร	- ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับผู้บริหาร พนักงาน และบุคลากรภายนอก จำนวน 11,842 คน ในหลักสูตรต่างๆ จำนวน 310 หลักสูตร ตัวอย่างหลักสูตร เช่น 1) หลักสูตร The Board's Roles in climate Governance (BCG) รุ่นที่ 1/2024 2) หลักสูตร Board Secretary Program (BSP) 3) หลักสูตร การพัฒนาผู้นำและการพัฒนาองค์กรยุคใหม่ Digital Leader and Organization Transformation รุ่นที่ 1/67	55.000	51.720	แผน											
					ผล												

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		4) หลักสูตร ประสิทธิภาพของระบบผลิต (Application/IOT SCADA) 5) หลักสูตร พัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล (Digital HR) Intensive Workshop 6) หลักสูตร วิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส) รุ่นที่ 12 7) หลักสูตร การพัฒนานักบริหารจัดการกิจการประปา (นบป.) รุ่นที่ 4 8) หลักสูตร CFO in Practice รุ่นที่ 1 9) หลักสูตร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ (GTX - Government Transformation Xponential) 10) หลักสูตร วิทยาการพัฒนาผู้นำระดับสูงอย่างยั่งยืน (วพส.) 11) หลักสูตร การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน สำหรับนักบริหารระดับสูง (กพร.1) 12) หลักสูตร Engineering Leadership Program (ELP) 13) หลักสูตร Event Driven Architecture รุ่นที่ 1/67 14) หลักสูตร การเสริมสร้างทักษะการพัฒนาซอฟต์แวร์ด้วย DevSecOps/Agile Process & Tool 15) หลักสูตร โครงการพัฒนาผู้นำวงการก่อสร้างรุ่นใหม่ รุ่นที่ 8 FIDIC Future Leaders 8 FFL#8 16) หลักสูตร การจัดองค์กรนวัตกรรม 17) หลักสูตร กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนองค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล รุ่นที่ 5															

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		18) หลักสูตร Human Capital Management" (HCM) 19) หลักสูตร การวิเคราะห์งบการเงินและนำเสนอข้อมูลต่อผู้บริหารในองค์กร 20) หลักสูตร The Leader as Coach ผู้นำในฐานะโค้ช รุ่นที่ 1-2/67															
	2) แผนงานการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	- จากผลประเมินโครงการประเมินสายอาชีพของ กปภ. (Career Assessment Center) ชี้ให้เห็นประเด็นที่ควรเพิ่มทักษะให้กับผู้บริหาร เรียงตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน ดังนี้ (1) การโค้ชเพื่อผลักดันทีมให้ก้าวหน้า (2) การสื่อสารผ่านการสนทนา (3) กลยุทธ์การมีอิทธิผลต่อผู้อื่น (4) การตั้งเป้าหมายและทบทวนผลลัพธ์ (5) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในหน่วยธุรกิจ (6) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง - ดำเนินการพัฒนาทักษะของผู้บริหาร แล้ว 2 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการโค้ช (The Leader as Coach ผู้นำในฐานะโค้ช) (2) ด้านการสื่อสาร (หลักสูตรศิลปะการสื่อสารเพื่อผลลัพธ์ได้ดั่งใจ) - ผู้บริหาร และผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการพัฒนาจำนวน 923 คน - ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น	1.000	0.808	แผน ผล												

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						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) แผนงานพัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพ	- ดำเนินการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิด ระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) อย่างเป็นระบบของการประปาส่วนภูมิภาค ในวันที่ 19 ก.ค. 2567 เรียบร้อยแล้ว - ศึกษา ทบทวน และจัดทำกรอบแนวคิดและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรของ กปภ. ในภาพรวม และ Learning & Development Ecosystem ในภาพรวม กปภ. - จัดทำร่างเส้นทางการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development Roadmap) ของพนักงานและผู้บริหารของ กปภ. ทุกกลุ่มตำแหน่ง - จัดทำโครงร่างหลักสูตรมาตรฐานสำหรับการดำเนินธุรกิจประปา (กปภ.สาขา) สถาบันประปาวิวัฒน์ - กำหนดหลักสูตรที่ใช้ในการประเมิน ROI จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่ (1) หลักสูตรการควบคุมน้ำสูญเสียขั้นพื้นฐาน (2) การปรับปรุงการทำงานด้วยกิจกรรม KAIZEN รุ่นที่ 1/67 (3) หาค่า ROI เพื่อประเมินความคุ้มค่าของหลักสูตรฝึกอบรม (4) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบผลิต	(ไม่ได้ใช้งบประมาณ)	(ไม่ได้ใช้งบประมาณ)	แผน	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	→
					ผล	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	→

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		- ดำเนินการจัดทำร่างระบบการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะความสามารถของผู้บริหารและพนักงานของ กปภ. ให้มีความต่อเนื่อง ด้วยรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ตลอดจนนำไปสู่การเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และจัดทำร่าง Learning Ecosystem เพื่อเป็นฐานในการจัดทำ Development Roadmap ในปี 2568 ต่อไป - ดำเนินการจัดฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิดระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) อย่างเป็นระบบของ กปภ. ในวันที่ 19 ก.ค. 2567 เรียบร้อยแล้ว														
6	แผนงานการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน และการสื่อสารค่านิยมองค์กร																
	1) แผนงานการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.	- ดำเนินการโครงการจ้างที่ปรึกษาสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. ปี 2567 โดยการจ้างสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งนี้ ที่ปรึกษาได้ลงนามในสัญญาจ้าง เมื่อวันที่ 12 มี.ค. 2567 จำนวน 4 งวด ระยะเวลา 180 วัน - ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทั้งหมด และดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีสนทนากลุ่ม	1.500	1.180	แผน ผล	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	→

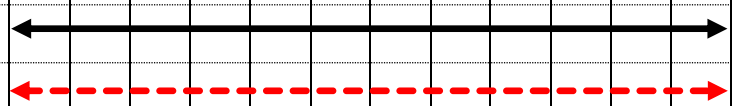
ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		(Focus Group) พนักงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สัมภาษณ์การคงอยู่ของพนักงาน และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร - ที่ปรึกษาฯ จัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ของโครงการฯ ตามขอบเขตงานในงวดงานที่ 4 เมื่อวันที่ 6 ก.ย. 2567 ซึ่งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาฯ ได้ประชุมตรวจผลการปฏิบัติงานงวดงานที่ 4 เมื่อวันที่ 18 ก.ย. 2567 และรายงานให้ผู้ว่าการรับทราบผลการสำรวจแล้ว เมื่อวันที่ 19 ก.ย. 2567 ซึ่งผลสำรวจความพึงพอใจโดยรวมต่อ กปภ. อยู่ที่ 4.43 คะแนน และด้านความผูกพันโดยรวมต่อ กปภ. ปี 2567 อยู่ที่ 4.44 คะแนน													
	2) แผนงานการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยมปี 2567	- ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2567 ตามตัวชี้วัด กปภ. LD3 ได้แก่ PWA Role Model สื่อสารผ่าน Quote ของผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมผ่านระบบเว็บไซต์ภายใน กปภ. (Intranet) การประกวดคลิปสั้นรณรงค์การปรับฐานความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม แนวทางการสื่อสาร Morning Talk Guideline ประจำไตรมาส 4/67 โครงการประกวดภาพถ่ายวัฒนธรรม STRIVER และ โครงการ How To ทิ้ง พักจอ พักใจ ดีต่อโลก เป็นต้น	1.000	0.7390	แผน ผล												

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		- จัดบูธกิจกรรมขับเคลื่อนวัฒนธรรม STRIVER ในงานวันประปาวิวัฒน์ 23 ส.ค. 2567 - จัดทำสื่อรณรงค์เรื่องการทิ้งขยะให้ถูกวิธี และการพักหน้าจอคอมพิวเตอร์ในช่วงกลางวัน รวมถึงการประหยัดพลังงานเพื่อสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร Responsibility สู่ความยั่งยืนให้ทุกหน่วยงานทราบและนำไปยึดถือปฏิบัติต่อไป - จัดกิจกรรม Town Hall Meeting ประจำปี 2567 "STRIVER" สไตล์ บาย พี่หมง เมื่อวันที่ 5 ก.ย. 2567 โดยรักษาการ ผวก. ได้เป็น Role Model ในการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรสู่ความยั่งยืน - ดำเนินการรวบรวมข้อมูล และสรุปผลคะแนนการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ที่ 4.29 คะแนน และพนักงานมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรตามความคาดหวังอยู่ที่ ร้อยละ 86														

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						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) แผนงานเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน	**กิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ** - กปภ. ได้จัดส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬารัฐวิสาหกิจ ครั้งที่ 46 จำนวน 14 ประเภท ได้แก่ 1) กรีฑา 2)แบดมินตัน 3) บาสเกตบอล 4) บิลเลียด-สนุกเกอร์ 5) โบว์ลิ่ง 6) หมากกระดาน 7) ฟุตซอล 8) กอล์ฟ 9) เปตอง 10) เซปักตะกร้อ 11) ยิงปืน 12) เทเบิลเทนนิส 13) จักรยาน 14) อีสปอร์ต (กีฬาสาธิต) พร้อมทั้งการเป็นเจ้าภาพการแข่งขันกีฬาฟุตซอล และจัดให้มีทีมกองเชียร์ รวมถึงการจัดส่งพนักงานเข้าร่วมพิธีปิดการแข่งขัน และงานเลี้ยงฉลองชัยการแข่งขัน ระหว่างวันที่ 29 ม.ค. - 16 ก.พ. 2567 แล้ว **กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์** - กปภ. จัดกิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ กปภ. ประจำปี 2567 ระหว่างวันที่ 25-28 ก.พ. 2567 เรียบร้อยแล้ว โดยแบ่งทีมการแข่งขันเป็น 6 ทีม ประกอบด้วยกีฬา 11 ประเภท ได้แก่ บาสเกตบอล เทเบิลเทนนิส วอลเลย์บอล ฟุตซอล ฟุตซอลวีไอพี เซปักตะกร้อ เปตอง แบดมินตัน หมากกระดาน กอล์ฟ และอีสปอร์ต ณ สนามกีฬา 36 ปี กปภ. สนามกีฬาอาคารประปาวิวัฒน์ สนามกีฬาเปตอง และสนามกอล์ฟ ทบ. ศูนย์พัฒนากีฬากองทัพบก และการแข่งขันกองเชียร์	7.000	6.798	แผน	←	←	←	←	←							
					ผล	←	←	←	←	←							

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ										
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567							
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
7	แผนงาน Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล	- จัดกิจกรรมสื่อสารนโยบาย ผวก. เรื่องผลการปรับโครงสร้างองค์กร และค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร และการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลตามวัฒนธรรมองค์กรตัวอักษร I :Innovation and Digitalization ผ่านกิจกรรมขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในงานวันประปาวิวัฒน์ ปี 2567 เมื่อวันที่ 23 ส.ค. 2567 - จัดกิจกรรม Town Hall Meeting ประจำปี 2567 "STRIVER" สไตล์ บาย พี่หมง เมื่อวันที่ 5 ก.ย. 2567 โดย ผวก. ได้เป็น Role Model ในการสื่อสารนโยบายการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์องค์กร และการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรสู่ความยั่งยืน - จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ "การปรับแนวคิดผ่านโครงสร้างองค์กรสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล" เมื่อวันที่ 5-6 ก.ย. 2567 เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารในการสื่อสารและบริหารความเปลี่ยนแปลง - ด้วยกระบวนการคิดแบบ Job To be Done (JTBD) : งานที่ต้องทำให้สำเร็จ รวมถึงสร้างความตระหนักให้พนักงานปรับแนวคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัลขององค์กร ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรรองรับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรใหม่และกระบวนการทำงานรองรับระบบการทำงานแบบดิจิทัลของ กปภ. อย่างต่อเนื่อง	1.500	1.011	แผน	←	←	←	→	→	→	→	→	→	→	→	→
					ผล	←	←	←	→	→	→	→	→	→	→	→	→

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
8	แผนงานปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินสมรรถนะประจำปี 2567	- ประชุมร่วมกับที่ปรึกษา เมื่อวันที่ 22 ก.พ. 2567 เพื่อหารือการปรับปรุงสมรรถนะความสามารถและจัดสัมมนาร่วมกับผู้บริหาร/พนักงานเพื่อรับฟังความคิดเห็น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำร่างสมรรถนะความสามารถ ฉบับใหม่ - จัดทำแบบสอบถามการรับรู้/ความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ กปภ. เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการของ กปภ. - จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การจัดทำสมรรถนะของบุคลากรของ กปภ.” ตามแผนงานปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินสมรรถนะประจำปี 2567” จำนวน 5 รุ่น ในวันที่ 5-7 , 20 และ 28 มิ.ย. 2567 - ดำเนินการสื่อสารทิศทางการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะให้สายงาน รปก. 1-5 ดังนี้ 1) สายงาน รปก. 2 ณ โรงแรมฟอร์จูนวิวโขง จ.นครพนม เมื่อวันที่ 21 พ.ค. 2567 2) สายงาน รปก. 4 ณ โรงแรมเลอมอนเต้ เขาใหญ่ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา เมื่อวันที่ 5 ก.ค. 2567	3.000	1.549	แผน	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	→
					ผล	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	→

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						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) สายงาน รปก. 1 ณ เขื่อนภูมิพล อ.สามเงา จ.ตาก เมื่อวันที่ 19 ก.ค. 2567 4) สายงาน รปก. 5 ณ โรงแรมรามาดารีสอร์ท บายวินด์แฮม เขาหลัก ต.คึกคัก อ.ตะกั่วป่า จ.พังงา เมื่อวันที่ 19 ก.ค. 2567 5) สายงาน รปก. 3 ณ โรงแรมเลอ มอนเต้ เขาใหญ่ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา เมื่อวันที่ 20 ส.ค. 2567 - ผู้ว่าการเห็นชอบ เมื่อวันที่ 30 ก.ย. 2567 ต่อท้ายบันทึกที่ มท 55612-2/263 ลว. 26 ก.ย. 2567 เรื่อง ขอความเห็นชอบคู่มือสมรรถนะประจำปี 2568 (ฉบับปรับปรุง ก.ย. 2567)														
9	แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล																
	1) แผนงานพัฒนาข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลผ่าน HR Dashboard	- จัดทำการสำรวจ (User Requirement) ในการปรับปรุง HR Reports ของระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล โดยสำรวจจากข้อมูลที่หน่วยงานต่างๆ ร้องขอ ในปีงบประมาณ 2565-2566 จำนวน 600 ราย - สรุปความต้องการในการใช้ข้อมูลที่มีจำนวนสูงสุด 3 เรื่อง ที่จะจัดทำเป็น HR Dashboard ได้แก่ (1) Dashboard จำนวนพนักงานและลูกจ้าง กปภ. (2) Dashboard จำนวนพนักงานและลูกจ้าง กปภ. ที่บรรจุใหม่และพ้นสภาพ (3) Dashboard การลางานและมาปฏิบัติงานของพนักงาน	(ไม่ได้ใช้งบประมาณ)	(ไม่ได้ใช้งบประมาณ)	แผน ผล												

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		- ร่วมออกแบบ HR Reports ของระบบสารสนเทศให้เป็นไปตามความต้องการในรูปแบบ HR Dashboard - ประชุมร่วมกับกองบริหารข้อมูลสารสนเทศ (กบข.) เมื่อวันที่ 12 มิ.ย. 2567 เพื่อรายงานความคืบหน้าในการจัดทำ HR Dashboard โดย กบข. ได้เสนอแบบร่าง HR Dashboard ให้ กทบ. ทราบและตรวจสอบรูปแบบและการแสดงผลข้อมูล - ผชบ. ให้ความเห็นชอบให้เปิดใช้งาน HR Dashboard และประชาสัมพันธ์คู่มือการใช้งานเมื่อวันที่ 27 ก.ย. 2567 - แจ้งเวียนโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์การใช้งาน HR Dashboard ผ่านระบบแจ้งเวียนอิเล็กทรอนิกส์ (Infoma) - ดำเนินการจัดทำ HR Dashboard และแสดงผลผ่านระบบ EIS และ BDA สามารถใช้งานผ่าน Web browser บนเครื่องคอมพิวเตอร์สำนักงานและอุปกรณ์เคลื่อนที่													
	2) แผนงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- กปภ. มีคำสั่งที่ 80/2567 ลว. 24 ม.ค. 2567 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงาน สำหรับประกวดราคาจ้างโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)	10.000	(ดำเนินการเบิกจ่ายปี 2568)	แผน ผล												

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		- กปภ. มีคำสั่งที่ 151/2567 ลว. 15 ก.พ. 2567 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับประกวดราคาจ้างโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) โดย กจห. ประกาศประกวดราคาทางเว็บไซต์ของ กจห. และกรมบัญชีกลาง เมื่อวันที่ 23 ก.พ. 2567 - ยกเลิกการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากมีผู้ยื่นข้อเสนอหลายราย (4 ราย) แต่ถูกต้องตรงตามเงื่อนไขที่กำหนดฯ เพียง 1 ราย ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 56 วรรคหนึ่ง ทั้งนี้ จะดำเนินการจัดจ้างอีกครั้ง - ผวก. เห็นชอบให้ดำเนินการจัดจ้างโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 17 พ.ค. 2567 - คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาและสรุปผลการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศฯ ครั้งที่ 2 แล้วเสร็จ - กองจัดหาดำเนินการจัดหาผู้รับจ้างโครงการ ฯ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ เลขที่สัญญา/เลขที่ PO : กจห. 92/2567 ลงวันที่ : 25 ก.ย. 2567															

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี 2566			ปี 2567								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		ผู้รับจ้าง : บริษัท อวาแลนท์ โกลบัล จำกัด วันที่ลงนามสัญญา : 25 ก.ย. 2567 วันเริ่มต้น : 26 ก.ย. 2567 วันสิ้นสุด : 23 พ.ค. 2568 วงเงินตามสัญญา : 7,770,560.75 บาท ภาษีมูลค่าเพิ่ม : 543,939.25 บาท วงเงินรวมภาษี : 8,314,500.00 บาท															
		รวม	**96.535**	**77.936**													

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปี 2567 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567) จำนวนทั้งสิ้น 9 แผนงานหลัก (ประกอบด้วย 16 โครงการ) สามารถดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน จำนวน 8 แผนงาน และไม่เป็นไปตามแผน จำนวน 1 แผนงาน คือ แผนงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจะดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ 2568 ซึ่งมีกำหนดแล้วเสร็จภายในวันที่ 23 พฤษภาคม 2568

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไข

จากผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2567 ผลการดำเนินงานในภาพรวมสามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนคิดเป็นร้อยละ 93 และพบปัญหาอุปสรรค และมีข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ปัญหาอุปสรรค

จากการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถหาผู้รับจ้างได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากกระบวนการในการจัดซื้อจัดจ้าง e-bidding และการตรวจสอบคุณสมบัติมีขั้นตอนดำเนินการที่ต้องใช้ความระมัดระวัง และละเอียดรอบคอบ

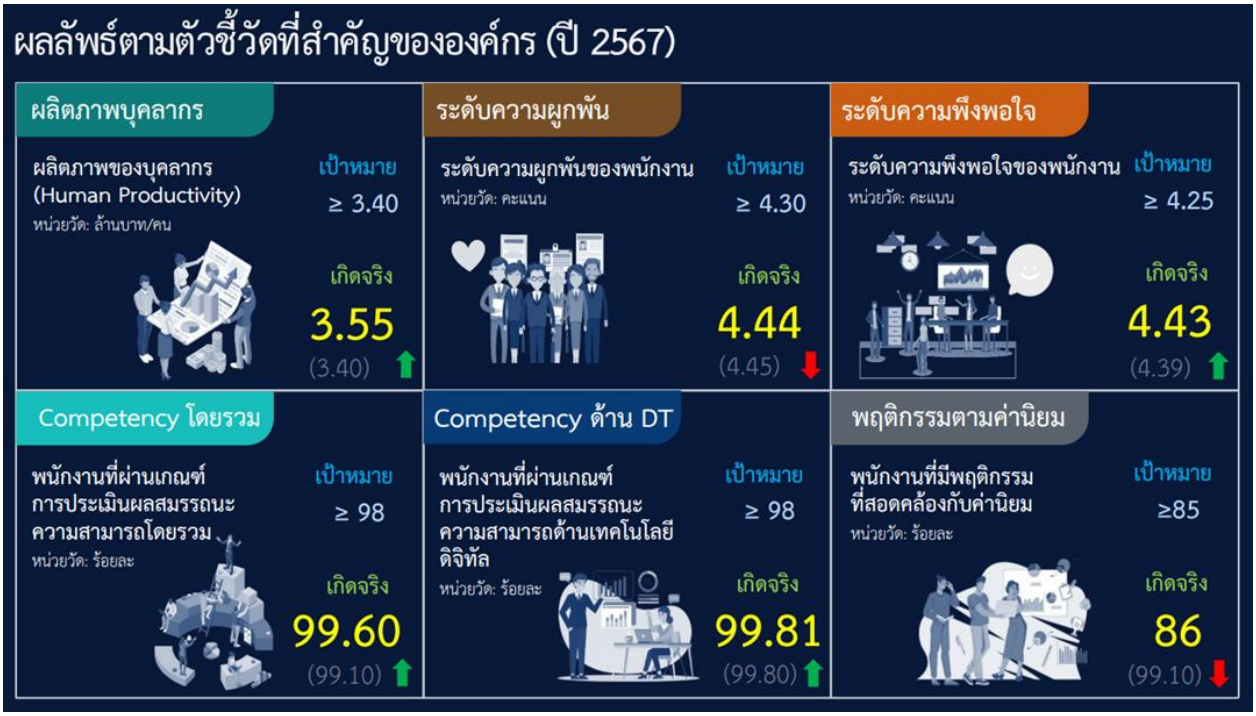
ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรค กปภ. ได้ดำเนินการถอดบทเรียน และเขียนขั้นตอนกระบวนการ รวมทั้งรายละเอียดการดำเนินงานที่ต้องควบคุมในจุดวิกฤต (Control Point) เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินโครงการในลักษณะเดียวกันต่อไป

ส่วนที่ 3 รายงานผลสัมฤทธิ์และผลการวิเคราะห์การดำเนินงาน

ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จะสะท้อนผลลัพธ์ตัวชี้วัดที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

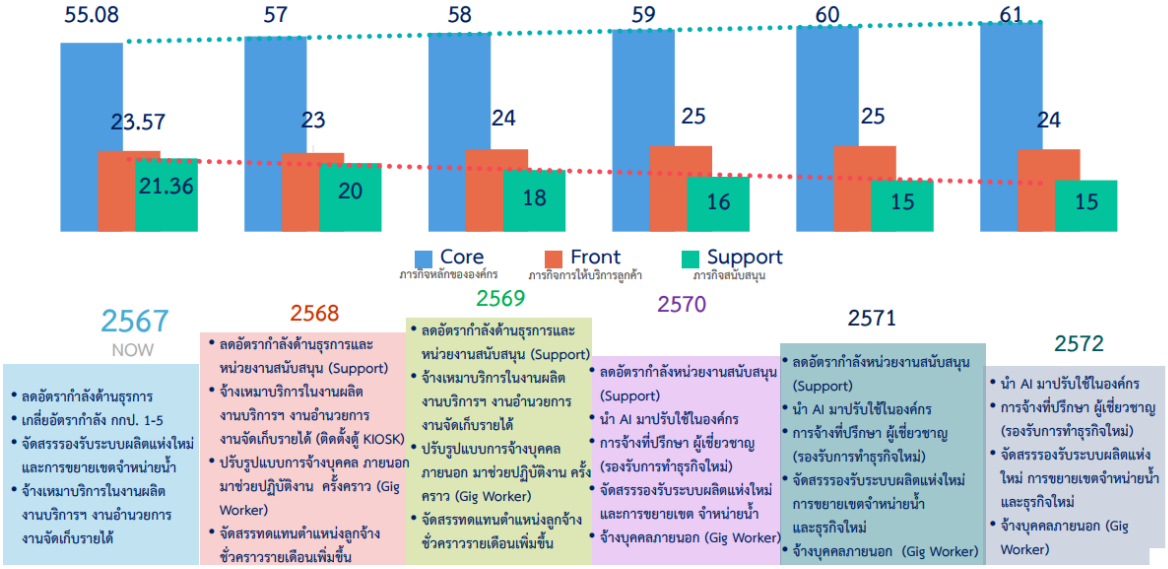
กปภ. ได้ประเมินผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่สำคัญขององค์กร ประจำปี 2567 เช่น ผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) เท่ากับ 3.55 ล้านบาท/คน ระดับความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. เท่ากับ 4.44 คะแนน ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อ กปภ. เท่ากับ 4.43 คะแนน และร้อยละพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถโดยรวม ร้อยละ 99.60 เป็นต้น



1. เน้นการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน และปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย ลดขั้นตอนการทำงาน ประหยัดพลังงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อการวางแผน คาดการณ์ และสนับสนุนการตัดสินใจในด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาธุรกิจทั้งสินค้าและบริการให้มีมูลค่าเพิ่มสูงสุด

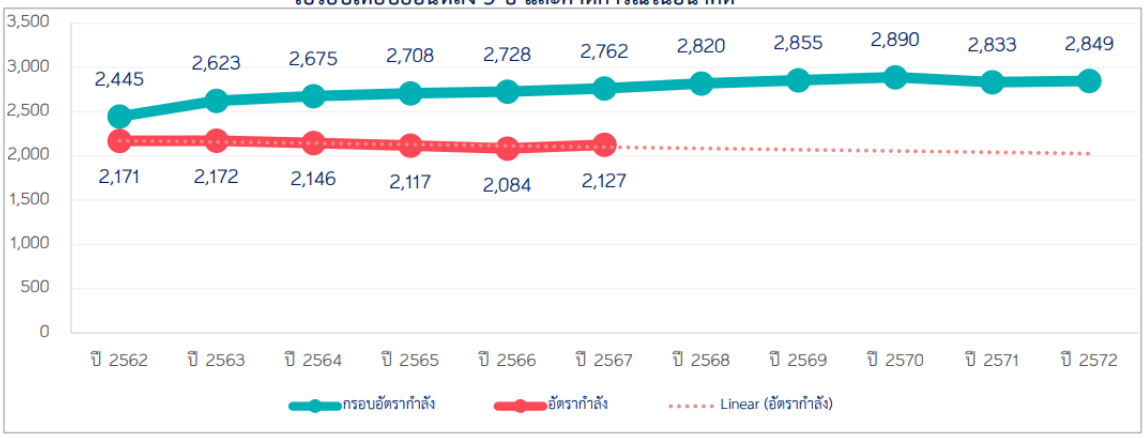
โครงสร้างอัตรากำลังของ กปภ. ปี 2567 - 2572

ความเปลี่ยนแปลงในแต่ละปี ตามโครงสร้างอัตรากำลังของ กปภ. ปี 2567 – 2572



ผลการวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เปรียบเทียบย้อนหลัง 5 ปี และคาดการณ์ในอนาคต



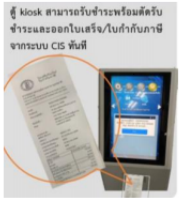
การทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้

อัตรากำลังสำหรับรองรับภาระงานด้านงานอำนวยการและงานจัดเก็บรายได้ สังกัด กปภ.สาขา

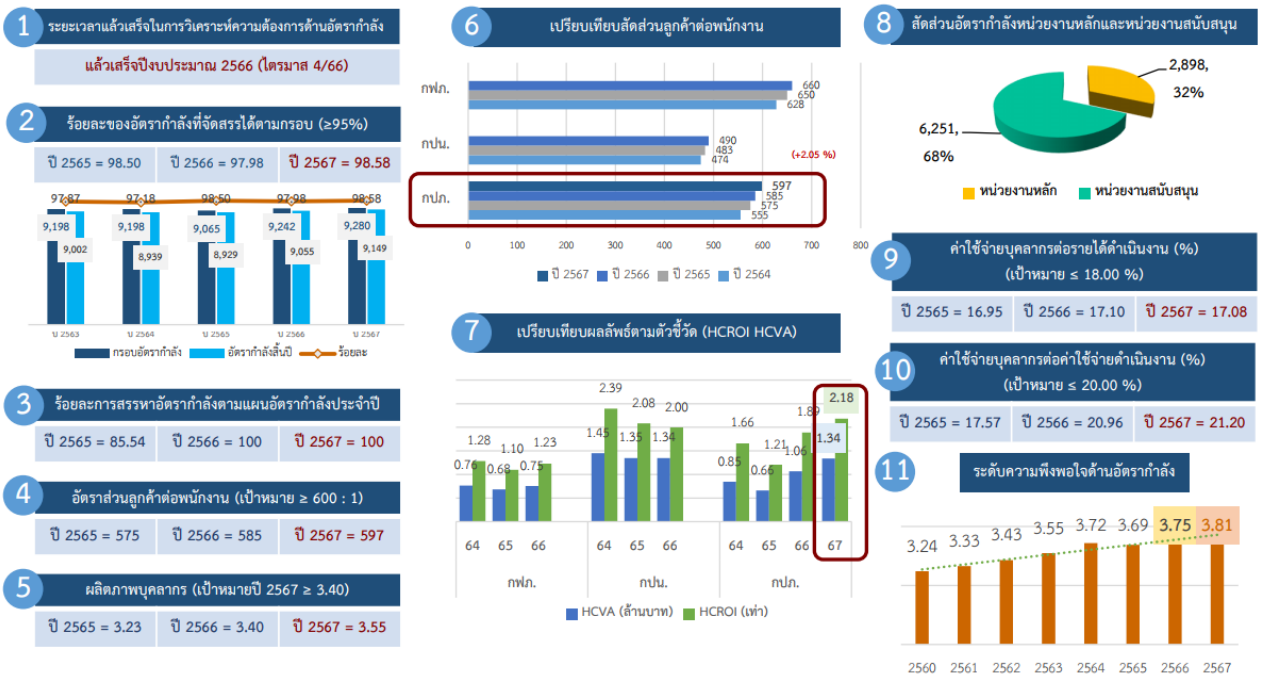
ในปี 2567 ลดลง 635 อัตรา เมื่อเทียบกับเกณฑ์

ปี 2567 เริ่มติดตั้งตู้คีออส

จำนวน 111 เครื่อง



ในปี 2567 มีการวางแผนด้านอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีการนำข้อมูลจากการประเมินผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังมาวิเคราะห์และทบทวนแผนงาน และมีการกำหนดแผนงานที่สำคัญ เช่น วางแผนกำหนดตำแหน่งงานใหม่ๆ และวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผลลัพธ์ด้านอัตรากำลัง เช่น ผลิตภาพบุคลากร ปี 2567 เท่ากับ 3.55 และระดับความพึงพอใจด้านอัตรากำลังที่มีแนวโน้มสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา

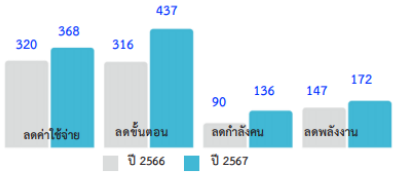


นอกจากนี้ ได้ดำเนินการศึกษาพัฒนารูปแบบอัตรากำลังรองรับ Gig Economy และกำหนดรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพิจารณาปรับใช้ในอนาคตต่อไป

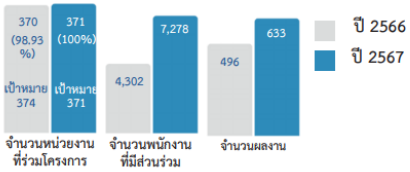
การใช้เครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน HROD กปภ. ดำเนินโครงการ Reprocess 4 save ระยะที่ 2 โดยในปี 2567 มีหน่วยงานและพนักงานเข้าร่วมโครงการ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเป้าหมาย 4 Save ได้แก่ การลดค่าใช้จ่าย ลดขั้นตอน ลดพลังงาน และลดอัตรากำลัง เพิ่มสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาในทุกด้าน และโครงการดังกล่าวยังสามารถปลูกฝังพฤติกรรมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

รางวัลเหรียญทองและเหรียญเงิน
ผลงานการพัฒนาระบบตรวจนับสินทรัพย์ถาวรด้วย QR Code และระบบจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน จาก Thailand Kaizen Award 2024 ครั้งที่ 20

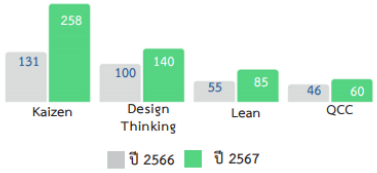
จำนวนผลงานที่ปรับปรุง
กระบวนการทำงานและลด 4 Save



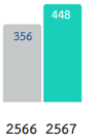
จำนวนหน่วยงาน (ระดับกอง/กปภ.สาขา)
จำนวนพนักงานที่มีส่วนร่วม และ จำนวนผลงาน



จำนวนเทคนิค/วิธีการที่ใช้ปรับปรุง



จำนวนผลงานที่ใช้
Technology Digital



การดำเนินงานเพิ่มเติม ในปี 2567

- คัดเลือกผลงาน Re-Process 4 Save ปี 2566 และมอบรางวัล Top of 4 Save จำนวน 15 รางวัล
- ปรับปรุงระบบส่งผลงาน Re-Process 4 Save ร่วมกับ สายงาน ผชต. เพื่อให้พนักงานบันทึกข้อมูลในระบบได้ง่ายขึ้น และสะดวกต่อการประมวลผล

ตัวอย่างผลงาน จากโครงการ RE-PROCESS 4 SAVE ปี 2567

1. กระบวนการทำงาน : การผลิตน้ำประปาและควบคุมคุณภาพน้ำ (ระบบงานหลัก)
เรื่อง : อุปกรณ์ตรวจจับ/แจ้งเตือน น้ำล้นถังน้ำใส ระยะเวลาที่ดำเนินกิจกรรม/โครงการ : 14 เดือน 4 วัน
เทคนิค/วิธีการที่ใช้ : Kaizen / QCC เทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ : IoT (Internet of Things)
ตอบสนอง 4 save : ลดขั้นตอน ลดพลังงาน ลดค่าใช้จ่าย ลดกำลังคน

ลดขั้นตอน / ลดระยะเวลา	ลดพลังงาน	ลดค่าใช้จ่าย	ลดกำลังคน
ลดขั้นตอน 6 ขั้นตอน → 2 ขั้นตอน ลดระยะเวลา 1 ชั่วโมง → 1 นาที	ไฟฟ้า 146610 ยูนิต → 126024 ยูนิต	ค่าไฟฟ้า 514,117 บาท → 386,362 บาท	กำลังคน 6 คน → 1 คน

2. กระบวนการทำงาน : การจ่ายน้ำประปาและควบคุมน้ำสูญเสีย (ระบบงานหลัก)
เรื่อง : การบริหารจัดการแก้ไขปัญหาลดน้ำสูญเสีย (MM-03-แสนพัน) กปภ.สาขาธาตุพนม ระยะเวลา : 5 วัน
เทคนิค/วิธีการที่ใช้ : Kaizen เทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ : DMAMA / Meter Monitoring System / Google Earth Pro
ตอบสนอง 4 save : ลดพลังงาน ลดค่าใช้จ่าย

ลดขั้นตอน / ลดระยะเวลา	ลดพลังงาน	ลดค่าใช้จ่าย	ลดกำลังคน
	ไฟฟ้า 465711 ยูนิต → 450330 ยูนิต	ลดต้นทุนการผลิตน้ำ 18,000,000 บาท → 5,200,000 บาท	

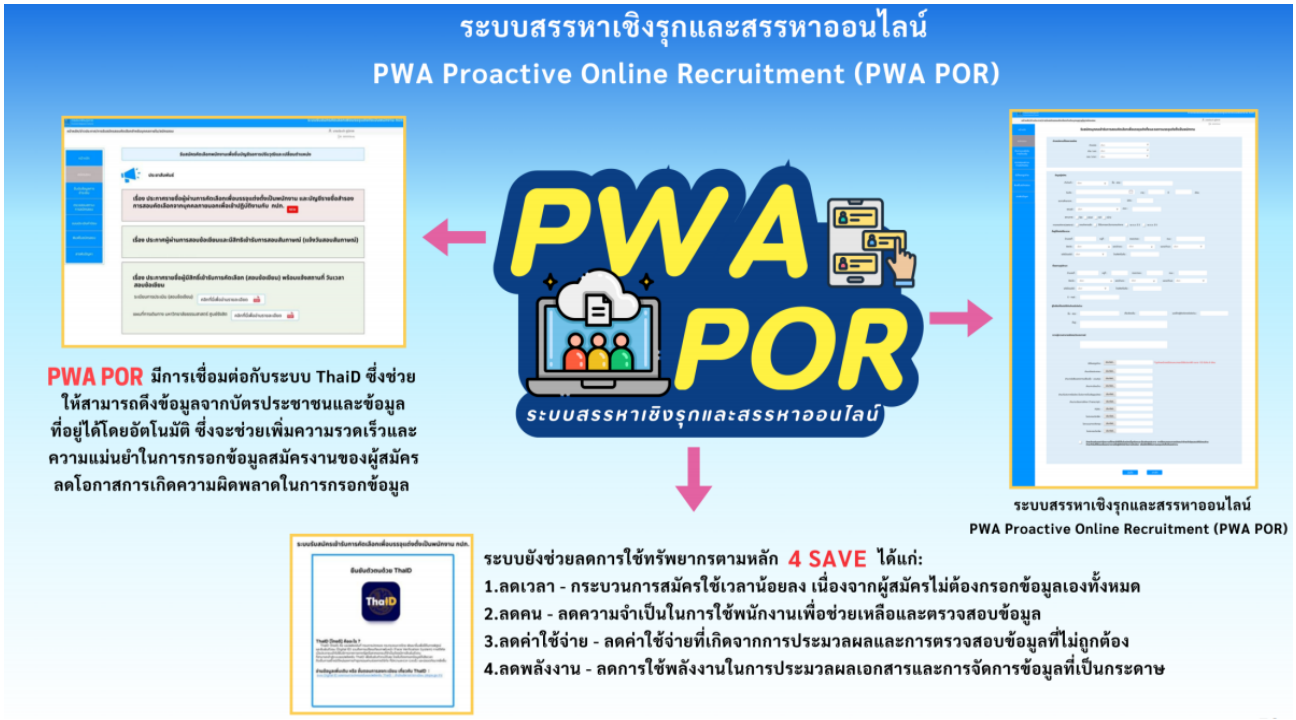
3. กระบวนการทำงาน : การจัดการด้านลูกค้า การตลาด และการบริการ (ระบบงานหลัก)
เรื่อง : ระบบตรวจสอบสถานะการขอติดตั้งประปา ระยะเวลาที่ดำเนินกิจกรรม/โครงการ : 12 เดือน
เทคนิค/วิธีการที่ใช้ : Kaizen เทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ : ระบบ Browser และ ส่ง Link ให้ลูกค้าในการติดตามข้อมูล
ตอบสนอง 4 save : ลดขั้นตอน ลดค่าใช้จ่าย ลดกำลังคน

ลดขั้นตอน / ลดระยะเวลา	ลดพลังงาน	ลดค่าใช้จ่าย	ลดกำลังคน
ลดขั้นตอน 3 ขั้นตอน → 1 ขั้นตอน ลดระยะเวลา 3 วัน → 1 วัน		ค่ากระดาษ 6,000 → 0 ค่าไปรษณีย์ 12,000 → 0 ค่าโทรศัพท์ 9,600 → 0	กำลังคน 4 คน → 1 คน

4. กระบวนการทำงาน : การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (ระบบงานสนับสนุน)
เรื่อง : ระบบบริหารจัดการเวลาออนไลน์ (TMS) ระยะเวลาที่ดำเนินกิจกรรม/โครงการ : 4 เดือน
เทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ : Web Browser / SAP / API / โปรแกรม PWA Smart Office
ตอบสนอง 4 save : ลดขั้นตอน ลดค่าใช้จ่าย

ลดขั้นตอน / ลดระยะเวลา	ลดพลังงาน	ลดค่าใช้จ่าย	ลดกำลังคน
ลดขั้นตอน 5 ขั้นตอน → 2 ขั้นตอน ลดระยะเวลา 119 วัน 15 ชม. 12 นาที → 59 วัน 19 ชม. 36 นาที		ค่ากระดาษ 43,068 → 0 ค่าไปรษณีย์ 51,920 → 0 ค่าหมึกพิมพ์ 43,068 → 0 ค่าแรงในการบันทึกข้อมูล 222,121 → 0 ค่าแรงในจัดส่งเอกสาร 59,533 → 0	

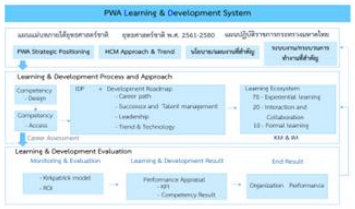
นอกจากนี้ ได้ดำเนินการโครงการ PWA Onboarding และพัฒนาระบบการสรรหาออนไลน์ PWA POR รวมทั้งมีโครงการเปิดบ้าน Open House เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้การดำเนินงานของ กปภ.



2. เตรียมบุคลากรที่เหมาะสมให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถรองรับการดำเนินธุรกิจนอกเหนือธุรกิจน้ำประปาที่จะมีขึ้นในอนาคต

การทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะความสามารถ

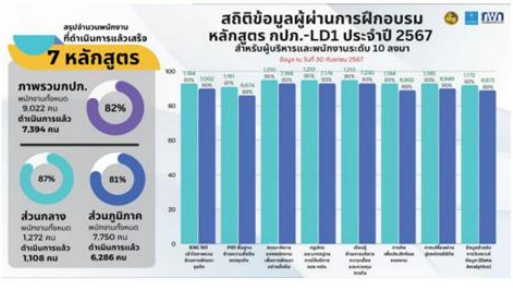
การวางแผนพัฒนาบุคลากร



แผนพัฒนารายบุคคล - IDP

การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้

ประเภท	รูปแบบกิจกรรม	Percentage (%)	
		ปี 2566	ปี 2567
10	Classroom Training Online /Live Virtual Training E-learning Reading - Ex. Book, Online Article, Facebook Watching - Ex. YouTube, TikTok, Podcast	61.06	39.60
20	Conferences - in-person or virtual Coaching Mentoring Collaborating Team/Colleagues	15.53	31.70
70	On the job Training Process Improvement Program Job/Project Assignment Cross Functional Team	23.41	28.71



ทักษะทางด้านนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ Innovative & Creative

ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล Tech & Digital

ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว Resilience & Adaptability

ทักษะการคิดริเริ่ม Initiative

ทักษะในการเรียนรู้และพัฒนา Learning & Development

ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น Collaboration

ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ Relationship Building

ผลลัพธ์การทบทวน Competency เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องตามยุทธศาสตร์องค์กร

วัฒนธรรมองค์กรใหม่ ของ กปภ.	โครงสร้าง การบริหารงานใหม่ ของ กปภ.	ข้อเสนอแนะ (SE-AM)	แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล กปภ.
HR Goal ในปี 2572 **กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและยั่งยืนด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปา ด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล**			
CC	MC	FC	PC
ทบทวนและกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กร **จำนวน 6 สมรรถนะ** ให้มีความเชื่อมโยงกับทิศทางการดำเนินงานของ กปภ.	ทบทวนปรับปรุงสมรรถนะเพื่อการบริหาร**จำนวน 5 สมรรถนะ**	ทบทวนและปรับสมรรถนะประจำสายงาน ให้เป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละสายอาชีพ หรือกลุ่มงาน มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อความสำเร็จของงาน และสะท้อนถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวังในแต่ละสายงาน	เปลี่ยนชื่อ รหัส เพิ่มสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นของพนักงาน กปภ.
ผลลัพธ์			
CC01 ธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมกับสังคม CC02 การมุ่งเน้นผลลัพธ์ CC03 ก้าวทันเทคโนโลยี CC04 การคิดแบบผู้ประกอบการ CC05 พร้อมปรับตัวทุกสถานการณ์ CC06 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	MC01 การคิดเชิงวิเคราะห์ MC02 การจัดการความเสี่ยงและโอกาสเชิงกลยุทธ์ MC03 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ MC04 วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ MC05 การปรับปรุงห่วงโซ่อุปทาน	เพิ่มจากเดิม 16 สมรรถนะ**เป็น 23 สมรรถนะ**ตามสายงาน และสังกัด (วิชาการ). (บริหาร) แยกจากกัน จากเดิมที่ใช้สมรรถนะความรู้ด้านระบบประปาเหมือนกัน	เพิ่มจากเดิม 120 สมรรถนะเป็น **126 สมรรถนะ** เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร/โครงสร้างตำแหน่งงานในปัจจุบันและอนาคตขององค์กร
การนำไปใช้			
Improved, Learning / Training	Higher Performance workforce, Succession planning	Performance Management Strategic workforce planning	Recruiting & Selection

ผลการประเมินสมรรถนะ ปี 2567 (ภาพรวม)

	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
ต่ำกว่าความคาดหวัง (-)	105	1.16
เท่าความคาดหวัง	8,041	88.99
สูงกว่าความคาดหวัง (+)	890	9.85

แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ปี 2567

สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา (5 ลำดับแรก)		เป้าหมายในการพัฒนา	
FC10 - ความรู้ด้านระบบประปา	19.53%	เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ (Gap ลบ)	1.5%
PC113 - ทักษะการสื่อสารฯ	11.37%	เพื่อเพิ่มสมรรถนะให้สูงขึ้น	45.8%
PC45 - ทักษะการใช้เครื่องมือฯ	6.41%	เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งใหม่	5.0%
PC19 - ทักษะด้านวิศวกรรม	4.08%	เพื่อพัฒนางานหรือสร้างนวัตกรรม	56.6%
PC74 - ทักษะด้านคอมพิวเตอร์	3.79%	อื่นๆ	4.4%

วิธีการที่เลือกใช้		ลักษณะการพัฒนา		กำหนดการ	
70 : Experiential	88.6%	Up-Skill	86.9%	Q1/68	23.0 %
20 : Social	73.2%	Re-Skill	11.4%	Q2/68	68.2 %
10 : Formal	11.4%	New-Skill	7.3 %	Q3/68	57.1%
				Q4/68	13.4%

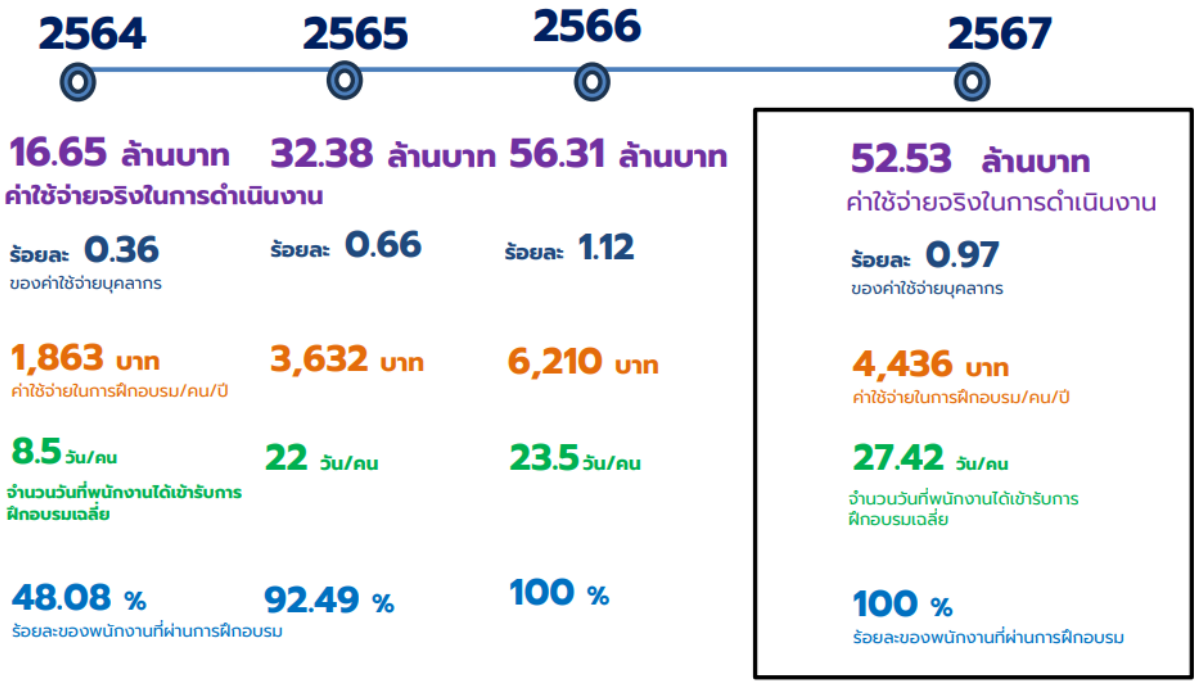
นอกจากนี้ กปภ. พัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนา โดยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ตามแนวคิด Learning Ecosystem ลดการเรียนรู้ในห้องเรียน ปัจจุบันพนักงานใช้รูปแบบการเรียนรู้ในห้องเรียนและการเรียนรู้จากการศึกษาด้วยตนเอง คิดเป็น 39.60 % และเพิ่มการเรียนรู้ด้วยวิธีการอื่น ๆ อีกประมาณ 60% เช่น การเรียนรู้จากการถ่ายทอด สอนงาน การลงมือปฏิบัติการใช้เกมส์ การแข่งขัน มากขึ้น รวมทั้ง พัฒนาทักษะของกลุ่มหัวหน้างาน และผู้บริหาร ให้มีทักษะในการสอนงาน เช่น หลักสูตร The Leader as Coach เป็นต้น

การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ของ กปภ.

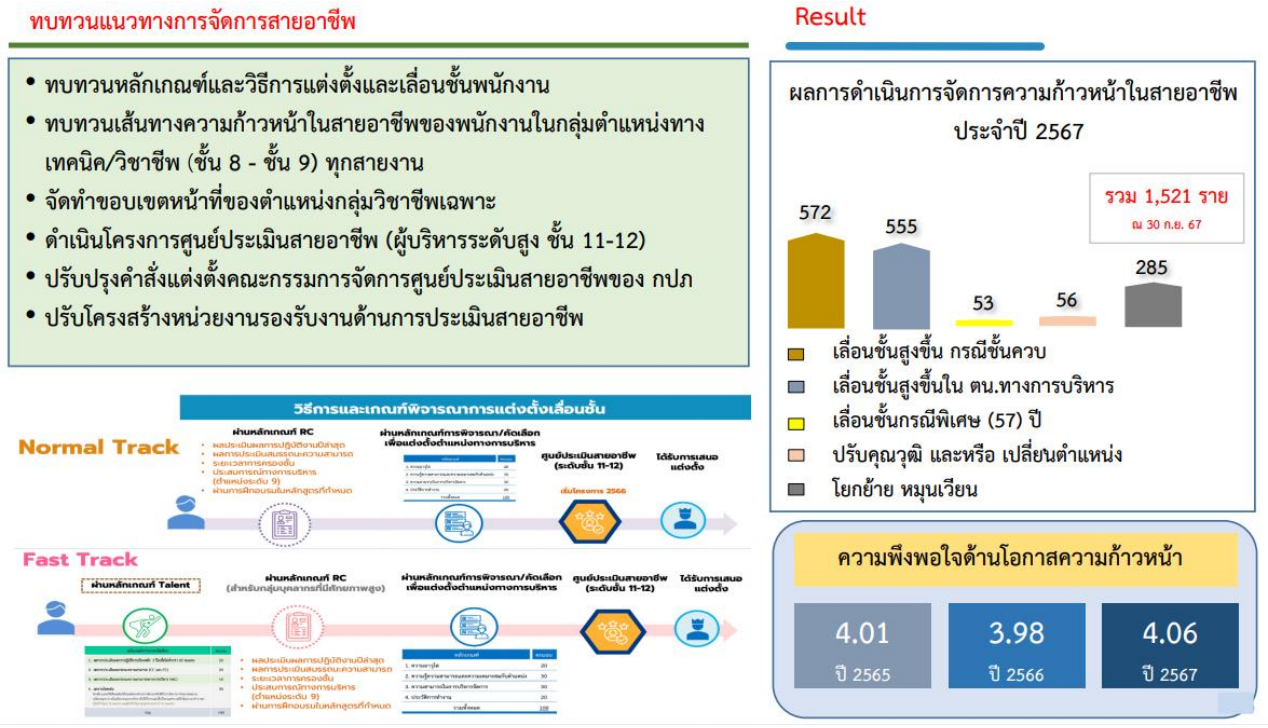
สัดส่วนการเรียนรู้และพัฒนา
ของบุคลากร กปภ. - ในปี 2567

ประเภท	รูปแบบกิจกรรม	Percentage (%)	
		ปี 2566	ปี 2567
10	Classroom Training Online /Live Virtual Training E-learning Reading - Ex. Book, Online Article, Facebook Watching - Ex. YouTube, TikTok, Podcast	61.06	39.60
20	Conferences - in-person or virtual Coaching Mentoring Collaborating Team/Colleagues	15.53	31.70
70	On the job Training Process Improvement Program Job/Project Assignment Cross Functional Team	23.41	28.71

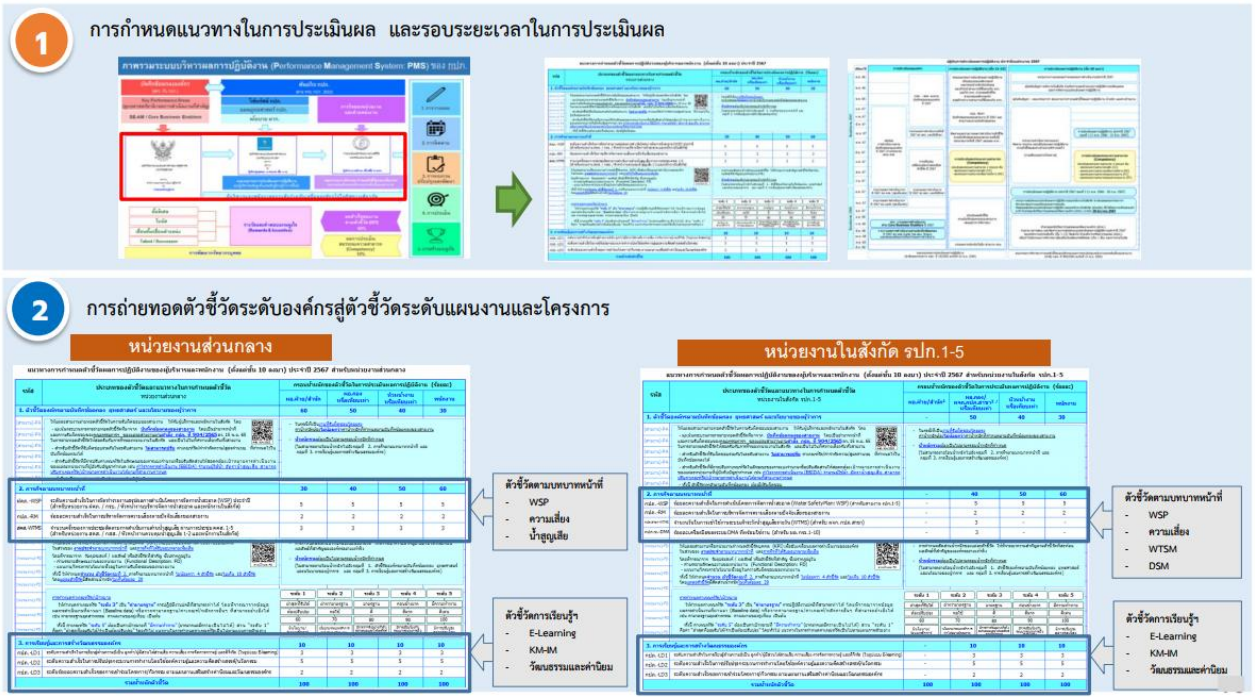
ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา กปภ. ประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวทางของ Kirkpatrick ตั้งแต่ระดับความพึงพอใจ ถึงการประเมิน ROI ซึ่งผลลัพธ์บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด



ในปี 2567 กปภ. ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและเลื่อนชั้นพนักงาน ทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในกลุ่มตำแหน่งทางเทคนิค/วิชาชีพ (ชั้น 8 - ชั้น 9) ทุกสายงาน จัดทำขอบเขตหน้าที่ของตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ดำเนินโครงการศูนย์ประเมินสายอาชีพ (ผู้บริหารระดับสูง ชั้น 11-12) ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการศูนย์ประเมินสายอาชีพของ กปภ และปรับโครงสร้างหน่วยงานรองรับงานด้านการประเมินสายอาชีพ โดยมีพนักงานที่ได้รับการเลื่อนชั้นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น/ปรับคุณวุฒิ เปลี่ยนตำแหน่ง รวม 1,521 ราย รวมทั้ง ดำเนินโครงการทบทวนการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อจะนำมาใช้ในการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เหมาะสมต่อไป

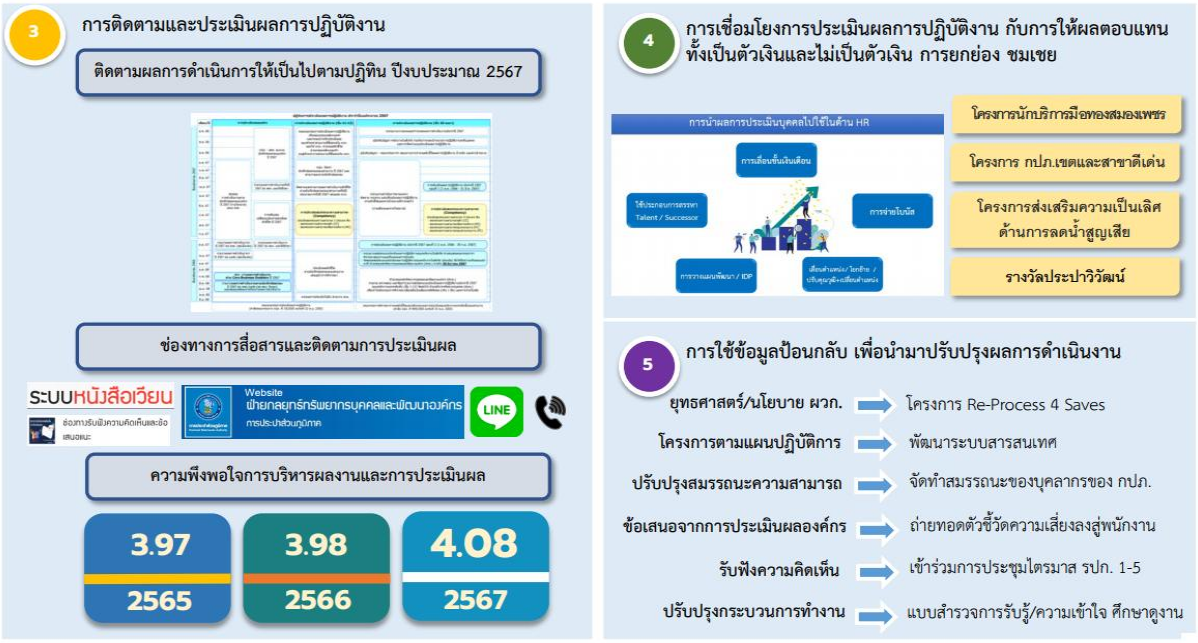


3. กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม โดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด เชื่อมโยงการบริหารผลตอบแทนแบบจูงใจ รวมทั้งการจัดการสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของบุคลากรอย่างเหมาะสม

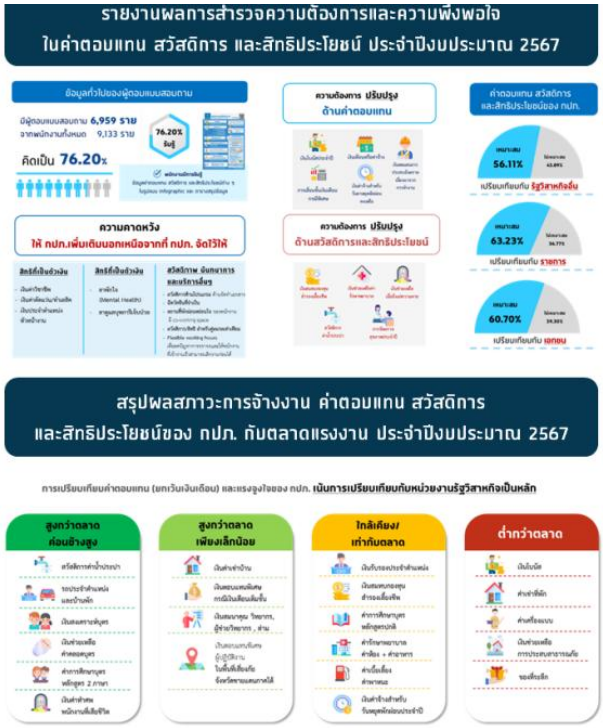


กปภ. เชื่อมโยงและนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลกับระบบงานที่สำคัญ ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบประปา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพน้ำ (โครงการจัดการน้ำสะอาด : WSP) การควบคุมน้ำสูญเสีย รวมถึง การบริหารความเสี่ยง การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานกับการพิจารณาผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

ในปี 2567 มีการทบทวนสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและความท้าทายตามแผนวิสาหกิจของ กปภ. สื่อสารสร้างการรับรู้เข้าใจและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน โดยความพึงพอใจต่อการบริหารผลงานและการประเมินผลมีระดับคะแนนสูงขึ้น เท่ากับ 4.08



ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กปภ. สำรวจความต้องการของบุคลากรด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และนำความเห็นของบุคลากรแยกตามกลุ่มและส่วนบุคลากร มาออกแบบพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ รวมทั้งนำข้อมูลจากภายนอก ได้แก่ การสำรวจสภาวะการจ้างงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการของ กปภ. เทียบกับตลาดแรงงาน และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น ซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีความเหมาะสม ร้อยละ 60 โดยประมาณ เมื่อเทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ราชการ และเอกชน โดย กปภ. ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้นอยู่ที่ 4.04

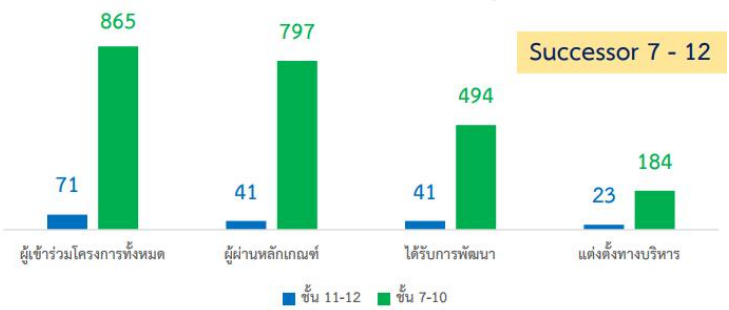


4. พัฒนาบุคลากร (Reskill & Upskill) ให้มีทักษะ ความรู้อย่างเหมาะสม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขยายธุรกิจใหม่ที่จะเติบโตขึ้นในอนาคต รวมทั้งรองรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพื่อการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของ กปภ. ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

สำหรับผลลัพธ์การสืบทอดตำแหน่ง/การบริหารจัดการคนเก่ง ในปี 2567 สำหรับ Successor ชั้น 11-12 มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์และได้รับการพัฒนาแล้ว 41 คน และได้รับการแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง 23 คน ชั้น 7-10 ผ่านหลักเกณฑ์และได้รับการพัฒนาแล้ว 494 คน ได้รับการแต่งตั้งทางบริหาร 184 คน หลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเพื่อให้มีสมรรถนะเหมาะสมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หลักสูตรภายใน เช่น หลักสูตรนักบริหารจัดการกิจการประปา หลักสูตร Productive Supervisor หลักสูตรภายนอก เช่น ปรม. LSP นงส. เป็นต้น

การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

ลำดับ	ตำแหน่งเป้าหมาย	ชั้น
1.	รองผู้ว่าการ	12
2.	ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กปภ.เขต	11
3.	ผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้อำนวยการสำนัก ผู้จัดการ กปภ.สาขา (ชั้นพิเศษ) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กปภ.เขต	10
4.	ผู้จัดการ กปภ.สาขา (ชั้น 1)	9
5.	ผู้อำนวยการกองแผนและวิชาการ ผู้อำนวยการกองระบบผลิตและควบคุมคุณภาพน้ำ ผู้อำนวยการกองระบบจำหน่าย ผู้อำนวยการกองบัญชีและการเงิน ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้อำนวยการกองบริหารจัดการน้ำ	9
6.	ผู้จัดการ กปภ.สาขา (ชั้น 2)	8
7.	หัวหน้างานผลิต หัวหน้างานบริการและควบคุมน้ำสูญเสีย	8
8.	หัวหน้างานผลิต หัวหน้างานบริการและควบคุมน้ำสูญเสีย	7



ตัวอย่างหลักสูตรพัฒนา

- ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน
- Leadership Succession Program (LSP)
- นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.)
- ผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล
- นักบริหารจัดการกิจการประปา (นบป.) (หลักสูตรภายใน)

ผลการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (MC) หลังเข้ารับตำแหน่งบริหารครบ 1 ปี

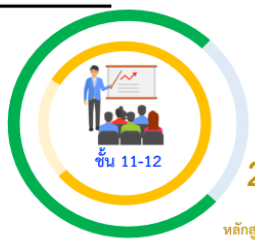
เป็นไปตามความคาดหวัง ร้อยละ 100

ผลการพัฒนาพนักงานในโครงการพัฒนาเพื่อการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารชั้น 7-10

หลักสูตร	ระดับของผู้บริหารที่เข้ารับการอบรม	จำนวนพนักงานทั้งหมด	จำนวนผู้รับการอบรม (ปี 66)	จำนวนผู้รับการอบรม (ปี 67)	จำนวนผู้รับการอบรมรวม (คน)	คงเหลือ (คน)
นบป.	ชั้น 8-9	221	-	68	68	153
Productive Supervisor	ชั้น 7-8	151	55	31	86	65
อื่นๆ (เช่น หลักสูตร 3Q /Leader as Coach / เจรจาต่อรอง เป็นต้น)	ชั้น 7-10	425	122	218	340	85
รวม		797	177	317	494	303

ผลการพัฒนาพนักงานในโครงการพัฒนาเพื่อการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารชั้น 11-12

หลักสูตร	จำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรม	คิดเป็น (%)
ภายนอก	32	78.05
ภายใน	8	21.90
รวม	41	100



78.05 %

หลักสูตรภายนอก เช่น
- ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.)
- Leadership Succession Program (LSP)
- นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.)
- ผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

21.90 %

หลักสูตรภายใน เช่น
- หลักสูตรปรับแนวคิดผ่านโครงสร้างองค์กรสู่วัฒนธรรม
- การพัฒนา Digital Leader & Organization
- การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

ผลลัพธ์ด้านการบริหารจัดการคนเก่ง กปภ. ได้ดำเนินการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง และใช้ประโยชน์จากพนักงานกลุ่มดังกล่าว ได้แก่ การให้เข้าเป็นคณะทำงานที่สำคัญ 52.94% วิทยากรภายใน/ภายนอก 17.65% สนับสนุนให้มีการส่งผลงานประกวดรับรางวัลภายใน/ภายนอก 20.17% ได้รับการแต่งตั้งทางบริหาร 12.60%

5. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพทั้งใจ กาย และความปลอดภัยของพนักงาน รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วยกัน เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีและส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

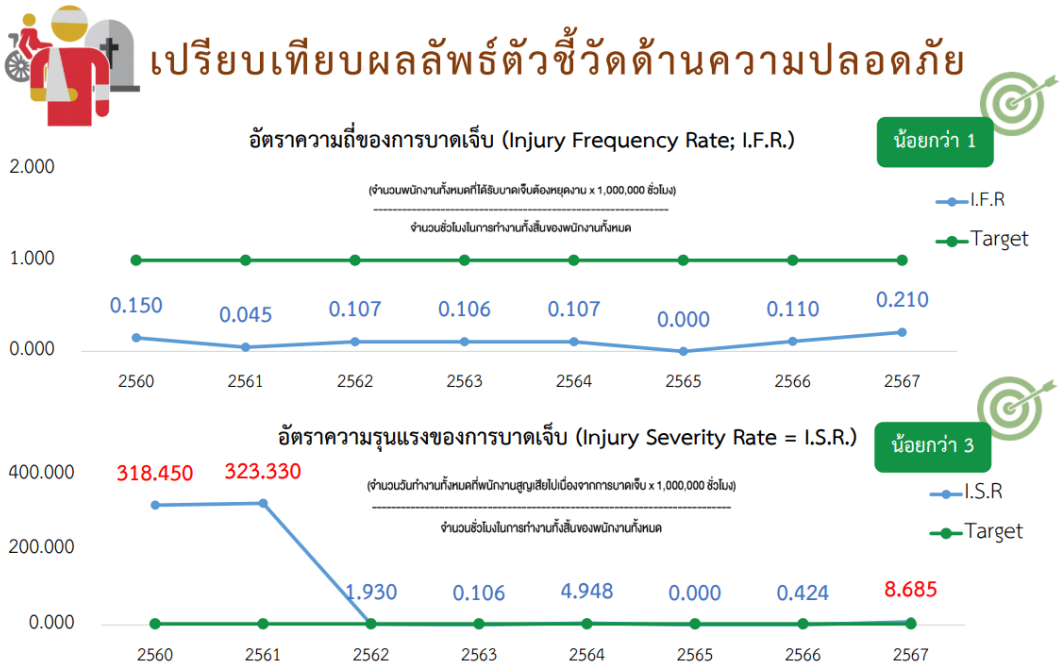
Zero Accident

กปภ.สนญ. และ กปภ.ข. เข้าร่วมโครงการกับ สสปท.
เพื่อรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์
ทั้งหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
ซึ่ง ผ่านเกณฑ์และได้รับรางวัล Zero Accident ทั้ง 11 แห่ง

โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

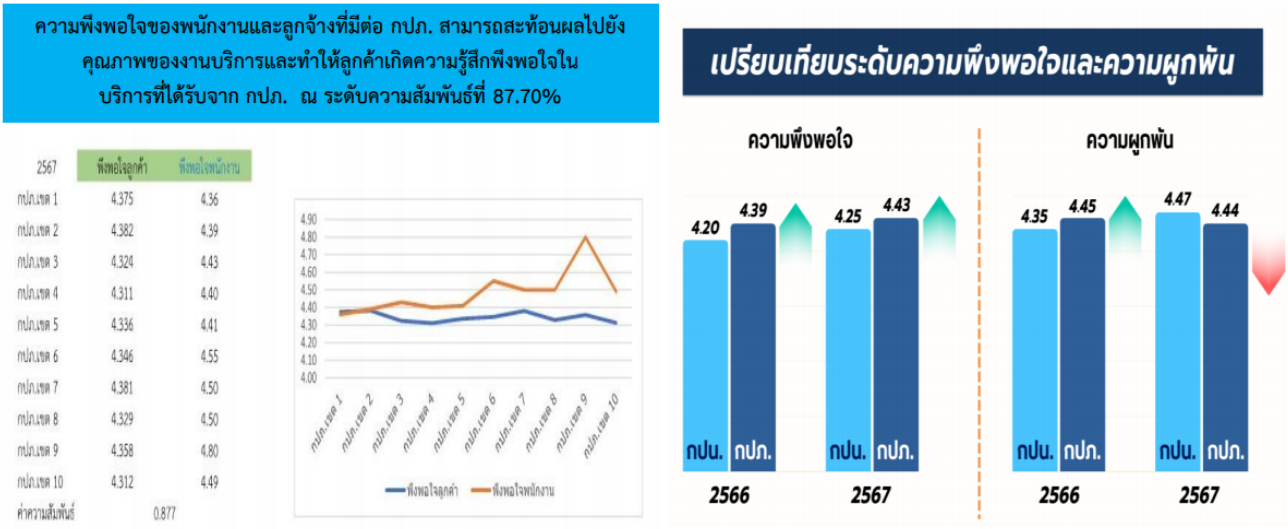
ขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานประกอบการตามนโยบายรัฐบาล โดยให้หน่วยงานทุกแห่งเข้าร่วม โรงงานสีขาว และมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (มยส.) อย่างต่อเนื่อง

กปภ. ดำเนินการศึกษาและจัดทำระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน เพื่อยกระดับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กปภ. ได้กำหนดวัฒนธรรมความปลอดภัย “**ปฏิบัติตามกฎ ลดอุบัติภัย ร่วมกันใส่ใจ ปลอดภัยเมื่อทำงาน**” ในปี 2567 กปภ. ผ่านเกณฑ์และได้รับรางวัล Zero Accident ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กปภ.ข. 1-10 มีการประเมินและเปรียบเทียบผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ และดำเนินการวินิจฉัย การเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ



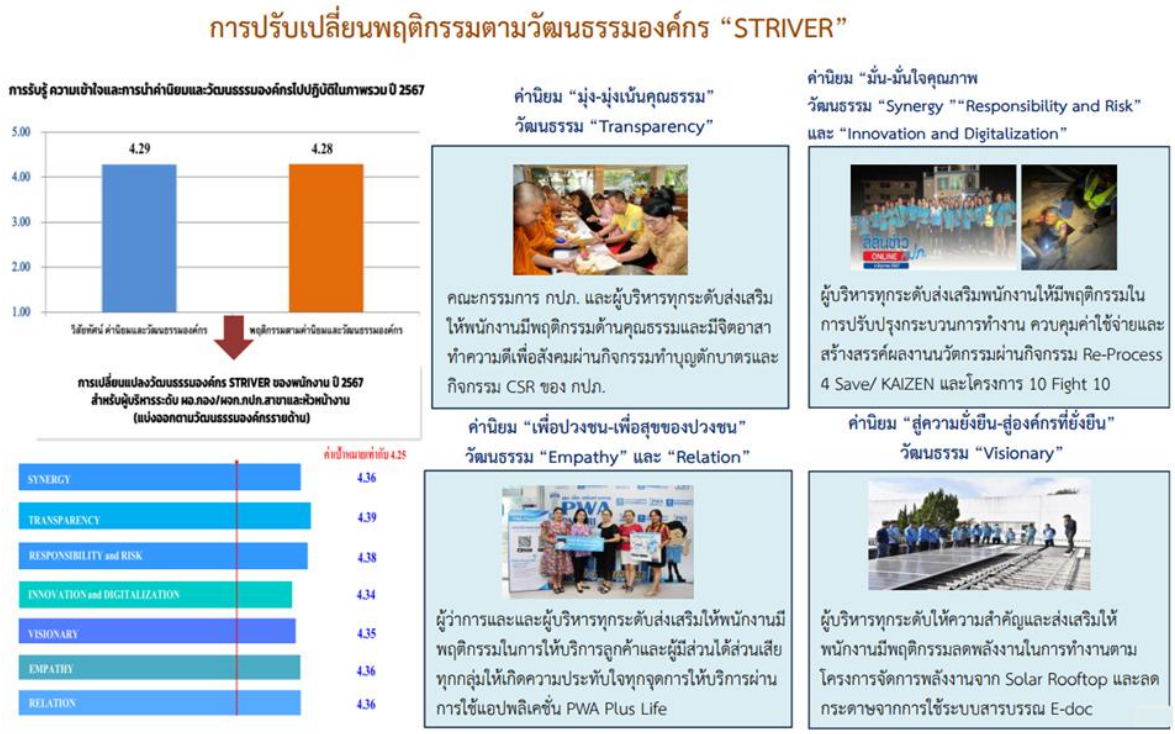
นอกจากนี้ กำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต Mental Health เช่น การประเมินความเครียดด้วยตนเอง ตามแบบประเมิน ST-20 อบรมสร้างสุขวัยทำงานในสถานประกอบการ จัดพื้นที่นั่งพักผ่อน/จัดกิจกรรมให้พนักงานได้ร่วมสนุกเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด เป็นต้น

กปภ. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจ โดยนำข้อมูลจากผลสำรวจความผูกพัน Pain Point / Exit Interview / ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการด้านทรัพยากรบุคคล มาพิจารณาทบทวนแผนงานเป็นประจำทุกปี ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันโดยรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับ 4.43 และความผูกพันอยู่ในระดับ 4.44 สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด

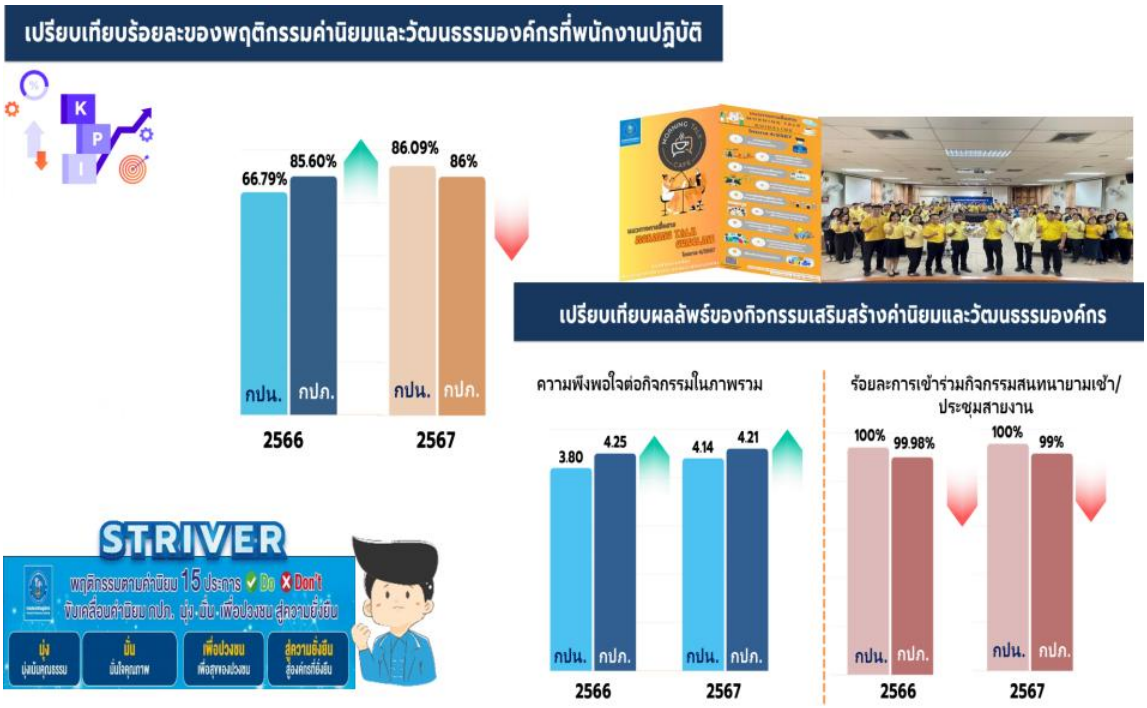


6. ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ.

กปภ.จัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยกำหนดแผนงาน บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร STRIVER โดยคณะกรรมการของ กปภ. ให้การสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องอีกด้วย ผลลัพธ์จากการดำเนินการ ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจและการนำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติภาพรวม อยู่ที่ระดับ 4.28 และมีการประเมินแยกตามพฤติกรรมแต่ละตัว ผลลัพธ์สูงกว่าระดับเป้าหมายที่กำหนด



นอกจากนี้ ผวก. ได้สื่อสารนโยบาย วิสัยทัศน์ การถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมตามวัฒนธรรม STRIVER ผ่านกิจกรรม Town Hall Meeting **“STRIVER สไตล์ บาย พี่หมง”** รวมถึงผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมสัมมนาในโครงการ “การปรับแนวคิดผ่านโครงสร้างองค์กรสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล”



สำหรับผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงการมีพฤติกรรมสอดคล้องตามวัฒนธรรมองค์กร STRIVER เช่น Synergy วัดจากจำนวนกระบวนการที่มีการบูรณาการร่วมกัน จำนวน 14 กระบวนการ Transparency วัดจากคะแนน ITA ร้อยละ 96.20 และ Relation วัดจากระดับความผูกพันของลูกค้าต่อ กปภ. อยู่ที่ระดับ 4.266 เป็นต้น