



เลข  
รับที่ 3335  
วันที่ 20 ต.ค. 2568  
เวลา 13.23 น.

ฝาก  
รับที่ 1693  
วันที่ 20 ต.ค. 68  
เวลา 11.05 น.

## บันทึกข้อความ

รพบ.

รับที่ 1681

หน่วยงาน กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล งานแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล โทร. ๘๘๒๕ วันที่ 21 ต.ค. 68

ที่ มท ๕๕๖๑๒-๑/๓๖๔ วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ 0๑๕ กำหนดให้แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ ITA ข้อ 0๑๕ ดังกล่าว กผท. จึงขอส่งสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ซึ่ง ผวก. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวแล้ว เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘ ตามบันทึก ฝกท. ที่ มท ๕๕๖๑๒/๓๘๕ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

(เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นชอบโปรดนำเรียน รพบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

(นางสุพรรณิ แก่นกระจ่าง)

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

เพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นชอบด้วยโปรดนำเรียน รพบ. เพื่อให้ความเห็นชอบ ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ศุภิสรา นิยมลี

(นางสาวสุณิสา นิยมลี) ๒๑ ต.ค. ๖๘

ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

ไฉอน รพบ.

เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบรายงาน  
ผลการดำเนินงานฯ ตามที่ กผท. ๑๘๓๐  
และขอขอบคุณ

(นางวาสนา เล็บสิงห์)

ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

21 ต.ค. 2568

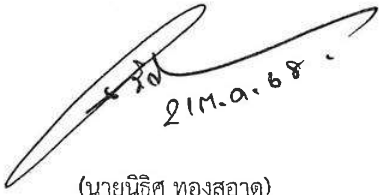


การประปาส่วนภูมิภาค  
มุ่ง - เป็น - เพื่อประโยชน์ - สุขภาพยั่งยืน



ผู้มีคุณมุ่งเน้น ไม่ก็ถอย

เห็นชอบ



(นายนิสิต ทองสอาด)

รองผู้อำนวยการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)

เรียน ผู้อำนวยการกองป้องกันการทุจริตและส่งเสริมจริยธรรม

กผท. ขอส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ  
ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตามแนบ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง  
ต่อไปด้วย จะขอบคุณ



(นางสุพรรณิ แก่นกระจ่าง)

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

22 ต.ค. 2568



สรุปรายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ.  
ประจำปีงบประมาณ 2568

## สารบัญ

	หน้า	
ส่วนที่ 1	นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ.	1
ส่วนที่ 2	สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2568	2
	- ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไข	35
ส่วนที่ 3	รายงานผลสัมฤทธิ์และผลการวิเคราะห์การดำเนินงานตามนโยบาย บริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ.	
	1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน และปรับกระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ	37
	2. ด้านการเตรียมบุคลากรที่เหมาะสมให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	41
	3. ด้านหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการบริหารผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ	46
	4. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Reskill & Upskill) ให้มีทักษะความรู้ที่เหมาะสม	49
	5. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	51
	6. ด้านการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	53

## 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 ความรู้ที่เหมาะสม 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 2568

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน เบิกจ่าย	เบิกจ่าย จริง		ปี ๒๕๖๗				ปี ๒๕๖๘							
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑	แผนงานการสร้างประสบการณ์ที่ดี (Touch Points) ในระบบสรรหาเชิงรุก และระบบ Onboarding	<p>กปภ. วางแผนและรวบรวมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบสรรหา พร้อมทั้งเสนอแนวทางเพื่อยกระดับประสบการณ์ของพนักงานและผู้สมัครใหม่ โดยได้ดำเนินการตามแผนในโครงการต่าง ๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุงคู่มือพนักงานใหม่ภายใต้โครงการ PWA On boarding</li> <li>จัดอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับหัวหน้างานใหม่ภายใต้โครงการ On boarding for New Leader เมื่อวันที่ ๒๘-๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ มีผู้เข้าร่วมรวม ๑๒๓ ราย</li> <li>จัดโครงการ PWA Open House เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรในพื้นที่เขต ๙ และเขต ๔ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ และ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘</li> <li>ดำเนินการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลและก้าวสู่การเป็นนายจ้างที่ดีของ กปภ.</li> <li>ดำเนินโครงการระบบพี่เลี้ยง (PWA Mentoring System) โดยจัดทำและเผยแพร่คลิปแนะนำการคัดเลือกพี่เลี้ยง การอบรมผู้บริหารใหม่ การปรับปรุงคู่มือพี่เลี้ยงและเนื้อหาในระบบ e-learning รวมถึงการจัดหาพี่เลี้ยงให้พนักงานใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน</li> <li>เข้าร่วมกิจกรรม Job Fair ณ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรและดึงดูดบุคลากรที่ตรงตามความต้องการของ กปภ.</li> </ol>	๓.๐๐๐๐	๒.๕๔๒๐	แผน	←—————→											
					ผล	←-----→											





ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน เบิกจ่าย	เบิกจ่าย จริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		๗. ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงานใหม่ จากกระบวนการสรรหาคัดเลือก ภาพรวมของ กระบวนการสรรหา ๔.๒๗ ภาพรวมของตัวพนักงาน ใหม่ ๔.๔๓ และความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อ กระบวนการสรรหาในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรวดเร็ว ๓.๙๑ ความโปร่งใส ๔.๓๖ และความสามารถ ๔.๓๘ ๘. ผลการสำรวจระดับการเป็น Employer of choice เท่ากับ ๔.๗๗															
๒	แผนงานการนำร่องการนำรูปแบบ การจ้างใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์กร	๑. ทหารเรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานอิสระแบบครั้งคราว (Gig Worker) ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ตามหนังสือ กปร. ที่ มท ๕๕๖๑๒/๑๐๖๕๑ ลว. ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ๒. จัดประชุมนำร่องการนำรูปแบบการจ้างใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์กร (Gig Economy) สำหรับการจ้างงาน กับสายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (ดิจิทัลและสารสนเทศ) ๓. ประชุมหารือร่วมกับ ผบท. และ กทส. เกี่ยวกับการนำ รูปแบบการจ้างแรงงานอิสระแบบครั้งคราว (Gig Worker) มาปรับใช้กับ กปร. เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘ เพื่อร่วมกันจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติในการนำรูปแบบการจ้างงาน แบบใหม่มาปรับใช้ในองค์กร ๔. นำร่างขอบเขตของงาน (TOR) และรายละเอียด ประกอบการจ้างงานอื่นๆ ของกองสื่อสารองค์กร (งานผลิตสื่อองค์กร) ทหารเรือ ฝาก. เกี่ยวกับแนวทาง การดำเนินการในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	๐.๙๒๕๐	๐.๐๑๙๕	แผน												
					ผล												





ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	๒) โครงการฝึกซ้อมแผนการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน	<p>๑. จัดทำแบบประเมินความสอดคล้องตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจำนวน ๓๐ คน พร้อมทั้งทบทวนและดำเนินการอบรมเกี่ยวกับการจัดการสารเคมีอันตรายและการตอบโต้เหตุฉุกเฉินแก่หน่วยงานเป้าหมาย ๒๑ แห่ง โดยดำเนินการฝึกอบรมครบทั้งหมดแล้ว</p> <p>๒. ปรับปรุงแผน BCP ให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะชุมชนรอบพื้นที่ กปภ. และได้มีการตอบโต้สถานการณ์แผ่นดินไหวตามแผน ERP เมื่อเกิดเหตุจริงในวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ นอกจากนี้ จัดอบรมหลักสูตรกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกปภ. และการจัดกิจกรรม (Workshop) Develop Compliance Audit Checklist” เมื่อวันที่ ๒๑-๒๒ เมษายน ๒๕๖๘</p> <p>๓. ร่วมกับ กบส. จัดฝึกอบรม หลักสูตร “ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีและการตอบโต้กรณีเหตุฉุกเฉิน ประจำปี ๒๕๖๘” และฝึกซ้อมแผนการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน กรณีสารเคมีหกรั่วไหลให้กับพนักงาน กคน. และผู้ที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และกอบ. จัดอบรมหลักสูตรการดับเพลิงขั้นต้น และการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ ณ กปภ. สำนักงานใหญ่ ประจำปี ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๙ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘</p>	๑.๐๐๐๐	๐.๙๙๗๔	แผน	←————→											
					ผล	←-----→											



ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน เบิกจ่าย	เบิกจ่าย จริง		ปี ๒๕๖๗						ปี ๒๕๖๘					
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	๔) โครงการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน	<p>๑. ทบทวนทะเบียนความเสี่ยงและกำหนดพื้นที่การทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและค่าพารามิเตอร์แต่ละประเภทที่ดำเนินการตรวจวัดและประเมินผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน</p> <p>๒. ขออนุมัติจัดโครงการและใช้งบประมาณตามบันทึก กอป. ที่ มท.๕๖๑๓-๕/๔๗๙ ลว. ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗</p> <p>๓. กงท. โอนงบประมาณให้กับ กอป. และ กปภ.ข. ๑-๑๐ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗</p> <p>๔. ดำเนินการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานตามหลักเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกำหนด โดยดำเนินการ จำนวน ๒๕ แห่ง ดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p>๕. นำส่งผลการตรวจวัดและวิเคราะห์ระดับความเข้มข้นของสารเคมีอันตรายในบรรยากาศของสถานที่ทำงาน และสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตราย (สอ. ๓) และผลการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับความร้อน (แบบ รสส. ๑) แสงสว่าง (แบบ รสส. ๒) และเสียง (แบบ รสส. ๓) ต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>	๐.๕๐๐๐	๐.๔๖๓๙	แผน	←————→											
					ผล	←————→											

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน เบิกจ่าย	เบิกจ่าย จริง		ปี ๒๕๖๗				ปี ๒๕๖๘							
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	๕) โครงการจัดทำแผนสิทธิมนุษยชนระยะยาวของ กปภ.	<p>๑. ทาร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น เพื่อนำมาปรับใช้ให้มีความเหมาะสม ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน และไม่เพิ่มภาระงานให้ กปภ.</p> <p>๒. จัดทำร่างแผนสิทธิมนุษยชนระยะยาวของ กปภ. และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายสิทธิมนุษยชนของ กปภ. เพื่อพิจารณาเมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘</p> <p>๓. ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และสรุปรายงานผลการฝึกอบรม</p> <p>๔. จัดประชุมขอความเห็นชอบแผนการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชน กปภ. ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ในเดือนกันยายน ๒๕๖๘ และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ กปภ.๑-๑๐ ทราบ</p> <p>๕. โอนงบประมาณให้ กกย. จำนวน ๔๓๐,๐๐๐ บาท เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน ๓ โครงการ ได้แก่ โครงการสำนักงานประชาสัมพันธ์ โครงการให้ความรู้บุคลากรสู่การบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน และโครงการจัดทำรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐาน GR</p> <p>๖. ผวก. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๘ และเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชน กปภ. ประจำปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ (แผนปฏิบัติการระยะยาว) เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘ และแจ้งเวียนแผนปฏิบัติการดังกล่าว เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p>	๑.๐๐๐๐	๐.๕๗๐๐	แผน	←—————→											
					ผล	←-----→											

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน เบิกจ่าย	เบิกจ่าย จริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๔	<p>แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร</p> <p>๑) การบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.)</p> <p>๒) รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (e-Government Program for Chief Executive Officer: e-GCEO)</p> <p>๓) วิทยาการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.)</p> <p>๔) Leadership Succession Program (LSP)</p> <p>๕) ผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital CEO)</p> <p>๖) นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)</p> <p>๗) นักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปราม การทุจริตระดับสูง (นยปส.)</p> <p>๘) นักปกครองระดับสูง (นปส.)</p> <p>๙) ประกาศนียบัตรชั้นสูงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสันติสุข</p> <p>๑๐) ประกาศนียบัตรชั้นสูง การบริหารเศรษฐกิจสาธารณะ สำหรับนักบริหารระดับสูง (ปศส.)</p> <p>๑๑) ABG : Mini MBA business strategy and innovation ผ่านเกมจำลองธุรกิจ</p> <p>๑๒) นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.)</p> <p>๑๓) Safety Leadership ให้กับผู้บริหารระดับสูง (Develop Safety Leadership for Management Level)</p>	<p>ดำเนินการจัดอบรมในหลักสูตรต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสร้างผู้นำที่มีเสน่ห์และทรงพลัง (Mastering The Art of Powerful Leadership : MPL)</li> <li>- การบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้จัดการ กปภ.สาขา</li> <li>- การบำรุงรักษาเครื่องจักรในระบบผลิต (ปั้มน้ำ - จ่ายสารเคมี - VSD)</li> <li>- แนวทางการมุ่งสู่องค์กร ดิจิทัล DIGITAL TRANSFORMATION (DX) : The Path to Organizational Excellence และสื่อสาร ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานด้านดิจิทัลและสารสนเทศของ กปภ.</li> <li>- กฎการตัดสินใจ (Decision rule) เพื่อรองรับ ISO/IEC ๑๗๐๒๕</li> <li>- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรพัฒนาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายการเงินจากคลังสำหรับบุคลากรภาครัฐ</li> <li>- การวัดและประเมินผลลัพธ์ทางการเงินจากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Return on Investment : ROI in HRM-HRD)</li> <li>- การเพิ่มศักยภาพผู้บริหารในบริบทการบริหารจัดการน้ำประปาและน้ำเสียอย่างยั่งยืน (Unlocking Waterworks Potential: Strategic Planning for Sustainable Solutions)</li> <li>- การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุครบวงจรดำเนินการอย่างไรไม่ให้ถูกข้อทักท้วงข้อสังเกตจาก สตง. และถูกตรวจสอบและไต่สวนคดีความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ</li> </ul>	๗๖.๙๘๐๐	๗๕.๒๓๐๐	แผน	←————→											
					ผล	←-----→											







ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่าย		ปี ๒๕๖๗				ปี ๒๕๖๘							
						เบิกจ่าย	จริง	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.
	๒) โครงการสร้างระบบเพื่อพัฒนาผู้เชี่ยวชาญและวิทยากรของ กปภ.	<p>๑. ผวก. เห็นชอบ ต่อท้ายบันทึก กบอ. ที่ มท. ๕๕๖๑๑-๑/๔๘ ลว. ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ อนุมัติปรับเปลี่ยนแผนงาน “โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคลในกลุ่มระบบงานหลัก ดิจิทัล และผู้บริหาร” เป็น “โครงการสร้างระบบเพื่อพัฒนาผู้เชี่ยวชาญและวิทยากรของ กปภ.” เนื่องจาก การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญและวิทยากรเป็น องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วย ขับเคลื่อน และพัฒนาการดำเนินงานตาม กระบวนการหลักขององค์กร ตลอดจนการเตรียม ความพร้อมในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์</p> <p>๒. ทบทวนความต้องการและความจำเป็นใน การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ/วิทยากรแล้ว พบว่ามี ความจำเป็นในการเสริมสร้างทักษะเฉพาะทาง และการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารการนำ เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดความรู้มี บทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญให้ตอบ โจทย์สังคมและอุตสาหกรรมได้ดีขึ้น</p> <p>๓. กำหนดแนวทางการคัดเลือก กระบวนการคัดเลือก ผู้เชี่ยวชาญ/วิทยากรแล้ว โดยพิจารณาจาก คุณสมบัติและประสบการณ์</p> <p>๔. กปภ. ได้ว่าจ้างที่ปรึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อดำเนินโครงการฯ ซึ่งลงนามสัญญา เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘</p>	๔.๐๐๐๐	๓.๓๘๒๗	แผน												
					ผล												



ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน	เบิกจ่ายจริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	๓) โครงการวางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap)	<p>กปภ. จ้างที่ปรึกษา (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) โดยลงนามในสัญญาเมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘ ซึ่งที่ปรึกษาดำเนินการตามขอบเขตการจ้าง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงระหว่างเดือนมีนาคมถึงเมษายน ๒๕๖๘</li> <li>๒. ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อรับฟังความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากรจากผู้แทนผู้บริหารและพนักงานที่มีภารกิจด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๘ และรับฟังความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากรจากผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกอง เมื่อวันที่ ๒๒-๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘</li> <li>๓. ที่ปรึกษาจัดส่ง Inception report งดงานที่ ๑ และประชุมกรรมการตรวจรับพัสดุ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘</li> <li>๔. จัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ระดับหัวหน้างานตามสายงานและกลุ่มอาชีพ จำนวน ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ระหว่างวันที่ ๒๘-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ทั้งนี้ มีการประชุมคณะกรรมการตรวจรับพัสดุโครงการฯ งดงานที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ งดงานที่ ๓ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ และงดงานที่ ๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘ เรียบร้อยแล้ว</li> </ol>	๑๐.๐๐๐๐	๗.๑๙๓๔	แผน	←—————→											
					ผล	←—————→											

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ												
			ตามแผน เบิกจ่าย	เบิกจ่าย จริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘									
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
		<p>๕. จัดทำคู่มือและแบบฟอร์มการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้เพิ่มเติมภายใต้โครงการ Development Roadmap อย่างน้อย ๓ รูปแบบ ได้แก่ Coaching and Mentoring, On-the-Job Training และ Project Assignment เพื่อส่งเสริมการพัฒนาข้ามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๖. ดำเนินการพัฒนาสื่อ e-learning จำนวน ๑๕ หลักสูตร โดยอ้างอิงจาก Competency ที่สำคัญของ กปภ. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) ของพนักงาน (เป็นส่วนหนึ่งของโครงการจ้างที่ปรึกษา Development Roadmap)</p>																
	๔) โครงการจัดทำแนวทางการวางแผน สืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการ บุคลากรที่มีศักยภาพสูง	<p>๑. ผวก. อนุมัติให้ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโครงการจัดทำแนวทางการวางแผน สืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง โดยวิธีเฉพาะเจาะจง เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗</p> <p>๒. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ โดยวิธีเฉพาะเจาะจง เพื่อพิจารณาข้อเสนอด้านเทคนิค และต่อรองราคากับที่ปรึกษา และสรุปผลการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา ทั้งนี้ กจพ. ได้ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือก เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๘ คือ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) โดยจัดทำสัญญาจ้าง เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘</p> <p>๓. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงาน เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะประกอบการดำเนินโครงการ เมื่อวันที่ ๑๓-๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘</p>	๒.๐๐๐๐	๑.๙๐๐๐	แผน													
					ผล													



ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน เบิกจ่าย	เบิกจ่าย จริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	๕) โครงการพัฒนาสื่อมัลติมีเดียในรูปแบบเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) เพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงาน	<p>๑. ดำเนินโครงการพัฒนาสื่อมัลติมีเดียในรูปแบบเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับดูแลระบบสารสนเทศของ กปภ. (ITSC) เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘</p> <p>๒. กจท. ได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตงาน (TOR ) และกำหนดราคากลาง เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ และคณะกรรมการฯ ได้ขออนุมัติขอบเขตของงานจ้าง สำหรับการประกวดราคาจ้างเหมาโครงการฯ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ โดยดำเนินการจัดหาผู้รับจ้างด้วยวิธีประกวดราคา (e-bidding) และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาฯ พิจารณาผลการประกวดราคาเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๘ เห็นควรยกเลิกโครงการประกวดราคาครั้งนี้ เนื่องจากผู้เสนอประกวดราคามีคุณสมบัติไม่ตรงตามขอบเขตของงาน (TOR) ขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำร่างขอบเขตของงาน (TOR) ครั้งที่ ๒ เพื่อขอความเห็นชอบสายงาน และแจ้ง กจท. ดำเนินการจัดหาผู้รับจ้างด้วยวิธีประกวดราคา (e-bidding) ต่อไป ซึ่งคาดว่าจะสามารถหาผู้รับจ้างได้ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๘ และดำเนินการโครงการต่อให้แล้วเสร็จในปีงบประมาณ ๒๕๖๙</p>	๒.๐๐๐๐ (งบลงทุน)	๐	แผน	←————→											
					ผล	←-----→											

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ																	
			ตามแผน เบิกจ่าย	เบิกจ่าย จริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘														
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
๖	แผนงานการเสริมสร้างความผูกพันและ ประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน		๙.๒๓๖๐	๘.๘๘๔๓																			
	๑) โครงการเสริมสร้างความผูกพันของ พนักงาน	กิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ - กปภ. ได้จัดส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬารัฐวิสาหกิจ ครั้งที่ ๔๗ จำนวน ๑๕ ประเภท ได้แก่ ๑) กรีฑา ๒) แบดมินตัน ๓) บาสเกตบอล ๔) บิลเลียด-สนุกเกอร์ ๕) โบว์ลิ่ง ๖) หมากกระดาน ๗) ฟุตซอล ๘) กอล์ฟ ๙) เปตอง ๑๐) เซปักตะกร้อ ๑๑) ยิงปืน ๑๒) เทเบิลเทนนิส ๑๓) วอลเลย์บอล ๑๔) จักรยาน ๑๕) ฮีสปอร์ต พร้อมทั้งการเป็นเจ้าภาพการแข่งขันกีฬากรีฑา และจัดให้มีทีมกองเชียร์ รวมถึงการจัดส่งพนักงานเข้าร่วมพิธีปิดการแข่งขัน และงานเลี้ยงฉลองชัยการแข่งขันเมื่อวันที่ ๑๗ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยใช้ประมาณในการดำเนินงาน ๕,๖๕๔,๘๘๕ บาท กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ - กปภ. จัดกิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕-๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยแบ่งทีมการแข่งขันเป็น ๖ ทีม ประกอบด้วยกีฬา ๑๑ ประเภท ได้แก่ บาสเกตบอล เทเบิลเทนนิส วอลเลย์บอล ฟุตซอล ฟุตซอลวีไอพี เซปักตะกร้อ เปตอง แบดมินตัน หมากกระดาน กอล์ฟ และฮีสปอร์ต ณ สนามกีฬา ๓๖ ปี กปภ. สนามกีฬาอาคารประภาวิวัฒน์ สนามกีฬาเปตอง และสนามกอล์ฟ ทบ. ศูนย์พัฒนากีฬากองทัพบก การแข่งขันทีมกองเชียร์และประกวดเต้น Shuffle Dance โดยใช้งบประมาณในการดำเนินงาน ๑,๙๙๓,๔๒๐ บาท	๘.๐๐๐๐	๗.๖๔๘๓	แผน																		
					ผล																		

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน เบิกจ่าย	เบิกจ่าย จริง		ปี ๒๕๖๗				ปี ๒๕๖๘							
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	๒) โครงการจ้างที่ปรึกษาการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.	<p>๑. ผวก. อนุมัติให้ดำเนินโครงการฯ ขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา และแต่งตั้งคณะกรรมการจ้างที่ปรึกษา โดยวิธีเฉพาะเจาะจงและคณะกรรมการตรวจการจ้าง เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗</p> <p>๒. คณะกรรมการจ้างที่ปรึกษาฯ ประชุมคัดเลือกที่ปรึกษา เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗</p> <p>๓. คณะกรรมการตรวจการจ้างฯ ได้มีการประชุมตรวจรับพัสดุ งวดงานที่ ๑ เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘</p> <p>๔. กพอ. ได้โอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณให้กับโครงการ Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กร และระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้า ด้วยระบบดิจิทัล จำนวน ๗๖๔,๐๐๐ บาท ตามบันทึก ผกพ. ที่ มท. ๕๕๖๑๒/๓๖ ลว. ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘</p> <p>๕. ที่ปรึกษาโครงการฯ ส่งผลงานตามงวดงานที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๘ และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุฯ ได้ประชุมตรวจรับงาน เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๘ โดยได้มีการเสนอแนะให้ที่ปรึกษาฯ ปรับปรุงแก้ไขบางประการ ซึ่งที่ปรึกษาฯ ได้ปรับปรุงแล้วเสร็จ คณะกรรมการฯ จึงได้รายงานผลให้ ผชอ. ทราบ และดำเนินการเบิกจ่าย เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘</p> <p>๖. คณะกรรมการตรวจรับพัสดุฯ ได้มีการตรวจรับงาน งวดงานที่ ๓ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. ปี ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘</p>	๑.๒๓๖๐ (๒.๐๐๐๐)	๑.๒๓๖๐	แผน	←—————→											
					ผล	←—————→											

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน เบิกจ่าย	เบิกจ่าย จริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		<p>๗. คณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษา ได้มีการตรวจรับงาน งานงวดที่ ๔ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ต่อ กปภ. ปี ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ โดยมีข้อเสนอแนะให้ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไข บางประการ ซึ่งที่ปรึกษาได้ดำเนินการปรับปรุงและจัดส่งให้คณะกรรมการฯ แล้วพบว่าถูกต้องครบถ้วน ตามสัญญาทุกประการ</p> <p>๘. รายงานผลสำรวจฯ ให้ ผวก. ทราบ รวมทั้งรายงานผล ให้ ครส. ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๘</p>															
๗	แผนงานการสื่อสารและถ่ายทอด ค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๘	<p>๑. ผวก. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการสร้างประสบการณ์ที่ดีและความผูกพัน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการจัดการเปลี่ยนแปลงของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ และได้มีการสื่อสารแผนงานดังกล่าวให้ พนักงานรับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร</p> <p>๒. กพอ. โอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรม เช่น ฝบส. เพื่อจัดกิจกรรม GRC Quiz Challenge ประจำปีไตรมาส ๑/๒๕๖๘ โดยให้ตอบคำถามและมอบรางวัล ในช่วงเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ และ ฝพน. เพื่อจัดกิจกรรมสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร โดยสอดแทรกผ่านหลักสูตรอบรมต่างๆ</p>	๑.๐๐๐๐	๐.๘๘๐๐	แผน												
					ผล												



ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน เบิกจ่าย	เบิกจ่าย จริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๘	แผนงาน Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล	<p>๑. ผวก. เห็นชอบแผนปฏิบัติการสร้างประสบการณ์ที่ดีและความผูกพัน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และการจัดการเปลี่ยนแปลงของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗</p> <p>๒. สื่อสารแผนปฏิบัติการสร้างประสบการณ์ที่ดีและความผูกพัน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และการจัดการเปลี่ยนแปลงของ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๘ ให้พนักงานรับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ได้แก่แนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานฯ ตามตัวชี้วัด กปภ. LD-๓ ในรูปแบบ Infographic แนวทางการจัดกิจกรรม Morning Talk ในรูปแบบ Infographic Morning talk Guideline และในรูปแบบ VDO รวมทั้งสื่อสารวัฒนธรรมความเสี่ยงผ่านการจัดทำ RM-IC News ไตรมาส ๓-๔/๒๕๖๘ และวัฒนธรรมด้านความยั่งยืนผ่านทาง Facebook: PWA Sustainability</p> <p>๓. ได้รับจัดสรรงบประมาณ จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท และโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณจากโครงการจ้างที่ปรึกษาสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. ประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๖๔,๐๐๐ บาท</p> <p>๕. นำมติความเห็นและข้อสังเกตของคณะทำงานทบทวนหลักเกณฑ์การปรับชั้น กปภ.สาขา และพิจารณาคลื่นกรองการปรับชั้น กปภ.สาขา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มาหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๗ ราย กปภ.สาขา เพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลลัพธ์การปรับชั้น</p>	๑.๗๖๔๐ (๑.๐๐๐๐)	๑.๖๔๕๗	แผน	←—————→											
					ผล	←—————→											







ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ตามแผน เบิกจ่าย	เบิกจ่าย จริง		ปี ๒๕๖๗				ปี ๒๕๖๘							
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๙	แผนงานการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ประจำปี ๒๕๖๘ เพื่อให้สะท้อนยุทธศาสตร์องค์กร และ feedback จากพนักงาน	<p>๑. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อปรับปรุงคู่มือหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามเรื่องการรับรู้/ความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ กปภ. รวมทั้งศึกษาข้อมูลจากคู่แข่ง</p> <p>๒. ผวก. เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๘ ต่อท้ายบันทึก ผกพ. ที่ มท ๕๕๖๑๒/๒๒ ลว. ๒๘ มกราคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขอความเห็นชอบแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน (ตั้งแต่ชั้น ๑๐ ลงมา) และปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๘</p> <p>๓. จัดการประเมินสมรรถนะผู้บริหารชั้น ๑๐-๑๒ ด้วยวิธีการประเมินแบบศูนย์ประเมิน เมื่อวันที่ ๑๓ และ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) และจัดสัมมนาการประเมินสมรรถนะผู้บริหารชั้น ๑๐-๑๒ ด้วยวิธีการประเมินแบบศูนย์ประเมิน เมื่อวันที่ ๑๒-๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเอป็น่าส์ไฮล์ กทม.</p> <p>๔. จัดทำรายงานภาพรวมการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อรายงานคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และสรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ตามบันทึก ผกพ. ที่ มท ๕๕๖๑๒/๓๓๑ ลว. ๑๙ กันยายน ๒๕๖๘</p>	๓.๐๐๐๐	๐.๓๓๒๐	แผน	←————→											
ผล	←-----→																

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)		แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการ													
			ตามแผน เบิกจ่าย	เบิกจ่าย จริง		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘										
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
		<p>๕. ประชุมหารือร่วมกับ ผบพ. (กบค.) เพื่อพิจารณาการแยกจ่ายขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (เกิน ๑ ชั้น) ตามกลุ่มพนักงาน เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘</p> <p>๖. ดำเนินการปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเชื่อมโยงผลการประเมินกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามบันทึก ผกพ. ที่ มท ๕๕๖๑๒/๓๕๓ ลว. ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘</p>																	
๑๐	โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำผลสำรวจความต้องการและความคาดหวังในค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้าง กปภ. (ตามกลุ่มและส่วนบุคลากร)	<p>๑. กปภ. ว่าจ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) เป็นที่ปรึกษา เพื่อดำเนินโครงการดังกล่าว เพื่อปรับปรุงการจ่ายค่าตอบแทนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๘-๒๕๗๒ ตลอดจนเชื่อมโยงกับแนวทางการกำกับดูแลที่ดี และการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยที่ปรึกษาได้ลงนามในสัญญา เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘</p> <p>๒. ที่ปรึกษาดำเนินการจัดทำรอบการดำเนินโครงการและแผนการดำเนินงานจัดส่งให้ กปภ. พร้อมทั้งบรรยายสรุปให้แก่คณะกรรมการตรวจรับพัสดุในการจ้างฯ พิจารณา และดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) ผู้บริหาร พนักงานและตัวแทนกลุ่มบุคลากรต่างๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตัวแทนผู้บริหารระดับสูง, ผู้จัดการ กปภ. สาขา, ประธานชมรม ผจก.กปภ., ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กปภ., พนักงานและลูกจ้าง กปภ.</p>	๓.๕๐๐๐	๐.๕๐๒๕	แผน														
					ผล														





สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปี 2568 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568) จำนวนทั้งสิ้น 10 แผนงานหลัก (ประกอบด้วย 19 โครงการ) สามารถดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน จำนวน 8 แผนงาน และอยู่ระหว่างเร่งรัดให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผน จำนวน 2 แผนงาน คือ แผนงานการวางระบบและแผนพัฒนาผู้นำและบุคลากร (โครงการพัฒนาสื่อมัลติมีเดียในรูปแบบเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) เพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงาน) และแผนงานจ้างที่ปรึกษาจัดทำผลสำรวจความต้องการและความคาดหวังในค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ของพนักงานและลูกจ้าง กปภ.

---

## ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไข

จากผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2568 ผลการดำเนินงานในภาพรวมสามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนคิดเป็นร้อยละ 80 และพบปัญหาอุปสรรค และมีข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

### ปัญหาอุปสรรค

จากการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่สามารถดำเนินการตามงวดงานที่ 3 ได้ คือ ผู้รับจ้างส่งมอบรายงานผลการติดตั้งและส่งมอบระบบ รายงานผลการอบรม เอกสารคู่มือพัฒนาระบบ คู่มือการใช้งานระบบ E-Learning รายงานการจัดทำการเชื่อมโยงข้อมูลจากภายนอกใ้รับประกัน รายงานการดำเนินงานของโครงการฉบับสมบูรณ์

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรค กปภ. ได้ดำเนินการถอดบทเรียน และเขียนขั้นตอนกระบวนการ รวมทั้งรายละเอียดการดำเนินงานที่ต้องควบคุมในจุดวิกฤต (Control Point) เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินโครงการในลักษณะเดียวกันต่อไป

### ส่วนที่ 3 รายงานผลสัมฤทธิ์และผลการวิเคราะห์การดำเนินงาน

ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จะสะท้อนผลลัพธ์ตัวชี้วัดที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2568 ดังนี้

#### ๑. แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	กรอบวงเงินงบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณตามแผนเบิกจ่าย (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (ล้านบาท)	ความก้าวหน้า (%)
๑.	แผนงานการสร้างประสบการณ์ที่ดี (Touch Points) ในระบบสรรหาเชิงรุก และระบบ Onboarding	๓.๐๐๐๐	๓.๐๐๐๐	๒.๕๕๒๐	๑๐๐
๒.	แผนงานการนำร่องการนำรูปแบบการจ้างใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์กร	๑.๐๐๐๐	๐.๙๒๕๐	๐.๐๑๑๕	๑๐๐
๓.	แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล	๑๐.๘๙๕๐	๑๐.๘๙๕๐	๑๐.๙๐๖๓	๑๐๐
๔.	แผนงานการพัฒนาผู้นำและบุคลากร	๗๖.๙๘๐๐	๗๖.๙๘๐๐	๗๖.๒๒๐๐	๑๐๐
๕.	แผนงานการวางระบบและแผนพัฒนาผู้นำและบุคลากร	๒๑.๐๐๐๐	๒๑.๐๐๐๐	๑๕.๓๖๕๐	๙๐
๖.	แผนงานการเสริมสร้างความผูกพันและประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน	๑๐.๐๐๐๐	๙.๒๓๖๐	๘.๘๘๔๓	๑๐๐
๗.	แผนงานการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๘	๑.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	๐.๘๘๐๐	๑๐๐
๘.	แผนงาน Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการให้บริการลูกค้าด้วยระบบดิจิทัล	๑.๐๐๐๐	๑.๗๖๔๐	๑.๖๔๕๗	๑๐๐
๙.	แผนงานการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ประจำปี ๒๕๖๘ เพื่อให้สะท้อนยุทธศาสตร์องค์กร และ feedback จากพนักงาน	๓.๐๐๐๐	๓.๐๐๐๐	๐.๓๓๒๐	๑๐๐
๑๐.	โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำผลสำรวจความต้องการและความคาดหวังในคำขอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้าง กปภ.	๕.๐๐๐๐	๓.๕๐๐๐	๐.๕๐๒๕	๘๕

**กรอบวงเงินงบประมาณ**  
๑๓๒.๘๗๕๐

**งบประมาณตามแผนเบิกจ่าย**  
๑๓๑.๓๐๐๐

วงเงินคงเหลือ  
**๑.๕๗๕๐**

- เป็นไปตามแผน ๘ แผนงาน
- อยู่ระหว่างเร่งรัดดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามแผนภายในปีงบประมาณ ๒ แผนงาน

**งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ**

**ณ สิ้นไตรมาส ๔/๒๕๖๘**

จำนวน **๑๑๕.๘๐๗๓** ล้านบาท  
(คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๐ )

**คงเหลือจากที่ได้รับจัดสรร**

จำนวน **๑๕.๔๙๒๗** ล้านบาท

กปภ. ได้ประเมินผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่สำคัญขององค์กร ประจำปี 2568 เช่น ผลผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) เท่ากับ 3.59 ล้านบาท/คน ระดับความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. เท่ากับ 4.47 คะแนน ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อ กปภ. เท่ากับ 4.44 คะแนน และร้อยละพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะความสามารถโดยรวม ร้อยละ 99.41 เป็นต้น



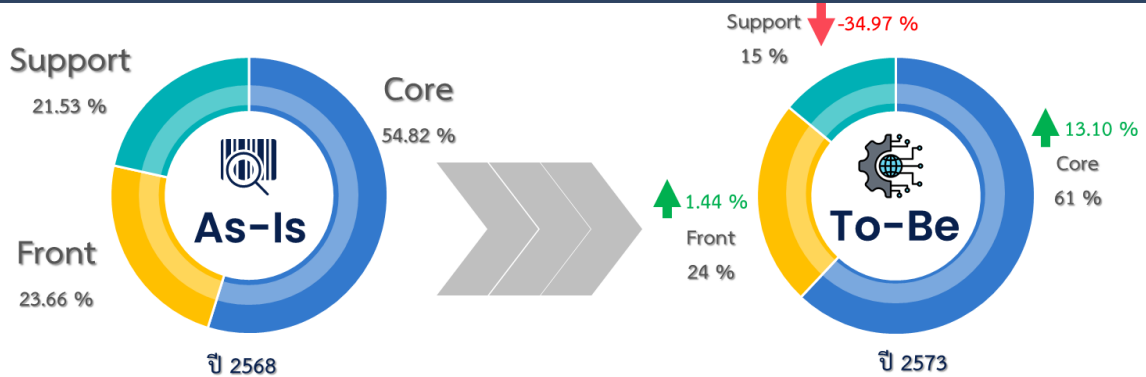
1. เน้นการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน และปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย ลดขั้นตอนการทำงาน ประหยัดพลังงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อการวางแผน คาดการณ์ และสนับสนุนการตัดสินใจในด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ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

โครงสร้างงานและกลุ่มงาน



ข้อมูลอัตรากำลัง ณ 30 ก.ย. 2568

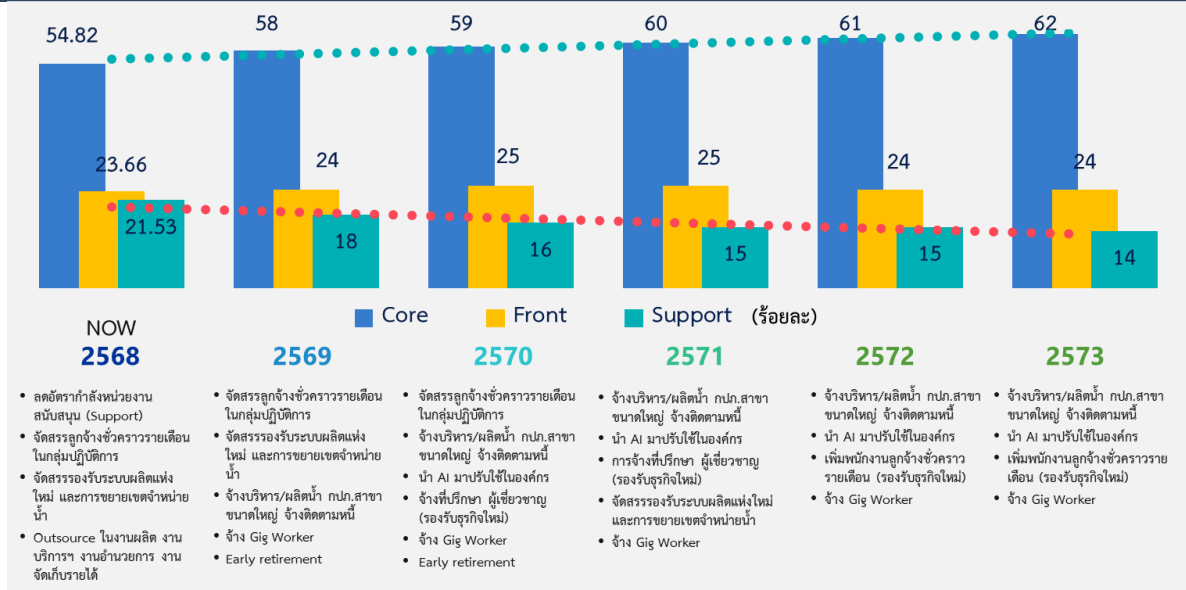
โครงสร้างอัตรากำลังของ กปภ. ปี 2568 - 2573



- ลดการจัดสรร-ทดแทนอัตรากำลังในงานอำนวยความสะดวก งานจัดเก็บรายได้ และตำแหน่งนอกโครงสร้าง
- จัดสรรอัตรากำลังรองรับการก่อสร้างระบบผลิต-ขยายเขตจำหน่ายน้ำ
- จัดสรรอัตรากำลังในงานผลิต งานบริการ งานอำนวยความสะดวก และงานจัดเก็บรายได้
- ปรับรูปแบบจัดสรร ทดแทนลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนในกลุ่มวิชาชีพทั่วไป และกลุ่มปฏิบัติการ

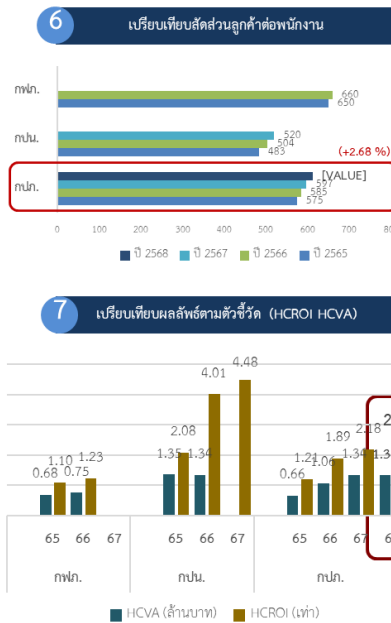
- ลดอัตรากำลังหน่วยงานสนับสนุน (Support)
- นำ AI มาปรับใช้ในองค์กร
- กำหนดตำแหน่ง และอัตรากำลังรองรับ Future of Work และปรับปรุงการทำงานรูปแบบ Scrum Team

## โครงสร้างอัตรากำลังของ กปภ. ปี 2568 - 2573



- 2568 (NOW):**
  - ลดอัตรากำลังหน่วยงานสนับสนุน (Support)
  - จัดสรรลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนในกลุ่มปฏิบัติการ
  - จัดสรรรองรับระบบผลิตแห่งใหม่ และการขยายเขตจำหน่ายน้ำ
  - Outsource ในงานผลิต งานบริการ งานอำนวยความสะดวก จัดเก็บรายได้
- 2569:**
  - จัดสรรลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนในกลุ่มปฏิบัติการ
  - จัดสรรรองรับระบบผลิตแห่งใหม่ และการขยายเขตจำหน่ายน้ำ
  - จ้างบริหาร/ผลิตน้ำ กปภ.สาขาขนาดใหญ่ จ้างติดตามหนี้
  - จ้าง Gig Worker
  - Early retirement
- 2570:**
  - จัดสรรลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนในกลุ่มปฏิบัติการ
  - จ้างบริหาร/ผลิตน้ำ กปภ.สาขาขนาดใหญ่ จ้างติดตามหนี้
  - นำ AI มาปรับใช้ในองค์กร
  - จ้างที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ (รองรับธุรกิจใหม่)
  - จ้าง Gig Worker
  - Early retirement
- 2571:**
  - จ้างบริหาร/ผลิตน้ำ กปภ.สาขาขนาดใหญ่ จ้างติดตามหนี้
  - นำ AI มาปรับใช้ในองค์กร
  - การจ้างที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ (รองรับธุรกิจใหม่)
  - จัดสรรรองรับระบบผลิตแห่งใหม่ และการขยายเขตจำหน่ายน้ำ
  - จ้าง Gig Worker
- 2572:**
  - จ้างบริหาร/ผลิตน้ำ กปภ.สาขาขนาดใหญ่ จ้างติดตามหนี้
  - นำ AI มาปรับใช้ในองค์กร
  - เพิ่มพนักงานลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (รองรับธุรกิจใหม่)
  - จ้าง Gig Worker
- 2573:**
  - จ้างบริหาร/ผลิตน้ำ กปภ.สาขาขนาดใหญ่ จ้างติดตามหนี้
  - นำ AI มาปรับใช้ในองค์กร
  - เพิ่มพนักงานลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (รองรับธุรกิจใหม่)
  - จ้าง Gig Worker

ในปี 2568 มีการวางแผนด้านอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีการนำข้อมูลจากการประเมินผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังมาวิเคราะห์และทบทวนแผนงาน และมีการกำหนดแผนงานที่สำคัญ เช่น วางแผนกำหนดตำแหน่งงานใหม่ๆ และวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผลลัพธ์ด้านอัตรากำลัง เช่น ผลิตภาพบุคลากร ปี 2568 เท่ากับ 3.59 และระดับความพึงพอใจด้านอัตรากำลังที่มีแนวโน้มสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา



ระดับตำแหน่งงาน	ปี 2568		
	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง
ผู้ว่าการ	1	1	1
รองผู้ว่าการ	9	9	9
ที่ปรึกษา กปภ.	1	1	1
ผู้ช่วยผู้ว่าการ/ผู้เชี่ยวชาญ	10	10	10
ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก	22	22	22
ผู้อำนวยการการประสานส่วนภูมิภาคเขต	10	10	10
ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประสานส่วนภูมิภาคเขต (บริหาร/วิชาการ)	20	20	20
ผู้อำนวยการกอง	145	145	138
ผู้จัดการการประสานส่วนภูมิภาคสาขา	234	234	233
ผู้ช่วยผู้จัดการการประสานส่วนภูมิภาคสาขา	68	68	68
หัวหน้างาน	1,399	1,399	1,363
พนักงาน/ลูกจ้าง	7,306	7,361	7,265
รวม	9,225	9,231	9,140

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

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

งานสรรหา กอปรวิทยากรบุคคล

## การสรรหาเชิงรุก (รูปแบบ On-Board)

**01** สร้าง Group Line สำหรับพนักงานใหม่

**02** จัดทำคู่มือสำหรับพนักงานใหม่

**03** สร้างช่องทางสำหรับพี่เลี้ยงติดต่อกับงานสรรหา (Line Official) ในเรื่องการดูแลพนักงานใหม่

**04** จัดทำคู่มือ/แนวทางการดูแลพนักงานใหม่สำหรับพี่เลี้ยง

**05** กิจกรรมในวันเริ่มงาน  
5.1) พบปะผู้บริหารระดับสูงของ กปภ. (แบบไม่เป็นทางการ)  
5.2) แนะนำสถานที่ต่างๆใน กปภ. (Office Tour)  
5.3) Welcome drink

**06** กิจกรรมในวันรับรายงานตัวพนักงานใหม่  
6.1) พนักงานใหม่พบปะพี่เลี้ยง  
6.2) กิจกรรมต้อนรับพนักงานใหม่ โดยผู้บริหารระดับสูง

**07** จัดหาพี่เลี้ยงผ่านระบบยืนยันพี่เลี้ยง

**08** E-learning สำหรับพี่เลี้ยง /On-site อบรม

**09** กิจกรรมพบปะพี่เลี้ยงและพนักงานใหม่ หลังเริ่มปฏิบัติงาน

**06** PWA-mentor @pwamentor

**07** Recruitment PWA @pwarecruitment

คู่มือพนักงานใหม่

งานสสทฯ กองทรัพยากรบุคคล

# เปิดบ้าน 2568 ใกล้บ้าน OPEN HOUSE

ส่วนภูมิภาคเขต 9 (works Authority Regional Office 9)

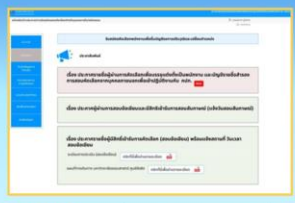
กระทรวงสาธารณสุข ดำเนิน 'โครงการเปิดบ้านใกล้บ้าน' (PWA Open House) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรู้จักกับ ปก. มากขึ้น โดยเฉพาะ กลุ่มนิสิต นักศึกษา จากสถาบันชั้นนำในพื้นที่ ซึ่งโครงการฯ จะช่วยเตรียมพร้อมในการสมัครงาน เช่น แนะนำตำแหน่งงาน ที่สอดคล้องกับคุณวุฒิการศึกษา ช่องทางการสมัครงาน ฯลฯ และยังให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการผลิต น้ำประปาที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่ศึกษา โดยได้ลงพื้นที่ ปก. 2 เขต ได้แก่

**01** คณะดูงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ณ ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ปก.ช.9  
ในวันที่ 18 - 20 ธันวาคม 2568


**02** คณะดูงาน เทคนิคสุราษฎร์ธานี  
ณ สถานีผลิตน้ำ ปก.ช.4  
ในวันที่ 22 - 24 มกราคม 2568

งานสสทฯ กองทรัพยากรบุคคล


## ระบบสรรหาเชิงรุกและสรรหาออนไลน์ PWA Proactive Online Recruitment (PWA POR)



**PWA POR** มีการเชื่อมต่อกับระบบ ThaiID ซึ่งช่วยให้สามารถดึงข้อมูลจากบัตรประชาชนและข้อมูลที่อยู่ได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำในการกรอกข้อมูลสมัครงานของผู้สมัคร ลดโอกาสการเกิดความผิดพลาดในการกรอกข้อมูล



ระบบสรรหาเชิงรุกและสรรหาออนไลน์



ระบบสรรหาเชิงรุกและสรรหาออนไลน์ PWA Proactive Online Recruitment (PWA POR)

ระบบช่วยลดการใช้ทรัพยากรคนหลัก **4 SAVE** ได้แก่:

- 1.ลดเวลา - กระบวนการสมัครใช้เวลาน้อยลง เนื่องจากผู้สมัครไม่ต้องกรอกข้อมูลเองทั้งหมด
- 2.ลดคน - ลดความจำเป็นในการใช้พนักงานเพื่อช่วยเหลือและตรวจสอบข้อมูล
- 3.ลดค่าใช้จ่าย - ลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการประมวลผลและการตรวจสอบข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง
- 4.ลดพลังงาน - ลดการใช้พลังงานในการประมวลผลเอกสารและการจัดการข้อมูลที่เป็นกระดาษ

### โครงการประเมินผลดำเนินการของกระบวนการสรรหาปี 2568

**1** ความพึงพอใจของผู้สมัครงานในกระบวนการคัดเลือกของการประจำส่วนภูมิภาค

การงานตัว: 4.80, การสมัครสอบ: 4.73

การสอบสัมภาษณ์: 4.85, การสอบข้อเขียน: 4.66

**2** ความพึงพอใจของคณะกรรมการที่มีต่อการบริหารคัดเลือก (สัมภาษณ์) พนักงานใหม่

ความโปร่งใส: 4.74, กระบวนการสัมภาษณ์: 4.70

การมีส่วนร่วม: 4.73, จำนวนทั้งหมด: 192 คน

**3** ความพึงพอใจของพนักงานใหม่ที่มีต่อการทำงานในการประจำส่วนภูมิภาค หลังพ้นกำหนดการทดลองปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานทดลองงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านสรรหาคัดเลือกบุคลากร มีการศึกษา 2 หัวข้อ ดังนี้

3.1 การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานใหม่ที่มีต่อการทำงานใน ปก. อยู่ระหว่างดำเนินการ

3.2 การสำรวจผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานใหม่ รอผลการปฏิบัติงาน 15 ต.ค. 2568

**4** ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงานใหม่จากกระบวนการสรรหาคัดเลือกการประจำส่วนภูมิภาค

สมรรถนะความสามารถเฉพาะ	4.16	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการสรรหาบุคลากรใหม่	4.27	ความรวดเร็ว	3.91
ความคุ้มค่าเชิงการเงิน	4.06			ความโปร่งใส	4.36
การบรรลุผลใช้ทรัพยากรบริหาร	4.18	ภาพรวมของตัวพนักงานใหม่	4.43	ความสามารถ	4.38
การทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.56				

**5** รายงานผลโครงการเปิดบ้าน (PWA Open House)

วันที่ 18 - 20 ธันวาคม 2568 ณ จังหวัดเชียงใหม่ ปก.ช.9  
วันที่ 22 - 24 มกราคม 2568 ณ สถานีผลิตน้ำ ปก.ช.4

ด้านข้อมูลและความรู้	4.72
ด้านกระบวนการสมัครงาน	4.75
ด้านระยะเวลา	4.67
ด้านความคุ้มค่าของเงิน	4.78
ด้านความพึงพอใจ	4.75

ผู้ตอบ A: 41.65%, B: 47.22%, C: 5.56%

**6** รายงานผลโครงการสรรหาเชิงรุกและโครงการดูแลพนักงานใหม่ของการประจำส่วนภูมิภาค (PWA Onboarding)

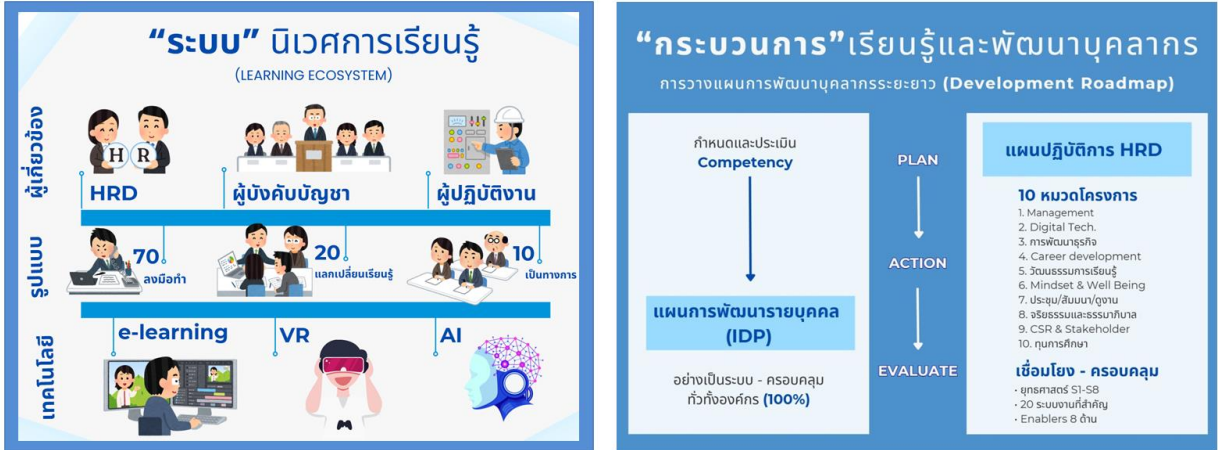
ประเด็นการสำรวจ	ค่าคะแนน
ความพึงพอใจของพนักงานใหม่ต่อโครงการ	4.70
ความพึงพอใจของคณาจารย์ต่อโครงการ	4.42
ความพึงพอใจของคณาจารย์ต่อหลักสูตรที่สอน	4.67

ผลสำรวจ มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

**7** ผลการสำรวจระดับการเป็น Employer of choice = 4.77

2. เตรียมบุคลากรที่เหมาะสมให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถรองรับการดำเนินงานธุรกิจนอกเหนือธุรกิจน้ำประปาที่จะมีขึ้นในอนาคต

## ระบบการเรียนรู้และพัฒนาของ กปภ.



## ระบบการเรียนรู้และพัฒนาของ กปภ.



Action Learning



Coach-Style Leadership



Collaborative Learning



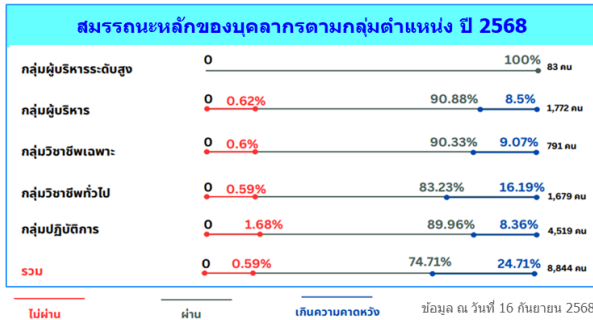
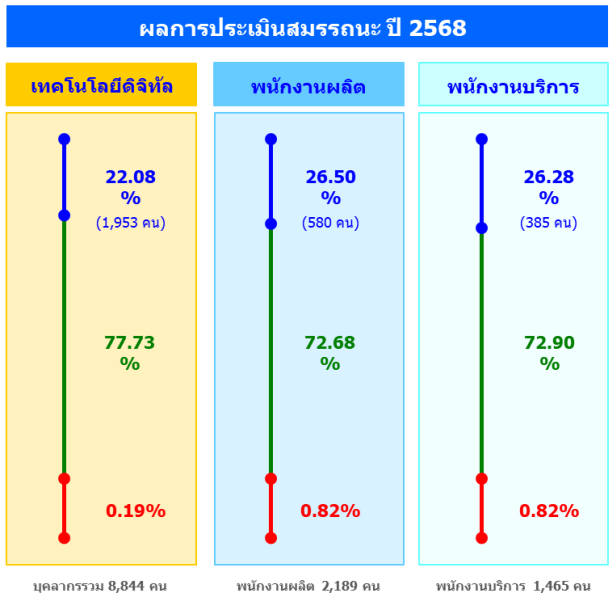
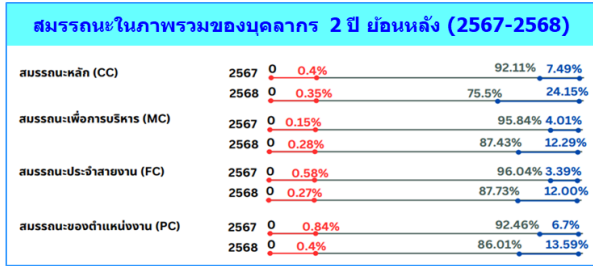
Stakeholder Learning



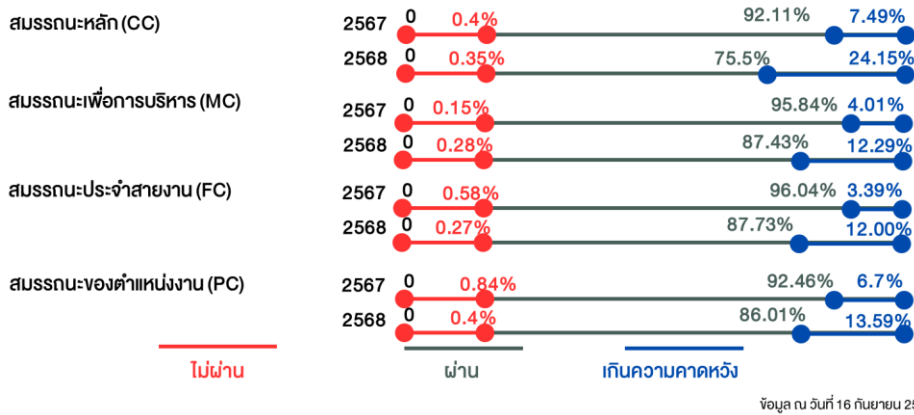
Knowledge Management System



Digital Learning Platform



## รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถแยกประเภทสมรรถนะ 2 ปีย้อนหลัง (2567-2568)



### แผนพัฒนารายบุคคล

## INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN: IDP

บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำ IDP

- พนักงาน
- ผู้บังคับบัญชา
- หน่วยงาน HR
- ผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

ขั้นตอนที่ 4 : ลงนามในฟอร์มบันทึก และทำ IDP ไปปฏิบัติงาน

คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) (ปรับปรุง ปี 2568)

- พนักงานผู้บังคับบัญชา พิจารณาว่าข้อพัฒนาสมรรถนะใด (Skill/Competency) ที่กำลังขาดหายไป และพิจารณาว่าสามารถพัฒนาได้หรือไม่
- พนักงานผู้บังคับบัญชา สนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนพัฒนารายบุคคล IDP ตามแบบฟอร์ม IDP-PWA 01 / IDP-PWA 02
- สมมติแผนรายบุคคล IDP (แบบฟอร์ม IDP-PWA 01 / IDP-PWA 02) : ครอบคลุมถึงสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และพิจารณาว่าสามารถพัฒนาได้หรือไม่
- พนักงานผู้บังคับบัญชา ดำเนินการขอความเห็นชอบจากหน่วยงานต้นสังกัด (IDP-PWA 01 / IDP-PWA 02) โดยพิจารณาถึงผลกระทบและพิจารณาว่าสามารถพัฒนาได้หรือไม่
- พิจารณาแผนรายบุคคล IDP ที่ผ่านการพิจารณาแล้ว และพิจารณาว่าสามารถพัฒนาได้หรือไม่
- ดำเนินการลงนามในแผนพัฒนารายบุคคล IDP (แบบฟอร์ม IDP-PWA 03 / IDP-PWA 04)

### ผลการประเมินสมรรถนะ ปี 2567 (ภาพรวม)

Competency GAP	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
ต่ำกว่าความคาดหวัง (-)	46	0.52%
เท่าความคาดหวัง (=)	6,607	74.76%
สูงกว่าความคาดหวัง (+)	2,185	24.72%

### แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ปี 2568

สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา (5 ลำดับแรก)	เป้าหมายในการพัฒนา
CC03 - ทักษะเทคโนโลยี	เพื่อพัฒนางานหรือสร้างนวัตกรรม 52.86%
CC06 - ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	เพื่อเพิ่มสมรรถนะให้สูงขึ้น 37.92%
FC23 - ความเชี่ยวชาญด้านธุรกิจประจำ	เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งใหม่ 5.20%
FC13 - ความรู้ด้านระบบประจำ	เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ (Gap สม) 2.50%
CC01 - ธรรมชาติและการมีส่วนร่วมกับสังคม	อื่นๆ 2.00%

วิธีการที่เลือกใช้	ลักษณะการพัฒนา	กำหนดการ
70 : Experiential 40.65%	Up-Skill 69.46%	Q1/68 21.51%
20 : Social 8.75%	Re-Skill 17.78%	Q2/68 40.39%
10 : Formal 50.61%	New-Skill 12.76%	Q3/68 26.85%
		Q4/68 8.24%

นอกจากนี้ กปภ. พัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนา โดยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ตามแนวคิด Learning Ecosystem ลดการเรียนรู้ในห้องเรียน ปัจจุบันพนักงานใช้รูปแบบการเรียนรู้ในห้องเรียนและการเรียนรู้จากการศึกษาด้วยตนเอง คิดเป็น 35.71 % และเพิ่มการเรียนรู้ด้วยวิธีการอื่น ๆ อีกประมาณ 65% เช่น การเรียนรู้จากการถ่ายทอด สอนงาน การลงมือปฏิบัติการใช้เกมส์ การแข่งขัน มากขึ้น รวมทั้ง พัฒนาทักษะของกลุ่มหัวหน้างาน และผู้บริหาร ให้มีทักษะในการสอนงาน เช่น หลักสูตร The Leader as Coach เป็นต้น

**ผลลัพธ์การเรียนรู้และพัฒนา**

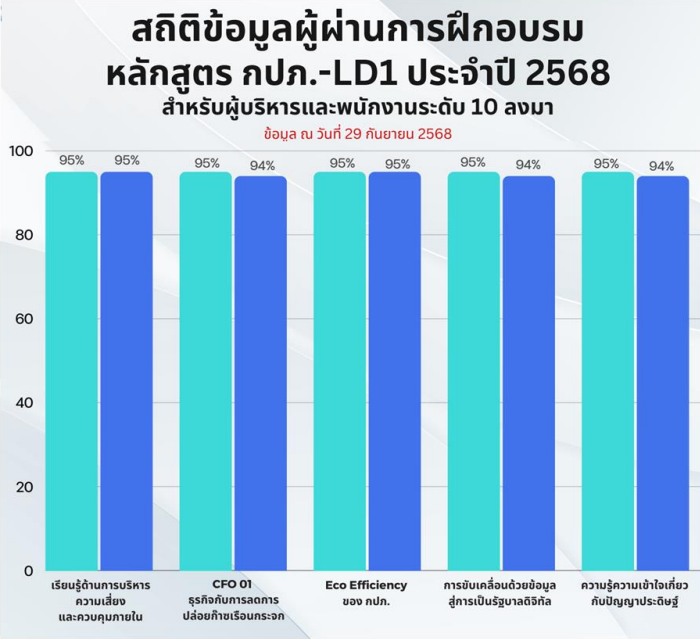
**แนวโน้มสัดส่วนการเรียนรู้และพัฒนา**  
ตามระบบนิเวศการเรียนรู้ (3 ปีย้อนหลัง)

ประเภท	รูปแบบกิจกรรม	ร้อยละ (%)		
		ปี 66	ปี 67	ปี 68
<b>70</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การติดตาม/สังเกตแบบ</li> <li>การดูงานนอกสถานที่</li> <li>การฝึกปฏิบัติจริง</li> <li>การมอบหมายงานพิเศษ</li> <li>การมอบหมายโครงการฯ</li> </ul>	23.41	28.71	53.82
<b>20</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสอนงาน</li> <li>การเป็นที่เลี้ยง</li> <li>การประชุม/สัมมนา</li> </ul>	15.53	31.70	10.47
<b>10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การฝึกอบรมในห้องเรียน</li> <li>การฝึกอบรมออนไลน์</li> <li>การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น e-learning, YouTube, AI</li> </ul>	61.06	39.60	35.71



ข้อมูลจากการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปี 2568 จำนวน 7,640 คน (ณ วันที่ 29 กันยายน 2568)

**ผลลัพธ์การเรียนรู้และพัฒนา**



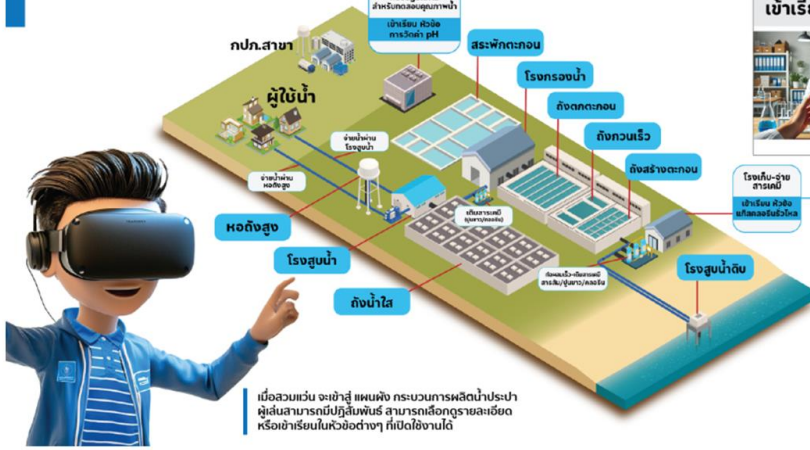
# VR

## พัฒนาสื่อมัลติมีเดีย ในรูปแบบเทคโนโลยีเสมือนจริง

เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงาน



### บทเรียนจากต้นน้ำ สู่ปลายก๊อก



**ห้องปฏิบัติการสำหรับทดสอบคุณภาพน้ำ**

เข้าเรียน หัวข้อการวัดค่า pH

**โรงเก็บ-จ่ายสารเคมี**

เข้าเรียน หัวข้อแก๊สคลอรีนรั่วไหล

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

### การประเมินประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และพัฒนา

**การประเมินผลการพัฒนา**

จากประเมิน → สู่การพัฒนา → สู่ความก้าวหน้า

**Level 2**

ติดตามผล - 90 วัน  
หลังการฝึกอบรม

ประเมินผล - ทันที  
หลังการฝึกอบรม

**ผลการประเมินสมรรถนะ ปี 2567 (ภาพรวม)**

Competency GAP	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
ต่ำกว่าความคาดหวัง (-)	46	0.52%
เท่าความคาดหวัง (=)	6,607	74.76%
สูงกว่าความคาดหวัง (+)	2,185	24.72%

**แผนพัฒนารายบุคคล**

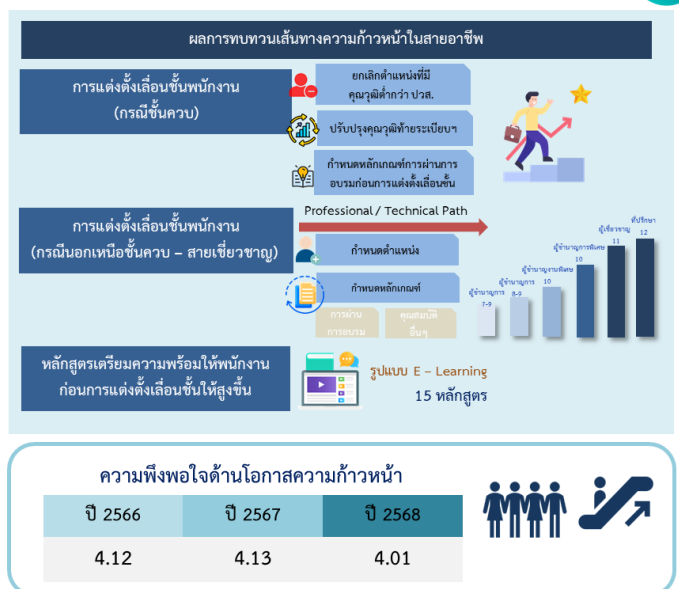
**INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN: IDP**

บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำ IDP

- พนักงาน
- ผู้บังคับบัญชา
- หน่วยงาน HR
- ผู้รับผิดชอบงาน

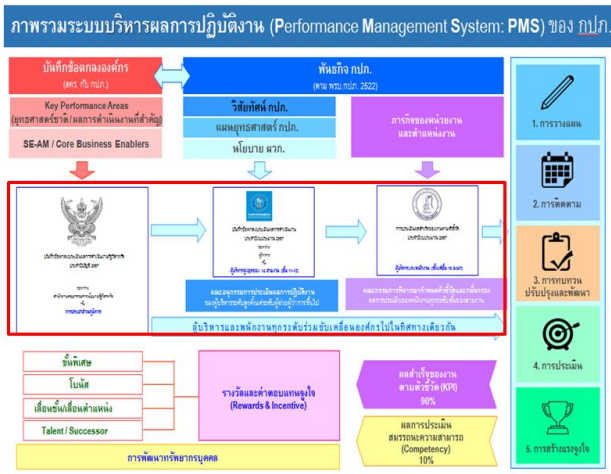


ในปี 2568 กปภ. ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและเลื่อนชั้นพนักงาน ทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในกลุ่มตำแหน่งทางเทคนิค/วิชาชีพ (ชั้น 8 - ชั้น 9) ทุกสายงาน จัดทำขอบเขตหน้าที่ของตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ดำเนินโครงการศูนย์ประเมินสายอาชีพ (ผู้บริหารระดับสูง ชั้น 11-12) ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการศูนย์ประเมินสายอาชีพของ กปภ. และปรับโครงสร้างหน่วยงานรองรับงานด้านการประเมินสายอาชีพ โดยมีพนักงานที่ได้รับการเลื่อนชั้นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น/ปรับคุณวุฒิ เปลี่ยนตำแหน่ง รวม 1,521 ราย รวมทั้ง ดำเนินโครงการทบทวนการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เหมาะสมต่อไป



3. กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม โดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด เชื่อมโยงการบริหารผลตอบแทนแบบจูงใจ รวมทั้งการจัดการสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของบุคลากรอย่างเหมาะสม

การกำหนดแนวทางในการประเมินผล และรอบระยะเวลาในการประเมินผล



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

ในปี 2568 มีการทบทวนสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและความท้าทายตามแผนวิสาหกิจของ กปภ. สื่อสารสร้างการรับรู้เข้าใจและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน โดยความพึงพอใจต่อการบริหารผลงานและการประเมินผลมีระดับคะแนนสูงขึ้น เท่ากับ 4.02

ผลลัพธ์การทบทวน ช่องทางการสื่อสารและรับฟังความเห็นเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

- กระบวนการสื่อสาร**
1. ขอความเห็นชอบ ผู้ว่าการ เพื่อดำเนินการประเมินสมรรถนะ ของพนักงานประจำปี
  2. ผู้ว่าการ พิจารณาให้ความเห็นชอบ
  3. แจ้งให้พนักงานทุกหน่วยงานดำเนินการประเมินสมรรถนะความสามารถ
  4. เชิญประชุมซักซ้อมการประเมินสมรรถนะความสามารถประจำปี
  5. พนักงานประเมินตนเอง และนำเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

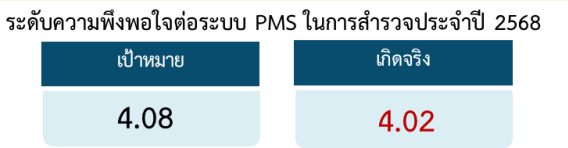
สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานปีที่ผ่านมา / **ข้อเสนอแนะ (SE-AM)**  
**AAR** / แผนวิสาหกิจ กปภ./แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล กปภ. และแผนแม่บทด้านอื่นๆ  
 ผลสำรวจความผูกพัน / คู่เทียบ / ข้อเสนอแนะจากพนักงานที่ได้จากการประชุมซักซ้อม

**HR Goal ในปี 2573**  
 กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและยั่งยืนด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปาด้วยนวัตกรรมดิจิทัล  
 แนวทางการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารกับหน่วยงานภายในองค์กร

<p>การสื่อสารผ่าน PR ภายใน</p> <p>HR Highlight</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>HR Highlight</li> </ul>	<p>การสื่อสารผ่านตัวแทน</p> <p>Agent</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหาร</li> <li>ประชุมซักซ้อม HR กปภ.ช. 1 - 10</li> </ul>	<p>การสื่อสารผ่านกิจกรรมหน่วยงาน</p> <p>OD Activities</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Morning Talk</li> </ul>	<p>การสื่อสารผ่านระบบ</p> <p>Digital Platform</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เว็บไซต์ กปภ.</li> <li>ระบบ E-Doc</li> <li>Email</li> <li>PWA LINE OA</li> </ul>
---	--	--	---

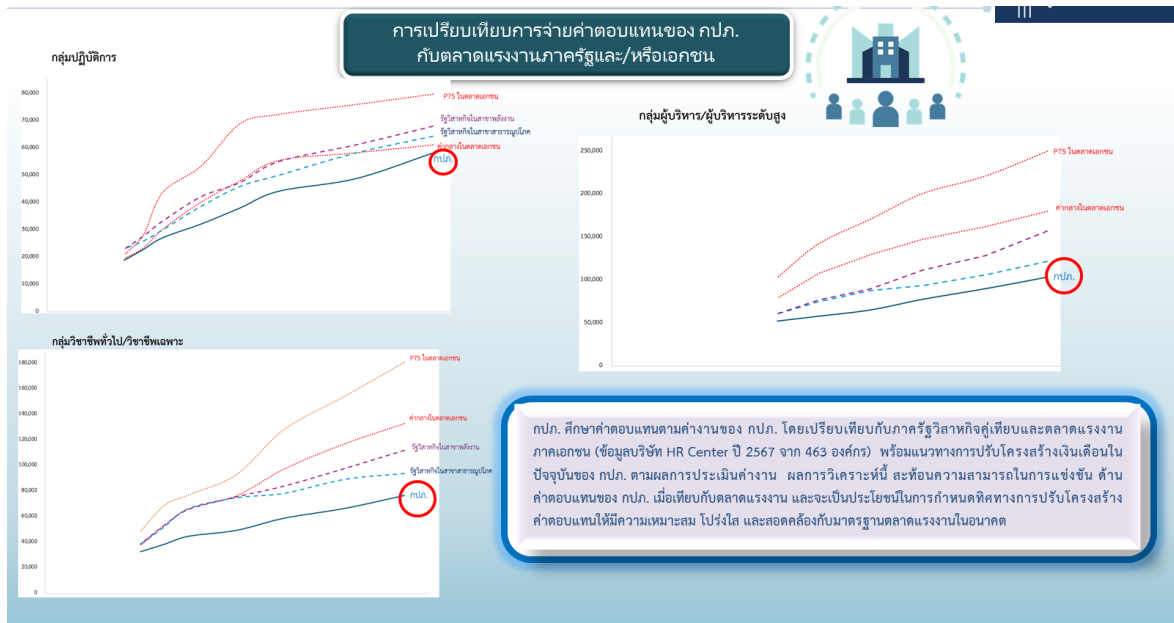
**ผลลัพธ์**

- Learning:**
- Content สรุปคำถามที่พบบ่อย (FAQ) Video Infographic สั้นกระชับ เข้าใจง่าย
  - Channel เพิ่มช่องทางการสื่อสารและรับฟังความเห็นเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น กลุ่ม LINE และการประชุมซักซ้อมแนวทางการประเมินสมรรถนะก่อนรอบการประเมินประจำปี



ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กปภ. สำรวจความต้องการของบุคลากรด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และนำความเห็นของบุคลากรแยกตามกลุ่มและส่วนบุคลากร มาออกแบบพัฒนาผลตอบแทนและ

สิทธิประโยชน์ รวมทั้งนำข้อมูลจากภายนอก ได้แก่ การสำรวจสถานะการจ้างงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการของ กปภ. เทียบกับตลาดแรงงาน และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น ซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีความเหมาะสม ร้อยละ 60 โดยประมาณ เมื่อเทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ราชการ และเอกชน โดย กปภ. ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้นอยู่ที่ 4.11



**สรุปผลการสำรวจด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของ กปภ. กับตลาดแรงงาน (รัฐวิสาหกิจและราชการ) ประจำปี 2568**

สูงกว่า/ค่อนข้างสูงกว่าตลาด	ใกล้เคียง/เท่ากับตลาด	ต่ำกว่าตลาด
<ul style="list-style-type: none"> <li>สวัสดิการค่าน้ำประปา</li> <li>เงินสงเคราะห์บุตร</li> <li>เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร</li> <li>เงินค่าทำศพพนักงานที่เสียชีวิต</li> <li>เงินช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตร (หลักสูตร 2 ภาษา)</li> <li>เงินค่าเช่าบ้าน</li> <li>รถประจำตำแหน่ง และบ้านพัก</li> <li>เงินสมนาคุณ วิทยากร, ผู้ช่วยวิทยากรฯ</li> <li>เงินตอบแทนพิเศษผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย ภาคใต้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</li> <li>ค่ารักษาพยาบาลค่าห้อง + ค่าอาหาร</li> <li>ค่าเครื่องแบบ</li> <li>เงินช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตร (หลักสูตรปกติ)</li> <li>ค่าเช่าที่พัก</li> <li>ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะ</li> <li>เงินรับรองประจำตำแหน่ง</li> <li>ของที่ระลึก</li> <li>เงินตอบแทนพิเศษฯ เงินเดือนเต็มขั้น</li> <li>เงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เงินโบนัส (ขึ้นอยู่กับผลประกอบการ)</li> <li>เงินช่วยเหลือการประสานงานภัย</li> </ul>

ดำเนินการแล้วเสร็จ

01

การปรับอัตรา  
ค่าแรงขั้นต่ำ 400 บาท



• ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 13) ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดเป็นวันละ 400 บาท โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 เป็นต้นไป

**ผ่านการอนุมัติ**

ก.พ. ปรับอัตราเงินเดือนให้พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยได้รับอัตราเงินเดือนใหม่ 12,000 บาท ตั้งแต่เดือน มกราคม 2568 เป็นต้นไป

02



กฎหมายสมรสเท่าเทียม  
(พร.บ.แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ 24 พ.ศ.2567))

- ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2567 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 มกราคม 2568
- เปิดโอกาสให้บุคคลทุกเพศสามารถจดทะเบียนสมรสกันได้อย่างเท่าเทียม
- เปลี่ยนคำเรียกจาก "สามี-ภรรยา" เป็น "คู่สมรส"
- คู่สมรสทุกคู่จะมีสิทธิและหน้าที่เท่าเทียมกันตามกฎหมาย เช่น สิทธิในการรับมรดกสิทธิในการให้ความยินยอมในการรักษาพยาบาล และสิทธิในการรับบุตรบุญธรรมร่วมกัน

**ดำเนินการแล้วเสร็จ**

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับพร.บ.แก้ไขเพิ่มเติมฯ ดังกล่าว ก.พ. จึงได้ปรับปรุงข้อบังคับ ก.พ.ฯ ที่เกี่ยวข้องกับ "คู่สมรส" ได้แก่

- ข้อบังคับ ก.พ.ฯ ว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานในกรณีคลอดบุตร (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2568
- ข้อบังคับ ก.พ.ฯ ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าชดเชยค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2568
- ข้อบังคับ ก.พ.ฯ ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างพื้นที่พิเศษ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2568
- ข้อบังคับ ก.พ.ฯ ว่าด้วยการมีและใช้สิทธิการป้องกันภาวะสุรา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2568

การจัด/ปรับปรุงด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามแผนฯ ประจำปี 2568 ( 8 เรื่อง )

- ดำเนินการเสร็จ (3 เรื่อง) COMPLETED**
- 01 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาท (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 68 เป็นต้นไป)
  - 02 การปรับเพิ่มเงินการครองชีพชั่วคราวรายเดือน (มีผลบังคับใช้ย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 1 พ.ค. 67 เป็นต้นไป)
  - 03 การปรับเพิ่มอัตรามูลค่าของทรัพย์สิน พนง.เกษียณอายุ (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2568 เป็นต้นไป)
- อยู่ระหว่างดำเนินการ (5 เรื่อง) WORK IN PROGRESS**
- 04 การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุและชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ (อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะทำงานพิจารณาการจัดสวัสดิการฯ)
  - 05 การปรับเงินเดือนและบัญชีโครงสร้างเงินเดือน พนง.รัฐวิสาหกิจ (อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี)
  - 06 การปรับเพิ่มเงินค่าตอบแทนการอยู่ประจำสำนักงาน (อยู่ระหว่างขั้นตอนการนำเสนอคณะกรรมการ ก.พ.ฯ)
  - 07 การปรับเพิ่มสิทธิวันลาพักผ่อนฯ จังหวัดชายแดนภาคใต้ (อยู่ระหว่างขั้นตอนการนำเสนอคณะผู้บริหารระดับสูง (ครส.))
  - 08 การปรับเพิ่มสิทธิการลาและครอบครัว/ลาจัดการงานศพครอบครัว (อยู่ระหว่างขั้นตอนการนำเสนอคณะผู้บริหารระดับสูง (ครส.))

การจัด/ปรับปรุงด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์สืบเนื่องจากปี 2567 ( 3 เรื่อง )

- ครส. เห็นชอบแล้ว อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงาน ก.พ.**
- WORK IN PROGRESS**
- 01 การจ่ายเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบปฏิบัติงาน (เครื่องแบบสีเทา) (พนง. ระดับ 1 – 7 ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 35,000 บาท ได้รับ 1,500 บาท/ปี)
  - 02 การจัดสรรเครื่องแบบปฏิบัติงานเฉพาะ (เสื้อโปโลสีฟ้า-ขาว) (พนง. และลูกจ้าง ได้รับ 1 ตัว/ปี)
  - 03 การจ่ายเงินช่วยเหลือเพื่อร่วมเป็นเจ้าของพจนานศและเงินค่าพรหริศา (พนักงานหรือบุคคลในครอบครัว (10,000/5,000/2,500 บาท)+ค่าพรหริศา 1,000 บาท)



การปรับปรุงด้านกระบวนการทำงาน  
ในปีงบประมาณ 2568 ( 5 เรื่อง )

- 01 จัดทำระบบข้อมูลการวาง/ถอนเงินประกันตำแหน่ง (ผ่านระบบ Emis ตั้งแต่วันที่ 1 พ.ย. 2567 เป็นต้นไป)
- 02 จัดทำระบบตรวจสอบข้อมูลการใช้สิทธิคำขอยกเว้นค่าภาษี (ผู้ป่วยนอก) (ผ่านระบบ Emis ตั้งแต่วันที่ 16 ธ.ค. 2567 เป็นต้นไป)
- 03 จัดทำระบบยื่นคำขอหนังสือรับรองสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล (ผู้ป่วยใน) สำหรับพนง. ส่วนภูมิภาค (ผ่านระบบ Emis ตั้งแต่วันที่ 19 พ.ค. 2568 เป็นต้นไป)
- 04 การจ่ายเงินเดือน/เงินได้ให้พนักงานพ้นสภาพโดยวิธีอื่นเงินเข้าบัญชีธนาคาร (ตั้งแต่วันที่ 8 ม.ค. 2568 เป็นต้นไป)
- 05 การจ่ายเงินโบนัสกรรมการประจำปีโดยวิธีอื่นเงินเข้าบัญชีธนาคารของกรรมการ (โดยเริ่มดำเนินการจ่ายในปีงบประมาณการ ประจำปีงบประมาณ 2567)



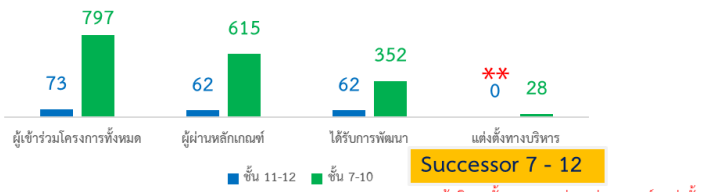
ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์  
ของพนักงานและลูกจ้าง ก.พ.



4. พัฒนาบุคลากร (Reskill & Upskill) ให้มีทักษะ ความรู้ที่เหมาะสม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และขยายธุรกิจใหม่ที่จะเติบโตขึ้นในอนาคต รวมทั้งรองรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพื่อการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของ กปภ. ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

สำหรับผลลัพธ์การสืบทอดตำแหน่ง/การบริหารจัดการคนเก่ง ในปี 2568 สำหรับ Successor ชั้น 11-12 มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์และได้รับการพัฒนาแล้ว 62 คน และได้รับการแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง 3 คน ชั้น 7-10 ผ่านหลักเกณฑ์และได้รับการพัฒนาแล้ว 328 คน ได้รับการแต่งตั้งทางบริหาร 235 คน หลักสูตรในการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้มีสมรรถนะเหมาะสมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หลักสูตรภายใน เช่น หลักสูตรนักบริหารจัดการกิจการ ประปา หลักสูตร Productive Supervisor หลักสูตรภายนอก เช่น ปรม. LSP นงส. เป็นต้น

ผลลัพธ์การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง



ผลการพัฒนาพนักงานในโครงการพัฒนาเพื่อการสืบทอดตำแหน่งทางบริหารชั้น 7-10

หลักสูตร	ระดับของผู้บริหารที่เข้ารับการอบรม	จำนวนพนักงานทั้งหมด	จำนวนผู้รับการอบรม (ปี 68)	คงเหลือ (คน)
นบป.	ชั้น 8	194	24	170
อื่นๆ <small>(เช่น Kaizen /นบ. / เจริญฯ ต้องง เป็นต้น)</small>	ชั้น 7-10	421	328	93
<b>รวม</b>		<b>615</b>	<b>352</b>	<b>263</b>

หลักสูตร	จำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรม	คิดเป็น (%)
ภายนอก	38	61.30
ภายใน	24	38.70
<b>รวม</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

กปภ. ประเมินประสิทธิผลของการรักษาคนเก่งหรือบุคลากรที่มีศักยภาพ และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ผ่านตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

- คะแนนความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับระบบพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ
  - ผลสัมฤทธิ์ ปี 2566 = 3.95
  - ปี 2567 = 4.02
  - ปี 2568 = 4.16
- จำนวน Talent ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
  - ผลสัมฤทธิ์ ปี 2566 = 5 คน
  - ปี 2567 = 15 คน
  - ปี 2568 = 3 คน (ผลเบื้องต้น)
  - ทั้งนี้ ผู้บริหารชั้น 10-12 อยู่ระหว่างรอบอร์ดแต่งตั้ง
- จำนวน Successor ที่อยู่ใน Pool และได้รับการพัฒนาและได้รับแต่งตั้ง
  - ผลสัมฤทธิ์: ปี 2566 = 46 คน ปี 2567 = 138 คน ปี 2568 = 28 คน \*
- ความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับโอกาสในความก้าวหน้า การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง
  - ผลสัมฤทธิ์: ปี 2566 = 4.12 ปี 2567 = 4.13 ปี 2568 = 4.01

ผลลัพธ์การบริหารจัดการคนเก่ง

จำนวน Talent ทั้งหมด

- โครงการคัดเลือกพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อม สู่การเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ชั้น 4-7: **29 คน**
- โครงการคัดเลือกพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อม สู่การเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ชั้น 9-10: **88 คน (เบื้องต้น)**

การใช้ประโยชน์จากคนเก่ง

- 58.97% คณะทำงานที่สำคัญ
- 13.56% วิทยากร ภายใน/นอก
- 20.51% รางวัลภายใน /ภายนอกองค์กร
- 2.56 (เบื้องต้น) แต่งตั้งทางบริหาร

\* ผู้บริหารชั้น 10-12 เป็นอำนาจของคณะกรรมการ กปภ. ซึ่งอยู่ระหว่างรอแต่งตั้ง

จำนวน Talent ที่ได้รับการพัฒนา

- ชั้น 4 - 7: 9 คน (33%) ได้รับการอบรม, 20 คน (69%) ยังไม่ได้รับการอบรม
- ชั้น 9 - 10: 8 คน (10%) ได้รับการอบรม, 80 คน (90%) ยังไม่ได้รับการอบรม

ตัวอย่างหลักสูตรพัฒนา

- หลักสูตร Master of One Page Summary
- หลักสูตรการบริหารสำหรับผู้บริหารระดับกลาง
- หลักสูตร ขับเคลื่อนความสำเร็จด้วย Jobs to be done

ผลลัพธ์ด้านการบริหารจัดการคนเก่ง กปภ. ได้ดำเนินการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง และใช้ประโยชน์จากพนักงานกลุ่มดังกล่าว ได้แก่ การให้เข้าเป็นคณะทำงานที่สำคัญ 58.97% วิทยากรภายใน/ภายนอก 13.56% สนับสนุนให้มีการส่งผลงานประกวดรางวัลภายใน/ภายนอก 20.51% ได้รับการแต่งตั้งทางบริหาร 2.56%

ผลลัพธ์การบริหารจัดการคนเก่ง

**จำนวน Talent ทั้งหมด**

- โครงการคัดเลือกพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อม สู่การเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ชั้น 4-7: **29 คน**
- โครงการคัดเลือกพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อม สู่การเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ชั้น 9-10: **88 คน (เบื้องต้น)**

**การใช้ประโยชน์จากคนเก่ง**

- คณะทำงานที่สำคัญ: 58.97%
- วิทยากรภายใน/นอก: 13.56%
- รางวัลภายใน/ภายนอกองค์กร: 20.51%
- แต่งตั้งทางบริหาร: 2.56% (เบื้องต้น)

\* ผู้บริหารชั้น 10-12 เป็นอำนาจของคณะกรรมการ กปภ. ซึ่งอยู่ระหว่างรอแต่งตั้ง

**จำนวน Talent ที่ได้รับการพัฒนา**

- ชั้น 4 - 7: 9 คน (33%), 20 คน (69%)
- ชั้น 9 - 10: 8 คน (10%), 80 คน (90%)

■ ผู้ได้รับการอบรม ■ ผู้ยังไม่ได้รับการอบรม

**ตัวอย่างหลักสูตรพัฒนา**

- หลักสูตร Master of One Page Summary
- หลักสูตรการบริหารสำหรับผู้บริหารระดับกลาง
- หลักสูตร ขับเคลื่อนความสำเร็จด้วย Jobs to be done

สร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร

รางวัลประจำปีวิวัฒน์ ผลงานโดดเด่น ประเภทความคิดสร้างสรรค์

เรื่อง ชุดทดสอบเฝ้าระวังแมงกานีสละลายน้ำอย่างง่าย



เผยแพร่นวัตกรรมภายในสู่ภายนอกองค์กร

รางวัลเวทีภายนอก

เวที Thailand Kaizen Award 2025

เวที การประกวดโคเซ็นยอดเยี่ยมภาคอุตสาหกรรม ครั้งที่ 7/2568



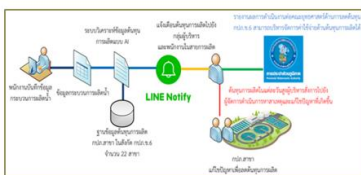
เรื่อง ผลงานการลดเวลากระบวนการรับ-เบิก วัสดุสิ้นเปลือง และผลงานการลดเวลาตรวจสอบและรายงานผลการผลิตน้ำประปาผ่าน Smart Phone



เรื่อง 1. ระบบตรวจนับทรัพย์สิน การผ่าน QR Code ด้วย Smart Phone  
2. พัฒนาระบบจัดทำข้อมูลผลการดำเนินงานแบบออนไลน์

รางวัลประจำปีวิวัฒน์ ผลงานโดดเด่น ประเภทปรับปรุงกระบวนการทำงาน

เรื่อง ระบบวิเคราะห์/แจ้งเตือนข้อมูลต้นทุนการผลิตในการผลิตน้ำประปา



วิทยากรภายในและภายนอก


- หลักสูตร การพัฒนานักบริหารกิจการ ประปา รุ่นที่ 5
- หลักสูตร การปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยกิจกรรม Kaizen
- หลักสูตร Go for Goal การยกระดับขอรับรองมาตรฐาน GECC

5. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพทั้งใจ กาย และความปลอดภัยของพนักงาน รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วยกัน เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีและส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร


### Zero Accident



### Safety Culture Together



### โครงการโรงงานเสีขา และ มยส. 169 แห่ง



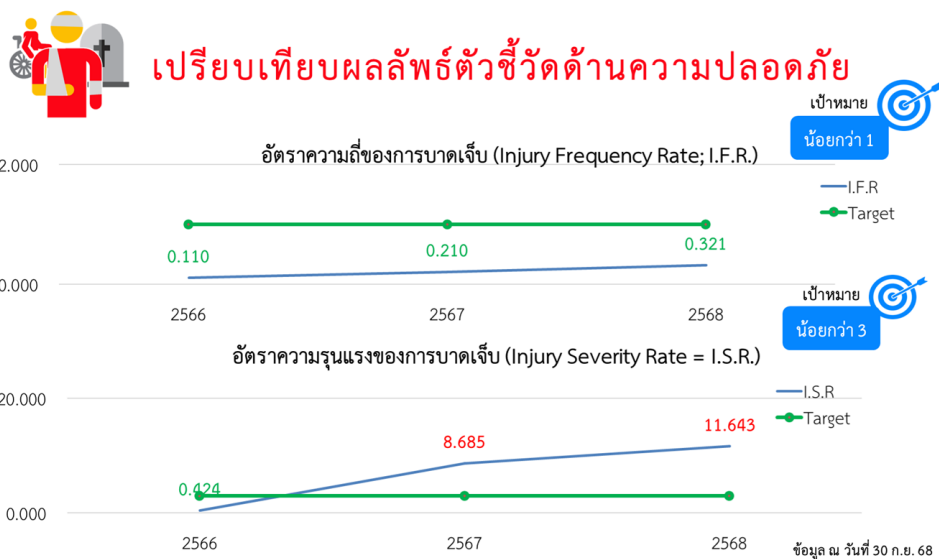
★

**Zero Accident 66 แห่ง**  
 กปภ. ข. 1-10  
 กปภ. สาขาในสังกัดเขต 2 (ทุกแห่ง)  
 กปภ. สาขา ในสังกัดเขต10 (ทุกแห่ง)

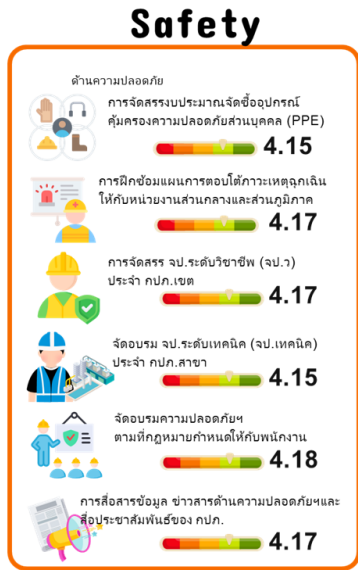
★

**สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร 6 แห่ง**  
 กปภ. ข. 2,3,8  
 กปภ. สาขาสิงหนบุรี  
 กปภ. สาขานครศรีธรรมราช  
 กปภ. สาขาตะกั่วป่า

กปภ. ดำเนินการศึกษาและจัดทำระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน เพื่อยกระดับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กปภ. ได้กำหนด วัฒนธรรมความปลอดภัย “ปฏิบัติตามกฎ ลดอุบัติเหตุ ร่วมกันใส่ใจ ปลอดภัยเมื่อทำงาน” ในปี 2568 กปภ. ผ่านเกณฑ์ และได้รับรางวัล Zero Accident ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กปภ.ข. 1-10 มีการประเมินและเปรียบเทียบผลลัพธ์ ตามตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ และดำเนินการวินิจฉัย การเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ



สรุปผลความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ  
ด้านความปลอดภัยฯ กปภ. ปี 2568



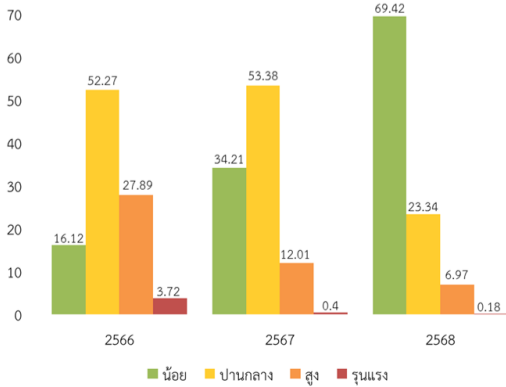
นอกจากนี้ กำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต Mental Health เช่น การประเมินความเครียดด้วยตนเอง ตามแบบประเมิน ST-20 อบรมสร้างสุขวัยทำงานในสถานประกอบการ จัดพื้นที่นั่งพักผ่อน/จัดกิจกรรมให้พนักงานได้ร่วมสนุกเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด เป็นต้น

- จัดโปรแกรมสร้างสุขวัยทำงานในสถานประกอบการ ร่วมกับขยายผลการตรวจประเมินวิเคราะห์ความเครียด ด้วยเครื่อง Biofeedback ครอบคลุมทั่วทั้ง 10 เขต และสำนักงานใหญ่



• ผลการประเมินสุขภาพจิตของพนักงานทั้งองค์กร โดยใช้แบบประเมินจากสถาบันวิชาการ เพื่อความยั่งยืนทางสุขภาพจิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการประเมินสุขภาพจิตด้วยตนเองของพนักงาน กปภ. เปรียบเทียบ 3 ปีซ้อนหลัง



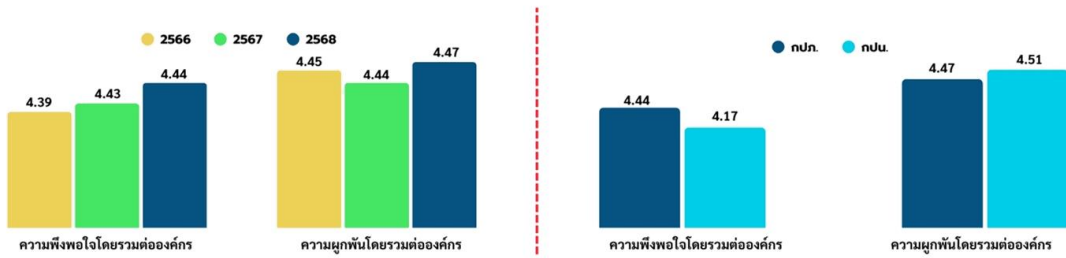
ปัญหาสุขภาพใจของพนักงาน กปภ. ปี 2568 เปรียบเทียบกับคู่เทียบระดับประเทศ

ปัญหาสุขภาพใจ	การประปาส่วนภูมิภาค (ร้อยละ)	งานวิจัยสถาบันวิชาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ร้อยละ)	กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ)
ภาวะเครียดสูง	6.98	15.4	7.71
ภาวะซึมเศร้า	1.74	17.2	8.94
ภาวะเสี่ยงฆ่าตัวตาย	0.58	10.6	5.05
เสี่ยงภาวะหมดไฟ	20.93	7.16	1.71
พลังใจน้อย	2.91	6.81	8.10

สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพใจ

- ปัญหาด้านการเงิน
- ปัญหาครอบครัว
- ปัญหาการทำงาน

กปภ. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจ โดยนำข้อมูลจากผลสำรวจความผูกพัน Pain Point / Exit Interview / ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการด้านทรัพยากรบุคคล มาพิจารณา ทบทวนแผนงานเป็นประจำทุกปี ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันโดยรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับ 4.44 และความผูกพันอยู่ในระดับ 4.47 สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด



On-Boarding และกิจกรรมปฐมนิเทศา



การพัฒนาทักษะในการทำงานผ่านระบบ Learning Ecosystem Model (70:20:10)



การสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นงานทรัพยากรบุคคล



1 เขต 1 นักบริการมือทองสมอเพชร

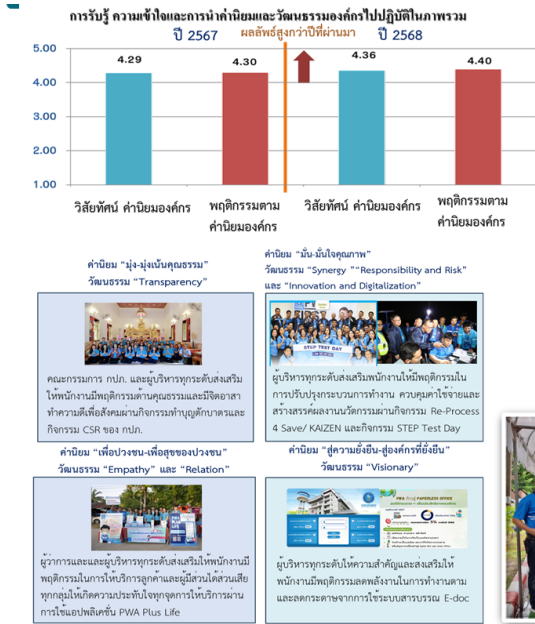


กิจกรรมการให้ความรู้ด้านการเงิน/การเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณ และกิจกรรมปิ้งจิ้มน้เทศ



6. ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ.

กปภ. จัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยกำหนดแผนงาน บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร STRIVER โดยคณะกรรมการของ กปภ. ให้การสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องอีกด้วย ผลลัพธ์จากการดำเนินการ ผลประเมินการรับรู้และเข้าใจและการนำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติภาพรวม อยู่ที่ระดับ 4.40 และมีการประเมินแยกตามพฤติกรรมแต่ละตัว ผลลัพธ์สูงกว่าระดับเป้าหมายที่กำหนด



นอกจากนี้ พวก. ได้สื่อสารนโยบาย วิสัยทัศน์ การถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมตามวัฒนธรรม STRIVER ผ่านกิจกรรม Town Hall Meeting “STRIVER สไตล์ บาย พี่หมง” รวมถึงผู้บริหารระดับสูง เข้าร่วมสัมมนาในโครงการ “การปรับแนวคิดผ่านโครงสร้างองค์กรสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล”

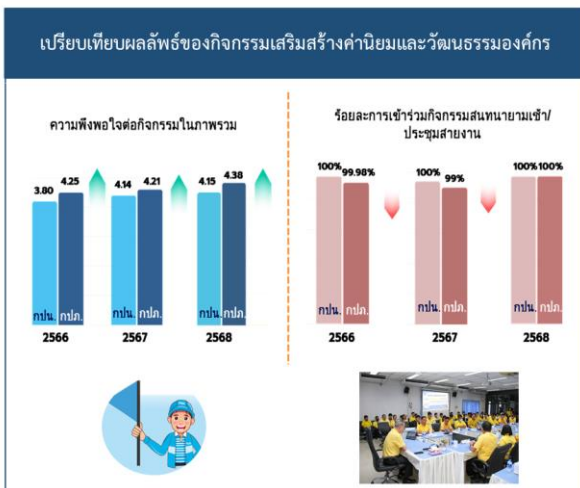
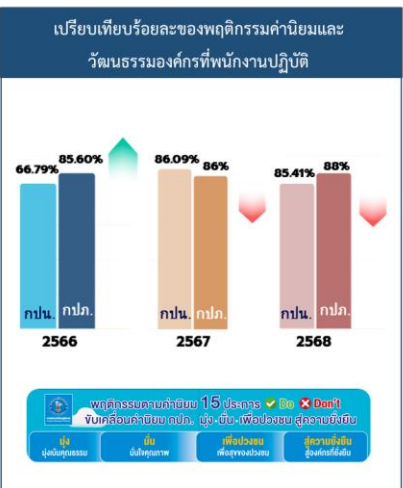
**กิจกรรม Town Hall Meeting STRIVER สไตล์บายพี่หมง ณ กปภ.ช.1-10 ตามแผนงานการจัดการเปลี่ยนแปลงของ กปภ.**

**กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การปรับแนวคิดผ่านกระบวนการสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล” ตามแผนงานการจัดการการเปลี่ยนแปลงของ กปภ.**

**5 กันยายน**

**พบกับ**  
Town Hall Meeting 2568 STRIVER สไตล์ บาย พี่หมง  
\* ณ. ณ.ณ.ช.ช.ช. 7

**TOWN HALL Meeting**



สำหรับผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงการมีพฤติกรรมสอดคล้องตามวัฒนธรรมองค์กร STRIVER เช่น Synergy วัดจาก จำนวนกระบวนการที่มีการบูรณาการร่วมกัน จำนวน 12 กระบวนการ Transparency วัดจากคะแนน ITA ร้อยละ 97.45 และ Relation วัดจากระดับความผูกพันของลูกค้าต่อ กปภ. อยู่ที่ระดับ 4.336 เป็นต้น

**END RESULTS วัฒนธรรมองค์กร "STRIVER" ตามตัวชี้วัดที่สำคัญ ประจำปี 2568 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย.68)**

