



รพ. 3318
วันที่ 17 ต.ค. 2568
เวลา 13.45 น.
วันที่ 20 ต.ค. 68
วันที่ 17 ต.ค. 2568
เวลา 09.54 น.
บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล งานแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล โทร. ๘๘๒๕

ที่ มท ๕๕๖๑๒-๑/ ๓๖๘ วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่ ๙.๔ เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๔ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องแสดงข้อมูลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับรู้รับทราบข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ ITA ข้อ ๐๑๔ ดังกล่าว กพท. จึงขอส่งแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ซึ่งคณะกรรมการ กปภ. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ มีมติรับทราบแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ แล้ว (เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นชอบโปรดนำเรียน รพ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

(นางสุพรรณิ แก่นกระจ่าง)

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)

เพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นชอบด้วยโปรดนำเรียน รพ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง



แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ.
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ฉนิสา ชิมพลี

(นางสาวฉนิสา ชิมพลี) 17 ต.ค. 68

ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร



การประปาส่วนภูมิภาค
มุ่ง - บัน - เพื่อมอบขอบ - สุขภาพยั่งยืน

STRIVER
มุ่งมั่นความมั่นคง ไม่ท้อถอย

เรียน รผบ.

เพื่อโปรดให้ตามเห็นชอบแผนปฏิรูป
การทรัพยากรมรดกของ กผท. ประจำปี 25๖๘
ตามที่ กผท. เลขอ ก:ขอ๖๓๖๖

(นางวานา เล็บสิงห์)
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล)
17 ต.ค. 2568

เรียน ผู้อำนวยการกองป้องกันการทุจริตและส่งเสริมจริยธรรม

กผท. ขอส่งแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กผท.
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รายละเอียดตามแนบ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
ต่อไปด้วย จะขอบคุณ

(นางสุพรรณณี แก่นกระจ่าง)
ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
21 ต.ค. 2568

เห็นชอบ

(นายนิธิ ทองสะอาด)
รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)

ผกท.

- ☒ กผท. ☐ กพอ.
☐ กปน. ☐ งานธุรการ
☐ เพื่อทราบ ☐ เพื่อพิจารณา ☒ เพื่อดำเนินการ

จุฬิลา จิมพลี

(นางสาวสุนิสา จิมพลี) 21 ต.ค. 68
ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569



กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
และพัฒนองค์กร

สารบัญ

	หน้า
โครงสร้างการบริหารงานของ กปภ.	1
การดำเนินงานในปัจจุบัน	2
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ.	3
ความสามารถพิเศษปัจจุบันและอนาคตของ กปภ.	5
ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ (SA & SC)	6
แผนวิสาหกิจของ กปภ. ปีงบประมาณ 2569-2573	7
แผนที่ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)	9
แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)	10
ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)	11
Milestone แสดงการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปี	12
แผนงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2569	17
แผนงานที่ 1 แผนงานบริหารอัตรากำลังและเพิ่มผลิตภาพบุคลากร (Productivity)	
1.1 โครงการพัฒนาระบบสรรหาเชิงรุกและขยายระบบ On-board ให้ครอบคลุมตำแหน่งทางบริหาร เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดี ให้แก่บุคลากรทุกกลุ่ม	20
1.2 โครงการติดตามผลการบริหารอัตรากำลังรูปแบบใหม่	22
1.3 โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement)	24
1.4 โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (ระยะ 5 ปี)	26
แผนงานที่ 2 แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล	
2.1 โครงการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือด้านความปลอดภัย และอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล	28
2.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำมาตรฐานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน	30
แผนงานที่ 3 แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร	
3.1 โครงการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร	32
3.2 โครงการปัจฉินิเทศ (Retirement Program)	35
3.3 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล	37
3.4 โครงการศึกษาและประเมินความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์	39
3.5 โครงการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน Competency และประเมินสายอาชีพ เชื่อมโยงกับการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี 2569	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แผนงานที่ 4 แผนงานเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน	
4.1 โครงการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน	43
4.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.	45
แผนงานที่ 5 แผนงานปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มบุคลากร	
5.1 โครงการบริหารจัดการบ้านพักของ กปภ.	47
แผนงานที่ 6 แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	
6.1 โครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2569	49
6.2 โครงการ Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงาน รองรับกระบวนการใหม่	51

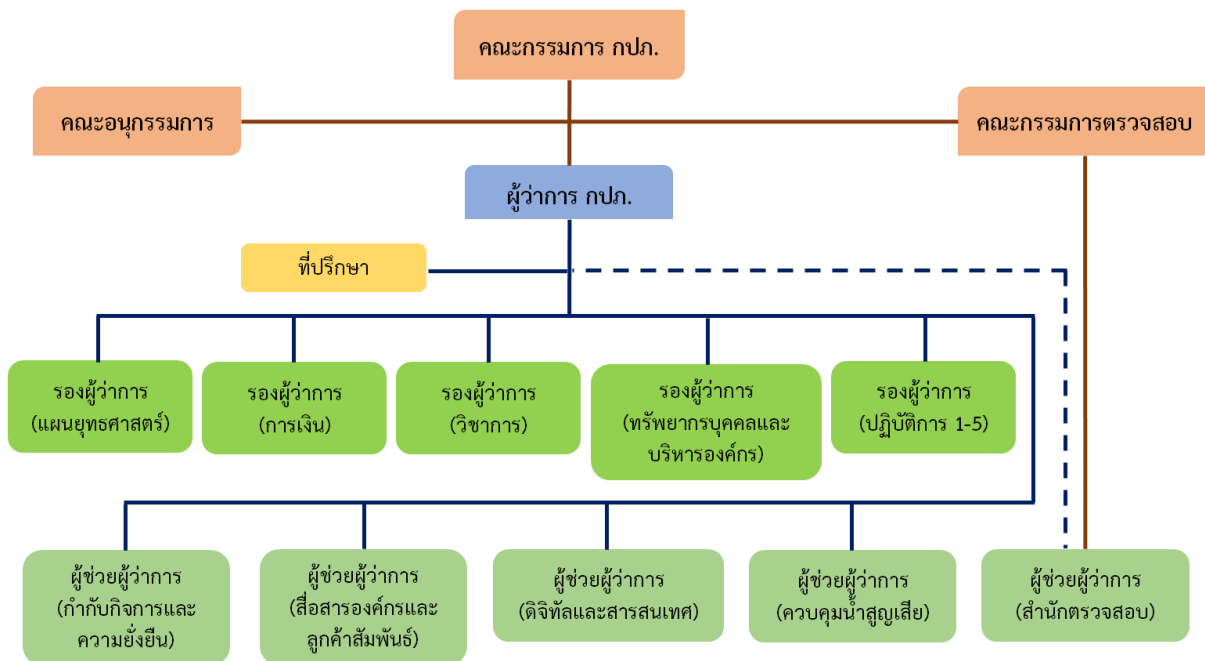
แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2569

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2569 จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ฉบับปัจจุบัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2569 ให้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานหลักของ กปภ. ให้ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการจัดทำได้บูรณาการแผนวิสัยทัศน์ของ กปภ. ปีงบประมาณ 2569-2573 และแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ตลอดจนแผนงานสำคัญต่างๆ เช่น แผนการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมของ กปภ. และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กปภ. เข้าด้วยกันเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ กำหนดให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลเป็นรายไตรมาส โดยจะนำเสนอต่อคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล คณะอนุกรรมการบริหารของ กปภ. (Executive Committee) และคณะกรรมการ กปภ. เพื่อมอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมพร้อมติดตามผลสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อสังเกตเพื่อปรับปรุงและเพิ่มมาตรฐานและสร้างความปลอดภัยของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ต่อไป

1. โครงสร้างการบริหารงานของ กปภ.

กปภ. กำหนดอำนาจหน้าที่และแบ่งส่วนงานการบริหารจัดการองค์กรตามโครงสร้างการบริหารของ กปภ. ประกอบด้วย ผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาค รองผู้ว่าการ 9 สายงาน คือ รองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์) รองผู้ว่าการ (การเงิน) รองผู้ว่าการ (วิชาการ) รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร) และรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1 - 5) นอกจากนี้ยังมีที่ปรึกษา กปภ. และผู้ช่วยผู้ว่าการ 5 สายงาน ซึ่งขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้ว่าการ (กำกับกิจการและความยั่งยืน) ผู้ช่วยผู้ว่าการ (สื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์) ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ดิจิทัลและสารสนเทศ) ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ควบคุมน้ำสูญเสีย) และผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ) รายละเอียดแสดงดังภาพ



2. การดำเนินงานในปัจจุบัน

การประสานส่วนภูมิภาค (กปภ.) เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่ให้บริการสาธารณสุขโรคขั้นพื้นฐานด้านน้ำประปาแก่ประชาชนในพื้นที่ 74 จังหวัดทั่วประเทศ (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ) มีจำนวนพนักงานและลูกจ้าง 8,920 คน (ข้อมูล ณ 30 เมษายน 2568) มีหน่วยงานรับผิดชอบการให้บริการในพื้นที่ส่วนภูมิภาค โดยแบ่งเป็นสายงานรองผู้ว่าการปฏิบัติการ 5 ภาค กำกับดูแล กปภ.เขต 10 เขต กปภ. 234 กปภ.สาขา และหน่วยบริการ 356 หน่วยบริการ (ข้อมูล ณ 30 เมษายน 2568) แสดงดังตาราง

ภาค	เขต	สาขา	หน่วยบริการ
1	9	27	33
(ภาคเหนือ และภาคกลางตอนบน)	10	26	62
2	6	22	49
(ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน)	7	20	50
3	1	22	17
(ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และภาคตะวันออก)	8	20	43
4	2	30	31
(ภาคกลางตอนล่าง และภาคตะวันตก)	3	23	21
5	4	24	31
(ภาคใต้)	5	20	18
รวม	10	234	355



ภาพ : แผนที่การให้บริการของ กปภ.

ตาราง : การแบ่งพื้นที่เขตรับผิดชอบของ กปภ.

ภาพรวมธุรกิจของ กปภ. มีบทบาทในการจัดหา^{น้ำ}สะอาด เพื่อการอุปโภคและบริโภคให้บริการกับประชาชน ซึ่งถือเป็นสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมทั้งเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญของภาคธุรกิจ และภาคอุตสาหกรรม โดย กปภ. จะจัดหาแหล่งน้ำดิบเพื่อใช้ในการผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปา โดยการวางระบบท่อและระบบขนส่งอื่นๆ เช่น รถบรรทุกน้ำ เป็นต้น เพื่อจำหน่ายน้ำไปยังลูกค้า โดยอัตราค่าจำหน่ายน้ำเป็นไปตามโครงสร้างราคาค่าน้ำ ณ สิ้นปีงบประมาณ 2567 กปภ. มีจำนวนลูกค้าทั้งสิ้น 5.46 ล้านราย เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2566 ที่มีลูกค้ารวมทั้งสิ้น 5.30 ล้านราย คิดเป็นปริมาณลูกค้าเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.01 และมีปริมาณน้ำจำหน่าย ปีงบประมาณ 2567 รวมเท่ากับ 1,507 ล้าน ลบ.ม. ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2566 ที่มีปริมาณน้ำจำหน่ายรวมเท่ากับ 1,433 ล้าน ลบ.ม. เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.17

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ.

วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืน ด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปา”

(Leading to be a high performing and sustainable organization
with excellent waterworks services)

พันธกิจ

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

ค่านิยมองค์กร

“มุ่ง – มั่น – เพื่อปวงชน – สู่ความยั่งยืน”

มุ่ง หมายถึง มุ่งเน้นคุณธรรม :

1. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส
3. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

มั่น หมายถึง มั่นใจคุณภาพ :

4. ควบคุมคุณภาพการทำงานและสร้างมูลค่าเพิ่ม
5. บริหารจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน
6. ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ
7. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลสำเร็จของงาน
8. พัฒนาการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
9. ทำงานเป็นทีม

เพื่อปวงชน หมายถึง เพื่อสุขของปวงชน :

10. รับฟังและเข้าใจความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
11. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกจุดการให้บริการ
12. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม

สู่ความยั่งยืน หมายถึง สู่องค์กรที่ยั่งยืน :

13. ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน
14. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน
15. สร้างจิตสำนึกการกำกับดูแลกิจการที่ดี

วัฒนธรรมองค์กร

STRIVER



Synergy	ทำงานเป็นทีม
Transparency	โปร่งใส
Responsibility and Risk	มีความรับผิดชอบ และการจัดการความเสี่ยง
Innovation and Digitalization	สร้างสรรค์นวัตกรรมและดิจิทัล
Visionary	มองการณ์ไกล
Empathy	ใส่ใจต่อลูกค้า
Relation	สร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. ความสามารถพิเศษปัจจุบันและอนาคตของ กปภ.

ความสามารถพิเศษในปัจจุบัน

- มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจประปา และมีฐานลูกค้า และโครงข่ายท่อประปาครอบคลุมทุกจังหวัดในเขตภูมิภาค

ความสามารถพิเศษที่จำเป็นในอนาคต

- มีความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจประปา

5. ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ (SA)

- 1) ทิศทางการพัฒนาของประเทศและนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทุนมนุษย์
- 2) ความเชี่ยวชาญในธุรกิจประจำสามารถขยายธุรกิจขององค์กรได้อย่างครบวงจร และความสัมพันธ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำมาต่อยอดสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาธุรกิจในอนาคต
- 3) การเกิด Next Normal หรือ ความปกติใหม่ จะเป็นแรงกระตุ้นในการเสริมความแข็งแกร่งพัฒนาความรู้และทักษะความสามารถของบุคลากรในการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการให้บริการลูกค้า

6. ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ (SC)

- 1) การพลิกโฉมกระบวนการทำงาน การทำธุรกิจ และระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการองค์กร และพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ
- 2) การปรับปรุง แก้ไข ระเบียบ และโครงสร้างองค์กร ให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
- 3) การทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานและขีดความสามารถของบุคลากร เชื่อมโยงกับการบริหารผลตอบแทนภายใต้ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ
- 4) บุคลากรสายงาน HR ต้องปรับบทบาทการดำเนินงานในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Strategic Partner/Internal Consultant) ให้กับสายงานต่างๆ
- 5) การพัฒนาทักษะของบุคลากรและปรับรูปแบบ/ระบบการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรให้ทันกับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation)
- 6) การคัดเลือก พัฒนา และเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ให้พร้อมต่อการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารให้ทันต่อการเกษียณอายุของบุคลากรในองค์กร และการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) เพื่อใช้ประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มและความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร รวมถึงการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในองค์กร
- 7) การปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างวัฒนธรรม “มุ่ง-มั่น-เพื่อปวงชน สู้ความยั่งยืน” ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและแข็งแกร่งผ่านการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

แผนวิสาหกิจของ กปภ. ปีงบประมาณ 2569-2573 ได้มีกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ประเด็น โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานทั้งสิ้น 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ตารางที่ 1 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

SO	SO1 สร้างความเข้มแข็งและรักษา มาตรฐานของระบบประปา	SO2 สร้างความมั่นคงและยั่งยืน ให้กับองค์กร	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร	SO4 ยกระดับความผูกพัน และสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้า
KEY GOAL	พัฒนามาตรฐานของระบบประปา	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และสร้างรายได้จากธุรกิจ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน	ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้รองรับ ต่อการเปลี่ยนแปลง	ยกระดับความผูกพันและสร้างประสบการณ์ที่ดี ของลูกค้าในการใช้บริการ
STRATEGY / TACTIC	S1 พัฒนาระบบการผลิตให้เพียงพอ และได้มาตรฐาน - T1.1 ผลิตน้ำที่มีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการ - T1.2 ควบคุมคุณภาพน้ำ - T1.3 บริหารจัดการแหล่งน้ำดิบ S2 บริหารจัดการน้ำสูญเสีย - T2.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ สูญเสีย S3 สร้างความคุ้มค่าในการลงทุน - T3.1 ลงทุนในโครงการศักยภาพ - T3.2 ลงทุนในโครงการเชิงสังคม	S4 ยกระดับการบริหารจัดการองค์กร - T4.1 ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการทำงาน - T4.2 พัฒนาธุรกิจเกี่ยวเนื่องและแผนการ ตลาด S5 สร้างความยั่งยืน - T5.1 เสริมสร้างธรรมาภิบาลและจริยธรรม - T5.2 ยกระดับการดำเนินการด้านความ รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม S6 สร้างคุณค่าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม - T6.1 ยกระดับการดำเนินงานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Water) - T6.2 ยกระดับการจัดการความรู้และ นวัตกรรม	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร - T7.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร - T7.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากร - T7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ สภาพแวดล้อมการทำงาน	S8 สร้างความผูกพันของลูกค้า - T8.1 เสริมสร้างความผูกพันของลูกค้า - T8.2 ยกระดับการให้บริการลูกค้า

จากผลการวิเคราะห์ SWOT และจัดทำ TOWS ด้าน Human Capital สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 กระบวนการวิเคราะห์ SWOT & TOWS (ย่อ)

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	S1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการธุรกิจน้ำประปา (S3) S2 มีแผนการดำเนินการในทุกด้านทั้งแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนจัดการความรู้ แผนงานด้านความปลอดภัย สุวีตภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม S3 องค์กรมีความมั่นคง และพนักงานรู้สึกมั่นคง S4 การสรรหา เน้นการสอบโดยสถาบันการศึกษา ซึ่งทำให้ได้ผู้มีความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาในองค์กร S5 มีการนำระบบ ISO มาพัฒนากระบวนการให้ชัดเจนมากขึ้น S6 เป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือ และดำเนินงานด้วยความโปร่งใส (S4)	W1 โครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานยังไม่สามารถขับเคลื่อนธุรกิจได้อย่างเหมาะสม W2 มีเงินทุนจำกัด และกำลังขาดทุน เนื่องจากต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง W3 การใช้ทรัพยากรยังไม่มีประสิทธิภาพ (W2) W4 วัฒนธรรมและทัศนคติของบุคลากรยังไม่รองรับการเปลี่ยนแปลง W5 ข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบันในระบบ (Real-time) W6 ยังไม่สามารถดำเนินการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญในทันทีได้ครบ ทุกตำแหน่ง W7 มีสวัสดิการที่ครบถ้วน แต่ยังไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ โดยเฉพาะค่ารักษาพยาบาล W8 การบริหารอัตรากำลังยังไม่ค่อย customized กับความต้องการของแต่ละหน่วยงานโดยเฉพาะในภูมิภาค W9 ขาดแนวทางการทำงานข้ามสาย เพื่อให้เกิดความหลากหลายของความคิดและการบูรณาการทำงานร่วมกัน W10 การสื่อสารระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค หรือระหว่างผู้บริหารกับพนักงานยังไม่ชัดเจน W11 มีการจัดการความรู้ และการจัดการนวัตกรรม แต่ยังไม่เป็นรูปธรรมตามแผนงานที่กำหนดไว้มากนัก W12 ตำแหน่งงานยังไม่สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต รวมถึงแบบบรรยายลักษณะงาน ยังไม่ได้ปรับปรุงให้ทันสมัย W13 ยังไม่มีระบบที่จะพัฒนาให้ผู้ใช้ทำงานใหม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการประปา
O1 เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (O3) O2 ระบบประเมินผลใหม่ SE-AM ทำให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานด้าน HCM O3 นโยบายภาครัฐสนับสนุนให้เกิดการยกระดับทักษะและศักยภาพของบุคลากร O4 นโยบายภาครัฐสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม O5 เทคโนโลยีในการเรียนรู้สมัยใหม่ เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา O6 ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) หรือความปกติใหม่เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น O7 แนวโน้มการขับเคลื่อนความยั่งยืนทั่วโลก (O5) O8 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค (O7)	ยุทธศาสตร์เชิงรุก 1. พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล SO Strategy	ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข 4. สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน WO Strategy
T1 กฎหมาย กฎระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินงานของ กปภ. (T1) T2 ภาครัฐให้ความสำคัญกับการเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง และองค์กรดิจิทัล T3 ความหลากหลายและความซับซ้อนของ Generation ต่างๆ T4 การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทำให้ระบบงานปรับตัวตามได้ยากและซับซ้อนมากขึ้น T5 กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ มีจำนวนมากและยุ่งยากซับซ้อนขึ้น T6 การเกิดสถานการณ์วิกฤติส่งผลต่อการบริหารจัดการ T7 ภัยคุกคามทางเทคโนโลยีมีแนวโน้มสูงขึ้น	ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน 2. ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive ST Strategy	ยุทธศาสตร์เชิงรับ 3. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน WT Strategy

จากการวิเคราะห์ TOWS และความเชื่อมโยงกับแผนด้าน Enablers เช่น แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้า และการตลาด แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล ฯลฯ จึงสรุปแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ. 2569-2573) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive

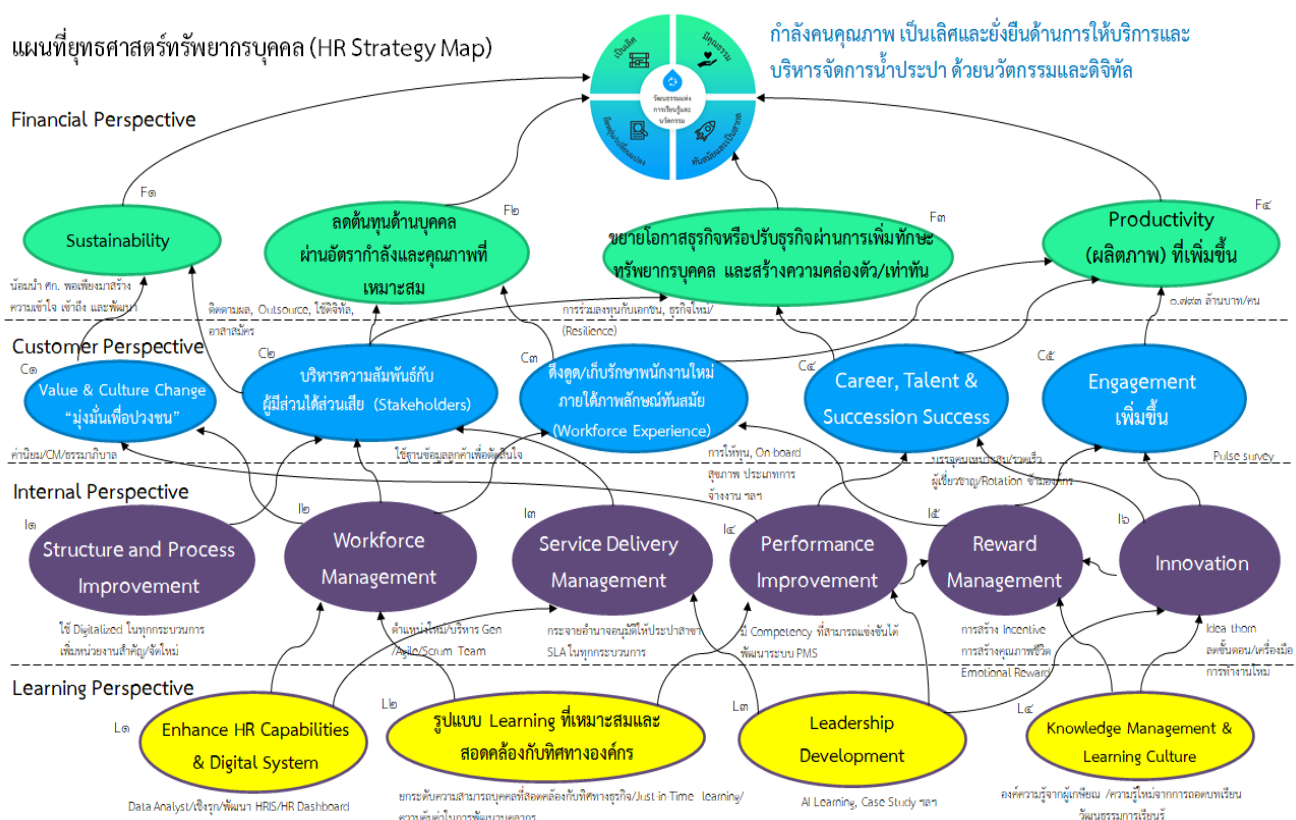
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์ อย่างยั่งยืน

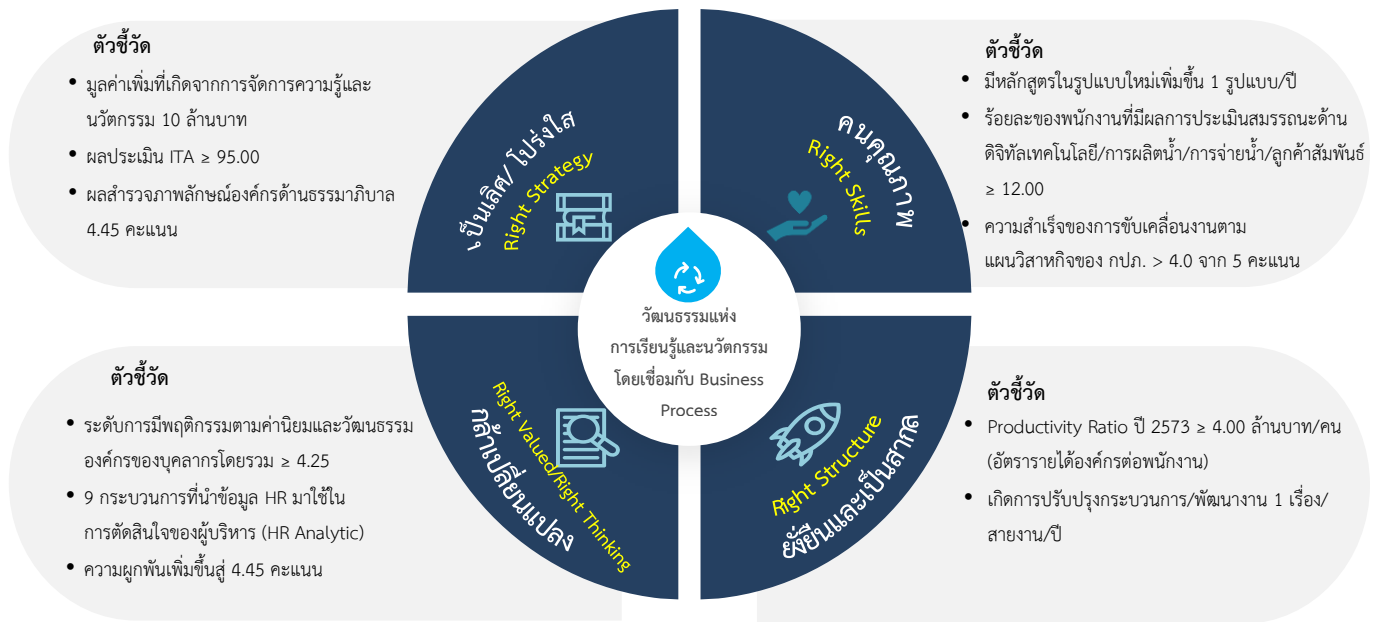
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน

7. แผนที่ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)

จากความสำคัญดังกล่าวจึงได้ศึกษาและจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

รูปที่ 1: HR Strategy Map





8. แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)

วิสัยทัศน์

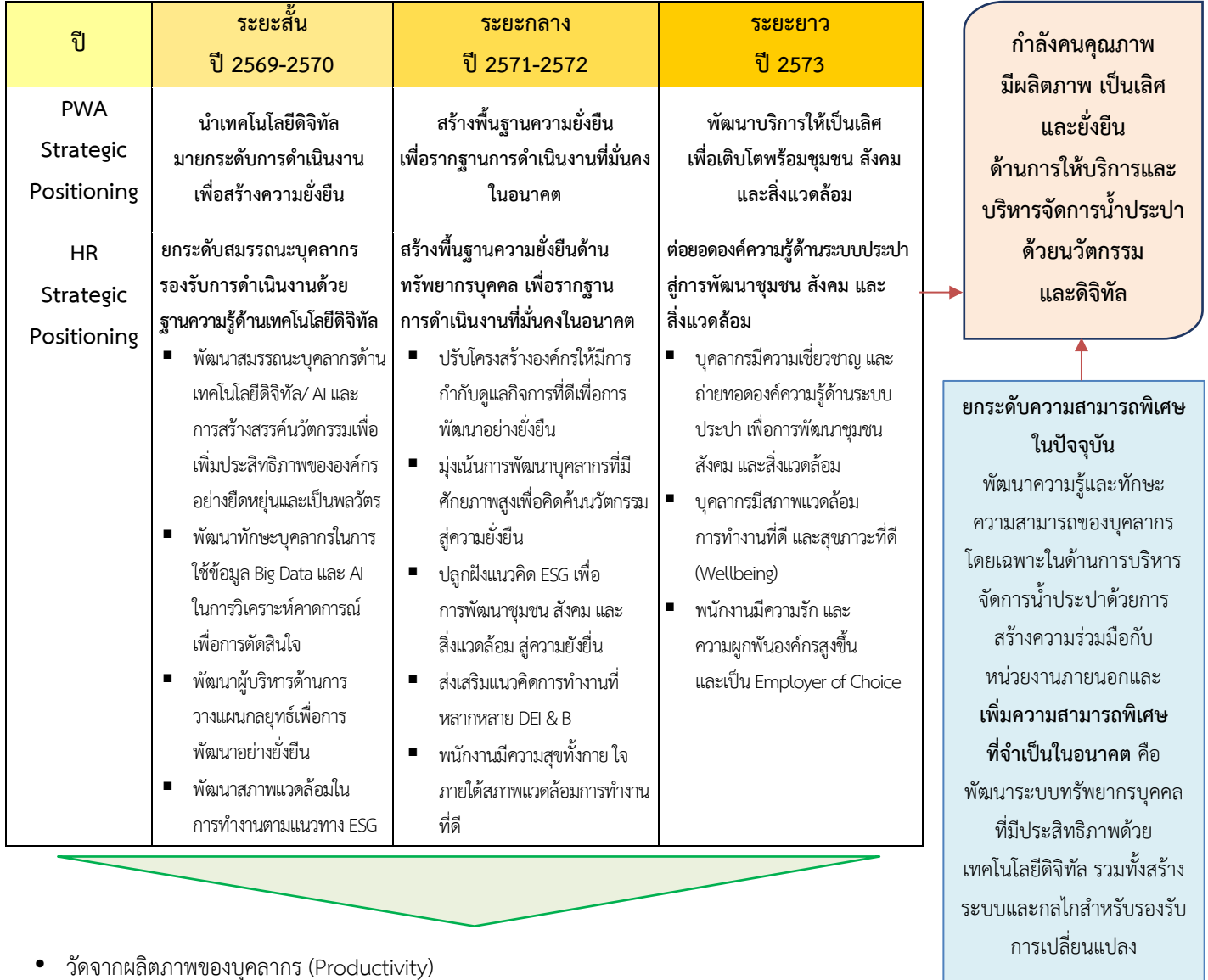
กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและยั่งยืน
ด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปาด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล

พันธกิจ

- (1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
- (2) พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้นำและบุคลากรทุกระดับผ่านแผนการพัฒนารายบุคคล และเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย
- (3) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบริการที่มีคุณภาพและนวัตกรรมที่ส่งเสริมสิทธิประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม
- (4) พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความพึงพอใจประสบการณ์ที่ดีและความผูกพันในงาน

ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

รูปที่ 3: ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) ของ กปภ. และการบริหารทุนมนุษย์



- วัดจากผลิตภาพของบุคลากร (Productivity)
- วัดจากร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวัง และร้อยละของพนักงานผลิต/บริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง
- วัดจากระดับความผูกพันของพนักงาน และระดับความพึงพอใจของพนักงาน

ทั้งนี้แผนงานสำคัญภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ปี 2569-2573 สรุปได้ดังนี้
รูปที่ 4: Milestone แสดงการเปลี่ยนแปลงในระบบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปี



วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์องค์กร

- (1) ดำเนินการและพัฒนาระบบทุนมนุษย์ของ กปภ. ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยสอดคล้องกับ Thailand 4.0 และการเปลี่ยนแปลงธุรกิจของ กปภ.
- (2) รักษาสิทธิและให้ประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมและเกิดธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร
- (3) พัฒนาขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและยกระดับความเชี่ยวชาญการบริหารจัดการประจำปี
- (4) สร้างความผูกพันและธำรงรักษาศักยภาพบุคลากรที่เป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง

ดังนี้

ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ.2569-2573) จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 16 กลยุทธ์

- **ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล**
 - กลยุทธ์ที่ 1.1 ดึงดูดและเก็บรักษาพนักงานใหม่ภายใต้ภาพลักษณ์ทันสมัย (Workforce Experience) (C3)
 - กลยุทธ์ที่ 1.2 ลดต้นทุนด้านบุคคล ผ่านอัตราค่าจ้างและคุณภาพที่เหมาะสม (I2-F2) และผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้น (F4)
 - กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพ Digital HR และการพลิกบทบาทสู่ Strategic Partner (L1)
 - กลยุทธ์ที่ 1.4 สร้างความยั่งยืนผ่านระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม เพื่อรักษาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (F1)
- **ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive**
 - กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ (F3)
 - กลยุทธ์ที่ 2.2 ขยายโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ และบริหารบุคลากรคุณภาพ และผู้สืบทอดตำแหน่ง (C4)
 - กลยุทธ์ที่ 2.3 ยกระดับศักยภาพผู้นำเพื่อสร้าง ความยั่งยืนในการบริหารจัดการน้ำประปา (L3)
 - กลยุทธ์ที่ 2.4 ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร (I4)
- **ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน**
 - กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลุกฝังค่านิยมและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานผ่านการจัดการเปลี่ยนแปลงรองรับชีวิตวิถีใหม่ และโลกยุคใหม่ (C1)
 - กลยุทธ์ที่ 3.2 ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการสร้างนวัตกรรม (I6)
 - กลยุทธ์ที่ 3.3 จัดการความรู้และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (L2,L4)
 - กลยุทธ์ที่ 3.4 ส่งเสริมจริยธรรม และความโปร่งใส เพื่อลดความเสี่ยงและสร้างภาพลักษณ์ของ กปภ. ใหม่ (C1)
- **ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน**
 - กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการเพื่อประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (I1)
 - กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน (C5)
 - กลยุทธ์ที่ 4.3 สร้างขวัญกำลังใจผ่านการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันได้ (I5)
 - กลยุทธ์ที่ 4.4 ยกระดับให้พนักงานบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (C2-I3)

โดยการดำเนินการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ 2569 มีแผนงานที่สำคัญ
ซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์/แผนงาน
SO3 สร้างความพร้อมของ บุคลากร S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็น กลไกสำคัญในการขับเคลื่อน สู่มาตรฐานสากล	กลยุทธ์ที่ 1.1 ดึงดูดและเก็บรักษานักงานใหม่ ภายใต้ภาพลักษณ์ทันสมัย (Workforce Experience) ■ โครงการพัฒนาระบบสรรหาเชิงรุกและขยาย ระบบ On-board ให้ครอบคลุมตำแหน่งทาง บริหาร เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดี ให้แก่ บุคลากรทุกกลุ่ม
		กลยุทธ์ที่ 1.2 ลดต้นทุนด้านบุคคลผ่านอัตรากำลัง และคุณภาพที่เหมาะสมและผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้น ■ โครงการติดตามผลการบริหารอัตรากำลัง รูปแบบใหม่ ■ โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) ■ โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล ของ กปภ. (ระยะ 5 ปี)
		กลยุทธ์ที่ 1.4 สร้างความยั่งยืนผ่านระบบ ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม เพื่อรักษาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ■ โครงการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือด้าน ความปลอดภัย และอุปกรณ์คุ้มครอง ความปลอดภัยส่วนบุคคล ■ โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำมาตรฐานด้าน ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์/แผนงาน
SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive	กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ ■ โครงการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร ■ โครงการปัจฉิมนิเทศ (Retirement Program) ■ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล ■ โครงการศึกษาและประเมินความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์
		กลยุทธ์ที่ 2.4 ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร ■ โครงการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน Competency และประเมินสายอาชีพ เชื่อมโยงกับการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี 2569
	S3 ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน	กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลุกฝังค่านิยมและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานผ่านการจัดการเปลี่ยนแปลงรองรับ New Normal และโลกยุคใหม่ ■ โครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2569
	S4 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน	กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการเพื่อประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ■ โครงการ Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการใหม่
		กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ■ โครงการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน ■ โครงการจ้างที่ปรึกษาสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.

ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์/แผนงาน
SO3 สร้างความพร้อมของ บุคลากร S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร		<u>กลยุทธ์ที่ 4.3</u> สร้างขวัญกำลังใจผ่านการบริหาร ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันได้ ■ โครงการบริหารจัดการบ้านพักของ กปภ.

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2569

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ยุทธศาสตร์ ทรัพยากรบุคคล	แผนวิสาหกิจ กปภ. (Initiative)	งบประมาณ (ล้านบาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
1.	แผนงานบริหารอัตรากำลังและเพิ่มผลิตภาพบุคลากร (Productivity) 1.1 โครงการพัฒนาระบบสรรหาเชิงรุกและขยายระบบ On-board ให้ครอบคลุมตำแหน่งทางบริหาร เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรทุกกลุ่ม 1.2 โครงการติดตามผลการบริหารอัตรากำลังรูปแบบใหม่ 1.3 โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) 1.4 โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (ระยะ 5 ปี)	HCM (S1.1) HCM (S1.2) HCM (S1.2) HCM (S1.2)	SO3 (S7.1.1) SO3 (S7.1.1) SO3 (S7.1.1) SO3 (S7.1.1)	2.00 1.00 102.00 3.00	ฝบท.(กทบ.) ฝกพ.(กผท.) ฝบท. (กบค. และ กทบ.) ฝกพ.(กผท.) ฝกพ.(กผท.)
2.	แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล 2.1 โครงการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือด้านความปลอดภัย และอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล 2.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน	HCM (S1.4) HCM (S1.4)	SO3 (S7.3.1) SO3 (S7.3.1)	7.50 2.00	ฝบท.(กอป.) ฝบท.(กอป.)
3.	แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร 3.1 โครงการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร 3.2 โครงการปริญญานิเทศ (Retirement Program) 3.3 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล 3.4 โครงการศึกษาและประเมินความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์ 3.5 โครงการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน Competency และประเมินสายอาชีพ เชื่อมโยงกับการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี 2569	HCM (S2.1) HCM (S2.1) HCM (S2.1) HCM (S2.1) HCM (S2.4)	SO3 (S7.2.1) SO3 (S7.2.1) SO3 (S7.2.1) SO3 (S7.2.1) SO3 (S7.2.1)	70.00 15.00 1.00 7.00 3.50	ฝพน.(กพท. และ กผภ.1-3) ฝพน.(กพท.) ฝพน.(กบอ.) ฝพน.(กบอ.) ฝกพ.(กปบ.)
4.	แผนงานเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน 4.1 โครงการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน 4.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.	HCM (S4.2) HCM (S4.2)	SO3 (S7.3.1) SO3 (S7.3.1)	8.50 2.00	ฝบท.(กกส.) ฝกพ.(กพอ.)

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ยุทธศาสตร์ ทรัพยากรบุคคล	แผนวิสาหกิจ กปภ. (Initiative)	งบประมาณ (ล้านบาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
5.	แผนงานปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานให้สอดคล้องกับ ความต้องการของกลุ่มบุคลากร 5.1 โครงการบริหารจัดการบ้านพักของ กปภ.	HCM (S4.3)	SO3 (S7.3.2)	100.00 (งบลงทุน 95 ลบ. งบทำการ 5 ลบ.)	ฝบท.(กกส.)
6.	แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 6.1 โครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2569 6.2 โครงการ Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้าง องค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการใหม่	HCM (S3.1) HCM (S4.1)	SO3 (S7.3.3) SO3 (S7.3.3)	3.00 3.00	ฝกพ.(กพอ.) ฝกพ.(กพอ.)
	รวมทั้งสิ้น			330.500	

รายละเอียด
แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ.
ประจำปีงบประมาณ 2569

1. แผนงานบริหารอัตรากำลังและเพิ่มผลิตภาพบุคลากร (Productivity)

1.1 โครงการพัฒนาระบบสรรหาเชิงรุกและขยายระบบ On-board ให้ครอบคลุมตำแหน่งทางบริหาร เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรทุกกลุ่ม

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อให้เกิดการสรรหาเชิงรุกให้ กปภ. ได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับยุทธศาสตร์และการทำงานในอนาคต 2. เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. โดยเน้นการสร้างให้พนักงานใหม่และผู้บริหารระดับหัวหน้างานใหม่ เข้าใจและภูมิใจกับองค์กรมากขึ้น อันส่งผลต่อประสบการณ์ และความพึงพอใจที่สูงขึ้น 3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสบการณ์ที่ดีในทุกกระบวนการสรรหา อันทำให้ได้พนักงานและผู้บริหารระดับหัวหน้างานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีความผูกพันเพื่อสร้างแนวทางที่จะทำให้ กปภ. เป็นนายจ้างที่ดี													
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร													
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร													
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	ผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) 3.60 ล้านบาท/คน													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล 1.1 ดึงดูดและเก็บรักษาพนักงานใหม่ภายใต้ภาพลักษณ์ทันสมัย (Workforce Experience)													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝปท.(กทบ.)													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart													
	2568			2569										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1. วางแผนงานในการดำเนินการและรวบรวมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบสรรหา														
2. เสนอแนวทางการปรับปรุงระบบสรรหา เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานใหม่และผู้บริหารระดับหัวหน้างานใหม่														
3. ศึกษาแนวทางและดำเนินการตามแผนการสรรหาเชิงรุก และโครงการ On-boarding ของ กปภ. เช่น - กิจกรรมในการสรรหาผู้สมัคร เช่น การใช้กลุ่มจัดหางาน หรือการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา กิจกรรม Open House เป็นต้น														

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
- การพัฒนาทักษะของพนักงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารระดับหัวหน้างานใหม่ผ่านระบบออนไลน์ - การพัฒนาทักษะผู้บริหารระดับหัวหน้างานใหม่ผ่านการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ															
4. ติดตามประเมินผล เช่น - ความพึงพอใจกระบวนการสรรหาเชิงรุกและโครงการ On-boarding ของ กปภ. - อัตราการผ่านการทดลองงาน และอัตราการลาออก - สรุปผลและนำเสนอคณะผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการต่อไป															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละของบุคลากรสามารถสรรหาได้ตามที่ต้องการในเวลาที่กำหนดไว้ - ผลการสำรวจโครงการ On-boarding ของ กปภ.														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- ร้อยละ 100 ของบุคลากรสามารถสรรหาได้ตามที่ต้องการในเวลาที่กำหนดไว้ - ผลการสำรวจระดับความพึงพอใจในโครงการ On-boarding ของ กปภ. > 4.0														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- อัตราลาออก < ร้อยละ 1.50														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					2.0000					2.0000				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	✓					-					-				
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง			มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง			เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ					
ซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ที่เก่าหรือใหม่เกินไป ไม่รองรับกับระบบปฏิบัติการ หรือระบบงานที่ใช้งานอยู่ทำให้เกิดช่องโหว่ด้านความปลอดภัย	2*2=4			แผนการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์			จัดทำระบบความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์(Cyber Security)			1*2=2					

1. แผนงานบริหารอัตรากำลังและเพิ่มผลิตภาพบุคลากร (Productivity)

1.2 โครงการติดตามผลการบริหารอัตรากำลังรูปแบบใหม่

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อติดตามผลการนำรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ มาใช้ 2. เพื่อปรับปรุงแนวทางและรูปแบบการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 : สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 : การบริหารและพัฒนาบุคลากร 7.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	ผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) 3.60 ล้านบาท/คน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล 1.2 ลดต้นทุนด้านบุคคล ผ่านอัตรากำลังและคุณภาพที่เหมาะสม และผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้น														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ.(กผท.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ติดตามและรวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนบริหารอัตรากำลัง รวมทั้งข้อเสนอแนะความคิดเห็นของหน่วยงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับผลการประเมินการจ้างรูปแบบใหม่ๆ (นาร่อง)															
2. จัดทำแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ประจำปี และอัตรากำลังรูปแบบใหม่ เสนอ ผวก. ให้ความเห็นชอบ															
3. สื่อสารแนวทางการบริหารอัตรากำลังให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนนำรูปแบบการจ้างใหม่ๆ ไปปรับใช้ทั่วทั้งองค์กร															
4. รวบรวมข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงอัตรากำลังและการจ้างงานรูปแบบใหม่ให้เหมาะสม															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- มีรูปแบบใหม่ๆ ในการจ้างงาน = 1 รูปแบบ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- ผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) > 3.60 ล้านบาท/คน														

งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)		งบลงทุน	งบทำการ	รวม
		-	1.0000	1.0000
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ		เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
		-	-	✓
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
พนักงานยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงานรูปแบบใหม่	3*1=3	จ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการ/อบรมหาความรู้เพิ่มเติม	อบรมหาความรู้เพิ่มเติม / ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจ้างงานและด้านกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง	2*1=2
พนักงานไม่สามารถบริหารอัตรากำลังได้ตามแผนที่กำหนด	3*3=9	จ้างที่ปรึกษาดำเนินการกำหนดแนวทางและแผนบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง	ให้ความรู้กับผู้บริหารหน่วยงานเพื่อร่วมกันบริหารอัตรากำลัง	2*2=4

1. แผนงานบริหารอัตรากำลังและเพิ่มผลิตภาพบุคลากร (Productivity)

1.3 โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement)

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของ กปภ. ให้เกิดความคล่องตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2. ลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	ผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) 3.60 ล้านบาท/คน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล 1.2 ลดต้นทุนด้านบุคคล ผ่านอัตรากำลังและคุณภาพที่เหมาะสม และผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้น														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝบท.(กบค. และ กทบ.) และ ฝกพ. (กผท.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568						2569								
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนด	ดำเนินการก่อนเดือน ก.ค. ๒๕๖๘														
2. คณะกรรมการโครงการฯ ประชุมเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ผู้มีคุณสมบัติเข้าร่วมโครงการฯ รวมถึงแนวทางการดำเนินงานตามโครงการฯ															
3. นำเสนอคณะผู้บริหารระดับสูง (ครส.) เพื่อพิจารณาเห็นชอบโครงการเกษียณอายุ ก่อ กำหนด															
4. นำเสนอคณะอนุกรรมการบริหาร กปภ. เพื่อพิจารณากลับกรองโครงการเกษียณอายุ ก่อน กำหนด															
5. นำเสนอคณะกรรมการ กปภ. พิจารณานุมัติ จัดทำโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนด															
6. แต่งตั้งคณะทำงานย่อยฯ เพื่อพิจารณา กลับกรองผู้มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ฯ เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนด															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
7. ประชาสัมพันธ์และประกาศรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมถึงผู้ที่สนใจแจ้งความประสงค์เข้าร่วมโครงการฯ															
8. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติ ผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศ															
9. เสนอรายชื่อให้คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณากลับกรองพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด															
10. จัดทำคำสั่งเสนอผู้ว่าการเพื่ออนุมัติ															
11. แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานที่ผ่านการพิจารณาตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแล้วออกจากงาน															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) (ร้อยละ 100) - พนักงานสมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- Productivity Ratio ปี 2569 > 3.60 ล้านบาท - องค์กรสามารถเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของ กปภ. ให้เกิดความคล่องตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน				งบทำการ				รวม						
	-				102.0000				102.0000						
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี				อุปกรณ์				บุคลากร						
	-				-				-						
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง			มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง			เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ					
อุปกรณ์ไม่ทันสมัย/ชำรุด	1*2=2			ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงตามความจำเป็นในการใช้งาน			-			1*2=2					
พนักงานไม่เพียงพอ	1*2=2			บริหารและจัดสรรเวลาให้เหมาะสม			-			1*2=2					
ซอฟต์แวร์เก่าไม่รองรับกับการใช้งาน	1*2=2			ดำเนินการขออัปเดตซอฟต์แวร์ให้เหมาะสมกับการใช้งาน			-			1*2=2					

1. แผนงานบริหารอัตรากำลังและเพิ่มผลิตภาพบุคลากร (Productivity)

1.4 โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (ระยะ 5 ปี)

วัตถุประสงค์โครงการ	เพื่อให้ กปภ. มีแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ที่สอดคล้องกับแผนวิสัยทัศน์ของ กปภ.														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	ผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) 3.60 ล้านบาท/คน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล 1.2 ลดต้นทุนด้านบุคคล ผ่านอัตรากำลังและคุณภาพที่เหมาะสม และผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้น														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ.(กพท.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำ TOR จ้างที่ปรึกษาโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลฯ															
2. ดำเนินการตามกระบวนการจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ															
3. ติดตาม ประเมิน และสรุปการดำเนินโครงการ															
4. สื่อสารทำความเข้าใจ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการตามแผน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (ระยะ 5 ปี)														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- Productivity Ratio $\geq$ 3.60 ล้านบาทต่อคน - ระดับความผูกพันของพนักงาน $\geq$ 4.30 - ระดับความพึงพอใจของพนักงาน $\geq$ 4.25														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			3.0000						3.0000					
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์						บุคลากร					
	-			-						✓					

ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
พนักงานไม่เพียงพอต่อการงานและอาจขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว	2*2=4	บริหารและจัดสรรเวลาให้เหมาะสม รวมถึงการจัดฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	การจ้างที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ.	1*2=2

2. แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล

2.1 โครงการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อให้เกิดการสร้างความปลอดภัยและสร้างความเท่าเทียมด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 2. เพื่อให้เกิดการสร้างสื่อและความเข้าใจที่เกี่ยวกับระบบ ESG และกิจกรรมเพื่อความยั่งยืน														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ระดับความผูกพันของพนักงาน 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน 4.25 คะแนน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล 1.4 สร้างความยั่งยืนผ่านระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อรักษาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝบท.(กอป.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ทบทวนกรอบรายการและประเภทของเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามลักษณะงาน															
2. กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้เป็นมาตรฐานของ กปภ.															
3. สำรวจความจำเป็นและความต้องการใช้งานจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค															
4. สรุปผลการสำรวจและทำบันทึกขออนุมัติใช้งบประมาณพร้อมทั้งโอนงบประมาณแจ้งให้หน่วยงานจัดซื้อเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ตามกรอบที่ได้อนุมัติ															
6. สรุปผลการดำเนินการ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนงานจัดสรรเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (100% ของหน่วยงานที่ร้องขอ)														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- พนักงานได้ใช้เครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามความเสี่ยงของลักษณะงาน														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					7.5000					7.5000				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	✓					-					-				
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง			มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง					เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ			
ไม่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านความปลอดภัยรองรับการปฏิบัติงาน	3*2=6			-			ออกแบบอุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรมด้านความปลอดภัยใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุแทนพนักงาน					1*2=2			
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย	3*2=6			-			ตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน					1*2=2			
ออกแบบก่อสร้างไม่สอดคล้องกับกฎหมายด้านความปลอดภัย	3*2=6			-			นำเสนอที่ประชุม คณะกรรมการบริหารระบบมาตรฐานความปลอดภัยฯ กปภ. เพื่อพิจารณา มอบหมายผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข					1*2=2			

2. แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล

2.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม

ในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อให้เกิดการสร้างความปลอดภัยและสร้างความเท่าเทียมด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 2. เพื่อให้เกิดการสร้างสื่อและความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ ESG และกิจกรรมเพื่อความยั่งยืน														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 : บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ระดับความผูกพันของพนักงาน 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน 4.25 คะแนน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล 1.4 สร้างความยั่งยืนผ่านระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อรักษาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ผบ.ท.(กอป.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติ ผวก. จ้างที่ปรึกษาพร้อมใช้งบประมาณโครงการและขอความเห็นชอบรายชื่อคณะกรรมการโครงการ															
2. คณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานและจัดทำราคากลาง เสนอ ผวก. อนุมัติขอบเขตของงานจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference : TOR) และราคากลางงานจ้างที่ปรึกษา															
3. คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการพิจารณาและคัดเลือกที่ปรึกษา															
4. ที่ปรึกษาจัดทำแผนการดำเนินงาน (Work Plan) และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้															
5. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ และดำเนินการจัดทำมาตรฐานส่งเสริมสุขภาวะทั้งทางกายและทางใจ (Well Being) และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
6. คณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาตรวจรับงานจ้างให้เป็นไปตามเงื่อนไขของสัญญาหรือข้อตกลงนั้น															
7. ติดตามประเมินผลความคืบหน้าของโครงการเพื่อรายงานผู้บริหารทราบ															
8. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ระดับความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- จำนวนกิจกรรมอย่างน้อย 5 กิจกรรมต่อปี - ร้อยละความสำเร็จของแผนงานโครงการตามแนวคิด ESG ความปลอดภัยในการทำงานประจำปี > ร้อยละ 95														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งในและนอกองค์กร														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					2.0000					2.0000				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	✓					-					-				
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง			มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง					เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ			
ไม่มีระบบศูนย์ข้อมูลด้านความปลอดภัยที่ครอบคลุมทั้งองค์กร	3*2=6			-			จัดทำระบบศูนย์ข้อมูลการเก็บรวบรวมและประมวลผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาวะทั้งทางกายและทางใจ (Well Being) ทั้งองค์กร					1*3=3			
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ส่งเสริมให้เกิด Well Being	3*2=6			-			ตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน					1*3=3			

3. แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร

3.1 โครงการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เทคโนโลยี และสถานการณ์แข่งขันของ กปภ. (New-Skill/Up-skill/Re-skill) 2. เพื่อให้เกิดมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านการบริหารประปา ซึ่งเป็น Core Competency ขององค์กร 3. เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะและความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างขีดความสามารถของการแข่งขันในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในด้านการผลิตและจำหน่ายน้ำประปา และรองรับการขยายโอกาสธุรกิจใหม่ 4. เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้นำระดับต่างๆ โดยเฉพาะระดับ กปภ.สาขา และระดับกอง 5. เพื่อให้ได้ผู้นำรุ่นใหม่ที่จะเป็นกำลังสำคัญของ กปภ. ในระยะยาว													
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร													
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 การบริหารและพัฒนาบุคลากร 7.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากร													
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 2. ร้อยละของพนักงานผลิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 3. ร้อยละของพนักงานบริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพท.(กพท. และ กฝท.1-3)													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart													
	2568			2569										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1. วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายใน เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี														
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และ ดำเนินการพัฒนาตามแผน โดยมี รายละเอียดโครงการ ดังนี้														

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1) การพัฒนาคณะกรรมการและผู้บริหาร (1) การพัฒนาคณะกรรมการ กปภ. (2) การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (3) การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง (4) การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น การเตรียมความพร้อมด้านการบริหาร และความเป็นผู้นำสำหรับ Talent & Successor															
2) การพัฒนาผู้นำและบุคลากร เพื่อ ขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (1) กลุ่มผู้นำและบุคลากรทุกระดับ (2) กลุ่มบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล															
3) การพัฒนาผู้นำและบุคลากร เพื่อ เตรียมความพร้อมในการสร้าง มูลค่าเพิ่มและสร้างรายได้จากธุรกิจ ใหม่หรือธุรกิจเกี่ยวเนื่อง															
4) การพัฒนากลุ่มงานตามเส้นทางการ เรียนรู้เพื่อการพัฒนาสายอาชีพทุกกลุ่ม งาน (Competency & Career development plan) ตาม IDP ให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ยาว															
5) การสนับสนุนทุนการศึกษาของ พนักงาน กปภ. ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ															
3. ติดตามผลและประเมินความสำเร็จของแผน															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- ร้อยละของหลักสูตรที่นำรูปแบบ e-learning และ live streaming มาใช้ต่อ หลักสูตรทั้งหมด (ร้อยละ 15) - ผลการประเมิน ROI อย่างน้อย 5 หลักสูตร														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวังมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 6 - ร้อยละของพนักงานผลิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับ ความคาดหวัง มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 6														

	- ร้อยละของพนักงานบริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 6 - ผลผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) 3.60 ล้านบาท/คน			
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม	
	-	70.0000	70.0000	
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร	
	-	-	-	
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
เทคโนโลยียังไม่รองรับระบบ Learning Ecosystem อย่างสมบูรณ์ อาจทำให้เกิดความไม่ครอบคลุมในการได้เข้ารับการพัฒนาศอบุคคลากร	1*2=2	แผนการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุม Learning Ecosystem	-	1*2=2

3. แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร

3.2 โครงการปัจฉินิเทศ (Retirement Program)

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเกษียณอายุงาน 2. เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ และความรู้สึกที่ดี ทั้งต่อทั้งองค์กรและระหว่างพนักงานเกษียณอายุงานร่วมกัน 3. เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจวิธีการเข้าสังคม การสร้างคุณค่า และการมองเห็นคุณค่าในชีวิตต่อกันและกัน 4. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานเกษียณอายุงาน														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 การบริหารและพัฒนาบุคลากร 7.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากร														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 2. ร้อยละของพนักงานผลิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 3. ร้อยละของพนักงานบริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพพ.(กพท.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดตั้งคณะกรรมการ วางแผนโครงการ กำหนดวันเวลา สถานที่ และงบประมาณ															
2. เขียนโครงการและขออนุมัติงบประมาณ															
3. จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ประกาศเผยแพร่ตามระเบียบพัสดุ และดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบ เช่น การเชิญชวน การพิจารณาผล และการทำสัญญา															
4. ประสานงานกับผู้รับจ้างหรือผู้ขาย เช่น บริษัททัวร์ สถานที่จัดงาน และผู้จัดทำของที่ระลึก															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. จัดเตรียมของที่ระลึก เอกสาร และเชิญผู้เข้าร่วมงาน พร้อมประชาสัมพันธ์และเปิดรับลงทะเบียน รวมถึงการซ้อมพิธีการและตรวจสอบความเรียบร้อย															
6. ดำเนินการจัดงานตามกำหนดการ รวมถึงพิธีการต่างๆ และการบันทึกภาพ															
7. รวบรวมใบเสร็จ เอกสารค่าใช้จ่าย จัดทำรายงานสรุปค่าใช้จ่าย และดำเนินการเบิกจ่ายตามระเบียบราชการ รวมทั้งประเมินผลโครงการ จัดทำรายงานสรุป วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเสนอผู้บริหาร และประชุมคณะกรรมการเพื่อสรุปบทเรียนสำหรับปีต่อไป															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ระดับความสำเร็จในการจัดโครงการปัจฉินิเทศ (Retirement Program)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- เพื่อเป็นการสร้างความภาคภูมิใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้เกษียณอายุงานได้ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ มุ่งมั่น ท้วมเททั้งกาย ใจ เสียสละ และอดทน														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- เพื่อเป็นเกียรติและแสดงความขอบคุณ รำลึกถึงความดี น้อมคารวะต่อผู้เกษียณอายุงานที่ได้สร้างคุณูปการต่อ กปภ.														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					15.0000					15.0000				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	-					-					-				
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง		มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง				เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ					
พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำโครงการและการจัดซื้อจัดจ้าง	1*2=2		มีการอบรมให้ความรู้พนักงานเพิ่มเติม			-				1*2=2					

3. แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร

3.3 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อเป็นแนวทางและเป็นมาตรฐานในการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรให้กับกลุ่มระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุน 2. เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพและสมรรถนะในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้													
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร													
สนับสนุนยุทธศาสตร์รอง	S7 การบริหารและพัฒนาบุคลากร 7.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากร													
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์รอง	1. ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 2. ร้อยละของพนักงานผลิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 3. ร้อยละของพนักงานบริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพน.(กบอ.)													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart													
	2567			2568										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1. ทบทวนความต้องการและความจำเป็นเพื่อสร้างกรอบในการสร้างแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล														
2. นำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ														
3. ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับระบบงานของ กปภ.														
4. รวบรวมข้อมูล ประมวลผล และสรุปผลการดำเนินงาน														
5. ติดตามผลและประเมินความสำเร็จของแผนหรือแก้ไขอุปสรรค (ถ้ามี)														
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ระดับความสำเร็จในแผนงานโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล													

ผลผลิต (output) ของโครงการ	- แนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคลระบบงาน มากกว่า 1 รูปแบบ			
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	- พนักงานสามารถนำแนวทางและมาตรฐานไปใช้พัฒนาการบุคลากรตามภารกิจหลักขององค์กร			
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม	
	-	1.0000	1.0000	
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร	
	-	-	-	
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
อาจไม่สามารถดำเนินโครงการได้ตามแผนที่กำหนด	1*2=2	วางแผนการจัดสัมมนาล่วงหน้า	-	1*1=1
พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำโครงการและการจัดซื้อจัดจ้าง	1*2=2	มีการอบรมให้ความรู้พนักงานเพิ่มเติม	-	1*2=2

3. แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร

3.4 โครงการศึกษาและประเมินความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อศึกษาและประเมินความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์ในการให้บริการวิชาการ ตามแผนวิสาหกิจของ กปภ. 2. เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจเทคโนโลยี และสภาพการณ์แข่งขันของ กปภ. (New-Skill/Up-skill/Re-skill) 3. เพื่อให้เกิดมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านการบริหารประปา ซึ่งเป็น Core Competency ขององค์กร 4. เพื่อสร้างขีดความสามารถของการแข่งขันในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในด้านการผลิตและจำหน่ายน้ำประปา และรองรับการขยายโอกาสธุรกิจใหม่													
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร													
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 การบริหารและพัฒนาบุคลากร 7.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากร													
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 2. ร้อยละของพนักงานผลิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 3. ร้อยละของพนักงานบริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพพ.(กบอ.)													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart													
	2568			2569										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ก.ย.
1. ศึกษา/วิเคราะห์ความต้องการในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์ ที่ตอบสนองกับความต้องการตามแผนวิสาหกิจ กปภ.														
2. กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา														
3. ขออนุมัติโครงการ ขอบเขตการจ้างที่ปรึกษาตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร														

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
4. ที่ปรึกษาร่วมกับ กปภ. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ และประเมินความเป็นไปได้ในการ จัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์ - รูปแบบและแนวทางในการดำเนินงานทางธุรกิจ - หลักสูตรอบรม รูปแบบการให้คำปรึกษา การรับรองมาตรฐาน หรือรูปแบบอื่นๆ															
5. ที่ศึกษานำเสนอผลการศึกษาและแนวทางการ จัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์ต่อ ผวก. และ คณะกรรมการ กปภ.															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- รายงานผลการศึกษาความเป็นไปได้และแนวทางในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- กปภ. มีทางเลือกในการพัฒนาธุรกิจใหม่														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน				งบทำการ				รวม						
	-				7.0000				7.0000						
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี				อุปกรณ์				บุคลากร						
	-				-				-						
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ				แผนจัดการความเสี่ยง				เป้าหมายระดับ ความเสี่ยงคงเหลือ					
พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจ	1*2=2	จ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนิน การศึกษาความเป็นไปได้				-				1*2=2					

3. แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร

3.5 โครงการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน Competency และประเมินสายอาชีพ เชื่อมโยง กับการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี 2569

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเชื่อมโยงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี/ Competency ให้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง 2. เพื่อให้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนยุทธศาสตร์ องค์กร และ feedback จากพนักงาน													
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร													
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากร													
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 2. ร้อยละของพนักงานผลิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่า ระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 3. ร้อยละของพนักงานบริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่า ระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive 2.4 ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทาง ยุทธศาสตร์องค์กร													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ.(กปบ.)													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart													
	2568			2569										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1. นำแผนวิสาหกิจและผลสำรวจมาวิเคราะห์เพื่อ ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ														
2. จัดสัมมนาร่วมกับผู้บริหาร/พนักงานเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะ														
3. สรุปผลการปรับปรุงการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ และ นำเสนอ ผวก. ให้ความเห็นชอบ														

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
4. สื่อสารการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุง PMS = ร้อยละ 100														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบ PMS ในการสำรวจประจำปี = 3.95 - พนักงานมีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			3.5000						3.5000					
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์						บุคลากร					
	-			-						-					
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง		มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง					เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ				
พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะ และการประเมินสายอาชีพไม่เพียงพอ	1*2=2		ส่งพนักงานเข้าอบรมหลักสูตรระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะ และการประเมินสายอาชีพ			-					-				

4. แผนงานเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน

4.1 โครงการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน

วัตถุประสงค์โครงการ	เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ระดับความผูกพันของพนักงาน ≥ 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ≥ 4.25 คะแนน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S4 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน 4.2 พัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ผบท.(กกส.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1) กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ กปภ. (2.5 ลบ.)															
(1) แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินกิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ ประจำปี 2569															
(2) คณะกรรมการพิจารณาชนิดกีฬาและงบประมาณดำเนินการ															
(3) ดำเนินการจัดสรรงบประมาณให้แต่ละกปภ.ข. และกีฬาชนิดต่างๆ															
(4) ดำเนินการจัดการแข่งขันช่วงวันสถาปนา															
2) กิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ (6 ลบ.)															
(1) แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินกิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2569															
(2) คณะกรรมการพิจารณาชนิดกีฬาและงบประมาณฯ															
(3) กำหนดกรอบเงินและแนวทางในการฝึกซ้อมและร่วมการแข่งขันแต่ละชนิดกีฬา															
(4) ดำเนินการฝึกซ้อมและร่วมการแข่งขัน															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ดำเนินการแล้วเสร็จ														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	- ระดับความผูกพันของพนักงาน ≥ 4.30 คะแนน - ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ≥ 4.25 คะแนน														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	- พนักงานมีความผูกพันต่อ กปภ. เพิ่มขึ้น														

งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)		งบลงทุน	งบทำการ	รวม
		0.0000	8.5000	8.5000
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ		เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
		✓	✓	✓
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/ โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับ ความเสี่ยงคงเหลือ
ภัยพิบัติหรือโรคระบาด โดยอาจจะเกิดโรคโควิด 19 ระบาดระลอกใหม่/หรือโรค ระบาดอื่นๆ อาจทำให้ไม่ สามารถจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความผูกพันได้	1*1=1	เตรียมแผนการดำเนินการจัด กิจกรรมเสริมสร้างความ ผูกพันผ่านช่องทางออนไลน์	-	1*1=1

4. แผนงานเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน

4.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.

วัตถุประสงค์โครงการ	เพื่อสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ให้มีข้อมูลในการติดตามผลลัพธ์ของการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยทบทวนและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับนำไปประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ระดับความผูกพันของพนักงาน ≥ 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ≥ 4.25 คะแนน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S4 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน 4.2 พัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ.(กพอ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1) นำผลการสำรวจในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์ถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน และทบทวนขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา เพื่อจัดทำขอบเขตงานจ้างที่ปรึกษา															
2) ขออนุมัติ ผวก. อนุมัติโครงการ ขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา และใช้งบประมาณ															
3) คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการพิจารณาและคัดเลือกที่ปรึกษา															
4) ทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาให้ดำเนินการตามแผน															
5) จัดประชุมเชิงลึกกับเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร กปภ.															
6) ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสำรวจ หาปัจจัยและประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร															
7) กำหนดกลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่สำรวจ กำหนดประเด็น การสำรวจและออกแบบวิธีการสำรวจ หาปัจจัยและประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร															

กิจกรรมของโครงการ				ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart												
				2568			2569									
				ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.
8) ประสานงานนัดหมายสำรวจและจัดเก็บข้อมูล																
9) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร และจัดสนทนากลุ่มกับตัวแทนของหน่วยงาน กปภ.																
10) วิเคราะห์ผลการสำรวจปัจจัยและประเมินความผูกพันของบุคลากร																
11) จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์																
12) สรุปผลเพื่อออกแบบกิจกรรมและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำปี แนวทางดำเนินการสำรวจฯ																
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ				- ดำเนินการแล้วเสร็จ												
ผลผลิต (output) ของโครงการ				- ระดับความผูกพันของพนักงาน ≥ 4.30 คะแนน - ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ≥ 4.25 คะแนน												
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ				- พนักงานมีความผูกพันต่อ กปภ. เพิ่มขึ้น - ผลผลิตของบุคลากร (Human Productivity) ≥ 3.60 ล้านบาท/คน												
งบประมาณรวมโครงการ				งบลงทุน			งบทำการ			รวม						
(หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)				0.0000			2.0000			2.0000						
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ				เทคโนโลยี			อุปกรณ์			บุคลากร						
				✓			✓			✓						
ความเสี่ยง																
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ		ระดับความเสี่ยง		มาตรการในการจัดการ				แผนจัดการความเสี่ยง				เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ				
หากเกิดภัยพิบัติหรือโรคโควิด 19 ระบาดระลอกใหม่/หรือโรคระบาดอื่นๆ อาจทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน		1*1=1		เตรียมแผนการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันผ่านออนไลน์				-				1*1=1				

5. แผนงานปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มบุคลากร

5.1 โครงการบริหารจัดการบ้านพักของ กปภ.

วัตถุประสงค์โครงการ	เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ระดับความผูกพันของพนักงาน ≥ 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ≥ 4.25 คะแนน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S4 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน 4.3 สร้างขวัญกำลังใจผ่านการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันได้														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ผบพ.(กคส.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1) คณะกรรมการฯ พิจารณาจัดลำดับความสำคัญในการซ่อมแซม/ปรับปรุงและก่อสร้างบ้านพักปี 2569															
2) เสนอผู้ว่าการเห็นชอบจัดสรรงบประมาณซ่อมแซม/ปรับปรุงบ้านพัก ประจำปี 2569 ตามลำดับ และโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณไปยังแต่ละหน่วยงาน															
3) เสนอผู้ว่าการเห็นชอบจัดสรรงบประมาณก่อสร้างบ้านพักกรณีเร่งด่วนของ กปภ.สาขาเกาะพะงัน และโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ															
4) หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณดำเนินการซ่อมแซม/ปรับปรุง/ก่อสร้างบ้านพักกรณีเร่งด่วน															
5) เสนอฝ่ายวิศวกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการก่อสร้างบ้านพักเพิ่มเติมตามลำดับความต้องการการก่อสร้างบ้านพัก															
6) กองกิจการสัมพันธ์ติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ดำเนินการแล้วเสร็จ														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	- ระดับความผูกพันของพนักงาน ≥ 4.30 คะแนน - ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ≥ 4.25 คะแนน														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	- พนักงานมีความผูกพันต่อ กปภ. เพิ่มขึ้น														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	95.0000			5.0000			100.0000								

ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ		เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
		✓	-	✓
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/ โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับ ความเสี่ยงคงเหลือ
หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ โครงการฯ ดำเนินการโดย รูปแบบของคณะทำงานฯ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือกัน ของหลายหน่วยงาน อาจจะ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการ ประสานงาน ความล่าช้า และ ติดขัดในกระบวนการต่าง	3*3=9	ให้ฝ่ายเลขานุการฯ เป็นศูนย์กลางในการติดต่อ ประสานงานหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อน โครงการต่อไป	-	1*3=3

6. แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

6.1 โครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2569

วัตถุประสงค์โครงการ	1) เพื่อสื่อสารและถ่ายทอดทิศทางนโยบายการดำเนินงานขององค์กรตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์และขับเคลื่อนค่านิยมในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน 2) เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจและเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ตามค่านิยมองค์กรโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อขับเคลื่อนพฤติกรรมของบุคลากรที่สนับสนุนต่อการบรรลุวิสัยทัศน์														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	ระดับการมีพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโดยรวม ค่าเฉลี่ย ≥ 4.25														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S3 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน 3.1 ปลุกฝังค่านิยมและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานผ่านการจัดการเปลี่ยนแปลงรองรับชีวิตวิถีใหม่ และโลกยุคใหม่														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ.(กพอ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1) ทบทวนและศึกษาข้อมูลเพื่อเตรียมจัดทำร่างโครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2569															
2) จัดเตรียมโครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี 2569 รวมทั้งกำหนดการระยะเวลาที่กำหนดและประมาณการค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ฯลฯ เพื่อนำเสนอผู้ว่าการให้ความเห็นชอบต่อไป															

กิจกรรมของโครงการ		ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
		2568			2569											
		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3) ดำเนินโครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตลอดปีงบประมาณ 2569 แบ่งออกตามหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค																
4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการสื่อสาร และถ่ายทอดค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ปี 2569 เพื่อทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการในปีต่อไป																
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ		- ดำเนินงานตามแผนงานแล้วเสร็จ														
ผลผลิต (output) ของโครงการ		- ร้อยละของจำนวนบุคลากร กปภ. ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวังร้อยละ 85														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ		- ระดับการมีพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโดยรวม ค่าเฉลี่ย ≥ 4.25														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)		งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
		0.0000					3.0000					3.0000				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ		เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
		✓					-					✓				
ความเสี่ยง																
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/ โครงการ		ระดับความเสี่ยง		มาตรการในการจัดการ				แผนจัดการความเสี่ยง				เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ				
พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจ		2*1=2		มีการอบรมให้ความรู้ พนักงานเพิ่มเติม								1*1=1				

6. แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

6.2 โครงการ Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการใหม่

วัตถุประสงค์โครงการ	1) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด เผยแพร่ สื่อสาร พัฒนาการเรียนรู้และสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานให้สามารถปรับตัวเข้ากับโครงสร้างองค์กรและการเปลี่ยนแปลงสู่ Corporate Culture Digital Change 2) เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักและนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการงานในหน่วยงานโดยใช้ดิจิทัลในการดำเนินงานมากขึ้น														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	ระดับการมีพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโดยรวม ค่าเฉลี่ย ≥ 4.25														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S4 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน 4.1 ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการเพื่อประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ.(กพอ.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1) วิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างองค์กรใหม่และระบบงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการใหม่ซึ่งอาจมีผลกระทบกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม และจัดทำแผนการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารและพนักงาน กปภ.															
2) สื่อสารและสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) การปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานรองรับกระบวนการใหม่ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของ กปภ.															
3) ผู้บริหารทุกระดับในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) สื่อสาร และถ่ายทอดสู่พนักงานทั่วทั้งองค์กร															
4) ปรับปรุงระบบงาน กระบวนการทำงาน การใช้ดิจิทัล โดยเน้นปรับปรุงโครงสร้าง/ระบบงานรองรับกระบวนการใหม่															

กิจกรรมของโครงการ				ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart												
				2568			2569									
				ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.
5) สื่อประชาสัมพันธ์การดำเนินงานเปลี่ยนผ่านองค์กร ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเข้าใจ และการยอมรับการปรับโครงสร้าง และระบบงานรองรับกระบวนการใหม่ของ กปภ. และเผยแพร่ผ่านกิจกรรมวันประปาวิวัฒน์																
6) ติดตามและประเมินผลของการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ดิจิทัล Smart & Paperless Office เพื่อทบทวน และปรับปรุงต่อไป																
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ				- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน Change Management (ร้อยละ 100)												
ผลผลิต (output) ของโครงการ				- ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน Change Management (ร้อยละ 100) - จำนวนกระบวนการที่บูรณาการร่วมกัน (Scrum Team) = 2 กระบวนการ - ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (ร้อยละ 100)												
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ				- องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล รวมถึงอัตราค่าจ้างเหมาะสม - พนักงานมีความเข้าใจและความร่วมมือในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร - จำนวนกระบวนการที่เป็น Digital เพื่อยกมาตรฐานการทำงาน > 2 กระบวนการ/ฝ่าย												
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)				งบลงทุน			งบทำการ			รวม						
				0.00000			3.0000			3.0000						
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ				เทคโนโลยี			อุปกรณ์			บุคลากร						
				✓			-			-						
ความเสี่ยง																
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ		ระดับความเสี่ยง		มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง			เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ						
พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจ		2*1=2		วางแผนการสื่อสารและแต่งตั้งผู้บริหารเป็น Change Agent						1*1=1						

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569



กองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
และพัฒนองค์กร

สารบัญ

	หน้า
โครงสร้างการบริหารงานของ กปภ.	1
การดำเนินงานในปัจจุบัน	2
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ.	3
ความสามารถพิเศษปัจจุบันและอนาคตของ กปภ.	5
ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ (SA & SC)	6
แผนวิสาหกิจของ กปภ. ปีงบประมาณ 2569-2573	7
แผนที่ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)	9
แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)	10
ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)	11
Milestone แสดงการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปี	12
แผนงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2569	17
แผนงานที่ 1 แผนงานบริหารอัตรากำลังและเพิ่มผลิตภาพบุคลากร (Productivity)	
1.1 โครงการพัฒนาระบบสรรหาเชิงรุกและขยายระบบ On-board ให้ครอบคลุมตำแหน่งทางบริหาร เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดี ให้แก่บุคลากรทุกกลุ่ม	20
1.2 โครงการติดตามผลการบริหารอัตรากำลังรูปแบบใหม่	22
1.3 โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement)	24
1.4 โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (ระยะ 5 ปี)	26
แผนงานที่ 2 แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล	
2.1 โครงการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือด้านความปลอดภัย และอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล	28
2.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำมาตรฐานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน	30
แผนงานที่ 3 แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร	
3.1 โครงการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร	32
3.2 โครงการปัจฉินิเทศ (Retirement Program)	35
3.3 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล	37
3.4 โครงการศึกษาและประเมินความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์	39
3.5 โครงการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน Competency และประเมินสายอาชีพ เชื่อมโยงกับการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี 2569	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แผนงานที่ 4 แผนงานเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน	
4.1 โครงการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน	43
4.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.	45
แผนงานที่ 5 แผนงานปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มบุคลากร	
5.1 โครงการบริหารจัดการบ้านพักของ กปภ.	47
แผนงานที่ 6 แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	
6.1 โครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2569	49
6.2 โครงการ Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงาน รองรับกระบวนการใหม่	51

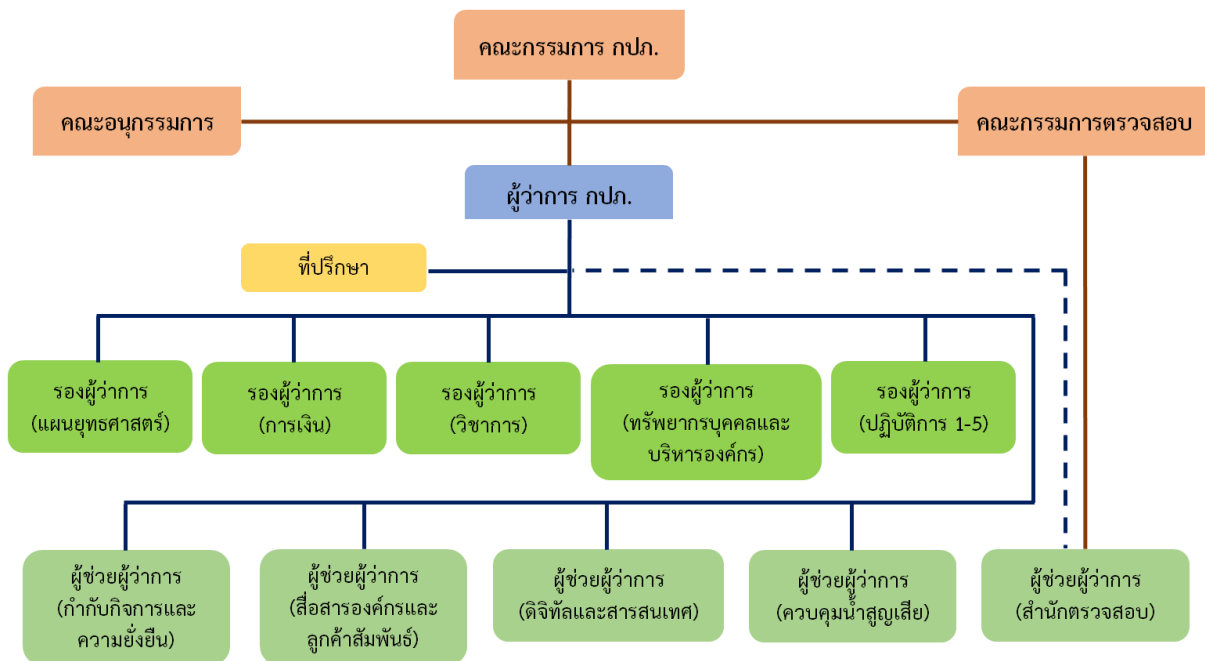
แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2569

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2569 จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ฉบับปัจจุบัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2569 ให้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานหลักของ กปภ. ให้ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการจัดทำได้บูรณาการแผนวิสัยทัศน์ของ กปภ. ปีงบประมาณ 2569-2573 และแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ตลอดจนแผนงานสำคัญต่างๆ เช่น แผนการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมของ กปภ. และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กปภ. เข้าด้วยกันเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น กำหนดให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลเป็นรายไตรมาส โดยจะนำเสนอต่อคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล คณะอนุกรรมการบริหารของ กปภ. (Executive Committee) และคณะกรรมการ กปภ. เพื่อมอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมพร้อมติดตามผลสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อสังเกตเพื่อปรับปรุงและเพิ่มมาตรฐานและสร้างความพึงพอใจของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ต่อไป

1. โครงสร้างการบริหารงานของ กปภ.

กปภ. กำหนดอำนาจหน้าที่และแบ่งส่วนงานการบริหารจัดการองค์กรตามโครงสร้างการบริหารของ กปภ. ประกอบด้วย ผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาค รองผู้ว่าการ 9 สายงาน คือ รองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์) รองผู้ว่าการ (การเงิน) รองผู้ว่าการ (วิชาการ) รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร) และรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1 - 5) นอกจากนี้ยังมีที่ปรึกษา กปภ. และผู้ช่วยผู้ว่าการ 5 สายงาน ซึ่งขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้ว่าการ (กำกับกิจการและความยั่งยืน) ผู้ช่วยผู้ว่าการ (สื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์) ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ดิจิทัลและสารสนเทศ) ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ควบคุมน้ำสูญเสีย) และผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ) รายละเอียดแสดงดังภาพ



2. การดำเนินงานในปัจจุบัน

การประสานส่วนภูมิภาค (กปภ.) เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่ให้บริการสาธารณสุขโรคขึ้นพื้นฐานด้านน้ำประปาแก่ประชาชนในพื้นที่ 74 จังหวัดทั่วประเทศ (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ) มีจำนวนพนักงานและลูกจ้าง 8,920 คน (ข้อมูล ณ 30 เมษายน 2568) มีหน่วยงานรับผิดชอบการให้บริการในพื้นที่ส่วนภูมิภาค โดยแบ่งเป็นสายงานรองผู้ว่าการปฏิบัติการ 5 ภาค กำกับดูแล กปภ.เขต 10 เขต กปภ. 234 กปภ.สาขา และหน่วยบริการ 356 หน่วยบริการ (ข้อมูล ณ 30 เมษายน 2568) แสดงดังตาราง

ภาค	เขต	สาขา	หน่วยบริการ
1 (ภาคเหนือ และภาคกลางตอนบน)	9	27	33
2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน)	10	26	62
3 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และภาคตะวันออก)	6	22	49
4 (ภาคกลางตอนล่าง และภาคตะวันตก)	7	20	50
5 (ภาคใต้)	1	22	17
	8	20	43
	2	30	31
	3	23	21
	4	24	31
	5	20	18
รวม	10	234	355



ภาพ : แผนที่การให้บริการของ กปภ.

ตาราง : การแบ่งพื้นที่เขตรับผิดชอบของ กปภ.

ภาพรวมธุรกิจของ กปภ. มีบทบาทในการจัดหา^{น้ำ}สะอาด เพื่อการอุปโภคและบริโภคให้บริการกับประชาชน ซึ่งถือเป็นสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมทั้งเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญของภาคธุรกิจ และภาคอุตสาหกรรม โดย กปภ. จะจัดหาแหล่งน้ำดิบเพื่อใช้ในการผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปา โดยการวางระบบท่อและระบบขนส่งอื่นๆ เช่น รถบรรทุกน้ำ เป็นต้น เพื่อจำหน่ายน้ำไปยังลูกค้า โดยอัตราค่าจำหน่ายน้ำเป็นไปตามโครงสร้างราคาค่าน้ำ ณ สิ้นปีงบประมาณ 2567 กปภ. มีจำนวนลูกค้าทั้งสิ้น 5.46 ล้านราย เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2566 ที่มีลูกค้ารวมทั้งสิ้น 5.30 ล้านราย คิดเป็นปริมาณลูกค้าเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.01 และมีปริมาณน้ำจำหน่าย ปีงบประมาณ 2567 รวมเท่ากับ 1,507 ล้าน ลบ.ม. ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2566 ที่มีปริมาณน้ำจำหน่ายรวมเท่ากับ 1,433 ล้าน ลบ.ม. เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.17

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของ กปภ.

วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืน ด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปา”

(Leading to be a high performing and sustainable organization
with excellent waterworks services)

พันธกิจ

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

ค่านิยมองค์กร

“มุ่ง – มั่น – เพื่อปวงชน – สู่ความยั่งยืน”

มุ่ง หมายถึง มุ่งเน้นคุณธรรม :

1. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส
3. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

มั่น หมายถึง มั่นใจคุณภาพ :

4. ควบคุมคุณภาพการทำงานและสร้างมูลค่าเพิ่ม
5. บริหารจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน
6. ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ
7. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลสำเร็จของงาน
8. พัฒนาการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
9. ทำงานเป็นทีม

เพื่อปวงชน หมายถึง เพื่อสุขของปวงชน :

10. รับฟังและเข้าใจความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
11. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกจุดการให้บริการ
12. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม

สู่ความยั่งยืน หมายถึง สู่องค์กรที่ยั่งยืน :

13. ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน
14. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน
15. สร้างจิตสำนึกการกำกับดูแลกิจการที่ดี

วัฒนธรรมองค์กร

STRIVER



Synergy	ทำงานเป็นทีม
Transparency	โปร่งใส
Responsibility and Risk	มีความรับผิดชอบ และการจัดการความเสี่ยง
Innovation and Digitalization	สร้างสรรค์นวัตกรรมและดิจิทัล
Visionary	มองการณ์ไกล
Empathy	ใส่ใจต่อลูกค้า
Relation	สร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. ความสามารถพิเศษปัจจุบันและอนาคตของ กปภ.

ความสามารถพิเศษในปัจจุบัน

- มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจประปา และมีฐานลูกค้า และโครงข่ายท่อประปาครอบคลุมทุกจังหวัดในเขตภูมิภาค

ความสามารถพิเศษที่จำเป็นในอนาคต

- มีความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจประปา

5. ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ (SA)

- 1) ทิศทางการพัฒนาของประเทศและนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทุนมนุษย์
- 2) ความเชี่ยวชาญในธุรกิจประจำสามารถขยายธุรกิจขององค์กรได้อย่างครบวงจร และความสัมพันธ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำมาต่อยอดสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาธุรกิจในอนาคต
- 3) การเกิด Next Normal หรือ ความปกติใหม่ จะเป็นแรงกระตุ้นในการเสริมความแข็งแกร่งพัฒนาความรู้และทักษะความสามารถของบุคลากรในการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการให้บริการลูกค้า

6. ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ (SC)

- 1) การพลิกโฉมกระบวนการทำงาน การทำธุรกิจ และระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการองค์กร และพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ
- 2) การปรับปรุง แก้ไข ระเบียบ และโครงสร้างองค์กร ให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
- 3) การทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานและขีดความสามารถของบุคลากร เชื่อมโยงกับการบริหารผลตอบแทนภายใต้ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ
- 4) บุคลากรสายงาน HR ต้องปรับบทบาทการดำเนินงานในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Strategic Partner/Internal Consultant) ให้กับสายงานต่างๆ
- 5) การพัฒนาทักษะของบุคลากรและปรับรูปแบบ/ระบบการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรให้ทันกับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation)
- 6) การคัดเลือก พัฒนา และเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ให้พร้อมต่อการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารให้ทันต่อการเกษียณอายุของบุคลากรในองค์กร และการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) เพื่อใช้ประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มและความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร รวมถึงการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในองค์กร
- 7) การปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างวัฒนธรรม “มุ่ง-มั่น-เพื่อปวงชน สู้ความยั่งยืน” ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและแข็งแกร่งผ่านการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

แผนวิสาหกิจของ กปภ. ปีงบประมาณ 2569-2573 ได้มีกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ประเด็น โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานทั้งสิ้น 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ตารางที่ 1 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

SO	SO1 สร้างความเข้มแข็งและรักษา มาตรฐานของระบบประปา	SO2 สร้างความมั่นคงและยั่งยืน ให้กับองค์กร	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร	SO4 ยกระดับความผูกพัน และสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้า
KEY GOAL	พัฒนามาตรฐานของระบบประปา	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และสร้างรายได้จากธุรกิจ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน	ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้รองรับ ต่อการเปลี่ยนแปลง	ยกระดับความผูกพันและสร้างประสบการณ์ที่ดี ของลูกค้าในการใช้บริการ
STRATEGY / TACTIC	S1 พัฒนาระบบการผลิตให้เพียงพอ และได้มาตรฐาน - T1.1 ผลิตน้ำที่มีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการ - T1.2 ควบคุมคุณภาพน้ำ - T1.3 บริหารจัดการแหล่งน้ำดิบ S2 บริหารจัดการน้ำสูญเสีย - T2.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ สูญเสีย S3 สร้างความคุ้มค่าในการลงทุน - T3.1 ลงทุนในโครงการศักยภาพ - T3.2 ลงทุนในโครงการเชิงสังคม	S4 ยกระดับการบริหารจัดการองค์กร - T4.1 ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการทำงาน - T4.2 พัฒนาธุรกิจเกี่ยวเนื่องและแผนการ ตลาด S5 สร้างความยั่งยืน - T5.1 เสริมสร้างธรรมาภิบาลและจริยธรรม - T5.2 ยกระดับการดำเนินการด้านความ รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม S6 สร้างคุณค่าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม - T6.1 ยกระดับการดำเนินงานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Water) - T6.2 ยกระดับการจัดการความรู้และ นวัตกรรม	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร - T7.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร - T7.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากร - T7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ สภาพแวดล้อมการทำงาน	S8 สร้างความผูกพันของลูกค้า - T8.1 เสริมสร้างความผูกพันของลูกค้า - T8.2 ยกระดับการให้บริการลูกค้า

จากผลการวิเคราะห์ SWOT และจัดทำ TOWS ด้าน Human Capital สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 กระบวนการวิเคราะห์ SWOT & TOWS (ย่อ)

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	S1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการธุรกิจน้ำประปา (S3) S2 มีแผนการดำเนินการในทุกด้านทั้งแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนจัดการความรู้ แผนงานด้านความปลอดภัย สุวีตภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม S3 องค์กรมีความมั่นคง และพนักงานรู้สึกมั่นคง S4 การสรรหา เน้นการสอบโดยสถาบันการศึกษา ซึ่งทำให้ได้ผู้มีความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาในองค์กร S5 มีการนำระบบ ISO มาพัฒนากระบวนการให้ชัดเจนมากขึ้น S6 เป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือ และดำเนินงานด้วยความโปร่งใส (S4)	W1 โครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานยังไม่สามารถขับเคลื่อนธุรกิจได้อย่างเหมาะสม W2 มีเงินทุนจำกัด และกำลังขาดทุน เนื่องจากต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง W3 การใช้ทรัพยากรยังไม่มีประสิทธิภาพ (W2) W4 วัฒนธรรมและทัศนคติของบุคลากรยังไม่รองรับการเปลี่ยนแปลง W5 ข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบันในระบบ (Real-time) W6 ยังไม่สามารถดำเนินการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญในทันทีได้ครบ ทุกตำแหน่ง W7 มีสวัสดิการที่ครบถ้วน แต่ยังไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ โดยเฉพาะค่ารักษาพยาบาล W8 การบริหารอัตรากำลังยังไม่ค่อย customized กับความต้องการของแต่ละหน่วยงานโดยเฉพาะในภูมิภาค W9 ขาดแนวทางการทำงานข้ามสาย เพื่อให้เกิดความหลากหลายของความคิดและการบูรณาการทำงานร่วมกัน W10 การสื่อสารระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค หรือระหว่างผู้บริหารกับพนักงานยังไม่ชัดเจน W11 มีการจัดการความรู้ และการจัดการนวัตกรรม แต่ยังไม่เป็นรูปธรรมตามแผนงานที่กำหนดไว้มากนัก W12 ตำแหน่งงานยังไม่สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต รวมถึงแบบบรรยายลักษณะงาน ยังไม่ได้ปรับปรุงให้ทันสมัย W13 ยังไม่มีระบบที่จะพัฒนาให้ผู้ใช้ทำงานใหม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการประปา
O1 เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (O3) O2 ระบบประเมินผลใหม่ SE-AM ทำให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานด้าน HCM O3 นโยบายภาครัฐสนับสนุนให้เกิดการยกระดับทักษะและศักยภาพของบุคลากร O4 นโยบายภาครัฐสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม O5 เทคโนโลยีในการเรียนรู้สมัยใหม่ เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา O6 ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) หรือความปกติใหม่เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น O7 แนวโน้มการขับเคลื่อนความยั่งยืนทั่วโลก (O5) O8 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค (O7)	ยุทธศาสตร์เชิงรุก 1. พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล SO Strategy	ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข 4. สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน WO Strategy
T1 กฎหมาย กฎระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินงานของ กปภ. (T1) T2 ภาครัฐให้ความสำคัญกับการเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง และองค์กรดิจิทัล T3 ความหลากหลายและความซับซ้อนของ Generation ต่างๆ T4 การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทำให้ระบบงานปรับตัวตามได้ยากและซับซ้อนมากขึ้น T5 กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ มีจำนวนมากและยุ่งยากซับซ้อนขึ้น T6 การเกิดสถานการณ์วิกฤติส่งผลต่อการบริหารจัดการ T7 ภัยคุกคามทางเทคโนโลยีมีแนวโน้มสูงขึ้น	ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน 2. ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive ST Strategy	ยุทธศาสตร์เชิงรับ 3. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน WT Strategy

จากการวิเคราะห์ TOWS และความเชื่อมโยงกับแผนด้าน Enablers เช่น แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้า และการตลาด แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล ฯลฯ จึงสรุปแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ. 2569-2573) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive

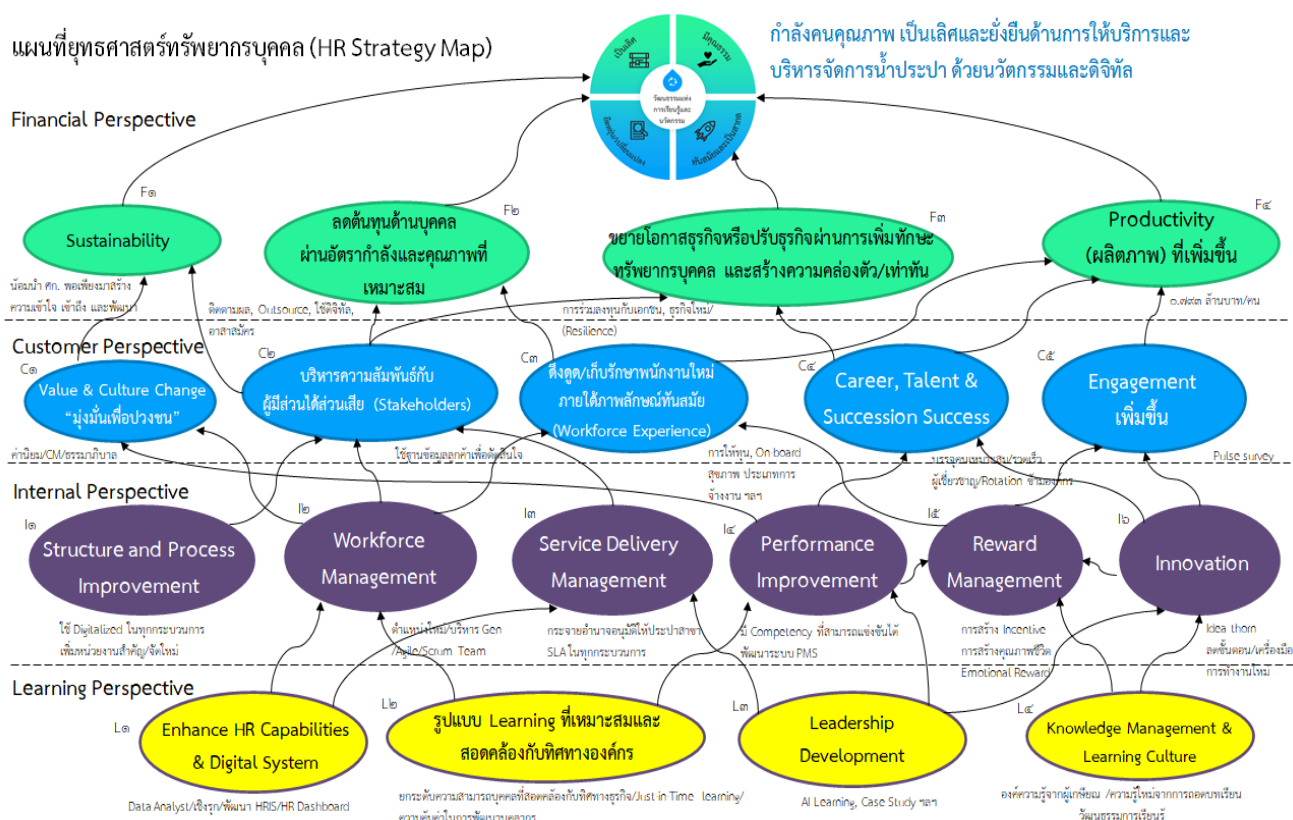
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์ อย่างยั่งยืน

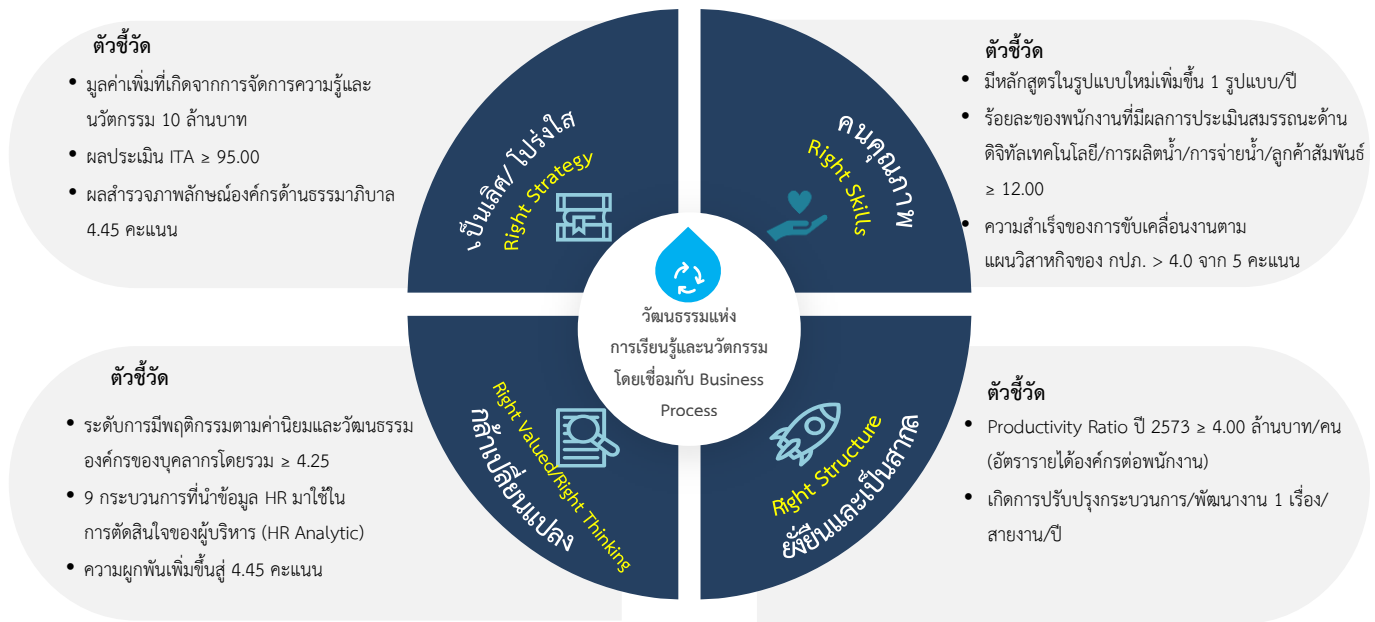
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน

7. แผนที่ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)

จากความสำคัญดังกล่าวจึงได้ศึกษาและจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

รูปที่ 1: HR Strategy Map





8. แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)

วิสัยทัศน์

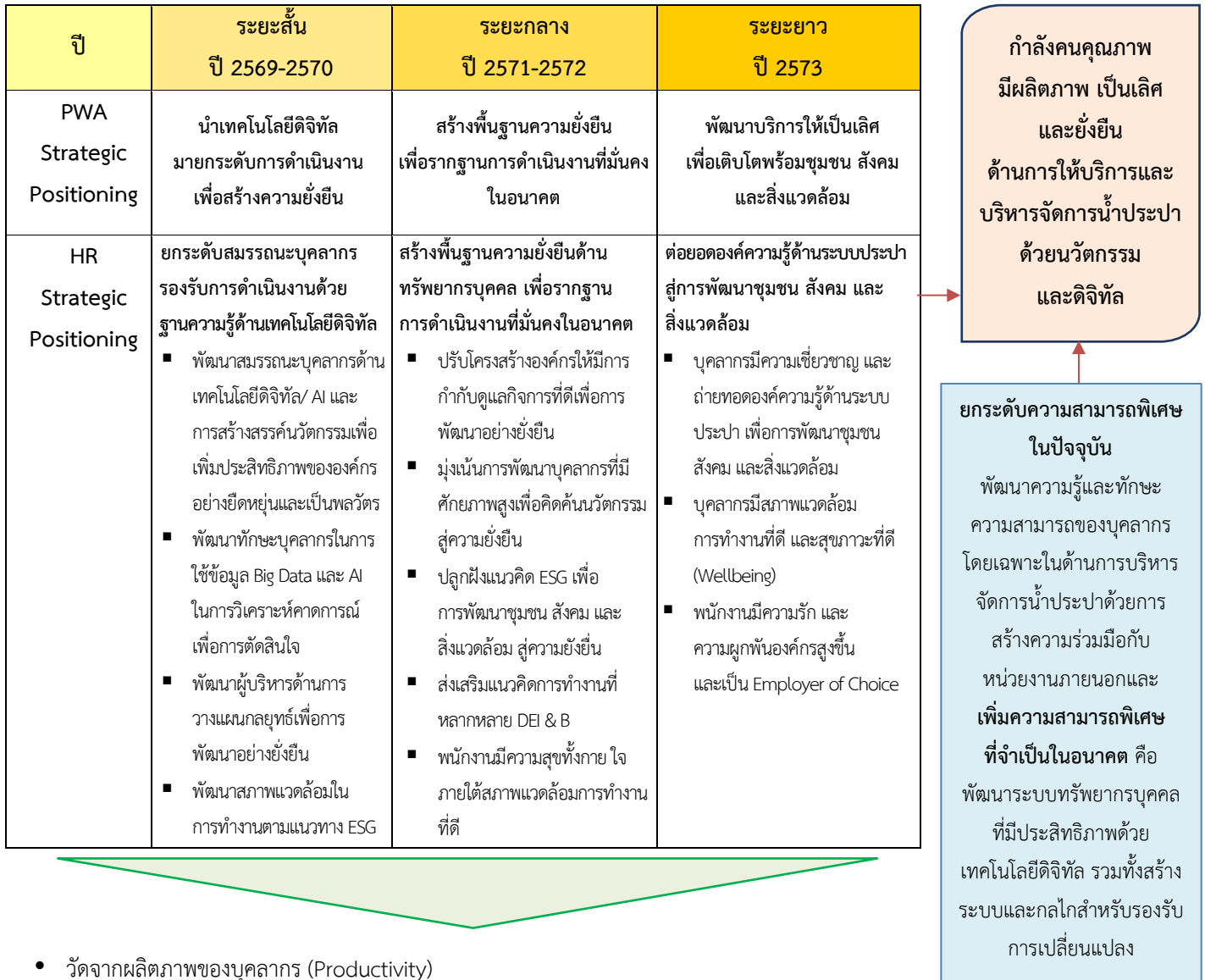
กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและยั่งยืน
ด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปาด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล

พันธกิจ

- (1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
- (2) พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้นำและบุคลากรทุกระดับผ่านแผนการพัฒนารายบุคคล และเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย
- (3) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบริการที่มีคุณภาพและนวัตกรรมที่ส่งเสริมสิทธิประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม
- (4) พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความพึงพอใจประสบการณ์ที่ดีและความผูกพันในงาน

ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

รูปที่ 3: ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) ของ กปภ. และการบริหารทุนมนุษย์



- วัดจากผลิตภาพของบุคลากร (Productivity)
- วัดจากร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวัง และร้อยละของพนักงานผลิต/บริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง
- วัดจากระดับความผูกพันของพนักงาน และระดับความพึงพอใจของพนักงาน

ทั้งนี้แผนงานสำคัญภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ปี 2569-2573 สรุปได้ดังนี้
รูปที่ 4: Milestone แสดงการเปลี่ยนแปลงในระบบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปี



วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์องค์กร

- (1) ดำเนินการและพัฒนาระบบทุนมนุษย์ของ กปภ. ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยสอดคล้องกับ Thailand 4.0 และการเปลี่ยนแปลงธุรกิจของ กปภ.
- (2) รักษาสิทธิและให้ประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมและเกิดธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร
- (3) พัฒนาขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและยกระดับความเชี่ยวชาญการบริหารจัดการประจำปี
- (4) สร้างความผูกพันและธำรงรักษาศักยภาพบุคลากรที่เป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง

ดังนี้

ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ.2569-2573) จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 16 กลยุทธ์

- **ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล**
 - กลยุทธ์ที่ 1.1 ดึงดูดและเก็บรักษาพนักงานใหม่ภายใต้ภาพลักษณ์ทันสมัย (Workforce Experience) (C3)
 - กลยุทธ์ที่ 1.2 ลดต้นทุนด้านบุคคล ผ่านอัตราค่าจ้างและคุณภาพที่เหมาะสม (I2-F2) และผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้น (F4)
 - กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพ Digital HR และการพลิกบทบาทสู่ Strategic Partner (L1)
 - กลยุทธ์ที่ 1.4 สร้างความยั่งยืนผ่านระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม เพื่อรักษาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (F1)
- **ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive**
 - กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ (F3)
 - กลยุทธ์ที่ 2.2 ขยายโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ และบริหารบุคลากรคุณภาพ และผู้สืบทอดตำแหน่ง (C4)
 - กลยุทธ์ที่ 2.3 ยกระดับศักยภาพผู้นำเพื่อสร้าง ความยั่งยืนในการบริหารจัดการน้ำประปา (L3)
 - กลยุทธ์ที่ 2.4 ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร (I4)
- **ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน**
 - กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลุกฝังค่านิยมและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานผ่านการจัดการเปลี่ยนแปลงรองรับชีวิตวิถีใหม่ และโลกยุคใหม่ (C1)
 - กลยุทธ์ที่ 3.2 ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการสร้างนวัตกรรม (I6)
 - กลยุทธ์ที่ 3.3 จัดการความรู้และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (L2,L4)
 - กลยุทธ์ที่ 3.4 ส่งเสริมจริยธรรม และความโปร่งใส เพื่อลดความเสี่ยงและสร้างภาพลักษณ์ของ กปภ. ใหม่ (C1)
- **ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน**
 - กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการเพื่อประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (I1)
 - กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน (C5)
 - กลยุทธ์ที่ 4.3 สร้างขวัญกำลังใจผ่านการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันได้ (I5)
 - กลยุทธ์ที่ 4.4 ยกระดับให้พนักงานบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (C2-I3)

โดยการดำเนินการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ 2569 มีแผนงานที่สำคัญซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์/แผนงาน
SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล	กลยุทธ์ที่ 1.1 ดึงดูดและเก็บรักษานักงานใหม่ภายใต้ภาพลักษณ์ทันสมัย (Workforce Experience) ■ โครงการพัฒนาระบบสรรหาเชิงรุกและขยายระบบ On-board ให้ครอบคลุมตำแหน่งทางบริหาร เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดี ให้แก่บุคลากรทุกกลุ่ม
		กลยุทธ์ที่ 1.2 ลดต้นทุนด้านบุคคลผ่านอัตราค่าจ้างและคุณภาพที่เหมาะสมและผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้น ■ โครงการติดตามผลการบริหารอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ ■ โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) ■ โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (ระยะ 5 ปี)
		กลยุทธ์ที่ 1.4 สร้างความยั่งยืนผ่านระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อรักษาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ■ โครงการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือด้านความปลอดภัย และอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ■ โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำมาตรฐานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์/แผนงาน
SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive	กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ ■ โครงการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร ■ โครงการปัจฉิมนิเทศ (Retirement Program) ■ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล ■ โครงการศึกษาและประเมินความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์
		กลยุทธ์ที่ 2.4 ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร ■ โครงการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน Competency และประเมินสายอาชีพ เชื่อมโยงกับการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี 2569
	S3 ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน	กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลุกฝังค่านิยมและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานผ่านการจัดการเปลี่ยนแปลงรองรับ New Normal และโลกยุคใหม่ ■ โครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2569
	S4 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน	กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการเพื่อประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ■ โครงการ Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการใหม่
		กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ■ โครงการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน ■ โครงการจ้างที่ปรึกษาสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.

ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์/แผนงาน
SO3 สร้างความพร้อมของ บุคลากร S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร		<u>กลยุทธ์ที่ 4.3</u> สร้างขวัญกำลังใจผ่านการบริหาร ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันได้ ■ โครงการบริหารจัดการบ้านพักของ กปภ.

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2569

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ยุทธศาสตร์ ทรัพยากรบุคคล	แผนวิสาหกิจ กปภ. (Initiative)	งบประมาณ (ล้านบาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
1.	แผนงานบริหารอัตรากำลังและเพิ่มผลิตภาพบุคลากร (Productivity) 1.1 โครงการพัฒนาระบบสรรหาเชิงรุกและขยายระบบ On-board ให้ครอบคลุมตำแหน่งทางบริหาร เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรทุกกลุ่ม 1.2 โครงการติดตามผลการบริหารอัตรากำลังรูปแบบใหม่ 1.3 โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) 1.4 โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (ระยะ 5 ปี)	HCM (S1.1) HCM (S1.2) HCM (S1.2) HCM (S1.2)	SO3 (S7.1.1) SO3 (S7.1.1) SO3 (S7.1.1) SO3 (S7.1.1)	2.00 1.00 102.00 3.00	ฝบท.(กทบ.) ฝกพ.(กผท.) ฝบท. (กบค. และ กทบ.) ฝกพ.(กผท.) ฝกพ.(กผท.)
2.	แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล 2.1 โครงการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือด้านความปลอดภัย และอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล 2.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน	HCM (S1.4) HCM (S1.4)	SO3 (S7.3.1) SO3 (S7.3.1)	7.50 2.00	ฝบท.(กอป.) ฝบท.(กอป.)
3.	แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร 3.1 โครงการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร 3.2 โครงการปริญญานิเทศ (Retirement Program) 3.3 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล 3.4 โครงการศึกษาและประเมินความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์ 3.5 โครงการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน Competency และประเมินสายอาชีพ เชื่อมโยงกับการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี 2569	HCM (S2.1) HCM (S2.1) HCM (S2.1) HCM (S2.1) HCM (S2.4)	SO3 (S7.2.1) SO3 (S7.2.1) SO3 (S7.2.1) SO3 (S7.2.1) SO3 (S7.2.1)	70.00 15.00 1.00 7.00 3.50	ฝพน.(กพท. และ กผท.1-3) ฝพน.(กพท.) ฝพน.(กบอ.) ฝพน.(กบอ.) ฝกพ.(กปบ.)
4.	แผนงานเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน 4.1 โครงการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน 4.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.	HCM (S4.2) HCM (S4.2)	SO3 (S7.3.1) SO3 (S7.3.1)	8.50 2.00	ฝบท.(กกส.) ฝกพ.(กพอ.)

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ยุทธศาสตร์ ทรัพยากรบุคคล	แผนวิสาหกิจ กปภ. (Initiative)	งบประมาณ (ล้านบาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
5.	แผนงานปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานให้สอดคล้องกับ ความต้องการของกลุ่มบุคลากร 5.1 โครงการบริหารจัดการบ้านพักของ กปภ.	HCM (S4.3)	SO3 (S7.3.2)	100.00 (งบลงทุน 95 ลบ. งบทำการ 5 ลบ.)	ฝบท.(กกส.)
6.	แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 6.1 โครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2569 6.2 โครงการ Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้าง องค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการใหม่	HCM (S3.1) HCM (S4.1)	SO3 (S7.3.3) SO3 (S7.3.3)	3.00 3.00	ฝกพ.(กพอ.) ฝกพ.(กพอ.)
	รวมทั้งสิ้น			330.500	

รายละเอียด
แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลของ กปภ.
ประจำปีงบประมาณ 2569

1. แผนงานบริหารอัตรากำลังและเพิ่มผลิตภาพบุคลากร (Productivity)

1.1 โครงการพัฒนาระบบสรรหาเชิงรุกและขยายระบบ On-board ให้ครอบคลุมตำแหน่งทางบริหาร เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรทุกกลุ่ม

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อให้เกิดการสรรหาเชิงรุกให้ กปภ. ได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับยุทธศาสตร์และการทำงานในอนาคต 2. เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปภ. โดยเน้นการสร้างให้พนักงานใหม่และผู้บริหารระดับหัวหน้างานใหม่ เข้าใจและภูมิใจกับองค์กรมากขึ้น อันส่งผลต่อประสบการณ์ และความพึงพอใจที่สูงขึ้น 3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสบการณ์ที่ดีในทุกกระบวนการสรรหา อันทำให้ได้พนักงานและผู้บริหารระดับหัวหน้างานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีความผูกพันเพื่อสร้างแนวทางที่จะทำให้ กปภ. เป็นนายจ้างที่ดี													
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร													
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร													
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	ผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) 3.60 ล้านบาท/คน													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล 1.1 ดึงดูดและเก็บรักษาพนักงานใหม่ภายใต้ภาพลักษณ์ทันสมัย (Workforce Experience)													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝปท.(กทบ.)													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart													
	2568			2569										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1. วางแผนงานในการดำเนินการและรวบรวมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบสรรหา														
2. เสนอแนวทางการปรับปรุงระบบสรรหา เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานใหม่และผู้บริหารระดับหัวหน้างานใหม่														
3. ศึกษาแนวทางและดำเนินการตามแผนการสรรหาเชิงรุก และโครงการ On-boarding ของ กปภ. เช่น - กิจกรรมในการสรรหาผู้สมัคร เช่น การใช้กลุ่มจัดหางาน หรือการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา กิจกรรม Open House เป็นต้น														

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
- การพัฒนาทักษะของพนักงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารระดับหัวหน้างานใหม่ผ่านระบบออนไลน์ - การพัฒนาทักษะผู้บริหารระดับหัวหน้างานใหม่ผ่านการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ															
4. ติดตามประเมินผล เช่น - ความพึงพอใจกระบวนการสรรหาเชิงรุกและโครงการ On-boarding ของ กปภ. - อัตราการผ่านการทดลองงาน และอัตราการลาออก - สรุปผลและนำเสนอคณะผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการต่อไป															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละของบุคลากรสามารถสรรหาได้ตามที่ต้องการในเวลาที่กำหนดไว้ - ผลการสำรวจโครงการ On-boarding ของ กปภ.														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- ร้อยละ 100 ของบุคลากรสามารถสรรหาได้ตามที่ต้องการในเวลาที่กำหนดไว้ - ผลการสำรวจระดับความพึงพอใจในโครงการ On-boarding ของ กปภ. > 4.0														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- อัตราลาออก < ร้อยละ 1.50														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					2.0000					2.0000				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	✓					-					-				
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง			มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง			เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ					
ซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ที่เก่าหรือใหม่เกินไป ไม่รองรับกับระบบปฏิบัติการ หรือระบบงานที่ใช้งานอยู่ทำให้เกิดช่องโหว่ด้านความปลอดภัย	2*2=4			แผนการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์			จัดทำระบบความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์(Cyber Security)			1*2=2					

1. แผนงานบริหารอัตรากำลังและเพิ่มผลิตภาพบุคลากร (Productivity)

1.2 โครงการติดตามผลการบริหารอัตรากำลังรูปแบบใหม่

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อติดตามผลการนำรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ มาใช้ 2. เพื่อปรับปรุงแนวทางและรูปแบบการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 : สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 : การบริหารและพัฒนาบุคลากร 7.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	ผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) 3.60 ล้านบาท/คน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล 1.2 ลดต้นทุนด้านบุคคล ผ่านอัตรากำลังและคุณภาพที่เหมาะสม และผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้น														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ.(กผท.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ติดตามและรวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนบริหารอัตรากำลัง รวมทั้งข้อเสนอแนะความคิดเห็นของหน่วยงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับผลการประเมินการจ้างรูปแบบใหม่ๆ (นาร่อง)															
2. จัดทำแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ประจำปี และอัตรากำลังรูปแบบใหม่ เสนอ ผวก. ให้ความเห็นชอบ															
3. สื่อสารแนวทางการบริหารอัตรากำลังให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนนำรูปแบบการจ้างใหม่ๆ ไปปรับใช้ทั่วทั้งองค์กร															
4. รวบรวมข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงอัตรากำลังและการจ้างงานรูปแบบใหม่ให้เหมาะสม															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- มีรูปแบบใหม่ๆ ในการจ้างงาน = 1 รูปแบบ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- ผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) > 3.60 ล้านบาท/คน														

งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)		งบลงทุน	งบทำการ	รวม
		-	1.0000	1.0000
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ		เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
		-	-	✓
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
พนักงานยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงานรูปแบบใหม่	3*1=3	จ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการ/อบรมหาความรู้เพิ่มเติม	อบรมหาความรู้เพิ่มเติม / ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจ้างงานและด้านกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง	2*1=2
พนักงานไม่สามารถบริหารอัตรากำลังได้ตามแผนที่กำหนด	3*3=9	จ้างที่ปรึกษาดำเนินการกำหนดแนวทางและแผนบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง	ให้ความรู้กับผู้บริหารหน่วยงานเพื่อร่วมกันบริหารอัตรากำลัง	2*2=4

1. แผนงานบริหารอัตรากำลังและเพิ่มผลิตภาพบุคลากร (Productivity)

1.3 โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement)

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของ กปภ. ให้เกิดความคล่องตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2. ลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	ผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) 3.60 ล้านบาท/คน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล 1.2 ลดต้นทุนด้านบุคคล ผ่านอัตรากำลังและคุณภาพที่เหมาะสม และผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้น														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝบท.(กบค. และ กทบ.) และ ฝกพ. (กผท.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568						2569								
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนด	ดำเนินการก่อนเดือน ก.ค. ๒๕๖๘														
2. คณะกรรมการโครงการฯ ประชุมเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ผู้มีคุณสมบัติเข้าร่วมโครงการฯ รวมถึงแนวทางการดำเนินงานตามโครงการฯ															
3. นำเสนอคณะผู้บริหารระดับสูง (ครส.) เพื่อพิจารณาเห็นชอบโครงการเกษียณอายุ ก่อ กำหนด															
4. นำเสนอคณะอนุกรรมการบริหาร กปภ. เพื่อพิจารณากลับกรองโครงการเกษียณอายุ ก่อน กำหนด															
5. นำเสนอคณะกรรมการ กปภ. พิจารณานุมัติ จัดทำโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนด															
6. แต่งตั้งคณะทำงานย่อยฯ เพื่อพิจารณา กลับกรองผู้มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ฯ เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนด															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
7. ประชาสัมพันธ์และประกาศรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมถึงผู้ที่สนใจแจ้งความประสงค์เข้าร่วมโครงการฯ															
8. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติ ผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศ															
9. เสนอรายชื่อให้คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณากลับกรอ่งพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด															
10. จัดทำคำสั่งเสนอผู้ว่าการเพื่ออนุมัติ															
11. แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานที่ผ่านการพิจารณาตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแล้วออกจากงาน															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) (ร้อยละ 100) - พนักงานสมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- Productivity Ratio ปี 2569 > 3.60 ล้านบาท - องค์กรสามารถเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของ กปภ. ให้เกิดความคล่องตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน				งบทำการ				รวม						
	-				102.0000				102.0000						
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี				อุปกรณ์				บุคลากร						
	-				-				-						
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง			มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง			เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ					
อุปกรณ์ไม่ทันสมัย/ชำรุด	1*2=2			ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงตามความจำเป็นในการใช้งาน			-			1*2=2					
พนักงานไม่เพียงพอ	1*2=2			บริหารและจัดสรรเวลาให้เหมาะสม			-			1*2=2					
ซอฟต์แวร์เก่าไม่รองรับกับการใช้งาน	1*2=2			ดำเนินการขออัปเดตซอฟต์แวร์ให้เหมาะสมกับการใช้งาน			-			1*2=2					

1. แผนงานบริหารอัตรากำลังและเพิ่มผลิตภาพบุคลากร (Productivity)

1.4 โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (ระยะ 5 ปี)

วัตถุประสงค์โครงการ	เพื่อให้ กปภ. มีแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ที่สอดคล้องกับแผนวิสัยทัศน์ของ กปภ.														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	ผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) 3.60 ล้านบาท/คน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล 1.2 ลดต้นทุนด้านบุคคล ผ่านอัตรากำลังและคุณภาพที่เหมาะสม และผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้น														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ.(กพท.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำ TOR จ้างที่ปรึกษาโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลฯ															
2. ดำเนินการตามกระบวนการจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ															
3. ติดตาม ประเมิน และสรุปการดำเนินโครงการ															
4. สื่อสารทำความเข้าใจ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการตามแผน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (ระยะ 5 ปี)														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- Productivity Ratio $\geq$ 3.60 ล้านบาทต่อคน - ระดับความผูกพันของพนักงาน $\geq$ 4.30 - ระดับความพึงพอใจของพนักงาน $\geq$ 4.25														
งบประมาณรวมโครงการ (ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			3.0000						3.0000					
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์						บุคลากร					
	-			-						✓					

ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
พนักงานไม่เพียงพอต่อการงานและอาจขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว	2*2=4	บริหารและจัดสรรเวลาให้เหมาะสม รวมถึงการจัดฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	การจ้างที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของ กปภ.	1*2=2

2. แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล

2.1 โครงการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อให้เกิดการสร้างความปลอดภัยและสร้างความเท่าเทียมด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 2. เพื่อให้เกิดการสร้างสื่อและความเข้าใจที่เกี่ยวกับระบบ ESG และกิจกรรมเพื่อความยั่งยืน														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ระดับความผูกพันของพนักงาน 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน 4.25 คะแนน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล 1.4 สร้างความยั่งยืนผ่านระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อรักษาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝบท.(กอป.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ทบทวนกรอบรายการและประเภทของเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามลักษณะงาน															
2. กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้เป็นมาตรฐานของ กปภ.															
3. สำรวจความจำเป็นและความต้องการใช้งานจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค															
4. สรุปผลการสำรวจและทำบันทึกขออนุมัติใช้งบประมาณพร้อมทั้งโอนงบประมาณแจ้งให้หน่วยงานจัดซื้อเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ตามกรอบที่ได้อนุมัติ															
6. สรุปผลการดำเนินการ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนงานจัดสรรเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (100% ของหน่วยงานที่ร้องขอ)														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- พนักงานได้ใช้เครื่องมือด้านความปลอดภัยและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามความเสี่ยงของลักษณะงาน														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					7.5000					7.5000				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	✓					-					-				
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง			มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง					เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ			
ไม่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านความปลอดภัยรองรับการปฏิบัติงาน	3*2=6			-			ออกแบบอุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรมด้านความปลอดภัยใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุแทนพนักงาน					1*2=2			
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย	3*2=6			-			ตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน					1*2=2			
ออกแบบก่อสร้างไม่สอดคล้องกับกฎหมายด้านความปลอดภัย	3*2=6			-			นำเสนอที่ประชุม คณะกรรมการบริหารระบบมาตรฐานความปลอดภัยฯ กปภ. เพื่อพิจารณา มอบหมายผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข					1*2=2			

2. แผนงานการนำแนวทาง ESG มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล

2.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม

ในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อให้เกิดการสร้างความปลอดภัยและสร้างความเท่าเทียมด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 2. เพื่อให้เกิดการสร้างสื่อและความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ ESG และกิจกรรมเพื่อความยั่งยืน														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 : บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ระดับความผูกพันของพนักงาน 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน 4.25 คะแนน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล 1.4 สร้างความยั่งยืนผ่านระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อรักษาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ผบ.ท.(กอป.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติ ผวก. จ้างที่ปรึกษาพร้อมใช้งบประมาณโครงการและขอความเห็นชอบรายชื่อคณะกรรมการโครงการ															
2. คณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานและจัดทำราคากลาง เสนอ ผวก. อนุมัติขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) และราคากลางงานจ้างที่ปรึกษา															
3. คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการพิจารณาและคัดเลือกที่ปรึกษา															
4. ที่ปรึกษาจัดทำแผนการดำเนินงาน (Work Plan) และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้															
5. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ และดำเนินการจัดทำมาตรฐานส่งเสริมสุขภาวะทั้งทางกายและทางใจ (Well Being) และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามนโยบาย ESG เพื่อความยั่งยืน															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
6. คณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาตรวจรับงานจ้างให้เป็นไปตามเงื่อนไขของสัญญาหรือข้อตกลงนั้น															
7. ติดตามประเมินผลความคืบหน้าของโครงการเพื่อรายงานผู้บริหารทราบ															
8. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ระดับความสำเร็จของแผนงาน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- จำนวนกิจกรรมอย่างน้อย 5 กิจกรรมต่อปี - ร้อยละความสำเร็จของแผนงานโครงการตามแนวคิด ESG ความปลอดภัยในการทำงานประจำปี > ร้อยละ 95														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งในและนอกองค์กร														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					2.0000					2.0000				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	✓					-					-				
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง			มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง					เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ			
ไม่มีระบบศูนย์ข้อมูลด้านความปลอดภัยที่ครอบคลุมทั้งองค์กร	3*2=6			-			จัดทำระบบศูนย์ข้อมูลการเก็บรวบรวมและประมวลผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาวะทั้งทางกายและทางใจ (Well Being) ทั้งองค์กร					1*3=3			
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ส่งเสริมให้เกิด Well Being	3*2=6			-			ตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน					1*3=3			

3. แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร

3.1 โครงการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เทคโนโลยี และสถานการณ์แข่งขันของ กปภ. (New-Skill/Up-skill/Re-skill) 2. เพื่อให้เกิดมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านการบริหารประปา ซึ่งเป็น Core Competency ขององค์กร 3. เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะและความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างขีดความสามารถของการแข่งขันในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในด้านการผลิตและจำหน่ายน้ำประปา และรองรับการขยายโอกาสธุรกิจใหม่ 4. เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้นำระดับต่างๆ โดยเฉพาะระดับ กปภ.สาขา และระดับกอง 5. เพื่อให้ได้ผู้นำรุ่นใหม่ที่จะเป็นกำลังสำคัญของ กปภ. ในระยะยาว													
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร													
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 การบริหารและพัฒนาบุคลากร 7.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากร													
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 2. ร้อยละของพนักงานผลิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 3. ร้อยละของพนักงานบริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพท.(กพท. และ กฝท.1-3)													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart													
	2568			2569										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1. วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายใน เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี														
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และ ดำเนินการพัฒนาตามแผน โดยมี รายละเอียดโครงการ ดังนี้														

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1) การพัฒนาคณะกรรมการและผู้บริหาร (1) การพัฒนาคณะกรรมการ กปภ. (2) การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (3) การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง (4) การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น การเตรียมความพร้อมด้านการบริหาร และความเป็นผู้นำสำหรับ Talent & Successor															
2) การพัฒนาผู้นำและบุคลากร เพื่อ ขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (1) กลุ่มผู้นำและบุคลากรทุกระดับ (2) กลุ่มบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล															
3) การพัฒนาผู้นำและบุคลากร เพื่อ เตรียมความพร้อมในการสร้าง มูลค่าเพิ่มและสร้างรายได้จากธุรกิจ ใหม่หรือธุรกิจเกี่ยวเนื่อง															
4) การพัฒนากลุ่มงานตามเส้นทางการ เรียนรู้เพื่อการพัฒนาสายอาชีพทุกกลุ่ม งาน (Competency & Career development plan) ตาม IDP ให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ยาว															
5) การสนับสนุนทุนการศึกษาของ พนักงาน กปภ. ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ															
3. ติดตามผลและประเมินความสำเร็จของแผน															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- ร้อยละของหลักสูตรที่นำรูปแบบ e-learning และ live streaming มาใช้ต่อ หลักสูตรทั้งหมด (ร้อยละ 15) - ผลการประเมิน ROI อย่างน้อย 5 หลักสูตร														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวังมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 6 - ร้อยละของพนักงานผลิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับ ความคาดหวัง มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 6														

	- ร้อยละของพนักงานบริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 6 - ผลผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) 3.60 ล้านบาท/คน			
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม	
	-	70.0000	70.0000	
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร	
	-	-	-	
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
เทคโนโลยียังไม่รองรับระบบ Learning Ecosystem อย่างสมบูรณ์ อาจทำให้เกิดความไม่ครอบคลุมในการได้เข้ารับการพัฒนาของบุคลากร	1*2=2	แผนการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุม Learning Ecosystem	-	1*2=2

3. แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร

3.2 โครงการปัจฉินิเทศ (Retirement Program)

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเกษียณอายุงาน 2. เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ และความรู้สึกที่ดี ทั้งต่อทั้งองค์กรและระหว่างพนักงานเกษียณอายุงานร่วมกัน 3. เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจวิธีการเข้าสังคม การสร้างคุณค่า และการมองเห็นคุณค่าในชีวิตต่อกันและกัน 4. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานเกษียณอายุงาน														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 การบริหารและพัฒนาบุคลากร 7.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากร														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 2. ร้อยละของพนักงานผลิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 3. ร้อยละของพนักงานบริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพพ.(กพท.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดตั้งคณะกรรมการ วางแผนโครงการ กำหนดวันเวลา สถานที่ และงบประมาณ															
2. เขียนโครงการและขออนุมัติงบประมาณ															
3. จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ประกาศเผยแพร่ตามระเบียบพัสดุ และดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบ เช่น การเชิญชวน การพิจารณาผล และการทำสัญญา															
4. ประสานงานกับผู้รับจ้างหรือผู้ขาย เช่น บริษัททัวร์ สถานที่จัดงาน และผู้จัดทำของที่ระลึก															

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. จัดเตรียมของที่ระลึก เอกสาร และเชิญผู้เข้าร่วมงาน พร้อมประชาสัมพันธ์และเปิดรับลงทะเบียน รวมถึงการซ้อมพิธีการและตรวจสอบความเรียบร้อย															
6. ดำเนินการจัดงานตามกำหนดการ รวมถึงพิธีการต่างๆ และการบันทึกภาพ															
7. รวบรวมใบเสร็จ เอกสารค่าใช้จ่าย จัดทำรายงานสรุปค่าใช้จ่าย และดำเนินการเบิกจ่ายตามระเบียบราชการ รวมทั้งประเมินผลโครงการ จัดทำรายงานสรุป วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเสนอผู้บริหาร และประชุมคณะกรรมการเพื่อสรุปบทเรียนสำหรับปีต่อไป															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ระดับความสำเร็จในการจัดโครงการปัจฉิมนิเทศ (Retirement Program)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- เพื่อเป็นการสร้างความภาคภูมิใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้เกษียณอายุงานได้ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ มุ่งมั่น ท้วมเททั้งกาย ใจ เสียสละ และอดทน														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- เพื่อเป็นเกียรติและแสดงความขอบคุณ รำลึกถึงความดี น้อมคารวะต่อผู้เกษียณอายุงานที่ได้สร้างคุณูปการต่อ กปภ.														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
	-					15.0000					15.0000				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
	-					-					-				
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง		มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง				เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ					
พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำโครงการและการจัดซื้อจัดจ้าง	1*2=2		มีการอบรมให้ความรู้พนักงานเพิ่มเติม			-				1*2=2					

3. แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร

3.3 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อเป็นแนวทางและเป็นมาตรฐานในการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรให้กับกลุ่มระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุน 2. เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพและสมรรถนะในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้													
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร													
สนับสนุนยุทธศาสตร์รอง	S7 การบริหารและพัฒนาบุคลากร 7.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากร													
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์รอง	1. ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 2. ร้อยละของพนักงานผลิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 3. ร้อยละของพนักงานบริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพน.(กบอ.)													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart													
	2567			2568										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1. ทบทวนความต้องการและความจำเป็นเพื่อสร้างกรอบในการสร้างแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล														
2. นำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ														
3. ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับระบบงานของ กปภ.														
4. รวบรวมข้อมูล ประมวลผล และสรุปผลการดำเนินงาน														
5. ติดตามผลและประเมินความสำเร็จของแผนหรือแก้ไขอุปสรรค (ถ้ามี)														
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ระดับความสำเร็จในแผนงานโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล													

ผลผลิต (output) ของโครงการ	- แนวทางและมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรระบบงาน มากกว่า 1 รูปแบบ			
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	- พนักงานสามารถนำแนวทางและมาตรฐานไปใช้พัฒนาการบุคลากรตามภารกิจหลักขององค์กร			
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน	งบทำการ	รวม	
	-	1.0000	1.0000	
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร	
	-	-	-	
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ
อาจไม่สามารถดำเนินโครงการได้ตามแผนที่กำหนด	1*2=2	วางแผนการจัดสัมมนาล่วงหน้า	-	1*1=1
พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำโครงการและการจัดซื้อจัดจ้าง	1*2=2	มีการอบรมให้ความรู้พนักงานเพิ่มเติม	-	1*2=2

3. แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร

3.4 โครงการศึกษาและประเมินความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อศึกษาและประเมินความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์ในการให้บริการวิชาการ ตามแผนวิสาหกิจของ กปภ. 2. เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจเทคโนโลยี และสภาวการณ์แข่งขันของ กปภ. (New-Skill/Up-skill/Re-skill) 3. เพื่อให้เกิดมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านการบริหารประปา ซึ่งเป็น Core Competency ขององค์กร 4. เพื่อสร้างขีดความสามารถของการแข่งขันในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในด้านการผลิตและจำหน่ายน้ำประปา และรองรับการขยายโอกาสธุรกิจใหม่													
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร													
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 การบริหารและพัฒนาบุคลากร 7.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากร													
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 2. ร้อยละของพนักงานผลิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 3. ร้อยละของพนักงานบริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive 2.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพและทักษะทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสธุรกิจ													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝพพ.(กบอ.)													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart													
	2568			2569										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ก.ย.
1. ศึกษา/วิเคราะห์ความต้องการในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์ ที่ตอบสนองกับความต้องการตามแผนวิสาหกิจ กปภ.														
2. กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา														
3. ขออนุมัติโครงการ ขอบเขตการจ้างที่ปรึกษาตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร														

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
4. ที่ปรึกษาร่วมกับ กปภ. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ และประเมินความเป็นไปได้ในการ จัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์ - รูปแบบและแนวทางในการดำเนินงานทางธุรกิจ - หลักสูตรอบรม รูปแบบการให้คำปรึกษา การรับรองมาตรฐาน หรือรูปแบบอื่นๆ															
5. ที่ศึกษานำเสนอผลการศึกษาและแนวทางการ จัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์ต่อ ผวก. และ คณะกรรมการ กปภ.															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- รายงานผลการศึกษาความเป็นไปได้และแนวทางในการจัดตั้งสถาบันประปาวิวัฒน์														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- กปภ. มีทางเลือกในการพัฒนาธุรกิจใหม่														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน				งบทำการ				รวม						
	-				7.0000				7.0000						
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี				อุปกรณ์				บุคลากร						
	-				-				-						
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ				แผนจัดการความเสี่ยง				เป้าหมายระดับ ความเสี่ยงคงเหลือ					
พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจ	1*2=2	จ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนิน การศึกษาความเป็นไปได้				-				1*2=2					

3. แผนงานยกระดับสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร

3.5 โครงการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน Competency และประเมินสายอาชีพ เชื่อมโยง กับการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี 2569

วัตถุประสงค์โครงการ	1. เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเชื่อมโยงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี/ Competency ให้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง 2. เพื่อให้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนยุทธศาสตร์ องค์กร และ feedback จากพนักงาน													
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร													
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากร													
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่าระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 2. ร้อยละของพนักงานผลิตที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่า ระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6 3. ร้อยละของพนักงานบริการที่มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่า ระดับความคาดหวัง ร้อยละ ≥ 6													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S2 ยกระดับสมรรถนะบุคคลเชิงรุก เพื่อความเป็นเลิศและยั่งยืนในโลกยุค Disruptive 2.4 ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สะท้อนทิศทาง ยุทธศาสตร์องค์กร													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ.(กปบ.)													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart													
	2568			2569										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1. นำแผนวิสาหกิจและผลสำรวจมาวิเคราะห์เพื่อ ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ														
2. จัดสัมมนาร่วมกับผู้บริหาร/พนักงานเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะ														
3. สรุปผลการปรับปรุงการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ และ นำเสนอ ผวก. ให้ความเห็นชอบ														

กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
4. สื่อสารการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน (ร้อยละ 100)														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ	- ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุง PMS = ร้อยละ 100														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ	- ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบ PMS ในการสำรวจประจำปี = 3.95 - พนักงานมีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสูงกว่าระดับความคาดหวัง														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ						รวม					
	-			3.5000						3.5000					
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ	เทคโนโลยี			อุปกรณ์						บุคลากร					
	-			-						-					
ความเสี่ยง															
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	ระดับความเสี่ยง		มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง					เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ				
พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะ และการประเมินสายอาชีพไม่เพียงพอ	1*2=2		ส่งพนักงานเข้าอบรมหลักสูตรระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะ และการประเมินสายอาชีพ			-					-				

4. แผนงานเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน

4.1 โครงการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน

วัตถุประสงค์โครงการ	เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ระดับความผูกพันของพนักงาน ≥ 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ≥ 4.25 คะแนน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S4 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน 4.2 พัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ผบท.(กกลส.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1) กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ กปภ. (2.5 ลบ.)															
(1) แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินกิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ ประจำปี 2569															
(2) คณะกรรมการพิจารณาชนิดกีฬาและงบประมาณดำเนินการ															
(3) ดำเนินการจัดสรรงบประมาณให้แต่ละกปภ.ข. และกีฬาชนิดต่างๆ															
(4) ดำเนินการจัดการแข่งขันช่วงวันสถาปนา															
2) กิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ (6 ลบ.)															
(1) แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินกิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2569															
(2) คณะกรรมการพิจารณาชนิดกีฬาและงบประมาณฯ															
(3) กำหนดกรอบเงินและแนวทางในการฝึกซ้อมและร่วมการแข่งขันแต่ละชนิดกีฬา															
(4) ดำเนินการฝึกซ้อมและร่วมการแข่งขัน															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ดำเนินการแล้วเสร็จ														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	- ระดับความผูกพันของพนักงาน ≥ 4.30 คะแนน - ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ≥ 4.25 คะแนน														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	- พนักงานมีความผูกพันต่อ กปภ. เพิ่มขึ้น														

งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)		งบลงทุน	งบทำการ	รวม
		0.0000	8.5000	8.5000
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ		เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
		✓	✓	✓
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/ โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับ ความเสี่ยงคงเหลือ
ภัยพิบัติหรือโรคระบาด โดยอาจจะเกิดโรคโควิด 19 ระบาดระลอกใหม่/หรือโรค ระบาดอื่นๆ อาจทำให้ไม่ สามารถจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความผูกพันได้	1*1=1	เตรียมแผนการดำเนินการจัด กิจกรรมเสริมสร้างความ ผูกพันผ่านช่องทางออนไลน์	-	1*1=1

4. แผนงานเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน

4.2 โครงการจ้างที่ปรึกษาสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ.

วัตถุประสงค์โครงการ	เพื่อสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ให้มีข้อมูลในการติดตามผลลัพธ์ของการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยทบทวนและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับนำไปประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร													
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร													
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน													
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	1. ระดับความผูกพันของพนักงาน ≥ 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ≥ 4.25 คะแนน													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S4 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน 4.2 พัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ.(กพอ.)													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart													
	2568			2569										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1) นำผลการสำรวจในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์ถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน และทบทวนขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา เพื่อจัดทำขอบเขตงานจ้างที่ปรึกษา														
2) ขออนุมัติ ผวก. อนุมัติโครงการ ขอบเขตการจ้างที่ปรึกษา และใช้งบประมาณ														
3) คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษา ดำเนินการพิจารณาและคัดเลือกที่ปรึกษา														
4) ทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาให้ดำเนินการตามแผน														
5) จัดประชุมเชิงลึกกับเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร กปภ.														
6) ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสำรวจ หาปัจจัยและประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร														
7) กำหนดกลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่สำรวจ กำหนดประเด็น การสำรวจและออกแบบวิธีการสำรวจ หาปัจจัยและประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร														

กิจกรรมของโครงการ				ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart												
				2568			2569									
				ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.
8) ประสานงานนัดหมายสำรวจและจัดเก็บข้อมูล																
9) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร และจัดสนทนากลุ่มกับตัวแทนของหน่วยงาน กปภ.																
10) วิเคราะห์ผลการสำรวจปัจจัยและประเมินความผูกพันของบุคลากร																
11) จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์																
12) สรุปผลเพื่อออกแบบกิจกรรมและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำปี แนวทางดำเนินการสำรวจฯ																
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ				- ดำเนินการแล้วเสร็จ												
ผลผลิต (output) ของโครงการ				- ระดับความผูกพันของพนักงาน ≥ 4.30 คะแนน - ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ≥ 4.25 คะแนน												
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ				- พนักงานมีความผูกพันต่อ กปภ. เพิ่มขึ้น - ผลผลิตของบุคลากร (Human Productivity) ≥ 3.60 ล้านบาท/คน												
งบประมาณรวมโครงการ				งบลงทุน			งบทำการ			รวม						
(หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)				0.0000			2.0000			2.0000						
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ				เทคโนโลยี			อุปกรณ์			บุคลากร						
				✓			✓			✓						
ความเสี่ยง																
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ				ระดับความเสี่ยง		มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง			เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ				
หากเกิดภัยพิบัติหรือโรคโควิด 19 ระบาดระลอกใหม่/หรือโรคระบาดอื่นๆ อาจทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน				1*1=1		เตรียมแผนการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันผ่านออนไลน์			-			1*1=1				

5. แผนงานปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มบุคลากร

5.1 โครงการบริหารจัดการบ้านพักของ กปภ.

วัตถุประสงค์โครงการ	เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร														
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร														
สนับสนุนยุทธศาสตร์รอง	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน														
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์รอง	1. ระดับความผูกพันของพนักงาน ≥ 4.30 คะแนน 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ≥ 4.25 คะแนน														
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S4 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน 4.3 สร้างขวัญกำลังใจผ่านการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันได้														
หน่วยงานรับผิดชอบ	ผบพ.(กคส.)														
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน														
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
	2568			2569											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1) คณะกรรมการฯ พิจารณาจัดลำดับความสำคัญในการซ่อมแซม/ปรับปรุงและก่อสร้างบ้านพักปี 2569															
2) เสนอผู้ว่าการเห็นชอบจัดสรรงบประมาณซ่อมแซม/ปรับปรุงบ้านพัก ประจำปี 2569 ตามลำดับ และโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณไปยังแต่ละหน่วยงาน															
3) เสนอผู้ว่าการเห็นชอบจัดสรรงบประมาณก่อสร้างบ้านพักกรณีเร่งด่วนของ กปภ.สาขาเกาะพะงัน และโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ															
4) หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณดำเนินการซ่อมแซม/ปรับปรุง/ก่อสร้างบ้านพักกรณีเร่งด่วน															
5) เสนอฝ่ายวิศวกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการก่อสร้างบ้านพักเพิ่มเติมตามลำดับความต้องการการก่อสร้างบ้านพัก															
6) กองกิจการสัมพันธ์ติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการ															
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ	- ดำเนินการแล้วเสร็จ														
ผลผลิต (output) ของโครงการ	- ระดับความผูกพันของพนักงาน ≥ 4.30 คะแนน - ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ≥ 4.25 คะแนน														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ	- พนักงานมีความผูกพันต่อ กปภ. เพิ่มขึ้น														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)	งบลงทุน			งบทำการ			รวม								
	95.0000			5.0000			100.0000								

ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ		เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
		✓	-	✓
ความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/ โครงการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการจัดการ	แผนจัดการความเสี่ยง	เป้าหมายระดับ ความเสี่ยงคงเหลือ
หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ โครงการฯ ดำเนินการโดย รูปแบบของคณะทำงานฯ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือกัน ของหลายหน่วยงาน อาจจะ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการ ประสานงาน ความล่าช้า และ ติดขัดในกระบวนการต่าง	3*3=9	ให้ฝ่ายเลขานุการฯ เป็นศูนย์กลางในการติดต่อ ประสานงานหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อน โครงการต่อไป	-	1*3=3

6. แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

6.1 โครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2569

วัตถุประสงค์โครงการ	1) เพื่อสื่อสารและถ่ายทอดทิศทางนโยบายการดำเนินงานขององค์กรตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์และขับเคลื่อนค่านิยมในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน 2) เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจและเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ตามค่านิยมองค์กรโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อขับเคลื่อนพฤติกรรมของบุคลากรที่สนับสนุนต่อการบรรลุวิสัยทัศน์													
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร													
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน													
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	ระดับการมีพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโดยรวม ค่าเฉลี่ย ≥ 4.25													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S3 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน 3.1 ปลุกฝังค่านิยมและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานผ่านการจัดการเปลี่ยนแปลงรองรับชีวิตวิถีใหม่ และโลกยุคใหม่													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ.(กพอ.)													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart													
	2568			2569										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1) ทบทวนและศึกษาข้อมูลเพื่อเตรียมจัดทำร่างโครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ปี 2569														
2) จัดเตรียมโครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี 2569 รวมทั้งกำหนดการระยะเวลาที่กำหนดและประมาณการค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ฯลฯ เพื่อนำเสนอผู้ว่าการให้ความเห็นชอบต่อไป														

กิจกรรมของโครงการ		ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart														
		2568			2569											
		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3) ดำเนินโครงการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรตามแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตลอดปีงบประมาณ 2569 แบ่งออกตามหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค																
4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการสื่อสาร และถ่ายทอดค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ปี 2569 เพื่อทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการในปีต่อไป																
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ		- ดำเนินงานตามแผนงานแล้วเสร็จ														
ผลผลิต (output) ของโครงการ		- ร้อยละของจำนวนบุคลากร กปภ. ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวังร้อยละ 85														
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ		- ระดับการมีพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโดยรวม ค่าเฉลี่ย ≥ 4.25														
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)		งบลงทุน					งบทำการ					รวม				
		0.0000					3.0000					3.0000				
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ		เทคโนโลยี					อุปกรณ์					บุคลากร				
		✓					-					✓				
ความเสี่ยง																
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ		ระดับความเสี่ยง		มาตรการในการจัดการ				แผนจัดการความเสี่ยง				เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ				
พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจ		2*1=2		มีการอบรมให้ความรู้พนักงานเพิ่มเติม								1*1=1				

6. แผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

6.2 โครงการ Change Management เปลี่ยนผ่านโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับกระบวนการใหม่

วัตถุประสงค์โครงการ	1) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด เผยแพร่ สื่อสาร พัฒนาการเรียนรู้และสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานให้สามารถปรับตัวเข้ากับโครงสร้างองค์กรและการเปลี่ยนแปลงสู่ Corporate Culture Digital Change 2) เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักและนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการงานในหน่วยงานโดยใช้ดิจิทัลในการดำเนินงานมากขึ้น													
สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO3 สร้างความพร้อมของบุคลากร													
สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	S7 บริหารและพัฒนาบุคลากร 7.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน													
สนับสนุนตัวชี้วัดยุทธศาสตร์องค์กร	ระดับการมีพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโดยรวม ค่าเฉลี่ย ≥ 4.25													
สนับสนุนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล	S4 สร้างระบบและกลไกสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความผูกพัน 4.1 ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการเพื่อประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน													
หน่วยงานรับผิดชอบ	ฝกพ.(กพอ.)													
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน													
กิจกรรมของโครงการ	ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart													
	2568			2569										
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1) วิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างองค์กรใหม่และระบบงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการใหม่ซึ่งอาจมีผลกระทบกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม และจัดทำแผนการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารและพนักงาน กปภ.														
2) สื่อสารและสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) การปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานรองรับกระบวนการใหม่ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของ กปภ.														
3) ผู้บริหารทุกระดับในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) สื่อสาร และถ่ายทอดสู่พนักงานทั่วทั้งองค์กร														
4) ปรับปรุงระบบงาน กระบวนการทำงาน การใช้ดิจิทัล โดยเน้นปรับปรุงโครงสร้าง/ระบบงานรองรับกระบวนการใหม่														

กิจกรรมของโครงการ				ผังควบคุมกิจกรรมภายใต้โครงการ Gantt chart												
				2568			2569									
				ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.
5) สื่อประชาสัมพันธ์การดำเนินงานเปลี่ยนผ่านองค์กร ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเข้าใจ และการยอมรับการปรับโครงสร้าง และระบบงานรองรับกระบวนการใหม่ของ กปภ. และเผยแพร่ผ่านกิจกรรมวันประจำปีวิวัฒน์																
6) ติดตามและประเมินผลของการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ดิจิทัล Smart & Paperless Office เพื่อทบทวน และปรับปรุงต่อไป																
ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ				- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน Change Management (ร้อยละ 100)												
ผลผลิต (output) ของโครงการ				- ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน Change Management (ร้อยละ 100) - จำนวนกระบวนการที่บูรณาการร่วมกัน (Scrum Team) = 2 กระบวนการ - ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (ร้อยละ 100)												
ผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ				- องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล รวมถึงอัตราค่าจ้างเหมาะสม - พนักงานมีความเข้าใจและความร่วมมือในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร - จำนวนกระบวนการที่เป็น Digital เพื่อยกมาตรฐานการทำงาน > 2 กระบวนการ/ฝ่าย												
งบประมาณรวมโครงการ (หน่วย : ล้านบาท ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)				งบลงทุน			งบทำการ			รวม						
				0.00000			3.0000			3.0000						
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ				เทคโนโลยี			อุปกรณ์			บุคลากร						
				✓			-			-						
ความเสี่ยง																
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ		ระดับความเสี่ยง		มาตรการในการจัดการ			แผนจัดการความเสี่ยง			เป้าหมายระดับความเสี่ยงคงเหลือ						
พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจ		2*1=2		วางแผนการสื่อสารและแต่งตั้งผู้บริหารเป็น Change Agent						1*1=1						

