

PWA 4.0

2019

การวางแผนอัตรากำลัง
การประปาส่วนภูมิภาค

การวางแผนอัตรากำลังของ กปภ.

01



วิเคราะห์อุปสงค์ ด้านอัตรากำลัง

วิเคราะห์ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของอัตรากำลัง ที่หน่วยงานต้องการเพื่อรองรับ ภารกิจในอนาคต และวิเคราะห์แผนงานหรือโครงการ ในอนาคต รวมทั้งการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีว่าจะก่อให้เกิดภาระงาน เพิ่มขึ้นหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และวิเคราะห์อัตรากำลังการสูญเสีย กำลังคนในแต่ละปี

02



วิเคราะห์อุปทาน ด้านอัตรากำลัง

พิจารณาตำแหน่งงาน จำนวน ความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะของอัตรากำลังใน ปัจจุบัน รวมถึงคุณลักษณะต่างๆ ของอัตรากำลังในหน่วยงาน

03



วิเคราะห์ส่วนต่าง ด้านอัตรากำลัง

การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ อุปสงค์กับผลการวิเคราะห์ อุปทาน เพื่อที่จะระบุว่า ในอนาคตจะเกิดการ ขาดกำลังคนหรือกำลังคนเกิน ซึ่งต้องพิจารณาทั้งในเชิงจำนวน และเชิงคุณภาพ

04



การพัฒนากลยุทธ์ การบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหาร อัตรากำลัง การสรรหา การทดแทนและ สืบทอด ตำแหน่ง การจัดการความรู้ การพัฒนาบุคลากรรวมทั้งการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และวิธีการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ภาระงานของ กปภ.

การวิเคราะห์ภาระงาน

หน่วยงานหลัก
(กปภ.สาขา)

ใช้ Workflow Analysis
และการวิเคราะห์ปัจจัยที่
เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนด
เกณฑ์การวิเคราะห์
อัตรากำลัง



หน่วยงานสนับสนุน
(สนญ./กปภ.ข./สปภ.)

ใช้การวิเคราะห์ภาระงาน
Full-time Equivalent
Measurement (FTE)



กำหนดกรอบ
อัตรากำลังประจำปี

วิเคราะห์ส่วนต่าง
ของอัตรากำลัง
เทียบกับกรอบฯ

กำหนดอัตราจัดสรรประจำปี

ปัจจัยที่นำมาพิจารณา

- สัดส่วนพนักงานของ
หน่วยงานหลัก ต่อ
หน่วยงานสนับสนุน
- สัดส่วนพนักงาน ต่อ
จำนวนผู้ใช้น้ำ
- แนวโน้มค่าใช้จ่าย
บุคลากร

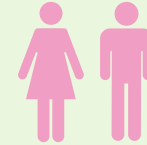


ปัจจัยการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานสนับสนุน (สำนักงานใหญ่ และ กองในสังกัด กปภ.บ.1-10)

สมมติฐานของการทำงานโดยทั่วไป

อัตราส่วนของการทำงานในหนึ่งวัน	นาที
เวลาการทำงานปกติ (ตั้งแต่ 8:30 ถึง 16:30)	480
เวลาพักเที่ยงและเวลาทำธุระส่วนอื่นๆ (เข้าห้องน้ำ พักอิริยาบถ หรืออื่นๆ) โดยเฉลี่ย	90
ระยะเวลาที่พนักงาน 1 คนทำงานในแต่ละวัน	390
จำนวนวันทำงานในหนึ่งรอบปี	วัน
จำนวนวันทั้งหมดในหนึ่งปี	365
จำนวนวันหยุดราชการในหนึ่งปีโดยเฉลี่ย	131
จำนวนวันทำงานในหนึ่งรอบปีโดยเฉลี่ย	234

การวัดด้วยการประเมิน

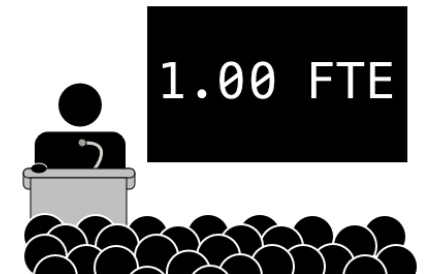


Full-time Equivalent Measurement (FTE)

ระยะเวลาของกิจกรรมต่อครั้ง (นาที)
x ปริมาณงานต่อปี

จำนวนเวลาทั้งหมดที่พนักงาน 1 คน
ทำงานในปีงบประมาณ

เวลาที่ปฏิบัติงาน เฉลี่ยในหนึ่งวัน	จำนวนวันทำงาน เฉลี่ยต่อปี	คำนวณภาระงาน (FTE)	เวลาที่พนักงาน 1 คน ทำงานได้ต่อหนึ่งปี
390 นาที	234 วัน	$390 \times 234 = 91,260$	91,260 นาที



ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของหน่วยงานหลัก (กปภ.สาขา)

งานผลิต

- กำลังการผลิต
- จำนวนโรงกรอง
- จุดปฏิบัติงานอื่นๆ

งานบริการ และควบคุมน้ำสูญเสีย

- อัตราการเพิ่มผู้ใช้น้ำเฉลี่ยต่อปี
- พื้นที่ให้บริการ
- ความยาวท่อ

งานอำนวยการ

- จำนวนผู้ใช้น้ำ

งานจัดเก็บรายได้

(กปภ.สาขาชั้น 1 ที่มี ผู้ใช้น้ำมากกว่า 10,000ราย)

- จำนวนผู้ใช้น้ำ กปภ. สาขา
- จำนวนผู้ใช้น้ำที่มาชำระหน้าเคาเตอร์ต่อวัน
- ระยะเวลาในการให้บริการผู้ใช้น้ำ 1 ราย
- แนวโน้มการไปชำระค่าน้ำประปาที่เคาเตอร์เซอร์วิสมากขึ้น

งานลูกค้าสัมพันธ์ (กปภ.สาขาชั้นพิเศษ)

- จำนวนผู้ใช้น้ำ

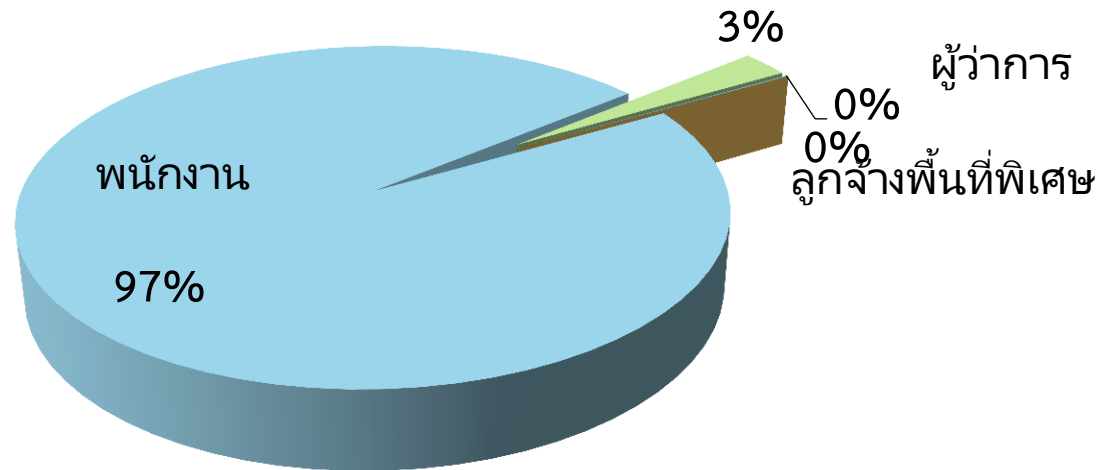


ข้อมูลอัตรากำล้างภาพรวม ณ 1 ตุลาคม 2561

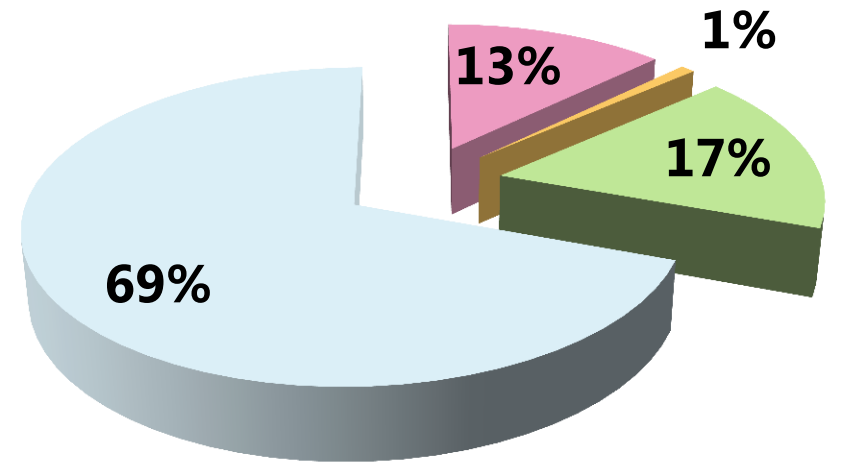


ข้อมูลอัตรากำล้าง	
ผู้ว่าการ	1
พนักงาน	8,639
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	230
ลูกจ้างพื้นที่พิเศษ	8
รวม	8,878

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

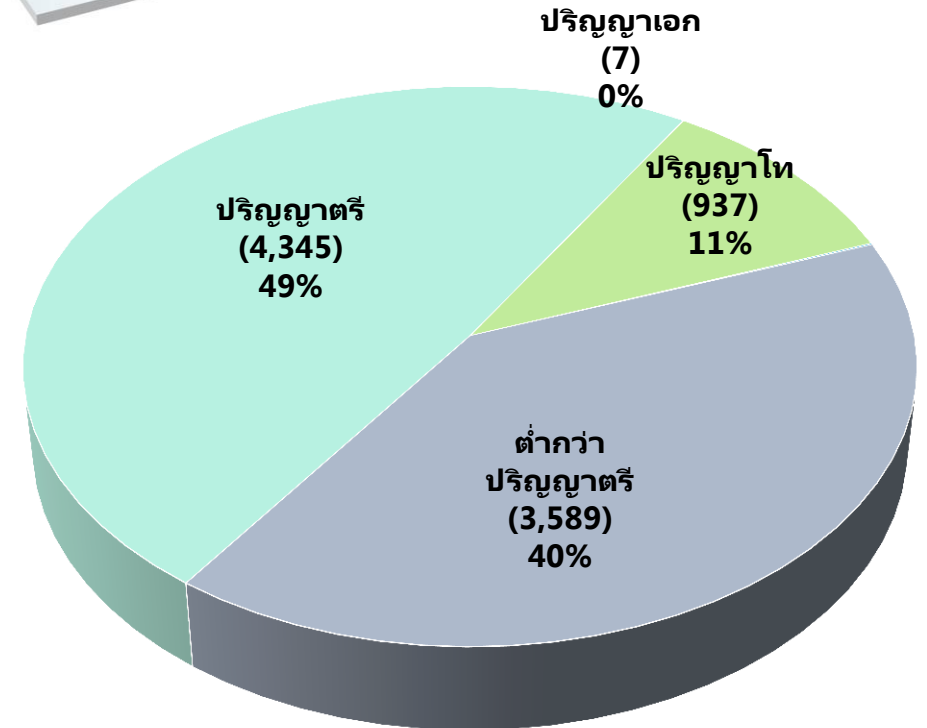
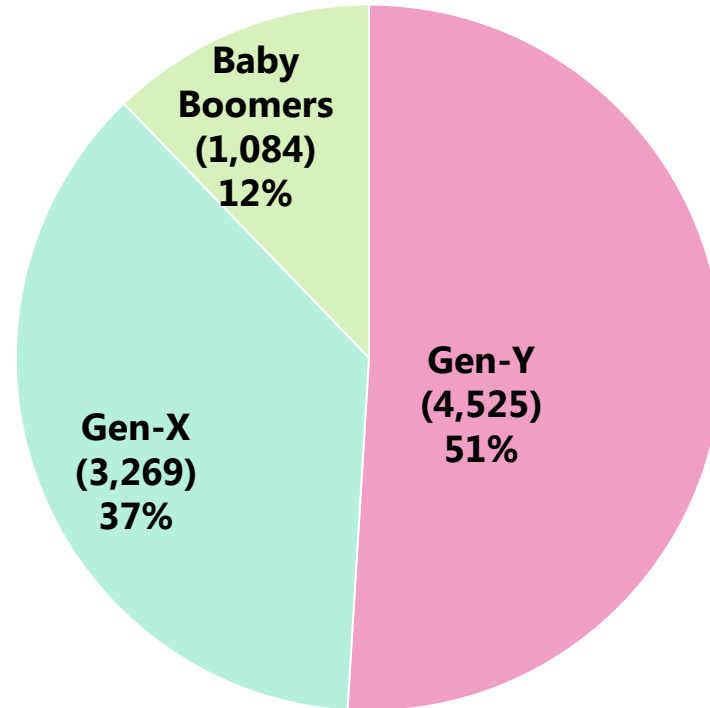
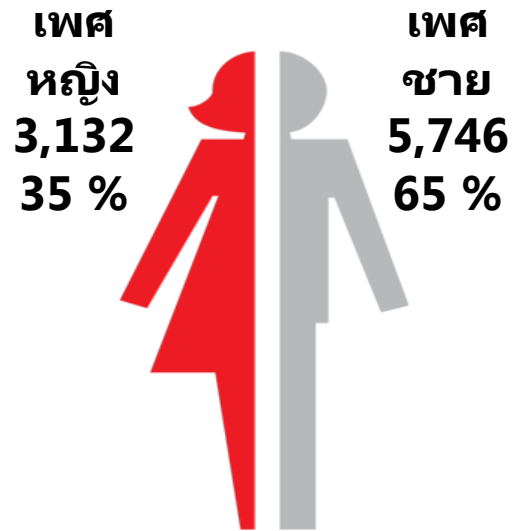


ข้อมูลอัตรากำล้าง จำแนกตามสังกัด

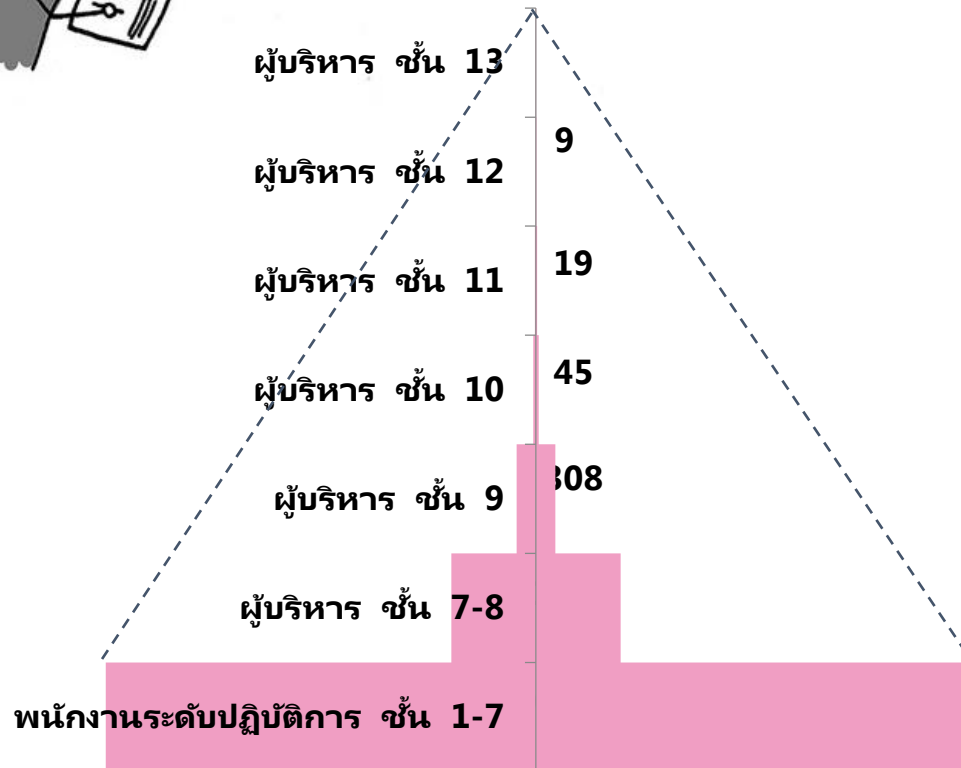


- สำนักงานใหญ่ (1,136) 13%
- สายงานรองปฏิบัติการ 1-5 (75) 1%
- กองในสังกัดกปภ.ข.1-10 (1,497) 17%
- กปภ.สาขา (6,170) 69%

ข้อมูลอัตรากำลังจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ และวุฒิการศึกษา

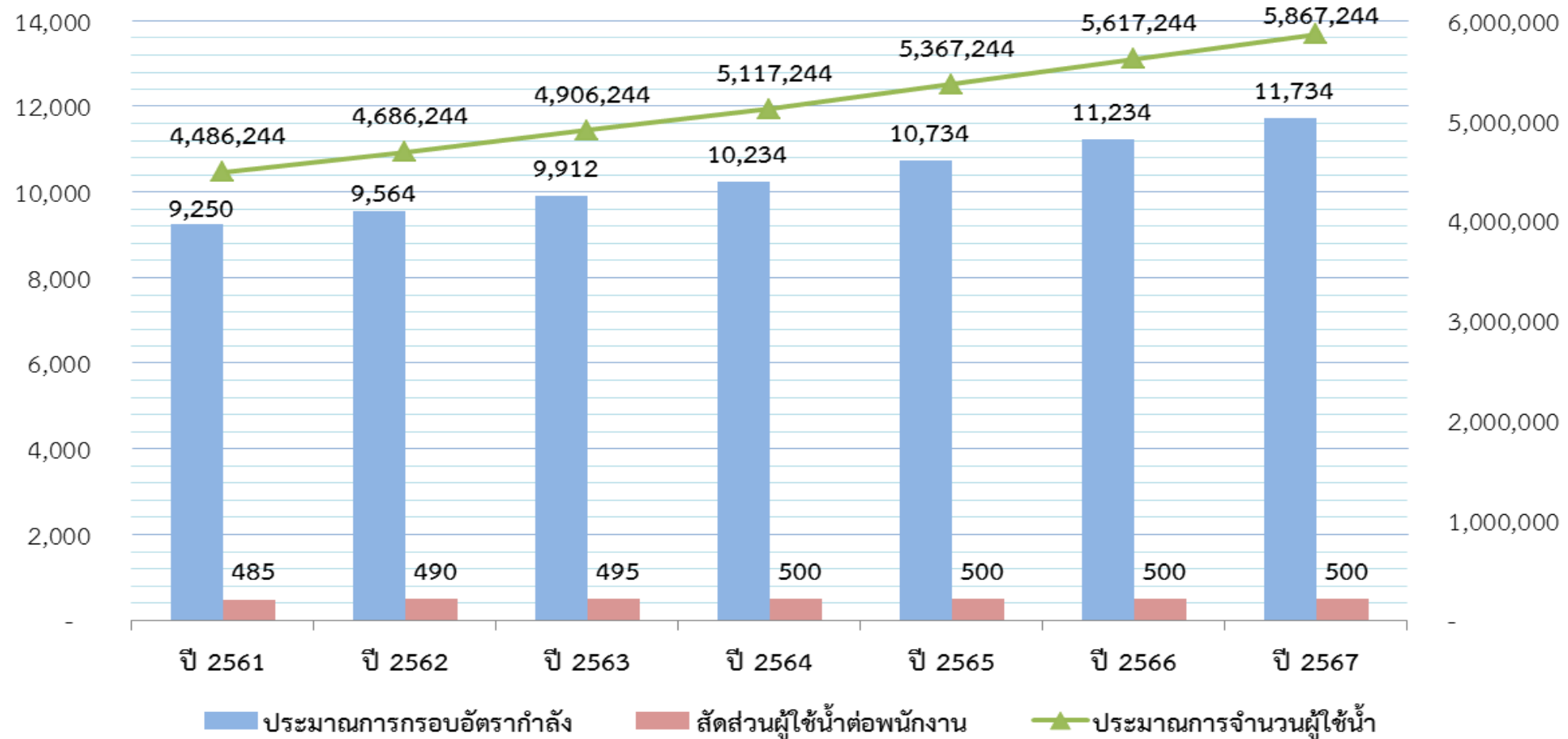


ข้อมูลอัตรากำลังจำแนกตามระดับชั้น และจำนวนเกษียณอายุ



กลุ่มพนักงาน	จำนวนเกษียณอายุในปี 2562-2570											
	ระดับชั้น		2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	รวม
ผู้บริหารระดับสูง	12	รองผู้ว่าการ	2	1	0	3	3	0	0	0	0	9
	11	ผู้ช่วยผู้ว่าการ	4	2	1	1	0	0	0	0	1	9
		พอ.กปภ.ข.	0	2	3	0	2	2	0	0	1	10
	10	พช.พอ.กปภ.ข.	0	0	2	0	1	1	3	0	2	9
		พอ.ฝ่าย	3	3	1	2	1	3	1	0	1	15
		พอ.สำนัก	1	3	1	1	0	0	1	0	2	9
		พจก.กปภ.สาขาชั้นพิเศษ	0	0	0	3	1	1	1	2	1	9
รวม			10	11	8	10	8	7	6	2	8	70

การประมาณการจำนวนอัตรากำลังในปี 2562-2567



หมายเหตุ

อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อพนักงาน 1 คน

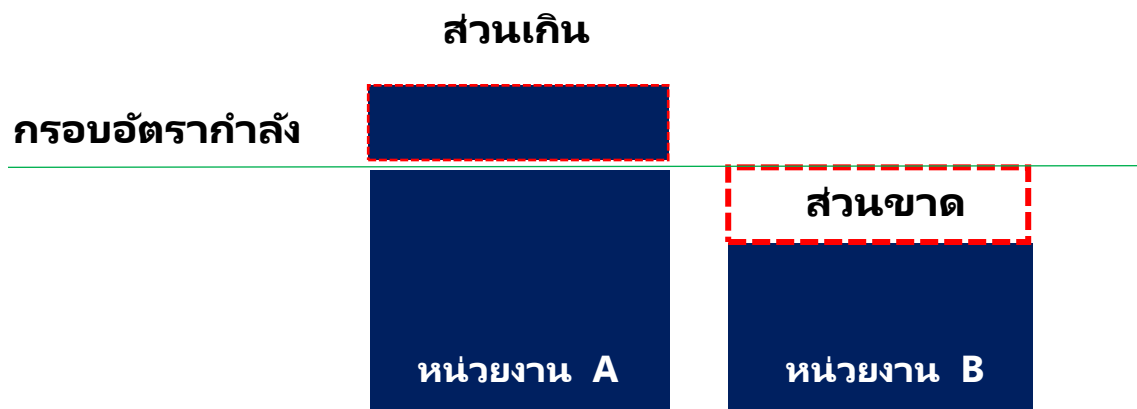
ในปี 2560-2564 กำหนดจากแผนยุทธศาสตร์องค์กร กปภ. (ฉบับที่ 3) ปี 2560-2564

สำหรับในปี 2565-2567 ใช้ค่าคงที่ เท่ากับ 500

การบริหารอัตรากำลัง

การปรับเกลี่ยอัตรากำลัง

ให้หน่วยงานที่มีอัตรากำลังส่วนเกินจาก
กรอบอัตรากำลังพิจารณาปรับเกลี่ย
อัตรากำลัง

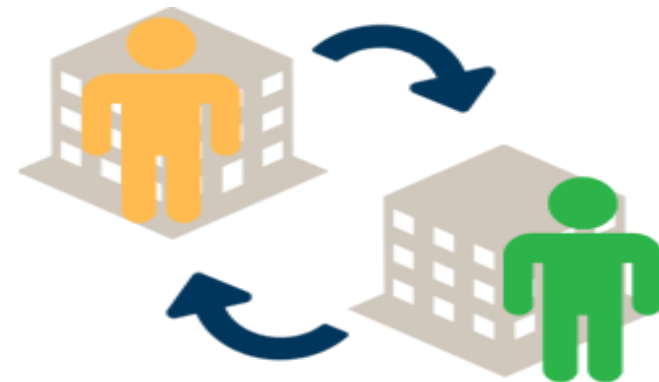


- สภาพอัตรากำลังของหน่วยงานปัจจุบัน

ปรับเกลี่ยภายในหน่วยงานเดียวกัน



ปรับเกลี่ยไปยังหน่วยงานพื้นที่ใกล้เคียง



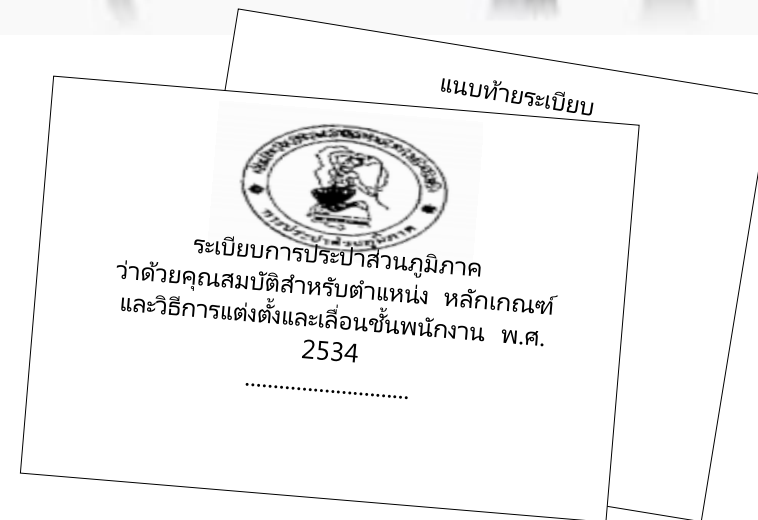
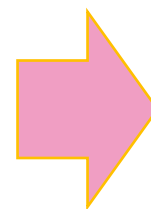
ทั้งนี้ให้คำนึงถึงภูมิสำเนา
และความประสงค์ของพนักงาน

เงื่อนไขเพิ่มเติมกรณีการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง

ตำแหน่งงานที่จะปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตาม
โครงสร้างตำแหน่งหลักของหน่วยงาน



ในกรณีต้องมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามคุณสมบัติสำหรับ
ตำแหน่งงานแบบท้ายระเบียบ กปภ.
ว่าด้วยคุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง หลักเกณฑ์และ
วิธีการแต่งตั้งและเลื่อนชั้นพนักงาน พ.ศ. 2534



การทบทวนอัตรากำลังประจำปี

ทบทวนละปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังประจำปี
เปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลัง เพื่อจัดสรร
ให้กับหน่วยงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับบริบท
ยุทธศาสตร์องค์กร ภาระงาน และงบประมาณที่
ได้รับในแต่ละปี

