



แผนปฏิบัติการภายใต้ แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

Human Capital Management

ประจำปี พ.ศ. 2568



แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
ประจำปี พ.ศ. 2568

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คำนำ

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ การประปานครหลวง (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับนี้เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแผนดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กรตามแผนวิสาหกิจ การประปานครหลวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถทางธุรกิจผ่านการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สามารถสร้างบุคลากรประปาที่มีคุณภาพ การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ภายใต้วิสัยทัศน์ “**บุคลากรคุณภาพ เพื่อส่งมอบบริการที่ดีเลิศ**” โดยมีการกำหนดกรอบการดำเนินงาน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ และโครงการที่จะไปสนับสนุนการดำเนินการข้างต้น ดังนี้

ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning: SP):

ระยะที่ 1 (ปี พ.ศ. 2566): วางรากฐานการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ

ระยะที่ 2 (ปี พ.ศ. 2567 - 2569): ขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อศักยภาพด้านธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 3. (ปี พ.ศ. 2570): บุคลากรศักยภาพสูงเพื่อองค์กรที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1: HCMO1: ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต

กลยุทธ์ที่ 1 HCMO1-T1 กลยุทธ์การเตรียมความพร้อมด้านกระบวนการ โครงสร้างองค์กร และ กำลังคนเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Organizational Redesign, Manpower Planning and Talent Acquisition)

- HCMO1-T1-P1 โครงการยกระดับการวางแผน แผนกำลังคน และ โครงสร้างองค์กรเพื่อผลิตประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น
- HCMO1-T1-P2 โครงการยกระดับการสรรหาบุคลากรแบบเชิงรุกเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลยุทธ์ที่ 2 HCMO1-T2 กลยุทธ์การยกระดับขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Capability Upskilling and Reskilling)

- HCMO1-T2-P1 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพของพนักงาน (MWA Career Assessment)
- HCMO1-T2-P2 โครงการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)
- HCMO1-T2-P3 โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน
- HCMO1-T2-P4 โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Successor & Talent Management)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2: HCMO2: สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 1 HCMO2-T1 กลยุทธ์การยกระดับการเป็นผู้นำด้านการบริหารบุคลากร (HRBP and Line Managers as People Manager)

กลยุทธ์ที่ 2 HCMO2-T2 กลยุทธ์การยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ (HRM Excellence)

- HCMO2-T2-P2 โครงการยกระดับการส่งเสริมการให้บริการด้านสวัสดิการ
- HCMO2-T2-P3 โครงการยกระดับการจัดการมาตรฐานการด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (S-SHE Excellence)
- HCMO2-T2-P4 โครงการวางแผนการปรับปรุงรูปแบบการทำงานวิถีใหม่

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลยุทธ์ที่ 3 HCMO2-T3 กลยุทธ์การยกระดับประสบการณ์ที่ดีของบุคลากรและการสร้างแบรนด์องค์กรให้น่าจดจำ (Leading in Employee Experience & Employer Branding)

- HCMO2-T3-P1 โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
- HCMO2-T3-P2 โครงการเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน

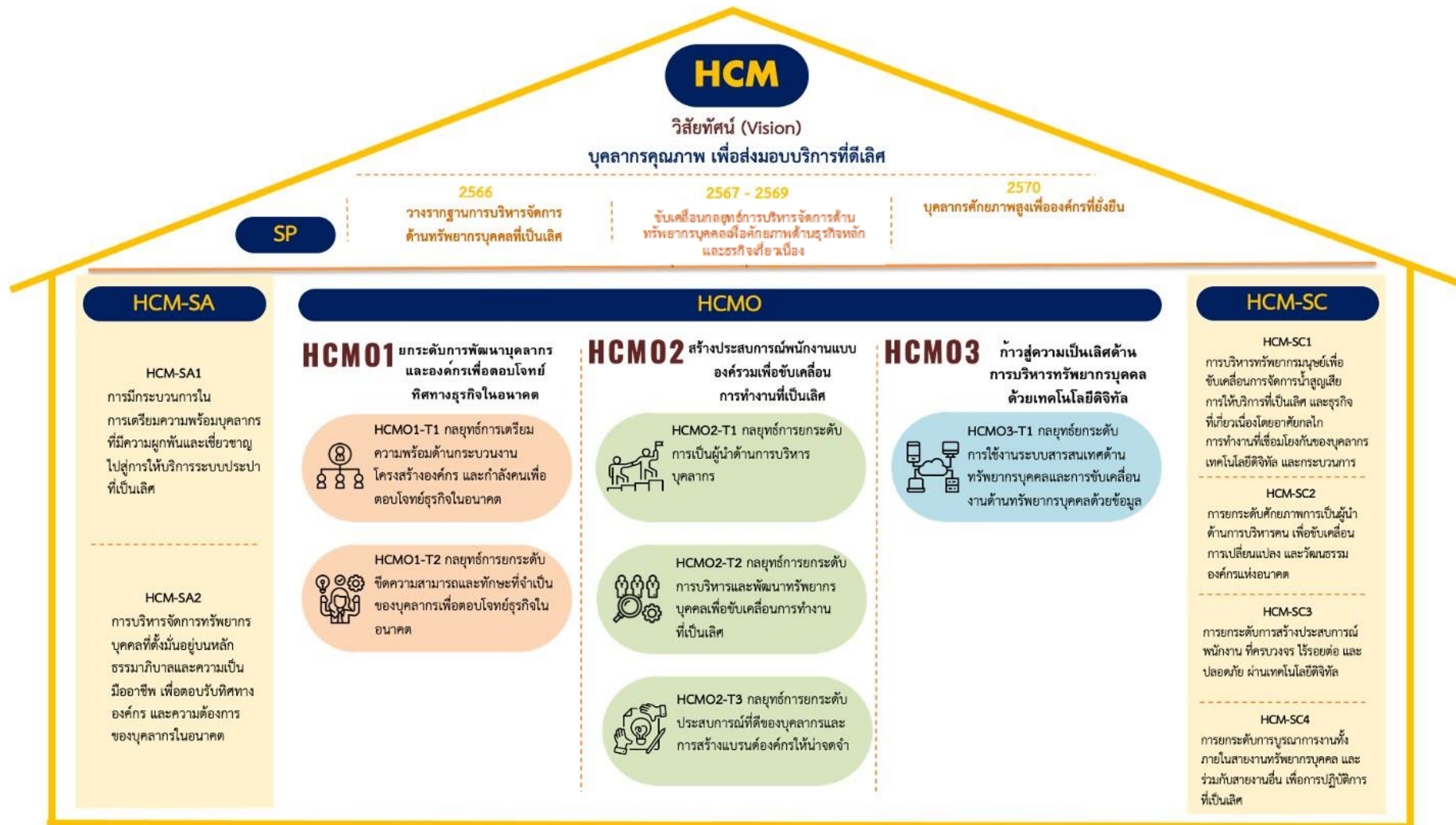
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3: HCMO3: ก้าวสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 1 HCMO3-T1 กลยุทธ์ยกระดับการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลและการขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูล (HR Digital Transformation)

- HCMO3-T1-P1 โครงการยกระดับการบูรณาการงานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System)

โครงการทั้ง 12 โครงการนี้ นอกจากจะช่วยสนับสนุนการดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามทิศทางของแผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ และสอดคล้องกับทิศทางของแผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 – 2570) แล้ว ยังสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลรัฐวิสาหกิจแบบใหม่ (SE-AM) ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับรองของรัฐบาลด้วย และมีการเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องในแผนปฏิบัติการ ภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ เข้ากับแผนแม่บทอื่น ๆ ของการประปานครหลวงร่วมด้วย เพื่อให้มั่นใจได้ว่าแผนปฏิบัติการฉบับนี้จะช่วยทำให้แผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนวิสาหกิจ กปน.	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO				กลยุทธ์						โครงการ	
	ชื่อ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	ชื่อ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					
							2566	2567	2568	2569	2570	
SO2 Adaptive Organization ยกระดับขีด ความสามารถ ในการแข่งขัน ด้วยองค์ ความรู้และ นวัตกรรม	HCMO1 ยกระดับ การพัฒนา บุคลากรและ องค์กรเพื่อ ตอบโจทย์ทิศทาง ธุรกิจในอนาคต	เพื่อเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพ ของบุคลากรและ องค์กรให้ตอบ โจทย์ทิศทาง ธุรกิจในอนาคต	1. ผลตอบแทนที่ ได้รับจากการ ลงทุนด้าน ทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI) (เท่า)	3.60	HCMO1-T1 กลยุทธ์การเตรียม ความพร้อม ด้าน กระบวนการงาน โครงสร้าง องค์กร และ กำลังคนเพื่อ ตอบโจทย์ธุรกิจ ในอนาคต (Organizational Redesign, Manpower Planning and Talent Acquisition)	1. อัตราส่วนรายได้ ต่อพนักงาน (ล้าน บาท ต่อคน)	≥ 4.40	≥ 4.45	≥ 4.50	≥ 4.55	≥ 4.60	HCMO1-T1-P1 โครงการยกระดับ การวางแผน แผนกำลังคน และ โครงสร้างองค์กรเพื่อผลิต ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น HCMO1-T1-P2 โครงการยกระดับ การสรรหาบุคลากรแบบเชิงรุกเพื่อ ตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต
			2. อัตราส่วนผู้ใช้ น้ำ ต่อ บุคลากร (พนักงาน และ ลูกจ้างเหมา แรงงานเอกชน) (อัตราส่วน)	> 500 : 1								
SO2 Adaptive Organization ยกระดับขีด ความสามารถ ในการแข่งขัน ด้วยองค์ ความรู้และ นวัตกรรม	HCMO1 ยกระดับ การพัฒนา บุคลากรและ องค์กรเพื่อ ตอบโจทย์ทิศทาง ธุรกิจในอนาคต	เพื่อเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพ ของบุคลากรและ องค์กรให้ตอบ โจทย์ทิศทาง ธุรกิจในอนาคต	3. ร้อยละของ บุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อน ธุรกิจในอนาคตฯ (ร้อยละ)	80	HCMO1-T2 กลยุทธ์การ ยกระดับขีด ความสามารถ และทักษะที่ จำเป็นของ บุคลากรเพื่อ ตอบโจทย์ธุรกิจ ในอนาคต (Capability Upskilling and Reskilling)	1. ร้อยละของ ผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการฝ่ายและ เทียบเท่าขึ้นไปที่เป็น ผู้สืบทอดตำแหน่งงาน สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Successors) ใน ตำแหน่ง Key Position (ร้อยละ) 2. ร้อยละของ บุคลากรที่อยู่ในกลุ่ม คนเก่ง (Talent pool) (ร้อยละ)	95 ≥5	95 ≥5	95 ≥5	95 ≥5	95 ≥5	HCMO1-T2-P4 โครงการเตรียมความ พร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงาน สำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มี ศักยภาพสูง (Successor & Talent Management)

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนวิสาหกิจ กปน.	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO				กลยุทธ์							โครงการ				
	ชื่อ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย ณ ปี 2570	ชื่อ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย									
							2566	2567	2568	2569	2570					
SO2 Adaptive Organization ยกระดับขีด ความสามารถ ในการแข่งขัน ด้วยองค์ ความรู้และ นวัตกรรม	HCMO1 ยกระดับ การพัฒนา บุคลากรและ องค์กรเพื่อ ตอบโจทย์ทิศทาง ธุรกิจในอนาคต	เพื่อเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพ ของบุคลากรและ องค์กรให้ตอบ โจทย์ทิศทาง ธุรกิจในอนาคต	3. ร้อยละของ บุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อน ธุรกิจในอนาคตฯ (ร้อยละ)	80	HCMO1-T2 กลยุทธ์การ ยกระดับขีด ความสามารถ และทักษะที่ จำเป็นของ บุคลากรเพื่อ ตอบโจทย์ธุรกิจ ในอนาคต (Capability Upskilling and Reskilling)	3. ระดับความพึง พอใจของบุคลากรต่อ มิติ “Career” (คะแนน)	>4.10	>4.15	ไม่น้อย กว่าปีที่ ผ่านมา	ไม่น้อย กว่าปีที่ ผ่านมา	ไม่น้อย กว่าปีที่ ผ่านมา	HCMO1-T2-P1 โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพของ พนักงาน (MWA Career Assessment)				
											HCMO1-T2-P2 โครงการบริหาร ความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)					
																HCMO1-T2-P3 โครงการยกระดับขีด ความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความ เป็นเลิศในการปฏิบัติงาน
										4. ร้อยละบุคลากรที่มี ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้งาน MWA on Mobile	-	-	-	80	80	HCMO1-T2-P3 โครงการยกระดับขีด ความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความ เป็นเลิศในการปฏิบัติงาน
SO3 Sustainable Partnership สร้างมูลค่าเพิ่ม ด้วยธรรมาภิบาล และความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	HCMO2 สร้าง ประสบการณ์ พนักงานแบบ องค์รวมเพื่อ ขับเคลื่อน การทำงานที่เป็น เลิศ	เพื่อเสริมสร้าง ประสบการณ์ที่ดี ของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การ ทำงานที่เป็นเลิศ	1. ระดับความพึง พอใจของบุคลากร ต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของ บุคลากรด้าน ทรัพยากรบุคคล (คะแนน)	4.20	HCMO2-T1 กลยุทธ์การ ยกระดับ การเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร บุคลากร (HRBP and Line Managers as People Manager)	1. ระดับความพึง พอใจในมิติ “Workforce” (คะแนน)	> 4.10	> 4.15	-	-	-	HCMO2-T1-P2 โครงการพัฒนาขีด ความสามารถผู้บริหารสายงาน (Line Managers) ให้เป็นผู้นำด้านการ บริหารบุคลากร (People Manager) (ปรับปรุงเป็นแผนระดับสายงาน ตั้งแต่ ปี 2567)				
						2. ระดับความพึง พอใจต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “ความรู้ ความสามารถของ บุคลากรด้าน HR” (คะแนน)	4.00	4.05	-	-	-					
						3. ระดับความเห็น ของ บุคลากรต่อ หน่วยงาน/บุคลากร ด้าน HR ในการเป็น หุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Business Partner: HRBP) หรือ Strategic Partner * (คะแนน)		3.76	-	-	-	HCMO2-T1-P1 โครงการยกระดับ การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (HR Business Partner) การรับรอง คุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล (HR Certified Professional) และ การสอบทานกระบวนการสำคัญด้าน ทรัพยากรบุคคล (HR Audit) (ปรับปรุงไป เป็นแผนระดับสายงานตั้งแต่ปี 2567))				

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนวิสาหกิจ กปน.	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO				กลยุทธ์							โครงการ
	ชื่อ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย ณ ปี 2570	ชื่อ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					
							2566	2567	2568	2569	2570	
SO3 Sustainable Partnership สร้างมูลค่าเพิ่ม ด้วยธรรมาภิบาล และความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	HCMO2 สร้าง ประสบการณ์ พนักงานแบบ องค์รวมเพื่อ ขับเคลื่อน การทำงานที่เป็น เลิศ	เพื่อเสริมสร้าง ประสบการณ์ที่ดี ของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การ ทำงานที่เป็นเลิศ	2. ร้อยละของ บุคลากรที่มี ความผูกพัน องค์กร (ร้อยละ)	95	HCMO2-T2 กลยุทธ์การ ยกระดับการ บริหารและ พัฒนทรัพยากร บุคคลเพื่อ ขับเคลื่อนการ ทำงานที่เป็น เลิศ (HRM Excellence)	1. ระดับความพึง พอใจในมิติ “Compensation”, “Work-Life” (คะแนน)	> 4.10	> 4.15	ไม่น้อยกว่า ปีที่ผ่านมา	ไม่น้อย กว่าปีที่ ผ่านมา	ไม่น้อย กว่าปีที่ ผ่านมา	HCMO2-T2-P2 โครงการยกระดับ การส่งเสริมการให้บริการด้าน สวัสดิการ
						2. ระดับความพึง พอใจต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “ระบบงาน และกระบวนการด้าน ทรัพยากรบุคคล” (คะแนน)	4.00	4.05	ไม่น้อยกว่า ปีที่ผ่านมา	ไม่น้อย กว่าปีที่ ผ่านมา	ไม่น้อย กว่าปีที่ ผ่านมา	HCMO2-T2-P4 โครงการวาง แผนการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน วิถีใหม่
						3. ความสำเร็จใน การบูรณาการ กระบวนการ ประเมินผลปฏิบัติงาน กับกระบวนการอื่น ๆ ในการบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล (อาทิ การ บริหารค่าตอบแทน และเงินรางวัล การ พัฒนาบุคลากร การ วางแผนผู้สืบทอด ตำแหน่ง การจัดการ ความรู้ (ความสำเร็จ)	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	-	-	-	HCMO2-T2-P1 โครงการยกระดับ กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ ความเป็นเลิศ (Performance Management Excellence (ปรับปรุงเป็นแผนระดับสายงาน ตั้งแต่ปี 2567)
						4. รักษา (Maintain) และพัฒนาระบบการ จัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย (ISO45001) ของ โรงงานผลิตน้ำมหา สวัสดิ์ และ โรงงานผลิตน้ำ บางเขน อย่าง ต่อเนื่อง		ทั้ง 2 โรงงาน	ทั้ง 2 โรงงาน	ทั้ง 2 โรงงาน	ทั้ง 2 โรงงาน	HCMO2-T2-P3 โครงการยกระดับ การจัดการมาตรการด้าน สวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน (S-SHE excellence)

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนวิสาหกิจ กปน.	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO				กลยุทธ์							โครงการ
	ชื่อ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	ชื่อ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					
							2566	2567	2568	2569	2570	
SO3 Sustainable Partnership สร้างมูลค่าเพิ่ม ด้วยธรรมาภิบาล และความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	HCMO2 สร้าง ประสบการณ์ พนักงานแบบ องค์รวมเพื่อ ขับเคลื่อน การทำงานที่เป็น เลิศ	เพื่อเสริมสร้าง ประสบการณ์ที่ดี ของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การ ทำงานที่เป็นเลิศ	2. ร้อยละของ บุคลากรที่มี ความผูกพัน องค์กร (ร้อยละ)	95	HCMO2-T3 กลยุทธ์ การยกระดับ ประสบการณ์ ที่ดีของบุคลากร และการสร้าง แบรนด์องค์กร ให้น่าจดจำ (Leading in Employee Experience & Employer Branding)	1. ระดับความพึง พอใจในมิติ “Corporate” (คะแนน)	> 4.10	> 4.15	ไม่น้อยกว่า ปีที่ผ่านมา	ไม่น้อย กว่าปีที่ ผ่านมา	ไม่น้อย กว่าปีที่ ผ่านมา	HCMO2-T3-P1 โครงการขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
						2. ระดับความพึง พอใจต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “การ ปฏิบัติงานเชิงรุกที่มุ่ง ผลประโยชน์องค์กร และการสร้างสุขภาวะ ที่ดีของบุคลากร” (คะแนน)	4.00	4.05	ไม่น้อยกว่า ปีที่ผ่านมา	ไม่น้อย กว่าปีที่ ผ่านมา	ไม่น้อย กว่าปีที่ ผ่านมา	HCMO2-T3-P2 โครงการเสริมสร้าง และยกระดับประสบการณ์พนักงาน ตลอดเส้นทางการทำงาน
SO2 Adaptive Organization ยกระดับขีด ความสามารถ ในการแข่งขัน ด้วยองค์ความรู้ และนวัตกรรม	HCMO3 ก้าวสู่ ความเป็นเลิศ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล	เพื่อเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยการนำ เทคโนโลยีมาใช้ ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด	1. จำนวน แบบจำลองใน การทำนายใน เชิงธุรกิจด้าน ทรัพยากรบุคคล (Predictive HR Models) เพื่อ ได้มาซึ่งข้อมูล	1	HCMO3-T1 กลยุทธ์ ยกระดับการ ใช้งานระบบ สารสนเทศ ด้าน ทรัพยากร บุคคลและ การขับเคลื่อน งานด้าน	1. จำนวนโครงการ ของ HR ที่นำเอา ข้อมูลเชิงลึกจาก ระบบ HRIS มา ดำเนินกิจกรรมใหม่ ๆ (โครงการ)	-	-	-	2	2	HCMO3-T1-P1 โครงการยกระดับ การบูรณาการงานระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการ บริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System)

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนวิสาหกิจ กปน.	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO				กลยุทธ์						โครงการ	
	ชื่อ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	ชื่อ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					
							2566	2567	2568	2569		2570
			ป้อนกลับ (จำนวน) 2. ระดับความ พึงพอใจของ บุคลากรต่อ ประสบการณ์ การใช้ HR เทคโนโลยีดิจิทัล	4.20	ทรัพยากรบุคคล ด้วยข้อมูล (HR Digital Transformation)							

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

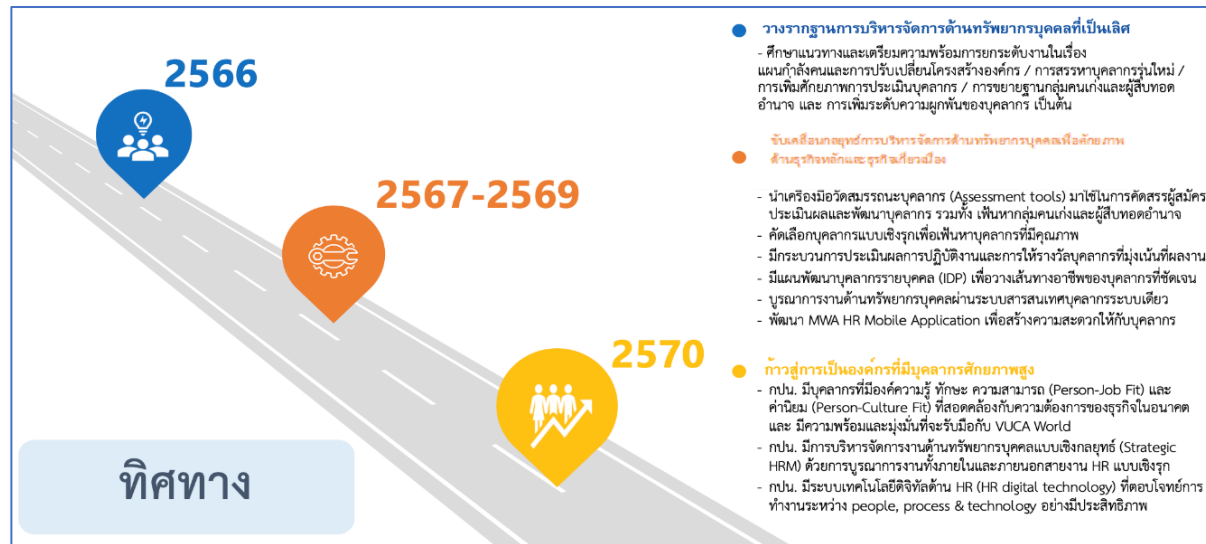
แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ (HCM) (พ.ศ. 2566-2570) (ปรับปรุงสำหรับปี 2568)

แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ (HCM) (พ.ศ. 2566-2570) เป็นหนึ่งในปัจจัยขับเคลื่อนหลักที่สามารถช่วยสรรหาบุคลากรและยกระดับการให้บริการของบุคลากรสำหรับทั้งธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง อันก้าวไปสู่ “องค์กรอัจฉริยะเพื่อสร้างคุณค่า (Smart Enterprise for Smart Value)” ขององค์กรในปี 2570 จึงมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 (ปี 2566) วางรากฐานการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ ระยะที่ 2 (ปี 2567 – 2569) ขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อศักยภาพด้านธุรกิจหลักและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ระยะที่ 3 (ปี 2570) บุคลากรศักยภาพสูงเพื่อองค์กรที่ยั่งยืน



ภาพรวมกรอบและแนวทางการดำเนินงานของแผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ใน 5 ปีข้างหน้า

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงานให้กับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ใน 5 ปีข้างหน้า มีทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ใหม่ พันธกิจใหม่ และค่านิยมองค์กรใหม่ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

	2566 วางรากฐานการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ	2567 -2569 ขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อศักยภาพด้านธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	2570 บุคลากรศักยภาพสูงเพื่อองค์กรที่ยั่งยืน
บุคลากรประเภทที่มีคุณภาพ	• วางแผนและเตรียมเครื่องมือวัด (Assessment Tools) / ผู้ประเมิน (Assessors) สมรรถนะบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยมและสมรรถนะใหม่และทักษะที่จำเป็นในอนาคตขององค์กร (Core Values,	• นำเครื่องมือวัดสมรรถนะบุคลากร (Assessment Tools) มาใช้ในการคัดสรรผู้สมัคร ประเมินผลและพัฒนาบุคลากร รวมทั้ง ค้นหากลุ่มคนเก่งและผู้สืบทอดอำนาจ • สรรหาบุคลากรแบบเชิงรุก (Proactive Recruitment) ในทุกระดับ ได้แก่ Junior Level, Mid-Career, Executive ตาม	• กปน. มีบุคลากรที่มีองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ (Person-Job Fit) และ ค่านิยม (Person-Culture Fit) ที่สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

	2566 วางรากฐานการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ	2567 -2569 ขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรบุคคลเพื่อศักยภาพด้านธุรกิจ หลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	2570 บุคลากรศักยภาพสูง เพื่อองค์กรที่ยั่งยืน
	Competencies & Future Skills) <u>(HCMO2-T2-P1 & HCMO1-T1-P2)</u>	Critical Positions ที่จำเป็น อาทิ กลุ่มช่างงานขาย และ IT เป็นต้น <u>(HCMO1-T1-P2)</u> • สร้างและพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management) ผ่านการมี IDP และ Employee Development Roadmap ที่สอดคล้องไปกับทิศทางองค์กร <u>(HCMO1-T2-P2 & HCMO1-T2-P3)</u> • เพิ่มช่องทางและความสะดวกในการเรียนรู้แบบ Self-pace Learning ให้กับบุคลากรผ่านระบบ LMS <u>(HCMO3-T1-P1)</u> • ขยายฐานคนเก่ง (Talent Pool Expansion) และ เชื่อมโยงไปกับการบริหารจัดการด้านการสืบทอดอำนาจ (Succession Planning) เพื่อรองรับธุรกิจในอนาคต <u>(HCMO1-T2-P4)</u>	ในอนาคต และ มีความพร้อมและมุ่งมั่นที่จะรับมือกับ VUCA World
การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยกระดับกระบวนการ	• ทำการกำหนด Critical Skill / Positions รวมทั้ง การทบทวน JD/JS/Job Family ให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจในอนาคต และ สอดรับกับการ	• ขับเคลื่อนวัฒนธรรมแห่งการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Performance-driven Culture) โดยการบูรณาการงานด้านการการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร การประเมินผล การปฏิบัติงาน กับ การให้รางวัลและยกย่อง	• กปน. มีการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลแบบเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) ด้วยการบูรณาการงานทั้งภายในและ

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2566 วางรากฐานการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ	2567 -2569 ขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรบุคคลเพื่อศักยภาพด้านธุรกิจ หลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	2570 บุคลากรศักยภาพสูง เพื่อองค์กรที่ยั่งยืน
จัดทำ Enterprise Architecture <u>(HCMO1-T1-P1 & HCMO1-T1-P2)</u> - จัดทำ Task Force Analysis เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกในการวางแผนกำลังคนและออกแบบโครงสร้างองค์กรเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง <u>(HCMO1-T1-P1)</u> - ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Process) และปรับโครงสร้างหน่วยงานด้านการประเมินผล <u>(HCMO2-T2-P1)</u> - สร้าง HR Certified Personnel เพื่อยกระดับการเป็น HRBP และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการขับเคลื่อนการตรวจทาน	ชมเชย การพัฒนาบุคลากร และ รองรับรูปแบบการทำงานวิถีใหม่ <u>(HCMO2-T3-P1 & HCMO2-T2-P1 & HCMO1-T2-P3 & HCMO1-T2-P4 & HCMO2-T2-P4)</u> - ส่งเสริมให้ Line Managers เล่นบทบาท People Manager อย่างจริงจัง อาทิ การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ Feedback ทีมงาน การวางแผนพัฒนา IDP การสอนงาน การให้คำปรึกษา และ เป็นวิทยากรภายใน <u>(HCMO2-T1-P2)</u> - สร้าง HRBP Key Accounts สำหรับสายงานหลัก/สนับสนุน และ/หรือ ธุรกิจหลัก/ธุรกิจที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และ เชิงลึกตามภารกิจของสายงาน/ธุรกิจ <u>(HCMO2-T1-P1)</u> - บูรณาการงานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (One HRIS) เพื่อยกระดับการทำงานด้าน HR ที่มีประสิทธิภาพขึ้น	ภายนอกสายงาน HR แบบเชิงรุก กปน. มีโมเดลการคาดการณ์ (HR Predictive Model) เพื่อการเก็บรักษาพนักงาน (Retention)

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

	2566 วางรากฐานการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ	2567 -2569 ขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรบุคคลเพื่อศักยภาพด้านธุรกิจ หลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	2570 บุคลากรศักยภาพสูง เพื่อองค์กรที่ยั่งยืน
	งานด้าน HR (HR Auditing) (<u>HCMO2-T1-P1</u>) ยกระดับการสื่อสารกับบุคลากรภายใน กปน. เกี่ยวกับงานด้าน HR (<u>HCMO2-T1-P1</u>)	(<u>HCMO3-T1-P1</u>) พร้อมทั้ง จัดตั้งทีม HR analytics เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูล HR แบบเชิงรุก (<u>HCMO2-T1-P1</u>)	
ความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงาน	- ยกระดับบทบาทงานด้าน S-SHE โดยการเป็นผู้ร่วมสังเกตการณ์ และเป็นที่ปรึกษาแบบเชิงรุกในการกิจต่าง ๆ ของ กปน. ที่เกี่ยวข้อง อาทิ Cyber Security, PDPA, Ergonomic Workplace, รูปแบบการทำงานวิถีใหม่ Hybrid Workplace, Well-being, การส่งเสริม Risk Culture เป็นต้น (<u>HCMO2-T2-P3</u>) - ส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสายงานต่างๆ (Bottom-up Approach) และ	- วิเคราะห์ และ ออกแบบสวัสดิการในรูปแบบใหม่ๆ ให้กับพนักงานกลุ่มต่างๆ อาทิ ตามอายุ เพศ ตำแหน่ง ความสนใจ (Benefits by Employee Segmentation) (<u>HCMO2-T2-P2</u>) - ขับเคลื่อนการทำงานที่รองรับชีวิตและรูปแบบการทำงานวิถีใหม่ (<u>HCMO2-T2-P4</u>) - ออกแบบและทดลองการสำรวจความผูกพันและพึงพอใจในรูปแบบใหม่ๆ แบบ Real-time ผ่าน HR Mobile Application อาทิ การทำ Pulse Survey เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละกลุ่มในมิติต่าง ๆ ในประเด็นที่สำคัญรายไตรมาส (<u>HCMO2-T3-P2</u>)	กปน. มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR (HR Digital Technology) ที่ตอบโจทย์การทำงานระหว่าง People, Process & Technology อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

	2566 วางรากฐานการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ	2567 -2569 ขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรบุคคลเพื่อศักยภาพด้านธุรกิจ หลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	2570 บุคลากรศักยภาพสูง เพื่อองค์กรที่ยั่งยืน
	การขับเคลื่อนในแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (<i>HCMO2-T3-P2</i>)	ยกระดับการให้บริการด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านมือถือ (HR mobile Application) เพื่อสร้าง ประสบการณ์ที่มีค่าให้กับบุคลากรในการรับ บริการด้าน HR (Excellent HR Service Delivery) <i>(HCMO3-T1-P1)</i>	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายละเอียดโครงการ/แผนงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ โครงการ	ชื่อ โครงการ / แผนงาน	รหัสโครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก			หน้า
			สายงาน	ชวก.	หน่วยงาน	
1	โครงการยกระดับการวางแผน แผนกำลังคน และ โครงสร้างองค์กรเพื่อผลผลิต ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น	HCMO1-T1-P1	บ	บค	ฝบบ.	1
2	โครงการยกระดับการสรรหาบุคลากรแบบเชิงรุกเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต	HCMO1-T1-P2	บ	บค	ฝบบ.	4
3	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพของพนักงาน (MWA Career Assessment)	HCMO1-T2-P1	บ	บค	ฝบบ.	6
4	โครงการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)	HCMO1-T2-P2	บ	บค	ฝบบ.	8
๕	โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ในการปฏิบัติงาน	HCMO1-T2-P3	บ	บค	ฝบบ.	11
6	โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และ การบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Successor & Talent Management)	HCMO1-T2-P4	บ	บค	ฝบบ.	15
7	โครงการยกระดับการส่งเสริมการให้บริการด้านสวัสดิการ	HCMO2-T2-P2	บ	บค	ฝสก.	20
8	โครงการยกระดับการจัดการมาตรฐานการด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (S-SHE Excellence)	HCMO2-T2-P3	ผวก ผ ผ	- ผน บร	กปช.	22
9	โครงการวางแผนการปรับปรุงรูปแบบการทำงานวิถีใหม่	HCMO2-T2-P4	บ	บค	ฝบบ.	27
10	โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	HCMO2-T3-P1	บ	บค	ฝบบ.	29
11	โครงการเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน	HCMO2-T3-P2	บ	บค	ฝบบ.	32
12	โครงการยกระดับการบูรณาการงานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System)	HCMO3-T1-P1	บ	บค	ฝบบ. ฝสก. ฝบบ.	37

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO1-T1-P1 โครงการยกระดับการวางแผน แผนกำลังคน และโครงสร้างองค์กรเพื่อผลิตประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น		2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปี 2566-2570			โครงการใหม่		โครงการต่อเนื่อง	
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO:	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI)	≥ 3.80	≥ 3.66	≥ 3.80	≥ 3.70	≥ 3.60		
	อัตราส่วนผู้ใช้น้ำ ต่อ บุคลากร(พนักงาน และลูกจ้าง เหมมาแรงงานเอกชน) อัตราส่วน)	480 : 1	485 : 1	490 : 1	495 : 1	>500:1		
4. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO1-T1 กลยุทธ์การเตรียมความพร้อม ด้าน กระบวนการ โครงสร้างองค์กร และกำลังคนเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Organizational Redesign, Manpower Planning and Talent Acquisition)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์: อัตราส่วนรายได้ต่อพนักงาน	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
		≥ 4.40	≥ 4.45	≥ 4.50	≥ 4.55	≥ 4.60		
5. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กคอ.ฝบข.)				6. งบประมาณทั้งหมดของโครงการ : -				
7. วัตถุประสงค์โครงการ: (ตรวจสอบคล้องกับกลยุทธ์) เพื่อทบทวน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และออกแบบแผนกำลังคนและโครงสร้างองค์กรที่ตอบโจทย์ธุรกิจหลัก และธุรกิจเกี่ยวเนื่อง โดยอาศัยการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องตามแผนแม่บทของ กปน.				8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: 1. ทุกแผนแม่บทภายใต้แผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 6 2. DTO1-T1-P7 โครงการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (EA)				
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. การบริหารค่าใช้จ่ายด้านอัตรากำลังสอดคล้องกับค่าใช้จ่ายการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานที่สร้างมูลค่าให้แก่องค์กรตอบสนองธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อัตรารายได้ต่อพนักงาน 2. การบริหารขีดความสามารถของอัตรากำลังขององค์กรให้รองรับการสร้างรายได้ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม								
10. ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
KPI 1: คะแนนผลประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (กปน.)		KPI 1: ไม่น้อยกว่า 247	KPI 1: ไม่น้อยกว่า 247	KPI 1: ไม่น้อยกว่า 247	KPI 1: ไม่น้อยกว่า 247	KPI 1: ไม่น้อยกว่า 247		
KPI 2: ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “ระบบงานและกระบวนการทำงาน”		KPI 2: คะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	KPI 2: คะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	KPI 2: คะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	KPI 2: คะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	KPI 2: คะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก		
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
KPI 1: ผลการทบทวนการเชื่อมโยงสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) กระบวนการทำงาน กับการทบทวนโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลัง (วัดจากเสนอ คกก.HRC พิจารณาให้ความเห็นชอบฯ ภายในเดือน ก.ค.)		KPI 1: -	KPI 1: -	KPI 1: ภายใน ก.ค. 68	KPI 1: ภายใน ก.ค. 69	KPI 1: ภายใน ก.ค. 70		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

KPI 2: ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะยาวและรายปีเพื่อรองรับภารกิจในอนาคต	KPI 2: ร้อยละ 100	KPI 2: ร้อยละ 100	KPI 2: ร้อยละ 100	KPI 2: ร้อยละ 100	KPI 2: ร้อยละ 100
12. จุดระมัดระวัง (Trigger Point): ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย					
ตัวชี้วัด Trigger Point : อัตรารายได้ ต่อ พนักงาน งวด 6 เดือน			เป้าหมาย Trigger Point : เท่ากับ 2.25 ล้านบาทต่อ 6 เดือน		
ตัวชี้วัด Trigger Point : อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อบุคลากร งวด 6 เดือน			เป้าหมาย Trigger Point : เท่ากับ 490 : 1		
13. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการ			ระดับความรุนแรง	14. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า	
1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจไม่ทราบถึงความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงของแผนงาน/กระบวนการในการทบทวนโครงสร้างผังบริหาร			ต่ำ	1. รายได้	
2. นโยบายของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารของหน่วยงานในสายงานต่าง ๆ อาจมีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้บรรลุวัตถุประสงค์			ต่ำ	2. ค่าใช้จ่ายบุคลากร	

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)												20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม	งบทำการ	งบลงทุน
แผนงาน : การวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง		ตัวชี้วัด : 1. คะแนนผลประเมินผลการดำเนินงานของรัฐบาลกิจ (กปน.) 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “ระบบงาน															-	-
1. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อทบทวนโครงสร้างผังบริหาร หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน (FD) ให้ตอบโจทย์โครงสร้างองค์กรในปัจจุบันและธุรกิจเกี่ยวเนื่องในอนาคต	ข้อดี/ข้อเสีย หรือ ปัญหาอุปสรรคในการปรับปรุงโครงสร้างผังบริหาร และกรอบอัตรากำลัง	และกระบวนการทำงาน” เป้าหมาย : 1. ไม่น้อยกว่า 2.47 2. คะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	10%	30	30	40										100%	กคอ.ฝบป.	
2. บูรณาการข้อมูลด้านสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) และกระบวนการทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน ฝยท. และ ฝนย. เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าในการทบทวนโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลัง	ข้อมูลการเชื่อมโยง EA และกระบวนการทำงานกับโครงสร้างฯ		15%				50					50				100%	- กคอ.ฝบป. - ฝยท. - ฝนย.	
3. รวบรวมและสรุปผลการทบทวนการเชื่อมโยง EA และกระบวนการทำงาน กับโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลัง	ภาพรวมหลักการ/แนวทางการทบทวนโครงสร้างฯ		15%									50	50				กคอ.ฝบป.	
4. นำเสนอคณะกรรมการ HRC พิจารณาให้ความเห็นชอบ	มติเห็นชอบจากคณะกรรมการ		15%										100			100%	กคอ.ฝบป.	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)												20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)		
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย		รวม	งบทำการ	งบลงทุน
5. วิเคราะห์อัตรากำลังและเปรียบเทียบอัตรากำลังส่วนขาดและส่วนเกิน เพื่อจัดทำแผนการบรรจุพนักงานใหม่ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างผังบริหารและผังตำแหน่งงาน	ผลการทบทวนอัตรากำลังเพื่อจัดทำแผนการบรรจุพนักงานใหม่ที่สอดคล้องกับโครงสร้างผังบริหารและผังตำแหน่งงาน		15%	25	25							25	25		100%	กคอ.ฝบป.	-	-	
6. สื่อสาร/จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์การทบทวนโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของ กปน.	การสื่อสาร/จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์ ทบทวนโครงสร้าง ผังบริหารและกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของ กปน.		15%				100									100%	- ผู้บริหาร กปน. ทุกระดับ - ฝสอ. - ฝบป.		
7. ติดตามผลการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลังในระยะที่ผ่านมาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์หลักของ กปน. (Pain Point) เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลังในระยะต่อไป	รายงานการติดตามผลการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง ผังบริหารและกรอบกำลัง		15%	5	5	5	5	10	10	10	10	10	10	10	10	100%	กคอ.ฝบป.		
แผน (รวม)			100%														-		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO1-T1-P2 โครงการยกระดับการสรรหาบุคลากรแบบเชิงรุกเพื่อตอบ โจทย์ธุรกิจในอนาคต		2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปี 2566-2570			โครงการต่อเนื่อง				
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากร และองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO: ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570			
		≥ 3.80	≥ 3.66	≥ 3.80	≥ 3.70	≥ 3.60			
	อัตราส่วนผู้ใช้น้ำ ต่อ บุคลากร(พนักงาน และลูกจ้าง เหมมาแรงงานเอกชน) อัตราส่วน)	480 : 1	485 : 1	490 : 1	495 : 1	>500:1			
4. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO1-T1 กลยุทธ์การเตรียมความพร้อมด้าน กระบวนการ โครงสร้างองค์กร และ กำลังคนเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Organizational Redesign, Manpower Planning and Talent Acquisition)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์: อัตราส่วนรายได้ต่อพนักงาน	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570			
		≥ 4.40	≥ 4.45	≥ 4.50	≥ 4.55	≥ 4.60			
5. ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบบ.)				6. งบประมาณทั้งหมดของโครงการ: 1.2 ล้านบาท					
7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อสร้างการรับรู้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักกับองค์กรมากขึ้น 2. เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสนใจมาร่วมงานกับองค์กรมากขึ้น				8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: 1. SO4-T1-P4 โครงการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจที่เกี่ยวข้อง 2. CMO3-T1-P1 โครงการงานบริการด้านการ ออกแบบ และปรับปรุงระบบประปา (Integrated Waterworks Services) 3. CMO3-T1-P2 โครงการบริการประปาครบวงจร ภายในสถานที่ใช้น้ำ (Home Care Services) 4. CMO3-T1-P3 โครงการศูนย์บริการทดสอบงาน ประปา (Testing Center) 5. CMO3-T1-P4 โครงการบริการด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยี(Innovation & Technology) 6. CMO3-T1-P5 โครงการศูนย์ความเป็นเลิศด้าน ระบบประปา (MWA Excellent Center)					
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรมากขึ้น 2. หลังร่วมกิจกรรมมีความต้องการร่วมงานกับองค์กร									

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

10. ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ระดับการรับรู้องค์กรของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้นภายหลังเข้าร่วมกิจกรรม	-	-	1. ≥ 4.50	1. ≥ 4.55	1. ≥ 4.60
2. ระดับความต้องการร่วมงานกับองค์กรของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้นภายหลังเข้าร่วมกิจกรรม	-	-	2. ≥ 4.50	2. ≥ 4.55	2. ≥ 4.60
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. จำนวนกิจกรรมเชิงรุกเพื่อดึงดูดผู้สมัครให้เข้าร่วมโครงการ “การสรรหาบุคลากรแบบเชิงรุก” (Proactive Recruitment)		1. มากกว่าหรือเท่ากับ 1	1. มากกว่าหรือเท่ากับ 1	1. มากกว่าหรือเท่ากับ 2	1. มากกว่าหรือเท่ากับ 2
2. จำนวนบุคคลกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมสรรหาเชิงรุกของ กปน.		2. 50	2. 60	2. 90	2. 120
12. จุดระมัดระวัง (Trigger Point): ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย					
ออกแบบและขออนุมัติกิจกรรมสรรหาเชิงรุก ปีงบประมาณ 2568			เป้าหมาย Trigger Point : ภายในมีนาคม 2568		
13. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการ	ระดับความรุนแรง		14. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
ความล่าช้าจากการจัดทำแผนการสรรหาเชิงรุก	สูง		OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล		
			FVD6 ค่าใช้จ่ายพนักงาน (รวมโบนัส)		

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)												20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		งบทำการ	งบลงทุน
1. ดำเนินกิจกรรมสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักองค์กรมากขึ้น และมีความต้องการร่วมงานกับองค์กรเพิ่มขึ้น	ผลการดำเนินกิจกรรมสรรหาเชิงรุก	ตัวชี้วัด 1. ระดับการรับรู้องค์กรของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้นภายหลังเข้าร่วมกิจกรรม	60 %	10	10	10	10	10	10	10	10	20				กงบ.ฝบป.	0.05	
2. สรุปผลกิจกรรมสรรหาเชิงรุกและผลการสรรหาคัดเลือก รวมทั้งทบทวนและจัดทำแผนการสรรหาเชิงรุกที่จะดำเนินการในปีถัดไป เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ	1.สรุปผลกิจกรรมสรรหาเชิงรุกและผลการสรรหาคัดเลือก 2.แผนการสรรหาเชิงรุก ปี 2569 ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสายงาน	เป้าหมาย 1. คะแนน 4.50 2. คะแนน 4.50	40 %										30	30	40	กงบ.ฝบป.		
แผน (รวม)			100%														0.05 ล้านบาท	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO1-T2-P1 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพของพนักงาน (MWA Career Assessment)		2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปี 2566-2570			โครงการใหม่		โครงการต่อเนื่อง	
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนา บุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจ ในอนาคต	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO:	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
	1.ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่องค์กร คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (ร้อยละ)	-	-	70	75	80		
4. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO1-T2 กลยุทธ์การยกระดับขีดความสามารถและ ทักษะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Capability Upskilling ang Reskilling)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์:	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
	2.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมิติ “Career” (คะแนน)	>4.10	>4.15	ไม่น้อยกว่า ปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่า ปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่า ปีที่ผ่านมา		
5. ผู้รับผิดชอบหลัก: ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล				6. งบประมาณทั้งหมดของโครงการ: -				
7. วัตถุประสงค์โครงการ: (ควรสอดคล้องกับกลยุทธ์) 1. เพื่อให้มีเครื่องมือในการประเมินศักยภาพของพนักงาน (Assessment Tools) ได้แก่ ความรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะภายในของบุคลากร หรือสมรรถนะ บุคลากร (KSA/Competencies) ในการยกระดับการคัดสรร ประเมินผล และพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2. เพื่อคัดกรองบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันและมีทักษะที่ตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต ด้วยเครื่องมือประเมินศักยภาพที่สอดคล้องกับบริบทองค์กร				8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: IMO1-T2-P4 โครงการวางแผนยกระดับความรู้และ ความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากร				
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. มีเครื่องมือและแนวทางในการวางแผน ดำเนินการ และพัฒนากระบวนการประเมินศักยภาพของพนักงาน 2. มีกลไกในการวัดผลองค์ความรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะภายในของบุคลากร (KSAs) ที่มีความแม่นยำและเป็นกลางเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาคัดกรองในกระบวนการต่าง ๆ อาทิ การสรรหาพนักงานใหม่ การประเมินผลสมรรถนะบุคลากร และการคัดกรองกลุ่มคนเก่งและผู้สืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น 3. บุคลากร กปน มีความพึงพอใจต่อการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพ								
10. ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
1. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านการประเมิน Assessment Tools และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงระดับ/ตำแหน่งใหม่ มีผลการประเมิน KPI/CC FC และ LC 360 องศา ของตำแหน่งใหม่ ผ่านเกณฑ์ที่องค์กรคาดหวัง		-	1. ≥ ร้อยละ 80	1. ≥ ร้อยละ 80	1. ≥ ร้อยละ 80	1. ≥ ร้อยละ 80		
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
1. ความสำเร็จในการประเมินศักยภาพพนักงานแต่ละกลุ่ม อาทิ การสรรหาพนักงานใหม่ การประเมินผล สมรรถนะบุคลากร และการคัดกรองกลุ่มคนเก่งและผู้สืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น		-	1.แล้วเสร็จตาม แผน	1.แล้วเสร็จตาม แผน	1.แล้วเสร็จตาม แผน	1.แล้วเสร็จตาม แผน		
12. จุดระมัดระวัง (Trigger Point): ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย								
ตัวชี้วัด Trigger Point : ได้เครื่องมือประเมินศักยภาพพนักงานที่ตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคตและสอดคล้อง กับบริบทองค์กร			เป้าหมาย Trigger Point : แล้วเสร็จในเดือนมีนาคม 2568					
13. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการ			ระดับความรุนแรง		14. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า			
1. การดำเนินการนำเอาเครื่องมือด้านการประเมินศักยภาพไปใช้วัดไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ			1. ค่อนข้างสูง		1. การบริหารทรัพยากรบุคคล			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
1. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	เครื่องมือในการประเมินศักยภาพ/สมรรถนะของพนักงาน	ตัวชี้วัด ร้อยละของพนักงานที่ผ่านการประเมิน Assessment Tools และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงระดับ/ตำแหน่งใหม่มีผลการประเมิน KPI/CC FC และ LC 360 องศา ของตำแหน่งใหม่ ผ่านเกณฑ์ที่องค์กรคาดหวัง เป้าหมาย ≥ ร้อยละ 80	15%	50	50										100%	- ฝบบ.			
2. ทบทวนหรือพัฒนาเครื่องมือประเมินศักยภาพ ได้แก่ ความรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะภายในของบุคลากร ที่ตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต และนำเสนอผู้บริหาร/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้ความเห็นชอบ			25%			30	30	40								100%	- ฝบบ.		
3. สื่อสารให้พนักงานทราบถึงวัตถุประสงค์และหลักเกณฑ์การนำเครื่องมือการประเมินศักยภาพของพนักงานที่มีการทบทวนใหม่ มาใช้ในกระบวนการต่าง ๆ	พนักงานรับทราบวัตถุประสงค์และหลักเกณฑ์การนำเครื่องมือการประเมินมาใช้ในกระบวนการต่าง ๆ		15%						20	40	40					100%	- ฝบบ.		
4. ดำเนินการนำเอาเครื่องมือการประเมินศักยภาพของพนักงานไปใช้วัด/ประเมินพนักงานในกระบวนการต่าง ๆ	ผลการ ประเมินศักยภาพ		20%							40	30	30				100%	- ฝบบ.		
5. นำเครื่องมือประเมินศักยภาพ และผลการประเมินมาแปลผลและวิเคราะห์ (HR Analytics) เพื่อนำไปเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล			15%										30	30	40	100%	- ฝบบ. - ฝพบ.		
6. ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดทำรายงานผลการดำเนินงานนำเสนอผู้บริหาร	รายงานผลการดำเนินงาน		10%											50	50	100%	- ฝบบ.		
(รวม)			100%														-		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO1-T2-P2 โครงการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)		2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปี 2566-2570		โครงการใหม่		โครงการต่อเนื่อง	
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยุกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO: ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
		-	-	70	75	80	
4. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO1-T2 กลยุทธ์การยกระดับขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Capability Upskilling and Reskilling)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์: ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมิติ “Career”	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
		> 4.10	> 4.15	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	
5. ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบป.) และ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝพบ.)		6. งบประมาณทั้งหมดของโครงการ: -					
7. วัตถุประสงค์โครงการ: (ควรสอดคล้องกับกลยุทธ์) 1. เพื่อยกระดับความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากรเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต 2. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: 1. KMO1-T1-P1 โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ 2. KMO1-T3-P1 โครงการพัฒนาระบบงานและทบทวนแผนด้านการจัดการความรู้เพื่อบูรณาการฯ 3. IMO1-T2-P4 โครงการวางแผนยกระดับความรู้และความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากร					
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคลากรมี “แผนโอกาสความก้าวหน้าทางสายอาชีพ” ของบุคลากรอย่างชัดเจน 2. บุคลากรมีความพึงพอใจด้าน “โอกาสก้าวหน้า” ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา 3. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร							
10. ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในการเป็น Career Counselor 3. ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานภายหลังการดำรงตำแหน่งกรณีการโยกย้าย/เลื่อนตำแหน่งตามแนวทาง Career Path อยู่ในระดับดีขึ้น (มากกว่า 3.5 คะแนน) 4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “โอกาสก้าวหน้า”		1. ร้อยละ 80 2. 3.40 3. 80 4. 3.90	1. ร้อยละ 80 2. 3.60 3. 80 4. 3.95	1. ร้อยละ 80 2. 3.80 3. 85 4. 4.00	1. ร้อยละ 80 2. 4.00 3. 85 4. 4.05	1. ร้อยละ 80 2. 4.20 3. 90 4. 4.10	
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการทบทวนระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)		ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

12. จุดระมัดระวัง (Trigger Point): ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย		
ตัวชี้วัด Trigger Point : การเผยแพร่กรอบแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพทั่วทั้งองค์กร		เป้าหมาย Trigger Point : - ช่องทางการเผยแพร่อย่างน้อย 2 ช่องทาง - ครอบคลุมอย่างน้อย 2 กลุ่มบุคลากร (แบ่งได้เป็น 4 กลุ่มระดับ 1-5/6-7/8/9-10)
13. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการ	ระดับความรุนแรง	14. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า
1. การดำเนินการนำเอาการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพมาพิจารณาปรับปรุงกรอบแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ค่อนข้างต่ำ	การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
1. ทบทวนแนวทางการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพ อาทิ กรอบแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบองค์รวม ภาพเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ กลุ่มงาน (Job Family) และกลไกในการสนับสนุนการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ	แนวทางการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพ	ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	20%	40	30	30										100%	กนพ.ฝบป.		
2. สื่อสารแนวทางการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพเพื่อหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	การสื่อสารและสร้างความเข้าใจถึงแนวทางการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวมสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับใช้	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในการเป็น Career Counselor 3. ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานภายหลัง	10%				40	30	30							100%	กนพ.ฝบป.		
3. บูรณาการการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพกับกระบวนการต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น - การเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้ง - โครงสร้างและอัตราค่าจ้าง - ประเมินผลบุคคล - พัฒนาศักยภาพบุคคล ฯลฯ	ผลการดำเนินงานในแต่ละกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ อาทิ - หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้ง - วิเคราะห์ FD, JD, JS และ Job	การดำรงตำแหน่งกรณีโยกย้าย/เลื่อนตำแหน่งตามแนวทาง Career Path อยู่ในระดับดีขึ้น (มากกว่า 3.5 คะแนน) 4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “โอกาสก้าวหน้า” เป้าหมาย :	40%							10	10	20	20	20	20	100%	ฝบป./ฝพป.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. ให้นำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
	Family ตามโครงสร้างที่ปรับปรุง - ทบทวนเครื่องมือการประเมินผล - การพัฒนาบุคลากร	1. ร้อยละ 80 2. 3.80 3. 85 4. 4.00																	
4. สื่อสาร/สร้างความเข้าใจถึงแนวทางการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวมสำหรับผู้บังคับบัญชาและพนักงานทั่วไป รวมถึงพัฒนาช่องทางในการสื่อสารให้เข้าถึงทุกกลุ่มบุคลากร	1.การสื่อสารและสร้างความเข้าใจถึงแนวทางการบริหารความก้าวหน้าอาชีพแบบองค์รวมสำหรับผู้บังคับบัญชาพนักงานทั่วไป 2.ช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงทุกกลุ่มบุคลากร		20%				10	10	10	10	10	10	10	10	20	100%	กนพ.ฝบป.		
5. ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานสรุปผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์		10%										30	30	40	100%	กนพ.ฝบป.		
แผน (รวม)			100 %															-	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO1-T2-P3 โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน		2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปี 2566-2570		โครงการใหม่			โครงการต่อเนื่อง	
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO: ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวังสำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
		-	-	70	75	80		
4. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO1-T2 กลยุทธ์การยกระดับขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Capability Upskilling and Reskilling)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์: ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมิติ “Career”	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
		> 4.10	> 4.15	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา		
	ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งาน MWA on Mobile	-	-	-	80	80		
5. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองแผนและพัฒนาขีดความสามารถ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กพข.ฝพบ.)		6. งบประมาณทั้งหมดของโครงการ: 37.50 ล้านบาท						
7. วัตถุประสงค์โครงการ: (ควรสอดคล้องกับกลยุทธ์) 1. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) และระยะสั้น (แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ อาทิ ด้านการบริหารจัดการน้ำสูญเสีย ด้านแผนน้ำประปาปลอดภัย (WSP) ด้านลูกค้าและการตลาด ด้านดิจิทัล ด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม ด้านทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future Skill) ครอบคลุมรูปแบบการพัฒนาทั้ง Training และ Non-training เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนวิสาหกิจ กปน. และแผนแม่บทที่สำคัญด้านต่างๆ รวมทั้งตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต 2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และมีสมรรถนะที่เพียงพอในการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ เพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามแผนวิสาหกิจองค์กรและตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: 1. ทุกแผนแม่บทภายใต้แผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 6 2. SO4-T1-P4 โครงการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจที่เกี่ยวข้อง 3. CMO3-T1-P1 โครงการงานบริการด้านการออกแบบ และปรับปรุงระบบประปา (Integrated Waterworks Services) 4. CMO3-T1-P2 โครงการบริการประปาครบวงจรภายในสถานที่ใช้น้ำ (Home Care Services) 5. CMO3-T1-P3 โครงการศูนย์บริการทดสอบงานประปา (Testing Center) 6. CMO3-T1-P4 โครงการบริการด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Innovation & Technology) 7. CMO3-T1-P5 โครงการศูนย์ความเป็นเลิศด้านระบบประปา (MWA Excellent Center) 8. DTO1-T1-P1 โครงการพัฒนาแอปพลิเคชัน MWA on Mobile V.3 9. DTO2-T4-P1 โครงการ Data Analytic เพื่อสนับสนุนโครงการ Customer Journey... 10. DTO2-T4-P2 โครงการ Data Analytic เพื่อสนับสนุนโครงการพัฒนานวัตกรรมลูกค้า (VoC to Innovation)						

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

		11. DTO3-T1-P1 โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรด้าน DT 12. KMO1-T1-P1 โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ 13. KMO1-T2-P1 โครงการพัฒนาระดับทีมงานจัดการความรู้ เพื่อขยายผลด้านการจัดการความรู้ 14. IMO1-T2-P4 โครงการวางแผนยกระดับความรู้และความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากร			
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน "การเรียนรู้และพัฒนา" ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา 2. บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามระดับที่องค์กรคาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต					
10. ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “การเรียนรู้และพัฒนา”	1. - 2. > 4.22	1. - 2. มากกว่าปีที่ผ่านมา	1. ร้อยละ 70 2. มากกว่าปีที่ผ่านมา	1. ร้อยละ 75 2. มากกว่าปีที่ผ่านมา	1. ร้อยละ 80 2. มากกว่าปีที่ผ่านมา
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) และระยะสั้นที่ครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) โดยใช้เครื่องมือการพัฒนาทั้งในรูปแบบ Training และ Non-Training	1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวแล้วเสร็จภายใน ก.ย.66 2. -	1. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวแล้วเสร็จภายใน ก.ย.ของทุกปี 2. ร้อยละ 80	1. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้นของปีถัดไปแล้วเสร็จภายใน ก.ย. ของทุกปี 2. ร้อยละ 85	1. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้นของปีถัดไปแล้วเสร็จภายใน ก.ย. ของทุกปี 2. ร้อยละ 90	1. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้นของปีถัดไปแล้วเสร็จภายใน ก.ย. ของทุกปี 2. ร้อยละ 100
12. จุดระมัดระวัง (Trigger Point): ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย					
ตัวชี้วัด Trigger Point : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) สะสม ณ สิ้นไตรมาส 2	เป้าหมาย Trigger Point : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30				
13. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการ	ระดับความรุนแรง		14. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
แผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) และระยะสั้นไม่ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาความรู้ ทักษะเพื่อตอบสนองความท้าทายที่องค์กรต้องเผชิญทั้งในปัจจุบันและอนาคต	ค่อนข้างต่ำ		FVD2 รายได้ค่าบริการ FVD4 รายได้ธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่อง (เสริม) OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
1. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้นให้ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาที่สำคัญเพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามแผนวิสาหกิจและแผนแม่บทด้านต่างๆ รวมทั้งตอบโจทย์ทิศทางการธุรกิจในอนาคต ดังนี้ - ด้านการบริหารจัดการน้ำสูญเสีย - ด้านแผนน้ำประปอดัก (WSP) - ด้านลูกค้าและการตลาด - ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล - ด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม - ด้านทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future Skill)	แผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้นที่ผ่านการทบทวนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	<u>ตัวชี้วัด</u> 1. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต	15%	50	50											100%	กพข.ฟพบ.	3.0 ลบ (ใช้งบฝึกอบรม)	
2. สื่อสารและสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้นให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรทราบ	การรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้น	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “การเรียนรู้และพัฒนา”	10%		50	50										100%			
3. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) และระยะสั้นที่กำหนด	ผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้น	<u>เป้าหมาย</u> 1. ร้อยละ 70 2. มากกว่าปีที่ผ่านมา	40%			5	5	10	10	15	15	15	10	10	5	100%			
4. ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง		10%											50	50	100%			
5. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของคู่เทียบและ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) และระยะสั้นเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นสำหรับขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนวิสาหกิจองค์กรและแผน	บทวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าเพื่อใช้ในการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้น		10%								25	25	25	25		100%			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)												20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม	งบทำการ	งบลงทุน
แม่บทด้านต่างๆ เพื่อตอบโจทย์การดำเนินธุรกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต หมายเหตุ: ทำการเชื่อมโยงโดยการนำเอาข้อมูลปัจจัยนำเข้าจากการประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในโครงการ 1.2.1 / การจัดการแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development) ในโครงการ 1.2.2 / ผลการประเมินของบุคลากรทั้งในส่วนของ KPIs และ Competency และ IDP ในโครงการ 2.2.1 / แผนการบูรณาการการส่งเสริมวัฒนธรรม ในโครงการ 2.3.1 / แผนวิสาหกิจกปน. ฉบับที่ 6 และแผนแม่บทอื่น ๆ มาประกอบการดำเนินโครงการนี้																		
6. ทบทวน/จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้นเพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามแผนวิสาหกิจและแผนแม่บทด้านต่างๆ รวมทั้งตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต โดยกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมครอบคลุมรูปแบบการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non-training) และนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร เพื่อเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้ความเห็นชอบ	แผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้นที่ตอบสนองการดำเนินงานตามแผนวิสาหกิจและแผนแม่บทด้านต่างๆ รวมทั้งตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต		15%									25	25	25	25	100%		
แผน (รวม)			100%															-

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO1-T2-P4 โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความรู้ (Successor & Talent Management)		2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปี 2566-2570			โครงการใหม่		โครงการต่อเนื่อง	
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO: ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
		-	-	70	75	80		
4. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO1-T2 กลยุทธ์การยกระดับขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Capability Upskilling and Reskilling)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์: 1. ร้อยละของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไปเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Successors) ในตำแหน่ง Key Position 2. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent Pool)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
		95	95	95	95	95		
		≥5	≥5	≥5	≥5	≥5		
5. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองแผนและพัฒนาขีดความสามารถ ฝ่ายพัฒนาศักยภาพบุคคล				6. งบประมาณทั้งหมดของโครงการ: 60 ล้านบาท				
7. วัตถุประสงค์โครงการ: (ควรสอดคล้องกับกลยุทธ์) 1. เพื่อยกระดับการดำเนินงานโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความรู้ โดยทบทวนแผนการดำเนินงานโครงการและแนวปฏิบัติทั้งระยะสั้น กลาง ยาว ให้เหมาะสมและเกิดความต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้ง Exclusive Talent และ Inclusive Talent รวมถึงตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต 2. เพื่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้ผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารผู้มีความรู้สูง รวมทั้งผู้มีความรู้ในกลุ่ม Inclusive Talent ให้มีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงานโครงการอย่างถูกต้องและครบถ้วน 3. เพื่อพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างศักยภาพให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความรู้สูง รวมทั้งผู้มีความรู้ในกลุ่ม Inclusive Talent เพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต				8. โครงการของแผนวิสาหกิจและแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: 1. SO4-T1-P4 โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจที่เกี่ยวข้อง 2. CMO3-T1-P1 โครงการงานบริการด้านการออกแบบ และปรับปรุงระบบประปา (Integrated Waterworks Services) 3. CMO3-T1-P2 โครงการบริการประปาครบวงจรภายในสถานที่ใช้น้ำ (Home Care Services) 4. CMO3-T1-P3 โครงการศูนย์บริการทดสอบงานประปา (Testing Center) 5. CMO3-T1-P4 โครงการบริการด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Innovation & Technology) 6. CMO3-T1-P5 โครงการศูนย์ความเป็นเลิศด้านระบบประปา (MWA Excellent Center) 7. KMO1-T3-P1 โครงการพัฒนากระบวนการและทบทวนแผนด้านการจัดการความรู้เพื่อบูรณาการ				
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome):								

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. แผนการดำเนินงานโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความสามารถสูง รวมทั้งผู้มีความสามารถในกลุ่ม Inclusive Talent ทั้งระยะสั้น กลาง ยาว มีความเหมาะสมและเกิดความต่อเนื่อง รวมถึงตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต 2. ผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความสามารถสูง รวมทั้งผู้มีความสามารถในกลุ่ม Inclusive Talent มีความรู้ ความเข้าใจและทราบถึงวัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงานโครงการอย่างถูกต้องและครบถ้วน 3. การค้นหาและพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความสามารถสูง รวมทั้งผู้มีความสามารถในกลุ่ม Inclusive Talent เพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต					
10. ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไปที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Successors) ในตำแหน่ง Key Position 2. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent Pool) 3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “โอกาสก้าวหน้า”	1. 95 2. ≥5 3. > 3.94	1. 95 2. ≥5 3. > 3.94	1. 95 2. ≥5 3. มากกว่าปีที่ผ่านมา	1. 95 2. ≥5 3. มากกว่าปีที่ผ่านมา	1. 95 2. ≥5 3. มากกว่าปีที่ผ่านมา
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสำเร็จในการทบทวนแผนการดำเนินงานโครงการและแนวปฏิบัติทั้งระยะสั้น กลาง ยาว ของโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความสามารถสูง รวมทั้งผู้มีความสามารถในกลุ่ม Inclusive Talent 2. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความสามารถสูง รวมทั้งผู้มีความสามารถในกลุ่ม Inclusive Talent ที่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนด 3. จำนวนผลงาน/นวัตกรรมที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จัดทำขึ้น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและรายได้ให้แก่องค์กร	1. ภายในมี.ค.66 2. ร้อยละ 80 -	1. ภายในมี.ค.67 2. ร้อยละ 85 -	1. ภายในมี.ค.68 2. ร้อยละ 90 3. ≥5 ผลงาน	1. ภายในมี.ค.69 2. ร้อยละ 95 3. ≥5 ผลงาน	1. ภายในมี.ค.70 2. ร้อยละ 95 3. ≥5 ผลงาน
12. จุดระมัดระวัง (Trigger Point): ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย					
ตัวชี้วัด Trigger Point : นำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Committee: HRC)		เป้าหมาย Trigger Point : ภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี			
13. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการ		ระดับความรุนแรง		14. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า	
1. ความล่าช้าจากการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความสามารถสูง (Succession Plan & Talent Management)		☑ ต่ำ		1. รายได้และค่าใช้จ่าย	
2. ความล่าช้าในการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความสามารถสูง (Successor & Talent Management)		สูง		2. สินทรัพย์	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของ คู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/ เทรนด์ HR เพื่อ ทบทวนและกำหนดแนวทางการบริหารโครงการฯ	รายงานผลการ รวบรวมปัจจัย นำเข้าจากแหล่ง ต่างๆ เพื่อนำมา ทบทวนกิจกรรม	ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของ ผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการฝ่าย และเทียบเท่าขึ้นไป ที่เป็นผู้สืบทอด ตำแหน่งงานสำคัญ เชิงยุทธศาสตร์ (Successors) ในตำแหน่ง Key Position 2. ร้อยละของ บุคลากรที่อยู่ใน กลุ่มคนเก่ง (Talent Pool)	5%	30	35	35										100%	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	8.5 ล้านบาท งบฝึกอบรม (5 ล้านบาท) งบจ้าง ทบข. (3.5 ล้าน บาท)	-
2. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารผู้มีความศักยภาพสูง (Succession Plan & Talent Management) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากร บุคคล (Human Resources Committee: HRC)	แผนสืบทอด ตำแหน่งงาน สำคัญเชิง ยุทธศาสตร์และ การบริหาร ผู้มีความศักยภาพสูง (Succession Plan & Talent Management)		15%	15	25	30	30									100%			
3. ทบทวนหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงาน โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอด ตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหาร ผู้มีความศักยภาพสูง รวมทั้งผู้มีความศักยภาพในกลุ่ม Inclusive Talent เพื่อการขยายผลให้สนับสนุนการขับเคลื่อน ธุรกิจในอนาคต	หลักเกณฑ์และแนว ทางการดำเนินงาน โครงการเตรียม ความพร้อม บุคลากรเพื่อ สืบทอดตำแหน่ง งานสำคัญเชิง ยุทธศาสตร์และการ บริหาร ผู้มีความศักยภาพสูง	3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ต่อปัจจัย “โอกาสก้าวหน้า” เป้าหมาย : 1. 95 2. ≥ ร้อยละ 5 3. มากกว่าปีที่ผ่านมา	10%	10	25	25	25	15								100%			
4. จัดทำแนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการเตรียม ความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญ เชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความศักยภาพสูง รวมทั้ง ผู้มีความศักยภาพในกลุ่ม Inclusive Talent ทั้งในส่วน ของ แผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้น	แนวทางการพัฒนา ผู้เข้าร่วมโครงการ เตรียมความพร้อม บุคลากรเพื่อ สืบทอดตำแหน่ง งานสำคัญเชิง		10%	10	25	25	25	15								100%			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. หน้าที่	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
	ยุทธศาสตร์และการบริหาร ผู้มีศักยภาพสูง รวมทั้งผู้มีศักยภาพในกลุ่ม Inclusive Talent																		
5.วิเคราะห์และดำเนินการคัดกรอง/สรรหาผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหาร ผู้มีศักยภาพสูง รวมทั้งผู้มีศักยภาพในกลุ่ม Inclusive Talent เพิ่มเติม	ผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหาร ผู้มีศักยภาพสูง รวมทั้งผู้มีศักยภาพในกลุ่ม Inclusive Talent เพิ่มเติม		15%				15	15	10	10	10	10	10	10	10	100%			
6.สื่อสารและทำความเข้าใจแนวทางและหลักเกณฑ์การดำเนินงานโครงการฯ อาทิ แนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ แรงจูงใจต่างๆ และหลักเกณฑ์/เงื่อนไขในการออกจากโครงการฯ กับผู้เข้าร่วมโครงการฯ และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้าร่วมโครงการฯ	การสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากร กปน. และผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับแนวทางและหลักเกณฑ์การดำเนินงานโครงการฯ		5%	10	25	25	25	15								100%			
7.ดำเนินการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง รวมทั้งผู้มีศักยภาพในกลุ่ม Inclusive Talent ตามแนวทางที่คณะกรรมการฯ กำหนด	ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมทั้งผู้มีศักยภาพในกลุ่ม Inclusive Talent ได้รับการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนด		20%				15	15	15	15	10	10	10	10		100%			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
8. ติดตามและประเมินความพร้อมของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ประกอบด้วย 1) ผลการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ 2) ผลการประเมิน KPI, CC 3) ผลการประเมิน LC 360 องศา 4) ข้อมูลการใช้ประโยชน์จากผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในการสนับสนุนการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กร เพื่อจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ นำเสนอคณะกรรมการ HRC	ผลการพัฒนาและผลการประเมินของผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อใช้ในกระบวนการบริหารโครงการฯ		10%										30	35	35	100%			
9.ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหาร/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหาร/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง		10%											50	50	100%			
แผน (รวม)			100 %															8.5 ล้านบาท	

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T2-P2 โครงการยกระดับการส่งเสริมการให้บริการด้านสวัสดิการ	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปี 2566-2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
--	--	-------------	------------------

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO: ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร (ร้อยละ)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
		90	91	93	94	95
4. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T2 กลยุทธ์การยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ (HRM Excellence)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์: ระดับความพึงพอใจในมิติ “Compensation”, “Work-Life” (คะแนน)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
		> 4.10	> 4.15	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา
5. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (กสร.ฝสก.)			6. งบประมาณทั้งหมดของโครงการ: -			
7. วัตถุประสงค์โครงการ: (ควรสอดคล้องกับกลยุทธ์) 1. เพื่อส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานในแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม 2. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ สำหรับใช้ในการพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application 3. เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในการเข้าถึงข้อมูล และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสวัสดิการผ่าน HR Mobile Application 4. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน 5. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจของพนักงานต่อการให้บริการสวัสดิการ ควบคู่กับประสิทธิภาพในการบริหารต้นทุนด้านสวัสดิการ			8. โครงการของแผนวิสาหกิจและแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ (HCM)			
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อสวัสดิการและมีความผูกพันต่อองค์กร 2. ข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนเกี่ยวกับสวัสดิการ สำหรับใช้ในการพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application 3. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร 4. ผลการทบทวนการบริหารสวัสดิการ						
10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
1. จำนวนสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่อปีที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงตามกลุ่มพนักงานต่าง ๆ (จำแนกตามกลุ่ม/ส่วนบุคลากร) ที่ได้รับอนุมัติจากผู้บริหาร	1. ไม่มี	1. 1 เรื่อง	1. 1 เรื่อง	1. 1 เรื่อง	1. 1 เรื่อง	
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” (คะแนน)	2. ≥ 4.00	2. ≥ 4.00	2. ≥ 4.00	2. ≥ 4.00	2. ≥ 4.00	
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
1. ความสำเร็จในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานกลุ่มต่าง ๆ (จำแนกตามกลุ่ม/ส่วนบุคลากร)	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	
12. จุดระมัดระวัง (Trigger Point): ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย						
ตัวชี้วัด Trigger Point : จัดทำรายงานการวิเคราะห์การกำหนดสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ แล้วเสร็จ		เป้าหมาย Trigger Point : ภายใน มี.ค. 68				
13. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง		14. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า			
1. การกำหนดกลุ่มพนักงาน (Employee Segmentation) ที่ไม่ชัดเจน	ต่ำ		1. OVD2 การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2. ไม่สามารถดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ได้ทันตามแผนที่กำหนด เนื่องจากทรัพยากรในการออกแบบปรับปรุงสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ไม่เพียงพอ	ต่ำ	2. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล
--	-----	--------------------------------

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
1.ทบทวนปัจจัยนำเข้า/ข้อมูลป้อนกลับที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน/ภายนอก การปฏิบัติตามกฎหมาย/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของการบริหารทรัพยากรบุคคล นโยบาย มติ คณะกรรมการต่าง ๆ ของ กปน. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อศึกษาถึงรูปแบบและโมเดลใหม่ๆ ในการส่งเสริมสวัสดิการแยกตามกลุ่มพนักงาน และ รูปแบบการให้บริการที่เกี่ยวข้องสวัสดิการผ่าน HR Mobile Application	รายงานผลการรวบรวมปัจจัยนำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาทบทวนกิจกรรม	ตัวชี้วัด 1. จำนวนสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่อปีที่พัฒนา/ปรับปรุงนำเสนอตามกลุ่มพนักงานต่าง ๆ (จำแนกตามกลุ่ม/ส่วนบุคลากร) ที่ได้รับอนุมัติจากผู้บริหาร 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” เป้าหมาย 1. 1 เรื่อง 2. ≥ 4.00	15%	30	30	40										100%	ฝส.กสร.(หลัก)กบต.(สนับสนุน)		
2.รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ เพื่อคัดเลือกความเห็น/ความต้องการของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ	รายงานการวิเคราะห์การกำหนดสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ		15%	15	15	15	15	20	20							100%			
3.พัฒนา/ทบทวนสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์	การพัฒนา/ทบทวนสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์		20%							15	15	20	20	15	15	100%			
4.นำเสนอผู้มีอำนาจให้ความเห็นชอบการพัฒนา/ทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ที่ได้รับอนุมัติ		30%										30	30	40	100%			
5.สื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติ รวมถึงติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานเพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง		20%										30	30	40	100%			
แผน (รวม)			100%															-	-

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T2-P3 โครงการยกระดับการจัดการมาตรฐานด้านสวัสดิภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (S-SHE excellence)	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปี 2566-2570	โครงการใหม่			โครงการต่อเนื่อง	
		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO: ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร (ร้อยละ)	90	91	93	94	95
4. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T2 กลยุทธ์การยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ (HRM Excellence)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์: รักษา (Maintain) และพัฒนาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) ของโรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ และโรงงานผลิตน้ำบางเขน อย่างต่อเนื่อง	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
		-	ทั้ง 2 โรงงาน	ทั้ง 2 โรงงาน	ทั้ง 2 โรงงาน	ทั้ง 2 โรงงาน
5. ผู้รับผิดชอบหลัก: - กองความปลอดภัย สุวีดิภาพและอาชีวอนามัย (กปช.) - ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ระบบผลิตน้ำ) - ผู้ช่วยผู้ว่าการ (บำรุงรักษา) กองบริการทางการแพทย์ (กบพ.) ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์			6. งบประมาณทั้งหมดของโครงการ: 25.00 ล้านบาท			
7. วัตถุประสงค์โครงการ: (ควรสอดคล้องกับกลยุทธ์) 1. เพื่อยกระดับให้องค์กรมีการบริหารจัดการและมาตรฐานความปลอดภัย สุวีดิภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม (S-SHE Excellence) ในการทำงานอย่างเป็นระบบตรงตามข้อกำหนด ระเบียบข้อบังคับ กฎหมายที่กำหนดไว้ 2. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน			8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: IMO1-T2-P1 โครงการยกระดับสภาพแวดล้อมทางด้านนวัตกรรม			
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. องค์กรต้องมีมาตรฐานความปลอดภัย สุวีดิภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระบบตรงตามข้อกำหนด ระเบียบข้อบังคับ กฎหมายที่กำหนดไว้ 2. บุคลากรมีระดับความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น						
10. ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
1. ผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของดัชนีชี้วัด SSHE ทั้ง 4 มิติที่กำหนด ดังนี้ 1.1 Safety : โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์และโรงงานผลิตน้ำบางเขน รักษาระบบ (Maintain) การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก 1.2. Security : โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่ง สำนักงานประปาสาขาและสำนักงานใหญ่จัดทำรายงานทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน 1.3 Health : ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร 1.4 Environment (1) ตรวจผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ. (2) คณะกรรมการ คปอ. แต่ละชุดจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	- - - -	- - - -	ภายใน ก.ย. ภายใน ก.ย. ≥ร้อยละ 80 (1) ภายใน ก.ย. (2) ≥ 1 กิจกรรม 4.00	ภายใน ก.ย. ภายใน ก.ย. ≥ร้อยละ 80 (1) ภายใน ก.ย. (2) ≥ 1 กิจกรรม 4.00	ภายใน ก.ย. ภายใน ก.ย. ≥ร้อยละ 80 (1) ภายใน ก.ย. (2) ≥ 1 กิจกรรม 4.00	
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของดัชนีชี้วัด SSHE ทั้ง 4 มิติที่กำหนด ดังนี้ 1.1 Safety : โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์และโรงงานผลิตน้ำบางเขนดำเนินการตรวจประเมินภายใน (Internal Audit) ระบบ ISO45001 1.2. Security : โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่ง สำนักงานประปาสาขาและสำนักงานใหญ่ดำเนินการทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน 1.3 Health : ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากรได้ตามแผน 1.4 Environment (1) ดำเนินการตรวจผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ. (2) คณะกรรมการ คปอ. แต่ละชุดเริ่มดำเนินจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	-	-	ภายใน ก.ค.	ภายใน ก.ค.	ภายใน ก.ค.
12. จุดระมัดระวัง (Trigger Point): ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย					
ตัวชี้วัด Trigger Point : 1. ผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของดัชนีชี้วัด SSHE ทั้ง 4 มิติที่กำหนด ดังนี้ 1.1 Safety : โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์และโรงงานผลิตน้ำบางเขนจัดทำแผนการตรวจประเมินภายใน (Internal Audit) ระบบ ISO45001 1.2. Security : โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่ง สำนักงานประปาสาขาและสำนักงานใหญ่เริ่มดำเนินการทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน 1.3 Health : ดำเนินการขออนุมัติจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ 1.4 Environment (1) กำหนดแผนงานการตรวจผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ. (2) คณะกรรมการ คปอ. แต่ละชุดจัดทำแผนงานกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	เป้าหมาย Trigger Point : 1.1 Safety : ภายใน มิ.ย.68 1.2. Security : ภายใน เม.ย.68 1.3 Health : ภายใน ต.ค.67 1.4 Environment (1) ภายใน ธ.ค. 67 (2) ภายใน ต.ค. 67				
13. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการ	ระดับความรุนแรง	14. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า			
1. ปัญหาจากอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	ค่อนข้างสูง	1. OVD2 การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
2. ปัญหาจากสถานการณ์จากภัยพิบัติ หรือการก่อวินาศกรรม	ค่อนข้างสูง	2. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล			
3. ปัญหาจากภาวะฉุกเฉิน	ค่อนข้างสูง	3. OVD12 การซ่อมบำรุงและปรับปรุงโรงงาน			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
1. กำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งประเมินดัชนีต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ เพื่อหาช่องว่างในการปรับปรุงและพัฒนา โดยกำหนดแผนงาน/ กิจกรรม ด้านต่าง ๆ ดังนี้	มาตรฐานด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย (Safety) : โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์และ	10%	30	30	40										100%	กปช.		
ด้านความปลอดภัย (Safety) : 2. โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์และโรงงานผลิตน้ำบางเขน รักษา ระบบ (Maintain) การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก	ได้รับใบรับรองรักษาระบบ (Maintain) การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001)	โรงงานผลิตน้ำบางเขน รักษา ระบบ (Maintain) การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก	15%	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	10	10	100%	- ชวก.(ผน) - ชวก.(บริ) - กปช.	1.00 ล้านบาท	
ด้านสวัสดิภาพ (Security) : 3. ทบทวนมาตรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือแผนงานด้านสวัสดิภาพ และจัดทำแผน/นโยบายในภาพรวมองค์กร เพื่อกระจายสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ	มาตรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือแผนงานด้านสวัสดิภาพ และแผน/นโยบายในภาพรวมองค์กร ที่ผ่านการทบทวน	ค่าเป้าหมาย ภายใน ก.ย. ตัวชี้วัดด้านสวัสดิภาพ (Security) : โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่งสำนักงาน	10%				30	30	40							100%	- ชวก.(ผน) - ชวก.(บริ) - กปช.		
4. โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่ง สำนักงานประชาสัมพันธ์ และสำนักงานใหญ่จัดทำรายงานทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน (ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของระบบ BCMS)	รายงานผลการทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน	ประชาสัมพันธ์ และสำนักงานใหญ่จัดทำรายงาน	10%							15	15	15	15	15	25	100%	- ชวก.(ผน)		
ด้านอาชีวอนามัย (Health) : 5. การทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน กรณี การแพร่ระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ	แผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน กรณี การแพร่ระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ	ทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน	10%			25	25	25	25							100%	กบพ.ผลก. กปช.		
6. ศึกษาออกแบบและสร้างกิจกรรมในการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกัน (Employee	กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของ		15%			25	25	25	25							100%	กบพ.ผลก.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
Wellness) ด้านการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร (Mental Health) 1) การส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องสุขภาพจิตที่ดี เช่น การอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ Mental Health 2) การเข้าถึงและสนับสนุนการช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตของบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมรณรงค์คลายเครียดเคลื่อนที่ การประเมินสุขภาพจิตออนไลน์ เป็นต้น	บุคลากร (Mental Health)	ตัวชี้วัดด้านด้านอาชีวอนามัย (Health) : ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร ค่าเป้าหมาย																	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) : 7. ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีภายในองค์กร ผ่านการตรวจผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ.	รายงานผลการจัดประกวดผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ.	ตัวชี้วัดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) : ≥ร้อยละ 80	10%				12	12	12	12	12	12	12	16		100%	- คปอ. - กปช.	1.00 ล้านบาท	
8. คณะกรรมการ คปอ. แต่ละชุดจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	กิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	ตัวชี้วัดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) : (1) ตรวจผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ. (2) คณะกรรมการ คปอ. แต่ละชุดจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	10%				10	10	10	10	10	10	10	10	20	100%	- คปอ. - กปช.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
9 .วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวนมาตรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือแผนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แผนงานมีความครอบคลุม ชัดเจน และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	รายงานผลการ รวบรวมปัจจัยนำเข้า จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาทบทวน กิจกรรม	<u>ค่าเป้าหมาย</u> (1) ภายใน ก.ย. (2) อย่างน้อย 1 กิจกรรม <u>ตัวชี้วัดแผนงาน</u> ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ต่อปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมและ ความปลอดภัยในการทำงาน <u>ค่าเป้าหมาย</u> 4.00	10%												100	100%	กปช.		
แผน (รวม)			100 %															2.00 ล้านบาท	-

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T2-P4 โครงการวางแผนการปรับปรุงรูปแบบการทำงานวิถีใหม่		2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปี 2566-2570		โครงการใหม่			โครงการต่อเนื่อง	
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO: 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
		90	91	93	94	95		
4. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T2 กลยุทธ์การยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ (HRM Excellence)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์: ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “ระบบงานและกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล” (คะแนน)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
		4.00	4.05	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา		
5. ผู้รับผิดชอบหลัก: - ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบป.) - ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (ฝสก.) - ฝ่ายพัฒนาระบบงานดิจิทัล (ฝพท.) - ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ (ฝนย.) - ฝ่ายยุทธศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล (ฝยท.) - คณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการวางแผนการเป็น Hybrid Workplace ของ กปน.				6. งบประมาณทั้งหมดของโครงการ: -				
7. วัตถุประสงค์โครงการ: (ควรสอดคล้องกับกลยุทธ์) เพื่อจัดทำการวางแผนการปรับปรุงรูปแบบการทำงานวิถีใหม่ และทดลองจัดทำกับหน่วยงานนำร่อง-เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพและผลการดำเนินงาน				8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: DTO3-T2-P1 โครงการ Hybrid Workplace				
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): องค์กรมีรูปแบบการทำงานวิถีใหม่ที่มีประสิทธิภาพด้วยการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล								
10. ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
1. ระดับความพึงพอใจบุคลากรต่อรูปแบบการทำงานวิถีใหม่ กปน. 1.1 ระดับความพึงพอใจบุคลากรที่ใช้งานระบบ Hybrid Workplace (แนวทาง) 1.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ ต่อการทำงานวิถีใหม่		> 4.50 - -	- > 4.15	- > 4.20	- > 4.20	- > 4.20		
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
1. ความสำเร็จในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการจัดทำ Hybrid Workplace 2. ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการปรับปรุงรูปแบบการทำงานวิถีใหม่ (ในกรณีที่วิเคราะห์แล้วหน่วยงานสามารถดำเนินงานได้) 3. ร้อยละความสำเร็จการดำเนินงานของแผนงานส่งเสริมการทำงานวิถีใหม่		ดำเนินการแล้วเสร็จ - -	- ≥ 40 ≥ 80	- 100 ≥ 80	- 100 ≥ 80	- 100 ≥ 80		
12. จุดระมัดระวัง (Trigger Point): ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย								
ตัวชี้วัด Trigger Point : การเริ่มนำร่องหน่วยงานในการทำงานวิถีใหม่ทั้งองค์กร			เป้าหมาย Trigger Point : 1 ตุลาคม 2567					

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

13. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการ	ระดับความรุนแรง	14. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า
1. ความล่าช้าจากการจัดทำรายละเอียดกิจกรรม	ปานกลาง	1. การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. การดำเนินการปรับกระบวนการทำงานไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ค่อนข้างสูง	2. การบริหารทรัพยากรบุคคล

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
1. ทบทวน หลักเกณฑ์ แนวทางการทำงานวิถีใหม่หรือพัฒนาเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานวิถีใหม่เพื่อจัดทำแผนการดำเนินโครงการวางแผนการปรับปรุงรูปแบบการทำงานวิถีใหม่ ตามที่คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องหรือผู้บริหารกำหนด	แผนการปรับปรุงรูปแบบการทำงานวิถีใหม่	ตัวชี้วัด 1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ เป้าหมาย 1. มากกว่า 4.20 คะแนน	10	30	30	40										100	คณะทำงาน Hybrid		
2. ดำเนินการตามแผนงานส่งเสริมการทำงานวิถีใหม่ อาทิ การสื่อสาร การพัฒนาทัศนคติและทักษะ การปรับปรุงกระบวนการงาน การทบทวนโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล การปรับปรุงกฎระเบียบ การสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร และการทบทวนสิทธิสวัสดิการรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่	รายงานสรุปผลการดำเนินงานแผนงานส่งเสริมการทำงานวิถีใหม่		40	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10			100	ฝบบ./ฝสอ. ฝพบ./ฝนย./ฝคท./ฝพท./ฝกม./ฝสก.		
3. ติดตามประเมินประสิทธิผลผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ผ่านการเข้าพบผู้บริหาร/หน่วยงาน เพื่อถอดประสบการณ์การดำเนินงานวิถีใหม่	รายงานผลการดำเนินของหน่วยงานต่างๆ		10								50	50				100	ฝบบ.		
4. จัดทำ/ปรับปรุงแนวทาง และแผนงานรองรับการดำเนินการทำงานวิถีใหม่ทั้งองค์กร (สำหรับหน่วยงานที่ดำเนินการได้)	(ร่าง) แนวทางแผนงาน		10										50	50		100	คณะทำงาน Hybrid		
5. นำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทาง และแผนงานตามข้อ 4.	มติ คกก. เห็นชอบแนวทาง แผนงาน		10											50		100	ฝบบ.		
6. สื่อสารผลการดำเนินงานโครงการ	การรับรู้ของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานโครงการ		10										50	50		100	ฝบบ.		
7. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงสร้างพร้อมข้อเสนอแนะ		10										30	30	40	100	ฝบบ.		
แผน (รวม)			100																

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T3-P1 โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ		2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปี 2566-2570			โครงการใหม่		โครงการต่อเนื่อง	
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย HCMO: 1. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร (ร้อยละ)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
		90	91	93	94	95		
4. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T3 กลยุทธ์การยกระดับประสบการณ์ที่ดีของบุคลากรและการสร้างแบรนด์องค์กรให้น่าจดจำ (Leading in Employee Experience & Employer Branding)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์: 1. ระดับความพึงพอใจในมิติ “Corporate”	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
		> 4.10	> 4.15	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา		
5. ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบบ.)		6. งบประมาณทั้งหมดของโครงการ: 2.5 ล้านบาท						
7. วัตถุประสงค์โครงการ: (ควรสอดคล้องกับกลยุทธ์) 1. เพื่อให้มีแนวทางและขั้นตอนที่ชัดเจนในการเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 2. เพื่อสนับสนุน/ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ มีความเข้าใจต่อค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมตามค่านิยม และนำไปสู่การปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร		8. โครงการของแผนวิสาหกิจและแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: 1. CGO1-T1-P1 โครงการส่งเสริมศักยภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีของคณะกรรมการ ผู้บริหาร บุคลากร กปน. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. SMO1-T1-P1 โครงการขับเคลื่อนการยกระดับความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน 3. DTO3-T4-P1 โครงการสร้างวัฒนธรรมการใช้ข้อมูล บูรณาการข้อมูล และพัฒนานวัตกรรมองค์กร 4. KMO1-T1-P1 โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ 5. IMO1-T1-P1 โครงการเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารด้านนวัตกรรม 6. IMO1-T2-P2 โครงการ innovation in Process 7. IMO1-T2-P3 โครงการประกวดนวัตกรรมองค์กร (Information Award)						
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจ และมีพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมองค์กรของแผนวิสาหกิจ ฉบับที่ 6 2. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร								
10. ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		
KPI 1: ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ค่านิยมองค์กร		KPI 1: 80	KPI 1: 85	KPI 1: 90	KPI 1: 95	KPI 1: 100		
KPI 2: ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร		KPI 2: 75	KPI 2: 80	KPI 2: 85	KPI 2: 90	KPI 2: 95		
KPI 3: ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร		KPI 3: -	KPI 3: -	KPI 3: ≥ ร้อยละ 80	KPI 3: ≥ ร้อยละ 80	KPI 3: ≥ ร้อยละ 80		
KPI 4: ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร”		KPI 4: 4.00	KPI 4: 4.05	KPI 4: 4.10	KPI 4: 4.15	KPI 4: 4.20		
KPI 5: ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อประสบการณ์การใช้บริการ (Q,W) (ตัวชี้วัด SO3 และ CMO2)		KPI 5: -	KPI 5: -	KPI 5: >4.5	KPI 5: >4.5	KPI 5: >4.5		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

KPI 6: ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (E,R) (Q,W) (ตัวชี้วัด SO3)	KPI 6: -	KPI 6: -	KPI 6: >4.25	KPI 6: >4.25	KPI 6: >4.25
KPI 7: จำนวนความสำเร็จ Prototype เชิงพาณิชย์ (T,A) (Q,W) (ตัวชี้วัด SO2)	KPI 7: -	KPI 7: -	KPI 7: 1	KPI 7: 2	KPI 7: 2
KPI 8: คะแนน ITA (E,R) (Q,W) (ตัวชี้วัด SO3)	KPI 8: -	KPI 8: -	KPI 8: -	KPI 8: ≥ร้อยละ 95	KPI 8: ≥ร้อยละ 95
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
KPI 1: อัตราความถี่ในการสื่อสารค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร	KPI 1: ≥ 2 ครั้ง/ ไตรมาส	KPI 1: ≥ 2 ครั้ง/ ไตรมาส	KPI 1: ≥ 2 ครั้ง/ไตร มาส	KPI 1: ≥ 2 ครั้ง/ ไตรมาส	KPI 1: ≥ 2 ครั้ง/ ไตรมาส
KPI 2: ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรกับกระบวนการอื่นในรูปแบบการบูรณาการ Culture in Process	KPI 2: ≥ ร้อยละ 60	KPI 2: ≥ ร้อยละ 65	KPI 2: ≥ร้อยละ 70	KPI 2: ≥ร้อยละ 75	KPI 2: ≥ร้อยละ 80
12. จุดระมัดระวัง (Trigger Point): ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย					
ตัวชี้วัด Trigger Point : อัตราความถี่ในการสื่อสารค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรทุกกลุ่ม (กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง-ต้น กลุ่มระดับปฏิบัติการและลูกจ้าง/ตัวแทน) สะสม ณ สิ้นไตรมาสที่ 2		เป้าหมาย Trigger Point : ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง			
13. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการ	ระดับความรุนแรง		14. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
- การสื่อสารประชาสัมพันธ์ค่านิยมไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ต่ำ		การบริหารทรัพยากรบุคคล		

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
1. สื่อสารประชาสัมพันธ์ค่านิยม การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมถึงการเน้นย้ำวัฒนธรรมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ - กลุ่มผู้บริหาร (อาทิ การเข้าพบผู้บริหารเพื่อรายงานและร่วมกันหาแนวทางเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การเผยแพร่ค่านิยมในการประชุม การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบตามค่านิยม) - การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (อาทิ คู่มือเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การจัดทำ Posters และ Cultural Wall การทำ Screenshot ในคอมพิวเตอร์ Podcast และ Social Media)	1. รายงานผลการปฏิบัติตนเป็นต้นแบบของผู้บริหารระดับสูง 2. การสื่อสารค่านิยม 3. การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ	ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ค่านิยมองค์กร 2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจค่านิยม 3. ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร	30%													100%	- ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	0.75 ล้านบาท	-
2. ยกย่องชมเชยและให้รางวัล - กำหนดเกณฑ์การพิจารณาให้รางวัล รวมถึงออกแบบและกำหนดรางวัลทั้งเป็นตัวเงิน (Financial Reward) และรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-financial Reward) อาทิ การให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยแก่หน่วยงาน/บุคคลที่ปฏิบัติตนสอดคล้องตามค่านิยม	1.แผนทางการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 รางวัลสำหรับหน่วยงาน/บุคคลที่	4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร”	20%													100%			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. ให้นำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
- พิจารณาการให้รางวัลสำหรับกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของ กปน. - รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพโครงการที่มีการให้รางวัล	ปฏิบัติตนสอดคล้องตามค่านิยม	5. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อประสิทธิภาพการให้บริการ (Q,W) (ตัวชี้วัด SO3 และ CMO2) 6. ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (E,R) (Q,W) (ตัวชี้วัด SO3) 7. จำนวนความสำเร็จ Prototype เชิงพาณิชย์ (T,A) (Q,W) (ตัวชี้วัด SO2) เป้าหมาย : 1. ร้อยละ 90 2. ร้อยละ 85 3. ร้อยละ 80 4. 4.10 5. >4.5 6. >4.25 7. 1																	
3. จัดทำกิจกรรมสนับสนุนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร																			
3.1 QWATER Point เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยม โดยเป็นการสะสม point ซึ่งจะได้รับ point จากบุคคลอื่น และนำมาแลกของรางวัล (ขยายผลกับกลุ่มผู้ให้คะแนนเป็นพนักงานทุกระดับ แต่ยังไม่เขียนลงเป็นกะ ค่อยเป็นนื่องกิจกรรม)	บุคลากรได้รับรางวัลจากการได้รับ point เมื่อแสดงพฤติกรรมตามค่านิยม		10%				20	20	10	10	10	10	10	10		100%			
3.2 QWATER Champion เป็นกิจกรรมต่อเนื่องจาก QWATER Point ปี 2567 โดยบุคลากรที่ได้รับคะแนนสูงสุดในแต่ละด้านจะได้รับการยกย่องชมเชย และเป็น Role Model รวมถึงช่วยในการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	บุคลากรได้รับรางวัลจากการได้รับ point ในปีที่ผ่านมา เพื่อเป็น Role Model		10%				20	20	20	10	10	10	10			100%			
3.3 Culture in Process เป็นการบูรณาการแผนแม่บทอื่น ๆ และกระบวนการด้าน HR ที่สนับสนุนให้บรรลุวัฒนธรรมองค์กร อาทิ วัฒนธรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม วัฒนธรรมการจัดการองค์ความรู้ วัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง วัฒนธรรมธรรมาภิบาล การเรียนรู้และพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น (หมายเหตุ: การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีความเชื่อมโยงกับด้านต่าง ๆ ใน Enablers)	1. ตารางบูรณาการการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับแผนแม่บทอื่น 2. การสื่อสาร/ถ่ายทอดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ		15%	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	5	5	100%			
5. ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงาน		15%										40	30	30	100%			
แผน (รวม)			100															0.75 ล้านบาท	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T3-P2 โครงการเสริมสร้างและยกระดับ ประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน		2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปี 2566-2570			โครงการใหม่		โครงการต่อเนื่อง	
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO2 สร้างประสิทธิภาพพนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็น เลิศ		ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO: 1.ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
				90	91	93	94	95
4. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T3 กลยุทธ์การยกระดับประสิทธิภาพที่ดีของบุคลากรและการสร้างแบ รندองค์กรให้น่าจดจำ (Leading in Employee Experience & Employer Branding)		ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์: ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากร HR ในมิติ “การปฏิบัติงานเชิงรุกที่มุ่ง ผลประโยชน์องค์กรและการสร้างสุขภาวะที่ดีของ บุคลากร” (คะแนน)		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
				4.00	4.05	ไม่น้อยกว่า ปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่า ปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่า ปีที่ผ่านมา
5. ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบบ.)					6. งบประมาณทั้งหมดของโครงการ: 12.5 ล้านบาท			
7. วัตถุประสงค์โครงการ: (ควรสอดคล้องกับกลยุทธ์) 1. เพื่อยกระดับการส่งเสริมความพึงพอใจของบุคลากรและความผูกพันองค์กร 2. เพื่อจัดเตรียมระบบสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของบุคลากร ในรูปแบบใหม่ๆ เช่น การพัฒนาระบบ Full Survey และการทำ Pulse Survey เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละกลุ่มในมิติต่าง ๆ ในประเด็นสำคัญรายไตรมาส เป็นต้น					8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: 1. CGO1-T1-P1 โครงการส่งเสริมศักยภาพการ กำกับดูแลกิจการที่ดีของคณะกรรมการ ผู้บริหาร บุคลากร กปน. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. SMO1-T1-P1 โครงการขับเคลื่อนการยกระดับ ความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียอย่างยั่งยืน 3. IM01-T2-P1โครงการยกระดับสภาพแวดล้อม ทางด้านนวัตกรรม			
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1.บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร ด้วยการขับเคลื่อนโครงการด้านการเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากรและความผูกพันองค์กร ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด โดย Bottom-up Approach 2. การสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของบุคลากร ในรูปแบบใหม่ๆ เช่น การพัฒนาระบบ Full Survey และการทำ Pulse Survey เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละกลุ่มในมิติต่าง ๆ ใน ประเด็นสำคัญรายไตรมาส เป็นต้น								
10. ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1.ร้อยละความสำเร็จของแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร				1.ร้อยละ 80	1.ร้อยละ 80	1.ร้อยละ 80	1.ร้อยละ 80	1.ร้อยละ 80
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่มีคะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยที่นำมาจัดทำแผนการ เสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร				1. 100	1. 100	1. 100	1. 100	1. 100

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2.การสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของบุคลากรตามเส้นทางการเดินทางพนักงาน ในรูปแบบ Pulse Survey	2. -	2. 2 ครั้ง	2. 2 ครั้ง	2. 2 ครั้ง	2. 2 ครั้ง
12. จุดระมัดระวัง (Trigger Point): ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย					
ตัวชี้วัด Trigger Point : 1. ร้อยละความก้าวหน้าของแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรรายไตรมาสที่เป็นไปตามแผน 2. ดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรรายปีแล้วเสร็จ		เป้าหมาย Trigger Point : 1. ร้อยละ 80 2. ภายใน มิ.ย. 2568			
13. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการ	ระดับความรุนแรง		14. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
1.การดำเนินงานขับเคลื่อนแผนงานด้านการเพิ่มความผูกพันและพึงพอใจร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดโดยใช้ Bottom-up Approach ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ค่อนข้างสูง		1. การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
2.ความล่าช้าจากการอนุมัติการสำรวจความผูกพันในรูปแบบใหม่ๆ	ค่อนข้างสูง		2. การบริหารทรัพยากรบุคคล		

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)												20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)		
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย		รวม	งบทำการ	งบลงทุน
1. สื่อสารผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจจากผลการสำรวจที่ผ่านมา ร่วมกับผู้บริหารสายงาน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความพึงพอใจ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนและดำเนินการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจทั้งระดับสายงาน และภาพรวมขององค์กร	1. สื่อสารผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจจากผลการสำรวจที่ผ่านมา 2. แผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจสายงาน	ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร เป้าหมาย : ร้อยละ 80	5%	30	30	40										100%	กนพ.ฝบบ.		
2. ขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจ ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดโดยใช้ Bottom-up Approach ที่เน้นไปที่การนำเอาปัจจัยความผูกพันและความพึงพอใจที่ได้คะแนนต่ำแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันสูงมาพิจารณาอย่างจริงจัง และ ร่วมกันกำหนดแนวทาง จัดกิจกรรม และ/หรือ ปรับปรุงกระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดประสบการณ์พนักงานที่ดีขึ้น โดยแบ่งการขับเคลื่อนแผนงาน	แนวทางการจัดกิจกรรมหรือปรับปรุงกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสบการณ์พนักงานที่ดีขึ้น		30%	5	5	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	100%	สายงาน ฝบบ. ฝสก. ฝพบ. กบช.	1.01 ล้านบาท	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. ให้นำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)												20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม	งบทำการ	งบลงทุน
ออกเป็นสองมิติ โดยกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส ได้แก่																		
2.1 มิติที่ 1: ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานเจ้าของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญภายในสายงานทรัพยากรบุคคลในการช่วยส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	ผลการดำเนินการส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากรที่ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานเจ้าของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญ		15%	5	5	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	100 %	ฝบป. ฝสก. ฝพป. กปช.	-
2.2 มิติที่ 2: ดำเนินงานร่วมกับสายงานต่างๆ ภายใน กปน. ในการส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร โดยการให้สายงานต่างๆ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการออกความเห็น และ นำเสนอประเด็นปัญหา และ แนวทางการขับเคลื่อนจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันองค์กรที่จะดำเนินการต่อไป	1. แนวทางการขับเคลื่อนจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันองค์กร 2. ผลการดำเนินงานในการส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในการดำเนินงานร่วมกับสายงานต่าง ๆ ภายใน กปน.		15%	5	5	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	100 %	สายงาน	-
3. เตรียมการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากรรายปี (Full Survey) - ทบทวนปัจจัยความผูกพันและความพึงพอใจสำหรับการสำรวจฯ - จัดซื้อจัดจ้างระบบการสำรวจ (ถ้ามี)	1. ผลการทบทวนปัจจัยความผูกพันและความพึงพอใจ 2. สัญญาซื้อ/จ้าง (ถ้ามี)		5%				30	30	20	20						100 %	กนพ.ฝบป.	-
4. ทำการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรแบบช่วงเวลาในประเด็นสำคัญของแต่ละกลุ่มในมิติต่าง ๆ (Pulse Survey) พร้อมทั้งสื่อสารให้บุคลากรทั้งองค์กรทราบถึงผลการสำรวจฯ	ผลการสำรวจ Pualse Servey		10%						50					50		100 %	กนพ.ฝบป.	-
5. ทำการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรรายปี (Full Survey)	ผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากรรายปี		10%								50	50				100 %	กนพ.ฝบป.	-

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
6. สื่อสารผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากรรายปี (Full Survey ดังนี้ - ต่อผู้บริหาร กปน. เพื่อรับทราบ และเสนอแนะแนวทางการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ - บุคลากรทั้งองค์กรทราบถึงผลการสำรวจฯ	การสื่อสารผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร		10%										30	30	40	100 %	กนพ.ฝบป.	-	
7. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในภาพรวมขององค์กร ที่จะดำเนินการ ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันทุกกลุ่มบุคลากร ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีกิจกรรมที่คำนึงถึง Employee Well-being ที่สอดคล้องตาม Employee Journey อาทิ (1) การรับสมัคร (Attraction) (2) การเริ่มทำงาน (Hiring) (3) การเริ่มทำงาน (Onboard Program) (4) การสร้างความผูกพัน (Engagement) (5) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) (6) การพัฒนาศักยภาพ (Development) และ (7) การออกจากองค์กร (Departure) ตลอดจนการยกระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร	แผนการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันบุคลากร		10%										30	30	40	100 %	กนพ.ฝบป.	-	
8. ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของกปน. โดยเปรียบเทียบคู่เทียบ/ Best practices/เทรนด์ HR เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินกิจกรรม/กระบวนการและวิธีบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กร วางแนวทางการดำเนินกิจกรรมที่ได้มีการปรับเปลี่ยน/เพิ่มเติมกิจกรรมหรือ	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง		10%											50	50	100 %	กนพ.ฝบป.	-	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. ฐาน หนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)												20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม	งบทำการ	งบลงทุน
วิธีการบริหารจัดการความผูกพันและพึงพอใจของพนักงาน																		
9. ทำรายงานผลการดำเนินงาน บทวิเคราะห์ และแนวทางการปรับปรุงฯ เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง			10%												100		กนพ.ฝบบ.	-
แผน (รวม)			100%													100 %		1.01 ล้านบาท

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO3-T1-P1 โครงการยกระดับการบูรณาการงานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System)		2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปี 2566-2570		โครงการใหม่		โครงการต่อเนื่อง	
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO3 ก้าวสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. จำนวนแบบจำลองในการทำนายในเชิงธุรกิจด้านทรัพยากรบุคคล (Predictive HR Models) เพื่อได้มาซึ่งข้อมูลป้อนกลับ 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อประสบการณ์การใช้ HR เทคโนโลยีดิจิทัล	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
		-	-	-	1	1	
		3.8	3.9	4.00	4.10	4.20	
4. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO3-T1 กลยุทธ์ยกระดับการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลและการขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูล (HR Digital Transformation)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์: ตัวชี้วัดกลยุทธ์ (หน่วย) 1. จำนวนโครงการของ HR ที่นำเอาข้อมูลเชิงลึกจากระบบ HRIS มาดำเนินกิจกรรมใหม่ ๆ / 2 โครงการ	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
		-	-	-	2	2	
5. ผู้รับผิดชอบหลัก : - ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบบ.) - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝพบ.) - ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (ฝสก.) - ฝ่ายพัฒนาระบบงานดิจิทัล (ฝพท.) - ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล (ฝคท.)		6. งบประมาณทั้งหมดของโครงการ: 12.5 ล้านบาท					
		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
		500,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000	
7. วัตถุประสงค์โครงการ: (ควรสอดคล้องกับกลยุทธ์) 1. เพื่อให้มีการบูรณาการข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System and e-HR platform) 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ผ่านเครื่องมือการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Learning Everywhere) 3. เพื่อส่งเสริมให้มีรูปแบบ/เครื่องมือในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม (Training) ตลอดจนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม 4. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: DTO1-T2-P2 โครงการบูรณาการและยกระดับบริหารทรัพยากรบุคคล DTO2-T4-P1 โครงการ Data Analytic เพื่อสนับสนุนโครงการ Customer Journey					
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System and e-HR platform) สำหรับการบูรณาการข้อมูล 2. บุคลากรสามารถเรียนรู้ผ่านระบบ Learning Management System (LMS) โดยใช้เครื่องมือการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Learning Everywhere) 3. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร							

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

10. ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสามารถในการดึงข้อมูลจากระบบ HRIS เพื่อนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคล	-	-	-	- ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	- ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน
2. ความสามารถในการดึงข้อมูลจาก HR Mobile Application เพื่อนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคล	-	-	-	- ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	- ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน
3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาผ่านระบบ LMS/MLS	-	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90
4. ร้อยละของหลักสูตรเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่มีการเรียนรู้และพัฒนาผ่านระบบ LMS/MLS	-	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสำเร็จในการส่งมอบความต้องการ (Requirement) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้กับสายงาน DT	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	-	-	-	-
2. ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้งานระบบ HRIS ได้	-	-	-	- ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	- ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน
3. ความสำเร็จในการส่งมอบความต้องการ (Requirement) ด้านการพัฒนาระบบ HR Mobile Application ให้กับสายงาน DT	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	-	-	- ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	- ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน
4. ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้งาน HR Mobile Application ได้	-	-	-	- ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	- ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน
5. ความสำเร็จในการเข้าใช้งานระบบ LMS/MLS ที่มีหลักสูตรต่าง ๆ สอดคล้องตาม Development Roadmap ในแผนงาน 1.2.3	เริ่มเปิดใช้งาน ระบบ LMS ภายในปี 66	ดำเนินการต่อ สัญญาเข้าใช้งาน ระบบแล้วเสร็จ ภายใน ก.ย. ของทุกปี	ดำเนินการต่อ สัญญาเข้าใช้งาน ระบบแล้วเสร็จ ภายใน ก.ย. ของทุกปี	ดำเนินการต่อ สัญญาเข้าใช้งาน ระบบแล้วเสร็จ ภายใน ก.ย. ของทุกปี	ดำเนินการต่อ สัญญาเข้าใช้งาน ระบบแล้วเสร็จ ภายใน ก.ย. ของทุกปี
12. จุดระมัดระวัง (Trigger Point): ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย					
ตัวชี้วัด Trigger Point : ลงนามสัญญาจ้างพัฒนาระบบ Integrated HRIS ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยระบบ LMS ณ สิ้นไตรมาส 2	เป้าหมาย Trigger Point : ภายในเดือนมีนาคม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35				
13. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการ	ระดับความรุนแรง	14. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า			
1. กระบวนการจัดทำร่างขอบเขตของงานไม่แล้วเสร็จตามเป้าหมาย	☐ สูง	1. FVD2 รายได้ค่าบริการ			
2. แนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาการเรียนรู้บุคลากรด้วยระบบ LMS ไม่มีประสิทธิภาพ	☐ ปานกลาง	2. FVD4 รายได้ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (เสริม)			
	☒ ต่ำ	3. OVD การบริหารทรัพยากรบุคคล			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
แผนงานที่ 1 : บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคล และยกระดับการให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 1. ร่วมกับหน่วยงาน DT ในการศึกษาและจัดเตรียมข้อมูลความต้องการระบบที่ครบถ้วนของสายงาน HR เพื่อจัดทำ TOR และการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้พัฒนาระบบ	ข้อมูลและความต้องการในการจัดทำระบบ	<u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนเป้าหมาย ร้อยละ 100	10%	30	30	40										100%	ฝ.บ.บ. ฝ.พ.บ. ฝ.ส.ก. ฝ.พ.ท. ฝ.ค.ท.		
	2. ติดตามการประกาศผู้ชนะการประกวดราคา/รออุทธรณ์/ลงนามในสัญญาจ้างพัฒนาระบบ (แผนงาน DTO1-T2-P4)		20%				30	30	40								ฝ.พ.ท.		
	3. ติดตามการเก็บรวบรวมความต้องการและวิเคราะห์และออกแบบระบบ (DTO1-T2-P4)		20%							30	30	40					ฝ.พ.ท.		
	4. พัฒนาและทดสอบระบบ		50%									10	30	30	30	100%	ฝ.พ.บ. ฝ.บ.บ. ฝ.พ.บ. ฝ.ส.ก. ฝ.ค.ท.		
แผนงานที่ 2 : บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร 1. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบผลการ	ข้อมูลปัจจัยภายใน/ภายนอกองค์กร เพื่อ	<u>ตัวชี้วัด :</u> 1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ	15%	30	30	40										100%	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.0 ล้านบาท	-

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำการ	งบลงทุน
ดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best practices/ เทรนด์ HR ดังนี้ - ทบทวนแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาการเรียนรู้บุคลากรด้วยระบบ Learning Management System (LMS) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรระยะยาว โดยเลือกใช้เครื่องมือรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่หลักสูตร/หัวข้อ วิชากลุ่มเป้าหมาย หมายเหตุ : กิจกรรมข้อ 1 เชื่อมโยงโดยการนำเอาข้อมูลปัจจัยนำเข้าจากผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันในโครงการ 2.3.2 มาประกอบการดำเนินโครงการนี้ - ประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดหาระบบ LMS ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในปัจจุบัน	นำมาทบทวน/จัดทำกิจกรรม	พัฒนาผ่านระบบ LMS/MLS 2.ร้อยละของหลักสูตรเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่มีการเรียนรู้และพัฒนาผ่านระบบ LMS/MLS <u>เป้าหมาย :</u> 1. ร้อยละ 70 2. ร้อยละ 70																(2.5 ลบ. ใช้งบโครงการฯ สำหรับเข้าระบบ LMS 0.5 ลบ. สำหรับพัฒนาพนักงาน ใช้งาน ฝึกอบรมฯ)	
2.สื่อสารการใช้งานระบบ LMS ให้แก่บุคลากรทราบ			15%	40	40	20										100%			
3.ดำเนินการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ LMS หมายเหตุ : กิจกรรมข้อ 4 เชื่อมโยงดำเนินการตามพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ โครงการ 1.2.2	- บุคลากรได้รับการพัฒนาผ่านระบบ LMS		30%	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10			100%			
4.ดำเนินการตามกระบวนการจัดทำให้มีระบบ LMS สำหรับปีงบประมาณ 2569	- ร่างขอบเขตงานการใช้งานระบบ LMS - กระบวนการจัดทำให้มีระบบงาน LMS		30%			10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100%			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

15. กิจกรรม	16. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	17. ตัวชี้วัด /ค่าเป้าหมาย	18. น้ำหนัก	19. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2568)													20. ผู้รับผิดชอบ	21. งบประมาณ ปี 2568 (ลบ.)	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	รวม		งบทำ การ	งบลงทุน
5.ติดตามและประเมินผล พร้อมจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ LMS		10%										50	50	100%				
แผน (รวม)			100%														3.0 ล้านบาท		