

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568

	หน้า
1) โครงการหรือกิจกรรม.....	1-4
2) ผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการ.....	1-4
3) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม.....	1-4
4) ระยะเวลาในการดำเนินการ.....	1-4
5) ปัญหา/อุปสรรค.....	1-4
6) ข้อเสนอแนะ.....	1-4
7) ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนรอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	5

ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
ปีงบประมาณ 2568

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ						
1	โครงการยกระดับการวางแผนแผนกำลังคน และโครงสร้างองค์กรเพื่อผลิตประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น	HCMO1-T1-P1	-	-	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ทบทวนการปรับโครงสร้างฝั่งบริหารให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและรองรับการดำเนินงานในอนาคต โดยรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารและตัวแทนหน่วยงานแลกเปลี่ยนมุมมองร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงสร้างฝั่งบริหารและกรอบอัตรากำลังที่เชื่อมโยงกับ EA และกระบวนการขององค์กร ทั้งนี้ คณะกรรมการ HRC ได้พิจารณาเห็นชอบกรอบแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างฯ กปน. ระยะเวลาประมาณปี 2569-2571 รวมถึงมีมติยกเลิกโครงสร้าง Business Unit ในรูปแบบฝั่งชั่วคราว	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
2	โครงการยกระดับการสรรหาบุคลากรแบบเชิงรุกเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต	HCMO1-T1-P2	0.05	0.02	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จัดกิจกรรม "MWA Road Show 2025" และกิจกรรม "MWA Open House 2025" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารและดึงดูดบุคคลกลุ่มเป้าหมายให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับ กปน. ทั้งนี้ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 88 คน และมีคะแนนความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในระดับสูง	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
3	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพของพนักงาน (MWA Career Assessment)	HCMO1-T2-P1	-	-	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล คัดเลือกกระบวนการ เครื่องมือประเมินศักยภาพ และแนวทางการประเมินพนักงาน จำนวน 3 กระบวนการ ประกอบด้วย 1) กระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงาน และสอบปรับคุณภาพการศึกษาพนักงาน 2) กระบวนการประเมินศักยภาพพนักงานเข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Successor & Talent) 3) กระบวนการประเมินผลบุคคล : โดยการทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน (FC) สำหรับเป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงานตามกลุ่มงาน Job Family	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
4	โครงการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)	HCMO1-T2-P2	-	-	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บูรณาการการบริหารเส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพกับกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้ง รวมถึงมีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้พนักงานทราบเกี่ยวกับกลุ่มงาน (Job family) ผ่านช่องทางสื่อสารของ กปน. และให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพของ กปน. ในหลักสูตร "การปฐมนิเทศพนักงานใหม่"	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

45

5	โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน	HCMO1-T2-P3	3.00	1.43	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้นให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรและทิศทางธุรกิจในอนาคต พร้อมทั้งสื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรทั่วทั้งองค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแผนที่กำหนด ทั้งนี้ ได้มีการติดตามและประเมินผล รวมถึงการสำรวจการรับรู้ ความรู้และความเข้าใจของบุคลากรในองค์กร	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
6	โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อ สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Successor & Talent Management)	HCMO1-T2-P4	8.50	1.34	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ทบทวนแนวทางการดำเนินงานโครงการฯ ปีงบประมาณ 2568 ประกอบด้วย 1) หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง ตลอดจนตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Position) และกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ MWA Expert (Inclusive Talent) 2) แนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งนี้ ได้พัฒนาบุคลากรในโครงการฯ ในระยะเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2568 โดยการส่งเข้ารับการอบรมกับสถาบันภายนอก การอบรมออนไลน์แบบ Virtual Class ร่วมกับการเรียนรู้ตามแผน IDP ผ่านบทเรียน E-learning และการศึกษาดูงาน	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
7	โครงการยกระดับการส่งเสริมการให้บริการด้านสวัสดิการ	HCMO2-T2-P2	-	-	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ ทบทวนปัจจัยนำเข้าและข้อมูลป้อนกลับทั้งภายในและภายนอก รวบรวมและคัดเลือกความเห็นและความต้องการของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงสิทธิประโยชน์ในหลายด้าน อาทิ การปรับปรุงเครื่องออกกำลังกายในห้องฟิตเนส กปน. การทบทวนรูปแบบการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีความหลากหลาย การเพิ่มช่องทางสถานพยาบาล โดยมีการนำเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงสื่อสารสร้างการรับรู้แก่พนักงานผ่านช่องทางต่าง ๆ	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์

8	โครงการยกระดับการจัดการ มาตรฐานด้านสวัสดิภาพ ความ ปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (S-SHE excellence)	HCMO2-T2-P3	3.00	0.61	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	<p>กปน. โดยกองความปลอดภัย สวัสดิภาพและอาชีวอนามัย ได้ดำเนินการกำหนด มาตรฐานด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน รวมทั้งประเมินดัชนีต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ดังนี้</p> <p>1. Safety : ได้รับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001) ของโรงงานผลิตน้ำ จำนวน 2 แห่ง คือ โรงงานผลิตน้ำบางเขน และ โรงผลิตน้ำมหาสวัสดิ์</p> <p>2. Security : โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่ง สำนักงานประปาสาขา และสำนักงานใหญ่ ทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินตามแผน BCP ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของระบบ BCMS</p> <p>3. Health : กำหนดกิจกรรมในการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกัน (Employee Wellness) อาทิ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร (Mental Health) รายงานแจ้งผลการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง การจัดบรรยายให้ความรู้ด้าน สุขภาพกาย</p> <p>4. Environment : จัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้เกี่ยวกับ ความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี อาทิ กิจกรรม "Safety Culture Together in Workplace" กิจกรรม 5 ส และตรวจวัดสภาพแวดล้อมใน การทำงานตามลักษณะงาน และจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ดีภายในองค์กร ผ่านการดำเนินการจัดประกวดผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการ คปอ.</p>	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายสวัสดิการ และกิจการ สัมพันธ์/กอง ความปลอดภัย สวัสดิภาพและ อาชีวอนามัย
9	โครงการวางแผนการเป็น Hybrid Workplace	HCMO2-T2-P4	-	-	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	<p>กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ทบทวนหลักเกณฑ์และแนวทางการทำงาน วิถีใหม่ และดำเนินการจัดอบรมหลักสูตร "การพัฒนาทัศนคติและทักษะพนักงาน รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่" ให้แก่ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองและหัวหน้า ส่วน และพนักงานในสังกัด นอกจากนี้ กปน. ได้ประกาศ เรื่อง การกำหนด หน่วยงานนำร่องในโครงการศึกษานำร่องการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงาน วิถีใหม่ ปีงบประมาณ 2568 โดยมีกำหนดให้ทุกหน่วยงานของ กปน. (ยกเว้น พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นกะ) เข้าร่วมโครงการฯ ในรูปแบบการยืดหยุ่นเวลา ปฏิบัติงานแบบนับชั่วโมงการทำงาน</p>	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล

10	โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	HCMO2-T3-P1	0.75	0.23	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	<p>กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Educate QWATER : สื่อสารประชาสัมพันธ์ ค่านิยม พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผ่านช่องทางและกิจกรรมต่าง ๆ 2. Live QWATER : กิจกรรม QWATER Point for ALL ดำเนินการนำร่องที่สายงานบริหาร โดยพนักงานทุกคนสามารถให้คะแนน/ดาวพฤติกรรมแก่พนักงานภายในสายงานบริหารที่ปฏิบัติได้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร กิจกรรม QWATER Point กิจกรรมการสะสมดาวพฤติกรรมตามค่านิยม ทั้งในสายงานหรือข้ามสายงาน และกิจกรรม Culture in Process โดยแสดงให้เห็นว่าแผนงานหรือกระบวนการต่าง ๆ มีส่วนในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร อาทิ การสร้างวัฒนธรรมและบุคลากรด้านนวัตกรรม การจัดการความรู้ การบริหารความเสี่ยง ธรรมาภิบาล และการบริการลูกค้า 3. Reward Culture : ยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากรและหน่วยงานที่มีการปฏิบัติตนและผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามค่านิยมองค์กร อาทิ รางวัลบันทึกความดี รางวัล Customer Excellence Service 2025 รางวัลการบริหารความเสี่ยงสายงานดีเด่น รางวัล MWA Digital Service Awards 2025 4. Measure Culture : สสำรวจระดับการรับรู้ เข้าใจ และพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร พบว่า บุคลากรร้อยละ 98.48 รับรู้ค่านิยมองค์กร, บุคลากรร้อยละ 98.91 เข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร และบุคลากรร้อยละ 85.41 มีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร 	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
11	โครงการเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน	HCMO2-T3-P2	1.01	-	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	<p>กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้สื่อสารผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจจากผลการสำรวจความผูกพันองค์กร ปีงบประมาณ 2568 รวมถึงจัดทำแผนและดำเนินการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจทั้งระดับสายงานและได้ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานเจ้าของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญภายในสายงานทรัพยากรบุคคลในการช่วยส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรตลอดเส้นทางพนักงาน ปีงบประมาณ 2568 ทบทวนกระบวนการเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงาน ทั้งนี้ ผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากร ปีงบประมาณ 2568 พบว่า คะแนนความผูกพันองค์กร = 4.5114 และบุคลากรร้อยละ 94.47 มีความผูกพันองค์กร</p>	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
12	โครงการยกระดับการบูรณาการงานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System)	HCMO3-T1-P1	3.00	1.07	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	<p>กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์ผลการใช้งานระบบ และนำมาพัฒนาการใช้งานให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ กปน. ผ่านระบบ MWALM ตลอดจนมีการสื่อสารการใช้งานระบบ LMS ให้แก่พนักงาน และได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ LMS ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568</p>	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์
รวม			19.31	4.70						

ข้อมูลกรอบอัตรากำลัง การประปานครหลวง

ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

กรอบบุคลากร

ประเภทกลุ่มงาน		อัตรากำลัง		
		ตามกรอบ	กรอบมีเงิน	คนครอง
บริหาร	ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 9-10) (ผู้ช่วยผู้ว่าการ, รองผู้ว่าการ และ ตำแหน่งเทียบเท่าระดับ 9-10)	44	43	43
	ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 8) (ผู้อำนวยการฝ่าย และตำแหน่ง เทียบเท่าระดับ 8)	88	91	91
	ผู้บริหารระดับต้น (ระดับ 6-7) (หัวหน้าส่วน, ผู้อำนวยการกอง)	804	802	802
ปฏิบัติการ	ระดับ 7	67	229	229
	ระดับ 6	152	340	340
	ระดับ 1-5	3,441	2,578	2,473
รวม		4,596	4,083	3,978