

รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2564

ในปีงบประมาณ 2564 ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกระดับในองค์กร ผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) ทั้งหลักสูตรฝึกอบรมภายใน (In-House Training) และการส่งผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการศึกษ ฝึกอบรม สัมมนา ด้งานกับหน่วยงานภายนอกองค์กร (Public Training) รวมถึงการให้ทุนการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งสิ้น 247 หลักสูตร นอกจากนี้ ยังมีการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนรู้แบบออนไลน์ อาทิ E-learning, Virtual Training, Live Class ร่วมกับการพัฒนาด้วยเครื่องมือการพัฒนาต่างๆที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non-Training) เพื่อประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาบุคลากรตามโมเดลการเรียนรู้แบบ 70-20-10

1) ผลการดำเนินงานฝึกอบรมตามแผนฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2564

หลักสูตรฝึกอบรมภายใน (In-House Training)

หลักสูตรเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ กปน.	จำนวนหลักสูตร
ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความมั่นคงขององค์กร	6
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับขีดความสามารถองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	24
ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของระบบประปา	15
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5
หลักสูตรอื่นๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	67
หลักสูตรที่ตอบสนองแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)	5
รวมจำนวนทั้งสิ้น	122

หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก (Public Training)

หลักสูตรเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ กปน.	จำนวนหลักสูตร
ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความมั่นคงขององค์กร	7
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับขีดความสามารถองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	82
ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของระบบประปา	-
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2
หลักสูตรอื่นๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	34
หลักสูตรที่ตอบสนองแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)	-
รวมจำนวนทั้งสิ้น	125

2) ผลการดำเนินการของแผนงานภายใต้ HR Strategy Map ประจำปีงบประมาณ 2564

ยุทธศาสตร์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด ปี 2564		
			เป้า	ผล	ร้อยละความสำเร็จ
1.ยกระดับการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน การให้บริการ และสถานะทางการเงินที่มั่นคง	1. การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเข้ารับการอบรม	80 (ร้อยละ)	87.60 (ร้อยละ)	100
		ร้อยละของผู้ที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (ระดับความคาดหวังขององค์กร) ในการประเมินสมรรถนะหลัก (CC) (ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์องค์กร)	95 (ร้อยละ)	99.69 (ร้อยละ)	100
		ร้อยละของผู้ที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์สมรรถนะด้านดิจิทัล (FC Digital Literacy)	95 (ร้อยละ)	99.04 (ร้อยละ)	100
		ชั่วโมงการฝึกอบรมของบุคลากร/คน/ปี	80 (ชั่วโมง/คน/ปี)	40.40 (ชั่วโมง/คน/ปี)	50.50
	2. การพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหาร (Leadership development Model)	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของผู้บริหารทุกระดับ	100 (ร้อยละ)	100 (ร้อยละ)	100
		ร้อยละของผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนขึ้นไปที่มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะการใช้เครื่องมือด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	80 (ร้อยละ)	100 (ร้อยละ)	100
		ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนการพัฒนา Leadership Development Model	4.1 (คะแนน)	4.41 (คะแนน)	100
		ร้อยละของผู้บริหารที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (ระดับความคาดหวังขององค์กร) ในการประเมินสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (LC)	95 (ร้อยละ)	99.68 (ร้อยละ)	100

ยุทธศาสตร์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด ปี 2564		
			เป้า	ผล	ร้อยละ ความสำเร็จ
	2. การพัฒนาและเสริมสร้าง ภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหาร (Leadership development Model)	ร้อยละของผู้บริหารตั้งแต่ระดับ หัวหน้าส่วนขึ้นไปที่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้ เครื่องมือด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	80 (ร้อยละ)	100 (ร้อยละ)	100
		ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร ที่มีต่อการดำเนินงานตาม แผนการพัฒนา Leadership Development Model	4.15 (คะแนน)	4.44 (คะแนน)	100
		ร้อยละของผู้บริหารที่มีผลการ ประเมินผ่านเกณฑ์ (ระดับความ คาดหวังขององค์กร) ในการ ประเมินสมรรถนะเชิงบริหารและ ภาวะผู้นำ (LC)	95 (ร้อยละ)	99.50 (ร้อยละ)	100
	3. การบูรณาการเทคโนโลยี ดิจิทัลกับการพัฒนาระบบ การเรียนรู้และพัฒนา บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรกลุ่ม เป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาผ่าน ระบบการเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัล	90 (ร้อยละ)	100 (ร้อยละ)	100
		ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการ เรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	3.40 (คะแนน)	4.44 (คะแนน)	100
		2. สร้างความเป็นปึกแผ่น ระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมถึง สร้างความตระหนักในการ ปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล และการดำเนินงานด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม (CG&CSR) ที่เป็นมาตรฐานสากล และ ปลูกฝังค่านิยม เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง	8.การสร้างคุณค่าแก่ บุคลากร กปน. ที่จะ เกษียณอายุ	ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามแผนการสร้าง คุณค่าแก่บุคลากร กปน. ที่ เกษียณอายุแล้ว	100 (ร้อยละ)
ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่จะเกษียณอายุที่เข้าร่วม โครงการฯ	3.80 (คะแนน)		4.62 (คะแนน)	100	

ยุทธศาสตร์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด ปี 2564		
			เป้า	ผล	ร้อยละ ความสำเร็จ
3. จัดการโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังที่มีประสิทธิผล และเพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการทำงาน	11. การพัฒนาบุคลากรใน กลุ่มที่ให้บริการผู้ใช้น้ำเพื่อ สร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ ลูกค้า (Customer Experience)	ร้อยละของจำนวนพนักงาน และ พนักงาน Outsource ที่ผ่าน หลักสูตรการอบรมตามเกณฑ์ที่ กำหนด	90 (ร้อยละ)	100 (ร้อยละ)	100
		ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มี การนำความรู้ที่ได้รับไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ภายหลังเข้ารับการอบรม	80 (ร้อยละ)	84.51 (ร้อยละ)	100

ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ :

ผลการดำเนินงานในแผนงานที่ 1 การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัด : ชั่วโมงการฝึกอบรมของบุคลากร/คน/ปี) พบว่าในปีงบประมาณ 2564 ผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้หน่วยงานต่างๆภายใน กปน. แจ้งขอยกเลิกหลักสูตรฝึกอบรมภายในที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนมาใช้วิธีการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ได้เป็นจำนวนมาก รวมทั้งสถาบันผู้จัดภายนอกองค์กรก็มีการชะลอการจัดฝึกอบรมออกไป ส่งผลให้ชั่วโมงการฝึกอบรมลดน้อยลงอย่างมากและไม่บรรลุตามค่าเป้าหมายที่กำหนด อย่างไรก็ตามหน่วยงานได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธี Non-training เป็นการทดแทน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การเข้าร่วมประชุม การเป็นคณะทำงาน ฯลฯ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเกิดความต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) และมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้