

แผนการดำเนินงานภายใต้ HR Strategy Map ปีงบประมาณ 2565

<p>1. แผนงานที่ 8 (รหัสแผนงาน HR2.1-1) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p>	<p>5. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) : SO-8 สร้างความพร้อมด้านบุคลากรให้มีศักยภาพ ทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) รองรับการเปลี่ยนแปลง และก้าวทันไปกับนโยบาย Thailand 4.0 พร้อมสร้างความมุ่งมั่นและเต็มใจในการทำงาน</p> <p>สนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล : ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล และการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (CG&CSR) ที่เป็นมาตรฐานสากล และปลูกฝังค่านิยม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง</p>
<p>2. วัตถุประสงค์</p> <p>1) เพื่อให้ กปน. มีระบบ/กลไก และกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกันอย่างมีระบบ เพื่อขับเคลื่อนพฤติกรรมของบุคลากร กปน. ที่สนับสนุนต่อการบรรลุวิสัยทัศน์สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันนโยบาย Thailand 4.0</p> <p>2) เพื่อให้ กปน. มีแนวทางและขั้นตอนที่ชัดเจนในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่ระบุถึงความมุ่งมั่นเต็มใจในการทำงาน การพัฒนาตนให้มีความสามารถและทักษะที่หลากหลาย พัฒนาระบบงานและนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กร การมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <p>3) เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในการทำงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาดตนให้มีความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย พัฒนาระบบงานและนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กร มีธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ขององค์กรและบุคลากรที่ต้องมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CG&CSR) ผ่านการสร้างค่านิยมขององค์กร</p> <p>4) เพื่อบูรณาการแนวทางหรือแผนงานการสร้างวัฒนธรรมของแต่ละสายงานภายใน กปน. ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p>	<p>6. สนับสนุนกลยุทธ์องค์กร : กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Digitalize HRM and HRD)</p> <p>สนับสนุนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล : กลยุทธ์ที่ 2.1 การประเมินการรับรู้และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยม Q-WATER รวมถึงการบูรณาการแผนงานวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นหนึ่ง (One MWA One Culture) และทบทวนแผนระยะยาวในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Culture Roadmap)</p>
<p>3. เป้าหมาย :</p> <p>1. บุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจ และพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมองค์กร</p> <p>2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมซึ่งจะสามารถขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาลตามวิสัยทัศน์องค์กร</p>	<p>7. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่าองค์กร :</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> แผนปฏิบัติงานของศูนย์ EVM สนับสนุน</p> <p><input type="checkbox"/> ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่าองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> สนับสนุนการบริหารความเสี่ยง</p>
<p>4. ผู้รับผิดชอบหลัก : ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผู้รับผิดชอบสนับสนุน :</p> <p>1. ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล) ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>2. ผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ) (1) ฝ่ายสื่อสารองค์กร, (2) ฝ่ายบริหารความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>3. ผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักคณะกรรมการ กปน.) ฝ่ายธรรมาภิบาล</p> <p>4. ผู้ช่วยผู้ว่าการ (แผนและพัฒนา) (1) ฝ่ายบริหารความเสี่ยง, (2) ฝ่ายติดตามและประเมินผล</p> <p>5. ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ธุรกิจ) ฝ่ายนวัตกรรมองค์กร</p> <p>6. รองผู้ว่าการ (บริการด้านตะวันออก) รองผู้ว่าการ (บริการด้านตะวันตก) สำนักงานประสานสาขา, ฝ่ายควบคุมการส่งและจ่ายน้ำ</p>	<p>8. ระบุความเสี่ยงในภาพรวมของโครงการ</p> <p>1. การกำหนดแผนงานกิจกรรมการดำเนินงานไม่เหมาะสม/เพียงพอต่อการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>2. ขาดการบูรณาการการจัดทำแผนงาน/กระบวนการที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยม กปน.</p> <p>3. ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผนที่กำหนด</p> <p>4. การประเมินผลโครงการไม่สามารถสะท้อนประสิทธิผลของงานได้เท่าที่ควร</p>

9. กิจกรรม	10. น้ำหนัก แผนงานย่อย (ร้อยละ 100)	11. ระยะเวลาดำเนินการ													12. ตัวชี้วัด (KPI)/เป้าหมาย ของแผนงาน	13. ผู้รับผิดชอบ	14. งบประมาณ (บาท)		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	น้ำหนัก กิจกรรม			งบทำการ	งบลงทุน	
1	Review QWATER															ตัวชี้วัด 1. ร้อยละบุคลากรที่รับรู้ค่านิยมองค์กร 2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจค่านิยมองค์กร 3. ร้อยละบุคลากรที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร 4. การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกในด้านผลการดำเนินงาน ด้านบริหารจัดการองค์กร ด้านธรรมาภิบาล ด้านการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (CG&CSR) หรือด้านนวัตกรรม	- ชาว. (บค)_ฝบบ. - ชาว. (บค)_ฝพบ. - ชาว. (สก)_ฝสอ., ฝรส. - ชาว. (สกค)_ฝธก. - ชาว. (พ)_ฝปส., ฝตป. - ชาว. (ธ)_ฝฝ่ายนวัตกรรมองค์กร - รวค. (กค/กต)_สำนักงานประชาสัมพันธ์	-	-
1.1	ทบทวนระบบ กลไก และกิจกรรมต่างๆ ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม สำหรับดำเนินการเพื่อรองรับการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565	10	100											100	1. ร้อยละบุคลากรที่รับรู้ค่านิยมองค์กร			-	-
1.2	ทบทวนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (วัฒนธรรมองค์กร) ให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และทิศทางองค์กร ตามแผนวิสาหกิจ ฉบับที่ 6 พร้อมจัดทำ Culture Roadmap ปีงบประมาณ 2566 – 2570	10							30	30	40			100	2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจค่านิยมองค์กร			4.0 ล้านบาท	-
2	Educate QWATER														3. ร้อยละบุคลากรที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร			-	-
2.1	สื่อสารประชาสัมพันธ์พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมอย่างต่อเนื่อง (ผ่านบทความ คลิปวิดีโอ เกม เป็นต้น)	5		25					25					25	100	4. การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกในด้านผลการดำเนินงาน ด้านบริหารจัดการองค์กร ด้านธรรมาภิบาล ด้านการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (CG&CSR) หรือด้านนวัตกรรม	0.1 ล้านบาท	-	
2.2	อบรมพนักงานในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และหลักสูตรอื่น ๆ	5						20	20	20	20	20		100	1. ร้อยละ 100 2. ≥ ร้อยละ 90 3. ≥ ร้อยละ 87	-	-		
2.3	จัดทำและสื่อสาร QWATER Behavior Standard เพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร	10			30	30	40							100	4. ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ ด้านบริหารจัดการองค์กร หรือด้านนวัตกรรม หรือได้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) มากกว่า 90 คะแนน หรืออยู่ใน 5 อันดับแรกของรัฐวิสาหกิจ	-	-		
3	Live QWATER																		
3.1	QWATER Star : คัดเลือกบุคลากรต้นแบบตามค่านิยมองค์กร ประเภทบุคคล เพื่อปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กรตามที่กำหนด	10	30	30	40									100		-	-		
3.2	Culture in Process : - การบูรณาการกระบวนการ/แผนงานด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยครอบคลุมถึงวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง วัฒนธรรมด้านการเรียนรู้ วัฒนธรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และระบบงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง - Culture Owner พิจารณากิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมให้เชื่อมโยงกับผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน 3.2.1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3.2.2 การเสริมสร้างวัฒนธรรมการจัดการความรู้ 3.2.3 การเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง 3.2.4 การเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านอื่น ๆ	10	5	5	5	5	10	10	10	10	10	10	10	100		-	-		
3.3	QWATER Heroes : ผู้นำต้นแบบด้านการเสริมสร้างค่านิยม	10		10	10	10	10	10	10	10	10	20		100		-	-		

9. กิจกรรม	10. น้ำหนัก แผนงานย่อย (ร้อยละ 100)	11. ระยะเวลาดำเนินการ													12. ตัวชี้วัด (KPI)/เป้าหมาย ของแผนงาน	13. ผู้รับผิดชอบ	14. งบประมาณ (บาท)		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	น้ำหนัก กิจกรรม			งบทำการ	งบลงทุน	
4	Reward QWATER																	-	-
	4.1 กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการเชื่อมโยงระบบการให้รางวัล ใจที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติตามค่านิยม	5	30	30	40										100		- รวก.(กอ/กต)_ สำนักงานประปา สาขา	-	-
	4.2 ยกย่องชมเชยและให้รางวัลทั้งระดับบุคคลและหน่วยงาน - QWATER Award : ยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่หน่วยงานที่มี ผลงานสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร - QWATER Star : ยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากรต้นแบบตาม ค่านิยมองค์กรที่ได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานและคณะกรรมการฯ	10	5	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10		100			0.9 ล้านบาท	-
5	Measure QWATER																	-	-
	5.1 ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานของหน่วยงานหลัก/แผนงานที่ เกี่ยวข้อง	5						50						50	100		- ชาวก.(บค)_ฝบบ.	-	-
	5.2 สำนวจการรับรู้ เข้าใจ และระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตาม ค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์/วัฒนธรรมองค์กร (เพิ่มการสำวจให้ ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์)	5										50	50		100			-	-
	5.3 สรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ เสนอคณะกรรมการชุดที่เกี่ยวข้อง	5										50	50		100			-	-