

รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

ในปีงบประมาณ 2565 ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกระดับในองค์กร ผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) ทั้งหลักสูตรฝึกอบรมภายใน (In-House Training) และการส่งผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการศึกษาดูงานกับหน่วยงานภายนอกองค์กร (Public Training) รวมถึงการให้ทุนการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งสิ้น 334 หลักสูตร นอกจากนี้ ยังมีการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนรู้แบบออนไลน์ อาทิ E-learning, Virtual Training, Live Class ร่วมกับการพัฒนาด้วยเครื่องมือการพัฒนาต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non-Training) เพื่อประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาบุคลากรตามโมเดลการเรียนรู้แบบ 70-20-10

1) ผลการดำเนินงานฝึกอบรมตามแผนฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2565

หลักสูตรฝึกอบรมภายใน (In-House Training)

หลักสูตรเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ กปน.	จำนวนหลักสูตร
ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความมั่นคงขององค์กร	12
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับขีดความสามารถองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	37
ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของระบบประปา	20
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1
หลักสูตรด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-
หลักสูตรอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	81
รวมจำนวนทั้งสิ้น	151

หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก (Public Training)

หลักสูตรเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ กปน.	จำนวนหลักสูตร
ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความมั่นคงขององค์กร	19
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับขีดความสามารถองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	40
ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของระบบประปา	10
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	8
หลักสูตรด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	38
หลักสูตรอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	68
รวมจำนวนทั้งสิ้น	183

2) ผลการดำเนินการของแผนงานภายใต้ HR Strategy Map ประจำปีงบประมาณ 2565

ยุทธศาสตร์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด ปี 2565		
			เป้า	ผล	ร้อยละความสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ทั้งด้านกระบวนการทำงาน การให้บริการ และสถานะทางการเงินที่มั่นคง	แผนงานที่ 1 การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังจากเข้ารับการอบรม	≥ 80 (ร้อยละ)	96.59 (ร้อยละ)	100
		ร้อยละของผู้ที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (ระดับความคาดหวังขององค์กร) ในการประเมินสมรรถนะหลัก (CC) และสมรรถนะด้านดิจิทัล (FC Digital Competency)	≥ 95 (ร้อยละ)	CC 99.50 FC(D) 99.50 (ร้อยละ)	100
		จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ที่มีการประเมินประสิทธิผลในระดับผลลัพธ์หรือระดับความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร (ROI) (หลักสูตรต่อแผนงาน)	≥ 1 (หลักสูตร)	9 (หลักสูตร)	100
	แผนงานที่ 2 การพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหาร (Leadership development Model)	ร้อยละของผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนขึ้นไปที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้เครื่องมือด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	≥ 80 (ร้อยละ)	82.4 (ร้อยละ)	100
		ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนการพัฒนา Leadership Development Model	> 4.15 (คะแนน)	4.60 (คะแนน)	100
		ร้อยละของผู้บริหารที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (ระดับความคาดหวังขององค์กร) ในการประเมินสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (LC)	≥ 95 (ร้อยละ)	99.05 (ร้อยละ)	100
	แผนงานที่ 3 การพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่ให้บริการผู้ใช้น้ำเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า (Customer Experience)	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีผลการประเมินความรู้หลังการอบรมผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	≥ 90 (ร้อยละ)	90 (ร้อยละ)	100
		ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ภายหลังจากเข้ารับการอบรม	≥ 80 (ร้อยละ)	80 (ร้อยละ)	100

ยุทธศาสตร์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด ปี 2565		
			เป้า	ผล	ร้อยละ ความสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ทั้งด้านกระบวนการทำงาน การให้บริการ และสถานะทางการเงินที่มั่นคง	แผนงานที่ 4 การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	(แผนงานย่อยที่ 1) ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์และมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	≥ 90 (ร้อยละ)	100 (ร้อยละ)	100
		(แผนงานย่อยที่ 2) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ ที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP for Learning & Growth แล้วเสร็จ	≥ 80 (ร้อยละ)	100 (ร้อยละ)	100
		(แผนงานย่อยที่ 3) ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามกิจกรรมในการจัดหาระบบ LMS เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	5 (คะแนน)	5 (คะแนน)	100
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	แผนงานที่ 13 การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความสามารถสูง (Strategic Succession Plan for Key Position & Talent Management)	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ได้รับการคัดเลือกและพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมฯ มีจำนวนเพียงพอที่จะสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ที่จะว่างลงจากการเกษียณอายุ	100 (ร้อยละ)	100 (ร้อยละ)	100
		ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อเตรียมความพร้อมสืบทอดตำแหน่ง ผวก. (รุ่นที่ 1, 2) และ รวท. (Successor) ได้รับการพัฒนาตาม Success Profile ตามแนวทางที่คณะกรรมการกำหนด	≥ 80 (ร้อยละ)	100 (ร้อยละ)	100
		ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อเตรียมความพร้อมสืบทอดตำแหน่ง ผอ.ฝ่าย ที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Talent) ได้รับการพัฒนาตาม Success Profile ตามแนวทางที่คณะกรรมการกำหนด	≥ 80 (ร้อยละ)	100 (ร้อยละ)	100
		ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการฯ ระดับ 6 - 7 (Talent) สามารถนำเอาความรู้ ทักษะ มาใช้เพื่อยกระดับงานในด้านต่างๆ หรือสนับสนุนการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร	≥ 80 (ร้อยละ)	100 (ร้อยละ)	100