แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

<table>
<tr><td>1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T3-P1 โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</td><td>2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570</td><td>โครงการใหม่</td><td>โครงการต่อเนื่อง</td></tr>
<tr><td>3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์:
HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ</td><td>ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO :
1. ร้อยละบุคคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล / 4.20</td><td colspan="2">4. ผู้รับผิดชอบหลัก:
กองนโยบายและวางแผนพัฒนางานบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กนพ.ฝบบ.)</td></tr>
<tr><td>5. สนับสนุนกลยุทธ์:
HCMO2-T3 กลยุทธ์การยกระดับประสบการณ์ที่ดีของบุคลากรและการสร้างแบรนด์องค์กรให้น่าจดจำ (Leading in Employee Experience & Employer Branding)</td><td>ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ :
1. ระดับความพึงพอใจในมิติ “Corporate” / > 4.20
2. ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “การปฏิบัติงานเชิงรุกที่มุ่งผลประโยชน์องค์กรและการสร้างสุขภาวะที่ดีของบุคลากร” / 4.20</td><td colspan="2">6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): 1.70 ล้านบาท</td></tr>
</table>

7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของแผนงาน/โครงการในการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรตามแผนวิสาหกิจฉบับที่ 6 2. เพื่อให้มีแนวทางและขั้นตอนที่ชัดเจนในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดรับกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร 3. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมในระบบ HR Mobile Application 4. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน	**8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง:** IMO1-T2-P4 โครงการยกระดับกระบวนการประเมินผล (CC/FC) KMO1-T1-P2 ส่งส่งเสริมบุคลากรให้มีการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ CGO1-T3-P1 โครงการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล CMO4-T1-P1 โครงการการให้บริการธุรกิจพัฒนาระบบประปา อปท. CMO4-T1-P2 โครงการยกระดับธุรกิจการฝึกอบรมเทคโนโลยีประปา CMO4-T1-P3 โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ธุรกิจด้านการบริการหลังมาตรวัดน้ำ CMO4-T2-P1 โครงการยกระดับการให้บริการธุรกิจที่เกี่ยวเนื่อง
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจ และมีพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมองค์กรของแผนวิสาหกิจฉบับที่ 6 2. ข้อมูลกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมในระบบ HR Mobile Application ที่ครบถ้วนเกี่ยวกับ 3. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร	

10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ค่านิยมองค์กร	1. 80	1. 85	1. 90	1. 95	1. 100
2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจพฤติกรรมที่ประสงค์ตามค่านิยมองค์กร	2. 75	2. 80	2. 85	2. 90	2. 95
3. ร้อยละบุคลากรที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยการวัดจาก Assessment Tools	3. –	3. -	3. มากกว่าเท่ากับร้อยละ 80	3. มากกว่าเท่ากับร้อยละ 85	3. มากกว่าเท่ากับร้อยละ 90
4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร”	4. 4.00	4. 4.05	4. 4.10	4. 4.15	4. 4.20
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	**ปี 2566**	**ปี 2567**	**ปี 2568**	**ปี 2569**	**ปี 2570**
1. อัตราความถี่ในการสื่อสารค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร	1. มากกว่าเท่ากับ 2 ครั้ง/ไตรมาส	1. มากกว่าเท่ากับ 2 ครั้ง/ไตรมาส	1. มากกว่าเท่ากับ 2 ครั้ง/ไตรมาส	1. มากกว่าเท่ากับ 2 ครั้ง/ไตรมาส	1. มากกว่าเท่ากับ 2 ครั้ง/ไตรมาส
2. ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรกับกระบวนการอื่นในรูปแบบ Culture in Process	2. มากกว่าเท่ากับร้อยละ 60	2. มากกว่าเท่ากับร้อยละ 65	2. มากกว่าเท่ากับร้อยละ 70	2. มากกว่าเท่ากับร้อยละ 75	2. มากกว่าเท่ากับร้อยละ 80

12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง	13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า
1. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ค่านิยมใหม่ไม่มีประสทธิภาพเพียงพอ	ความเสี่ยงสูง	1. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	17. น้ำหนัก	18. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566)													19. ผู้รับผิดชอบ	20. งบประมาณ ปี 2566 (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.Review Culture																			
1.1วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวนระบบกลไก สมรรถนะหลัก (Core Competencies) การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และกิจกรรมต่างๆ ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องตามค่านิยมและทิศทางองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนใหม่ภายใต้แผนวิสาหกิจฉบับที่ 6 และเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน Enablers พร้อมจัดทำ Cultural Roadmap ปีงบประมาณ 2566-2570หมายเหตุ: ทำการเชื่อมโยงโดยการนำเอาข้อมูลปัจจัยนำเข้าจากการกำหนด Core Competency ที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในโครงการ 2.2.1 / การส่งเสริมความพึงพอใจและผูกพันของบุคลากรในโครงการ 2.3.2 และแผนวิสาหกิจกปน. ฉบับที่ 6 มาประกอบการดำเนินโครงการนี้ (ปี 2565)	รายงานผลการรวบรวมปัจจัยนำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาทบทวนกิจกรรม	**ตัวชี้วัด** 1. ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ค่านิยมองค์กร 2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจพฤติกรรมที่ประสงค์ตามค่านิยมองค์กร 3. ร้อยละบุคลากรที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยการวัดจาก Assessment Tools 4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร” **เป้าหมาย** 1. 80 2. 75 3. – 4. 4.00	5%													กนพ.ฝบบ.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	17. น้ำหนัก	18. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566)													19. ผู้รับผิดชอบ	20. งบประมาณ ปี 2566 (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
2.Educate Culture																			
สื่อสารประชาสัมพันธ์ค่านิยมใหม่ สมรรถนะหลักที่ได้ทำการทบทวน การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และ เน้นย้ำถึงวัฒนธรรมองค์กรผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิ คู่มือการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม การจัด Townhall รายไตรมาสโดยผู้บริหารระดับสูง การจัดทำ Posters และ Cultural Wall การทำ Screenshot ในคอมพิวเตอร์ ผ่านมือถือ Podcast และ Social Media รวมทั้ง ของแจกที่ระลึก เช่น เสื้อ สมุด เป็นต้น (ปี 2565)	การสื่อสารค่านิยมใหม่ สมรรถนะหลัก การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเน้นย้ำถึงวัฒนธรรมองค์กร															กนพ.ฝบบ.	0.50 ล้านบาท	
(1) สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ค่านิยม QWATER ด้วยนิยามและพฤติกรรมใหม่ซึ่งสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจ ฉบับที่ 6 ให้พนักงานทราบ	การสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ของค่านิยม QWATER ด้วยนิยามและพฤติกรรมใหม่ที่สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจ		10%	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	5	5	100%			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	17. น้ำหนัก	18. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566)													19. ผู้รับผิดชอบ	20. งบประมาณ ปี 2566 (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
3. Live Culture																			
3.1QWATER Heroes ผู้บริหารระดับสูง (รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ และเทียบเท่า) เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตนตามค่านิยม สื่อสาร และสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ กปน.	ต้นแบบจากผู้บริหารระดับสูงในการปฏิบัติตนตามค่านิยม สื่อสารและสนับสนุนในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร		5%	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	5	5	100%	กนพ.ฝบบ.		
3.2QWATER Star (1) ทบทวนแนวทางการคัดเลือกบุคลากรต้นแบบตามค่านิยมองค์กร เพื่อให้มีคุณสมบัติสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรใหม่ รวมถึงปรับบทบาทหน้าที่ให้ครอบคลุมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) คัดเลือกบุคลากรต้นแบบตามค่านิยมองค์กร เพื่อให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการเสริมสร้างค่านิยม สื่อสาร และนำการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรเพื่อร่วมกำหนดแผนการเสริมสร้างค่านิยม สื่อสาร และนำการเปลี่ยนแปลง		5%	5	5	5	5	10	10	10	10	10	10	10	10	100%			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	17. น้ำหนัก	18. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566)													19. ผู้รับผิดชอบ	20. งบประมาณ ปี 2566 (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
3.3Culture in Process บูรณาการกับแผนแม่บทอื่นๆ ที่ต้องการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม วัฒนธรรมการจัดการองค์ความรู้ วัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง วัฒนธรรมด้านอื่นๆ เป็นต้น โดยการออกแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมไปในในทุกกระบวนงานด้านทรัพยากร ดังนี้ (หมายเหตุ : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีความเชื่อมโยงกับด้านต่าง ๆ ใน Enablers ดังนี้ -ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หัวข้อ 2.7 (ข้อ 5.1 การสร้างวัฒนธรรมเพื่อมุ่งเน้นนวัตกรรม) -การจัดการองค์ความรู้ หัวข้อ 2.7 (ข้อ 3.2 วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงาน) -การบริหารความเสี่ยง หัวข้อ 2.3 (ข้อ 1.3 บรรยากาศและวัฒนธรรมสนับสนุนการบริหารความเสี่ยง) -นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังเชื่อมโยงกับเกณฑ์ Enablers ด้านอื่น ๆ ด้วยพฤติกรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมทีพึงประสงค์ กปน. -ระบบงานอื่นอาทิ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลบุคคล การสืบทอดตำแหน่ง)	แผนการบูรณาการการส่งเสริมวัฒนธรรมในที่เชื่อมโยงกับแผนแม่บทอื่น ได้แก่ วัฒนธรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การจัดการองค์ความรู้ การบริหารความเสี่ยง รวมถึงด้านอื่น ๆ		10%	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	5	5	100%	กนพ.ฝบบ. ฝพบ. ฝนอ. ฝบส.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	17. น้ำหนัก	18. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566)													19. ผู้รับผิดชอบ	20. งบประมาณ ปี 2566 (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) การคัดสรรบุคลากร (Recruitment) โดยการกำหนดน้ำหนัก รวมทั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ที่มี Person-culture Fit ไปควบคู่กับ Person-job Fit	เกณฑ์การคัดสรรบุคลากรโดยการกำหนดน้ำหนัก และคัดเลือกผู้ที่มี Person-culture Fit ควบคู่กับ Person-job Fit			10	10	10	20	20	20	10						100%			
(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร (Performance Management) โดยกำหนดให้มี KPI หรือ CC ที่วัดในเรื่อง Core Values และ วัฒนธรรมองค์กร อย่างชัดเจน และ การให้บุคลากรแวดล้อมที่นอกเหนือจากหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินในเรื่องดังกล่าว	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกำหนดให้มี KPI หรือ CC ที่วัดเรื่อง Core Value และวัฒนธรรมองค์ดร																		
(3) การอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยจัดอบรมพนักงาน (Training) เกี่ยวกับ Core Values/ Culture ในหลักสูตรต่างๆ ได้แก่ หลักสูตรปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ หลักสูตรผู้นำองค์กร หลักสูตรของ Talents and Successors รวมทั้ง ผ่านกระบวนการสอนงาน และ การปฏิบัติงานจริง (Non-training)	การอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับ Core Values/Culture ในหลักสูตรต่าง ๆ																		
(4) การเลือก Talents และ Successors โดยคำนึงถึงการเป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสอดคล้องตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	บุคลากรที่มีสมรรถนะสอดคล้องตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร																		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	17. น้ำหนัก	18. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566)												19. ผู้รับผิดชอบ	20. งบประมาณ ปี 2566 (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
4. Reward Culture																			
4.1กำหนดเกณฑ์การพิจารณาให้รางวัล รวมถึงออกแบบและกำหนดรางวัลทั้งที่เป็นตัวเงิน (Financial Reward) อาทิ โบนัส และ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-financial Reward) อาทิ การให้รางวัลบุคคลที่เป็นตัวอย่างด้านการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม QWATER หรือการยกย่องชมเชยบุคคลที่ปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมตัวใดตัวหนึ่ง/มีพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม/การจัดการความรู้/การบริหารความเสี่ยง	1. เกณฑ์การให้รางวัลบุคคลที่เป็นตัวอย่างด้านการปฏิบัติตามค่านิยม QWATER หรือสอดคล้องกับค่านิยมตัวใดตัวหนึ่ง 2. รางวัลสำหรับบุคคลที่เป็นตัวอย่างด้านการปฏิบัติตามค่านิยม QWATER หรือสอดคล้องกับค่านิยมตัวใดตัวหนึ่ง		5%	40	30	30									100%	กนพ.ฝบบ.		
5. Measure Culture																			
5.1ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง		5%										30	30	40	100%	กนพ.ฝบบ.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	17. น้ำหนัก	18. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566)													19. ผู้รับผิดชอบ	20. งบประมาณ ปี 2566 (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
ปีงบประมาณ 2566 (เพื่อเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน) - แผนงาน Rolling ทุกปี																			
1.สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจากการสำรวจความพึงพอใจ และ ความผูกพันรายปี รวมทั้ง pulse survey มาพิจารณา/วิเคราะห์เพื่อการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	ผลสำรวจความพึงพอใจ และ ความผูกพันรายปี		10%										30	30	40	100%	กนพ.ฝบบ.		
แผน (รวม)			100%															0.50 ล้านบาท	-