

ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
ปีงบประมาณ 2568

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ					
1	โครงการยกระดับการวางแผนแผนกำลังคน และโครงสร้างองค์กรเพื่อผลิตประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น	HCMO1-T1-P1	-	-	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ทบทวนการปรับโครงสร้างฝั่งบริหารให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและรองรับการดำเนินงานในอนาคต โดยรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารและผู้แทนหน่วยงานแลกเปลี่ยนมุมมองร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงสร้างฝั่งบริหารและกรอบอัตรากำลังที่เชื่อมโยงกับ EA และกระบวนการขององค์กร ทั้งนี้ คณะกรรมการ HRC ได้พิจารณาเห็นชอบกรอบแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างฯ กปน. ระยะงบประมาณปี 2569-2571 รวมถึงมีมติยกเลิกโครงสร้าง Business Unit ในรูปแบบฝั่งชั่วคราว	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
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
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
4	โครงการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)	HCMO1-T2-P2	-	-	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บูรณาการการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกับกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้ง รวมถึงมีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้พนักงานทราบเกี่ยวกับกลุ่มงาน (Job family) ผ่านช่องทางการสื่อสารของ กปน. และให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพของ กปน. ในหลักสูตร "การปฐมนิเทศพนักงานใหม่"	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
5	โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน	HCMO1-T2-P3	3.00	1.43	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและระยะสั้นให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรและทิศทางการธุรกิจในอนาคต พร้อมทั้งสื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรทั่วทั้งองค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแผนที่กำหนด ทั้งนี้ ได้มีการติดตามและประเมินผล รวมถึงการสำรวจการรับรู้ ความรู้และความเข้าใจของบุคลากรในองค์กร	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ					
6	โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความรู้สูง (Successor & Talent Management)	HCMO1-T2-P4	8.50	1.34	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	<p>กปน. โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ทบทวนแนวทางการดำเนินงานโครงการฯ ปีงบประมาณ 2568 ประกอบด้วย</p> <p>1) หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความรู้สูง ตลอดจนตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Position) และกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ MWA Expert (Inclusive Talent)</p> <p>2) แนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งนี้ ได้พัฒนาบุคลากรในโครงการฯ ในระยะเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2568 โดยการส่งเข้ารับการอบรมกับสถาบันภายนอก การอบรมออนไลน์แบบ Virtual Class ร่วมกับการเรียนรู้ตามแผน IDP ผ่านบทเรียน E-learning และการศึกษาดูงาน</p>	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
7	โครงการยกระดับการส่งเสริมการให้บริการด้านสวัสดิการ	HCMO2-T2-P2	-	-	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	<p>กปน. โดยฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ ทบทวนปัจจัยนำเข้าและข้อมูลป้อนกลับทั้งภายในและภายนอก รวบรวมและคัดเลือกความเห็นและความต้องการของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงสิทธิประโยชน์ในหลายด้าน อาทิ การปรับปรุงเครื่องออกกำลังกายในห้องฟิตเนส กปน. การทบทวนรูปแบบการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มีความหลากหลาย การเพิ่มช่องทางสถานพยาบาล โดยมีกรนำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงสื่อสารสร้างการรับรู้แก่พนักงานผ่านช่องทางต่าง ๆ</p>	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
8	โครงการยกระดับการจัดการมาตรฐานด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (S-SHE excellence)	HCMO2-T2-P3	3.00	0.61	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	<p>กปน. โดยกองความปลอดภัย สวัสดิภาพและอาชีวอนามัย ได้ดำเนินการกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งประเมินดัชนีต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ดังนี้</p> <p>1. Safety : ได้รับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001) ของโรงงานผลิตน้ำ จำนวน 2 แห่ง คือ โรงงานผลิตน้ำบางเขน และโรงผลิตน้ำมหาสวัสดิ์</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 การจัดบรรยายให้ความรู้ด้านสุขภาพกาย</p> <p>4. Environment : จัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี อาทิ กิจกรรม "Safety Culture Together in Workplace" กิจการ 5 ส และตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลักษณะงาน และจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีภายในองค์กร ผ่านการดำเนินการจัดประกวดผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ.</p>	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับโครงการ	โครงการ/แผนงาน	รหัสโครงการ	งบประมาณ (ลบ.)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ได้รับการจัดสรร	เบิกจ่ายงบประมาณ					
9	โครงการวางแผนการเป็น Hybrid Workplace	HCMO2-T2-P4	-	-	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ทบทวนหลักเกณฑ์และแนวทางการทำงานวิถีใหม่ และดำเนินการจัดอบรมหลักสูตร "การพัฒนาทัศนคติและทักษะพนักงานรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่" ให้แก่ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วน และพนักงานในสังกัด นอกจากนี้ กปน. ได้ประกาศ เรื่อง การกำหนดหน่วยงานนำร่องในโครงการศึกษานำร่องการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ปีงบประมาณ 2568 โดยมีกำหนดให้ทุกหน่วยงานของ กปน. (ยกเว้นพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นกะ) เข้าร่วมโครงการฯ ในรูปแบบการยืดหยุ่นเวลาปฏิบัติงานแบบนับชั่วโมงการทำงาน	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
10	โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	HCMO2-T3-P1	0.75	0.23	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้ 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 : สำรวจระดับการรับรู้ เข้าใจ และพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร พบว่า บุคลากรร้อยละ 98.48 รับรู้ค่านิยมองค์กร, บุคลากรร้อยละ 98.91 เข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร และบุคลากรร้อยละ 85.41 มีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
11	โครงการเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน	HCMO2-T3-P2	1.01	-	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้สื่อสารผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจจากผลการสำรวจความผูกพันองค์กร ปีงบประมาณ 2568 รวมถึงจัดทำแผนและดำเนินการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจทั้งระดับสายงาน และได้ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานเจ้าของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญภายในสายงานทรัพยากรบุคคลในการช่วยส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรตลอดเส้นทางการทำงาน ปีงบประมาณ 2568 ทบทวนกระบวนการเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงาน ทั้งนี้ ผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากร ปีงบประมาณ 2568 พบว่า คะแนนความผูกพันองค์กร = 4.5114 และบุคลากรร้อยละ 94.47 มีความผูกพันองค์กร	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
12	โครงการยกระดับการบูรณาการงานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System)	HCMO3-T1-P1	3.00	1.07	1.ต.ค.67 - 30 ก.ย. 68	กปน. โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์ผลการใช้งานระบบ และนำมาพัฒนาการใช้งานให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ กปน. ผ่านระบบ MWALM ตลอดจนมีการสื่อสารการใช้งานระบบ LMS ให้แก่พนักงาน และได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ LMS ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568	ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี
รวม			19.31	4.70					