

แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การจัดการน้ำเสีย คำนึงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการดำเนินงานตามภารกิจของตนให้บรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างผลงานและพัฒนาางร่วมกันอย่างยั่งยืน ภายใต้แผนพัฒนาองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน

ทิศทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การจัดการน้ำเสีย ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การต่อยอดการพัฒนาศักยภาพพนักงานในการปฏิบัติงานตามหลักสมรรถนะและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาพนักงานในเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและมีความโปร่งใสในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์การจัดการน้ำเสียผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในมีความพร้อมต่อการทำงานในบริบทของประชาคมอาเซียน

สำหรับกรอบมาตรฐานความสำเร็จกำหนดไว้ ๔ มิติเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีองค์ประกอบทั้งหมด ๔ ส่วน ได้แก่

๑. มาตรฐานความสำเร็จ หมายถึง เป้าหมายสุดท้ายที่หน่วยงานต้องบรรลุผล
๒. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หมายถึง นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ และการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่จะทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ
๓. มาตรฐานวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ผลการดำเนินงาน ที่หน่วยงานใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามมาตรฐานความสำเร็จ



มิติที่ ๑ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจขององค์กร

๒. ความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

๔. การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บุคลากรมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของหน่วยงาน

มติที่ ๒ คุณภาพการให้บริการ

หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

๑. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพขององค์กร

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารขององค์กรกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

หมายถึง ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานดังนี้

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

มติที่ ๔ พัฒนาองค์กร

หมายถึง การที่องค์กรมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร ดังต่อไปนี้

๑. หน่วยงานมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. หน่วยงานมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. หน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Talent Management)

๔. หน่วยงานมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ปี 20 พ.ศ. 2561.- 2580

แผนปฏิรูปประเทศ(ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่องสิ่งแวดล้อม)
ประเด็นปฏิรูปที่ 1 เสริมสร้างระบบบริหารจัดการมลพิษที่แหล่งกำเนิดให้มีประสิทธิภาพ
ประเด็นปฏิรูปที่ 2 ปรับปรุงระบบและกลไกการเฝ้าระวัง ควบคุม ติดตาม และตรวจสอบมลพิษ

Water Security Index จัดทำโดย) ADB)

Key Dimension :3 Urban Water Security Key Dimension 4: Environmental Water Security

ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ

แหล่งน้ำทั่วประเทศมีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ขึ้นไป/ป้องกันความเค็มไม่เกินมาตรฐานของการเกษตร และจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในลุ่มน้ำ
สนับสนุนองค์กรลุ่มน้ำ การศึกษาวิจัย พัฒนาระบบฐานข้อมูล ติดตามประเมินผล ประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์องค์กร

เพิ่มขีดความสามารถองค์กร และให้บริการจัดการน้ำเสียในเชิงสังคม และเชิงพาณิชย์
รวมทั้งสร้างองค์ความรู้ และขยายเครือข่ายพันธมิตรด้านการจัดการน้ำเสีย

แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การจัดการน้ำเสีย ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของ
องค์การจัดการน้ำเสีย

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๑. การต่อยอดการพัฒนา ศักยภาพพนักงานในการ ปฏิบัติงานตามหลัก สมรรถนะและองค์กรแห่ง การเรียนรู้	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ
๒. การพัฒนาพนักงานใน เป็นคนที่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและมี ความโปร่งใสในการทำงาน	๑. เพื่อให้พนักงานองค์การจัดการน้ำเสียได้รับการพัฒนาและปลูกฝังให้ เป็นคนที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย ๒. เพื่อให้มีการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการตามแผน ยุทธศาสตร์การป้องกันทุจริต
๓. พัฒนาผู้นำการ เปลี่ยนแปลงทุกระดับใน องค์การจัดการน้ำเสียผ่าน กระบวนการเรียนรู้ที่ หลากหลายและสร้าง วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้	๑. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถผ่านกระบวนการ เรียนรู้ที่หลากหลายและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้
๔. ส่งเสริมการ พัฒนา ศักยภาพของพนักงานในมี ความพร้อมต่อการทำงาน ในบริบทของประชาคม อาเซียน	๑. เพื่อสร้างความตระหนัก และแนวทางในการปฏิบัติตนตามบริบทของ ประชาคมอาเซียน ๒. เตรียมพร้อมตั้งรับและเรียนรู้สู่การแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การต่อยอดการพัฒนาศักยภาพพนักงานในการปฏิบัติงานตามหลักสมรรถนะและองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณดำเนินการ (หน่วย:ล้านบาท)			หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
				ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	
๑. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการปลูกฝังค่านิยมองค์กร	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	ปี ๒๕๖๓ - ปี ๒๕๖๕	๑	๑	๑	กองทรัพยากรบุคคล และผู้บริหาร
๒. โครงการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	ปี ๒๕๖๓ - ปี ๒๕๖๕	๐.๕	๐.๔	๐.๓	กองทรัพยากรบุคคล และทุกหน่วยงานของ องค์กร
๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก (การมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม)	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	ปี ๒๕๖๔ - ปี ๒๕๖๕		๐.๓	๐.๓	กองทรัพยากรบุคคล
๔. โครงการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	ปี ๒๕๖๔ - ปี ๒๕๖๕		๐.๕	๐.๕	กองทรัพยากรบุคคล กองสารสนเทศและ ประเมินผล
๕. โครงการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	ปี ๒๕๖๓ - ปี ๒๕๖๕	๐.๐๕	๐.๐๕	๐.๐๕	กองทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานของ องค์กร

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณดำเนินการ (หน่วย:ล้านบาท)			หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
				ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	
๖. โครงการพัฒนาด้านการเขียนหนังสือราชการ	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	ปี ๒๕๖๓ - ปี ๒๕๖๕	๐.๐๕	๐.๐๕	๐.๐๕	กองทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานของ องค์กร
๗. โครงการพัฒนาทักษะการทำ infographic	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	ปี ๒๕๖๕	-	-	๐.๑	กองทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานของ องค์กร
๘. โครงการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	ปี ๒๕๖๕	-	-	๐.๓	กองทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานของ องค์กร
๙. โครงการพัฒนาด้านบริหารความเสี่ยง	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	ปี ๒๕๖๓ - ปี ๒๕๖๕	๐.๑	๐.๑	๐.๑	กองทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานของ องค์กร
๑๐. โครงการพัฒนาด้านทักษะการบริหารโครงการ	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	ปี ๒๕๖๕	-	-	๐.๑	กองทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานของ องค์กร
๑๑. โครงการพัฒนาด้านการวางแผนและการแก้ไขปัญหา	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	ปี ๒๕๖๕	-	-	๐.๑	กองทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานของ องค์กร

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณดำเนินการ (หน่วย:ล้านบาท)			หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
				ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	
๑๒. โครงการพัฒนาด้าน ความคิดวิเคราะห์/สังเคราะห์	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					
๑๓. โครงการพัฒนาด้านทักษะ การนำเสนอผลงาน/การพูดในที่ ชุมชน/การเจรจาต่อรอง	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					
๑๔. โครงการพัฒนาด้านการคิด สร้างสรรค์/การสร้างนวัตกรรม	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					
๑๕. โครงการพัฒนาด้านการ บริหารจัดการและการตัดสินใจ	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					
๑๖. โครงการพัฒนาทักษะการ ให้คำปรึกษา	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					
๑๗. โครงการพัฒนาด้าน ภาษาอังกฤษ	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณดำเนินการ (หน่วย:ล้านบาท)			หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
				ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	
๑๘. โครงการพัฒนาด้านความรู้ใหม่ๆ ด้านวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
๑๙. โครงการพัฒนาด้านความรู้ใหม่ๆ ด้านวิศวกรรมไฟฟ้า/ไฟฟ้ากำลัง/ออกแบบและติดตั้งระบบไฟฟ้า	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
๒๐. โครงการพัฒนาด้านความรู้ใหม่ๆ ด้านวิศวกรรมเครื่องกล	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
๒๑. โครงการพัฒนาด้านความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีการก่อสร้าง	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
๒๒. โครงการพัฒนาด้านการซ่อมบำรุงเครื่องจักร/อุปกรณ์	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
๒๓. โครงการพัฒนาด้านการออกแบบระบบบำบัดน้ำเสีย	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน					

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณดำเนินการ (หน่วย:ล้านบาท)			หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
				ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	
๒๔. โครงการพัฒนาด้านการบริหารจัดการขยะ	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
๒๕. โครงการพัฒนาด้าน Green Technology	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
๒๖. โครงการพัฒนาด้านมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO ๙๐๐๑)	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
๒๗. โครงการพัฒนาด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
๒๘. โครงการพัฒนาด้านการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำ/จุลชีววิทยา/เทคโนโลยีชีวภาพ	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
๒๙. โครงการพัฒนาด้านความรู้ใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีการบำบัดน้ำเสีย	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้นงานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่งและสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน					

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณดำเนินการ (หน่วย:ล้านบาท)			หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
				ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	
๓๐. โครงการพัฒนาด้านความรู้ ใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีการบำบัด กลิ่น	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					
๓๐. โครงการพัฒนาด้านระบบ สารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS)	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					
๓๑. โครงการพัฒนาด้านสถิติ	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					
๓๒. โครงการพัฒนาด้านการคิด เชิงยุทธศาสตร์	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					
๓๓. โครงการพัฒนาด้านความรู้ เศรษฐศาสตร์	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					
๓๔. โครงการพัฒนาทักษะการ ติดตามและประเมินผล	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณดำเนินการ (หน่วย:ล้านบาท)			หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
				ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	
๓๕. โครงการพัฒนาทักษะการ เป็นวิทยากร	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					
๓๖. โครงการพัฒนาด้าน เลขานุการ	๑. เพื่อการพัฒนาตามระดับชั้น งานในเส้นทางอาชีพ ๒. เพื่อการพัฒนาตามตำแหน่ง และสายอาชีพ	ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน					

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาพนักงานในเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและมีความโปร่งใสในการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณดำเนินการ (หน่วย:ล้านบาท)			หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
				ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	
๑. โครงการส่งเสริมจริยธรรม	เพื่อให้มีการพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เกิดความเป็นธรรม	๑. ความสำเร็จในการจัดตั้ง คณะ กรรมการพัฒนาระบบ การประเมิน	ปี ๒๕๖๓ - ปี ๒๕๖๕	๐	๐	๐	คณะทำงานที่ได้รับ มอบหมาย
๒. โครงการทบทวนมาตรฐาน จริยธรรมของพนักงาน อจน.	เพื่อให้มีการพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เกิดความเป็นธรรม	๒. ความสำเร็จในการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ที่ใช้ในการประเมิน	ปี ๒๕๖๓ - ปี ๒๕๖๕	๐	๐	๐	คณะทำงานที่ได้รับ มอบหมาย
๓. โครงการทบทวนและประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี	เพื่อให้มีการพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เกิดความเป็นธรรม	๓. ความสำเร็จในการจัดตั้ง คณะกรรมการกลั่นกรอง ตัวชี้วัดระดับบุคคลขององค์กร	ปี ๒๕๖๓ - ปี ๒๕๖๕	๐	๐	๐	คณะทำงานที่ได้รับ มอบหมาย
๔. โครงการดำเนินการตามแผน ป้องกันทุจริตในภาครัฐ	เพื่อให้มีการพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เกิดความเป็นธรรม	๔. ความสำเร็จในการดำเนิน โครงการให้ความรู้การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ ประเมิน	ปี ๒๕๖๓ - ปี ๒๕๖๕	๐.๒	๐.๑	๐.๑	คณะทำงานที่ได้รับ มอบหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์การจัดการน้ำเสียผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณดำเนินการ (หน่วย:ล้านบาท)			หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
				ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	
๑. โครงการฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารระดับสูง	เพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑. มีจัดทำแผนการฝึกอบรมและดำเนินการอบรมพัฒนาศักยภาพเฉพาะทางตามทิศทางหลักการประเมินสมรรถนะ (Competency) ขององค์กรประจำปี	ปี ๒๕๖๓ - ปี ๒๕๖๕	๐.๓	๐.๓	๐.๓	ทุกหน่วยงานในองค์กร กองทรัพยากรบุคคล และผู้บริหาร
๒. โครงการฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารระดับกลาง	เพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๒. ความสำเร็จในการจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรตามงาน ทั้งภายในและนอกองค์กร	ปี ๒๕๖๓ - ปี ๒๕๖๕	๐.๓	๐.๓	๐.๓	ทุกหน่วยงานในองค์กร กองทรัพยากรบุคคล และผู้บริหาร ระดับกลาง
๓. โครงการฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารระดับต้น	เพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๓. ความสำเร็จในการจัดโครงการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ปี ๒๕๖๓ - ปี ๒๕๖๕	๐.๓	๐.๓	๐.๓	ทุกหน่วยงานในองค์กร กองทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารระดับต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในมีความพร้อมต่อการทำงานในบริบทของประชาคมอาเซียน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณดำเนินการ (หน่วย:ล้านบาท)			หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
				ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	
๑. โครงการศึกษาดูงานการบริหารจัดการ น้ำเสียในประเทศไทยอาเซียน	เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จของการศึกษาความต้องการใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปี ๒๕๖๕	-	-	๐.๕	กองทรัพยากรบุคคล กองสารสนเทศ และผู้บริหาร
๒. โครงการศึกษา Best Practice การทำงานด้านการจัดการน้ำเสียในประเทศเพื่อนบ้าน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยใช้ระบบสารสนเทศสำหรับงานทรัพยากรบุคคล	๒. มีระบบสารสนเทศสำหรับงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ปี ๒๕๖๕	-	-	๑.๐	กองทรัพยากรบุคคล กองสารสนเทศ และผู้บริหาร