

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค้การจ้การน้ำเสี พ.ศ. 2566 – 2570
(ทบทวนครั้งที่ 2)



สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร	1
บทที่ 1 บทนำ	2
1.1 หลักการและเหตุผล	2
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
1.4 ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้อง	4
บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาปรับใช้กับองค์กร	12
2.1 นโยบายด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์	12
2.2 การสำรวจข้อมูล	13
2.3 ปัญหา อุปสรรค และความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การจ้การน้ำเสีย	14
2.4 สรุปผลสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การจ้การน้ำเสีย	15
บทที่ 3 ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจ้การน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)	27
3.1 ความสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจขององค์การจ้การน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)	27
3.2 กระบวนการวิเคราะห์แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจ้การน้ำเสีย	27
3.3 การวิเคราะห์โดยใช้หลักการ TOWS Matrix	29
3.4 สมรรถนะหลักขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	29
3.5 ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantages: SA)	29
3.6 ความท้าทายยุทธศาสตร์ (Strategic Challenges: SC)	30
3.7 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective: SO)	30
3.8 กรอบการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจ้การน้ำเสีย	30
3.9 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	33
3.10 การเชื่อมโยง นโยบาย และกรอบการดำเนินงาน	34
3.11 ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจ้การน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)	35
บทที่ 4 ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจ้การน้ำเสีย	41
4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนพัฒนาระบบการสรรหา และการจัดการอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ	41
4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	43
4.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร	47
4.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้านนวัตกรรม เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ นำมาต่อยอดในการปฏิบัติงาน	49

บทสรุปผู้บริหาร

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การการน้ําเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) ฉบับนี้ กองทรัพยากรบุคคล ฝ่ายอํานวยการ สายงานบริหาร ได้อำเนินการจัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทาง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การการน้ําเสีย คำนึงถึงนโยบายด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์การการน้ําเสีย และระบบ การบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วน เพียงพอ เหมาะสม และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์รองคร รองรับความท้าทายในดานต่างๆ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) และให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนวิสาหกิจองค์การการน้ําเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การการน้ําเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) ในครั้งนี้ ได้ดำเนินการภายใต้แผนวิสาหกิจองค์การการน้ําเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) ซึ่งได้ พิจารณาถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทาง และเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร และคำนึงถึง นโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ตลอดจนนโยบายและข้อกฎหมาย เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิรูปประเทศ (ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิบัติราชการ ของกระทรวงมหาดไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบ ประเมินผลรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Assessment Model : SE-AM ในหัวข้อการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) เป็นต้น รวมถึงแนวโน้มสถานการณ์และแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจ กระทบกับการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ในอนาคต โดยมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอกที่ส่ง ผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ออกแบบให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายขององค์กร และ ได้มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ที่ครอบคลุมกรอบเวลา และผู้รับผิดชอบ

โดยแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การการน้ําเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ จำนวน 4 กลยุทธ์ โครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การ การน้ําเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) จำนวนทั้งสิ้น 8 โครงการ และโครงการตามแผนปฏิบัติการ ทรัพยากรบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 8 โครงการ

องค์การการน้ําเสียหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงาน ขององค์การการน้ําเสียให้สามารถบรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

กันยายน 2566

บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การจัดการน้ำเสีย คำนึงนโยบายด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์การจัดการน้ำเสีย และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการดำเนินงานตามภารกิจของตนให้บรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างผลงานและพัฒนางานร่วมกันอย่างยั่งยืน ภายใต้แผนวิสัยทัศน์ขององค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)

องค์การจัดการน้ำเสีย รัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย จึงได้ทบทวนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเป็นกรอบ ทิศทางการกำกับดูแลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อสนับสนุนพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการให้บริการข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่สะดวกรวดเร็วแก่หน่วยงานภายนอก ลูกค้าผู้ใช้บริการ ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการข้อมูลทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การจัดการน้ำเสีย คำนึงนโยบายด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์การจัดการน้ำเสีย และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างผลงานและพัฒนางานร่วมกันอย่างยั่งยืนภายใต้แผนวิสัยทัศน์ขององค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)

1.2.2 เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ องค์การจัดการน้ำเสีย และให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (SE-AM) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM)

1.3 ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.3.1 กระบวนการทบทวนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- 1) การวิเคราะห์ ทบทวนกรอบ ทิศทาง แนวนโยบาย แผนงาน มาตรการที่เกี่ยวข้องผลการดำเนินงาน แนวทางการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การจัดการน้ำเสียที่ผ่านมา
- 2) การทบทวน และวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในภายนอก (SWOT Analysis) ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร เช่น นโยบาย ทิศทาง กฎหมาย แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นต้น
- 3) การทบทวนวิสัยทัศน์ (Vision) เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นภาพหรือความสำเร็จในอนาคตที่องค์กรต้องการ ประเด็นหลักที่ต้องการพัฒนา และที่ต้องดำเนินงานแก้ไข
- 4) การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด
- 5) การจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี เพื่อนำยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในรูปของแผนงาน/โครงการ
- 6) การเผยแพร่แผนสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนด
- 7) การประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ นำมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา

การทบทวนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) ได้มีกระบวนการจัดทำที่เป็นระบบ ขั้นตอน มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจขององค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) รวมทั้งนโยบายที่สำคัญต่างๆ เติมเต็มตามศักยภาพของการพัฒนาทรัพยากร โดยมีแนวทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับทุกส่วนขององค์กร ทั้งในส่วนของกระบวนการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างสรรค์นวัตกรรม การกำหนดเป้าหมาย การเติบโตในอนาคต และการเป็น Strategic Partner เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการสร้างธุรกิจใหม่ ๆ รูปแบบการบริการใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ตลอดจนการบริหารจัดการคุณภาพของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.4 ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้อง

1.4.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)



วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) ด้านความมั่นคง
- 2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- 3) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
- 4) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคและเท่าเทียมกันของสังคม
- 5) ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การการจัดการน้ำเสียฯ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

1.4.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

ประเด็น การบริการประชาชนและการประสิทธิภาพภาครัฐ



มุ่งพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการบริการภาครัฐ การบูรณาการเชื่อมโยงภาครัฐและการบริหารจัดการการเงินการคลัง เพื่อให้การใช้งบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดย การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้มีการปรับสมดุลภาครัฐโดยการปรับขนาดของภาครัฐให้เหมาะสมกับภารกิจ เสริมสร้างบทบาทของภาคส่วนอื่น ๆ ตลอดจนสร้างบุคลากรภาครัฐที่เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งประกอบด้วย 5 แผนย่อย ดังนี้

- (1) การพัฒนาบริการประชาชน (2) การบูรณาการเชื่อมโยงภาครัฐและการบริหารจัดการการเงินการคลัง
- (3) การปรับสมดุลภาครัฐ (4) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ (5) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

1.4.3 แผนปฏิรูปประเทศ (ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน)

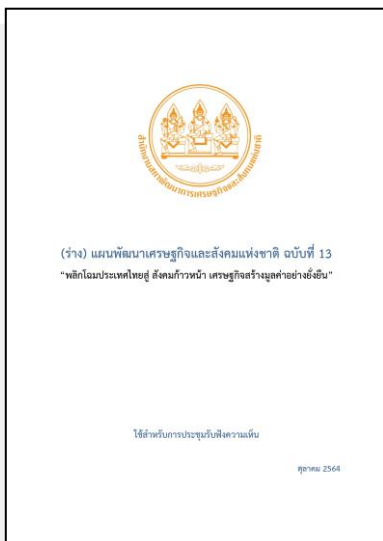


มีเป้าหมายสำคัญในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 กิจกรรม ประกอบด้วย

- ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล
- จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์
- ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม
- สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงิน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่าโปร่งใส ปราศจากทุจริต

โดยแผนปฏิรูปประเทศฯ ได้กำหนดกลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดี คนเก่ง ไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับและสายอาชีพมีขีดความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพสอดคล้องกับสายอาชีพช่วงอายุและพื้นที่ปฏิบัติงานผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่องภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ ที่มีทักษะ และทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติและบุคลากรภาครัฐทุกระดับมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

1.4.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

ทั้งนี้ เพื่อให้การถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดจุดหมายการพัฒนาจำนวน 13 ประการ ประกอบด้วย

- **จุดหมายที่ 1** ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- **จุดหมายที่ 2** ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- **จุดหมายที่ 3** ไทยเป็นรากฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- **จุดหมายที่ 4** ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- **จุดหมายที่ 5** ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
- **จุดหมายที่ 6** ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก
- **จุดหมายที่ 7** ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
- **จุดหมายที่ 8** ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดได้อย่างยั่งยืน
- **จุดหมายที่ 9** ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม
- **จุดหมายที่ 10** ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- **จุดหมายที่ 11** ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- **จุดหมายที่ 12** ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- **จุดหมายที่ 13** ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่เกี่ยวข้องกับองค์การการจัดการน้ำเสีย คือ หมายเหตุที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค หมายเหตุที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน และหมายเหตุที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ โดยหมายเหตุที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การการจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) คือ หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมายเหตุที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

1.4.5 แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทย จัดทำแผนปฏิบัติการราชการกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อให้กระทรวงมหาดไทยมีทิศทางดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และบริบทที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์



วิสัยทัศน์

“ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน บนฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

1. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย และความมั่นคงภายใน
2. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก
3. ส่งเสริมการพัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐาน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารราชการในระดับพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สร้างความเข้มแข็งของชุมชน และพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ให้เติบโตอย่างสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

1.4.6 แผนวิสาหกิจองค์การการจัดการน้ำเสีย

องค์การการจัดการน้ำเสีย ได้จัดทำแผนวิสาหกิจองค์การการจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บริหารจัดการน้ำเสียชุมชนเพื่อสังคมด้วยนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจ

1. ออกแบบ ก่อสร้าง และบริหารจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชนทั่วประเทศ
2. ปรับปรุงฟื้นฟู และบริหารจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชนทั่วประเทศ
3. ให้บริการหรือกิจการต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ ในเชิงเศรษฐกิจ
4. การพัฒนานวัตกรรมระบบบำบัดน้ำเสียที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง



แผนวิสาหกิจองค์การการจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)



ยุทธศาสตร์ของแผนวิสาหกิจองค์การการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ดังนี้

- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มขีดความสามารถการก่อสร้างและการลงทุน
- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า
- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลให้รองรับการเปลี่ยนแปลง
- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ 4 วิจัยและพัฒนา
- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาองค์กรให้มีขนาดเหมาะสมและมีขีดสมรรถนะสูง
- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ 6 เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรและพัฒนาเครือข่ายอย่างบูรณาการ

1.4.7 กฎหมาย และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 69 ก วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติ โดยให้ใช้บังคับแก่การเก็บรวบรวมใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือผู้ประมวลข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งอยู่ในราชอาณาจักร ไม่ว่าจะการเก็บรวบรวมใช้หรือเปิดเผยนั้น ได้กระทำในหรือนอกราชอาณาจักรก็ตาม อย่างไรก็ตามได้มีการประกาศพระราชกฤษฎีกา เพื่อการขยายเวลาการบังคับใช้กฎหมายฉบับข้างต้น ส่วนหนึ่งเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายฉบับนี้ ทั้งนี้ได้มีการกำหนดให้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 มาตราทุกมาตราของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 จะมีผลบังคับใช้

2) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนที่ 46 ก/หน้า 1/10 กันยายน พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป โดยหน่วยงานของรัฐต้องส่งข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างน้อยดังต่อไปนี้ ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา

- โครงสร้างและการจัดองค์กรในการดำเนินงาน
- สรุปอำนาจหน้าที่ที่สำคัญและวิธีการดำเนินงาน
- สถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสารหรือคำแนะนำในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐ
- มติคณะรัฐมนตรี ข้อบังคับ คำสั่ง หนังสือเวียน ระเบียบ แบบแผน นโยบาย หรือการตีความ ทั้งนี้เฉพาะที่จัดให้มีขึ้นโดยมีสภาพอย่างกฎ เพื่อให้มีผลเป็นการทั่วไปต่อเอกชนที่เกี่ยวข้อง
- ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

3) กรอบการกำกับดูแล (Data Governance Framework)

ประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เรื่อง ธรรมนูญข้อมูลภาครัฐ ประกาศ
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137 ตอนพิเศษ 74 ง วันที่ 31 มีนาคม 2563 โดยให้หน่วยงานรัฐดำเนินการให้เป็น
ไปตามธรรมนูญข้อมูลภาครัฐ และจัดทำธรรมนูญข้อมูลภาครัฐในระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับ
ธรรมนูญข้อมูลภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระเทศกับความสัมพันธ์ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจํานัดการน้ำเสีใ



บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาปรับใช้กับองค์กร

2.1 นโยบายด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์

องค์การกิจการน้ำเสีย เล็งเห็นถึงความสำคัญด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร และสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจขององค์การกิจการน้ำเสีย เพื่อมุ่งมั่นและขับเคลื่อนไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ดังนั้น จึงกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์การกิจการน้ำเสีย โดยมุ่งเน้นให้มีการขับเคลื่อนใน 10 ประเด็น ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ภายในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
2. วางแผนอัตรากำลัง การวิเคราะห์อัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังต้องให้สอดคล้องกับภาระงานตามความจำเป็นของหน่วยงาน ตลอดจนวางแผนปรับปรุงโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
3. สรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ความเป็นธรรมเสมอภาค และมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังขององค์กร
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ที่มุ่งเน้นความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่ถ่ายทอดจากเป้าหมายในระดับองค์กรสู่หน่วยงาน จนถึงระดับบุคคล พร้อมทั้งกำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจน เป็นธรรม และมีการติดตามผล โดยการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย อีกทั้งมีการดำเนินการปรับปรุงอยู่เสมอ
5. บริหารผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ โดยกำหนดผลตอบแทนให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
6. สร้างความตระหนักรู้แก่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากร ในการบริหารจัดการควบคุมดูแล และการปฏิบัติงานตามแนวทางและมาตรฐานของแผนงาน ด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Safety Security Health and Environment)
7. พัฒนาระบบสารสนเทศ และระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานการบริหารทรัพยากรบุคคล และเชื่อมโยงในทุกกระบวนการงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรภายในองค์กร

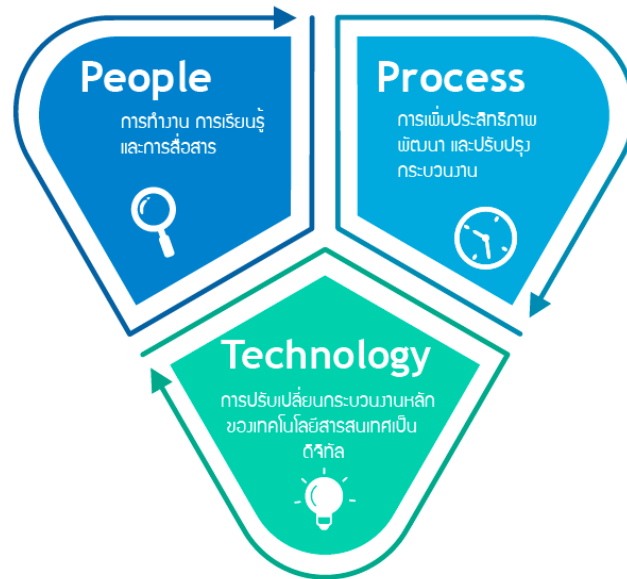
8. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร ให้มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ สามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญในอนาคต โดยการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เกิดเป็น วัฒนธรรม และมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
9. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happy Workplace) เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิตการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม มีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิตและสภาพแวดล้อม
10. เสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และส่งเสริมพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของบุคลากร ให้มีทิศทางเดียวกันถูกต้องเหมาะสม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.2 การสำรวจข้อมูล

ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งรายละเอียดการดำเนินงานของกองทรัพยากรบุคคลในปีที่ผ่านมา และความต้องการในการพัฒนาและวางแผนการพัฒนารายบุคคล ผลประเมินความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร ข้อเสนอแนะในเรื่องอัตรากำลัง ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ กิจการน้ำเสีย โดยมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1) ศึกษา นโยบาย กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนปฏิรูปประเทศ (ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนวิสาหกิจองค์การกิจการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ ๒) และการประเมินผลการดำเนินงาน รัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) ด้าน Core Business Enablers หลักเกณฑ์การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) ของ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

2) จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจออนไลน์เพื่อสอบถามความคิดเห็นด้านทรัพยากรบุคคลของ องค์กรให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร โดยหัวข้อหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การ กิจการน้ำเสีย สามารถสรุปประเด็นปัญหา อุปสรรค และความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน หลักๆ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ และด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้



2.3 ปัญหา อุปสรรค และความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การการน้ำเสีย ปี 2565

ด้านบุคลากร (People)
<ol style="list-style-type: none"> 1) บุคลากรขาดทักษะที่ต้องพัฒนาในหลายด้าน เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาอังกฤษ การคิดเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการ และบัญชี/การเงิน เป็นต้น 2) บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริงอย่างทั่วถึง เช่น หลักสูตรคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี การจัดซื้อจัดจ้าง การเขียนหนังสือราชการ การบริหารจัดการงบประมาณ และพ.ร.บ./กฎหมาย เป็นต้น 3) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทุนมนุษย์
ด้านกระบวนการ (Process)
<ol style="list-style-type: none"> 1) มีเครื่องมือ/รูปแบบสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่ไม่เหมาะสม 2) ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีความล้าสมัย ส่งผลการทำงานติดขัด ลำช้า และการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอาจไม่ปลอดภัย
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology)
<ol style="list-style-type: none"> 1) ขาดแคลนระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพที่เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล และลดภาระงาน

2.4 สรุปผลสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย

ประจำปี พ.ศ. 2564	ประจำปี พ.ศ. 2565																								
<p>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำรวจ 60 ราย คิดเป็น 49% ของผู้ให้ข้อมูลทั้งองค์กร ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #90EE90;">ระดับการศึกษา</th> <th style="background-color: #90EE90;">จำนวน</th> <th style="background-color: #90EE90;">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ปริญญาตรี</td> <td>33</td> <td>55.00%</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาโท</td> <td>26</td> <td>43.33%</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาเอก</td> <td>1</td> <td>1.67%</td> </tr> </tbody> </table> อายุงานโดยเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล คือ 11 ปี 	ระดับการศึกษา	จำนวน	%	ปริญญาตรี	33	55.00%	ปริญญาโท	26	43.33%	ปริญญาเอก	1	1.67%	<p>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำรวจ 45 ราย คิดเป็น 37% ของผู้ให้ข้อมูลทั้งองค์กร ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #90EE90;">ระดับการศึกษา</th> <th style="background-color: #90EE90;">จำนวน</th> <th style="background-color: #90EE90;">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ปริญญาตรี</td> <td>24</td> <td>53.33%</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาโท</td> <td>21</td> <td>46.67%</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาเอก</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> อายุงานโดยเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล คือ 9 ปี 	ระดับการศึกษา	จำนวน	%	ปริญญาตรี	24	53.33%	ปริญญาโท	21	46.67%	ปริญญาเอก	0	0%
ระดับการศึกษา	จำนวน	%																							
ปริญญาตรี	33	55.00%																							
ปริญญาโท	26	43.33%																							
ปริญญาเอก	1	1.67%																							
ระดับการศึกษา	จำนวน	%																							
ปริญญาตรี	24	53.33%																							
ปริญญาโท	21	46.67%																							
ปริญญาเอก	0	0%																							
<p>ส่วนที่ 2 ความต้องการพัฒนาและวางแผนการพัฒนารายบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ผลสำรวจรายทักษะที่ต้องการพัฒนาสูงสุดใน 2564 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #90EE90;">ทักษะที่ต้องการการพัฒนาสูงสุด</th> <th style="background-color: #90EE90;">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ทางด้านการบริหารจัดการ</td> <td>9.38%</td> </tr> <tr> <td>ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</td> <td>9.38%</td> </tr> <tr> <td>ทางการคิดเชิงยุทธศาสตร์</td> <td>6.77%</td> </tr> <tr> <td>ทางด้านการแก้ไขปัญหา</td> <td>6.77%</td> </tr> <tr> <td>ทางด้านนำเสนอผลงาน</td> <td>6.77%</td> </tr> </tbody> </table> 	ทักษะที่ต้องการการพัฒนาสูงสุด	%	ทางด้านการบริหารจัดการ	9.38%	ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	9.38%	ทางการคิดเชิงยุทธศาสตร์	6.77%	ทางด้านการแก้ไขปัญหา	6.77%	ทางด้านนำเสนอผลงาน	6.77%	<p>ส่วนที่ 2 ความต้องการพัฒนาและวางแผนการพัฒนารายบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ผลสำรวจรายทักษะที่ต้องการพัฒนาสูงสุดใน 2565 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #90EE90;">ทักษะที่ต้องการการพัฒนาสูงสุด</th> <th style="background-color: #90EE90;">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</td> <td>9.23%</td> </tr> <tr> <td>ทางด้านภาษาอังกฤษ</td> <td>7.69%</td> </tr> <tr> <td>ทางการคิดเชิงยุทธศาสตร์</td> <td>6.15%</td> </tr> <tr> <td>ทางด้านการบริหารจัดการ</td> <td>6.15%</td> </tr> <tr> <td>ทางด้านบัญชี/การเงิน</td> <td>6.15%</td> </tr> </tbody> </table> 	ทักษะที่ต้องการการพัฒนาสูงสุด	%	ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	9.23%	ทางด้านภาษาอังกฤษ	7.69%	ทางการคิดเชิงยุทธศาสตร์	6.15%	ทางด้านการบริหารจัดการ	6.15%	ทางด้านบัญชี/การเงิน	6.15%
ทักษะที่ต้องการการพัฒนาสูงสุด	%																								
ทางด้านการบริหารจัดการ	9.38%																								
ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	9.38%																								
ทางการคิดเชิงยุทธศาสตร์	6.77%																								
ทางด้านการแก้ไขปัญหา	6.77%																								
ทางด้านนำเสนอผลงาน	6.77%																								
ทักษะที่ต้องการการพัฒนาสูงสุด	%																								
ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	9.23%																								
ทางด้านภาษาอังกฤษ	7.69%																								
ทางการคิดเชิงยุทธศาสตร์	6.15%																								
ทางด้านการบริหารจัดการ	6.15%																								
ทางด้านบัญชี/การเงิน	6.15%																								

ประจำปี พ.ศ. 2564	ประจำปี พ.ศ. 2565																																																
<ul style="list-style-type: none"> ผลสำรวจหลักสูตรหลักที่บุคลากรต้องการฝึกอบรมสูงสุดใน 2564 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #90EE90;">หลักสูตรหลัก</th> <th style="background-color: #90EE90;">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>การบำรุงรักษาเครื่องจักร/อุปกรณ์</td> <td>10.45%</td> </tr> <tr> <td>คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี</td> <td>9.70%</td> </tr> <tr> <td>การเขียนหนังสือราชการ</td> <td>8.96%</td> </tr> <tr> <td>การจัดซื้อจัดจ้าง</td> <td>8.96%</td> </tr> <tr> <td>พ.ร.บ./กฎหมาย</td> <td>8.96%</td> </tr> </tbody> </table> รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากรสูงสุดใน 2564 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #90EE90;">รูปแบบที่เหมาะสม</th> <th style="background-color: #90EE90;">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เน้นการปฏิบัติจริงในงาน (On-the-Job Training) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง</td> <td>31.58%</td> </tr> <tr> <td>เน้นการดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์</td> <td>22.37%</td> </tr> <tr> <td>เน้นการฝึกอบรม</td> <td>21.05%</td> </tr> <tr> <td>เน้นกรณีศึกษา หรืออภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ</td> <td>17.11%</td> </tr> <tr> <td>เน้นการศึกษาอิสระ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</td> <td>7.89%</td> </tr> </tbody> </table> 	หลักสูตรหลัก	%	การบำรุงรักษาเครื่องจักร/อุปกรณ์	10.45%	คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี	9.70%	การเขียนหนังสือราชการ	8.96%	การจัดซื้อจัดจ้าง	8.96%	พ.ร.บ./กฎหมาย	8.96%	รูปแบบที่เหมาะสม	%	เน้นการปฏิบัติจริงในงาน (On-the-Job Training) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง	31.58%	เน้นการดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์	22.37%	เน้นการฝึกอบรม	21.05%	เน้นกรณีศึกษา หรืออภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	17.11%	เน้นการศึกษาอิสระ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	7.89%	<ul style="list-style-type: none"> ผลสำรวจหลักสูตรหลักที่บุคลากรต้องการฝึกอบรมสูงสุดใน 2565 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #90EE90;">หลักสูตรหลัก</th> <th style="background-color: #90EE90;">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี</td> <td>11.11%</td> </tr> <tr> <td>การจัดซื้อจัดจ้าง</td> <td>10.26%</td> </tr> <tr> <td>การเขียนหนังสือราชการ</td> <td>8.55%</td> </tr> <tr> <td>การบริหารจัดการงบประมาณ</td> <td>7.69%</td> </tr> <tr> <td>พ.ร.บ./กฎหมาย</td> <td>6.84%</td> </tr> </tbody> </table> รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากรสูงสุดใน 2565 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #90EE90;">รูปแบบที่เหมาะสม</th> <th style="background-color: #90EE90;">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เน้นการดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์</td> <td>26.00%</td> </tr> <tr> <td>เน้นการปฏิบัติจริงในงาน (On-the-Job Training) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง</td> <td>24.00%</td> </tr> <tr> <td>เน้นการฝึกอบรม</td> <td>22.00%</td> </tr> <tr> <td>เน้นกรณีศึกษา หรืออภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ</td> <td>16.00%</td> </tr> <tr> <td>เน้นการศึกษาอิสระ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</td> <td>12.00%</td> </tr> </tbody> </table> 	หลักสูตรหลัก	%	คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี	11.11%	การจัดซื้อจัดจ้าง	10.26%	การเขียนหนังสือราชการ	8.55%	การบริหารจัดการงบประมาณ	7.69%	พ.ร.บ./กฎหมาย	6.84%	รูปแบบที่เหมาะสม	%	เน้นการดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์	26.00%	เน้นการปฏิบัติจริงในงาน (On-the-Job Training) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง	24.00%	เน้นการฝึกอบรม	22.00%	เน้นกรณีศึกษา หรืออภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	16.00%	เน้นการศึกษาอิสระ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	12.00%
หลักสูตรหลัก	%																																																
การบำรุงรักษาเครื่องจักร/อุปกรณ์	10.45%																																																
คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี	9.70%																																																
การเขียนหนังสือราชการ	8.96%																																																
การจัดซื้อจัดจ้าง	8.96%																																																
พ.ร.บ./กฎหมาย	8.96%																																																
รูปแบบที่เหมาะสม	%																																																
เน้นการปฏิบัติจริงในงาน (On-the-Job Training) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง	31.58%																																																
เน้นการดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์	22.37%																																																
เน้นการฝึกอบรม	21.05%																																																
เน้นกรณีศึกษา หรืออภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	17.11%																																																
เน้นการศึกษาอิสระ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	7.89%																																																
หลักสูตรหลัก	%																																																
คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี	11.11%																																																
การจัดซื้อจัดจ้าง	10.26%																																																
การเขียนหนังสือราชการ	8.55%																																																
การบริหารจัดการงบประมาณ	7.69%																																																
พ.ร.บ./กฎหมาย	6.84%																																																
รูปแบบที่เหมาะสม	%																																																
เน้นการดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์	26.00%																																																
เน้นการปฏิบัติจริงในงาน (On-the-Job Training) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง	24.00%																																																
เน้นการฝึกอบรม	22.00%																																																
เน้นกรณีศึกษา หรืออภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	16.00%																																																
เน้นการศึกษาอิสระ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	12.00%																																																

ประจำปี พ.ศ. 2564	ประจำปี พ.ศ. 2565
<ul style="list-style-type: none"> ● เนื้อหาหรือความรู้ที่จำเป็นสำหรับพนักงาน ประจำปี 2564 ✓ การบริหารงานบุคคล ✓ ตรวจสอบเครื่องจักร ซ่อมบำรุงเครื่องจักร ✓ ด้านเทคนิคและวิศวกรรมด้านวิศวกรรม และการจัดการน้ำเสีย ✓ ฝึกอบรมระบบควบคุมตู้ไฟฟ้าและการแก้ปัญหาเรื่องคุณภาพน้ำ ✓ ความคิดสร้างสรรค์ ✓ กฎหมาย กฎกระทรวง หนังสือเวียน ที่เกี่ยวข้อง ✓ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ✓ การวิเคราะห์การจำกัดเก็บรายได้ ✓ การตรวจสอบภายใน ✓ การเขียนหนังสือราชการ ✓ การแก้ไขปัญหา ✓ วิชาการและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ✓ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการนำเสนอ ✓ การทำงานเป็นระบบและความคิดสร้างสรรค์ ✓ คุณธรรม จริยธรรม ✓ หลักสูตรการอบรมพนักงานทั่วไป ด้านแง่คิดทัศนคติ การพัฒนาตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้มีทิศทางการทำงานที่ดีร่วมกัน กิจกรรมแฝงแง่คิดเพื่อการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวเข้าหาลูกค้า เพื่อพัฒนาตามเป้าหมาย หรือเพื่อปรับตัวสู่การทำ KPI 	<ul style="list-style-type: none"> ● เนื้อหาหรือความรู้ที่จำเป็นสำหรับพนักงาน ประจำปี 2565 ✓ เน้นการฝึกอบรม ✓ การบำรุงรักษาเครื่องจักร/อุปกรณ์ ✓ การสื่อสารภายในและความเสี่ยง ✓ การบำรุงรักษาเครื่องจักร ✓ คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร พ.ร.บ.กฎหมาย ✓ กรณีศึกษา หรืออภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ✓ การบริหารเบื้องต้น ✓ การเขียนหนังสือราชการ ✓ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ✓ ทัศนคติในการทำงาน การเขียนหนังสือ ✓ การคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์

ประจำปี พ.ศ. 2564			ประจำปี พ.ศ. 2565		
ส่วนที่ 3 ผลประเมินความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร ให้ใช้ตารางต่อไปนี้เพื่อแปลความหมายข้อมูล			ส่วนที่ 3 ผลประเมินความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร ให้ใช้ตารางต่อไปนี้เพื่อแปลความหมายข้อมูล		
%	ระดับความพึงพอใจ		%	ระดับความพึงพอใจ	
85 – 100	มากที่สุด		85 – 100	มากที่สุด	
70 – 85	มาก		70 – 85	มาก	
55 – 70	ปานกลาง		55 – 70	ปานกลาง	
50 – 55	น้อย		50 – 55	น้อย	
< 50	น้อยที่สุด		< 50	น้อยที่สุด	
<ul style="list-style-type: none"> ● ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง 			<ul style="list-style-type: none"> ● ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง 		
ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ
โอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพ	65.33	ปานกลาง	โอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพ	65.33	ปานกลาง
การพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	64.33	ปานกลาง	การพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	63.33	ปานกลาง
เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพของท่านมีความชัดเจน	62.00	ปานกลาง	เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพของท่านมีความชัดเจน	62.00	ปานกลาง
การประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	65.67	ปานกลาง	การประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	68.67	ปานกลาง
ความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์และแนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือสร้างความก้าวหน้าที่ชัดเจน	71.33	มาก	ความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์และแนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือสร้างความก้าวหน้าที่ชัดเจน	75.33	มาก
ตำแหน่งระดับสูงมีเพียงพอต่อการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เป็นระบบในองค์การจํานัดการน้ำเสีใ	63.33	ปานกลาง	ตำแหน่งระดับสูงมีเพียงพอต่อการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เป็นระบบในองค์การจํานัดการน้ำเสีใ	67.33	ปานกลาง
ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	66.67	ปานกลาง	ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	68.00	ปานกลาง

ประจำปี พ.ศ. 2564			ประจำปี พ.ศ. 2565		
<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลตอบแทน อยู่ในระดับ ปานกลาง 			<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลตอบแทน อยู่ในระดับ ปานกลาง 		
ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ
ความพึงพอใจต่อเงินเดือนเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะเดียวกันในตลาดเอกชน/ภาครัฐวิสาหกิจ	60.00	ปานกลาง	ความพึงพอใจต่อเงินเดือนเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะเดียวกันในตลาดเอกชน/ภาครัฐวิสาหกิจ	59.33	ปานกลาง
สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ในระดับสูง เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในตลาดเอกชน/ภาครัฐวิสาหกิจ	67.33	ปานกลาง	สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ในระดับสูง เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในตลาดเอกชน/ภาครัฐวิสาหกิจ	63.33	ปานกลาง
การส่งเสริมและชื่นชมเมื่อผลงานได้ดีเด่น	61.33	ปานกลาง	การส่งเสริมและชื่นชมเมื่อผลงานได้ดีเด่น	66.00	ปานกลาง
การเลื่อนเงินเดือนที่โปร่งใสและยุติธรรม	65.67	ปานกลาง	การเลื่อนเงินเดือนที่โปร่งใสและยุติธรรม	68.00	ปานกลาง
เงินบรรจุบรรจุตั้งผู้มีความรู้สูงเข้ามาใน อจน.	55.67	ปานกลาง	เงินบรรจุบรรจุตั้งผู้มีความรู้สูงเข้ามาใน อจน.	64.00	ปานกลาง
การประเมินผลการปฏิบัติประจำปีที่ยุติธรรม	65.00	ปานกลาง	การประเมินผลการปฏิบัติประจำปีที่ยุติธรรม	67.33	ปานกลาง
ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลตอบแทน	67.33	ปานกลาง	ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลตอบแทน	68.00	ปานกลาง
<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับ ปานกลาง 			<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับ ปานกลาง 		
ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ
หน่วยงานที่สังกัดมีเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอน	60.33	ปานกลาง	หน่วยงานที่สังกัดมีเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอน	62.00	ปานกลาง
งานที่รับผิดชอบอยู่จำเป็นต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน	69.00	ปานกลาง	งานที่รับผิดชอบอยู่จำเป็นต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน	62.00	ปานกลาง
บ่อยครั้งที่ต้องทำงานล่วงเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวันหยุด	53.33	น้อย	บ่อยครั้งที่ต้องทำงานล่วงเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวันหยุด	60.67	ปานกลาง
งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ไม่มีเวลาส่วนตัว	48.33	น้อยมากที่สุด	งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ไม่มีเวลาส่วนตัว	63.33	ปานกลาง

ประจำปี พ.ศ. 2564			ประจำปี พ.ศ. 2565		
ความยืดหยุ่นในเวลางาน	58.67	ปานกลาง	ความยืดหยุ่นในเวลางาน	50.00	น้อย
กิจกรรมสัมพันธ์ และนันทนาการต่าง ๆ ที่สร้างให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	59.33	ปานกลาง	กิจกรรมสัมพันธ์ และนันทนาการต่าง ๆ ที่สร้างให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	61.33	ปานกลาง
อจน. มีบรรยากาศในการทำงานที่ทันสมัย และตรงกับความต้องการของบุคลากร	61.33	ปานกลาง	อจน. มีบรรยากาศในการทำงานที่ทันสมัย และตรงกับความต้องการของบุคลากร	66.67	ปานกลาง
กิจกรรมและนันทนาการตรงกับความต้องการของบุคลากร	58.33	ปานกลาง	กิจกรรมและนันทนาการตรงกับความต้องการของบุคลากร	65.33	ปานกลาง
หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข	66.00	ปานกลาง	หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข	68.00	ปานกลาง
ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	68.00	ปานกลาง	ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	69.33	ปานกลาง
<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้นำองค์กร อยู่ในระดับ มาก 			<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้นำองค์กร อยู่ในระดับ มาก 		
ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ
ผู้นำในองค์การการน้ำเสียสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่น ๆ ในองค์กร	71.00	มาก	ผู้นำในองค์การการน้ำเสียสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่น ๆ ในองค์กร	76.00	มาก
ผู้บริหารระดับสูงสามารถนำพาองค์การการน้ำเสียไปสู่ความสำเร็จ	74.00	มาก	ผู้บริหารระดับสูงสามารถนำพาองค์การการน้ำเสียไปสู่ความสำเร็จ	76.00	มาก
ผู้นำให้ความสำคัญกับบุคลากรภายใน	71.33	มาก	ผู้นำให้ความสำคัญกับบุคลากรภายใน	73.33	มาก
ผู้นำให้ความสำคัญกับผู้รับบริการภายนอก	74.33	มาก	ผู้นำให้ความสำคัญกับผู้รับบริการภายนอก	74.67	มาก
ผู้นำให้ความสำคัญกับระบบธรรมาภิบาล (Good Governance)	74.67	มาก	ผู้นำให้ความสำคัญกับระบบธรรมาภิบาล (Good Governance)	76.67	มาก
ความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้นำองค์กร	74.33	มาก	ความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้นำองค์กร	76.67	มาก

ประจำปี พ.ศ. 2564			ประจำปี พ.ศ. 2565		
<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพของงาน อยู่ในระดับ มาก 			<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพของงาน อยู่ในระดับ มาก 		
ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ
งานมีความท้าทายและมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	76.33	มาก	งานมีความท้าทายและมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	74.00	มาก
ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	70.33	มาก	ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	70.00	ปานกลาง
องค์กรได้มีการพัฒนาที่เหมาะสม ส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	69.67	ปานกลาง	องค์กรได้มีการพัฒนาที่เหมาะสม ส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	70.67	มาก
ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดและความสามารถ	69.33	ปานกลาง	ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดและความสามารถ	72.67	มาก
ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสนใจส่วนตัว	68.33	ปานกลาง	ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสนใจส่วนตัว	74.00	มาก
รู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร	70.33	มาก	รู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร	74.00	มาก
ได้รับเวลาในการทำงานได้เหมาะสมกับปริมาณงาน	72.33	มาก	ได้รับเวลาในการทำงานได้เหมาะสมกับปริมาณงาน	70.67	มาก
ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพของงาน	75.67	มาก	ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพของงาน	74.67	มาก
<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก 			<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก 		
ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัย	74.67	มาก	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัย	74.67	มาก
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถรองรับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	67.67	ปานกลาง	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถรองรับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	68.00	ปานกลาง
มีฐานข้อมูลที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน	71.67	มาก	มีฐานข้อมูลที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน	69.33	ปานกลาง
มีกระบวนการสื่อสารที่ทั่วถึงและครอบคลุม	69.00	ปานกลาง	มีกระบวนการสื่อสารที่ทั่วถึงและครอบคลุม	72.67	มาก
มีระบบงานและกระบวนการที่เหมาะสม	67.67	ปานกลาง	มีระบบงานและกระบวนการที่เหมาะสม	70.67	มาก

ประจำปี พ.ศ. 2564			ประจำปี พ.ศ. 2565		
มีอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน	67.33	ปานกลาง	มีอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน	66.67	ปานกลาง
กระบวนการในการทำงานมีความยืดหยุ่น และรวดเร็ว	66.00	ปานกลาง	กระบวนการในการทำงานมีความยืดหยุ่น และรวดเร็ว	71.33	มาก
สภาพแวดล้อมทางกายภายในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	76.00	มาก	สภาพแวดล้อมทางกายภายในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	72.00	มาก
ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	77.33	มาก	ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	73.33	มาก
เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้รับทราบข้อมูล และมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	72.00	มาก	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้รับทราบข้อมูล และมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	68.00	ปานกลาง
ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	75.00	มาก	ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	70.67	มาก
<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจในงานของกองทรัพยากรบุคคล (HR) อยู่ในระดับ ปานกลาง 			<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจในงานของกองทรัพยากรบุคคล (HR) อยู่ในระดับ ปานกลาง 		
ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ
HR มีการบริการหน่วยงานอื่น ๆ อย่างเหมาะสม	67.33	ปานกลาง	HR มีการบริการหน่วยงานอื่น ๆ อย่างเหมาะสม	75.33	มาก
ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีข้อมูลถูกต้อง/ทันสมัย	61.67	ปานกลาง	ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีข้อมูลถูกต้อง/ทันสมัย	66.00	ปานกลาง
ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ	60.67	ปานกลาง	ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ	66.00	ปานกลาง
มีการดำเนินการเชิงรุกของกองทรัพยากรบุคคล (HR)	62.00	ปานกลาง	มีการดำเนินการเชิงรุกของกองทรัพยากรบุคคล (HR)	69.33	ปานกลาง

ประจำปี พ.ศ. 2564			ประจำปี พ.ศ. 2565		
ความพึงพอใจในงานของกองทรัพยากรบุคคล (HR)	65.33	ปานกลาง	ความพึงพอใจในงานของกองทรัพยากรบุคคล (HR)	70.00	ปานกลาง
<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความผูกพันต่อ อจน. อยู่ในระดับ มาก 			<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความผูกพันต่อ อจน. อยู่ในระดับ มาก 		
ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ
บุคลากรจะกล่าวถึง อจน. ในแง่บวก	81.33	มาก	บุคลากรจะกล่าวถึง อจน. ในแง่บวก	82.00	มาก
บุคลากรจะแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานใน อจน.	74.00	มาก	บุคลากรจะแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานใน อจน.	78.67	มาก
บุคลากรคิดว่าจะทำงานให้ อจน. จนเกษียณอายุ	77.00	มาก	บุคลากรคิดว่าจะทำงานให้ อจน. จนเกษียณอายุ	82.67	มาก
บุคลากรกระตือรือร้นค้นหาวิธีพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ	80.67	มาก	บุคลากรกระตือรือร้นค้นหาวิธีพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ	82.67	มาก
การได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายและตรงกับความสามารถ	76.00	มาก	การได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายและตรงกับความสามารถ	76.00	มาก
บุคลากรทุ่มเททำงานให้กับ อจน. อย่างเต็มที่	86.00	มากที่สุด	บุคลากรทุ่มเททำงานให้กับ อจน. อย่างเต็มที่	86.67	มากที่สุด
บุคลากรจะทำงานให้สำเร็จโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ	86.33	มากที่สุด	บุคลากรจะทำงานให้สำเร็จโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ	85.33	มากที่สุด
เนื่องจากรู้ว่างานมีคุณค่าต่อสังคม			เนื่องจากรู้ว่างานมีคุณค่าต่อสังคม		
อจน. เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม	77.67	มาก	อจน. เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม	82.00	มาก
บุคลากรมีความผูกพันต่อ อจน.	81.33	มาก	บุคลากรมีความผูกพันต่อ อจน.	80.67	มาก

ประจำปี พ.ศ. 2564	ประจำปี พ.ศ. 2565
<ul style="list-style-type: none"> ● ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน <ul style="list-style-type: none"> ✓ อบรม ผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อสร้างการสื่อสารให้เป็นไป ทางเดียวกัน คนใหม่รู้จักคนเก่า คนเก่ารู้จักคนใหม่ อยากรู้ให้ที่ทำงานของเราเหมือนครอบครัว คุยกันได้ ✓ ควรมีการสร้างจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ✓ ควรนำความเห็นแท้จริงของพนักงานทุกคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยใช้หลักวิชาการ แล้วนำเสนอคณะผู้บริหาร อจน. อย่างกล้าหาญ และ ตรงไปตรงมา ✓ การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการทำงานต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน <ul style="list-style-type: none"> ✓ ควรมีการสอนงานระหว่างรุ่นต่อรุ่นสร้างความผูกพันต่อองค์กร
<p>ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในเรื่องอัตรากำลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ควรเพิ่มอัตรากำลังในตำแหน่ง... <ul style="list-style-type: none"> ✓ นายช่างซ่อมบำรุง ✓ นายช่างไฟฟ้า ✓ นักวิทยาศาสตร์ ✓ นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ✓ นักทรัพยากรบุคคล ✓ นักพัสดุบริการ ✓ นิติกร ✓ วิศวกร ✓ พนักงานบริหารทั่วไป ✓ พนักงานพัสดุ 	<p>ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในเรื่องอัตรากำลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ควรเพิ่มอัตรากำลังในตำแหน่ง... <ul style="list-style-type: none"> ✓ นายช่างเครื่องกล ✓ นายช่างไฟฟ้า ✓ นายช่างเทคนิค (ในสำนักงานจําน้ำเสียสาขา) ✓ นักวิทยาศาสตร์ ✓ นักบริหารงบประมาณ ✓ นักพัฒนานวัตกรรม ✓ นักวิเทศสัมพันธ์ ✓ นักสื่อสารองค์กร ✓ วิศวกรสิ่งแวดล้อม ✓ ช่างบริการ

ประจำปี พ.ศ. 2564	ประจำปี พ.ศ. 2565
<ul style="list-style-type: none"> ✓ พนักงานที่ดูแลด้าน Enablers ● งานในอนาคตที่อาจเพิ่มขึ้น <ul style="list-style-type: none"> ✓ การคิดนวัตกรรมเกี่ยวกับระบบบำบัดฯ ✓ พื้นที่ในการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น จําน้ำเสียทั่วประเทศ ✓ การนำน้ำที่ผ่านการบำบัด มาทำให้เกิดรายได้ หาผลกำไรให้หน่วยงาน ✓ รายละเอียดมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ ✓ การบริหารจัดการเรื่องน้ำเสียได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อคุณภาพน้ำที่ดีขึ้น ✓ การจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ✓ การวิเคราะห์และพัฒนาระบบการจัดเก็บให้ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับ ✓ งานตรวจสอบภายใน ✓ ผลิตรคนให้เหมาะกับงานกับการทำงานยุคใหม่ รักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร นำเทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ✓ การ support หน่วยงานภายนอกอื่นๆ ในเรื่องการบำบัดน้ำเสีย เช่น เรือนจํา อปท. อบจ. และอื่น ๆ ✓ ดูแล บริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสียทั่วประเทศ ✓ ดูแลและบริหารระบบบำบัดน้ำเสียทุกแห่ง และจัดเก็บรายได้ค่าบำบัดทุกครัวเรือนหน่วยงาน ✓ งานระบบ ✓ ต้องหาทำสินค้าจากขบวนการหรือบริการรับดูแลให้เอกชน ✓ งานระบบบำบัดทั่วประเทศ ทั้งงานภาครัฐ และเอกชน ✓ เป็นผู้เชี่ยวชาญ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ พนักงานประจำสาขาต่าง ๆ ที่มีน้อย ● งานในอนาคตที่อาจเพิ่มขึ้น <ul style="list-style-type: none"> ✓ ปรับปรุงระบบ ✓ การดูแลน้ำเสียในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ✓ งานด้านการสร้างรายได้เพิ่มมูลค่าสถานที่เช่นเป็นแหล่งพักผ่อนหรือนันทนาการ ✓ งานจัดเก็บค่าบำบัดน้ำเสีย ✓ บำบัดน้ำเสียทั่วประเทศไทย ✓ จํานวนระบบบำบัดน้ำเสียเพิ่มขึ้น ✓ การจัดการน้ำเสียที่เต็มรูปแบบเพื่อเพิ่มประสบการณ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ ✓ โครงการระบบบริหารงานพัสดุ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานพัสดุให้มีความคล่องตัวและถูกต้องตามกฎหมาย พรบ.และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ✓ บำบัดน้ำเสียได้ครอบคลุมทั่วประเทศ และจัดเก็บค่าบริหารจัดการ เพื่อให้ประชาชนรู้ถึงคุณค่าของน้ำ ✓ มีพนักงานครบตามกรอบอัตรากำลัง และองค์การจําน้ำเสียเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศทางด้านการจัดการน้ำเสียแห่งเดียวของประเทศไทย

ประจำปี พ.ศ. 2564	ประจำปี พ.ศ. 2565
<ul style="list-style-type: none"> ✓ งานพัฒนาระบบสารสนเทศภายในองค์กร ✓ พัฒนาด้านการจัดเก็บค่าน้เสีย ✓ มีศูนย์บริหารจัดการคุณภาพน้ขององค์การการน้เสียทั่วประเทศ ✓ "พูดถึงน้เสีย ต้องนึกถึง อจน." ✓ กองต่างประเทศ กองวิจัยและนวัตกรรม 	

บุคคลขององค์กร เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การดำเนินงานแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)

จากการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ตามหลักการ SWOT Analysis พบว่า องค์กร มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามโดยสรุป ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- S1. มีการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมทุกภารกิจขององค์กร
- S2. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานที่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน อันเป็นทิศทางการพัฒนาขององค์กร
- S3. บุคลากรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพ
- S4. ผู้บริหารมีนโยบายให้การสนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร

จุดอ่อน (Weaknesses)

- W1. งบประมาณในการพัฒนาพนักงานไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน
- W2. การฝึกอบรมไม่ได้บูรณาการกัน ทำให้ระยะเวลาทับซ้อนกัน บางหลักสูตรไม่ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้ผู้ฝึกอบรมไม่นำความรู้ไปใช้ได้ในการปฏิบัติงานจริง
- W3. ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระดับพื้นฐานไม่ได้ฝึกอบรมต่อในระดับถัดไป

โอกาส (Opportunities)

- O1. แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจจาก สคร. เอื้อต่อการสร้างยุทธศาสตร์ในการพัฒนาพนักงานและเสริมสร้างธรรมาภิบาล
- O2. แนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อมและการบำบัดน้ำเสียจะส่งผลกระทบต่อความสำคัญด้านการวิจัยเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน
- O3. แผนพัฒนาองค์การจัดการน้ำเสียให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- O4. การที่องค์การจัดการน้ำเสียเป็นที่รู้จักมากขึ้น

ข้อจำกัด (Threats)

- T1. การสนับสนุนทางงบประมาณของภาครัฐเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการพัฒนาพนักงาน
- T2. ปัจจัยการเมือง นโยบายของกระทรวงและรัฐบาลอาจมีความไม่แน่นอน
- T3. กฎระเบียบต่างๆ เป็นข้อจำกัดในการหาวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม หรือสร้างการเรียนรู้รูปแบบใหม่

- T4. อัตราจ้าง และภาระงานไม่สอดคล้องกัน ทำให้บุคคลกรมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น และอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและเวลาที่เข้าร่วมกิจกรรม
- T5. สถานการณ์โรคติดต่อ COVID – 19 ที่ส่งผลกระทบต่อในการปฏิบัติงาน

3.3 การวิเคราะห์โดยใช้หลักการ TOWS Matrix

	Strength (S)	Weakness (W)
	กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) S-O	กลยุทธ์เชิงพัฒนา (Diversify) W-O
Opportunity (O)	S1S2O3O4 : การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและอัตราจ้างที่เหมาะสม และเพียงพอจะส่งผลต่อประสิทธิภาพคุณภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	W1W2O2 : การพัฒนาแอปพลิเคชัน/กระบวนการทำงาน
	S1O1 : อจน. กำหนดนโยบายและกระบวนการให้ชัดเจนทุกกระบวนการ	W1W2W3O2O3 : กำหนดผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทุนมนุษย์การกำหนดกลุ่มเป้าหมายและติดตามประเมินผล
	กลยุทธ์เชิงรับ (Receptive) S-T	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (Preventive) W-T
Threat (T)	S3T3 : ทบทวนแผนปฏิบัติการการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	W1W3T1 : สร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงาน และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ
	S2T2 : เน้นการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการฝึกอบรม	W3T3 : พัฒนาทักษะด้านไอทีของบุคลากรภายในองค์กร

3.4 สมรรถนะหลักขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

	สมรรถนะหลักขององค์กร
CC	S1 x O1 มีการวางแผนโครงสร้างองค์กรและบริหารกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหลักเพื่อให้องค์การจําน้ำเสียบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจอย่างยั่งยืน

3.5 ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantages: SA)

	ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์
SA	S1S2 x O1O4 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและอัตราจ้างที่เหมาะสมและเพียงพอจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ



มิติที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพ ทูมนมนุษย์

หมายถึง การเสริมสร้างทางด้านความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์และการพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากร ในด้านต่างๆ เสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว เกิดความคุ้มค่า และมีธรรมมาภิบาล
2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และสามารถพัฒนาต่อยอดได้แบบบูรณาการ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1. การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจขององค์กร
2. ความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร
3. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

4. การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บุคลากรมีความ เข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จ หรือ ผลงานของหน่วยงาน

มิติที่ 3 คุณภาพการให้บริการ

หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและ บรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่
2. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพขององค์กร
3. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารขององค์กรกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และ ในระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

มิติที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

หมายถึง ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานดังนี้

1. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจน การดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและ หลักสิทธิมนุษยชน
2. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของหน่วยงาน

มิติที่ 5 การพัฒนาองค์กร

หมายถึง การที่องค์กรมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมาย ในการพัฒนาองค์กร ดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. หน่วยงานมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของ

หน่วยงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

3. หน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Talent Management)

4. หน่วยงานมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

3.9 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การการน้ำเสียได้นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม ขององค์กรมาประกอบกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) เพื่อให้การดำเนินงานของทางองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ

3.9.1 วิสัยทัศน์

“บริหารจัดการน้ำเสียชุมชนเพื่อสังคมด้วยนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม”

คำอธิบายวิสัยทัศน์

เป็นองค์กรบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนเพื่อสังคมให้ได้ตามมาตรฐานน้ำทิ้งจากระบบบำบัดน้ำเสียชุมชน โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ และต่อยอดเป็นนวัตกรรมในการบริหารจัดการน้ำเสีย ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการดำเนินการบริหารจัดการน้ำเสียในทุกพื้นที่ที่องค์การการน้ำเสียดำเนินการ

3.9.2 พันธกิจ

- 1) ออกแบบ ก่อสร้าง และบริหารจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชนทั่วประเทศ
- 2) ปรับปรุงฟื้นฟู และบริหารจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชนทั่วประเทศ
- 3) ให้บริการหรือกิจการต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพในเชิงเศรษฐกิจ
- 4) การพัฒนานวัตกรรมระบบบำบัดน้ำเสียที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง

3.9.3 ค่านิยมองค์กร

มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ เชี่ยวชาญในหน้าที่

ตารางค่านิยม/คำจำกัดความของค่านิยมองค์กร

Value	ค่านิยม/คำจำกัดความ
มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์	มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจ เต็มใจ และรับผิดชอบ พร้อมด้วยการบริหารความเสี่ยงในทุกกระบวนการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
จิตบริการ	ตั้งใจและใส่ใจในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กรในทุกระดับ ด้วยหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม
เชี่ยวชาญในหน้าที่	สั่งสมความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ จากองค์ความรู้และนวัตกรรมขององค์กร จนเกิดผลสัมฤทธิ์

3.9.4 วัฒนธรรมองค์กร

องค์การจัดการน้ำเสีย ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสาธารณะ สร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งเน้นให้บุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด

3.10 การเชื่อมโยง นโยบาย และกรอบการดำเนินงาน

- 1) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)
- 2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)
- 3) แผนปฏิรูปประเทศ (ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน)
- 4) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)
- 5) แผนปฏิบัติราชการ ของกระทรวงมหาดไทย
- 6) แผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 25670 (ทบทวนครั้งที่ 2)
- 7) พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
- 8) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

9) กรอบการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) หัวข้อการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM)

ดังนั้น องค์การจัดการน้ำเสียได้จัดทำยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงานและโครงการของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) ดังนี้

3.11 ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของแผนทรัพยากรบุคคลองค์การเจ้าหน้าที่การน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนพัฒนาระบบการสรรหาและการจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ	การพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์กร	วางแผนโครงสร้างองค์กรและบริหารกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้ อจน. บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ อย่างยั่งยืน	1. ร้อยละความสำเร็จของการวางแผนโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังคนของ อจน. ตามแผนทบทวนประจำปีที่กำหนดไว้	ไม่มี	100	100	100	100	100	1. โครงการการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	กทบ. และผู้บริหาร
		จัดทำระบบกระบวนการสรรหาบุคลากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส	2. ร้อยละของอัตราว่างตามกรอบอัตรากำลังไม่เกินมาตรการกำลังคนภาครัฐ ซึ่งกำหนดให้ไม่เกินกว่าร้อยละ 5	อัตราว่าง 20.14%	5	5	5	5	5		กทบ. และทุกหน่วยงานขององค์กร

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง ศักยภาพและพัฒนา สมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	การพัฒนาศักยภาพ และการเติบโตในสาย อาชีพของบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างให้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและมี คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ และ สร้างสรรค์คุณค่าให้กับ องจน. ได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ	1. ความสำเร็จของ การวางแผนเส้นทาง การฝึกอบรมด้าน ดิจิทัล	X	80	85	90	95	100	1. โครงการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan)	กทบ. ร่วมกับ กสป.
		เพื่อพัฒนาบุคลากร ของ องจน. ให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรง ตามวิสัยทัศน์ของ องจน. อย่างเต็ม ศักยภาพ	2. ร้อยละของ พนักงานที่จัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เทียบกับ พนักงานทั้งหมด	ไม่เคย ดำเนินการ	30	40	50	60	70		กทบ. และทุก หน่วยงานของ องค์กร
		เพื่อจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพของ พนักงานของ องจน.	3. ความสำเร็จของ การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	มีเส้นทาง ความก้าว หน้าใน สายอาชีพ	มีการ สื่อสาร สร้างการ รับรู้ร้อย ละ 100	-	-	-	-		กทบ. และทุก หน่วยงานของ องค์กร

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570		
		เพื่อให้มีการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรม	4. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเสริมสร้างความรู้ด้านการจัดการความรู้เทียบกับกลุ่มเป้าหมาย	-	-	70	75	80	80		กทบ. และทุกหน่วยงานขององค์กร
		เพื่อให้มีการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรม	5. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ที่เพิ่มขึ้น	X	X+0.1	X+0.2	X+0.3	X+0.4	X+0.5	2. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	คณะทำงานที่ได้รับมอบหมาย
		เพื่อสร้างพัฒนาและปลูกฝังจริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมถึงปรับปรุงระบบร้องทุกข์ของ อจน.	6. ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	-	80	80	80	80	80		กทบ.
			7. ความสำเร็จของการทบทวนระบบการดำเนินการร้องทุกข์	มีระบบแล้ว แต่ทางปฏิบัติไม่ได้ update	มีการทบทวนระบบการร้องทุกข์	มีการทบทวนระบบการร้องทุกข์	มีการทบทวนระบบการร้องทุกข์	มีการทบทวนระบบการร้องทุกข์	มีการทบทวนระบบการร้องทุกข์	มีการทบทวนระบบการร้องทุกข์	

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570		
		เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการ ทำงาน ด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลให้มี ประสิทธิภาพ/ ประสิทธิภาพ เพื่อเป็น พื้นฐานของการทำงาน ระดับมืออาชีพ	8. จำนวน ผู้ปฏิบัติงานด้าน ทรัพยากรบุคคลที่ ผ่านเกณฑ์การ ประเมิน นักทรัพยากรบุคคล มืออาชีพ	1 คน	2 คน	2 คน	2 คน	2 คน	2 คน	3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้าน การบริหารจัดการลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	กทบ.
		เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ด้าน การดูแลและบริหาร ลูกค้าอย่างเป็น มาตรฐาน	9. จำนวนพนักงานที่ ได้รับการพัฒนา	ไม่มีการ ดำเนินการ	ไม่น้อย กว่า 10 คน	ไม่น้อย กว่า 10 คน	ไม่น้อย กว่า 10 คน	ไม่น้อย กว่า 10 คน	ไม่น้อย กว่า 10 คน		คณะทำงานที่ ได้รับ มอบหมาย / กทบ. กสป./กทบ.

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของ บุคลากร	การเสริมสร้าง สิ่งแวดล้อมที่ดีให้ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความ ผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)	1. ร้อยละคะแนน ประเมิน ความผูกพันต่อ องค์กรที่เพิ่มขึ้น	Y	Y +0.050	Y +0.1	Y +0.015	Y +0.2	Y +0.025	1. โครงการเสริมสร้างความผูกพัน องค์กร (Employee Engagement)	ทุกหน่วยงาน ในองค์กร กทบ. และ ผู้บริหาร
		เพื่อให้บุคลากรมีความ เข้าใจค่านิยม องค์กร และวัฒนธรรมองค์กร มาก ยิ่งขึ้น รวมถึง สร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมให้เอื้อ ต่อการจัดการความรู้ ผ่านการส่งเสริม ค่านิยมด้าน การจัดการความรู้ให้ เป็นวัฒนธรรมองค์กร	2. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับองค์ ความรู้	ยังไม่มีกร ดำเนินการ	-	70	75	80	80	2. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร	ทุกหน่วยงาน ในองค์กร กทบ. และ ผู้บริหาร

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570		
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการ พัฒนาศักยภาพของ พนักงานด้าน นวัตกรรม เสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ นำมาต่อยอดในการ ปฏิบัติงาน	การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและนวัตกรรม ในการส่งเสริมและ พัฒนาศักยภาพของ บุคลากร	เพื่อพัฒนา กระบวนการจัดการ ความรู้ของพนักงาน	1. จำนวนร้อยละของ ผู้บริหารและ พนักงานที่นำ เทคโนโลยีดิจิทัลและ นวัตกรรมมาใช้ในการ พัฒนางาน	ยังไม่มีการ ดำเนินงาน	-	70	75	80	80	1. โครงการศึกษาดูงานการบริหาร จัดการน้ำเสีย	กทบ./ ผู้บริหาร
		เพื่อสร้างให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ และต่อยอดสู่ นวัตกรรม	2. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ เสริมสร้าง ความคิด สร้างสรรค์ในการต่อ ยอนนวัตกรรม	ยังไม่มีการ ดำเนินงาน	-	70	75	80	80		
		3. จำนวนผู้บริหารที่ ถูกกำหนดให้เป็น Role Model ในด้าน นวัตกรรม	ยังไม่มีการ ดำเนินการ	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน			
		4. ความสำเร็จในการ พัฒนาระบบแรงจูงใจ ในการสร้าง นวัตกรรม	มีกิจกรรม ประกวด นวัตกรรม	1 นวัตกรรม ต่อปี	1 นวัตกรรม ต่อปี	1 นวัตกรรม ต่อปี	1 นวัตกรรม ต่อปี	1 นวัตกรรม ต่อปี			

บทที่ 4 ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การการน้ำเสีย



ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การพัฒนา และแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การการน้ำเสีย มีดังนี้

4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนพัฒนาระบบการสรรหา และการจัดการอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับภารกิจ

เป้าประสงค์

- วางแผนโครงสร้างองค์กรและบริหารกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหลักของแต่ละ หน่วยงานเพื่อให้องค์การการน้ำเสียบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ อย่างยั่งยืน

- จัดทำระบบกระบวนการสรรหาบุคลากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์กร

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนพัฒนาระบบการสรรหา และการจัดการอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับภารกิจ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์กร มีจำนวนทั้งหมด 1 โครงการ สรุปรุได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ 1

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Baseline	เป้าหมาย					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนพัฒนาระบบการสรรหา และการจัดการอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ									
กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์กร									
1. โครงการการปรับปรุง โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	วางแผนโครงสร้าง องค์กรและบริหาร กำลังคนให้มีความ เหมาะสมกับภารกิจหลัก ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ อจน. บรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ อย่าง ยั่งยืน	1. ร้อยละความสำเร็จ ของการวางแผน โครงสร้างองค์กรและ การบริหารอัตร ากำลังคนของ อจน. ตาม แผนทบทวนประจำปี ที่กำหนดไว้	-	100	100	100	100	100	กทบ. และ ผู้บริหาร
	จัดทำระบบกระบวนการ สรรหา บุคลากรให้เอื้อ ต่อการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ และ โปร่งใส	2. ร้อยละของอัตรากำลัง ตามกรอบอัตรากำลังไม่ เกินมาตรการกำลังคน ภาครัฐ ซึ่งกำหนดให้ไม่ เกินกว่าร้อยละ 5	อัตรากำลัง 20.14%	5	5	5	5	5	กทบ. และทุก หน่วยงานของ องค์กร

4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์

- เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสร้างสรรค์คุณค่าให้กับ อจน. ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
- เพื่อพัฒนาบุคลากรของ อจน. ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามวิสัยทัศน์ของ อจน. อย่างเต็มศักยภาพ
- เพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานของ อจน.
- เพื่อให้มีการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรม
- เพื่อสร้างพัฒนาและปลูกฝังจริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมถึงปรับปรุงระบบร้องทุกข์ของ อจน.
- เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล เพื่อเป็น พื้นฐานของการทำงานระดับมืออาชีพ
- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการดูแลและบริหารลูกค้าอย่างเป็นมาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร มีจำนวนทั้งหมด 3 โครงการ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ 2

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Baseline	เป้าหมาย					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง									
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร									
1. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสร้างสรรค์คุณค่าให้กับ อจน. ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	1. ความสำเร็จของการวางแผนเส้นทางการฝึกอบรมด้านดิจิทัล	X	80	85	90	95	100	กทบ. ร่วมกับ กสป.
	เพื่อพัฒนาบุคลากรของ อจน. ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามวิสัยทัศน์ของ อจน. อย่างเต็มศักยภาพ	2. ร้อยละของพนักงานที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เทียบกับพนักงานทั้งหมด	ไม่เคยดำเนินการ	30	40	50	60	70	กทบ. และทุกหน่วยงานขององค์กร
	เพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานของ อจน.	3. ความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีการสื่อสารสร้างการ	-	-	-	-	กทบ. และทุกหน่วยงานขององค์กร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Baseline	เป้าหมาย					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
				รับรู้ร้อยละ 100					
	เพื่อให้มีการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรม	4. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเสริมสร้างความรู้ด้านการจัดการความรู้เทียบกับกลุ่มเป้าหมาย	-	-	70	75	80	80	กทบ. และทุกหน่วยงานขององค์กร
2. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อให้มีการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรม	5. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ที่เพิ่มขึ้น	X	X+0.1	X+0.2	X+0.3	X+0.4	X+0.5	คณะทำงานที่ได้รับมอบหมาย
	เพื่อสร้างพัฒนาและปลูกฝังจริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมถึง	6. ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	-	80	80	80	80	80	คณะทำงานที่ได้รับมอบหมาย

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Baseline	เป้าหมาย					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
	ปรับปรุงระบบร้องทุกข์ของ อจน.	7. ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนระบบการดำเนินการร้องทุกข์	มีระบบแล้ว แต่ทางปฏิบัติไม่ได้ update	มีการทบทวนระบบการร้องทุกข์	มีการทบทวนระบบการร้องทุกข์	มีการทบทวนระบบการร้องทุกข์	มีการทบทวนระบบการร้องทุกข์	มีการทบทวนระบบการร้องทุกข์	กทบ.
3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารจัดการลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล เพื่อเป็นพื้นฐานของการทำงานระดับมืออาชีพ	8. จำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ผ่านเกณฑ์การประเมินนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ	1 คน	2 คน	2 คน	2 คน	2 คน	2 คน	กทบ.
	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการดูแลและบริหารลูกค้าอย่างเป็นมาตรฐาน	9. จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา	ไม่มีการดำเนินการ	ไม่น้อยกว่า 10 คน	ไม่น้อยกว่า 10 คน	ไม่น้อยกว่า 10 คน	ไม่น้อยกว่า 10 คน	ไม่น้อยกว่า 10 คน	คณะทำงานที่ได้รับมอบหมาย / กทบ.

4.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร

เป้าประสงค์

- เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)
- เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจค่านิยม องค์กร และวัฒนธรรมองค์กรมาก ยิ่งขึ้น รวมถึงสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการความรู้ ผ่านการส่งเสริมค่านิยมด้านการจัดการความรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีจำนวนทั้งหมด 2 โครงการ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ 3

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	Baseline	เป้าหมาย					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
1. โครงการเสริมสร้างความผูกพัน องค์กร (Employee Engagement)	เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)	1. ร้อยละคะแนนประเมินความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้น	Y	Y+0.05	Y+0.1	Y+0.15	Y+0.2	Y+0.25	ทุกหน่วยงานในองค์กร กทบ. และผู้บริหาร
2. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจค่านิยม องค์กร และวัฒนธรรมองค์กรมากขึ้น รวมถึงสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการความรู้ ผ่านการส่งเสริมค่านิยมด้านการจัดการความรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับองค์ความรู้	ยังไม่มีการดำเนินการ	-	70	75	80	80	ทุกหน่วยงานในองค์กร กทบ. และผู้บริหาร

4.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้านนวัตกรรม เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ นำมาต่อยอดในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของพนักงาน
- เพื่อสร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และต่อยอดสู่นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้านนวัตกรรม เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ นำมาต่อยอดในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีจำนวนทั้งหมด 2 โครงการ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ 4

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	Baseline	เป้าหมาย					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
1. โครงการศึกษาดูงานการบริหารจัดการน้ำเสีย	เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของพนักงาน	1. จำนวนร้อยละของผู้บริหารและพนักงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางาน	-	-	70	75	80	80	กทบ. และ ผู้บริหาร
2. โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม	เพื่อสร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และต่อยอดสู่นวัตกรรม	2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการต่อยอดนวัตกรรม	ยังไม่มีการดำเนินการ	-	70	75	80	80	กทบ.
		3. จำนวนผู้บริหารที่ถูกกำหนดให้เป็น Role Model ในด้านนวัตกรรม	ยังไม่มีการดำเนินการ	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน	กทบ. และ ผู้บริหาร
		4. จำนวนผู้บริหารที่ถูกกำหนดให้เป็น Role Model ในด้านนวัตกรรม	มีกิจกรรมประกวดนวัตกรรม	1 นวัตกรรม ต่อปี	1 นวัตกรรม ต่อปี	1 นวัตกรรม ต่อปี	1 นวัตกรรม ต่อปี	1 นวัตกรรม ต่อปี	กทบ. และ ผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



คำนำ

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำขึ้นภายใต้แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน และขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย (องจ.) โดยแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย มีองค์ประกอบ 3 บท ดังนี้ บทที่ 1 กล่าวถึงบริบททั่วไปขององค์การจัดการน้ำเสีย ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ การกำหนดทิศทางและนโยบายการบริหารจัดการองค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ ยุทธศาสตร์แผนวิสาหกิจ องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) และโครงสร้างองค์กร บทที่ 2 สถานภาพปัจจุบัน และกรอบการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย การวิเคราะห์ 7S Model ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 และผลการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) โดยบทที่ 3 ได้กล่าวถึงประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การจัดการน้ำเสียหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนดไว้

กองทรัพยากรบุคคล

กันยายน 2566

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ภารกิจและอำนาจหน้าที่องค์การจัดการน้ำเสีย	1
1.2 ยุทธศาสตร์แผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)	1
1.3 ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)	3
1.4 โครงสร้างองค์กรขององค์การจัดการน้ำเสีย	3
บทที่ 2 สถานภาพปัจจุบันและกรอบการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย	4
2.1 มาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทุนมนุษย์	4
2.2 การวิเคราะห์ 7S Model ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	7
2.3 รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566	8
2.4 การทบทวนและวางแผนอัตรากำลัง	10
2.5 ผลการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity)	12
บทที่ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	14
3.1 ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติ/แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	14
3.2 แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	16

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ภารกิจและอำนาจหน้าที่องค์การการน้ำเสีย

องค์การการน้ำเสีย รัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การการน้ำเสีย พ.ศ. 2538 และปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ในปี พ.ศ. 2540 ปี พ.ศ. 2548 ในมาตรา 6 (หน้า 4) คือ “การจัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสียรวม สำหรับการบำบัดน้ำเสียภายในเขตพื้นที่จัดการน้ำเสีย และการให้บริการรับบริหารหรือจัดการระบบบำบัดน้ำเสียทั้งในและนอกเขตพื้นที่จัดการน้ำเสีย รวมทั้งบริการหรือกิจการต่อเนื่องที่เกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพในเชิงเศรษฐกิจ” โดยมีวัตถุประสงค์เพิ่มขึ้นจากเดิม คือ มีการให้บริการหรือจัดการระบบบำบัดน้ำเสียทั้งในและนอกเขตพื้นที่จัดการน้ำเสีย เพื่อให้องค์การการน้ำเสียมีอำนาจครอบคลุมในการจัดการระบบบำบัดน้ำเสียให้กับองค์กรปกครองท้องถิ่นซึ่งมีระบบอยู่แล้ว สามารถเดินระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในปี 2558 แก้ไข ในมาตรา 26 วรรคสอง โดยให้ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการมีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกับผู้อำนวยการ

“เขตพื้นที่จัดการน้ำเสีย” หมายความว่า พื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร และพื้นที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 3 อำนาจหน้าที่ขององค์การการน้ำเสีย เป็นไปตามมาตรา 7 ให้องค์การการน้ำเสียมีอำนาจกระทำการต่างๆ ภายในขอบวัตถุประสงค์ (มาตรา 6)

ทั้งนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลองค์การการน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ครอบคลุมถึงแผนวิสาหกิจขององค์การการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) เพื่อเป็นกรอบทิศทางการกำกับดูแลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การการน้ำเสียมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงเพื่อสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 ยุทธศาสตร์แผนวิสาหกิจขององค์การการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)

วิสัยทัศน์

“บริหารจัดการน้ำเสียชุมชนเพื่อสังคมด้วยนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม”

ค่านิยมองค์กร

“มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ เชี่ยวชาญในหน้าที่”

พันธกิจ

- 1) ออกแบบ ก่อสร้าง และบริหารจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชนทั่วประเทศ
- 2) ปรับปรุงฟื้นฟู และบริหารจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชนทั่วประเทศ
- 3) ให้บริการหรือกิจการต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพในเชิงเศรษฐกิจ
- 4) การพัฒนานวัตกรรมระบบบำบัดน้ำเสียที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์แผนวิสาหกิจองค์การเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2566 - 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มขีดความสามารถการก่อสร้างและการลงทุน

กลยุทธ์ที่ 1.1 เพิ่มการก่อสร้างและประสิทธิภาพระบบบำบัดน้ำเสีย

กลยุทธ์ที่ 1.2 ร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

กลยุทธ์ที่ 2.1 เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการด้านการบริหารจัดการน้ำเสียกับลูกค้า

กลยุทธ์ที่ 2.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อยกระดับความพึงพอใจของลูกค้า

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลให้รองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาการองค์ความรู้และนวัตกรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 วิจัยและพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 4.1 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำเสียตามหลักเศรษฐกิจแบบองค์รวม

(Bio-Circular-Economy: BCG)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนางองค์กรให้มีขนาดเหมาะสม และมีขีดสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ที่ 5.1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 5.2 ส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานการจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 5.3 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร และพัฒนาเครือข่ายอย่างบูรณาการ

กลยุทธ์ที่ 6.1 เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

กลยุทธ์ที่ 6.2 พัฒนาเครือข่ายและการดำเนินการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ **ยุทธศาสตร์ที่ 5** พัฒนาองค์กรให้มีขนาดเหมาะสม และมีขีดสมรรถนะสูง **กลยุทธ์ที่ 5.1** ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม **กลยุทธ์ที่ 5.3** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

1.3 ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจําน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนพัฒนาระบบการสรรหาและการจัดการอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ

กลยุทธ์ที่ 1 : การพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 2 : การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้านนวัตกรรม เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ นำมาต่อยอดในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 4 : การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

1.4 โครงสร้างองค์กรขององค์การจําน้ำเสีย

โครงสร้างองค์กรจําน้ำเสียมีการจัดโครงสร้างการบริหารแบบหน้าที่ (Function Structure) ซึ่งแบ่งตามงานหลักขององค์กร โครงสร้างองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 สายงานหลัก ประกอบด้วย สายงานบริหาร สายงานวิชาการและแผน และสายงานปฏิบัติการ โดยแต่ละสายงานประกอบไปด้วยฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งกำกับดูแลโดยรองผู้อำนวยการ และยังแบ่งย่อยเป็นหน่วยงานระดับกอง แต่ละกองจะขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการฝ่ายตามสายงานบังคับบัญชา ปัจจุบันได้มีการปรับโครงสร้างองค์กรจําน้ำเสีย เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ และแนวโยบายการบริหารตามทิศทางที่เปลี่ยนแปลงไป

บทที่ 2 สถานภาพปัจจุบันและกรอบการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจําน้ำเสีย

2.1 มาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทุนมนุษย์

อจน. ได้มีการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 5 มิติ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทุนมนุษย์โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการปฏิบัติตามภารกิจที่องค์กรมอบหมาย
2. มาตรฐานความสำเร็จ หมายถึง เป้าหมายสุดท้ายที่หน่วยงานต้องการสำเร็จบรรลุผล
3. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หมายถึง นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ และการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่จะทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ
4. มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. ผลการดำเนินงาน ที่หน่วยงานใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามมาตรฐานความสำเร็จ



ภาพที่ 2.1.1 มาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ

มติที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

หมายถึง การเสริมสร้างทางด้านความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์และการพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากร ในด้านต่าง ๆ เสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว เกิดความคุ้มค่า และมีธรรมาภิบาล
2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และสามารถพัฒนาต่อยอดได้แบบบูรณาการ

มติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1. การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจขององค์กร
2. ความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร
3. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร
4. การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บุคลากรมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของหน่วยงาน

มติที่ 3 คุณภาพการให้บริการ

หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่
2. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพขององค์กร

3. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารขององค์กรกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

มติที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

หมายถึง ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

2. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

มติที่ 5 การพัฒนาองค์กร

หมายถึง การที่องค์กรมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร ดังต่อไปนี้

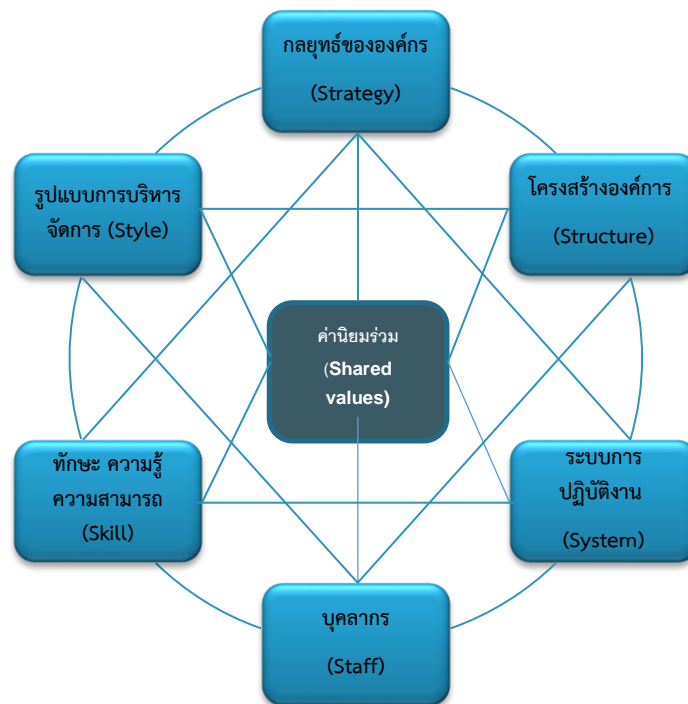
1. หน่วยงานมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

3. หน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Talent Management)

4. หน่วยงานมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

2.2 การวิเคราะห์ 7S Model ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ 2.2.1 7S Model ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

การวางแผนการพัฒนาพนักงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

2. โครงสร้างองค์กร (Structure)

การพัฒนาพนักงานให้ครอบคลุมในทุกตำแหน่งงาน และทุกสายงาน ทุกระดับ ให้ครบตามโครงสร้างขององค์กร

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System)

การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการดำเนินการพัฒนาพนักงาน

4. บุคลากร (Staff)

ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แบบบูรณาการ สามารถนำไปต่อยอดในการปฏิบัติงานได้

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)

การพัฒนาพนักงานแบบครบทุกด้าน ในภาคปฏิบัติหรือภาคทฤษฎี และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)

การพัฒนาทางด้านภาวะผู้นำ การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร และจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ

7. ค่านิยมร่วม (Shared values)

การพัฒนาด้านสร้างทีมงาน (Team Work) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม และมีการพัฒนาดำเนินกิจกรรม เพื่อเน้นการสร้างค่านิยมในองค์กรร่วมกัน

2.3 รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

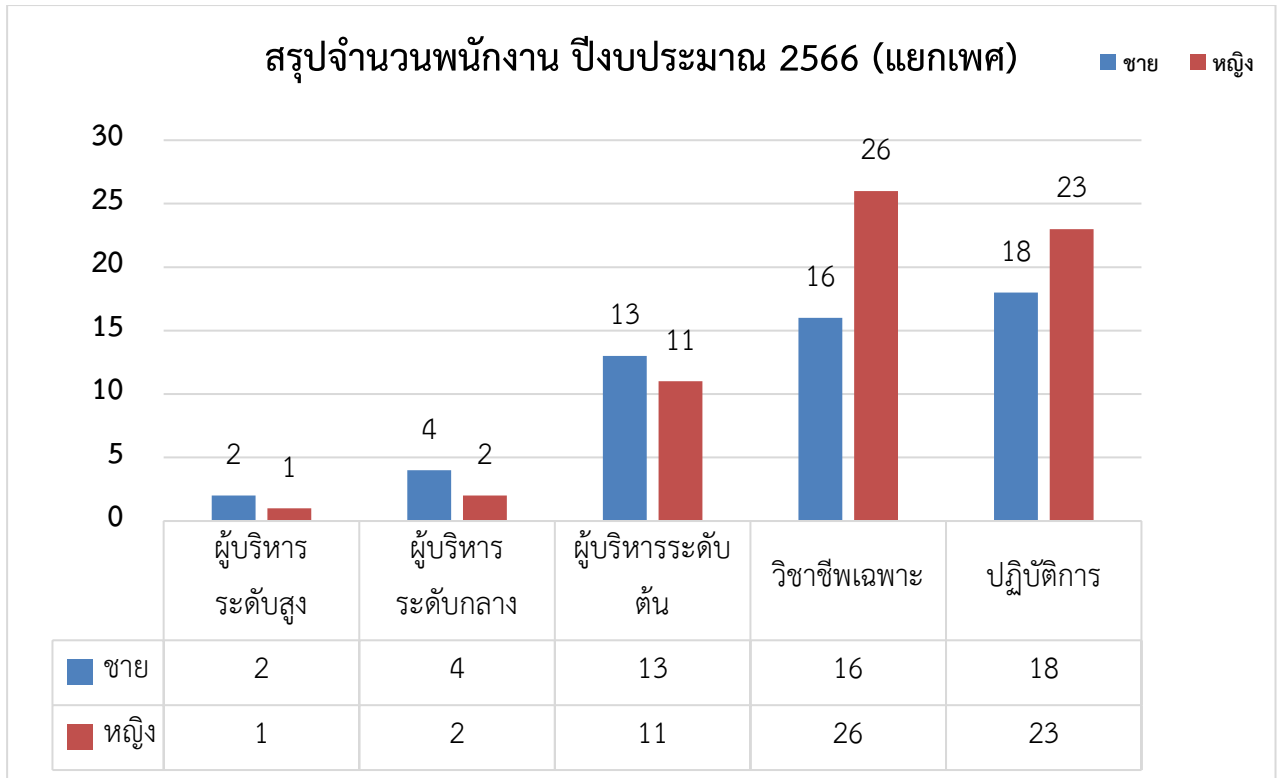
อจน. ได้ปฏิบัติงานตามข้อบังคับองค์การจําน้ำเสีย ฉบับที่ 57 ว่าด้วย การจัดแบ่งส่วนงานขององค์การจําน้ำเสีย พ.ศ. 2554 โดยได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2.3.1 ตารางสรุปจำนวนพนักงาน ปี 2566 (แยกเพศ)

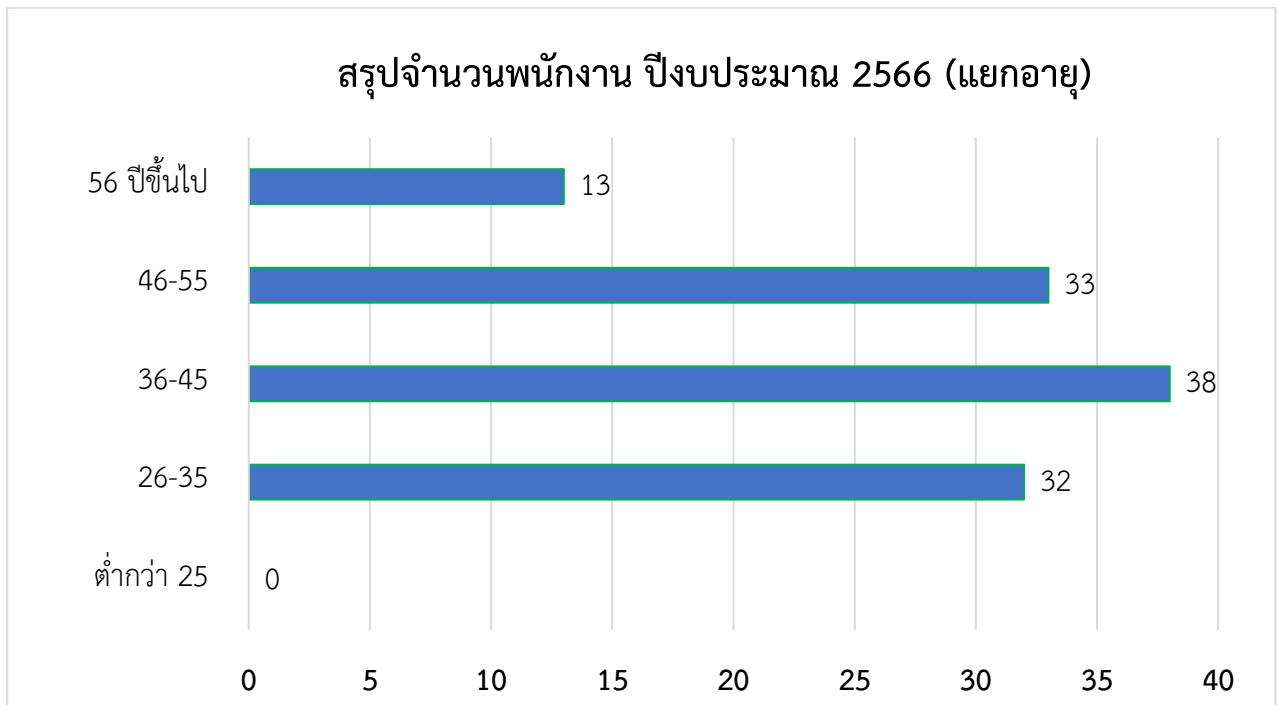
ประเภทตำแหน่งพนักงาน	ชาย	หญิง	จำนวน (คน)
ผู้บริหารระดับสูง	2	1	3
ผู้บริหารระดับกลาง	4	2	6
ผู้บริหารระดับต้น	13	11	24
วิชาชีพเฉพาะ	16	26	42
ปฏิบัติการ	18	23	41
รวม	53	63	116

ตารางที่ 2.3.2 สรุปจำนวนพนักงาน ปี 2566 (แยกอายุ)

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน (คน)
ต่ำกว่า 25	0
26-35	32
36-45	38
46-55	33
56 ปีขึ้นไป	13
รวม	116



ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2566

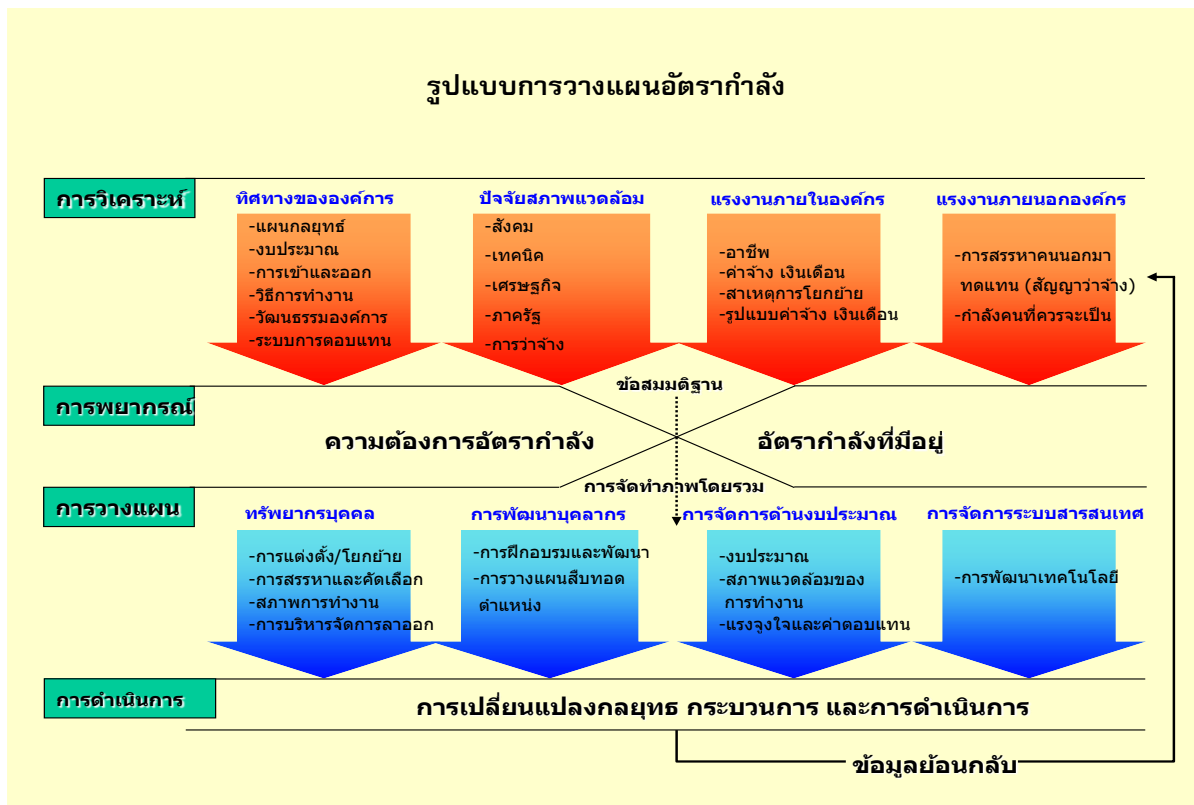


ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2566

2.4 การทบทวนและวางแผนอัตรากำลัง

อจน. มุ่งเน้นการวางแผนอัตรากำลัง และวางกลยุทธ์ด้านอัตรากำลังให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพอัตรากำลังขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความต้องการอัตรากำลังในอนาคตว่า มีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ด้านอัตรากำลัง เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้อัตรากำลังในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาอัตรากำลังเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาอัตรากำลังที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

จากข้อมูลการวิเคราะห์ทิศทางองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อม แรงงานภายในองค์กร เพื่อนำมาพยากรณ์หาความต้องการอัตรากำลังในอนาคตจะต้องพิจารณาจากแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ได้อัตรากำลังที่ต้องการสอดคล้องตามบทบาท ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงได้จัดทำแผนงานการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ โดยสามารถแสดงรูปภาพความเชื่อมโยงรูปแบบการวางแผนอัตรากำลัง



ภาพที่ 2.4.1 รูปแบบการวางแผนอัตรากำลัง

อนจ. ได้เตรียมการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาการขาดบุคลากรระยะสั้นไว้ ดังนี้

1. การเกลี้ยอัตรากําลังในส่วนนี้ให้กับหน่วยงานที่ขาด
2. การจ้างงาน Outsources และให้ปฏิบัติงานล่วงเวลา
3. จัดบุคลากรเสริมการปฏิบัติงานในเวลาเร่งด่วน
4. การหมุนเวียนโยกย้ายบุคลากร
5. กำหนดแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และจัดทำ

คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification) ของบุคลากรทั่วทั้งองค์กรเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

6. เปรียบเทียบภาระงาน/มาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อประเมินความพอเพียงของบุคลากรตามอัตรากําลัง

7. การเกลี้ยอัตรากําลังหลังจากได้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ

8. ปรับปรุงระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งกำหนดแนวทางการปฏิบัติ

อย่างไรก็ตามเพื่อให้การวางแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับการจัดการด้านการวางแผนอัตรากําลังต่อกิจกรรมงานทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว จึงได้จัดทำแผนกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาการขาดบุคลากรระยะยาวไว้ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากําลัง กำหนดหลักเกณฑ์การลด การเกลี้ย การเพิ่มอัตรากําลัง
2. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)
3. ปรับปรุงระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs & Competency)
4. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมบุคคลเพื่อสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)



ภาพที่ 2.4.2 ความเชื่อมโยงของการวางแผนอัตรากำลังต่อแผนงานทรัพยากรบุคคล

2.5 ผลการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity)

จากแนวทางของ ISO 30414 – Human Resource Management – Guidelines for Internal and External Human Capital Reporting หรือการรับรองมาตรฐานด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล สามารถคำนวณผลผลิตประสิทธิภาพได้ ดังนี้

1. EBIT /revenue/turnover/profit per employee

$$\text{EBIT per employee} = \frac{\text{revenues} - \text{expenses}^a}{\text{total number of employees}}$$

^a For example cost of goods sold, selling and administrative expenses.

2. Human capital Rol

$$\text{Human capital Rol} = \left\{ \frac{\text{revenue} - [\text{expenses} - (\text{pay} + \text{benefits})]}{\text{pay} + \text{benefits}} \right\} - 1$$

NOTE Pay includes base pay, variable pay and/or incentive pay.

รายการ	ปี 2565
รายได้รวม (ล้านบาท)	305.80
ค่าใช้จ่ายรวม (ล้านบาท)	315.15
กำไรสุทธิ (รวมหักภาษี) (ล้านบาท)	-9.35
ค่าใช้จ่ายบุคลากร (ล้านบาท)	47.17
จำนวนคน (ราย)	115
รายได้นำส่งรัฐ (ล้านบาท)	-
EBIT per employee (Benchmark = 1.5)	-0.813
Human Capital ROI (Benchmark = 2.1)	-0.215

เนื่องจากปีนี้มีรายได้จากการดำเนินงานลดลง เพราะเกณฑ์เงินรายได้สมทบลดลงในหลายลูกค้า (อปท.) จึงอาจต้องเพิ่มรายได้รูปแบบอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม หรือการบริหารจัดการหนี้ ฯลฯ ทั้งนี้ มีรายได้รอการรับรู้จากงบประมาณ 1,691.34 ล้านบาท ซึ่งจะมีผลให้ Human Capital ROI = 35.64 และ EBIT per employee = 14.62 สูงกว่าค่าเฉลี่ยในอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติ/แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน หลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคและเท่าเทียมกันของสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

3.1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)

ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูงตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้ประเทศไทย ๔.๐ และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะ การคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยประกอบด้วย 5 แผนย่อย ดังนี้

ยุทธศาสตร์	1. การพัฒนาบริการประชาชน
	2. การบูรณาการเชื่อมโยงภาครัฐและการบริหารจัดการการเงินการคลัง
	3. การปรับสมดุลภาครัฐ
	4. การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
	5. การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

3.1.3 แผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. 2566 - 2570)

กระทรวงมหาดไทย จัดทำแผนปฏิบัติการราชของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2566 - 2570 เพื่อให้กระทรวงมหาดไทยมีทิศทางดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรี ที่แถลงต่อรัฐสภา และบริบทที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ทั้งหมด 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1	การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ 2	การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สร้างความเข้มแข็งของชุมชน และพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
ยุทธศาสตร์ที่ 3	การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ให้เติบโตอย่างสมดุล
ยุทธศาสตร์ที่ 4	การพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

3.1.4 แผนวิสาหกิจ อจน. ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2)

แผนวิสาหกิจองค์การการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) จัดทำเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทาง และกลไกในการขับเคลื่อนการทำงานตามพันธกิจขององค์การการน้ำเสียให้บรรลุผลสำเร็จ โดยดำเนินการให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิรูปประเทศ (ปรับปรุง) (ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (ร่าง) แผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 20 ปี แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปการ แผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย และยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณต่อบทบาทภารกิจที่ดำเนินงาน โดยประกอบด้วย 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1	เพิ่มขีดความสามารถการก่อสร้างและการลงทุน
ยุทธศาสตร์ที่ 2	พัฒนาการบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า
ยุทธศาสตร์ที่ 3	พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลให้รองรับการเปลี่ยนแปลง
ยุทธศาสตร์ที่ 4	วิจัยและพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 5	พัฒนาองค์กรให้มีขนาดเหมาะสม และมีขีดสมรรถนะสูง
ยุทธศาสตร์ที่ 6	เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร และพัฒนาเครือข่ายอย่างบูรณาการ

3.2 แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลองค์การจําน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรตามหลักการ SWOT Analysis พบว่า องค์การจําน้ำเสีย มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามโดยสรุปได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- S1. มีการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมทุกภารกิจขององค์กร
- S2. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานที่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน อันเป็นทิศทางการพัฒนาขององค์กร
- S3. บุคลากรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพ
- S4. ผู้บริหารมีนโยบายให้การสนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร

จุดอ่อน (Weaknesses)

- W1. งบประมาณในการพัฒนางานไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางาน
- W2. การฝึกอบรมไม่ได้บูรณาการกัน ทำให้ระยะเวลาทับซ้อนกัน บางหลักสูตรไม่ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้ผู้ฝึกอบรมไม่นำความรู้ไปใช้ได้ ในการปฏิบัติจริง
- W3. ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระดับพื้นฐาน ไม่ได้ฝึกอบรมต่อในระดับถัดไป

โอกาส (Opportunities)

- O1. แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจจาก สคร. เอื้อต่อการสร้างยุทธศาสตร์ในการพัฒนางานและเสริมสร้างธรรมาภิบาล
- O2. แนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อมและการบำบัดน้ำเสียจะส่งผลต่อความสำคัญด้านการวิจัยเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน
- O3. แผนพัฒนาองค์การจําน้ำเสียให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- O4. การที่องค์การจําน้ำเสียเป็นที่รู้จักมากขึ้น

ข้อจำกัด (Threats)

- T1. การสนับสนุนทางงบประมาณของภาครัฐเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการพัฒนางาน
- T2. ปัจจัยการเมือง นโยบายของกระทรวงและรัฐบาลอาจมีความไม่แน่นอน

- T3. กฎระเบียบต่างๆ เป็นข้อจำกัดในการหาวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม หรือสร้างการเรียนรู้รูปแบบใหม่
- T4. อัตราค่าจ้าง และภาระงานไม่สอดคล้องกัน ทำให้บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น และอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและเวลาที่เข้าร่วมกิจกรรม
- T5. สถานการณ์โรคติดต่อ COVID – 19 ที่ส่งผลกระทบในการปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1	การวางแผนพัฒนาระบบการสรรหา และการจัดการอัตราค่าจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ 2	การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
ยุทธศาสตร์ที่ 3	การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ 4	ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้านนวัตกรรม เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ นำมาต่อยอดในการปฏิบัติงาน

องค์การเจ้าหน้าที่น้ำเสียได้จัดทำแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งดำเนินการภายใต้กรอบแผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ 2) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนพัฒนาระบบการสรรหา และการจัดการอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์กร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ				
				พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567													
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.			
1. โครงการการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	วางแผนโครงสร้างองค์กรและบริหารกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้ อจน. บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจอย่างยั่งยืน	ร้อยละความสำเร็จของการวางแผนโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังคนของ อจน. ตามแผนทบทวนประจำปีที่กำหนดไว้	1. ทบทวนแผนวิสาหกิจโครงการ/แผนงาน และภารกิจของแต่ละหน่วยงาน														ไม่ใช้งบประมาณ	กทบ.		
			2. จัดสัมมนา ร่วมกับหน่วยงานเพื่อร่วมกันทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่รองรับการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับภารกิจ																	
			3. นำผลการสัมมนาจัดทำเป็นข้อเสนอผลการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง																	
			4. นำเสนอคณะผู้บริหาร																	
			5. สรุปผลการดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง																	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ			
				พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567												
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.		
1. โครงการการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	เพื่อพัฒนาบุคลากรของ อจน. ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามวิสัยทัศน์ของ อจน. อย่างเต็มศักยภาพ	ร้อยละของพนักงานที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เทียบกับพนักงานทั้งหมด	1. สัมมนาเพื่อจัดทำ Template ของ IDP														ไม่ใช้งบประมาณ	กทบ.	
			2. จัดส่ง IDP Template ให้พนักงานกรอกความต้องการในการพัฒนารายบุคคล																
			3. สรุปผลความต้องการและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเสนอผู้บริหารเพื่ออนุมัติ																

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ					
				พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567														
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.				
2. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร	เพื่อให้มีการพัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรม	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ที่เพิ่มขึ้น	1. ทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของ อจน.														ไม่ใช้งบประมาณ	กทบ.			
			2. ประชุมกับคณะผู้บริหารเพื่อทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และแนวทางการเชื่อมโยงกับการจ่ายค่าตอบแทนรายบุคคล																		
			3. เสนอผลการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล พร้อมแนวทางการประเมินผลกรปฏิบัติงานใหม่																		
			4. สรุบบระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ ที่มีความเป็นธรรมมากขึ้นให้ ผู้อำนวยการ อจน. อนุมัติ																		
			5. ติดตามความพึงพอใจของพนักงาน ผ่านคะแนน ITA																		

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
				พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567											
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารจัดการลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการดูแลและบริหารลูกค้าอย่างเป็นมาตรฐาน	จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา	1. สรุปผลแนวทางการฝึกอบรมด้านการดูแลและบริหารลูกค้าอย่างเป็นมาตรฐาน พร้อมรายชื่อผู้เข้าฝึกอบรมเสนอ ผอ. อจน. อนุมัติ													ไม่ใช้งบประมาณ	กทบ.	
			2. ประสานกับพนักงานเพื่อเข้าฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ															
			3. ติดตามประเมินผลความพึงพอใจ/ความสำเร็จในการฝึกอบรมตามแนวทางที่กำหนดไว้															
			4. สรุปผลการฝึกอบรมด้านการดูแลและบริหารลูกค้าอย่างเป็นมาตรฐาน															

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ				
				พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567													
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.			
1. โครงการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร (Employee Engagement)	เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)	ร้อยละคะแนนประเมินความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้น	1. ทบทวนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน อจน.														ไม่ใช้งบประมาณ	กทบ.		
			2. จัดทำแบบสำรวจและดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน อจน.																	
			3. สรุปผลความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน อจน.																	
			4. จัดทำรายงานเสนอคณะผู้บริหาร พร้อมแผนยกระดับความผูกพันของพนักงาน อจน.																	
			5. ติดตามและประเมินผล																	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ				
				พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567													
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.			
2. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรมากยิ่งขึ้น รวมถึงสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการความรู้ผ่านการส่งเสริมค่านิยมด้านการจัดการความรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับองค์ความรู้	1. สรุปผลแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรพร้อมรายชื่อผู้เข้าฝึกอบรมด้านการจัดการความรู้เสนอ ผอ. อจน. อนุมัติ														ไม่ใช้งบประมาณ	กทบ.		
			2. ประสานกับพนักงานเพื่อเข้าฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ																	
			3. ติดตามประเมินผลความพึงพอใจ/ความสำเร็จในการฝึกอบรมตามแนวทางที่กำหนดไว้																	
			4. สรุปผลการฝึกอบรมด้านการจัดการความรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร																	

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้านนวัตกรรม เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ นำมาต่อยอดในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ				
				พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567													
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.			
1. โครงการศึกษาดูงาน การบริหารจัดการน้ำเสีย	เพื่อพัฒนา กระบวนการจัดการ ความรู้ของ พนักงาน	จำนวนร้อยละของ ผู้บริหารและ พนักงานที่นำ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมมา ใช้ในการพัฒนา งาน	1. ศึกษาประเทศที่มีการ บริหารจัดการน้ำเสียที่เป็น Best Practice														ไม่ใช้งบประมาณ	กทบ.		
			2. เสนอรายชื่อผู้บริหาร พร้อมประเทศที่ต้องไปศึกษาดู งานให้ ผอ. อจน. อนุมัติ																	
			3. ประสานและดำเนินการให้ ผู้บริหารไปศึกษาดูงาน																	
			4. สรุปผลการศึกษาดูงาน																	

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้านนวัตกรรม เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ นำมาต่อยอดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ					
				พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567														
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.				
2. โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม	เพื่อสร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และต่อยอดสู่นวัตกรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการต่อยอดนวัตกรรม	1. สรุปผลแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรพร้อมรายชื่อผู้เข้าฝึกอบรมด้านความคิดสร้างสรรค์ในการต่อยอดนวัตกรรมเสนอ ผอ. อจน. อนุมัติ														ไม่ใช้งบประมาณ	กทบ.			
			2. ประสานกับพนักงานเพื่อเข้าฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ																		
			3. ติดตามประเมินผลความพึงพอใจ/ความสำเร็จในการฝึกอบรมตามแนวทางที่กำหนดไว้																		
			4. สรุปผลการฝึกอบรมด้านความคิดสร้างสรรค์ในการต่อยอดนวัตกรรม																		