

แผนปฏิบัติการบริหารทุนมนุษย์ องค์การจัดการน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



คำนำ

แผนปฏิบัติการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นภายใต้แผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน และขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย (อจน.) โดยแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย มีองค์ประกอบ 3 บท ดังนี้ บทที่ 1 กล่าวถึงบริบททั่วไปขององค์การจัดการน้ำเสีย ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ การกำหนดทิศทางและนโยบายการบริหารจัดการองค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) และโครงสร้างองค์กร บทที่ 2 สถานภาพปัจจุบันและกรอบการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย การวิเคราะห์ 7S Model ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568 และผลการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) โดยบทที่ 3 ได้กล่าวถึงประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การจัดการน้ำเสียหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนดไว้

กองทรัพยากรบุคคล

กันยายน 2568

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ภารกิจและอำนาจหน้าที่องค์การจัดการน้ำเสีย	1
1.2 ยุทธศาสตร์แผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)	1
1.3 ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)	3
1.4 โครงสร้างองค์กรขององค์การจัดการน้ำเสีย	4
บทที่ 2 สถานภาพปัจจุบันและกรอบการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย	5
2.1 มาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทุนมนุษย์	5
2.2 การวิเคราะห์ 7S Model ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	8
2.3 รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568	9
2.4 การทบทวนและวางแผนอัตรากำลัง	11
2.5 ผลคะแนน Enablers ด้าน HCM	13
บทที่ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	16
3.1 ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติ/แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	16
3.2 แผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)	18
3.3 แผนการดำเนินงานกองทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย ตามคู่มือการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับปรับปรุง ปี 2569) ตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Assessment Model SE-AM	28
3.4 แผนการดำเนินงานกองทรัพยากรบุคคลองค์การจัดการน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	30

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ภารกิจและอำนาจหน้าที่องค์การจัดการน้ำเสีย

องค์การจัดการน้ำเสีย (Wastewater Management Authority: WMA) เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย จัดตั้งโดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสียรวมสำหรับการบำบัดน้ำเสียในเขตพื้นที่จัดการน้ำเสีย และการให้บริการหรือจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ทั้งในและนอกเขตพื้นที่จัดการน้ำเสีย รวมทั้งบริการหรือกิจการต่อเนื่องที่เกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพในเชิงเศรษฐกิจ ดังวิสัยทัศน์ (vision) ที่ว่า “บริหารจัดการน้ำเสียชุมชนเพื่อสังคมด้วยนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม” และพันธกิจ (Mission)

1. การออกแบบ ก่อสร้าง และบริหารจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชนทั่วประเทศ
2. การปรับปรุงฟื้นฟู และบริหารจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชนทั่วประเทศ
3. การให้บริการหรือกิจการต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพในเชิงเศรษฐกิจ
4. การพัฒนานวัตกรรมระบบบำบัดน้ำเสียที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง บุคลากรเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกิจ

ทั้งนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ได้ครอบคลุมถึงแผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) แผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) เพื่อเป็นกรอบทิศทางกำกับดูแลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสียมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงเพื่อสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 ยุทธศาสตร์แผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)

วิสัยทัศน์

“บริหารจัดการน้ำเสียชุมชนเพื่อสังคมด้วยนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม”

ค่านิยมองค์กร

“มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ เชี่ยวชาญในหน้าที่”

พันธกิจ

- 1) การออกแบบ ก่อสร้าง และบริหารจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชนทั่วประเทศ

2) การปรับปรุงฟื้นฟู และบริหารจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชนทั่วประเทศ
3) การให้บริการหรือกิจการต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพในเชิงเศรษฐกิจ

4) การพัฒนานวัตกรรมระบบบำบัดน้ำเสียที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง
ยุทธศาสตร์แผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)

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 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 วิจัยและพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 4.1 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาระบบวนการบริหารจัดการน้ำเสียตามหลักเศรษฐกิจแบบองค์รวม

(Bio-Circular-Economy: BCG)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาองค์กรให้มีขนาดเหมาะสม และมีขีดสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ที่ 5.1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 5.2 ส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานการจัดการองค์รวมอย่างเป็นระบบ

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 ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนพัฒนาระบบการสรรหาและการจัดการอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ

กลยุทธ์ที่ 1 : การพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 2 : การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

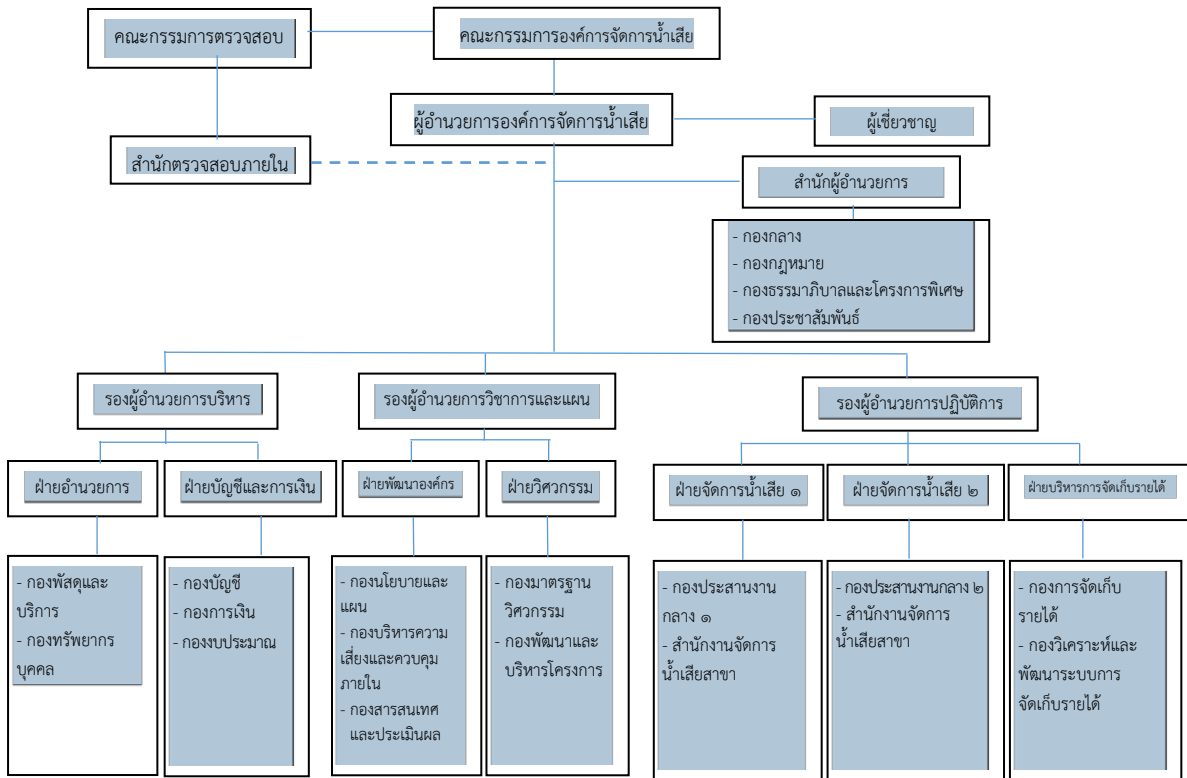
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้านนวัตกรรม เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ นำมาต่อยอดในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 4 : การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

1.4 โครงสร้างองค์กรขององค์การจัดการน้ำเสีย

โครงสร้างองค์การจัดการน้ำเสียมีการจัดโครงสร้างการบริหารแบบหน้าที่ (Function Structure) ซึ่งแบ่งตามงานหลักขององค์กร โครงสร้างองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 สายงานหลัก ประกอบด้วย สายงานบริหาร สายงานวิชาการและแผน และสายงานปฏิบัติการ โดยแต่ละสายงานประกอบไปด้วยฝ่ายต่างๆ ซึ่งกำกับดูแลโดยรองผู้อำนวยการ และยังแบ่งย่อยเป็นหน่วยงานระดับกอง แต่ละกองจะขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการฝ่ายตามสายงานบังคับบัญชา ปัจจุบันได้มีการปรับโครงสร้างองค์การจัดการน้ำเสีย เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ และแนวโยบายการบริหารตามทิศทางที่เปลี่ยนแปลงไป

โครงสร้างองค์กร



ข้อบังคับองค์การจัดการน้ำเสีย ฉบับที่ 57 ว่าด้วยการแบ่งส่วนงานองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2554 (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2561

บทที่ 2 สถานภาพปัจจุบันและกรอบการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย

2.1 มาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทุนมนุษย์

อนึ่ง. 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. มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
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

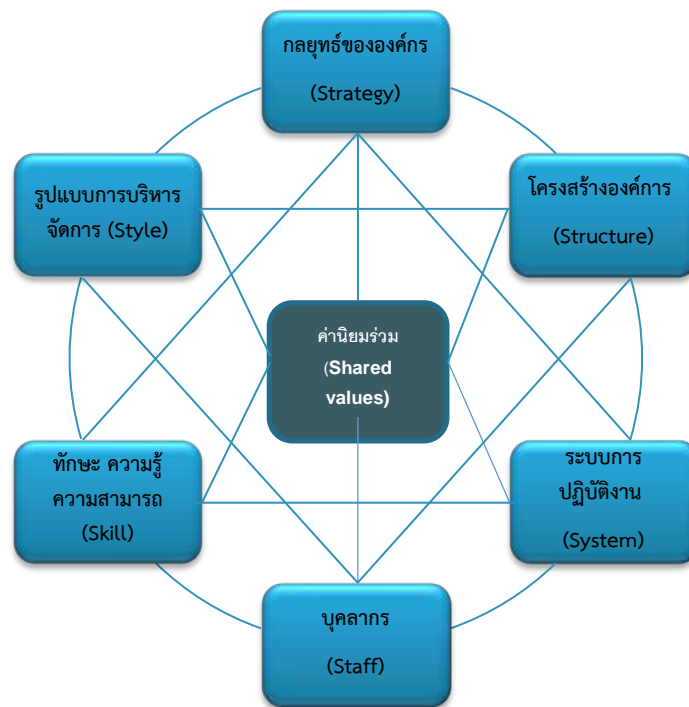
1. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
2. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้มีความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

มติที่ 5 การพัฒนาองค์กร

หมายถึง การที่องค์กรมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร ดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. หน่วยงานมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
3. หน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง 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 และมีการพัฒนา ดำเนินกิจกรรม เพื่อเน้นการสร้างค่านิยมในองค์กรร่วมกัน

2.3 รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568

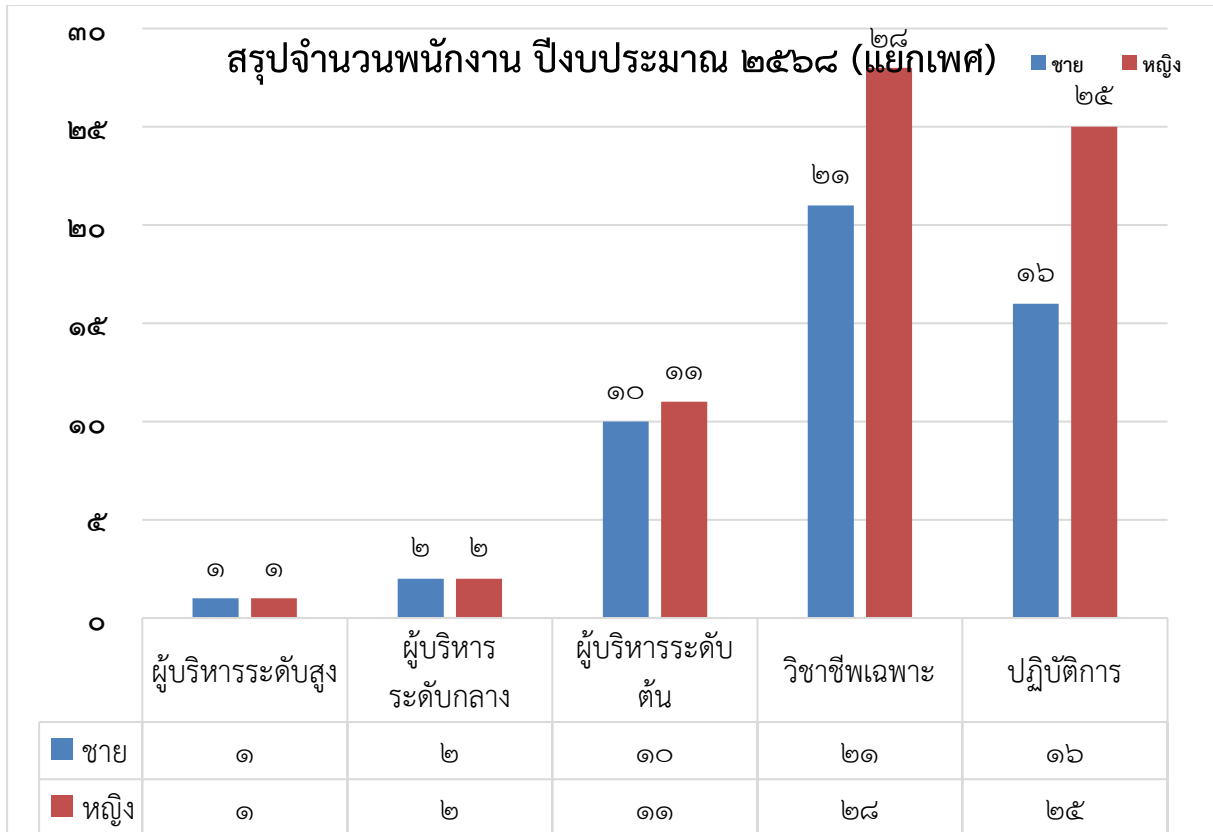
อจน. ได้ปฏิบัติงานตามข้อบังคับองค์การจัดการน้ำเสีย ฉบับที่ 57 ว่าด้วย การจัดแบ่งส่วนงานขององค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2554 (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2.3.1 ตารางสรุปจำนวนพนักงาน ปี 2568 (แยกเพศ)

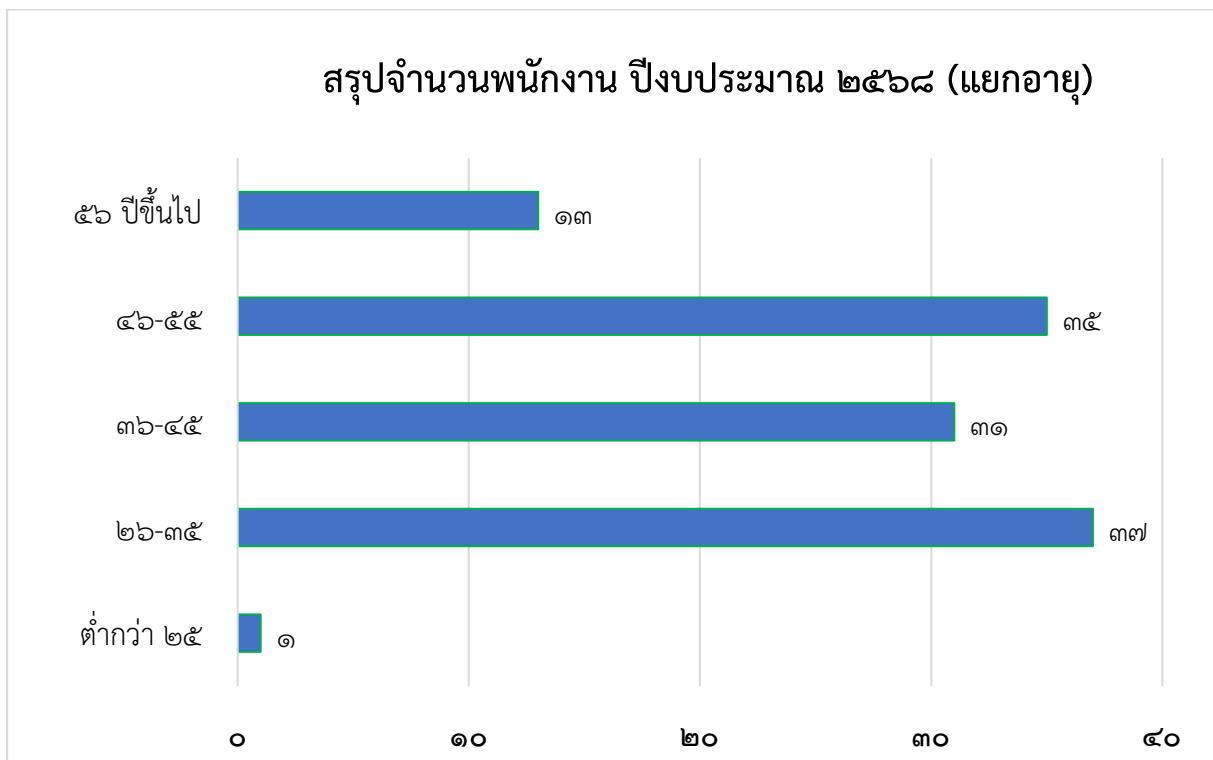
ประเภทตำแหน่งพนักงาน	ชาย	หญิง	จำนวน (คน)
ผู้บริหารระดับสูง	๑	๑	๒
ผู้บริหารระดับกลาง	๒	๒	๔
ผู้บริหารระดับต้น	๑๐	๑๑	๒๑
วิชาชีพเฉพาะ	๒๑	๒๘	๔๙
ปฏิบัติการ	๑๖	๒๕	๔๑
รวม	๕๐	๖๗	๑๑๗

ตารางที่ 2.3.2 สรุปจำนวนพนักงาน ปี 2568 (แยกอายุ)

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน (คน)
ต่ำกว่า ๒๕	๑
๒๖ - ๓๕	๓๗
๓๖ - ๔๕	๓๑
๔๖ - ๕๕	๓๕
๕๖ ปีขึ้นไป	๑๓
รวม	๑๑๗



ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

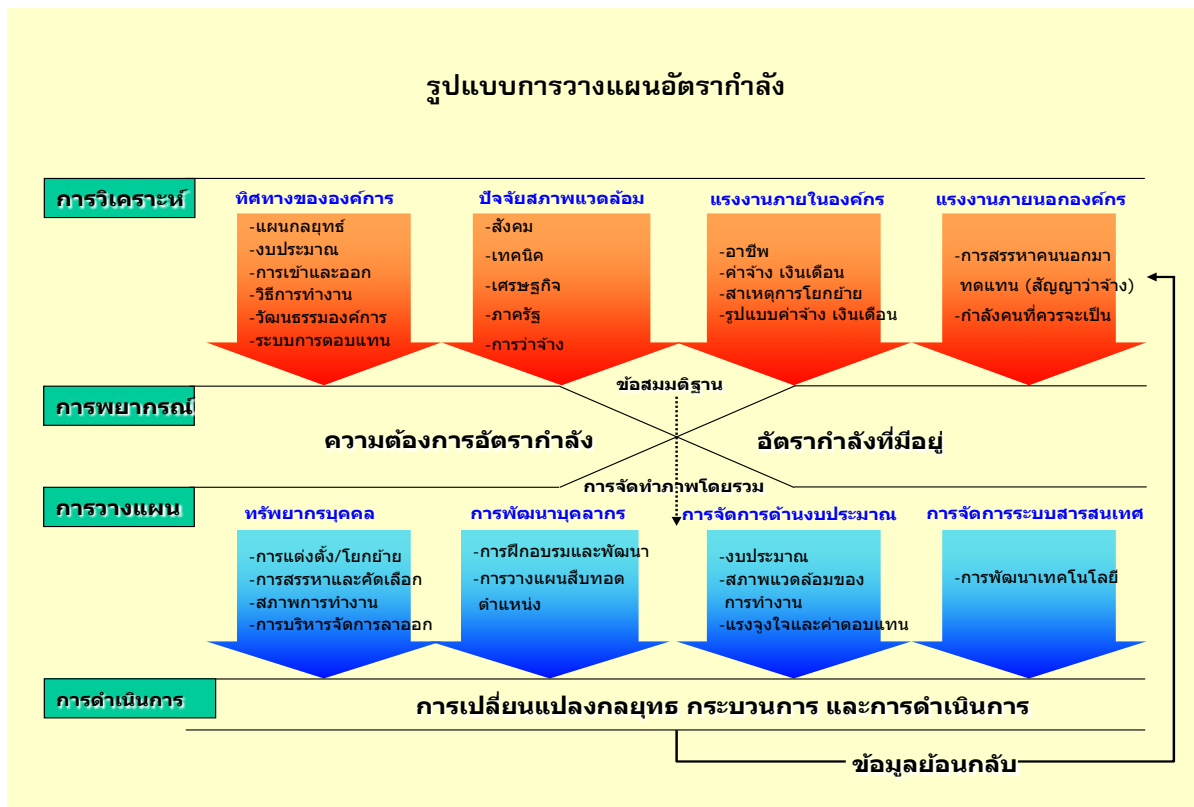


ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

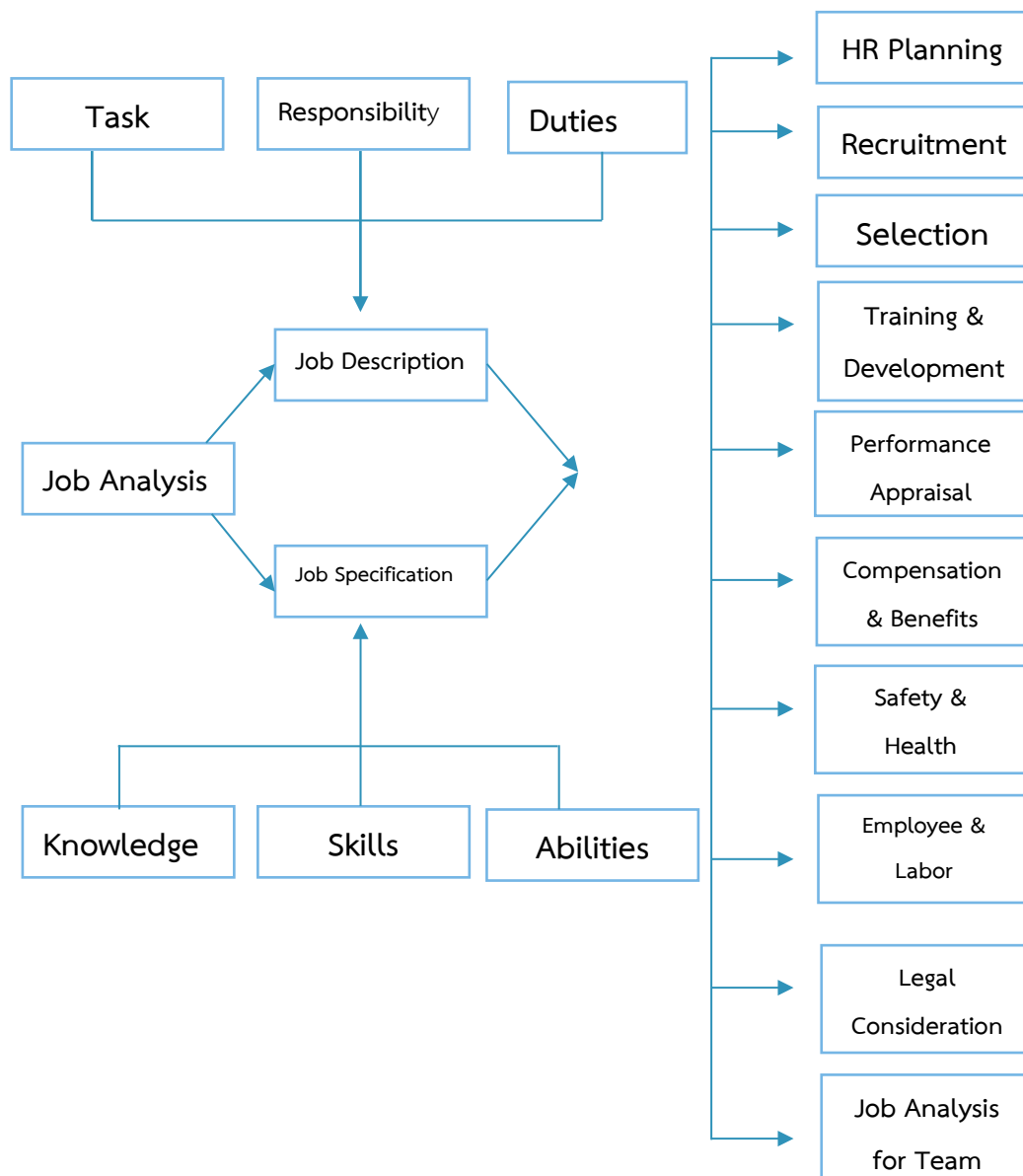
2.4 การทบทวนและวางแผนอัตรากำลัง

อนึ่ง. 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



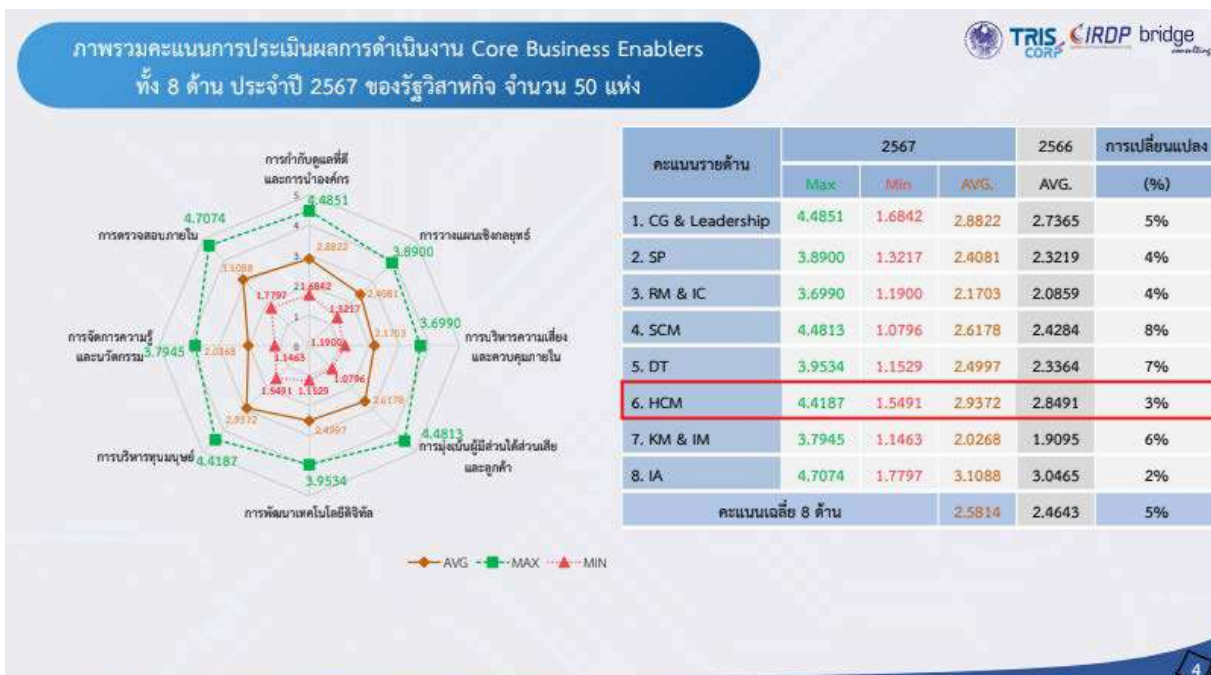
ภาพที่ 2.4.2 การวิเคราะห์ เครื่องมือพื้นฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Wayne Mondy, Robert M.Noel and Shane R. Premeaux, 2002:89)

จากแผนภาพที่ 2.4.2 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) แสดงถึงหน้าที่ (Duties) และความรับผิดชอบ (Responsibilities) ของงานที่ต้องทำภายในส่วนของลักษณะงาน อีกทั้งแสดงความสัมพันธ์ถึงงานอื่นๆ และบ่งบอกถึงระดับความต้องการของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) สำหรับงานนั้นๆ ภายในส่วนของคุณสมบัติของงาน (Job Specifications) ซึ่งข้อมูลจากการ

วิเคราะห์งานจะนำไปใช้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) และการรับพนักงาน (Recruitment) ให้ตรงกับที่กำหนดและการคัดเลือก (Selection) ตามหลักการที่กำหนดส่วนด้านคุณสมบัติของงาน (Job Specification) แสดงถึงการฝึกอบรม และการพัฒนาที่งานต้องการ (Training & development) รวมทั้งการประเมินผลงาน (Performance Appraisal) ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ อีกทั้งข้อมูลจากการวิเคราะห์งานสามารถกำหนดถึงผลประโยชน์และการจ่ายเงินชดเชย (Compensation and Benefits) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Safety and Health) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Legal considerations) และการวิเคราะห์งานของทีม (Job Analysis for Teams)

2.5 ผลคะแนน Enablers ด้าน HCM

ภาพรวมคะแนนการประเมินผลการดำเนินงาน Core Business Enablers ประจำปี 2567 ของรัฐวิสาหกิจ จำนวน 50 แห่ง



ผลคะแนน HCM ของ อจน. ปี 2567	ผลคะแนน HCM ของ อจน. ปี 2566	ผลคะแนน HCM ของ อจน. ปี 2565
1.9432	1.9078	1.9368

ผลคะแนน HCM ของ อจน.	ผลคะแนนการประเมินด้าน HCM ของรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ			ค่าเฉลี่ย ปี 2566
	คะแนนสูงสุด	คะแนนต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
1.9432 (เพิ่มขึ้นจาก 1.9078 ในปี 2566)	4.4187	1.5491	2.9372	2.8491

2.6 อัตราการลาออก

มีอัตราการลาออก ในปีที่ผ่านมาดังนี้

อัตราการลาออกใน อจน.	อัตราการลาออกเฉลี่ย	
ปี 2567	ธุรกิจสาธารณูปการ*	ทุกบริษัทเอกชนที่มีกำลังคน 1-1,000 คน*
5.0%	12%	16%

*ข้อมูลจากผลการสำรวจของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย: PMAT Thailand Total Remuneration Survey and HR Benchmarking 2022/2023

2.7 การพัฒนาบุคลากร

	ผลการดำเนินการของ อจน.	ผลการสำรวจของภาคเอกชน	
	ปี 2567	ธุรกิจ สาธารณูปการ*	ทุกบริษัทที่มีกำลังคน 1-1,000 คน*
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาต่อคน	21,238	16,750.00	7,798.00
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา	2,548,605		
จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา	120		

*ข้อมูลจากผลการสำรวจของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย: PMAT Thailand Total Remuneration Survey and HR Benchmarking 2022/2023

จากตารางจะเห็นว่าค่าใช้จ่ายการพัฒนาบุคลากรของ อจน. ต่อคนครอบคลุมบุคลากรทุกรายในปี 2567 เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับในภาคเอกชนในธุรกิจสาธารณูปการ ทั้งนี้ในระยะยาว อาจพิจารณาเพิ่มค่าใช้จ่ายในการพัฒนาโดยเฉพาะในหลักสูตรใหม่ ๆ ในด้านดิจิทัล และความยั่งยืนให้สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจของ อจน.

2.8 การเปรียบเทียบการดำเนินงานกับคู่เทียบรัฐวิสาหกิจในสังกัดเดียวกัน

ลำดับ ที่	คู่เทียบ/ประเด็น เปรียบเทียบ	องค์การจัดการ น้ำเสีย	การประปา ส่วนภูมิภาค	การประปา นครหลวง
1	ค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อ รายได้ดำเนินงาน (ร้อยละ)	108.5509	2.5886	20.9654
2	จำนวนพนักงานต่อ รายได้ดำเนินงาน (คน : ล้านบาท)	1 : 1.8463	1 : 0.29	1 : 0.27

ข้อมูล ณ สิงหาคม 2568

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 มีสมรรถนะสูงตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย 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 จัดทำแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2566 - 2570 เพื่อให้กระทรวงมหาดไทยมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และบริบทที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ 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 (ฉบับทบทวนปี 2568)

แผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2568) จัดทำเพื่อใช้เป็นกรอบ ทิศทาง และกลไกในการขับเคลื่อนการทำงานตามพันธกิจขององค์การจัดการน้ำเสียให้บรรลุผลสำเร็จ 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 แผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ตามหลักการ SWOT Analysis พบว่า องค์การจัดการน้ำเสีย มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม โดยสรุปได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

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

จุดอ่อน (Weaknesses)

- W1. งบประมาณในการพัฒนาพนักงานไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน
- W2. การฝึกอบรมไม่ได้บูรณาการ ทำให้ระยะเวลาทับซ้อนกัน บางหลักสูตรไม่ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้ผู้ฝึกอบรมไม่นำความรู้ไปใช้ได้ ในการปฏิบัติงานจริง
- W3. ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระดับพื้นฐาน ไม่ได้ฝึกอบรมต่อในระดับถัดไป

โอกาส (Opportunities)

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

ข้อจำกัด (Threats)

- T1. การสนับสนุนทางงบประมาณของภาครัฐเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการพัฒนาพนักงาน
- T2. ปัจจัยการเมือง นโยบายของกระทรวงและรัฐบาลอาจมีความไม่แน่นอน

T3. กฎระเบียบต่างๆ เป็นข้อจำกัดในการหาวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม หรือสร้างการเรียนรู้รูปแบบใหม่

T4. อัตราค่าจ้าง และภาระงานไม่สอดคล้องกัน ทำให้บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น และอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและเวลาที่เข้าร่วมกิจกรรม

แผนปฏิบัติการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

องค์การเจ้าหน้าที่น้ำเสียได้จัดทำแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย (ฉบับทบทวนปี 2569) ซึ่งดำเนินการภายใต้กรอบแผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนพัฒนาระบบการสรรหา และการจัดการอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์กร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ					
				พ.ศ. 2568			พ.ศ. 2569														
				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	วางแผนโครงสร้างองค์กรและบริหารกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ อจน. บรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจ อย่างยั่งยืน	ร้อยละความสำเร็จของการวางแผนของโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังคนของ อจน. ตามแผนทบทวนประจำปีที่กำหนดไว้	1. ทบทวนแผนวิสาหกิจ โครงการ/แผนงาน และภารกิจของแต่ละหน่วยงาน															100,000	กทบ.		
			2. จัดสัมมนาร่วมกับหน่วยงานภายใน อจน. เพื่อร่วมกันทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่รองรับการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับภารกิจ																		
			3. นำผลการสัมมนาจัดทำเป็นข้อเสนอผลการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง																		
			4. นำเสนอคณะผู้บริหาร																		
			5. สรุปผลการดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง																		

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
				พ.ศ. 2568			พ.ศ. 2569									
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.
1. โครงการการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	เพื่อพัฒนาบุคลากรของ อจน. ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามวิสัยทัศน์ของ อจน. อย่างเต็มศักยภาพ	ร้อยละของพนักงานที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เทียบกับพนักงานทั้งหมด	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)”												40,000	กทบ.
			2. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์เพื่อจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)													
			3. สรุปผลและนำเสนอแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ต่อผู้บริหาร													

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
				พ.ศ. 2568			พ.ศ. 2569										
				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	เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ที่เพิ่มขึ้น	1. ทบทวนแนวทางการปลูกฝังค่านิยมและส่งเสริมวัฒนธรรม												ไม่ใช้งบประมาณ	กทบ. กธพ.	
			2. ประชาสัมพันธ์สื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร														
			3. จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม/ กิจกรรมขับเคลื่อนจริยธรรม														
			4. สรุปผลการประเมินจริยธรรม/การวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม														

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
				พ.ศ. 2568			พ.ศ. 2569									
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.
3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารจัดการลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการดูแลและบริหารลูกค้าอย่างเป็นมาตรฐาน	จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา	1. การฝึกอบรมการบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสียให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย												ไม่ใช้งบประมาณ	กทบ.
			2. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ผลการฝึกอบรม และสรุปผล													

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ			
				พ.ศ. 2568			พ.ศ. 2569											
				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. ทบทวนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน อจน.													100,000	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. 2568			พ.ศ. 2569									
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.
2. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ค่านิยม องค์กร และ วัฒนธรรมองค์กรมากยิ่งขึ้น รวมถึงสร้างบรรยากาศ และ สภาพแวดล้อมให้อึดต่อการจัดการความรู้ ผ่านการส่งเสริมค่านิยมด้านการจัดการความรู้ให้เป็น วัฒนธรรมองค์กร	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของ บุคลากรที่รู้ เข้าใจ และ ยอมรับค่านิยม วัฒนธรรม องค์กร	1. สื่อสารประชาสัมพันธ์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ในรูปแบบ ต่างๆ												ไม่ใช้ งบประมาณ	กทบ.
			2. ติดตาม สรุปผล การเข้าใจ การ ยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร													
			3. รายงานเสนอผู้บริหาร													

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้านนวัตกรรม เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ นำมาต่อยอดในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
				พ.ศ. 2568			พ.ศ. 2569											
				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. โครงการศึกษาดูงานการบริหารจัดการน้ำเสีย	เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของพนักงาน	จำนวนร้อยละของผู้บริหารและพนักงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางาน	1. ค้นคว้าหาข้อมูลประเทศที่มีการบริหารจัดการน้ำเสียที่เป็น Best Practice													ไม่ใช้งบประมาณ	กทบ.	
			2. เสนอรายชื่อผู้บริหาร พร้อมประเทศที่ต้องไปศึกษาดูงานให้ ผอ. อจน. อนุมัติ															
			3. ประสานและดำเนินการให้ผู้บริหารไปศึกษาดูงาน															
			4. สรุปผลการศึกษาดูงาน															

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้านนวัตกรรม เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ นำมาต่อยอดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
				พ.ศ. 2568			พ.ศ. 2569											
				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	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ในการต่อยอดนวัตกรรม	1. จัดอบรมด้านความคิดสร้างสรรค์ในการต่อยอดนวัตกรรม														ไม่ใช้งบประมาณ	กทบ.
			2. ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์สรุปผล															
			3. รายงานผู้บริหาร															

แผนการดำเนินงานกองทุนทรัพยากรบุคคลองค์การการน้ำเสีย																	
ตามคู่มือการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับปรับปรุง ปี 2567) ตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Assessment Model : SE-AM																	
ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569												ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570			หมายเหตุ
		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ไตรมาส 1			
		ต.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68	ม.ค. 69	ก.พ. 69	มี.ค. 69	เม.ย. 69	พ.ค. 69	มี.ย. 69	ก.ค. 69	ส.ค. 69	ก.ย. 69	ต.ค. 69	พ.ย. 69	ธ.ค. 69	
1 ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง																	
1.1	ทบทวนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การการน้ำเสีย ระยะ 5 ปี และแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี																
1.2	ทบทวนนโยบายด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์การการน้ำเสีย ประจำปี																
1.3	ประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี																
1.4	เผยแพร่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การการน้ำเสีย ระยะ 5 ปี และแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี																
1.5	จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี																
2 การบริหารทุนมนุษย์																	
2.1	ทบทวนกรอบอัตรากำลังพนักงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การการน้ำเสีย																
2.2	จัดทำแนวทางการสรรหาอัตรากำลัง																
2.3	จัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี																
2.4	ดำเนินการสรรหาคัดเลือกพนักงานตามกรอบอัตรากำลัง																
2.5	กำหนดแนวทางหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าจ้างและค่าตอบแทน																
2.6	สรุปผลการดำเนินงานด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประจำปี																
2.7	จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs & Competency) ประจำปี																
2.8	เผยแพร่แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs & Competency) ประจำปี																
2.9	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น ประจำปี																
2.10	จัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณาเลื่อนขั้น																
2.11	ประชุมหารือภายในการพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร																
2.12	จัดทำ MOU ระหว่างองค์การการน้ำเสียกับสถานพยาบาลของทางราชการ																
2.13	การตรวจสุขภาพ ประจำปี																
2.14	เครื่องแต่งกายพนักงาน ประจำปี																
2.15	การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่พนักงานองค์การการน้ำเสีย ประจำปี																
2.16	การจัดทำบัตรพนักงานองค์การการน้ำเสีย																

แผนการดำเนินงานของทรัพยากรบุคคลขององค์การกิจการน้ำเสีย																
ตามคู่มือการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับปรับปรุง ปี 2567) ตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Assessment Model : SE-AM																
ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569												ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570		หมายเหตุ
		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ไตรมาส 1		
		ต.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68	ม.ค. 69	ก.พ. 69	มี.ค. 69	เม.ย. 69	พ.ค. 69	มิ.ย. 69	ก.ค. 69	ส.ค. 69	ก.ย. 69	ต.ค. 69	พ.ย. 69	
3 การพัฒนาทุนมนุษย์																
3.1	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี (Individual Development Plan: IDP)															
3.2	จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap)															
3.3	จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)															
3.4	จัดทำแผนบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ขององค์กรกิจการน้ำเสีย															
3.5	จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มและเติมเต็มทักษะ (New-skill/Re-skill/Up-skill) ให้แก่พนักงาน															
3.6	จัดกิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ประจำปี															
3.7	จัดกิจกรรมการสร้างความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) ประจำปี															
3.8	เข้าเยี่ยมชมศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบของอุตสาหกรรมคู่เทียบ (Site Visit)															
4 กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์																
4.1	ทบทวนแบบสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การกิจการน้ำเสีย ประจำปี															
4.2	ขออนุมัติแบบสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การกิจการน้ำเสีย ประจำปี															
4.3	เผยแพร่แบบสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การกิจการน้ำเสีย ประจำปี															
4.4	สรุปผลสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การกิจการน้ำเสีย ประจำปี															
4.5	จัดทำแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์การกิจการน้ำเสีย (Change Management WMA) ประจำปี															
4.6	จัดทำโครงการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี															
4.7	หาหรือคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำองค์การกิจการน้ำเสีย เพื่อทบทวนแผนงานประจำปีด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Safety Security Health and Environment) และแผนแบ่งหน้าที่ของคณะกรรมการฯ โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน															
4.8	จัดทำรายงานสรุปผลสถิติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน															
4.9	ผู้บริหารสายงานภายในองค์กร (Line manager) และผู้แทนของสายงาน (HR Coordinator) เพิ่มพูนองค์ความรู้และทักษะในงานด้าน HR															
4.10	พนักงานของทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้าน HR กับเครือข่ายภายนอก ระดับองค์กรของภาครัฐและภาคเอกชน															

แผนการดำเนินงานของทรัพยากรบุคคลองค์กรจัดการน้ำเสีย																	
ตามคู่มือการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับปรับปรุง ปี 2567) ตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Assessment Model : SE-AM																	
ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569												ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570			หมายเหตุ
		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ไตรมาส 1			
		ต.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68	ม.ค. 69	ก.พ. 69	มี.ค. 69	เม.ย. 69	พ.ค. 69	มิ.ย. 69	ก.ค. 69	ส.ค. 69	ก.ย. 69	ต.ค. 69	พ.ย. 69	ธ.ค. 69	
1 ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง																	
1.1	ทบทวนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กรจัดการน้ำเสีย ระยะ 5 ปี และแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี																
1.2	ทบทวนนโยบายด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์กรจัดการน้ำเสีย ประจำปี																
1.3	ประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี																
1.4	เผยแพร่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กรจัดการน้ำเสีย ระยะ 5 ปี และแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี																
1.5	จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี																
2 การบริหารทุนมนุษย์																	
2.1	ทบทวนกรอบอัตรากำลังพนักงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กรจัดการน้ำเสีย																
2.2	จัดทำแนวทางการสรรหาอัตรากำลัง																
2.3	จัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี																
2.4	ดำเนินการสรรหาคัดเลือกพนักงานตามกรอบอัตรากำลัง																
2.5	กำหนดแนวทางหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ตำแหน่งและคำตอบแทน																
2.6	สรุปผลการดำเนินงานด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประจำปี																
2.7	จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs & Competency) ประจำปี																
2.8	เผยแพร่แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs & Competency) ประจำปี																
2.9	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น ประจำปี																
2.10	จัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณาเลื่อนขั้น																
2.11	ประชุมหารือภายในการพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร																
2.12	จัดทำ MOU ระหว่างองค์กรจัดการน้ำเสียกับสถานพยาบาลของทางราชการ																
2.13	การตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี																
2.14	เครื่องแต่งกายพนักงาน ประจำปี																
2.15	การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่พนักงานองค์กรจัดการน้ำเสีย ประจำปี																
2.16	การจัดทำบัตรพนักงานองค์กรจัดการน้ำเสีย																

แผนการดำเนินงานของทรัพยากรบุคคลองค์กรจัดการน้ำเสีย																	
ตามคู่มือการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับปรับปรุง ปี 2567) ตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Assessment Model : SE-AM																	
ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569												ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570			หมายเหตุ
		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ไตรมาส 1			
		ต.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68	ม.ค. 69	ก.พ. 69	มี.ค. 69	เม.ย. 69	พ.ค. 69	มิ.ย. 69	ก.ค. 69	ส.ค. 69	ก.ย. 69	ต.ค. 69	พ.ย. 69	ธ.ค. 69	
3 การพัฒนาทุนมนุษย์																	
3.1	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี (Individual Development Plan: IDP)																
3.2	จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap)																
3.3	จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)																
3.4	จัดทำแผนบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ขององค์กรจัดการน้ำเสีย																
3.5	จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มและเติมเต็มทักษะ (New-skill/Re-skill/Up-skill) ให้แก่พนักงาน																
3.6	จัดกิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ประจำปี																
3.7	จัดกิจกรรมการสร้างความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) ประจำปี																
3.8	เข้าเยี่ยมชมศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบของอุตสาหกรรมคูเทียบ (Site Visit)																
4 กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์																	
4.1	ทบทวนแบบสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรจัดการน้ำเสีย ประจำปี																
4.2	ขออนุมัติแบบสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรจัดการน้ำเสีย ประจำปี																
4.3	เผยแพร่แบบสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรจัดการน้ำเสีย ประจำปี																
4.4	สรุปผลสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรจัดการน้ำเสีย ประจำปี																
4.5	จัดทำแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงองค์กรจัดการน้ำเสีย (Change Management WMA) ประจำปี																
4.6	จัดทำโครงการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี																
4.7	ทำหรือคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำองค์กรจัดการน้ำเสีย เพื่อทบทวนแผนงานประจำปีด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Safety Security Health and Environment) และแผนแบ่งหน้าที่ขณะเกิดเหตุเพลิงไหม้ โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน																
4.8	จัดทำรายงานสรุปผลสถิติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน																
4.9	ผู้บริหารสายงานภายในองค์กร (Line manager) และผู้แทนของสายงาน (HR Coordinator) เพิ่มพูนองค์ความรู้และทักษะในงานด้าน HR																
4.10	พนักงานของทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้าน HR กับเครือข่ายภายนอก ระดับองค์กรของภาครัฐและภาคเอกชน																

แผนการดำเนินงานกองทรัพยากรบุคคลองค์การเจ้าหน้าที่เสี่ย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	แผน/ผล	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569												ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570			ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ไตรมาส 1				
			ค.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68	ม.ค. 69	ก.พ. 69	มี.ค. 69	เม.ย. 69	พ.ค. 69	มิ.ย. 69	ก.ค. 69	ส.ค. 69	ก.ย. 69	ค.ค. 69	พ.ย. 69	ธ.ค. 69		
16	ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) กองทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	แผน ผล																กทบ.	
17	ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การเจ้าหน้าที่เสี่ย กองทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	แผน ผล																กทบ.	
18	จัดทำบัตรพนักงานองค์การเจ้าหน้าที่เสี่ย	แผน ผล																กทบ.	
19	จัดกิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	แผน ผล																กทบ.	
20	จัดกิจกรรมการสร้างความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	แผน ผล																กทบ.	
21	เข้าเยี่ยมชมศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบของอุตสาหกรรมผู้เทียบ (Site Visit)	แผน ผล																กทบ.	
22	ทบทวนแบบสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การเจ้าหน้าที่เสี่ย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	แผน ผล																กทบ.	
23	ขออนุมัติแบบสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การเจ้าหน้าที่เสี่ย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	แผน ผล																กทบ.	
24	เผยแพร่แบบสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การเจ้าหน้าที่เสี่ย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ workD	แผน ผล																กทบ.	
25	สรุปผลสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การเจ้าหน้าที่เสี่ย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยหน่วยงานภายนอกกองทรัพยากรบุคคล (Third Party)	แผน ผล																กทบ.	
26	จัดทำแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงองค์การเจ้าหน้าที่เสี่ย (Change Management WMA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	แผน ผล																กทบ.	
27	จัดทำแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงองค์การเจ้าหน้าที่เสี่ย (Change Management WMA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	แผน ผล																กทบ.	
28	จัดทำโครงการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	แผน ผล																กสป. และ กทบ.	
29	หรือคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำองค์การเจ้าหน้าที่เสี่ย เพื่อทบทวนแผนงานประจำปีด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Safety Security Health and Environment) และแผนแบ่งหน้าที่ขณะเกิดเหตุเพลิงไหม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	แผน ผล																กทบ.	
30	ผู้บริหารสายงานภายในองค์กร (Line manager) และผู้แทนของสายงาน (HR Coordinator) เพิ่มพูนองค์ความรู้และทักษะในงานด้าน HR ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	แผน ผล																กทบ.	
31	พนักงานกองทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้าน HR กับเครือข่ายภายนอก ระดับองค์กรของภาครัฐและภาคเอกชน	แผน ผล																กทบ.	