



องค์การจัดการน้ำเสีย
WASTEWATER MANAGEMENT
AUTHORITY

แผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)



“เปลี่ยนน้ำ เพื่ออนาคต”
Transforming Water, Enhancing Life



กองทรัพยากรบุคคล
(HUMAN RESOURCE DIVISION)

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 การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์มาปรับใช้กับองค์กร	12
2.1 นโยบายด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์	12
2.2 ผลคะแนน Enablers ด้าน HCM	13
2.3 การสำรวจข้อมูล	14
2.4 ประเด็น และความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย ปี 2568	15
2.5 สรุปผลสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย	16
บทที่ 3 ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์แผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)	33
3.1 ความสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจขององค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)	33
3.2 กระบวนการวิเคราะห์แผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย	33
3.3 การวิเคราะห์โดยใช้หลักการ TOWS Matrix	35
3.4 สมรรถนะหลักขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	35
3.5 ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantages: SA)	35
3.6 ความท้าทายยุทธศาสตร์ (Strategic Challenges: SC)	36
3.7 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective: SO)	36
3.8 กรอบการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย	36
3.9 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	39
3.10 การเชื่อมโยง นโยบาย และกรอบการดำเนินงาน	40
3.11 ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)	41
บทที่ 4 ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย	47
4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนพัฒนาระบบการสรรหา และการจัดการอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ	47
4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	49
4.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร	53
4.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้านนวัตกรรม เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ นำมาต่อยอดในการปฏิบัติงาน	55

บทสรุปผู้บริหาร

แผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจําดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) ฉบับนี้ กองทรัพยากรบุคคล ฝ่ายอํานวยการ สายงานบริหาร ได้ดำเนินการจัดทําขึ้นเพื่อกําหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การจําดการน้ำเสีย โดยคํานึงถึงสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจที่มีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นโยบายด้านการบริหารจําดการทุนมนุษย์ขององค์การจําดการน้ำเสีย และเพื่อระบบการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ บรรลุวัตถุประสงค์และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม จึงได้มีการกําหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วน เพียงพอ เหมาะสม และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์รองครองรับความท้าทายในดานต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) และให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนวิสาหกิจองค์การจําดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)

การจําดการแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจําดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) ในครั้งนี้ ได้ดำเนินการภายใต้แผนวิสาหกิจองค์การจําดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) ซึ่งได้พิจารณาถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทาง และเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร และคํานึงถึงนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ตลอดจนนโยบายและข้อกฎหมาย เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิรูปประเทศ (ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิบัติการ ของกระทรวงมหาดไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Assessment Model : SE-AM ในหัวข้อการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) เป็นต้น รวมถึงแนวโน้มสถานการณ์และแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจกระทบกับการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ในอนาคต โดยมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ออกแบบให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายขององค์กร และได้มีการกําหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ที่ครอบคลุมกรอบเวลา และผู้รับผิดชอบ

โดยแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจําดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ จำนวน 4 กลยุทธ์ โครงการตามแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจําดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) จำนวนทั้งสิ้น 8 โครงการ และโครงการตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 8 โครงการ

องค์การจําดการน้ำเสียหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การจําดการน้ำเสียให้สามารถบรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กําหนดไว้ต่อไป

กันยายน 2568

บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การกิจการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การกิจการน้ำเสีย คำนึงนโยบายด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์การกิจการน้ำเสีย และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการดำเนินงานตามภารกิจของตนให้บรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างผลงานและพัฒนางานร่วมกันอย่างยั่งยืน ภายใต้แผนวิสาหกิจขององค์การกิจการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)

องค์การกิจการน้ำเสีย รัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย จึงได้ทบทวนแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์ องค์การกิจการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเป็นกรอบ ทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อสนับสนุนพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการให้บริการข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่สะดวกรวดเร็วแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้ามาใช้บริการข้อมูลขององค์การกิจการน้ำเสีย

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การกิจการน้ำเสีย คำนึงนโยบายด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์การกิจการน้ำเสีย และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการดำเนินงานตามภารกิจของ องค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างผลงานและพัฒนางานร่วมกันอย่างยั่งยืนภายใต้แผนวิสาหกิจขององค์การกิจการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)

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

1.3 ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์

1.3.1 กระบวนการทบทวนแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์

- 1) การวิเคราะห์ ทบทวนกรอบ ทิศทาง แนวนโยบาย แผนงาน มาตรการที่เกี่ยวข้องผลการดำเนินงาน แนวทางการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การกิจการน้ำเสียที่ผ่านมา
- 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

การทบทวนแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การกิจการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) ได้มีกระบวนการจัดทำที่เป็นระบบ ขั้นตอน มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจองค์การกิจการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 ฉบับทบทวนปี 2569) รวมทั้งนโยบายที่สำคัญต่าง ๆ เติมเต็มตามศักยภาพของการพัฒนาทรัพยากร โดยมีแนวทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับทุกส่วนขององค์กร ทั้งในส่วนของกระบวนการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างสรรค์นวัตกรรม การกำหนดเป้าหมาย การเติบโตในอนาคต และการเป็น Strategic Partner เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการสร้างธุรกิจใหม่ ๆ รูปแบบการบริการใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ตลอดจนการบริหารจัดการคุณภาพของแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

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

ยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสียฯ คือ **ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

1.4.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

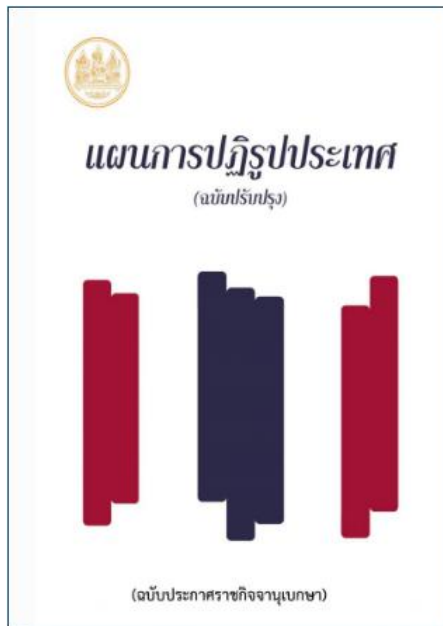
ประเด็น การบริการประชาชนและการประสิทธิภาพภาครัฐ



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)

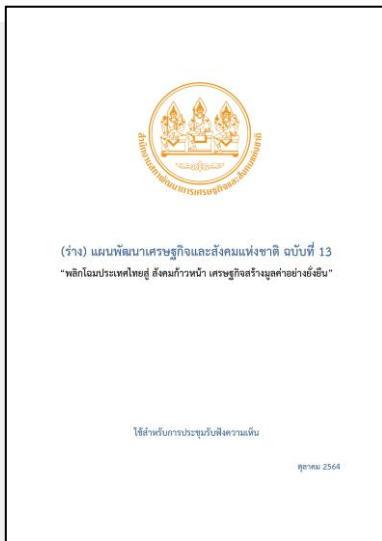


มีเป้าหมายสำคัญในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 กิจกรรม ประกอบด้วย

- 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) ที่เกี่ยวข้องกับองค์การจัดการน้ำเสีย คือ **หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค** **หมวดหมู่ที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน** และ **หมวดหมู่ที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ** โดยหมวดหมู่ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) คือ **หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต** และ **หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน**

1.4.5 แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2566 - 2570

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 แผนวิสาหกิจองค์การเจ้าหน้าที่การน้ำเสีย

องค์การเจ้าหน้าที่การน้ำเสีย ได้จัดทำแผนวิสาหกิจองค์การเจ้าหน้าที่การน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บริหารจัดการน้ำเสียชุมชนเพื่อสังคมด้วยนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจ

1. การออกแบบ ก่อสร้าง และบริหารจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชนทั่วประเทศ
2. การปรับปรุงฟื้นฟู และบริหารจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชนทั่วประเทศ
3. การให้บริการหรือกิจการต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ ในเชิงเศรษฐกิจ
4. การพัฒนานวัตกรรมระบบบำบัดน้ำเสียที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง



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



ยุทธศาสตร์ของแผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) 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

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย



บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์มาปรับใช้กับองค์กร

2.1 นโยบายด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์

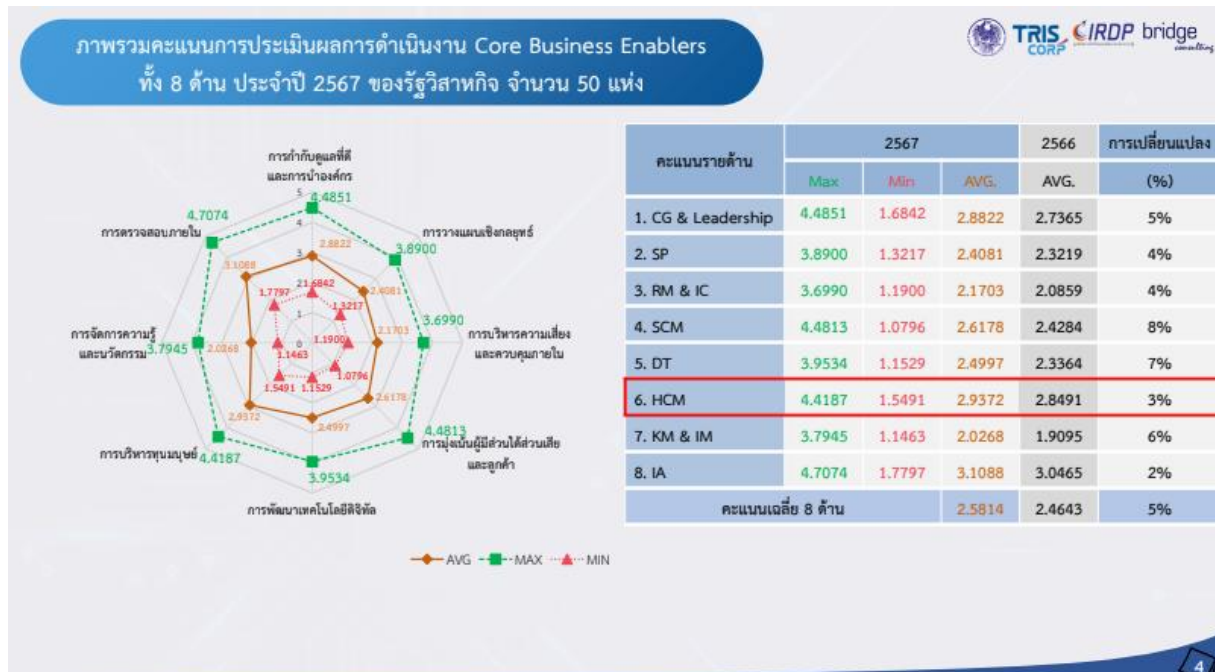
องค์การการน้ำเสีย เล็งเห็นถึงความสำคัญด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร และสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจขององค์การการน้ำเสีย เพื่อมุ่งมั่นและขับเคลื่อนไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ดังนั้น จึงกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์การการน้ำเสีย โดยมุ่งเน้นให้มีการขับเคลื่อนใน 10 ประเด็น ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ภายในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
2. วางแผนอัตรากำลัง การวิเคราะห์อัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังต้องให้สอดคล้องกับภาระงานตามความจำเป็นของหน่วยงาน ตลอดจนวางแผนปรับปรุงโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
3. สรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ความเป็นธรรมเสมอภาค และมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร
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 ตลอดจนการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เกิดเป็น วัฒนธรรม และมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
9. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happy Workplace) เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างความสุขบนพื้นฐานความสุขแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมอง ในการดำเนินชีวิตการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม มีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิตและ สภาพแวดล้อม
10. เสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และส่งเสริมพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของ บุคลากร ให้มีทิศทางเดียวกันถูกต้องเหมาะสม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นการเป็น องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ เป้าหมายและตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.2 ผลคะแนน Enablers ด้าน HCM

ภาพรวมคะแนนการประเมินผลการดำเนินงาน Core Business Enabers ประจำปี 2567 ของ รัฐวิสาหกิจ จำนวน 50 แห่ง

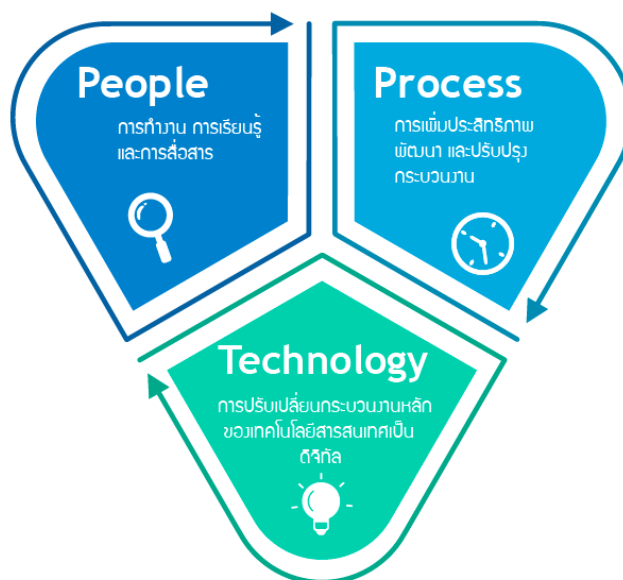


2.3 การสำรวจข้อมูล

ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งรายละเอียดการดำเนินงานของกองทรัพยากรบุคคลในปีที่ผ่านมา และความต้องการในการพัฒนาและวางแผนการพัฒนารายบุคคล ผลประเมินความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร ข้อเสนอแนะในเรื่องอัตรากำลัง ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย โดยมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1) ศึกษา นโยบาย กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนปฏิรูปประเทศ (ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ทบทวนครั้งที่ ๒) และการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) ด้าน Core Business Enablers หลักเกณฑ์การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

2) จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจออนไลน์เพื่อสอบถามความคิดเห็นด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร โดยหัวข้อหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย สามารถสรุปประเด็น และความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลักๆ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ และด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้



2.4 ประเด็น และความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย ปี 2568

ด้านบุคลากร (People)
<ol style="list-style-type: none"> 1) การให้คำปรึกษาและสนับสนุนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Support) 2) การปลูกฝังวัฒนธรรมเสริมสร้างความตระหนักรู้เรื่องการบริหารทุนมนุษย์ให้สะท้อนในองค์กร
ด้านกระบวนการ (Process)
<ol style="list-style-type: none"> 1) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Onsite & Online Classroom) 2) การสร้างความเข้าใจและเสริมศักยภาพให้พนักงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารด้านการบริหารทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology)
<ol style="list-style-type: none"> 1) การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System) ภายในองค์กร 2) การพัฒนาระบบวางแผนและบริหารความสัมพันธ์ (Engagement System)

2.5 สรุปผลสำรวจด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การจัดการน้ำเสีย

ประจำปี พ.ศ. 2567	ประจำปี พ.ศ. 2568																								
<p>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำรวจ 31 ราย คิดเป็น 27% ของผู้ให้ข้อมูลทั้งองค์กร ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล <table border="1" data-bbox="349 512 848 715"> <thead> <tr> <th>ระดับการศึกษา</th> <th>จำนวน</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ปริญญาตรี</td> <td>15</td> <td>48.39%</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาโท</td> <td>16</td> <td>51.61%</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาเอก</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> อายุงานโดยเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล คือ 41 ปี 	ระดับการศึกษา	จำนวน	%	ปริญญาตรี	15	48.39%	ปริญญาโท	16	51.61%	ปริญญาเอก	0	0%	<p>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำรวจ 63 ราย คิดเป็น 54.31% ของผู้ให้ข้อมูลทั้งองค์กร ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล <table border="1" data-bbox="1379 512 1870 715"> <thead> <tr> <th>ระดับการศึกษา</th> <th>จำนวน</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ปริญญาตรี</td> <td>44</td> <td>69.84%</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาโท</td> <td>19</td> <td>30.16%</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาเอก</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> อายุงานโดยเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล คือ 9 ปี 	ระดับการศึกษา	จำนวน	%	ปริญญาตรี	44	69.84%	ปริญญาโท	19	30.16%	ปริญญาเอก	0	0%
ระดับการศึกษา	จำนวน	%																							
ปริญญาตรี	15	48.39%																							
ปริญญาโท	16	51.61%																							
ปริญญาเอก	0	0%																							
ระดับการศึกษา	จำนวน	%																							
ปริญญาตรี	44	69.84%																							
ปริญญาโท	19	30.16%																							
ปริญญาเอก	0	0%																							
<p>ส่วนที่ 2 ความต้องการพัฒนาและวางแผนการพัฒนารายบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ผลสำรวจรายทักษะที่ต้องการพัฒนาสูงสุดใน 2567 <table border="1" data-bbox="327 962 871 1267"> <thead> <tr> <th>ทักษะที่ต้องการการพัฒนาสูงสุด</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</td> <td>9.31%</td> </tr> <tr> <td>ทางด้านภาษาอังกฤษ</td> <td>8.33%</td> </tr> <tr> <td>ทางการคิดเชิงยุทธศาสตร์</td> <td>7.84%</td> </tr> <tr> <td>ด้านการบริหารจัดการ</td> <td>7.35%</td> </tr> <tr> <td>ทางด้านบัญชี/การเงิน</td> <td>6.37%</td> </tr> </tbody> </table> 	ทักษะที่ต้องการการพัฒนาสูงสุด	%	ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	9.31%	ทางด้านภาษาอังกฤษ	8.33%	ทางการคิดเชิงยุทธศาสตร์	7.84%	ด้านการบริหารจัดการ	7.35%	ทางด้านบัญชี/การเงิน	6.37%	<p>ส่วนที่ 2 ความต้องการพัฒนาและวางแผนการพัฒนารายบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ผลสำรวจรายทักษะที่ต้องการพัฒนาสูงสุดใน 2568 <table border="1" data-bbox="1355 962 1895 1267"> <thead> <tr> <th>ทักษะที่ต้องการการพัฒนาสูงสุด</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</td> <td>9.25%</td> </tr> <tr> <td>ทางด้านภาษาอังกฤษ</td> <td>7.97%</td> </tr> <tr> <td>ด้านการบริหารจัดการ</td> <td>7.71%</td> </tr> <tr> <td>ด้านการสื่อสาร</td> <td>7.20%</td> </tr> <tr> <td>ด้านการแก้ไขปัญหา</td> <td>7.20%</td> </tr> </tbody> </table> 	ทักษะที่ต้องการการพัฒนาสูงสุด	%	ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	9.25%	ทางด้านภาษาอังกฤษ	7.97%	ด้านการบริหารจัดการ	7.71%	ด้านการสื่อสาร	7.20%	ด้านการแก้ไขปัญหา	7.20%
ทักษะที่ต้องการการพัฒนาสูงสุด	%																								
ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	9.31%																								
ทางด้านภาษาอังกฤษ	8.33%																								
ทางการคิดเชิงยุทธศาสตร์	7.84%																								
ด้านการบริหารจัดการ	7.35%																								
ทางด้านบัญชี/การเงิน	6.37%																								
ทักษะที่ต้องการการพัฒนาสูงสุด	%																								
ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	9.25%																								
ทางด้านภาษาอังกฤษ	7.97%																								
ด้านการบริหารจัดการ	7.71%																								
ด้านการสื่อสาร	7.20%																								
ด้านการแก้ไขปัญหา	7.20%																								

ประจำปี พ.ศ. 2567	ประจำปี พ.ศ. 2568																																																
<ul style="list-style-type: none"> ผลสำรวจหลักสูตรหลักที่บุคลากรต้องการฝึกอบรมสูงสุดใน 2567 <table border="1" data-bbox="327 397 871 702"> <thead> <tr> <th>หลักสูตรหลัก</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>พ.ร.บ./กฎหมาย</td> <td>9.31%</td> </tr> <tr> <td>การจัดซื้อจัดจ้าง</td> <td>8.33%</td> </tr> <tr> <td>ภาษี/สวัสดิการ</td> <td>7.84%</td> </tr> <tr> <td>การจัดการความเสี่ยง</td> <td>7.35%</td> </tr> <tr> <td>ทางด้านการสื่อสาร</td> <td>6.37%</td> </tr> </tbody> </table> รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากรสูงสุดใน 2567 <table border="1" data-bbox="311 805 887 1302"> <thead> <tr> <th>รูปแบบที่เหมาะสม</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เน้นการปฏิบัติจริงในงาน (On-the-Job Training) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง</td> <td>28.75%</td> </tr> <tr> <td>เน้นการศึกษาอิสระ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</td> <td>23.75%</td> </tr> <tr> <td>เน้นการฝึกอบรม</td> <td>22.50%</td> </tr> <tr> <td>เน้นกรณีศึกษา หรืออภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ</td> <td>16.25%</td> </tr> <tr> <td>เน้นการดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์</td> <td>8.75%</td> </tr> </tbody> </table> 	หลักสูตรหลัก	%	พ.ร.บ./กฎหมาย	9.31%	การจัดซื้อจัดจ้าง	8.33%	ภาษี/สวัสดิการ	7.84%	การจัดการความเสี่ยง	7.35%	ทางด้านการสื่อสาร	6.37%	รูปแบบที่เหมาะสม	%	เน้นการปฏิบัติจริงในงาน (On-the-Job Training) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง	28.75%	เน้นการศึกษาอิสระ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	23.75%	เน้นการฝึกอบรม	22.50%	เน้นกรณีศึกษา หรืออภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	16.25%	เน้นการดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์	8.75%	<ul style="list-style-type: none"> ผลสำรวจหลักสูตรหลักที่บุคลากรต้องการฝึกอบรมสูงสุดใน 2568 <table border="1" data-bbox="1355 397 1899 702"> <thead> <tr> <th>หลักสูตรหลัก</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>การจัดซื้อจัดจ้าง</td> <td>11.07%</td> </tr> <tr> <td>การเขียนหนังสือราชการ</td> <td>9.73%</td> </tr> <tr> <td>คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี</td> <td>9.06%</td> </tr> <tr> <td>พ.ร.บ./กฎหมาย</td> <td>8.39%</td> </tr> <tr> <td>การบำรุงรักษาเครื่องจักร/อุปกรณ์</td> <td>7.38%</td> </tr> </tbody> </table> รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากรสูงสุดใน 2565 <table border="1" data-bbox="1339 805 1915 1302"> <thead> <tr> <th>รูปแบบที่เหมาะสม</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เน้นการฝึกอบรม</td> <td>22.98%</td> </tr> <tr> <td>เน้นการปฏิบัติจริงในงาน (On-the-Job Training) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง</td> <td>27.95%</td> </tr> <tr> <td>เน้นกรณีศึกษา หรืออภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ</td> <td>14.91%</td> </tr> <tr> <td>เน้นการดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์</td> <td>23.36%</td> </tr> <tr> <td>เน้นการศึกษาอิสระ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</td> <td>11.80%</td> </tr> </tbody> </table> 	หลักสูตรหลัก	%	การจัดซื้อจัดจ้าง	11.07%	การเขียนหนังสือราชการ	9.73%	คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี	9.06%	พ.ร.บ./กฎหมาย	8.39%	การบำรุงรักษาเครื่องจักร/อุปกรณ์	7.38%	รูปแบบที่เหมาะสม	%	เน้นการฝึกอบรม	22.98%	เน้นการปฏิบัติจริงในงาน (On-the-Job Training) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง	27.95%	เน้นกรณีศึกษา หรืออภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	14.91%	เน้นการดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์	23.36%	เน้นการศึกษาอิสระ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	11.80%
หลักสูตรหลัก	%																																																
พ.ร.บ./กฎหมาย	9.31%																																																
การจัดซื้อจัดจ้าง	8.33%																																																
ภาษี/สวัสดิการ	7.84%																																																
การจัดการความเสี่ยง	7.35%																																																
ทางด้านการสื่อสาร	6.37%																																																
รูปแบบที่เหมาะสม	%																																																
เน้นการปฏิบัติจริงในงาน (On-the-Job Training) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง	28.75%																																																
เน้นการศึกษาอิสระ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	23.75%																																																
เน้นการฝึกอบรม	22.50%																																																
เน้นกรณีศึกษา หรืออภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	16.25%																																																
เน้นการดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์	8.75%																																																
หลักสูตรหลัก	%																																																
การจัดซื้อจัดจ้าง	11.07%																																																
การเขียนหนังสือราชการ	9.73%																																																
คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี	9.06%																																																
พ.ร.บ./กฎหมาย	8.39%																																																
การบำรุงรักษาเครื่องจักร/อุปกรณ์	7.38%																																																
รูปแบบที่เหมาะสม	%																																																
เน้นการฝึกอบรม	22.98%																																																
เน้นการปฏิบัติจริงในงาน (On-the-Job Training) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง	27.95%																																																
เน้นกรณีศึกษา หรืออภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	14.91%																																																
เน้นการดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์	23.36%																																																
เน้นการศึกษาอิสระ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	11.80%																																																

ประจำปี พ.ศ. 2567	ประจำปี พ.ศ. 2568
<ul style="list-style-type: none"> ● เนื้อหาหรือความรู้ที่จำเป็นสำหรับพนักงาน ประจำปี 2567 ✓ การบริหารจัดการ ✓ ทักษะการทำงานร่วมกัน ✓ การจัดซื้อจัดจ้าง ✓ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ✓ การทำงานเป็นทีม ✓ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ✓ การประเมินตัวเอง ✓ การสร้างความผูกพันองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> ● เนื้อหาหรือความรู้ที่จำเป็นสำหรับพนักงาน ประจำปี 2568 ✓ พื้นฐานองค์กร การจัดซื้อจัดจ้าง ✓ การทำงานเป็นทีม ✓ ฝึกอบรม/ดูงานจากหน่วยงานอื่น/แลกเปลี่ยน ✓ การดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ การเงิน และ Team building ✓ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ✓ การควบคุมภายใน ✓ การประยุกต์ใช้ AI เพื่อองค์กร ✓ เฉพาะเจาะจงตามสายงาน หรือตามวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ✓ การปรับใช้ด้านเทคโนโลยี ✓ องค์กรขับเคลื่อนด้วยบุคลากร บุคลากรที่รู้ความสำคัญของหน้าที่ตนจะเป็นแรงผลักดันให้ องค์กรมีการเติบโต สิ่งต้องอยากให้มีการพัฒนาคือ แรงบันดาลใจในการทำงาน ✓ การจัดซื้อจัดจ้าง ✓ กลยุทธ์ 5C แนวทางสำหรับสร้าง “การทำงานเป็นทีม” ✓ งานกฎหมาย/งานบริหาร ✓ หลักสูตรทางด้านวิชาชีพของแต่ละหน่วยงาน ✓ การประยุกต์ใช้ AI เพื่อองค์กร และภาษาอังกฤษ ✓ การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กร การทำงานเป็นทีม การมองภาพใหญ่มากกว่า ปัจจุบัน ✓ ศึกษาดูงานต่างประเทศ

ประจำปี พ.ศ. 2567			ประจำปี พ.ศ. 2568		
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	66.77	ปานกลาง	โอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพ	70.48	มาก
การพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	64.19	ปานกลาง	การพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	69.52	ปานกลาง
เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพของท่านมีความชัดเจน	63.87	ปานกลาง	เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพของท่านมีความชัดเจน	66.98	ปานกลาง
การประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	67.10	ปานกลาง	การประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับ	71.43	มาก
ความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์และแนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือสร้างความก้าวหน้าที่ชัดเจน	68.06	ปานกลาง	ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	72.06	มาก
ตำแหน่งระดับสูงมีเพียงพอต่อการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เป็นระบบในองค์การจัดการน้ำเสีย	64.48	ปานกลาง			
ความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	63.55	ปานกลาง			

ประจำปี พ.ศ. 2567			ประจำปี พ.ศ. 2568		
<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	55.81	ปานกลาง	ความพึงพอใจต่อเงินเดือนในระดับสูงเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะเดียวกันในตลาดเอกชน/ภาครัฐวิสาหกิจ	56.51	ปานกลาง
สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ในระดับสูง เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในตลาดเอกชน/ภาครัฐวิสาหกิจ	65.16	ปานกลาง	สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ในระดับสูง เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในตลาดเอกชน/ภาครัฐวิสาหกิจ	67.62	ปานกลาง
การส่งเสริมและชื่นชมเมื่อผลงานได้ดีเด่น	62.58	ปานกลาง	การส่งเสริมและชื่นชมเมื่อผลงานได้ดีเด่น	65.71	ปานกลาง
การเลื่อนเงินเดือนที่โปร่งใสและยุติธรรม	64.52	ปานกลาง			
เงินบรรจุบรรจุตั้งคูดผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาใน อจน.	53.55	น้อย			
การประเมินผลการปฏิบัติประจำปีที่ยุติธรรม	65.48	ปานกลาง			
ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลตอบแทน	64.19	ปานกลาง	ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลตอบแทน	62.54	ปานกลาง
<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับ ปานกลาง 			<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับ ปานกลาง 		
ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ
หน่วยงานที่สังกัดมีเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอน	59.35	ปานกลาง	งานที่รับผิดชอบอยู่จำเป็นต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน	71.75	มาก
งานที่รับผิดชอบอยู่จำเป็นต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน	65.16	ปานกลาง	บ่อยครั้งที่ต้องทำงานล่วงเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวันหยุด	63.17	ปานกลาง
บ่อยครั้งที่ต้องทำงานล่วงเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวันหยุด	59.35	ปานกลาง	งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ไม่มีเวลาส่วนตัว	59.68	ปานกลาง
งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ไม่มีเวลาส่วนตัว	58.06	ปานกลาง			

ประจำปี พ.ศ. 2567			ประจำปี พ.ศ. 2568			
ความยืดหยุ่นในเวลางาน	53.55	น้อย	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ และ นันทนาการต่าง ๆ ที่สร้างให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิต ทำงานและชีวิตส่วนตัว	53.65	น้อย	
กิจกรรมสัมพันธ์ และนันทนาการต่าง ๆ ที่สร้าง ให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	50.65	น้อย		หน่วยงานทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข	66.67	ปานกลาง
อจน. มีบรรยากาศในการทำงานที่ทันสมัย และตรง กับความต้องการของบุคลากร	58.06	ปานกลาง			ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	68.57
กิจกรรมและนันทนาการตรงกับความต้องการของ บุคลากร	56.45	ปานกลาง				
หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมทำให้การทำงานเป็นไป อย่างมีความสุข	62.90	ปานกลาง				
ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	63.23	ปานกลาง				
<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้นำองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง 			<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก 			
ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	
ผู้นำในองค์การกิจการน้ำเสียสามารถเป็นต้นแบบที่ดี ให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่น ๆ ในองค์กร	64.52	ปานกลาง	ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ท่านเข้าใจใน นโยบายและ แนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	73.65	มาก	
ผู้บริหารระดับสูงสามารถนำพาวงค์การกิจการน้ำ เสียไปสู่ความสำเร็จ	66.13	ปานกลาง	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับพนักงาน	72.06	มาก	
ผู้นำให้ความสำคัญกับบุคลากรภายใน	63.87	ปานกลาง	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับ ท่านและเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	74.92	มาก	
ผู้นำให้ความสำคัญกับผู้รับบริการภายนอก	69.35	ปานกลาง				
ผู้นำให้ความสำคัญกับระบบธรรมาภิบาล (Good Governance)	70.32	มาก				
ความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้นำองค์กร	69.35	ปานกลาง				

ประจำปี พ.ศ. 2567	ประจำปี พ.ศ. 2568																								
	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	73.65	มาก																						
	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	71.75	มาก																						
	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	73.65	มาก																						
	ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	72.06	มาก																						
	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	73.02	มาก																						
	ความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้นำองค์กร	76.83	มาก																						
<ul style="list-style-type: none"> ● ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพของงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #90EE90;">ประเด็นสำรวจ</th> <th style="background-color: #90EE90;">%</th> <th style="background-color: #90EE90;">ระดับความพึงพอใจ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>งานมีความท้าทายและมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง</td> <td>74.84</td> <td>มาก</td> </tr> <tr> <td>ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน</td> <td>68.39</td> <td>ปานกลาง</td> </tr> <tr> <td>องค์กรได้มีการพัฒนาที่เหมาะสม ส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</td> <td>68.71</td> <td>ปานกลาง</td> </tr> </tbody> </table>	ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	งานมีความท้าทายและมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	74.84	มาก	ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	68.39	ปานกลาง	องค์กรได้มีการพัฒนาที่เหมาะสม ส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	68.71	ปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> ● ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพของงาน อยู่ในระดับ มาก <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #90EE90;">ประเด็นสำรวจ</th> <th style="background-color: #90EE90;">%</th> <th style="background-color: #90EE90;">ระดับความพึงพอใจ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>งานมีความท้าทายและมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง</td> <td>77.78</td> <td>มาก</td> </tr> <tr> <td>ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน</td> <td>71.43</td> <td>มาก</td> </tr> <tr> <td>มีการพัฒนาที่เหมาะสม ส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</td> <td>73.97</td> <td>มาก</td> </tr> </tbody> </table>	ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	งานมีความท้าทายและมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	77.78	มาก	ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	71.43	มาก	มีการพัฒนาที่เหมาะสม ส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	73.97	มาก
ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ																							
งานมีความท้าทายและมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	74.84	มาก																							
ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	68.39	ปานกลาง																							
องค์กรได้มีการพัฒนาที่เหมาะสม ส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	68.71	ปานกลาง																							
ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ																							
งานมีความท้าทายและมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	77.78	มาก																							
ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	71.43	มาก																							
มีการพัฒนาที่เหมาะสม ส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	73.97	มาก																							

ประจำปี พ.ศ. 2567			ประจำปี พ.ศ. 2568		
ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดและความสามารถ	69.35	ปานกลาง	ทำนารู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร	71.75	มาก
ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสนใจส่วนตัว	69.03	ปานกลาง	ได้รับเวลาในการทำงานได้เหมาะสมกับปริมาณงาน	69.21	ปานกลาง
รู้สึกว่าคุณภาพงานมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร	67.42	ปานกลาง	ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพของงาน	73.02	มาก
ได้รับเวลาในการทำงานได้เหมาะสมกับปริมาณงาน	66.13	ปานกลาง			
ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพของงาน	69.03	ปานกลาง			
<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก 			<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Health) และสุขภาพจิต (Mental Health) อยู่ในระดับ มาก 		
ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ	ประเด็นสำรวจ	%	ระดับความพึงพอใจ
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัย	69.03	ปานกลาง	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัย	70.79	มาก
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถรองรับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	68.39	ปานกลาง	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถรองรับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	66.67	ปานกลาง
มีฐานข้อมูลที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน	66.77	ปานกลาง	มีฐานข้อมูลที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน	69.84	ปานกลาง
มีกระบวนการสื่อสารที่ทั่วถึงและครอบคลุม	63.55	ปานกลาง	มีกระบวนการสื่อสารที่ทั่วถึงและครอบคลุม	71.11	ปานกลาง
มีระบบงานและกระบวนการที่เหมาะสม	64.84	ปานกลาง	มีระบบงานและกระบวนการที่เหมาะสม	67.62	มาก
มีอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน	60.97	ปานกลาง	มีอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน	66.03	มาก
กระบวนการในการทำงานมีความยืดหยุ่น และรวดเร็ว	60.97	ปานกลาง	กระบวนการในการทำงานมีความยืดหยุ่น และรวดเร็ว	67.62	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	65.16	ปานกลาง	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	68.57	มาก
ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	68.71	ปานกลาง			

ประจำปี พ.ศ. 2567			ประจำปี พ.ศ. 2568		
เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้รับทราบข้อมูลและมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	65.81	ปานกลาง	ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	71.75	มาก
ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	64.84	ปานกลาง	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้รับทราบข้อมูลและมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	70.16	มาก
			มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย	67.62	ปานกลาง
			ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านสุขภาพจิต	70.16	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	66.13	ปานกลาง	HR มีการบริการหน่วยงานอื่น ๆ อย่างเหมาะสม	76.19	มาก
ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีข้อมูลถูกต้อง/ทันสมัย	62.26	ปานกลาง	HR มีการดูแลใส่ใจในสิทธิประโยชน์ของพนักงาน	73.97	มาก
ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ	60.79	ปานกลาง	HR มีการดำเนินการเชิงรุก	71.43	มาก
มีการดำเนินการเชิงรุกของกองทรัพยากรบุคคล (HR)	63.23	ปานกลาง	ความพึงพอใจในงานของกองทรัพยากรบุคคล (HR)	78.00	มาก
ความพึงพอใจในงานของกองทรัพยากรบุคคล (HR)	66.13	ปานกลาง			

ประจำปี พ.ศ. 2567			ประจำปี พ.ศ. 2568		
<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	71.61	มาก	บุคลากรจะกล่าวถึง อจน. ในแง่บวก	83.81	มาก
บุคลากรจะแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานใน อจน.	68.39	ปานกลาง	บุคลากรจะแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานใน อจน.	77.14	มาก
บุคลากรคิดว่าจะทำงานให้ อจน. จนเกษียณอายุ	70.97	มาก	บุคลากรคิดว่าจะทำงานให้ อจน. จนเกษียณอายุ	81.59	มาก
บุคลากรกระตือรือร้นค้นหาวิธีพัฒนางานของตนเอง อยู่เสมอ	76.45	มาก	บุคลากรกระตือรือร้นค้นหาวิธีพัฒนางานของ ตนเองอยู่เสมอ	80.00	มาก
การได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายและตรงกับ ความสามารถ	72.26	มาก	การได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายและตรงกับ ความสามารถ	75.56	มาก
บุคลากรทุ่มเททำงานให้กับ อจน. อย่างเต็มที่	76.45	มาก	บุคลากรทุ่มเททำงานให้กับ อจน. อย่างเต็มที่	86.35	มากที่สุด
บุคลากรจะทำงานให้สำเร็จโดยเร็วและมี ประสิทธิภาพ เนื่องจากรู้ว่างานมีคุณค่าต่อสังคม	76.13	มาก	บุคลากรจะทำงานให้สำเร็จโดยเร็วและมี ประสิทธิภาพ เนื่องจากรู้ว่างานมีคุณค่าต่อสังคม	81.59	มาก
อจน. เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับใน สังคม	72.58	มาก	บุคลากรเห็นว่า อจน. เป็นองค์กรที่มีการ เจริญเติบโตและมั่นคง	78.73	มาก
บุคลากรมีความผูกพันต่อ อจน.	74.19	มาก	บุคลากรมีความผูกพันต่อ อจน.	81.27	มาก
<ul style="list-style-type: none"> ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน <ul style="list-style-type: none"> ✓ ตอบแทนผลงาน ✓ บุคลากร คือ ทรัพยากรพื้นฐานขององค์กร การมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรจะทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างก้าวกระโดด 			<ul style="list-style-type: none"> ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน <ul style="list-style-type: none"> ✓ อยากให้องค์กรเติบโตและยั่งยืน องค์กรต้องคำนึงถึงการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานให้แก่พนักงานผ่านการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee Experience) อันตรงคุณค่าและสร้างความประทับใจที่มีมูลค่าผ่านการดำเนินงาน 		

ประจำปี พ.ศ. 2567	ประจำปี พ.ศ. 2568
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ควรมีการสอนงานและสร้างทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ กิจกรรมที่องค์กรสามารถให้บุคลากรเข้าถึงได้ (Touch point) ตลอดชีวิตการทำงานของบุคลากร (Employee Journey) เพื่อสร้างความผูกพันให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรและมีความสุขกับการทำงาน ✓ อยากรให้องค์กรจัดกิจกรรมนอกเวลากับบุคลากร เช่น การศึกษาดูงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอก ✓ การทำงานร่วมกันในนามของหน่วยงานควรมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่แค่ภาคบังคับ ✓ มีจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน ✓ งานกีฬา งานเลี้ยงเกษียณอายุ งานสัมมนาประจำปี ซึ่ง อจน. ไม่ได้จัดมานานและหายไปจากกิจกรรมที่เคยมี
<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 	<p>ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในเรื่องอัตรากำลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งาน/หน้าที่ความรับผิดชอบใดในหน่วยงานของท่านหรือหน่วยงานอื่นใน อจน. ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้นโดยการปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานได้ <ul style="list-style-type: none"> ✓ ลดขั้นตอนการจัดทำเอกสาร ✓ กองประสานงานกลาง ✓ ปรับปรุงกระบวนการและบุคคล ✓ งานเบิกจ่าย ควรมีวิธีที่ทำให้การเบิกจ่ายเงินให้เร็วขึ้น เนื่องจากพนักงานสาขาต้องใช้เวลาในการส่งเอกสาร ✓ การตรวจสอบภายใน ✓ การสื่อสาร การประสานงานสื่อสารและกระบวนการในการทำงาน ✓ เพิ่มวิศวกร

ประจำปี พ.ศ. 2567	ประจำปี พ.ศ. 2568
<ul style="list-style-type: none"> ✓ พนักงานพัสดุ ✓ พนักงานที่ดูแลด้าน Enablers ● งานในอนาคตที่อาจเพิ่มขึ้น <ul style="list-style-type: none"> ✓ งานการตลาด ✓ งานการเรียกเก็บเงิน ✓ งานการวางแผนการตลาดและบริการลูกค้า ✓ การออกแบบด้านการบำบัดน้ำเสีย ✓ การวิเคราะห์คุณภาพน้ำ ✓ การสื่อสารองค์กร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสร้างความร่วมมือ/เครือข่ายพันธมิตร ✓ การวิเคราะห์และพัฒนาระบบการจัดเก็บให้ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับ ✓ พนักงานประชาสัมพันธ์ ✓ พนักงานพัสดุ ✓ พนักงานประจำสาขา ✓ อูรการและช่างไฟ ✓ นักวิทยาศาสตร์ ✓ วิศวกร ✓ พนักงานงบประมาณ ✓ กองต่างประเทศ กองวิจัยและนวัตกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในเรื่องของการจ่ายชำระค่าบริการบำบัดน้ำเสีย ✓ กองประชาสัมพันธ์ควรทำหน้าที่สื่อสารองค์กรให้หน่วยงาน/บุคคลภายนอกรู้จักองค์การกิจการน้ำเสียมากยิ่งขึ้น ✓ บางหน่วยงานบุคลากรไม่เพียงพอ ✓ ปัจจุบันทุกกอง มีวิธีการทำงานของตนเองอยู่แล้ว ซึ่งอาจจะแตกต่างกันตามเนื้องาน และคงพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายกันอย่างเต็มประสิทธิภาพ แต่สิ่งที่ควรปรับปรุงน่าจะเป็นเรื่อง การประสานงานและทำความเข้าใจร่วมกันภายในหน่วยงานมากกว่า ✓ ข้อมูลที่ขอจากหน่วยงานอื่น ขอให้เป็นข้อมูลที่นิ่ง และการเข้าถึงข้อมูลให้มีมาตรฐานเดียวกัน และถูกต้องตรงกันสำหรับหน่วยงานที่จะรับช่วงต่อปลายทางของข้อมูลในการใช้งานต่อไป ✓ การดำเนินการเพื่อเพิ่มคะแนนของตัวชี้วัดควรมีหน่วยงาน หรือกองที่เป็นเอกเทศรับผิดชอบโดยตรง ✓ ควรมีการทำ MOU กับส่วนงานต่างๆ เพื่อเรียนรู้งานกัน สอนงานกัน ✓ HR & IT ✓ เพิ่มระบบสารสนเทศในการจัดการข้อมูล จะทำให้ลดเวลาการทำงาน ✓ งานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก หรือซัพพอร์ตกองงานอื่น ๆ ✓ ลำดับขั้นตอนของการทำงาน ความละเอียดของการตรวจเอกสาร ✓ ระบบทำงานออนไลน์ เมื่อกรณีที่ต้องออกไปปฏิบัติงาน ก็ยังสามารถอนุมัติงานผ่านระบบออนไลน์ได้ หรือหากต้อง work from home ก็ยังทำงานได้สะดวก

ประจำปี พ.ศ. 2567	ประจำปี พ.ศ. 2568
	<ul style="list-style-type: none"> ● งาน/หน้าที่ตามความรับผิดชอบใดในหน่วยงานอื่น ๆ ที่ซ้ำซ้อนกัน ควรรวม/บูรณาการกันได้ หรือโอนย้ายหน่วยงานอื่น ๆ ใน อจน. <ul style="list-style-type: none"> ✓ เพิ่มหน่วยงาน ✓ ร่วมกับการประปา หรือกรมโยธาธิการและผังเมือง ✓ ควรกระจายกำลังในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพียงพอในแต่ละกอง ✓ แต่ละกอง/สายงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ไม่มีความซ้ำซ้อนกันอยู่แล้ว ✓ ไม่มี แต่ควรกระจายงานออกให้ชัดเจน ✓ จำนวนระบบบำบัดน้ำเสียเพิ่มขึ้น ✓ หน่วยงานปฏิบัติการควรได้รับการเพิ่มอัตรากำลัง เพราะมีพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ✓ งานประชาสัมพันธ์หน่วยงาน และ สายงานปฏิบัติการ ✓ การเงินกับงานการจัดเก็บรายได้ ● งาน/หน้าที่ตามความรับผิดชอบใดในองค์กรนี้ที่สมควรจัดจ้างหน่วยงาน/จ้างเหมา บุคคลภายนอกดำเนินการแทน(Outsourcing) /หรือจ้างเป็นลูกจ้างแทนที่จะกำหนดเป็น พนักงาน (หรืองานที่เคย Outsource ไปแล้ว และเห็นควรให้คืนกลับเป็นหน้าที่ขององค์กร) <ul style="list-style-type: none"> ✓ กอกลาง ✓ ฝ่ายบัญชีการเงินควรจ้างลูกจ้างเข้ามาช่วย เพราะจะทำให้การตรวจสอบเอกสารและการเบิกจ่าย เร็วขึ้น ✓ งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ IT ✓ น่าจะเหมาะกับงานจ้างบุคลากรของสาขาค่ะ

ประจำปี พ.ศ. 2567	ประจำปี พ.ศ. 2568
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ กองประชาสัมพันธ์สามารถจ้างเหมาบุคคลภายนอกดำเนินการแทน (Outsourcing) ที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญกว่าดำเนินการแทน ✓ ควรมีการจัดสรรหาพนักงาน ✓ การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ และการเก็บข้อมูลให้มีมาตรฐาน และทันต่อสภาวะปัจจุบัน เช่น ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ อุปกรณ์การทำงานหรือเครื่องมือในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงและถูกปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ ✓ การดูแลระบบสารสนเทศ ✓ ส่วนงาน IT หน่วยงานควรทำตัวเอง ✓ งานที่ควรจ้างเหมาบุคคลภายนอกดำเนินการ - การพัฒนาซอฟต์แวร์ การดูแลระบบเครือข่าย และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ✓ งานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า ✓ งานจัดทำราคากลางและข้อกำหนดขอบเขตงานจ้างก่อสร้าง รวมถึงผู้ควบคุมงาน ✓ ตรวจสอบบำรุงรักษาเครื่องจักร ✓ งานด้านต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเดินระบบบำบัดน้ำเสีย ควรจ้างหน่วยงานที่ชำนาญดูแล เช่น การเลี้ยงปลา การดูแลสนามฟุตบอล เป็นต้น และการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำ ควรให้หน่วยงานนอกเป็นผู้ตรวจทุกพารามิเตอร์ เนื่องจาก อจน. เป็นผู้เดินระบบ ควรให้หน่วยงานนอกเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วน อจน. ควรติดตั้งเครื่องวัดค่าพารามิเตอร์ออนไลน์ เพื่อความแม่นยำของผลที่จะใช้ดำเนินการปล่อยน้ำออกสู่แหล่งน้ำสาธารณะได้ ✓ กลุ่มงาน Research and Development R&D

ประจำปี พ.ศ. 2567	ประจำปี พ.ศ. 2568
	<ul style="list-style-type: none"> ● งานในอนาคตของหน่วยงานควรมีอะไรบ้าง ✓ การใช้นวัตกรรมในการทำงาน ✓ การขยายพื้นที่บริหารจัดการน้ำอย่างมีคุณภาพ ✓ การให้บริการให้คำปรึกษาแบบเชิงรุก ✓ การรณรงค์ประชาสัมพันธ์เรื่องการบริหารจัดการน้ำเสีย ให้องค์กรเป็นที่รู้จักในวงกว้าง ✓ ควรมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี AI เพื่อสร้างงานสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ✓ เป็นหน่วยงานที่เชี่ยวชาญด้านน้ำเสีย และสามารถให้คำแนะนำกับหน่วยงานอื่นได้ ✓ การใช้ AI เข้ามาช่วยในกระบวนการให้ความรู้แก่ประชาชน เช่น การมี chatbot ✓ การมีหน่วยงานวิจัย / หน่วยงานด้านการตลาด ✓ จัดตั้งสำนักงานจัดการน้ำเสียสาขาเพื่อบำบัดน้ำเสียทั่วประเทศให้มีมาตรฐาน มีการก่อสร้างศูนย์บริหารจัดการคุณภาพน้ำทั่วประเทศ ✓ การพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียด้วยเทคโนโลยีทันสมัย ควบคู่กับการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการจัดการน้ำอย่างยั่งยืน ✓ การจัดทำเอกสารต่างๆ/การบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย/การตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำ/การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ✓ เป็นองค์กรที่มีศูนย์บริหารจัดการคุณภาพน้ำทั่วประเทศ และผู้คนรับรู้ถึงความสำคัญของ อจน. ✓ การนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการตรวจสอบ เพื่อประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น

ประจำปี พ.ศ. 2567	ประจำปี พ.ศ. 2568
	<ul style="list-style-type: none"> ● กรณีควรเพิ่มอัตรากำลัง ต้องเพิ่มตำแหน่งใด และจำนวนกี่อัตรา <ul style="list-style-type: none"> ✓ พนักงานพัสดุ จำนวน 2 ตำแหน่ง ✓ แบ่งส่วนงานภูมิภาค ✓ ควรเพิ่มอัตรากำลัง ตำแหน่ง พนักงานบุคคล ที่มีความรู้ด้านการจัดการและแผน ให้ กทบ. จำนวน 2 คน เนื่องจากมีความจำเป็นในการบริหารจัดการทำแผนเพื่อนำมาบริหารงานบุคลากรภายในองค์กร ✓ พนักงานธุรการ สำหรับรับ-ส่งหนังสือ (งานสารบรรณ) จำนวน 1 ตำแหน่ง ✓ พนักงานบุคคล จำนวน 2 อัตรา ● กรณีไม่ควรเพิ่มอัตรากำลัง แต่เปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างเป็นพนักงาน ควรเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างเป็นพนักงานจำนวนกี่อัตรา <ul style="list-style-type: none"> ✓ ดำเนินการตามระเบียบ ✓ เพราะลูกจ้างได้ทำงานร่วมกับ อจน. มาแล้ว ได้เรียนรู้งาน ระเบียบข้อบังคับ การทำงาน เข้าใจงาน แล้ว เช่น นักวิทยาศาสตร์ที่ประจำอยู่ที่สาขา จะได้ช่วยประสานกับเทศบาล/ทำเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง/อื่นๆ ✓ จำนวน 1 อัตรา ✓ จำนวน 2 คน ปริมาณงานมีจำนวนมาก ✓ อัตราตามความเหมาะสมของพื้นที่ เพราะลูกจ้างในพื้นที่หลายคนทำงานมาหลายปีมีความรู้และความชำนาญแล้ว

ประจำปี พ.ศ. 2567	ประจำปี พ.ศ. 2568																				
	<ul style="list-style-type: none"> ● กรณีควรลดตำแหน่งพนักงาน ควรลดตำแหน่งใด และจำนวนกี่อัตรา -ไม่มี- ● ความต้องการอัตรากำลังคนในหน่วยงาน <table border="1" data-bbox="1144 453 2107 855"> <thead> <tr> <th>ประเด็นสำรวจ</th> <th>%</th> <th>คิดเป็นร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ควรเพิ่มอัตรากำลัง</td> <td>37</td> <td>58.73</td> </tr> <tr> <td>ไม่ควรเพิ่มอัตรากำลัง แต่เปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างเป็นพนักงาน</td> <td>6</td> <td>9.52</td> </tr> <tr> <td>ปัจจุบันเหมาะสมอยู่แล้ว แต่ควรเน้นการพัฒนา ศักยภาพ</td> <td>18</td> <td>28.57</td> </tr> <tr> <td>ไม่มีผู้ตอบ</td> <td>2</td> <td>3.17</td> </tr> <tr> <td>บุคลากรมีความผูกพันต่อ อจน.</td> <td>63</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> 			ประเด็นสำรวจ	%	คิดเป็นร้อยละ	ควรเพิ่มอัตรากำลัง	37	58.73	ไม่ควรเพิ่มอัตรากำลัง แต่เปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างเป็นพนักงาน	6	9.52	ปัจจุบันเหมาะสมอยู่แล้ว แต่ควรเน้นการพัฒนา ศักยภาพ	18	28.57	ไม่มีผู้ตอบ	2	3.17	บุคลากรมีความผูกพันต่อ อจน.	63	100
ประเด็นสำรวจ	%	คิดเป็นร้อยละ																			
ควรเพิ่มอัตรากำลัง	37	58.73																			
ไม่ควรเพิ่มอัตรากำลัง แต่เปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างเป็นพนักงาน	6	9.52																			
ปัจจุบันเหมาะสมอยู่แล้ว แต่ควรเน้นการพัฒนา ศักยภาพ	18	28.57																			
ไม่มีผู้ตอบ	2	3.17																			
บุคลากรมีความผูกพันต่อ อจน.	63	100																			

บทที่ 3

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

แผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบ ทิศทาง และกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การจัดการน้ำเสีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)

3.1 ความสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)



แผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) อยู่ภายใต้ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนางค์กรสู่ความยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนางค์กรให้มีความเหมาะสมและมีขีดสมรรถนะสูง กลยุทธ์ที่ 5.1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และกลยุทธ์ที่ 5.3 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

3.2 กระบวนการวิเคราะห์แผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย

การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้หลักการ SWOT Analysis เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยภายในที่ควบคุมได้ และปัจจัยภายนอกที่ไม่อาจควบคุมได้เพื่อหา

จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรรวมถึงโอกาส และผลกระทบที่มีต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การดำเนินงานแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)

จากการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร 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 ทำให้ผู้ฝึกอบรมไม่นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
- W3. ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระดับพื้นฐานไม่ได้ฝึกอบรมต่อในระดับถัดไป

โอกาส (Opportunities)

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

ข้อจำกัด (Threats)

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

- T4. อัตรากำลัง และภาระงานไม่สอดคล้องกัน ทำให้บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น 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 : การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม 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 มีการวางแผนโครงสร้างองค์กรและบริหารกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหลักเพื่อให้องค์การจัดการน้ำเสียบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจอย่างยั่งยืน

3.5 ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantages: SA)

	ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์
SA	S1S2 x O1O4 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ

3.6 ความท้าทายยุทธศาสตร์ (Strategic Challenges: SC)

	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
SC	S1 x W2 x T1T2 การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง

3.7 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective: SO)

	วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
SO	CC x SA x SC การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทุนมนุษย์

3.8 กรอบการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การการน้ำเสีย

กรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ 5 มิติ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 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



มิติที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพ ทุนมนุษย์

หมายถึง การเสริมสร้างทางด้านความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์และการพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากร ในด้านต่างๆ เสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว เกิดความคุ้มค่า และมีธรรมาภิบาล
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 ขององค์กรมาประกอบกับแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) 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	ส่งเสริมความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ จากองค์ความรู้และนวัตกรรมขององค์กร จนเกิดผลสัมฤทธิ์

3.9.4 วัฒนธรรมองค์กร

องค์การการน้ำเสีย 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) แผนวิสาหกิจองค์การการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 25670 (ฉบับทบทวนปี 2569)
 - 7) พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
 - 8) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540
 - 9) กรอบการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) หัวข้อการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM)
- ดังนั้น องค์การการน้ำเสียได้จัดทำยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงานและโครงการของแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569) ดังนี้

3.11 ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนพัฒนา ระบบการสรรหา และการจัดการ อัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับภารกิจ	การพัฒนาโครงสร้าง และอัตรากำลังของ องค์กร	วางแผนโครงสร้าง องค์กรและบริหาร กำลังคนให้มีความ เหมาะสมกับภารกิจ หลักของแต่ละ หน่วยงานเพื่อให้ อกจน. บรรลุวิสัยทัศน์ พันธ กิจ อย่างยั่งยืน	1. ร้อยละ ความสำเร็จของการ วางแผนโครงสร้าง องค์กรและการ บริหารอัตรากำลังคน ของ อกจน. ตามแผน ทบทวนประจำปีที่ กำหนดไว้	ไม่มี	100	100	100	100	100	1. โครงการการปรับปรุงโครงสร้าง องค์กรและอัตรากำลัง	กทบ. และ ผู้บริหาร
		จัดทำระบบ กระบวนการสรรหา บุคลากรให้เอื้อต่อการ บริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ และ โปร่งใส	2. ร้อยละของอัตรากำลัง ว่างตามกรอบ อัตรากำลังไม่เกิน มาตรการกำลังคน ภาครัฐ ซึ่งกำหนดให้ ไม่เกินกว่าร้อยละ 5	อัตรากำลัง ว่าง 20.14%	5	5	5	5	5		กทบ. และทุก หน่วยงานของ องค์กร

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
					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	
			2. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ เสริมสร้าง ความคิด สร้างสรรค์ในการต่อ ยอดนวัตกรรม	ยังไม่มีการ ดำเนินงาน	-	70	75	80	80			2. โครงการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพเพื่อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม
			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 ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์องค์การจํานําน้ำเสีย



ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การพัฒนา และแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การจํานําน้ำเสีย มีดังนี้

4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนพัฒนาระบบการสรรรหา และการจัดการอัตราค้ให้สอดคล้อง กับภารกิจ

เป้าประสงค์

- วางแผนโครงสร้างองคกรและบริหารค้คนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหลักของแต่ละ หน่วยงานเพื่อให้องค์การจํานําน้ำเสียบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ อย่างยั่งยืน

- จัดทำระบบกระบวนการสรรรหาบุคลากรให้เอื้อต่อการบริหารจํานําน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างและอัตราค้ขององคกร

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนพัฒนาระบบการสรรรหา และการจัดการอัตราค้ให้ สอดคล้องกับภารกิจ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างและอัตราค้ขององคกร มีจํานวนทั้งหมด 1 โครงการ สรุปลได้ดังนี้

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					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง									
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร									
1. โครงการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan)	เพื่อเสริมสร้างให้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและมี คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ และ สร้างสรรค์คุณค่าให้กับ องจ. ได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ	1. ความสำเร็จของการ วางแผนเส้นทาง การฝึกอบรมด้าน ดิจิทัล	X	80	85	90	95	100	กทบ. ร่วมกับ กสป.
	เพื่อพัฒนาบุคลากร ของ องจ. ให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรง ตามวิสัยทัศน์ของ องจ. อย่างเต็ม ศักยภาพ	2. ร้อยละของพนักงาน ที่จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan) เทียบกับพนักงาน ทั้งหมด	ไม่เคยดำเนินการ	30	40	50	60	70	กทบ. และทุก หน่วยงานของ องค์กร
	เพื่อจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพของ พนักงานของ องจ.	3. ความสำเร็จของการ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	มีเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	มีการ สื่อสาร สร้าง การ	-	-	-	-	กทบ. และทุก หน่วยงานของ องค์กร

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					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				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 และวัฒนธรรมองค์กรมากยิ่งขึ้น 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. ความสำเร็จในการพัฒนาระบบแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม	มีกิจกรรมประกวดนวัตกรรม	1 นวัตกรรม ต่อปี	1 นวัตกรรม ต่อปี	1 นวัตกรรม ต่อปี	1 นวัตกรรม ต่อปี	1 นวัตกรรม ต่อปี	กทบ. และ ผู้บริหาร