

การลงทุนทางเลือก

"นโยบายต่างประเทศ"



กปน. เตรียมจัดหาเครื่อง

ตรวจอุณหภูมิ
(THERMOSCAN)

หุ่นยนต์วัดไข้ เจ้าหน้าที่คัดกรอง
และแจกหน้ากากผ้าให้กับพนักงาน
และผู้ปฏิบัติงาน



มาทำความรู้จัก

HR
กันเถอะ
Strategy
Map

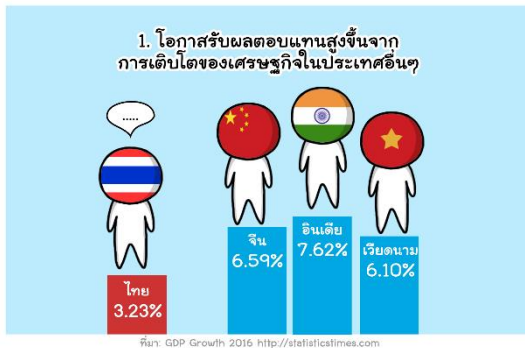


อ่านเพิ่มเติม Scan me

การลงทุนทางเลือก "นโยบายต่างประเทศ"

เนื่องจากในสถานการณ์ COVID-19 ในปัจจุบัน ต้องยอมรับว่าภายใต้ความผันผวนของตลาดเงินและตลาดทุนทั่วโลก การบริหารเงินลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนระดับสูง “ไม่ใช่เรื่องง่าย” แต่ที่ยากยิ่งกว่า คือการบริหารเงินลงทุนเพื่อให้มาซึ่งผลตอบแทนในระดับ “ที่น่าพอใจ” และ “สม่ำเสมอ” ในระยะยาว

ปีนี้จึงได้เห็นบรรดาผู้จัดการกองทุน ปรับพอร์ตการลงทุนต่าง ๆ เพื่อหาโอกาสรับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการประปานครหลวง” หรือ “กองทุนฯ” ซึ่งบริหารเงินลงทุนส่วนของสมาชิก เกือบ 3 พันล้านบาท จากสมาชิกกว่า 3.8 พันคน ต้องปรับแผนการลงทุนใหม่ โดยเพิ่มสัดส่วนการลงทุนในต่างประเทศเพิ่มขึ้น จากไม่มีการลงทุน โดยเพิ่มทางเลือกให้สมาชิกลงทุนได้ภายในเดือนพฤษภาคม 2563 นี้ โดยสมาชิกสามารถลงทุนในต่างประเทศได้ในสัดส่วนไม่เกิน 25%



กปน. เตรียมจัดหาเครื่องตรวจจับอุณหภูมิ (THERMOSCAN) หุ่นยนต์วัดไข้ เจ้าหน้าที่คัดกรอง และแจกหน้ากากผ้า ให้กับพนักงาน และผู้ปฏิบัติงาน



กปน. มีความห่วงใยสุขภาพของพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ให้บริการ ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีความรุนแรงและไม่สามารถคาดการณ์ระยะเวลาสิ้นสุดของโรคได้ ดังนั้น จึงได้เตรียมจัดหาเครื่องตรวจจับอุณหภูมิ (THERMOSCAN) หุ่นยนต์วัดไข้ และเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการคัดกรองพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เข้ามาติดต่อ กปน. ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งคาดว่าจะส่งมอบให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ ภายในเดือนเมษายน 2563

นอกจากนี้ กปน. ยังได้จัดหาหน้ากากอนามัยแบบผ้าเพื่อมอบให้กับพนักงาน และผู้ปฏิบัติงาน กปน. จำนวนคนละ 3 ชิ้น โดยสามารถแจกให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563 คนละ 2 ชิ้น และอีก 1 ชิ้น โดยสามารถทยอยแจกได้ในเดือนเมษายน 2563 ต่อไป



มาทำความรู้จักกับ HR Strategy Map กันเถอะ

ปี 2561



กปน. จัดทำแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) (2561 – 2564) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สามารถตอบสนองต่อตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหาร กปน. ฉบับที่ 4 (2560 – 2565) ได้แก่

- บุคลากรมีสมรรถนะตามท้องถื่นคราคหวัง
- มีการให้คำเนนการเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันองค์กร
- มีการจัดองค์ความรู้ที่สำคัญของหน่วยงาน

โดย กปน. ได้จัดทำแผนงานรองรับและกระจายให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ ทั้งสิ้น 9 ยุทธศาสตร์ 21 กลยุทธ์ 36 แผนงาน

ปี 2562 - 2563

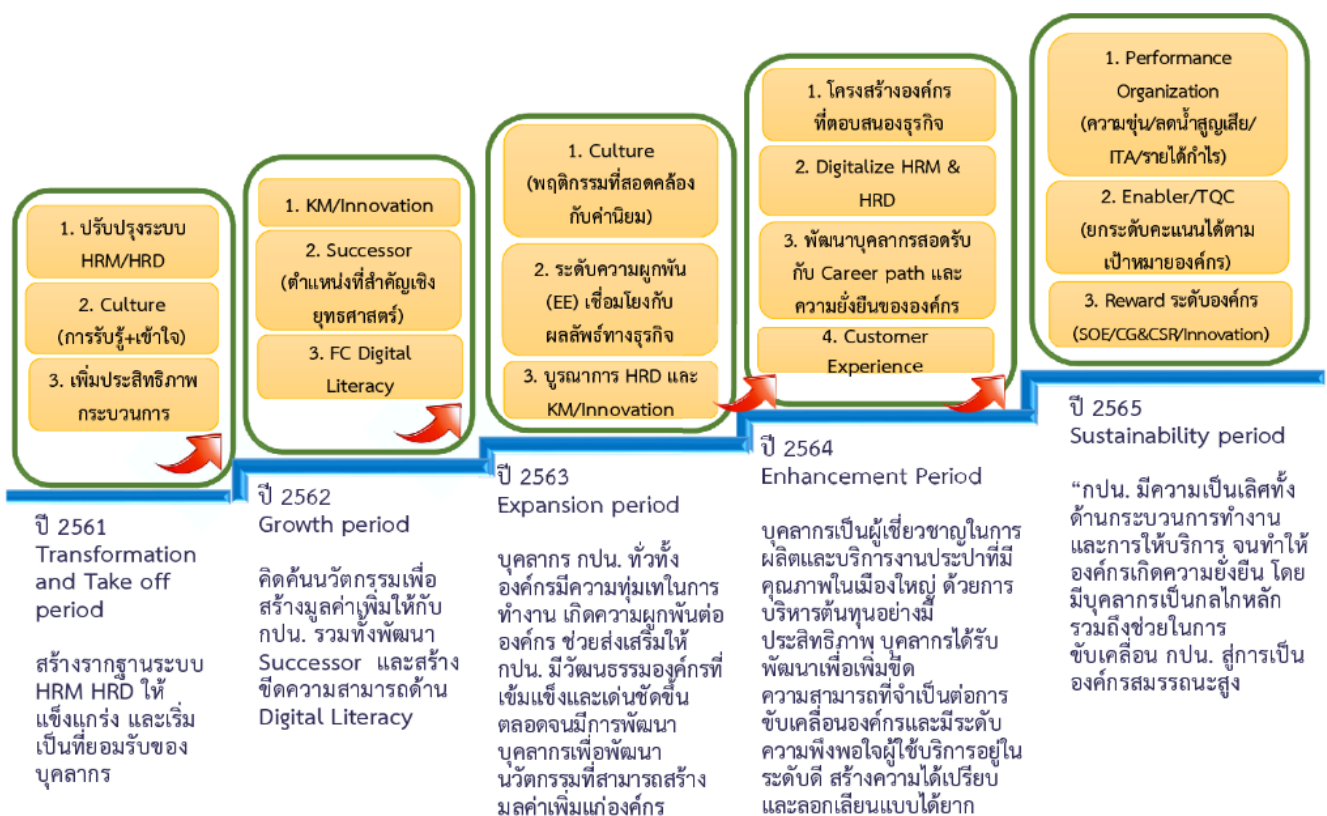


กปน. ได้ทบทวน HR Strategy Map ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ ยุทธศาสตร์องค์กร เกณฑ์การประเมินรัฐวิสาหกิจ ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการชุดที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน feedback จากบุคลากร อย่างต่อเนื่อง โดยปี 2563 กปน. ได้เปลี่ยนชื่อยุทธศาสตร์องค์กร เป็น “แผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 5 (2563 – 2565)” ซึ่งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จด้านบุคคลให้สนับสนุนต่อการยกระดับขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้

- นำนวัตกรรมไปใช้อย่างเป็นระบบ
- ปรับโครงสร้างองค์กรให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- สร้างความพร้อมด้านบุคลากรให้มีศักยภาพทักษะที่หลากหลาย (Multi Skill) พร้อมสร้างความมุ่งมั่นและเต็มใจในการทำงาน

ผลการทบทวน ส่งผลให้ปัจจุบัน กปน. มีแผนงานภายใต้ HR Strategy Map ทั้งสิ้น 8 ยุทธศาสตร์ 20 กลยุทธ์ 28 แผนงาน


HR Positioning & Target



HR Strategy Map ปี 2563 – 2565 ที่ปรับปรุงใหม่

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน
๑ ยกระดับการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้งด้านกระบวนการทำงาน การให้บริการ และสถานะทางการเงินที่มั่นคง 	1. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาและการเรียนรู้ขององค์กร (Learning Re-modelling)	1. การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน
	2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา (Learning Everywhere)	2. การวิเคราะห์และออกแบบรูปแบบในการพัฒนาผู้นำระดับสูง (Leadership Development Model)
	3. การพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อนโยบายผู้ว่าการ Smart Organization และนโยบาย Thailand 4.0	3. การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร
	4. การพัฒนาสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็น สำหรับ คกก. และผู้บริหารสูงสุด	4. การทบทวนสมรรถนะบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับการเป็น Smart Organization และ Thailand 4.0
		5. การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒ สร้างความเป็นปึกแผ่นระหว่างกลุ่มบุคลากรรวมถึงสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล และการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (CG&CSR) ที่เป็นมาตรฐานสากล และปลูกฝังค่านิยมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง 	5. การประเมินการรับรู้และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยม Q-WATER รวมถึงการบูรณาการแผนงานวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นหนึ่ง (One MWA One Culture) และทบทวนแผนระยะยาวในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Culture Roadmap)	6. การจัดทำสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) สำหรับคณะกรรมการและผู้บริหารสูงสุด
	6. การเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมผู้สูงอายุของบุคลากร กปน. (Aging Society Transformation)	7. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
	7. การสร้างสะพานเชื่อมช่องว่างระหว่างวัยเพื่อประสานพลังร่วมของบุคลากร (Generation Gap Bridge Towards Work Synergy)	8. การออกแบบการสร้างความพร้อมให้แก่บุคลากร กปน. ให้ใช้ชีวิตก่อนเกษียณและในวัยเกษียณได้อย่างมีความสุข
		9. การสร้างคุณค่าแก่บุคลากร กปน. ที่จะเกษียณอายุ
		10. การสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างกลุ่มบุคลากรใน กปน.

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน
๓ จัดการ โครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังที่มี ประสิทธิภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพ กระบวนการทำงาน 	8. การบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิด ผลิตภาพสูงสุด (Workforce Optimization)	11. การทบทวน โครงสร้างองค์กรและ อัตรากำลังเพื่อการใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด
		12. การทบทวนการกำหนดขอบเขต/ ลักษณะ งานของลูกค้าจ้างเหมาแรงงานเอกชน (Outsourcing)
		13. การพัฒนาลูกค้าจ้าง Outsource ในกลุ่มที่ ให้บริการแก่ผู้ใช้น้ำโดยตรง (Touch Point)
	9. ปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement) และทบทวนกฎระเบียบ ด้านทรัพยากรบุคคล	14. การออกแบบและจัดทำสถาปัตยกรรม กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของ กปน. (HR Architecture)
		15. การวิเคราะห์ประเมินกระบวนการงานของ องค์กร
๔ บริหารจัดการ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ รวมทั้งการ วางแผนสืบทอดตำแหน่ง และบริหารบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง เพื่อเป็น กลไกหนึ่งในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ของ องค์กร 	10. การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากร	16. การทบทวนกฎระเบียบ ด้านทรัพยากรบุคคล
	11. การจัดการความก้าวหน้าในสาย อาชีพของบุคลากรด้วยการบริหารจัดการ ความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)	17. การปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการ สรรหาและคัดเลือกบุคคล
	12. การขับเคลื่อนระบบการสืบทอด ตำแหน่งให้สามารถสนับสนุนการ ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	18. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)
		19. การจัดการแผนสืบทอดตำแหน่งงาน เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Succession Plan For Key Position)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน
๕ การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ และพัฒนานวัตกรรม 	13. การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และขับเคลื่อนกระบวนการจัดการนวัตกรรม	20. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยการวิจัยและพัฒนา (R&D) และนวัตกรรม
	14. การพัฒนาและขับเคลื่อนกระบวนการบริหารจัดการความรู้	21. การพัฒนาและขับเคลื่อนกระบวนการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร
๖ พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน ระบบสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อใช้ยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร 	15. การเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	22. การเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กร 23. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
	16. การทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนแบบองค์รวม (Total Compensation) ให้ตอบสนองต่อความหลากหลายในความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร	24. การศึกษาและออกแบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม และการเปรียบเทียบโครงสร้างผลตอบแทนของบุคลากร กับตลาดแรงงาน
	17. การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) เพื่อสนับสนุนผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ	25. การทบทวนและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS)
๗ เตรียมบุคลากรให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งทางด้านธุรกิจ สังคม เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ 	18. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	26. การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ
๘ พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล 	19. พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	27. การใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Digital Platforms)
	20. การบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม	28. การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กปน.