



ประกาศการประปานครหลวง

เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

เพื่อให้ระบบทรัพยากรบุคคลของการประปานครหลวงได้รับการบริหารจัดการสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการองค์กรในระยะปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ที่กำหนดเป้าหมายเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) และรองรับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ; Thailand ๔.๐ และการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (State Enterprise Assessment Model : SE-AM) จึงกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการประปานครหลวง ดังนี้

๑. กำหนดยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน เพียงพอ เหมาะสม สอดรับกับวิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ นโยบายของภาครัฐและองค์กร แผนวิสาหกิจการประปานครหลวง ตลอดจนบูรณาการไปกับแผนแม่บทและระบบงานที่สำคัญต่าง ๆ อาทิ ด้านบริหารความเสี่ยง ด้านลูกค้าและตลาด ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล ด้านการจัดการความรู้ ด้านการวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม

๒. พัฒนาการองค์กรให้มีขนาดที่เหมาะสม (Rightsizing) ทันสมัย เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ โดยการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้รองรับการดำเนินธุรกิจของการประปานครหลวงทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนวิสาหกิจการประปานครหลวง

๓. ยกกระตือรือร้นสรรหาคัดเลือกบุคคลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพและมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและการปฏิบัติงานตามภารกิจทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นมืออาชีพในกิจการประปา รองรับการใช้ Thailand ๔.๐ และ Smart Organization สำหรับในส่วนของลูกจ้างเหมาะสมงานเอกชนจะพิจารณาส่งเสริมผู้ที่ปฏิบัติงานมานาน ซึ่งมีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน มีความรู้ความสามารถ และมีความประพฤติดีให้ได้มีโอกาสบรรจุเป็นพนักงานในสัดส่วนที่เหมาะสม

๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ รวมถึงพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตลอดชีวิตการทำงาน โดยการหมุนเวียนงาน (Rotation) พัฒนาทักษะเดิม (Up-Skill) และสร้างทักษะใหม่ (Re-Skill) ที่จำเป็น เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล การวิจัยและนวัตกรรม รวมถึงมีแผนสืบทอดผู้นาองค์กรในแต่ละระดับ เพื่อให้บุคลากรของการประปานครหลวงมีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันไปกับนโยบาย Thailand ๔.๐

๕. ขยายผลการนำระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) มาเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และระบบการบริหารค่าตอบแทนและเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ และขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๖. พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันองค์กรและพึงพอใจ ในสภาพการทำงาน มีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ มีความมุ่งมั่นและยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

๗. สร้างความตระหนักแก่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในการควบคุมดูแลและปฏิบัติงานตามแนวทางและมาตรฐานของแผนงานด้านความปลอดภัย สุวีถีภาพ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Safety Security Health and Environment)

๘. ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชา (Line Manager) ปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Manager) ภายในหน่วยงาน โดยวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน คำนึงค่า สอดคล้องกับค่าใช้จ่าย จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ ความเชี่ยวชาญเพื่อสืบทอดงาน และพัฒนาความสามารถให้ก้าวหน้าในสายอาชีพ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๙. ส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกัน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายทวี อารีกุล)

ผู้อำนวยการการประปานครหลวง