



ประกาศการประปานครหลวง
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ระบบทรัพยากรบุคคลของการประปานครหลวงได้รับการบริหารจัดการรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แนวทางการบริหารจัดการองค์กรในระยะปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่กำหนด เป้าหมายในการเป็นองค์กรอัจฉริยะที่ให้บริการประปาครบวงจรอย่างยั่งยืน การประเมินผลการดำเนินงาน รัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model : SE-AM) ตลอดจนนโยบายการขับเคลื่อนองค์กรของ คณะกรรมการการประปานครหลวง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. ๒๕๑๐ จึง ให้กำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการประปานครหลวง ดังนี้

๑. กำหนดยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน เพียงพอ เหมาะสม สอดรับกับวิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ นโยบายของภาครัฐและองค์กร แผนวิสาหกิจการประปานครหลวง ตลอดจนบูรณาการไปกับแผนแม่บทและระบบงานที่สำคัญต่าง ๆ

๒. พัฒนางค์กรให้มีขนาดที่เหมาะสม (Rightsizing) ทันสมัย เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ โดยการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้รองรับการดำเนินธุรกิจ ของการประปานครหลวงทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนวิสาหกิจ การประปานครหลวง

๓. ยกระดับการสรรหาคัดเลือกบุคคลเชิงรุกทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้มา ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพและมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและการปฏิบัติงานตามภารกิจทั้งในเชิง ปริมาณและคุณภาพ เป็นมืออาชีพในกิจการประปาและธุรกิจต่อเนื่อง รองรับการเปลี่ยนแปลง และ Smart Organization

๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ รวมถึงพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตลอดชีวิตการทำงาน ด้วยการสร้างทักษะใหม่ที่จำเป็นให้สอดคล้อง กับความต้องการขององค์กร (Reskill) พัฒนาระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้นเพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต (Upskill) และการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ต้องนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน (New Skill) เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล การวิจัย และนวัตกรรม การเป็นผู้ประกอบการ และการพัฒนาธุรกิจ รวมถึงการหมุนเวียนงาน (Rotation) มีเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสืบทอดผู้นำองค์กรในแต่ละระดับ เพื่อให้บุคลากรของ การประปานครหลวงมีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

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

๖. พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ส่งเสริมให้พนักงานมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน (Employee Experience) ความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) มีความผูกพันองค์กรและพึงพอใจในสภาพ การทำงาน มีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

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

๘. พัฒนาระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๙. ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชา (Line Manager) ปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Manager) ภายในหน่วยงาน โดยวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน คุ่มค่าสอดคล้องกับค่าใช้จ่าย จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ ความเชี่ยวชาญเพื่อสืบทอดงาน และพัฒนาความสามารถให้ก้าวหน้าในสายอาชีพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๐. ส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกัน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

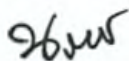
ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายมานิต ปานएम)

ผู้อำนวยการประปานครหลวง

ที่ ผบ.ว ๗๔/๒๕๖๕
เรียน หน่วยงานต่าง ๆ
เพื่อโปรดทราบ



(นายณรินทร์ มหนาคะ)

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

๓๐ กันยายน ๒๕๖๕