



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กพร. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์องค์กรของ กพร. โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการบริหารโครงสร้างองค์กรและการวิเคราะห์อัตรากำลัง

ออกแบบโครงสร้างองค์กร และกำหนดบทบาทหลักของหน่วยงานอย่างชัดเจน กำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยใช้ข้อมูลและตัวชี้วัดทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน และจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ภาระงาน และความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

สรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ที่มีความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้วยหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การย้ายให้บุคลากรสามารถแจ้งความประสงค์ขอย้ายกลับไปปฏิบัติงานในภูมิภาคของตนเมื่อมีตำแหน่งว่าง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ พัฒนา และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรทุกระดับชั้นอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร รวมทั้งมีการให้ทุนการศึกษา สนับสนุนทุนวิจัยและรางวัลด้านการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๔. ด้านการบริหารผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ

กำหนดและบริหารผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบและความสามารถของบุคลากรในทุกระดับชั้น โดยมีการประเมินค่างาน วิเคราะห์เปรียบเทียบกับหน่วยงานและรัฐวิสาหกิจในระดับเดียวกัน และรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรผ่านช่องทาง สร.กพร. และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นไปตามกฎหมาย สถานะทางการเงินขององค์กร และสามารถแข่งขันกับหน่วยงานและรัฐวิสาหกิจอื่นได้

๕. ด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการปฏิบัติตามมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่กำหนดไว้ โดยการจัดอบรม และตรวจประเมินให้คำแนะนำด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ระหว่างบุคลากรด้วยกัน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร

๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม โดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดเป้าหมาย จากระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล และมีการติดตามผลการดำเนินงานระหว่างปีเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ

๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ส่งเสริมการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร และปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งกำหนดให้มีช่องทางการร้องเรียน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

๘. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานของตน เพื่อให้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างทั่วถึงและเกิดประสิทธิภาพ

๙. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ โดยให้สามารถเชื่อมโยงกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒



(นายณพรัตน์ เมธาวีกุลชัย)
ผู้ว่าการการประปาสวนภูมิภาค