

## นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล สพภ.

1. บริหารอัตรากำลัง และตำแหน่งที่ชัดเจน แต่ยืดหยุ่นในการปฏิบัติการกิจตามเป้าหมายขององค์กร และนโยบายคณะกรรมการฯ
2. พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตรงกับคุณสมบัติตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร
3. บริหารและพัฒนาให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นธรรม ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและสมรรถนะของบุคคลตามตำแหน่งงาน
4. บริหารเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ของบุคลากรอย่างเป็นธรรม เพื่อดึงดูดให้ผู้มีคุณสมบัติโดดเด่นเข้ามาทำงานในองค์กร และรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร
5. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและสร้างโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อจูงใจให้บุคลากรทุ่มเท และทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง
6. สร้างเสริมความสัมพันธ์บุคลากรก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเกิดวัฒนธรรมในองค์กรอย่างยั่งยืน
7. กระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมและค่านิยมที่สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

## เป้าประสงค์

1. ดำเนินการและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลของ สพภ. ให้ทันสมัยสอดคล้องกับภาครัฐยุคใหม่ และรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เป็นระบบสากล
2. รักษาสิทธิและให้ผลตอบแทนอื่น ๆ แก่บุคลากรในองค์กรตามผลงานและสมรรถนะ
3. พัฒนาศักยภาพอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ

## มิติด้านบริหารระบบทรัพยากรบุคคลและกลยุทธ์

เน้นการดำเนินการตาม 5 มิติ ของ HR Scorecard ดังนี้

มิติที่ 1 บริหารจัดการอัตรากำลังและระบบทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และภารกิจใหม่ โดยมีกลยุทธ์ 3 ด้านดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1.1 การจัดอัตรากำลังตามบทบาทภารกิจ

- กลยุทธ์ที่ 1.2 สร้างองค์กรที่มุ่งเน้นผลงาน (Result-based Organization) ผ่านการปรับปรุงระบบการประเมินผลงานรูปแบบใหม่
- กลยุทธ์ที่ 1.3 ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแบบก้าวกระโดด

**มิติที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลกำลังคนให้เป็มืออาชีพระดับสากล โดยมีกลยุทธ์ 2 ด้านดังนี้**

- กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาผู้นำสู่ความเป็นเลิศ
- กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ และการจัดการความรู้ที่เหมาะสม

**มิติที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร โดยมีกลยุทธ์ 2 ด้านดังนี้**

- กลยุทธ์ที่ 3.1 สร้างวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่สอดคล้องกับบทบาทในอนาคตขององค์กร
- กลยุทธ์ที่ 3.2 ขับเคลื่อนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสู่วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่อย่างเป็นระบบ

**มิติที่ 4 เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารงานบุคคลผ่านการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล โดยมีกลยุทธ์ 2 ด้านดังนี้**

- กลยุทธ์ที่ 4.1 ส่งเสริมองค์กรแห่งความโปร่งใส
- กลยุทธ์ที่ 4.2 ปรับปรุงหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลโดยเน้นหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานวิชาการ

**มิติที่ 5 ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร โดยมีกลยุทธ์ 2 ด้านดังนี้**

- กลยุทธ์ที่ 5.1 การส่งเสริมและสร้างความผูกพันในองค์กร
- กลยุทธ์ที่ 5.2 การปรับปรุงค่าตอบแทนที่เน้นสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กร