



ประกาศสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) (สพพ.)

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

งานบริหารทรัพยากรบุคคล

งานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมด ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น สามารถตอบสนองการดำเนินงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการทำให้บุคลากรในองค์กร มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน มีความสุข ความพึงพอใจในงาน และมีความก้าวหน้าในงาน

ดังนั้น ภารกิจหลักในการบริหารทางด้านทรัพยากรบุคคล สามารถสรุปได้ 4 ด้าน ดังนี้

- (1) ด้านการจัดทำโครงสร้างองค์กร ครอบคลุมถึงการออกแบบและการจัดระบบงานองค์กรในภาพรวมทั้งโครงสร้างอำนาจหน้าที่ โครงสร้างการบังคับบัญชา และโครงการอัตรากำลัง
- (2) ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา/คัดเลือกบุคลากร ครอบคลุมถึงการรับสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ การว่าจ้าง การบรรจุ และการทดลองการปฏิบัติงาน
- (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ครอบคลุมถึงการฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการความรู้
- (4) ด้านการรักษาบุคลากร ครอบคลุมถึงค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การประเมินผล การปฏิบัติงาน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล การสื่อสารสัมพันธ์ สุขอนามัย ความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์

ทั้งนี้ สามารถแยกกิจกรรมหรืองานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลออกได้เป็น 3 ระดับ คือ

- (1) ระดับกลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การกำหนดทิศทาง นโยบาย และภารกิจ เพื่อวางแผนหรือวิธีการของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร
- (2) ระดับบริการ (Service Delivery) หมายถึง การดำเนินการในเรื่องการสรรหา/คัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การจัดทำเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดการด้านสวัสดิการ
- (3) ระดับธุรการงานบุคคล (Administration) หมายถึง การทำงานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกประวัติ การควบคุมเวลาเข้า-ออกงาน การควบคุมวันลา และการแจกใบเงินเดือน เป็นต้น

มิติในการพัฒนาบุคลากร

- มิติที่ 1 การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) คือ การทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และการทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร
- มิติที่ 2 การพัฒนาลักษณะนิสัย (Traits) คือ ทำให้บุคลากรมีความรักความผูกพันกับองค์กร
- มิติที่ 3 การพัฒนาการจูงใจ (Motivation) คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการ และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ฯลฯ

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้ง ดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย

ประกาศ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564



(นายพีรเมศร์ วุฒิธรเนตรรักษ์)
ผู้อำนวยการ สพพ.