



## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ ( องค์การมหาชน )

ในการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหาร ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ส่วนงานทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารได้นำเสนอ วาระ “ขอความเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔” ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ แผนและการดำเนินงานระบบงานทรัพยากรบุคคล และให้นำเสนอต่อคณะกรรมการฯ ในลำดับต่อไป และที่ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔และให้ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด

สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน) หรือ สสปน. เป็นหน่วยงานระดับประเทศที่มีภารกิจสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดประชุมและนิทรรศการของประเทศให้มีมาตรฐานสากล สำนักงานฯตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างยิ่ง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการบนพื้นฐานของสร้างคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม และมีความโปร่งใส มุ่งสร้างขีดความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อความเปลี่ยนแปลง และมีระบบงานด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ ของ สสปน. ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางระหว่างประเทศในการจัดประชุมและนิทรรศการ

หลักการสำคัญที่กำหนดเป็นนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

๑. บริหารจัดการโครงสร้างองค์กรอย่างกระชับมีประสิทธิภาพด้วยบทบาทหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
๒. วางแผนและบริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร ปริมาณงานและลักษณะงานเพื่อบริหารด้านต้นทุนบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๓. พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสอดคล้องกับตำแหน่งงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๔. บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ให้เป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพโดยกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จ ที่ชัดเจนสอดคล้องกับพันธกิจ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งเชื่อมโยงการพิจารณาผลตอบแทนตามผลงานเพื่อให้เกิดความยุติธรรม
๕. บริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการสำหรับพนักงานให้เป็นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับผลงาน สร้างขวัญและกำลังใจ เพิ่มพูนความผูกพันของพนักงาน
๖. พัฒนาระบบการดูแลพนักงานและการบริหารจัดการคนดีคนเก่ง Talent management เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร
๗. เตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในระดับสากล สร้างโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career path )และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้กับพนักงาน ซึ่งมีคุณสมบัติและศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นและทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลง
๘. ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มศักยภาพ ตรงกับความต้องการในการดำเนินภารกิจขององค์กร การพัฒนาทักษะบุคลากร ด้วยการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆรวมถึงพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management ) และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development plan : IDPs)
๙. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างสภาพแวดล้อม รวมถึง สุขลักษณะ อาชีวอนามัยของพนักงาน ให้ความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข
๑๐. ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย โดยการกำกับให้พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ แบบธรรมเนียม นโยบายของสำนักงาน ให้มีการการอุทธรณ์และร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานได้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นที่ตั้ง

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหาร นำมติจากที่ประชุมคณะกรรมการ สสปน. และข้อสังเกตมากำกับดูแลและดำเนินการจัดทำ แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สร้างความโปร่งใสในการดำเนินการของ สสปน. ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีหลักการสำคัญๆ และแผนงาน ดังนี้

## หลักการ

- การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการดำเนินงานในเชิงกลยุทธ์ที่ต่อบุทธศาสตร์และรองรับการทำงานยุค New Normal โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ที่วัดผลการดำเนินการในเชิงคุณภาพ (Outcome Performance )
- การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเพื่อพร้อมรับการสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงและงบประมาณที่จำกัด
- การบริหารความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง รวมทั้งวิธีการที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม และสร้างความผูกพัน

## แผนงานทรัพยากรบุคคล แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

### ๑. แผนงานประจำที่ต้องดำเนินการตามนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย การสรรหาคูคลากรและการบริหารอัตรากำลัง การปรับปรุงข้อบังคับฯและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบัน การเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง การวาง Road Map/Career Path ในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนทั้งสายงานบริหารและสายงานวิชาชีพ และการพัฒนาฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒. แผนงานตามยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

แผนงานตามยุทธศาสตร์	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
๑. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๓,๙๘๐,๐๐๐.-	-จำนวนพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๘๐ -ผู้เข้าอบรมที่ผ่านเกณฑ์ประเมินตามหลักสูตรร้อยละ ๘๐ -บุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและผ่านการประเมิน ร้อยละ ๘๐
๒. โครงการจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ เพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ. สสปน.	๒๐๐,๐๐๐.-	-จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่มมีจำนวนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

แผนงานตามยุทธศาสตร์	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
๓. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๒๐,๐๐๐.-	มีพนักงานนำระบบมาใช้งานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐
๔. โครงการสร้างระดับความผูกพันของ พนักงานสสปน.	๔๐๐,๐๐๐.-	-ระดับความผูกพันของพนักงานมากกว่าร้อยละ ๗๐  -ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะในการสร้าง บรรยากาศองค์กรให้บุคลากรเกิดความรักและ ความผูกพันร้อยละ ๘๐
รวมเป็นเงิน ๕,๐๐๐,๐๐๐.-		บาท

๓. แผนงานกิจกรรมพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความสุข พัฒนาคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงานที่ดี บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยกิจกรรมหลักๆ ดังนี้

- กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์
- กิจกรรมเทอดพระเกียรติฯ
- กิจกรรมองค์กรคุณธรรมเสริมสร้างคุณธรรม ๔ ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)
- กิจกรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และ คุณภาพชีวิตที่ดี (Well-Being)

เมื่อระยะเวลาสิ้นสุดในแต่ละไตรมาส ๑-๔ งานทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหาร จะดำเนินการ รายงานผลการดำเนินการตามแผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการ สสปน. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในลำดับต่อไป