



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน)

สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน) หรือ สสปน. เป็นหน่วยงานระดับประเทศที่มีภารกิจสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดประชุมและนิทรรศการของประเทศให้มีมาตรฐานสากล สสปน. ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างยิ่ง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการด้านบุคลากรให้สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ สสปน. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ซึ่ง สสปน. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

**สสปน. มุ่งมั่นเป็นพันธมิตรเพื่อความสำเร็จของธุรกิจ ขับเคลื่อนประเทศไทยและพื้นที่เป้าหมาย
ในฐานะปลายทางของโมฆะ ด้วยนวัตกรรมและการสร้างความยั่งยืนร่วมกัน**

(We are committed to be the dynamic partner for business success that
drives destinations forward through collaborative innovation & sustainability)

สสปน. มีการดำเนินการด้านบุคลากร ตามพันธกิจที่ ๔ กล่าวคือ “เสริมสร้างความยั่งยืนด้วยการสร้างสมดุลระหว่างสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนางานองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะเทียบเท่ามาตรฐานสากล (Reinforce sustainability by balancing people, prosperity & planet) ซึ่งดำเนินการบนพื้นฐานของสร้างคนดี คนเก่ง มีคุณธรรมและความโปร่งใส มุ่งสร้างขีดความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เตรียมบุคลากรให้มีทักษะความสามารถอย่างยั่งยืน และมีระบบงานด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของ สสปน. ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางระหว่างประเทศในการจัดประชุมและนิทรรศการ

จากแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สสปน. (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) (ตามเอกสารแนบ ๑) ได้กำหนดเครื่องมือ HR Strategy Dimensions ๖ หัวข้อ ดังภาพต่อไปนี้

HR Strategy Dimensions



แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สสพ. (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สสพ. (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : Review Organization Design & Manpower Management

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : Execute Effective Performance & Career System

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : Transform to Digitalize HR

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : Develop Employee Journey for High Engagement

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : Strengthen Leadership Skill for All Management

ตามแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สสพ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ มีความเกี่ยวพัน สนับสนุน เชื่อมโยง และสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าหมายการเติบโตขององค์กร วิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการ สสพ. เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน การประสานงาน มุ่งใช้เทคโนโลยีทั่วทั้งองค์กร

ที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันอังคารที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการปรับโครงสร้างองค์กรของ สสพ. และกรอบอัตรากำลัง ซึ่งการดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรในครั้งนี้ ใช้แนวคิด Metric และ Agile ให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานมากขึ้น รวมทั้งมุ่งพัฒนาบุคลากร เตรียมแผนการทดแทนตำแหน่งงาน (Succession Plan) ใช้บุคลากรที่มีความสามารถสูง สนับสนุนการเติบโตของบุคลากร ปรับปรุงส่วนงานให้มีความท้าทาย มีคุณค่า สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มลักษณะงานแบบผู้เชี่ยวชาญ เตรียมแผนการทดแทนตำแหน่งงานในระดับสูง

ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และพัฒนางานองค์กร ฝ่ายบริหาร ได้นำเสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหาร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ และการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณา และที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติให้ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และพัฒนางานองค์กร ปรับปรุงแผนตามข้อสังเกต โดยปรับปรุงแผนให้สามารถดำเนินการให้มีสอดคล้อง รองรับความเป็นปัจจุบันตามโครงสร้างใหม่ เชื่อมโยงครบถ้วน เน้นในด้านการจัดทำแผนและงบประมาณในเชิงกลยุทธ์เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการ High light และการทำงานแบบ Prototype ที่มีประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมต่อ สสพ. คือ

- สามารถดำเนินการได้ภายในงบประมาณและแผนกว้าง ๆ ที่มีอยู่ในปีนี้ และเป็นรากฐานของแผนปีถัดไป
- สามารถ Focus เรื่องที่ตอบโจทย์กลยุทธ์ได้ทันที โดยไม่ต้องปรับแผนใหญ่ปีนี้ของ HR
- ทดลอง Agile Prototype เพื่อเรียนรู้และเตรียมความพร้อมทั้งคนและองค์กร ในการบริหารงานตาม Agile Structure ใหม่ ที่คณะกรรมการ สสพ. ได้อนุมัติแล้ว

และที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหาร มีมติเห็นชอบให้นำเสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ ต่อไป

ในการประชุมของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และพัฒนางานองค์กร ฝ่ายบริหาร ได้นำเสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ได้ปรับปรุงตามข้อสังเกต

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้ สสพ. ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด (ตามเอกสารแนบ ๒)

ทั้งนี้การกำหนดหลักการสำคัญที่กำหนดเป็นนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สสพ. ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีดังนี้

๑. บริหารจัดการโครงสร้างองค์กรอย่างกระชับมีประสิทธิภาพด้วยบทบาทหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

๒. วางแผนและบริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร ปริมาณงานและลักษณะงานเพื่อบริหารด้านต้นทุนบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๓. พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสอดคล้องกับตำแหน่งงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๔. บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ให้เป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพโดยกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จ ที่ชัดเจนสอดคล้องกับ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งเชื่อมโยงการพิจารณาผลตอบแทนตามผลงานเพื่อให้เกิดความยุติธรรม
๕. บริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการสำหรับพนักงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับผลงาน สร้างขวัญและกำลังใจ เพิ่มพูนความผูกพันของพนักงาน
๖. พัฒนาระบบการดูแลพนักงานและการบริหารจัดการคนดีคนเก่ง Talent management เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร
๗. เตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในระดับสากล สร้างโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career path) และแผนสืบต่อตำแหน่ง (Succession Plan) ให้กับพนักงาน ซึ่งมีคุณสมบัติและศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น และทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลง
๘. ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มศักยภาพตรงกับความต้องการในการดำเนินภารกิจขององค์กร การพัฒนาทักษะบุคลากร ด้วยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development plan : IDPs)
๙. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างสภาพแวดล้อม รวมถึง สุขลักษณะ อาชีวอนามัยของพนักงาน ให้มีความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข
๑๐. ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย โดยการกำกับให้พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ แบบธรรมเนียม นโยบายของสำนักงาน ให้มีการการอุทธรณ์ และร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานได้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นที่ตั้ง

ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และพัฒนางานองค์กร ฝ่ายบริหาร ได้ดำเนินการนำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ และมติที่ประชุมคณะกรรมการ สสปน. และข้อสั่งเกตต่าง ๆ มาวางแผนดำเนินการ กำกับ ดูแล และใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สสปน.

ทั้งนี้ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้กำหนดหลักการสำคัญ ๆ และแผนงาน ไว้ดังนี้

หลักการ

- การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการดำเนินงานในเชิงกลยุทธ์ที่ต่อยอดศาสตร์และรองรับการทำงานยุค New Normal โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ที่วัดผลการดำเนินการในเชิงคุณภาพ (Outcome Performance)
- การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเพื่อพร้อมรับต่อการสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงและงบประมาณที่จำกัด
- การบริหารความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง รวมทั้งวิธีการที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม และสร้างความผูกพัน

หัวใจสำคัญในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร



แผนงานทรัพยากรบุคคล แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑. แผนงานประจำที่ต้องดำเนินการตามนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

สรรหาบุคลากรและการบริหารอัตรากำลัง การปรับปรุงข้อบังคับฯ และระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบัน การเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง การวาง Road Map/Career Path ในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนทั้งสายงานบริหาร และสายงานวิชาชีพ และการพัฒนาฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่ได้ระบุรายละเอียดไว้ในนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สสพ. ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. แผนงานตามยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

แผนงานตามยุทธศาสตร์	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
๑. โครงการส่งเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๓,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑. แผนงานโครงการการเสริม สร้างและพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (จำนวน ๑ แผนงาน) ๒. ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการพัฒนา มากกว่า ร้อยละ ๘๐ ๓. ร้อยละของพนักงานที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริง ในการทำงาน มากกว่าร้อยละ ๖๐
๒. โครงการจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ เพื่อใช้ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของ ผอ.สสปน.	๑๕๐,๐๐๐.๐๐	๑. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม มากกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละของกระบวนการที่ได้รับการปรับเปลี่ยนให้ เป็นดิจิทัล
๓.โครงการ “การปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังเชิงยุทธศาสตร์” (TCEB People Reform) - กิจกรรม การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่อง จากการปรับโครงสร้างองค์กร การจัดวางอัตรากำลังและเตรียมการ สำหรับการสืบทอดตำแหน่ง ในอนาคต	ไม่ใช้งบประมาณ (งานดำเนินการต่อเนื่อง จากปี ๒๕๖๕)	๑. ข้อมูลผู้บริหาร : Gallup Strength Finder ๒. ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาดตนเอง และการนำไปปฏิบัติ
รวม	๓,๑๕๐,๐๐๐.๐๐	

๓. แผนงานกิจกรรมพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความสุข พัฒนาคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงานที่ดี บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๆ ดังนี้

- กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์
- กิจกรรมเทอดพระเกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์
- กิจกรรมองค์กรคุณธรรม เสริมสร้างคุณธรรม ๔ ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)
- กิจกรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และ คุณภาพชีวิตที่ดี (Well-Being)
- กิจกรรม GREEN HRM

เมื่อระยะเวลาสิ้นสุดในแต่ละไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และพัฒนองค์กร ฝ่ายบริหาร จะสรุปผลการดำเนินการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ต่อ ผู้อำนวยการ สสปน. และจัดทำกรรายงานผลการดำเนินการตามแผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ต่อที่ประชุมคณะกรรมการ สสปน. เพื่อพิจารณาในแต่ละรายไตรมาส เพื่อให้ความเห็นชอบในลำดับต่อไป