

## ❀ นโยบายการบริหารทุนมนุษย์ ❀

ด้วย อ.อ.ป. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร ถึงว่าเป็นบุคลากรเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน จึงได้กำหนดนโยบายและแผนบริหารทุนมนุษย์ ดังนี้

- 1) มีโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร และมีความคล่องตัวในการบริหารงาน
- 2) เพิ่มคุณค่าแก่บุคลากรด้วยพัฒนาพนักงานให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง
- 3) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และเกิดการแข่งขันทักษะเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 4) การพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีความเป็นเลิศในการทำงาน เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของ อ.อ.ป. และการเข้าสู่ยุคดิจิทัล
- 5) ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพัน แรงจูงใจ และความภาคภูมิใจในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
- 6) เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันและมีความภูมิใจในองค์กร

อีกทั้ง ได้กำหนดบทบาทการบริหารทุนมนุษย์ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางให้การบริหารทุนมนุษย์ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

- 1) หุ่นส่วนยุทธศาสตร์ (Strategic Partner) ร่วมวางยุทธศาสตร์องค์กร และวางแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร
- 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กร สร้างค่านิยมที่ถูกต้อง และถ่ายทอดสู่บุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
- 3) เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Function Expert) เป็นผู้ขับเคลื่อนระบบการบริหารและพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์
- 4) สนับสนุนบุคลากร (Employee Champion) เป็นที่พึ่งให้แก่บุคลากร รับฟังความคิดเห็น สร้างความไว้วางใจ สร้างขวัญและกำลังใจ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) กำหนดแนวทาง/วิธีการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR audit)

กำหนดอยู่ในแผนการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ปี 2566 – 2570  
ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้และคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้  
ในการประชุม ครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565

