

## ★★★นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์★★★

เป้าหมายหลักของนโยบายและแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ

- 1) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถนำองค์กรไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- 2) มีโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร และมีความคล่องตัวในการบริหารงาน
- 3) เพิ่มคุณค่าแก่บุคลากรด้วยพัฒนาพนักงานให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง
- 4) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และเกิดการแข่งขันทักษะเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 5) การพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีความเป็นเลิศในการทำงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของ อ.อ.ป. และการเข้าสู่ยุคดิจิทัล
- 6) ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพัน แรงจูงใจ และความภาคภูมิใจในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
- 7) เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความผูกพัน และมีความภูมิใจในองค์กร

อีกทั้ง ได้กำหนดบทบาทการบริหารของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

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

กำหนดอยู่ในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ปี 2564 – 2568  
ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ และคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้  
ในการประชุม ครั้งที่ 11/2563 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2563

