

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรควบคู่กับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล

1. บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัย
2. บริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ด้านการบริหารอัตรากำลัง พัฒนาเครื่องมือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใหม่ ๆ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร ด้วยการจัดการความรู้ด้วยช่องทางที่หลากหลาย และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรที่มีผลการดำเนินงานยอดเยี่ยม
3. ออกแบบพัฒนาโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานให้รองรับกลยุทธ์ของราชวิทยาลัย
4. สร้างบรรยากาศการทำงานทั้งด้านงาน กระบวนการทำงาน ผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมองค์กร สร้างความมุ่งมั่นต่อผลลัพธ์ที่ดีให้แก่องค์กร

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

1. โครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ ไม่ซับซ้อน
2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลต้องสนับสนุนยุทธศาสตร์และเป้าหมายของราชวิทยาลัย ได้แก่ การบริหารอัตรากำลัง สรรหาบุคลากรตรงตามลักษณะงาน รวดเร็ว ทันเวลา “put the right man on the right job” และการใช้บุคลากรให้เต็มประสิทธิภาพ โดยถือหลักการเคารพในสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน โดยปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสากล (Human Rights & Labor Rights) โดยราชวิทยาลัย มีส่วนในการบริหารจัดการสมดุลชีวิตทั้งเรื่องงานและส่วนตัว
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่ง ได้แก่ คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
4. บุคลากรของราชวิทยาลัย ปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และถูกต้องตามระเบียบคำสั่ง
5. การรักษาคณแห่ง คนดี ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (สถานที่ทำงาน/บุคลากรแวดล้อม) ค่าตอบแทนตามผลงาน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างสรรค์สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และการให้บริการที่เพิ่มมูลค่าให้แก่บุคลากร แต่ไม่เป็นภาระผูกพันต่อราชวิทยาลัยในระยะยาว
6. ราชวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชา และพนักงานมีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยราชวิทยาลัย จะส่งเสริมการพัฒนา เพื่อให้พนักงาน มีความรับผิดชอบ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผน ประเมิน ติดตามผล และให้ข้อมูลป้อนกลับ รวมทั้งสอนงานและเป็นตัวอย่างที่ดีในการพัฒนาพนักงาน พนักงานต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความรู้และความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย

7. ราชวิทยาลัย จัดให้มีการก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพของพนักงานที่ตรงกับความต้องการขององค์กร โดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน

8. ราชวิทยาลัย จัดให้มีผลตอบแทนและแรงจูงใจต่าง ๆ รวมทั้ง การให้รางวัลและยกย่องชมเชย โดยพิจารณาจากคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่คำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงาน ผลตอบแทนและแรงจูงใจที่สามารถเทียบเคียงกับโรงพยาบาลและมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะคล้ายกันในระดับเดียวกัน

9 ราชวิทยาลัย จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก ความผูกพัน และความภักดีต่อองค์กร