

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

กบข. ให้ความสำคัญกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้งานบริหารองค์กรเป็นส่วนหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของ กบข. กบข. มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเพื่อให้การกำหนดนโยบายและการดำเนินงานสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานสากล อีกทั้งยังรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งหวังให้พนักงานเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และด้านที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งหวังให้วัฒนธรรมองค์กรมีการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

กบข. กำหนดแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว 4 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดแผนงานเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักขององค์กรและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

	แผนงานด้านการให้บริการแก่สมาชิก	แผนงานการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ปี 2559	<ul style="list-style-type: none">แผนพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none">เพิ่มระดับความผูกพันของพนักงาน
ปี 2560	<ul style="list-style-type: none">แผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามสมรรถนะ (Competency) แบบเชิงลึก	<ul style="list-style-type: none">แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานเป็นคนดี คนเก่ง และมีจิตบริการ
ปี 2561	<ul style="list-style-type: none">แผนจัดโครงสร้างองค์กร/อัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานสมาชิก	<ul style="list-style-type: none">แผนการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ
ปี 2562	<ul style="list-style-type: none">แผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจการรักษาความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Organization)แผนสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ (Succession Planning)	<ul style="list-style-type: none">แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานตระหนักถึงการไม่ยอมรับการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)

สำนักงานฯ ได้มุ่งเป้าหมายสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับให้ กบข. เข้าสู่ยุคใหม่ที่มีความทันสมัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและเกิด

ประสิทธิผล กบข. จึงได้มุ่งสร้างบุคลากรของ กบข. ให้เป็นผู้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้รวดเร็ว ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงาน การทำงานให้ค้ำประกันถึงสมาชิกเป็นหลัก (Member Centric) จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการสรรหา (Recruitment)

กบข. ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคนตามคุณลักษณะและศักยภาพที่กำหนด โดยเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อร่วมปฏิบัติภารกิจในการนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 1.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับผู้บริหารทำการวิเคราะห์ลักษณะงาน โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่ค้ำประกันถึงสมาชิกเป็นหลัก และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังรองรับการเกษียณอายุหรือการลาออกของพนักงาน จากนั้นนำเสนอขออนุมัติโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังจากคณะกรรมการ กบข.
- 1.2 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับผู้บริหารทุกหน่วยงานในการทบทวน วางแผนอัตรากำลังและงบประมาณด้านบุคลากรเป็นประจำทุกปี รวมทั้งบริหารจัดการอัตรากำลังและงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
- 1.3 การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน กบข. ได้ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของ กบข. และเว็บไซต์ประกาศรับสมัครงานอื่น เช่น jobsDB JobThai เพื่อสร้างการรับรู้และการเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.4 กบข. มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกจากผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี มีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

2. ด้านการพัฒนา (Development)

กบข. มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจหลักต่าง ๆ แผนกลยุทธ์ต่าง ๆ และแผนงานอื่น ๆ ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย นอกจากจะเป็นการพัฒนาเพื่อตอบสนองภารกิจของ กบข. แล้ว ยังตอบสนองแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 2.1 จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว
- 2.2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร
- 2.3 จัดทำช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร ระบบ SharePoint และ Self Learning
- 2.4 จัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กร
- 2.5 นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอก (ระบบ MyHR)

3. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

กบข. มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสายอาชีพ รวมทั้งยังส่งเสริมนโยบายในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารจากภายในองค์กรเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 3.1 ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของ Career Path ให้เป็นปัจจุบัน
- 3.2 คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานตามแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)
- 3.3 ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพและสมรรถนะสูง (Talent) จากกลุ่มระดับผู้บริหารระดับต้นเพื่อดำเนินการวางแผนการพัฒนานำให้เป็นผู้บริหารระดับกลางต่อไป

4. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กบข. ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน พัฒนาพนักงาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 4.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน
- 4.2 การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ กบข. กำหนด