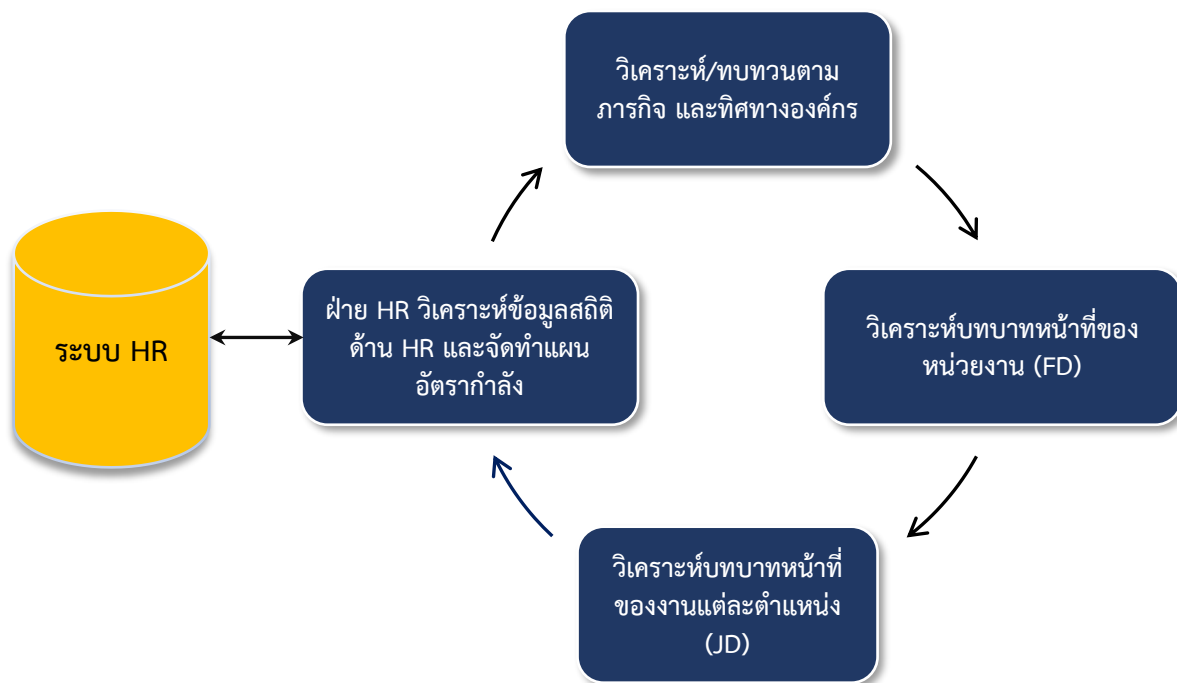


## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กบข. มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งในส่วนที่กำหนดเป็นแผนงานยุทธศาสตร์องค์กร และการดำเนินการที่เป็นงานประจำ ซึ่งปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

### 1. การวางแผนอัตรากำลังคน

กบข. มีการทบทวนแผนอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรเป็นประจำทุกปี โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะร่วมหารือและทบทวนอัตรากำลังที่เหมาะสมร่วมกับผู้บริหารกลุ่มงาน ซึ่งจะพิจารณาตามความจำเป็น มีการกำหนดคุณสมบัติให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน (Functional Description) และหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน (Job Description) เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจขององค์กร โดยใช้ข้อมูลจากระบบงานสารสนเทศ My HR ประกอบการวางแผนอัตรากำลังด้วย



### 2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment)

กบข. กำหนดหลักเกณฑ์การรับสมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งพนักงานไว้ในระเบียบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ว่าด้วยการพนักงาน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- การวิเคราะห์และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน
- ลงประกาศตำแหน่งงานที่ว่างในสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เว็บไซต์ของ กบข., Internal Portal และ JobsDB

- กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม โดยเมื่อมีการคัดเลือกผู้สมัครเบื้องต้นแล้ว จะจัดให้มีคณะกรรมการสัมภาษณ์งานที่มาจากหลากหลายหน่วยงานตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งที่เปิดรับ ซึ่งได้จัดฝึกอบรมให้กับคณะกรรมการสัมภาษณ์ให้สามารถสัมภาษณ์งานโดยใช้เทคนิค Competency-based Interview เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานที่เปิดรับ
- นอกเหนือจากการสัมภาษณ์ยังมีการจัดทำแบบประเมินบุคลิกภาพเพื่อใช้ประกอบการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับ รวมทั้งมีการทดสอบข้อเขียนเฉพาะทางสำหรับบางตำแหน่งงานด้วย

### 3. การพัฒนาบุคลากร

กบข. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กร โดยจะกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศมรรถนะให้สอดคล้องกับค่านิยมร่วม หรือ **Core Competency** ขององค์กร PASIT และพัฒนาตามสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละหน่วยงานทั้งในด้าน **Functional** และ **Technical Competency** รวมทั้งมีการพัฒนาศมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competency) สำหรับพนักงานในระดับบริหารด้วย โดย กบข. จัดให้มีการประเมินสมรรถนะของพนักงานเป็นประจำทุกปี จากนั้นพนักงานและผู้บังคับบัญชาจะร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) เพื่อพัฒนาศมรรถนะของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเติบโตขององค์กรในอนาคต

#### ค่านิยมขององค์กร – PASIT

P	PROFESSIONAL ความเป็นมืออาชีพ	การมีความรู้และความชำนาญในวิชาชีพ ยึดงานได้อย่างมีคุณภาพตามเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งตั้งใจปรับปรุงและพัฒนาผลงานให้อยู่ในระดับสูงอยู่ตลอดเวลา
A	ACHIEVEMENT มุ่งมั่นสำเร็จ	มุ่งมั่นทำงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนด
S	SERVICE MINDED จิตบริการ	ให้บริการอย่างเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว
I	INTEGRITY คุณธรรมและจริยธรรม	ปฏิบัติงานตามหลักกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมอันดี คำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกเป็นหลัก
T	TEAM SPIRIT ทำงานเป็นทีม	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร มีการทำงานและถักเสนาใจภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันร่วมกัน

นอกจากนี้มีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรในด้านอื่น ๆ ได้แก่

- 3.1 **การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)** กบข. มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และสื่อสารให้พนักงานทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน รวมทั้งได้จัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) ให้กับผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และในอนาคตจะมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน
- 3.2 **การพัฒนาเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารระดับสูง** กบข. มีการคัดเลือกผู้บริหารระดับกลางที่มีความเหมาะสม และจัดทำแผนพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต เพื่อเป็นเส้นทางเติบโตตามสายงาน และเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง
- 3.3 **การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)** กบข. มีนโยบายส่งเสริมการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลายมากขึ้น และยังเป็นการสร้างและเตรียมความพร้อมให้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่รอบด้านให้กับผู้บริหารเพื่อเตรียมขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถรองรับการเติบโตและภารกิจขององค์กรในอนาคต ในปีที่ผ่านมา มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานทั้งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานและระดับผู้บริหารฝ่าย
- 3.4 **การรักษาบุคลากรและสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ** มีการกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารทั้งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานและสายงาน ดำเนินการพัฒนาทักษะของผู้บริหารให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและอนาคต มีการติดตามการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีการทบทวนความเหมาะสมของผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นประจำทุกปี  
กบข. เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญในการรักษาบุคลากร สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานร่วมกับ กบข. มาเป็นระยะเวลายาวนาน จะได้รับรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน โดยจะมีการมอบรางวัลในวันที่ 27 มีนาคม ของทุกปี (ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2555)

#### 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติงาน กบข. ได้นำ KPI (Key Performance Indicator) มาใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานและจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน โดยการจ่ายโบนัสผันแปรจะใช้ผลการปฏิบัติงานตาม KPI เป็นปัจจัยในการพิจารณา ส่วนการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี กบข. จะพิจารณาจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ ผลการปฏิบัติงานตาม KPI และผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) ซึ่ง กบข. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และได้สื่อสารหลักเกณฑ์ให้พนักงานรับทราบอย่างทั่วกัน รวมถึงให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบทุกครั้ง

การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยผ่านการพิจารณาเรื่องคุณสมบัติและประสบการณ์ อายุงานในตำแหน่ง ผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมา จากผู้บังคับบัญชาโดยตรง และพิจารณาโดย HR Committee หากเป็นตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จะเสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติด้วย โดยกำหนดให้มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งปีละ 1 ครั้ง

## 5. การส่งเสริมจรรยาบรรณและรักษาวินัยของพนักงาน

กบข. กำหนดเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม เข้าเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมขององค์กร โดยค่านิยมขององค์กร PASIT ในหมวดของ I – Integrity การปฏิบัติงานตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมอันดี คำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกเป็นหลัก และคณะกรรมการได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการพนักงาน เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการและการลงโทษทางวินัยพนักงาน และกำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์ ให้มีการดำเนินการอย่างโปร่งใสเป็นระบบ

กบข. มีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมจรรยาบรรณของพนักงาน ดังนี้

### 5.1 การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรผ่านการจัดกิจกรรมและการฝึกอบรม

กบข. ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรผ่านการจัดกิจกรรม การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาความรู้ความชำนาญของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพและบรรลุตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนด รวมถึงการเสริมสร้างและปลูกฝังให้พนักงานมีจิตบริการ เนื่องจากเราเน้นการทำงานที่ให้ความสำคัญถึงสมาชิกเป็นหลัก (Member Centric)

### 5.2 การบูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

กบข. มีการบริหารงานที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม โดยหลักปฏิบัติของพนักงานในเรื่องต่างๆ ไว้ใน [ประกาศกองทุนฯ เรื่องจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2561](#) และจัดอบรมแก่พนักงานให้เข้าใจและยึดถือปฏิบัติ

กบข. ได้กำหนดนโยบายงดรับของขวัญ No gift policy และแนวปฏิบัติการรับเลี้ยงรับรอง การเข้าร่วมอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างโปร่งใส และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกันตามหลักธรรมาภิบาล โดยไม่หวังผลประโยชน์ใดๆ

นอกจากนี้ กบข. ได้ประกาศเจตจำนงสุจริตต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และจัดกิจกรรมเลขาธิการพบพนักงานเพื่อให้ทราบถึงเจตนารมณ์ที่จะปฏิบัติหน้าที่และบริหารองค์กรอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและการปราบปรามการทุจริต และสอดคล้องกับหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

### 5.3 การสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันทางศาสนา

เพื่อสืบทอดประเพณีทางศาสนาที่ดั่งามแก่ประชาชนทั่วไป กบข. ได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและเป็นผู้ นำในการยึดถือปฏิบัติตามหลักคำสอนและสืบทอดประเพณีทางศาสนา พร้อมทั้งยังเผยแพร่และชักชวนให้ประชาชนและพนักงานที่ทำงานร่วมกันในอาคารอับดุลราฮิม เพลส ได้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกัน เช่น การร่วมตักบาตรวันสำคัญทางศาสนา ทำบุญปีใหม่



### 5.3 การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

การเป็นแบบอย่างของการมีจิตสาธารณะเข้าไปทำประโยชน์ให้กับชุมชน กบข. ได้จัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกับโรงเรียน ชุมชน มาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เช่น ปี 2561 ได้ทำโครงการ “กบข. ร่วมแรงใจให้น้อง” จัดที่โรงเรียนบ้านสองพี่น้อง อ.แก่งกระจาน จ.เพชรบุรี

#### 5.4 การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในองค์กร

ส่งเสริมให้มีการใช้สื่อออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ในการนำเสนอตัวอย่างของการมีคุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตสาธารณะ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมขององค์กร เช่นสื่อออนไลน์ ไลน์กรุ๊ป GPF update การสื่อสารภายในองค์กรผ่าน GPF Web portal

### 6 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

กบข. ให้ความสำคัญต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและดำเนินชีวิต ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความมั่นคง ความปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี กบข. ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำกับดูแลและบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

6.1 การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ โดยการสื่อสารผ่าน Web Portal ด้านสุขภาพที่ถูกต้องจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นการเพิ่มศักยภาพในการจัดการสุขภาพให้พนักงานมีความรู้ในการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว

 <p><b>แผล "ร้อนใน" กับ 15 วิธีสัดช่วยให้หายเป็นแผล</b> เป็นร้อนในที่ไร กินข้าวไม่อร่อยทุกที อายากหายไวๆ ต้องทำอย่างไรบ้าง? 14 พฤษภาคม 2562</p>	 <p><b>5 อันตรายร้ายแรงถึงชีวิตจาก "ครีมหน้าขาว"</b> นอกจากเสียหน้าพังแบบกุไม่กลับแล้ว ยังเสี่ยงอันตรายต่อส่วนอื่นๆ ในร่างกาย อีกมากมาย 13 พฤษภาคม 2562</p>
 <p><b>"ผงชูรส" ทานแบบไหน ปลอดภัย-เสี่ยงอันตราย</b> เราสามารถทานผงชูรสได้จริงๆ หรือว่าทานแล้วจะผมร่วงกันแน่ 13 พฤษภาคม 2562</p>	 <p><b>แผล "เบาหวาน" ติดเชื้อง่ายหายยาก ปรึกษาทำไมเป็นเบาหวาน ถึงเสี่ยงต้องถูกตัดเท้า?</b> 13 พฤษภาคม 2562</p>
 <p><b>10 พฤติกรรมเสี่ยง "ดี้อยา" ที่ไม่ควรทำ อาจ</b> อาการดี้อยา หมายถึง การรับประทานยาตัวเดิมแล้วเริ่มไม่หาย มาจากการรับประทานยาผิดวิธี 13 พฤษภาคม 2562</p>	 <p><b>พึ่งพา "เทคโนโลยี" มากไป เสี่ยง "สมองเสื่อม"</b> ลองสำรวจตัวเองดูว่า ทุกวันนี้คุณพึ่งพาอุปกรณ์เหล่านี้มากเกินไปหรือเปล่า 12 พฤษภาคม 2562</p>

6.2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี กบข. ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสุขภาพและเอื้อต่อการทำงาน โดยจัดให้มีการตรวจวัดระดับแสงสว่างในที่ทำงาน และ จัดทำการปรับเปลี่ยนหลอดไฟให้มีความสว่างเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน การซัก-ทำความสะอาดพรมปีละ 2 ครั้ง มีการจัดต้นไม้ประดับเพื่อเพิ่มสีเขียวในสำนักงานและมีการดูแลและสับเปลี่ยนต้นไม้ทุกเดือน

6.3 การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการดูแลด้านสุขภาพและส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี กบข. จัดสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานและครอบครัวของพนักงาน เพื่อให้ทุกคนได้ตระหนักถึงการดูแลสุขภาพและใส่ใจในสุขภาพของตนเองและยังเปรียบเสมือนการเฝ้าระวังป้องกันการเจ็บป่วยจากโรคต่างๆด้วย นอกจากนี้ กบข. ยังได้จัดอุปกรณ์การออกกำลังกายให้กับพนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้

พนักงานได้ออกกำลังกายหลังเวลาเลิกงาน อีกทั้งยังจัดให้มีห้องเรียนโยคะสัปดาห์ละ 1 ครั้ง สำหรับพนักงานที่สนใจ มีพนักงานที่สนใจด้านสุขภาพรวมกลุ่มกันจัดตั้งชมรม Jog & Joy ที่ได้ทำกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการออกกำลังกายและยังเป็นประโยชน์แก่สังคมโดยการจัดงานวิ่งเพื่อเปลี่ยนระยะทางวิ่งเป็นเงินบริจาค เช่น ในปี 2561 ทางชมรมจัดกิจกรรมเพื่อบริจาคเงินให้กับชมรมมูลนิธิขาเทียม

**6.4 สร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement)** กบข. ตระหนักดีว่าพนักงานเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ จึงจัดให้มีการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อรับความคิดเห็นข้อเสนอแนะของพนักงาน นำมาปรับปรุงสิทธิสวัสดิการ กระบวนการทำงาน และเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่สามารถนำมาปรับปรุงพัฒนาองค์กรต่อไป และนำผลประเมินมาวิเคราะห์ปรับปรุงแนวทางการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจที่เชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สำคัญด้วย โดยมีการจัดทำแผนเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง

---