

# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

## การประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กบข. ได้จัดทำแผนงานยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2561 เพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรและแผนงานยุทธศาสตร์ชาติ โดยได้นำเสนอแผนงานและตัวชี้วัดต่อคณะกรรมการ กบข. เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนเริ่มดำเนินการ และได้จัดทำรายงานความคืบหน้าการดำเนินการให้ทราบเป็นรายไตรมาสและสรุปผลการดำเนินการประจำปี รวมทั้งสรุปผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ในแต่ละด้านไว้ในรายงานประจำปีของ กบข. ที่เผยแพร่ในการประชุมใหญ่ผู้แทนสมาชิก กบข. ประจำปีและบนเว็บไซต์ของ กบข.

สรุปรายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนงานยุทธศาสตร์ที่นำเสนอต่อคณะกรรมการ กบข. ทราบในการประชุมเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2562 ดังนี้

### 1. แผนการเสริมสร้าง กบข. ให้เป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Organization)

#### ผลการดำเนินงาน :

การสร้าง กบข. ให้เป็นองค์กรดิจิทัล สำนักงานได้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ดังนี้

**1.1 จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรดิจิทัล:** ประกาศใช้แนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พ.ศ. 2561 เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2561 และ อนุมัติใช้งานคู่มือบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและภัยคุกคามทางไซเบอร์

**1.2 พัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของผู้บริหารและพนักงาน:** สำนักงานได้จัดอบรมหลักสูตรดังนี้

- หลักสูตร Digital Transformation หัวข้อ Disruptive Trends and Crucial Digital Technologies
- หลักสูตร Digital Transformation โดยจัดการบรรยายเป็น 2 หัวข้อได้แก่

(1) Customer Centric Brand Through Digital Transformation

(2) Digital Trends and Technology Disruption

- หลักสูตร Customer Centric Brand through Digital Transformation
- หลักสูตร How BLOCKCHAIN changes the way we work
- หลักสูตร บทบาทของเทคโนโลยี AI ในอุตสาหกรรมการเงิน
- หลักสูตร Cyber Security and Cloud Technology

**จัดอบรมบุคลากรกลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ** ตามแผนพัฒนาฯ ปี 2561 จำนวน 9 หลักสูตรได้แก่

(1) หลักสูตร Certified Information Systems Security Professional (ISC2)

(2) หลักสูตร CompTIA Cybersecurity Analyst (CySA+)

(3) หลักสูตร Cb Defense Admin Training

(4) หลักสูตร Cb Defense Analyst Training

(5) หลักสูตร การใช้ Symantec Package Shaper & Symantec Bluecoat Reporter เพื่องานด้าน Security

(6) หลักสูตร Network Security Administration and Handler

(7) หลักสูตร Secure Software Development for Mobile Applications

(8) หลักสูตร Tenable.io Vulnerability Assessment สำหรับผู้ดูแลระบบ & ผู้กำกับดูแล

(9) หลักสูตร Microsoft Intune & Azure Information Protection (RMS) สำหรับผู้ดูแลระบบ & ผู้กำกับดูแล

### 1.3 จัดทำโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ:

(1) ติดตั้งระบบป้องกันและกำจัดภัยคุกคามบนเครื่องแม่ข่ายและลูกข่าย (Advanced Endpoint Protection: Carbon Black) เพื่อปรับเพิ่มประสิทธิภาพระบบรักษาความปลอดภัย และรับมือภัยคุกคามด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างทันทั่วทั้งที่แล้วเสร็จ และพร้อมใช้งาน

(2) ติดตั้งระบบบริหารจัดการปริมาณการจราจรและการส่งผ่านข้อมูลเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Bandwidth Management) เพื่อบริหารจัดการปริมาณการใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสำนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศบน Cloud แล้วเสร็จ และพร้อมใช้งาน

(3) ปรับปรุงระบบบริหารจัดการความปลอดภัยโครงสร้างพื้นฐาน Microsoft Hybrid Cloud และ MS Office 365 E3 + EMS แล้วเสร็จ และพร้อมใช้งาน

1.4 พัฒนาระบบ Smart Back Office: ระบบ Digital Meeting แล้วเสร็จ โดยเริ่มใช้ระบบ Digital Meeting ในการประชุมคณะกรรมการ พร้อมทั้งพัฒนาระบบ Portal และระบบ GPF Corporate Portal แล้วเสร็จเปิดให้บริการในเดือนธันวาคม

## 2. แผนการจัดโครงสร้างองค์กร จัดสรรอัตรากำลังคนและงบประมาณเพื่อรองรับภารกิจใหม่ ที่มุ่งเน้นการบริหารงานสมาชิก

### ผลการดำเนินงาน :

ดำเนินงานแล้วเสร็จตามแผนที่วางไว้ โดยสำนักงานได้ปรับผังโครงสร้างองค์กรใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานสมาชิก โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 มิถุนายน 2561 และจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างใหม่ รวมทั้งได้จัดทำ Functional Description (FD) Job Description (JD) Skill set และค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งใหม่ พร้อมจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน

## 3. แผนการปรับวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Change)

### ผลการดำเนินงาน :

เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง คำนึงถึงภาพรวม มีการร่วมมือกันในการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป้าหมายร่วมกันขององค์กร สำนักงานจึงได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่และหมุนเวียนผู้บริหารระดับกลุ่มงานและฝ่ายงานบางส่วนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เปิดรับแนวความคิดในการทำงานที่แตกต่างจากเดิม และได้เปิดรับผู้บริหารระดับฝ่ายงานจากภายนอกเพื่อให้มีแนวความคิดใหม่ๆ เข้ามาร่วมขับเคลื่อนองค์กร

นอกจากนี้ได้มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ คือ การมุ่งเน้นสมาชิกเป็นหลัก (Member Centric) และความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Achievement) เพื่อผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมดังกล่าว สำนักงานได้ปรับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนที่สะท้อนตามผลงาน โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน (KPI) ของพนักงาน ให้มีความท้าทายมากขึ้น ยกเลิก Common KPI และให้นำหนักกับ KPI ในงานที่รับผิดชอบโดยตรง

สำหรับการสื่อสารภายใน ได้ดำเนินการสื่อสารแผนยุทธศาสตร์และทิศทางการขับเคลื่อนองค์กรประจำปี 2561 ผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการใหม่และ Mobile Application ที่เปิดให้บริการกับสมาชิก

รวมถึงช่องทางใหม่ Line@ ที่ใช้สื่อสารกับสมาชิก ทั้งนี้เพื่อสร้างการรับรู้ การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยได้สื่อสารผ่านช่องทาง Townhall การประชุมคณะผู้บริหารระดับสูง การประชุมหัวหน้างาน และผ่านช่องทางการสื่อสารอื่นที่ได้เปิดขึ้นเพิ่มเติม เช่น Line ของคณะผู้บริหารระดับสูง Line ของหัวหน้างาน Line ของพนักงาน นอกจากนี้ยังได้เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานโดยตรงถึงเลขาธิการผ่าน Email [Voice2Vitai@gmail.com](mailto:Voice2Vitai@gmail.com)

#### **4. แผนการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ**

**ผลการดำเนินงาน :**

สำนักงานได้ทบทวน Career Path ให้เป็นไปตามผังโครงสร้างองค์กรใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2561 แล้วเสร็จ รวมถึงผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารระดับกลุ่มงานทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งที่กำหนดไว้ และสามารถดำเนินการคัดเลือกกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ (Talent) ได้ตามแผน

-----