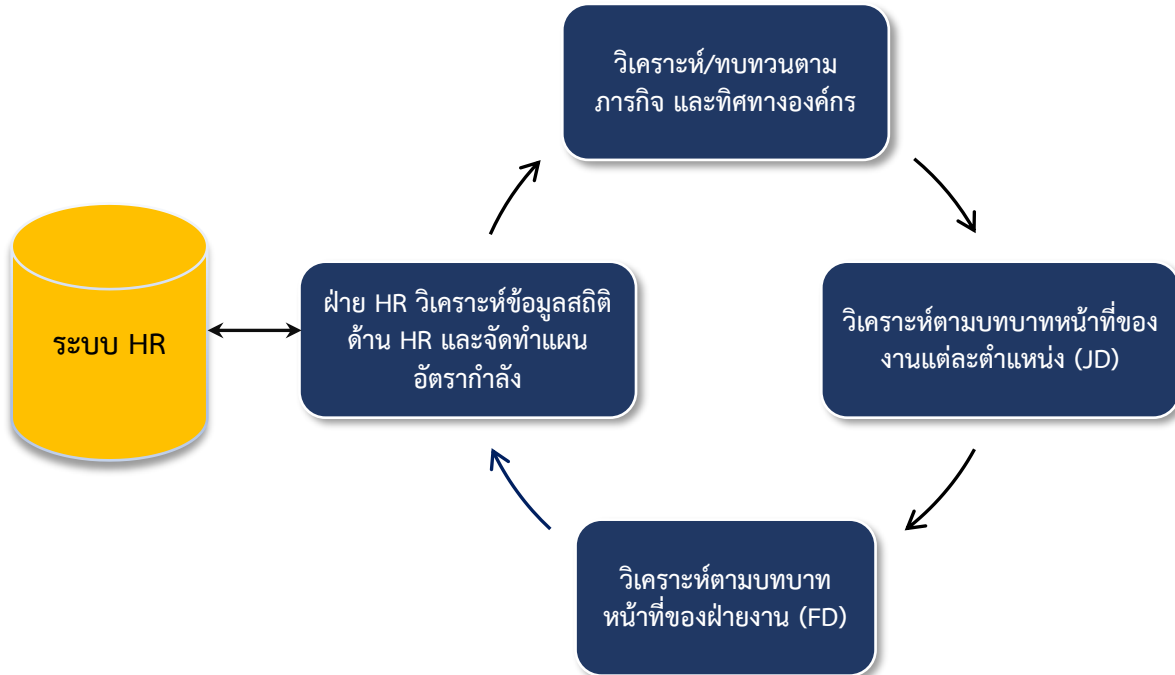


การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2563

กบข. มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งในส่วนที่กำหนดเป็นแผนงานยุทธศาสตร์องค์กร และการดำเนินการที่เป็นงานประจำ ซึ่งปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังคน

กบข. มีการทบทวนแผนอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรเป็นประจำทุกปี โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะร่วมหารือและทบทวนอัตรากำลังที่เหมาะสมร่วมกับผู้บริหารกลุ่มงาน ซึ่งจะพิจารณาความจำเป็น การกำหนดคุณสมบัติให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน Job Description และฝ่ายงาน Function Description เพื่อให้สนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจขององค์กร โดยพิจารณาข้อมูลจากระบบงานสารสนเทศ My HR ประกอบด้วย



2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment Flow)

กบข. กำหนดหลักเกณฑ์การรับสมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งพนักงานไว้ใน ระเบียบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ว่าด้วยการพนักงาน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- การวิเคราะห์และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน
- ลงประกาศตำแหน่งงานที่ว่างในสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เว็บไซต์ของ กบข., Internal Portal และ JobsDB
- กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม โดย โดยเมื่อมีการคัดเลือกผู้สมัครเบื้องต้นแล้ว จะจัดให้มีคณะกรรมการสัมภาษณ์งานที่มาจากหลากหลายหน่วยงานตามความเหมาะสมของแต่ละ

ละตำแหน่งที่เปิดรับ ซึ่งได้จัดฝึกอบรมให้กับคณะกรรมการสัมภาษณ์ให้สามารถสัมภาษณ์งานโดยใช้เทคนิค Competency-based Interview เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานที่เปิดรับ

- นอกเหนือจากการสัมภาษณ์ยังมีการจัดทำแบบประเมินบุคลิกภาพและความเหมาะสมในตำแหน่งงาน รวมทั้งมีการสอบข้อเขียนเฉพาะด้าน (Functional Test) ในบางงานอีกด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร

กบข. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามภารกิจของ กบข. โดยการพัฒนาบุคลากรจะกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องตามค่านิยมขององค์กร PASIT และตาม Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งทุกปีพนักงานและผู้บังคับบัญชาจะร่วมกับประเมินศักยภาพของพนักงานทุกคนตามค่านิยมองค์กร PASIT และตามสมรรถนะเฉพาะในงาน และจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อวางแผนการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้เหมาะสม

ค่านิยมขององค์กร – PASIT

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



นอกจากนี้มีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรในด้านอื่น ๆ ได้แก่

3.1 การพัฒนาเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารระดับสูง เพื่อรองรับตำแหน่งผู้บริหารที่จะเกษียณและเป็นเส้นทางการเติบโตตามสายงานเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

3.2 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลายมากขึ้น และยังเป็นการสร้างและเตรียมความพร้อมให้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่รอบด้านให้กับผู้บริหารขององค์กร ซึ่งปีที่ผ่านมาได้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหลายระดับ เช่น ระดับผู้บริหารกลุ่มงาน ระดับผู้บริหารฝ่าย

4. การรักษาบุคลากรและสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ

กำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งงานของผู้บริหารทั้งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานและสายงาน มีการเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและอนาคต มีการติดตามการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีการทบทวนความเหมาะสมของผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นประจำทุกปี

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบศักยภาพของพนักงานแต่ละคน เพื่อพัฒนาให้พนักงานมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้กว้างขวางขึ้น นำไปสู่กระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานเป็นการประเมินที่ครอบคลุมทั้งส่วนที่เป็นการประเมินผลงาน

ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จของงาน (KPI) และการประเมินสมรรถนะ (Competency) โดยประเมินจาก ค่านิยมขององค์กร (Core Competency) สมรรถนะความเป็นผู้นำ (Leadership Competency) สมรรถนะประจำหน่วยงาน (Functional Competency) สมรรถนะประจำฝ่ายงาน (Technical Competency) เพื่อสร้าง ผลงานที่ดีในการนำองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

กบข. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และได้สื่อสารหลักเกณฑ์ให้ พนักงานรับทราบอย่างทั่วกัน รวมถึงให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบทุกครั้ง โดยให้น้ำหนัก การประเมินด้าน KPI 70% และด้าน Competency 30% และให้น้ำหนักของแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไป ดังนี้

สัดส่วนการคำนวณคะแนน KPIs ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
สัดส่วน	กลุ่มพนักงาน							
	Business Leadership (ผู้ช่วยเลขาธิการ - รองเลขาธิการ)		Operation Leadership (ผอ.ผู้บริหารฝ่าย - ผอ.อาวุโสผู้บริหารฝ่าย)		Expert Contribution (ผู้ช่วยผู้จัดการ - ผู้อำนวยการ)		Individual Contributor (เจ้าหน้าที่ - เจ้าหน้าที่อาวุโส)	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Corporate	20%	30%	10%	15%	5%	10%	5%	10%
Group	<u>80%</u>	<u>70%</u>	10%	15%	5%	10%	5%	10%
Function			<u>80%</u>	<u>70%</u>	10%	10%	10%	10%
Individual					<u>80%</u>	<u>70%</u>	<u>80%</u>	<u>70%</u>

หมายเหตุ: (1) สำหรับกลุ่มงานบริหารเงินกองทุน/กลุ่มงานสมาชิกสัมพันธ์/ กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
(2) สำหรับกลุ่มงานอื่นๆ

การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยผ่านการพิจารณาเรื่อง คุณสมบัติและประสบการณ์ อายุงานในตำแหน่ง ผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมา จากผู้บังคับบัญชา โดยตรง และพิจารณาโดย HR Committee หากเป็นตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จะเสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติด้วย นอกจากนี้ยังมีการปรับเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีศักยภาพเพื่อให้พนักงานได้มีความ เติบโตตามสายงาน โดยกำหนดให้มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งปีละ 1 ครั้ง

6. การส่งเสริมจรรยาบรรณและรักษาวินัยของพนักงาน

กบข. กำหนดเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม เข้าเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมขององค์กร โดยค่านิยมขององค์กร PASIT ในหมวดของ I – Integrity การปฏิบัติงานตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมอันดี คำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกเป็นหลัก และคณะกรรมการได้กำหนด ข้อบังคับว่าด้วยการพนักงาน เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการและการลงโทษทางวินัยพนักงาน และกำหนด ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์ ให้มีการดำเนินการอย่างโปร่งใสเป็นระบบ

กบข. มีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมจรรยาบรรณของพนักงาน ดังนี้

6.1 การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรผ่านการจัดกิจกรรมและการฝึกอบรม กบข. ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรผ่านการจัดกิจกรรม การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาความรู้ความชำนาญของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพและบรรลุตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนด รวมถึงการเสริมสร้างและปลูกฝังให้พนักงานมีจิตบริการ

6.2 การบูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน กบข. มีการบริหารงานที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม โดยหลักปฏิบัติตนของพนักงานในเรื่องต่างๆ ไว้ในประกาศกองทุนฯ เรื่องจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2561 และจัดอบรมแก่พนักงานให้เข้าใจและยึดถือปฏิบัติ

กบข. ได้กำหนดนโยบายงดรับของขวัญ No gift policy และแนวปฏิบัติการรับเลี้ยงรับรอง การเข้าร่วมอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างโปร่งใส และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกันตามหลักธรรมาภิบาล โดยไม่หวังผลประโยชน์ใดๆ

นอกจากนี้ กบข. ได้ประกาศเจตจำนงสุจริตต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และจัดกิจกรรมเลขาธิการพบพนักงานเพื่อให้ทราบถึงเจตนาธรรมที่จะปฏิบัติหน้าที่และบริหารองค์กรอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและการปราบปรามการทุจริต และสอดคล้องกับหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

6.3 การสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันทางศาสนา เพื่อสืบทอดประเพณีทางศาสนาที่ดั่งงามแก่ประชาชนทั่วไป กบข. ได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำในการยึดถือปฏิบัติตามหลักคำสอนและสืบทอดประเพณีทางศาสนา พร้อมทั้งเผยแผ่และชักชวนให้ประชาชนและพนักงานที่ทำงานร่วมกันในอาคารอับดุลราฮิม เพลส ได้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกัน เช่น การร่วมตักบาตรวันสำคัญทางศาสนา ทำบุญปีใหม่

7. การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในองค์กร

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

8. การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

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

8.1 การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ โดยการสื่อสารผ่าน Web Portal ด้านสุขภาพที่ถูกต้องจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นการเพิ่มศักยภาพในการจัดการสุขภาพให้พนักงานมีความรู้ในการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว

	<p>แผล "ร้อนใน" กับ 15 วิธีช่วยลดอาการ เป็นร้อนในที่ไร กินข้าวไม่อร่อยทุกที อายากหายไวๆ ต้องทำอย่างไรบ้าง? 14 พฤษภาคม 2562</p>		<p>5 อันตรายร้ายแรงถึงชีวิตจาก "ครีมหน้าขาว" นอกจากเสียงหน้าพังแบบกุไม่กลับแล้ว ยังเสียงอันตรายต่อส่วนอื่นๆ ในร่างกาย อีกมากมาย 13 พฤษภาคม 2562</p>
	<p>"ผงชูรส" ทานแบบไหน ปลอดภัย-เสียงอันตราย เราสามารถทานผงชูรสได้จริงๆ หรือว่าทานแล้วจะผมร่วงกันแน่ 13 พฤษภาคม 2562</p>		<p>แผล "เบาหวาน" ติดเชื้อง่ายหายยาก รีบรักษา ทำไมเป็นเบาหวาน ถึงเสียงต้องถูกตัดเท้า? 13 พฤษภาคม 2562</p>
	<p>10 พฤติกรรมเสียง "ตื้อยา" ที่ไม่ควรทำ อาจ อาการตื้อยา หมายถึง การรับประทานยาตัวเดิมแล้วเริ่มไม่หาย มาจากการรับประทานยาที่ผิดวิธี 13 พฤษภาคม 2562</p>		<p>ฟังพา "เทคโนโลยี" มากไป เสียง "สมองเสื่อม" ลองสำรวจตัวเองดูว่า ทุกวันนี้คุณฟังพาอุปกรณ์เหล่านี้มากเกินไปหรือเปล่า 12 พฤษภาคม 2562</p>

8.2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี กบข. ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสุขภาพและเอื้อต่อการทำงาน โดยจัดให้มีการตรวจวัดระดับแสงสว่างในที่ทำงาน และจัดทำกรปรับเปลี่ยนหลอดไฟให้มีความสว่างเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน การซัก-ทำความสะอาดพรมปีละ 2 ครั้ง มีการจัดต้นไม้ประดับเพื่อเพิ่มสีเขียวในสำนักงานและมีการดูแลและสับเปลี่ยนต้นไม้ทุกเดือน

8.3 การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการดูแลสุขภาพและส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี กบข. จัดสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานและครอบครัวของพนักงาน เพื่อให้ทุกคนได้ตระหนักถึงการดูแลสุขภาพและใส่ใจในสุขภาพของตนเองและยังเปรียบเสมือนการเฝ้าระวังป้องกันการเจ็บป่วยจากโรคต่างๆ ด้วย นอกจากนี้ กบข. ยังได้จัดอุปกรณ์การออกกำลังกายให้กับพนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้พนักงานได้ออกกำลังกายหลังเวลาเลิกงาน

8.4 ออกมาตรการและแนวปฏิบัติในการป้องกันโรคระบาด จากสถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรค COVID-19 (Corona Virus Disease 2019) ที่ลุกลามทั่วโลก กบข. เล็งเห็นถึงความสำคัญของสุขภาพทั้งของพนักงาน สมาชิก และประชาชนทั่วไป เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะมีการติดเชื้อและการแพร่เชื้อ กบข. จึงได้ออกมาตรการและแนวปฏิบัติที่เป็นไปตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุขและองค์การอนามัยโลก สำหรับการจัดการภายในสำนักงาน กบข. ได้มีการประกาศกองทุนฯ เรื่อง มาตรการป้องกัน ควบคุม แก้ไขปัญหา และบรรเทาผลกระทบจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) พ.ศ. 2563 เพื่อจำกัดการเดินทางไปต่างประเทศและให้พนักงานปฏิบัติตัวให้ถูกต้องในช่วงสถานการณ์ดังกล่าว ขณะที่ในตัวอาคารสำนักงานได้จัดแอลกอฮอล์ตามจุดต่าง ๆ จัดให้มีจุดวัดไข้ จัดหาหน้ากากอนามัยให้กับพนักงาน และดำเนินมาตรการ Work From Home และ Social Distancing เพื่อลดความเสี่ยงที่จะต้องสัมผัสหรือใกล้ชิดกัน ตลอดจน กบข. ได้มีการติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิดเพื่อปรับให้การเข้ามาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม

9. สร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement)

กบข. ตระหนักดีว่าพนักงานเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ จึงจัดให้มีการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อรับความคิดเห็นข้อเสนอแนะของพนักงาน นำมาปรับปรุงสิทธิสวัสดิการ กระบวนการทำงาน และเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่สามารถนำมาปรับปรุงพัฒนาองค์กรต่อไป และนำผลประเมินมาวิเคราะห์ปรับปรุงแนวทางการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจที่เชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สำคัญด้วย โดยมีการจัดทำแผนเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง
