



ประกาศสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร ให้มีความเหมาะสม สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน และครอบคลุมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเป็นหลักการและแนวทางในการขับเคลื่อนการวางแผน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งต่อความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายฯ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ดังนี้

๑. บริหารจัดการโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยบทบาทหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๒. บริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร สอดรับกับปริมาณงานและลักษณะงานเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓. การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ให้มีการวางแผนกำลังคนขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๔. บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicator/KPI) ที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งเชื่อมต่อผลการปฏิบัติงานไปสู่ระบบการบริหารเงินเดือนและผลตอบแทนตามผลงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานมุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กร

๕. บริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการให้เหมาะสมกับความจำเป็นของพนักงาน ตลอดจนดูแล ปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ และมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

๖. พัฒนาระบบการดูแลพนักงาน และการบริหารจัดการคนดีคนเก่ง (Talent Management) เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กร

๗. สร้างโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) เปิดโอกาสให้มีการหมุนเวียน โยกย้าย และสร้างแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานซึ่งมีคุณสมบัติและศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น และเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลง

๘. ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพตรงกับความต้องการในการดำเนินภารกิจของหน่วยงาน รวมถึงพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

๙. พัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสมัครงานออนไลน์ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลบุคคล ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการบริหารสวัสดิการและค่าตอบแทน

๑๐. ส่งเสริมการรักษาระเบียบวินัยของพนักงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานได้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์รวมขององค์กรเป็นหลัก (Think THAI First, not ME First) รวมทั้งมีส่วนร่วมและมีจิตสำนึกอันจะนำไปสู่ความแข็งแกร่งขององค์กร

๑๑. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงอาชีวอนามัยของพนักงานให้มีความปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑๒. สร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายเบญจพล นาคประเสริฐ)

ผู้อำนวยการสำนักงาน
กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ