



ประกาศสถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน)
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน) หรือ บจธ. จึงกำหนดนโยบายและทิศทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน) กำหนดให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังตามข้อบังคับ บจธ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ ซึ่งระบุให้อำนาจการ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้กระทำได้ในจำนวนอัตรากำลังที่คณะกรรมการกำหนด เจ้าหน้าที่ของสถาบันจะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด อยู่ส่วนงานใด ให้อำนาจการกำหนด การจ้างเจ้าหน้าที่โครงการเป็นอำนาจของผู้อำนวยการ จึงกำหนดหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

๑. การออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นประจำทุกปีเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการ บจธ. เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับแผนการปฏิบัติงานของสถาบัน หรือการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรในปัจจุบัน

๒. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการขององค์กร และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสถาบัน ซึ่งระบุชื่อตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และแสดงอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง โดยมีการกำหนดกระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสถาบัน

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีตรงตามเป้าหมายประสงค์ขององค์กร

การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเป็นผู้มีสัมฤทธิ์ผลขององค์กร โดยสถาบันได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์กรได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. การจัดทำและดำเนินการตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาองค์กร

๒. การจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรขององค์กร

๓. การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) เพื่อใช้วางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทั้งในรูปแบบของหลักสูตรร่วมและหลักสูตรบุคคล

๔. การจัดการเผยแพร่องค์ความรู้จากการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management – KM)

การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรทุกปี โดยนำระบบตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักและพันธกิจขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลและดำเนินการด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ทั้งนี้ สถาบันต้องแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบทุกครั้งที่มีการประเมินเป็นรายบุคคล

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง จะดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาตามสายงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

๓. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานด้านสมรรถนะ

๔. การพัฒนาระบบค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตลอดจนการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

การดูแลรักษาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ

๑. การดูแลรักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตแข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อให้มีชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุขสามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุงาน ซึ่งจะต้องอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการบำรุงรักษาบุคลากร ได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation) การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย (Health Care Program) การดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันอุบัติเหตุ (Health Care and Safety) เป็นต้น

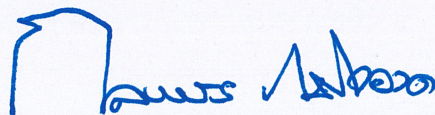
๒. การสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เต็มใจ และเต็มความสามารถ โดยใช้ความรู้ด้านจิตวิทยาการทำงานมาใช้กับบุคลากรให้เหมาะสมตามลักษณะของแต่ละบุคคล

การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตในองค์กรตามศักยภาพ

การพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้งและโยกย้าย เพื่อตอบแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ส่วนการโยกย้ายเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของหน่วยงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายกุลพัชร ภูมิใจรอด)

ผู้อำนวยการสถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน