

สถาบันคุ้มครองเงินฝาก

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ

หลักการสำคัญ

ด้วยรัฐบาลมีนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561 – 2580 ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 รวมถึงขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นประเทศในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว รวมทั้งการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เพื่อเป็นการสร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายใน นั้น

สถาบันคุ้มครองเงินฝาก (สถาบัน) ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองเงินฝากในสถาบันการเงิน เสริมสร้างความมั่นคงและเสถียรภาพของระบบสถาบันการเงิน ดำเนินการกับสถาบันการเงินที่ถูกควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยธุรกิจสถาบันการเงิน และชำระบัญชีสถาบันการเงินที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาต รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรคุ้มครองเงินฝากที่น่าเชื่อถือและทันสมัย สร้างความมั่นใจให้ประชาชน จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน พ.ศ. 2563-2565 ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ของสถาบัน และนโยบายตามแผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนงานพันธกิจ ทั้งในด้านการจ่ายคืนผู้ฝาก และในด้านชำระบัญชี มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรทั้งในภาวะปกติ และโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับพันธกิจคุ้มครองเงินฝาก มีการกำหนดรายชื่อทีมพันธกิจ เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมรองรับการปฏิบัติงานในภาวะวิกฤติได้อย่างทัน่วงที และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถาบัน นอกจากนี้สถาบันได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้ง ณ ที่ทำการและจากที่พักอาศัย (Work from home (WFH)) เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในการก้าวไปสู่องค์กรดิจิทัล ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ และเพื่อให้การดำเนินการของสถาบันตามพันธกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล

สถาบันมีหลักการสำคัญในด้านการบริหารบุคคล เป็นดังนี้

1. หลักความเป็นธรรมและเสมอภาค โดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรม การปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม ในเรื่องการบริหารงานบุคคล การจ้างงาน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การส่งบุคลากรของสถาบันไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเรียนรู้ (Secondment) รวมถึงการป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมในทุกระดับ

2. หลักความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความสำคัญและยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากร เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและของประเทศชาติเป็นสำคัญ

3. หลักความเคารพความเป็นปัจเจกบุคคลของบุคลากร ให้ความสำคัญและยอมรับความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ และแนวทางการดำรงชีวิตของบุคลากร โดยที่การพิจารณากำหนดข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จะพิจารณาโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและให้ความสำคัญกับความเคารพนับถือตนเองของบุคลากรในฐานะปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญด้วย

4. การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต สถาบันให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต เพราะมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานและเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งความหมายของคุณภาพชีวิตนั้น หมายรวมถึง ความพึงพอใจในงาน ดุลยภาพในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว สภาวะความเครียดจากการทำงาน การพัฒนาปรับปรุงงานที่มีความซ้ำซ้อน รวมถึงสนับสนุนให้มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม

5. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย สะดวกสบาย เป็นสถานที่ที่บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจสำหรับการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือ และระบบงานรองรับการปฏิบัติงานทั้งจากที่ทำการ และจากที่พักอาศัย เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แม้มีสถานการณ์ที่โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่แพร่ระบาดเป็นวงกว้าง หรือเกิดเหตุการณ์อื่นใด

6. สถาบันได้จัดทำประมวลจริยธรรมของสถาบัน และประกาศใช้เมื่อเดือนกันยายน 2564 เพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ใน 7 ประการ ดังต่อไปนี้

- (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

อนึ่ง สถาบันได้กำหนดจรรยาบรรณของผู้อำนวยการ และพนักงาน และธรรมาภิบาลของสถาบันให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และภาพลักษณ์อันดีของสถาบัน โดยครอบคลุมมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง 7 ข้อตามพระราชบัญญัติข้างต้น

นโยบายการจัดองค์กร

สถาบันจัดให้มีขั้นตอนการเสนองานและระดับขั้นของการบังคับบัญชาที่กระชับ เพื่อให้มีความคล่องตัว มีความยืดหยุ่นสูง และสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงสามารถปรับการบริหารจัดการและการทำงานให้เหมาะสม โดยได้นำการบริหารจัดการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์มาปรับใช้มากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยบุคลากรระดับผู้บริหาร มีทักษะ ความรู้การบริหารงานบุคคล สามารถรับผิดชอบทั้งในงานด้านการบริหารงานและการบริหารบุคคล และบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการจ้างงาน การสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่

สถาบันเป็นหน่วยงานที่มีการจ้างงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของสถาบันได้เข้ารับการคัดเลือกอย่างเสมอภาค ดังนี้

1. กระบวนการสรรหาโปร่งใส และตรวจสอบได้ เป็นไปตามแนวทางที่สถาบันกำหนด
2. การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเป็นพนักงาน สถาบันคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงทัศนคติ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน
3. กระบวนการรับบุคลากรเข้าทำงานกับสถาบัน ประกอบด้วยขั้นตอนการตรวจสอบสุขภาพกาย และประวัติอาชญากรรม เมื่อบุคลากรเริ่มปฏิบัติงานจะได้รับการปฐมนิเทศ โดยสถาบันจะเสริมสร้างความผูกพัน (Engagement) ของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อประโยชน์ในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพของสถาบัน

นโยบายการพัฒนาพนักงาน

สถาบันจัดหลักสูตรการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งงานตามภาวะปกติและงานตามพันธกิจ ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบการอบรมพัฒนาแบบ Onsite และแบบ Online ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยเป็นการจัดอบรมพัฒนาความรู้ที่สถาบันจัดขึ้น หรือให้หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อเพิ่มระดับความสามารถในการทำงาน ศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร โดยกำหนดนโยบาย ดังนี้

1. บุคลากรมีหน้าที่เบื้องต้นในการฝึกหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา
2. สถาบันมีหน้าที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามปกติและงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการทำงานในภาวะปกติ รวมถึงกรณีต้องปฏิบัติตามพันธกิจของสถาบัน ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) และแผนการจัดทำเป้าหมายความสามารถของพนักงาน (Capability Target) โดยเป็นไปตามแนวทางที่สถาบันเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อพันธกิจของสถาบัน

3. สถาบันมีการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการบริหารที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยรวมของสถาบัน และมีการส่งบุคลากรสถาบันไปฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงมีการมอบหมายงานในโครงการต่าง ๆ ของสถาบัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากร

4. สถาบันมีการจัดทำแผนพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ เพื่อพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงานของสถาบัน

นโยบายการประเมินผล

สถาบันจัดให้มีระบบการประเมินผลเพื่อสะท้อนความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงานอย่างเป็นธรรม โดยเป็นการประเมินผลสำเร็จของงานซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถาบัน ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการพิจารณาก่อนการออกคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบค.) ด้วย สรุปได้ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายงาน (KPI) เป็นการเห็นชอบร่วมกันทั้งผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายงาน (KPI) ร่วมกันจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และชั้นถัดไป โดยตรงอย่างน้อยปีละครั้ง

2. ในขั้นตอนการประเมินผล ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรมีการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน รวมถึงได้รับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานในอนาคตและเป็นแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคล

3. มีระบบและวิธีการประเมินที่สามารถเข้าใจได้ชัดเจน มีการชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง รวมถึงมีการประชุมชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานอีกด้วย

นโยบายการเลื่อนตำแหน่ง

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่ง สถาบันจะพิจารณาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปรับเลื่อนขึ้น มีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี รวมถึงมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมขององค์กร (Core Value) โดยให้ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไปพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติอยู่ในเกณฑ์ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เสนอฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อรวบรวมเสนอผู้อำนวยการพิจารณา โดยผ่านคำแนะนำจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

นโยบายการบริหารเงินเดือนค่าจ้าง

1. สถาบันมีนโยบายจ่ายค่าจ้างตามโครงสร้างเงินเดือนที่กำหนดตามค่างานของแต่ละตำแหน่งงาน ตามความรู้ความสามารถรายบุคคลที่กำหนดไว้ในกรอบความรู้ความสามารถหลัก และ/หรือความรู้ความสามารถเฉพาะที่เป็นความจำเป็นและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ และพันธกิจของสถาบัน

2. โครงสร้างเงินเดือน/การจ่ายค่าตอบแทนของสถาบัน จะพิจารณาให้มีความทัดเทียมกับองค์กรที่ทำหน้าที่คล้ายคลึงกัน หรือในระดับราคาตลาดที่มีระดับค่างานที่ใกล้เคียงกัน

นโยบายการขึ้นเงินเดือนประจำปี

นโยบายการขึ้นเงินเดือนประจำปีจะกำหนดโดยคณะกรรมการสถาบันตามความเหมาะสมเป็นรายปี ซึ่งจะมีการนำผลการดำเนินงานตามแผนงานสถาบัน อัตราขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยของหน่วยงาน เทียบเคียงและข้อมูลผลการสำรวจค่าจ้างค่าตอบแทนมาประกอบการพิจารณา โดยอัตราขึ้นเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนจะขึ้นกับปัจจัยต่าง ๆ กัน ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงาน ผลการประเมินสมรรถนะหลัก ผลการประเมินค่านิยมร่วมขององค์กร เป็นต้น

นโยบายสวัสดิการ

นโยบายในการกำหนดสวัสดิการแก่บุคลากรของสถาบัน จะพิจารณาจากตำแหน่งเดียวกันของหน่วยงานเทียบเคียง คำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนคุณค่าและการยอมรับของสังคมของในสถานะที่เป็นพนักงานองค์กรของรัฐ ซึ่งควรจะได้รับสวัสดิการอันสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ตามสมควรแก่ฐานะอย่างมีเกียรติศักดิ์ศรี รวมถึงมีความทัดเทียมองค์กรที่ดำเนินการคล้ายคลึงกัน อันจะช่วยให้บุคลากรของสถาบันได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

นโยบายเรื่องสหภาพการ และกิจกรรมพนักงาน

สถาบันมีนโยบายที่จะจัดกิจกรรมสหภาพการให้บุคลากรของสถาบัน เพื่อเป็นการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน รวมทั้งจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม เสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนดูแลรักษาสุขภาพอนามัย และดุลยภาพชีวิตของบุคลากร (Work Life Balance) ด้วย เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) กิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดตั้งชมรม การจัดให้มีสถานออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน กิจกรรมเพื่อการดูแลสุขภาพกายและใจ เป็นต้น
