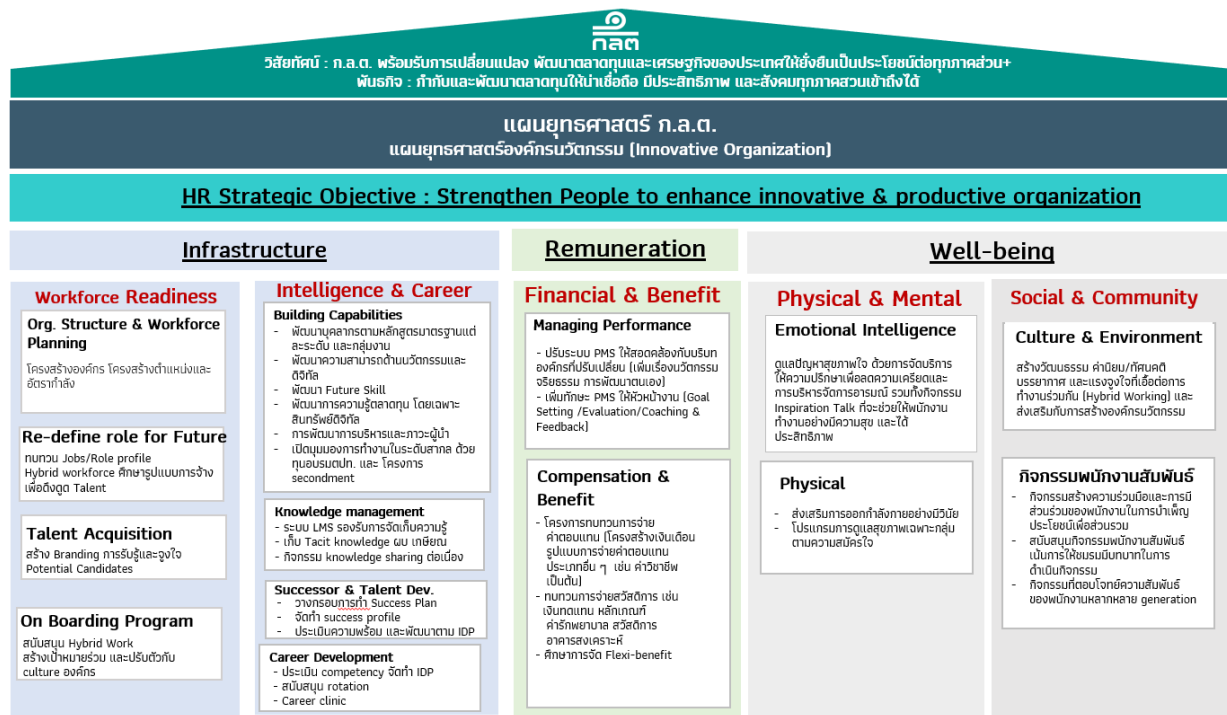


แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

สำนักงานได้วางแผนด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้แผนยุทธศาสตร์องค์กรที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และได้วางเป้าหมายที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ก.ล.ต. สู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล จึงได้วางกรอบการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ ตามแผนภาพ ดังนี้



จากกรอบแนวทางการดำเนินการข้างต้น สำนักงานมีแผนงาน โครงการ และกิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ ๆ ในปี 2566 ดังนี้

แผนงานที่ 1 : แผนงานด้านการวางโครงสร้างพื้นฐานองค์กรและการบริหารอัตรากำลัง

การดำเนินการครอบคลุม การสำรวจความคิดเห็นและทบทวนประสิทธิภาพการดำเนินงานภายใต้การจัดงานและโครงสร้างองค์กรในปัจจุบัน โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านตลาดทุนและองค์กร และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ โดยจะมีการทบทวนการจัดงาน ลดความซ้ำซ้อน จัดสรรภาระงานที่เหมาะสมกับแต่ละฝ่ายงาน การจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ รวมทั้งการทบทวนและปรับปรุงอัตรากำลังบางสายงาน/ฝ่ายงาน เพื่อให้มีโครงสร้างตำแหน่งงาน และจำนวนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจ

แผนงานที่ 2 : ด้านการพัฒนายกระดับสมรรถนะบุคลากรและการเติบโตทางสายอาชีพ

การดำเนินการครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อ “ยกระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร ก.ล.ต. ให้คิดต่อยอด เท่าทันและพร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง รู้จริงในงาน ทำงานเชิงรุก มีความเป็นมืออาชีพ ตัดสินใจด้วยข้อมูลและขับเคลื่อนการทำงานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม” โดยนอกจากกรอบการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานตามตำแหน่ง (SEC Training Roadmap) ยังเน้นการพัฒนาทักษะสำคัญในอนาคต การประเมินสมรรถนะในงาน (Competency) และการวางแผนการพัฒนาเพื่อปิด gap เป็นรายบุคคล การสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร โดยเฉพาะการสนับสนุนการหมุนเวียนงานเพื่อการเสริมสร้างประสบการณ์ตรง

แผนงานที่ 3 : แผนงานด้านการจัดการความรู้

การดำเนินงานครอบคลุมการจัดการระบบการจัดการเรียนรู้ภายในองค์กร (Learning Management System) ทดแทนระบบเดิม เพื่อให้ระบบมีความทันสมัย ผู้เรียนสามารถเข้าถึงและใช้งานได้ง่าย และเป็นศูนย์รวมองค์ความรู้หลักและการจัดการความรู้ในองค์กร การถอดองค์ความรู้สำคัญกลุ่มผู้บริหารที่ลาออก และเกษียณอายุในปี 2566 โดยเน้นความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) เพื่อการเรียนรู้ของพนักงานรุ่นใหม่ โดยเฉพาะสายงานบังคับใช้กฎหมายที่การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ทำงานมีความสำคัญ รวมทั้งการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกิจกรรม Knowledge Sharing อย่างสม่ำเสมอ

แผนงานที่ 4 : แผนงานด้านการบริหารผลงานและโครงสร้างค่าตอบแทน

การดำเนินงานครอบคลุมด้านการทบทวนแนวทางการบริหารผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรนวัตกรรม การส่งเสริมการเรียนรู้ และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานตามประมวลจริยธรรมพนักงาน โดยมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจแก่พนักงานเพื่อความโปร่งใสในการประเมินผลงาน รวมทั้งการทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม แข่งขันได้กับหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และสอดคล้องกับแผนสรรหาและรักษาอัตรากำลังของสำนักงาน เช่น โครงสร้างเงินเดือน ค่าวิชาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีปรับปรุงสวัสดิการและหลักเกณฑ์ด้านสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เช่น เงินทดแทน ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการอาคารสงเคราะห์ เป็นต้น

แผนงานที่ 5 : ด้านการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานและการดูแลให้พนักงานมีสุขภาวะที่ดีในการทำงาน

การดำเนินงานครอบคลุมด้านการส่งเสริมสุขภาวะทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น โปรแกรมการดูแลสุขภาพและส่งเสริมการออกกำลังกาย บริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพใจ เป็นต้น การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในการทำงานของพนักงาน ด้วยกิจกรรมในรูปแบบที่หลากหลายตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานแต่ละรุ่น เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม กิจกรรมชมรมกีฬาและสันทนาการ กิจกรรมส่งเสริมประเพณีอันดี เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานกับสำนักงาน นอกจากนี้ ยังมีส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร “เปิดใจ รู้จริง ร่วมมือ ซื่อตรง” เพื่อการทำงานร่วมกันและสนับสนุนการสร้างองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้ รูปแบบกิจกรรมต่างๆ ได้ปรับให้สอดคล้องกับการทำงานแบบ Hybrid Working ด้วย