

การดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ธนาคารสามารถแข่งขันในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ธนาคารจึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการเตรียมความพร้อมพนักงานเพื่อรองรับการเกษียณอายุ

ธนาคารดำเนินการวางแผนวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในภาพรวมของธนาคาร และรายสายงาน โดยพิจารณาร่วมกับแผนยุทธศาสตร์ของธนาคาร เพื่อให้มั่นใจว่ามีอัตรากำลังเพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ และสามารถขับเคลื่อนธนาคารให้ก้าวสู่การเป็น Digital Banking และสามารถแข่งขันกับธนาคารคู่แข่งได้ รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังทดแทนการเกษียณอายุ และการลาออก โดยมีการจัดทำ Succession Plan สำหรับ Critical Position และ Critical Person รวมไปถึงการระบุและดำเนินการพัฒนาพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูง โดยการจัดทำ Individual Development Plan และดำเนินการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เช่น การมอบหมายงานพิเศษ (Project Assignment) การหมุนเวียนงานภายในธนาคาร (Rotation) การหมุนเวียนงานระหว่างธนาคารและบริษัทในเครือ (Secondment) รวมถึงการ Coaching เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกลุ่มดังกล่าวของธนาคารให้สามารถสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญได้

2. การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ธนาคารได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามนโยบายการบริหารอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากความจำเป็นทางธุรกิจของธนาคาร และให้ความสำคัญกับการดำเนินการสรรหาและโอนย้ายบุคลากรจากภายในธนาคารก่อน ควบคู่กับการพัฒนาให้มีทักษะที่ตอบรับกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป เพิ่มขีดความสามารถให้พร้อมปฏิบัติงาน เพื่อให้ธนาคารสามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ได้

ทั้งนี้ สำหรับตำแหน่งที่ต้องการทักษะเฉพาะด้านที่ธนาคารขาดแคลน ธนาคารจะดำเนินการสรรหาบุคลากรจากภายนอกที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีศักยภาพเพื่อช่วยผลักดันธนาคารให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยผ่านการประชาสัมพันธ์/สื่อสารหลากหลายช่องทาง

นอกจากนั้น ธนาคารได้จัดทำโครงการต่างๆ เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง สำหรับเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธนาคารสู่เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ และการเติบโตที่ยั่งยืน เช่น

- โครงการ Management Trainee
- โครงการทุนการศึกษาในระดับปริญญาโทต่างประเทศ
- โครงการทุนวายุภักษ์มหาบัณฑิต

โดยกระบวนการคัดเลือก มีการจัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือก และประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานงาน (Competency) เช่น การทดสอบข้อเขียน การประเมินเพื่อเลือกสรร (Assessment Center) และการสัมภาษณ์ เป็นต้น

3. การพัฒนาบุคลากร

ธนาคารตระหนักดีว่า “พนักงาน” คือ หัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรและเป็นแรงผลักดันที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืน ธนาคารจึงได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม มุ่งเสริมสร้างโอกาสความก้าวหน้าและบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมของพนักงาน ธนาคารให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานให้become คนที่ “เก่งงาน เก่งคน และเก่งเทคโนโลยี” เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมและสามารถเติบโตได้ตามเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path Roadmap) ที่กำหนดไว้

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ธนาคารจึงพิจารณาปัจจัยต่างๆ เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ธนาคาร โดยดำเนินการดังนี้

- การทบทวน Competency เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจของธนาคาร และการประเมิน Competency เพื่อระบุ Competency Gaps

- การจัดทำ Individual Development Plan สำหรับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ
- การ Up-Skill / Re-Skill เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานให้กับพนักงานและให้ความรู้ใหม่กับพนักงานที่มีการเปลี่ยนตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในส่วนของ Technical Skill, Leadership เพื่อให้พนักงาน เก่งทั้งงาน เก่งทั้งคน และเก่งเทคโนโลยี ขณะเดียวกันก็มีโครงการกรุงไทยคุณธรรม รวมทั้งหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ Market Conduct / Industry Code of Conduct เพื่อช่วยกำกับพนักงานในเรื่องของจรรยาบรรณทางธุรกิจ
- การพัฒนาพนักงานตามแผนการพัฒนาคด้วยแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การมอบหมายงาน (Assignment) การหมุนเวียนงาน (Rotation) การ Coaching & Mentoring รวมไปถึงการพัฒนาแบบ Classroom Training, Self-Learning และการแลกเปลี่ยนพนักงานธนาคารและบริษัทในเครือ (Secondment) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ อันจะขับเคลื่อนธนาคารให้ไปสู่ Digital Banking
- การประเมินและติดตามผลการพัฒนาพนักงาน

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ธนาคารจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ครอบคลุมทุกพื้นที่การปฏิบัติงานที่สำคัญของธนาคาร ทั้งอาคารสำนักงานใหญ่ สำนักงานธุรกิจ สำนักงานเขต สาขา รวมถึงพื้นที่ทำการของธนาคาร ทั้งในนครหลวงและภูมิภาค โดยครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง/ปลอดภัยในชีวิต ด้านการดูแลสุขภาพของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม ปลอดภัย ปราศจากความเสี่ยง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรทั่วทั้งองค์กร ภายใต้ต้นนโยบายความปลอดภัยฯ (Safety Policy) ของธนาคาร

5. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ธนาคารใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุเข้าทำงานหรือการขึ้นตำแหน่ง ตามคุณสมบัติที่เหมาะสมทั้งในด้าน Performance และ Potential ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน โดยไม่ได้นำเรื่องของเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา หรือการเลือกปฏิบัติในรูปแบบอื่นๆ มาเป็นเกณฑ์คุณสมบัติในการคัดเลือก เนื่องจากธนาคารให้ความสำคัญกับการไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธนาคารได้ดำเนินการยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม ตามนโยบาย Performance Driven Organization (PDO) ของธนาคาร ด้วยการกำหนดตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ (KPIs) ที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจนสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ธนาคาร รวมถึงกำหนดให้มีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้หัวหน้างานได้ Coaching and Feedback ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยยกระดับ Performance และ Potential ของพนักงาน นอกจากนี้ ธนาคารยังเชื่อมโยงการให้ผลตอบแทน เช่น การขึ้นเงินเดือนประจำปี การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ(โบนัส) รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานตาม Distribution Ranking ตามนโยบาย PDO ของธนาคาร

7. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ธนาคารกำหนดยุทธศาสตร์ด้านบรรษัทภิบาล สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (ปี 2560-2564) และ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการ

ที่ดีให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผ่านโครงการกรุงไทยคุณธรรม เพื่อขับเคลื่อนธนาคารกรุงไทยสู่การเป็นธนาคารคุณธรรมต้นแบบ โดยประธานกรรมการธนาคาร กรรมการธนาคาร กรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้บริหารสายงานและ

พนักงานได้ร่วมประกาศเจตนารมณ์เจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เพื่อนำองค์กรสู่ความเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทนต่อการทุจริต (Zero Tolerance) ด้วยการขับเคลื่อนผ่านกลยุทธ์ 3 ปี คือ ปลุกจิต ป้องกัน และ ปรับเปลี่ยน ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย 4 ด้าน คือ Financial Growth , Stakeholders / Regulators , Process Improvement / First Lines of Defense และ Employees ซึ่งช่วยให้ธนาคารสามารถยกระดับมาตรฐานด้านบรรษัทภิบาล สู่การนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังทั่วทั้งองค์กรอย่างยั่งยืน รวมทั้งนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ที่ทันต่อสถานการณ์ เข้าใจง่าย ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ

ธนาคารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแจ้งเบาะแสการกระทำผิดได้หลากหลายช่องทาง ซึ่งหากผู้ใดพบเห็นการกระทำผิดของบุคลากรของธนาคาร ไม่ว่าจะเป็นการกระทำผิดด้วยกฎหมาย ระเบียบ หรือกฎเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับ สามารถแจ้งเบาะแสดังธนาคารผ่านอีเมลล์ whistleblowing@ktb.co.th โดยรายชื่อผู้แจ้งเบาะแสดจะถูกเก็บเป็นความลับและได้รับการคุ้มครองทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและภายหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ