

# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

ธนาคารกรุงไทยมุ่งมั่นดูแลและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยความสำเร็จของการเติบโตที่ยั่งยืนบนความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม (Public Trust) และการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของธนาคาร ธนาคารกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นบทบาทของการเป็นบ้านหลังที่สองของพนักงานและการเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน (Best Digital Bank & Best Place to Work) ผ่านการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจนและเป็นธรรม ดังนี้

#### ● การบริหารอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ธนาคารมุ่งเน้นการเตรียมบุคลากรเพื่อร่วมผลักดันธนาคารเป็น Best Digital Banking และ Best Place to Work ซึ่งมีนโยบายในการบริหารจัดการอัตรากำลังภาพรวมของธนาคารและอัตรากำลังภายในธนาคารให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยธนาคารมีนโยบายเรื่องการแต่งตั้งและการว่าจ้างที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเท่าเทียมกัน และคุณสมบัติที่เป็นไปตามคุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีกระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใส และครอบคลุมถึงกลุ่มผู้พิการที่ธนาคารปฏิบัติตามมาตรา 33 , 34 และ 35 แห่งพรบ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2505

● **การพัฒนา** ธนาคารพัฒนาพนักงานตามแนวนโยบายของธนาคาร คือ “เก่งงาน เก่งคน เก่งเทคโนโลยี” เพื่อยกระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของพนักงาน อันจะขับเคลื่อนธนาคารไปสู่ Digital Banking ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การมอบหมายงาน (Assignment) การหมุนเวียนงาน (Rotation) การ Coaching & Mentoring รวมไปถึงการพัฒนาแบบ Classroom Training, Self-Learning และการแลกเปลี่ยนพนักงานธนาคารและบริษัทในเครือ (Secondment)

● **การรักษา** ธนาคารมุ่งยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถ และมีศักยภาพ ให้สามารถเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าเคียงคู่กับธนาคาร โดยดำเนินการผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ (Performance Driven Organization) รวมไปถึงมีการจัดทำ KTB High Potential และ Succession Plan เพื่อเตรียมพัฒนาผู้นำในองค์กร (Leadership Development) ให้พร้อมต่อการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ นอกจากนี้ ธนาคารยังจัดให้มีสวัสดิการเพื่อให้นักงใจได้ว่าพนักงานของธนาคารมีคุณภาพชีวิตที่ดีในขณะทำงานร่วมกับธนาคาร

● **การส่งเสริมให้แสดงศักยภาพ** ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย (Project Assignment) การหมุนเวียนงาน (Rotation) และการสร้างวัฒนธรรม Coaching ของหัวหน้างานเพื่อยกระดับ Performance และ Potential ของพนักงาน รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรม Rewards & Recognition ที่เป็นธรรม

### 2. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส

ธนาคารมีแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ชัดเจน เป็นมาตรฐาน โดยกำหนดระเบียบสอดคล้องตามหลักกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานสากล เช่น การแต่งตั้งและการว่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาพนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ธนาคารได้ดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้คณะกรรมการ People Management Committee (PMC) เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความโปร่งใส และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

### 3. การขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ

หนึ่งในภารกิจสำคัญของธนาคารในฐานะธนาคารพาณิชย์ของรัฐ คือ การสนับสนุนการดำเนินงานของภาครัฐ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ธนาคารให้ความสำคัญกับการบริหาร อัตรากำลังและขีดความสามารถ เพื่อให้สามารถสอดรับ และผลักดันนโยบายของภาครัฐอันจะขับเคลื่อนประเทศ จนเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เช่น นโยบาย Thailand 4.0, National e-Payment, Cashless Society รวมไปถึง นโยบายการต่อต้านการทุจริต ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (ปี 2560-2564) ที่ให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการทั่วทั้งองค์กร