

## 025 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กอช.

กอช. ได้มีการจัดทำ ทบทวน แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ประจำปี 2562 - 2565 และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2564 เพื่อตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินงานของกองทุนการออมแห่งชาติ การออกแบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์องค์กรกับประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์กองทุนการออมแห่งชาติ	ประเด็นสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1. เพิ่มจำนวนสมาชิก และส่งเสริมการออมอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● กลยุทธ์การเพิ่มจำนวนสมาชิกเป้าหมาย</li> <li>● กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายจุดพลังการออม</li> <li>● กลยุทธ์การส่งเสริมการออมอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การทบทวนโครงสร้าง / กระบวนการดำเนินงานและการให้บริการ / อัตรากำลังเพื่อรองรับการให้บริการสมาชิกที่เพิ่มขึ้น</li> <li>● การส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร</li> <li>● การวัดผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร</li> </ul>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2. มุ่งบริหารเงินลงทุนและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● กลยุทธ์การบริหารเงินลงทุนให้มีผลประโยชน์อย่างมั่นคง</li> <li>● กลยุทธ์พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>● กลยุทธ์การมีระบบเทคโนโลยีที่รองรับการให้บริการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การพัฒนาองค์ความรู้สำหรับการลงทุนและการออม</li> <li>● การส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนและการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการ</li> <li>● การคัดเลือกและพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</li> </ul>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3. ถ่ายทอดค่านิยมสังคมการออมด้วยภาพลักษณ์ที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● กลยุทธ์การสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการออมและบ้านานญ (House Research)</li> <li>● กลยุทธ์การสร้างค่านิยมเชื่อถือตามหลักธรรมาภิบาล</li> <li>● กลยุทธ์การสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรมุ่งสู่สังคมการออม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การพัฒนาและจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร</li> <li>● การทบทวนโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับกลยุทธ์ดังกล่าว</li> </ul>

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ “บุคลากร” เป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาไปสู่ทิศทางที่ต้องการ ดังนี้

**“มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่องค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นที่พึ่งในการออมของประชาชนและสังคม”**