



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2566

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อ เสนอแนะ
		งบประมาณที่ ได้รับ การจัดสรร	ผลการใช้ งบประมาณ			
1. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพระบบ การสรรหาบุคลากร	<p>1. ดำเนินการประเมินผลการสรรหาจากการปรับ กระบวนการ ภายใต้โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบ การสรรหาบุคลากรเสร็จสิ้น เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2566 โดยสรรหาพนักงาน จำนวน 2 ตำแหน่ง ได้แก่</p> <p>1.1 พนักงานปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ ระดับ 4 จำนวน 34 ราย ระยะเวลาสรรหา 60 วัน</p> <p>1.2 พนักงานวิเคราะห์และบริหารข้อมูล ระดับ 4 จำนวน 5 ราย ระยะเวลาสรรหา 52 วัน</p> <p>2. พนักงานใหม่ที่ผ่านการทดลองงาน ร้อยละ 100</p> <p>3. ความสำเร็จของการสรรหาที่ตรงกับสายอาชีพ ตามข้อตกลงที่กำหนด ร้อยละ 100 การผ่านเกณฑ์ ต้องมีวุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์ตามที่กำหนด</p> <p>4. ผลตอบแทนทางทุนมนุษย์ (HCROI) = 4.00 เท่า</p>	ไม่มี		1 เมษายน 2566 - 12 กันยายน 2566	ไม่มี	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ			
2. โครงการพัฒนาการบริหารอัตรากำลังรองรับทิศทางการขับเคลื่อนธุรกิจธนาคาร	<p>1. สรุปผลการดำเนินงานในการขับเคลื่อนการบริหารอัตรากำลังเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567</p> <p>2. ส่วนงานที่มีการบริหารเปลี่ยนแปลงอัตราที่ตรงกับสายอาชีพหรือส่วนงานตามข้อตกลง จำนวน 2 ส่วนงาน ได้แก่</p> <p>(1) สำนักธุรกิจสินเชื่อบริการใหญ่</p> <p>(2) สำนักแผนดิจิทัลเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p>	ไม่มี		1 เมษายน 2566 – 27 กุมภาพันธ์ 2567	ไม่มี	ไม่มี
3. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลและสร้างแรงจูงใจรายบุคคล	<p>1. สรุปผลการดำเนินโครงการพัฒนาระบบการประเมินผลและสร้างแรงจูงใจรายบุคคลเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2566</p> <p>2. อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate Baseline) ภาพรวมธนาคาร ร้อยละ 0.54</p>	3,450,000	3,450,000	1 เมษายน 2566 – 28 ธันวาคม 2566	ไม่มี	ไม่มี
4. แผนปรับปรุงแบบการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Operating Model)	<p>1. รายงานผลการดำเนินงานเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567</p> <p>2. ความพึงพอใจต่อการปรับปรุงแบบการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Operating Model) ร้อยละ 82.50</p>	ไม่มี		1 เมษายน 2566 – 23 กุมภาพันธ์ 2567	ไม่มี	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ			
<p>5. แผนสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก (Talent)</p> <p>5.1 แผนเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต Talent Management (Refresh Talent รุ่นเดิม)</p>	<p>1. รายงานผลการดำเนินงานและการพัฒนาพนักงานตามแผนเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต Talent Management (Refresh Talent รุ่นเดิม) เสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 สรุปผลการพัฒนาในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>2. รายงานผลการดำเนินงานและการพัฒนาพนักงานตามระบบทดแทนตำแหน่งและระบบบริหารผู้ที่มีศักยภาพสูง (Succession Planning and Talent Management) ปีบัญชี 2566 เสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2567</p>	5,000,000	26,750 บาท	1 เมษายน 2566 – 15 มีนาคม 2567	ไม่มี	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับ	ผลการใช้งบประมาณ			
5.2 แผนเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต Talent Management (รุ่นใหม่)	<p>1. ดำเนินการพัฒนาพนักงานในโครงการเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต (Talent Management (รุ่นใหม่) ผ่านเกณฑ์การพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>2. รายงานผลการดำเนินโครงการเตรียมความพร้อมผู้นำรุ่นใหม่รองรับอนาคต (Young Talent Manager) ปีบัญชี 2566 เสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2567</p>	6,500,000	5,798,865	1 เมษายน 2566 – 18 มีนาคม 2567	กระบวนการเกิดความล่าช้าเนื่องจากต้องทบทวนหลักเกณฑ์และคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ	ไม่มี
6. โครงการสร้างระบบพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสายอาชีพรองรับพนักงานศักยภาพสูง	<p>1. พัฒนาพนักงานตามระบบพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสายอาชีพรองรับพนักงานศักยภาพสูง จำนวน 8 สายอาชีพ</p> <p>2. สรุปรายงานผลการดำเนินงานเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2567</p> <p>3. พนักงานผ่านเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 88.34 ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา</p> <p>4. ผลตอบแทนทางทุนมนุษย์ (HCROI) = 4.00 เท่า</p>	1,500,000	840,613.24	1 เมษายน 2566 – 26 มกราคม 2567	ไม่มี	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับ	ผลการใช้งบประมาณ			
7. แผนพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่การทดแทนตำแหน่ง (Succession plan)	<p>1. รายงานผลการดำเนินงานและการพัฒนาพนักงานตามแผนพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่การทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) และสำรวจความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) เสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 สรุปผลการพัฒนาในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>2. รายงานผลการดำเนินงานและการพัฒนาพนักงานตามระบบทดแทนตำแหน่งและระบบบริหารผู้ที่มีศักยภาพสูง (Succession Planning and Talent Management) ปีบัญชี 2566 เสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2567</p>	8,000,000	4,401,850	1 เมษายน 2566 – 15 มีนาคม 2567	ไม่มี	ไม่มี
8. โครงการคัดเลือกสถานประกอบกิจการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<p>1. ส่วนงานของธนาคารได้รับรางวัล ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับประเทศ จำนวน 15 ส่วนงาน - ระดับจังหวัด จำนวน 359 ส่วนงาน <p>รวมได้รับรางวัล จำนวน 374 ส่วนงาน จากจำนวนส่วนงานที่สมัครทั้งหมด 544 ส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 68.75 ของจำนวนส่วนงานที่สมัคร</p> <p>2. สรุปรายงานผลการดำเนินงานเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567</p>	ไม่มี		24 เมษายน 2566 – 23 กุมภาพันธ์ 2567	<p>1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การเงินงาน ความปลอดภัยฯ</p> <p>2. ความแตกต่างด้านดุลยพินิจของผู้ตรวจประเมินในแต่ละพื้นที่</p>	สนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานให้ส่วนงานที่เข้าร่วมโครงการฯ

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับ	ผลการใช้งบประมาณ			
9. แผนการพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ระดับบริหาร และระดับหัวหน้างาน	<p>1. จัดโครงการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 8 - 17 พฤศจิกายน 2566 มีผู้ผ่านเกณฑ์ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning) หลังการอบรมร้อยละ 100 ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จป.บริหาร จำนวน 170 คน - จป.หัวหน้างาน จำนวน 58 คน <p>รวมทั้งรวมทั้งหมด จำนวน 228 คน จากจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 1,259 คน คิดเป็นร้อยละ 18.11 ของจำนวนพนักงานที่มีคุณสมบัติที่ต้องเข้ารับการอบรม</p> <p>2. สรุปรายงานผลการดำเนินงานเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567</p>	600,000	473,578	3 พฤษภาคม 2566 – 23 กุมภาพันธ์ 2567	<p>1. การปรับลดงบประมาณการจัดอบรม</p> <p>2. รูปแบบการจัดอบรมที่กำหนดแบบ Onsite เท่านั้น</p>	กำหนดให้ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งตามคุณสมบัติ จป.บริหาร และจป.หัวหน้างานต้องผ่านการอบรมและขึ้นทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ			
10. การจัดทำแบรนด์ธนาคาร (Employee Value Proposition)	<p>1. รายงานผลการดำเนินงานเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567</p> <p>2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับ ธ.ก.ส. ของพนักงาน และผู้สมัครงาน ได้แก่</p> <p>2.1 ผู้สมัครงาน</p> <p>(1) ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการยอมรับ</p> <p>(2) คุณค่าและความรับผิดชอบขององค์กรต่อสังคม</p> <p>(3) ชื่อเสียงภายนอก คะแนนเฉลี่ย 3.75 คิดเป็นร้อยละ 93.75</p> <p>2.2 พนักงานธนาคาร (อายุงานไม่เกิน 3 ปี)</p> <p>(1) ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการยอมรับ</p> <p>(2) ชื่อเสียงภายนอก</p> <p>(3) คุณค่าและความรับผิดชอบขององค์กรต่อสังคม คะแนนเฉลี่ย 3.49 คิดเป็นร้อยละ 87.25</p>	ไม่มี		1 เมษายน 2566 – 15 กุมภาพันธ์ 2567	ไม่มี	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ			
11. โครงการส่งเสริมบรรยากาศด้านนวัตกรรม	<p>1. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการส่งเสริมบรรยากาศด้านนวัตกรรม จำนวน 5 กิจกรรม ดังนี้</p> <p>1.1 กิจกรรมที่ 1 การสื่อสารแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการนวัตกรรมและหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดหมวดกระบวนการจัดการนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2566 ผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมรับฟังการสื่อสารรวมทั้งสิ้น 642 คน จากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 301</p> <p>1.2 กิจกรรมที่ 2 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังการสื่อสารนโยบายและจัดทำพอร์ตโฟลิโอ นวัตกรรม (Innovation Portfolio) ของ ธ.ก.ส. ระยะ 5 ปี (ปี 2567-2571) ผู้บริหารส่วนงานระดับฝ่าย/สำนัก เข้าร่วม 51 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>1.3 กิจกรรมที่ 3 การเปิดรับไอเดีย เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของธนาคาร ประจำปีบัญชี 2566 ผ่านระบบ A-Innovation และการโหวตแนวคิดนวัตกรรม ผู้บริหารและพนักงานร่วมส่งไอเดีย รวม 41 แนวคิด และร่วมโหวตแนวคิดนวัตกรรม รวมทั้งสิ้น 2,227 คน คิดเป็นร้อยละ 82.91</p>	6,000,000	989,545		ไม่มี	ไม่มี
			กิจกรรมที่ 1 ไม่มี	กิจกรรมที่ 1 4 กันยายน 2566		
			กิจกรรมที่ 2 969,545	กิจกรรมที่ 2 8 กุมภาพันธ์ และ 12 - 13 กุมภาพันธ์ 2567		
			กิจกรรมที่ 3 20,000	กิจกรรมที่ 3 15 มกราคม - 2 กุมภาพันธ์ 2567		

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ			
	<p>1.4 กิจกรรมที่ 4 วัฒนธรรมด้านนวัตกรรม</p> <p>1.4.1 การสื่อสารค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม (Shared Value) ปีบัญชี 2567 โดยผู้จัดการได้สื่อสารค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม</p> <p>1.4.2 การเขียนพฤติกรรมของผู้บริหารและพนักงานที่สะท้อนถึงค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรมผ่าน QR Code</p> <p>1.4.3 งานกิจกรรมวันวัฒนธรรมของธนาคาร เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2567</p> <p>ผู้บริหารและพนักงานเขียนพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม 2,005 คน จากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 74 ของกลุ่มเป้าหมาย และมีผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมวันวัฒนธรรมของธนาคาร 454 คน</p> <p>1.5 กิจกรรมที่ 5 การพัฒนานวัตกรรมของส่วนงานตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดหมวดกระบวนการด้านการจัดการนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2566 ส่วนงานสำนักงานใหญ่ และฝ่ายกิจการสาขาภาคดำเนินการคิดค้น สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนงานรวม จำนวน 51 ผลงาน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>2. สรุปรายงานเสนอผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2567</p>		<p><u>กิจกรรมที่ 4</u> ไม่มี</p> <p><u>กิจกรรมที่ 5</u> ไม่มี</p>	<p><u>กิจกรรมที่ 4</u> เดือน กันยายน 2566 – มีนาคม 2567</p> <p><u>กิจกรรมที่ 5</u> 7 กันยายน 2566 – 15 กุมภาพันธ์ 2567</p>	ไม่มี	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับ	ผลการใช้งบประมาณ			
12. โครงการสำรวจพฤติกรรมบุคลากรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศ	<p>1. นำเสนอร่างผลประเมินต่อคณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ ธ.ก.ส. และคณะกรรมการขับเคลื่อนงานด้านวัฒนธรรม ธ.ก.ส. เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2566 และนำเสนอผลประเมินต่อผู้บริหารทุกส่วนงานเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566</p> <p>2. ระดับความผูกพัน 4.8 คะแนน จาก 5 คะแนน</p> <p>3. ระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ 97</p>	2,889,667.68	2,889,667.68	1 เมษายน 2566 – 12 ธ.ค. 66	ไม่มี	ไม่มี
13. แผนเสริมสร้างพฤติกรรมบุคลากรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	<p>1. สรุปผลการประเมินโครงการเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2567</p> <p>2. ระดับพฤติกรรมบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 97</p>	365,000	170,433	1 เมษายน 2566 – 5 มีนาคม 2567	ไม่มี	ไม่มี

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



1. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ส่วนงาน	ปีบัญชี 2566		ปีบัญชี 2565	
	พนักงาน	ลูกจ้าง	พนักงาน	ลูกจ้าง
สำนักงานใหญ่	2,836	78	2,404	62
ฝ่ายกิจการสาขาภาค	17,354	2,537	17,686	2,547
รวม	20,190	2,615	20,090	2,609
รวมทั้งสิ้น	22,805		22,699	

2. ข้อมูลจำนวนพนักงานจำแนกตามระดับ

ระดับ	ปีบัญชี 2566			ปีบัญชี 2565		
	สำนักงานใหญ่	ฝ่ายกิจการสาขาภาค	รวม	สำนักงานใหญ่	ฝ่ายกิจการสาขาภาค	รวม
รองผู้จัดการ	7	-	7	7	-	7
ผู้ช่วยผู้จัดการ	13	-	13	13	-	13
ผู้อำนวยการฝ่าย	21	9	30	21	9	30
รองผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่า	62	28	90	54	28	82

ระดับ	ปีบัญชี 2566			ปีบัญชี 2565		
	สำนักงานใหญ่	ฝ่ายกิจการสาขา ภาค	รวม	สำนักงานใหญ่	ฝ่ายกิจการสาขา ภาค	รวม
ระดับ 12	78	86	164	69	91	160
ระดับ 11	87	137	224	75	138	213
ระดับ 10	418	1,026	1,444	364	1,078	1,442
ระดับ 9	620	1,850	2,470	563	1,914	2,477
ระดับ 8	600	3,002	3,602	493	3,083	3,576
ระดับ 7	617	8,979	9,596	523	9,186	9,709
ระดับ 6	81	461	542	73	459	532
ระดับ 5	42	356	398	45	445	490
ระดับ 4	174	1,266	1,440	74	1,093	1,167
ระดับ 3	6	7	13	19	8	27
บริการ 3	10	147	157	11	154	165
รวม	2,836	17,354	20,190	2,404	17,686	20,090

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

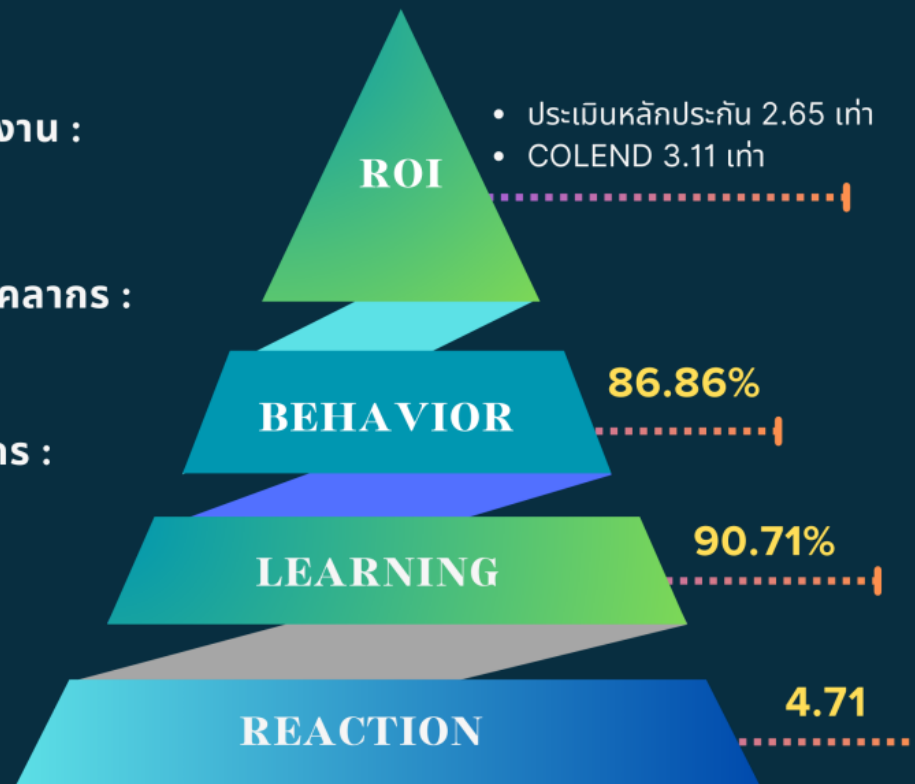
รายงานการประเมินประสิทธิผลการพัฒนา และการเรียนรู้ ประจำปีบัญชี 2566

ค่าใช้จ่ายฝึกอบรมและดูงาน :
137,808,568 ล้านบาท

ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร :
6,059.38 บาท /คน/ปี

ชั่วโมงการพัฒนาบุคลากร :
50.10 ชั่วโมง/คน/ปี

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา :
22,743 คน



ปัญหา/อุปสรรค



- แนวโน้มธุรกิจธนาคารเปลี่ยนไปใช้ระบบดิจิทัลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ธนาคารต้องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง ทั้งด้านอัตราและขีดความสามารถของบุคลากร ทำให้ต้องปรับกระบวนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญทางสายอาชีพมีจำนวนน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด อาจไม่เพียงพอต่อการรองรับธุรกิจและดิจิทัล
- ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนการบริหารอัตราค่าจ้าง ไม่เพียงพอครบถ้วน รวมถึงภารกิจที่สำคัญ เร่งด่วน ภายใต้การแข่งขัน ส่งผลต่อการวิเคราะห์และจัดทำแผนการบริหารอัตราค่าจ้าง
- พนักงานมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาในการเข้าเรียนในระบบ E - Learning เพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่การทดแทนตำแหน่ง (Succession plan) และพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะ



- ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระบบคุณภาพ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ยกกระตือรือร้นสู่มาตรฐาน สร้างความน่าเชื่อถือและสามารถแข่งขันได้ เช่น สร้างผู้เชี่ยวชาญในด้านดิจิทัล ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการควบคุมภายใน และด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของธนาคาร เป็นต้น