



เคียงคู่รัฐคู่ประชาชน

**ประกาศธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร**

**ที่ ๘๗๕ /2566**

**เรื่อง นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์**

**ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร**

ธนาคารได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถและยกระดับความผูกพันของบุคลากรเคียงคู่ธุรกิจธนาคาร โดยมีการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธนาคารและทันต่อสถานการณ์ด้วยสารสนเทศและการบริหารจัดการที่ดี การเสริมสร้างพฤติกรรมและประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศ และเสริมสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนนวัตกรรม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จึงกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจธนาคาร ดังนี้

1. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเท่าเทียม ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเป็นธรรม สอดคล้องตามเกณฑ์การกำกับดูแล กฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานสากล
2. บริหารจัดการอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งบริหารจัดการความก้าวหน้าในการทำงาน ความเป็นมืออาชีพ บริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่มีคุณค่าต่อบุคลากร
3. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ด้วยเครื่องมือและช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจธนาคารบรรลุตามเป้าหมายและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
4. เสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร ตลอดช่วงอายุการปฏิบัติงานในธนาคาร ผ่านการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง
5. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรมและอัตลักษณ์องค์กร ให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และกรอบแนวคิดในการทำงานสอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมและอัตลักษณ์องค์กร

จึงประกาศมาเพื่อทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

(นายฉัตรชัย ศิริไล)

ผู้จัดการ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีบัญชี 2566  
(วันที่ 1 เมษายน 2566 – 31 มีนาคม 2567)

**วิสัยทัศน์ :**

เป็นคู่คิดเชิงกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรและเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดี เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจธนาคารในอนาคต

**พันธกิจ :**

- 1) บริหารจัดการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธนาคารและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
- 2) บริหารอัตรากำลังและพัฒนาศักยภาพที่โดดเด่นเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนของ ธ.ก.ส.
- 3) เสริมสร้างพฤติกรรมและประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมและอัตลักษณ์องค์กร
- 4) เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

**เป้าประสงค์เชิงวิสัยทัศน์ :**

“เป็นหน่วยงานที่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจธนาคารในอนาคต ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างประสบการณ์ทำงานที่ดีตลอดวงจรชีวิตในการทำงาน รวมถึงยกระดับความผูกพันบุคลากรที่มีต่อธนาคาร”

**ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน :**

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ขับเคลื่อนกลยุทธ์ และประสิทธิผล HR ดิจิทัล (Digital HR Effectiveness & Strategy)  
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากร (People Capability Building)  
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างเอกภาพ BAAC (BAAC Alignment)

**แผนงานสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ปีบัญชี 2566**

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)
1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาบุคลากร	1. Time to Hire	1. ไม่เกิน 90 วัน	ไม่มี
	2. อัตราการผ่านทดลองงานของพนักงานใหม่	2. ร้อยละ 90	
	3. ความสำเร็จของการสรรหาที่ตรงกับสายอาชีพตามข้อตกลงที่กำหนด	3. ร้อยละ 100	
	4. HCROI	4. $\geq 3.5$ เท่า	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)
2. โครงการพัฒนาการบริหารอัตรากำลังรองรับทิศทางการขับเคลื่อนธุรกิจธนาคาร	1. สรุปลผลการดำเนินงานต่อฝ่ายจัดการภายในระยะเวลาที่กำหนด	1. ภายในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567	ไม่มี
	2. ร้อยละบริหารการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังที่ตรงกับสายอาชีพหรือส่วนงานตามข้อตกลงที่กำหนด	2. ร้อยละ 50 หรือจำนวน 2 ส่วนงาน	
3. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลและสร้างแรงจูงใจรายบุคคล	1. ระบบประเมินผลและจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน	1. ระบบประเมินผล จำนวน 1 ระบบ	6,000,000
	2. Turnover rate	2. Baseline	
4. แผนปรับปรุงแบบการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Operating Model)	1. รายงานผลดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด	1. ภายในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567	ไม่มี
	2. ความพึงพอใจต่อการปรับรูปแบบการดำเนินงานฯ	2. ร้อยละ 70	
5. แผนสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก (Talent) 5.1 แผนเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต Talent Management (Refresh Talent รุ่นเดิม)	1. ร้อยละของ Talent ได้รับการพัฒนา	1. ร้อยละ 100	5,000,000
	2. Talent ที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning) หลังอบรม	2. ร้อยละ 100	
5.2 แผนเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต Talent Management (รุ่นใหม่)	1. ร้อยละของ Talent ได้รับการพัฒนาตามสายงาน (Pool)	1. ร้อยละ 100	15,000,000
	2. มี Talent รุ่นใหม่ ครอบคลุมสายงานสำคัญ/ขาดแคลน	2. ครอบคลุมสายงานสำคัญ/ขาดแคลน	
6. โครงการสร้างระบบพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสายอาชีพรองรับพนักงานศักยภาพสูง	1. ระบบการพัฒนาบุคลากร	1. ระบบการพัฒนา 5 สายอาชีพที่สำคัญต่อยุทธศาสตร์	1,500,000
	2. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐาน	2. ร้อยละ 80	
	3. HCROI	3. $\geq 3.5$ เท่า	
7. แผนพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่การทดแทนตำแหน่ง (Succession plan)	1. ร้อยละของผู้บริหารระดับ 12 ขึ้นไป ที่เป็น Successor ของตำแหน่ง MC ได้รับการพัฒนา	1. ร้อยละ 100	20,000,000

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)
	2. มี Successor ตามความต้องการในสัดส่วน	2. 1 ต่อ 1	
8. โครงการคัดเลือกสถานประกอบกิจการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1. สัดส่วนส่วนงานที่ผ่านเกณฑ์ตรวจประเมินจากจำนวนส่วนงานที่สมัคร	1. ร้อยละ 60	ไม่มี
	2. จำนวนส่วนงานที่ถูกดำเนินคดีตาม พ.ร.บ. ความปลอดภัยฯ พ.ศ. 2554	2. ไม่มีส่วนงานถูกดำเนินคดี	
9. แผนการพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ระดับบริหาร และระดับหัวหน้างาน	1. พนักงานที่มีคุณสมบัติได้รับการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.)	1. ร้อยละ 10	1,895,000
	2. ร้อยละพนักงานที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning) หลังอบรม	2. ร้อยละ 80	
10. การจัดทำแบรนด์ธนาคาร (Employee Value Proposition)	1. รายงานผลการดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด	1. ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2567	3,000,000
	2. ร้อยละการรับรู้แบรนด์ธนาคารและพฤติกรรมที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ของพนักงาน	2. ร้อยละ 70	
11. โครงการส่งเสริมบรรยากาศด้านนวัตกรรม	1. จำนวนผลงานนวัตกรรม (Prototype)	1. อย่างน้อย 5 ผลงาน	6,000,000
12. โครงการสำรวจพฤติกรรมบุคลากรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศ	1. เสนอร่างผลประเมินต่อคณะกรรมการฯ ภายในเวลาที่กำหนด	1. ภายในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567	3,800,000
	2. ระดับความผูกพัน	2. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4.80	
	3. ระดับพฤติกรรม	3. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	
13. แผนเสริมสร้างพฤติกรรมบุคลากรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	1. รายงานผลการประเมินโครงการภายในเวลาที่กำหนด	1. จำนวน 1 รายงาน ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2567	1,000,000
	2. ระดับพฤติกรรมบุคลากร	2. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	