



รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพการพัฒนาและการเรียนรู้ ประจำปีบัญชี 2563

1. หลักการและเหตุผล

แผนงานยุทธศาสตร์ของ ธ.ก.ส. และแผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ กำหนดแนวทางการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ ธ.ก.ส. 5 ด้าน เพื่อให้บุคลากรมีทักษะและความสามารถเหมาะสมต่อการพัฒนา ธ.ก.ส. การจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ สร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรม ให้คนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตาม Roadmap ของ ธ.ก.ส. ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน

สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สพน.) ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีบัญชี 2563 โดยพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในหลายรูปแบบ ได้แก่ จัดเป็นหลักสูตรอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งอบรม/สัมมนากับสถาบันภายนอกในและต่างประเทศ การกระจายอำนาจ และงบประมาณให้ส่วนงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน ภายใต้โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ของส่วนงาน รวมทั้งการพัฒนาระยะยาวโดยให้ทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาตามเส้นทางการพัฒนา (Training Development Roadmap) การพัฒนาผู้สู่มืออาชีพ การพัฒนาตามระบบทดแทนตำแหน่งและผู้สำรองรับอนาคต และระบบจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยนำหลักการเรียนรู้แบบ 70:20:10 มาใช้ออกแบบการพัฒนาและการเรียนรู้ที่เน้นทั้งการให้ความรู้ในเชิงหลักการทฤษฎี เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง มีพี่เลี้ยงสอนงาน เรียนรู้จาก Best Practice GURU รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ผ่านสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมบุคลากรทุก Generation มีขีดความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยี

ดังนั้น เพื่อให้ทราบผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการพัฒนาและการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ สพน. จึงได้ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบว่าเมื่อได้ดำเนินการไปแล้ว ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือไม่ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พร้อมขับเคลื่อนภารกิจของ ธ.ก.ส. ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินผลรวมของแผนหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จสิ้นลง และเป็นตัวบ่งชี้ถึงผลลัพธ์ความสำเร็จของแผนหรือกิจกรรม

3. ขอบเขตดำเนินการ

รายงานฉบับนี้ มุ่งศึกษาประสิทธิภาพการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรตามแผนงานพัฒนาบุคลากรของ ธ.ก.ส. ซึ่งเป็นการดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยข้อมูลที่ต้องการได้มาจากเอกสาร แผนงานพัฒนาบุคลากรประจำปี และผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของธนาคารว่า เมื่อได้ดำเนินการไปแล้ว ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากรอย่างไร หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุปตามวัตถุประสงค์การประเมิน

วิธีการประเมินในครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินของสคริฟเวน (Scriven's Evaluation Ideologies and Model) ที่ได้นิยามการประเมินไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล และการกำหนดเกณฑ์ประกอบในการประเมิน ซึ่งเป้าหมายการประเมินคือ การตัดสินคุณค่าให้กับกิจกรรมที่ต้องการประเมิน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การประเมินระหว่างดำเนินการ และการประเมินผลรวม และแนวคิดของ Rossi (1982) ได้กล่าวว่า การประเมินเป็นการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีทางสังคม เพื่อตัดสินและพัฒนาโครงการด้านการวางแผนและการติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการทางสังคม รวมทั้ง การศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงจากการนำนโยบาย แผนงาน ไปปฏิบัติ โครงการ (อ้างใน ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ ; 2557)

4. สรุปผลการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาและการเรียนรู้

ปีบัญชี 2563 สพน. ได้ดำเนินการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ และพัฒนา แบ่งตามผลการดำเนินงานด้านต่างๆ สรุปได้ ดังนี้

1. ประสิทธิผลการพัฒนา : ผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Master Plan)

1.1 การดำเนินงานตามแผนงานสำคัญ ตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์

1.1.1 เพิ่มขีดความสามารถบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 1 ดำเนินการได้ตามแผนงาน

จำนวน 5 โครงการ ดังนี้

1) โครงการยกระดับที่ปรึกษาทางการเงินเพื่อพัฒนาธุรกิจ (FA : Financial Advisor) เป้าหมายได้แผนงานพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ จำนวน 10 แห่ง และสหกรณ์สามารถดำเนินการตามแผนงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (8 แห่ง) ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย โดย สกต. ที่เข้าร่วมโครงการ ทั้ง 10 แห่ง ได้แก่ สกต. อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ พระนครศรีอยุธยา ระยอง ฉะเชิงเทรา สุราษฎร์ธานี พังงา นครศรีธรรมราช สงขลา และสุพรรณบุรี มีแผนงานพัฒนาธุรกิจ อย่างไรก็ตาม มีสหกรณ์ที่นำแผนงานพัฒนาธุรกิจไปใช้ปรับปรุง การดำเนินกิจการ คิดเป็นร้อยละ 100

2) โครงการยกระดับที่ปรึกษาทางการเงินเพื่อพัฒนาองค์กรการเงินชุมชน เป้าหมาย พนักงานฝ่ายกิจการสาขา (ฝสข.) และสำนักกิจการนครหลวง (สกน.) ที่ดูแลองค์กรการเงินชุมชน ร้อยละ 100 โดยได้ให้มีการเรียนในรูปแบบ Non Classroom Training เข้าเรียนผ่านระบบ E-Learning ชุดวิชา โปรแกรมบัญชีสถาบันการเงินชุมชน โดยมีหัวข้อ การตั้งค่าโปรแกรมและการบันทึกข้อมูลตั้งฐาน การปฏิบัติงานประจำวัน (สมาชิกและหุ้น เงินรับฝากสมาชิก สินเชื่อสมาชิก บันทึกบัญชีทั่วไป 1 และบันทึกบัญชีทั่วไป 2) และพัฒนาโดยฝึกปฏิบัติในพื้นที่สถานประกอบการ (On the Job Training : OJT) โดยมีพนักงานเข้าศึกษาระบบ E-Learning จำนวน 222 ราย ผ่านเกณฑ์การเรียนรู้ที่กำหนด จำนวน 222 ราย คิดเป็นร้อยละ 100

3) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเกษตรสมัยใหม่ (Agri-Tech) สนับสนุน Smart Farmer เป้าหมาย พนักงาน ธ.ก.ส. จำนวน 2,000 คน โดยได้ให้มีการเรียนในรูปแบบ Non Classroom Training เชิญชวนให้พนักงานเข้าเรียนผ่านระบบ E-Learning ชุดวิชา Agritech for Smart Farmer เรียนรู้เทคโนโลยีด้านการผลิต ทั้งในระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยมีพนักงานเข้าศึกษาระบบ E-Learning จำนวน 2,780 ราย ผ่านเกณฑ์การเรียนรู้ที่กำหนด จำนวน 2,058 ราย คิดเป็นร้อยละ 102.90

4) โครงการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรรองรับการส่งเสริมธุรกิจชุมชน เป้าหมาย พนักงานที่รับผิดชอบธุรกิจชุมชน จำนวน 1,020 คน โดยได้ให้มีการเรียนในรูปแบบ Non Classroom Training เข้าเรียนผ่านระบบ E-Learning จำนวน 3 ชุดวิชา ได้แก่ ชุดวิชา 3 ก้าว 9 ไร่ สู่อธุรกิจ SMEs เกษตร ชุดวิชา Digital Business Canvas และชุดวิชา หลักวิเคราะห์สินค้า 7C5P โดยมีพนักงานเข้าศึกษาระบบ E-Learning จำนวน 1,085 ราย ผ่านเกณฑ์การเรียนรู้ที่กำหนด จำนวน 1,024 ราย คิดเป็นร้อยละ 100.39

5) โครงการเพิ่มขีดความสามารถพนักงานธุรการ/บริหารทั่วไปภูมิภาค เป้าหมาย พนักงานธุรการประจำสาขาทุกคน และพนักงานบริหารทั่วไป 8 ทุกคน จำนวน 1,383 คน โดยได้ให้มีการเรียนในรูปแบบ Non Classroom Training เข้าเรียนผ่านระบบ E-Learning จำนวน 3 ชุดวิชา ได้แก่ ชุดวิชา Smart Sales ชุดวิชา Market Conduct และชุดวิชา วิธีปฏิบัติการใช้ระบบงานจัดการเอกสารสำคัญ ผ่านเกณฑ์การเรียนรู้ที่กำหนด จำนวน 1,185 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.68

6) โครงการพัฒนาพนักงานรองรับกลุ่มลูกค้ารุ่นใหม่ (NEW GEN) ผ่านระบบ E-Learning เป้าหมาย พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลกลุ่มลูกค้า NEW GEN สาขาละ 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,020 คน โดยได้ให้มีการเรียนในรูปแบบ Non Classroom Training เข้าเรียนผ่านระบบ E-Learning จำนวน 3 ชุดวิชา ได้แก่ ชุดวิชา ความรู้พื้นฐานด้าน Supply Chain ชุดวิชา Agritech for Smart Farmer และ ชุดวิชา 3 ก้าว 9 รู้ สู่อธุรกิจ SMEs เกษตร ผ่านเกณฑ์การเรียนรู้ที่กำหนด จำนวน 1,962 ราย คิดเป็นร้อยละ 192.35

7) โครงการพัฒนาขีดความสามารถผู้บริหาร ธ.ก.ส. โดยมีหลักสูตรที่พัฒนาผู้บริหาร ธ.ก.ส. ในระดับผู้ช่วยผู้จัดการ และรองผู้จัดการ รวมทั้งสิ้น 8 คน ดังนี้

(1) หลักสูตร “ผู้นำการส่งเสริมดิจิทัลด้านธุรกิจเกษตร (Chief of Digital AGRO BUSINESS)” พัฒนาผู้บริหารด้านดิจิทัลธุรกิจเกษตร บูรณาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านนวัตกรรมเกษตรดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนา

(2) หลักสูตร ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปศส.) เพื่อพัฒนาผู้บริหารในการบริหารและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะในเชิงเศรษฐกิจ เพิ่มความรู้ทางด้านเศรษฐศาสตร์และระบบเศรษฐกิจ

(3) หลักสูตร การกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูงขององค์กรกำกับดูแล (Regulators) รัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชน พัฒนาผู้บริหารให้มีความเข้าใจในกระบวนการวิเคราะห์และตัดสินใจในการกำหนดยุทธศาสตร์ การบริหาร การพัฒนาองค์กร ระบบการบริหารความเสี่ยง ระบบการประเมินผลตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

(4) หลักสูตร Knowledge Management and Innovation Management เพื่อพัฒนาทักษะผู้บริหารในด้านนโยบายการจัดการความรู้และการจัดการนวัตกรรม

(5) หลักสูตร Stakeholder and Customer Management เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแนวคิดและหลักการสำคัญในการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า สร้างมุมมองด้านบวก รวมถึงบริหารความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้าที่สำคัญอย่างสมดุล บูรณาการร่วมกับการนำองค์กร การกำกับดูแล การดูแลสังคมและรับผิดชอบต่อชุมชน และการจัดทำกลยุทธ์องค์กร

(6) สัมมนา HR DAY 2020 (Hybrid Conference) เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโลกดิจิทัล

(7) หลักสูตร The Power of Data in Digital Transformation พัฒนาผู้บริหารด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ด้วยข้อมูล Big Data และ Cloud เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการข้อมูลของ ธ.ก.ส. ที่มีประสิทธิภาพ

(8) หลักสูตร “การบริหารความมั่นคงสำหรับผู้บริหารระดับสูง (สวปอ.มส. SML) เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง

(9) หลักสูตร “Data Protection Officer Certification Training Course” เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎหมาย “พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล” รวมถึงภาพรวมองค์ประกอบของมาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

(10) หลักสูตร Leadership Succession Program (LSP) เพื่อเพิ่มทักษะผู้บริหารให้สามารถบริหารงานได้อย่างมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม และมีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ (Leadership Skills)

8) ระบบเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต (Talent Management) ปีบัญชี 2562 พนักงานกลุ่ม Talent ของ ธ.ก.ส. จำนวน 141 คน เข้ารับการประเมินศักยภาพในโครงการสรรหา Top Talent โดยผ่านการประเมินจากสถาบันภายนอก ซึ่งใช้เครื่องมือทดสอบ Leadership Readiness Assessment (LRA) เพื่อคัดเลือก Top Talent (ร้อยละ 10) รวมทั้งสิ้น 23 คน และในปีบัญชี 2563 ได้มอบหมายให้ Top Talent ดังกล่าว พัฒนาศักยภาพตนเองตามผลการวิเคราะห์แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พร้อมทั้งรายงานผลการพัฒนาด้วย ทั้งนี้ เดือนตุลาคม 2563 พนักงานกลุ่ม Talent ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนระดับเป็นผู้บริหารระดับ 12 รวม 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.96 และเข้าสู่กระบวนการพัฒนาในระบบเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ต่อไป (ปัจจุบันมีพนักงานกลุ่ม Talent รวมทั้งสิ้น 134 คน)

9) ระบบเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) เป้าหมายคือคัดเลือกและพัฒนาผู้บริหารระดับ 12 ขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 10 คน ดำเนินการได้ 100% โดยกลุ่มผู้บริหารที่ผ่านการคัดเลือกเข้ารับการพัฒนารายบุคคลผ่านวิธีการถ่ายทอด แนะนำ มอบหมายงาน และการสอนแนะ (Coach) จากผู้บริหารระดับสูงทั้งภายในและภายนอกธนาคาร

1.1.2 เพิ่มประสิทธิภาพระบบทรัพยากรมนุษย์ ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 แผนงานที่ 2.4 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ ดำเนินการได้ตามแผนงาน ได้แก่ โครงการยกระดับการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับธุรกิจ โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอกที่เกี่ยวข้องกับระบบ จัดทำแผนแม่บท KM จัดทำแผนบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บท KM และแบ่งผู้เกี่ยวข้องเพื่อประเมินประสิทธิภาพการจัดการความรู้ โดยแบ่งกลุ่มผู้รับการประเมินเป็น 4 กลุ่ม คือ คณะกรรมการจัดการความรู้ คณะทำงานการจัดการความรู้ระดับ ฝสข. และ สกน. ผู้นำการจัดการความรู้ (KM Leader) สมาชิกกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) สรุปผลการประเมิน ดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้ พบว่า ด้านการนำองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87) และค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80)

2) การประเมินประสิทธิภาพการจัดการความรู้ของ ธ.ก.ส. ประจำปี 2563 พบว่า ด้านการกำหนดความรู้ หัวข้อองค์ความรู้ที่เหมาะสมแก่การสนับสนุนให้ธนาคารบรรลุความมุ่งหมายตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82) และค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75) ซึ่งโครงการยกระดับการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับธุรกิจได้นำข้อมูลต่าง ๆ ทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาจัดทำร่างแผนแม่บท และจัดทำร่างแผนบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บท และนำเสนอฝ่ายจัดการ ได้ตามเป้าหมาย 1 แผนงาน และ 1 เล่มรายงาน

1.1.3 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับวัฒนธรรมและกรอบแนวคิดในการทำงาน ได้แก่ โครงการยกระดับกรอบแนวคิดเพื่อพัฒนาชุมชน โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานที่รับผิดชอบธุรกิจชุมชน จำนวน 1,020 คน โดยกำหนดเรียนรู้ในรูปแบบ Non Classroom Training และเรียนผ่านระบบ E-Learning จำนวน 3 ชุดวิชา ได้แก่ ชุดวิชา 3 ก้าว 9 ฐานสู่ธุรกิจ SMEs เกษตร ชุดวิชา Digital Business Canvas และชุดวิชาหลักวิเคราะห์สินค้าชื่อ 7C5P พบว่าพนักงานกลุ่มเป้าหมาย ผ่านเกณฑ์การเรียนรู้ที่กำหนด 1,024 ราย คิดเป็นร้อยละ 100.39

1.2 การดำเนินการตามแผนงานพัฒนาบุคลากรรองรับ Digital Banking Roadmap

ปีบัญชี 2563 ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารและพนักงานตาม Digital Banking Roadmap ประกอบด้วย แผนงานพัฒนาผู้บริหาร ผู้พัฒนาและดูแลระบบ และผู้ใช้งานตามระบบ รวมทั้งสิ้น 17 แผนงาน ดำเนินการได้ตามแผนงานที่กำหนด 100% ทำให้มีผลิตภัณฑ์ด้านดิจิทัลของธนาคารเพิ่มขึ้น เช่น พัฒนา Application SMAE GO เป็นแอปพลิเคชันสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเกษตรกรผู้ประกอบการยุคใหม่ การนำพิมพ์เขียวองค์กรดิจิทัล (Digital Enterprise Blueprint) มาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture : EA) สำหรับโครงการพัฒนา Open API เพื่อให้บริการทางการเงินแก่หน่วยงานธุรกิจภายนอกแบบ Direct Debit การพัฒนาการให้บริการชำระเงินผ่านระบบ QR Code เป็นต้น โดยมีโครงการและหลักสูตร ที่สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรรองรับ Digital Banking Roadmap ดังนี้

1) หลักสูตรการใช้งานระบบตรวจประเมินที่ดินด้วยสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Asset Appraisal Geographic Information System : AAG) สำหรับผู้ดูแลระบบ (Admin) และผู้ปฏิบัติ (User) เนื่องจาก ธ.ก.ส. นำระบบดังกล่าวใช้เป็นเครื่องมือสำรวจและประเมินทรัพย์สิน เพื่อสนับสนุนการอำนวยความสะดวกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้เพิ่มองค์ความรู้และพัฒนาทักษะให้พนักงานเกิดความชำนาญในการใช้เครื่องมือดังกล่าว จึงจัดหลักสูตรอบรมให้แก่ผู้ดูแลระบบ จำนวน 16 คน และผู้ปฏิบัติ จำนวน 51 คน

2) โครงการพัฒนาเครือข่ายงาน Business Intelligence ปีบัญชี 2563 เพื่อพัฒนาความสามารถพิเศษขององค์กรในเรื่องการบริหารจัดการฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในเชิงธุรกิจให้แก่พนักงานในสังกัดส่วนงานสำนักงานใหญ่และภูมิภาค สพน. ดำเนินการพัฒนาเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ผ่านระบบออนไลน์ (E-Learning) ในชุดวิชาเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานด้าน Business Intelligence และช่วงที่ 2 ฝึกปฏิบัติ (Workshop) ในห้องเรียนปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ จำนวน 3 รุ่น รวมทั้งสิ้น 103 คน

3) หลักสูตร “ผู้นำการส่งเสริมดิจิทัลด้านธุรกิจเกษตร (Chief of Digital AGRO BUSINESS)” พัฒนาผู้บริหารด้านดิจิทัลธุรกิจเกษตร บูรณาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านนวัตกรรมเกษตรดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนา

4) หลักสูตร Digital HR Forum 2020 พัฒนาผู้บริหารในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความเข้าใจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล

5) หลักสูตร Enterprise Architecture พัฒนาพนักงานในการบูรณาการ IT เข้ากับ Business อย่างเป็นระบบตั้งแต่ในระดับ Architecture ไปจนถึง Roadmap ขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถ ดำเนินการตามนโยบายและ Business Visions ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) หลักสูตร ความรู้ความเข้าใจข้อกำหนดมาตรฐาน ISO/IEC 20000-1 เพื่อเพิ่มทักษะ และความรู้ในการประเมินความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

7) หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นการกำกับดูแลเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามกรอบการดำเนินงาน COBIT 2019 (COBIT Fundamental) สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

8) หลักสูตร The Power of Data in Digital Transformation พัฒนาผู้บริหารด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ด้วยข้อมูล Big Data และ Cloud เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการข้อมูลของ ธ.ก.ส. ที่มีประสิทธิภาพ

9) หลักสูตร วุฒิบัตร Certified Information Security Management (CISM) เพื่อการพัฒนาด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัย

10) หลักสูตร “Data Protection Officer Certification Training Course เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎหมาย “พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล” รวมถึงภาพรวมองค์ประกอบของมาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

11) หลักสูตร "Data Science Pathway" course syllabus เพื่อการพัฒนาวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Data Analytics & Big Data) ที่ช่วยในการตัดสินใจ วางแผนในอนาคต

12) หลักสูตร “Digital Economy for Management: DE4M” พัฒนาผู้บริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และยกระดับขีดความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล

13) หลักสูตร “Certified Security Analyst (ECSA) พัฒนาทักษะด้านความเข้าใจเกี่ยวกับภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์

14) หลักสูตร “TRIS Digital Academy Forum : Building a Future-Ready Workforce with Digital Skill พัฒนาทักษะดิจิทัลกับการทำงานแห่งอนาคต

15) หลักสูตร “การป้องกันความปลอดภัยข้อมูลคอมพิวเตอร์ ครั้งที่ 19” หรือ CDIC 2020 ภายใต้แนวคิด “The Future of Next Normal Cyber Risk and Digital Immunity”

16) หลักสูตร “เหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหลจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของอุตสาหกรรมภาคการธนาคาร (The Banking Service Supply chain is impacted by Cybersecurity breach of 3rd party)

17) หลักสูตร "เทคโนโลยีสมัยใหม่สำหรับการตรวจสอบ และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (AI Cyber Security Workshop)

1.3 การดำเนินการพัฒนาตามแผนงานประจำ

1.3.1 การอบรม/สัมมนาที่ดำเนินการโดย สพน.

1) การพัฒนาเพื่อรองรับนโยบาย ธ.ก.ส. ในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายของ ธ.ก.ส. และสนับสนุนการปฏิบัติงานตามแผนงานธุรกิจของส่วนงาน รวมทั้งสิ้น 12 แผนงาน ดำเนินการได้ 12 แผนงาน คิดเป็นร้อยละ 100

2) การพัฒนาตามสายอาชีพ เป็นการพัฒนาพนักงานตามหลักสูตรที่กำหนดใน Training Roadmap แต่ละสายอาชีพ เพื่อพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องตามขีดความสามารถหน้าที่งานสำคัญ ขีดความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) ได้แก่ สายอาชีพสินเชื่อและการเงิน ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ได้แก่ หลักสูตรอบรมพนักงานระดับ 8-9 (Smart Supervisor) หลักสูตรบริหารสาขา (สำหรับผู้ช่วยผู้จัดการสาขา) ขีดความสามารถทางการบริหาร (Managerial Competency) หลักสูตร Smart Manager ระดับ 10 หลักสูตรบริหารสาขา (สำหรับผู้จัดการสาขา) และ หลักสูตรผู้เกษียณอายุปีบัญชี 2563 รวมทั้งสิ้น 21 แผนงาน ดำเนินการได้ 21 แผนงาน คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.2 การอบรม/สัมมนาร่วมกับสถาบันภายนอกทั้งในและต่างประเทศ

1) การพัฒนาคณะกรรมการ ธ.ก.ส. (Board) จำนวน 8 คน ซึ่งเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ดำเนินการโดยสถาบันการพัฒนากรรณการและผู้บริหารระดับสูงภาครัฐ ได้แก่ สถาบันพระปกเกล้า (KPI) และ สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)

2) การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (MC) ผู้บริหารระดับฝ่าย และรองผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 18 คน ซึ่งเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ดำเนินการโดยสถาบันภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์การภาครัฐ (IRDPA) สถาบันพระปกเกล้า (KPI) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สมาคมวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรในพระบรมราชูปถัมภ์ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) และ บริษัท เอเชีย โพรเฟสชั่นแนล เซ็นเตอร์ จำกัด (ACIS Professional Center Co.,Ltd.) เป็นต้น

3) การอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานร่วมกับสถาบันภายนอกในต่างประเทศ เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID –19) ธ.ก.ส. และสถาบันการเงินภาคพื้นเอเชียแปซิฟิกอื่น ๆ ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการสัมมนา/ศึกษาดูงานจากต่างประเทศ เป็นรูปแบบการประชุมผ่านระบบออนไลน์ (Online) ทางวิดีโอ (Video Conference) เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ร่วมกับองค์กรระดับนานาชาติ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 5 โครงการ ได้แก่

(1) การบรรยาย Online หัวข้อ “Self Help Group Bank Linkage Programme : An Indian Experience” จัดโดย Bakers Institute of Rural Development (BIRD) ร่วมวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการเข้าถึงทางการเงินสำหรับเกษตรกรในพื้นที่ชนบท เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ธ.ก.ส. ซึ่งมีส่วนงานภายใน ธ.ก.ส. เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 5 ส่วนงาน

(2) การบรรยาย Online หัวข้อ “Financing agriculture and food innovations in South East Asia post Covid 19” จัดโดยสมาคมสินเชื่อเกษตรกรและชนบทแห่งภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (APRACA) และบริษัท Source Trace ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับ ทิศทางการค้าด้านอาหารและสินค้าเกษตรในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การให้สินเชื่อสำหรับนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ และบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลภาคเกษตร หลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ ธ.ก.ส. มีส่วนงานภายใน ธ.ก.ส. เข้าร่วม 6 ส่วนงาน

(3) การสัมมนา Online หัวข้อ “Financing Smallholder Agriculture for Rural Transformation (FINSMART)” จัดโดยสมาคมสินเชื่อเกษตรกรและชนบทแห่งภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (APRACA) สัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการสนับสนุนทางการเงินแก่ผู้ประกอบการทางการเกษตรรายย่อย รวมถึงเรียนรู้นวัตกรรมการให้บริการทางการเงินรูปแบบใหม่ เพื่อประยุกต์ใช้ในงาน ธ.ก.ส. มีส่วนงานภายใน ธ.ก.ส. เข้าร่วม 8 ส่วนงาน

(4) การสัมมนา Online หัวข้อ “Overview Assessment of Providers of Long-term Finance for Small and Medium Agribusiness” จัดโดย ธนาคารโลก (World Bank) โดย ธ.ก.ส. ส่งผู้แทนเข้าร่วมสัมมนา 4 ท่าน เพื่อแลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูล และหารือร่วมกับผู้นำเสนอกรณีศึกษาอื่น ๆ รวมถึงนำเสนอกรณีศึกษาทางการเงินระยะยาวสำหรับ SMAEs ของ ธ.ก.ส.

(5) การประชุม Online “Finance in Common Summit (FiCS) จัดโดย กองทุนระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาเกษตรกรรม (IFAD) ร่วมกับ กลุ่มธนาคารเพื่อการเกษตร (Coalition of Agricultural Banks) สโมสรรพัฒนาการเงินสากล (IDFC) และสถาบันพัฒนาการเงินแห่งสหพันธ์โลก (WFDFIs) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านการให้บริการทางการเงินภาคการเกษตรและชนบทกับกลุ่มธนาคารเพื่อการพัฒนา สาธารณะระดับสากลเป็นประโยชน์ต่อ ธ.ก.ส. มีส่วนงานภายใน ธ.ก.ส. เข้าร่วม 3 ส่วนงาน

ทั้งนี้ จากการติดตามผลผู้บริหาร พนักงาน และส่วนงานที่เข้าร่วมการบรรยาย ประชุม สัมมนา ในรูปแบบ Online ได้นำความรู้ที่ได้รับเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของ ธ.ก.ส. เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน รวมถึงสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผนงาน กำกับ ติดตามดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของ ธ.ก.ส. ให้มีความทันสมัย ในรูปแบบดิจิทัล รวมทั้ง สื่อสารนโยบายขององค์กรสู่ระดับปฏิบัติ ผลักดันการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยนำ เทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

1.3.3 การพัฒนาบุคลากรเป็นมืออาชีพ (Professional) ธ.ก.ส. สนับสนุนพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพตามมาตรฐาน โดยส่งเสริมพนักงานเข้ารับการพัฒนาและทดสอบเพื่อรับรองคุณภาพ ในสายอาชีพจากสถาบันภายนอก ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในแต่ละด้าน โดย ธ.ก.ส. กำหนดให้ส่วนงานที่มี ตำแหน่งวิชาชีพวิชาการ/เชี่ยวชาญ และตำแหน่งมืออาชีพ คัดเลือกพนักงานกลุ่มเป้าหมายในสังกัดเข้ารับการ พัฒนาได้ไม่เกิน 3 คน/ส่วนงาน/ปีบัญชี **ยกเว้น** สายอาชีพการธนาคารและการเงิน ซึ่งธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) และ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้กำหนดให้พนักงานที่อยู่ใน ตำแหน่งต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีใบประกาศนียบัตรหรือใบรับรองจาก สถาบันภายนอกที่เป็นองค์กรดูแลมาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้น ธ.ก.ส. จึงต้องพัฒนาพนักงานทุกคนที่อยู่ในสายอาชีพ ดังกล่าว ซึ่งในปีบัญชี 2563 มีผลการพัฒนา ดังนี้

1) **ด้านการธนาคารและการเงิน** กำหนดการรับรองมาตรฐานความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน โดยในปีบัญชี 2563 แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้าน Certified Investment and Securities Analyst Program (CISA) รับรองโดยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างอบรมเพื่อเข้ารับการทดสอบ จำนวน 4 คน (2) ด้านการเป็นผู้ค้าเงินที่ปฏิบัติงานด้าน Treasury/Global Market และด้าน AML (Treasury Dealer Certification) รับรองโดยธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งมีผู้อยู่ระหว่างเข้ารับการทดสอบจำนวน 1 คน มีผู้ผ่านการรับรองแล้ว จำนวน 1 คน และ (3) ด้านผู้ค้าตราสารหนี้ (Bond Trader License) รับรองโดย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ซึ่งมีผู้อยู่ระหว่างเข้ารับการทดสอบ จำนวน 2 คน ผ่านการรับรองแล้ว จำนวน 2 คน และอบรมพัฒนาทางวิชาชีพต่อเนื่อง จำนวน 1 คน

2) **ด้านการบัญชี** กำหนดการรับรองมาตรฐานโดยสภาวิชาชีพบัญชีในพระราชูปถัมภ์ ใบรับอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (Certified Public Accountant : CPA) อยู่ระหว่างเข้ารับการ ทดสอบ จำนวน 1 คน และอบรมพัฒนาทางวิชาชีพต่อเนื่องจำนวน 2 คน

3) **ด้านตรวจสอบ** กำหนดการรับรองมาตรฐาน ด้าน Certified Professional Internal Audit of Thailand (CPIAT) รับรองโดยสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย เป็นการอบรมพัฒนาทาง วิชาชีพต่อเนื่อง จำนวน 2 คน

1.3.4 การพัฒนาตามโครงการทุนการศึกษา

1) โครงการทุนการศึกษาพนักงาน ธ.ก.ส. มีนโยบายพัฒนาพนักงานในระยะยาว เพื่อขับเคลื่อนภารกิจธนาคารและรองรับการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งในปีบัญชี 2563 มีทุนการศึกษาทั้งสิ้น 67 ทุน จำแนกประเภททุนได้ ดังนี้

- ระดับปริญญาโท (Offline) จำนวน 21 ทุน มีผู้สมัครเข้าโครงการและได้รับอนุมัติ จำนวน 8 ทุน

- ระดับปริญญาโท (Online) จำนวน 61 ทุน มีผู้สมัครเข้าโครงการและได้รับอนุมัติ จำนวน 59 ทุน

การดำเนินโครงการทุนการศึกษาพนักงานในปีบัญชี 2563 มีการให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท โครงการทุน MBA Online เพื่อเป็นการเรียนรู้โดยใช้งานระบบดิจิทัลผ่านสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย เข้าถึงแหล่งความรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนและนักศึกษาได้ทุกสถานที่ในการเข้าถึง สามารถวางแผนการเรียนล่วงหน้าได้ และลดข้อจำกัดการเรียนรู้ด้านเวลาและสถานที่

2) โครงการทุนการศึกษาบุคคลภายนอก

จ.ก.ส. มอบทุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอกและบุตรหลานของเกษตรกร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบัณฑิตแนวใหม่ให้มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และนำความรู้กลับไปพัฒนาถิ่นฐานบ้านเกิดของตนเอง และมีรายได้จุนเจือช่วยเหลือครอบครัวให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งบัณฑิตเหล่านั้นจะต้องเป็นบุตรหลานของเกษตรกรลูกค้า จ.ก.ส. โดยในปีบัญชี 2563 มีทุนการศึกษาสำหรับบุคคลภายนอก (ต่อเนื่อง) จำนวน 1 โครงการ คือ โครงการผลิบัณฑิตกล้าการเกษตร ร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเป็นทุนการศึกษาปี 2560 จำนวน 7 ทุน

1.3.5 การพัฒนาระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้

สพน. ได้พัฒนาระบบการจัดการความรู้และสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ เป็นแผนงานรองรับยุทธศาสตร์ของ จ.ก.ส. รวมทั้งสิ้น 14 แผนงาน จำแนกเป็น แผนงานสำคัญ 1 แผนงาน และแผนงานประจำ 13 แผนงาน ดังนี้

1) โครงการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จ.ก.ส. มีสื่อการเรียนรู้ผ่านระบบ (E-Learning) 5 ชุดวิชา ได้แก่ 1) Digital Literacy 2) การทำอินโฟกราฟิก (Infographic) เพื่อการประชาสัมพันธ์ 3) การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล 4) การสร้างความตระหนักด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ 5) การเสริมสร้างความรู้ด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ กลุ่มเป้าหมาย 5,000 คน โดยมีผู้ลงทะเบียนทั้งหมด 7,107 คน ผ่านเกณฑ์การเรียนรู้ที่กำหนด 6,095 คน คิดเป็นร้อยละ 121.90 ของเป้าหมายที่กำหนด

2) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเกษตรสมัยใหม่ (Agri-Tech) สนับสนุน Smart Farmer เป้าหมาย พนักงาน จ.ก.ส. จำนวน 2,000 คน โดยได้ให้มีการเรียนในรูปแบบ Non Classroom Training เชิญชวนให้พนักงานเข้าเรียนผ่านระบบ E-Learning ชุดวิชา Agritech for Smart Farmer เรียนรู้เทคโนโลยีด้านการผลิต ทั้งในระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยมีพนักงานเข้าศึกษาระบบ E-Learning จำนวน 2,780 ราย ผ่านเกณฑ์การเรียนรู้ที่กำหนด จำนวน 2,058 ราย คิดเป็นร้อยละ 102.90 ของเป้าหมายที่กำหนด

3) โครงการยกระดับการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับธุรกิจ โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับระบบ KM ได้แผนแม่บท KM จำนวน 1 เล่ม และแผนบริหารการเปลี่ยนแปลง จำนวน 1 แผน

4) โครงการพัฒนาระบบสมรรถนะการทำงานด้านการจัดการความรู้ (KM Function Competency) ได้มีการเสนอผลการดำเนินการขับเคลื่อนโครงการฯ จาก ฝสข. และ สกน. ดำเนินงานต่อเนื่องจากการทำ Workshop ขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานการจัดการความรู้ของ ฝสข. และ สกน. ในปีบัญชี 2563 โดยทุกส่วนงานได้ประกาศนโยบายการจัดการความรู้ตามแผนและติดตามผลการดำเนินงานครบ 10 แผนงาน

5) โครงการบูรณาการระบบการจัดการความรู้สู่การจัดการนวัตกรรม เป้าหมาย จำนวนผู้เข้าร่วม Workshop ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 5 ครั้ง จำนวน 30 คน ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย โดยมีการนำเสนอผลงานแล้ว 5 ส่วนงาน ได้แก่ สนจ.น่าน สนจ.ศรีสะเกษ สนจ.เพชรบูรณ์ สนจ.ปทุมธานี และ สกน.

6) โครงการถอดองค์ความรู้ผู้บริหารระดับสูง ธ.ก.ส. Guru ปี 2563 ได้มีการถอดองค์ความรู้ทั้งผ่าน 3 รูปแบบ คือ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ และวีดิทัศน์ ได้ดำเนินการอัปโหลดสื่อหนังสืออิเล็กทรอนิกส์และสื่อวีดิทัศน์ ขึ้นเว็บไซต์ BAAC academy, Knowledge Center, Learning Respository (LR) ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย โดยมีผู้บริหารระดับสูงร่วมถอดองค์ความรู้ 7 คน คิดเป็น 100%

7) โครงการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ขององค์กร (KM Audit) โดยได้จัดทำรายงานการสอบทานกระบวนการด้านการจัดการความรู้ (KM AUDIT) ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน 1 แผนงาน

8) เครือข่ายการจัดการความรู้ชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เป้าหมาย 50% ของสาขาที่มีการนำความรู้ไปใช้ (510 สาขา) โดยกำหนดองค์ความรู้ที่เป็น Best Practice จำนวน 10 เรื่อง และมีการนำความรู้ไปใช้ ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินกิจกรรม CoPs จำนวน 980 สาขา (คิดเป็น 96.08% ของสาขาทั่วประเทศ)

9) โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ ประจำปีบัญชี 2563 ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์กิจกรรม KM Wow Wow จำนวน 3 ครั้ง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 285 ครั้ง และแจ้งคะแนนสะสมกิจกรรมผ่านช่องทาง line hello km และ website knowledge center

10) โครงการพัฒนาระบบหมวดหมู่องค์ความรู้ (Knowledge Taxonomy) ดำเนินการรวบรวมและสัมภาษณ์เชิงลึกโดยจัดประชุมกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย 1 หมวดองค์ความรู้ ด้านธุรกิจชุมชน

11) โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ขับเคลื่อนการจัดการความรู้ (Facilitators & Note Taker) มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ Workshop ผ่านระบบ Online จำนวน 5 ครั้ง ในปีบัญชี 2563 โดยมีตัวแทนพนักงานจากสาขา ที่ชนะการประกวดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ระดับสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัด ปีบัญชี 2562 จำนวน 40 คน และพนักงานกลุ่มงานพัฒนาระบบการเรียนรู้และจัดการความรู้ จำนวน 6 คน ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย คิดเป็น 100%

12) โครงการปรับปรุงการออกแบบพัฒนาระบบการจัดเก็บและสืบค้นคลังความรู้และการเรียนรู้ (พัฒนาระบบ LR) ได้ประชุมหารือร่วมกับฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ฝทส.) และได้จัดทำบันทึกรายงานปรับปรุงและพัฒนาระบบคลังความรู้ ธ.ก.ส. จำนวน 1 รายงาน ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

13) โครงการจัดประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ ประจำปีบัญชี 2563 โดยได้จัดประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้สื่อสารนโยบายและแนวทางการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ จำนวน 4 ครั้งต่อปี คิดเป็น 100%

14) บริหารจัดการเว็บไซต์ Knowledge Center ประชาสัมพันธ์ การสะสมแต้มกิจกรรม KM WOW WOW ครั้งที่ 1 และ 2 บนเว็บไซต์ ได้มีการจัดทำราย จำนวน 1 รายงาน ตามแผนงาน

นอกจากนี้ สพน. ได้ดำเนินงานสนับสนุนยุทธศาสตร์ของ ธ.ก.ส. ผ่านศูนย์สารสนเทศ ธ.ก.ส. และงานพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ โดยมีกลุ่มผู้ใช้บริการ ได้แก่ พนักงาน ธ.ก.ส. บุคคลภายนอก (ลูกค้าเกษตรกร นักเรียน นักศึกษา บุคคลทั่วไป และคณะศึกษาดูงานจากต่างประเทศ) ดังนี้

1) การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ ธ.ก.ส. เช่น

(1) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเกษตรสมัยใหม่ (Agri-Tech) สนับสนุน Smart Farmer ผ่านสื่อการเรียนรู้ระบบ E-Learning แบ่งเป็น บทที่ 1 เริ่มต้นการเกษตรง่าย ๆ แบบ Young Smart บทที่ 2 เกษตรกรยุคใหม่ ใส่ใจเทคโนโลยีการผลิต (ต้นน้ำ) บทที่ 3 เทคโนโลยีกับการแปรรูป (กลางน้ำ) บทที่ 4 ช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าเกษตร (ปลายน้ำ) และ บทที่ 5 เกษตรโตไว ไปด้วยความร่วมมือ และการบันทึกวิดีโอสถานที่ทำงาน บริษัท สยามคูโบต้า คอร์ปอเรชั่น จำกัด เผยแพร่บนระบบ E-Learning

(2) การผลิตสื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป้าหมายคือ ผลิตสื่อการเรียนรู้ให้กับสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนรู้ให้กับส่วนงานอื่นๆ ในธนาคาร โดยในปี บัญชี 2563 สามารถนำสื่อการเรียนรู้ (E-Learning) ขึ้นระบบและทดสอบการใช้งาน ได้จำนวน 80 ชุดวิชา (สะสม) และดำเนินการสร้างชุดวิชา หมวดสินค้าที่สนับสนุนธุรกิจหลักของ ธ.ก.ส. ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของ ศูนย์ปฏิบัติการ วิธีปฏิบัติงานพิธีการสินเชื่อและการตรวจสอบเงื่อนไขการอนุมัติสินเชื่อ การตรวจและประเมิน หลักประกัน การทำนิติกรรมสัญญา การจัดทำระบบรับคำขอค้ำประกันสินเชื่อออนไลน์ระบบงาน บสย. (TCG Cyber) วิธีปฏิบัติการใช้ระบบงานจัดการเอกสารสำคัญ การตรวจประเมินหลักประกัน การจัดทำสัญญาบน ระบบ CBS Agritech for smart farmer 3 ก้าว 9 รู้ สู่อุรกิจ SMEs เกษตร เกษตรอินทรีย์ 459 และ ความรู้ทางการเงิน ธ.ก.ส.

(3) โครงการรวบรวมองค์ความรู้ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ ธ.ก.ส. โดยได้ดำเนินการ คัดเลือก รวบรวม จัดหมวดหมู่ข้อมูลและบันทึกลงในฐานข้อมูลจำนวน 108 เรื่อง ความรู้ด้านการเกษตร สมัยใหม่ (Agri-Tech) จำนวน 52 รายการ ความรู้ด้านสหกรณ์ จำนวน 20 รายการ ความรู้ด้านการเกษตร สู้อย่างยั่งยืน จำนวน 8 รายการ ความรู้เกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน จำนวน 24 รายการ Fintech จำนวน 4 รายการ โดยรวบรวมจากองค์ความรู้จากส่วนงานภายนอก อาทิ หนังสือพิมพ์ วารสาร หนังสือ เว็บไซต์ และนำลงใน เว็บไซต์ของศูนย์สารสนเทศ ธ.ก.ส. (ห้องสมุด) มีจำนวนผู้ใช้บริการผ่านเว็บไซต์ จำนวน 5,794 คน

(4) โครงการสื่อสารและส่งเสริมการเรียนรู้ (E-Learning) ทบทวนและปรับปรุงคู่มือ การใช้งานระบบ (E-Learning) สื่อสารประชาสัมพันธ์การเรียนรู้ (E-Learning) ส่งเสริมการใช้งานระบบ (E-Learning) โดยจัดกิจกรรม Let's go E-Learning มีผู้ร่วมกิจกรรม 425 คน

(5) บริการสื่อความรู้ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) ที่สนับสนุน ยุทธศาสตร์ ธ.ก.ส. โดยให้บริการหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 1,533 ชื่อเรื่อง

(6) โครงการห้องสมุดมีชีวิต (Living Library) เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผ่านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และเสริมสร้างความผูกพันต่อการทำงานตามหลัก Happy Workplace จัดนิทรรศการออนไลน์เนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ จัดกิจกรรมเนื่องในวันสถาปนา มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 135 คน และมีผลความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 94

(7) โครงการห้องสมุดสีเขียว (Green Library) เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงาน ธ.ก.ส. และผู้ใช้บริการตระหนักรู้ถึงประโยชน์ของการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม โดยการประชาสัมพันธ์ความรู้ ด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ต่างๆ และจัดกิจกรรมวันสิ่งแวดล้อมไทย วันที่ 4 ธันวาคม 2563 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 300 คน และมีผลความพึงพอใจในภาพรวมในระดับดีมาก ร้อยละ 95

(8) โครงการศึกษาดูงานอาคารแห่งการเรียนรู้ และโครงการเพลินสาระพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ มีสถิติผู้เข้าเยี่ยมชมและศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์ หอจดหมายเหตุ และหอสมุด ธ.ก.ส. จำนวน 1,070 คน ประกอบด้วย พนักงาน ธ.ก.ส. 533 คน บุคคลภายนอก 537 คน และคณะศึกษาดูงาน จากต่างประเทศ 303 คน และสถิติผู้ใช้บริการหอสมุด ประจำปีบัญชี 2562 ประกอบด้วย พนักงาน ธ.ก.ส. และบุคคลทั่วไป จำนวน 18,096 คน และมีผู้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ผ่านระบบออนไลน์ (E-learning) เข้าเรียนจำนวน 86,116 ครั้ง

2) การจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) อื่น ๆ ได้แก่ กิจกรรมปันความรู้สู่ชุมชน กิจกรรมรับบริจาคปฏิทินใช้แล้ว กิจกรรมรับบริจาคฝาขวดพลาสติก กล่องเครื่องดื่มใช้แล้ว และชิ้นส่วนอะลูมิเนียม เพื่อนำไปผลิตเป็นขาเทียม

1.3.6 การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ ธ.ก.ส. ส่งเสริมทักษะด้านภาษาอังกฤษ ให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัลและรองรับภารกิจต้อนรับการเข้า เยี่ยมชมและศึกษาดูงานขององค์กรต่างชาติ โดยธนาคารจัดโครงการอบรมเอง การส่งบุคลากรไปอบรมกับสถาบันภายนอก และการเรียนภาษาอังกฤษในรูปแบบออนไลน์ รวมถึงจัดกิจกรรมช่วยกระตุ้น ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ โดยในปี 2563 เกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เป็นรูปแบบ เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ผ่านระบบออนไลน์ (e-learning) โดยแบ่งเป็นการพัฒนาภาษาต่างประเทศ สำหรับคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ (MC) สำหรับผู้บริหารระดับ 11-13 สำหรับพนักงานระดับ 4-10 และสำหรับพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3.7 การพัฒนาโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ของส่วนงานประจำปีบัญชี 2563 ธ.ก.ส. กำหนดนโยบายให้ทุกส่วนงานพัฒนาบุคลากรของส่วนงานให้ครอบคลุมพนักงานทุกระดับ และสอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการดำเนินงานตามแผนงานยุทธศาสตร์ ธ.ก.ส. เช่น การพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน การพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนงานสำคัญของส่วนงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น โดยจัดสรรงบประมาณตามอัตรากำลังพนักงานของส่วนงานในอัตรา 3,000 บาท/คน รวมทั้งสิ้น 68,808,000 บาท ประกอบด้วย งบประมาณฝ่ายกิจการสาขาภาค จำนวน 61,539,000 บาท ใช้ไปทั้งสิ้น 33,813,812.23 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.95 มีผู้เข้ารับการอบรม 46,123 คน (นับซ้ำ) สำหรับงบประมาณของสำนักงานใหญ่ จำนวน 7,269,000 บาท ใช้ไปทั้งสิ้น 4,298,337.97 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.13 มีผู้เข้ารับการอบรม 5,524 คน (นับซ้ำ) รวมทั้งสิ้น 51,647 คน (นับจำนวนคนซ้ำ) (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มีนาคม 2564)

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน สพน. ได้จัดทำคู่มือวิธีปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนา เพื่อให้ทุกส่วนงานดำเนินการได้ตามที่กำหนด ดังนั้น การดำเนินการของทุกส่วนงาน จึงเป็นไปตามแนวทางที่ธนาคารกำหนดในโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ฯ

1.3.8 โครงการอบรม/สัมมนา นอกแผนงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประจำปี 2563

สพน. ดำเนินการจัดหลักสูตรอบรมพนักงานตามความต้องการของส่วนงานในระหว่างปี ซึ่งพิจารณาตามความจำเป็นและรองรับภารกิจขับเคลื่อนงานตามแผนงานธุรกิจของส่วนงาน และสอดคล้องยุทธศาสตร์ ธ.ก.ส. (นอกแผนงาน) จำนวน 11 หลักสูตร เช่น โครงการอบรมต่ออายุใบอนุญาตนายหน้าประกันชีวิตและประกันวินาศภัย โครงการอบรมการใช้งานแอปพลิเคชันการรายงานความเสียหายโครงการประกันภัยข้าวนาปี และโครงการประกันภัยข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ปีการผลิต 2563 หลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือวิเคราะห์สินเชื่อธุรกิจ โครงการอบรมโปรแกรมการให้บริการระบบ BAAC Corporate Banking เป็นต้น

2. ประสิทธิภาพการพัฒนา : ผลสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สพน. ดำเนินการประเมินผลโครงการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรและผู้นำที่มีการออกแบบการพัฒนาตามหลักการ 70:20:10 โดยใช้หลักการประเมินผลการพัฒนาของ Donald L. Kirkpatrick and Philips แบ่งการประเมินเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับความพึงพอใจ การเรียนรู้ พฤติกรรม และความคุ้มค่า ซึ่งผลการประเมินโครงการฝึกอบรมในภาพรวม ผ่านเกณฑ์ประเมินที่กำหนดของแต่ละระดับ คิดเป็นร้อยละ 100 มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การวัดผลคิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีผลการประเมินแต่ละระดับ ดังนี้

2.1 การประเมินระดับความพึงพอใจ (Reaction) เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อเนื้อหาวิชา วิทยากร และภาพรวมโครงการ โดยดำเนินการประเมินผลหลักสูตรระดับความพึงพอใจ โดยมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (70% หรือ = 3.5) จำนวน 26 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 100 และมีค่าประเมินระดับความพึงพอใจเฉลี่ย 4.75

2.2 การประเมินระดับการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมว่ามีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือวัดผลการเรียนรู้จากการทดสอบก่อนและหลังการอบรม (Pre/Post-Test) และผลงานฝึกปฏิบัติ ซึ่งกำหนดให้หลักสูตรอบรมตามสายอาชีพ รวมทั้งหลักสูตรอบรมตาม Training Roadmap (TRM) และหลักสูตรอบรมที่เป็นแผนงานรองรับแผนงานยุทธศาสตร์ของธนาคาร และเป็นหลักสูตรที่ต้องประเมินการเรียนรู้ โดยในปีบัญชี 2563 มีจำนวนหลักสูตรที่มีการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งหมด 18 หลักสูตร และผลการประเมินผ่านเกณฑ์การเรียนรู้ที่กำหนด (ผู้เข้ารับการอบรม 80% ผ่านเกณฑ์คะแนน 80%) จำนวน 15 หลักสูตร คิดเป็น 83.33% และคะแนนผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมเฉลี่ย 90.07%

2.3 การประเมินระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินผลระดับพฤติกรรมหรือการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ ซึ่งประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยจะติดตามผลหลังการอบรมสิ้นสุดอย่างน้อย 3 เดือน และคาดว่าเป็นช่วงเวลาที่ยู่ผ่านการอบรมมีโอกาสได้นำความรู้ไปใช้ หรือมีปัจจัย/สถานการณ์ที่ส่งผลต่อการนำความรู้ไปใช้หรือไม่ อย่างไร

ปีบัญชี 2563 ได้ดำเนินการติดตามผลการอบรม ดังนี้

1) โครงการยกระดับที่ปรึกษาทางการเงินเพื่อพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ ปีบัญชี 2563 สกต. จำนวน 10 แห่ง ใช้แนวทางการพัฒนานอกเหนือจากการอบรม (Non Classroom) พัฒนาโดยฝึกปฏิบัติในพื้นที่สถานประกอบการ (On the Job Training : OJT) ผลการประเมินพบว่า หัวข้อ เข้าใจ เนื้อหาการปฏิบัติงาน บทบาทความรับผิดชอบ และกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย= 4.67) และค่าเฉลี่ยภาพรวมโครงการฯ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 4.18) และผู้เข้ารับการอบรม ได้รับทักษะการวิเคราะห์ และสรุปแนวทางการพัฒนาธุรกิจ ให้กับผู้ประกอบการ (สกต.) พร้อมทั้งสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการพัฒนาดำเนินธุรกิจแก่สหกรณ์ได้อย่างถูกต้อง

2) หลักสูตรบริหารสาขาสำหรับผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ปีบัญชี 2562 ผลการประเมินพบว่าผู้ที่ผ่านการอบรมสามารถปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย= 4.74) ผู้บังคับบัญชามีความเห็นต่อแนวทางการพัฒนา นอกเหนือจากการอบรม (Non Classroom) อันดับ 1 คือ มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมนำไปปฏิบัติ ร้อยละ 32.94 ส่วนผู้ผ่านการอบรม ร้อยละ 88.40 ได้นำผลงานกลุ่มที่นำเสนอในหลักสูตรไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและต่อยอดความคิด โดยนำหลักการวิเคราะห์ BMIS มาปรับใช้ในการบริหารสาขา และควบคุมจุดเสี่ยง

3) หลักสูตรการเงิน 3 (หัวหน้าการเงิน) ผลการประเมิน พบว่าผู้บังคับบัญชามีความเห็น ว่าพนักงานผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่ มีความชำนาญเพียงพอ เข้าใจหลักการแนวคิดในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และแก้ปัญหาภายใต้หน้าที่ที่รับผิดชอบได้ รวมทั้ง ผู้บังคับบัญชามีความเห็นต่อแนวทางการพัฒนานอกเหนือจากการอบรม (Non Classroom) อันดับ 1 คือ มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมนำไปปฏิบัติ สำหรับผลการประเมินของผู้ผ่านการอบรม พบว่า ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด คือหัวข้อวิชาการให้บริการ ATM/CDM และใช้โปรแกรมระบบงาน CBS สำหรับผู้อนุมัติโปรแกรมระบบงานเงินฝากเงินกู้ ค่าเฉลี่ย 4.79 และหัวข้อวิชาที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติมอันดับ 1 คือระบบงานสินเชื่อ

4) หลักสูตรสินเชื่อ 3 (หัวหน้าหน่วยอำเภอ) ผลการประเมิน พบว่าผู้บังคับบัญชามีความเห็นว่าคุณพนักงานผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่ มีความสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนอาสาเป็นที่เลี้ยงสอนงานให้แก่ผู้อื่นได้ รวมทั้ง ผู้บังคับบัญชามีความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาออกเหนือจากการอบรม (Non Classroom) อันดับ 1 คือ มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมนำไปปฏิบัติ สำหรับผลการประเมินของผู้ผ่านการอบรม พบว่า ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด คือ หัวข้อวิชาการวิเคราะห์สินเชื่อและการอนุมัติได้อย่างถูกต้องตามวิธีปฏิบัติของ ธ.ก.ส. ค่าเฉลี่ย 4.69 และหัวข้อวิชาที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติมอันดับ 1 คือ การวิเคราะห์สินเชื่อลูกค้ารายใหญ่/ลูกค้าสถาบัน/สหกรณ์

5) หลักสูตรการเงิน 1 ผลการประเมิน พบว่า ผู้ผ่านการอบรมและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นที่เลี้ยงของผู้ผ่านการอบรมมีความเห็นสอดคล้องกันว่า สามารถนำความรู้จากการอบรมมาใช้งานโปรแกรม PD Teller ได้อย่างถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย = 4.31 และ 4.38 ตามลำดับ) สำหรับการอบรมในหัวข้อวิชา **ธ.ก.ส.ของเรา พบว่า** ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 60.00 มีความรู้ความเข้าใจในบริบทและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของ ธ.ก.ส. อยู่ในระดับมากที่สุด (81-100%) โดยผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในอุดมการณ์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของ ธ.ก.ส. (ค่าเฉลี่ย = 4.32) วิถีชีวิตชนบท บริบทชุมชน และการประกอบอาชีพของเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย = 4.23) ข้อบังคับ ระเบียบ วิธีปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.20) และโครงสร้างองค์กร ผลผลิตภัณฑ์และบริการของ ธ.ก.ส. (ค่าเฉลี่ย = 4.08)

สำหรับผลการประเมินด้านการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมภายใต้การกำกับ ติดตาม ดูแล และสอนงานจากพี่เลี้ยง และบทบาทของผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นที่เลี้ยง พบว่า ในภาพรวมผู้ผ่านการอบรมร้อยละ 84.62 มีความพึงพอใจต่อระบบพี่เลี้ยงในระดับมากที่สุด (81-100%) และร้อยละ 15.38 มีความพึงพอใจในระดับมาก (61-80%) โดยผู้ผ่านการอบรมมีความเห็นว่า การมีพี่เลี้ยงสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือเรื่องส่วนบุคคลได้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.77)

ผลการประเมินพี่เลี้ยง พบว่า ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นที่เลี้ยงของผู้ผ่านการอบรมสามารถแสดงบทบาทของการ เป็นพี่เลี้ยงโดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ท่านสอนงานได้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.75) ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ 9.23 และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นที่เลี้ยงร้อยละ 12.5 มีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัญหาหรืออุปสรรคของระบบพี่เลี้ยงคือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นที่เลี้ยงมีภาระงานที่รับผิดชอบมาก โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีลูกค้ามาใช้บริการที่สาขาเป็นจำนวนมาก ทำให้พี่เลี้ยงมีเวลาในการสอนงานจำกัดและไม่สามารถสอนสิ่งที่เกิดขึ้นในหน้างานได้ทันที แต่จะมีการสอนงานเพิ่มเติมภายหลัง โดยอาจมีพนักงานการเงินคนอื่น ๆ ร่วมกันสอนงาน เพื่อให้สามารถเรียนรู้ระบบงานได้ครบถ้วนมากขึ้น

6) หลักสูตรสินเชื่อ 1 ผลการประเมินพบว่า ผู้ผ่านการอบรมและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นที่เลี้ยงของผู้ผ่านการอบรมมีความเห็นสอดคล้องกันว่า สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมหลักสูตรสินเชื่อ 1 มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยสามารถใช้งานโปรแกรมปฏิบัติงานระบบสินเชื่อ (CBS) และนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามวิธีปฏิบัติได้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.20 และ 4.65 ตามลำดับ) สำหรับการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมภายใต้การกำกับ ติดตาม ดูแล และสอนงานจากพี่เลี้ยง และบทบาทของผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นที่เลี้ยง พบว่า ในภาพรวมผู้ผ่านการอบรมร้อยละ 82.86 มีความพึงพอใจในต่อระบบพี่เลี้ยงในระดับมากที่สุด (81-100%) และร้อยละ 17.14 มีความพึงพอใจในระดับมาก (61-80%) โดยผู้ผ่านการอบรมมีความเห็นว่า การมีพี่เลี้ยงช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กร เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานได้เร็วขึ้นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.83)

ผลประเมินผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงของผู้ผ่านการอบรม พบว่า ได้แสดงบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยงโดยปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และภาพรวมขององค์กร ให้แก่ผู้ตนเองสอนงานได้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.85) ผู้ผ่านการอบรมและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยง มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาหรืออุปสรรคของระบบพี่เลี้ยงคือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในปริมาณมาก ทำให้มีเวลาในการสอนงานจำกัด จึงไม่สามารถดูแลการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งช่วงเวลาในการสอนงานเป็นช่วงของการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (โควิด 19) จึงทำให้มีความใกล้ชิดกันน้อยลง

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมในหลักสูตร **ธ.ก.ส. ของเรา พบว่า** ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 54.29 มีความรู้ความเข้าใจในบริบทและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของ ธ.ก.ส. อยู่ในระดับมากที่สุด (81-100%) โดยผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในอุดมการณ์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของ ธ.ก.ส. (ค่าเฉลี่ย = 4.57) วิธีชีวิตชนบท บริบทชุมชน และการประกอบอาชีพของเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย = 4.34) ข้อบังคับ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.34) และโครงสร้างองค์กร ผลิตภัณฑ์ และบริการของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย = 4.26)

7) การดำเนินการติดตามผลการพัฒนาตามแผนงานเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับ Digital Banking (Disruptive Technology) มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการดำเนินงานตามทิศทางและนโยบายที่เปลี่ยนแปลงของธนาคาร และเพื่อให้สามารถรองรับการแข่งขันในวงการธุรกิจ ธ.ก.ส. ซึ่งจากผลการติดตามพบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในเรื่องหลัก ๆ เกี่ยวกับการปรับปรุง/พัฒนางาน และถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ผู้ผ่านการอบรมมีการนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุง/พัฒนางาน ที่ส่วนงานดำเนินการ ในปีบัญชี 2563 ได้แก่ หลักสูตร Data Protection Officer Certification Training Course เพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ในข้อกำหนดและองค์ความรู้ในการปฏิบัติตามกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงองค์ประกอบของมาตรฐานและแนวปฏิบัติเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานสำหรับผู้สนับสนุนและผู้ปฏิบัติเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) หลักสูตร “Enterprise Architecture” ประยุกต์ใช้กับการวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์สู่การพัฒนาองค์กร, ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนาระบบการทำงานของส่วนงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น, นำมาประยุกต์ใช้กับ Project Based ที่รับผิดชอบ หลักสูตร Data Science Pathway นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของธนาคาร โดยนำบริการทางการเงินและการทำธุรกรรมดิจิทัลไปเชื่อมต่อการให้บริการด้านปัจจัยการผลิต เพื่อเพิ่มช่องทางการให้บริการแก่ลูกค้า

(2) ผู้ผ่านการอบรม มีการนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอด เช่น ถ่ายทอดให้กับพนักงานในสังกัดสำหรับการประชุมต่าง ๆ การนำเสนอข้อมูลให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการประกอบการบริหารงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ รวมถึงงานตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของ ธ.ก.ส. ในภาพรวม เป็นต้น

2.4 การประเมินความคุ้มค่าจากการจัดอบรม (Return On Investment : ROI) สำหรับหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มรายได้/ลดค่าใช้จ่าย และมีงบประมาณดำเนินการมากกว่า 3 ล้านบาท รวมถึงเป็นแผนงานสำคัญที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ของ ธ.ก.ส. โดยกำหนดค่าประมาณ ROI = 100% หรือ 1 เท่า ซึ่งปีบัญชี 2563 กำหนดให้ประเมินความคุ้มค่า จำนวน 2 โครงการ คือ

1) โครงการยกระดับที่ปรึกษาทางการเงินเพื่อพัฒนาธุรกิจ (FA : Financial Advisor) ผลลัพธ์ค่าการประเมินความคุ้มค่าจากการลงทุน (ROI) พบว่า มีค่าเป็นบวก คือ 13,996.87% หรือ คิดเป็น 139.97 เท่า หมายความว่า หากลงทุนไป 1 บาท ประโยชน์ที่ได้กลับมาเท่ากับ 139.97 บาท ภาพรวมการจัดอบรมในครั้งนี้ คุ้มค่ากับการลงทุน อย่างไรก็ตาม การคำนวณผลตอบแทนในโครงการครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยทางด้านระยะเวลาที่ประเมินเป็นช่วงไตรมาส 1-3 ปีบัญชี 2563 (เมษายน-ธันวาคม 2563) ระยะเวลา 9 เดือน ไม่ครบปีบัญชี ซึ่งหากมีการประเมินความคุ้มค่าโครงการในระยะเวลาที่มากกว่า 9 เดือนนั้น ข้อมูลรายได้ที่นำมาคำนวณอาจมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ จำนวนเท่าความคุ้มค่าอาจมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานหรือนโยบาย ธ.ก.ส. เช่น การสร้างโอกาสให้พนักงานสร้างรายได้ ภารกิจเร่งด่วนของ ธ.ก.ส. หรือภารกิจนโยบายรัฐบาล เป็นต้น

2) โครงการยกระดับที่ปรึกษาทางการเงินเพื่อพัฒนาองค์กรการเงินชุมชน ผลลัพธ์ค่าการประเมินความคุ้มค่าจากการลงทุน (ROI) พบว่า มีค่าเป็นบวก คือ 3,045.65% หรือ คิดเป็น 30.46 เท่า หมายความว่า หากลงทุนไป 1 บาท ประโยชน์ที่ได้กลับมาเท่ากับ 30.46 บาท ภาพรวมการจัดอบรมในครั้งนี้ คุ้มค่ากับการลงทุน อย่างไรก็ตาม การคำนวณผลตอบแทนในโครงการครั้งนี้ พบว่า มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการ ที่ทำให้โครงการมีความคุ้มค่าในการลงทุนที่เปลี่ยนแปลง อาทิ สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 ภายในประเทศ ทำให้กิจกรรมอบรมพนักงาน และการปฏิบัติงานในพื้นที่ควบคุมไม่สามารถดำเนินการได้ ตลอดจนภารกิจนโยบายรัฐบาลที่เร่งด่วน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ประเมินเป็นช่วงไตรมาสที่ 3 (ตุลาคม-ธันวาคม 2562) ระยะเวลา 3 เดือน ไม่ครบปีบัญชี ซึ่งหากมีการประเมินความคุ้มค่าโครงการในระยะเวลาที่มากกว่า 3 เดือน ข้อมูลรายได้ที่นำมาคำนวณอาจมีการเปลี่ยนแปลง

3) โครงการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรรองรับการส่งเสริมธุรกิจชุมชน ผลลัพธ์ค่าการประเมินความคุ้มค่าจากการลงทุน (ROI) พบว่า มีค่าเป็นบวก คือ 102,846.62% หรือ คิดเป็น 1,028.47 เท่า หมายความว่า หากลงทุนไป 1 บาท ประโยชน์ที่ได้กลับมาเท่ากับ 1,028.47 บาท ภาพรวมการจัดอบรมในครั้งนี้ คุ้มค่ากับการลงทุน อย่างไรก็ตาม การคำนวณผลตอบแทนในโครงการครั้งนี้ พบว่า มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการ ที่ทำให้โครงการมีความคุ้มค่าในการลงทุนที่เปลี่ยนแปลง อาทิ ภารกิจนโยบายรัฐบาลที่เร่งด่วน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ประเมินเป็นช่วงไตรมาสที่ 3-4 ปีบัญชี 2563 ระยะเวลา 6 เดือน ไม่ครบปีบัญชี ซึ่งหากมีการประเมินความคุ้มค่าโครงการในระยะเวลาที่มากกว่า 6 เดือน ข้อมูลรายได้ที่นำมาคำนวณอาจมีการเปลี่ยนแปลง

3. ผลการกระทบกระบวนการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และการพัฒนา

ธ.ก.ส. ได้มีการทบทวนการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนา สอดคล้องกับระบบรายงานผลการดำเนินงานแผน OFIs เพื่อการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจใหม่ตามระบบประเมินผลใหม่ State Enterprise Assessment Model : SE-AM ซึ่งสรุปผลการปรับรูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนา แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนการพัฒนาบุคลากรที่เป็น Non Classroom (OJT, Coaching, Mentor และ Job Shadowing) กับการพัฒนาแบบ Classroom โดยกำหนดสัดส่วนการพัฒนา Non Classroom (60) : Classroom (40)

4. ข้อคิดเห็นในการพัฒนางานจากผลการประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้และพัฒนาในภาพรวม ปีบัญชี 2563

4.1 ปัจจุบัน ธ.ก.ส. ได้ปรับปรุงแบบโครงการหรือหลักสูตรต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 เช่น โครงการพัฒนาที่ปรึกษาทางการเงินเพื่อพัฒนาธุรกิจ โครงการยกระดับที่ปรึกษาทางการเงินเพื่อพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ โครงการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรรองรับ การส่งเสริมธุรกิจชุมชน เป็นต้น ซึ่งมีการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้มีทั้งการอบรมในห้องเรียน (Classroom) หรือกำหนดให้บุคลากรศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบ E-learning ของธนาคารหรือสถาบันอื่นๆ (10%) การศึกษาดู งานจากองค์การที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (20%) และมีการมอบหมายงานหรือโครงการให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติระหว่างการอบรม รวมถึงมีการให้ผู้เข้ารับการ อบรมกำหนดแผนงานงาน เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ส่วนงาน (70%) แต่ในช่วงของการประเมินผล โครงการหรือหลักสูตรโดยภาพรวม ยังคงเป็นการประเมินเพื่อให้ผู้เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินในแต่ละ หลักสูตรเท่านั้น ซึ่งไม่เป็นการประเมินหรือวัดผลที่ไม่สามารถบ่งชี้ให้เห็นว่าการอบรมในครั้งนี้ส่งผลในเชิงธุรกิจ ต่อองค์กรอย่างไร

ดังนั้น ธ.ก.ส. ควรให้ความสำคัญกับการประเมินผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ เชิงธุรกิจมากขึ้น เช่น ในช่วงการอบรมที่มีการมอบหมายงานให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันทำงานกลุ่ม เพื่อนำเสนอโครงการนวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ใหม่แก่ ธ.ก.ส. ควรจัดให้มีการประเมินหรือวัดผลจนถึงขั้นตอน ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้นำผลงานที่นำเสนอในหลักสูตรไปใช้จริง ซึ่งจะทำให้ธนาคารได้รับประโยชน์จากการมี ผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการทำงานใหม่ๆ และวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับธนาคารหลังจากได้นำผลงานดังกล่าว ไปใช้จริง รวมทั้งทำให้มองเห็นความคุ้มค่าจากการจัดหลักสูตรหรือโครงการอบรมนั้น ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม มากยิ่งขึ้น

4.2 ธ.ก.ส. มีนโยบายนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่างๆ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน สำหรับด้านการพัฒนาบุคลากรได้ปรับปรุงแบบการเรียนรู้ของพนักงาน โดยนำ เทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและนโยบายของ ธ.ก.ส. ด้วยเช่นกัน เช่น การส่งเสริม ให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ผ่านระบบ E-learning ในโครงการและหลักสูตรต่างๆ เช่น โครงการพัฒนาที่ปรึกษาทางการเงินเพื่อพัฒนาธุรกิจ (Financial Advisor : FA) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการเกษตรสมัยใหม่ (Agri-Tech) โครงการพัฒนาเครือข่ายงาน Business Intelligence (BI) โครงการ พัฒนาพนักงานเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตลูกค้า โครงการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรรองรับ การส่งเสริมธุรกิจชุมชน โครงการพัฒนาพนักงานรองรับกลุ่มลูกค้ารุ่นใหม่ (NEW GEN) โครงการพัฒนาที่ปรึกษา ทางการเงินประจำสาขา (Smart Sales) และหลักสูตรการพัฒนามาตรฐานการให้บริการ (BAAC Smart Service) เป็นต้น

นอกจากนี้ ธ.ก.ส. โดย สพน. ร่วมกับฝ่ายปฏิบัติการเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ฟทส.) ได้นำระบบ Video Conference มาปรับใช้กับการพัฒนาบุคลากร ในหลากหลายโครงการและหลักสูตร อาทิ โครงการเพิ่ม ขีดความสามารถบุคลากรรองรับการส่งเสริมธุรกิจชุมชน โครงการบูรณาการระบบการจัดการความรู้สู่วัตกรรมการ บรรยาย Online หัวข้อ “Self Help Group Bank Linkage Programme : An Indian Experience” หัวข้อ “Financing agriculture and food innovation in South East Asia post Covid19” หัวข้อ

The Finance in Common Summit (FiCS) การสัมมนา “Financing Smallholder Agriculture for Rural Transformation (FINSMART) และ Long term finance for agriculture transformation : Stocktaking of major suppliers, lessons and case studies เป็นโครงการที่ลดค่าใช้จ่ายสำหรับค่าที่พัก และค่าพาหนะเดินทาง และสามารถดำเนินการได้สะดวก รวดเร็ว เข้าถึงได้ทุกสถานที่ที่มีระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถดำเนินการพัฒนาให้กับพนักงานได้อย่างทั่วถึง ทำให้ช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมต่อปี ได้เป็นจำนวนมาก และยังช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของธนาคารในการก้าวสู่การเป็น Digital Banking อีกด้วย

4.3 นโยบายธนาคารกำหนดให้ปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่พนักงานธุรการให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนไป เนื่องจากได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานหลายๆ ด้าน ส่งผลให้พนักงานสนับสนุนในภารกิจที่รับผิดชอบของส่วนงานต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานธุรการ มีปริมาณงานลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงปรับลดอัตรากำลังของพนักงานธุรการ ควบคู่กับพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับพนักงานในตำแหน่งดังกล่าว โดยต้อง Re-skill (เรียนรู้ทักษะใหม่) และ Up-skill (ต่อยอดพัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น) เพื่อให้สามารถไปดำรงตำแหน่งงานอื่นๆ ภายในธนาคารต่อไป

ปีบัญชี 2563 ธ.ก.ส. กำหนดให้พนักงานธุรการ/บริหารทั่วไป ในสังกัด ฝสข. และ สกน. เข้าร่วมโครงการเพิ่มขีดความสามารถพนักงานธุรการ/บริหารทั่วไปภูมิภาค โดยให้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ผ่านระบบออนไลน์ (E-learning) จำนวน 3 วิชา ได้แก่ ระเบียบปฏิบัติการใช้ระบบงานจัดการเอกสารสำคัญ การบริหารจัดการด้วยการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเป็นธรรม (Market Conduct) และ Smart Sales

ดังนั้น ธ.ก.ส. ควรพัฒนาสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ผ่านระบบ E-Learning ของ ธ.ก.ส. เพื่อสร้างการเรียนรู้นอกห้องเรียน (Non Classroom Training) ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมบุคลากรทุก Generation และสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) พร้อมทั้งให้มีขีดความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยี สามารถทำงานได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา ผ่านแอปพลิเคชันบนระบบอินเทอร์เน็ต สามารถเข้าถึงและทำงานภายใต้ไฟล์งานเดียวกัน หรือข้อมูลเดียวกันได้พร้อมกันหลายคน เป็นการทำงานในรูปแบบใหม่คือ Digital Workplace เพื่อให้การทำงานในองค์กรสะดวกและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โดยใช้งานโปรแกรม Microsoft Power BI สำหรับการวิเคราะห์ทางด้าน Business Intelligence (BI) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่สรุปภาพรวมข้อมูลทางธุรกิจ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารและเกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารองค์กรต่อไป