

การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ ปีบัญชี 2569

ลำดับ	โครงการที่ได้รับอนุมัติ	งบประมาณปีบัญชี 2569	วัตถุประสงค์หรือประโยชน์ที่ได้รับ
1	โครงการบริหารอัตรากำลังแบบ Dynamic	5,000,000	เพื่อให้ธนาคารมีปัจจัยที่ใช้วิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสม ยืดหยุ่น สอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์
2	แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลัง ระยะที่ 1	5,000,000	ธนาคารมีปัจจัยที่ใช้วิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับการดำเนินงานของธนาคาร
3	แผนงานพัฒนาระบบบริหารค่าใช้จ่ายบุคลากรเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	100,000	1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รองรับภารกิจและขับเคลื่อนนโยบายของธนาคาร 2. เพื่อให้เกิดวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ สำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต สามารถรองรับภารกิจและขับเคลื่อนนโยบายของธนาคาร
4	แผนงานสรรหาบุคคลภายนอกเชิงรุก เฉพาะพื้นที่	3,100,000	1. ธนาคารมีแนวทางการสรรหาบุคลากรเข้าสู่องค์กรที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง 2. ธนาคารสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รองรับภารกิจและขับเคลื่อนนโยบายของธนาคาร
5	แผนงานกำหนดรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน	5,000,000	1. ธนาคารมีรูปแบบ และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรในปัจจุบัน 2. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องตามผลงาน ซึ่งจะช่วยยกระดับองค์กรในการบริหารงาน
6	แผนงานศูนย์เบิกค่ารักษาพยาบาล	10,500,000	1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล 2. พัฒนาระบบการเบิกจ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ถูกต้อง 3. มีข้อมูลในการบริหารงบประมาณและการจัดการสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ
7	แผนงานศึกษาสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของพนักงานใหม่	100,000	เพิ่มประสิทธิภาพด้านการใช้จ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลพนักงานใหม่
8	แผนงานพัฒนาทักษะแห่งอนาคตสำหรับบุคลากรทุกระดับ	6,200,000	1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รองรับภารกิจเติบโตทางธุรกิจ 2. เพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญของพนักงานเพื่อรองรับธุรกิจใหม่และทักษะแห่งอนาคตของธนาคารให้เท่าทันการแข่งขัน

ลำดับ	โครงการที่ได้รับอนุมัติ	งบประมาณ ปีบัญชี 2569	วัตถุประสงค์หรือประโยชน์ที่ได้รับ
9	แผนงานเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรรองรับบริการด้านดิจิทัล	1,000,000	1. ธนาคารมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2. พนักงานสามารถนำทักษะใหม่ (Upskill & Reskill) มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
10	แผนงานเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากร กลุ่ม Core Business	7,680,000	1. ธนาคารมีระบบสายวิชาชีพที่รองรับการดำเนินธุรกิจของธนาคาร 2. พนักงานมีความเชี่ยวชาญที่รองรับทิศทางการดำเนินงานของธนาคารในปัจจุบันและอนาคต
11	เตรียมความพร้อมผู้นำรุ่นใหม่รองรับอนาคต (Young Talent Manager)	20,000,000	ธนาคารสามารถเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้มีศักยภาพสูงเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญของธนาคาร
12	พัฒนาระบบทดแทนตำแหน่งเพื่อขับเคลื่อนธนาคารอย่างยั่งยืน	12,000,000	1. เพื่อให้มั่นใจว่าธนาคารมีผู้นำที่เพียงพอและมีคุณภาพรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต 2. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมผู้บริหารพร้อมทดแทนตำแหน่ง
13	แผนงานเสริมสร้างพฤติกรรมบุคลากรตามหลัก DEI&B สู่วัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง	2,500,000	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร และมุ่งมั่นสร้างผลงาน ตามหลัก DEI&B
14	แผนงานยกระดับศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างโอกาสในความก้าวหน้า	1,500,000	1. เพื่อเพิ่มศักยภาพ/ขีดความสามารถของบุคลากร และสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้สามารถบริหารจำนวนและคุณภาพของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงาน (Retention Rate)