# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2566

| โครงการหรือกิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | | | |
| 1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหา บุคลากร | 1. ดำเนินการประเมินผลการสรรหาจากการปรับกระบวนการ ภายใต้โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาบุคลากรเสร็จสิ้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2566 โดยสรรหาพนักงาน จำนวน 2 ตำแหน่ง ได้แก่<br>1.1 พนักงานปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ ระดับ 4 จำนวน 34 ราย ระยะเวลาสรรหา 60 วัน<br>1.2 พนักงานวิเคราะห์และบริหารข้อมูล ระดับ 4 จำนวน 5 ราย ระยะเวลาสรรหา 52 วัน<br>2. พนักงานใหม่ที่ผ่านการทดลองงาน ร้อยละ 100<br>3. ความสำเร็จของการสรรหาที่ตรงกับสายอาชีพตามข้อตกลงที่กำหนด ร้อยละ 100 การผ่านเกณฑ์ต้องมีวุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์ตามที่กำหนด<br>4. ผลตอบแทนทางทุนมนุษย์ (HCROI) = 4.00 เท่า | ไม่มี | | 1 เมษายน 2566 – 12 กันยายน 2566 | ไม่มี | ไม่มี |

| โครงการหรือกิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | | | |
| 2. โครงการพัฒนาการบริหารอัตรากำลังรองรับทิศทางการขับเคลื่อนธุรกิจธนาคาร | 1. สรุปผลการดำเนินงานในการขับเคลื่อนการบริหารอัตรากำลังเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแลเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567<br>2. ส่วนงานที่มีการบริหารเปลี่ยนแปลงอัตราที่ตรงกับสายอาชีพหรือส่วนงานตามข้อตกลง จำนวน 2 ส่วนงาน ได้แก่<br>(1) สำนักธุรกิจสินเชื่อรายใหญ่<br>(2) สำนักแผนดิจิทัลเทคโนโลยีและสารสนเทศ | ไม่มี | | 1 เมษายน 2566 – 27 กุมภาพันธ์ 2567 | ไม่มี | ไม่มี |
| 3. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลและสร้างแรงจูงใจรายบุคคล | 1. สรุปผลการดำเนินโครงการพัฒนาระบบการประเมินผลและสร้างแรงจูงใจรายบุคคลเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2566<br>2. อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate Baseline) ภาพรวมธนาคาร ร้อยละ 0.54 | 3,450,000 บาท | 3,450,000 บาท | 1 เมษายน 2566 – 28 ธันวาคม 2566 | ไม่มี | ไม่มี |
| 4. แผนปรับรูปแบบการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหาร | 1. รายงานผลการดำเนินงานเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567 | ไม่มี | | 1 เมษายน 2566 – 23 กุมภาพันธ์ 2567 | ไม่มี | ไม่มี |

| โครงการหรือกิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | | | |
| และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Operating Model) | 2. ความพึงพอใจต่อการปรับรูปแบบการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Operating Model) ร้อยละ 82.50 | | | | | |
| 5. แผนสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และสร้างการปลี่ยน – แปลงเชิงรุก (Talent)<br>5.1 แผนเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต Talent Management (Refresh Talent รุ่นเดิม) | 1. รายงานผลการดำเนินงานและการพัฒนาพนักงานตามแผนเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต Talent Management (Refresh Talent รุ่นเดิม) เสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 สรุปผลการพัฒนาในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 100 | 5,000,000 บาท | 26,750 บาท | 1 เมษายน 2566 – 15 มีนาคม 2567 | ไม่มี | ไม่มี |

| โครงการหรือกิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | | | |
| | 2. รายงานผลการดำเนินงานและการพัฒนาพนักงานตามระบบทดแทนตำแหน่งและระบบบริหารผู้ที่มีศักยภาพสูง (Succession Planning and Talent Management) ปีบัญชี 2566 เสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2567 | | | | | |
| 5.2 แผนเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต Talent Management (รุ่นใหม่) | 1. ดำเนินการพัฒนาพนักงานในโครงการเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต (Talent Management (รุ่นใหม่) ผ่านเกณฑ์การพัฒนา คิดเป็น ร้อยละ 100<br>2. รายงานผลการดำเนินโครงการเตรียมความพร้อมผู้นำรุ่นใหม่รองรับอนาคต (Young Talent Manager) ปีบัญชี 2566 เสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2567 | 6,500,000 บาท | 5,798,865 บาท | 1 เมษายน 2566 – 18 มีนาคม 2567 | กระบวนการเกิดความล่าช้าเนื่องจากต้องทบทวนหลักเกณฑ์และคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ | ไม่มี |
| 6. โครงการสร้างระบบพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสายอาชีพรองรับพนักงานศักยภาพสูง | 1. พัฒนาพนักงานตามระบบพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสายอาชีพรองรับพนักงานศักยภาพสูง จำนวน 8 สายอาชีพ<br>2. สรุปรายงานผลการดำเนินงานเสนอฝ่าย | 1,500,000 บาท | 840,613.24 บาท | 1 เมษายน 2566 – 26 มกราคม 2567 | ไม่มี | ไม่มี |

| โครงการหรือกิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | | | |
| | จัดการ ที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2567<br>3. พนักงานผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ร้อยละ 88.34 ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา<br>4. ผลตอบแทนทางทุนมนุษย์ (HCROI) = 4.00 เท่า | | | | | |
| 7. แผนพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่การทดแทนตำแหน่ง (Succession plan) | 1. รายงานผลการดำเนินงานและการพัฒนาพนักงานตามแผนพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่การทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) และสำรวจความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) เสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 สรุปผลการพัฒนาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 100<br>2. รายงานผลการดำเนินงานและการพัฒนาพนักงานตามระบบทดแทนตำแหน่งและระบบบริหารผู้ที่มีศักยภาพสูง (Succession | 8,000,000 บาท | 4,401,850 บาท | 1 เมษายน 2566 – 15 มีนาคม 2567 | ไม่มี | ไม่มี |

| โครงการหรือกิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | | | |
| | Planning and Talent Management) ปีบัญชี 2566 เสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2567 | | | | | |
| 8. โครงการคัดเลือกสถานประกอบกิจการ ต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัยอาชีว-อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 1. ส่วนงานของธนาคารได้รับรางวัล ดังนี้<br>- ระดับประเทศ จำนวน 15 ส่วนงาน<br>- ระดับจังหวัด จำนวน 359 ส่วนงาน<br>รวมได้รับรางวัล จำนวน 374 ส่วนงาน จากจำนวนส่วนงานที่สมัครทั้งหมด 544 ส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 68.75 ของจำนวนส่วนงานที่สมัคร<br>2. สรุปรายงานผลการดำเนินงานเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567 | ไม่มี | | 24 เมษายน 2566 – 23 กุมภาพันธ์ 2567 | 1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณการเนินงานความปลอดภัยฯ<br>2. ความแตกต่างด้านดุลยพินิจของผู้ตรวจประเมินในแต่ละพื้นที่ | 1. สนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานให้ส่วนงานที่เข้าร่วมโครงการฯ |
| 9. แผนการพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ระดับบริหาร และระดับหัวหน้างาน | 1. จัดโครงการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 8 - 17 พฤศจิกายน 2566 มีผู้ผ่านเกณฑ์ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning) หลังการอบรมร้อยละ 100 ดังนี้<br>- จป.บริหาร จำนวน 170 คน | 600,000 บาท | 473,578 บาท | 3 พฤษภาคม 2566 – 23 กุมภาพันธ์ 2567 | 1. การปรับลดงบประมาณการจัดอบรม<br>2. รูปแบบการจัดอบรมที่กำหนดแบบ | กำหนดให้ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งตามคุณสมบัติ จป.บริหาร และ จป. |

| โครงการหรือกิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | | | |
| | - จป.หัวหน้างาน จำนวน 58 คน รวมทั้งหมด จำนวน 228 คน จากจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 1,259 คน คิดเป็นร้อยละ 18.11 ของจำนวนพนักงานที่มีคุณสมบัติที่ต้องเข้ารับการอบรม<br>2. สรุปรายงานผลการดำเนินงานเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567 | | | | Onsite เท่านั้น | หัวหน้างานต้องผ่านการอบรมและขึ้นทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด |
| 10. การจัดทำแบรนด์ธนาคาร (Employee Value Proposition) | 1. รายงานผลการดำเนินงานเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567<br>2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับ ธ.ก.ส. ของพนักงาน และผู้สมัครงาน ได้แก่<br>2.1 ผู้สมัครงาน<br>(1) ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการยอมรับ<br>(2) คุณค่าและความรับผิดชอบขององค์กรต่อสังคม<br>(3) ชื่อเสียงภายนอก คะแนนเฉลี่ย | ไม่มี | | 1 เมษายน 2566 – 15 กุมภาพันธ์ 2567 | ไม่มี | ไม่มี |

| โครงการหรือกิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | | | |
| | 3.75 คิดเป็นร้อยละ 93.75<br>2.2 พนักงานธนาคาร (อายุงานไม่เกิน 3 ปี)<br>(1) ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการยอมรับ<br>(2) ชื่อเสียงภายนอก<br>(3) คุณค่าและความรับผิดชอบขององค์กรต่อสังคม คะแนนเฉลี่ย 3.49 คิดเป็นร้อยละ 87.25 | | | | | |
| 11. โครงการส่งเสริมบรรยากาศด้านนวัตกรรม | 1. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการส่งเสริมบรรยากาศด้านนวัตกรรม จำนวน 5 กิจกรรม ดังนี้<br>1.1 กิจกรรมที่ 1 การสื่อสารแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการนวัตกรรมและหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดหมวดกระบวนการการจัดการนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2566 ผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมรับฟังการสื่อสารรวมทั้งสิ้น 642 คน จากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 301 | 6,000,000 บาท | <u>กิจกรรมที่ 1</u><br>ไม่มี<br><br><u>กิจกรรมที่ 2</u><br>969,545 บาท<br><br><u>กิจกรรมที่ 3</u> | <u>กิจกรรมที่ 1</u><br>4 กันยายน 2566<br><br><u>กิจกรรมที่ 2</u><br>8 กุมภาพันธ์ และ 12 – 13 กุมภาพันธ์ 2567<br><br><u>กิจกรรมที่ 3</u> | ไม่มี | ไม่มี |

| โครงการหรือกิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | | | |
| | 1.2 กิจกรรมที่ 2 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังการสื่อสารนโยบายและจัดทำพอร์ตฟอร์ลิโอ นวัตกรรม (Innovation Portfolio) ของ ธ.ก.ส. ระยะ 5 ปี (ปี 2567-2571) ผู้บริหารส่วนงานระดับฝ่าย/สำนัก เข้าร่วม 51 คน คิดเป็นร้อยละ 100<br>1.3 กิจกรรมที่ 3 การเปิดรับไอเดียเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของธนาคาร ประจำปีบัญชี 2566 ผ่านระบบ A-Innovation และการโหวตแนวคิดนวัตกรรม ผู้บริหารและพนักงานร่วมส่งไอเดีย รวม 41 แนวคิด และร่วมโหวตแนวคิดนวัตกรรม รวมทั้งสิ้น 2,227 คน คิดเป็นร้อยละ 82.91<br>1.4 กิจกรรมที่ 4 วัฒนธรรมด้านนวัตกรรม<br>1.4.1 การสื่อสารค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม (Shared Value) ปีบัญชี 2567 โดยผู้จัดการได้สื่อสารค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม | | 20,000 บาท<br><br><u>กิจกรรมที่ 4</u><br>ไม่มี<br><br><u>กิจกรรมที่ 5</u><br>ไม่มี รวม 989,545 บาท | 15 มกราคม – 2 กุมภาพันธ์ 2567<br><br><u>กิจกรรมที่ 4</u><br>เดือน กันยายน 2566 – มีนาคม 2567<br><br><u>กิจกรรมที่ 5</u><br>7 กันยายน 2566 – 15 กุมภาพันธ์ 2567 | | |

| โครงการหรือกิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | | | |
| | 1.4.2 การเขียนพฤติกรรมของผู้บริหารและพนักงานที่สะท้อนถึงค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรมผ่าน QR Code<br>1.4.3 งานกิจกรรมวันวัฒนธรรมของธนาคาร เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2567<br>ผู้บริหารและพนักงานเขียนพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม รวม 2,005 คน จากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 74 ของกลุ่มเป้าหมาย และมีผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมวันวัฒนธรรมของธนาคาร จำนวน 454 คน<br>1.5 กิจกรรมที่ 5 การพัฒนานวัตกรรมของส่วนงานตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดหมวดกระบวนการด้านการจัดการนวัตกรรม ประจำปีบัญชี 2566 ส่วนงานสำนักงานใหญ่และฝ่ายกิจการสาขาภาคดำเนินการคิดค้นสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนงานรวม จำนวน 51 ผลงาน คิดเป็นร้อยละ 100 | | | | | |

| โครงการหรือกิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | | | |
| | 2. สรุปรายงานเสนอผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนานวัตกรรม เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2567 | | | | | |
| 12. โครงการสำรวจพฤติกรรมบุคลากรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศ | 1. นำเสนอร่างผลประเมินต่อคณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันของบุคคลากรต่อ ธ.ก.ส. และคณะกรรมการขับเคลื่อนงานด้านวัฒนธรรม ธ.ก.ส. เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2566 และนำเสนอผลประเมินต่อผู้บริหารทุกส่วนงานเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566<br>2. ระดับความผูกพัน 4.8 คะแนน จาก 5 คะแนน<br>3. ระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ร้อยละ 97 | 2,889,667.68 บาท | 2,889,667.68 บาท | 1 เมษายน 2566 – 12 ธ.ค. 66 | ไม่มี | ไม่มี |
| 13. แผนเสริมสร้างพฤติกรรมบุคลากรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร | 1. สรุปผลการประเมินโครงการเสนอฝ่ายจัดการที่กำกับดูแล เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2567<br>2. ระดับพฤติกรรมบุคลากร ร้อยละ 97 | 365,000 บาท | 170,433 บาท | 1 เมษายน 2566 – 5 มีนาคม 2567 | ไม่มี | ไม่มี |

# ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

**1. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง**

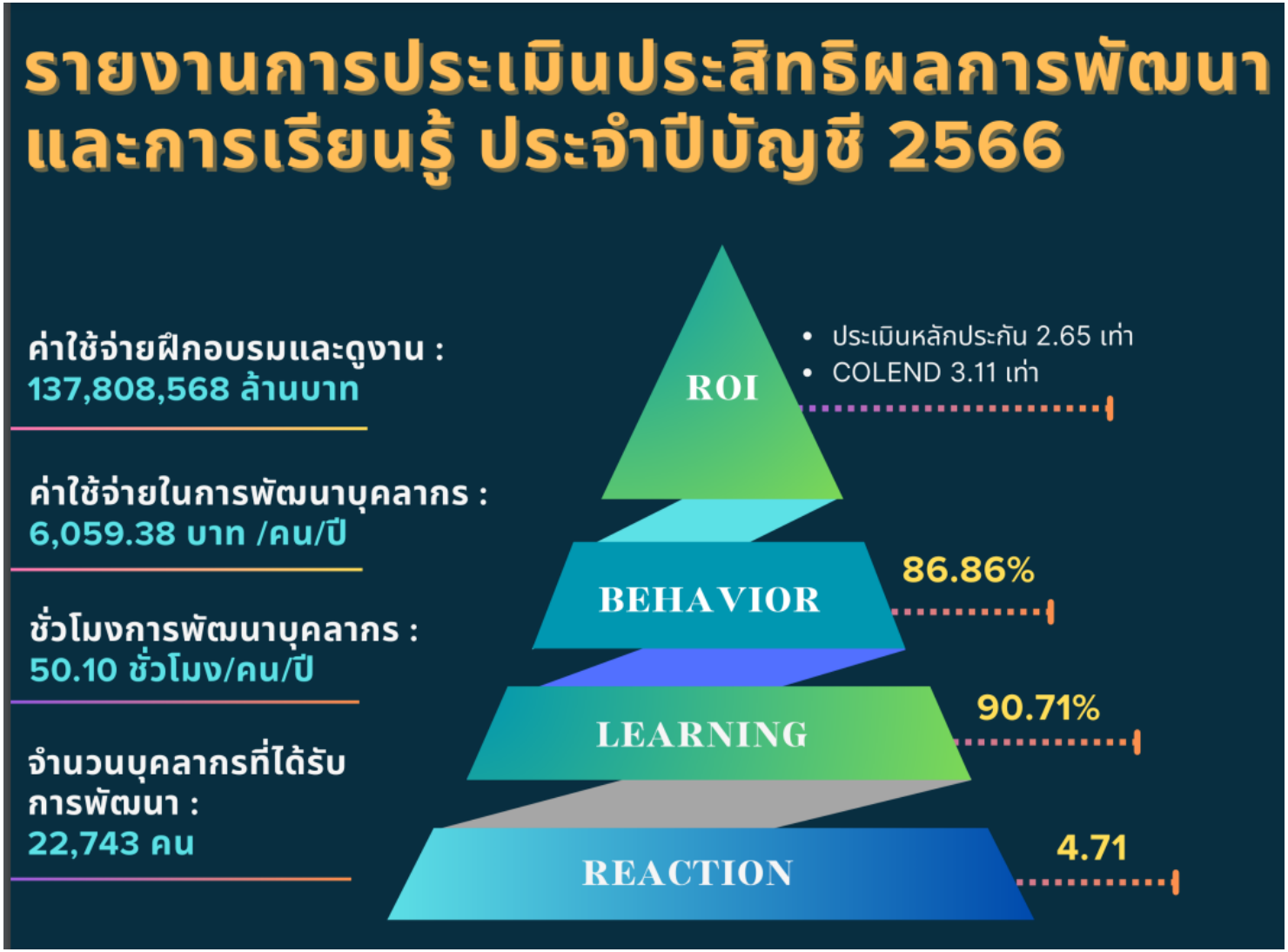
| ส่วนงาน | ปีบัญชี 2566 | | ปีบัญชี 2565 | |
|---|---|---|---|---|
| | พนักงาน | ลูกจ้าง | พนักงาน | ลูกจ้าง |
| สำนักงานใหญ่ | 2,836 | 78 | 2,404 | 62 |
| ฝ่ายกิจการสาขาภาค | 17,354 | 2,537 | 17,686 | 2,547 |
| **รวม** | **20,190** | **2,615** | **20,090** | **2,609** |
| **รวมทั้งหมด** | **22,805**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



## ปัญหา/อุปสรรค

- แนวโน้มธุรกิจธนาคารเปลี่ยนไปใช้ระบบดิจิทัลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ธนาคารต้องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการอัตรากำลัง ทั้งด้านอัตราและขีดความสามารถของบุคลากร ทำให้ต้องปรับกระบวนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญทางสายอาชีพมีจำนวนน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด อาจไม่เพียงพอต่อการรองรับธุรกิจและดิจิทัล
- ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลัง ไม่เพียงพอครบถ้วน รวมถึงภารกิจที่สำคัญ เร่งด่วน ภายใต้การแข่งขัน ส่งผลต่อการวิเคราะห์และจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลัง
- พนักงานมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาในการเข้าเรียนในระบบ E – Learning เพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่การทดแทนตำแหน่ง (Succession plan) และพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

## ข้อเสนอแนะ

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