



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีบัญชี 2566
(วันที่ 1 เมษายน 2566 – 31 มีนาคม 2567)
ณ เดือนเมษายน 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	การใช้งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาบุคลากร	1. Time to Hire 2. อัตราการผ่านทดลองงานของพนักงานใหม่ 3. ความสำเร็จของการสรรหาที่ตรงกับสายอาชีพตามข้อตกลงที่กำหนด 4. HCROI	ไม่มี	ทบทวนคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และกำหนดเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทาง
2. โครงการพัฒนาการบริหารอัตรากำลังรองรับทิศทางการขับเคลื่อนธุรกิจธนาคาร	1. สรุปผลการดำเนินงานต่อฝ่ายจัดการภายในระยะเวลาที่กำหนด 2. ร้อยละการบริหารการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังที่ตรงกับสายอาชีพหรือส่วนงานตามข้อตกลงที่กำหนด	ไม่มี	ศึกษาผลการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังคนรองรับทิศทางและยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ ธ.ก.ส. 5 ปี
3. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลและสร้างแรงจูงใจรายบุคคล	1. ระบบประเมินผลและจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน 2. Turnover rate	ไม่มี	ศึกษาทบทวนภารกิจส่วนงาน เพื่อกำหนด KPIs และแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	การใช้งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
4. แผนปรับปรุงแบบการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Operating Model)	1. รายงานผลการดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด 2. ความพึงพอใจต่อการปรับปรุงแบบการดำเนินงานฯ	ไม่มี	ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการปรับปรุงแบบการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ปีบัญชี 2566
5. แผนสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก (Talent) 5.1 แผนเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต Talent Management (Refresh Talent รุ่นเดิม)	1. ร้อยละของ Talent ได้รับการพัฒนา 2. Talent ที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning) หลังอบรม	ไม่มี	วิเคราะห์ข้อมูลและออกแบบโครงการ/แผนการพัฒนา
5.2 แผนเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต Talent Management (รุ่นใหม่)	1. ร้อยละของ Talent ได้รับการพัฒนาตามสายงาน (Pool) 2. มี Talent รุ่นใหม่ครบทุกสายงานสำคัญ/ขาดแคลน	ไม่มี	วิเคราะห์ข้อมูลและออกแบบโครงการ/แผนการพัฒนา
6. โครงการสร้างระบบพัฒนาผู้เชี่ยวชาญสายอาชีพรองรับพนักงานศักยภาพสูง	1. ระบบการพัฒนาคูลากร 2. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 3. HCROI	ไม่มี	วิเคราะห์ข้อมูลและออกแบบกระบวนการ/ระบบ HR ที่รองรับ (สรรหา พัฒนา มอบหมายงาน ประเมินผลงานตอบแทน/จูงใจ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	การใช้งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
7. แผนพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่การทดแทนตำแหน่ง (Succession plan)	- ร้อยละของผู้บริหารระดับ 12 ขึ้นไป ที่เป็น Successor ของตำแหน่ง MC ได้รับการพัฒนา - มี Successor ตามความต้องการในสัดส่วน 1 ต่อ 1	ไม่มี	ศึกษารวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนากำหนดสายอาชีพที่ต้องดำเนินการ
8. โครงการคัดเลือกสถานประกอบกิจการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- สัดส่วนส่วนงานที่ผ่านเกณฑ์ตรวจประเมินจากจำนวนส่วนงานที่สมัคร - จำนวนส่วนงานที่ถูกดำเนินคดีตาม พ.ร.บ. ความปลอดภัยฯ พ.ศ. 2554	ไม่มี	เริ่มดำเนินการเดือนมิถุนายน 2566
9. แผนการพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ระดับบริหาร และระดับหัวหน้างาน	- พนักงานที่มีคุณสมบัติได้รับการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) - ร้อยละพนักงานที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning) หลังอบรม	ไม่มี	เริ่มดำเนินการเดือนพฤษภาคม 2566
10. การจัดทำแบรนด์ธนาคาร (Employee Value Proposition)	- รายงานผลการดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด - ร้อยละการรับรู้แบรนด์ธนาคารและพฤติกรรมที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ของพนักงาน	ไม่มี	จัดทำข้อมูลกำหนดรายละเอียดการจ้าง (TOR)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	การใช้งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
11. โครงการส่งเสริมบรรยากาศด้านนวัตกรรม	1. จำนวนผลงานนวัตกรรม (Prototype)	ไม่มี	ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและออกแบบโครงการ
12. โครงการสำรวจพฤติกรรมบุคลากรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศ	1. เสนอร่างผลประเมินต่อคณะกรรมการฯ ภายในเวลาที่กำหนด 2. ระดับความผูกพัน 3. ระดับพฤติกรรม	ไม่มี	ศึกษาแนวทางการสำรวจ เพื่อจัดทำ TOR
13. แผนเสริมสร้างพฤติกรรมบุคลากรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	1. รายงานผลการประเมินโครงการ ภายในเวลาที่กำหนด 2. ระดับพฤติกรรมบุคลากร	ไม่มี	กำหนดแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมจากผลการสำรวจ ปีบัญชี 2565