รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565

---

1. ผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนงานรวม 13 แผนงาน ผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ 100 ของเป้าหมายทั้งปี ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย 13 แผนงาน สรุปได้ ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Transformation)		
1. แผนปรับรูปแบบการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Operating Model)	รายงานผลการปรับโครงสร้างและรูปแบบการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Operating Model) ภายในระยะเวลาที่กำหนด	สรุปรายงานผลการปรับโครงสร้างและรูปแบบการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Operating Model) ต่อฝ่ายจัดการ เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566
2. แผนพัฒนาประสิทธิภาพของงานทรัพยากรมนุษย์ (HR Effectiveness) 2.1 โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System : HRIS)	บันทึกขออนุมัติหลักการและเห็นชอบโครงการภายในระยะเวลาที่กำหนด	จัดทำขอบเขตงาน (Terms of Reference : TOR) ฉบับสมบูรณ์ และเสนอขออนุมัติหลักการและเห็นชอบโครงการต่อผู้จัดการ เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2566
3. แผนยกระดับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)	ได้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย IT Platform ภายในระยะเวลาที่กำหนด	1. ได้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย IT Platform จำนวน 1 ระบบ 2. สรุปรายงานผลการศึกษาเสนอฝ่ายจัดการ เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566
4. แผนพัฒนาการสื่อสารและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน	1. ร้อยละของผู้บริหารสอบผ่าน e-Learning (80%) เรื่อง People Manager 2. รายงานผลการใช้งานระบบ e-Learning และผลสำรวจความคิดเห็นต่อบทบาท People Manager ภายในระยะเวลาที่กำหนด	1. สรุปผลการเข้าใช้งานระบบ e-Learning ของพนักงานระดับ 10-12 วิชาการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำนวน 1,509 คน จาก 1,819 คน ผ่านเกณฑ์ทดสอบความรู้ คิดเป็นร้อยละ 82.96 2. รายงานผลสำรวจฯ เสนอฝ่ายจัดการ เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2566
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างบุคลากรคุณภาพและมีประสิทธิภาพการทำงานสูง (BAAC Capability Building)		

แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
5. แผนปรับเปลี่ยนระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ยืดหยุ่นรองรับความหลากหลายของพนักงานและลักษณะงาน 5.1 โครงการพัฒนาการบริหารอัตรากำลังรองรับทิศทางการขับเคลื่อนธุรกิจธนาคาร	แผนแม่บทการบริหารอัตรากำลังระยะ 5 ปี ภายในระยะเวลาที่กำหนด	นำเสนอแผนแม่บทการบริหารอัตรากำลังและการบริหารการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังระยะ 5 ปี (ปีบัญชี 2566 – 2570) ต่อฝ่ายจัดการ เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2565
5.2 โครงการวางแนวทางและระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจ	ระบบการพัฒนา	สรุปรายงานผลการดำเนินงาน โครงการวางแนวทางและระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจ เสนอฝ่ายจัดการ เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2565 โดยวางแนวทางการพัฒนาพนักงานตามสายอาชีพ จำนวน 5 สายอาชีพ ได้แก่ สายอาชีพการธนาคารและการเงิน สายอาชีพสินเชื่อ สายอาชีพคอมพิวเตอร์ สายอาชีพบริหารความเสี่ยง และสายอาชีพตรวจสอบ
6. แผนพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่การทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) 6.1 การเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Planning)	Successor ได้รับการพัฒนา	1. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการและการพัฒนาผู้บริหารตามระบบทดแทนตำแหน่ง (Succession Planning) ต่อผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2565 2. ดำเนินการพัฒนา Successor คิดเป็นร้อยละ 100
7. แผนสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก (Talent) 7.1 การเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต (Talent Management)	Talent ได้รับการพัฒนา	1. สรุปรายงานผลการพัฒนาพนักงานในโครงการเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต (Talent Management) ต่อผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2565 2. ดำเนินการพัฒนาพนักงานในโครงการเตรียมความพร้อมผู้นำรองรับอนาคต (Talent Management) คิดเป็นร้อยละ 100
8. แผนพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายอาชีพและรองรับภารกิจและการแข่งขัน 8.1 โครงการพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการและผู้บริหารขั้นต้น	ร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	1. หลักสูตรที่ดำเนินการจัดอบรม จำนวน 3 หลักสูตร ดังนี้ 1.1 หลักสูตรพัฒนาพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการตรวจรับรองราคาประเมินหลักประกันสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัด. (รูปแบบ VDO Conference) จำนวน 2 รุ่น จำนวน 463 คน

แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
		1.2 หลักสูตรผู้ประเมินราคาทรัพย์สินและหลักประกัน ขั้นต้น (รูปแบบ VDO Conference) จำนวน 193 คน 1.3 หลักสูตรผู้ประเมินราคาทรัพย์สินและหลักประกัน ขั้นสูง รูปแบบ onsite จำนวน 80 คน 2. ดำเนินการพัฒนาพนักงาน โดยศึกษาผ่านระบบ e-Learning หัวข้อธุรกิจเกษตรสมัยใหม่ จำนวน 116 คน และได้รับการฝึกภาคปฏิบัติ ณ สถานประกอบการลูกค้า (On the job training) ในพื้นที่ดำเนินงาน รวมทั้งสิ้น 20 แห่ง 3. ดำเนินการพัฒนาพนักงาน จำนวน 2,680 คน ผ่านเกณฑ์ความรู้ตามที่กำหนด จำนวน 2,238 คน คิดเป็นร้อยละ 83.51 ของจำนวนผู้เข้าเรียนทั้งหมด 4. ดำเนินการพัฒนาพนักงาน โดยใช้วิธีการอบรมแบบ Onsite สำหรับผู้บริหารระดับ 10 ขึ้นไป และหัวหน้าหน่วยอำเภอ สำหรับพนักงานปฏิบัติการผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 6,338 คน 5. ดำเนินการพัฒนาพนักงาน โดยศึกษาทางระบบ e-Learning หัวข้อวิชา ธุรกิจเกษตรสมัยใหม่ จำนวน 233 คน 6. การเรียนรู้ในระบบ e-Learning ตามหลักสูตร 1) หลักสูตร Smart Office 4-7 874 คน คิดเป็นร้อยละ 80.77 2) หลักสูตร Smart Supervisor 8-9 681 คน คิดเป็นร้อยละ 94.78 3) หลักสูตร Smart Manager 138 คน คิดเป็นร้อยละ 78.75 7. ROI > 1
8.2 โครงการพัฒนาพนักงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ	จำนวนพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาและผ่านเกณฑ์	1. พนักงานกลุ่มเป้าหมายผ่านการอบรมและได้รับการรับรองมาตรฐาน จำนวน 77 คน

แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
	มาตรฐานวิชาชีพ	2. ดำเนินการพัฒนาพนักงานสายอาชีพการเงินการธนาคาร โดยผ่านการอบรมเพื่อรับรองมาตรฐานทั้งหมด 41 คน 3. ดำเนินการพัฒนาพนักงานกลุ่มเป้าหมายสายอาชีพตรวจสอบ ผ่านการอบรมและได้รับการรับรองมาตรฐาน 5 คน
9. โครงการคัดเลือกสถานประกอบกิจการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ร้อยละของจำนวนสาขาที่ส่งเข้าประกวด	รายงานผลการดำเนินงานต่อฝ่ายจัดการที่กำกับดูแลงานฝ่ายอำนวยการ แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566 ทั้งนี้ มีส่วนงานได้รับรางวัลทั้งสิ้น 287 ส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 60.55
10. แผนการพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ระดับบริหารและระดับหัวหน้างาน	ร้อยละของจำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติต้องเข้ารับการอบรม	1. พนักงานเข้าอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ระดับบริหาร 240 คน และ จป.หัวหน้างาน จำนวน 152 คน รวมผ่านการอบรม 392 คน คิดเป็นร้อยละ 24.53 2. จัดทำบันทึกรายงานผลการขึ้นทะเบียนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) เสนอผู้อำนวยการฝ่าย
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เปลี่ยนผ่านวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมกลยุทธ์การดำเนินงาน (Culture Transformation)		
11. แผนทบทวนพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	รายงานผลการทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับทิศทางในอนาคตภายในระยะเวลาที่กำหนด	รายงานผลโครงการทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้สอดรับกับทิศทางในอนาคต และโครงการสำรวจพฤติกรรมบุคลากรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรประจำปีบัญชี 2565 ต่อฝ่ายจัดการ เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2565

2. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

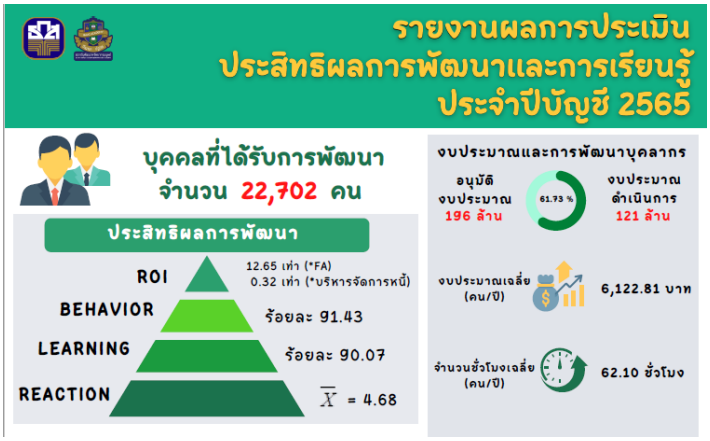
1) อัตรากำลัง

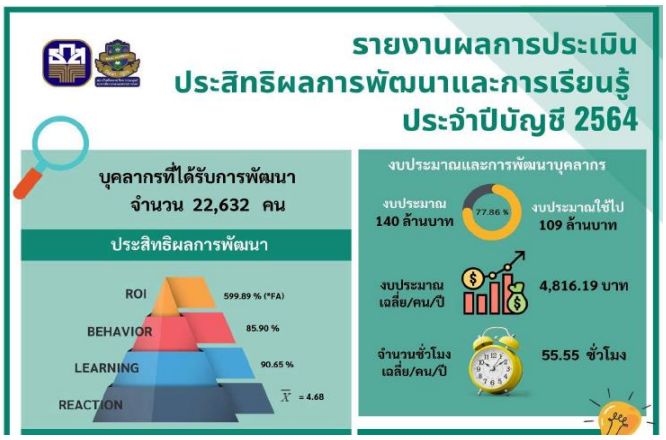
ส่วนงาน	ปีบัญชี 2565		ปีบัญชี 2564	
	พนักงาน	ลูกจ้าง	พนักงาน	ลูกจ้าง
สำนักงานใหญ่	2,404	62	2,359	64
ฝ่ายกิจการสาขาภาค	17,686	2,547	17,646	2,555

2) การแต่งตั้ง/โยกย้าย

ข้อมูลอัตรากำลัง	ปีบัญชี 2565		ปีบัญชี 2564	
	การแต่งตั้ง	การโยกย้าย	การแต่งตั้ง	การโยกย้าย
สำนักงานใหญ่	408	168	235	448
ฝ่ายกิจการสาขาภาค	646	1231	514	1,214

3) การฝึกอบรม/พัฒนา





3. ปัญหาอุปสรรค

1. การพัฒนาเสริมความรู้และทักษะบุคลากรมีน้อยเกินไปทำให้บุคลากร ขาดทักษะที่จำเป็นในตำแหน่งงาน

2. การเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญตามสายอาชีพและสอดคล้องกับทิศทางธุรกิจ

4. ข้อเสนอแนะ

1. การวางกลยุทธ์ในการบริหารจัดการงานทรัพยากรมนุษย์ได้ทันต่อสถานการณ์ทางธุรกิจที่เกิดขึ้น

2. มุ่งเน้น ธ.ก.ส. สู่ Digital Transformation สามารถลดจำนวนสาขาได้ตามพฤติกรรม ผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป ปรับกระบวนการทำงาน เพิ่มทักษะให้บุคลากรเพื่อรองรับและ รักษาการแข่งขันตามเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ธ.ก.ส. ปรับรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ 70:20:10 โดยออกแบบการพัฒนาผสมผสาน (Blended Learning) การพัฒนาจากการฝึกอบรม Classroom Training) กับการพัฒนาที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non-Classroom Training) เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ธ.ก.ส. มีนโยบายนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน สำหรับด้านการพัฒนาบุคลากรได้ปรับรูปแบบการเรียนรู้ของพนักงาน โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและนโยบายของ ธ.ก.ส. ด้วยเช่นกัน