

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2566

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ธพว. มุ่งเน้นการบริหารจัดการบุคลากรของ ธพว. อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ธพว. เพื่อเพิ่ม Productivity ขององค์กร ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรของ ธพว. ให้เป็นมืออาชีพ และมีธรรมาภิบาล การปลูกฝังค่านิยม SMEDS และเสริมสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการบริหารทุนมนุษย์ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรของ ธพว. คิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566 ดังนี้

1. โครงการพัฒนาทักษะและยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 18,000,000 ล้านบาท

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์ | แผนปฏิบัติการ/กิจกรรม | ระยะเวลา | | | สิ่งที่ดำเนินการแล้วในปี 2566 | ผลการดำเนินการ |
|-------|--|---|--------------------------------|-----------|------------|---|---|
| | | | ระยะ แผนงาน | เริ่มต้น | สิ้นสุด | | |
| 1 | HR1 พัฒนาทักษะและยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | HRSP1-1 แผนการเพิ่มประสิทธิภาพระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : 2,000,000 บาท | ระยะยาว (ติดตามต่อเนื่อง 5 ปี) | 1 พ.ย. 65 | 31 ธ.ค. 70 | <ul style="list-style-type: none"> ประเมินผลประจำปี 2566 (ตาม KPIs และพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์) ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลและศึกษการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมิน วิเคราะห์ช่องว่างในการพัฒนาจาก Competency Gap | <ul style="list-style-type: none"> 100% ของหน่วยงานมีตัวชี้วัดที่สะท้อนประสิทธิภาพที่แท้จริงของพนักงาน สร้างผลิตภาพและเป็นไปตามหลักการ GRC อัตราส่วนรายได้รวมต่อจำนวนพนักงาน (Productivity Ratio) 267 ลบ./คน (เป้าหมาย 220 ลบ./คน) |
| 2 | | HRSP2-1 แผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) อย่างมีประสิทธิภาพตาม Training Roadmap งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : 14,000,000 บาท | ระยะยาว (ติดตามต่อเนื่อง 5 ปี) | 1 พ.ย. 65 | 31 ธ.ค. 70 | <ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยมีการนำเครื่องมือการพัฒนาแบบ Experimental Learning คือ Rotation/ Secondment มาใช้ จัดการเรียนรู้หลักสูตรทั้งออนไลน์/ออฟไลน์ แล้วเสร็จครบถ้วน 100% ตามแผน | <ul style="list-style-type: none"> 100% ของพนักงานมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยมีการนำเครื่องมือ Rotation (250 คน)/ Secondment (102 คน) มาใช้ รวม 2 โครงการ 352 คน คิดเป็น 15.99% (เป้าหมาย 15%) สัดส่วนการเรียนรู้ตาม Model 70:20:10 คิดเป็น On The Job Experience (27%) : Mentoring & Coaching (27%) : Formal Training (46%) โดยมีผลประเมิน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจ (46 หลักสูตร) การเรียนรู้ (20 หลักสูตร) พฤติกรรมหลังการเรียนรู้ (1 หลักสูตร) ผลลัพธ์ (1 หลักสูตร) ความคุ้มค่า (ROI) (1 หลักสูตร) |
| 3 | | HRSP2-2 แผนเสริมสร้าง Successor & Talent งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : 2,000,000 บาท | ระยะยาว (ติดตามต่อเนื่อง 5 ปี) | 1 พ.ย. 65 | 31 ธ.ค. 70 | <ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการแต่งตั้งทดแทนผู้เกษียณอายุในตำแหน่งสำคัญ 1 ตำแหน่ง อยู่ระหว่างนำเสนอ Talent Pool 35% ของจำนวนบุคลากรต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ในเดือน ม.ค. 67 | <ul style="list-style-type: none"> นำเสนอแต่งตั้งทดแทนผู้เกษียณอายุในตำแหน่งสำคัญแล้วเสร็จครบถ้วน 100% อยู่ระหว่างนำเสนอ Talent Pool ต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง |

2. โครงการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 10,500,000 ล้านบาท

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์ | แผนปฏิบัติการ/กิจกรรม | ระยะเวลา | | | สิ่งที่ดำเนินการแล้วในปี 2566 | ผลการดำเนินการ |
|-------|---|---|--|-----------|------------|---|---|
| | | | ระยะ แผนงาน | เริ่มต้น | สิ้นสุด | | |
| 4 | HR2 สร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน | HRSP3-1 แผนการยก ระดับความผูกพันบุคลากร สู่การสร้างเสริม ประสบการณ์ที่ดีให้ พนักงาน งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : 5,500,000 บาท | ระยะยาว (ติดตาม ต่อเนื่อง 5 ปี) | 1 พ.ย. 65 | 31 ธ.ค. 70 | <ul style="list-style-type: none"> ➢ จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันฯตามแผน อาทิ กิจกรรมเพื่อนบ้านวัน“สุข” Season 2 จำนวน 5 ครั้ง กิจกรรมเยี่ยม เยี่ยมเพื่อนสาขา Season 3 (On Site) จำนวน 25 สาขา (สะสมครบทุกสาขา) กิจกรรมวันแห่งความผูกพัน ➢ สำรวจและประเมินความพึงพอใจและ ความผูกพันบุคลากร ประจำปี 2566 | <ul style="list-style-type: none"> ➢ ความพึงพอใจภาพรวมต่อกิจกรรมที่จัด - เพื่อนบ้านวันสุขและวันแห่งความผูกพัน 96.27% - เยี่ยมเยี่ยมเพื่อนสาขา 93.40% ➢ พนักงานรู้สึกรักศพบ. เพิ่มขึ้น 82.69% หลังจาก เข้าร่วมกิจกรรม ➢ ระดับความผูกพันบุคลากรเพิ่มขึ้นเป็น 90.4% (เป้าหมาย 90%) ซึ่งเพิ่มขึ้น 8.9% จากปี 2565 (83%) |
| 5 | | HRSP4-1 แผนการเสริม สร้างค่านิยม SMEDS ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : 5,000,000 บาท | ระยะยาว (ติดตาม ต่อเนื่อง 5 ปี) | 1 พ.ย. 65 | 31 ธ.ค. 70 | <ul style="list-style-type: none"> ➢ พนักงานใหม่ ได้รับการปลูกฝังค่านิยม SMEDS 100% ➢ จัดการเรียนรู้หลักสูตร SMEDS One Team 3 พื้นที่ (สำนักงานใหญ่/สายงาน สาขา 1/สายงานสาขา 2) ➢ ประเมินบทบาทของกรเป็น SMEDS Role Model ประจำปี 2566 ของ ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 19 คน ➢ ประเมินระดับการรับรู้ เข้าใจ และ กามีส่วนร่วมค่านิยมองค์กรของ พนักงาน | <ul style="list-style-type: none"> ➢ บทบาทของกรเป็น SMEDS Role Model ของ ผู้บริหารระดับสูง 93.21% (เป้าหมาย 80%) ➢ ระดับการรับรู้ เข้าใจ และกามีส่วนร่วมค่านิยม องค์กรของพนักงาน 92.40% (เป้าหมาย 90%) |
| 6 | | HRSP5-1 แผนการยก ระดับคุณภาพการบริการ ของเจ้าหน้าที่ HR งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : - บาท | | | | <ul style="list-style-type: none"> ➢ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ HR เข้ารับ ทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพ HR โดยสถาบันอบรมภายนอก ➢ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจลูกค้า ภายในองค์กรของฝ่าย HROD และฝ่าย HRM (Internal Customer Satisfaction) ➢ ดำเนินการสอบทานด้าน HR (HRAudit) ปี 2566 | <ul style="list-style-type: none"> ➢ บุคลากร HR ของชพ. ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ HR จำนวน 9 ราย คิดเป็น 22.5% (เป้าหมาย 10%) ➢ คะแนนความพึงพอใจ 76.76% (เพิ่มขึ้น 4.2%) จากผลการประเมินความพึงพอใจลูกค้าภายใน องค์กรต่อฝ่าย HROD และฝ่าย HRM (Internal Customer Satisfaction) ➢ ดำเนินการปรับปรุงทบทวน HR Audit แล้วเสร็จ รวม 7 แผน 17 ขั้นตอน คิดเป็น 100% |
| 7 | | HRSP6-1 แผนปรับปรุง สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของกลุ่ม บุคลากร งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : - บาท | | | | <ul style="list-style-type: none"> ➢ สำรวจความต้องการของกลุ่มบุคลากร และสรุปข้อมูลค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ของสถาบันการเงิน เฉพาะกิจ (SFs) และสถาบันการเงิน ภาคเอกชน เพื่อประกอบการวางแผน การปรับปรุงสวัสดิการฯ ➢ ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของกลุ่มบุคลากร | <ul style="list-style-type: none"> ➢ ปรับปรุงค่าห้อง ค่าอาหาร ตามคำสั่ง 130/2566 เรื่อง ค่ารักษาพยาบาล ➢ ปรับปรุงระเบียบชพ. ว่าด้วย เงินช่วยเหลือค่าที่พักอาศัยของพนักงาน พ.ศ. 2566 |

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์ | แผนปฏิบัติการ/กิจกรรม | ระยะเวลา | | | สิ่งที่ดำเนินการแล้วในปี 2566 | ผลการดำเนินการ |
|-------|---|--|--------------------------------|-----------|------------|---|--|
| | | | ระยะ แผนงาน | เริ่มต้น | สิ้นสุด | | |
| 8 | HR2 สร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน | HRSP6-2 แผนการยกระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : - บาท | ระยะยาว (ติดตามต่อเนื่อง 5 ปี) | 1 พ.ย. 65 | 31 ธ.ค. 70 | <ul style="list-style-type: none"> ➢ ดำเนินการตามแผนฯ อาทิ การประเมินเป็นหน่วยงาน 5 ส. การปรับปรุงห้องฟิตเนส การจัดตรวจสุขภาพประจำปี การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต (Mental Health) การจัดกิจกรรม “สพ. มอบความรัก อภัยสุขภาพกับ SME Massage” การปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การตรวจวัดคุณภาพน้ำดื่มให้เป็นไปตามมาตรฐาน การพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม | <ul style="list-style-type: none"> ➢ Safety: จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน 0 ครั้งต่อปี ➢ Security: หน่วยงาน 100% ผ่านการประเมินเป็นหน่วยงาน 5 ส. ➢ Health: พนักงานเจ็บป่วยในกลุ่มโรคกล้ามเนื้อลดลงเมื่อเทียบกับปี 2565 6% ➢ Environment: คุณภาพน้ำเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมควบคุมมลพิษ |

3. โครงการเตรียมความพร้อมและบริหารทรัพยากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การทำงานวิถีใหม่ งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 11,000,000 ล้านบาท

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์ | แผนปฏิบัติการ/กิจกรรม | ระยะเวลา | | | สิ่งที่ดำเนินการแล้วในปี 2566 | ผลการดำเนินการ |
|-------|--|--|--------------------------------|-----------|------------|---|---|
| | | | ระยะ แผนงาน | เริ่มต้น | สิ้นสุด | | |
| 9 | HR3 เตรียมความพร้อมและบริหารทรัพยากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การทำงานวิถีใหม่ | HRSP7-1 แผนจัดการการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ตอบโจทย์ชีวิตวิถีใหม่ งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : 7,000,000 บาท | ระยะยาว (ติดตามต่อเนื่อง 5 ปี) | 1 พ.ย. 65 | 31 ธ.ค. 70 | <ul style="list-style-type: none"> ➢ จัดทำคู่มือการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ➢ จัดงาน KM & Innovation Day 2023 | <ul style="list-style-type: none"> ➢ จัดทำคู่มือแล้วเสร็จเมื่อ ธค. 2566 ➢ จำนวนแนวคิด/กระบวนการที่ได้รับ การต่อยอดเป็นนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรของจำนวนแนวคิด/กระบวนการทำงานที่ได้รับ การปรับปรุง(โครงการที่ผ่านการตัดสินและได้รับรางวัลเพื่อดำเนินการต่อยอดนวัตกรรม จำนวน 3 โครงการ จากทั้งหมด 24 โครงการ คิดเป็น 12.5% (เป้าหมาย 5%) ➢ ดำเนินการตามแผนการ WFA ที่องค์กร (กย. 66) ➢ ค่าใช้จ่ายด้านพนักงานต่อจำนวนพนักงานเฉลี่ยน้อยกว่า 55,476.19 บาท/คน/เดือน (เป้าหมาย < 100,000 บาท/คน/เดือน) (ไม่รวมค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและเบี้ยประกัน) ➢ ความพึงพอใจของลูกค้าด้านการให้บริการ คะแนน 4.62 |

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์ | แผนปฏิบัติการ/กิจกรรม | ระยะเวลา | | | สิ่งที่ดำเนินการแล้วในปี 2566 | ผลการดำเนินการ |
|-------|--|---|--------------------------------|-----------|------------|---|--|
| | | | ระยะ แผนงาน | เริ่มต้น | สิ้นสุด | | |
| 10 | HR3 เตรียมความพร้อมและบริหารทรัพยากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การทำงานวิถีใหม่ | HRSP8-1 แผนการบริหารจัดการอัตรากำลัง (Workforce Planning) งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : 2,000,000 บาท | ระยะยาว (ติดตามต่อเนื่อง 5 ปี) | 1 พ.ย. 65 | 31 ธ.ค. 70 | <ul style="list-style-type: none"> ➢ บริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังปี 2566 ➢ ศึกษา CBS Operation Work Flow ครบ 122 กระบวนการ คิดเป็น 100% ➢ ดำเนินการจัดทำเอกสารข้อสรุปจากแต่ละหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบ ครอบคลุมรับรองจากหน่วยงานต้นสังกัดแล้วเสร็จ 100% | <ul style="list-style-type: none"> ➢ ทบทวนโครงสร้างและจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเปลี่ยนแปลงและการ Go Live ระบบ CBS แล้วเสร็จตามเป้าหมาย |
| 11 | | HRSP9-1 แผนการสรรหาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : 2,000,000 บาท | ระยะยาว (ติดตามต่อเนื่อง 5 ปี) | 1 พ.ย. 65 | 31 ธ.ค. 70 | <ul style="list-style-type: none"> ➢ สรรหาตามกรอบอัตรากำลังหน่วยงาน Front Office หน่วยงานด้านความเสี่ยงและหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 105 อัตรา จากอัตราว่าง 99 อัตรา คิดเป็น 106.09% (SLAเฉลี่ย 59.5 วัน) ➢ สรรหาตามกรอบอัตรากำลังหน่วยงานอื่น ๆ 55 อัตรา จากอัตราว่าง 50 อัตรา คิดเป็น 110.0% (SLAเฉลี่ย 45.8 วัน) ➢ วิเคราะห์อัตราการลาออกเพื่อปรับปรุงการสรรหา (รายไตรมาส) | <ul style="list-style-type: none"> ➢ 91.18 % ของหน่วยงาน Front Office หน่วยงานด้านความเสี่ยงและหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รับการสรรหาตาม SLA ที่กำหนด คิดเป็น 96% จากค่าเป้าหมาย (95%) ➢ 26% ของพนักงานที่เข้าเกณฑ์ Rotation ได้รับการหมุนเวียนงาน (พนักงานเข้าเกณฑ์ Rotation 250 ราย ได้รับการหมุนเวียนงาน 66 ราย) (เป้าหมาย 15%) |

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง

| ตำแหน่ง | จำนวน |
|-------------------------|--------------|
| กรรมการผู้จัดการ | 1 |
| รองกรรมการผู้จัดการ | 5 |
| ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ | 14 |
| ผู้อำนวยการอาวุโส | 19 |
| ผู้อำนวยการ | 33 |
| ผู้เชี่ยวชาญ | 8 |
| รองผู้อำนวยการ | 90 |
| ผู้จัดการอาวุโส | 178 |
| ผู้จัดการ | 167 |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ | 266 |
| นักวิชาการ | 14 |
| เจ้าหน้าที่อาวุโส | 390 |
| เจ้าหน้าที่ | 1,020 |
| พนักงาน | 23 |
| รวม | 2,228 |

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| | | |
|--|---------|-----------|
| จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา | 12,639* | คน |
| จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมหรือพัฒนา | 147,223 | ชม. |
| จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา | 2,333** | คน |
| จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมหรือพัฒนาเฉลี่ยต่อคน | 63 | ชม./คน/ปี |

*หมายเหตุ : เป็นการนับจำนวนคนต่อครั้งในการเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาทั้งปี

**หมายเหตุ : ตัวเลขนี้บรวมนับจำนวนพนักงานพันสภาพ

ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาสังคมผู้สูงอายุ การขาดแคลนแรงงานรุ่นใหม่ในตลาดแรงงาน และความต้องการแรงงานที่มีทักษะความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจสถาบันการเงินและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล ส่งผลต่อการสรรหาบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดทำแผนบริหารอัตรากำลังระยะยาวที่มีการประมาณการกรอบอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากอุปสงค์และอุปทานของอัตรากำลังขององค์กร (Demand and Supply) รวมถึงควรวิเคราะห์และวางแผนแนวทางในการบริหารอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร