

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2566



การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ธพว. ได้เน้นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่ม Productivity ขององค์กรโดยกำหนดแผนการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566 ดังนี้

1. พัฒนาทักษะและยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

งบประมาณ : 18,000,000 ล้านบาท

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน	Plan	Progress	สิ่งที่ดำเนินการแล้วใน Q1
1	HR1 พัฒนาทักษะและยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	HRSP1-1 แผนการเพิ่มประสิทธิภาพระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	100%	25%	<ul style="list-style-type: none"> ➢ จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ปี 2566 สอดคล้องกับตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน (ฝ่าย/สาย/กลุ่ม/องค์กร) ➢ จัดจ้างผู้ให้บริการระบบประเมิน Competency 360 องศา และการจัดทำคู่มือรายงานผล
2		HRSP2-1 แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล (IDP) อย่างมีประสิทธิภาพตาม Training Roadmap	100%	25%	<ul style="list-style-type: none"> ➢ สื่อสารแผน IDP ปี 2566 ของพนักงานกับทุกสายงานและกลุ่มงาน ➢ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนพัฒนาประจำปีและแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (IDP) ในรูปแบบ Classroom/ Virtual Classroom จำนวน 4 หลักสูตร จากแผน 35 หลักสูตร ตลอดจนการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ได้แก่ e-Learning Coaching และ Secondment Program
3		HRSP2-2 แผนเสริมสร้าง Successor & Talent	100%	20%	<ul style="list-style-type: none"> ➢ จัดทำ Success Profile ของตำแหน่งงานที่สำคัญ (Critical Person) เพื่อกำหนดความรู้/ทักษะ/คุณสมบัติที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ➢ นำรายชื่อพนักงานที่มีศักยภาพ (Talent Potential) ซึ่งผ่านการพัฒนาในปี 2565 เสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาเข้าสู่ Talent Pool ➢ คัดเลือกพนักงานตามเกณฑ์เบื้องต้น เพื่อเข้า Camp คัดกรองพนักงานที่มีศักยภาพ (Talent Potential) ปี 2566

2. สร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

งบประมาณ : 10,500,000 ล้านบาท

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน	Plan	Progress	สิ่งที่ดำเนินการแล้วใน Q1
4	HR2 สร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน	HRSP3-1 แผนการยกระดับความผูกพันบุคลากรสู่การสร้างเสริมประสบการณ์ที่ดีให้พนักงาน	100%	25%	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการจัดกิจกรรมยกระดับความผูกพัน ปี 2566 ตามปัจจัยสำคัญที่ได้รับจากผลสำรวจความผูกพันบุคลากร ปี 2565
5		HRSP4-1 แผนการเสริมสร้างค่านิยม SMEDS ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	100%	25%	<ul style="list-style-type: none"> สื่อสาร เพื่อส่งเสริมการบริการด้วยใจตามคู่มือมาตรฐานการให้บริการ (Service Standard) และสื่อสารเรื่อง ผู้บริหารทุกระดับ ต้องเป็นแบบอย่าง (Role Model) ในการแต่งกายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับคู่มือมาตรฐานการให้บริการ สื่อสาร เรื่อง พฤติกรรมตามค่านิยม SMEDS พฤติกรรมที่ควรทำ และพฤติกรรมที่ต้องงดเว้น (Do & Don't)
4		HRSP5-1 แผนการยกระดับคุณภาพการบริการของเจ้าหน้าที่ HR	100%	25%	<ul style="list-style-type: none"> สำรวจความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ (KSA) เพื่อกำหนดบทบาทและแผนการพัฒนาที่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ HR แต่ละคน จัดทำข้อมูลพื้นฐานของแต่ละสายงาน เช่น Turnover rate กรอบและอัตรากำลัง ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ตำแหน่ง และ Career Path เป็นต้น
5		HRSP6-1 แผนปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มบุคลากร	100%	20%	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษาข้อมูลโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ (SFIs) ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มบุคลากร โดยอ้างอิงข้อมูลตลาดและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ (SFIs) ทั้งสวัสดิการเป็นตัวแทน และสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวแทน
6		HRSP6-2 แผนการยกระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม	100%	25%	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม โดยการจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

3. เตรียมความพร้อมและบริหารทรัพยากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การทำงานวิถีใหม่

งบประมาณ : 11,000,000 ล้านบาท

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน	Plan	Progress	สิ่งที่ดำเนินการแล้วใน Q1
9	HR3 เตรียมความพร้อมและบริหารทรัพยากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การทำงานวิถีใหม่	HRSP7-1 แผนจัดการการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ตอบโจทย์ชีวิตวิถีใหม่	100%	20%	<ul style="list-style-type: none"> ➢ จัดประชุมคณะทำงาน Work From Anywhere ➢ ร่วมกับฝ่ายพัฒนากระบวนการฯ ในการนำระบบ e-Office มาใช้ เพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการประชุม การจัดทำวาระ และการจัดซื้อจัดจ้าง ➢ ตรวจสอบความต้องการในการพัฒนาระบบ HRMS
10		HRSP8-1 แผนการบริหารจัดการอัตรากำลัง (Workforce Planning)	100%	20%	<ul style="list-style-type: none"> ➢ บริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ปี 2566 ➢ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย/ทิศทางขององค์กรในอนาคต จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สายงานกลยุทธ์ฯ สายงานพัฒนาธุรกิจฯ และสายงาน IT (Top-down Requirement) ➢ จัดจ้างที่ปรึกษาในการทำ Workforce Planning
11		HRSP9-1 แผนการสรรหาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	100%	30.30%	<ul style="list-style-type: none"> ➢ สรรหาตามกรอบอัตรากำลังหน่วยงาน Front Office หน่วยงานด้านความเสี่ยง และหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 30 อัตรา จากอัตราว่าง 99 อัตรา คิดเป็น 30.30% (SLA เฉลี่ย 45 วัน) ➢ สร้าง Branding ผ่านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ Campus visit เน้นกลุ่มนักศึกษาฝึกงาน และรับนักศึกษา นักศึกษาจบใหม่เข้าร่วมงานตามหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนการเข้าร่วมงาน Job Fair ต่าง ๆ ➢ จัดทำโครงการเพื่อนแนะนำเพื่อน (Job Referral) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีการแนะนำผู้สมัครให้กับธนาคาร