

ผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ประจำปี 2563

ลำดับ	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 2563	ผลการดำเนินการ (ณ เดือนธันวาคม 2563)	ความสำเร็จ ตามแผน ปี2563
1.	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างควมชำนาญด้านสินเชื่อและการเงิน	1. ระดับ Operation (ธุรกิจสาขาอาวุโสเกรด 6-8) ร้อยละของพนักงานที่ได้คะแนนตามเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 85	- ดำเนินการเลื่อนการพัฒนาตามโครงการ SMART Professional เนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่าสายพันธุ์ใหม่ 2019(COVID-19) มาดำเนินการจัดอบรมแล้วเสร็จในเดือนกันยายน 2564 - สามารถพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านสินเชื่อและการเงินระดับ Operation (ธุรกิจสาขาอาวุโส 6-8) ได้ตามเป้าหมาย (ร้อยละ 85)คิดเป็นร้อยละ 92.07 ของกลุ่มเป้าหมาย	ดำเนินการได้ตามแผน 100%
		2. ระดับ Management ผู้บริหารสาขาร้อยละของพนักงานที่ได้คะแนนตามเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 85	- สามารถพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านสินเชื่อและการเงินระดับ Management (ผู้บริหารสาขา) ได้ตามเป้าหมาย (ร้อยละ 80) คิดเป็นร้อยละ 81.73 ของกลุ่มเป้าหมาย	ดำเนินการได้ตามแผน 100%
2.	โครงการ GHB Smart HR	ร้อยละของบุคลากร HR ที่มีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์การเข้าทดสอบกับสถาบันสอบผ่านมาตรฐานด้านวิชาชีพ	ร้อยละ 10	- ฝายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ได้จัดกิจกรรม Knowledge Sharing โดยให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญของสายงานแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรของสายงาน ผ่าน GHB Podcast ในหัวข้อต่างๆ เช่น Career Path, Job Family Competency, Career Development, GHB Learning system, Great Customer Experience : Employee Experience และระดับหัวหน้าส่วนทำการ Coaching ผู้ได้บังคับบัญชา บุคลากรของสายงานบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสอบผ่านมาตรฐานด้านวิชาชีพ HR คิดเป็นร้อยละ 85 ของบุคลากรสายงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์การทดสอบในปี 2563	
3.	โครงการนำผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับการจ่ายโบนัส	ร้อยละความสำเร็จของการจ่ายโบนัสเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 100	- ฝายทรัพยากรบุคคลได้สื่อสารแนวทางการเชื่อมโยงโบนัสกับผลการปฏิบัติงานให้กับกลุ่ม HR ประจำฝาย และระดับผู้อำนวยการฝาย/ภาค/สำนัก วันที่ 7 มกราคม 2563 และสื่อสารไปภูมิภาคผ่าน Tele – Presence วันที่ 8 มกราคม 2563	ดำเนินการได้ตามแผน 100%

ลำดับ	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 2563	ผลการดำเนินการ (ณ เดือนธันวาคม 2563)	ความสำเร็จ ตามแผน ปี2563
3.	โครงการนำผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับการจ่ายโบนัส (ต่อ)			<ul style="list-style-type: none"> - กรรมการผู้จัดการดำเนินการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแนวทางการเชื่อมโยงโบนัสกับผลการปฏิบัติให้กับกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง (เกรด 12-14) เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2563 - ธนาคารจ่ายโบนัสให้กับผู้บริหารระดับสูง (ค่างาน 16-15) ตามผลการปฏิบัติงานประจำปี 2562 ในวันที่ 3 เมษายน 63 	
4.	โครงการสรรหามูลค่าที่มีศักยภาพสูง	1.ระยะเวลาในการสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพ	ไม่เกิน 45 วัน	<ul style="list-style-type: none"> - มีการสื่อสารภาพลักษณ์ของธนาคาร Employee Branding ผ่านช่องทาง Website/Facebook /YOUYUBE ของธนาคารให้สอดคล้องกับ Life Style ของคนรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง - ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้เข้าร่วมออกบูทรับสมัครงานในกิจกรรมผ่าน Job Expo Thailand 2020 วันที่ 26 – 28 กันยายน 2563 ณ ไบเทคบางนา และร่วมโครงการและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ (Roab Show) ที่มหาวิทยาลัยรังสิต เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2563 โดยมีผู้สมัครเกรดเฉลี่ย 3.00 ขึ้นไปจำนวน 83 คน - เดินสายรับสมัครนิสิต นักศึกษา เข้าโครงการ GHB Creative Innovation Contest ตามภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมหาวิทยาลัยในกรุงเทพ โดยปิดรับสมัครในวันที่ 9 ตุลาคม 2563 มีการคัดเลือกผู้ผ่านเข้ารอบ 10 ทีม สุกทำยามาทำ Workshop ที่ธนาคารและดำเนินการจัดการประกวดแล้วเสร็จตามแผน ณ วันที่ 29 ตุลาคม 2563 - จัดทำกลุ่ม Pool ของนักศึกษาที่ชนะการประกวดโครงการฯ แต่เนื่องจากนักศึกษาในกลุ่ม Pool ยังไม่สำเร็จการศึกษาฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการสอบถามความประสงค์ในการร่วมงานกับธนาคารในปี 2564 เพื่อที่จะดำเนินการจัดสรรอัตรากำลังดังกล่าวให้กับหน่วยงานอีกครั้ง - ประมาณการระยะเวลาการสรรหาคัดเลือกเฉลี่ยอยู่ที่ 23 วันต่ออัตรา (95 อัตรา) - คะแนนความพึงพอใจของฝ่าย/สำนัก/ภาค/ศูนย์ที่ร้องขอบรรจุพนักงาน เท่ากับ 94.46 % ผลประเมินทดลองงานของพนักงานเฉลี่ย ตั้งแต่เดือน มกราคม – ธันวาคม 2563 เท่ากับ 94.18 คะแนน 	ดำเนินการได้ตามแผน 100%
		2.ความพึงพอใจของฝ่าย/สำนัก/ภาค/ศูนย์ที่ ร้อง ข อ บ ร ร จุ พนักงาน	ไม่น้อยกว่า 80%		
		3.คะแนนประเมินผลการทดลองงาน (เฉลี่ย) ของพนักงานบรรจุใหม่	ไม่น้อยกว่า 80%		
5.	โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล(Digital)	1. อัตราการจัดหลักสูตรผ่านระบบ Learning System เพิ่มขึ้น	1. อัตราการจัดหลักสูตรผ่านระบบ Learning System เพิ่มขึ้น 40% เมื่อเทียบกับปี 2562	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการทบทวนและออกแบบรายละเอียดหลักสูตรการเรียนรู้อันระบบ E-Leaming เช่น หลักสูตรการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การต่อต้านการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน หลักสูตร Value Chain กระบวนการสินค้าหลักธุรกิจ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ตามค่านิยม GIVE+4 ของธนาคารอาคารสงเคราะห์เป็นต้น 	

ลำดับ	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 2563	ผลการดำเนินการ (ณ เดือนธันวาคม 2563)	ความสำเร็จ ตามแผน ปี2563
		2. อัตราเปิด Digital Competency ของพนักงานที่เกี่ยวข้อง	2. อัตราเปิด Digital Competency ของพนักงานที่เกี่ยวข้องร้อยละ 80	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการทบทวนและออกแบบรายละเอียดหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning เช่น หลักสูตรการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การต่อต้านการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน หลักสูตร Value Chain กระบวนการสินค้า หลักสูตรการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ตามค่านิยม GIVE+4 ของธนาคารอาคารสงเคราะห์เป็นต้น - ดำเนินการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning ที่เกี่ยวข้องกับ Digital Services ต่างๆ ของธนาคาร เช่น ระบบ GHB System เครื่องชำระเงินกู้ไร้เงินสด (QR Non Cash Payment) เครื่องรับเงินฝากประจำรัฐ (GHB Mobile Deposit) เครื่องรับชำระเงินกู้ (Loan Repayment Machine) และหลักสูตร Knowledge Management & Innovation 	ดำเนินการได้ตามแผน 100%
		3. ผู้เรียนหลักสูตรผ่านระบบ Learning System สอบผ่านได้คะแนนเกินกว่า 80 %	3. ผู้เรียนหลักสูตรผ่านระบบ Learning System สอบผ่านเกินกว่า 80 %	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถจัดหลักสูตรการอบรมผ่านระบบ Learning System เพิ่มขึ้นคิดเป็น 72.22 % เมื่อเทียบกับจำนวนหลักสูตรที่อบรมผ่านระบบ Learning System ปี 2562 2. สามารถปิด Digital Competency Gap ของพนักงานที่ตกได้คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย 3. ผู้เรียนผ่านระบบ Learning System สามารถผ่านการทดสอบได้คิดเป็น 91.42 % 	
6.	โครงการการออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำ Training Roadmap กลุ่มเป้าหมายที่กำหนด 2. ร้อยละการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำ Training Roadmap 10 สายงาน 2. พัฒนาตาม Training Roadmap ของกลุ่มงานสาขา และฝ่ายบริหารนี้ภูมิภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการทบทวน Functional Competency โดยประชุมหารือร่วมกับสายงานเป้าหมายเพื่อทบทวนนิยาม ความคาดหวังและนำมาใช้ในการจัดทำ Training Roadmap ต่อไป - ประชุมหารือร่วมการกับสายงานเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตาม Career Path ของตำแหน่งงานต่างๆ ของสายงานเป้าหมาย - ชี้แจงบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาตามเส้นทางการเติบโตของ Career Path ในการปฏิบัติงาน - จัดทำ Training Roadmap ของสายงานเป้าหมายจำนวน 10 สายงาน ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - สายงานกฎหมาย - สายงานสนับสนุน - สายงานปฏิบัติการเทคโนโลยี - สายงานพัฒนาระบบดิจิทัล - สายงานบริหารหนี้ - สายงานบังคับคดี - สายงานการเงินและบัญชี 	ดำเนินการได้ตามแผน 100%

ลำดับ	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 2563	ผลการดำเนินการ (ณ เดือนธันวาคม 2563)	ความสำเร็จ ตามแผน ปี2563
				<ul style="list-style-type: none"> - สายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย - สายงานบริหารทรัพยากรบุคคล - สายงานบริหารความเสี่ยง - พัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกลุ่มงานสาขา และฝ่ายบริหารหนี้ภูมิภาคได้คิดเป็นร้อยละ 99.19 ของกลุ่มเป้าหมายที่มีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2562 	
7.	โครงการบริหาร อัตรากำลังเชิง ยุทธศาสตร์	ร้อยละความสำเร็จ ของ การ บริหาร อัตรากำลังตามแผน	100 % (กลุ่มสาขา)	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัทที่ปรึกษาส่งมอบการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความเคลื่อนไหวของอัตรากำลังวิสัยทัศน์ พันธกิจ และส่งมอบการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ธนาคาร เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำกรอบอัตรากำลังต่อไป - ได้มีการวิเคราะห์สถิติและแนวโน้มรวมทั้งปัจจัยนำเข้าต่างๆ เพื่อนำมาจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว และจัดส่งรายงานผลการวิเคราะห์และแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว ของแต่ละหน่วยงานแล้วเสร็จ 	ดำเนินการได้ตามแผน 100%
8.	โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การ บริหาร จั ด การ ผู้ มี ศักยภาพสูง	1. ผลประเมินระดับ A+ ติดต่อกัน 3 ปี ของ พนักงานกลุ่มผู้มี ศักยภาพสูง (Intelligence Leader) และพนักงานที่มีผล ปฏิบัติงานดีเยี่ยม	1. ไม่น้อยกว่า 85%	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มผู้มีความรู้ศักยภาพสูง Intelligence Leader รวมถึงกำหนดแผนการพัฒนาและ Timeline ในการพัฒนาและเกณฑ์การประเมินผล โดยใช้เครื่องมือ 9 BOX - มีผู้เข้าร่วมโครงการ Being Intelligence Leader ดำเนินการประเมินศักยภาพตนเองด้วยเครื่องมือ 9 BOX เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563 - ผู้บังคับบัญชาของผู้ร่วมโครงการ Being Intelligence Leader ดำเนินการประเมินศักยภาพของผู้เข้าร่วมโครงการระหว่างวันที่ 21 – 24 ธันวาคม 2563 - ดำเนินการสรุปผลการประเมินศักยภาพของผู้เข้าร่วมโครงการ Being Intelligence Leader และรายงานผู้บังคับบัญชาตามสายงานการบังคับบัญชาต่อไป - มีผู้ได้รับผลประเมินระดับ A+ ติดต่อกัน 3 ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 8.5 ของพนักงานกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง - ผลประเมินความผูกพันของกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง 4.88 คะแนน 	
		2. ผลประเมินความผูกพันของกลุ่มผู้มี ศักยภาพสูง	2. ผลการประเมิน ความผูกพัน 4.80		