



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566

มุ่งเน้นการยกระดับบุคลากรให้มีศักยภาพและทักษะที่เพียงพอ พร้อมขับเคลื่อนงานตามพันธกิจของ ธปท. ในระยะข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพนักงานให้มีแรงจูงใจในการสร้างผลงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควบคู่กับการวางแผนพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีศักยภาพในการเป็นผู้นำที่พร้อมขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการวางกลยุทธ์ด้านบุคลากร (people strategy) ที่ครอบคลุม ทั้งการวางแผนกำลังคน การสรรหา การพัฒนาบุคลากรและวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง การยกระดับระบบบริหารผลงาน ไปจนถึงการเสริมสร้าง engagement เพื่อสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ไปจนถึงการดูแลสุขภาพกายและใจของพนักงาน (employee wellness) มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. การปรับโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคน

ธปท. อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนงานในอนาคต โดยปรับลดกระบวนการทำงานลง (lean process & digitalization) เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในปี 2566 โครงสร้างองค์กรที่ปรับแล้วเสร็จประกอบด้วย

(1) **งานด้านเสถียรภาพสถาบันการเงิน** โดยรวมศูนย์งานคุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงินและงานให้ความรู้ทางการเงินให้สามารถดูแลผู้ใช้บริการได้อย่างครบวงจร ตั้งแต่การสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินของประชาชน การดูแลให้ผู้ประกอบธุรกิจทางการเงินให้บริการอย่างเป็นธรรม และการดูแลเรื่องร้องเรียน รวมทั้งปรับบทบาทของฝ่ายพัฒนาการกำกับระบบสถาบันการเงินให้ทำหน้าที่พัฒนาเครื่องมือ บุคลากร และกระบวนการด้านการกำกับตรวจสอบเพื่อให้ ธปท. พร้อมในการกำกับตรวจสอบในอนาคต

(2) **รวมศูนย์งานด้านองค์กรสัมพันธ์และงานกลยุทธ์ศูนย์การเรียนรู้** เพื่อยกระดับการใช้งานศูนย์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อกลยุทธ์การสร้างสัมพันธ์กับสาธารณชน (stakeholder engagement) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) **รวมศูนย์งานจัดซื้อจัดจ้างและงานบริหารอาคาร** จากเดิมที่กระจายอยู่หลายฝ่ายงานมาให้อยู่ในฝ่ายเดียวกัน เพื่อให้การทำงานมีมาตรฐานเดียวกัน ลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานผิดพลาดไม่เป็นไปตามกฎระเบียบ และลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินการ

2. การสรรหาบุคลากร

ธปท. ดำเนินการสรรหาเชิงรุก (active recruitment) เปิดรับผู้มีศักยภาพมาร่วมเป็นกำลังสำคัญขององค์กรเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานในอนาคต โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล เช่น artificial intelligence (AI), machine learning, software engineering และกลุ่มผู้ที่มีศักยภาพ สามารถเรียนรู้และทำงานได้หลากหลายภายใน ธปท. (multidisciplinary) รวมทั้งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในภาคธุรกิจสูง นอกจากนี้ ยังคงมองหาบุคลากรที่มี agile mindset และทำงานโดยมีเป้าหมายเพื่อองค์กรและประโยชน์

ส่วนรวม (sense of purpose) เป็นสำคัญ โดย ธปท. ได้ดำเนินการสรรหาเชิงรุกผ่านช่องทางที่หลากหลายนอกเหนือจากการสรรหาผ่าน platform สมัครงานต่าง ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักศึกษามาฝึกงานที่ ธปท. เพื่อเก็บเกี่ยวประสบการณ์การทำงานจริงในงานของธนาคารกลาง นอกจากนี้ ยังได้ปรับปรุงรูปแบบการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานให้สะท้อนเอกลักษณ์และคุณค่าของ ธปท. ผ่าน BOT Career page และช่องทาง social media ต่างๆ เช่น LinkedIn และ Facebook เพื่อเพิ่มการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ใน ปี 2566 มีการแจ้งขอสรรหาภายนอกทั้งหมด 256 อัตรา สามารถสรรหาได้ 195 อัตรา ทำให้ Success Ratio เท่ากับ 76% ทั้งนี้ ได้สรรหาระดับ Mid-career รวม 6 อัตรา ซึ่งเข้ามาเสริมทัพในงานหลัก และงานสำคัญ อาทิ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดาต้าอานาไลติกส์ ยุทธศาสตร์องค์กร และทรัพยากรบุคคล รวมทั้งยังมียอด engagement ผ่านช่องทาง Facebook BOT Career เพิ่มขึ้นสูงถึง 32% ทำให้ ธปท. สามารถดึงดูดกลุ่มผู้สมัครงานที่เป็นคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาสมัครงานกับ ธปท. ได้อย่างต่อเนื่อง

ขณะเดียวกัน ได้ปรับกระบวนการคัดเลือกโดยใช้เครื่องมือประเมินศักยภาพของผู้สมัครที่หลากหลาย อาทิ การสังเกตเชิงพฤติกรรมแบบ assessment center ผ่านการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกแสดงความคิดเห็น (group discussion) การทดสอบทักษะด้านข้อมูล (data skill) และการสัมภาษณ์โดยกรรมการที่มีทักษะการพิจารณาด้านสมรรถนะของผู้สมัคร (competency-based interview) เพื่อให้มั่นใจว่า ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ และเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กร (culture fit) นอกจากนี้ ได้ปรับกระบวนการสรรหาให้กระชับและรวดเร็วขึ้น ทำให้ระยะเวลาการจ้างงานปัจจุบันอยู่ที่ประมาณ 50 วัน (จากเดิมที่เคยสูงเกิน 100 วัน) และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง

3. การบริหารผลงานและการเติบโตในเส้นทางอาชีพ

ธปท. ได้เริ่มยกระดับระบบการบริหารผลงานตลอดทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล โดย

(1) **ยกระดับการตั้งเป้าหมายงานให้มีคุณภาพ** มีกระบวนการสื่อสารเป้าหมายจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อสร้างความเข้าใจและให้พนักงานเห็นความเชื่อมโยงของเป้าหมายงานระดับต่าง ๆ จนถึงระดับพนักงาน รวมถึงตกลงความคาดหวังของคุณภาพงาน และ competency ที่ต้องการพัฒนา

(2) **ปรับแนวทางการติดตามและประเมินผลงาน** เน้นการนำเป้าหมายงานมาใช้ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ปรับวิธีการประเมินและตัวชี้วัดให้ชัดเจนขึ้นด้วย evidence based ช่วยให้การบริหารค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน (pay for performance) ซึ่งกระตุ้นให้พนักงานเกิดการพัฒนา

(3) **ผลักดันให้เกิดกระบวนการ feedback อย่างจริงจัง** โดยกำหนด feedback เป็นเป้าหมายร่วมของผู้บริหารทุกคน (Common Goal) พร้อมกับยกระดับความเป็นผู้นำ (leadership) ของผู้บริหารให้สามารถทำหน้าที่ประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาได้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำที่มองไปข้างหน้าอย่างสร้างสรรค์ สะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนและมีแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จะใช้เต็มรูปแบบในปี 2567

4. การดูแลพนักงานเพื่อเสริมสร้าง engagement และวัฒนธรรมองค์กร

ธปท. ให้ความสำคัญกับการสร้าง engagement และวัฒนธรรมองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และการดูแลสุขภาพกายใจของพนักงาน เพื่อรักษาพนักงานที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ มีกำลังกายและกำลังใจที่ดีในการทำงาน จึงได้จัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์กรและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานกับองค์กร เช่น การจัดงาน Happy Hour งานทำบุญในวันสงกรานต์ การแข่งขันกีฬา งานลอยกระทง และงานวันพนักงาน โดยสอดแทรกความเป็น ONE BOT ให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น มีภาวะผู้นำ รู้สึกถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีม และเห็นคุณค่าการทำงานในฐานะพนักงาน ธปท. อีกทั้ง ธปท. ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการรับฟังจากพนักงานทุกระดับ อาทิ

(1) การจัดประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาหารือร่วม (กปร.) สัญจร ไปยังสำนักงานภาคและสายออกบัตรธนาคาร เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของทุกส่วนงาน และรับฟังความเห็นเพื่อนพนักงานในการปรับปรุงงานด้านการดูแลพนักงาน ซึ่ง ธปท. ได้นำความเห็นของพนักงานมาทำให้เกิดผลขึ้นจริง เช่น โครงการรถตู้รับส่งพนักงานในช่วงการก่อสร้างรถไฟฟ้าใต้ดินหน้า ธปท. โครงการติดตั้งตู้เครื่องดื่มในอาคารที่ไม่มีบริการร้านกาแฟ ซึ่งเป็นโครงการที่ได้รับผลตอบรับที่ดีจากพนักงาน จึงมีข้อเสนอแนะเรื่องการศึกษาเพิ่มจำนวนรถตู้รับส่ง และขยายโครงการติดตั้งตู้ของว่างพร้อมรับประทานในปี 2567

(2) การสื่อสารผ่านตัวแทนของสายงานต่าง ๆ เพื่อช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ในฝ่ายงาน

(3) การสื่อสารนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญกับพนักงานทุกท่านใน ธปท.

(4) การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น อีเมล และ line บ้านเลขที่ 273

5. รูปแบบการทำงาน

การปรับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นแบบรวมศูนย์ เพื่อให้รูปแบบการทำงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ในปีนี้ ธปท. ได้เริ่มใช้งานระบบ Oracle Human Capital Management (Oracle HCM) เพื่อใช้สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างครบวงจร ซึ่งพร้อมให้พนักงานใช้งานในต้นปี 2567 โดยระบบใหม่นี้จะรวมศูนย์ข้อมูลและระบบงานด้าน HR ไว้ในที่เดียว เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และการเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลทั้งหมดไว้ในที่เดียว ทำให้ผู้บริหารและ HR สามารถใช้ข้อมูลดังกล่าวในการบริหารจัดการ รวมถึงช่วยวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้การออกแบบนโยบายต่าง ๆ ในการดูแลพนักงานทำได้ดีขึ้น โดยจุดที่เป็นความท้าทายในการดำเนินการ เช่น การทำ data migration โดยต้องมีการ cleansing ข้อมูลและปรับรูปแบบของข้อมูลให้สอดคล้องกับโครงสร้างการเก็บข้อมูลในระบบใหม่ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินการ รวมถึงต้องมีการตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องเมื่อนำข้อมูลเข้าระบบ Oracle HCM แล้ว นอกจากนี้ ในบางจุดที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน พนักงาน และ HR จึงต้องปรับตัวเพื่อเรียนรู้วิธีการใช้งานระบบใหม่ ทั้งนี้ ธปท. มีการจัดทำ change management plan เพื่อเตรียมพร้อมให้พนักงานสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยคัดเลือก HCM Change Champion ซึ่งเป็นตัวแทนพนักงานจากแต่ละฝ่ายงานมาทดลองใช้งานระบบและให้ความเห็นแก่ผู้พัฒนาระบบ รวมถึงนำประสบการณ์ไปถ่ายทอดกับพนักงานภายใน ธปท. รวมถึงการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ คู่มือการใช้งาน และการเดินสายพบพนักงานในแต่ละสำนักงาน เช่น สายออกบัตรธนาคาร สำนักงานภาค เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการใช้งานครบในระยะเวลาแรก

6. การให้ทุนการศึกษา

ในปี 2566 ธปท. ได้จัดสรรงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศแก่บุคคลภายนอกและพนักงาน เพื่อมาช่วยเสริมกำลังคนกลุ่มศักยภาพ โดยแบ่งทุนออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่

- (1) ทุนแข่งขัน เปิดรับสมัครตั้งแต่ 28 พ.ย. 2565 - 28 ธ.ค. 2565
- (2) ทุน IDP เปิดรับสมัครตั้งแต่ 4 เม.ย. 2566 - 15 พ.ค. 2566
- (3) ทุน Dr.Puey-LSE เปิดรับสมัครตั้งแต่ 4 เม.ย. 2566 - 15 พ.ค. 2566
- (4) ทุนต่อยอด เปิดรับสมัครตั้งแต่ 20 มี.ค. 2566 - 15 พ.ค. 2566
- (5) ทุนวิวัฒน์ไซเบอร์ เปิดรับสมัครตั้งแต่ 19 พ.ย. 2565 - 25 ต.ค. 2565
- (6) ทุน ดร.ป๋วย อึ้งภากรณ์ เปิดรับสมัครตั้งแต่ 19 ก.ย. 2565 - 25 ต.ค. 2565

โดยเน้นสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางองค์กรในอนาคตและสาขาที่หายากหรือแข่งขันสูง ตลอดจนสาขาวิชาที่มีความสำคัญในงานหลักของ ธปท. ซึ่งตลอดระยะเวลาการรับทุนการศึกษา ธปท. มีนโยบายดูแลและช่วยเหลือนักเรียนทุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนทุนมีความพร้อม สามารถปรับตัวได้ และสร้าง engagement ให้กลับมาเป็นกำลังสำคัญให้กับ ธปท. ต่อไป

7. การพัฒนาบุคลากร

ตลอดทั้งปี 2566 ธปท. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จะตอบโจทย์ **future readiness ขององค์กร** โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลและด้านวิทยาการวิเคราะห์ข้อมูล (data analytics) รวมถึงความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่สำคัญ อีกทั้งยังส่งเสริมบรรยากาศของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองกับบทเรียนออนไลน์ในระบบ e-learning รวมทั้งการจัดหลักสูตร knowledge sharing ให้พนักงานเข้ารับฟังตามความสมัครใจ ที่มีจำนวนผู้เข้ารับฟังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ด้านการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (succession planning) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีผู้นำที่มีความพร้อมต่อภารกิจสำคัญในอนาคต และขับเคลื่อนองค์กรอย่างไม่ขาดช่วง ธปท. ได้วางแผนเตรียมความพร้อมของ Successor Pool และ Talent Pool ในระยะ 5 ปี โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือผู้บริหารตำแหน่งผู้ช่วยผู้ว่าการขึ้นไป และตำแหน่งอื่นๆ ที่เป็นตำแหน่งสำคัญ (critical position) ขององค์กร โดยมีแผนการพัฒนาพนักงานศักยภาพอย่างเป็นระบบ ทั้งการจัดทำแผนรายบุคคล (IDP) โดยมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับแนวทางยุทธศาสตร์ และทักษะที่สำคัญต่อความสำเร็จ เช่น การสื่อสาร ภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง ยอมรับรับฟังต่อความเห็นต่างบนเป้าหมายเดียวกัน เป็นต้น รวมทั้งมีระบบ “พีเลียง” ที่ช่วยเป็นที่ปรึกษา และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ครึ่งปี

ข้อมูลงบประมาณ ผลการเบิกค่าใช้จ่าย และสถิติที่เกี่ยวข้อง

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (human resources management)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
1	การปรับโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนงานในอนาคตโดย โครงสร้างองค์กรที่ปรับแล้วเสร็จประกอบด้วย (1) งานด้านเสถียรภาพสถาบันการเงิน (2) รวมศูนย์งานด้านองค์กรสัมพันธ์และงานกลยุทธ์ศูนย์การเรียนรู้ (3) รวมศูนย์งานจัดซื้อจัดจ้างและงานบริหารอาคาร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ม.ค. 66 – 31 ธ.ค. 66
2	การสรรหาบุคลากร ดำเนินการสรรหาเชิงรุกผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น (1) การจัดกิจกรรม BOT open House (2) การสร้าง networking กับสมาคมนักเรียนไทยในต่างประเทศ (3) การเข้าร่วม job fair และจัดกิจกรรม campus visit ในสถานศึกษา (4) การสร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัย อาทิ การร่วมมือกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรและจัด workshop ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ ธปท. (5) การประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานให้สะท้อนเอกลักษณ์และคุณค่าของ ธปท. ผ่าน BOT career page และช่องทาง social media	545,200	531,675	1 ม.ค. 66 – 31 ธ.ค. 66
3	การยกระดับระบบการบริหารผลงานตลอดทั้งกระบวนการผ่านการพัฒนานโยบายและบุคลากร ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	2 ต.ค. 66 เป็นต้นไป ดำเนินการต่อเนื่อง จนถึงปี 2567
4	การดูแลพนักงานเพื่อเสริมสร้าง engagement และวัฒนธรรมองค์กร จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานกับองค์กร เช่น (1) กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี อาทิ Happy Hour การแข่งขันกีฬา กีฬา งานลอยกระทง และงานวัน	12,184,000	7,575,261,61	1 ม.ค. 66 – 31 ธ.ค. 66

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
	พนักงาน (2) กิจกรรมการสื่อสารและรับฟังพนักงานทุกระดับ อาทิ การจัดประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาหารือร่วม (กปร.) สัญจร ไปยังสำนักงานภาคและสายออกบัตรธนาคาร การสื่อสารผ่านตัวแทนของสายงานต่าง ๆ การจัด HR Clubhouse เพื่อสื่อสารนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น อีเมล และ line บ้านเลขที่ 273			
5	การปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมาเป็นแบบรวมศูนย์ เพื่อให้รูปแบบการทำงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ภายใต้โครงการพัฒนาระบบ Oracle Human Capital Management (Oracle HCM) เพื่อใช้สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างครบวงจร ซึ่งพร้อมให้พนักงานใช้งานในต้นปี 2567	66.9 ลบ.	35.7 ลบ.	1 ม.ค. 66 – 31 ธ.ค. 66 ดำเนินการแล้วเสร็จพร้อมใช้งานในปี 2567
6	การให้ทุนการศึกษา สำหรับนักเรียนทุนที่อยู่ระหว่างศึกษา และนักเรียนทุนที่เริ่มไปเรียนในปี 2566 รวมทั้งสิ้น 109 ราย เน้นสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางองค์กรในอนาคต สาขาที่หาได้ยากหรือแข่งขันสูง ตลอดจนสาขาวิชาที่มีความสำคัญในงานหลักของ ธปท.	308,375,000	179,285,037.97	1 ม.ค. 66 – 31 ธ.ค. 66

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (human resources development)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย	จำนวน ผู้เข้าอบรม	ระยะเวลา ดำเนินการ
Technical Skills					
1	หลักสูตรโรงเรียนผู้ตรวจสอบ ครอบคลุมทั้งด้าน business และ data capability (สกส. + สกช. + ฝพส.)	1,388,090	593,482	390	1 ม.ค. 66 - 31 ธ.ค. 66
2	หลักสูตร certificate อาทิจ CFA CPA และ CFM	1,500,000	1,193,211	88	1 ม.ค. 66 - 31 ธ.ค. 66
3	หลักสูตร technical skills อาทิจ Central Banking และ Sustainable Finance	5,370,000	5,665,845	1,534	1 ม.ค. 66 - 31 ธ.ค. 66
Soft Skills					
4	หลักสูตร leadership สำหรับกลุ่ม talent / future leader	12,500,000	12,564,095	171	1 ม.ค. 66 - 31 ธ.ค. 66
5	หลักสูตร data capability	12,500,000	12,492,358	460	1 ม.ค. 66 - 31 ธ.ค. 66
6	หลักสูตร short courses อาทิจ Data Sciences for Executives	30,000,000	24,790,770	17	1 ม.ค. 66 - 31 ธ.ค. 66
7	หลักสูตร soft skill อาทิจ Growth Mindset และ Feedback	17,530,200	12,584,551	1,414	1 ม.ค. 66 - 31 ธ.ค. 66
รวมงบประมาณทั้งหมด		84,958,290	74,200,311	4,074	

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
ผู้ว่าการ	1
รองผู้ว่าการ	3
ผู้ช่วยผู้ว่าการ	11
ผู้อำนวยการอาวุโส	36
ผู้อำนวยการ	69
ผู้บริหารส่วน	218
ผู้บริหารทีม	499
จนท.ชำนาญงาน	1570
เจ้าหน้าที่	694
พนักงานปฏิบัติการ	21
พนักงานบริการ	4
รวม	3,126

ปัญหา อุปสรรค การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2566

1. การสรรหาพนักงานศักยภาพเพื่อตอบโจทย์พันธกิจของ ธปท. โดยเฉพาะในกลุ่มสายงานหลักและกลุ่มดิจิทัล ซึ่งเป็นสายงานที่มีการแข่งขันสูงภายในตลาดแรงงาน อีกทั้งสถานการณ์ปัจจุบันที่มีความท้าทายและซับซ้อนโดยเฉพาะรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป ทำให้ ธปท. เผชิญความท้าทายในการสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพมาร่วมงาน
2. เนื่องจาก ธปท. อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร ทำให้การจัดแบ่งงานตาม function ยังไม่เรียบร้อย อีกทั้ง ต้องพัฒนาพนักงานให้มี future skill ที่สอดคล้องกับภารกิจของ ธปท. ในอนาคต เช่น ทักษะด้านดิจิทัลและด้านวิทยาการวิเคราะห์ข้อมูล (data analytics) รวมไปถึงการพัฒนา soft skills เช่น agile mindset
3. อัตราการลาออกของพนักงาน ธปท. มีแนวโน้มสูงขึ้นจากเดิม อันเนื่องมาจากการปรับรูปแบบการทำงานใหม่ ทำให้พนักงานต้องปรับตัว และมีความเครียดจากการทำงานที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2566

1. ธปท. เร่งดำเนินการสรรหาเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มสาขาวิชาที่ขาดแคลนและมีการแข่งขันสูง โดยได้พยายามเข้าถึงกลุ่มพนักงานศักยภาพโดยใช้กลยุทธ์สรรหาเชิงรุก (active recruitment) ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ปรับรูปแบบการประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดกลุ่มคนรุ่นใหม่ ไปจนถึงการปรับกระบวนการสรรหาให้รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมี shared services center ที่ดำเนินงานด้าน operation ต่าง ๆ แทนทีมสรรหาพนักงาน เพื่อเร่งกระบวนการสรรหาให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น
2. ดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรให้เสร็จสมบูรณ์ ไปจนถึงการกำหนด future skill ที่จำเป็นและวางแผนการพัฒนาพนักงานให้มีความพร้อมรองรับงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญให้แก่ ธปท. ในการรองรับภาระงานในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงไป
3. มุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานให้มี agile mindset เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่องานในอนาคต เช่น ทักษะด้านดิจิทัล เป็นต้น นอกจากนี้ ธปท. ยังให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันเป็น One Team และมีความสุขในชีวิตการทำงานมากยิ่งขึ้น