ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567

ในปี 2567 ธปท. ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กร การบริหารบุคลากร ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา การพัฒนาทักษะความรู้ (re-skill และ up-skill) การปรับระบบการบริหารผลงาน ตลอดจนการเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยโครงการต่าง ๆ ดำเนินการตลอดปี 2567 มีรายละเอียดดังนี้

**1. การปรับโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร**

การปรับโครงสร้างเมื่อวันที่ 1 ต.ค. 2567 มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านบริหารขององค์กร ได้แก่ (1) การยกระดับงานวางแผนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ให้มีการจัดสรรทรัพยากร (เงินและคน) ที่เข้มแข็ง (2) การสร้างความสอดคล้องกัน (alignment) ของโครงสร้างพื้นฐานระบบการชำระเงิน ทั้งเงินสดและที่ไม่ใช่เงินสด และ (3) การเสริมสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์กร (corporate excellence) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในงานปฏิบัติการที่สำคัญ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 **การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรที่สัมฤทธิ์ผลมากขึ้น** รวมศูนย์การบริหารงบประมาณและบุคลากร (งาน เงิน คน) เพื่อจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์

1.2 **การเตรียมความพร้อมของระบบการชำระเงินไปสู่ดิจิทัล** จัดโครงสร้างใหม่ โดยรวมสายออกบัตรธนาคารและฝ่ายการชำระเงินและพันธบัตรมาอยู่สายงานเดียวกัน ภายใต้ “สายโครงสร้างพื้นฐานและบริการระบบการชำระเงิน” เพื่อบูรณาการงานเงินสดและไม่ใช่เงินสดให้สอดคล้องกัน พร้อมยกระดับการบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการให้เข้มแข็งขึ้นทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤต

1.3 **การเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในงานปฏิบัติการที่สำคัญเพื่อพร้อมรองรับสำหรับอนาคต** โดยรวมศูนย์งานบริการและทรัพยากรบุคคลเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานสนับสนุนองค์กร (corporate services) และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบงาน เช่น automation และการจ้างเหมาบริการ (outsource) หรือรูปแบบการจ้างอื่นมากขึ้น

พร้อมกันนี้ ธปท. ได้ขยายผลการวางแผนกำลังคน (strategic staffing) โดยปรับบทบาทและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับอนาคต เพิ่มการใช้เทคโนโลยี วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และประเมินความพร้อมของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การสรรหาและพัฒนาทักษะใหม่ให้ทันต่อบริบทงานที่เปลี่ยนแปลงไป

**2. การเตรียมความพร้อมด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และสรรหาพนักงานเชิงรุก**

ในปี 2567 ธปท. ได้จัดทำแผนการสรรหาพนักงาน (recruitment plan) เพื่อให้สายงานสามารถมองเห็นภาพรวมของการสรรหาบุคลากรใหม่ตั้งแต่ต้นปี และนำไปใช้เป็นกรอบในการวางแผนและบริหารกำลังคนได้อย่างเหมาะสมตลอดทั้งปี อันจะช่วยลดอัตราตำแหน่งว่าง (vacancy rate) ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะเดียวกัน ธปท. ยังคงเดินหน้าด้วยแนวทางการสรรหาเชิงรุก ผ่านกลยุทธ์ทั้งการ

พัฒนาและการดึงดูดจากภายนอก เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพสูง โดยเฉพาะในสายงานที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร เช่น งานด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล งานด้านนวัตกรรม กลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เฉพาะด้าน รวมถึงการสรรหาพนักงานในระดับ mid-career ด้วย

โดยในปีที่ผ่านมาได้รับการแจ้งขอสรรหาภายนอกจำนวนทั้งสิ้น 299 อัตรา และสามารถสรรหาได้สำเร็จ 238 อัตรา คิดเป็น อัตราความสำเร็จ (success ratio) 80% ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก 76% ในปี 2566 เพื่อให้การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ธปท. ได้ขยายช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานผ่านช่องทางออนไลน์ และกิจกรรมที่เข้าถึงกลุ่มผู้สมัครโดยตรง เช่น การจัด open house ทั้งในประเทศและต่างประเทศ กิจกรรม IT bootcamp การเยี่ยมเยียนมหาวิทยาลัย (campus visit) และการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Agreement: MOA) กับมหาวิทยาลัยชั้นนำ โดยเน้นสาขาที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจหลักของ ธปท. เพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการในการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน ตลอดจนส่งเสริมการฝึกงานกับ ธปท. เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาในการเข้าร่วมงานกับองค์กรในอนาคต นอกจากนี้ ยังได้ปรับปรุงระบบรับสมัครงานผ่านระบบ Human Capital Management (HCM) ให้รองรับการสรรหาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และปรับกระบวนการสรรหาให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ส่งผลให้ระยะเวลาการยื่นข้อเสนอให้แก่ผู้สมัคร (time to hire) ลดลงอย่างต่อเนื่อง

ในด้านค่าตอบแทน ธปท. ได้พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนแรกเข้าให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น และกำหนดให้มีเงินประจำตำแหน่งงานสำหรับกลุ่มงานซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาด และ ธปท. (hot jobs) เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรกลุ่มศักยภาพและสามารถแข่งขันกับตลาดได้ ทั้งนี้ ยังคงรักษามาตรฐานของกระบวนการคัดเลือก ด้วยการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การสังเกตพฤติกรรมผ่าน assessment center และการทดสอบทักษะ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้อย่างแม่นยำและรอบด้าน พร้อมเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจที่ตั้งไว้

### 3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนงานในอนาคต

ธปท. ได้ดำเนินการพัฒนาทักษะและศักยภาพของพนักงานอย่างรอบด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมองค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือต่าง ๆ ดังนี้

3.1 **การสร้างความตระหนักรู้และยกระดับทักษะด้านเทคโนโลยี** มุ่งเน้นให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน พร้อมออกแบบเส้นทางการพัฒนาความรู้ (development roadmap) ให้เหมาะสมกับกลุ่มพนักงานแต่ละกลุ่มอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการพัฒนาที่ครอบคลุม อาทิ การใช้งานเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และการใช้เครื่องมือขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวได้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งในปีที่ผ่านมามีสัดส่วนของพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา future skillset แล้วประมาณ 81%

3.2 **การพัฒนากลุ่มความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน** เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถเชิงเทคนิคของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น โรงเรียนผู้ตรวจสอบ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลให้

สอดคล้องกับแนวทางการตรวจสอบแบบ ongoing supervision โรงเรียนจัดซื้อจัดจ้าง และหลักสูตรด้านการบริหารโครงการที่มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ในบริบทการทำงานจริง

3.3 **การพัฒนาทักษะพนักงานและผู้บริหาร** ให้ความสำคัญกับการปูพื้นฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมการทำงาน ควบคู่ไปกับการปลูกฝังความเข้าใจในบทบาทและภารกิจของธนาคารกลาง โดยจัดให้มีหลักสูตรสำหรับพนักงานทุกระดับ เช่น หลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และหลักสูตร soft skill สำหรับพนักงานและผู้บริหารใหม่ได้จัดให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตร onboarding และหลักสูตรการให้และรับ feedback เพื่อเสริมความพร้อมในการเริ่มต้นบทบาทหน้าที่ของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับตัวและบริหารงานในบทบาทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 **การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการต่อยอดองค์ความรู้** ธปท. ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติงานจริง ผ่านแนวทางต่าง ๆ เช่น การหมุนเวียนงานภายใน เพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะทางควบคู่กับการเปิดมุมมองในภาพรวม และการวางแผนส่งพนักงานไปปฏิบัติงานในองค์กรภายนอกที่มีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และเรียนรู้จากบริบทที่แตกต่างจาก ธปท. ในด้านการสนับสนุนทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ สำหรับพนักงานและบุคคลภายนอก โดยให้ความสำคัญกับสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางในอนาคตขององค์กร สาขาที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักของ ธปท. และสาขาที่มีความต้องการสูงหรือมีผู้เชี่ยวชาญในตลาดแรงงานจำนวนน้อย โดยมุ่งหวังให้สามารถนำองค์ความรู้และวิทยาการที่ได้รับกลับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 **การยกระดับระบบการบริหารผลงาน** (Performance Management System: PMS) ธปท. ได้เริ่มใช้งานระบบการบริหารผลงานรูปแบบใหม่อย่างเต็มรูปแบบตั้งแต่ปี 2567 เป็นต้นไป โดยมุ่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ และสนับสนุนการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การตั้งเป้าหมายงานอย่างมีคุณภาพ กำหนดเป้าหมายตามหลัก SMART (specific, measurable, achievable, relevant, time-bound) อย่างชัดเจนและวัดผลได้ พร้อมถ่ายทอด เป้าหมายจากผู้บริหารระดับสูงสู่ระดับปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานทุกระดับเห็นความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของตนกับทิศทางขององค์กร รวมถึงการตกลงร่วมกันในเรื่องความคาดหวังด้านผลงานและสมรรถนะที่ควรพัฒนาในแต่ละบุคคล (2) ปรับปรุงแนวทางและนิยามการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถสะท้อนผลการทำงานได้อย่างแท้จริง พร้อมทั้งส่งสัญญาณถึงความคาดหวังขององค์กรได้อย่างชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน (pay for performance) (3) การส่งเสริมวัฒนธรรม feedback อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้เกิดการให้และรับ constructive feedback อย่างจริงจังและสม่ำเสมอ ผ่านการบันทึกและติดตามผลในระบบ HCM เพื่อให้พนักงานรับทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งกำหนดให้การตั้งเป้าหมายงานและการ feedback เป็น common goal ของผู้บริหารทุกระดับเพื่อส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารในฐานะ HR manager และขับเคลื่อนวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองภายในองค์กรอย่างยั่งยืน

3.6 **การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ** (succession planning) ดำเนินการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะมีผู้ที่มีความพร้อมดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต และสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง โดยได้จัดเตรียม successor pool และ talent pool ภายใต้

กรอบระยะเวลา 5 ปี แผนดังกล่าวครอบคลุมตำแหน่งผู้บริหารระดับผู้ช่วยผู้ว่าการขึ้นไป และระดับผู้อำนวยการอาวุโสในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร (critical positions) โดยมีแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ตั้งแต่การคัดเลือก การสนับสนุน ไปจนถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ทำให้ในปีที่ผ่านมา ธปท. สามารถดำเนินการตามแผนการเลื่อนตำแหน่งที่วางไว้ได้ตามเป้าหมาย นอกจากนี้ ยังได้จัดทำ individual development plan (IDP) โดยเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับทิศทางยุทธศาสตร์ขององค์กร และมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็น ทั้งในด้านภาวะผู้นำ (leadership) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร และการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตสู่บทบาทที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นคง พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องทุกครึ่งปี

**4. การดูแลพนักงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร**

ธปท. ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน (engagement) และการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการผ่านหลากหลายกิจกรรมและนโยบาย อาทิ (1) การสนับสนุนให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย (psychological safety) เพื่อให้พนักงานกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เกิดความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเดียวกัน (2) การส่งเสริมการทำงานแบบ One BOT (Brave, One Team, Trust) เพื่อให้การทำงานสอดประสานกันเป็นหนึ่งเดียวกัน เล็งเห็นถึงความสำเร็จในภาพรวมขององค์กร (3) การจับสัญญาณพนักงานเชิงรุก เช่น การจัดทำ stay interview เป็นระยะกับพนักงานกลุ่มเป้าหมาย การจัดทำ exit interview และการวัดระดับความผูกพันและอุณหภูมิพนักงาน (pulse survey) ในปี 2567 ซึ่งพบว่าระดับความผูกพันอยู่ที่ร้อยละ 60 โดยได้ประมวลข้อมูลมาประกอบการจัดทำ intervention plan ของสายงาน รวมถึง (4) การดูแลสุขภาพกาย-ใจของพนักงานผ่านโครงการด้าน employee wellness เช่น กิจกรรม Happy Hour งานวันพนักงาน กีฬาสี กิจกรรมชมรมพนักงาน และงานประเพณีต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน สร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ธปท. ได้รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานผ่านเวทีหลากหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อาทิ การประชุม กปร. สัญจร ซึ่งมีผู้แทนจากสายงานต่าง ๆ ทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงสะท้อนมุมมองของพนักงาน รวมถึงการใช้ช่องทางสื่อสารภายในองค์กร เช่น e-mail และ line official account “บ้านเลขที่ 273” โดยได้นำเสียงสะท้อนจากพนักงานมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงมากยิ่งขึ้นเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน โดยตัวอย่างของการดำเนินการที่ผ่านมา ได้แก่ โครงการรถตู้รับ-ส่งพนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางและลดภาระค่าใช้จ่าย การเพิ่มจุดให้บริการเครื่องดื่มและของว่างเพื่ออำนวยความสะดวกในช่วงเวลาพักและช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายระหว่างวัน และการปรับรูปแบบกิจกรรมวันลอยกระทงให้เป็นเวทีแสดงความสามารถของพนักงาน เพื่อเปิดโอกาสในการแสดงออกและสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นต้น

**ตารางสรุปโครงการ/กิจกรรม และระยะเวลาดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ |
|---|---|---|
| 1 | **การปรับโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์องค์กร** | |
| | (1) การยกระดับงานวางแผนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ให้มีการจัดสรรทรัพยากร (เงินและคน) ที่เข้มแข็ง<br>(2) การสร้างความสอดคล้องกัน (alignment) ของโครงสร้างพื้นฐานระบบการชำระเงิน ทั้งเงินสดและที่ไม่ใช่เงินสด และ<br>(3) การเสริมสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์กร (corporate excellence) | 1 ม.ค. 67– 1 ต.ค. 67 |
| 2 | **การเตรียมความพร้อมการวางแผนกำลังคนและสรรหาเชิงรุก** | |
| | (1) การจัดทำแผนการสรรหาพนักงาน (recruitment plan)<br>(2) แนวทางการสรรหาเชิงรุก อาทิ การขยายช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงาน และกิจกรรมที่เข้าถึงกลุ่มผู้สมัครโดยตรง เป็นต้น<br>(3) จัดทำนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดึงดูดผู้สมัคร อาทิ การพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนแรกเข้าให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น รวมถึงให้มีเงินประจำตำแหน่งงานสำหรับกลุ่มงานซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาด และ ธปท. (hot jobs) เป็นต้น ซึ่งจะช่วยรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรด้วย<br>(4) การปรับปรุงระบบรับสมัครงานผ่านระบบ Human Capital Management (HCM) | 1 ม.ค. 67– 31 ธ.ค. 67 |
| 3 | **การเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร** | |
| | (1) การจับอุณหภูมิพนักงาน เช่น stay interview, exit interview หรือ pulse survey รวมถึงการรับฟังพนักงานผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ การประชุม กปร. สัญจร email และ line official account “บ้านเลขที่ 273” โดยนำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำ intervention plan สายงาน | 1 ม.ค. 67– 31 ธ.ค. 67 |
| | (2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันต่าง ๆ อาทิ กิจกรรม happy hour งานวันพนักงาน กิจกรรมชมรมพนักงาน เป็นต้น | 1 ม.ค. 67– 31 ธ.ค. 67 |

**ตารางสรุปโครงการ/กิจกรรม ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ และผลการเบิกค่าใช้จ่าย ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ (ล้านบาท) | ผลการเบิกจ่าย (ล้านบาท) | ระยะเวลาดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|
| 1 | **หลักสูตรการสร้างความตระหนักรู้และยกระดับทักษะด้านเทคโนโลยี** | | | |
| | (1) หลักสูตร Basic / Basic+ / Expert | 12.82 | 4.88 | 1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67 |
| 2 | **การพัฒนากลุ่มความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน** | | | |
| | (1) หลักสูตรโรงเรียนผู้ตรวจสอบ | 2.86 | 0.84 | 1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67 |
| | (2) หลักสูตร technical skills หลายสายงาน อาทิ Central Banking, Sustainable Finance, โรงเรียนจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารโครงการ | 8.10 | 4.78 | |
| 3 | **การพัฒนาทักษะผู้บริหารและพนักงาน** | | | |
| | (1) การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership Bootcamp / Short Courses / IT for Non-IT / Executive Development Program)) | 26.00 | 24.51 | 1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67 |
| | (2) หลักสูตร soft skill สำหรับพนักงาน อาทิ หลักสูตร Onboarding พนักงานใหม่ ตามข้อ 3.3 และหลักสูตร Feedback ตามข้อ 3.5 | 14.47 | 8.55 | 1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67 |
| 4 | **การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการต่อยอดองค์ความรู้** | | | |
| | (1) การหมุนเวียนงาน / การส่งพนักงานไปปฏิบัติองค์กรภายนอก | 3.20 | 0.90 | 1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67 |
| | (2) สนับสนุนทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศแก่บุคคลภายนอกและพนักงาน | 208.89 | 161.42 | |
| 5 | **การยกระดับระบบการบริหารผลงาน (PMS)** | รายละเอียดตามข้อ 3 (2) | รายละเอียดตามข้อ 3 (2) | 1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67 |
| 6 | **การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ** - แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับพนักงานกลุ่มศักยภาพ | 10.00 | 6.99 | 1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67 |