

# การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2562 - 2566

ธนาคารออมสินดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพด้านการพัฒนาผู้มีความรู้สูง เพื่อการเตรียมความพร้อมรองรับธุรกิจธนาคารในอนาคต โดยมีแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2562 - 2566 ดังนี้

## HR Vision

เป็น Digital Banking ที่มีโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีขีดความสามารถพร้อมและทันต่อการแข่งขัน

<b>HR Mission</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงาน (Lean Process Improvement) รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>ยกระดับบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การเป็น Strategic Partner</li> <li>ส่งเสริมบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ</li> <li>ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในการทำงานพัฒนาและสร้างนวัตกรรม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องโปร่งใสตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณและธรรมาภิบาล</li> <li>เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการทำงานสู่ยุค Digital</li> <li>สร้างความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตพนักงาน</li> </ol>
-------------------	--	---

<b>HR Strategy</b>	<p><b>1</b> พัฒนาสมรรถนะองค์กรเพื่อขับเคลื่อน (New Business Model (Traditional / Social / Digital))</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาทักษะที่จำเป็นรองรับธุรกิจในอนาคต</li> <li>- ยกระดับกระบวนการจัดการความรู้ และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล</li> <li>- ออกแบบโครงสร้างการทำธุรกิจ Digital Business &amp; Fintech</li> <li>- Strategic Workforce Management</li> <li>- ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ</li> <li>- Outsource</li> </ul>	<p><b>2</b> ยกระดับการปฏิบัติงานสายงานกิจการสาขา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยกระดับการพัฒนาพนักงานสาขา (Re-Branch Academy/Re-Skills)</li> <li>- บริหารจัดการความรู้เพื่อยกระดับผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศและสร้างนวัตกรรมองค์กร</li> <li>- ปรับโครงสร้างสายงานกิจการสาขาตาม Re-Branch Roadmap</li> <li>- ออกแบบปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ</li> <li>- Outsource</li> </ul>	<p><b>3</b> เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านสินเชื่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านสินเชื่อ SMEs</li> <li>- สร้างฐานข้อมูลองค์ความรู้และสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ด้านสินเชื่อ</li> <li>- ออกแบบปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ</li> </ul>
	<p><b>4</b> พัฒนาผู้มีความรู้สูง เพื่อทดแทนตำแหน่งและเตรียมผู้นำในอนาคต รองรับรูปแบบธุรกิจในอนาคต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- GSB IDEA Organization</li> <li>- Business Model in the Development</li> <li>- Digi-Thai Immersion Lab</li> <li>- พัฒนา PLDP</li> <li>- Digital Banking Skill</li> <li>- Future</li> <li>- Management by Fact/Big Data Analytic</li> <li>- Eco-Efficiency</li> </ul>	<p><b>5</b> ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความผูกพันพนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันยุคดิจิทัล</li> <li>- แผนเสริมสร้างความผูกพัน</li> </ul>	<p><b>6</b> ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลรองรับรูปแบบธุรกิจในอนาคต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MEMO</li> <li>- พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานรองรับรูปแบบธุรกิจในอนาคตและการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน</li> <li>- สรรหาบุคลากรในตำแหน่งงานที่สำคัญและหายากรูปแบบใหม่ เพื่อรองรับธุรกิจในอนาคต</li> <li>- ศึกษาการจ้างงานรูปแบบใหม่รองรับธุรกิจในอนาคต</li> </ul>