

ธนาคารออมสินดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพด้านการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง เพื่อการเตรียมความพร้อมรองรับธุรกิจธนาคารในอนาคต โดยมีแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2563-2567 ดังนี้

Human Resource Master Plan 2563-2567



กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะองค์กร

- ปรับปรุงโครงสร้าง/อัตรากำลัง ให้ทันยุคดิจิทัล
- ปรับปรุงโครงสร้าง อัตรากำลังสายกิจการสาขา
- Streamline work process
- Lean & Kaizen suggestion
- การใช้ Intelligent Technology ทดแทนกระบวนการทำงาน
- บริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์
- Outsource ที่ไม่ใช่ธุรกิจหลักของธนาคาร

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับขีดความสามารถพนักงาน รองรับการแข่งขัน

- พัฒนาผู้บริหารและพนักงาน (Reskill & Upskill) ด้านสินเชื่อ ด้านการขาย/ที่ปรึกษา และด้าน Digital literacy & Data Analysis
- เสริมสร้างวัฒนธรรมการสอนงานแบบ Peer to Peer Learning by GSB Wisdom
- ช่องทางการเรียนรู้ GSB TV/ Intelligent Training Center)

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการความรู้ และนวัตกรรม

- GSB Talent & Innovation Grand Slam
- แผนการบริหารจัดการความรู้ (KM)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาผู้มีศักยภาพสูงเพื่อทดแทน ตำแหน่ง และเตรียมผู้นำในอนาคต

- Career Management Planning
- โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร

กลยุทธ์ที่ 5 ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและสร้าง ความผูกพันพนักงาน

- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยม GSB Way
- เสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน
- งานระบบ GSB Way Point

กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานด้าน HR

- HR Analytic
- พัฒนาระบบประเมินผลตามแนวทาง Performance Based Organization
- จ้างพัฒนาระบบ My Partner (Chatbot)
- MEMO
- ปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานในยุค Digital

กลยุทธ์ที่ 1

พัฒนาสมรรถนะองค์กร



แผนงาน	รายละเอียดการดำเนินการ
1. ปรับปรุงโครงสร้าง กระบวนการ และอัตรากำลังให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	<input type="checkbox"/> กำหนดรูปแบบ/โครงสร้าง และคัดเลือกหน่วยงานนำร่อง <input type="checkbox"/> เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้าง กระบวนการ และอัตรากำลัง
2. ปรับปรุงโครงสร้าง กระบวนการและอัตรากำลังสายงานกิจการสาขา	พิจารณาปรับปรุงโครงสร้าง กระบวนการ และอัตรากำลังของสายงานกิจการสาขา
3. ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ (Streamline Key work process)	ปรับปรุงกระบวนการ ทำงานที่สำคัญ 1) กระบวนการให้บริการ สินเชื่อ SMEs 2) กระบวนการให้บริการสาขา รูปแบบ Social Banking 3) กระบวนการให้บริการสาขา รูปแบบ Traditional Banking
4. ปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยใช้เครื่องมือ Lean และ Kaizen suggestion	<input type="checkbox"/> กำหนดแนวทาง ทบทวน/ปรับปรุงแบบฟอร์ม คู่มือ เพื่อใช้ในการปรับปรุงกระบวนการ <input type="checkbox"/> ดำเนินการกิจกรรม Lean และ Kaizen Suggestion
5. ปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยนำ Intelligence Technology มาใช้ทดแทน	พิจารณาคัดเลือกงาน/กระบวนการที่จะทำ Intelligence Technology มาใช้ทดแทน
6. การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (Strategic Workforce Management)	<input type="checkbox"/> วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ <input type="checkbox"/> ศึกษาการจัดอัตรากำลังสำหรับงานด้านการตลาด
7. สนับสนุนการจ้างบุคคลภายนอกดำเนินการแทนในงานที่ไม่ใช่ธุรกิจหลักของธนาคาร	<input type="checkbox"/> สนับสนุนการวิเคราะห์ความคุ้มค่าเพื่อจ้างบุคคลภายนอกดำเนินการแทน <input type="checkbox"/> จัดทำแผนปรับปรุงกระบวนการ โครงสร้าง และอัตรากำลัง

กลยุทธ์ที่ 2

ยกระดับขีดความสามารถพนักงานรองรับการแข่งขัน



ธนาคาร
ออมสิน
Government Savings Bank

แผนงาน

รายละเอียดการดำเนินการ

1. พัฒนาผู้บริหารและพนักงาน (Reskill & Upskill) ด้านสินเชื่อ ด้านการขาย/ที่ปรึกษา และด้าน Digital literacy & Data Analysis

ด้านสินเชื่อ

- จัดประชุม Focus Group กำหนดกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาด้านสินเชื่อ
- ออกแบบและจัดทำ Master Credit Skills Blueprint
- ประเมินขีดความสามารถ Assessment Test
- ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตาม Master Credit Skills Blueprint

ด้านการขาย/ที่ปรึกษา

- จัดประชุม Focus Group กำหนดกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาทักษะด้านการขายและให้คำปรึกษา ทบทวนการถือใบอนุญาตต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับ
- ออกแบบและจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารและพนักงานด้านการขายและการเป็นที่ปรึกษา
- ประเมินขีดความสามารถ Assessment Test ผ่านระบบ e-Testing

ด้าน Digital Literacy & Data Analysis

- จัดประชุม Focus Group กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้าน Digital & Analytic
- ออกแบบและจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารและพนักงาน ด้าน Digital & Analytic Skill Blueprint
- ประเมินขีดความสามารถบุคลากร (User) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐาน ผ่านระบบ e-Testing
- ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้

2. เสริมสร้างวัฒนธรรมการสอนงาน

- กำหนดแนวทางในการผลักดันบทบาทหน้าที่ในการสอนงานของผู้บริหารที่เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- ออกแบบคู่มือการสอนงาน ที่เป็นมาตรฐาน ที่สามารถใช้งานผ่านระบบ GSB Wisdom
- สื่อสาร/ประชาสัมพันธ์/หนังสือชักชวนการใช้งาน

กลยุทธ์ที่ 3

พัฒนาการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม



แผนงาน	รายละเอียดการดำเนินการ
1. GSB Talent & Innovation Grand Slam	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> ออกแบบ พัฒนาแนวทางและหลักเกณฑ์การบริหารโครงการฯ<input type="checkbox"/> ดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ พร้อมนำเสนอผลการตัดสิน และนำผลงานไปพัฒนาให้เกิดขึ้นจริง
2. แผนการบริหารจัดการความรู้ (KM)	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> จัดทำการประเมินการจัดการความรู้ (KMA) ตามเกณฑ์ SEPA/TQA ,เกณฑ์ใหม่ของ TRIS<input type="checkbox"/> จัดทำแผนที่ความรู้ผู้เชี่ยวชาญระดับหน่วยงาน<input type="checkbox"/> การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นเลิศ จาก Best Practice และ Lesson Learn<input type="checkbox"/> สร้างผู้บริหารต้นแบบ (Role Model) ในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้<input type="checkbox"/> ปรับปรุง พัฒนาระบบ e-Library<input type="checkbox"/> เชื่อมโยงแหล่งองค์ความรู้จากหน่วยงานภายในและภายนอก (e-book)

กลยุทธ์ที่ 4

พัฒนาผู้มีศักยภาพสูงเพื่อทดแทนตำแหน่ง และเตรียมผู้นำ ในอนาคต



แผนงาน	รายละเอียดการดำเนินการ
1. การบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management)	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนการจัดกลุ่มงาน (job family)<input type="checkbox"/> วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งงานเป้าหมายในการจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพ<input type="checkbox"/> ศึกษาจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพของตำแหน่งเป้าหมาย
2. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> พัฒนาศักยภาพผู้สืบทอดตำแหน่ง ระดับอำนวยการและผู้บริหารระดับสูง<input type="checkbox"/> พัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้น

กลยุทธ์ที่ 5

ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและสร้างความผูกพันพนักงาน



แผนงาน	รายละเอียดการดำเนินการ
1. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยม GSB Way	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สร้างบุคคลต้นแบบ <input type="checkbox"/> สื่อสารค่านิยมองค์กร : Culture Day <input type="checkbox"/> สร้างความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่าน Change Catalyst <input type="checkbox"/> ประเมินพฤติกรรมตามค่านิยม
2. เสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน	<p><u>ด้านบุคลากรแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เสริมสร้างความผูกพันตามกลุ่มบุคลากรเป้าหมาย <input type="checkbox"/> GSB CSR พนักงาน <input type="checkbox"/> สัมภาษณ์ความพึงพอใจ <p><u>ด้านคุณภาพชีวิต</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> GSB Happy Family <input type="checkbox"/> งานกีฬาและนันทนาการ <input type="checkbox"/> งานเชิดชูเกียรติพนักงานเกษียณอายุ
3. งานระบบ GSB Way Point	พัฒนาระบบ GSB Way Point เพื่อเสริมสร้างความผูกพันพนักงาน
4. ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> จัดทำโครงการให้รางวัลจริยธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานธนาคารออมสินประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณธนาคารออมสิน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน <input type="checkbox"/> ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตอาสาและมีคุณธรรมผ่านกิจกรรมของชมรมจริยธรรมธนาคารออมสิน

กลยุทธ์ที่ 6

เพิ่มศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานด้าน HR



แผนงาน	รายละเอียดการดำเนินการ
1. HR Analytic	<input type="checkbox"/> พัฒนาระบบข้อมูลระบบ HR <input type="checkbox"/> พัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูล
2. พัฒนาระบบประเมินผลตามแนวทาง Performance Based Organization	<input type="checkbox"/> ศึกษากระบวนการขึ้นเงินเดือนเปรียบเทียบกับสถาบันการเงินอื่น
3. จัดพัฒนาระบบ My Partner (Chatbot)	พัฒนาระบบ My Partner (Chatbot)
4. ปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อและส่งเสริมต่อการทำงานในยุค Digital	<input type="checkbox"/> ปรับเวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น
5. พัฒนาการรายงานผลการดำเนินงานรายบุคคล	<input type="checkbox"/> พัฒนาระบบการรายงานผลการดำเนินงานรายบุคคลด้านสินเชื่อและผลิตภัณฑ์การเงินอื่นๆ