

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี เดือน มกราคม - เมษายน 2564

ธนาคารออมสินได้ดำเนินการตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ พันธกิจ และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของธนาคาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ธนาคาร ปี 2564-2568

1. การสร้างความมั่นคงทางการเงิน และขีดความสามารถในการแข่งขัน (TRADITIONAL BANKING)
2. การพัฒนาสู่ความยั่งยืน (SOCIAL BANKING)
3. การพัฒนาและยกระดับสู่การเป็น DIGITAL BANKING (DIGITAL BANKING)
4. การเพิ่มศักยภาพโครงสร้างพื้นฐาน (FUNDAMENTAL CAPABILITIES)

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างองค์การภาพรวมและบริหารอัตรากำลัง
- กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับศักยภาพบุคลากรรองรับการแข่งขัน
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าผู้สืบทอดตำแหน่งและผู้มีศักยภาพสูง
- กลยุทธ์ที่ 4 ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและสร้างความผูกพันพนักงาน
- กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มศักยภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - เมษายน 2564

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างองค์กรภาพรวมและบริหารอัตรากำลัง		
<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรรองรับ Social Bank <ul style="list-style-type: none"> โครงสร้างองค์กรภาพรวม โครงสร้างหน่วยงานย่อยแต่ละฝ่ายงาน ประเมินผลโครงสร้างองค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> ออกระเบียบคำสั่ง รายงานผลประเมินการปรับปรุงโครงสร้าง 	<ol style="list-style-type: none"> ธนาคารออกระเบียบธนาคารออมสิน ฉบับที่ 681 ว่าด้วยการแบ่งส่วนงาน และกำหนดหน้าที่หน่วยงานของ ธนาคารออมสิน เมื่อวันที่ 1 ธ.ค. 63 สร้างความเข้าใจด้านโครงสร้างใหม่กับผู้บริหาร ได้แก่ กลุ่มลูกค้าบุคคล กลุ่มลูกค้าธุรกิจและภาครัฐ กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มดิจิทัลแบงก์กิ้ง กลุ่มกำกับและบริหารความเสี่ยง และสายงาน การตลาดและสื่อสารองค์กร อยู่ระหว่างดำเนินการประเมินผลการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร
<ul style="list-style-type: none"> บริหารอัตรากำลังตามภารกิจหลัก Social Bank <ul style="list-style-type: none"> แผนอัตรากำลัง 5 ปี บริหารสัดส่วนอัตรากำลัง 	<ol style="list-style-type: none"> แผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว รายงานผลการทบทวนอัตรากำลังและแนวทางการเคลื่อนย้าย 	อยู่ระหว่างจัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินการศึกษาการวิเคราะห์จัดทำแผนอัตรากำลัง
<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงกระบวนการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นอัตโนมัติ โดยนำ IT มาประยุกต์ใช้ 	<ol style="list-style-type: none"> รายงานผลการศึกษา 	ดำเนินการศึกษากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้รองรับกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - เมษายน 2564

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับศักยภาพบุคลากรรองรับการแข่งขัน		
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาขีดความสามารถในธุรกิจหลักและธนาคารเพื่อสังคม <ul style="list-style-type: none"> ด้านสินเชื่อ ด้านการขายและการเป็นที่ปรึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหารและพนักงานได้รับการทดสอบ Assessment Test และได้รับการพัฒนา ประเมินผลลัพธ์ (Result) และสามารถปฏิบัติงานได้จริง 	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการทดสอบความรู้ความสามารถของพนักงานสินเชื่อครบ 100% คณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากรมีมติครั้งที่ 3/2564 วันที่ 28 เม.ย. 64 เห็นชอบให้จัดจ้างสถาบันภายนอกวางระบบการพัฒนาพนักงานด้านสินเชื่อ คณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากรมีมติครั้งที่ 3/2564 วันที่ 28 เม.ย. 64 เห็นชอบหลักสูตร Syndicate Loan ให้แก่ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างสังกัดสายงานลูกค้าขนาดใหญ่และภาคีรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 100 คน
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและวิเคราะห์ข้อมูล <ul style="list-style-type: none"> ด้าน Digital & Data Analytics 	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาแล้วเสร็จนำเสนอคณะกรรมการฯ ผู้บริหารและพนักงานได้รับการทดสอบ และได้รับการพัฒนา และสอบผ่านตามเกณฑ์ ร้อยละ 80 	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ เสร็จ 100% คณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากรมีมติครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 19 มี.ค. 64 เห็นชอบหลักสูตรการพัฒนาพนักงานด้านดิจิทัลและวิเคราะห์ข้อมูล (ให้ดำเนินการพัฒนาภายในไตรมาส 2-3 ปี 2564)
<ul style="list-style-type: none"> เสริมศักยภาพการจัดการทรัพยากรบุคคลในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Business Partner) <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร (HCM Skill Blueprint) 	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาแล้วเสร็จนำเสนอคณะกรรมการฯ บุคลากรกลุ่มทรัพยากรบุคคลที่มีผลการทดสอบและรับการพัฒนาร้อยละ 80 	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้าน HR เสร็จ 100% คณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากรมีมติครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 19 มี.ค. 64 เห็นชอบแผนพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร ด้าน HR (HCM Skill Blueprint)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - เมษายน 2564

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับศักยภาพบุคลากรรองรับการแข่งขัน		
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างตามแผนพัฒนาโครงการพัฒนาบุคลากร เช่น ด้านกลยุทธ์ ด้านการลงทุน ด้าน GRC/Market Conduct หรือบุคลากรใหม่ เป็นต้น 	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาแล้วเสร็จ > 29,000 คน พัฒนาและสอบผ่าน ตามเกณฑ์ ร้อยละ 80 	พัฒนาผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างตามแผนพัฒนาของโครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา ดูงาน/ จำนวน 3,701 คน
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถด้านบุคลากร KM/e-Learning ทุนการศึกษา ประเมินความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพการเรียนรู้และพัฒนา 	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรเข้าใจประโยชน์ ทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางจัดการความรู้ของธนาคาร ร้อยละ 50 และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มากกว่าปี 63 จำนวนทุนการศึกษาผ่านระบบ Online 120 ทุน/ ทุนการศึกษาบุคคลภายนอก 10 ทุน/ ทุนส่งเสริมการศึกษามัคคุเทศก์ 2 ทุน รายงานผลการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 Learning Model จำนวนสื่อออนไลน์ 20 หลักสูตร/ผู้สำเร็จการอบรม > 16,000 คน และสอบผ่านตามเกณฑ์เรียบร้อย ร้อยละ 80 	<ol style="list-style-type: none"> ประเมินผลระดับความเข้าใจและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ณ สิ้นปี 2563 นำเสนอพิจารณาหลักสูตรปริญญาตรี โท (อินเทอร์เน็ต) มหาวิทยาลัยฮาเบอร์สเปซ โครงการร่วมกับ UTCC จัดทำแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้และพัฒนา ดำเนินการผลิต 1 หลักสูตร จัดทำ TOR 2 หลักสูตร และอยู่ระหว่างขอความเห็นชอบ 22 หลักสูตร ผู้สำเร็จการอบรมแล้ว จำนวน 1,964 คน และสอบผ่านตามเกณฑ์เรียบร้อย ร้อยละ 8.93

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - เมษายน 2564

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าผู้สืบทอดตำแหน่งและผู้มีศักยภาพสูง		
<ul style="list-style-type: none"> การเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง <ul style="list-style-type: none"> ○ การคัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารระดับสูงและระดับอำนวยการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1) คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งแล้วเสร็จ ภายในเดือน มิ.ย. 64 2) พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งครบทุกตำแหน่ง ร้อยละ 100 3) แต่งตั้งทดแทนตำแหน่งว่าง ร้อยละ 90 	<ol style="list-style-type: none"> 1) คณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 2/2564 วันที่ 19 มี.ค. 64 มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกและการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง และเห็นชอบให้ดำเนินการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งใน 2 หลักสูตร ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - โครงการสัมมนาผู้บริหารธนาคารและสถาบันการเงิน (Financial Executive Development Program-FINEX) รุ่นที่ 30 - โครงการพัฒนาผู้บริหารยุคใหม่ (Modern Banking Executive Development Program-MOBEX) รุ่นที่ 33
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) <ul style="list-style-type: none"> ○ ปรับปรุงการคัดเลือกและพัฒนา GSB Talent Innovation Grand Slam ○ กำหนด Career path 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ภายในเดือน พ.ย. 64 2) มีผลงานด้านนวัตกรรมที่สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้จริง ≥ 5 นวัตกรรม 	<p>คณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ 2/2564 วันที่ 19 มี.ค. 64 มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกและการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - เมษายน 2564

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 4 ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความผูกพันพนักงาน		
<ul style="list-style-type: none"> สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม Governance/ การพัฒนานวัตกรรม <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริม Role Model ด้านธรรมาภิบาล และการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ 	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีพฤติกรรมตามค่านิยม G : เติมเต็ม สร้างคุณค่า สังคมไทย S : คิดใหม่ก้าวไกลใส่สร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมและธรรมาภิบาลผ่านผู้นำ Smart Leader จำนวน 111 คน คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อธนาคาร อยู่ในเกณฑ์ผูกพันมากที่สุด (คะแนน 4.21-5.00) 	<ol style="list-style-type: none"> ธนาคารมีคำสั่งธนาคารออมสิน เฉพาะที่ 2-68/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้าน ทรัพยากรบุคคล สั่ง ณ วันที่ 8 มี.ค. 64 ประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับวิทยากร ภายนอก (ครั้งที่ 2) เพื่อทบทวน/ แกไขรายละเอียดแผนการบริหาร การเปลี่ยนแปลงฯ ก่อนนำเสนอ คณะกรรมการกำกับการบริหาร การเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากร บุคคลพิจารณา
<ul style="list-style-type: none"> การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) <ul style="list-style-type: none"> ศึกษากลไกสนับสนุน การขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลง 	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดการ เปลี่ยนแปลง (Change Management) แล้วเสร็จ ภายในเดือน ต.ค. 64 คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ ธนาคาร อยู่ในเกณฑ์ผูกพันมากที่สุด (คะแนน 4.21-5.00) 	<ol style="list-style-type: none"> ธนาคารมีคำสั่งธนาคารออมสิน เฉพาะที่ 2-68/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับการ บริหารการเปลี่ยนแปลงด้าน ทรัพยากรบุคคล สั่ง ณ วันที่ 8 มี.ค. 64 ประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับวิทยากร ภายนอก (ครั้งที่ 2) เพื่อทบทวน/ แกไขรายละเอียดแผนการบริหาร การเปลี่ยนแปลงฯ ก่อนนำเสนอ คณะกรรมการกำกับการบริหาร การเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากร บุคคลพิจารณา
<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมความผูกพัน องค์กร (Engagement) ของพนักงานและลูกจ้าง <ul style="list-style-type: none"> แผนเสริมสร้างความ ผูกพัน 	ดำเนินการตามแผนงานครบถ้วน 100%	อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผนสร้าง ความพึงพอใจและความผูกพันของ บุคลากรต่อธนาคารออมสิน ปี 2564

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - เมษายน 2564

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มศักยภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล		
<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงระบบประเมินผลและค่าตอบแทน 	รายงานผลการศึกษา ภายในเดือน ธ.ค. 64	อยู่ระหว่างดำเนินการตามข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบฐานข้อมูล HR และ HR Analytic เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (Data Driven HR) <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบฐานข้อมูล HR พัฒนาระบบ HRIS เพื่อรองรับการวิเคราะห์ข้อมูล 	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผน	ธนาคารได้เห็นชอบรายงานการเก็บรายละเอียดความต้องการ (DRS: Detail requirement specification) ตามโครงการ Data Virtualization ของธนาคารแล้ว เมื่อวันที่ 30 เม.ย. 64
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนารูปแบบการทำงานและการจ้างงานแบบใหม่ <ul style="list-style-type: none"> กำหนดรูปแบบการจ้างงานแบบใหม่ 	รายงานผลการศึกษาแนวทางการทำงานรูปแบบใหม่ ภายในเดือน ธ.ค. 64	ดำเนินการปรับปรุงและใช้ระบบการบันทึกเวลาเข้า-ออกงาน ที่ติดตั้งอยู่บน Mobile Application สำหรับพนักงานและลูกจ้าง (MEMO: Modern Employee on Mobile)