นโยบายและแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล
ประจำปี 2564 - 2568

ธนาคารออมสินให้ความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร โดยกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับแนวทางการปฏิรูปประเทศ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ธนาคาร ดังนี้

1. จัดโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน และอัตรากำลัง รองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคดิจิทัล
2. บริหารจัดการทุนมนุษย์ให้ทันสมัย เป็นมาตรฐาน และรองรับธุรกิจในอนาคต
3. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคดิจิทัล
4. ส่งเสริมให้บุคลากรของธนาคารปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (GOOD GOVERNANCE) และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามระเบียบคำสั่ง
5. ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร เพื่อสร้างนวัตกรรมและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
6. บริหารจัดการความรู้ และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
7. สร้างความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร

นโยบายและแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564 - 2568
อนุมัติโดยคณะกรรมการธนาคารออมสิน
เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ด้านทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์	“เป็นหน่วยงานบริหารจัดการทุนมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพองค์กรและคุณภาพชีวิต เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ธนาคารภายใต้หลักธรรมาภิบาล และเทคโนโลยีดิจิทัล”
พันธกิจ	1. จัดโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน และอัตรากำลัง รองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคดิจิทัล 2. บริหารจัดการทุนมนุษย์ให้ทันสมัย เป็นมาตรฐาน และรองรับธุรกิจในอนาคต 3. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคดิจิทัล 4. ส่งเสริมให้บุคลากรของธนาคารปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามระเบียบคำสั่ง 5. ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร เพื่อสร้างนวัตกรรมและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6. บริหารการจัดการความรู้ และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7. สร้างความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร

กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1	**พัฒนาโครงสร้างองค์กรภาพรวม และบริหารอัตรากำลัง** • ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร รองรับ Social Bank • บริหารอัตรากำลังตามภารกิจหลัก Social Bank • ปรับปรุงกระบวนการทำงาน
2	**ยกระดับศักยภาพบุคลากรรองรับการแข่งขัน** • พัฒนาขีดความสามารถในธุรกิจหลักและธนาคารเพื่อสังคม • พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและวิเคราะห์ข้อมูล • เสริมศักยภาพการจัดการทรัพยากรบุคคลในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Business Partner) • พัฒนาผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างตามแผนพัฒนาโครงการพัฒนาบุคลากร • พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถด้านบุคลากร
3	**พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าผู้สืบทอดตำแหน่งและผู้มีศักยภาพสูง** • การเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง • พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้มีศักยภาพสูง
4	**ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความผูกพันพนักงาน** • สร้างวัฒนธรรมองค์กร • การจัดการการเปลี่ยนแปลง • ส่งเสริมความผูกพันองค์กรของพนักงานและลูกจ้าง
5	**เพิ่มศักยภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล** • ปรับปรุงระบบประเมินผลและค่าตอบแทน • พัฒนาระบบฐานข้อมูล HR • พัฒนารูปแบบการทำงานและการจ้างงานใหม่