

นโยบายและแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565 – 2569

ธนาคารอมสินให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมาย “การเป็นธนาคารเพื่อสังคม” โดยมุ่งเน้นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรองรับการขับเคลื่อนงานตามภารกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เทคโนโลยี และภาวะการแข่งขัน รวมทั้งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันในทุกระดับ ตลอดจนสามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ธนาคาร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. จัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงตามภารกิจของธนาคารในยุคดิจิทัล
2. บริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การบริหารอัตรากำลัง OUTSOURCE สรรหาบุคลากรตรงตามลักษณะงาน รวดเร็ว ทันเวลา “PUT THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB” และการใช้บุคลากรให้เต็มประสิทธิภาพ
3. พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นความคุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรของธนาคารปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (GOOD GOVERNANCE) และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามระเบียบคำสั่ง
5. อนุรักษ์รักษาคนเก่ง คนดี และเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตของบุคลากร
6. ยกระดับการปฏิบัติงานของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

นโยบายและแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565 - 2569

อนุมัติโดยคณะกรรมการธนาคารอมสิน

เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2564

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ด้านทรัพยากรบุคคล

<p>วิสัยทัศน์</p>	<p>“เป็นหน่วยงานบริหารจัดการทุนมนุษย์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพองค์กรและคุณภาพชีวิต เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ธนาคาร ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัล”</p>
<p>พันธกิจ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. บริหารจัดการโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคดิจิทัล 2. บริหารจัดการทุนมนุษย์ให้ทันสมัยเป็นมาตรฐาน และรองรับธุรกิจในอนาคต 3. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคดิจิทัล 4. ส่งเสริมให้บุคลากรของธนาคารปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามระเบียบคำสั่ง 5. ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร เพื่อสร้างนวัตกรรมและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6. สร้างความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร

แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2565 - 2569



1	<p>บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทิศทางองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none">❖ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรรองรับภารกิจเชิงสังคม❖ บริหารอัตรากำลังตามภารกิจเชิงสังคม❖ ปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานเพื่อเอื้อต่อการสรรหาบุคลากรตำแหน่งเฉพาะ❖ พัฒนารูปแบบการทำงานแบบใหม่
2	<p>เสริมสร้างและพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skill) และทักษะภารกิจเชิงสังคม</p> <ul style="list-style-type: none">❖ พัฒนาทักษะอนาคต (Future Skill) และทักษะภารกิจเชิงสังคม❖ พัฒนาบุคลากรด้าน Data Analytic, Data Scientist, Data Engineer และ Digital Marketing❖ พัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่❖ สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture)
3	<p>พัฒนาระบบบริหารผู้มีศักยภาพสูง และปรับปรุงการบริหารผลตอบแทน</p> <ul style="list-style-type: none">❖ ทบทวนและออกแบบระบบบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง❖ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน
4	<p>ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร การจัดการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none">❖ ทบทวน ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมการพัฒนาด้าน Social Bank & Responsible❖ ดำเนินการและสร้างมาตรฐานการจัดการการเปลี่ยนแปลง❖ การสร้างประสบการณ์ (Employee Experience) และคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันพนักงาน (Well-Being & Digital Experience)
5	<p>เพิ่มศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">❖ ปรับปรุงโครงสร้างและทบทวนแนวทางการทำงานในหน่วยงานทรัพยากรบุคคล ให้มีการทำงานแบบ Agile ในงานที่เหมาะสม❖ ปรับแนวทางการบริหารตามแนวทาง Social Bank ในกระบวนการสำคัญ❖ พัฒนบทบาทหน้าที่ของ HR Business Partner ให้สอดคล้องกับการประยุกต์ใช้ Data ในการบริหารและตัดสินใจทางธุรกิจ❖ พัฒนาระบบ HRIS เพื่อรองรับการวิเคราะห์ข้อมูล (HR Analytic & People Analytic) ในการตัดสินใจทางธุรกิจ