

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2565

ธนาคารออมสินได้ดำเนินการตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ พันธกิจ และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของธนาคาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ธนาคาร ปี 2565-2569

1. การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนภารกิจเชิงสังคม
2. การบริหารคุณภาพสินทรัพย์ต้นทุน และการสร้างรายได้
3. การยกระดับสู่องค์กรดิจิทัล
4. การเพิ่มศักยภาพโครงสร้างพื้นฐาน

การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

- กลยุทธ์ที่ 1 บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางองค์กร
- กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างและพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skill) และทักษะภารกิจเชิงสังคม
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารผู้มีศักยภาพสูง และปรับปรุงการบริหารผลตอบแทน
- กลยุทธ์ที่ 4 ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร การจัดการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันองค์กร
- กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 1 บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทิศทางองค์กร		
<ul style="list-style-type: none"> • ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรรองรับภารกิจเชิงสังคม <ul style="list-style-type: none"> ○ จัดตั้งหน่วยงานรองรับภารกิจเชิงสังคม 	มีหน่วยงานรองรับภารกิจเชิงสังคมตามแผนงานที่กำหนด	1) ปรับโครงสร้างฝ่ายงานในสังกัดกลุ่มยุทธศาสตร์ ได้แก่ ฝ่ายยุทธศาสตร์และวิจัย ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ฝ่ายนวัตกรรม และประเมินผลองค์กร ฝ่ายส่งเสริมการออมพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารคุณภาพและกระบวนการแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 9 มี.ค. 65
<ul style="list-style-type: none"> • บริหารอัตรากำลังตามภารกิจเชิงสังคม <ul style="list-style-type: none"> ○ วิเคราะห์อัตรากำลังรายหน่วยงาน (Workforce analytic for Organization Design) ○ บริหารอัตรากำลังตามเป้าหมาย (Cost & Span of control) <ul style="list-style-type: none"> - Organization Downsizing - Rotation/Transfer ○ ทบทวนอัตรากำลังสาขารองรับขยายธุรกิจร่วมกับพันธมิตร / New Business Model 	บริหารอัตรากำลังได้ตามเป้าหมาย	1) ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังรายหน่วยงาน แล้วบริหารอัตรากำลังส่วนขาดและส่วนเกิน โดยเคลื่อนย้ายอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางไปยังหน่วยงานสายงานกิจการสาขา ผ่านโครงการ You Can Choose Season 3 มีผลตั้งแต่วันที่ 17 ม.ค. 65

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2565



แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 1 บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทิศทางองค์กร		
<ul style="list-style-type: none"> การปรับรูปแบบการจ้างงานเพื่อเอื้อต่อการสรรหาบุคลากรตำแหน่งเฉพาะ <ul style="list-style-type: none"> ปรับรูปแบบการจ้างแบบใหม่สำหรับตำแหน่งเฉพาะ เช่น Freelancer/Hybrid Employee สรรหาบุคลากรตำแหน่งเฉพาะ เช่น Data Scientist, Data Analyst, Data Engineer, IT Risk, IT Compliance, Cyber Security 	สรรหาบุคลากรตำแหน่งเฉพาะได้ตามเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาแนวทางการจ้างผู้บริหารในรูปแบบสัญญาจ้าง อยู่ระหว่างศึกษาแนวทางกำหนดสัญญาจ้าง เงินค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ การประเมินผล และการต่อสัญญาจ้าง
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนารูปแบบการทำงานแบบใหม่ <ul style="list-style-type: none"> ขยายผลการใช้แนวทาง/วิธีปฏิบัติรูปแบบการทำงานแบบใหม่ เช่น WFH, Flexible Time สื่อสารสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร 	ใช้รูปแบบการทำงานแบบใหม่กับหน่วยงานตามผลการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษาแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการทำงานแบบ Work from Home

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างและพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skill) และทักษะภารกิจเชิงสังคม		
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาทักษะอนาคต (Future Skill) และทักษะภารกิจเชิงสังคม <ul style="list-style-type: none"> ออกแบบและพัฒนาทักษะอนาคตของบุคลากร (T-Shaped) พัฒนาทักษะรองรับภารกิจเชิงสังคม พัฒนาทักษะเพื่อการใช้เทคโนโลยี Microsoft 365 ปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อลดต้นทุน 	<ol style="list-style-type: none"> ประเมินผลลัพธ์ (Result) จากการเรียนรู้ของผู้บริหารและพนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้จริง ร้อยละ 90 ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น มีผลงานด้านนวัตกรรมที่ได้รับพิจารณาสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้จริง 	<ol style="list-style-type: none"> ออกแบบหลักสูตรโดยพิจารณาจากทักษะอนาคต (Future Skill) และทักษะภารกิจเชิงสังคม แล้วเสร็จเมื่อ 21 มี.ค. 65 ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> Social Bank & Sustainability Skills Cognitive Skills Business Skills Technological Skills
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรด้าน Data Analytic, Data Scientist, Data Engineer และ Digital Marketing <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรที่ใช้ทักษะเฉพาะด้าน เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญเชิงลึก 	<ol style="list-style-type: none"> ประเมินผลลัพธ์ (Result) จากการเรียนรู้ของผู้บริหารและพนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้จริง ร้อยละ 90 ประเมินผลลัพธ์ (Result) จากการเรียนรู้ของผู้บริหารและพนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้จริง ร้อยละ 80 	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้าน Data & Digital Skill Blueprint แล้วเสร็จเมื่อวันที่ 21 มี.ค. 65 ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> Data Visualization Bootcamp (Tableau) Crafting the High-Impact Presentation อบรมภายนอกหลักสูตร Harbour.Space
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาผู้นำในทักษะการบริหารคนแบบใหม่ เพื่อดึงศักยภาพบุคลากร 	ประเมินผลลัพธ์ (Result) จากการเรียนรู้ของผู้บริหารและพนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้จริง ร้อยละ 90	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการปรับเนื้อหาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับทิศทาง นโยบายของธนาคาร และการปฏิบัติงาน และมุ่งเน้นพัฒนาในทักษะสำคัญในการบริหารเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน โดยพัฒนาในตำแหน่งดังต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> ผู้อำนวยการภาค/ผู้อำนวยการฝ่าย/เทียบเท่า ผู้อำนวยการเขต/รองผู้อำนวยการฝ่าย/เทียบเท่า ผู้จัดการสาขา/ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา/เทียบเท่า รักษากรผู้ช่วยผู้จัดการสาขา/เทียบเท่า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างและพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skill) และทักษะการกิจเชิงสังคม		
<ul style="list-style-type: none"> • สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ <ul style="list-style-type: none"> ○ พัฒนาช่องทางการเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ○ สร้าง Mindset ผู้นำ ในการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและประเมินแล้วผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดมากกว่า 17,000 คน 2) การให้ทุนการศึกษาพนักงานระดับปริญญาโท ในประเทศ และทุนการศึกษาผ่านระบบ Online จำนวน 95 ทุน การให้ทุนการศึกษาบุคคลภายนอก 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประกาศรับสมัครบุคคลภายนอกรับทุนปริญญาโทในประเทศ <ul style="list-style-type: none"> ปีการศึกษา 2564 จำนวน 5 ทุน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 5 ทุน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารผู้มีความรู้สูง และปรับปรุงการบริหารผลตอบแทน		
<ul style="list-style-type: none"> • ทบทวนและออกแบบ ระบบบริหารจัดการผู้มีความรู้สูง <ul style="list-style-type: none"> ○ การสรรหา/คัดเลือก <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้มีความรู้สูง (Talent Management) - ทบทวน/ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แบบ Dual Track (ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ) ○ การพัฒนา <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Fast Track) - เตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) - พัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1) คัดเลือกแล้วเสร็จภายใน ธ.ค. 2) บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดร้อยละ 100 	<ol style="list-style-type: none"> 1) อยู่ระหว่างทบทวนแนวทาง และเครื่องมือที่จะนำมาใช้คัดเลือกและพัฒนา Successor ตามการกำหนด Competency เพิ่มเติม เพื่อรองรับการพัฒนาให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของธนาคาร 2) อยู่ระหว่างศึกษาลักษณะงานและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งในกลุ่มวิชาการ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญขององค์กรชั้นนำ 3) อยู่ระหว่างกำหนดหลักเกณฑ์ โครงการ Fast Track และกระบวนการคัดเลือก Talent เพื่อนำเสนอธนาคารให้ความเห็นชอบ 4) อยู่ระหว่างนำเสนอหลักสูตร Executive Successor รองรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการธนาคารออมสิน ผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสิน และผู้อำนวยการฝ่าย ต่อคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
<ul style="list-style-type: none"> • ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน 	รายงานผลการศึกษาภายใน พ.ย.	<ol style="list-style-type: none"> 1) ดำเนินการจัดทำขอบเขตงานจ้างที่ปรึกษาออกแบบระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 4 ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร การจัดการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันองค์กร		
<ul style="list-style-type: none"> • ทบทวน ส่งเสริม และ ปลุกฝังวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมการพัฒนาด้าน Social Bank & Responsible ○ ทบทวนและกำหนด พฤติกรรมพึงประสงค์ผ่าน วัฒนธรรมองค์กรย่อย (Sub Culture) เพื่อพัฒนา ด้าน Social, Responsible, CG & Risk, Data, Digital & Innovation ○ ปลุกฝังพฤติกรรมผ่านการ พัฒนาผู้นำต้นแบบ (Role Model) ○ เชื่อมโยงกับระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ระดับคะแนน \geq ปี 64 2) รายงานผลประเมินพฤติกรรมตามค่านิยม GSB Way เดือน พ.ย. 3) ดำเนินการตามแผนแล้วเสร็จ ร้อยละ 100 4) ระดับคะแนนความผูกพันของบุคลากรต่อ ธนาคารออมสิน อยู่ในเกณฑ์ผูกพันมากที่สุด (คะแนน 4.21 - 5.00) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ดำเนินการถอดแนวทางปฏิบัติที่ดี จากต้นแบบด้านนวัตกรรม (S) และด้านจริยธรรม (G)
<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการและสร้าง มาตรฐานการจัดการการ เปลี่ยนแปลง ○ สื่อสารเพื่อสร้างการ รับรู้บทบาทหน้าที่ของ กลุ่มบุคลากรที่มีบทบาท สำคัญในการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่ การเป็น Data-Driven Organization/ Innovation ○ พัฒนากลุ่มบุคลากรที่มี บทบาทสำคัญในการ บริหารการเปลี่ยนแปลง ตาม Change Party Skills Blueprint 	<ol style="list-style-type: none"> 1) บุคลากรรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง \geq ร้อยละ 70 2) บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ที่กำหนด ร้อยละ 80 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ดำเนินการทบทวนบทบาทหน้าที่ของ กลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง 2) จัดทำแผนสื่อสารประชาสัมพันธ์ GSB Swift โดยเน้นสื่อสารเพื่อสร้างการ รับรู้และเข้าใจในการขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการขับเคลื่อน องค์กรด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) และการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานในรูปแบบ Digital จากการใช้งาน Microsoft 365 แล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 28 ก.พ. 65

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 4 ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร การจัดการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันองค์กร		
<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการและสร้างมาตรฐานการจัดการการเปลี่ยนแปลง <ul style="list-style-type: none"> ○ สื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้บทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่การเป็น Data-Driven Organization/ Innovation ○ พัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงตาม Change Party Skills Blueprint 	<ol style="list-style-type: none"> 1) บุคลากรรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองในการบริหารการเปลี่ยนแปลง \geq ร้อยละ 70 2) บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 80 	<ol style="list-style-type: none"> 3) ประชาสัมพันธ์กิจกรรม GSB Swift สื่อสาร Infographic ผ่านช่องทางของ GSB Swift บน email All users, Yammer, SharePoint และระบบ GSB Wisdom <ul style="list-style-type: none"> - ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 23 มี.ค. 65 เรื่อง ภาพรวมการใช้งาน Microsoft 365 และ Microsoft Teams - ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 30 มี.ค. 65 เรื่อง การใช้ฟีเจอร์ Calls ใน Microsoft Teams 4) ดำเนินการบูรณาการแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Party Skills Blueprint) กับหลักสูตรตามแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรเสร็จสิ้นแล้ว เมื่อวันที่ 21 มี.ค. 65 5) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 4 ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร การจัดการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันองค์กร		
<ul style="list-style-type: none"> • การสร้างประสบการณ์ (Employee Experience) และคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันพนักงาน (Well-Being & Digital Experience) <ul style="list-style-type: none"> ○ ปรับปรุงแนวทางการดูแลพนักงานตามรูปแบบการทำงานแบบใหม่ (WFH, WFA) เช่น ช่วยเหลือค่าอินเทอร์เน็ต ○ ปรับปรุงสวัสดิการและบริการตามกลุ่ม/ส่วนบุคลากร ○ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน เช่น AI Chatbot 	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้นจากปีก่อน	<ol style="list-style-type: none"> 1) จัดประชุมหรือแนวทางสนับสนุนค่าใช้จ่ายอินเทอร์เน็ต/อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ 1 มี.ค. 2565 2) คณะกรรมการธนาคารออมสิน มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลือกสิทธิ และอนุมัติให้แก้ไขระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและคลอดบุตร เมื่อวันที่ 15 ก.พ. 2565

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานทรัพยากรบุคคล		
<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงโครงสร้างและ ทบพจนแนวทางการ ทำงานในหน่วยงาน ทรัพยากรบุคคลให้มีการ ทำงานแบบ Agile ในงาน ที่เหมาะสม 	<ol style="list-style-type: none"> รายงานผลศึกษาแนวทางการ ทำงานในรูปแบบ Agile ภายใน มี.ค. 65 ปรับปรุงระเบียบคำสั่งเกี่ยวกับ การปรับปรุงโครงสร้าง ภายใน มี.ย. 65 	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการเก็บข้อมูลและจัดทำรายงานผล การศึกษาแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการในการ ทำงานแบบ Agile
<ul style="list-style-type: none"> ปรับแนวทางการบริหาร ตามแนวทาง Social Bank ในกระบวนการสำคัญ 	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการ ตามแผน	<ol style="list-style-type: none"> แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงกระบวนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Social Bank เมื่อวันที่ 22 ก.พ. 65
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบทบาทหน้าที่ของ HR Business Partner ให้สอดคล้องกับการ ประยุกต์ใช้ Data ในการ บริหารและตัดสินใจทาง ธุรกิจ 	ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100	<ul style="list-style-type: none"> ติดตามผลภายหลังการทำกิจกรรมร่วมกัน ระหว่าง HRBP และกลุ่มลูกค้าธุรกิจและภาครัฐ และรายงานผลการติดตามฯ เมื่อวันที่ 24 มี.ค. 2565 ให้คำปรึกษากับกลุ่มงานเป้าหมายที่เป็น Core Business ของธนาคาร โดยเข้าพบผู้บริหาร ระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสินและ ผู้อำนวยการฝ่ายของหน่วยงานเพื่อพูดคุยหาหรือ ประเด็นปัญหาด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ครบทุก 5 กลุ่มงาน ตามแผน ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> กลุ่มลงทุนและบริหารการเงิน กลุ่มลูกค้าฐานรากและสนับสนุนนโยบายรัฐ กลุ่มลูกค้าบุคคล กลุ่มเทคโนโลยี กลุ่มดิจิทัลแบงก์กิ้ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2565



แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานทรัพยากรบุคคล		
<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาระบบ HRIS เพื่อรองรับการวิเคราะห์ข้อมูล (HR Analytic & People Analytic) ในการตัดสินใจทางธุรกิจ <ul style="list-style-type: none"> ○ พัฒนาระบบ HRIS ○ พัฒนารูปร่างข้อมูลบุคลากรและระบบการรายงานข้อมูล 	<p>ดำเนินการตามแผนที่กำหนดร้อยละ 100</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ดำเนินการพัฒนาระบบ Data Virtualization โดยเปิดใช้งานเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 17 ม.ค. 65 2) ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหลังเปิดใช้งานระบบ และแจ้งแก้ไขกรณีพบความไม่ถูกต้องของข้อมูล