

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

ธนาคารออมสินได้ดำเนินการตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ พันธกิจ และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของธนาคาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ยุทธศาสตร์ธนาคาร ปี 2566-2570

1. พัฒนากลไกการขับเคลื่อนภารกิจเชิงสังคม (SOCIAL MISSION)
2. พัฒนาขีดความสามารถเชิงพาณิชย์ (COMMERCIAL MISSION)
3. บูรณาการภารกิจเพื่อสังคมในภารกิจหลัก (SOCIAL INTEGRATION)
4. เพิ่มศักยภาพโครงสร้างพื้นฐาน (FUNDAMENTAL CAPABILITY)

### การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 1 | ยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล        |
| วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 2 | ยกระดับสมรรถนะ/พัฒนาศักยภาพบุคลากร       |
| วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 3 | ส่งเสริมความผูกพันและสร้างวัฒนธรรมองค์กร |
| วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 4 | ขับเคลื่อนการใช้ข้อมูล                   |
| วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 5 | การพัฒนาระบบ Digital HR                  |



มหาวิทยาลัย  
ออบสิน  
(University of Omsin)

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 1 ยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล			
<b>เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานด้าน HR ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</b>	ประสิทธิภาพกระบวนการทำงานด้าน HR ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มสูงขึ้น	<ul style="list-style-type: none"><li>- แต่งตั้งคณะทำงานเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามคำสั่งช.ร.อ.อบสิน เฉพาะที่ ทล.2/2566 ลว. 23 ม.ค. 66</li><li>- ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 7 มี.ค. 66 โดยที่ประชุมมีมติให้ ฝกย. ดำเนินการรวบรวมความต้องการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบงานต่าง ๆ ของกลุ่มทรัพยากรบุคคล เพื่อนำส่ง ฝรง. ดำเนินการหาแนวทางการพัฒนาระบบงานต่อไป</li></ul>	-
<b>ยกระดับกระบวนการพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม</b> <ul style="list-style-type: none"><li>○ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานด้านพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร และฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ</li><li>○ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม และคู่มือการปฏิบัติงาน</li><li>○ พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร</li><li>○ พัฒนาบุคลากรด้าน HR ให้เป็นมืออาชีพ</li></ul>	มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ	<ul style="list-style-type: none"><li>แต่งตั้งคณะทำงานและศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายงานพัฒนาศักยภาพองค์กร</li></ul>	-



มหาวิทยาลัย  
**อมสิน**  
University of Omsin

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 1 ยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• การบริหารจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ วิเคราะห์ขีดความสามารถและ อัตรากำลังกลุ่มลูกค้ำฐานราก และสนับสนุนนโยบายรัฐ</li> <li>○ วิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลังกลุ่มอนุมัติสินเชื่อย่อยและบริหารคุณภาพ</li> </ul> </li> </ul>	<p>บริหารอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องต่อภารกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดขอบเขตและแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังและขีดความสามารถ เมื่อวันที่ 6 ก.พ. 66</li> <li>- จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างในสังกัดกลุ่มลูกค้ำฐานรากและสนับสนุนนโยบายรัฐ และกลุ่มอนุมัติสินเชื่อย่อยและบริหารคุณภาพทำแบบประเมินการวิเคราะห์อัตรากำลังและขีดความสามารถ (Workforce Capability)</li> <li>- รวบรวมแบบประเมินการวิเคราะห์อัตรากำลังและขีดความสามารถ (Workforce Capability) จากหน่วยงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์อัตรากำลัง และขีดความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานต่อไป</li> </ul>	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>• การสรรหาบุคลากรตำแหน่งเฉพาะรองรับธุรกิจใหม่ๆ               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ให้ทุนการศึกษากับนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยชั้นนำ ในสาขาวิชาเฉพาะด้าน เช่น Data Analytic &amp; Data Science, Digital Marketing, Innovation &amp; Digital</li> <li>○ เพิ่มช่องทางการสรรหาโดยเชื่อมโยงข้อมูล และ/หรือจ้างผู้ให้บริการภายนอก สรรหา บุคลากรตำแหน่งเฉพาะรองรับธุรกิจ</li> </ul> </li> </ul>	<p>ได้บุคลากรตำแหน่งเฉพาะที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานเข้ามาปฏิบัติงาน</p>	<p>ดำเนินการสรรหาบุคลากรตำแหน่งเฉพาะ จำนวน 2 ตำแหน่ง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารอมสิน สายงานการตลาดและสื่อสารองค์กร</li> <li>- บุคคลที่มีประสบการณ์เฉพาะทางด้านการบัญชี เข้าเป็นพนักงานระดับ 4 -7 ฝ่ายการบัญชี สายงานการเงิน</li> </ul>	5,152,600.- บาท



## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 1 ยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล			
<ul style="list-style-type: none"><li>ปรับระบบประเมินผลและผลตอบแทน (โครงการทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดตามหน้าที่ความรับผิดชอบรายบุคคล Part B (KRA) ประจำปี 2566 สังกัดสายงานกิจการสาขา)</li></ul>	กำหนดตัวชี้วัดตามหน้าที่ความรับผิดชอบรายบุคคล Part B ที่เป็นมาตรฐาน	ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคล นำส่งร่าง KRA รายตำแหน่งที่ทบทวนปรับปรุงให้หน่วยแผนและพัฒนางานสาขา 1-18 เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของ KRA ในแต่ละตำแหน่ง และรวบรวมข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) มาประมวลผลพิจารณาการกำหนด KRA แต่ละตำแหน่ง เพื่อแจ้งสายงานกิจการสาขานำไปกำหนดเป็น KPIs รายบุคคล และบันทึกลงในระบบ Web HR ต่อไป	856,200.- บาท
<ul style="list-style-type: none"><li>การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</li></ul>	ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้งาน	<ul style="list-style-type: none"><li>- ทบทวนฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเตรียมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ผบข. และ ผรง.)</li><li>- ประชุมหารือแนวทางการเข้าถึงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลกรบนฐานข้อมูลกลางของธนาคาร ร่วมกับ ผรง. เมื่อวันที่ 16 มี.ค. 66</li></ul>	-

# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 1 ยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์กับหน่วยงานธุรกิจหลัก/ สหพันธ์หลัก (Business Partner)               <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ แผนให้คำปรึกษากับกลุ่มงานเป้าหมายที่เป็น Core Business Support และ Support ของธนาคาร                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มตรวจสอบ</li> <li>- กลุ่มยุทธศาสตร์</li> <li>- กลุ่มบริหารหนี้และกฎหมาย</li> <li>- กลุ่มกำกับและบริหารความเสี่ยง</li> <li>- กลุ่มปฏิบัติการ</li> </ul> </li> <li>◦ แผนการให้คำปรึกษา/ สหพันธ์หน่วยงานส่วนกลาง 6 กลุ่ม (ต่อเนื่อง)                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มลูกค้าธุรกิจและภาครัฐ</li> <li>- กลุ่มลูกค้าบุคคล</li> <li>- กลุ่มลูกค้าฐานรากและสหพันธ์นโยบายรัฐ</li> <li>- กลุ่มลงทุนและบริหารการเงิน</li> <li>- กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>- กลุ่มดิจิทัลแบงก์กิ้ง</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>บุคลากรในกลุ่มงานเป้าหมายได้รับคำแนะนำ/ แนวทางการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</p>	<p><b>1. แผนให้คำปรึกษากับกลุ่มงานเป้าหมายที่เป็น Core Business Support และ Support ของธนาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แจ้งประเด็นปัญหาและความต้องการการสนับสนุนแบบเร่งด่วนด้านทรัพยากรบุคคล จากการเข้าพบผู้บริหารระดับ รรส. และ ชรส. ของหน่วยงานเป้าหมาย ในระหว่างเดือน พ.ย.- ธ.ค. 65 ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกลุ่มทรัพยากรบุคคล ทราบ และรายงานผลการดำเนินงานฯ กลับมาภายในวันที่ 8 ม.ค. 66 ตามหนังสือ ที่ กย.538/2565 ลว. 21 ธ.ค. 65</li> <li>- รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานแก้ไขประเด็นปัญหา (Pain Point) และความต้องการการสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล จากการเข้าพบผู้บริหารระดับ รรส. และ ชรส. ของหน่วยงานเป้าหมาย ให้ รรส.ทล. ทราบตามหนังสือ ที่ กย.91/2566 ลว. 10 มี.ค. 66</li> <li>- ประชุมเข้าพบ และ walk the talk กับผู้บริหารและพนักงานของหน่วยงานขึ้นตรงผู้อำนวยการ ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบ กลุ่มยุทธศาสตร์ กลุ่มบริหารหนี้และกฎหมาย กลุ่มกำกับและบริหารความเสี่ยง กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มอนุมัติสินเชื่อ รายย่อยและบริหารคุณภาพ สายงานการตลาดและสื่อสารองค์กร ฝ่ายบริหารงานสาขา และ ฝ่ายสนับสนุนช่องทางบริการและการขาย เพื่อหารือประเด็นปัญหา</li> </ul>	-

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 1 ยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์กับหน่วยงานธุรกิจหลัก/ สหพันธ์หลัก (Business Partner)               <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ แผนให้คำปรึกษากับกลุ่มงานเป้าหมายที่เป็น Core Business Support และ Support ของธนาคาร 5 กลุ่ม                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มตรวจสอบ</li> <li>- กลุ่มยุทธศาสตร์</li> <li>- กลุ่มบริหารหนี้และกฎหมาย</li> <li>- กลุ่มกำกับและบริหารความเสี่ยง</li> <li>- กลุ่มปฏิบัติการ</li> </ul> </li> <li>◦ แผนการให้คำปรึกษา/ สหพันธ์หน่วยงานส่วนกลาง 6 กลุ่ม (ต่อเนื่อง)                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มลูกค้าธุรกิจและภาครัฐ</li> <li>- กลุ่มลูกค้าบุคคล</li> <li>- กลุ่มลูกค้าฐานรากและสนับสนุนนโยบายรัฐ</li> <li>- กลุ่มลงทุนและบริหารการเงิน</li> <li>- กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>- กลุ่มดิจิทัลแบงก์กิ้ง</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>บุคลากรในกลุ่มงานเป้าหมายได้รับคำแนะนำ/ แนวทางการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</p>	<p><b>2. แผนการให้คำปรึกษา/ สหพันธ์หน่วยงานส่วนกลาง 6 กลุ่ม (ต่อเนื่อง)</b></p> <p>- ประชุมร่วมกับ ผตย. เพื่อหารือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายงาน ในด้านการเตรียมความพร้อมบุคลากรในสังกัดให้มีทักษะสามารถสนับสนุนการดำเนินงานรองรับภารกิจ/ เป้าหมายที่ได้รับเพิ่มขึ้นในปี 2566 โดยได้จัดส่งข้อมูลบุคลากรที่ได้รับพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ให้หน่วยงานทราบ เมื่อวันที่ 21 มี.ค. 66 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารจัดการต่อไป</p> <p>- ประชุมร่วมกับ ผพธ. เพื่อติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยได้ส่งข้อมูลอัตรากำลังของกลุ่มลูกค้าบุคคล ณ ปัจจุบัน ให้ ผพธ. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการบริหารจัดการบุคลากรของหน่วยงาน</p> <p>- สอบถามพูดคุย (walk the talk) ให้คำแนะนำด้านการบริหารบุคลากรของฝ่ายการบัญชีที่ส่งผลหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในประเด็นด้านการตัดอัตรากำลังจากการเกษียณอายุ โดยหน่วยงานขอคงอัตรากำลัง และนำเสนอเรื่องดังกล่าวไปยัง ผบค. เพื่อพิจารณาดำเนินการแล้ว</p>	-



## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<b>วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 2 ยกระดับสมรรถนะ/พัฒนาศักยภาพบุคลากร</b>			
• ทบทวน Competency Model / ประเมินสมรรถนะใหม่	ชุดสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของธนาคาร	นำเสนอ ผพด. ตรวจสอบร่างขอบเขตงานจ้างทบทวนสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรตามหนังสือที่ พค. 187/2566 ลว. 22 มี.ค. 66	3,200,000.- บาท
• พัฒนาคความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Development Program)	เครื่องมือจัดการความก้าวหน้าของพนักงาน	- ระบุตำแหน่งงานในกลุ่ม Data Analyst และ Data Sciences - อยู่ระหว่างการจัดทำทางเดินสายอาชีพ (Career Path) สำหรับใช้ในการออกแบบ Career Development Program	-
• พัฒนาระบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	มีระบบบันทึกการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	แต่งตั้งคณะทำงานและศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Program) เมื่อวันที่ 30 มี.ค. 66	-
• พัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่ง <ul style="list-style-type: none"><li>พัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่ง</li><li>การคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง</li></ul>	มีระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Successor)	จัดทำร่างขอบเขตงานจ้างดำเนินการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ตามหนังสือที่ พค. 187/2566 ลว. 22 มี.ค. 66	ค่าจ้างที่ปรึกษา 5,000,000.- บาท ค่าฝึกอบรมและสัมมนา 8,716,400.- บาท

# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566



แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 2 ยกระดับสมรรถนะ/พัฒนาศักยภาพบุคลากร			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>พัฒนาเพื่อเสริมทักษะการบริหารจัดการ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ โครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ผู้ได้รับคัดเลือกปี 2565</li> <li>◦ Future Skills Development Program (ชธส./ฝ่าย/ภาค ผู้ได้รับคัดเลือกปี 2565)</li> <li>◦ การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้ได้รับคัดเลือกปี 2565                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ชธส./เทียบเท่า</li> <li>- ฝ่าย/เทียบเท่า</li> <li>- รฝ./เทียบเท่า</li> </ul> </li> <li>◦ พัฒนาศักยภาพผู้จัดการสาขาและผู้บริหารระดับต้น ผู้ได้รับคัดเลือกปี 2565                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>สายงานกิจการสาขา</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผจส./เทียบเท่า</li> <li>- ชจส./เทียบเท่า</li> </ul> </li> <li>- <u>ส่วนกลาง</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขฝ./เทียบเท่า</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>ธนาคารมีบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต</p>	<p>ธนาคารให้ความเห็นชอบกรอบแนวทางการพัฒนา</p> <p>(1) โครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent)</p> <p>(2) โครงการ Future Skills Development Program</p> <p>(3) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการ/และผู้บริหารระดับต้น ตามมติคณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2566 โดยในแต่ละโครงการมีผลการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(1) โครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อยู่ระหว่างการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง</li> <li>(2) โครงการ Future Skills Development Program                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- อยู่ระหว่างการจัดจ้างสถาบัน/ที่ปรึกษาจากภายนอกเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลระยะ 1-3 ปี และพัฒนาตามแผน โดยมีกำหนดให้แล้วเสร็จภายใน 210 วัน นับจากเริ่มต้นสัญญา</li> <li>(3) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการ/และผู้บริหารระดับต้น                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- อยู่ระหว่างการเตรียมพัฒนาตามกรอบการพัฒนาที่ได้รับความเห็นชอบ</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	32,738,400.- บาท
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>พัฒนานักนวัตกรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ GSB Innovation Grand Slam Product Development</li> </ul> </li> </ul>	<p>บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกได้รับการพัฒนาทักษะและมีพื้นที่ในการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมทางการเงิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อยู่ระหว่างการจัดเตรียมดำเนินการพัฒนานักนวัตกรรม ตามมติคณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2566</li> </ul>	7,444,000.- บาท



## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 2 ยกระดับสมรรถนะ/พัฒนาศักยภาพบุคลากร			
• พัฒนาทักษะการเป็นที่ปรึกษาเชิงสังคม	บุคลากรมีทักษะในการเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ประกอบการรายย่อยและชุมชน ได้อย่างเป็นมืออาชีพตามแนวทางหรือมาตรฐานสากล	ธนาคารเห็นชอบกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะการเป็นที่ปรึกษาเชิงสังคมตามมติคณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2566 โดยกำหนดหลักสูตรสำคัญ ได้แก่ 1) วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) เพื่อสร้างทีมผู้เชี่ยวชาญ Social Mission 2) ทักษะการให้คำปรึกษาผู้ประกอบการรายย่อย และ SMEs Startup	8,005,300.- บาท
• พัฒนาทักษะการเป็นที่ปรึกษาเชิงพาณิชย์และการสร้างรายได้	บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานรองรับการแข่งขันเชิงพาณิชย์เพื่อสร้างรายได้ในธุรกิจหลักได้อย่างมืออาชีพ	ธนาคารเห็นชอบกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะการเป็นที่ปรึกษาเชิงพาณิชย์และการสร้างรายได้ตามมติคณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2566 ได้แก่ 1) ธุรกิจขนาดใหญ่ (Syndicate Loan) 2) สินเชื่อธุรกิจ SMEs (วิเคราะห์สินเชื่อฯ) 3) การประชุมมอบนโยบาย/สรุปผลการดำเนินงานและให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางอนุมัติสินเชื่อรายย่อย (อนุมัติให้ดำเนินการแล้ว) 4) เทคนิคการพิสูจน์รายได้อาชีพอิสระ	29,718,910.- บาท



## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 3 ส่งเสริมความผูกพันและสร้างวัฒนธรรมองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"><li>ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนค่านิยม และ วิสัยทัศน์ของธนาคาร<ul style="list-style-type: none"><li>ทบทวนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยมองค์กร ปี 2566-2570 และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี 2566</li><li>ปรับปรุง/ทบทวนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมองค์กรย่อยให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และเกณฑ์ Enables ทั้ง 8 ด้าน</li><li>การขยายผลวัฒนธรรมองค์กร ผ่านกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง Change Agent</li><li>ส่งเสริมภาพลักษณ์การเป็นธนาคารเพื่อสังคมผ่านบุคคล ต้นแบบ (Role Model)</li><li>พัฒนาระบบ GSB Way Point เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน</li></ul></li></ul>	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมองค์กรที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพรองรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของธนาคาร	<ul style="list-style-type: none"><li>อยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุง/ทบทวนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมองค์กรย่อย</li><li>อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรฯ ซึ่งได้มีการประชุมหารือร่วมกับ ฝ่ายฯ และผู้บริหารในสังกัดส่วนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะก่อนนำเสนอคณะกรรมการกำกับสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทุนมนุษย์พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป</li></ul>	ค่าจ้างเหมาบริการ 1,764,800.- บาท ค่ารางวัล 1,500,000.- บาท
<ul style="list-style-type: none"><li>การสร้างประสบการณ์ตลอดช่วงชีวิตบุคลากร</li></ul>	บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สร้างสรรค์ผลผลิตและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพให้กับธนาคาร	อยู่ระหว่างวิเคราะห์ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร เส้นทางชีวิตบุคลากร (Employee Journey) และผลวิเคราะห์ความต้องการความคาดหวังของบุคลากร ปี 2565	-

# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566



แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 3 ส่งเสริมความผูกพันและสร้างวัฒนธรรมองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• การสร้างคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันพนักงาน                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ ช่วยชีวิตเบื้องต้น (CPR &amp; AED)</li> <li>◦ รongรับการระบาดของโรคติดต่อ</li> <li>◦ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตพนักงาน (Well-Being)</li> </ul> </li> </ul>	ระดับคะแนนความผูกพันของบุคลากรต่อธนาคารออมสินอยู่ในเกณฑ์ผูกพันมากที่สุด	ค่ารับรองสนับสนุนธุรกิจ 26,000.- บาท ค่าเครื่องเขียน 2,000.- บาท ค่าใช้จ่ายฉุกเฉินรองรับสถานการณ์โรคระบาด 2,000.- บาท	
		- การจัดอบรมการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (CPR & AED) อยู่ในระหว่างการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการอบรม โดยมีแผนการดำเนินงาน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดอบรม จำนวน 4 รุ่น รุ่น ละ 40 คน รวมทั้งหมด 160 คน</li> <li>2. กำหนดการจัดอบรม วันที่ 18-19 พ.ค. 2566</li> </ol> - สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 <ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งมอบอุปกรณ์ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ให้กับพนักงานและลูกจ้างทั่วประเทศ ดังนี้                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. หน้ากากKF94 จำนวน 5,113 กล่อง</li> <li>2. สเปรย์แอลกอฮอล์ จำนวน 5,415 ขิ้น</li> <li>3. ชุดตรวจ ATK จำนวน 13,515 กล่อง</li> </ol> </li> <li>- ปรับเพิ่มค่าห้องและค่าอาหารให้แก่พนักงาน ลูกจ้างและบุคคลในครอบครัว                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. คณะจัดการ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 23 ม.ค. 66 แล้วมีมติเห็นชอบการปรับปรุงค่าห้องและค่าอาหารกรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ประเภทผู้ป่วยใน สำหรับพนักงานตำแหน่งต่ำกว่ารองผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าลงมา และลูกจ้าง ให้ได้รับเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินวันละ 1,500 บาทและสำหรับบุคคลในครอบครัวของพนักงานกลุ่มดังกล่าวและลูกจ้าง ให้ได้รับเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินวันละ 1,100 บาท และให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการธนาคารออมสินพิจารณาต่อไป</li> </ol> </li> </ul>	

# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566



แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 3 ส่งเสริมความผูกพันและสร้างวัฒนธรรมองค์กร			
		<p>2. คณะกรรมการบริหาร ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 8 ก.พ.2566 แล้ว มีมติเห็นชอบตามเสนอ</p> <p>3. คณะกรรมการธนาคารออมสินได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 17 มี.ค. 66 มีมติเห็นชอบตามเสนอ</p> <p><b>- ปรับเพิ่มกรอบวงเงินทุนหมุนเวียนเงินกู้ส่งเสริมสวัสดิภาพของพนักงานธนาคารออมสิน</b></p> <p>1. คณะกรรมการบริหาร ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 13 มี.ค. 66 แล้วที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ปรับกรอบวงเงินทุนหมุนเวียนเงินกู้ส่งเสริมสวัสดิภาพของพนักงานธนาคารออมสิน จำนวน 100 ล้านบาท โดยโอนจากวงเงินทุนหมุนเวียนเงินกู้เคหสงเคราะห์พนักงานธนาคารออมสิน และให้นำเสนอคณะกรรมการธนาคารออมสินพิจารณาต่อไป</p> <p>2. คณะกรรมการธนาคารออมสิน ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2566 แล้วมีมติเห็นชอบ</p>	

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 4 ขับเคลื่อนการใช้ข้อมูล			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ยกระดับ Change Agent               <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ พัฒนา Change Agent ให้มีความรู้ความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เช่น Data Driven Organization, Social Bank, Digital Technology เป็นต้น</li> <li>◦ Change Agent ดำเนินการ บริหารการเปลี่ยนแปลง</li> </ul> </li> </ul>	<p>บุคลากรรับรู้ เข้าใจ และตระหนักในมิติการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ดำเนินงานร่วมกับคณะทำงาน บริหารการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล โดยมีการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 7 ก.พ. 66 และ ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 15 มี.ค. 66 เพื่อขับเคลื่อนและกำหนดแผน การสื่อสาร/Showcase หน่วยงาน ต้นแบบ/การพัฒนาบุคลากรและ ประยุกต์ใช้เครื่องมือในการ ดำเนินงานผ่านกลุ่ม Change Agent ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งใน (ร่าง) แผนบริหารการเปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องรูปแบบ (Model) การเปลี่ยนแปลงในมิติที่กำหนด</li> <li>• ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผน บริหารการเปลี่ยนแปลง และ รูปแบบ (Model) การเปลี่ยนแปลง ในมิติที่กำหนด ซึ่งได้มีการประชุมหารือร่วมกับ ฝพค. และผู้บริหาร ในสังกัดส่วนเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรและความผูกพัน เพื่อ พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกำกับ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทุน มนุษย์พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป</li> </ul>	-



## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ HR 5 การพัฒนาระบบ Digital HR			
• พัฒนารูปแบบการทำงาน รูปแบบใหม่ (WFH/WFA)	คะแนนความพึงพอใจ ต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล	<ul style="list-style-type: none"><li>• จัดทำและนำเสนอรายงานผล การทดลองใช้รูปแบบการทำงาน แบบผสมผสาน (Hybrid Working) ของปี 2565 กับหน่วยงานนำร่อง ได้แก่ กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลแบงก์กิ้ง กลุ่มลูกค้าธุรกิจ และภาครัฐ และกลุ่มยุทธศาสตร์ ธนาคาร</li><li>• ดำเนินการศึกษาแนวทางการ พัฒนารูปแบบการทำงานรูปแบบ ใหม่ (WFH/WFA)</li></ul>	-