

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

ธนาคารออมสินได้ดำเนินการตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ พันธกิจ และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของธนาคาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ธนาคาร ปี 2565-2569

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

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565-2569

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

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 1 บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทิศทางองค์กร		
<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรรองรับภารกิจเชิงสังคม <ul style="list-style-type: none"> จัดตั้งหน่วยงานรองรับภารกิจเชิงสังคม 	<p>มีหน่วยงานรองรับภารกิจเชิงสังคมตามแผนงานที่กำหนด</p>	<p>จัดตั้งหน่วยงานรองรับภารกิจเชิงสังคมได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ส่วนส่งเสริมการออม ฝ่ายส่งเสริมการออม พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่วนวิจัยเศรษฐกิจฐานราก ฝ่ายยุทธศาสตร์และวิจัย ฝ่ายบริหารผลิตภัณฑ์ การตลาดและพัฒนา ลูกค้าบุคลากรภาครัฐ 2 ส่วนบริหารข้อมูลลูกหนี้ค้ำชำระ ฝ่ายสนับสนุนงานบริหารหนี้ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจดิจิทัล ฝ่ายบริหารช่องทางธุรกิจดิจิทัล
<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 	<p>บริหารอัตรากำลังได้ตามเป้าหมาย</p>	<ol style="list-style-type: none"> เคลื่อนย้ายอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางไปยังหน่วยพัฒนาสังคมและชุมชนสายงานกิจการสาขา ผ่าน “โครงการ You Can Choose” (32 อัตรา) พนักงาน 30 คน ลูกจ้าง 2 คน สื่อสารและสร้างความเข้าใจแผนอัตรากำลังตามผลการศึกษาให้แก่กลุ่ม/สายงาน กำหนดกรอบอัตรากำลังตามขนาดสาขา ซึ่งได้รับอนุมัติจากธนาคารเรียบร้อยแล้ว บริหารอัตรากำลังได้ตามเป้าหมายที่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง

รายงานผลการดำเนินการตามตามแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 1 บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทิศทางองค์กร		
<ul style="list-style-type: none"> การปรับปรุงแบบการจ้างงานเพื่อเอื้อต่อการสรรหาบุคลากรตำแหน่งเฉพาะ <ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงแบบการจ้างแบบใหม่สำหรับตำแหน่งเฉพาะ เช่น Freelancer/Hybrid Employee สรรหาบุคลากรตำแหน่งเฉพาะ เช่น Data Scientist, Data Analyst, Data Engineer, IT Risk, IT Compliance, Cyber Security 	สรรหาบุคลากรตำแหน่งเฉพาะได้ตามเป้าหมาย	รายงานผลการศึกษารูปแบบการจ้างงานแบบใหม่สำหรับตำแหน่งงานเฉพาะ
<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"> ศึกษารูปแบบการทำงานแบบใหม่ของหน่วยงานภายนอก Hybrid Working : WFH, WFA, Flexible time กำหนดแนวทางและวิธีการในการทำงานรูปแบบใหม่ <ul style="list-style-type: none"> - ระบุลักษณะงานที่สามารถทำงานแบบ Hybrid Working - กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติงาน - นำระบบ IT มาใช้รองรับการทำงานแบบ Hybrid Working เช่น VPN, Microsoft 365 ทดลองทำงานแบบ Hybrid Working ในกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มดิจิทัลแบงกิ้ง กลุ่มลูกค้าธุรกิจและภาครัฐ และกลุ่มยุทธศาสตร์ เรียบร้อยแล้ว

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 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 	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินผลลัพธ์ (Result) จากการเรียนรู้ของผู้บริหารและพนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้จริง ร้อยละ 90 - ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น - มีผลงานด้านนวัตกรรมที่ได้รับพิจารณาสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้จริง 	<p>1) ออกแบบหลักสูตรโดยพิจารณาจากทักษะอนาคต (Future Skill) และทักษะภารกิจเชิงสังคม ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> • Social Bank & Sustainability Skills • Cognitive Skills • Business Skills • Technological Skills <p>ผู้บริหารและพนักงาน ที่ปฏิบัติงาน ได้รับการทดสอบและ พัฒนาทักษะตามแผนที่กำหนด ได้แก่</p> <p>1.1) ออกแบบและพัฒนาทักษะอนาคตของบุคลากร (T-Shaped)</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนพัฒนาบุคลากรด้าน Data & Digital Skill Blueprint และพัฒนาทักษะเพื่อการใช้เทคโนโลยี Microsoft 365 สำหรับบุคคลทั่วไป - Digital Literacy ในรูปแบบ e-Learning - แผนพัฒนาบุคลากร GSB Innovation Grand Slam - แผนพัฒนาบุคลากร ESG Skills <p>1.2) พัฒนาทักษะรองรับภารกิจเชิงสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนพัฒนาบุคลากรด้าน Sale & Advisory Skill Blueprint - แผนพัฒนาบุคลากรด้าน Master Credit skills Blueprint - แผนพัฒนาบุคลากรใหม่/พนักงานใหม่ <p>2) ปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อลดต้นทุนโดยมุ่งเน้นการอบรมแบบ Virtual Classroom</p> <p>3) ผู้บริหารและพนักงานได้รับการพัฒนาทักษะ (Upskill & Reskill) และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>4) ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้นจากปี 2564</p> <p>5) มีผลงานด้านนวัตกรรมที่ได้รับพิจารณาไปพัฒนาต่อยอดได้จริง 5 ผลงาน</p>

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างและพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skill) และทักษะภารกิจเชิงสังคม		
<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"> 1) ผู้บริหารและพนักงาน ที่ปฏิบัติงาน ได้รับการทดสอบ และ พัฒนาทักษะตามแผนที่กำหนด 	<p>ผู้บริหารและพนักงาน ที่ปฏิบัติงาน ได้รับการทดสอบและ พัฒนาทักษะตามแผนที่กำหนด ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Data Management by Excel & Design Thinking ให้แก่ หน่วยงานส่วนกลาง/สายงานกิจการสาขา ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำและบริหารข้อมูล 2) Data Visualization Bootcamp (Tableau) ให้แก่ หน่วยงานที่มีการใช้งานข้อมูลในการบริหารจัดการ และหน่วยงานที่ใช้ข้อมูลในระบบ OBA และหน่วยงานที่ต้องจัดทำข้อมูลนำเสนอ รายงานเพื่อประกอบการตัดสินใจ ในด้านกลุ่มลูกค้า ผลิตภัณฑ์และการจัดการหนี้ 3) Crafting the High-Impact Presentation ให้แก่ พนักงานที่อยู่ในฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำและบริหารข้อมูล 4) อบรมภายนอกหลักสูตร Harbour.Space จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย หรือสถาบันชั้นนำอื่นๆ 5) อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อคัดเลือกและปรับปรุงกระบวนการโดยใช้ Microsoft 365 6) Advance MS365 for Sharing and Process Improvement (Train the Trainer) ให้แก่ คณะทำงานการจัดการความรู้และนวัตกรรม 7) Data Management by Excel & Design Thinking ให้แก่ ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำและบริหารข้อมูล 8) Big Data as a Service & Professional Communication ให้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายที่เป็น KM - IM Team 9) Current Issue : Digital Trends for Smart Organization ให้แก่ ผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้อำนวยการภาคหรือเทียบเท่า 10) Data Science & Machine Learning for Business จำนวน 1 รุ่น ให้แก่ ผู้บริหาร พนักงานสังกัดฝ่ายนวัตกรรมสารสนเทศ

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างและพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skill) และทักษะการกิจเชิงสังคม		
<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ <ul style="list-style-type: none"> ○ พัฒนาผู้นำในทักษะการบริหารคนแบบใหม่ เพื่อตั้งศักยภาพบุคลากร 	<p>ประเมินผลลัพธ์ (Result) จากการเรียนรู้ของผู้บริหารและพนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้จริง ร้อยละ 90</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้จัดการสาขา และผู้บริหารระดับต้น จำนวน 684 คน 2) โครงการ Executive Successor Development Program จำนวน 120 คน 3) โครงการ Future Skill Development Program จำนวน 30 คน 4) ผู้บริหารและพนักงาน ได้รับการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้จริงตามเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"> • สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ <ul style="list-style-type: none"> ○ พัฒนาช่องทางการเรียนรู้ ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ○ สร้าง Mindset ผู้นำ ในการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและประเมินแล้วผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดมากกว่า 17,000 คน 2) การให้ทุนการศึกษาพนักงานระดับปริญญาโท ในประเทศ และทุนการศึกษาผ่านระบบ Online จำนวน 95 ทุน การให้ทุนการศึกษาบุคคลภายนอก 6 	<ol style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้หลักสูตรด้าน Growth Mindset ผ่านกิจกรรมไม่เก่งตรงไหนเอาปากกามาวาง Season 1 จำนวน 2,897 คน Season 2 จำนวน 469 คน Season 3 จำนวน 301 คน 2) กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้หลักสูตรด้าน Digital & Data ผ่านกิจกรรม Wisdom Card มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 1,378 คน 3) กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ผ่านกิจกรรม ออมสิน ออมEng English On Tour ณ ธนาคาร ออมสินภาค 17 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 74 คน 4) บุคลากรได้รับการพัฒนาในรูปแบบออนไลน์ (E – Learning) และผ่านการประเมินตามเกณฑ์ จำนวน 20,880 คน 5) ประกาศการให้ทุนการศึกษาพนักงานระดับปริญญาโท ในประเทศ และทุนการศึกษาผ่านระบบ Online จำนวน 100 ทุน การให้ทุนการศึกษาบุคคลภายนอก 10 ทุน

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารผู้มีศักยภาพสูง และปรับปรุงการบริหารผลตอบแทน		
<ul style="list-style-type: none"> • ทบทวนและออกแบบ ระบบบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง <ul style="list-style-type: none"> ○ การสรรหา/คัดเลือก <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้มีศักยภาพสูง (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 ๓.ค. 2) บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100 	<p>ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินโครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent) และโครงการ Fast track และนำเสนอรายชื่อให้ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลนำไปพัฒนาตามแผนงานพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนด</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน 	<p>รายงานผลการศึกษายภายใน พ.ย.</p>	<p>ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายค่าตอบแทนระดับผู้อำนวยการฝ่าย/เทียบเท่าแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 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) ดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมาย ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผ่านวัฒนธรรมองค์กรย่อย ที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ Enabler ทุกหมวด - ถอดแนวทางปฏิบัติที่ดีจาก ต้นแบบด้านนวัตกรรม (S) และ ด้านจริยธรรม (G) - ทวนค่านิยมและพฤติกรรมของ สมรรถนะ CC/LC ให้ชัดเจน สอดรับกับค่านิยมองค์กร พัฒนา Culture Coach (Change Agent – ฝ่าย/ภาค) 2) รายงานผลประเมินพฤติกรรม ตามค่านิยม GSB Way แล้วเสร็จ ตามเป้าหมาย 3) ระดับคะแนนความผูกพันของ บุคลากรต่อธนาคารออมสิน อยู่ในเกณฑ์ผูกพันมากที่สุด (คะแนน 4.21 - 5.00) และสูงกว่า ปี 2564
<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) ทบทวนบทบาทหน้าที่ของกลุ่ม บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง 2) สื่อสารประชาสัมพันธ์ GSB Swift 3) สร้างการรับรู้ฯ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนองค์กร ด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) และการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานจากการใช้งาน MS 365 4) ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรที่มีบทบาท สำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลง 5) บุคลากรรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามเป้าหมาย 6) บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ที่กำหนด ร้อยละ 99.22

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 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 	<p>ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้นจากปีก่อน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือบุตร จากเดิม 300 บาท/คน/เดือน ปรับเป็น 500 บาท/คน/เดือน 2) ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลือกสิทธิ ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดามารดาสามารถไปใช้สิทธิบัตรทองได้ตลอดเวลา 3) ดำเนินการตามแผนปรับปรุงแนวทาง/กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลตามผลประเมิน Employee Journey Survey เพื่อสร้าง Digital Experience เสร็จเรียบร้อยแล้ว 4) ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้นจากปี 2564

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานทรัพยากรบุคคล		
<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงโครงสร้างและทบทวนแนวทางการทำงานในหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้มีการทำงานแบบ Agile ในงานที่เหมาะสม 	<ol style="list-style-type: none"> รายงานผลศึกษาแนวทางการทำงานในรูปแบบ Agile ภายใน มี.ค. 65 ปรับปรุงระเบียบคำสั่งเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้าง ภายใน มี.ย. 65 	นำแนวทางการทำงานแบบ Agile มาประยุกต์ใช้กับงานด้าน HR เรียบร้อยแล้วภายในระยะเวลาที่กำหนด
<ul style="list-style-type: none"> ปรับแนวทางการบริหารตามแนวทาง Social Bank ในกระบวนการสำคัญ 	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผน	ปรับปรุงกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Social Bank แล้วเสร็จตามแผน
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบทบาทหน้าที่ของ HR Business Partner ให้สอดคล้องกับการประยุกต์ใช้ Data ในการบริหารและตัดสินใจทางธุรกิจ 	ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนร้อยละ 100 ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1) ให้คำปรึกษากับกลุ่มงานเป้าหมายที่เป็น Core Business ของธนาคาร เข้าพบผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อหารือประเด็นปัญหาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใน 5 กลุ่มงาน ตามแผน ได้แก่ 1) กลุ่มลงทุนและบริหารการเงิน 2) กลุ่มลูกค้าฐานรากและสนับสนุนนโยบายรัฐ 3) กลุ่มลูกค้าบุคคล 4) กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) กลุ่มดิจิทัลแบงก์กิ้ง 2) จัดทำแผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน 3) ดำเนินกิจกรรมตามแผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) แผนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร 2) แผนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3) กิจกรรม The Cyber Power 4) กิจกรรม Multi Skill for Rotation “Knowledge Sharing” 5) กิจกรรมสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ โครงการพิเศษสำหรับการเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับ 7 เป็นผู้ชำนาญการที่มีความสามารถเฉพาะด้าน สำหรับสายงานการลงทุน

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 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 พัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรและระบบการรายงานข้อมูล 	ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน ร้อยละ 100 ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> จัดทำ HR Dashboard ตามโครงการ Data Virtualization ปรับปรุงรายงานข้อมูลให้ผู้บริหารกลุ่มทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ตัดสินใจในงานด้านต่างๆ

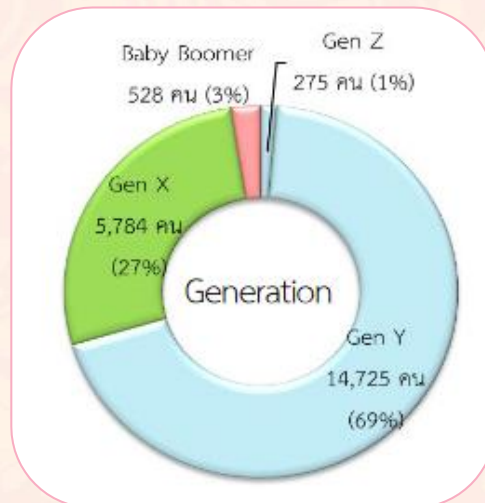
ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

โครงสร้างอัตรากำลังธนาคารออมสิน

ข้อมูลพนักงาน และลูกจ้างธนาคารออมสิน ณ ธันวาคม 2565

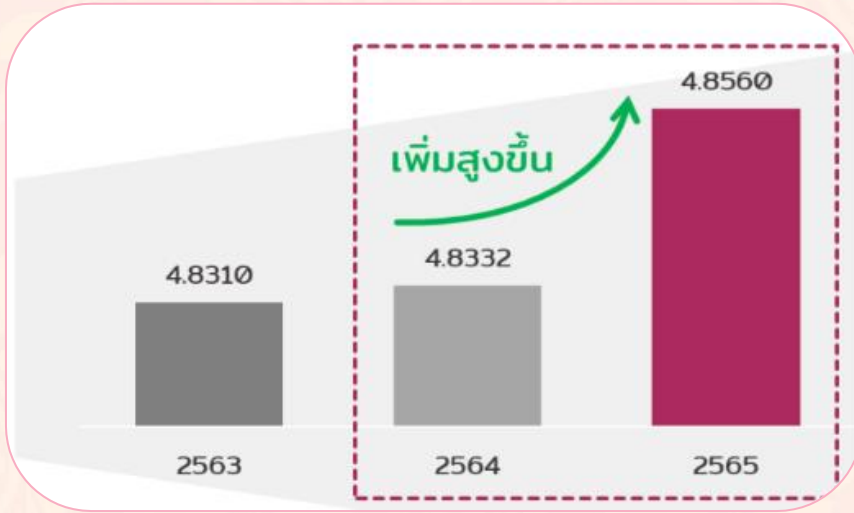


จำนวนบุคลากรจำแนกตามอายุ



ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร



การพัฒนาบุคลากร

ในปี 2565 ธนาคารออมสินได้พัฒนาบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างในหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยพนักงาน 1 คน ได้รับการอบรมมากกว่า 1 หลักสูตร โดยสรุปผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565 ได้ดังนี้

หลักสูตร	จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม
Business	10,991
ด้าน Digital & Data Analytic	40,753
ด้าน Talent/	16,535
KM/Innovation	406
พัฒนาผู้นำ (Leadership)	327
ความรู้พื้นฐานทั่วไป (Fundamental)	48,665

หมายเหตุ พนักงาน 1 ท่าน ได้รับการอบรมมากกว่า 1 หลักสูตร

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และข้อเสนอแนะ ประจำปี 2565

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาทางเทคโนโลยีและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถเข้าใจสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการเงินและรูปแบบธุรกิจใหม่ สรรหาบุคลากรตำแหน่งเฉพาะรองรับธุรกิจใหม่ๆ
<ul style="list-style-type: none"> การบริหารพนักงานผู้มีศักยภาพสูง ยังไม่เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) 	<ul style="list-style-type: none"> ออกแบบ จัดทำเครื่องมือในการบริหารพนักงานผู้มีศักยภาพสูง
<ul style="list-style-type: none"> ระบบการบริหารผลตอบแทนและแรงจูงใจพนักงานผู้มีความชำนาญเฉพาะด้านให้อยู่กับองค์กรยังไม่เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) 	<ul style="list-style-type: none"> ออกแบบเครื่องมือและจัดทำระบบผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูง (High Potential) อยู่กับองค์กร