

HR Master Plan

แผนแม่บท

ด้านทรัพยากรบุคคล

ปี 2567-2571



ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
กลุ่มทรัพยากรบุคคล

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของธนาคารออมสิน ปี 2567-2571 มีกรอบทิศทางการดำเนินงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็น “ธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank)” อย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ “ลดความเหลื่อมล้ำ ทางการเงิน สร้างการเข้าถึงแหล่งทุนที่เป็นธรรม” โดยได้พิจารณาความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ โดยเน้นใน 2 เป้าหมายสำคัญ คือ “เป้าหมายที่ 1 No Poverty และ เป้าหมายที่ 10 Reduced Inequality” พร้อมกับการรับ “หลักการธนาคารที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม” ของ สำนักงานโครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติว่าด้วยข้อริเริ่มด้านการเงิน พร้อมด้วยการเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบาย Thailand 4.0 แผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนขับเคลื่อนการ พัฒนาประเทศด้วยเศรษฐกิจ BCG แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ สาขาสถาบันการเงิน และแนวนโยบายการดำเนินงานของ SFI ตลอดจน แนวโน้มสถานการณ์ต่างๆ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการสู่มาตรฐานสากล และสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนแก่องค์กรการจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ธนาคารออมสิน ปี 2567-2571 จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในการสนับสนุนนโยบายทางธุรกิจของภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการ การนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ธนาคารตามแผนวิสาหกิจธนาคารออมสิน ส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและบริบทต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ ทิศทางการดำเนินงาน แผนงาน/ระบบงานที่สำคัญของธนาคาร ปี 2567-2571 ที่มีกลไกการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลตามที่กำหนด และมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญอยู่เสมอ

เมื่อพิจารณาภาพรวมผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปี 2566 พบว่า ความพึงพอใจในด้านทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้นจากปีก่อนเป็น 4.88 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องดีกว่าปีก่อนหน้า โดยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 97 เป็น ร้อยละ 98 เมื่อพิจารณาจากปัจจัยในการส่งเสริมความพึงพอใจ พบว่า แผนเสริมสร้างความผูกพันและสร้างประสบการณ์ตลอดช่วงชีวิตการทำงานของบุคลากร ปี 2566 เช่น การปรับปรุงสวัสดิการ ผลประโยชน์ คุณภาพชีวิต ในเรื่องการปรับปรุงค่ารักษาพยาบาล หรือปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือต่างๆ เป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ของพนักงานและลูกจ้าง การพัฒนาระดับขีดความสามารถ มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจากกลุ่มนักคิดจากโครงการ GSB Innovation Grand Slam Product Development พัฒนาผู้ที่ได้รับคัดเลือกจากโครงการ Hackathon และ GSB Innovation ผ่านการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรรองรับอนาคต หลักสูตรพัฒนานักนวัตกรรม (Innovator) เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกได้รับการพัฒนาทักษะและมีพื้นที่ในการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมทางการเงิน ดังนั้นบุคลากรที่มีคุณภาพจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามความคาดหวังอย่างยั่งยืน การวางแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพราะเป็นแม่แบบสำหรับการบริหารงานที่เกี่ยวกับบุคลากรในทุก ๆ ด้าน และเป็นการเตรียมบุคคลให้เหมาะสมกับงานและเวลา รวมทั้งการพัฒนากำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

โดยสรุปสำหรับผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล พบว่า มีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO)

โดยกำหนดการดำเนินงานที่รองรับบริบทองค์กร ที่มีการกำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการดำเนินงานและมีการจัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในอนาคต เตรียมความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สอดคล้องกับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่องค์กรใช้อยู่ในปัจจุบัน และที่จะนำมาใช้ในอนาคต ให้บุคลากรมีสมรรถนะทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลของนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ทบทวนการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงาน (Work Process) สอดรับนโยบายภารกิจและทิศทางองค์กร
2. บริหารจัดการด้านอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ จากสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน รองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่มีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร
3. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งโดยมุ่งเน้นความคุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร (HR ROI) และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรของธนาคารปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามระเบียบคำสั่ง
5. อำนวยความสะดวก คนดี และเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตของบุคลากร
6. ยกระดับการปฏิบัติงานของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสภาพแวดล้อมที่กระทบต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์การจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลธนาคารออมสิน ปี 2567-2571

- 1) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ธนาคาร
- 2) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของธนาคารได้

วิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567-2571

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทุนมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพองค์กรและคุณภาพชีวิต เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ธนาคาร
ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัล

พันธกิจ



1

จัดโครงสร้างองค์กร และ
อัตรากำลัง เพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลง และการแข่งขัน
ในยุคดิจิทัล



2

บริหารจัดการทุนมนุษย์ให้
ทันสมัย เป็นมาตรฐาน และ
รองรับธุรกิจในอนาคต



3

พัฒนาบุคลากรให้มีขีด
ความสามารถพร้อมรองรับ
การเปลี่ยนแปลงและ การ
แข่งขันในยุคดิจิทัล



4

ส่งเสริมให้บุคลากรของ
ธนาคารปฏิบัติงานโดยใช้หลัก
ธรรมาภิบาล
(Good Governance)
และปฏิบัติงานด้วยความ
ถูกต้องตามระเบียบคำสั่ง



5

ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร
และค่านิยมองค์กร เพื่อ
สร้างนวัตกรรมและเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้

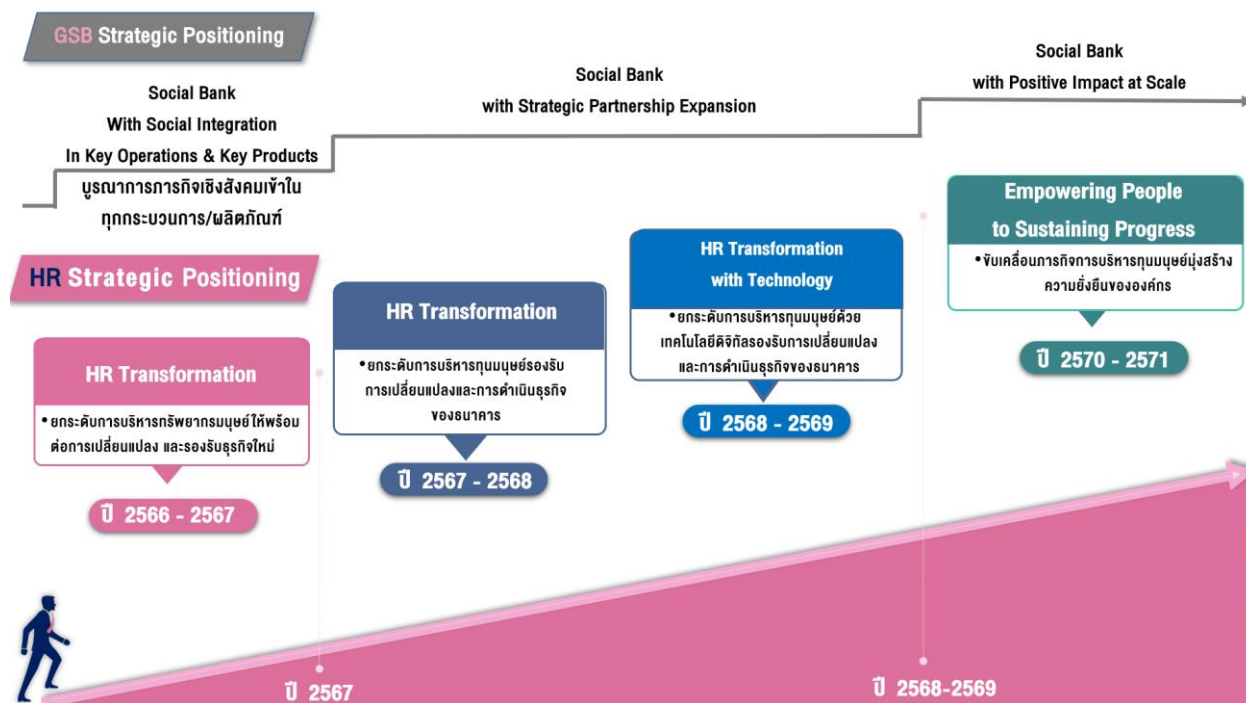


6

สร้างความผูกพันและ
เสริมสร้างคุณภาพชีวิต
บุคลากร

พันธกิจ	
1.จัดโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันในยุคดิจิทัล	การปรับโครงสร้างและจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรให้มีความสอดคล้องรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของธนาคาร
2. การบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้ทันสมัย เป็นมาตรฐาน และรองรับธุรกิจในอนาคต	ยกระดับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ภายในองค์กรด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย รองรับการใช้งานในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร การบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาทักษะของบุคลากร กระบวนการทำงาน การประเมินผล และผลตอบแทน ฯลฯ
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันในยุคดิจิทัล	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถทัดเทียมกับหน่วยงานคู่เทียบในธุรกิจเดียวกัน พร้อมทั้งยกระดับกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
4. ส่งเสริมให้บุคลากรของธนาคารปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล(Good Governance) และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามระเบียบคำสั่ง	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความตระหนัก และปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งอย่างเคร่งครัด สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล
5. ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรมและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆที่สอดคล้องกับภารกิจงานดำเนินงานของธนาคารที่สำคัญ โดยผ่านระบบการบริหารจัดการความรู้ต่างๆขององค์กร เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร
6. สร้างความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร	การยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรตลอดช่วงชีวิตในการทำงาน สร้างเสริมความผูกพันผ่านโครงการต่างๆ สร้างความสุขและสร้างสมดุลในชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากร

การกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning) ปี 2567-2571



การกำหนดเป้าหมายการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล (HR Key Positioning)

แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลได้การกำหนดเป้าหมายการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล (HR Key Positioning) ปี 2567-2571 ที่เชื่อมโยงกับแผนวิสาหกิจธนาคารออมสิน (GSB Strategic Positioning) ปี 2567-2571 โดยกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานไปใน 5 ปีข้างหน้า คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์สามารถนำองค์กรสู่ความยั่งยืน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ปี 2567-2568 การยกระดับการบริหารทุนมนุษย์รองรับการเปลี่ยนแปลง และการดำเนินธุรกิจของธนาคาร (HR Transformation) ซึ่งอยู่ในระยะที่มีการยกระดับระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนภารกิจเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์ได้

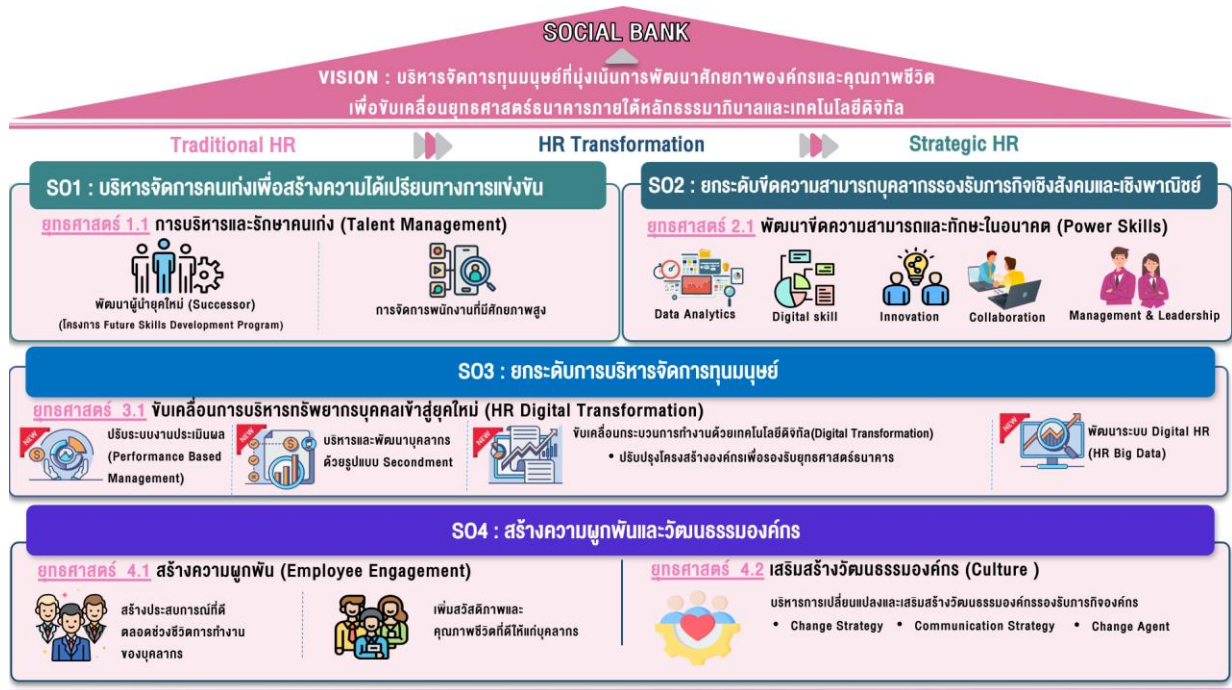
ระยะที่ 2 ปี 2568-2569 การยกระดับการบริหารทุนมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับการเปลี่ยนแปลง และการดำเนินธุรกิจของธนาคาร ขับเคลื่อนภารกิจองค์กรผลักดันเป้าหมายร่วมกัน (HR Transformation with Technology) อยู่ในระยะการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์โดยการนำด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานรองรับการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินธุรกิจของธนาคาร

ระยะที่ 3 ปี 2570-2571 การขับเคลื่อนการกิจการบริหารทุนมนุษย์มุ่งสร้างความยั่งยืนขององค์กร มุ่งสร้างประสิทธิภาพในการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มรูปแบบ

กลุ่มทรัพยากรบุคคลได้เล็งเห็นความสำคัญของยุทธศาสตร์ตามแผนวิสาหกิจธนาคารออมสิน จึงดำเนินการได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแผนงานที่สำคัญรองรับยุทธศาสตร์ธนาคาร ภายใต้ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ ยกระดับการบริหารทุนมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินธุรกิจของธนาคาร (HR Transformation) ที่ขับเคลื่อนการกิจการบริหารทุนมนุษย์มุ่งสร้างความยั่งยืนขององค์กร

ทั้งนี้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่สำคัญของแต่ละวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของเป้าหมายของทั้ง 3 ระยะ คือ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานและการทบทวนปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่อไป

สำหรับแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลปี 2567-2571 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน 4 ด้าน ดังนี้



วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารจัดการคนเก่งเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ธนาคารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการคนเก่ง การวางแผนการพัฒนาและวางระบบการบริหารจัดการผู้มีความรู้ความสามารถให้มีมาตรฐานตามแนวการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อดึงศักยภาพมาสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

เป้าประสงค์ ระบบการบริหารทุนมนุษย์มีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนภารกิจเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์

ยุทธศาสตร์ 1.1 การบริหารและรักษาคคนเก่ง (Talent Management)

- วางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง เตรียมความพร้อมผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้พร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งถัดไป เพื่อรองรับผู้บริหารและตำแหน่งงานสำคัญที่อาจจะว่างลง ส่งผลให้ธนาคารสามารถดำเนินธุรกิจได้โดยไม่หยุดชะงัก พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง และการเติบโตอย่างยั่งยืน
- พัฒนาการบริหารจัดการคนเก่ง เพื่อให้ธนาคารมีระบบการบริหารจัดการผู้มีความรู้ความสามารถ ที่มีทักษะการปฏิบัติงานรองรับการเติบโตของธนาคาร รวมถึงการธำรงรักษาผู้มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรด้วย

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

- 1) ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการพัฒนา
- 2) พนักงานศักยภาพสูงได้รับการพัฒนา

Action plan

- 1) : พัฒนาผู้นำยุคใหม่ (Successor) - โครงการ Future Skills Development Program
- 2) : การจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรรองรับภารกิจเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์

ธนาคารกำหนดแนวทางในการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรพัฒนาทักษะแบบผสมผสาน (Power Skills) ซึ่งเป็นชุดทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 และมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรและองค์กร เพื่อสนับสนุนภารกิจของธนาคาร

เป้าประสงค์ ระบบการบริหารทุนมนุษย์มีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนภารกิจเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์

ยุทธศาสตร์ 2.1 การพัฒนาขีดความสามารถและทักษะในอนาคต (Power Skill)

ธนาคารได้มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานมุ่งสู่การเป็น “ธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank)” อย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงทักษะ ที่ส่งเสริมการบริหารงานของธนาคาร ให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพรองรับการดำเนินธุรกิจและสามารถขับเคลื่อนเป้าหมาย ของธนาคารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

- 1) ผลผลิตประสิทธิภาพด้านบุคลากร Productivity เพิ่มขึ้น

Action plan

- 1) การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุน ภารกิจขององค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3 : ยกระดับการบริหารจัดการทุนมนุษย์

ธนาคารมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ให้รองรับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และยกระดับกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ มีแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ที่เชื่อมโยงงานด้านบริหาร บุคลากร และเทคโนโลยี ให้สามารถทำงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางการดำเนินธุรกิจของธนาคารในการขับเคลื่อนภารกิจเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์

ยุทธศาสตร์ 3.1 ขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าสู่ยุคใหม่ (HR Digital Transformation)

การดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนธนาคารให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจและส่งเสริมความได้เปรียบทางการแข่งขันในอนาคต

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

- 1) ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น
- 2) ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น

Action plan

- 1) ปรับระบบงานประเมินผลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรด้วยผลงาน Performance Management System
- 2) บริหารและพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบ Secondment
- 3) ขับเคลื่อนกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation)
 - ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของธนาคารออมสินสาขา (Re-operation Branch)
- 4) พัฒนาระบบ Digital HR (HR Big Data)

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 4 : สร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร

ธนาคารมุ่งเน้นการสร้าง ความผูกพัน ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการรายบุคคล ตลอดช่วงชีวิตการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล สร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

เป้าประสงค์ การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรในธนาคารมีพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร โดยให้พนักงานได้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม ตามค่านิยม พฤติกรรมที่คาดหวัง ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับธนาคารและมีแนวโน้มอยู่กับธนาคารและมีแรงจูงใจในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ 4.1 สร้างความผูกพัน (Employee Engagement)

สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถเข้าใจการบริหารประสบการณ์บุคลากรได้อย่างลึกซึ้งและสามารถวิเคราะห์เส้นทางชีวิตบุคลากรสอดคล้องสนับสนุนกับเป้าหมายขององค์กร

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

- 1) ความผูกพันของพนักงานและลูกจ้างเพิ่มสูงขึ้น
- 2) ระดับความพึงพอใจของพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรเพิ่มสูงขึ้น

Action plan

- 1) สร้างประสบการณ์ที่ดีตลอดช่วงชีวิตการทำงานของบุคลากร
- 2) เพิ่มสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร

ยุทธศาสตร์ 4.2 สร้างวัฒนธรรมองค์กร (Culture)

สนับสนุนและส่งเสริมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามพฤติกรรมเป้าหมายโดยมีการสนับสนุนของ Change agent ตามหน่วยงาน เพื่อสร้างความฝังแน่นของแต่ละพฤติกรรมรวมถึงการรับรู้ตามค่านิยม GSB Way of Work และทั้ง 3 ด้าน

Action plan

- 1) บริหารการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรรองรับภารกิจองค์กร



ธนาคารเพื่อสังคม
Social Bank