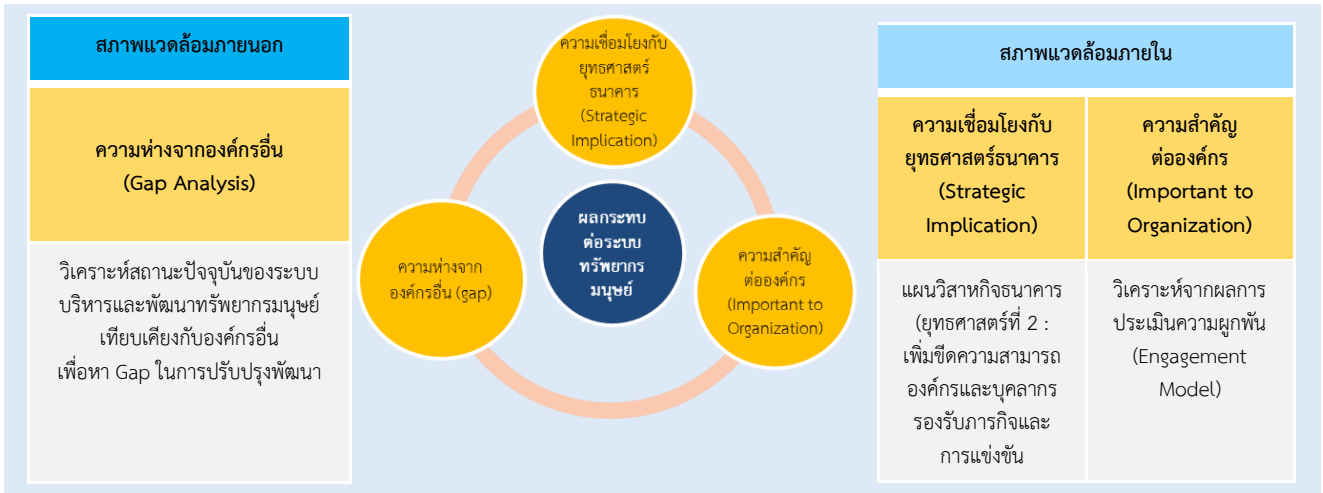


นโยบายและทิศทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ปีบัญชี 2565



วิสัยทัศน์ HR	เป็นคู่มือเชิงกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรและเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดี เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจธนาคารในอนาคต				
พันธกิจ HR	บริหาร จัดการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธนาคารและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	บริหารอัตรากำลังและพัฒนาศักยภาพที่โดดเด่นเพื่อความยั่งยืนของ ธ.ก.ส.	เสริมสร้างพฤติกรรมและประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมวัฒนธรรมและอัตลักษณ์องค์กร	เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	
เป้าประสงค์เชิงวิสัยทัศน์ด้าน HR	เป็นหน่วยงานที่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจธนาคารในอนาคต		ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	เสริมสร้างประสบการณ์ทำงานที่ดีตลอดวงจรชีวิตในการทำงาน รวมถึงยกระดับความผูกพันบุคลากรที่มีต่อธนาคาร	
นโยบายด้าน HR	บริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างโปร่งใสและเท่าเทียม ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับด้วยความเป็นธรรม สอดคล้องตามเกณฑ์การกำกับดูแลกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานสากล	บริหารจัดการอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งบริหารจัดการความก้าวหน้าในการทำงาน ความเป็นมืออาชีพ บริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่มีคุณค่าต่อบุคลากร	ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้วยเครื่องมือและช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจธนาคารบรรลุตามเป้าหมายและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	เสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากรตลอดช่วงอายุการปฏิบัติงานในธนาคาร ผ่านการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรมและอัตลักษณ์องค์กร ให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และกรอบแนวคิดในการทำงาน สอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมและอัตลักษณ์องค์กร
ยุทธศาสตร์ด้าน HR	HR Transformation (ยกระดับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์)	BAAC Capability Building (สร้างบุคลากรคุณภาพและมีประสิทธิภาพการทำงานสูง)	เปลี่ยนผ่านวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมกลยุทธ์การดำเนินงาน (Culture Transformation)		
กลยุทธ์ด้าน HR	1. HR Redesign (ปรับโครงสร้างและบทบาทด้านทรัพยากรมนุษย์) 2. HR Effectiveness (เพิ่มประสิทธิภาพระบบทรัพยากรมนุษย์) 3. Performance Management (พัฒนาระบบประเมินผลให้เอื้อต่อการสร้างผลงาน ที่ท้าทายเต็มตามศักยภาพ)	1. Strategic Workforce Planning (บริหารจัดการอัตรากำลังสอดคล้องกับความต้องการของธนาคาร) 2. Succession Management (เตรียมความพร้อมบุคลากรทดแทนตำแหน่ง) 3. Upskill Program (เพิ่มขีดความสามารถบุคลากร)	1. Culture Transformation (ปรับวัฒนธรรมองค์กร) 2. Strategic Employer Branding (การสร้างคุณค่าภายในองค์กร)		

แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ ระยะ 5 ปี ปีบัญชี 2564 - 2568 (ทบทวนครั้งที่ 1) และแผนงานสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ปีบัญชี 2565

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ปีบัญชี 2564

จ.ก.ส. มีการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว รองรับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพ การแข่งขันที่ต้องก้าวสู่สากล เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน จ.ก.ส. ให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจ และบรรลุวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

วิสัยทัศน์

“เป็นคู่คิดเชิงกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรและเสริมสร้าง ประสิทธิภาพที่ดี เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจธนาคารในอนาคต”

พันธกิจ

1. บริหาร จัดการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธนาคารและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
2. บริหารอัตรากำลังและผู้มีศักยภาพที่โดดเด่นเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนของ จ.ก.ส.
3. เสริมสร้างพฤติกรรมและประสิทธิภาพที่ดีแก่บุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมและอัตลักษณ์องค์กร
4. เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

เป้าประสงค์เชิงวิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานที่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจธนาคาร ในอนาคต”

“ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง”

“เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานที่ดีตลอดวงจรชีวิตในการทำงาน รวมถึงยกระดับความผูกพันบุคลากรที่มีต่อ ธนาคาร”

ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์
(HR Transformation)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างบุคลากรคุณภาพและมีประสิทธิภาพการทำงานสูง
(BAAC Capability Building)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเปลี่ยนผ่านวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมกลยุทธ์การดำเนินงาน
(Culture Transformation)

นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์

1. บริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างโปร่งใสและเท่าเทียม ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเป็นธรรม สอดคล้อง ตามเกณฑ์การกำกับดูแล กฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานสากล
2. บริหารจัดการอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งบริหารจัดการความก้าวหน้าใน การทำงาน ความเป็นมืออาชีพ บริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่มีคุณค่าต่อบุคลากร
3. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ด้วยเครื่องมือและช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจธนาคารบรรลุตามเป้าหมายและเตรียมความพร้อมรองรับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต
4. เสริมสร้างประสิทธิภาพที่ดีให้กับบุคลากร ตลอดช่วงอายุการปฏิบัติงานในธนาคาร ผ่านการปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง
5. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรมและอัตลักษณ์องค์กร ให้บุคลากร มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และ กรอบแนวคิดในการทำงานสอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรม และอัตลักษณ์องค์กร