

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

ธนาคารอาคารสงเคราะห์มีหลักเกณฑ์ในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคล มาปฏิบัติงาน โดยวิธีการสอบแข่งขัน ซึ่งผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกกับธนาคารจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่รับสมัคร

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ธนาคารอาคารสงเคราะห์มีหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดังนี้

1. ผู้ที่จะเข้าทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(3) เป็นผู้เลือกใส่ในการปกครองระบบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏ อาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง

(5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(7) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากราชการหรือรัฐวิสาหกิจ

(8) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย

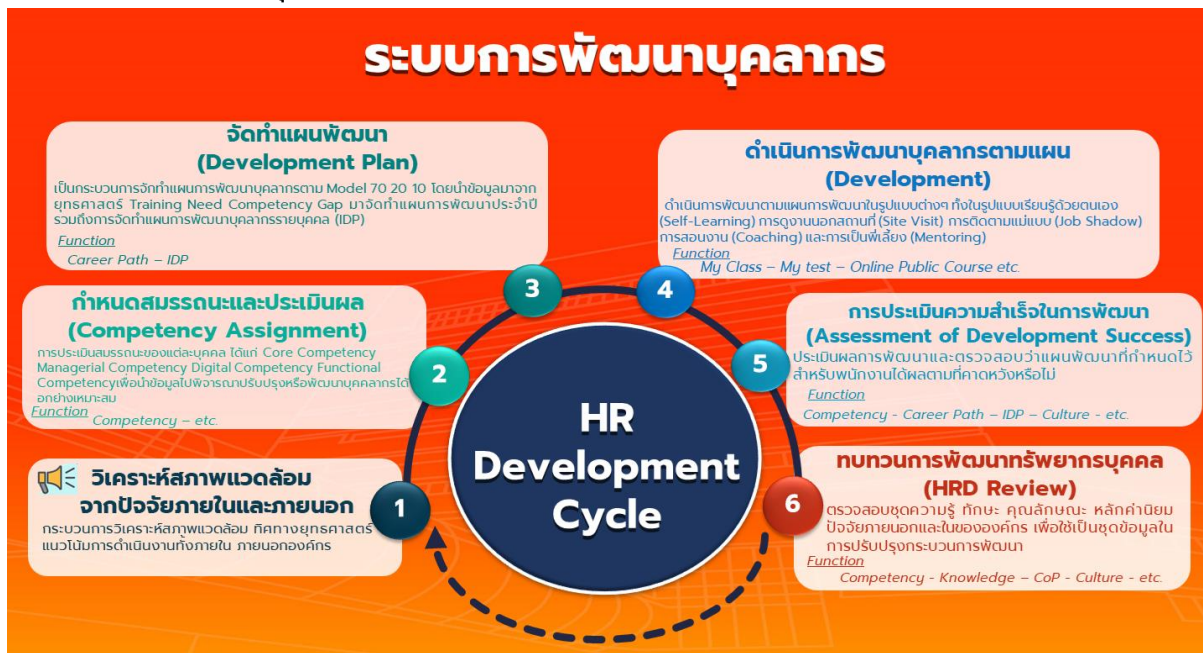
ประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี

2. ผู้ที่จะเข้าทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานต้องยื่นใบสมัครตามแบบที่กรรมการผู้จัดการกำหนดพร้อมด้วยหนังสือรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง สาขาเวชกรรม ตามความในข้อ 1 (4) และ รับรองด้วยว่าผู้ที่จะเข้าทำงานเป็นผู้มีพยานามัยสมบูรณ์ สมควรที่จะเข้าทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานได้

3. การบรรจุบุคคลตามลำดับที่ของผู้สอบได้

4. หลังจากธนาคารดำเนินการออกคำสั่งบรรจุบุคคลเพื่อให้ทดลองปฏิบัติงานแล้ว หากผ่านการทดลองปฏิบัติงาน 90 วัน และมีคุณสมบัติครบถ้วน ธนาคารจะแต่งตั้งเป็นพนักงานภายใน 120 วัน

3.หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร



หลักเกณฑ์โครงการพัฒนาบุคลากรภายในธนาคารเพื่อยกระดับความรู้และความเชี่ยวชาญในภาคธุรกิจด้านต่างๆของธนาคาร

1. เป็นพนักงานที่มีตำแหน่งระหว่าง 5 - 10
2. ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่และสาขาทุกม.และปริมณฑลปฏิบัติงานในสาขาภูมิภาค
3. มีผลการปฏิบัติงาน 1 ปีย้อนหลังเป็น A+
4. ระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
5. มีประสบการณ์ทำงานที่ ธอส. อยู่ระหว่าง 3-5 ปี
6. สามารถเข้าเรียนตามหลักสูตร ในวันทำงานและวันหยุด

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล (HR Committee) ได้ทบทวนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ของธนาคาร ตั้งแต่กระบวนการคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนฯ จะทำการประชุมหารือ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับองค์กร ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จากนั้นจะถ่ายทอดตัวชี้วัดในระดับองค์กรลงไปตามลำดับขั้นจนถึงตัววัดระดับบุคคลตามลำดับ ประกอบด้วยทั้งหมด 5 ขั้นตอน

1) คณะกรรมการวัดผลการดำเนินงานฯ กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานและตัวชี้วัดระดับฝ่าย/สำนัก (IPA) และผู้อำนวยการฝ่าย/สำนักถ่ายทอดแผนงานพร้อมตัววัดที่สำคัญลงไประดับส่วน

2) หัวหน้าส่วน/งาน จะประชุมเพื่อสื่อสาร วางแผน พร้อมกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดรายบุคคล ร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล (One on One) และบันทึกลงในระบบ ERP-HR ซึ่งจะกำหนดเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน/ผลสำเร็จของงาน หรือ KPIs (ซึ่งจะประกอบด้วย ตัววัดตามบันทึกข้อตกลงฯ ตัววัดจากงานตามนโยบาย ตัววัดที่เป็นงานประจำ) และสมรรถนะหลัก(Core Competency) เป็นต้น ซึ่งจะมีสัดส่วนที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะงาน และระดับตำแหน่ง

3) ผู้บังคับบัญชาจะติดตามผลการดำเนินงานใน 2 ด้าน คือ การพัฒนาตาม IDP การประเมินพฤติกรรมตาม Core Competency และการบรรลุผลการปฏิบัติงานตาม KPIs ทุกไตรมาสผ่าน Smart Radar หากไม่เป็นไปตามเป้าหมายหัวหน้างานจะทำ Coaching/Mentoring และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับแผนการดำเนินงาน

4) เพื่อสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี และสร้างความผูกพันของบุคลากรในขั้นตอนที่ 4) จะเชื่อมโยงการประเมินผลปฏิบัติงานกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการจ่ายผลตอบแทน เช่น ผู้ได้รับการประเมินผล A+ และ A เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการคัดเลือกในการพัฒนาผู้มีศักยภาพ (Talent) และการได้รับคัดเลือกเพื่อศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ เป็นต้น

ในการพิจารณา การให้ค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการให้แรงจูงใจจะเชื่อมโยงผลประเมินการปฏิบัติงาน (A+, A, S, N, D) กับอัตราการขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้ ระดับการประเมินผล แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ	ความหมาย	คะแนน
A+	สูงกว่ามาตรฐานมาก	>95-100 คะแนน
A	สูงกว่ามาตรฐาน	>85-95 คะแนน
S	มาตรฐาน	>70-85 คะแนน
N	ควรปรับปรุง	>50-70 คะแนน
D	ไม่น่าพอใจ	<=50 คะแนน

5.การให้คืนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

5.1 โทษทางวินัย

ธนาคารฯได้กำหนดโทษผิดทางวินัยไว้ในข้อบังคับธนาคาร อาคารสงเคราะห์ ฉบับที่ 17 ระเบียบวิธีปฏิบัติของพนักงานธนาคาร ว่าด้วยวินัย การสอบสวน การลงโทษพนักงานและลูกจ้าง การอุทธรณ์การถูกลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2520 โดยกำหนดไว้ใน ข้อ.6 มีโทษทางวินัย 5 สถาน โดยเรียงจากโทษหนักไปหาโทษเบา ได้แก่

- (1) ไล่ออก
- (2) ให้ออก
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ตัดเงินเดือน
- (5) ภาคทัณฑ์

กรณีที่พนักงานและลูกจ้างกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความผิดอันควรงดโทษ จะว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

หมายเหตุ : การว่ากล่าวตักเตือน หรือ การทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ นั้น ไม่ถือว่าเป็น โทษทางวินัย

5.2 หลักเกณฑ์โครงการพัฒนาบุคลากรภายในธนาคารเพื่อยกระดับความรู้และความเชี่ยวชาญในภาคธุรกิจด้านต่างๆของธนาคาร เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจสำหรับพนักงานปฏิบัติการที่มีศักยภาพสูง

1. เป็นพนักงานที่มีค่าจ้างระหว่าง 5 – 10
2. ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่และสาขาทุกม.และปริมาณผลปฏิบัติงานในสาขาภูมิภาค
3. มีผลการปฏิบัติงาน 1 ปีย้อนหลังเป็น A+
4. ระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
5. มีประสบการณ์ทำงานที่ ธอส. อยู่ระหว่าง 3-5 ปี
6. สามารถเข้าเรียนตามหลักสูตร ในวันทำงานและวันหยุด