

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

ธนาคารอาคารสงเคราะห์มีหลักเกณฑ์ในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงาน โดยวิธีการสอบแข่งขัน ซึ่งผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกกับธนาคารจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งที่รับสมัคร

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ธนาคารอาคารสงเคราะห์มีหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดังนี้

2.1 ผู้ที่จะเข้าทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือไม่เป็นโรคเรื้อรังวัณโรคในระยะอันตราย โรคทำข้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง
- (5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (7) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากราชการหรือรัฐวิสาหกิจ
- (8) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี

2.2 ผู้ที่จะเข้าทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานต้องยื่นใบสมัครตามแบบที่กรรมการผู้จัดการกำหนดพร้อมด้วยหนังสือรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งสาขาเวชกรรมตามความในข้อ 1(4) และรับรองด้วยว่าผู้ที่จะเข้าทำงานเป็นผู้มีพยานามัยสมบูรณ์ สมควรที่จะเข้าทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานได้

2.3 การบรรจุบุคคลตามลำดับที่ของผู้สอบได้

2.4 หลังจากธนาคารดำเนินการออกคำสั่งบรรจุบุคคลเพื่อให้ทดลองปฏิบัติงานแล้วหากผ่านการทดลองปฏิบัติงาน 90 วัน และมีคุณสมบัติครบถ้วน ธนาคารจะแต่งตั้งเป็นพนักงานภายใน 120 วัน

3. การโอนย้ายพนักงาน

3.1 กรณีการโอนย้ายตามความประสงค์ของต้นสังกัด ให้ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการสำนัก ตำบลที่กเสนอเหตุผลความจำเป็นเสนอขอความเห็นชอบจากรองกรรมการผู้จัดการ หรือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ ก่อนนำส่งให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลตรวจสอบ และนำเสนอกรรมการผู้จัดการ เพื่อพิจารณาอนุมัติโอนย้ายต่อไป

3.2 กรณีพนักงานขอโอนย้าย ให้พนักงานแจ้งความประสงค์ขอโอนย้ายตามแบบฟอร์มที่ธนาคารกำหนด และนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงรองกรรมการผู้จัดการ หรือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ ที่ควบคุม กำกับ ดูแล ฝ่าย สำนัก นั้น เพื่อให้ความเห็นชอบ และหากเป็นการโอนย้ายระหว่างฝ่าย สำนัก ให้ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการสำนัก ทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอมในการโอนย้าย โดยไม่กำหนดเงื่อนไขใดๆ ซึ่งในการบรรจุพนักงานทดแทนให้อยู่ในดุลพินิจของกรรมการผู้จัดการที่จะพิจารณาอนุมัติตามความจำเป็น

4. การเลื่อนตำแหน่งและเกรดของพนักงาน

เมื่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดพิจารณาเห็นว่าพนักงานในสังกัดคนใดมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพเพียงพอ และมีความเหมาะสมที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือเกรดสูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้นำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับที่กำหนดในระเบียบปฏิบัติงานการบริหารงานทั่วไป หมวด 3 การพนักงาน ข้อ 3.5.7 การเลื่อนตำแหน่งและเกรดของพนักงาน และเสนอฝ่ายทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติ ทั้งนี้ พนักงานจะต้องปฏิบัติงานในเกรดที่ดำรงตำแหน่งเดิมมาแล้วตามระยะเวลาที่กำหนด และหากในกรณีกรรมการผู้จัดการ เห็นสมควรจะสั่งการให้มีการคัดสรรพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมผู้อื่นมาเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งก็ได้

5. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร



หลักเกณฑ์โครงการพัฒนาบุคลากรภายในธนาคารเพื่อยกระดับความรู้และความเชี่ยวชาญในภาคธุรกิจด้านต่างๆของธนาคาร

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

6. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล (HR Committee) ได้ทบทวนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ของธนาคารตั้งแต่กระบวนการคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนฯ จะทำการประชุมหารือ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับองค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จากนั้นจะถ่ายทอดตัวชี้วัดในระดับองค์กรลงไปตามลำดับชั้นจนถึงตัววัดระดับบุคคลตามลำดับ ประกอบด้วยทั้งหมด 5 ขั้นตอน

1) คณะกรรมการวัดผลการดำเนินงานฯ กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานและตัวชี้วัดระดับฝ่าย/สำนัก (IPA) และผู้อำนวยการฝ่าย/สำนักถ่ายทอดแผนงานพร้อมตัววัดที่สำคัญลงไประดับส่วนหัวหน้าส่วน/งาน จะประชุมเพื่อสื่อสารวางแผน พร้อมกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดรายบุคคล

2) ร่วมกันกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล (One on One) และบันทึกลงในระบบ ERP-HR ซึ่งจะกำหนดเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงาน/ผลสำเร็จของงาน หรือ KPIs (ซึ่งจะประกอบด้วย ตัววัดตามบันทึกข้อตกลงฯ ตัววัดจากงานตามนโยบาย ตัววัดที่เป็นงานประจำ) และสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นต้น ซึ่งจะมีสัดส่วนที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะงาน และระดับตำแหน่ง

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

4) เพื่อสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีและสร้างความผูกพันของบุคลากรในขั้นตอนที่จะเชื่อมโยงการประเมินผลปฏิบัติงานกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการจ่ายผลตอบแทน เช่น ผู้ได้รับการประเมินผล A+ และ A เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการคัดเลือกในการพัฒนาผู้มีศักยภาพ (Talent) และการได้รับคัดเลือกเพื่อศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ เป็นต้น

ในการพิจารณา การให้ค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการให้แรงจูงใจจะเชื่อมโยงผลประเมิน การปฏิบัติงาน (A+, A, S, N, D) กับอัตราการขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้ ระดับการประเมินผลแบ่งเป็น 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

7. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

7.1 โทษทางวินัย

ธนาคารฯ ได้กำหนดโทษผิดทางวินัยไว้ในข้อบังคับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฉบับที่ 17 เรื่องระเบียบ วิธีปฏิบัติของพนักงานธนาคาร ว่าด้วยวินัย การสอบสวน การลงโทษพนักงานและลูกจ้าง การอุทธรณ์ การถูกลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2520 โดยกำหนดไว้ใน ข้อ 6 มีโทษทางวินัย 5 สถาน โดยเรียงจากโทษหนักไปหาโทษเบา ได้แก่

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

กรณีที่พนักงานและลูกจ้างกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิ เหตุอันควรลงโทษ จะว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

หมายเหตุ : การว่ากล่าวตักเตือน หรือ การทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ นั้น ไม่ถือว่าเป็นโทษทางวินัย

7.2 หลักเกณฑ์โครงการพัฒนาบุคลากรภายในธนาคารเพื่อยกระดับความรู้และความเชี่ยวชาญในภาคธุรกิจด้านต่างๆ ของธนาคารเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจสำหรับพนักงานปฏิบัติการที่มีศักยภาพสูง

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