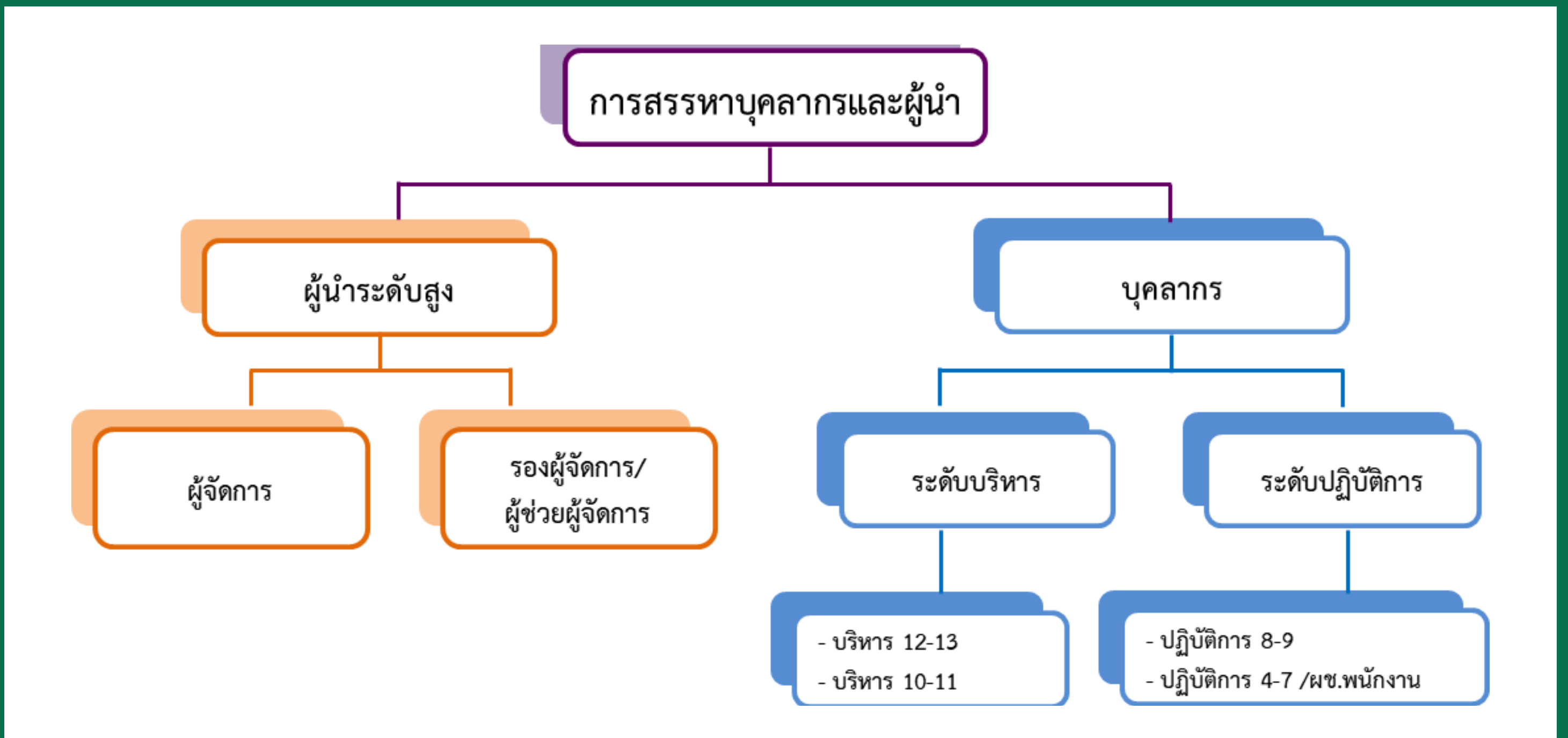




หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร



การสรรหาภายใน

การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง (Horizontal Career Path) ก่อนการประกาศสรรหาจากภายนอกในทุกตำแหน่ง ๘.ก.ส. จะดำเนินการประชาสัมพันธ์อัตราและคุณสมบัติเฉพาะที่ต้องการให้พนักงานทราบ และเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกในรูปแบบ คณะกรรมการ โดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ผลงานที่ผ่านมา และความสามารถพิเศษ ผ่านการสัมภาษณ์หรือ การทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง เพื่อประเมินศักยภาพและความสามารถในการเรียนรู้งานในหน้าที่ใหม่

การสรรหาเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (Vertical Career Path) แบ่งเป็นการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (ระดับ 10 - 13) และตำแหน่งหัวหน้างาน (ระดับ 8 - 9) โดยใช้วิธีการและเครื่องมือ ที่แตกต่างกัน โดยคำนึงถึงศักยภาพและผลการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมา (Potential & Performance)

การสรรหาภายนอก

การสรรหาบุคคลภายนอก ๘.ก.ส. ดำเนินการผ่านระบบ <https://baac.thaijobjob.com/> ควบคู่ไปกับการประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งงานสู่กลุ่มเป้าหมาย 3 ช่องทางหลัก คือ (1) Face to Face (F2F) เช่น การออกบูธ การเข้าร่วมงาน Job Fair (2) ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของธนาคาร Facebook page และ (3) ผ่านเครือข่ายสมาคม วิชาชีพ มหาวิทยาลัย และโครงการความร่วมมือต่างๆ

การคัดเลือก

๘.ก.ส. ใช้เครื่องมือคัดกรองแตกต่างกันตามกลุ่มการสรรหาและระดับตำแหน่ง โดยนำขีดความสามารถที่กำหนดในแต่ละ ระดับตำแหน่ง ความรู้เฉพาะตำแหน่งตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานและการแข่งขันขององค์กรมาออกแบบเครื่องมือ สำหรับการคัดเลือก เช่น กลุ่มบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีประสบการณ์หรือทักษะเฉพาะทาง ธนาคารจะเน้นการประเมิน ตามสภาพจริง ผ่านการสัมภาษณ์สมรรถนะเชิงลึก ประกอบการประเมินผลงานเชิงประจักษ์ หรือทดสอบปฏิบัติงานจริงตาม ความเหมาะสม ส่วนกลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการขั้นต้น เน้นการทดสอบเขาวนปัญญาความรู้ตามกลุ่มตำแหน่ง การสอบสัมภาษณ์ เชิงสมรรถนะ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบ STAR (Situation Task Action และ Result) ซึ่งเป็นการใช้ตัวอย่างสถานการณ์ เพื่อดูทัศนคติ พฤติกรรม และบุคลิกภาพ เพื่อให้ได้พนักงานที่เหมาะสมต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก จะได้รับการขึ้นบัญชีสำรองเป็นเวลา 2 ปี

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

หลักเกณฑ์และคุณสมบัติการบรรจุ เป็นพนักงาน

1. มีสัญชาติไทย
2. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. เป็นผู้มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง
4. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็น โรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม ไม่เป็นผู้เสพยาเสพติดให้โทษทุกชนิด (ยกเว้น ได้พ้นสภาพการเสพยาเสพติดโดยได้รับการรับรองจากแพทย์ หรือได้ผ่านการบำบัดรักษาของราชการ หรือ สถานบำบัด ที่ได้รับรองจากทางราชการ) โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคเลือดทุกชนิด โรคหัวใจ หรือโรคอย่างอื่นที่ร้ายแรงอันเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
5. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
6. ไม่เป็นผู้ที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว
7. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษต้องออกจากงานของธนาคาร หรือออกจากราชการ หรือออกจากราชการของรัฐบาล หรือสถาบันอื่น
8. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด ที่ได้กระทำ โดยประมาท หรือ ความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกิน 5 ปี
9. ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่
10. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
11. ไม่เคยทุจริตในการสอบเข้าเป็นผู้ช่วยพนักงาน หรือ พนักงาน ๓.ก.ส. มาก่อน
12. ปัจจุบันไม่ดำรงตำแหน่งพนักงาน ๓.ก.ส. ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป

หลักเกณฑ์การแต่งตั้งเป็นพนักงาน

๓.ก.ส. จะแจ้งผลการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งไปทาง e-mail ของผู้ที่พร้อมปฏิบัติงานรวมถึง กำหนดการชักซ้อม การรายงานตัว โดยผู้ที่ ๓.ก.ส. แจ้งให้เข้ารายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจะต้องผ่านการตรวจประวัติอาชญากรรม ตรวจสุขภาพ และทำหนังสือคำประกันตามที่ ๓.ก.ส. กำหนด พร้อมแสดงเอกสาร ข้อมูลเครดิตบูโร หากตรวจพบว่าคุณสมบัติ ของท่านไม่ถูกต้องตามที่ ๓.ก.ส. กำหนดขอสงวนสิทธิ์ในการเลิกจ้างทันที ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจะต้องปฏิบัติงาน ในตำแหน่งและส่วนงานที่ได้รับการแต่งตั้งไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ เป็นไปตามประกาศสรรหาคัดเลือก

กำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง และต้องมีผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน จากส่วนงานต้นสังกัดเมื่อปฏิบัติงานครบ 90 วัน โดยผู้ผ่านเกณฑ์การทดลองปฏิบัติงานต้องมีผลคะแนนการประเมินผล การทดลองปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ๓.ก.ส. จะพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นต้นไป กรณีไม่ผ่านเกณฑ์ ๓.ก.ส. จะพิจารณาให้ทดลองปฏิบัติงานเพิ่มเติมอีกไม่เกิน 90 วัน และจะประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ใหม่อีกครั้ง เมื่อผ่านเกณฑ์โดยมีผลการทดลองปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 จะพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง มีผลตั้งแต่วันที่ให้ทดลอง ปฏิบัติงานเป็นต้นไป หากไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเป็นครั้งที่ 2 ๓.ก.ส. จะเลิกจ้างทันที โดยไม่มี ข้อแม้ใด ๆ

3. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง

หลักเกณฑ์การย้าย และการโอน

การพิจารณาเป็นไปตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงประโยชน์แก่งานธนาคารในการคัดเลือกบุคลากรให้ตรงตามภารกิจของส่วนงาน โดยพิจารณาจากปัจจัย ประกอบด้วย

- (1) อายุการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ณ ส่วนงานนั้น ๆ หรือ เป็นไปตามท้ายประกาศสรรหาคัดเลือก
- (2) วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับส่วนงานที่จะไปดำรงตำแหน่ง (ด้านเฉพาะ) และ/หรือ เป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
- (3) หนังสือรับรอง เช่น ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ Certificate ฯลฯ (เฉพาะตำแหน่ง)

ในส่วนของภูมิภาคการพิจารณาโยกย้ายมีปัจจัยเพิ่มด้านระยะทางระหว่างส่วนงานปัจจุบันถึงส่วนงานที่แสดง ความประสงค์ ปัญหาสุขภาพ และในกรณีผู้จัดการสาขาต้องมีใบอนุญาตเป็นนายหน้าประกันชีวิตและประกันวินาศภัย ทั้งนี้ สำหรับการสับเปลี่ยนตำแหน่งในระดับ 8 - 10 ส่วนงานภูมิภาค จะนำประสบการณ์การทำงานในส่วนงานภูมิภาคมาประกอบการพิจารณาด้วย

หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง ควบตำแหน่งต่าง ๆ

1. พิจารณาอายุการดำรงตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนต้องถึงขั้นต้นของระดับถัดไป
2. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีที่ผ่านมา
3. ต้องไม่ถูกโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างการดำเนินการทางวินัยในปีที่พิจารณาเลื่อนระดับ

4. การประเมินผลการทำงาน

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM : PMS)

ธ.ก.ส. มีการออกแบบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) โดยมีองค์ประกอบที่เชื่อมโยงการดำเนินงานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ และมีการเชื่อมโยงกับทิศทางยุทธศาสตร์ การดำเนินงานของธนาคารพร้อมทั้งการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์กรสู่ระดับพนักงานอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและเป็นธรรม มีการรับทราบร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ภายใต้วัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้าง และสื่อสารแบบสองทิศทาง โดยมี 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

01

การจัดทำข้อตกลงประเมินผล
และติดตามผล

02

การกำหนดเป้าหมายและหลักเกณฑ์
ประเมินผล

03

การพัฒนา

04

การประเมินผลจ่ายค่าตอบแทนและ
บริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ



ซึ่งในแต่ละขั้นตอนมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในคู่มือวิธีปฏิบัติ ด้านการประเมินผลพร้อมทั้งมีคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงาน ส่วนงานและการปฏิบัติงานของพนักงาน กำหนดกรอบ/หลักเกณฑ์การประเมินผลและกำกับ ติดตามการดำเนินงาน และพิจารณาแก้ไขปัญหา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

ระบบ PERFORMANCE PLATFORM

ธ.ก.ส. ใช้ระบบ Performance Platform ในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของธนาคาร มีความโปร่งใส เป็นธรรม ถูกต้อง แม่นยำและทันสมัย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และก่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถพนักงานในอนาคต รวมถึงการเสริมสร้าง ศักยภาพให้กับองค์กรในระยะยาวโดยใช้เกณฑ์การประเมิน 3 มิติ คือ การประเมินผล การดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (Performance) การประเมินขีดความสามารถ (Competency) และการประเมินการพัฒนาตนเอง (Self Development) รวมทั้ง เปิดโอกาสให้พนักงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน



5. การลงโทษทางวินัย

การดำเนินการทางวินัย หมายถึง การดำเนินการทั้งหลายตามข้อบังคับฉบับที่ 9 และระเบียบฉบับที่ 31 เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ได้แก่

01 การตั้งเรื่องกล่าวหา

02 การสืบสวน หรือสอบสวน

03 การดำเนินการต่างๆ ระหว่างการสอบสวนพิจารณาความผิด เช่น การพักงานระหว่างสอบสวน เป็นต้น

04 การพิจารณาความผิดและโทษ

05 การสั่งลงโทษ หรืองดโทษ

06 การอุทธรณ์

โทษทางวินัย

โทษทางวินัยของธนาคารตามข้อบังคับฉบับที่ 9 ข้อ 4 มี 5 สถาน ได้แก่

1. ไล่ออก

สำหรับการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

2. ให้ออก

สำหรับการกระทำผิดวินัยเป็นเหตุได้ ๓.ก.ส. เสียหาย แต่ไม่ถึงร้ายแรง หรือมีเหตุลดหย่อน จากโทษไล่ออก

3. ลดขั้นเงินเดือนหรือลดเงินเดือน

สำหรับการกระทำผิดวินัยไม่ถึงร้ายแรง และไม่ถึงให้ออก

4. ตัดเงินเดือน

สำหรับการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง หรือเหตุลดหย่อนจากโทษลดขั้นเงินเดือน หรือมีเหตุเพิ่มจากโทษภาคทัณฑ์

5. ภาคทัณฑ์

สำหรับการกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุลดหย่อนจากโทษตัดเงินเดือน

สำหรับการตักเตือน มิใช่โทษทางวินัยตามข้อบังคับฉบับที่ 9 แต่เป็นมาตรฐานของผู้บังคับบัญชาหรือ ๓.ก.ส. ที่ดำเนินการต่อผู้ที่กระทำผิดในกรณีเล็กน้อย หรือกระทำผิดครั้งแรก ซึ่งอาจจะกระทำในลักษณะด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ

6. การสร้างขวัญกำลังใจพนักงาน



รางวัลความผูกพันกับองค์กร

รางวัลที่ ธ.ก.ส.มอบให้กับพนักงาน ธ.ก.ส. ทุกระดับ ที่ปฏิบัติงานครบรอบ 20 ปี 25 ปี 30 ปี 35 ปี และ 40 ปี โดยมีคุณสมบัติคือ ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในโครงการส่งเสริมการใช้ศักยภาพของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์องค์กร ยกเว้นผู้ที่เข้าโครงการอันเนื่องมาจากสาเหตุด้านสุขภาพ ไม่เคยกระทำผิดทางวินัยในรอบรางวัลนั้น ๆ จนมีคำสั่งธนาคาร เป็นที่ยุติให้ลงโทษทางวินัย กรณีที่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง/สอบสวนทางวินัย ให้ชะลอ การมอบรางวัลไว้จนกว่าผลการสอบสวนทางวินัยจะยุติ และผู้ได้รับรางวัลจะต้องไม่เป็นผู้ที่ถูกลงโทษให้พ้นสภาพอันเนื่องมาจากกระทำผิดวินัยในวันที่ธนาคารส่งมอบรางวัล ได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชาว่ามีคุณสมบัติตามที่ธนาคารกำหนด

รางวัลที่ได้รับ พร้อมใบประกาศเกียรติคุณ สำหรับของรางวัล แบ่งออกเป็น ครบรอบ 20 ปี ครบรอบ 25 ปี ครบรอบ 30 ปี ครบรอบ 35 ปี และครบรอบ 40 ปี ตามเกณฑ์ที่ธนาคารกำหนด



รางวัลคนดี ศรี ธ.ก.ส.

รางวัลที่ ธ.ก.ส. มอบแทนผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างประเภทที่ 1 ที่ผ่านการคัดเลือกจากสาขา/สำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัด/ ฝ่ายกิจการสาขาภาค และ ฝ่าย/สำนัก ในสำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นแบบอย่างของพนักงานที่ **ซื่อสัตย์ สุจริต ใช้ชีวิตพอเพียง มีสำนึกรับผิดชอบ ยิ้มบริการด้วยใจ และตอบสนองเป็นทีม** โดยนำปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ วัฒนธรรม ธ.ก.ส. เป็นเครื่องมือในการคัดเลือก เพื่อเป็นเครื่องหมายเชิดชูเกียรติและเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ อุทิศกำลังกาย และกำลังความคิด ในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และสร้างชื่อเสียงให้แก่ธนาคาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ธนาคารเจริญเติบโต สามารถอยู่รอดและแข่งขันได้จนถึงปัจจุบัน



รางวัลระดับบุคคล

รางวัลการเสริมแรงจูงใจพนักงานที่มีผลงานโดดเด่น (ดาวเด่น)

เพื่อเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีผลงานโดดเด่น และสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมในการเรียนรู้ พัฒนาขีดความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่โดดเด่น

6. การสร้างขวัญกำลังใจพนักงาน (ต่อ)

หลักเกณฑ์การเสริมสร้างแรงจูงใจพนักงานที่มีผลงานโดดเด่น

1. พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในลำดับ 1 - 10% แรกของการจัดเรียงลำดับ (Ranking) ในภาพรวมของกลุ่มระดับที่ใช้ในการจัดสรรขั้นพิเศษ
2. พนักงานที่ได้รับรางวัลของธนาคาร
 - > คนดี ศรี ธ.ก.ส.
 - > ผลงานนวัตกรรม ได้แก่ ได้รับรางวัลนวัตกรรม ระดับประเทศ ลำดับที่ 1-3 รางวัลดาวเงิน และรางวัลดาวทอง
 - > นวัตกรรมดีเด่น (ประกวดนวัตกรรมรัฐวิสาหกิจดีเด่น)
 - > รางวัลการสนับสนุนผลงานนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์
 - > รางวัลการรวมกลุ่ม เพื่อต่อยอดผลงานนวัตกรรมนำสู่มูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ
3. ผู้ที่มีความสามารถโดดเด่นด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับทิศทางและธุรกิจที่สำคัญของธนาคาร ภารกิจ/โครงการพิเศษที่สำคัญ ต่อระบบงานหลักของธนาคาร
4. พนักงานได้รับการแต่งตั้งจากธนาคารเป็นคณะกรรมการสอบวินัยและละเมิด
5. พนักงานได้รับการมอบหมายจากธนาคารเป็นพยานเบิกความต่อศาล ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

รางวัลจูงใจ การเสริมแรงจูงใจพนักงานที่มีผลงานโดดเด่น มี 3 ด้าน

1	ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน ใน/ต่างประเทศ
2	อบรมส่งเสริมฟิสิกอาชีพทุกประเภท
3	การลาพิเศษ

