



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร



การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร



การพัฒนาบุคลากร



การประเมินผลการปฏิบัติงาน



การลงโทษทางวินัย

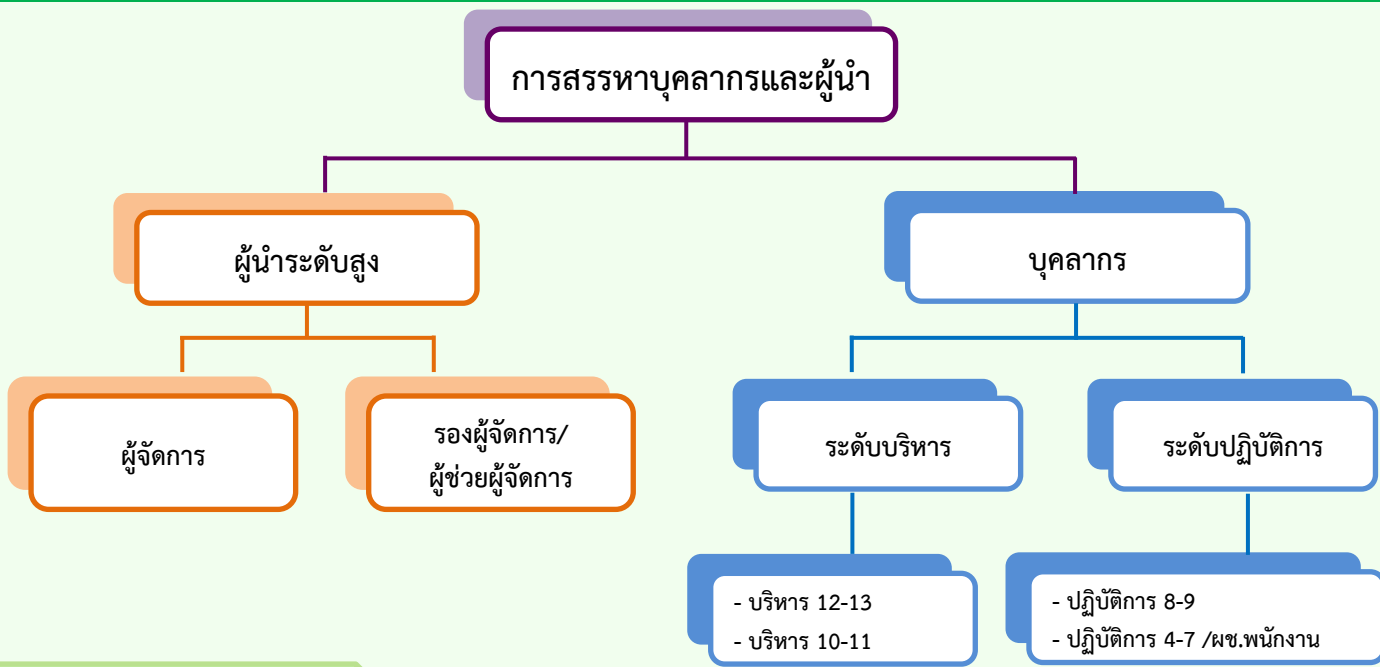


การสร้างขวัญกำลังใจ





การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร



การสรรหาภายใน

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

การสรรหาเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (Vertical Career Path) แบ่งเป็นการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (ระดับ 10-13) และ ตำแหน่งหัวหน้างาน (ระดับ 8-9) โดยใช้วิธีการและเครื่องมือ ที่แตกต่างกัน โดยคำนึงถึงศักยภาพและผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (Potential & Performance)

การสรรหาภายนอก

แบ่งกลุ่มการสรรหาออกเป็น 3 Position ได้แก่ A Position กลุ่มตำแหน่งบริหาร B Position กลุ่มตำแหน่งเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน และ C Position กลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการ (พนักงานระดับ 4) ที่เน้นทดแทนอัตราเกษียณในแต่ละปี ซึ่งการสรรหา ผ่านคลังข้อมูลผู้สมัคร www.irecruitbaac.com ที่เปิดโอกาสให้ผู้สนใจฝากประวัติ ควบคู่ไปกับการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงาน สู่กลุ่มเป้าหมาย 3 ช่องทางหลัก คือ (1) Face to Face (F2F) เช่น การออกบูธ (2) ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เว็บไซต์สมัครงานชั้นนำ และ (3) ผ่านเครือข่ายสมาคมวิชาชีพ มหาวิทยาลัย และโครงการความร่วมมือต่างๆ

การคัดเลือก

ธ.ก.ส. ใช้เครื่องมือคัดกรองแตกต่างกันตามกลุ่มการสรรหาและระดับตำแหน่ง โดยนำขีดความสามารถที่กำหนดในแต่ละ ระดับตำแหน่ง ความรู้เฉพาะตำแหน่งตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานและการแข่งขันขององค์กรมาออกแบบเครื่องมือ สำหรับการคัดเลือก เช่น กลุ่มบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีประสบการณ์หรือทักษะเฉพาะทาง ธนาคารจะเน้นการประเมินตาม สภาพจริง ผ่านการสัมภาษณ์สมรรถนะเชิงลึก ประกอบการประเมินผลงานเชิงประจักษ์ หรือทดสอบปฏิบัติงานจริงตามความ เหมาะสม ส่วนกลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการขั้นต้น เน้นการทดสอบเขาวนปัญญาความรู้ตามกลุ่มตำแหน่ง การสอบสัมภาษณ์เชิง สมรรถนะ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบ STAR (Situation Task Action และ Result) ซึ่งเป็นการใช้ตัวอย่างสถานการณ์ เพื่อดูทัศนคติ พฤติกรรม และบุคลิกภาพ เพื่อให้ได้พนักงานที่เหมาะสมต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจะได้รับ การขึ้นบัญชีสำรองเป็นเวลา 2 ปี



การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

หลักเกณฑ์และคุณสมบัติการบรรจุเป็นพนักงาน

1. มีสัญชาติไทย
2. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. เป็นผู้มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง
4. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่ สังคม ไม่เป็นผู้เสพยาเสพติดให้โทษทุกชนิด (ยกเว้น ได้พ้นสภาพการเสพยาเสพติดโดยได้รับการรับรองจากแพทย์ หรือได้ผ่านการบำบัดรักษาของราชการ หรือสถานบำบัดที่ได้รับรองจากทางราชการ) โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคเลือดทุกชนิด โรคหัวใจ ซึ่งแพทย์วินิจฉัยแล้วว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือโรคอย่างอื่นที่ร้ายแรงอันเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
5. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
6. ไม่เป็นผู้ที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว
7. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษต้องออกจากงานของธนาคาร หรือออกจากราชการ หรือออกจากองค์กรของรัฐบาล หรือสถาบันอื่น
8. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด ที่ได้กระทำ โดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกิน 5 ปี
9. ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่
10. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
11. ไม่เคยทุจริตในการสอบเข้าเป็นผู้ช่วยพนักงาน หรือ พนักงาน ธ.ก.ส. มาก่อน
12. ปัจจุบันไม่ดำรงตำแหน่งพนักงาน ธ.ก.ส. ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป

หลักเกณฑ์การแต่งตั้งเป็นพนักงาน

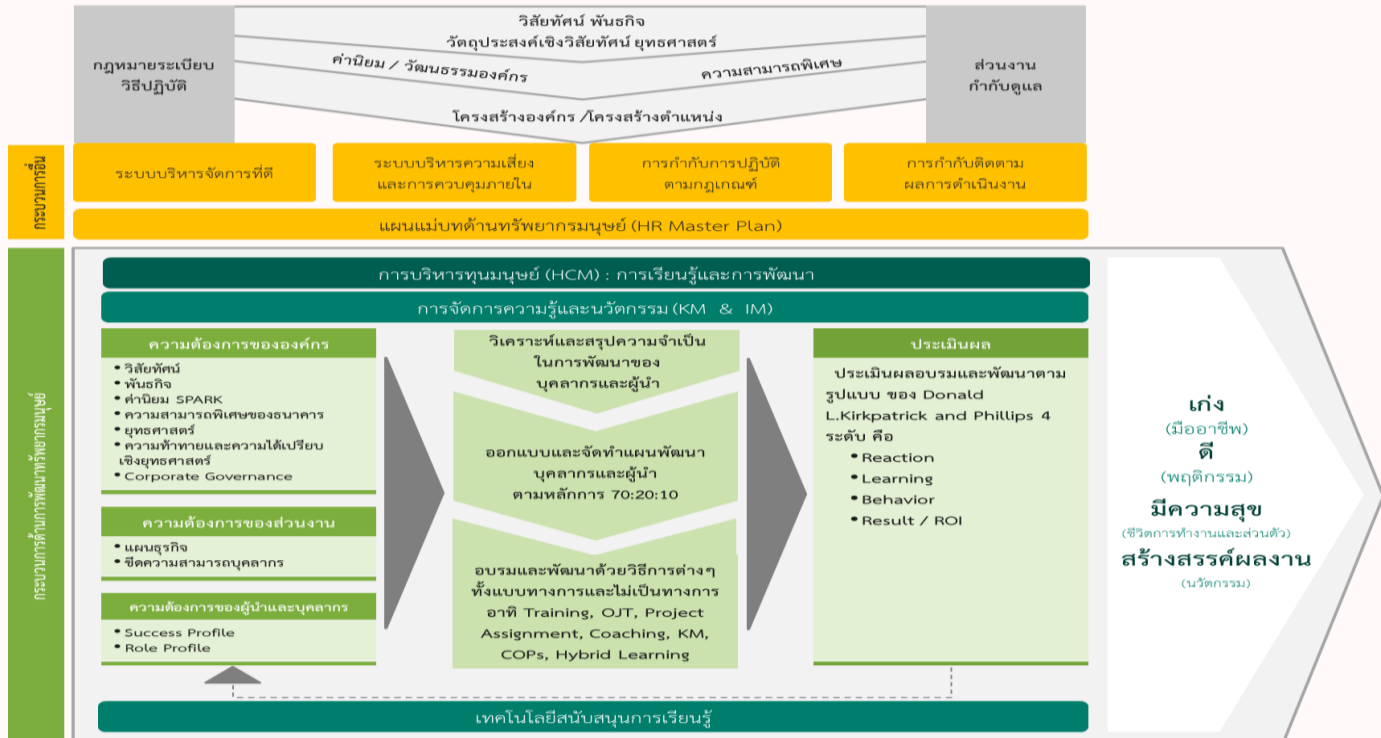
ธ.ก.ส. จะแจ้งผลการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งไปทาง e-mail ของผู้ที่พร้อมปฏิบัติงานรวมถึง กำหนดการชักชวน การรายงานตัว โดยผู้ที่ ธ.ก.ส. แจ้งให้เข้ารายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจะต้องผ่าน การตรวจประวัติอาชญากรรม ตรวจสุขภาพ และทำหนังสือคำประกันตามที่ ธ.ก.ส. กำหนด พร้อมแสดงเอกสาร ข้อมูลเครดิตบูโร หากตรวจพบว่าคุณสมบัติของท่านไม่ถูกต้องตามที่ ธ.ก.ส. กำหนดขอสงวนสิทธิ์ในการเลิกจ้างทันที ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วนงานที่ได้รับการแต่งตั้งไม่น้อยกว่า 3 ปี

กำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง และต้องมีผลการประเมิน การทดลองปฏิบัติงานจากส่วนงานต้นสังกัดเมื่อปฏิบัติงานครบ 90 วัน โดยผู้ผ่านเกณฑ์การทดลองปฏิบัติงานต้องมีผล คะแนนการประเมินผล การทดลองปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ธ.ก.ส. จะพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นต้นไป กรณีไม่ผ่านเกณฑ์ ธ.ก.ส. จะพิจารณาให้ทดลองปฏิบัติงานเพิ่มเติมอีกไม่เกิน 90 วัน และจะประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานใหม่อีกครั้ง เมื่อผ่านเกณฑ์โดยมีผลการทดลองปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 จะพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง มีผลตั้งแต่วันที่ให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นต้นไป หากไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเป็นครั้งที่ 2 ธ.ก.ส. จะเลิกจ้างทันที โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ



การพัฒนาบุคลากร

ธ.ก.ส. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรและผู้นำตาม BAAC Learning & Development Model กระบวนการดำเนินงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ภายใต้การดำเนินงานสนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของธนาคาร มีกระบวนการสนับสนุน ให้การปฏิบัติงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน การกำกับปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีกระบวนการดำเนินงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Core Business Enablers) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) และด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM & IM) ตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ แบบใหม่ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา ทุนมนุษย์ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการจัดการความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุขในการทำงาน และสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับส่วนงานผู้รับผิดชอบแผนแม่บทต่างๆ ประชุมเพื่อทบทวนและกำหนดทักษะและขีดความสามารถที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของธนาคาร และแผนแม่บทต่างๆ ประกอบกับการวิเคราะห์ความสามารถพิเศษ วัฒนธรรมองค์กร และองค์ความรู้ภายนอก (วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กร Best Practice และเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่) รวมถึงข้อเสนอแนะจากพนักงาน จากนั้นนำมาปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร แล้วนำไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น-ระยะยาว และแผน IDP โดยมีการวิเคราะห์ Success Profile, Role Profile ของแต่ละตำแหน่งตั้งแต่ระดับพนักงานปฏิบัติการ ผู้บริหาร และผู้นำระดับสูง ผลประเมินการปฏิบัติงานตามระบบ PMS, Competency Gap และพัฒนาตามหลัก 70:20:10 โดยแบ่งการพัฒนาเป็น 2 รูปแบบ คือ (1) บุคลากรทั่วไป พัฒนาตาม Training Development Roadmap ของสายอาชีพ และพัฒนา Personal Attribute เพื่อให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ ได้กระจายอำนาจให้ผู้บริหารส่วนงานได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัด และมี HRD Co. ประจำส่วนงาน (2) บุคลากรที่มีความสามารถสูง มีการพัฒนา 2 โครงการ คือ โครงการเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งสำคัญระดับสูง โดยพัฒนาเป็นรายบุคคลตาม Success Profile และโครงการเตรียมพร้อมผู้นำรองรับตำแหน่งสำคัญระดับต้น-กลาง โดยพัฒนาตาม Talent Competency Model และพัฒนาตามหลัก 70:20:10 อาทิ การอบรมทั้งภายในและภายนอก การมอบหมายให้ขับเคลื่อนโครงการสำคัญ การสนับสนุนให้มีพี่เลี้ยง (Mentor) ทั้งก่อนและหลังทดแทนตำแหน่ง และในส่วนของความรู้และทักษะใหม่ๆ ของบุคลากรจะเน้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทำให้เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาผ่าน E-learning, Line OA และ YouTube รวมถึงการถ่ายโอนความรู้จากผู้เกษียณ โดยจัดทำเป็นสื่อวิดีโอทัศน์ “กูรู ธ.ก.ส.” และเชิญมาเป็นวิทยากร อีกทั้งจะมีการประเมินผลการเรียนรู้เป็นประจำทุกปี โดยวัดความสำเร็จของการดำเนินการได้ตามแผนประจำปี และวัดตามหลักของ Donald L. Kirkpatrick and Phillips ซึ่งประกอบด้วยการวัด Reaction, Learning, Behavior, และ ROI และผลการประเมินฯ จะนำไปใช้ทบทวนระบบการเรียนรู้ หลักสูตรอบรม และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในปีถัดไป



การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยนำเข้า

- ☐ บันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลังกับ ธ.ก.ส./ผู้จัดการ กับ MC / ฝ่าย/สำนักกับฝ่ายจัดการที่ดูแลหรือผู้จัดการ
- ☐ นโยบาย
- ☐ งบประมาณประจำปี
- ☐ แผนวิสาหกิจระยะ 5 ปี
- ☐ แผนปฏิบัติการ ธ.ก.ส.
- ☐ หลักเกณฑ์การประเมินผล
- ☐ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
- ☐ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อระบบ PMS
- ☐ ความต้องการ และความคาดหวังของบุคลากรต่อระบบ PMS
- ☐ ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรชั้นนำ

- ☐ ผลงานจุดเด่น จุดด้อยของพนักงานในปีที่ผ่านมา
- ☐ เป้าหมายที่ได้รับจากส่วนงานตามข้อตกลงเพื่อการประเมินผลของส่วนงาน

กิจกรรมการทำงาน

จุดเริ่มต้น

ทบทวนกระบวนการ PMS

ทบทวนระบบบริหารผลงานเชื่อมโยงระบบแรงจูงใจและความผูกพันบุคลากร

สื่อสารหลักเกณฑ์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์

จัดทำบันทึกข้อตกลงและแผนปฏิบัติงาน

ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงาน

ติดตามงาน แนะนำ กำกับ สอนงาน สังเกต บันทึก และให้ข้อมูลป้อนกลับ

เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับแผนปฏิบัติงาน/ขีดความสามารถ

สรุปผลการปฏิบัติงานส่วนงานและพนักงานรายคนเมื่อสิ้นปีบัญชี

แจ้งผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบและลงนามร่วมกัน

ส่งรายงานผลให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และบันทึกข้อมูลเข้าระบบงานประเมินผล

นำผลการปฏิบัติงานไปใช้

บันทึกลงแฟ้มข้อมูลประจำตัวพนักงานรายบุคคล

จุดสิ้นสุด

ผลลัพธ์

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ

ส่วนงาน / พนักงานรับทราบหลักเกณฑ์และเป้าหมาย

☐ บันทึกข้อตกลงระดับส่วนงานและพนักงานรายคน
☐ แผนปฏิบัติงาน

พนักงานรับทราบจุดเด่นจุดด้อย

ผลงานตามข้อตกลง/ขีดความสามารถตามข้อตกลง

ผลการปฏิบัติงานของ ส่วนงาน/รายคน

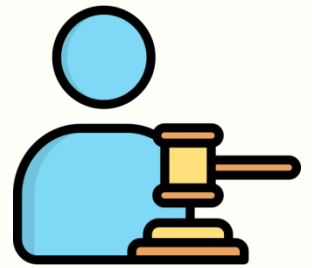
☐ พัฒนาขีดความสามารถพนักงาน/พนักงานสายอาชีพที่ขาดแคลน
☐ ค่าตอบแทน เลื่อนเงินเดือน เกียรติบัตร/เข็มที่ระลึก
☐ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เลื่อนตำแหน่ง
☐ การเสริมแรงจูงใจพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี (ดาวเด่น)



การปฏิบัติงานทางวินัย

การดำเนินการทางวินัย หมายถึง การดำเนินการทั้งหลายตามข้อบังคับฉบับที่ 9 และระเบียบฉบับที่ 31 เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ได้แก่

1. การตั้งเรื่องกล่าวหา
2. การสืบสวน หรือสอบสวน
3. การดำเนินการต่างๆ ระหว่างการสอบสวนพิจารณาความผิด เช่น การพักงานระหว่างสอบสวน เป็นต้น
4. การพิจารณาความผิดและโทษ
5. การส่งลงโทษ หรืองดโทษ
6. การอุทธรณ์



โทษทางวินัย

โทษทางวินัยของธนาคารตามข้อบังคับฉบับที่ 9 ข้อ 4 มี 5 สถาน ได้แก่

1. ไล่ออก
สำหรับการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
2. ให้ออก
สำหรับการกระทำผิดวินัยเป็นเหตุได้ ธ.ก.ส. เสียหาย แต่ไม่ถึงร้ายแรง หรือมีเหตุลดหย่อนจากโทษไล่ออก
3. ลดขั้นเงินเดือนหรือลดเงินเดือน
สำหรับการกระทำผิดวินัยไม่ถึงร้ายแรง และไม่ถึงให้ออก
4. ตัดเงินเดือน
สำหรับการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง หรือเหตุลดหย่อนจากโทษ ลดขั้นเงินเดือน หรือมีเหตุเพิ่มจากโทษภาคทัณฑ์
5. ภาคทัณฑ์
สำหรับการกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุลดหย่อนจากโทษตัดเงินเดือน

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



รางวัลระดับบุคคล



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 แหวนพร้อมใบประกาศเกียรติคุณ สำหรับของรางวัล(แหวน) แบ่งออกเป็น ครบรอบ 20 ปี ได้รับแหวนเงิน ครบรอบ 25 ปี ได้รับแหวนทองคำ (18 K) ครบรอบ 30 ปี ได้รับแหวนทองคำ 90% ครบรอบ 35 ปี ได้รับแหวนทองคำ 90% ผิงเพชร 2 เม็ด และครบรอบ 40 ปี ได้รับแหวนทองคำ 90% ผิงเพชร 4 เม็ด

รางวัลคนดี ศรี ธ.ก.ส.



รางวัลที่ ธ.ก.ส. มอบแทนผู้บริหาร พนักงาน ผู้ช่วยพนักงาน/ลูกจ้างสัญญาจ้าง (Contract Out) ที่ผ่านการคัดเลือกจากสาขา/สำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัด/ ฝ่ายกิจการสาขาค หรือ ฝ่าย/สำนัก ในสำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นแบบอย่างของพนักงานที่ซื่อสัตย์สุจริต ใช้ชีวิตพอเพียง มีสำนึกรับผิดชอบ ยึดบริการด้วยใจ และตอบสนองเป็นทีม โดยนำปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ วัฒนธรรม ธ.ก.ส. เป็นเครื่องมือในการคัดเลือก เพื่อเป็นเครื่องหมายเชิดชูเกียรติและเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ อุทิศกำลังกาย และกำลังความคิด ในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และสร้างชื่อเสียงให้แก่ธนาคาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ธนาคารเจริญเติบโต สามารถอยู่รอดและแข่งขันได้จนถึงปัจจุบัน



รางวัลการเสริมแรงจูงใจพนักงานที่มีผลงานโดดเด่น (ดาวเด่น)

เพื่อเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีผลงานโดดเด่น และสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมในการเรียนรู้ พัฒนาขีดความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่โดดเด่น

หลักเกณฑ์การเสริมสร้างแรงจูงใจพนักงานที่มีผลงานโดดเด่น

1. พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี อยู่ในลำดับ 1-20% แรกของการจัดเรียงลำดับ (Ranking) ในภาพรวมของกลุ่มระดับที่ใช้ในการจัดสรรขั้นพิเศษ
2. พนักงานที่ได้รับรางวัลของธนาคาร
 - คนดี ศรี ธ.ก.ส.
 - ผลงานนวัตกรรม (ศูนย์วิจัยและพัฒนานวัตกรรม) ได้แก่ ได้รับรางวัลนวัตกรรม ระดับประเทศ ลำดับที่ 1-3 รางวัลดาวเงิน และรางวัลดาวทอง
 - นวัตกรรมดีเด่น (ประกวดนวัตกรรมรัฐวิสาหกิจดีเด่น)
 - รางวัลการสนับสนุนผลงานนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์
 - รางวัลการรวมกลุ่ม เพื่อต่อยอดผลงานนวัตกรรมนำสู่มูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ
 - ภารกิจพิเศษของ ธ.ก.ส. อยู่ในลำดับ 1-20% แรกของการจัดเรียงลำดับ และอยู่ในลำดับ 21-50% แรกของการจัดเรียงลำดับ

รางวัลจูงใจ การเสริมแรงจูงใจพนักงานที่มีผลงานโดดเด่น มี 3 ด้าน

1. ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน ใน/ต่างประเทศ
2. อบรมส่งเสริมฝึกอาชีพทุกประเภท
3. การลาพิเศษ





รางวัลระดับส่วนงาน

รางวัลการบริหารจัดการดีเด่น



รางวัลที่ ธ.ก.ส. มอบให้แก่ส่วนงานในระดับ ฝ่าย/สำนัก (สำนักงานใหญ่) ฝ่ายกิจการสาขาสหภาพ (ฟสข.) สำนักกิจการนครหลวง และสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัด ที่มีการบริหารจัดการดีเด่น ทั้งด้านธรรมาภิบาล จริยธรรม วัฒนธรรม และด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้าน IS (Information Security : IS) ด้านกระบวนการ (หมวด 1 ด้าน HR) ด้านผลการดำเนินงาน (หมวดผลลัพธ์) และด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ตามเกณฑ์ประเมิน



รางวัลผลการดำเนินงานดีเด่น

รางวัลที่ ธ.ก.ส. มอบให้แก่ส่วนงานในระดับ ฝ่ายกิจการสาขาสหภาพ สำนักกิจการนครหลวง สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัด และสาขา ที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสินเชื่อ ด้านเงินฝาก ด้านรายได้ค่าบริการและค่าธรรมเนียม ด้านเงินฝากสงเคราะห์ชีวิต และด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ตามเกณฑ์ประเมิน

รางวัล Smart Office ดีเด่น



รางวัลที่ ธ.ก.ส. มอบให้แก่ส่วนงานระดับ สาขาในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาสหภาพ และสำนักกิจการนครหลวง ที่มีการบริหารจัดการและการกำกับดูแลที่ดีด้านการบริหารอาคารสำนักงานตามมาตรฐานสากล โดยพิจารณาจากผลการได้รับรางวัล หรือผ่านการรับรองมาตรฐานจากส่วนงานภายนอก ได้แก่ รางวัลสถานประกอบกิจการ ต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สปก.) ของกระทรวงแรงงาน และรางวัลการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC) ของสำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ตามเกณฑ์ประเมิน



รางวัลการดำเนินงานเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมดีเด่น

รางวัลที่ ธ.ก.ส. มอบให้แก่ส่วนงานในระดับ ฝ่าย/สำนัก (ในสำนักงานใหญ่) ฝ่ายกิจการสาขาสหภาพ สำนักกิจการนครหลวง สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัด และสาขา ที่มีผลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) CSR In Process และ 2) CSR After Process ตามเกณฑ์ประเมิน

รางวัล BAAC Awards



★ รางวัลเกียรติยศสูงสุดที่ส่วนงานระดับสำนักกิจการนครหลวง และสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัด ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศทั้ง 2 รางวัล คือ รางวัลการบริหารจัดการดีเด่น และรางวัลผลการดำเนินงานดีเด่น หรือได้รับรางวัลอันดับ 1 – 3 ของทั้ง 2 รางวัล ที่มีคะแนนรวมสูงสุด

★ รางวัลเกียรติยศสูงสุด ที่ส่วนงานระดับสาขา ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศทั้ง 2 รางวัล คือ รางวัลผลการดำเนินงานดีเด่น และรางวัล Smart Office ดีเด่น หรือได้รับรางวัลอันดับ 1–3 ของทั้ง 2 รางวัล ที่มีคะแนนรวมสูงสุด