



การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2565

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ธนาคารออมสิน มีหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้าปฏิบัติงาน เป็นพนักงาน หรือลูกจ้างของธนาคาร ดังนี้

1. กระบวนการสรรหาคัดเลือกเป็นลูกจ้างปฏิบัติการของธนาคาร

ธนาคารมีระบบ e-Recruitment บนเว็บไซต์ของธนาคารให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าระบบ เพื่อสมัครงาน โดยธนาคารจะคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก เพื่อขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสอบคัดเลือก และเมื่อธนาคารมีอัตราว่างจะเรียกผู้ขึ้นบัญชีที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดบรรจุเป็นลูกจ้างปฏิบัติการ

2. กระบวนการสรรหาคัดเลือกเป็นพนักงานของธนาคาร

เมื่อธนาคารมีอัตราว่างของพนักงานในตำแหน่งงานใด ธนาคารจะดำเนินการสอบคัดเลือก จากลูกจ้างปฏิบัติการของธนาคาร ในกรณีที่เป็นตำแหน่งงานเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์เฉพาะด้าน ธนาคารจะเปิดรับสมัครบุคคลภายนอก และเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในที่มีประสบการณ์ตรง สามารถสมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก โดยประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอก ผู้ผ่านการสอบคัดเลือกที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานธนาคาร

ทั้งนี้ ผู้สมัครสอบคัดเลือกจะต้องผ่านการตรวจสอบเอกสารการสมัคร การสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์และการตรวจสอบคุณสมบัติที่ธนาคารกำหนดก่อนการจ้างเป็นลูกจ้างปฏิบัติการ หรือบรรจุเข้าเป็นพนักงานของธนาคาร ซึ่งธนาคารได้มีระเบียบคำสั่งกำหนดแนวทางในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ธนาคารมีหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งเป็นบุคลากรของธนาคาร สอดคล้องและเป็นไปตาม กฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานของรัฐวิสาหกิจ และระเบียบธนาคารออมสินว่าด้วยการแต่งตั้งและการถอนจากตำแหน่งพนักงานธนาคารออมสิน ดังนี้

1. หลักเกณฑ์ และคุณสมบัติเบื้องต้นในการบรรจุบุคคลภายนอกเข้าเป็นพนักงาน

1.1 ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามของพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานของรัฐวิสาหกิจ และระเบียบธนาคารออมสินว่าด้วยการแต่งตั้งและการถอนจากตำแหน่งพนักงานธนาคารออมสิน

คุณสมบัติทั่วไป

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ลักษณะต้องห้าม

- (1) เป็นผู้ที่มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (2) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ หรือพักงาน
- (3) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- (4) เป็นผู้เคยได้รับโทษให้จำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

2. การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานตามคุณวุฒิการศึกษา ให้กำหนดระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ ดังนี้

- (1) สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือเทียบเท่า บรรจุในตำแหน่งพนักงาน ระดับ 2
- (2) สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อนุปริญญา หรือเทียบเท่า บรรจุในตำแหน่งพนักงาน ระดับ 3
- (3) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า บรรจุในตำแหน่งพนักงาน ระดับ 4
- (4) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท บรรจุในตำแหน่งพนักงาน ระดับ 5

ทั้งนี้ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเข้าเป็นลูกจ้างปฏิบัติการ หรือบรรจุเข้าเป็นพนักงาน จะต้องผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ธนาคารกำหนด

หลักเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพ

ธนาคารได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพระยะยาวที่มีการทบทวนเป็นประจำทุกปี และมีแผนงาน/โครงการพัฒนาศักยภาพและงบประมาณประจำปี ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แผนเพิ่มประสิทธิภาพ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ การวิเคราะห์ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ (Strategic Position) ในการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) และตัวชี้วัดที่สำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โดยธนาคารได้ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานและพนักงานทุกระดับมีโอกาสได้รับการพัฒนาตาม Functional Competency มาตรฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นตามกลุ่มลักษณะงาน (Sub Job Family) และตามผลการประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) รวมถึงพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skill) ได้แก่ Cognitive Skill, Social Bank & Sustainability Skill, Business Skill, Technology Skill และทักษะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำกับภายนอกกำหนด การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม การส่งเสริม

ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรมการพัฒนาพนักงานใหม่ การลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในธุรกิจหลักและสร้างรายได้ รองรับยุทธศาสตร์และพัฒนาขีดความสามารถในทักษะใหม่ผ่านหลักสูตรต่าง ๆ นอกจากนี้ ธนาคารได้แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากร โดยมีผู้อำนวยการธนาคารออมสินเป็นประธาน ทำหน้าที่พิจารณาแผนการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ให้เป็นไปตาม แผนงาน เป้าหมาย และทิศทาง ตามที่ธนาคารกำหนดอีกด้วย

สำหรับการพัฒนาบุคลากร ธนาคารได้นำทฤษฎีการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 มาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการกำหนดสัดส่วนเครื่องมือการเรียนรู้ ให้มีความเหมาะสม ทั้งในแบบ Classroom Training และ Non - Classroom Training ประกอบด้วย (1) Classroom Training

ทฤษฎีการเรียนรู้ 70 : 20 : 10

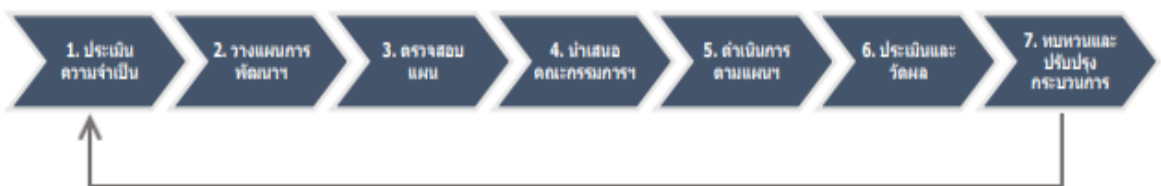


เช่น การฝึกอบรมในห้องเรียน (In - house & Public Training) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ การเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ระบบ GSB Wisdom เป็นต้น

(2) Non - Classroom Training เช่น Project Assignment, On the Job Training, Coaching & Mentoring, Knowledge Sharing (Best Practice), Case Study เป็นต้น

นอกจากนั้น ยังมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยม GSB Way ดังนี้ 1) Giving for the Greater Good : เติมเต็มสร้างคุณค่าสังคมไทยด้าน Social Responsible และ CG and Risk โดยการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำกับภายนอก กำหนด และการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม 2) Seeking for the Possibility : คิดใหม่ก้าวไกล ใฝ่สร้างสรรค์ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะด้าน Digital และทักษะในการพัฒนานวัตกรรม (Innovation) และ 3) Brave Beyond Boundary : มุ่งมั่นสานต่อเหนือขีดจำกัด โดยส่งเสริมทักษะด้าน Growth mindset & Digital/Innovation Mindset ให้แก่บุคลากรในทุกระดับ

ธนาคารได้ดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรและผู้นำระดับสูง ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ โดยพิจารณาเชื่อมโยงจากนโยบายและทิศทางของธนาคาร วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ แผนแม่บทด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง แผนความต้องการพัฒนาของหน่วยงาน ผลประเมิน GAP นโยบายของคณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ ผลการดำเนินงาน ผลการปฏิบัติงาน ข้อผิดพลาดและข้อกำหนดตามเกณฑ์ จากหน่วยงานกำกับภายนอกประกอบการพิจารณา

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนพัฒนาบุคลากรและผู้นำในระยะสั้น และระยะยาวที่ตอบสนองยุทธศาสตร์การดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์ควบคู่กับภารกิจเชิงสังคม เพิ่มขีดความสามารถรองรับยุทธศาสตร์และพัฒนาขีดความสามารถในทักษะใหม่ รวมถึงกำหนดสัดส่วนการใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรแบบ Classroom และ Non-Classroom Training ด้วยโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบแผนพัฒนาบุคลากรและผู้นำ โดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ งบประมาณ วัสดุเครื่องมือ/วิธีการในการพัฒนา รวมถึงแนวทางประเมินผล

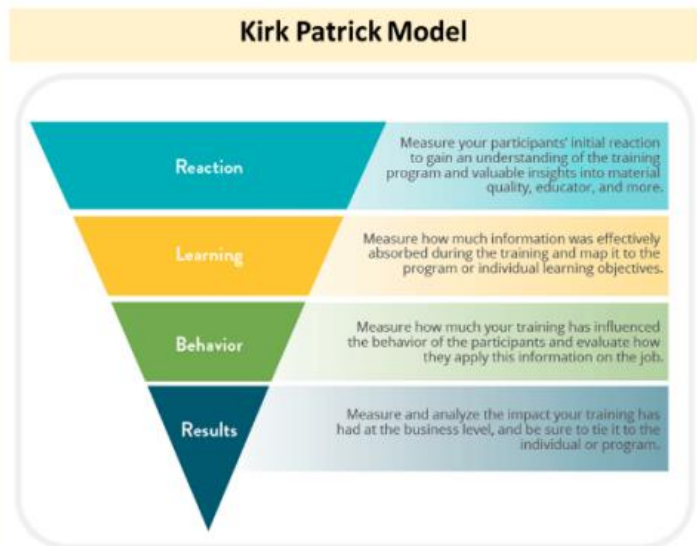
ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอคณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการพัฒนาตามแผนฯ

ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการฯ เห็นชอบ โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรแบบ Classroom Training และ Non-Classroom Training ด้วยโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 ตามที่กำหนด รวมถึงเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร GSB Way

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินและวัดผลการพัฒนาบุคลากรและ ผู้นำระดับสูง โดยวิธีการของ Kirk Patrick ส่งผลให้ระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร และผู้นำระดับสูงของธนาคาร ตอบสนองยุทธศาสตร์การดำเนินธุรกิจของธนาคาร

ขั้นตอนที่ 7 ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยนำผลจากการประเมินประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากร มาวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของธนาคาร รวมถึงนำเสนอไปยังระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป



หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธนาคารใช้ระบบ Performance Management System : PMS ในการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงไปถึงการจ่ายค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจ โดยมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของธนาคารลงสู่ตัวชี้วัดรายบุคคลทั่วทั้งองค์กร โดยปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดในรูปแบบผสมผสานระหว่าง KPIs และ Competency ทั้งนี้ เพื่อขับเคลื่อนผลการดำเนินงานของธนาคารให้บรรลุสู่เป้าหมาย

การพิจารณาการขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปี ธนาคารได้กำหนดหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนของพนักงาน ตามคำสั่งของธนาคาร เรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ให้สอดคล้องกับนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยกำหนดให้ขึ้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง โดยใช้ข้อมูลและผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในรอบปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ประเมิน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ผลประเมินการปฏิบัติงาน	คะแนน	อัตราการขึ้นเงินเดือน
ดีเยี่ยม	4.50 - 5.00	ดี + 2.00% ถึง 6.00% ของค่ากลาง (MP) แต่ละตำแหน่ง ทั้งนี้ เมื่อรวมจำนวนเงินการขึ้นเงินเดือน ต้องไม่เกิน 12.50% ของฐานเงินเดือนพนักงาน
ดีมาก	4.00 - 4.49	ดี + 0.25% ถึง 1.99% ของค่ากลาง (MP) แต่ละตำแหน่ง ทั้งนี้ เมื่อรวมจำนวนเงินการขึ้นเงินเดือน ต้องไม่เกิน 12.50% ของฐานเงินเดือนพนักงาน
ดี	3.00 - 3.99	ตั้งแต่ 5.50% ถึง 6.50% ตามฐานเงินเดือนตามช่วงเงินเดือนแต่ละตำแหน่ง ดังนี้ พนักงานที่มีเงินเดือน ช่วงที่ 1 = 6.50% พนักงานที่มีเงินเดือน ช่วงที่ 2 = 6.25% พนักงานที่มีเงินเดือน ช่วงที่ 3 = 6.00% พนักงานที่มีเงินเดือน ช่วงที่ 4 = 5.75% พนักงานที่มีเงินเดือน ช่วงที่ 5 = 5.50%
ควรปรับปรุง	2.00 - 2.99	พิจารณาได้ตั้งแต่ 3.5% ถึง 4.5% ของฐานเงินเดือนพนักงาน
ต้องปรับปรุง	1.00 - 1.99	ไม่มีสิทธิ์ขึ้นเงินเดือน (0%)

ธนาคารได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปประกอบการพิจารณาในเรื่องการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน การแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงาน การพิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) การขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปี การจ่ายเงินโบนัสตามผลงาน รางวัลจรรยาธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น รางวัลโครงการ GSB Awards

โดยธนาคารได้มีคำสั่ง คู่มือ วิธีปฏิบัติซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน และเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

หลักเกณฑ์การให้คุณและการสร้างขวัญกำลังใจ

ธนาคารตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานผู้ทำความดี ประพฤติดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวิริยะอุตสาหะ และสร้างประโยชน์ให้องค์กร และมีหลักเกณฑ์การให้คุณ และการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับพนักงานของธนาคาร ดังนี้

1. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่พนักงาน

ผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์กรณีปกติทุกชั้นตรา ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

1.1 ต้องปฏิบัติงานติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 ปีบริบูรณ์ นับตั้งแต่วันบรรจุถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน (29 พฤษภาคม) ของทุกปี

1.2 ต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และเป็นผู้ที่ประพฤติดี ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน ด้วยความอุตสาหะ ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างดียิ่ง

1.3 เป็นผู้ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

1.4 เป็นผู้ไม่เคยถูกเรียกคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เว้นแต่เป็นการส่งคืนเนื่องจากได้รับพระราชทานในชั้นที่สูงขึ้น

2. การมอบของที่ระลึกให้พนักงานที่ปฏิบัติงานมานานและครบตามหลักเกณฑ์ของธนาคาร

ธนาคารมอบของที่ระลึกให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานมานานและครบตามเกณฑ์อายุงานที่กำหนด ได้แก่ ครบ 25 ปี 30 ปี 35 ปี หรือ 40 ปี โดยต้องเป็นผู้ที่ไม่เคยได้รับโทษทางวินัย นับตั้งแต่วันบรรจุถึงวันที่ปฏิบัติงานครบระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับของที่ระลึก

3. การมอบรางวัลโครงการ GSB Awards

ธนาคารจัดให้มีรางวัลโครงการ GSB Awards ซึ่งเป็นรางวัลที่มอบให้แก่พนักงานและหน่วยงานสังกัดสายงานกิจการสาขา ที่สามารถบริหารงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของธนาคาร โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ รางวัลนักบริหารจัดการดีเด่น และรางวัลหน่วยงานดีเด่น ซึ่งจะพิจารณาจากหลักเกณฑ์และคุณสมบัติตามประกาศธนาคารออมสิน เรื่อง โครงการ GSB Awards

4. การมอบรางวัลโครงการพนักงานสัมพันธ์เชิงรุก (HR Proactive)

ธนาคารจัดให้มีรางวัลโครงการพนักงานสัมพันธ์เชิงรุก (HR Proactive) เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความประพฤติดี และมีพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือได้รับการชื่นชมจากลูกค้าของธนาคาร เช่น โครงการ GSB Star of the month, GSB Star of Service Mind ของหน่วยงานส่วนกลาง และสายงานกิจการสาขา, โครงการ “งานได้ผล คนเป็นสุข” และมีการลงพื้นที่เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติที่ดี รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสิน

หลักเกณฑ์การกำหนดโทษทางวินัย

ธนาคารมีหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องวินัยของพนักงานตามระเบียบของธนาคาร ว่าด้วยวินัยของพนักงาน ซึ่งกำหนดให้พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ หรือคำสั่งของธนาคารที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

หากพนักงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยหรือฝ่าฝืนข้อห้ามที่ธนาคารกำหนดไว้ ถือว่าพนักงานผู้นั้นกระทำความผิดวินัยต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ ทั้งนี้ ธนาคารมีบทลงโทษทางวินัย 5 สถาน คือ (1) ไล่ออก (2) ให้ออก (3) ลดขั้นเงินเดือน (4) ตัดเงินเดือน และ (5) ภาคทัณฑ์

นอกจากนั้น ธนาคารยังได้กำหนดประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณธนาคารออมสิน โดยกำหนดให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างธนาคารออมสินต้องยึดถือและปฏิบัติตาม กรณีมีการฝ่าฝืนธนาคารจะดำเนินการสอบสวนและลงโทษตามกระบวนการที่ธนาคารกำหนด