



การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2566

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ธนาการอมสิน มีหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้าปฏิบัติงาน เป็นพนักงาน หรือลูกจ้างของธนาการ ดังนี้

1. กระบวนการสรรหาคัดเลือกเป็นลูกจ้างปฏิบัติการของธนาการ

ธนาการมีระบบ e-Recruitment บนเว็บไซต์ของธนาการให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าระบบ เพื่อสมัครงาน โดยธนาการจะคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก เพื่อขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสอบคัดเลือก และเมื่อธนาการมีอัตราว่างจะเรียกผู้ขึ้นบัญชีที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดบรรจุเป็นลูกจ้าง ปฏิบัติการ

2. กระบวนการสรรหาคัดเลือกเป็นพนักงานของธนาการ

เมื่อธนาการมีอัตราว่างของพนักงานในตำแหน่งงานใด ในกรณีที่เป็นการเป็นตำแหน่งงาน เชี่ยวชาญ/ประสบการณ์เฉพาะด้าน ธนาการจะเปิดรับสมัครบุคคลภายนอก และเปิดโอกาส ให้บุคลากรภายในที่มีประสบการณ์ตรงสามารถสมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก โดยประชาสัมพันธ์ การรับสมัครผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ผู้ผ่านการสอบคัดเลือกที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่กำหนดจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานธนาการ

ทั้งนี้ ผู้สมัครสอบคัดเลือกจะต้องผ่านการตรวจสอบเอกสารการสมัคร การสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์และการตรวจสอบคุณสมบัติที่ธนาการกำหนดก่อนการจ้างเป็นลูกจ้างปฏิบัติการ หรือ บรรจุเข้าเป็นพนักงานของธนาการ ซึ่งธนาการมีหลักเกณฑ์และคุณสมบัติในการคัดเลือกและสรรหา บุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

หลักเกณฑ์การบรรจุ แต่งตั้ง ย้ายและสับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่ง

ธนาการอมสิน มีหลักเกณฑ์การบรรจุ แต่งตั้ง ย้ายและสับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องและเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงาน ของรัฐวิสาหกิจ และระเบียบธนาการอมสิน ว่าด้วยการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งพนักงาน ธนาการอมสิน ดังนี้

การบรรจุ

1. หลักเกณฑ์และคุณสมบัติเบื้องต้นในการบรรจุบุคคลภายนอกเข้าเป็นพนักงาน

1.1 ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามของพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานของรัฐวิสาหกิจ และระเบียบธนาคารออมสินว่าด้วยการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งพนักงานธนาคารออมสิน ดังนี้

คุณสมบัติทั่วไป

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

ทรงเป็นประมุข

ลักษณะต้องห้าม

(1) เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(2) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ หรือพักงาน

(3) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(4) เป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษ หรือพ้นระยะเวลาการลงโทษ หรือรอการกำหนดโทษ แล้วแต่กรณี เกินห้าปี

(5) เป็นผู้เคยถูกลงโทษเพราะประพฤติชั่วถึงต้องออกจากราชการ หรือหน้าที่

การงาน

(6) เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงออกจากราชการ หรือออกจากงาน เพราะกระทำทุจริต

ต่อหน้าที่

(7) เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(8) เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ รวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือสภากรุงเทพมหานคร และผู้บริหารท้องถิ่น หรือดำรงตำแหน่งใดในทางการเมือง

(9) เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

(10) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

1.2 มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งงานที่สรรหา

1.3 ต้องผ่านการทดสอบตามที่กำหนด

1.4 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า

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

การย้ายและสับเปลี่ยน

การย้ายและสับเปลี่ยน ต้องเป็นระดับตำแหน่งที่เทียบเท่ากัน และมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งสามารถดำเนินการได้ในกรณี ดังนี้

(1) เพื่อประโยชน์ของธนาคาร

(2) เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงาน

(3) เพื่อมิให้คู่สมรส บุตร บิดา มารดา หรือพี่น้องอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน

(4) ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด หรือหากอยู่ในตำแหน่งเดิมจะทำความเสียหายแก่ธนาคาร

(5) คณะกรรมการสอบสวนความผิดวินัยพนักงานเสนอให้โยกย้ายเพื่อประโยชน์ในการสอบสวน

(6) พนักงานในสังกัดสายกิจการสาขาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง และหน่วยงานเดิม 4 ปีติดต่อกัน

(7) พนักงานสมัครใจขอย้ายต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิมไม่น้อยกว่า 2 ปี

การแต่งตั้งและการเลื่อนตำแหน่ง

การแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งพนักงาน ต้องมีคุณสมบัติและลักษณะที่ไม่ต้องห้าม ดังนี้

(1) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และความประพฤติเรียบร้อย เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับการแต่งตั้ง

(2) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(3) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(4) ไม่เป็นผู้ลาเกินสิทธิ ในระยะเวลา 2 ปี นับถึงวันเลื่อนตำแหน่ง

(5) ไม่เป็นผู้ถูกลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนในระยะเวลา 2 ปี หรือไม่เป็นผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ในระยะเวลา 1 ปี นับถึงวันเลื่อนตำแหน่ง

(6) ไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนความผิดทางวินัยพนักงาน

(7) ไม่อยู่ในระหว่างประจำธนาคาร

ทั้งนี้ การย้ายและสับเปลี่ยนพนักงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการธนาคารออมสินอาวุโส รองผู้อำนวยการธนาคารออมสินหรือเทียบเท่า และผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสินหรือเทียบเท่า เป็นหน้าที่ของ “คณะกรรมการพิจารณาโยกย้ายและสับเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูง (กจส.)”

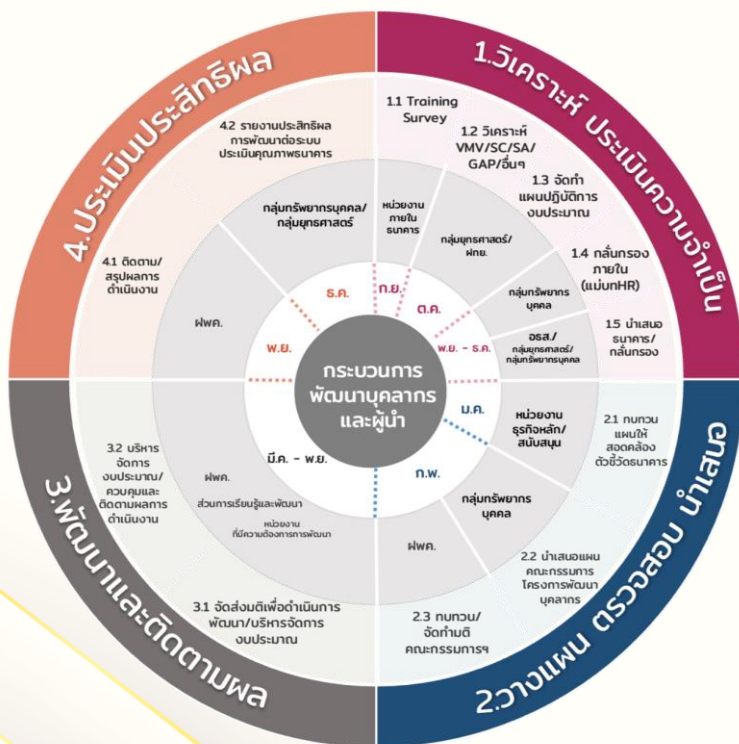
การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงาน การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน การย้ายและสับเปลี่ยนพนักงาน การแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าลงมาถึงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า เป็นหน้าที่ของ “คณะกรรมการบรรจุ แต่งตั้ง ย้ายและสับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนพนักงานธนาคารออมสิน (กจพ.)”

การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน การย้ายและสับเปลี่ยนพนักงาน และการแต่งตั้งพนักงาน ให้ปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มปฏิบัติการ และกลุ่มบริการ เป็นหน้าที่ของ “คณะกรรมการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้ายพนักงาน ในระดับสายงาน”

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาวและมีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรและงบประมาณประจำปี ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แผนแม่บทที่สำคัญ การวิเคราะห์ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ (Strategic Position) และตัวชี้วัดที่สำคัญ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ โดยธนาคาร ได้ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ตาม Functional Competency



แผนภาพ กระบวนการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

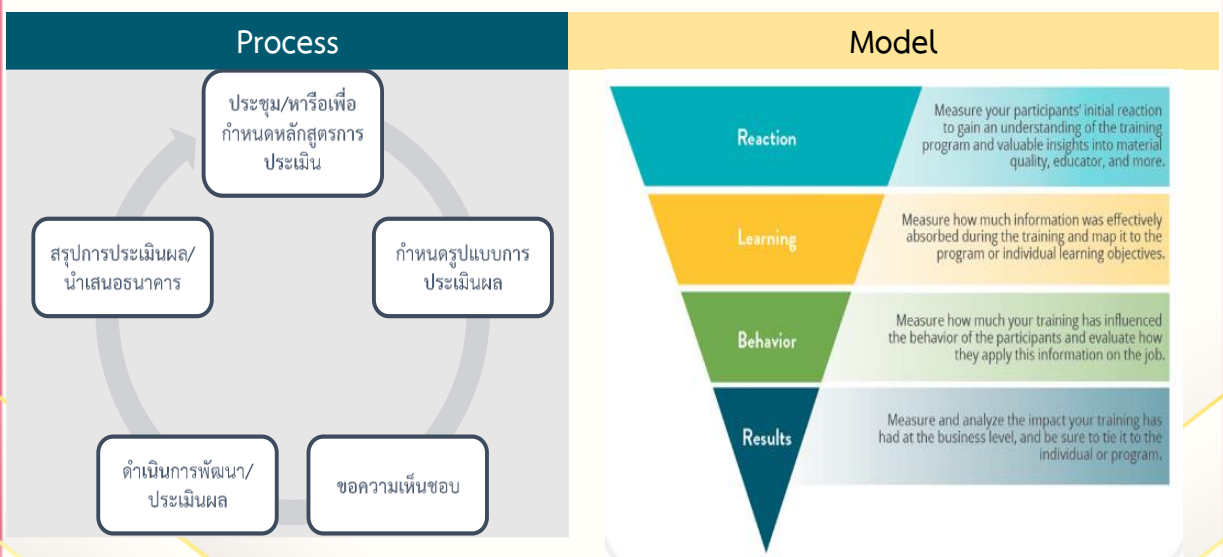
มาตรฐานความรู้และทักษะที่จำเป็น ตามกลุ่มลักษณะงาน (Sub Job Family) และตามผลการประเมิน ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) จาก ระบบ ประเมินผล การปฏิบัติงาน (PMS) รวมถึงพัฒนา ทักษะอนาคต (Future Skill) และ ทักษะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน ตามที่หน่วยงานกำกับภายนอก กำหนด อาทิ AML/PDPA/Market Conduct การส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์/นวัตกรรม (Innovation) การพัฒนาพนักงานใหม่ และการลด ข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน

โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพิ่มขีดความสามารถในธุรกิจหลักและสร้างรายได้ ผ่านหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านสินเชื่อ ด้านการขายและการเป็นที่ปรึกษา และด้าน Digital & Data Analytic นอกจากนี้ธนาคารได้แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากร โดยมีท่าน อธส. เป็นประธาน ทำหน้าที่พิจารณาแผนการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ให้เป็นไปตามแผนงาน เป้าหมาย และทิศทางตามที่ธนาคารกำหนดอีกด้วย

สำหรับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (ฝพค.) ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 มาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดสัดส่วนเครื่องมือการเรียนรู้ฯ ทั้งในแบบ Classroom Training และ Non – Classroom Training ประกอบด้วย (1) Classroom Training เช่น การฝึกอบรมในห้องเรียน (Online /Onsite Training) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อการเรียนรู้ต่าง 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 นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีพฤติกรรมตามค่านิยม GSB Way การสร้างความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตน ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในแต่ละ Change Party อีกด้วย

แนวทางการประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้

ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการกำหนดแนวทางการประเมินและติดตามประสิทธิผลของการเรียนรู้ และการพัฒนาและฝึกอบรม ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบการเรียนรู้และการพัฒนาผู้ในระดับสูงของธนาคาร โดยใช้วิธีการของ Donald L. Kirkpatrick 4 ระดับ ประกอบด้วย 1) การประเมินความพึงพอใจ (Reaction Evaluation) 2) การประเมินการเรียนรู้ (Knowledge Evaluation) 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และ 4) การประเมินผลลัพธ์ (Result/Evaluation and Follow Up) และความคุ้มค่าในการลงทุน จากการฝึกอบรม (ROI in Training)



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 พิจารณาการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) การขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปี การจ่ายเงินโบนัสตามผลงาน รางวัลจริยธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น รางวัลโครงการ GSB Awards

โดยธนาคารได้มีคำสั่ง คู่มือ วิธีปฏิบัติซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน และเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

หลักเกณฑ์การให้คุณและการสร้างขวัญกำลังใจ

ธนาคารตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานผู้ทำความดี ประพฤติดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวิริยะอุตสาหะ และสร้างประโยชน์ให้องค์กร และมีหลักเกณฑ์การให้คุณและการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับพนักงานของธนาคาร ดังนี้

1. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่พนักงาน

ผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์กรณีปกติทุกชั้นตรา ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

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

1.2 ต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และเป็นผู้ที่ประพฤติดี ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนด้วยความอุตสาหะ 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 มีความประพฤติดีและมีพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือได้รับการชื่นชมจากลูกค้าของธนาคาร เช่น โครงการ GSB Star of the month , GSB Star of Service Mind ของหน่วยงานส่วนกลาง และสายงานกิจการสาขา, โครงการ “งานได้ผล คนเป็นสุข” และมีการลงพื้นที่เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติที่ดี รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล 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