



ธนาคารอิสลาม

แห่งประเทศไทย

ISLAMIC BANK OF THAILAND • البنك الإسلامي بتايلاند

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (ibank) มีหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อยู่ภายใต้ข้อบังคับธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 4 ว่าด้วย ประเพณีพนักงาน ตำแหน่ง คุณสมบัติ การบรรจุ การแต่งตั้ง การปรับเงินเดือน และการถอดถอน สำหรับพนักงาน พ.ศ. 2567 (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 5) และระเบียบธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 8 ว่าด้วย การพนักงาน พ.ศ.2551 (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 6) เพื่อให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (ibank) ประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงาน 2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 3) การย้าย การโอน หรือ การเลื่อน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับใช้เป็นแนวทาง และวิธีปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงาน

ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความเสมอภาค และการไม่เลือกปฏิบัติ โดยกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงานและเกณฑ์ การคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน รวมถึงดำเนินการคัดเลือกผ่านกระบวนการที่เป็นมาตรฐาน สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับองค์กร

2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ธนาคารดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และอำนาจอนุมัติที่กำหนด โดยพิจารณาจากผลการคัดเลือก ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ทั้งนี้ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติของธนาคาร เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

3) การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง

ธนาคารส่งเสริมการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพและการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม โดยดำเนินการย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามความจำเป็นขององค์กร ศักยภาพของบุคลากร ผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะ และคุณสมบัติของตำแหน่งที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง และการสร้างโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธนาคารกำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กร โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง พร้อมติดตาม ผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตลอดรอบการประเมิน ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร การบริหารผลตอบแทน การยกย่องชมเชย และการพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร

5) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร

ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ความต้องการของหน่วยงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรแต่ละราย

ธนาคารส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตามแนวทาง 70:20:10 ซึ่งประกอบด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Experience Learning) การเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ การให้คำปรึกษา การสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง (Social Learning) รวมถึงการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและหลักสูตรพัฒนาต่าง ๆ (Formal Learning) เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ธนาคารยังสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development) การบริหารผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Management) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล นวัตกรรม และทักษะแห่งอนาคต ตลอดจนส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ธนาคารจะทบทวนหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ กฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ