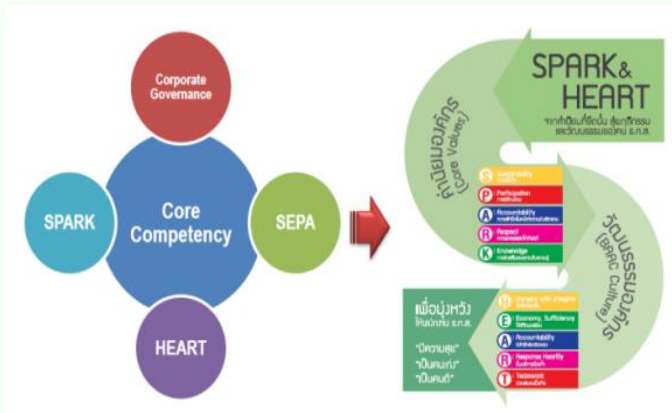


การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปีบัญชี 2562

ธ.ก.ส. ตระหนักถึงความสำคัญในการปลูกฝังหล่อหลอม พฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของธนาคาร ประกอบด้วย พฤติกรรมตามค่านิยม (SPARK) วัฒนธรรมองค์กร (HEART) ตามหลักธรรมาภิบาล (Corporate Governance : CG) วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศตามเกณฑ์การประเมินผล รัฐวิสาหกิจ (SEPA) และขีดความสามารถหลักของบุคลากร (Core Competency) เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรเป็น คนดี คนเก่ง มีความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานและผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการ ดำเนินงานต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และพันธกิจของธนาคาร โดย ธ.ก.ส. ดำเนินการ เสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของธนาคารในรูปแบบต่างๆ และจัดทำเป็นแผนเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ระยะ 5 ปี และแผนประจำปี เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยได้มี การบูรณาการพฤติกรรมจากค่านิยม (SPARK) วัฒนธรรม ธ.ก.ส. (HEART) และหลักการบริหารจัดการที่ดี (Corporate Governance : CG) และวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศตามเกณฑ์การประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (SEPA) และขีดความสามารถหลักของบุคลากร (Core Competency) และมีการประเมินประสิทธิผลเป็นประจำทุกปี



ภาพ การเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ธ.ก.ส.

ทั้งนี้ ในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดำเนินการในรูปแบบต่างๆ โดย สร้างการรับรู้และปลูกฝังหล่อหลอมพฤติกรรมให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 2 ส่วน คือ 1) มุ่งเชิง ระบบ (System) โดยมีการใช้ข้อบังคับ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และคู่มือ เช่น ระเบียบฉบับที่ 50 ว่าด้วยความ ชัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน คู่มือธรรมาภิบาล จรรยาบรรณ ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน และระบบสายด่วนจรรยาบรรณ ธ.ก.ส. เพื่อเป็นช่องทางรับข่าวสาร การเตือนเตือนด้านจรรยาบรรณ (Warning) และการชื่นชมคนดีตามวัฒนธรรมองค์กร และ 2) มุ่งบุคลากร (Staff) โดยมีการเสริมสร้างผ่านกิจกรรม/ โครงการต่างๆ เช่น การสร้างคนต้นแบบ (Role Model) ของผู้นำระดับสูงตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร แต่ละด้าน โครงการ ธ.ก.ส. อาสาเพื่อสังคม (BAAC Happy Society) และโครงการเสริมสร้างศาสนสัมพันธ์ อาทิ ร่วมกันตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งเป็นประจำทุกเดือน และในวันสำคัญตามประเพณี และกิจกรรมชมรม ศาสนาพุทธ คริสต์ และอิสลาม เป็นต้น

นอกจากนี้ ธ.ก.ส. มีการกำหนดข้อบังคับฉบับที่ 52 ว่าด้วยการกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ให้พนักงานทุกคนถือปฏิบัติตาม และมีระเบียบฉบับที่ 50 ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการสอบทานและรายงานผลทุกปี ปีละ 1 ครั้ง รวมถึง ธ.ก.ส. ได้จัดให้มีการควบคุมภายในในแต่ละส่วนงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่ขัดต่อจริยธรรม จรรยาบรรณ รวมทั้งมีช่องทางการรับข้อมูลการร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมีคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์รับผิดชอบดูแล เพื่อแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเร็ว

การสร้างบรรยากาศด้านจริยธรรม

ผู้นำระดับสูง สื่อสาร/ถ่ายทอดนโยบาย จริยธรรมฯ ผ่านเวทีการประชุมต่างๆ รวมถึงการประกาศนโยบายค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และธรรมาภิบาลประจำปี ในงานวันวัฒนธรรม ธ.ก.ส. 22 มีนาคมของทุกปี กำหนดให้มีการบรรจุเรื่องธรรมาภิบาล เรื่องจริยธรรม เป็นวาระการประชุมพนักงานของส่วนงานทุกครั้งที่มีการประชุม จัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เช่น การสร้างและค้นหาบุคลากรต้นแบบ (Role Model) การจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมทางศาสนา การเผยแพร่เกียรติคุณพนักงานที่มีความประพฤติดีตามวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น รวมทั้งกำหนดเรื่องจรรยาบรรณไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทุกระดับโดยเฉพาะพนักงานและผู้ช่วยพนักงานที่บรรจุใหม่ อีกทั้งยังมีกระบวนการในการส่งเสริม และทำให้มั่นใจว่าพนักงานมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม โดยเริ่มตั้งแต่ผู้ช่วยพนักงาน พนักงาน และผู้บริหาร โดยมีตัวอย่างการดำเนินงาน ดังนี้

ผู้ช่วยพนักงาน ธ.ก.ส. มีการปลูกฝังตั้งแต่หลักสูตรการปฐมนิเทศ และกำหนดปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนที่จะบรรจุแต่งตั้ง

พนักงาน ธ.ก.ส. มีคู่มือธรรมาภิบาล จริยธรรมทางธุรกิจ จรรยาบรรณของกรรมการผู้บริหาร และพนักงาน เป็นแนวทางให้พนักงานปฏิบัติ และได้กำหนดเป็นหัวข้อในการสอบเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ ยังกำหนดปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ผู้นำระดับสูง มีคู่มือธรรมาภิบาล จริยธรรมทางธุรกิจ จรรยาบรรณของกรรมการผู้บริหาร และพนักงาน เป็นแนวทางให้ในการปฏิบัติงาน

ธ.ก.ส. ได้กำหนดให้นำหัวข้อจริยธรรม จรรยาบรรณ ธรรมาภิบาล และวัฒนธรรม ธ.ก.ส. เป็นหัวข้อในการสอบคัดเลือกพนักงานทุกตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดให้เป็นหัวข้อการประเมินขีดความสามารถ เพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี และเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยสำหรับพิจารณาการเลื่อนระดับตำแหน่ง การจัดทำคู่มือธรรมาภิบาลจริยธรรมทางธุรกิจ จรรยาบรรณของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน การจัดทำแบบสอบถามความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยให้พนักงานทุกคนดำเนินการปีละ 2 ครั้ง และในกรณีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องดำเนินการสอบถามความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทุกครั้ง

ทั้งนี้ ธ.ก.ส. ได้พัฒนาระบบแจ้งเตือนการกระทำผิดจรรยาบรรณ รวมถึงระบบขึ้นชมคนดีมีวัฒนธรรม เพื่อเป็นการรณรงค์และเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร โดยในกรณีระบบขึ้นชมคนดี จะจัดทำเกียรติบัตรเสนอผู้บริหารระดับสูงลงนามพร้อมทั้งจัดทำสื่อเผยแพร่และขึ้นชมคนดีให้พนักงานทราบและเป็นแบบอย่างให้พนักงานปฏิบัติตามผ่านวัฒนธรรมสาร รวมถึงได้เพิ่มช่องทางการสื่อสารผ่านช่องทาง Line@วัฒนธรรมสาร

นอกจากนี้ ผู้นำระดับสูงมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผ่านระบบการนำองค์กร (BAAC WAY) เพื่อให้บุคลากรของ ธ.ก.ส. เป็น “คนดี คนเก่ง และมีความสุขในการสร้างสรรค์ผลงาน”

วัฒนธรรม ธ.ก.ส.



ชื่อสัตย์สุจริต
(Honesty with
integrity)



ใช้ชีวิตพอเพียง
(Economy,
Sufficiency)



มีสำนึกรับผิดชอบ
(Accountability)



ยิ้มบริการด้วยใจ
(Response
heartily)



ตอบสนองเป็นทีม
(Teamwork)

กิจกรรม ธ.ก.ส.

วันวัฒนธรรม ธ.ก.ส.

กิจกรรม “วันวัฒนธรรม ธ.ก.ส.” ปีที่ 12 เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นวันที่ 22 มีนาคม ของทุกปี เพื่อยกย่องอาจารย์จำเนียร สารนาคน ผู้เป็นปฐมบท หลักธรรมาภิบาล เผยแพร่ความรู้ผลงานและรณรงค์เสริมสร้างด้านวัฒนธรรม ธ.ก.ส. ซึ่ง ธ.ก.ส. ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล จนเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน จากการที่ทุกคนถูกหล่อหลอมเข้าไปสู่เป้าหมายทางความคิดเดียวกัน ซึ่งจะยึดมั่น และศรัทธาในสิ่งที่เป็นแก่นหรือความเชื่อขององค์กร (Core Value) อย่างเหนียวแน่น เป็นการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนการมีจิตสำนึกต่อสังคม มาเผยแพร่สื่อสารให้ทุกคนได้รับรู้ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ ธ.ก.ส. (SPARK and HEART)



ทำบุญตักบาตร

ธ.ก.ส. จัดให้มีการทำบุญตักบาตรทุกวันเงินเดือนออก และวันสำคัญทางศาสนา เพื่อเป็นการปลูกฝังจิตสำนึก และการกระทำความดีให้กับพนักงาน



วัฒนธรรมสาร

ธ.ก.ส. มีการสื่อสารเผยแพร่ความรู้ กิจกรรมที่เสริมสร้างวัฒนธรรม เช่น **ชื่นชมคนดี ศรี ธ.ก.ส.** โดยให้ส่วนงาน ส่งข้อมูลชื่นชมผู้ที่ทำความดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนพนักงาน **แนวคิดคนต้นแบบ** โดยมีแนวคิดของคนที่เป็น Role Model ในด้านต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน และสื่อสารผ่านวัฒนธรรมสารเป็นประจำทุกเดือน



สารผู้จัดการ เนื่องในวันวัฒนธรรม



"ข้อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกรับผิดชอบ ตอบสนองเป็นทีม ยึดบริการด้วยใจ ใช้ชีวิตพอเพียง" หรือ จะให้จำกันง่ายๆ ว่านี่คือ "หัวใจ" ของคน ธ.ก.ส. ทุกคน HEART (Honesty with integrity, Economy & Sufficiency, Accountability, Response heartily และ Teamwork) เป็นถ้อยคำที่พี่ๆ ธ.ก.ส. รุ่นก่อนๆ พยายามรวบรวมเรียบเรียงให้พวกเราทุกคน ได้จดจำ และใช้เป็นแนวทางในการใช้ชีวิต ว่าพฤติกรรมเหล่านี้คือ วัฒนธรรม ธก.ส. องค์กร ธ.ก.ส.


นายอภิรมย์ สุขประเสริฐ
ผู้จัดการ
22 มีนาคม 2563



"ข้อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกรับผิดชอบ ตอบสนองเป็นทีม ยึดบริการด้วยใจ ใช้ชีวิตพอเพียง" หรือ จะให้จำกันง่ายๆ ว่านี่คือ "หัวใจ" ของคน ธ.ก.ส. ทุกคน HEART (Honesty with integrity, Economy & Sufficiency, Accountability, Response heartily และ Teamwork) เป็นถ้อยคำที่พี่ๆ ธ.ก.ส. รุ่นก่อนๆ พยายามรวบรวมเรียบเรียงให้พวกเราทุกคน ได้จดจำ และใช้เป็นแนวทางในการใช้ชีวิต ว่าพฤติกรรมเหล่านี้คือ วัฒนธรรม ธก.ส. องค์กร ธ.ก.ส.

วันวัฒนธรรมของกรม ธ.ก.ส. พวกเราพร้อมใจกันสัปดาห์ที่ 22 มีนาคม ของทุกปี ซึ่งเป็นวันคล้ายวันเกิดของท่านอาจารย์จำเนียร สารนาท ผู้จัดการ ธ.ก.ส. ท่านแรก เป็นวันวัฒนธรรม ธ.ก.ส. เนื่องจากเมื่อครั้งที่อาจารย์ยังมีชีวิตอยู่ ท่านมีการครองตน เป็นผู้นำต้นแบบ (Role Model) ทั้งการใช้ชีวิตส่วนตัว และการปฏิบัติตนในฐานะผู้บริหาร

ปีนี้เป็นปี ที่ 111 ครบรอบชาตศักราชของอาจารย์ ผนวกของบุญตาดีสื่อสาร ขยายความ ถึงหน่วยงานทุกท่านที่พบพฤติกรรมพึงประสงค์ในยุคทศวรรษที่ 6 ของการก่อตั้ง ธ.ก.ส. ที่ผมมั่นใจว่า พวกเราทุกคนตั้งแต่ ผู้ช่วยพนักงาน พนักงาน และผู้บริหารทุกระดับ เห็นพ้องกันว่าอยากจะเป็นดังต่อไปนี้

Honesty with Integrity "ความซื่อสัตย์สุจริต" อาจารย์เคยกล่าวไว้ว่า "ให้ละเว้น การอันควรละเว้น" ตามบัญญัติ 9 ประการ ในสมัยนั้นตั้งแต่ห้ามคบคิดโกง ห้ามรัศไถสุกค่า ห้ามเรียกรับเงินค่า ห้ามมีเมียหลายคน ห้ามลงมือร่วมกับลูกค่า ห้ามหลอกลวง ห้ามรับเงินใต้โต๊ะ ห้ามขโมยเงินลูกค่า และห้ามอุทธรณ์เนี้ยวงาน ซึ่งในสมัยนี้ มีการคิดแบบปฏิบัติที่ธนาคารยึดถือปฏิบัติหลายเรื่อง เช่น นโยบายการต่อต้านการให้และรับสินบน (Anti-Bribery Policy) ที่ไม่ได้ห้ามเฉพาะการให้และรับของขงขงเท่านั้น แต่ห้ามรวมถึง การบริการ การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน ที่ได้รับจากบรรดาผู้มีส่วนได้เสียกับธนาคาร เช่น ลูกค่า บริษัท ขายปุ๋ย บริษัทประกันต่างๆ เป็นต้น ผมขอยกถกตนประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ขององค์กรซึ่งประเมินการรับรู้จากพนักงานในองค์กรในด้านต่างๆ ซึ่งมีความชัดเจนถึงความคาดหวังของสังคมที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์สุจริต 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานพบเห็นพฤติกรรมกรรมการให้และรับสินบนหรือไม่ ด้านการใช้งบประมาณ มีการเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้องหรือไม่ ไม่ว่าค่ารับรอง การเบิกเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่าส่งเสริมการตลาด เป็นต้น ด้านการใช้อำนาจของพนักงาน บัญชา มีการใช้อำนาจจากบริหารในการคัดสรรพนักงาน การประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งในการเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือไม่ และสุดท้ายด้านการใช้ทรัพย์สิน มีการนำทรัพย์สินของธนาคารไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้องหรือไม่

Economy & Sufficiency "ใช้ชีวิตพอเพียง" ดำรงตนสมฐานะ: ธนาคารเจริญชวนให้น้อมนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต เมื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเองและครอบครัว ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับพนักงาน ธ.ก.ส. ทุกคน

Accountability "มีสำนึกรับผิดชอบ" ในงานที่ทำได้ ทำงานในหน้าที่ผู้บริหารหรืองานในหน้าที่ของพนักงานทุกระดับ ด้วยจิตวิญญาณของกรม ธ.ก.ส. (BAAC Spirit) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องด้วยแนวคิดนวัตกรรม เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับลูกค่า สังคม และธนาคารของเรา

Responsibility Heartily "ยึดบริการด้วยใจ" ให้บริการด้วยเอกลักษณ์ของการบริการแบบ ธ.ก.ส. High Touch Beyond High Tech ที่เน้นการบริการด้วยความรักความเข้าใจประดุจลูกค่าเป็นญาติพี่น้องของเรา พนักงาน ธ.ก.ส. มีความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์การให้บริการที่มีต่อผู้ยากไร้และด้อยโอกาส

Teamwork "ตอบสนองเป็นทีม" พนักงาน ธ.ก.ส. ทำงานด้วยความรักความสามัคคี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รับฟังความเห็นของผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างการครองตน ครองงานที่ดี ใส่ใจในสารทุกข์สุขดิบของทีมงาน สอนงาน เป็นที่ปรึกษาในลักษณะเมตตาเมตตา ให้ความยุติธรรมกับพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันต่อต้าน "ระบบอุปถัมภ์" ไม่ให้เกิดในองค์กรของเรา

ผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าพวกเราทุกคนจะร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรด้วยวัฒนธรรมองค์กร ธ.ก.ส. ร่วมกันเพื่อให้ ธ.ก.ส. ของเรา "เป็นมากกว่า ธนาคารเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคชนบทไทย"


นายอภิรมย์ สุขประเสริฐ
ผู้จัดการ
22 มีนาคม 2563

โครงการปฐมนิเทศ และพิธีจุดเทียนอุดมการณ์

โครงการปฐมนิเทศ และพิธีจุดเทียนอุดมการณ์สำหรับพนักงานบรรจุใหม่ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญา อุดมการณ์ ทศนคติในการปฏิบัติงานธนาคาร ตระหนักในคุณค่าของบทบาทหน้าที่ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงาน ธ.ก.ส. ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่ององค์กร ธุรกิจและผลิตภัณฑ์ธนาคาร ความรู้ด้านการพนักงาน วิธีการดำเนินชีวิตของลูกค้า จนสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

