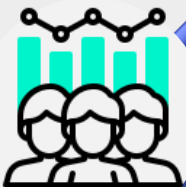


การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปีบัญชี 2564

ธ.ก.ส. ตระหนักถึงความสำคัญในการปลูกฝังหล่อหลอม พฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของธนาคาร ประกอบด้วย พฤติกรรมตามค่านิยม (SPARK) วัฒนธรรมองค์กร (HEART) ตามหลักธรรมาภิบาล (Corporate Governance : CG) วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศตามเกณฑ์ การประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) และขีดความสามารถหลักของบุคลากร (Core Competency) เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานและผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินงานต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และพันธกิจของธนาคาร โดยธนาคารบูรณาการพฤติกรรมพึงประสงค์จากค่านิยม (SPARK) วัฒนธรรม ธ.ก.ส. (HEART) หลักการบริหารจัดการที่ดี (Corporate Governance : CG) วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศตามเกณฑ์การประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) และขีดความสามารถหลักของบุคลากร (Core Competency) เพื่อนำไปจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ระยะ 5 ปี และแผนประจำปี เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรมีพฤติกรรมพึงประสงค์ ภายใต้การดำเนินงาน 3 ยุทธศาสตร์



ยุทธศาสตร์ที่ 1 การทบทวนค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรในยุค Digital Transformation



ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผ่านการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ/ปฏิบัติ และถ่ายทอด อย่างมีประสิทธิภาพ



ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน ผ่านโครงการต่าง ๆ

ธนาคารยังมีการสื่อสารให้กับบุคลากร และบุคคลภายนอกได้รับทราบผ่านช่องทางการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร เช่น วัฒนธรรมสาร ฝทน.นิวส์ เว็บไซต์ ฝทน.สื่อมัลติมีเดีย สื่อสังคมออนไลน์ ระบบสายด่วนจรรยาบรรณ ธ.ก.ส. (โดยใช้การพัฒนากระบวนการทางอินเทอร์เน็ตเพื่อเป็นช่องทางรับข่าวสารตักเตือนด้านจรรยาบรรณฯ (Warning) และรับข่าวสารความดี เพื่อชื่นชมคนดีตามวัฒนธรรมองค์กร) และ Internet เพื่อเป็นการติดตามผลการดำเนินงานและการพัฒนาในปีต่อไป และได้มีระบบการประเมินประสิทธิผลของโครงการเป็นประจำทุกปี

ช่องทางการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร

วัฒนธรรมสาร

The image shows the cover and content of the 'Spark Heart' newsletter. The cover features the title 'วัฒนธรรมสาร' (Culture Magazine) and 'บทควมดี...เสริมชีวิตให้มีสุข' (Good Stories... Enhance Life to be Happy). The content includes a section titled 'เช็กความเข้าใจ (ฉบับคนคาวใจ : ความเชื่อ)' (Check Understanding (For People with a Straight Heart : Beliefs)) and another section titled 'คำนิยมและวัฒนธรรมขององค์กร' (Praise and Corporate Culture) which includes a quote from the Chairman of the Board of Directors: 'Respect ความเคารพและรักเกียรติของคนรอบข้าง เป็นหัวใจของวัฒนธรรม ธ.ก.ส.' (Respect for the dignity of those around you is the heart of the DBS culture).

ฝทน.นิวส์

The image shows the DBS News website. It features a header with the DBS logo and 'ฝทน.นิวส์' (DBS News). The main content area includes a section titled 'ส่วนงานของธนาคารอย่างไร เมื่อสถานการณ์แพร่ระบาด COVID-19' (How the Bank's departments are affected by the COVID-19 outbreak) and a section titled 'กฎธิด...ป้องกันได้' (Rules... Can be prevented). The website also includes a search bar and a navigation menu.

ชื่นชมคนดี ศรี ธ.ก.ส.

The image shows the DBS 'Good People' newsletter. It features a header with the title 'ชื่นชมคนดี ศรี ธ.ก.ส.' (Praise Good People, DBS). The main content area includes a section titled 'พนักงานดีเด่น "คนทำดี" ชัยสิทธิ์ สุจริต คุณธรรม' (Outstanding Employee "Good Person" Chaiyathit Su-jit, Virtue) and a section titled 'พนักงานดีเด่น "คนทำดี" ชัยสิทธิ์ สุจริต คุณธรรม' (Outstanding Employee "Good Person" Chaiyathit Su-jit, Virtue). The newsletter also includes a section titled 'พนักงานดีเด่น "คนทำดี" ชัยสิทธิ์ สุจริต คุณธรรม' (Outstanding Employee "Good Person" Chaiyathit Su-jit, Virtue).

สื่อสังคมออนไลน์

The image shows the DBS social media page. It features a header with the DBS logo and 'สื่อสังคมออนไลน์' (Social Media). The main content area includes a section titled 'สื่อสังคมออนไลน์' (Social Media) and a section titled 'สื่อสังคมออนไลน์' (Social Media). The page also includes a section titled 'สื่อสังคมออนไลน์' (Social Media).

ในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดำเนินการในรูปแบบต่างๆ โดยสร้าง การรับรู้และปลูกฝังหล่อหลอมพฤติกรรมให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 2 ส่วน คือ 1) มุ่งเชิงระบบ (System) โดยมีการใช้ข้อบังคับ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และคู่มือ เช่น ระเบียบฉบับที่ 50 ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน คู่มือการดูแลกำกับกิจการที่ดี มาตรฐาน จริยธรรมทางธุรกิจ จรรยาบรรณของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน และระบบสายด่วน จรรยาบรรณ ธ.ก.ส. เพื่อเป็นช่องทางรับข่าวสาร การแจ้งเตือนด้านจรรยาบรรณ (Warning) และการชื่นชมคนดีตามวัฒนธรรมองค์กร และ 2) มุ่งบุคลากร (Staff) โดยมีการเสริมสร้างผ่านกิจกรรม/ โครงการต่างๆ เช่น การสร้างคนต้นแบบ (Role Model) ของผู้นำระดับสูงตามค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรแต่ละด้าน โครงการ ธ.ก.ส. อาสาเพื่อสังคม (BAAC Happy Society) และ โครงการเสริมสร้างศาสนสัมพันธ์ การตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งเป็นประจำทุกเดือน และ ในวันสำคัญตามประเพณี กิจกรรมชมรมศาสนาพุทธ คริสต์ และอิสลาม



นอกจากนี้ ธ.ก.ส. มีการกำหนดข้อบังคับฉบับที่ 52 ว่าด้วยการกำกับการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ให้พนักงานทุกคนถือปฏิบัติตาม และมีระเบียบฉบับที่ 50 ว่าด้วยความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการสอบทานและรายงานผลทุกปี ปีละ 2 ครั้ง รวมถึง ธ.ก.ส. ได้จัดให้มีการควบคุมภายในของแต่ละส่วนงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่ขัดต่อจริยธรรม จรรยาบรรณ มีช่องทางการรับข้อมูลการร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมีคณะกรรมการรับเรื่อง ร้องทุกข์รับผิดชอบดูแล เพื่อแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเร็ว

การสร้างบรรยากาศด้านจริยธรรม

โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่



โครงการปฐมนิเทศ และพิธีจุดเทียนอุดมการณ์สำหรับพนักงานบรรจุใหม่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจในบริบทของ ธ.ก.ส. ทุก ๆ ด้าน รวมทั้งมีทัศนคติและอุดมการณ์ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของ ธ.ก.ส. สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ธนาคารคาดหวัง และตระหนักในคุณค่าของบทบาทหน้าที่ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ตามหลักค่านิยมองค์กร (SPARK) และวัฒนธรรม ธ.ก.ส. (HEART) อีกทั้งให้ข้อคิดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีแก่ผู้เข้าร่วมปฐมนิเทศ และนำเรื่องธรรมาภิบาลเป็นส่วนหนึ่งในการสอบเลื่อนระดับ รวมทั้งกำหนดเป็นหลักสูตรการอบรมพนักงาน

การดำเนินงาน

ผู้นำระดับสูง

มีคู่มือการดูแลกำกับกิจการที่ดี และมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ จรรยาบรรณของกรรมการผู้บริหารและพนักงาน เป็นแนวทางให้ในการปฏิบัติงาน

พนักงาน ธ.ก.ส.

มีแนวทางให้พนักงานปฏิบัติ และได้กำหนดเป็นหัวข้อในการสอบเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ ยังกำหนดปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ผู้ช่วยพนักงาน ธ.ก.ส.

มีการปลูกฝังตั้งแต่หลักสูตรการปฐมนิเทศ และกำหนดปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนที่จะบรรจุแต่งตั้ง

ธนาคารนำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนมาจัดทำเป็นมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ
 จรรยาบรรณของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน โดยเนื้อหาภายในคู่มือ ประกอบด้วย
 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร จริยธรรมทางธุรกิจของธนาคาร
 จรรยาบรรณและแนวทางปฏิบัติของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน แนวทางการรับ
 ขอร้องเรียน การแจ้งเบาะแส การบริหารจัดการขอร้องเรียน นโยบายการแจ้งเบาะแส
 การกระทำผิด นโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ระเบียบฉบับที่ 50 ว่าด้วยความขัดแย้ง
 ทางผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงสื่อสารทั้งภายใน
 และภายนอกองค์กร ในปีบัญชี 2565

วิสัยทัศน์
(VISION)



“เป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่ยั่งยืน”

พันธกิจ
(MISSION)



M1

เป็นศูนย์กลางทางการเงินที่ให้บริการ
ทางการเงินครบวงจรและทันสมัยแก่
ลูกค้าในภาคชนบท

M3

ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเพิ่มขีด
ความสามารถการแข่งขัน เพื่อแก้ไขปัญหา
ความยากจนและเพิ่มรายได้ของคนในชนบท

M2

พัฒนาการบริหารและจัดการทรัพยากร
เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง
อย่างมีธรรมาภิบาล

M4

สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจในชุมชน
โดยคำนึงถึงคุณค่าร่วมที่สมดุลด้านเศรษฐกิจ สังคม
และสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม
(CORE VALUE)



S

Sustainability

ความยั่งยืนทั้ง
องค์กร พนักงาน
ลูกค้า ชุมชน
เครือข่าย ผู้ถือหุ้น
สังคม และ
สิ่งแวดล้อม

P

Participation

การมีส่วนร่วมของ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

A

Accountability

ความสำนึกในหน้าที่
ความรับผิดชอบของ
คณะกรรมการและ
พนักงาน

R

Respect

ความเคารพและ
ให้เกียรติต่อกันเอง
และผู้อื่น

K

Knowledge

การส่งเสริม และ
ยกระดับการนำ
ความรู้สู่นวัตกรรมให้
เป็นธนาคารแห่งการ
เรียนรู้ และนำ
นวัตกรรมไปช่วย
ยกระดับรายได้ของ
เกษตรกร

วัฒนธรรม ธ.ก.ส.



ธ.ก.ส. ได้กำหนดให้นำหัวข้อจริยธรรม จรรยาบรรณ ธรรมาภิบาล และวัฒนธรรม ธ.ก.ส. เป็นหัวข้อในการสอบคัดเลือกพนักงานทุกตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดให้เป็นหัวข้อการประเมินขีดความสามารถ เพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี และเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยสำหรับพิจารณาการเลื่อนระดับตำแหน่ง การจัดทำแบบสอบถามความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยให้พนักงานทุกคนดำเนินการ ปีละ 2 ครั้ง และในกรณีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องดำเนินการสอบถามความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทุกครั้ง

ธ.ก.ส. ได้พัฒนาระบบแจ้งเตือนการกระทำผิดจรรยาบรรณ รวมถึง ระบบชื่นชมคนดี เพื่อเป็นการรณรงค์และเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร โดยในกรณีระบบชื่นชมคนดี จะจัดทำเกียรติบัตรเสนอผู้บริหารระดับสูงลงนามพร้อมทั้งจัดทำสื่อเผยแพร่และชื่นชมคนดีให้พนักงานทราบและเป็นแบบอย่างให้พนักงานปฏิบัติตามผ่านวัฒนธรรมสาร รวมถึงได้เพิ่มช่องทางการสื่อสารผ่านช่องทาง Line@วัฒนธรรมสาร

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

กิจกรรมวันวัฒนธรรม ธ.ก.ส.



ธนาคารจัดงานวันวัฒนธรรม ธ.ก.ส. ครั้งที่ 15 ปีบัญชี 2564 เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ อาจารย์จำเนียร สาระนาค ผู้เป็นต้นแบบธรรมาภิบาลจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร และเผยแพร่ความรู้ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงให้บุคลากรทุกคนได้ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรม องค์กร โดยกำหนดจัดกิจกรรมทั้งในส่วนของสำนักงานใหญ่ และส่วนภูมิภาค ในรูปแบบ New Normal โดยสื่อสารกิจกรรมต่างๆ ผ่านช่องทางข่าวประชาสัมพันธ์ และคลิปวิดีโอผ่าน Video On Demand ทาง Intranet ธนาคาร เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล ค่านิยมองค์กร (SPARK) และวัฒนธรรมองค์กร (HEART) และสื่อนิทรรศการ กิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนได้ตระหนักถึงความสำคัญของ วัฒนธรรมองค์กร



ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL COOPERATIVES

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ที่เป็นเลิศตามแบบอย่าง ธ.ก.ส.



Sustainability
ความยั่งยืนขององค์กร ธ.ก.ส.
ลูกค้า ผู้ถือหุ้น สังคม และสิ่งแวดล้อม
Honesty with Integrity
ซื่อสัตย์สุจริต

- ปฏิบัติตามธรรมาบรรณ
- มีการจัดการให้โปร่งใส
- ดำรงตนบนฐาน: (พอประมาณ)
- กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง
- คิดสิ่งใดก็ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง
- ไม่ยอมให้องค์กรยากจนตกทอด
- เปิดเผยข้อมูลถูกต้อง

Participation
การมีส่วนร่วมของผู้นำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
Teamwork
ตอบสนองเป็นทีม

- ร่วมทำเนิรการทำงาน
- รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาค
- สร้างเครือข่ายการทำงานที่ดี
- ประเมินและปรับปรุงผลการดำเนินงาน
- ปฏิบัติงานร่วมกันผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยความเคารพให้เกียรติ
- แบ่งปันความรู้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



Accountability
ความสำนึกในความรับผิดชอบ
ของคณะกรรมการ และบุคลากร
Accountability
มีสำนึกรับผิดชอบ

- กำหนดนโยบายอย่างสมดุล
- กำหนดทิศทางโดยมีข้อมูลรองรับ
- ยึดมั่นในเป้าหมาย
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ
- ตัดสินใจอย่างโปร่งใส
- ยอมรับและปรับเปลี่ยน
- ส่งเสริมและให้โอกาสผู้อื่น

Respect
ความเคารพและให้เกียรติ
ต่อตนเอง และผู้อื่น
Response Heartily
ยินบริการด้วยใจ

- สื่อสาร 2 ทิศทาง
- สื่อสารโดยใจกว้าง
- โอบน้อมอย่างนิลนุก
- มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี
- ตอบสนองลูกค้า
- รักษาสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า
- ปฏิบัติด้วยความเสมอภาค
- ยกย่องชมเชย
- สื่อสารผลการดำเนินงาน
- ส่งมอบตรงตามเวลา
- บริการด้วยความภาคภูมิใจ

Knowledge
การส่งเสริม และยกระดับความรู้
ให้เป็นธนาคารแห่งการเรียนรู้
Economy, Sufficiency
ใช้ชีวิตพอเพียง

- สร้างมูลค่าเพิ่มตามหลักพอประมาณเกื้อกูล
- เสริมสร้างองค์ความรู้และคุณธรรม
- แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล
- แบ่งปันความรู้เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน
- ใฝ่หาความรู้ พัฒนาคน พัฒนางาน