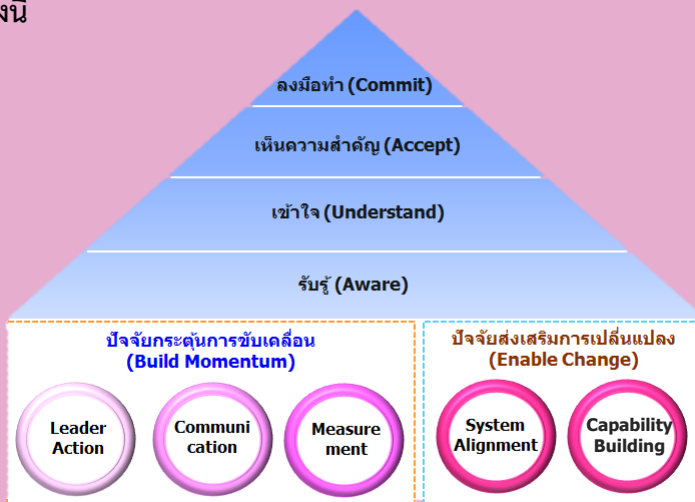


การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ธนาคารเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยให้มีการสื่อสารที่เปิดกว้างอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางที่เป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้น และนำผลประเมินระดับความรู้ความเข้าใจ/ ผลประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรและ Core Competency/ ผลประเมินระดับความผูกพันของบุคลากรมาทบทวนแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามโมเดลการขับเคลื่อนและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้



(1) แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยมองค์กร

ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย/แผนงาน กำกับ/ติดตามการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยมองค์กร ประกอบด้วย กลุ่มคนรุ่นใหม่จากหลายหน่วยงานทำหน้าที่ดำเนินโครงการเพื่อให้แผนงาน โครงการ/กิจกรรมบรรลุผล รวมทั้งเข้าร่วมปฏิบัติงานกับที่ปรึกษาภายนอกทำให้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรตามแผนงานที่กำหนด ทั้งยังมีความคล่องตัวเพิ่มสูงขึ้น

(2) สร้างแรงจูงใจ/ผลตอบแทนผ่านการยกย่องชมเชย

โดยเพิ่มรางวัลผู้บริหารที่มีพฤติกรรมค่านิยมองค์กร/รางวัลบริหารงานในโครงการ “งานได้ผล คนเป็นสุข” และมีการยกย่องชมเชยในรูปแบบ Star of Service Mind แก่บุคลากรที่ให้บริการที่ดีจากการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรมีแนวโน้มที่ดีขึ้น

(3) สร้างความร่วมมือและการมีความคิดริเริ่มและนวัตกรรม

โดยเพิ่มโครงการ GSB IDEA for Organizational Development เพื่อมุ่งเน้นการร่วมคิดสร้างสรรค์และจัดทำนวัตกรรม ซึ่งที่ผ่านมามีการดำเนินการตามค่านิยม SAVE อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานมีผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจสอดคล้องต่อค่านิยมองค์กรซึ่งมีแนวโน้มที่ดีขึ้น

และในปี 2562 ธนาคารยกระดับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคดิจิทัล และเสริมสร้างความผูกพันโดยปรับเปลี่ยนค่านิยมองค์กรใหม่ให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรและจัดทำแผนแม่บทเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรระยะ 5 ปี โดยกำหนดคุณลักษณะของ Role Model ในแต่ละด้านเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งออกแบบแนวทางการนำวัฒนธรรมองค์กรใหม่มาเชื่อมโยงกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ยกระดับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่การเป็น Traditional Banking Social Banking และ Digital Banking ตามยุทธศาสตร์ของธนาคาร ผ่านค่านิยม GSB Way เพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนและช่วยส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อธนาคาร จึงได้ดำเนินการ ดังนี้

➤ กำหนดให้ผู้อำนวยการฝ่าย 93 คน และผู้อำนวยการธนาคารออมสินภาค 18 คน รวมทั้งสิ้น 111 คน ทำหน้าที่ Change Catalyst

1) วางแผน ปรับแผน และดำเนินการเพื่อให้การขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร GSB Way ประสบความสำเร็จ

2) เก็บข้อมูล อำนาจความสะดวก เป็นผู้แนะนำการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ

3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาและมีการคัดเลือกแผนงานที่ดี เพื่อใช้เป็นต้นแบบและเผยแพร่ผ่านช่องทาง GSB WISDOM

➤ สื่อสารเพื่อกระตุ้นและปลูกฝังค่านิยมใหม่ (Communication Plan) ผ่านกิจกรรม เช่น

- สื่อประกาศค่านิยมองค์กร GSB Way ผ่านช่องทางต่าง ๆ
- การเผยแพร่ผ่านบทความในรูปแบบ Infographic
- การศึกษาดูงาน
- การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- ค่านิยมองค์กร GSB Way ผ่านคลิป VDO

➤ สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง Change Catalyst

➤ การวัดประเมินการรับรู้ ความเข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร GSB Way ของพนักงานและลูกจ้าง ประจำปี 2562

➤ สร้างผู้นำต้นแบบ Role Model

➤ ส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมผ่านการให้คะแนน

ค่านิยมองค์กร (Core Value)

GSB WAY

วิถีออมสิน เติมเต็มสังคมไทย คิดกว้างไกล เหมือนใจจำกัด

เติมเต็มสร้างคุณค่าสังคมไทย

GIVING FOR THE GREATER GOOD

| | |
|--------------------------------|--|
| อาสาเติมเต็มสังคมไทย | เรามีจิตอาสาที่มุ่งดูแล เข้าไปช่วยเหลือ ยกระดับชีวิต ชุมชน และสังคมของประเทศไทยให้แข็งแกร่ง |
| ตั้งมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวม | เรามุ่งกระทำการใดด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ คำนึงถึงประโยชน์ของสังคม และองค์กรเป็นสำคัญ |
| ยึดมั่นในคุณธรรม นำความยั่งยืน | เราปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในทุกการกระทำ เพื่อนำความยั่งยืนสู่องค์กร และสังคม |

คิดใหม่ก้าวไกลใฝ่สร้างสรรค์

SEEKING THE NEXT POSSIBILITIES

| | |
|--------------------------------|--|
| เรียน ลอง ล้ม ล้ม | เราสนใจใฝ่รู้ พัฒนาตนเองให้ก้าวทันองค์ความรู้ และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในโลก |
| คิดใหม่ ทำใหม่ ก้าวไกลกว่าเดิม | เราเปิดใจแสวงหาแนวทางใหม่ที่เป็นไปได้ มาสร้างสรรค์ พัฒนาให้งานที่ล้ำหน้า |
| พลังใจพิชิตเคลื่อน | เราตื่นตัว พร้อมทุ่มเททั้งกายและใจ พิชิตเลื่อนงานจนสำเร็จ |

มุ่งมั่นสานต่อเหนือขีดจำกัด

BRAVE BEYOND THE BOUNDARY

| | |
|----------------------------|--|
| เปลี่ยนแปลง เพื่อเติบโต | เรารู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา เราไม่กลัวที่จะทำในสิ่งที่แตกต่างในแต่ละวัน และไม่ยอมให้ข้อจำกัด หยุดเราไว้ที่จุดเดิมๆ |
| ผสานพลังความสำเร็จร่วมกัน | เราเคารพในความแตกต่างของแต่ละคน และเชื่อมั่นในการประสานพลังเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน |
| สร้างคุณค่า ลุกค่าก้าวหน้า | เรามุ่งสร้างคุณค่าในทุกทางให้ลูกค้าได้เริ่มต้น สานต่อ และก้าวหน้า |

แผนแม่บท (Master Plan) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรระยะเวลา 5 ปี

| ปัจจัย | | ปี 2562 | ปี 2563 | ปี 2564 - 2566 |
|-------------------------------|-----------------------------------|---|---|---|
| 1. กระตุ้น การขับเคลื่อน | การสื่อสาร และกิจกรรม | 1) เปิดตัวค่านิยม | 1) พัฒนาผู้นำ (Role Model) | 1) พัฒนาผู้นำ (Role Model) |
| | พฤติกรรมผู้นำ ในองค์กร | 2) ผู้นำต้นแบบ (Role Model) | 2) กิจกรรมการสื่อสาร | 2) กิจกรรมการสื่อสาร |
| | การวัดผล | 3) ประเมินผลผู้นำ | 3) ประเมินผลผู้นำ 4) สำรวจระดับความ ผูกพันของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์กร | 3) ประเมินผลผู้นำ 4) สำรวจระดับความ ผูกพันของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์กร |
| 2. ส่งเสริม การเปลี่ยนแปลง | เชื่อมโยงกับระบบ ที่เกี่ยวข้อง | 1) การคัดเลือก บุคลากร | 1) สร้างผู้นำ การเปลี่ยนแปลง | |
| | ความสามารถ ของผู้เกี่ยวข้อง | 2) ปฐมนิเทศ ตามพื้นที่ 3) Change Catalyst | 2) ผู้มีศักยภาพสูง (Action Learning) 3) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring) | 2) ผู้มีศักยภาพสูง (Action Learning) 3) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring) |

