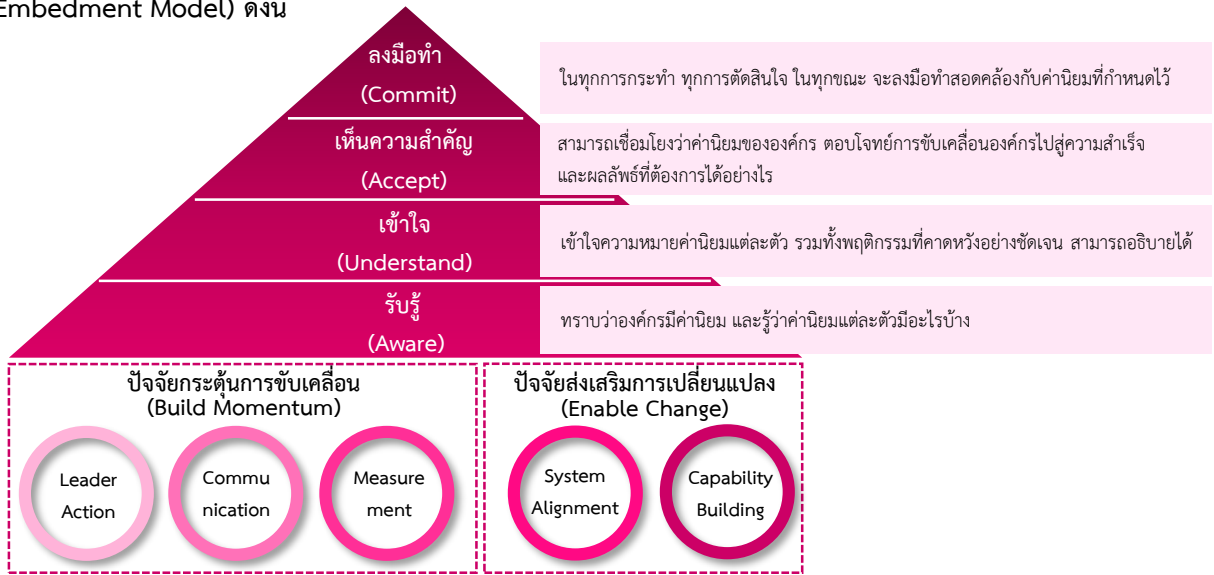


การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของธนาคารได้อย่างยั่งยืนนั้น ธนาคารจำเป็นต้องสร้าง “ค่านิยม” ในวิถีของออมสิน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ธนาคารได้เสริมสร้างค่านิยมองค์กร GSB Way ให้มีการสื่อสารที่เปิดกว้างอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้น และนำผลประเมินระดับการรับรู้ความเข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามค่านิยม/ ผลประเมินระดับความผูกพันของบุคลากร มาทบทวน แนวทางการเสริมสร้างค่านิยมองค์กรตามโมเดลการขับเคลื่อนและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (Culture Transformation Embedment Model) ดังนี้



(1) ปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยมองค์กร

ปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยมองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ และทิศทางการดำเนินงานของธนาคารออมสินในปัจจุบัน ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย/ทิศทาง/เป้าหมาย พิจารณาการออกแบบ ทบทวน/ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรม พึงประสงค์ของบุคลากร พิจารณากำหนดแผนแม่บทและแผนการปฏิบัติงาน กำกับ/ดูแล/ผลักดัน/ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร วินิจฉัยหาข้อยุติในกรณีที่มีปัญหาในระหว่างการทำงาน แต่งตั้งคณะทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(2) สร้างระบบ GSB Way Point เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมตามค่านิยม GSB Way

ระบบ GSB Way Point เป็นระบบสะสม Point ในการยกย่องชมเชยระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้พนักงาน/ลูกจ้างมีพฤติกรรมตามค่านิยม GSB Way

(3) ส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรด้าน Corporate Governance, Social Responsible, Innovation & Digital

เป็นการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้าน Corporate Governance, Social Responsible, Innovation & Digital ผ่านกิจกรรม และสื่อในรูปแบบต่างๆ

และในปี 2564 ธนาคารยกระดับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้าน Corporate Governance, Social Responsible, Innovation & Digital โดยจัดกิจกรรม และการสื่อสารเพื่อกระตุ้นและปลูกฝังค่านิยมให้เกิดเป็นพฤติกรรมตามค่านิยม รวมทั้งออกแบบแนวทางการนำค่านิยมองค์กรมาเชื่อมโยงกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ยกระดับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่การเป็นธนาคารเพื่อสังคม Social Bank ตามยุทธศาสตร์ของธนาคาร ผ่านค่านิยม GSB Way เพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนและช่วยส่งเสริมการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อธนาคาร จึงได้ดำเนินการ ดังนี้

- **สื่อสารเพื่อกระตุ้นและปลูกฝังค่านิยม (Communication Plan) ผ่านกิจกรรม** เช่น
สื่อประกาศค่านิยมองค์กร GSB Way ผ่านช่องทางต่างๆ , การเผยแพร่บทความในรูปแบบ Infographic, บทเรียนบน E-learning, คลิป VDO ค่านิยมองค์กร GSB Way และการสื่อสารคำพูด CEO
- **สร้างการตระหนักรู้ที่สอดคล้องกับค่านิยม G: เติมเต็มสร้างคุณค่าสังคมไทย**
สร้างการตระหนักรู้ผ่านบทเรียน E-learning และ Infographic ด้าน Corporate Governance และ Risk Culture ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม, จริยธรรมและจรรยาบรรณธนาคารออมสิน, Market Conduct, กฎหมายว่าด้วยข้อมูลส่วนบุคคล : PDPA, เครื่องมือการบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (ORO) และชุดหลักสูตรด้าน Digital & Data
- **สร้างการตระหนักรู้ที่สอดคล้องกับค่านิยม S : คิดใหม่ก้าวไกลไม่สร้างสรรค์**
สร้างการตระหนักรู้ผ่านกิจกรรม ด้าน Digital and Innovation ได้แก่ กิจกรรม One Question กระตุ้นและปลูกฝังค่านิยมในการตั้งคำถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ข้อมูล และกิจกรรม Story Telling Challenge การแข่งขันไอเดียเรื่อง Data Driven Culture เพื่อสะท้อนถึงความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร และการได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึก
- **พัฒนานวัตกรรมและธรรมาภิบาลผ่านผู้นำ Smart Leader**
กำหนดตัวชี้วัดร่วมการประเมินผลการปฏิบัติงานปี 2564 ของบุคลากรส่วนกลางและสายงานกิจการสาขา สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการภาค และรองผู้อำนวยการฝ่าย ในการจัดทำแผน และดำเนินการตามแผนส่งเสริมค่านิยมองค์กร GSB Way ด้านการพัฒนานวัตกรรม
- **Champion ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร**
คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกแผนส่งเสริมค่านิยมองค์กร ด้านการพัฒนานวัตกรรมเป็น GSB Way Champion เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่หน่วยงานต่างๆ ในธนาคารต่อไป
- **เชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์กรใหม่กับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน**
การเชื่อมโยงค่านิยม GSB Way ให้เข้ากับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามโมเดลการขับเคลื่อนและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (Culture Transformation Embedment Model) ปัจจุบันในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Enable Change) เพื่อสร้างค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมที่ยั่งยืนภายในองค์กร
- **ประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร (Core Value)**
ดำเนินการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร (Core Value) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงการส่งเสริมค่านิยมองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรภายในธนาคารให้มีความสอดคล้องและดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อให้มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ค่านิยมองค์กร (Core Value)



เติมเต็มสังคมไทย คิดกว้างไกล เหนือขีดจำกัด

เติมเต็มสร้างคุณค่าสังคมไทย Giving for the Greater Good

คำจำกัดความ

อาสาเติมเต็มสังคมไทย : เรามีจิตอาสาที่มุ่งดูแล เข้าไปช่วยเหลือยกระดับชีวิต ชุมชน และสังคมของประเทศไทยให้แข็งแรง

ตั้งมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวม : เรามุ่งกระทำการใดด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ คำนึงถึงประโยชน์ของสังคม และองค์กรเป็นสำคัญ

ยึดมั่นในคุณธรรมนำความยั่งยืน : เราปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในทุกการกระทำเพื่อความยั่งยืนขององค์กร และสังคม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- อาสาเข้าไปช่วยเหลือ ดูแลยกระดับคุณภาพชีวิต
- สร้างความสามารถให้ชุมชน สังคม แข็งแกร่งยิ่งขึ้น
- คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกิจกรรมและงานที่ทำ
- แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใสและตรงไปตรงมา
- ซื่อสัตย์ ถือผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักในทุกการกระทำ
- ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่างๆ อย่างเคร่งครัด
- ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในทุกการกระทำเพื่อความยั่งยืนขององค์กร
- ยึดมั่นในการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

คิดใหม่ก้าวไกลไร้ขีดจำกัด Seeking for the Possibilities

คำจำกัดความ

เรียน ลอง ล้ม ล้ม : เราสนใจใฝ่รู้ พัฒนาการเองให้ก้าวทันองค์ความรู้ และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในโลก

คิดใหม่ ทำใหม่ ก้าวไกลกว่าเดิม : เราเปิดใจแสวงหาแนวทางใหม่ที่เป็นไปได้มาสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนางานที่ล้ำหน้า

พลังใจไร้ขีดเคลื่อน : เราตื่นตัวพร้อมทุ่มเททั้งกายและใจขับเคลื่อนงานจนสำเร็จ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- กระตือรือร้นในการสืบค้นความรู้ เทคโนโลยี การทำงานรูปแบบใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- ประยุกต์นำความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับปรุงพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- เปิดตา เปิดหู เปิดใจให้กว้าง มองหาแนวทางใหม่ที่เป็นไปได้ในการก้าวข้ามข้อจำกัดที่มีอยู่อย่างเหมาะสม
- กล้าคิด กล้านำเสนอเพื่อปรับปรุง ยกระดับให้งานได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น และ/หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่และนวัตกรรมให้เกิดขึ้น
- รับผิดชอบ เป็นเจ้าของงาน ทุ่มเททำงานให้สำเร็จและเกิดผลลัพธ์สูงสุดที่สามารถทำได้
- ตั้งตัว ฟุ้งเข้าหาโอกาสที่จะได้เข้าไปมีส่วนร่วมสนับสนุนหรือเป็นผู้นำในงานของหน่วยงาน องค์กร โดยไม่รอให้มีการร้องขอความช่วยเหลือ

มุ่งมั่นสานต่อเหนือขีดจำกัด Brave Beyond Boundaries

คำจำกัดความ

เปลี่ยนแปลงเพื่อเติบโต : เราเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา เราไม่กลัวที่จะทำในสิ่งที่แตกต่างในแต่ละวัน และไม่ยอมให้ข้อจำกัด หยุดเราไว้ที่จุดเดิมๆ

ผสานพลังความสำเร็จร่วมกัน : เราเคารพในความแตกต่างของแต่ละคน และเชื่อมั่นในการประสานพลังเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สร้างคุณค่าลูกค้าก้าวหน้า : เรามุ่งสร้างคุณภาพและคุณค่าในทุกทางให้ลูกค้าได้เริ่มต้น สานต่อและก้าวหน้า

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- ก้าวทัน และเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ ปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม
- กล้าทำในสิ่งที่แตกต่างไปจากที่เคยทำ เพื่อเรียนรู้กับเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ทำให้เติบโตขึ้น
- เคารพความต่าง และใช้ความต่างมาสร้างพลังในการทำงานร่วมกัน บนพื้นฐานของความไว้วางใจกันในการทำงาน
- มองเป้าหมายส่วนรวมเป็นที่ตั้ง พร้อมร่วมแรง ร่วมใจกันขับเคลื่อนงาน เพื่อความสำเร็จร่วมกัน
- ใส่ใจที่จะค้นหาคุณค่าที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
- สร้างคุณภาพและคุณค่าในทุกขั้นตอน เพื่อให้ลูกค้าสามารถเริ่มต้น สานต่อและประสบความสำเร็จ