

คำสั่งคณะกรรมการธนาคารอาคารสงเคราะห์
ที่ 1/2563

Head Office
63 Rama IX Rd., Huaykwang,
Bangkok 10310 Thailand
T +66 (0) 2645 9000
F +66 (0) 2645 9001

เรื่อง นโยบายวัฒนธรรมองค์กร (Culture Policy) ของธนาคารอาคารสงเคราะห์

อาศัยอำนาจตามอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 317 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ประกอบกับคณะกรรมการธนาคาร ในการประชุมครั้งที่ 1/2563 วันที่ 28 มกราคม 2563 มีมติอนุมัติการทบทวนนโยบายวัฒนธรรมองค์กร (Culture Policy) ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ จึงให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการธนาคารอาคารสงเคราะห์ ที่ 22/2561 เรื่อง นโยบายวัฒนธรรมองค์กร (Culture Policy) ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2561 และ ให้ใช้คำสั่งนี้แทน โดยนโยบายวัฒนธรรมองค์กร (Culture Policy) ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบวิธีการปฏิบัติตนนอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ของคน ที่อยู่ในองค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคน ที่ทำงานอยู่ในองค์กร สะท้อนให้เห็น กระบวนการคิดและการตัดสินใจ รวมถึงการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงมีผลต่อ การเปลี่ยนแปลงองค์กรและเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง

การบริหารสมัยใหม่จึงต้องกำหนดวัฒนธรรมขององค์กรที่พึงประสงค์และสร้างวัฒนธรรม องค์กรใหม่ที่สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อใช้เป็นเครื่องหล่อหลอม ให้พนักงานยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ในขณะเดียวกันก็ต้องจัดวัฒนธรรมที่ไม่ดีให้หมดไปจากองค์กร ปัจจุบันองค์กรชั้นนำหลายแห่งได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงหันมาสร้างและปลูกฝัง วัฒนธรรมหรือค่านิยมร่วม โดยเชื่อว่าหากพนักงานทุกคนประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่องค์กรกำหนดไว้ จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมีระบบการบริหารงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้ธนาคารมีกรอบในการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

(2) เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน รับรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของธนาคาร

(3) เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม ของธนาคาร

3. ขอบเขตนโยบาย

นโยบายวัฒนธรรมองค์กร (Culture Policy) ของธนาคารฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานของธนาคาร

4. คำจำกัดความ

"ธนาคาร" หมายถึง ธนาคารอาคารสงเคราะห์

"คณะกรรมการธนาคาร" หมายถึง คณะกรรมการธนาคารอาคารสงเคราะห์

"คณะกรรมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร" หมายถึง คณะกรรมการขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กรของธนาคารอาคารสงเคราะห์

"ผู้บริหาร" หมายถึง พนักงานตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก หรือเทียบเท่าขึ้นไป ทั้งนี้ รวมถึงผู้บริหารตามสัญญาจ้างด้วย

"ผู้ปฏิบัติงาน" หมายถึง พนักงานตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก หรือเทียบเท่าลงมา พนักงานสัญญาจ้าง และลูกจ้างธนาคาร

5. นโยบายวัฒนธรรมองค์กร

ธนาคารได้เห็นถึงความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของธนาคาร ดังนั้น จึงมีนโยบายวัฒนธรรมองค์กร (Culture Policy) เพื่อให้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอด้วยการ ปฏิบัติตนตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ GIVE+4 ดังนี้

G : Good Governance : ยึดมั่นและปฏิบัติตนในความถูกต้องดีงาม เพื่อจัดการทุจริตและการประพฤติมิชอบ รวมถึงการหลีกเลี่ยงกฎหมาย เพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตน หรือกิจการที่ตน มีส่วนได้เสีย โดยยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า

I : Innovative Thoughts : กล้าแสดงการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ กล้าคิด กล้าทำ และกล้านำเสนอสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ โดยปราศจากอคติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาแนวทาง ดำเนินงานที่สามารถปฏิบัติได้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ธนาคาร

V : Value Teamwork : มุ่งเน้นกำลังและความสามารถ เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียว ด้วยการทำงานที่สอดประสานร่วมมือกันในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร

E : Excellent Service : การมอบบริการด้วยการเอาใจใส่ ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก สนับสนุน และกระตือรือร้นในการให้บริการลูกค้าและผู้ร่วมงาน ให้การต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ดี ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส รวมถึงการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริการให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

C : (en) Courage to Change : เป็นผู้ที่มีความกล้าคิดที่จะปรับเปลี่ยนตนเอง และส่งเสริมทีมงานให้เรียนรู้สิ่งใหม่ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

A : Achievement Oriented : มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ โดยมีการวางแผนและกำหนด เป้าหมายในการทำงาน รวมทั้งติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

P : Professional : เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเอง รับผิดชอบจนเป็นที่ยอมรับ สามารถให้คำแนะนำ และนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างมืออาชีพ

S : Speed : จัดลำดับความสำคัญของงาน และจัดสรรเวลาให้เหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

(2) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักตามค่านิยม GIVE+4 ตั้งแต่ กระบวนการสรรหา โดยนำค่านิยม GIVE+4 มาเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก การปลูกฝังค่านิยม GIVE+4 ให้กับ พนักงานไปจนถึงการนำค่านิยมมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) และการประเมินขีดความสามารถเพื่อนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงทำแผนพัฒนานุคลากร และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

(3) สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยม GIVE+4 ภายใต้วัตถุประสงค์ แนวทางและพฤติกรรมตามที่องค์กรกำหนดอย่างต่อเนื่อง

6. บทบาทการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

(1) ผู้บริหาร

(1.1) ผู้บริหารต้องยึดมั่นและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ตามค่านิยม GIVE+4 เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากร ตรงกับทิศทางที่องค์กรคาดหวัง

(1.2) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเผยแพร่การประชาสัมพันธ์ ถ่ายทอด พัฒนา และปลูกฝังค่านิยม GIVE+4 ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(2) ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานต้องยึดมั่น และมีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอด้วยการ ปฏิบัติตนตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ GIVE+4

(3) คณะกรรมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร

กำหนดนโยบาย ทิศทาง เป้าหมาย แผนงานด้านการเสริมสร้างค่านิยม GIVE+4 ให้สอดคล้องกับทิศทางของแผนยุทธศาสตร์ธรรมาคาร และระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และติดตามการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของแผนงานขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร,

7. การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและรายงานผลปฏิบัติงาน

ธนาคารมีการนำนโยบายวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลผ่านเครื่องมือและแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

- (1) คู่มือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นกรอบและแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- (2) แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของธนาคาร โดยมีคณะกรรมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรติดตามความคืบหน้าของแผนงานอย่างเป็นประจำ

8. อำนาจอนุมัติ และการทบทวนนโยบายวัฒนธรรมองค์กร

(1) คณะกรรมการธนาคารเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัตินโยบายวัฒนธรรมองค์กร (Culture Policy) ตามอำนาจของคณะกรรมการธนาคารตามพระราชบัญญัติธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. 2496 มาตรา 17 ให้คณะกรรมการธนาคารมีอำนาจหน้าที่ควบคุมและอำนวยการของธนาคาร

(2) คณะกรรมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรจะทบทวนนโยบายวัฒนธรรมองค์กรทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายดังกล่าวยังเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการดำเนินงานของธนาคาร กรณีพิจารณาถ่วงถ่วงแล้วไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้นำเสนอคณะกรรมการธนาคารเพื่อทราบ หากมีการเปลี่ยนแปลงให้นำเสนอคณะกรรมการธนาคารเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้ มอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรมีอำนาจในการอนุมัติคู่มือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สามารถนำนโยบายวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2563



(นายปรีญา พัฒนศักดิ์)

ประธานกรรมการธนาคารอาคารสงเคราะห์