ธนาคาร
อาคารสงเคราะห์
Government
Housing Bank

สำนักงานใหญ่
63 ถ.พระราม 9 ห้วยขวาง
กทม. 10310
โทรศัพท์ 0 2645 9000
โทรสาร 0 2645 9001

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

คำสั่งคณะกรรมการธนาคารอาคารสงเคราะห์
ที่ 19/2568
เรื่อง นโยบายวัฒนธรรมองค์กร (GHB Culture Policy)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับคณะกรรมการธนาคารอาคารสงเคราะห์ในการประชุมครั้งที่ 9/2568 วันที่ 22 กันยายน 2568 มีมติอนุมัติการทบทวนนโยบายวัฒนธรรมองค์กร (GHB Culture Policy) ซึ่งได้มีการทบทวนตามที่ฝ่ายจัดการเสนอ จึงให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการธนาคารอาคารสงเคราะห์ ที่ 31/2567 เรื่อง นโยบายวัฒนธรรมองค์กร (GHB Culture Policy) ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2567 และให้ใช้นโยบายวัฒนธรรมองค์กร (GHB Culture Policy) ฉบับนี้แทน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบวิธีการปฏิบัตินอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ของคนที่อยู่ในองค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนที่ทำงานอยู่ในองค์กร สะท้อนให้เห็นกระบวนการคิดและการตัดสินใจ รวมถึงการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรและเป็นเครื่องมือทางการบริหาร และการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง

การบริหารสมัยใหม่จึงต้องกำหนดวัฒนธรรมขององค์กรที่พึงประสงค์และสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้พนักงานยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ในขณะเดียวกันก็ต้องขจัดวัฒนธรรมที่ไม่ดีให้หมดไปจากองค์กร

ปัจจุบันองค์กรชั้นนำหลายแห่งได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงหันมาสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมหรือค่านิยมร่วม โดยเชื่อว่าหากพนักงานทุกคนประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่องค์กรกำหนดไว้ จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมีระบบการบริหารงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศและบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนด

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ธนาคารมีกรอบในการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2 เพื่อส่งเสริมให้คณะกรรมการธนาคาร ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ รับรู้ เข้าใจและตระหนักถึงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของธนาคาร

2.3 เพื่อเสริมสร้างให้คณะกรรมการธนาคาร ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมของธนาคาร

3. ขอบเขตนโยบาย

นโยบายวัฒนธรรมองค์กร (GHB Culture Policy) ของธนาคารฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับคณะกรรมการธนาคาร ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารอาคารสงเคราะห์

4. คำจำกัดความ / คำนิยาม

"ธนาคาร" หมายความว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์

"คณะกรรมการธนาคาร" หมายความว่า คณะกรรมการธนาคารอาคารสงเคราะห์

"ผู้บริหารระดับสูง" หมายความว่า กรรมการผู้จัดการ รองกรรมการผู้จัดการ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ หรือผู้มีตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่น

"คณะกรรมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร" หมายความว่า คณะกรรมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารอาคารสงเคราะห์

"ผู้บริหาร"หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับผู้อำนวยการฝ่าย / สำนัก / ภาค หรือเทียบเท่า หรือผู้บริหารตามสัญญาจ้างที่มีตำแหน่งเทียบเท่าผู้อำนวยการฝ่าย / สำนัก / ภาค หรือผู้อำนวยการศูนย์ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงพนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ที่อยู่ภายใต้สังกัดฝ่าย / ภาค

"ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการศูนย์ที่อยู่ภายใต้สังกัดฝ่าย / ภาค ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย / สำนัก / ภาค หรือเทียบเท่าลงมา รวมถึงพนักงานสัญญาจ้าง ลูกจ้างธนาคาร และลูกจ้างเหมางานธุรการ (Outsourced Staff)

"สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ "หมายความว่า ผู้แทนของพนักงานในองค์กรมีสิทธิและหน้าที่แสวงหาและคุ้มครองประโยชน์ ผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน รวมถึงให้ความร่วมมือกับธนาคาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของธนาคาร

5. นโยบายวัฒนธรรมองค์กร

ธนาคารได้เห็นถึงความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของธนาคาร ดังนั้น จึงมีนโยบายวัฒนธรรมองค์กร (GHB Culture Policy) เพื่อให้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอด้วยการปฏิบัติตนตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ GIVE+4 ที่บูรณาการกับพฤติกรรมตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

G : Good Governance : ยึดมั่นและปฏิบัติตนในความถูกต้องดีงามเพื่อขจัดการทุจริตและการประพฤติมิชอบ รวมถึงการหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตนหรือกิจการที่ตนมีส่วนได้เสีย โดยยึดหลักการการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณของธนาคาร

I : Innovative Thoughts กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และกล้านำเสนอสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ได้ด้วยตนเองและ / หรือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือ Stakeholder Collaboration ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดมุมมองการพัฒนานวัตกรรมและองค์กรในมิติใหม่สอดรับกับทิศทางดำเนินธุรกิจของธนาคาร อันเป็นประโยชน์แก่ธนาคาร ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

V : Value Teamwork : มุ่งผนึกกำลังและความสามารถ เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียว ด้วยการทำงานที่สอดประสานร่วมมือกันในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร

E : Excellent Service : การมอบการบริการด้วยการเอาใจใส่ ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก สนับสนุน และกระตือรือร้นในการให้บริการลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ให้การต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ดี ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส รวมถึงการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริการให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

C : (en) Courage to Change เป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวก กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง ยอมรับความเห็นต่าง ส่งเสริมทีมงานให้เรียนรู้สิ่งใหม่และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

A : Achievement Oriented : มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ โดยมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงาน รวมทั้งติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

P : Professional : เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบจนเป็นที่ยอมรับ สามารถให้คำแนะนำ และนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างมืออาชีพ

S : Speed : จัดลำดับความสำคัญของงาน และจัดสรรเวลาให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

5.2 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักตามค่านิยม GIVE+4 และหลักสิทธิมนุษยชนที่มุ่งเน้นความเสมอภาคความหลากหลาย การหลอมรวม และความสัมพันธ์ต่อกัน (Diversity Equity Inclusion & Belonging: DEI&B) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(1) กระบวนการสรรหา โดยดำเนินการสรรหาและคัดเลือกด้วยความเสมอภาค ยุติธรรมและโปร่งใส ไม่แบ่งเพศ ศาสนา เชื้อชาติ ภูมิลำเนา

(2) การพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาให้คณะกรรมการธนาคาร ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารอาคารสงเคราะห์ ให้มีทักษะและขีดความสามารถทั่วทั้งองค์กรอย่างเท่าเทียม

(3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างความยุติธรรมในกระบวนการ และวัดผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและสมรรถนะ

(4) การเลื่อนตำแหน่ง โดยยึดหลักความโปร่งใสและความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ภายใต้กำหนดระเบียบปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเกรด

(5) การสร้างความผูกพัน โดยให้การดูแลบนหลักการเคารพความแตกต่างหลากหลาย การสร้างประสบการณ์ของการมีส่วนร่วม และความปลอดภัยตลอดช่วงชีวิตการทำงาน

5.3 สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยม GIVE+4 ภายใต้วัตถุประสงค์ แนวทางและพฤติกรรมตามที่องค์กรกำหนดอย่างต่อเนื่อง

6. บทบาทการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

6.1 คณะกรรมการธนาคาร

ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการบรรลุพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และนโยบายการดำเนินงานของธนาคาร

6.2 ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหาร

(1) ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารต้องยึดมั่น และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ตามค่านิยม GIVE+4 เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรตรงกับทิศทางที่องค์กรคาดหวัง

(2) ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ การประชาสัมพันธ์ ถ่ายทอด พัฒนา และปลูกฝังค่านิยม GIVE+4 ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6.3 ผู้ปฏิบัติงาน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารอาคารสงเคราะห์

ผู้ปฏิบัติงาน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ต้องยึดมั่นและมีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอด้วยการปฏิบัติตนตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ GIVE+4

6.4 คณะกรรมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร

กำหนดนโยบาย ทิศทาง เป้าหมาย แผนงานด้านการเสริมสร้างค่านิยม GIVE+4 ให้สอดคล้องกับทิศทางของแผนยุทธศาสตร์ธนาคาร และระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะและติดตามการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของแผนงานขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร

7. การประเมินและรายงานผลปฏิบัติงาน

ธนาคารมีการนำนโยบายวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลผ่านเครื่องมือและแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย

7.1 คู่มือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ใช้เป็นกรอบและแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

7.2 แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของธนาคาร โดยมีคณะกรรมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรติดตามความคืบหน้าของแผนงานอย่างเป็นประจำ

8. อำนาจอนุมัติ และการทบทวนนโยบายวัฒนธรรมองค์กร

คณะกรรมการธนาคารเป็นผู้อนุมัตินโยบาย โดยธนาคารต้องจัดให้มีการทบทวนและประเมินประสิทธิภาพของนโยบายวัฒนธรรมองค์กร (GHB Culture Policy) เสนอคณะกรรมการธนาคารพิจารณาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ให้นำเสนอคณะกรรมการธนาคารพิจารณา เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายดังกล่าวเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการดำเนินงานของธนาคาร

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2568

(นายอัครุตม์ สนธยานนท์)
ประธานกรรมการธนาคารอาคารสงเคราะห์