

แผนการส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ประจำปี 2565

แผนกิจกรรม ปี 2565	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	หมายเหตุ
1. ทบทวน ปรับปรุง คู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ ณาการอาคารสงเคราะห์ ให้สอดคล้องกับนโยบายการ กากับดูแลที่ดีของรัฐวิสาหกิจ และระเบียบ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมและ กระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานรัฐ พ.ศ. 2564	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานธนาคารมีพฤติกรรม หรือ แนวปฏิบัติที่ดีที่สอดคล้องกับ กฎหมายว่าด้วยเรื่องจริยธรรมของเจ้าที่ รัฐและสอดคล้องกับนโยบายการกำกับ คุมแลที่ดีของรัฐวิสาหกิจ	พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ มากขึ้นอย่างเคร่งครัดโดยมีคำสั่ง ทางวินัยน้อยลงเมื่อเทียบกับปีที่ ผ่านมา 3 ปีย้อนหลัง	ภายใน เม.ย.	ไม่มี	หลัก : คกก.โดยเลขานุการ/ สก. สนับสนุน : บค.(สวน)	ผู้ปฏิบัติงานธนาคาร มีแนวปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่ดี ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ แต่ละกลุ่มบุคคล	คงเดิม
2.ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) 2.1 ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ / รองกรรมการผู้จัดการ ถ่ายทอดประสบการณ์ด้านจริยธรรม ผ่านช่องทางของฝ่าย สื่อสารองค์กร ใน 3 ประเด็นดังนี้ (1) บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อ ที่มีส่วนขับเคลื่อน ให้ ธนาคารบรรลุเป้าหมายองค์กร (Smart Goal) (2) บอกเล่าประสบการณ์ด้านจริยธรรม ที่เกิดขึ้นจริงของ ตนเอง หรือผู้อื่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีและควรนำไปปฏิบัติ (3) การนำค่านิยม GIVE+4 มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของกลุ่มงาน/สายงาน 2.2 กำหนดให้ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค/ ศูนย์ ถ่ายทอดประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้กับกับ ผู้ได้บังคับบัญชา โดยเชื่อมโยงกับค่านิยม GIVE+4 เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่าย/สำนัก/ภาค/ศูนย์	เพื่อให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ได้ รับรู้ เข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้	2.1 ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ/รอง กรรมการผู้จัดการ จะต้อง ถ่ายทอดจริยธรรม ผ่านช่องทาง ต่างๆ ของฝ่ายสื่อสารองค์กร อย่างน้อยจำนวน 80 % ของ จำนวนผู้บริหารทั้งหมด ภายใน ไตรมาส 4 ● พนักงานรับรู้การสื่อสาร ค่านิยม GIVE+4 และการ สื่อสารด้านจริยธรรมจากผู้นำ ระดับสูงเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ● จำนวนพนักงานที่ผิดจริยธรรม ลดลงจากปีที่ผ่านมา	มี.ค.-ธ.ค. 65	ไม่มี	หลัก : สอ. สนับสนุน : สายงานทุกสาย งาน  หลัก :ทุกฝ่าย/สำนัก/ภาค/ ศูนย์	ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้ด้านจริยธรรม และมีแนวทาง ปฏิบัติที่ดีตาม Role Model	คงเดิม

แผนกิจกรรม ปี 2565	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	หมายเหตุ
<p>3. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงจริยธรรม</p> <p>3.1 จัดกิจกรรมถาม-ตอบเกี่ยวกับจริยธรรมของธนาคาร ในการถ่ายทอดเสียงตามสายผ่านรายการ GH Bank Smart Radio ช่วง Smart Talk</p>	<p>เพื่อส่งเสริม สร้างบรรยากาศ เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	<p>มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับจริยธรรมให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ปีละไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนพนักงานที่ผิดจริยธรรมลดลงจากปีที่ผ่านมา</li> </ul>	มี.ค.-ธ.ค. 65	ไม่มี	หลัก : สอ. สนับสนุน บค.(สวน)	พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในด้านจริยธรรมและนำไปปฏิบัติตามจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร	คงเดิม
<p>3.2.ให้ฝ่ายกำกับ การปฏิบัติงาน ฝ่ายตรวจสอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายตรวจสอบสำนักงานใหญ่ ฝ่ายตรวจสอบสาขา หรือฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง ส่งข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ให้ฝ่ายสื่อสารองค์กรผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่และรณรงค์ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก เช่น การรณรงค์ป้องกันการทุจริต นโยบาย No Gift</p>	<p>เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานธนาคารตระหนักและมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต</p>	<p>โดยให้ผู้ปฏิบัติงานทำแบบสำรวจ การรับรู้โดยมีคะแนนไม่น้อยกว่า 80 %</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนพนักงานที่ผิดจริยธรรมลดลงจากปีที่ผ่านมา</li> <li>จำนวนพนักงานที่ถูกร้องเรียนเรื่องทุจริตลดลงจากปีที่ผ่านมา</li> </ul>	มี.ค.-ธ.ค. 65	ไม่มี	หลัก : กก. ตท. ตญ .ตส	ผู้ปฏิบัติงานทั้งธนาคารรับรู้ เข้าใจ เรื่องคุณธรรมจริยธรรม สามารถใช้เป็นแนวทางในการป้องกันการทุจริต	คงเดิม
<p>4. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจปลูกจิตสำนึก คุณธรรมจริยธรรม ในการอบรมสัมมนา</p> <p>4.1 กำหนดหัวข้อเรื่อง "จริยธรรม" ในข้อสอบการปรับเลื่อนตำแหน่ง และการรับพนักงานใหม่</p>	<p>เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลของธนาคาร มีเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมด้านจริยธรรมยึดตามหลักคุณธรรมจริยธรรมใช้ในการบริหารงานบุคคล</p>	<p>บรรจุเรื่อง"จริยธรรม"ในแบบทดสอบการปรับเลื่อนตำแหน่งและการรับพนักงานใหม่ ทุกตำแหน่ง โดยมีคะแนนประเมินผล ไม่น้อยกว่า 80%</p>	มี.ค.-ธ.ค. 65	ไม่มี	หลัก : บค.(สกพ.)	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานธนาคารรับรู้ เข้าใจ เกิดการยอมรับนำไปเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน	คงเดิม

แผนกิจกรรม ปี 2565	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	หมายเหตุ
4.2. จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	ส่งเสริมให้ผู้บริหารและปฏิบัติงานมีมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง	ผู้บริหารและปฏิบัติงานเข้าอบรมหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมผ่านระบบE-Learning ไม่ต่ำกว่า2ชม. และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า80%	มี.ค.-ธ.ค. 65	ไม่มี	หลัก: พพร. สนับสนุน : กก./บค.(สกป.)	ผู้บริหารและปฏิบัติงานธนาคารมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
4.3. เชิญกรรมการธนาคารบรรยายเปิดอบรมสร้างความตระหนักให้พนักงานในด้านCG/จริยธรรม	ส่งเสริมให้ผู้บริหารและปฏิบัติงานมีมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง	ร้อยละ80มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องCG/จริยธรรม • จำนวนพนักงานที่ผิดจริยธรรม ลดลงจากปีที่ผ่านมา	มี.ค.-ธ.ค. 65	ไม่มี	หลัก: กก.. สนับสนุน พพร.	ผู้บริหารและปฏิบัติงานธนาคาร มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
5.ป้องกันการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนพนักงานที่ถูกร้องเรียนเรื่องการล้วงละเมิดทางเพศลดลงจากปีที่ผ่านมา</li> </ul>	มี.ค.-ธ.ค. 65	ไม่มี	หลัก :คณะทำงานโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาขบวนการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (บค.(สว)). สนับสนุน : ทุกฝ่าย/สำนัก/ภาค/ศูนย์	การเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	คงเดิม