

ความรับผิดชอบที่มีต่อพนักงาน

ด้วยความตระหนักดีถึงคุณค่าของ “ทรัพยากรบุคคล” ธนาคารจึงให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาผู้สมัครและการดูแลพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ ส่งเสริมให้เป็นคนดี คนเก่ง เติบโตไปพร้อมๆ กับธนาคาร มีการมอบรางวัลและผลตอบแทนที่จูงใจและแข่งขันได้ในตลาด ตลอดจนเห็นถึงคุณค่าในการทำงาน พร้อมทั้งให้ความสำคัญในการสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับองค์กร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และส่งมอบคุณค่าที่ดีที่สุดให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียของธนาคาร

แนวทางการดำเนินงาน

ธนาคารให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานในด้านต่างๆ ด้วยเชื่อมั่นว่าบุคลากร คือ ทรัพย์สินที่มีค่าของธนาคาร โดยคณะกรรมการธนาคารได้แต่งตั้ง คณะกรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดอัตราค่าตอบแทนเพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาและนำเสนอทิศทาง ยุทธศาสตร์ของธนาคารเกี่ยวกับนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านสุขอนามัย การมีส่วนร่วมของพนักงาน การกำหนดค่าตอบแทน ความหลากหลาย และวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องในการทำธุรกิจของธนาคาร และถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับว่าด้วยการจ้างงานแรงงานสัมพันธ์หลักมนุษยธรรมและสิทธิมนุษยชน

ความแตกต่างหลากหลายของพนักงาน

ธนาคารให้ความสำคัญกับการจัดการในความแตกต่างหลากหลายภายในธนาคาร ทั้งเรื่องเพศ อายุ การศึกษา และสัญชาติของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีนโยบายปฏิบัติกับพนักงานอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม และเคารพการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติหรือกีดกันแรงงาน ห้ามการล่วงละเมิดหรือข่มขู่คุกคามอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา อายุ สัญชาติ

สิทธิความเป็นพลเมือง ความนิยมทางเพศ หรือความพิการ รวมทั้งไม่ใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย และไม่ใช้แรงงานเด็ก และไม่มีการเลือกปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ

นอกจากนี้ ธนาคารยังส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง ซึ่งจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อเปิดโอกาสให้มีการปรึกษาหารือในระบบทวิภาคีระหว่างธนาคารกับคณะกรรมการลูกจ้างปีละ 4 ครั้ง เพื่อให้มีการนำเสนอข้อเสนอนะในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำธุรกิจ และสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับธนาคาร อันจะส่งผลให้ลูกค้าได้รับความประทับใจในการใช้บริการกับธนาคาร พร้อมกันนี้ ธนาคารยังให้ความสำคัญต่อสภาพแรงงาน¹⁵ ในการยื่นข้อเรียกร้อง การเสนอแนะประเด็นปัญหาต่างๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงอันเป็นประโยชน์ทั้งต่อธนาคารและพนักงาน บนพื้นฐานของความเข้าใจอันดีในระบบทวิภาคี โดยในปี 2558 มีจำนวนข้อร้องเรียน/ข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านแรงงานทั่วไปที่ได้รับการแก้ไขแล้วทั้งสิ้น 34 ข้อร้องเรียน

การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ธนาคารมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีการสำรวจรับฟังความเห็นจากพนักงานเป็นประจำทุกปีและธนาคารยังให้ความสำคัญในการสื่อสาร โดยมีสื่อและช่องทางในการสื่อความภายในองค์กรที่หลากหลาย เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติสามารถรับฟังและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของธนาคารในการเป็นธนาคารแห่ง AEC+3 นอกจากนี้ ยังมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อรณรงค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงาน เสริมสร้างบรรยากาศและประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน ตลอดจนช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมข้ามสายงาน ส่งผลให้เกิดทักษะในการทำงานร่วมกันหลหลอมเป็นวัฒนธรรมองค์กร

สื่อและช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้แก่กลุ่มพนักงาน มีดังนี้



Intranet ระบบ
Lotus Notes



วารสารกิจการสัมพันธ์
eMagazine on-line



สถานีโทรทัศน์กสิกรทีวี
ออกอากาศทั่วประเทศ



การจัดกิจกรรม
ส่งเสริมความผูกพันในองค์กร
และส่งเสริมธุรกิจของธนาคาร



การประกาศเสียงตามสาย



Command Center



Line Group

¹⁵ จำนวนของพนักงานที่เข้าร่วมสภาพแรงงานเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 33.12

วัฒนธรรมองค์กร



การยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง

- เป็นมิตร เข้าถึงได้ง่าย
- ส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่เหนือความคาดหวังของลูกค้า
- มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จและความพึงพอใจของลูกค้า



การทำงานร่วมกันเป็นทีมของทั้งองค์กร

- ไว้วางใจกันและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- สื่อสารอย่างสร้างสรรค์
- ร่วมแรง ร่วมใจ



ความเป็นมืออาชีพ

- มีทักษะ ความสามารถ
- มีจิตมุ่งมั่นทุ่มเทและเป็นเดือตเป็นร้อนในงาน
- มีความซื่อสัตย์และจริยธรรม
- มีความรับผิดชอบต่อสังคม



การริเริ่มสิ่งใหม่

- กล้าคิด กล้าทำ
- พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากการที่ธนาคารเป็นองค์กรที่มีรากฐานอันยาวนานตั้งแต่ปี 2488 วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่นำพาให้ธนาคารเจริญเติบโตมาจนถึงทุกวันนี้ ทั้งนี้ ผู้บริหารของธนาคารโดยมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้ให้ความสำคัญและผลักดันในเรื่องนี้ นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงของธนาคาร เช่น กรรมการผู้จัดการได้ให้ความสำคัญและสื่อสารกับพนักงานถึงความสำคัญของวัฒนธรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ในการทำงานและผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมในองค์กร ได้มีการตั้งคณะทำงาน “K-Culture Representative” ขึ้น โดยมีผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไปของแต่ละสายงานเป็นสมาชิกคณะทำงานและมีการประชุมร่วมกันทุก 2 เดือน

หน้าที่หลักของ K-Culture Representative คือ

1. เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
2. เข้าร่วมประชุม K-Culture Meeting ซึ่งจัดเป็นประจำทุกๆ 2 เดือน
3. ให้ความสนับสนุนโครงการต่างๆ ภายใต้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของธนาคาร
4. แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการสร้างและผลักดันกิจกรรมต่างๆ ของ K-Culture ซึ่งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์นี้ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ รวมถึงแรงกระตุ้นให้สายงานต่างๆ ได้สร้างสรรค์กิจกรรม เพื่อความยั่งยืนของวัฒนธรรมองค์กร

ทั้งนี้ สายงานทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบและวางแผนงานในแต่ละปี โดยกำหนดให้มีกิจกรรมที่หลากหลายตลอดปี เช่น

1. กิจกรรม “K-Culture On Tour” เป็นการออกไปสื่อความและตอกย้ำเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในกลุ่มพนักงานสาขา หน่วยงานต่างๆ รวมถึงบริษัทของธนาคาร โดยหมุนเวียนไปทั้งในกรุงเทพฯ และภูมิภาคทั่วประเทศ นอกจากนี้ ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ถ่ายทอดทัศนคติในการทำงานให้แก่พนักงานผ่านกิจกรรมนี้
2. กิจกรรม “มหัศจรรย์ สร้างได้ด้วย K-Culture” เป็นการจัดทำคลิปสัมภาษณ์ผู้บริหารของแต่ละสายงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารทีมงานภายใต้ Core Values ทั้ง 4 โดยรายการนี้ออกอากาศผ่านสถานีวิทยุอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี เพื่อตอกย้ำความสำคัญและความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
3. กิจกรรม “K-Wow Inno Campaign” เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมของแต่ละสายงานและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างกิจกรรมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม ในมุมต่างๆ ของแต่ละสายงานทั่วทั้งองค์กร โดยแต่ละสายงานต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี
4. กิจกรรม “ทะเล้นโชว์ (Talent Show)” เป็นการเปิดเวทีให้พนักงานแสดงออกถึงความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงยังเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอีกด้วย โดยปีนี้จัดต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 ภายใต้หัวข้อ “K-Digital แฟนคนกล้าทำประลอง”

นอกจากนี้ ธนาคารได้จัดทำเครื่องมือสำหรับการส่งเสริมพฤติกรรมของพนักงานตามวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. Value U

เป็น Electronic Template “Value U” ที่คณะทำงานได้พัฒนา มาตั้งแต่ปี 2554 เพื่อให้พนักงานได้ชื่นชมผู้ที่แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมหลักทั้ง 4 ประการ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันในองค์กร

2. K-Oops Magazine

เป็นนิตยสารอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งธนาคารใช้เป็นช่องทางสื่อสารและนำเสนอกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นของทุกสายงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและผลักดันวัฒนธรรมภายในองค์กร รวมถึงสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงานในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย โดย K-Oops Magazine จะถูกส่งผ่านช่องทางการสื่อสารภายในธนาคารไปยังพนักงานเป็นประจำทุกๆ 2 เดือน

การวัดผลและการประเมินผล

ธนาคารจัดให้มีการทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานธนาคาร และบริษัทของธนาคารเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นช่องทางของพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านต่างๆ โดยธนาคารว่าจ้างที่ปรึกษาภายนอกในการจัดทำ รวบรวม สรุปและวิเคราะห์ผล เพื่อใช้เป็นดัชนีในการวัดคะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อธนาคารและบริษัทของธนาคาร เปรียบเทียบกับตลาดและประเภทของธุรกิจทั้งภายในประเทศและภูมิภาคนี้ โดยข้อมูลและรายงานผลสำรวจความผูกพันจะนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงาน กระบวนการทำงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น โดยข้อมูลทั้งหมดจะเก็บเป็นความลับ สามารถมั่นใจได้ว่าความคิดเห็นดังกล่าวจะไม่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของธนาคาร

การกำหนดและบริหารค่าตอบแทน

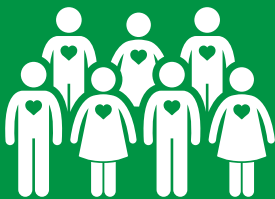
ธนาคารได้พิจารณาค่าตอบแทนอย่างละเอียดรอบคอบทั้งในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนภายใต้การดูแลของคณะกรรมการธนาคาร เพื่อให้มั่นใจได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปด้วยความโปร่งใสเสมอภาค และสอดคล้องเหมาะสมกับแต่ละบุคคล

ค่าตอบแทนคณะกรรมการและผู้บริหาร

ธนาคารได้กำหนดนโยบายค่าตอบแทนกรรมการไว้อย่างชัดเจนและโปร่งใส ซึ่งคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดอัตราค่าตอบแทนทำหน้าที่ทบทวนโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ และเทียบเคียงกับอัตราค่าตอบแทนกรรมการในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ที่อยู่ในระดับเดียวกัน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการธนาคารเพื่อเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีสำหรับค่าตอบแทนผู้บริหารเป็นไปตามนโยบายและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการธนาคารกำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของธนาคารและผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยมีคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดอัตราค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาและนำเสนอจำนวนค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อคณะกรรมการธนาคารเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ค่าตอบแทนพนักงาน

ธนาคารมีเป้าหมายที่จะบริหารระบบผลตอบแทนพนักงาน ทั้งในเชิงการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย และการนำไปปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการจ่ายผลตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรมและแข่งขันได้กับตลาดเกิดความเสมอภาค¹⁶ และมีความสอดคล้องเหมาะสมกับคุณค่างานของพนักงานที่มีต่อธนาคาร พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่ธนาคารคาดหวัง และสร้างความผูกพัน (Engagement) ของพนักงานภายในธนาคารเพื่อสามารถดึงดูดและรักษานักบุคลากรที่มีความสามารถ (Talent) ให้ทำงานอยู่กับธนาคารเพื่อร่วมกันสร้างความสำเร็จส่งมอบบริการที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า



จากการสำรวจในปี 2558 ผลคะแนนความผูกพันของธนาคารกสิกรไทยเฉลี่ย อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบกับ Market Average Thailand (2552-2556) และ Financial Norm (APAC 2552-2556) ซึ่งธนาคารมุ่งมั่นที่จะสร้าง ความผูกพันของพนักงาน และบริษัทของธนาคารให้สูงขึ้น มากกว่าหรือเทียบเท่ากับ Best Employers Thailand ในปี 2560

¹⁶ ความเสมอภาคในที่นี้ หมายถึงถึง สัดส่วนฐานเงินเดือนของเพศชายและเพศหญิง ซึ่งธนาคารกำหนดให้ไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (1:1)

ทั้งนี้ ธนาคารมีการวัดเปรียบเทียบผลตอบแทนของพนักงานกับตลาดกลุ่มธนาคาร (Compensation and Benefits Surveys) อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งนโยบายการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีและการจ่ายเงินโบนัสตามความสามารถของพนักงาน และมีการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนพิเศษระหว่างปีตามความเหมาะสม จากการที่ธนาคารมีการขยายเครือข่ายการให้บริการไปยังต่างประเทศ ทำให้ธนาคารมีการวางระบบการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในประเทศที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานประจำในต่างประเทศ (Expatriate Staff) และพนักงานท้องถิ่นในต่างประเทศ (Local Staff) ให้สอดคล้องและเป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมายท้องถิ่น อีกทั้งยังคำนึงถึงความสามารถในการแข่งขันได้กับตลาดในต่างประเทศโดยเปรียบเทียบกับข้อมูลผลตอบแทนและสวัสดิการ และดัชนีค่าครองชีพ (Cost of Living/ Price Index) ของแต่ละเมืองในทุกประเทศด้วย และจัดทำเป็นคู่มือผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานทั้งที่ปฏิบัติงานในประเทศไทย ต่างประเทศ และพนักงานท้องถิ่นในต่างประเทศ

การสรรหาและการจัดสรรพนักงาน

ธนาคารมีช่องทางในการสรรหาพนักงานหลากหลายรูปแบบ และมีการจัดสรรตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้ พัฒนา และมีโอกาสได้สัมผัสกับประสบการณ์ใหม่ เกิดความท้าทายใหม่ๆ ในชีวิตการทำงาน

การสรรหาพนักงาน

ธนาคารมีนโยบายในการสรรหาบุคลากรที่มุ่งเน้นการคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานของความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเป็นหลัก โดยไม่เลือกปฏิบัติจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง และสถานภาพสมรส ตลอดจนการส่งเสริมการจ้างงานในผู้พิการ ผ่านระบบ KBank E-Recruitment System นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมและมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เข้าถึงและหลากหลาย เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่สนใจร่วมงานกับธนาคาร สามารถติดต่อธนาคารได้อย่างสะดวก เช่น การพบปะพูดคุยกับนิสิตนักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา (K-Executive Ambassador) การจัดทำ Referral Program กิจกรรมเพื่อนแนะนำเพื่อน (Friend get Friend) การจัดกิจกรรม KBank Career Day เป็นต้น

การปรับเปลี่ยนโยกย้ายเพื่อความก้าวหน้า

ธนาคารส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าที่ทำท้าทายใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อสะสมเป็นประสบการณ์ทั้งในรูปแบบการทำงานในต่างประเทศ การใช้ทักษะความสามารถในวิชาชีพ หรือการเสริมสร้างพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานของพนักงาน ธนาคารจะแจ้งให้พนักงานรับรู้ล่วงหน้าอย่างน้อย 2 สัปดาห์ การควบรวมกิจการหรือการขยายสาขา มีการแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร อาทิ การปรับขยายหรือลดสายงาน/ฝ่ายงาน จะมีการแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 2 สัปดาห์



จำนวนพนักงานที่ได้รับมอบหมาย
หน้าที่ใหม่ในธนาคาร ในปี 2558

8,856 คน



โครงการ “Friend Get Friend” สามารถ
ค้นหาพนักงานเพื่อเข้าสู่ธนาคารได้

22 คน

การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน

ธนาคารมีการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานทุกคน¹⁷ โดยมีประเภทของสวัสดิการที่ได้รับเหมือนกัน และบางประเภทจะแตกต่างกันบ้าง เฉพาะสิทธิในเรื่องการเบิกจ่าย เช่น อัตราค่าห้องพักกรณีเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้ ธนาคารให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ส่งผลต่อการดำรงชีพของพนักงานในด้านต่างๆ ตลอดจนมีนโยบายส่งเสริมการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืนของพนักงาน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นระบบ (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) โดยยึดหลักการตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ พ.ศ.2530



โครงการ “คนกสิกรไทย...ใส่ใจกันและกัน”

ธนาคารมีความห่วงใยในสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานจึงได้ริเริ่มโครงการ “คนกสิกรไทย...ใส่ใจกันและกัน” เพื่อส่งต่อความห่วงใยไปยังพนักงานทุกคนใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การขับขีปลอดภัย (5ม) การใส่ใจดูแลสุขภาพ (5อ) และความปลอดภัยในที่ทำงาน (5ส) โดยจัดทำวิดีโอสั้น (Filler) เพื่อใช้ในการรณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงการใส่ใจดูแลตัวเอง นอกจากนี้ ธนาคารยังให้การสนับสนุนให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงผ่านชมรมกีฬาของธนาคาร อาทิ ชมรมจักรยาน ชมรมแบดมินตัน ชมรมวิ่ง ซึ่งจะมีการจัดแข่งขันและทำกิจกรรมร่วมกันภายในชมรม



การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ธนาคารตระหนักดีว่าพนักงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะทำให้ธนาคารประสบความสำเร็จและเติบโตก้าวหน้าทางธุรกิจอย่างยั่งยืน ธนาคารจึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างชัดเจนเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดด้านการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์การดำเนินธุรกิจของธนาคาร รวมถึงส่งเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อรองรับการขยายตัวทางธุรกิจของธนาคาร เช่น ในเรื่องดิจิทัลแบงกิ้ง และการเป็นธนาคารแห่ง AEC+3 นอกจากนี้ ธนาคารได้จัดให้มีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การเรียนรู้ภายในธนาคาร (In-house Learning) การเรียนรู้ภายนอกธนาคาร (Outside Learning) กับสถาบันต่างๆ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

ทั้งนี้ ธนาคารได้พัฒนาพนักงานให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน รวมถึงพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพทั้งในด้านทักษะวิชาชีพและภาวะผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานสามารถเติบโตคู่ไปกับองค์กรอีกด้วย

¹⁷ พนักงานในที่นี้หมายถึง พนักงานประจำ (Full-Time Employee) ภายใต้สัญญาจ้างงานของธนาคารกสิกรไทย เท่านั้น สำหรับพนักงานประจำภายในสัญญาจ้างของบริษัทธนาคารกสิกรไทย และบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อธนาคารกสิกรไทยจะได้รับสวัสดิการ ดังนี้ ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล กรณีบาดเจ็บและพิการ ลาคลอด และเงินช่วยเหลือกรณีเกษียณอายุ