แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ บริษัท บริหารสินทรัพย์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย จำกัด (บสอ.)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 24 เมษายน พ.ศ.2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

URL ที่เผยแพร่ https://iam-asset.co.th/th/measures-to-promote-ethics-transparency-in-operations/code-of-ethics-for-executives-n-employees

1.การนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งพนักงาน ประจำปี 2566

บสอ.ได้นำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อขึ้นเงินเดือน การพิจารณาโบนัส การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยจัดทำเป็นคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ผู้ทำหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินได้ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาอย่างชัดเจนและทราบถึงแนวทางการดำเนินการบริหารงานบุคคลอย่างมีมาตรฐานตามหลักจริยธรรม โปร่งใส รวมทั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี จะมีการกำหนดระดับความคาดหวังผลประเมินในแต่ละตำแหน่งครอบคลุมพนักงานในทุกระดับอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2566 บสอ. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งการพิจารณาเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

ส่วนที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์องค์กร รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนงานของบริษัทให้ดำเนินการไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดย บสอ.มีการกำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) ให้กับพนักงานทุกคนได้ลงนามรับทราบตัวชี้วัดที่จะทำการประเมิน และในปี 2566 นำผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดมาเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งให้จะทำพนักงานที่ประพฤติปฏิบัติตนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานจะได้รับการประเมินที่ดี มีความโปร่งใส และวัดผลสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยนำหลักประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานของรัฐวิสาหกิจ มาใช้โดยการกำหนดหัวข้อการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity)

ในหัวข้อการประเมินสมรรถนะหลักที่พนักงานทุกระดับต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใน บสอ. มีการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม รักษาภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ในหัวข้อการการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่ง โดยกำหนดเป็นลักษณะเฉพาะสำหรับระดับตำแหน่ง โดยนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในการประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมในด้านการบริการที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนงานของบริษัทให้ดำเนินการไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของบริษัทสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการมีสมรรถนะในการคิดวิเคราะห์ การตรวจสอบความถูกต้องของงานตามกระบวนการทำงาน มีสภาวะผู้นำดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของบริษัท รักษาเกียรติศักดิ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด และไม่นำข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานไปใช้เพื่อเอื้อประโยชน์ในการทำงาน เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566 จะนำผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน และสมรรถนะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลมาพิจารณาร่วมกันทั้งสองส่วน ใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาเพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี การพิจารณาโบนัส การพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ บสอ.ได้บุคคลากรที่มีคุณภาพและมีพื้นฐานการดำรงตนทางจริยธรรมที่ดี ในขั้นตอนการคัดเลือก บสอ.จะมีการตรวจการภูมิหลัง ประวัติอาชญากรรม ใช้ประกอบการพิจารณาก่อนการคัดเลือกบรรจุเป็นพนักงานของ บสอ.

3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ บสอ. มีโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ประจำปี 2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมขององค์กร และสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรใหม่กับบุคลากรของ บสอ. สำหรับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับในด้านจริยธรรมของ บสอ. ยังได้เชิญวิทยากรมาบรรยายในหัวข้อ อบรมจริยธรรมในการบริหารและการทำงาน เพื่อให้บุคลากร บสอ. พัฒนาตนเอง เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อมีการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของ บสอ.และประมวลจริธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2566 นอกจาก บสอ. ได้กำหนดให้การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลทางจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงาน พ.ศ.2566 หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ(Dos & Don'ts) ดังนี้

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ใช้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม	**ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงาน รัฐวิสาหกิจและข้อควรทำและไม่ควรทำ Dos & Don'ts**
1.การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน	■ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการรับผิดชอบมุ่งมั่นอุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์องค์กร ■ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยันและอดทน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทันตามกำหนดเวลา ■ เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีมประสานงานกับทีมงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกัน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย
■ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด (Key Performance Indicator: KPI) และกรอบเวลาการทำงานที่ใช้ประเมินผลงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม สามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้	
2.การประเมินสมรรถะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	
2.1 สมรรถนะหลัก	
■ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ■ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริธรรม ■ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ■ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	■ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการรับผิดชอบมุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์องค์กร ■ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ■ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ■ กล้าตัดสินใจและกระทำให้สิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ■ รอบรู้มีนานะ พยายามขวนขวายเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ■ แบ่งปันความรู้ ถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาทีมและพัฒนางาน ■ ส่งเสริมและสนับสนุนงานของบริษัทให้ดำเนินการอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ■ เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีมประสานงานกับทีมงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกัน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ใช้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม	ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงาน รัฐวิสาหกิจและข้อควรทำและไม่ควรทำ Dos & Don'ts
2.2 สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
■ การคิดวิเคราะห์ ■ การบริการที่ดี ■ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน ■ การดำเนินการเชิงรุก ■ ความมั่นใจในตนเอง ■ สภาวะผู้นำ	■ ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใสรักษาผลประโยชน์ ■ รอบรู้ มีมานะ พยายามขวนขวายเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ■ ปฏิบัติงาน และพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง ■ แบ่งปันความรู้ ถ่ายทอดความรู้ เพื่อพัฒนาทีมและพัฒนางาน ■ มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใฝ่หาความรู้ นำความรู้ ความเชี่ยวชาญไปพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์งานเพื่อส่วนรวม รวมทั้งพยายามรักษามาตรฐานการทำงาน ■ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของบริษัท รักษาเกียรติศักดิ์

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บสอ. ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานของรัฐวิสาหกิจพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมาประยุกต์ใช้เป็นหลักในการดำเนินตามวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนา ปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีคุณธรรมจริยธรรม กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก สามารถดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของ บสอ. ผ่านการกำหนดเป็นหัวข้อการประเมินด้านสมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งบังคับบุคลากรทุกระดับชั้น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงาน บสอ. ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยผลประเมินในภาพรวมมีคะแนนประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บสอ. ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อขึ้นเงินเดือนประจำปี 2566 และการพิจารณาโบนัส และการเลื่อนตำแหน่งพนักงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานมี 70 คะแนน ส่วนการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการประเมินสมรรถนะหลักและสมรถนะประจำตำแหน่งมีคะแนน 30 คะแนน โดยจากการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรมาเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

คะแนน	ความหมาย
มากกว่า 95-100	สูงกว่ามาตรฐานมาก
มากกว่า 80-95	สูงกว่ามาตรฐาน
มากกว่า 65-80	มาตรฐาน
มากกว่า 60-65	พอใช้
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 60	ต่ำกว่ามาตรฐาน

จากผลการประเมิน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ได้ผลประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงในการนำผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร บสอ. ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษาจริยธรรมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

5. ปัญหา/อุปสรรค

ผู้ประเมินขาดความชัดเจนในการประเมินผล ทำให้พนักงานเกิดความไม่เชื่อมั่นและมองว่าเป็นการประเมินผลด้วยความรู้สึกมากกว่าประเมินด้วยเนื้องาน ซึ่งบางครั้งผู้ประเมินไม่สามารถตอบคำถามในประเด็นที่พนักงานสงสัยได้ และผู้ประเมินขาดทักษะในการประเมิน อาทิ ทักษะในการพูดคุยสื่อสารกับพนักงาน รวมถึงการแจ้งผลประเมิน

6. ข้อเสนอแนะ

ส่งเสริมให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินมีความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในหลักการและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานและมุ่งเน้นให้มีการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในทุก ๆ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน .....

(นางสาวสิชวีร์ภา ชะโลธร)

หัวหน้าส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน .....

(นายสิทธิการณ์ วันสุข)

ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาองค์กร

ผู้บังคับบัญชา .....

(นายพีระพันธ์ เหมะรัต)

ผู้ช่วยผู้จัดการบริษัทสายงานพัฒนาองค์กรและบริหารองค์กร