

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (ธพส.)

ปีงบประมาณ ปี 2566 (1 มกราคม 2566 ถึง 31 ธันวาคม 2566)

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566 รายงานผล ณ ไตรมาส 1/2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

URL ที่เผยแพร่ <https://www.dad.co.th/About-us33-13.php>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พ.ศ. 2565

URL ที่เผยแพร่ <https://www.dad.co.th/About-us33-13.php>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - (1) ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน
 - (2) ประเมินพฤติกรรม/สมรรถนะบุคลากร (Competency) ประจำปี
 - (3) นำผลการประเมินพฤติกรรมไปประกอบการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ธพส. มีการจัดทำคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร CUPID โดยมีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Dos & Don'ts) ตามค่านิยม CUPID ของ ธพส. สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ และข้อกำหนดจริยธรรมของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พ.ศ. 2565 โดยมีตัวอย่าง Dos & Don'ts ตัว I = "Integrity" ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ดังนี้

I = "Integrity"

ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

ความยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม ทั้งในชีวิตประจำวันและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมุ่งแสดงออกให้เป็นที่ประจักษ์และเป็นแบบอย่างอันดี

DO's

DON'T

1 ซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น
รับทราบหน้าที่ตนเอง ตลอดจน
คนรอบข้าง ไม่เอาเปรียบเพื่อน
ร่วมงาน แม้มีโอกาสกระทำก็ตาม



2 ปฏิบัติงานตามระเบียบ/กฎหมาย
ทำหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับ
มอบหมาย โดยยึดถือระเบียบวินัย
ของ ธพส. อย่างเคร่งครัด



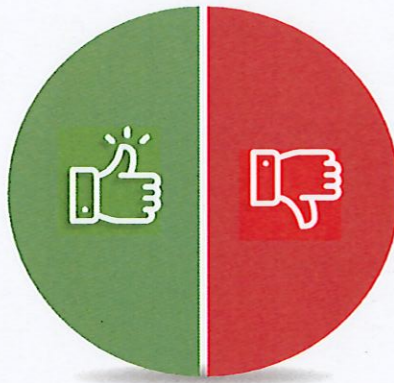
3 ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส
ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ
ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง สามารถชี้แจง
เหตุผลการปฏิบัติงานอย่างมี
หลักการและเหตุผลได้อย่างชัดเจน



4 ยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพ
และมีความรับผิดชอบต่องาน
ที่ได้รับมอบหมาย
และตำแหน่งหน้าที่



5 รักษาคุณธรรม
มุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ ด้วย
ความถูกต้องดีงาม ตามหลักศาสนา
และศีลธรรมอันดีของประชาชน



1 รับสินบน หรือแสวงหาผลประโยชน์
ส่วนตน โดยอาศัยช่องว่างจากภาระ
งานที่ทำ หรือเรียกรับผลประโยชน์
ตอบแทนจากงานในหน้าที่



2 เมินเฉยต่อการโกงหรือการทุจริต
ไม่ให้ความร่วมมือ หรือปกปิดข้อมูล
หรือให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ เพื่อสนับสนุน
การกระทำความผิดหรือการทุจริตนั้น



3 ไม่รักษาความลับ และ
พร้อมเปิดเผยข้อมูลของ ธพส.
เมื่อมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง



4 ใช้ทรัพยากรของ ธพส.
อย่างฟุ่มเฟือย และเบียดบังหรือ
นำทรัพย์สินของ ธพส. ไปใช้เป็น
การส่วนตัว



5 หลีกเลี่ยงหรือหาช่องว่าง
ของระเบียบ/กฎหมาย
โดยมีเจตนาเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ตนเอง
และพวกพ้อง



ซึ่งได้นำไปประกอบการประเมินพฤติกรรม/สมรรถนะบุคลากร (Competency) ประจำปี ตามหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

3.1 พนักงานเข้ารับการเรียนรู้และมีผลการประเมิน E-learning ในหลักสูตรต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน 2566 ผ่านเกณฑ์ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80) คิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานที่ปฏิบัติงานจริง

3.2 พนักงานมีผลการประเมินพฤติกรรม/สมรรถนะบุคลากร (Competency) เฉลี่ยร้อยละ 91.38 สูงกว่ามาตรฐาน (90-100)

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำหนดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานประจำปี ดังนี้

4.1 ดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำปี (KPI) กำหนดให้ทดสอบผ่านระบบ E-learning จำนวน 3 หลักสูตร ที่เกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้แก่ (1) หลักสูตรจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (2) หลักสูตรการกำกับดูแลกิจการที่ดี และ (3) หลักสูตรต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน โดยมีน้ำหนักคะแนนรวมร้อยละ 3 ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี

4.2 สมรรถนะบุคลากร (Competency) กำหนดให้มีการประเมิน Competency ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (CUPID) ได้แก่ C = "Customer Relation" ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย U = "Unity" ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว P = "Professionalism & Innovation" ความเชี่ยวชาญในงาน และ นวัตกรรม I = "Integrity" ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น และ D = "Dedication" ความรับผิดชอบต่องาน โดยมือน้ำหนักคะแนนรวมร้อยละ 20 ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี

ผู้รายงาน

(นายจิตรกร พรรณา)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

31/ส.ค. 2566

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวสาทิพย์ มธุกร)

ตำแหน่ง ผู้จัดการ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

31/ส.ค. 2566

ผู้บังคับบัญชา

(นายนิกร ณ ลำพูน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการอาวุโส ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

31/ส.ค. 2566