



แบบรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ธนาคารแห่งประเทศไทย ประจำปี 2566

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : ธนาคารแห่งประเทศไทย

ปีงบประมาณ : 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : 21 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทยว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน พ.ศ. 2557

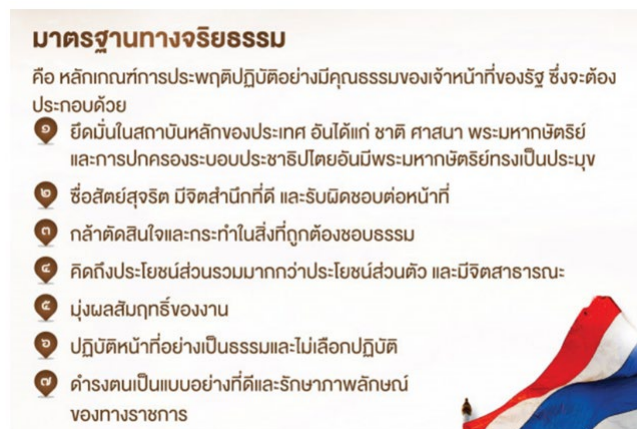
URL ที่เผยแพร่: <https://www.bot.or.th/Thai/AboutBOT/RolesAndHistory/Pages/moral.aspx>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ผลงานและพฤติกรรม) – การประเมินพฤติกรรมในการทำงาน (ค่านิยมหลักของ ธปท. และมาตรฐานทางจริยธรรมของ ธปท.)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 การชี้แจง ประชาสัมพันธ์และสื่อสาร ให้ความรู้ และทำความเข้าใจในแต่ละหัวข้อสำคัญ พร้อมยกตัวอย่างหรือมีชุดการแสดงประกอบ (Do, Don't) เพื่อเข้าใจมากยิ่งขึ้น



1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3 การเตรียมการจัดฝึกอบรม การจัดให้มีชมรมปฏิบัติธรรม และการสนับสนุนกิจกรรมที่ปลูกฝังหรือการยกระดับหรือการพัฒนาทางด้านจิตใจให้กับพนักงาน

1.4 การติดตามผลพฤติกรรม

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

ธปท. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการยึดถือระบบคุณธรรม โดยมีปัจจัยในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายงานรายบุคคล (ที่ประเมินจากความสำเร็จของงาน (ปริมาณและคุณภาพ) และความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร) และพฤติกรรมในการทำงานที่มีหัวข้อในการประเมินสอดคล้องกับค่านิยมหลักและมาตรฐานทางจริยธรรมของ ธปท. ซึ่งในแต่ละปีจะมีการประเมิน 1 ครั้ง (1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม ของทุกปี)

ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งผลการปฏิบัติงานและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Coaching & Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาต่อผู้รับการประเมิน และร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและพัฒนาความสามารถของผู้รับการประเมินตามความเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ส่วนผลการปฏิบัติงานที่ได้มานั้นจะถูกนำไปใช้ในการบริหารค่าตอบแทนและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานต่อไป

## 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลที่ได้จากการจัดอบรมหลักสูตรด้านจริยธรรม การจัดให้มีชมรมปฏิบัติธรรม และการสนับสนุนกิจกรรมที่ปลูกฝังหรือยกระดับการพัฒนาทางด้านจิตใจให้กับพนักงาน โดยพนักงานเข้าใจและนำไปใช้ในชีวิตการทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ ธปท. กำหนดไว้

## 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการกำหนดหลักสูตรในการอบรม และติดตามผลพฤติกรรมหลังการฝึกอบรม

## 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

มีพนักงานบางท่านที่ยังไม่เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากติดภารกิจด่วน อย่างไรก็ตามได้มีการเพิ่มรอบเพื่อเก็บตกพนักงานดังกล่าวที่ยังไม่พร้อมเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ส่วนการติดตามพฤติกรรมหลังการฝึกอบรมอาจต้องใช้เวลาในการติดตามผลเป็นระยะยาว เนื่องจากปัจจัยรอบด้านและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอาจทำให้พนักงานบางท่านกลับมามีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อีกก็เป็นได้

## ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรจัดให้มีกิจกรรมที่สะท้อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังข้อประพฤติปฏิบัติมาตรฐานทางจริยธรรมให้พนักงานด้วยจิตสำนึกที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติและธปท. เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ รวมถึงอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของธปท. อย่างเต็มความสามารถ

ผู้รายงาน .....

(นางอุสม่า ภูมิจิตร)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (ควบ) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร

ผู้บังคับบัญชา .....

(นายสยาม ประเสริฐธรรม)

รองผู้อำนวยการ (ควบ) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร