



บันทึกข้อความ

ส่วนรัฐวิสาหกิจ สำนักงานธนานุเคราะห์ ฝ่ายพัฒนาองค์กร ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๐๓

ที่ พม.๕๒๐๑.๙๔/ค๒๕๖ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปี ๒๕๖๖ และแบบฟอร์มการรายงานผลการประเมิน
จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการ

ตามหนังสือที่ พม.๕๒๐๑/ว. ๑๑๓๘ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอนำส่งตารางปรับปรุง
องค์ประกอบด้านการจัดทำข้อมูล ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity
and Transparency Assessment : OIT) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
มีความเกี่ยวข้องกับด้านการจัดทำข้อมูลตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๖ หัวข้อมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน (O๔๑) การประเมิน
จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ นั้น

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอรายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปี ๒๕๖๖
และแบบฟอร์มการรายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เพื่อเป็นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามการประเมินผล KPI กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อเลื่อนขึ้นตำแหน่งของพนักงาน และการพิจารณาขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่พนักงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสุกษชาติ กันควร)

ผู้จัดการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

ทว

(นางสาวนภัส หลักคำ)

รองผู้อำนวยการสายงานบริหารและพัฒนาองค์กร
ปฏิบัติการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานธนานุเคราะห์

๒๕ เม.ย. ๒๕๖๖

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ใน

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สำนักงานธนานุเคราะห์นำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการประเมินพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานธนานุเคราะห์ และการประเมินเลื่อนขั้นตำแหน่งในสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานธนานุเคราะห์

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

URL ที่เผยแพร่ : <https://www.pawn.co.th/Upload/Temp/JcDUdJDC22022023034812.pdf>

คำอธิบาย : เข้าเว็บไซต์ “www.pawn.co.th” แล้วเลือกเมนู “เกี่ยวกับเรา แล้วเลือกหัวข้อ “เกี่ยวกับสำนักงาน” แล้วจะพบหัวข้อ “จริยธรรมและกฎปฏิบัติ” เลือกหัวข้อ “ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร และพนักงานรัฐวิสาหกิจ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

แนวทางการดำเนินงานตามระเบียบประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่ : <https://www.pawn.co.th/Upload/Temp/T28yROi622022023032539.pdf>

คำอธิบาย : เข้าเว็บไซต์ “www.pawn.co.th” แล้วเลือกเมนู “เกี่ยวกับเรา แล้วเลือกหัวข้อ “เกี่ยวกับสำนักงาน” แล้วจะพบหัวข้อ “จริยธรรมและกฎปฏิบัติ” เลือกหัวข้อ “ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร และพนักงานรัฐวิสาหกิจ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
๒. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่พนักงาน
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่ง (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการกำหนดขั้นตอนให้มีการประเมินพฤติกรรมในหัวข้อการประเมินผลงานด้านการปฏิบัติตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานร่วม ได้มีการกำหนดการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดนม

คำเป้าหมาย การมีส่วนร่วมร้อยละ ๙๕ และมีพฤติกรรมบ่งชี้ทั้งหมด ๕ ระดับ ดังนี้ ระดับ ๑ การมีส่วนร่วมร้อยละ ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐, ระดับ ๒ การมีส่วนร่วมร้อยละร้อยละ ๙๓, ระดับ ๓ การมีส่วนร่วมร้อยละ ๙๕, ระดับ ๔ การมีส่วนร่วมร้อยละ ๙๗, ระดับ ๕ การมีส่วนร่วมร้อยละ ๑๐๐ ตามระดับ

๒. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่พนักงาน มีการกำหนดขั้นตอนการนำพฤติกรรมไป ใช้ประกอบการพิจารณา ด้วยการรับรองคุณสมบัติบุคคล (แบบ คส.๒) เป็นการรับรองตนเองในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ อยู่ระหว่างการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ การรับโทษจำคุก ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ทางอาญาและอยู่ระหว่างการสอบสวนหรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีหรือไม่

รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขึ้นตำแหน่ง ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๕ ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในหัวข้อ การมีส่วนร่วมปฏิบัติงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (ITA) ด้าน EIT ในการให้บริการลูกค้า

มาตรฐานทางจริยธรรม	ประเมินผลการปฏิบัติงาน
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	✓
๒. ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อ หน้าที่	✓
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	✓
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	✓
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	✓
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	✓
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของ ทางราชการ	✓

Dos	ประเมินผลการปฏิบัติงาน
๑.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม	✓
๒.สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่	✓
๓.รักษาความลับของทางสำนักงาน	✓
๔.ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งของสำนักงาน	✓
๕.อุทิศเวลาของตนให้แก่สำนักงาน	✓
๖.สุภาพเรียบร้อย ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชน	✓
๗.ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน	✓
๘.สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีระหว่างพนักงาน	✓
๙.ป้องกันอันตรายอันจะบังเกิดแก่กิจการของสำนักงานจนเต็มความสามารถ	✓
๑๐.ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของสำนักงาน	✓

Don'ts	ประเมินผลการปฏิบัติงาน
๑.รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา	✓
๒.อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น	✓
๓.ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อ	✓
๔.ปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน	✓
๕.ประมาทเลินเล่อในหน้าที่	✓
๖.กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	✓
๗.ไม่กระทำหรือเกี่ยวข้องหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่น่าเชื่อได้ว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในการประกอบการค้าทำนองเดียวกับสำนักงาน หรือเป็นผู้ถือหุ้นส่วน	✓
๘.กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในระเบียบสำนักงาน	✓

๒. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงานธนานุเคราะห์ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำมามาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ แนวทางการดำเนินงานตามระเบียบประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นหลักในการดำเนินงานเพื่อให้พนักงานสำนักงานธนานุเคราะห์ได้รับการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

๓. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานธนานุเคราะห์ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประกอบการพิจารณาในกระบวนการต่าง ๆ ในด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ การเลื่อนขึ้นตำแหน่งผู้จัดการ สถานธนานุเคราะห์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานธนานุเคราะห์ การพัฒนา และการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานสำนักงานธนานุเคราะห์ เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม และพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปี ๒๕๖๖

มาตรา แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานรัฐ และเจ้าหน้าที่รัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมให้กับพนักงานสำนักงานธนานุเคราะห์ โดยได้สื่อสารและเผยแพร่ทั้งภายในผ่านอินทราเน็ตของสำนักงานและภายนอกผ่านเว็บไซต์หลักของสำนักงานธนานุเคราะห์ ที่ <https://www.pawn.co.th/#/office-ethics-and-rule>

สำนักงานธนานุเคราะห์ ขอรายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐตามองค์ประกอบของข้อมูลดังนี้

๑. แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานธนานุเคราะห์ ได้นำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามระเบียบสำนักงานธนานุเคราะห์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและการขึ้นตำแหน่ง ประจำปีของพนักงานเป็นรายบุคคล ใน ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ประเมินตามตัวชี้วัด (KPIs-Quantitative Approach) ใน ๓ ระดับได้แก่ ตัวชี้วัดระดับสำนักงาน ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน และตัวชี้วัดระดับรายบุคคล

ส่วนที่ ๒ ประเมินสมรรถนะการทำงาน ด้าน (Core Competency) โดยในปี ๒๕๖๖ สำนักงานธนานุเคราะห์ ได้กำหนดค่านิยม “ISMART” และได้ประกาศให้พนักงานทุกคนรับทราบ ยึดถือ ปฏิบัติ ประจำปี ๒๕๖๖ โดยที่การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ชั้นพิจารณา ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานที่รับผิดชอบ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลาปฏิบัติงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๑.๒ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ตามหนังสือที่ พม.๕๒๐๑.๙๔/๑๒๑๖ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง ขออนุมัติ คู่มือวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) สำนักงานธนานุเคราะห์ (ฉบับทบทวน) ซึ่งมีกำหนดสารจากผู้บริหารด้านวัฒนธรรมองค์กรสู่พนักงานให้รับทราบ การทบทวนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ การทบทวนกำหนดค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรมที่คาดหวัง กำหนดแผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานธนานุเคราะห์ ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้

Innovation	นวัตกรรม	นวัตกรรมกว้างไกล
Service Mind	จิตบริการ	มีจิตมุ่งมั่น มีความเต็มใจในการบริการลูกค้าทั้งภายนอกและภายใน
Morality	ศีลธรรม	ความประพฤติที่ดีมีศีลธรรม
Accountability	ความรับผิดชอบ	มีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้
Respectability	ความน่าเชื่อถือ	มีความน่าเชื่อถือในวิชาชีพการรับจำนำ
Teamwork	การสร้างทีมงาน	ร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อเป้าหมายขององค์กร

ได้ประกาศค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว โดยสำนักงานธนานุเคราะห์ ได้มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และผลักดันให้ใช้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่กับพนักงานอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมและการดำเนินการรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานรับรู้ รับทราบ ยึดถือ ปฏิบัติ และให้พนักงานตระหนักและแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และได้นำมาผนวกกับการประเมิน Core Competency

ค่านิยมร่วมองค์กร “SMART”

I - Innovation นวัตกรรม มีนวัตกรรมก้าวไกล	<u>ระดับที่ 1</u> มีความคิดเชิงระบบโดยสามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระบบ และสามารถบูรณาการงานกับผู้อื่นได้ สามารถปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นได้ <u>ระดับที่ 2</u> มีพฤติกรรมได้ตามระดับที่ 1 และมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาและปรับปรุงพัฒนางาน ของตนเองอยู่เสมอ <u>ระดับที่ 3</u> มีพฤติกรรมได้ตามระดับที่ 2 และมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ/ ประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีเป้าหมายการแสดงถึงผลลัพธ์ก่อน (AAR) และหลังการปรับปรุง (BAR) ที่ชัดเจน <u>ระดับที่ 4</u> มีพฤติกรรมได้ตามระดับที่ 3 และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร เช่น ลดระยะเวลาการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย ลดการใช้ทรัพยากร เป็นต้น <u>ระดับที่ 5</u> มีพฤติกรรมได้ตามระดับที่ 4 และสามารถถ่ายทอดแบ่งปันทักษะ องค์ความรู้ภายในงาน และข้ามสายงาน เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและบริบทขององค์กร
S - Service Mind จิตบริการ มีจิตมุ่งมั่น มีความเต็มใจ ในการให้บริการลูกค้าทั้งภายนอกและภายใน	<u>ระดับที่ 1</u> มีทัศนคติเชิงบวกในการให้บริการและความภูมิใจในการทำงานช่วยเหลือผู้อื่นและมีความเข้าใจในความต้องการของผู้รับบริการ <u>ระดับที่ 2</u> มีการปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SLA) ที่กำหนด และพฤติกรรมตามมาตรฐานของการให้บริการอย่างมืออาชีพ บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และโปร่งใส <u>ระดับที่ 3</u> มีพฤติกรรมการใฝ่เรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข เพื่อปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ, มีการปรับปรุงขั้นตอน และมาตรฐานการให้บริการ (SLA) อย่างต่อเนื่อง เช่น ลดขั้นตอนการให้บริการ มีการประยุกต์ใช้เครื่องมือปฏิบัติงานของสำนักงาน หรือเทคโนโลยีเพื่อการให้บริการ เพื่อการส่งมอบที่มีคุณค่า <u>ระดับที่ 4</u> เริ่มได้รับคำชื่นชมจากลูกค้าด้านการใส่ใจและให้บริการ, เริ่มได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานในการให้ความช่วยเหลือ หรือแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่, มีพฤติกรรมการใฝ่เรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข เพื่อปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ <u>ระดับที่ 5</u> ได้รับคำชื่นชมจากลูกค้าด้านการใส่ใจและให้บริการอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง, ได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานในการให้ความช่วยเหลือ หรือแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง, มีพฤติกรรมการใฝ่เรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข เพื่อปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

M - Morality ศีลธรรม ความ ประพฤติที่ดีมี ศีลธรรม	<u>ระดับที่ 1</u> มีการร่วมกันกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา ในการ ปฏิบัติการกิจภายในองค์กร <u>ระดับที่ 2</u> มีการรับรู้และเข้าใจในกฎ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับและแนวทางการปฏิบัติตามหลัก จริยธรรมและจรรยาบรรณ ทั้งทั้งองค์กร <u>ระดับที่ 3</u> การประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณไม่ก่อให้เกิดการถูกลงโทษทาง วินัย <u>ระดับที่ 4</u> มีผลการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณในระดับดี <u>ระดับที่ 5</u> มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีตอบสนองต่อการดำเนินงานโยได้รับรางวัลหรือคะแนนการวัดผลด้าน คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ
A-Accountability ความรับผิดชอบ มี ความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	<u>ระดับที่ 1</u> มีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงและการ ควบคุมภายใน เช่น มีส่วนร่วมหรือเข้าร่วมกิจกรรมการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน โดย การตอบแบบประเมินการควบคุมภายในด้วยตนเอง (CSA) <u>ระดับที่ 2</u> ให้ความร่วมมือในการทำงานการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน เช่น ให้ข้อมูล สื่อสาร หรือเข้าร่วมให้ข้อมูล หรือนำส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ของการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง หรือหน่วยงานของตนเองให้แก่ส่วนบริหารความเสี่ยงและควบคุม ภายในหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับที่ 3</u> ตระหนักและให้ความสำคัญ พร้อมรับรู้และเข้าใจในกระบวนการการบริหารความเสี่ยง เช่น มีการรับรู้รับทราบนโยบายการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน และศึกษาข้อมูลคู่มือการ บริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน หรือแผนการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน เป็นต้น <u>ระดับที่ 4</u> รู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และรักษามลประโยชน์ขององค์กร โดยมีการ ประเมินความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่จะส่งผลเสียหายน้องค์กรอย่างสม่ำเสมอ <u>ระดับที่ 5</u> บริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน โดยให้ เหตุการณ์ความเสี่ยงนั้น ๆ สามารถลดระดับความรุนแรงให้อยู่ในเกณฑ์ที่หน่วยงานหรือองค์กร ยอมรับได้ เช่น จัดให้มีมาตรการหรือแนวทาง หรือวิธีการปรับปรุงแก้ไข จัดการความเสี่ยง

ตารางแสดงคุณสมบัติของสมรรถนะกับประมวลจริยธรรม

สมรรถนะ	ประมวลจริยธรรม
Innovation นวัตกรรมกว้างไกล	ศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมให้เป็นองค์กรที่มีนวัตกรรม และความสามารถในการใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
Service Mind มีจิตมุ่งมั่น	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการรับผิดชอบ มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
Morality ความประพฤติที่ดีมีศีลธรรม	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของสำนักงาน
Accountability มีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
Respectability มีความน่าเชื่อถือในวิชาชีพ การรับจําหน่าย	ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ และดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของสำนักงาน
Teamwork ร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อเป้าหมายขององค์กร	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๑.๓ กระบวนการเลื่อนขั้นตำแหน่ง สำนักงานธนานุเคราะห์ ได้มีการนำผลการประเมิน Core Competency “ISMART” มาเป็นองค์ประกอบในการเลื่อนขั้นตำแหน่งของพนักงาน และกระบวนการคัดเลือกพนักงานเพื่อดำรงตำแหน่งในระดับผู้บริหารระดับกลาง

๒. แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานธนานุเคราะห์ ได้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามระเบียบสำนักงานธนานุเคราะห์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขึ้นตำแหน่งประจำปี ของพนักงานรายบุคคล คือการประเมินตามตัวชี้วัด (KPIs) ใน ๓ ระดับ ได้แก่ ตัวชี้วัดระดับสำนักงาน ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน ตัวชี้วัดระดับรายบุคคล โดยประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานที่รับผิดชอบ โดยทำการประเมินผลงานปีละ ๑ ครั้ง เพื่อใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและเลื่อนขึ้นตำแหน่งประจำปี

๒.๒ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

สำนักงานธนานุเคราะห์ ได้ให้ความสำคัญและยึดหลักการของมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ได้มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และผลักดันการใช้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกับพนักงานอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมและดำเนินการรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ รับทราบ ยึดถือ ปฏิบัติ และให้พนักงานตระหนักและแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และได้นำมาใช้ในการประเมิน Core Competency หรือสมรรถนะหลักที่พนักงานทุกคนต้องมี เพื่อประเมินศักยภาพ คุณลักษณะ ทักษะ พฤติกรรมในการทำงาน และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนารายบุคคล

๓. การดำเนินการในปี ๒๕๖๖

๑. สื่อสารให้พนักงานรับรู้ รับทราบในจริยธรรมที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและเลื่อนขึ้นตำแหน่ง ประจำปี

๒. มีการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน KPIs เพื่อประเมินผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเลื่อนขึ้นตำแหน่ง

๓. มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน (KPI) ระหว่างปี