



รายงานการประเมินจริยธรรม ปี 2566

1. การประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล วัตถุประสงค์

เพื่อให้นำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
รายงาน ณ วันที่ 23 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม มาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ จรรยาบรรณของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ธ.ก.ส.

URL ที่เผยแพร่ https://www.baac.or.th/th/content-about.php?content_group_sub=0020

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ 14 ประการ จรรยาบรรณของกรรมการ 12 ข้อ จรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงาน 14 ข้อ

URL ที่เผยแพร่ https://www.baac.or.th/th/content-about.php?content_group_sub=0020

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนประจำปี
2. การสรรหาคัดเลือกพนักงานภายนอก และการสอบเลื่อนตำแหน่งพนักงานภายใน

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1. การประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนประจำปี
 - 1.1 ทบทวนกระบวนการ PMS
 - 1.2 ทบทวนระบบบริหารผลงานเชื่อมโยงระบบแรงจูงใจและความผูกพันบุคลากร
 - 1.3 สื่อสารหลักเกณฑ์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์
 - 1.4 จัดทำบันทึกข้อตกลง และแผนปฏิบัติงาน
 - 1.5 ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงาน
 - 1.6 ติดตามงาน แนะนำ กำกับ สอนงาน สังเกต บันทึก และให้ข้อมูลป้อนกลับ
 - 1.7 เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับแผนปฏิบัติงาน/ขีดความสามารถ
 - 1.8 สรุปผลการปฏิบัติงานส่วนงานและพนักงานรายคนเมื่อสิ้นปีบัญชี
 - 1.9 แจ้งผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบและลงนามร่วมกัน

- 1.10 ส่งรายงานผลให้ส่วนงานที่รับผิดชอบการประเมินผล และบันทึกข้อมูลเข้าระบบงานประเมินผล
- 1.11 นำผลการปฏิบัติงานไปใช้
- 1.12 บันทึกลงเพิ่มข้อมูลประจำตัวพนักงานรายบุคคล
2. การสรรหาคัดเลือกสื่อสารหลักเกณฑ์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ สำหรับการสรรหาพนักงานภายนอก และการสอบเลื่อนตำแหน่งพนักงานภายใน
 - 2.1 ขออนุมัติในการสรรหาคัดเลือก
 - 2.2 ประกาศรับสมัครสอบ
 - 2.3 ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร
 - 2.4 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบข้อเขียน
 - 2.5 สอบข้อเขียน
 - 2.6 ประกาศผลผู้ผ่านการสอบข้อเขียน
 - 2.7 สอบสัมภาษณ์
 - 2.8 ประกาศผู้ผ่านการสอบคัดเลือก
 - 2.9 บรรจุแต่งตั้ง

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

การประเมินขีดความสามารถหลัก Core Competency ปัจจัยการประเมินเรื่องการยึดมั่นหลักจริยธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency)

จ.ก.ส. ให้ความสำคัญในการมุ่งมั่น และประพฤติตนตามหลักจริยธรรม จึงได้นำมาใช้เป็นปัจจัยในการประเมินเลื่อนเงินเดือน ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

การสรรหาคัดเลือกพนักงานภายนอก และการสอบเลื่อนตำแหน่งพนักงานภายใน

จ.ก.ส. ได้นำขอบเขตเนื้อหาวิชาด้านจริยธรรม มาเป็นหัวข้อหนึ่งในการสรรหาคัดเลือกบุคคลภายนอกเป็นพนักงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ธรรมภิบาล และได้นำขอบเขตเนื้อหาวิชาด้านจริยธรรม คือ ขีดความสามารถหลัก Core Competency เรื่องการยึดมั่นหลักจริยธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency) มาเป็นหัวข้อหนึ่งในการสอบเพื่อเลื่อนระดับพนักงานภายใน

จัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

จ.ก.ส. จัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อให้พนักงานถือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมทางธุรกิจ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานมีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมทางธุรกิจอยู่ที่ร้อยละ 76.38

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จ.ก.ส.มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อจัดทำแผน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมบุคลากรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

บุคลากรไม่ได้ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมในการเสริมสร้างพฤติกรรมบุคลากรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ไม่มี

ผู้รายงาน
(นางมยุรา จันเกษม)
ตำแหน่ง ผู้บริหารทีม

ผู้บังคับบัญชา
(นางดวงพร อุดลย์อารยะรังษี)
ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

2. การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบ การพิจารณาประเมินผลการดำเนินงาน ปี 2566

การเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงาน

คุณสมบัติ

- ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ได้แก่ ลดขั้นเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ตัดเงินเดือน ภาคทัณฑ์ หรืออยู่ระหว่างถูกสอบสวนความผิดทางวินัย หรือสอบข้อเท็จจริงทางการเงิน
- มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่น้อยกว่า 60 คะแนน

เกณฑ์ในการประเมินผล เพื่อเลื่อนเงินเดือน

Performance 70

- บันทึกข้อตกลง ฯ
- บทบาท People Manager (ผู้จัดการสาขา เพิ่ม Market conduct)
- การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

Competency 20

Core Competency

1. ร่วมพลังร่วมใจ (Cultivate Collaboration)
2. สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Think Innovatively)
3. ใส่ใจลูกค้า (Care for Customers)
4. มีความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)
5. ยึดมั่นหลักจริยธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency)

Managerial Competency

1. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Visionary)
2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader)
3. การพัฒนาคน (People Grower)

พัฒนาตนเอง 10



การประเมินขีดความสามารถหลัก Core Competency ปัจจัยการประเมิน เรื่องการยึดมั่นหลักจริยธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency) ธ.ก.ส. ให้ความสำคัญในการมุ่งมั่น และประพฤติตนตามหลักจริยธรรม จึงได้นำ มาใช้เป็นปัจจัยในการประเมินเลื่อนเงินเดือน ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

รายละเอียดการประเมิน Core Competency ตามพฤติกรรมหลักยึดมั่นหลัก จริยธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency)

- ยึดถือและปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการทำงาน
- สื่อสารและให้ข้อมูลด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง และครบถ้วน
- เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน และการทำงาน
- ให้ข้อเสนอแนะ ดูแลส่งเสริม เป็นแบบอย่างที่ดี ให้สมาชิกในทีมปฏิบัติตาม ในหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องและ เป็นไปตามหลักการกำกับดูแล

การสอบเลื่อนระดับพนักงาน

ธ.ก.ส. ให้ความสำคัญในการมุ่งมั่น และประพฤติตนตามหลักจริยธรรม จึงได้นำ ขอบเขตเนื้อหาวิชาด้านจริยธรรม คือ ขีดความสามารถหลัก Core Competency เรื่องการยึดมั่นหลักจริยธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency) มาเป็นหัวข้อหนึ่งในการสอบเพื่อเลื่อนระดับพนักงาน และก่อนมีการแต่งตั้งเลื่อนระดับ กำหนดให้มีการตรวจสอบประวัติผู้ผ่านการสอบคัดเลือกทุกครั้ง โดยจะมีการตรวจสอบ โทษทางวินัยพนักงาน โดยพนักงานจะต้องมีคุณสมบัติ คือ 1) ไม่ถูกตั้งคณะกรรมการ สอบสวน (ทุกกรณี) หรือไม่ถูกตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง (กรณีเป็นเรื่องทุจริต ทางการเงิน) ในช่วงเวลาพิจารณาแต่งตั้ง 2) ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยในช่วงระยะเวลา 1 ปี นับจากวันที่มีผลลงโทษทางวินัยตามคำสั่งธนาคาร ถึงวันที่ได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ ธนาคารจะชะลอการแต่งตั้งจนกว่าไม่ปรากฏความผิดตามข้อ 1) หรือพ้นกำหนด ระยะเวลา ตามข้อ 2)

การสอบสรรหาพนักงานภายนอก

ความประพฤติและพฤติกรรมก่อนการแต่งตั้งเป็นพนักงาน (Dos & Don'ts)



- ✓ เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- ✓ เป็นผู้ที่มีความสุขพลาณามัยสมบูรณ์แข็งแรง
- ✗ เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- ✓ ไม่เป็นผู้ที่มีหนี้สินส่วนตัว
- ✓ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษต้องออกจากงานของธนาคาร หรือออกจากราชการ หรือออกจากองค์กรของรัฐบาลหรือสถาบันอื่น
- ✓ ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกิน 5 ปี
- ✗ เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่
- ✓ ไม่เคยทุจริตในการสอบเข้าเป็นผู้ช่วยพนักงาน หรือ พนักงาน ธ.ก.ส. มาก่อน
- ✓ ก่อนบรรจุ แต่งตั้ง บุคคลภายนอกเป็นพนักงาน กำหนดให้มีการตรวจสอบประวัติ

อาชญากรของผู้ผ่านการสรรหาคัดเลือกทุกครั้ง

ขอบเขตเนื้อหาการสอบคัดเลือก

ธ.ก.ส.ได้นำเนื้อหาวิชาด้านจริยธรรม มาเป็นหัวข้อหนึ่งในการสรรหาคัดเลือก บุคคลภายนอกเป็นพนักงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ธรรมภิบาล การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม (Market Conduct) ประกอบด้วย

- จรรยาบรรณ จริยธรรม/ ธรรมภิบาล
- การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงความเสี่ยง (Risk Culture)
- ความรู้เบื้องต้นกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
- การกำกับดูแลการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเป็นธรรม (Market Conduct)



รางวัลคนดีศรี ธ.ก.ส.

รางวัลที่ ธ.ก.ส.ตอบแทนผู้บริหาร พนักงาน ผู้ช่วยพนักงาน/ลูกจ้างสัญญาจ้าง (Contract Out) ที่ผ่านการคัดเลือกจากสาขา/สำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัด/ ฝ่ายกิจการสาขามาตร หรือฝ่าย/สำนัก ในสำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นแบบอย่างของพนักงานที่ซื่อสัตย์สุจริต ใช้ชีวิตพอเพียง มีสำนึกรับผิดชอบ ยิ้มบริการด้วยใจ และตอบสนองเป็นทีม โดยนำปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ วัฒนธรรม ธ.ก.ส. เป็นเครื่องมือในการคัดเลือก เพื่อเป็นเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ และเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ อุทิศกำลังกาย และกำลังความคิด ในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และสร้างชื่อเสียงให้แก่ธนาคาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ธนาคารเจริญเติบโต สามารถอยู่รอดและแข่งขันได้จนถึงปัจจุบัน