



**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย (อ.ส.ค.)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

๑. วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัด ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

๒. ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ

องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย (อ.ส.ค.)

๓. ปีงบประมาณ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

๔. วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน

วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

๕. ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

➢ ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมที่ อ.ส.ค. ใช้บังคับภายในหน่วยงาน ได้แก่

๑) ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ประมวลจริยธรรมรัฐวิสาหกิจฯ) เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และ รักษาคุณงามความดีที่ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน โดยประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศ และงานทั่วไป เล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๒๓๖ ง วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ ซึ่งประมวลจริยธรรมรัฐวิสาหกิจฯ นี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดไปจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

๖. ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

➢ ชื่อจรรยาบรรณและจริยธรรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย ได้จัดทำคู่มือจรรยาบรรณและจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ และบทบาท ตามภารกิจของหน่วยงานโดยกำหนดไว้ใน “คู่มือจรรยาบรรณและจริยธรรม พ.ศ.

๒๕๖๔ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของ อ.ส.ค.” หมวด ๔ การบริหารกิจการและสังคมที่ดี (Good Corporate Governance) และหมวด ๖. มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หมวด ๔. การบริหารกิจการและสังคมที่ดี (Good Corporate Governance)

การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือการบริหารและการกำกับดูแลองค์กรที่ดี หมายถึง กติกา หรือกฎเกณฑ์การบริหารการปกครองที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรมที่ใช้ในการธำรง รักษาสังคม บ้านเมือง อันหมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบ เพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน ภาคประชาชน องค์กร สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งมั่นอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรมตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

การสร้างระบบบริหารกิจการและสังคมที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องสนับสนุนให้เกิดขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดหลักการขั้นพื้นฐานเพื่อใช้ทำความเข้าใจ และรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ผู้บริหารและพนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่และร่วมกันสนับสนุนระบบการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีโดยยึดหลัก**ธรรมาภิบาล** ประกอบด้วย ๖ หลักดังนี้

๑. หลักนิติธรรม (Rule of Law) เป็นหลักที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ของประชาชน จากการใช้อำนาจรัฐ โดยการมีกฎหมายที่เป็นธรรม มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่มีมาตรการเชิงซ้อน มีการดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมายไม่ให้มีการใช้ กฎหมายไปแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบ มีการปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัยสอดคล้องกับอารยประเทศ มีการรอบการปฏิบัติที่เคารพสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน รวมทั้งกำหนดกรอบเวลาการปฏิบัติที่ชัดเจนให้ ประชาชนทราบ

๒. หลักคุณธรรม (Ethics) เป็นมาตรฐานของความประพฤติในทางศีลธรรมว่าถูกหรือผิด สมควรหรือไม่สมควร เมื่อมองมาจากมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีความคิดในเรื่องหลักของคุณธรรมคือ ปลอดจากการทำผิดวินัย ปลอดจากการทำผิดกฎหมาย และปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงการ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการคอร์รัปชัน หรือฉ้อราษฎร์บังหลวง

๓. หลักความโปร่งใส (Transparency) ยึดหลักของการเปิดเผยตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย มีความโปร่งใสเกี่ยวกับการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การมีระบบงานที่ชัดเจน มีระบบคุณธรรมในการ เลือกบุคลากร รวมถึงการให้คุณให้โทษ การเปิดโอกาสให้สังคมภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา

๔. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย มีส่วนร่วมทั้งการเมืองและการบริหารกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นให้คำปรึกษาร่วมวางแผน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณา กล่าวคือเป็น การสื่อสารสองทางทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกัน การเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน การวางแผนร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้เข้ามามีส่วน ร่วมได้

๕. หลักสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) คือ หลักการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ ซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการแสดงถึงความ รับผิดชอบในการตัดสินใจความรับผิดชอบต่อผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะและการมีระบบติดตามประเมินผล

๖. หลักความคุ้มค่า (Value for money) หรือหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือ การคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืนรวมทั้งมีการป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถในการแข่งขันกับภายนอก

องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย ขอน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ มาประพฤติปฏิบัติและนำหลักเกณฑ์ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน แนวคิดการบริหารกิจการและสังคมที่ตีรวมทั้งความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร จึงได้ร่วมกันกำหนดจรรยาบรรณผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

จรรยาบรรณของกรรมการและผู้บริหาร อ.ส.ค.

๑. พึงบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน
๒. พึงเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร
๓. พึงปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นธรรม
๔. พึงใส่ใจและจริงจังในการบริหารงานในองค์กรอย่างบริสุทธิ์ใจ
๕. พึงส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีคุณค่า
๖. พึงมีความโอบอ้อมอารี มีอัธยาศัยนุ่มนวล และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อพนักงานในทุกระดับ
๗. พึงส่งเสริมและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ
๘. พึงเชื่อมั่นในคุณค่าของพนักงาน
๙. พึงมีทัศนคติที่ดี และมีความอดทนอดกลั้นในการบริหาร
๑๐. พึงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร

จรรยาบรรณของพนักงาน อ.ส.ค.

๑. พึงประพฤติตนให้เป็นไปตามกฎและระเบียบขององค์กร
๒. พึงมีการบริหารจัดการเวลาให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. พึงให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างเต็มที่
๔. พึงปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
๕. พึงมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทั้งในองค์กรและสังคม
๖. พึงรักษาและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ
๗. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นธรรม
๘. พึงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร
๙. พึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์

อันดี

๑๐. พึงปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน และเสียสละ

จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑. เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและประพฤติตนเหมาะสม
๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและโปร่งใส

๓. มีทัศนคติที่รักความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๔. สร้างผลดีแก่ตนเองและผู้อื่น

จรรยาบรรณต่อองค์กร

๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะเต็มความสามารถ รวดเร็ว และถูกต้อง
๒. ทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวดเร็ว ชยัน ถูกต้อง ตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้แก่งาน

ของ อ.ส.ค.

๓. มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และทำงานเป็นทีม
๔. กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๕. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของ อ.ส.ค.และทรัพย์สินของ อ.ส.ค. อย่างประหยัดและคุ้มค่า
๖. สร้างความพึงพอใจและมั่นใจให้กับลูกค้าที่จะได้รับผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีมีคุณภาพ
๗. ปฏิบัติต่อผู้รับบริการหรือติดต่อกับงานด้วยความตั้งใจ เอื้อเฟื้อ และอำนวยความสะดวก
๘. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของ อ.ส.ค.
๙. ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ อ.ส.ค. อย่างเคร่งครัด

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา

๑. ให้ความร่วมมือและตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว
๒. สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติหน้าที่และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการ

ปฏิบัติงาน

๓. กริยาสุภาพอ่อนน้อม มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา
๔. เมื่อพบเหตุการณ์ผิดปกติใด ๆ ที่อาจเกิดผลเสียต่อ อ.ส.ค. ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาทราบทันที เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานต้องดำเนินการแก้ไข หากแก้ไขไม่ได้ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบและร่วมแก้ไขโดยเร็ว

๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ ติดตามเรื่องทุกเรื่องที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเรียบร้อย
๖. ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

๑. มีระบบบริหารที่ดียึดหลักคุณธรรมและความถูกต้อง
๒. สร้างความรู้ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
๓. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมที่ดี
๔. เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา สังเกตการณ์สิ่งที่เป็นข้อผิดพลาดที่ไม่เหมาะสม
๕. รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
๖. สร้างแรงจูงใจการทำงานไม่เลือกปฏิบัติ
๗. มีมาตรการดำเนินการในการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของพนักงาน และมีบทลงโทษสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับขององค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย

จรรยาบรรณต่อสังคม

๑. ความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน
๒. ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือ และแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป

๓. มีความเสียสละและไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น
๔. ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัด และช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อมในส่วนที่สามารถทำได้
๕. ปลุกจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานทุกระดับ

ระดับ

จรรยาบรรณด้านการบริหารความเสี่ยง

๑. ตระหนักถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และกิจกรรมของแต่ละคน
๒. ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร
๓. ร่วมกันปฏิบัติตามแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่กำหนดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่รับรู้และเข้าใจของทุกคน
๔. พนักงาน อ.ส.ค. ต้องมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

หมวด ๖. มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร

๑. ผู้บริหารและพนักงาน อ.ส.ค. ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ผู้บริหารและพนักงาน อ.ส.ค. ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ และหลักรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
๓. ผู้บริหารและพนักงาน อ.ส.ค. ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
๔. ผู้บริหารและพนักงาน อ.ส.ค. ต้องมุ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม และให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
๕. ผู้บริหารและพนักงาน อ.ส.ค. ต้องปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรมตามหลักศาสนา ทั้งโดยส่วนตัวและโดยความรับผิดชอบต่อสาธารณชน ตลอดจนเว้นจากอบายมุขและความชั่วทั้งปวง
๖. ผู้บริหารและพนักงาน อ.ส.ค. จะต้องปฏิบัติต่อพนักงานของหน่วยงานและบุคคลอื่นด้วยความสุภาพเรียบร้อยและอัธยาศัยอันดีงาม
๗. ผู้บริหารและพนักงาน อ.ส.ค. ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ
๘. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา ยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถ และก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์อยู่เสมอ ยึดหลักความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและระบบคุณธรรมอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความเข้มแข็งและก้าวหน้าขององค์กร
๙. ผู้บริหารและพนักงานต้องปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาอ้างอิงเป็นผลงานของตน

๑๐. ผู้บริหารและพนักงาน อ.ส.ค. ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์
ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม และจะต้องไม่ร่วมมือกับ
บุคคลหรือองค์กรใด ๆ กระทำการหรือแสวงหาผลประโยชน์ที่ขัดต่อการทำหน้าที่และความรับผิดชอบในการ
ปฏิบัติหน้าที่

๑๑. ผู้บริหารและพนักงาน อ.ส.ค. ต้องไม่เรียกรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นเพื่อประโยชน์
ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

๑๒. ผู้บริหารและพนักงาน อ.ส.ค. ต้องไม่ประพฤติตนที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิ
ของตำแหน่งหน้าที่

จริยธรรมในการทำงาน

๑. ไม่กล่าวถึงส่วนไม่ดีของผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน
๒. กล่าวสรรเสริญความดีของผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน
๓. ไม่กล่าวร้ายเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน
๔. ไม่ปิดบังความผิดของตนเอง และไม่พ้องผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง
ทำผิดพลาด

๕. ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน และไม่เห็นแก่ตัวเอาความดีใส่ตัวหรือโยนความผิดให้ผู้อื่น
๖. ไม่ใช้โทรศัพท์หรือเวลาที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ไปติดต่อเรื่องส่วนตัว
๗. ไม่ประพฤติตนหรือส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม
คุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนกฎหมายบ้านเมือง

๘. ไม่เปิดเผยข้อราชการ หรือการสั่งการของผู้บังคับบัญชาที่เป็นเรื่องลับหรือเรื่องไม่ควร
เปิดเผยให้แก่บุคคลอื่น

๙. ไม่อ้างผู้บังคับบัญชาหรือคำสั่งทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าเป็นคำสั่งผู้บังคับบัญชา ไม่ตัดสินใจหรือ
ออกความคิดเห็นแทนผู้บังคับบัญชา

๑๐. กล่าวพูด กล่าวถาม กล่าวแสดงความคิดเห็นทุกเรื่องอย่างตรงไปตรงมาและไม่ต้องให้
ผู้บังคับบัญชาสั่งการทุกเรื่อง

๑๑. ใช้คำพูดที่เหมาะสม สุภาพในการตอบผู้มาติดต่อประสานงาน แต่งกายเรียบร้อยถูก
ระเบียบ มีวินัยในการแสดงความเคารพ

๑๒. ไม่ฉวยโอกาสแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวจากบุคคลที่มาติดต่อกับองค์กร
๑๓. ไม่รับสินบนหรือของกำนัลในลักษณะสินบนจากบุคคลอื่น
๑๔. ไม่ใช้หน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พวกพ้อง
๑๕. ดูแลต้อนรับผู้มาติดต่อกับองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

๖. ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร
บุคคล

อ.ส.ค.ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน “กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคล
เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน” ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๖.๑ ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

เมื่อ อ.ส.ค. มีการจัดสรรอัตรากำลังให้กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งกรณีการจัดสรรอัตรากำลังประจำปี และการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนกรณีพนักงานลาออก ลาออก ให้ออก เกษียณอายุ หรือเสียชีวิต ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยแผนกทรัพยากรบุคคล จะรวบรวมอัตรากำลัง เพื่อเตรียมการสรรหาคัดเลือกซึ่งการคัดเลือก ประกอบด้วย การทดสอบทางวิชาการ เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และเมื่อได้ผลการทดสอบทางวิชาการแล้ว จึงมีการสอบสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรอัตรากำลัง และผู้แทนจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการกระจายอำนาจ ป้องกันการทุจริต ไม่ให้มีการผูกขาดหน้าที่การคัดเลือกโดยบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ทั้งนี้การสรรหาคัดเลือก มีขั้นตอนการดำเนินการในภาพรวม ดังนี้

๑.๑ งานสรรหา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล รวบรวมอัตรากำลังนำเสนอผู้อำนวยการ เพื่อขออนุมัติให้มีการรับสมัครบุคคลภายนอก

๑.๒ งานสรรหา อ.ส.ค. ประกาศรับสมัครบุคคลภายนอก โดยประกาศอัตรากำลังที่ต้องการ รับ สมัคร ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ สถานที่ปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานที่และวันที่ทดสอบทางวิชาการ

๑.๓ ทดสอบทางวิชาการ (สอบข้อเขียน)

๑.๔ งานสรรหา กทบ. นำเสนอผลการทดสอบทางวิชาการ และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบ ข้อเขียนเสนอต่อผู้อำนวยการ โดยในประกาศรายชื่อฯ จะแจ้งวันที่เข้ารายงานตัวเพื่อยื่นเอกสารและการเตรียมตัว ตรวจสอบประวัติอาชญากรรมพร้อมวัน เวลา สถานที่ในการสอบสัมภาษณ์

๑.๕ ผู้ผ่านการสอบข้อเขียนยื่นเอกสารที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบประวัติอาชญากรรม

๑.๖ ผู้ผ่านการสอบข้อเขียนเข้ารับการสอบสัมภาษณ์ ณ สำนักงานใหญ่

๑.๗ งานสรรหานำเสนอผลการคัดเลือกและประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเสนอต่อผู้อำนวยการ พร้อมกำหนดวัน เวลา สถานที่ รายงานตัวและกำหนดวันเริ่มปฏิบัติงาน

๖.๒ รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในกระบวนการสรรหาคัดเลือกของ อ.ส.ค. ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีการดำเนินการใน ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ตามขั้นตอนที่ ๑.๕ ผู้ผ่านการสอบข้อเขียนทุกราย ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการสอบสัมภาษณ์ จะต้องเข้ารับการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม จากกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เข้าตรวจพิมพ์ลายนิ้วมือผู้ผ่านการสอบข้อเขียน เพื่อตรวจสอบกับฐานข้อมูลประวัติอาชญากร เพื่อให้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙ กำหนดว่า “พนักงานของรัฐวิสาหกิจนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้วยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย (๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี” โดยหากตรวจพบว่า มีประวัติอาชญากรรมตาม (๕) จะเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนและไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน

๒) การสัมภาษณ์บนพื้นฐานสมรรถนะความสามารถ (CBI : Competency Base Interview) การสอบสัมภาษณ์ตามขั้นตอนที่ ๑.๖ อ.ส.ค. กำหนดให้การสอบสัมภาษณ์พนักงานใหม่จะต้อง นำสมรรถนะความสามารถ(Competency) ของ อ.ส.ค. มาใช้ประกอบ โดยใช้แบบการให้คะแนนภาคความเหมาะสมสำหรับตำแหน่ง (แบบสัมภาษณ์) ซึ่งประกอบด้วย - สมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) - สมรรถนะความสามารถของตำแหน่งงาน (Functional Competency) โดยสมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) หัวข้อ “CC๐๓ ธรรมาภิบาล ” กำหนดให้ประเมินผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ว่าเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ตามจริยธรรม รวมถึง การกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ เพื่อนร่วมงานและองค์กร (กรณีมีประสบการณ์ ทำงานมาก่อน) หรือไม่ อย่างไร ซึ่งคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์จะต้องสอบถามและประเมินจากผู้เข้ารับการสัมภาษณ์แล้ว จึงให้คะแนนในหัวข้อดังกล่าว ถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการคัดเลือกพนักงานใหม่ของ อ.ส.ค.

๖.๓ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ในการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ สามารถสรุปการนำผล การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมได้ ดังนี้

- ๑) สมัครสอบจำนวน ๔๑ คน
- ๒) ผ่านคุณสมบัติ จำนวน ๒๕ คน
- ๓) ผู้ผ่านข้อเขียนจำนวน ๑๘ คน
- ๔) ผู้ผ่านสัมภาษณ์ จำนวน ๑๖ คน
- ๕) ผู้ได้รับการบรรจุ จำนวน ๖ คน

๖.๔ รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาคัดเลือกของ อ.ส.ค. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม และการสอบสัมภาษณ์ที่มีการประเมินสมรรถนะ ความสามารถหลัก (Core Competency) หัวข้อ “CC๐๓ ธรรมาภิบาล” ทำให้พนักงานใหม่ที่หน่วยงานต่างๆ ได้รับอัตรากำลังตามที่ได้รับจัดสรร เป็นผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดี มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมีความซื่อสัตย์ ทั้งนี้ ในการสรรหาคัดเลือกที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖) เมื่อพนักงานใหม่ปฏิบัติงาน ครบ ๑๒๐ วัน งานสรรหา อ.ส.ค. จะดำเนินการสำรวจความคิดเห็น/สัมภาษณ์เชิงลึก ไปยังผู้บังคับบัญชาของพนักงานใหม่ทุกราย เพื่อสอบถามถึงพฤติกรรมของพนักงานใหม่ที่หน่วยงานได้รับตัวไป ว่าหลังจากปฏิบัติงานแล้วมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร ตรงกับความคาดหวังหรือไม่ ซึ่งในประเด็น สมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) หัวข้อ “CC๐๓ ธรรมาภิบาล” และมีการปฐมนิเทศพนักงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดถือความถูกต้อง ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรเป็นสำคัญ อีกทั้งให้ความสำคัญในเรื่องของความซื่อตรง ไม่ฉวยโอกาสเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

๖.๕ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลของ อ.ส.ค.สามารถสรรหาบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และไม่เคย มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์มาก่อน แต่เมื่อเข้าปฏิบัติงานใน อ.ส.ค.ยังคงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้อง ถ่ายทอดและปลูกฝังในเรื่องของจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎระเบียบข้อบังคับของ อ.ส.ค. ผ่านการศึกษาจากเอกสารหรือสื่อต่างๆ ที่หน่วยงานเผยแพร่

๗. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี-

ผู้รายงาน 

(น.ส.นงลักษณ์ ศรีนิล)

หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล