

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การสุรา กรมสรรพสามิต

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การสุรา กรมสรรพสามิต

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์การสุรา กรมสรรพสามิต

URL ที่เผยแพร่ <https://www.liquor.or.th/news/detail/๔๔๕>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต

URL ที่เผยแพร่ <https://www.liquor.or.th/news/detail/๔๔๙>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ,การบรรจุ ,การพัฒนาบุคลากร ,การประเมินผล และการให้ทุนและให้โทษ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑) การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้ง เป็นพนักงานองค์การสุราฯ

๑.๑ ประกาศองค์การสุราฯ กรมสรรพสามิต เรื่อง รับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การสุราฯ โดยกำหนดคุณสมบัติตามที่กำหนดเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การสุราฯ ปฏิบัติงาน ณ องค์การสุราฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๒ ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบข้อเขียน (ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง)

๑.๓ ประกาศองค์การสุรา กรมสรรพสามิตเรื่อง กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบคัดเลือก (สอบข้อเขียน)

๑.๔ ประกาศองค์การสุรา กรมสรรพสามิตเรื่อง ผู้มีสิทธิเข้ารับการทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์)

๑.๕ ดำเนินการสอบสัมภาษณ์

๑.๖ ประกาศองค์การสุรา กรมสรรพสามิตเรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน

๒) การบรรจุพนักงานไม่เกินระดับ ๗ ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือก และให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนและไม่เกินหนึ่งปี

๓) การพัฒนาบุคลากร

๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การสุรา ให้พิจารณาปีละ ๑ ครั้ง โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การสุราในรอบปี

๕) การให้ทุนและให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ

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

องค์การสุราฯ กำหนดให้มีการประเมินผลงานจริยธรรม อาทิเช่น

๑. การสรรหา โดยมีการกำหนดรูปแบบคะแนนสัมภาษณ์เพื่อวัดพฤติกรรมจริยธรรม พฤติกรรมการช่วยเหลือสังคม มีข้อคำถามหลักจิตวิทยา เคยได้รับรางวัลผลงานด้านไหนที่สื่อถึงพฤติกรรมศีลธรรมที่ดี รวมถึงพฤติกรรมผลประโยชน์ทับซ้อนก่อนเข้ารับการบรรจุเป็นพนักงานองค์การสุราหรือไม่ หากมีพฤติกรรมที่แสดงออกที่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ก็ไม่สามารถผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานองค์การสุราฯ ได้

๒. การทดลองงาน เป็นการประเมินพฤติกรรมโดยมีองค์ประกอบด้านการประพฤติ และคุณธรรม จริยธรรมรวมถึงการรักษาวินัย มีการกำหนดให้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือก และให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนและไม่เกินหนึ่งปี หากบุคคลนั้นมีความประพฤติเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน เว้นแต่บุคคลนั้นไม่สามารถผ่านการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้สั่งให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

๓. การโยกย้าย การเลื่อนระดับของพนักงานองค์การสุราให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้เลื่อนจากผู้สอบได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด

๔. การพัฒนาบุคลากร เป็นการประเมินคุณลักษณะ การประเมินคุณธรรมจริยธรรม หากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาสามารถตักเตือนด้วยวาจา อาจจะไม่ให้การพัฒนาบุคลากรได้ เช่น ละเว้นการขอรับทุนการศึกษา ละเว้นการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๕. การประเมินผลหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาปีละ ๑ ครั้ง โดยมีการประเมินด้านจริยธรรมการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากความเอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๒) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๓) ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากความถี่ของการขาดงาน ความตรงต่อเวลาและ/หรือการลาป่วยเกินตามสิทธิของพนักงานองค์การสุราฯ

๔) ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

พิจารณาจากการให้ความร่วมมือและการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์การสุราฯ

๕) มนุษย์สัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

พิจารณาจากการมีมนุษย์สัมพันธ์และอธยาศัยกับเพื่อนร่วมงานในองค์การสุราฯ และบุคคลอื่น

๖) จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากความซื่อสัตย์ ความสุจริต และความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

๗) ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับขององค์การสุราฯ

พิจารณาจากการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับขององค์การสุราฯ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

องค์การสุราฯ มีการกำหนดระบบประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคล โดยมีหลักเกณฑ์แนวทางในการประเมินผล และรอบระยะเวลาในการประเมินผลที่ชัดเจน โดยเริ่มกำหนดตัวชี้วัดประเมินการดำเนินงานในระดับบุคคล (KPI) และติดตามผลการดำเนินงานระหว่างปีทั้งในระดับสายงานและระดับบุคคล เพื่อนำมาตรวจสอบ ปรับปรุงกระบวนการการทำงาน รวมถึงควรนำประโยชน์จากการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงกับการให้ผลตอบแทนที่และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยของแต่ละทีมงาน/หน่วยงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร / ทีมงาน / หน่วยงาน และกำหนดระบบการจ่ายผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน (Pay for Performance) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรม รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการทุ่มเท มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน และรักษาคนเก่ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การสุราฯ เล็งเห็นความสำคัญของจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านส่งเสริมคุณธรรม เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงาน ร่วมกับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม ให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องและแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต นำไปสู่การปฏิบัติให้หน่วยงานได้ประสบผลสำเร็จตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการจัดรูปแบบกิจกรรมตามแผนดังกล่าว อาทิเช่น การจัดสัมมนาพนักงาน การฝึกอบรม การจัดกิจกรรมปลูกฝัง การจัดสื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจโดยภาพ infographic เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่และให้คำปรึกษาตอบคำถามจริยธรรม

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การสุราฯ โดยแผนกบริหารงานบุคคลหรือผู้รับผิดชอบ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่และให้คำปรึกษาตอบคำถามจริยธรรม โดยจัดทำกิจกรรม ดังนี้

๑) เสนอประกาศ เรื่องการขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน เสนอให้ผู้อำนวยการลงนามคำสั่ง และต่อมาได้แจ้ง วัน เวลา สถานที่ พร้อมกำหนดการปฐมนิเทศกับพนักงานบรรจุใหม่

๒) กำหนดให้มีหัวข้อการอบรมที่สำคัญต่อภารกิจหลักขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ระเบียบข้อบังคับองค์การสุราฯ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ระเบียบการบริหารงานบุคคล วันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุด สิทธิการลา การเลื่อนขั้นเงินเดือนวินัยและการลงโทษ สวัสดิการพนักงานองค์การสุราฯ รวมถึงคุณธรรม จริยธรรมสำหรับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

๓) ขั้นตอนการปฐมนิเทศได้เรียนเชิญผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบมาบรรยายให้ความรู้และปลูกฝังค่านิยมในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์การสุราฯ พร้อมยกตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้แก่พนักงานใหม่ให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการรักษาคุณงามความดีที่จะต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน

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

๒.๑ องค์การสุราฯ ได้จัดทำประเมินทดสอบความรู้ความเข้าใจหัวข้อจริยธรรมในการทำงานกับ (พนักงานบรรจุใหม่) และปฐมนิเทศต้อนรับพนักงานใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กร และส่งเสริมจริยธรรมการทำงานให้พนักงานบรรจุใหม่รับทราบข้อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานขององค์การสุราฯ หมวด ๒ จริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ การรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และการเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายและไม่แสดงการต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อสถาบันหลักของประเทศ

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดีโดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง พร้อมรับการตรวจสอบและผลจากการกระทำของตน รวมทั้งคำนึงถึงจริยธรรมในบริบทที่เป็นสากลในเรื่องสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยการกล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาผลประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ด้วยการตระหนักถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการรับผิดชอบ มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ บทบาทและภารกิจของรัฐวิสาหกิจความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้รับบริการและประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรมปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม ฯลฯ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ เคารพในศักดิ์ศรี และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต รักษาเกียรติศักดิ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย รวมทั้งรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของทางราชการโดยรวม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานบรรจุใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ ประมาณจำนวน ๑๓ ราย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม เป็นเกณฑ์ดีมาก

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การสุราฯ มีการนำข้อมูลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาวิเคราะห์ เพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อจัดโครงการฝึกอบรม การรักษาวินัย การสร้างจิตสำนึก การรักษากองศ์กร การจัดโครงการน้อมสามัคคี เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

อุปสรรค ไม่ได้จัดสรรงบประมาณปี ๒๕๖๖

ข้อเสนอแนะ

เสนองบประมาณส่งเสริมจริยธรรม ปีถัดไป

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
จัดตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามจริยธรรม

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน

๑) จัดทำเสนอร่างคำสั่งให้คำปรึกษาตอบคำถามจริยธรรม

๒) ผู้อำนวยการอนุมัติเห็นชอบร่างคำสั่ง และลงนามคำสั่งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบ
คำถามจริยธรรม

๓) เผยแพร่แจ้งเวียนและประชาสัมพันธ์คำสั่งให้ผู้บริหารและพนักงานทราบ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ
ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๒) เลขาธิการคณะทำงานป้องกันและต่อต้านการทุจริต ได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานให้
คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม และการจัดทำแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับ
พฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ
ขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้มีความสอดคล้อง และเป็นไป
ในแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ที่กำหนด

ตัวอย่างพฤติกรรมตามลักษณะตำแหน่งเกี่ยวกับข้อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

Do's	Don'ts
ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้	แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์ โดยมิชอบ
รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทาง ราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ	หาทางปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงจน ในการปฏิบัติ หน้าที่และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มา ขอรับบริการ
มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและ ประเทศชาติ	ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบของ ตนไปให้ผู้อื่น เมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาด ในการปฏิบัติงานขึ้น
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึง ผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของ บุคคล	หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคล หรือ หน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ
รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน พร้อมที่จะรับการตรวจสอบ และรับผิดชอบในผลของ การปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น	ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำ ผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ

Do's	Don'ts
ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม	ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย และกล้าคัดค้าน หรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย	เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำผิด หรือการทุจริตในหน่วยงาน
กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	ตัดสินใจโดยใช้ความพึงพอใจส่วนตัวเป็นที่ตั้ง
ยืนหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาด้วยความกล้าหาญ	นิ่งเฉยเมื่อได้รับการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต
เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริต ประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย	ร่วมปกปิดการกระทำผิดหรือการทุจริตที่พบเห็น

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

องค์การสุราฯ ได้จัดตั้ง LINE Official Account ให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม พบว่า สมาชิกที่เข้ากลุ่ม LINE Official Account อยู่ระหว่างการดำเนินการประชาสัมพันธ์ เป็นเหตุให้สมาชิกเข้าร่วมกลุ่มมีจำนวนไม่มาก ซึ่งองค์การสุราฯ ได้ดำเนินการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจผ่านช่องทางการติดต่อสอบถาม ให้คำปรึกษาตอบคำถามจริยธรรม มี ๕ ช่องทาง ได้แก่

- ช่องทางที่ ๑

โทร ๐ ๓๘๕๔ ๑๐๐๔ ต่อ ๑๐๐๖

- ช่องทางที่ ๒

info@liquor.or.th

- ช่องทางที่ ๓

จดหมายส่งถึง เลขาธิการคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม เลขที่ ๖๗ หมู่ ๔ ตำบลปากน้ำ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๑๑๐

- ช่องทางที่ ๔

เว็บไซต์องค์การสุราฯ ที่ <https://www.liquor.or.th/>

- ช่องทางที่ ๕

LINE Official Account



๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การสุราฯ อยู่ระหว่างนำข้อมูลข้อคำถามมาวิเคราะห์ และติดตามผลการตอบสอบถาม รวมถึงรายงานข้อร้องเรียนให้ผู้บริหารรับทราบ เพื่อกำหนดกรอบ/แนวทางในการบริหารงานและพัฒนาบุคคล ให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการนำมาใช้ในชีวิตการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ผู้รายงาน 

(นางสาวณัฐนันท์ คงห้วยาคา)

ตำแหน่ง รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าแผนกภาพลักษณ์และสื่อสารองค์กร

ผู้บังคับบัญชา 

(นายสัญญาชัย ชาสมบัติ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการองค์การสุรา