



กองป้องกันการทุจริต

และส่งเสริมคุณธรรม

เลขรับที่ ๒๓๑

วันที่ 31 ส.ค. ๒๕๖๖

เวลา 15.57 น.

บันทึกข้อความ

พ.บ. ๗๐๙
วันที่ 29 มี.ค. 2566

รับที่ 1266
วันที่ 28 ส.ค. 2566
เวลา 9.26 น.

หน่วยงาน กองทรัพยากรบุคคล งานสรรหา โทร ๐ ๒๕๕๑ ๘๙๐๕ - ๗

ที่ มท ๕๕๖๑๓-๑/๗๔๘

วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

รับที่ 1511 (14.๐๘๗)
วันที่ 29 ส.ค. 2566

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ.

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (OIT) ซึ่งมีประเด็นคำถามตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ พร้อมทั้งนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานได้รับรู้รับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ข้อ ๐๔๑ กทบ. ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ โปรดนำเรียน รทบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ กปภ. ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

๙๖

(นายธนพัทธ์ บรรยงคนันท์)

ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล

เรียน รทบ. (ผ่าน ผอ.ฯ) ๑๓

ส่งไม่ลงให้ลงตามเดิม
การเปิดเผยข้อมูลฯ ตามที่ กทบ.
เสนอ ต่อไม่จัดของเดิม

๑๓

(นางวิภาดา เดิบสิงห์)

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

28 ส.ค. 2566

เห็นชอบ

A -

(นายบำรุงศักดิ์ ฉิ่งวังตะกอก)

รองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร)

29 ส.ค. 2566



Change for Good
กระทรวงมหาดไทย



การประปาส่วนภูมิภาค

มุ่ง - มั่น - เพื่อปวงชน - สู่ความยั่งยืน

เรื่อง นว. ลัทธิ

ดำเนินการต่อไป

Gu

31.5.66

(นายธนพัทธ์ บรรยงคนันท์)

ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล

มท ๕๕๖๑๓-๑/๘๒๐

เรียน ผอ.กปส.

เพื่อโปรดทราบตามที่ รผบ. เห็นชอบและ
โปรดดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย
จะขอบคุณ

Gu

(นายธนพัทธ์ บรรยงคนันท์)

ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล
31.5.66

เรียน นว. ลัทธิ

เพื่อมอบคุณนิตยา ๒๒๓๓๓๓/ดำเนินการต่อไป
จะขอบคุณ

สุพทก วรวิทย์
๓๑.๕.๖๖

(นางสุพจนา วงศ์วิทย์)

หัวหน้างานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารการศึกษาระดับ

-ททท -

พิจิตา อธิกรณ์

(นางสาวพิจิตรา จิตจำนงค์)

นักบริหารงานทั่วไป ๖

๓๑.๕.๖๖



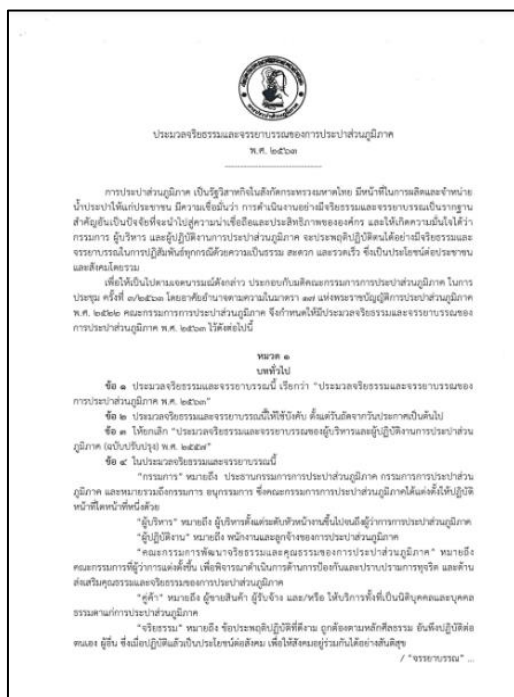
รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาค
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

2) ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของ กปภ. พ.ศ. 2563

กปภ. จัดทำประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ซึ่งประธานกรรมการ กปภ. ได้ลงนาม ประกาศใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับกฎ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งอื่นๆ โดยยกเลิกประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2557

ด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ในข้อ 5 กำหนด “ให้ กปภ. ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง และกำหนดให้มีการปรับปรุงเพิ่มเติม ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณในระยะเวลาที่เหมาะสม” ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดตามประมวล จริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 กปภ. จึงทบทวนประมวลจริยธรรมฯ ในทุกปีงบประมาณ โดยปีงบประมาณ 2565 ที่ผ่านมา กปภ. ได้ทบทวนประมวลจริยธรรมฯ ให้มีเนื้อหาครอบคลุมและสอดคล้อง กับประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศ และงานทั่วไป เล่ม 138 ตอนพิเศษ 236 ง วันที่ 29 กันยายน 2564 เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน และรักษาคุณงามความดีที่ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ผลจากการทบทวน พบว่า ประมวลและคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีสาระสำคัญของ ประมวลและคู่มือจริยธรรมฯ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงาน รัฐวิสาหกิจในทุกประเด็น ซึ่งเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2565 คณะกรรมการ กปภ. จึงมีมติเห็นชอบให้ยังคงใช้ ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 และคู่มือจริยธรรมฯ ฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันต่อไป จากนั้น กปภ. ได้ดำเนินการแจ้งเวียนชักชวนประมวลและคู่มือจริยธรรมฯ ฉบับดังกล่าว เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2565 เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง กปภ. ทุกระดับ ได้ศึกษาเรียนรู้ ทำความเข้าใจ พร้อมทั้งลงนาม รับทราบและถือปฏิบัติตามที่ประมวลและคู่มือจริยธรรมฯ กำหนด ผ่านระบบเว็บไซต์ภายในของ กปภ. ต่อไป

ตัวอย่าง ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ของ กปภ. พ.ศ. 2563



ท่านสามารถดาวน์โหลดเอกสารฉบับเต็ม
ได้ โดยสแกน QR CODE นี้

URL ที่เผยแพร่ : <https://www.pwa.co.th/contents/files/service/performance-standards/pwa-ethics-2563.pdf>

6. ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

➢ ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

กปภ. ได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ และบทบาทตามภารกิจของหน่วยงานโดยกำหนดไว้ใน “ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของ กปภ. พ.ศ. 2563” หมวด 2 จรรยาบรรณของ กปภ. และหมวด 3 มาตรฐานจริยธรรมรวมถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมและแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ตามค่านิยม กปภ. “มุ่ง-มั่น-เพื่อปวงชน-สู่ความยั่งยืน” โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของ กปภ. พ.ศ. 2563

1.1) หมวด 2 จรรยาบรรณของ กปภ. ประกอบด้วย แนวทางในการประพฤติปฏิบัติของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยตระหนักถึงคุณธรรมเป้าหมาย “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” และบทบาทตามภารกิจของ กปภ. โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 จรรยาบรรณของกรรมการ ได้กำหนดพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และไม่ควรกระทำ (Don'ts) จำนวน 11 ข้อ

คู่มือสำหรับผู้บริหารและจรรยาบรรณของ กปภ. ตอนที่ 2

จรรยาบรรณของกรรมการ กปภ.

กรรมการ ต้องดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณของกรรมการรัฐวิสาหกิจและต้องถือปฏิบัติ ดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และข้อบังคับขององค์กร ตลอดจนมติที่ประชุมของคณะกรรมการ
2. บริหารงานด้วยผลประโยชน์ของรัฐ องค์การ พนักงาน และรักษาภาพลักษณ์องค์กร
3. บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฝักใฝ่การแก่งแย่งและวางตัวเป็นกลาง เคารพระบอบประชาธิปไตย อุดมการณ์ พหุภาคี
4. ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจการที่กระทำกับ กปภ. หรือกิจการที่สัมพันธ์เป็นการแข่งขันกับ กปภ. ให้วางตนตรงหรือห่างไกล
5. หลีกเลี่ยงความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเที่ยงตรงและประสิทธิภาพ ซึ่งผลประโยชน์ส่วนรวมมีดังนี้
 - ▶ ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตนจากงานราชการ
 - ▶ ไม่เป็นกรรมการในบริษัทที่เป็นคู่แข่งทางการค้า
 - ▶ ไม่ใช้ตำแหน่งขององค์กรในทางมิชอบ
 - ▶ ไม่ใช้ผลประโยชน์ในการค้าขายกับองค์กร

ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ

ที่มา : ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. | ผู้จัดทำ : พหุภาคีคุณธรรม

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ | 100 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร กรุงเทพฯ 10710

สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ | 100 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร กรุงเทพฯ 10710

คู่มือสำหรับผู้บริหารและจรรยาบรรณของ กปภ. ตอนที่ 2 (ต่อ)

จรรยาบรรณของกรรมการ กปภ.

กรรมการ ต้องดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณของกรรมการรัฐวิสาหกิจและต้องถือปฏิบัติ ดังนี้

6. บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม
7. ไม่แสวงหาผลประโยชน์หรือผลประโยชน์จากการจ้างงาน ให้วางตนตรงหรือห่างไกล
8. ปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดขององค์กร
9. ไม่เป็นผู้ประกอบการหรือถือหุ้นในกิจการ หรือเป็นผู้ถือหุ้นในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับ กปภ. หรือเป็นผู้ถือหุ้นในกิจการที่เกี่ยวข้องกับ กปภ. ให้วางตนตรงหรือห่างไกล
10. ไม่กระทำการใด อันมีลักษณะเป็นการเข้ามายุ่งเกี่ยวหรือแทรกแซงใน กปภ. ในลักษณะที่ขัดขวางหรือกีดขวางการทำงานของ กปภ. หรือเข้ามายุ่งเกี่ยวในกิจการของ กปภ. ให้วางตนตรงหรือห่างไกล

ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ

ที่มา : ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. | ผู้จัดทำ : พหุภาคีคุณธรรม

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ | 100 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร กรุงเทพฯ 10710

สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ | 100 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร กรุงเทพฯ 10710

ส่วนที่ 2 จรรยาบรรณของผู้บริหาร ได้กำหนดพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และ
ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) องค์กร 2) ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บังคับบัญชา 3) ลูกค้าและ
หนี้ และ 5) สังคมส่วนรวม จำนวน 55 ข้อ



ตอนที่ 5

ข้อควรรู้

จรรยาบรรณของผู้บริหาร กปท.

ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปท. พ.ศ. 2563 ได้กำหนดจรรยาบรรณของผู้บริหาร กปท. เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การกำหนดจรรยาบรรณที่ดี โดยผู้บริหารต้องถือปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณ ที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ดังนี้

 องค์กร - บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส - จัดตั้งและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ - ไม่ใช้เงินขององค์กรไปใช้ส่วนตัว - ไม่ใช้ข้อมูลภายในองค์กรไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน	 ผู้ปฏิบัติงาน - คัดสรรบุคลากรที่ดี ทั่วไประดับ ตั้งแต่ระดับงานประจำจนถึงระดับในตำแหน่งของผู้อำนวยการ - สนับสนุนการสร้างความก้าวหน้ากับตนเองและบุคลากรในทางที่ถูกต้องเหมาะสม - ปฏิบัติตามและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่ดีของผู้ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณและจรรยาบรรณของ กปท. - สนับสนุนงานที่เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร	 ลูกค้าและประชาชน - ให้บริการลูกค้าที่ประทับใจอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก - ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โปร่งใส และมีความซื่อสัตย์ - เป็นเจ้าภาพของงานที่เป็นประโยชน์ต่อลูกค้าและประชาชนอย่างแท้จริง - มีหน่วยงานส่วนกลางในการบริหารจัดการงานและปฏิบัติงาน
 ผู้เข้า/เจ้าหน้าที่ - ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส - ไม่รับสินบนและผลประโยชน์ที่ไม่เป็นธรรมจากผู้เกี่ยวข้อง - รักษานโยบายและกฎเกณฑ์ของ กปท. ที่ต้องรู้ทุกข้ออย่างเคร่งครัด	 คู่แข่งทางการค้า - ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด - ไม่แข่งขันอย่างผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปท.	 สังคมส่วนรวม - ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด - ไม่รับสินบนจากผู้เกี่ยวข้อง - รักษานโยบายและกฎเกณฑ์ของ กปท. ที่ต้องรู้ทุกข้ออย่างเคร่งครัด

ภาพประกอบ: ผู้ปฏิบัติงาน กปท., ผู้ปฏิบัติงานที่ดีในทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปท. (กปท. 2563)

ภาพประกอบ: ผู้ปฏิบัติงานที่ดีในทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปท. (กปท. 2563)

ภาพประกอบ: ผู้ปฏิบัติงานที่ดีในทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปท. (กปท. 2563)

ส่วนที่ 3 จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน ได้กำหนดพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และไม่ควรกระทำ (Don'ts) ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) องค์กร 2) ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บังคับบัญชา 3) ลูกค้าและประชาชน 4) คู่ค้าหรือเจ้านาย และ 5) สังคมส่วนรวม จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 6

ข้อควรรู้

จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน กปท.

ประมวลจรรยาบรรณและจรรยาบรรณของ กปท. พ.ศ. 2563 ได้กำหนดจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน กปท. เพื่อไว้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานต้องถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ดังนี้





องค์กร

- ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ตามจรรยาบรรณที่ตนพึงปฏิบัติและเคารพตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ไม่เอื้ออำนวยแก่ตน และผู้อื่น
- ไม่ใช้อำนาจตามหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ส่วนตน



ผู้บังคับบัญชา

- ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือคำสั่งโดยชอบธรรมของผู้นับถือปฏิบัติ
- ปฏิบัติส่งผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ สุภาพ ตั้งใจแน่วแน่ และมีความกระตือรือร้น



ลูกค้า/เจ้าหน้าที่

- ปฏิบัติงานอย่างสุภาพอย่างเคร่งครัด
- ไม่ปฏิบัติหน้าที่จนกระทบชื่อเสียงขององค์กรจากผู้เกี่ยวข้อง



เพื่อนร่วมงาน

- ตั้งใจทำงานเสียสละและมีความร่วมมือกันเพื่อส่วนรวม เพื่อร่วมกันทำงานที่มอบหมาย
- ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุภาพตามหลักปฏิบัติที่ตนยึดถือและรับทราบ



ลูกค้าและประชาชน

- ผลักดันองค์กรให้มีความทันสมัยตามมาตรฐานของ กปท.
- ให้ความสำคัญต่อความต้องการของลูกค้า
- ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อผู้อื่นโดยไม่ชอบ และไม่ยึดถือปฏิบัติ



สังคมส่วนรวม

- มีส่วนร่วมในชุมชน และส่งเสริมกิจกรรมของชุมชนที่ตนอยู่
- ระวังผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมต่อสังคมส่วนรวม และลดเวลาส่วนตัว

จัดทำโดย : กองบริหารงานส่งเสริมจรรยาบรรณ

การดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน กปท. มีวัตถุประสงค์ทั้งในด้านการส่งเสริมและด้านอื่นๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ กปท. ประจำปี 2561-2564 หรือ <https://www.kpwt.go.th>

ติดต่อสอบถามเพิ่มเติม...

1.2) หมวด 3 มาตรฐานจริยธรรม ประกอบด้วย แนวทางในการประพฤติปฏิบัติของ คณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักสำคัญตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 มาตรฐานจริยธรรมของ กปภ. ประกอบด้วย หลัก 7 ประการ ซึ่งอ้างอิง จากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ในมาตรา 5 ที่กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็น หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือสำหรับ ปฏิบัติงาน และใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

ตอนที่ 3

7 ข้อควรรู้
มาตรฐานจริยธรรมของ กปภ.

และยึดหลัก 7 ประการ ดังนี้

- 1. ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข**

✓ ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

✗ ไม่ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2. ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบหน้าที่**

✓ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบหน้าที่

✗ ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่ซื่อสัตย์ และไม่รับผิดชอบหน้าที่
- 3. กล้าคิดริเริ่มและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม**

✓ กล้าคิดริเริ่มและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

✗ ไม่กล้าคิดริเริ่มและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- 4. ยุติธรรม ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หรือลำเอียง袒护**

✓ ยุติธรรม ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หรือลำเอียง袒护

✗ ไม่ยุติธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หรือลำเอียง袒护
- 5. โปร่งใสและสุจริต**

✓ โปร่งใสและสุจริต

✗ ไม่โปร่งใสและไม่สุจริต
- 6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิผลและไม่สูญเสียเกียรติ**

✓ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิผลและไม่สูญเสียเกียรติ

✗ ไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิผลและสูญเสียเกียรติ
- 7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ**

✓ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

✗ ไม่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่รักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ที่มา : กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ 2 มาตรฐานจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ได้ กำหนดพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และไม่ควรกระทำ (Don'ts) สำหรับกรรมการ กปภ. จำนวน 12 ข้อ ในส่วน ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 4

มาตรฐานจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ.

กรรมการ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน

1. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานทุกด้าน

7. ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ ไม่ว่ากล่าวหรือหาเรื่อง

2. ให้ความร่วมมือและสนับสนุน นโยบายของทางราชการ

8. ไม่ใช้อำนาจหรืออิทธิพล เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น

3. รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ ขององค์กร

9. ไม่สร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว นำเป็น พฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่

4. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย และไม่ละเมิดสิทธิ ของผู้อื่น

10. สานักหรือหน่วยงานที่ร่วมทำงาน ให้เกียรติและไม่แทรกแซงการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้อื่นโดยไม่ชอบ

5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เกื้อกูล

11. ไม่ปกปิดข้อมูลที่สำคัญ และไม่เลือก หรือคัดลอกข้อมูลของผู้อื่นมาแอบอ้าง เป็นผลงานของตนเอง

6. ปฏิบัติงานอย่างมีความสามารถ เพื่อประโยชน์ของชาติ สังคม และองค์กร

12. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของ องค์กรด้วยความระมัดระวัง คำนึง

ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติตามเพิ่มเติมอีก 5 ข้อ

1. ฉุกเฉินหรือภัยพิบัติไม่เบี่ยงเบนความสนใจไปทำเรื่องส่วนตัว

2. ไม่ประพฤติตนที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติของตำแหน่งหน้าที่

3. มีจิตสำนึกในการให้บริการ แก้ไขปัญหาให้ลูกค้าและประชาชนอย่างรวดเร็ว เป็นธรรม

4. ยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ส่วนตนด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

5. ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมในการบริหารและพัฒนาบุคคล ตามระบบคุณธรรม

ที่มา : กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

URL ที่เผยแพร่ :

1. ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานของ กปภ. พ.ศ. 2563

>>><https://www.pwa.co.th/contents/files/service/performance-standards/pwa-ethics-2563.pdf>

2. หมวด 2 จรรยาบรรณของ กปภ.

>>><https://www.pwa.co.th/contents/files/service/performance-standards/pwa-ethics-2563.pdf#page=2&zoom=60>

3. จรรยาบรรณของ กปภ. PWA CODE OF CONDUCTS

>>><https://www.pwa.co.th/support-units/files/ethics-encourage/04-pwa-code-of-conducts.pdf>

4. หมวด 3 มาตรฐานจริยธรรม

>>><https://www.pwa.co.th/contents/files/service/performance-standards/pwa-ethics-2563.pdf#page=7&zoom=60>

2) พฤติกรรมทางจริยธรรมและแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน Dos & Don'ts ตามค่านิยม กปภ. “มุ่ง-มัน-เพื่อปวงชน-สู่ความยั่งยืน” โดย กปภ. ได้กำหนดพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่สำคัญ จำนวน 15 พฤติกรรม ซึ่งได้ระบุพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ (Don'ts) ไว้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 บทบาทตามภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้บุคลากรในองค์กรได้ยึดถือและปฏิบัติสืบต่อกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร



พฤติกรรมตามค่านิยม 15 ประการ

Do's

Don'ts

ขับเคลื่อนค่านิยม กปภ.

มุ่ง-มัน-เพื่อปวงชน-สู่ความยั่งยืน

มุ่ง (มุ่งเน้นคุณธรรม)

มัน (มันใจคุณภาพ)

เพื่อปวงชน (เพื่อสุขของปวงชน)

NEW **สู่ความยั่งยืน (ส่ององค์กรที่ยั่งยืน)**

1. ปฏิบัติตามกฎหมายและมโนธรรม Do's - ยึดมั่นในมโนธรรมของ กปภ.ร่วมกับปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม Don'ts - ละเลยในมโนธรรมและกฎระเบียบขององค์กร 2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส Do's - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล Don'ts - ไม่ซื่อสัตย์สุจริตและไม่โปร่งใส 3. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร Do's - รักษาผลประโยชน์ขององค์กร Don'ts - ละเมิดผลประโยชน์ขององค์กร	4. บริหารจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน Do's - มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน Don'ts - ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน 5. ควบคุมคุณภาพการทำงานและสร้างมูลค่าเพิ่ม Do's - ควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น Don'ts - ขาดการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงาน 6. ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ Do's - ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศในการดำเนินงาน Don'ts - ไม่ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ	7. พัฒนาการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม Do's - ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงรับกับสังคมและเทคโนโลยี Don'ts - ไม่พัฒนาเรียนรู้ด้วยใจในการเปลี่ยนแปลง 8. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลสำเร็จของงาน Do's - สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ Don'ts - สื่อสารอย่างไม่มีประสิทธิภาพ 9. การทำงานเป็นทีม Do's - ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ Don'ts - ไม่ทำงานเป็นทีม	10. รับฟังและเข้าใจความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Do's - รับฟังและเข้าใจความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Don'ts - ไม่รับฟังและเข้าใจความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 11. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน Do's - สร้างความประทับใจให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน Don'ts - ไม่สร้างความประทับใจให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน 12. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม Do's - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม Don'ts - ไม่มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม	13. ปฏิบัติด้วยดีกับส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน Do's - ปฏิบัติด้วยดีกับส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน Don'ts - ไม่ปฏิบัติด้วยดีกับส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน 14. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน Do's - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน Don'ts - ไม่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน	15. สร้างจิตสำนึกการกำกับดูแลการดำเนินงาน Do's - สร้างจิตสำนึกการกำกับดูแลการดำเนินงาน Don'ts - ไม่สร้างจิตสำนึกการกำกับดูแลการดำเนินงาน
---	---	---	---	---	--

URL ที่เผยแพร่ : <https://www.pwa.co.th/support-units/files/ethics-encourage/Dos-&Don%E2%80%99ts-PWA-Core-value-2023.pdf>

7. ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กปภ. ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน “กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน” ปีงบประมาณ 2566

7.1 ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

เมื่อ กปภ. มีการจัดสรรอัตรากำลังให้กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งกรณีการจัดสรรอัตรากำลังประจำปี และการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนกรณีพนักงานลาออก ไล่ออก ให้ออก เกษียณอายุ หรือเสียชีวิต กองทรัพยากรบุคคล (กทบ.) โดยงานสรรหา จะรวบรวมอัตรากำลัง เพื่อเตรียมการสรรหาคัดเลือก ซึ่งการคัดเลือกประกอบด้วย การทดสอบทางวิชาการโดยสถาบันการศึกษา เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และเมื่อได้ผลการทดสอบทางวิชาการแล้ว จึงมีการสอบสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรอัตรากำลัง และผู้แทนจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการกระจายอำนาจ ป้องกันการทุจริต ไม่ให้มีการผูกขาดหน้าที่การคัดเลือกโดยบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ทั้งนี้ การสรรหาคัดเลือกมีขั้นตอนการดำเนินการในภาพรวม ดังนี้

1.1 งานสรรหา กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กทบ.) รวบรวมอัตรากำลังนำเสนอผู้ว่าการ เพื่อขออนุมัติให้มีการรับสมัครบุคคลภายนอก และดำเนินการจัดหาสถาบันการศึกษาดำเนินการทดสอบทางวิชาการ

1.2 กองจัดหา ดำเนินการในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อหาผู้รับจ้างดำเนินการทดสอบทางวิชาการ

1.3 งานสรรหา กทบ. ประกาศรับสมัครบุคคลภายนอก โดยประกาศอัตรากำลังที่ต้องการรับสมัคร ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ สถานที่ปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานที่และวันที่ทดสอบทางวิชาการ

1.4 ทดสอบทางวิชาการ (สอบข้อเขียน)

1.5 งานสรรหา กทบ. นำเสนอผลการทดสอบทางวิชาการ และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบข้อเขียนเสนอต่อผู้ว่าการ โดยในประกาศรายชื่อฯ จะแจ้งวันที่เข้ารายงานตัวเพื่อยื่นเอกสารและการเตรียมตัวตรวจสอบประวัติอาชญากรรมพร้อมวัน เวลา สถานที่ในการสอบสัมภาษณ์

1.6 ผู้ผ่านการสอบข้อเขียนยื่นเอกสารที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบประวัติอาชญากรรม

1.7 ผู้ผ่านการสอบข้อเขียนเข้ารับการสอบสัมภาษณ์ ณ หน่วยงานที่สังกัด (สำนักงานใหญ่ และ กปภ.ข. 1-10)

1.8 งานสรรหา กทบ. นำเสนอผลการคัดเลือกและประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเสนอต่อผู้ว่าการ พร้อมกำหนดวัน เวลา สถานที่ รายงานตัวและกำหนดวันเริ่มปฏิบัติงาน

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

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในกระบวนการสรรหาคัดเลือกของ กปภ. ปีงบประมาณ 2566 มีการดำเนินการใน 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม

การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ตามขั้นตอนที่ 1.6 ผู้ผ่านการสอบข้อเขียนทุกราย ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการสอบสัมภาษณ์ จะต้องเข้ารับการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม โดยในวันรายงานตัวเพื่อยื่นเอกสาร งานสรรหา กทบ. จะเชิญเจ้าหน้าที่ตำรวจ จากกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เข้าตรวจพิมพ์ลายนิ้วมือผู้ผ่านการสอบข้อเขียน เพื่อตรวจสอบกับฐานข้อมูลประวัติอาชญากร เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และฉบับ

แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 9 กำหนดว่า “พนักงานของรัฐวิสาหกิจนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้วยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย (5) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี” โดยหากตรวจพบว่ามีประวัติอาชญากรรมตาม (5) จะเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนและไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน

2) การสัมภาษณ์บนพื้นฐานสมรรถนะความสามารถ (CBI : Competency Base Interview)

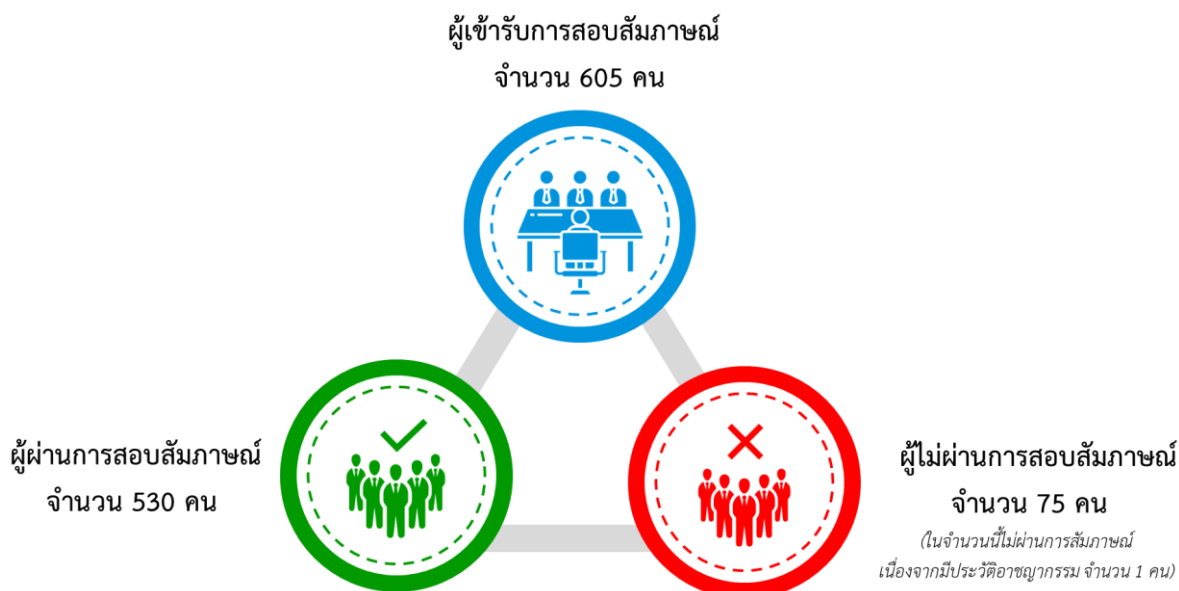
การสอบสัมภาษณ์ตามขั้นตอนที่ 1.7 กปภ. กำหนดให้การสอบสัมภาษณ์พนักงานใหม่จะต้องนำสมรรถนะความสามารถ (Competency) ของ กปภ. มาใช้ประกอบ โดยใช้แบบการให้คะแนนภาคความเหมาะสมสำหรับตำแหน่ง (แบบสัมภาษณ์) ซึ่งประกอบด้วย

- สมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency)
- สมรรถนะความสามารถของตำแหน่งงาน (Position Competency)
- สมรรถนะความสามารถของหน่วยงาน (Functional Competency)

โดยสมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) หัวข้อ “CC01 มุ่งเน้นคุณธรรม” กำหนดให้ประเมินผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ว่าเป็น ผู้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ตามจริยธรรม รวมถึงการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ เพื่อนร่วมงานและองค์กร (กรณีมีประสบการณ์ทำงานมาก่อน) หรือไม่ อย่างไร ซึ่งคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์จะต้องสอบถามและประเมินจากผู้เข้ารับการสัมภาษณ์แล้ว จึงให้คะแนนในหัวข้อดังกล่าว ถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการคัดเลือกพนักงานใหม่ของ กปภ.

7.3 สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ในการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 สามารถสรุปการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมได้ ดังนี้



7.4 รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาคัดเลือกของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2566 ที่มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม และการสอบสัมภาษณ์ที่มีการประเมินสมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) หัวข้อ “CC01 มุ่งเน้นคุณธรรม” ทำให้พนักงานใหม่ที่หน่วยงานต่างๆ ได้รับอัตราค่าจ้างตามที่ได้รับจัดสรร เป็นผู้มีคุณสมบัติทางจริยธรรมดี มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมีความซื่อสัตย์

ทั้งนี้ ในการสรรหาคัดเลือกที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ 2564-2565) เมื่อพนักงานใหม่ปฏิบัติงานครบ 3 เดือน งานสรรหา กทบ. จะดำเนินการสำรวจความคิดเห็น/สัมภาษณ์เชิงลึก ไปยังผู้บังคับบัญชาของพนักงานใหม่ จำนวน 167 ราย เพื่อสอบถามถึงพฤติกรรมของพนักงานใหม่ที่หน่วยงานได้รับตัวไป ว่าหลังจากปฏิบัติงานแล้วมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร ตรงกับความคาดหวังหรือไม่ ซึ่งในประเด็น สมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) หัวข้อ “CC01 มุ่งเน้นคุณธรรม” มีผลการสำรวจความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาร้อยละ 52.87 มีความพึงพอใจพนักงานใหม่ในด้านการมุ่งคุณธรรมมากที่สุด โดยเห็นว่า พนักงานใหม่ที่หน่วยงานได้รับจากกระบวนการสรรหาคัดเลือก ประจำปีงบประมาณ 2564-2565 สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดถือความถูกต้อง ผลประโยชน์ และชื่อเสียงขององค์กรเป็นสำคัญ อีกทั้งให้ความสำคัญในเรื่องของความซื่อตรง ไม่ฉวยโอกาส เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

7.5 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประจำปีงบประมาณ 2566

กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลของ กปภ. สามารถสรรหาบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และไม่เคยมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์มาก่อน แต่เมื่อเข้าปฏิบัติงานใน กปภ. ยังคงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องถ่ายทอดและปลูกฝังในเรื่องของจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎระเบียบข้อบังคับของ กปภ. ผ่านการศึกษาจากเอกสารหรือสื่อต่างๆ ที่หน่วยงานเผยแพร่ รวมถึงการมีต้นแบบพฤติกรรมที่ดีจากพนักงานรุ่นพี่หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานใหม่ได้ยึดถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้

8. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ผู้รายงาน



(นายธนพัทธ์ บรรยงคันธ์)

ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล