

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ การประปานครหลวง

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 23 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

URL ที่เผยแพร่ <https://www.mwa.co.th/wp-content/uploads/2023/02/ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงาน.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

- ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 133 ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของผู้ว่าการและพนักงานการประปานครหลวง พ.ศ. 2552

URL ที่เผยแพร่ <https://www.mwa.co.th/wp-content/uploads/2022/12/ข้อบังคับ-ฉบับที่-133.pdf>

- ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การสมัครสอบคัดเลือกบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน ปีงบประมาณ 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- 1) การสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน โดยการสอบคัดเลือก
- 2) การบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน
- 4) ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาทุกครึ่งปี
- 5) การพัฒนาบุคลากร
- 6) การเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้ง
- 7) การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ

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

การประปานครหลวงได้มีการนำมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ตามข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 133 ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของผู้ว่าการและพนักงานการประปานครหลวง พ.ศ. 2552 ประกาศ ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2552 จำนวน 9 ข้อ ได้แก่

- (1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

- (3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

การประปานครหลวง ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน การเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้ง การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ โดยนำมาตราฐานจริยธรรมดังกล่าว ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

2.1 มีการนำประมวลจริยธรรมของผู้ว่าราชการและพนักงานการประปานครหลวง และมาตรฐานจริยธรรมองค์กร เป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดคุณสมบัติคัดเลือกบุคคลากร

2.2 กำหนดให้มีหัวข้อจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพสำหรับการสอบข้อเขียนในการสอบคัดเลือกบุคคลากร

2.3 นำผลคะแนนจากการสอบข้อเขียนในการสอบคัดเลือกบุคคลากรไปรวมกับการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งมีหัวข้อจรรยาบรรณและจริยธรรม

2.4 หลังจากผ่านการสอบคัดเลือกได้แล้ว จะนำรายชื่อส่งไปยังสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อตรวจสอบประวัติอาชญากรรม

2.5 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาทุกครึ่งปีผ่านระบบการประเมินผลบุคคล โดยมีการนำมาตรฐานทางจริยธรรมบรรจุในเกณฑ์สมรรถนะหลักขององค์กร

2.6 การพัฒนาบุคลากร ตามระเบียบ กปน. ว่าด้วย การศึกษาและการฝึกอบรม พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน 2560 หลักเกณฑ์ขององค์กร ตามบันทึกที่ ผวก 24/2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2565 และเอกสารควบคุมในระบบ BCM ขั้นตอนการปฏิบัติงานเรื่อง การกำหนดความสามารถ การพัฒนาบุคลากร และความตระหนัก วันที่บังคับใช้ 17 มีนาคม 2566

2.7 การเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้ง มีการนำหลักเกณฑ์การให้คะแนนนอกจากความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานในตำแหน่งใหม่แล้ว ได้มีการพิจารณาประสบการณ์ในการทำงานและผลการปฏิบัติงานในระบบการประเมินผลบุคคล โดยมีมาตรฐานทางจริยธรรม หัวข้อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อยู่ในการประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร ตลอดจนพิจารณาความประพฤติที่เหมาะสมกับหน้าที่ การมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตามประกาศการประปานครหลวง เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานระดับบริหาร ประกาศ ณ วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2565

2.8 การให้คุณ ตามเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานประจำปี โดยนำผลประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานในระบบการประเมินผลบุคคลใช้ประกอบการพิจารณา โดยมีเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน 4 ระดับ คือ 0.5 ชั้น 1 ชั้น 1.5 ชั้น และ 2 ชั้น ตามบันทึกที่ ผวก 42/2565 เรื่อง การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงาน ประจำปีงบประมาณ 2566 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2565

2.9 การให้โทษ ตามข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 115 ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543 ซึ่งมีข้อความมาตรฐานจริยธรรมอยู่ในหมวด 3 วินัยและการรักษาวินัย ข้อ 15.พนักงานต้องปฏิบัติตามข้อห้ามและข้อปฏิบัติดังนี้ (ตัวอย่าง)

(1) ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของการประปานครหลวง และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ ฯลฯ

และข้อ 18. พนักงานผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่กำหนด ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย 5 สถาน ดังนี้

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ได้บุคลากรที่มีมาตรฐานตามวิชาชีพที่องค์กรกำหนดตรงตามตำแหน่ง มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ทักษะ และบุคลิกภาพ รวมถึงคุณธรรม จริยธรรม ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
จัดอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ หัวข้อ “คุณธรรม จริยธรรมสำหรับพนักงานใหม่”

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ไม่มี

- ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ไม่มี

ผู้รายงาน



(นางศิริจันทร์ สันติโรจนกุล)
ผู้อำนวยการฝ่ายธรรมาภิบาล

ผู้บังคับบัญชา



(นางสาวสุรรา ทวิชศรี)
รองผู้อำนวยการ (บริหาร)