

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ การยาสูบแห่งประเทศไทย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ระเบียบการยาสูบแห่งประเทศไทย ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้บริหารและพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๑ และราชกิจจานุเบกษา ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ  
URL ที่เผยแพร่ <https://www.thaitobacco.or.th/๒๐๒๓/๐๑/๐๐๕๔๕๘๘.html>
๒. พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)  
URL ที่เผยแพร่ <https://www.thaitobacco.or.th/๒๐๒๓/๐๑/๐๐๕๔๓๕๙.html>

### ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

คู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ คณะกรรมการการยาสูบแห่งประเทศไทย ผู้บริหาร และพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.thaitobacco.or.th/๒๐๒๓/๐๒/๐๐๕๔๕๙๖.html>

### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
  - ๑.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การยาสูบแห่งประเทศไทย ได้ใช้ พรบ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้ในการพิจารณาคัดเลือก
  - ๑.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การยาสูบแห่งประเทศไทย ใช้แบบประเมินผลงานพนักงานรายเดือน และแบบประเมินผลงานพนักงานรายวันและพนักงานรายชั่วโมง
  - ๑.๓ การพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ในเรื่องจริยธรรมในการทำงานสู่ความยั่งยืน
  - ๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การยาสูบแห่งประเทศไทยได้นำการประเมินเกี่ยวกับเรื่องจริยธรรม บรรจุเป็นตัวชี้วัดใน Competency หัวข้อ มีธรรมาภิบาล ของพนักงานทุกระดับ

- ๑.๕ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจการยาสูบแห่งประเทศไทยได้จัดทำดังนี้
  - กิจกรรม “บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
  - กิจกรรม “โครงการเสริมสร้างต้นแบบที่ดีให้พนักงานได้เรียนรู้พฤติกรรมการทำงาน (Role Model)”

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

- ๒.๑ โครงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมพนักงานบรรจุใหม่ โดยการมอบระเบียบการยาสูบแห่งประเทศไทยว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้บริหารและพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๑ พร้อมให้พนักงานใหม่เซ็นหนังสือรับรอง การปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานด้วย
- ๒.๒ การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (kpi+competency) การยาสูบแห่งประเทศไทย ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทุกๆ ๖ เดือน โดยมีการบรรจุการประเมินเกี่ยวกับเรื่องจริยธรรมใน Competency หัวข้อมีธรรมาภิบาล ของพนักงานทุกระดับ
- ๒.๓ ในการพัฒนาบุคลากรได้จัดอบรม หลักสูตร เรื่องจริยธรรมในการทำงานสู่ความยั่งยืน ให้กับพนักงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ๒.๔ กระบวนการการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ
  - ๒.๔.๑ โครงการเสริมสร้างต้นแบบที่ดีให้พนักงานได้เรียนรู้พฤติกรรมการทำงาน (Role Model) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ อยู่ในกลยุทธ์ที่ ๔.๑.๑ Reinforce -เสริมกำลัง & Reinvent - สร้างใหม่ ซึ่งสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์องค์กร ที่ ๔ บริหารสู่ความยั่งยืน
  - ๒.๔.๒ กิจกรรม “บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ สอดคล้องตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน กพ.) โดยนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ในหัวข้อบุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต เกี่ยวกับการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในด้านการให้คุณ การให้โทษหรือการลงโทษทางวินัย การสร้างขวัญกำลังใจ หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ  
URL ที่เผยแพร่ <https://www.thaitobacco.or.th/๒๐๒๓/๐๓/๐๐๕๖๑๗๑.html>  
URL ที่เผยแพร่ <https://www.thaitobacco.or.th/๒๐๒๓/๐๓/๐๐๕๖๒๔๔.html>
  - ๒.๔.๓ การจัดทำและประชาสัมพันธ์ พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อเป็นแนวปฏิบัติลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม  
URL ที่เผยแพร่ <https://www.thaitobacco.or.th/๒๐๒๓/๐๑/๐๐๕๔๔๐๓.html>

ตัวอย่าง การนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร “บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต”

กองบริหารทั่วไป (ผศส.)  
เลขที่รับ ๕๖๑๕  
วันที่ ๐๒/๐๑/๖๖  
เวลา ๑๕.๐๑ น.



**บันทึกข้อความ**

ส่วนงาน คณะทำงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของการยาสูบแห่งประเทศไทย (ศปท.ยสท.)

ที่ ผอส.๑๖๐๐๐๐/๙/๐ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติจัดกิจกรรม “บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าคณะทำงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของการยาสูบแห่งประเทศไทย

**๑. เรื่องเดิม**

ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตในภาครัฐวิสาหกิจของ ยสท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต กิจกรรมหัวข้อ ๔.๑ ส่งเสริมค่านิยม ยกย่องเชิดชูบุคคลให้ประพฤติปฏิบัติโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณที่ดี และยกย่องเชิดชูสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร (เอกสารแนบ ๑)

**๒. ข้อเท็จจริง/ข้อพิจารณา**

๒.๑ คณะทำงานฯ จัดทำกิจกรรม “บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต” เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ส่งเสริมค่านิยม ยกย่องเชิดชูบุคคลให้ประพฤติปฏิบัติ

๒.๒ กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงาน ยสท. เพื่อยกย่องเป็น “บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต” ผู้ประพฤติปฏิบัติชอบด้วยจริยธรรมและจรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์สุจริต ไปรษณีย์เป็นแบบอย่างที่ดี

๒.๓ ทุกส่วนงานพิจารณาคัดเลือกพนักงานในสังกัดผู้สมควรได้รับการยกย่องเป็น “บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตามแนวทางและหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงาน ยสท. (เอกสารแนบ ๒) โดยกำหนดให้ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค นำส่งรายชื่อส่วนงานละ ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๓๕ คน พร้อมนำส่งรูปถ่าย “ชุดเครื่องแบบ ยสท.” ขนาดประมาณครึ่งตัว ภายในวันศุกร์ที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ทางอีเมล ita@thaitobacco.or.th คณะทำงานฯ รวบรวมรายชื่อมาเสนอต่อหัวหน้า คณะทำงานฯ เพื่อดำเนินการมอบใบประกาศเกียรติคุณและประชาสัมพันธ์ยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบต่อไป

**๓. ข้อเสนอ**

๓.๑ ขออนุมัติจัดกิจกรรม “บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๓.๒ ขอรับความเห็นชอบในการกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานเพื่อยกย่องเป็น “บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต” และการมอบใบประกาศเกียรติคุณก่อนประชาสัมพันธ์ยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบต่อไป (เอกสารแนบ ๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติและให้ความเห็นชอบตามเสนอข้อ ๓.

อนุมัติตามเสนอ - ท่านนิยม ยารุ่งใส

(นายภูมิวิจิตร พงษ์พันธุ์งาม)

ผู้อำนวยการ

๑ มีนาคม ๒๕๖๖

กศ. โนมวิจิตร

(นายวิศาล โนมวิจิตร)

รองผู้ตรวจการ

เลขานุการคณะทำงานฯ ศปท. ยสท.



แนวทางและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อยกย่องเป็น  
“บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต”  
ผู้ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดี  
ของการยาสูบแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของการยาสูบแห่งประเทศไทย (คปท. ยสท.) ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐวิสาหกิจของ ยสท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อยส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามแนวทางกำกับดูแลกิจการที่ดีของการยาสูบแห่งประเทศไทย (Good Corporate Governance) และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมการคัดเลือก “บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต” จากทุกส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นพนักงานผู้ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม มีจิตสำนึกสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามนโยบาย No Gift Policy โดยเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และสอดคล้องตามแนวทางปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณฯ ของการยาสูบแห่งประเทศไทย โดยคัดเลือกผู้ที่สมควรได้รับการยกย่องเชิดชูให้ปรากฏเป็นแบบอย่างต่อส่วนงานและองค์กร เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ อันเป็นกลไกหนึ่งในการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมค่านิยมที่ดีให้เป็นแบบอย่างที่ดี

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อแสดงเจตนาปรารถนาและให้ความสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตทั่วทั้งองค์กร ของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

๒) เพื่อสร้างความตระหนักรู้และให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตามนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-corruption Policy) และคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณฯ

๓) เพื่อนำนโยบาย “No Gift Policy” ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และขับเคลื่อนธรรมาภิบาลการประพฤติตนในการปฏิบัติงานของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย

๔) เพื่อปลูกจิตสำนึกและสร้างทัศนคติให้พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทยรับรู้ในวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

๕) เพื่อสรรหา...

๕) เพื่อสรรหาพนักงานจากทุกส่วนงานที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณ และยกย่องเชิดชูประกาศเกียรติคุณ สร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่พนักงาน

๖) เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้พนักงาน มีความเชื่อมั่นศรัทธาในการทำความดี ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณฯ

๗) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่คาดหวังสอดคล้องกับคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณฯ

๘) เพื่อสอดคล้องตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) โดยนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลในหัวข้อบุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต เกี่ยวกับการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในด้านการให้คุณการให้โทษหรือการลงโทษทางวินัย การสร้างขวัญกำลังใจ หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ

### ๓. คุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

๑) เป็นพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ - ๘

๒) เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-corruption Policy) และคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณฯ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณ คุณธรรม ศีลธรรมที่ดี เป็นที่ยอมรับในส่วนงาน มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ามีความตั้งมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสอย่างมั่นคงหรือการไม่อ่อนไหวต่อสิ่งยั่วยุหรือแรงกดดันใด ๆ อันก่อให้เกิดการกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ โดยยึดถือกฎ ระเบียบ แบบแผนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ทำคนเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลรอบข้างหรือสังคม ไม่รับของขวัญและของกำนัลและไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการทุจริตใด ๆ รวมถึงไม่นิ่งเฉยเมื่อพบเห็นการทุจริต โดยแจ้งให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป

๓) ไม่เคยถูกลงโทษ ทัณฑ์ทางวินัยหรืออาญา เว้นแต่กรณีกระทำโดยประมาทหรือลู่โทษที่ไม่ทำให้องค์กรได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง และไม่เคยถูกกล่าวหาหรือเรียก หรือถูกสอบสวนระหว่างการศึกษา

๔) ไม่เคยได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลต้นแบบมาก่อน

### ๔. วิธีการคัดเลือก

๑) ทุกส่วนงานพิจารณาคัดเลือกบุคลากรในสังกัดผู้ที่สมควรได้รับการยกย่องเป็น "บุคคลต้นแบบด้านวัฒนธรรมสุจริต" ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น ๓๕ คน โดยให้คะแนนตามหลักเกณฑ์และการกำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมฯ ที่กำหนด ทั้งนี้ ให้สิทธิในการพิจารณาคัดเลือกฯ ตามความเหมาะสมและดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนงาน

๒) ขอให้ทุกส่วนงานพิจารณาคัดเลือกพนักงาน ยสท. ที่มีความเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี สมควรได้รับการยกย่องให้เป็น "บุคคลต้นแบบด้านวัฒนธรรมสุจริต" ซึ่งเป็นผู้ได้รับคะแนนสูงสุดตามหลักเกณฑ์และการกำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมฯ ที่กำหนด ทั้งนี้ ขอให้นำเสนอรายชื่อส่วนงานละ ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๓๕ คน พร้อมนำส่งรูปถ่าย " ชุดเครื่องแบบ ยสท. " ขนาดประมาณครึ่งตัว ภายในวันพุธที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ทางอีเมล [itax@naitobacco.or.th](mailto:itax@naitobacco.or.th) หากส่วนงานใดไม่เสนอรายชื่อ ขอให้แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรเสนอต่อหัวหน้าคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตฯ (ศปท.ยสท.) พร้อมระบุเหตุผลประกอบด้วย

๓) คณะทำงานฯ

๓) คณะทำงานฯ จะรวบรวมรายชื่อแนะนำเสนอต่อหัวหน้าคณะทำงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตฯ (ศปท.ยสท.) เพื่อดำเนินการมอบใบประกาศเกียรติคุณและประกาศสัมพันธียกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบต่อไป

**๕. ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง**

**ผลผลิต OUTPUT**

- ยสท. มีการจัดกิจกรรมโดยคัดเลือกพนักงานจากทุกส่วนงาน เพื่อยกย่องเชิดชูสำหรับเป็นบุคคลต้นแบบ ผู้ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีด้านวัฒนธรรมสุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๓๕ คน

- หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกได้นำหลักเกณฑ์พฤติกรรมในเชิงจริยธรรมมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกฯ ในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการยกย่องเชิดชูเกียรติตามแนวทางของสำนักงาน กพ. เกี่ยวกับการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในด้านการให้คะแนน การให้โทพรหมการลงโทษทางวินัย การสร้างขวัญกำลังใจ หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ

**ผลลัพธ์ OUTCOME**

- เสริมสร้างและเป็นแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน ยสท. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรม ดำรงตนและเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณ และเกิดเป็นวัฒนธรรมสุจริตขององค์กร

- พนักงานผู้ได้รับการพิจารณาเป็นบุคคลต้นแบบ เกิดความภาคภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม

เกิดเครือข่ายบุคคลต้นแบบด้านวัฒนธรรมสุจริต เพื่อขับเคลื่อนจริยธรรม ส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในองค์กร

หลักเกณฑ์และการกำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการให้คะแนนการพิจารณาคัดเลือก  
“บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต”

ของกาารยาสูบแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ชื่อ-สกุล (เพื่อเสนอบุคคลต้นแบบ) \_\_\_\_\_  
ตำแหน่ง (ระดับ ๑- ๘) \_\_\_\_\_ สิ่งกีดกอน \_\_\_\_\_  
หน่วยงาน \_\_\_\_\_ โทรศัพท์ \_\_\_\_\_

เกณฑ์การพิจารณา	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
<b>๑. ความรับผิดชอบตนเอง (๓๐ คะแนน)</b> ๑.๑ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูงสุด โปร่งใส ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ดำรงตนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายการป้องกันและสกัดกั้นการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-corruption Policy) และคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณา	๓๐	
๑.๒ ต้องยึดมั่นในสถาบันหลัก/การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๕	
๑.๓ ตรงต่อเวลา ให้เวลาในการปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปปะทะขลุกริจส่วนตัว	๕	
๑.๔ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อเป็นการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	๕	
๑.๕ เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน หลักการการนำเอาข้อมูล หรือเรื่องราวของพนักงานทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัวไปเปิดเผยหรือวิพากษ์วิจารณ์ลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงานหรือภาพพจน์โดยรวมของกาารยาสูบแห่งประเทศไทย	๕	
<b>๒. ความรับผิดชอบองค์กร (๓๐ คะแนน)</b> ๒.๑ ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ขยันหมั่นเพียรสมเหตุสมผล ถูกต้อง รวดคอบ และรวดเร็ว โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกาารยาสูบแห่งประเทศไทยเป็นสำคัญ	๓๐	
๒.๒ ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดระเบียบข้อบังคับ และนโยบายของกาารยาสูบแห่งประเทศไทยและประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรม และจรรยาบรรณนี้อย่างเคร่งครัด	๕	
๒.๓ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่แสวงหา ช่องโหว่ของกฎหมาย และระเบียบเพื่อกระทำการในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง พร้อมทั้งกล้าตัดสินใจในการกระทำที่ถูกต้องชอบธรรม	๕	
๒.๔ ดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของกาารยาสูบแห่งประเทศไทยอย่างระมัดระวัง คำนึงรวมทั้งเคร่งครัดต่อกิจกรรมที่ปัจจุบันจะเสริมสร้างคุณภาพ ประสิทธิภาพ และพัฒนาการยาสูบแห่งประเทศไทยไปสู่ความเป็นเลิศ	๕	
๒.๕ ให้ความเอาใจใส่ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม และช่วยค้ำเป็นกรณีใด ๆ ที่จะรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด ปลอดภัย และรื่นรมย์อยู่เสมอ	๕	
<b>๓. ความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (๒๐ คะแนน)</b> ๓.๑ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ แนะนำ พลายตนแก้ปัญหาาร่วมกันเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๕	
๓.๒ รักษา และร่วมสร้างสวทให้เกิดความสามัคคี และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหมู่พนักงาน และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ เพื่อประโยชน์ต่องานกาารยาสูบแห่งประเทศไทย	๕	
๓.๓ พึ่งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานรวมทั้งให้เกียรติผู้อื่น โดยไม่นำความคิดเห็นหรือผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน	๕	
๓.๔ ไม่กล่าวร้ายผู้บริหาร หรือพนักงานอื่น โดยปราศจากสิ่งมูลความจริง ยึดจะนำไปสู่ความแตกแยก หรือความเสียหายภายในกาารยาสูบแห่งประเทศไทย	๕	

เกณฑ์การพิจารณา	คะแนนเดิม	คะแนนที่ได้รับ
๔. ความสัมพันธ์กับลูกค้า สังคม และประชาชน (๒๐ คะแนน)	๕	
๔.๑ ปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รักษาความลับของลูกค้า สังคม และประชาชนอย่างเคร่งครัด	๕	
๔.๒ พึ่งให้บริการกับลูกค้า สังคม และประชาชนด้วยความเต็มใจ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจให้บริการอย่างสุภาพพร้อมรอยยิ้มให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับ มีจิตสาธารณะ การบริการที่ดี ตลอดจนรักษาเวลานัดหมายอย่างเคร่งครัด	๕	
๔.๓ พึ่งประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	๕	
๔.๔ เป็นเจ้าพนักงานที่ขลังรัฐที่ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามนโยบาย No Gift Policy รวมทั้งไม่มีการรับสินบนหรือผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และรายงานต่อผู้บังคับบัญชาให้ทราบ	๕	
รวมคะแนน	๒๐	

(ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน  
(.....) (หัวหน้าส่วนงาน)  
ตำแหน่ง.....  
...../...../.....



๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม  
- โครงการเสริมสร้างต้นแบบที่ดีให้พนักงานได้เรียนรู้พฤติกรรมการทำงาน (Role Model)  
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การยาสูบแห่งประเทศไทย ได้จัดทำ (Role Model) จำนวน ๑๐ คน

**บุคคลต้นแบบ**  
**ROLE MODEL**  
**- ตามค่านิยม -**

การยาสูบแห่งประเทศไทย ได้พิจารณาคัดเลือกบุคคลต้นแบบ (Role Model) ผู้บริหารระดับรองผู้ว่าการประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนค่านิยม (NICE) และวัฒนธรรมองค์กร (TOAT Culture) ให้พนักงาน ยสท. ได้รับทราบและเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อประโยชน์ขององค์กร ดังนี้

**NEW IDEAS**  
ด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม

**ชำนานู อ่ำสะอาด**  
รองผู้ว่าการด้านการผลิต  
**รัศมีศักดิ์ อินทร์ปราบ**  
รองผู้ว่าการด้านบริหารจัดการการผลิต

**INCLUSION**  
ด้านทำงานเป็นทีม

**สิทธิพร ก้อนแก้ว**  
รองผู้ว่าการด้านโฆษณา

**CUSTOMER FOCUS**  
ด้านมุ่งเน้นลูกค้า

**เอกรัตน์ ชโนวรรณะ**  
รองผู้ว่าการด้านการตลาด

**ENGAGEMENT**  
ด้านเห็นคุณค่าบุคลากร

**นพดล หาญรณสาร**  
รองผู้ว่าการด้านบริหาร

CALL CENTER 02 229 1000 | [www.thaitobacco.or.th](http://www.thaitobacco.or.th) | บ้านเราชาวยาสุม ยสท  
สร้างสรรค์นวัตกรรม ทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นลูกค้า เห็นคุณค่าบุคลากร

กองสื่อสารองค์กร  
ฝ่ายอำนาจการและสื่อสารองค์กร

- กิจกรรม “บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ การยาสูบแห่งประเทศไทย  
ได้บุคคลต้นแบบ จำนวน ๓๕ คน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.thaitobacco.or.th/๒๐๒๓/๐๓/๐๐๕๖๒๔๔.html>

**บุคคลต้นแบบ ด้านวัฒนธรรมสุจริต**  
ผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดี  
การยาสูบแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

การยาสูบแห่งประเทศไทย  
Tobacco Authority of Thailand

ศป.ก.  
การยาสูบแห่งประเทศไทย

 นายกุลเชษฐ์ สัตินทอง ผู้อำนวยการกอง ผู้ชำนาญการประจำ	 นางอรุณรัตน์ ปิณฑิต ฝ่ายบริหาร	 นายณัฐกิตติ์ ทัศนะนิยม ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง	 นางสาวกานต์ จังกรภักดิ์ ฝ่ายสนับสนุน-บริหาร	 นายอรรถกร การะศักดิ์ ฝ่ายบริหาร	
 นายพิทักษ์ มาตุวงศ์ ฝ่ายกฎหมาย	 นายศักดิ์ นนระชัชวาลย์ ฝ่ายกฎหมาย ความสัมพันธ์	 นายทรงยศ อิศวรรัตน์ ฝ่ายเงินตราและสิ่งพิมพ์	 นางสาวพิชชาภาณี สิงห์ศรี ฝ่ายสนับสนุน	 นางสาวณนภัส ทนงโอ ฝ่ายบริหาร	 นางสาววันวิมล ศาสตร์เงิน ณ เวชชา ฝ่ายสนับสนุน-โลจิสติกส์
 นายศักดิ์สิทธิ์ ปิ่นแก้ว ฝ่ายสนับสนุน-บริหาร	 นายเฉลิมศักดิ์ นามประทุม ฝ่ายวิศวกรรม สิ่งแวดล้อม	 นายฉัตรกานต์ สำเืองกานต์ ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักร	 นางสาวสุภาวรัตน์ อิศร์ภักดิ์ ฝ่ายวิศวกรรม-ซ่อมบำรุง	 นางสาววริภา นิลดา ฝ่ายกฎหมายและสิทธิ	 นางสาวรุ่งโรจน์ ไร่อินทามานต์ ฝ่ายบริหาร-Scrum
 นางสาวดวงวรรณ นวลอินทร์ ฝ่ายสนับสนุน-โลจิสติกส์	 นายวสันต์ สมวงษ์สิงห์ ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักร ฝ่ายบริหาร	 นายวีรุต นามประทุม ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักร ฝ่ายบริหาร	 นายสุเมธวัฒน์ ศานติพิศ ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักร ฝ่ายบริหาร	 นายอนุชิต ศรีคำรอง ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักร ฝ่ายบริหาร	 นางสาวรุ่งนภา สยามประณี ฝ่ายบริหาร
 นางฉัตรกานต์ คุ้มอินทร์ ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักร	 นางสาวประวีระภา ทนงอินทร์ ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักร	 นายประจักษ์ เฉลิมยศ ฝ่ายบริหาร	 นางสาววิมลภาภรณ์ ทรัพย์ประทุม ฝ่ายสนับสนุน-โลจิสติกส์ ฝ่ายบริหาร	 นายวิฑูริ์กต งามภิรมย์ ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักร ฝ่ายบริหาร	 นายปิยะเชน คุญศิริณี ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักร ฝ่ายบริหาร
 นายสุริย วัฒนสาธรณ ฝ่ายสนับสนุน-บริหาร	 นางสาวศศิตา สมณธาดา ฝ่ายสนับสนุน-โลจิสติกส์	 นายวราวุธ สุทธิเกษม ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักร ฝ่ายบริหาร	 นายอนุ สุริยะ-โชน ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักร ฝ่ายบริหาร	 นายวิรัช ภัคศิริวัฒนาประทุม ฝ่ายวิศวกรรม	 นายเนนทนา ภัคศรีแก้ว ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักร ฝ่ายบริหาร

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของการยาสูบแห่งประเทศไทย  
การยาสูบแห่งประเทศไทย ถิ่นมั่นในความดี สานต่อความหวัง สุจริตไว้ไว้ได้ พัฒนาการยาสูบไทยให้ยั่งยืน #TGOATเป็น

CALL CENTER 02 229 1000  
www.thaitobacco.or.th



๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การยาสูบแห่งประเทศไทย นำผลการประเมิน Competency มาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือนประจำปี

<p>ธรรมาภิบาล (Organization Governance)</p> <p>มอบปฏิบัติงานที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทาง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนทีมงานและปฏิบัติงานให้ใช้สเนบตรวจสอบ ความถูกต้องของงานทุกชิ้นจนสมบูรณ์เพื่อให้ผล งานสำเร็จตามเป้าหมาย</p>	<p>- ปฏิบัติงานตามระเบียบ หลัก เกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด</p> <p>- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต</p> <p>- แสดงความซื่อสัตย์สุจริตต่อ ไรอาหรือจริยธรรมบรรณอย่าง สุจริต</p>	<p>- แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ ปฏิบัติงานตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างถูก คัด</p> <p>- มีการตรวจทานตรวจสอบความถูกต้องของกรปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ เปรียบเทียบการทำงานของตนเองไป</p> <p>- ศึกษารายละเอียด สเนบ และข้อบังคับ</p>	<p>- แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึด มีใจในหลักจรรยาบรรณและจริยธรรม ในกรอบสมรรถนะพฤติกรรมที่สอดคล้อง ประโยชน์</p> <p>- ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเป็นระบบและ ด้วยความโปร่งใส</p> <p>- สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมทุก สมดุลโดยคำนึงถึงความถูกต้อง</p>	<p>- แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยึด หลักคิดค้นในงานด้วยความถูกต้อง มุ่งมั่นที่จะยึดประ โยชน์ต่อองค์กรเป็นหลัก</p> <p>- สนับสนุนการตัดสินใจอย่างรอบคอบ</p> <p>- สนับสนุนการตัดสินใจอย่างรอบคอบภายใต้ สภาวะปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันที่ เกี่ยวข้อง</p>	<p>- แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุน การสร้างระบบการทำงานให้เกิดความ โปร่งใสและตรวจสอบได้</p> <p>- กำหนด คิดค้น ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสให้เป็นไปตามระเบียบ หลัก เกณฑ์ แนวทางปฏิบัติที่ตนเองกำหนดไว้ เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด</p> <p>- มีส่วนสนับสนุนและร่วมเป็นไปในงาน ความหมายของสเนบที่ไปกรปฏิบัติงาน ที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้</p>
<p>หมายเหตุ (ผู้ถูกประเมิน)</p>	<p>1 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทาง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้</p>				
<p>หมายเหตุ (ผู้ประเมิน)</p>	<p>(ไม่มี)</p>				

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การฝึกอบรมในเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณในทุกปี การจัดอบรมจะจัดไม่พร้อมกันขึ้นกับภารกิจ แต่ละหน่วยงาน ภายหลังจากจัดอบรมแล้วได้มีการติดตามโดยการประเมินผลหลังอบรมประมาณ ๓ - ๖ เดือน ไปแล้วส่งผลให้การเก็บข้อมูลล่าช้า

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจและจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ชอุณทพชณ ๑๑๑๑๑ ผู้รายงาน  
(นางสาวชอุณทพชณ ๑๑๑๑๑)

ตำแหน่ง พ.รฐการ ๒

เลขานุการกลุ่มงานด้านการประเมินคุณธรรมฯ (ITA)

๑๑๑๑๑

ผู้บังคับบัญชา

(นายวิศาล ไหมวิจิตร)

ตำแหน่ง รองผู้ตรวจการ

เลขานุการคณะทำงานฯ ศปท.ยสท.