

คู่มือ

ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วยประมวลจริยธรรม
และจรรยาบรรณขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2567



คำนำ

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) เป็นหน่วยงานของรัฐประเภทหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อยู่ในสังกัดของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2566 โดยให้มีผลบังคับใช้กับคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้อำนวยการ อ.อ.ป. และผู้ปฏิบัติงานของ อ.อ.ป.

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ อ.อ.ป. พ.ศ. 2566 อ.อ.ป. จึงได้จัดทำ “คู่มือระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2567” ซึ่งมีรายละเอียดทั้งด้านกรอบความคิด ทฤษฎี แนวทางการพัฒนาจริยธรรม และกระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรมและหวังว่าคู่มือฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการของ อ.อ.ป. ผู้บริหาร และพนักงานของ อ.อ.ป. ต่อไป



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม	1 - 7
1.1. ความหมาย	
1.2. ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม	
1.3. ความแตกต่างระหว่าง “คุณธรรม” “จริยธรรม” “จรรยาบรรณ” และ “วินัย”	
บทที่ 2 จริยธรรมขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ หมวดที่ 1 มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก	8 - 12
หมวดที่ 2 ส่วนที่ 1 จรรยาบรรณของคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	13 - 16
- ข้อ 8 จรรยาบรรณต่อองค์กร	
- ข้อ 9 จรรยาบรรณต่อตนเอง	
- ข้อ 10 จรรยาบรรณต่อผู้บริหารและพนักงาน	
- ข้อ 11 จรรยาบรรณด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์	
- ข้อ 12 จรรยาบรรณต่อลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
- ข้อ 13 จรรยาบรรณต่อพันธมิตรทางธุรกิจ	
- ข้อ 14 จรรยาบรรณต่อผู้ใช้บริการ สิ่งแวดล้อมและสังคม	
ส่วนที่ 2 จรรยาบรรณของผู้บริหาร	16 - 20
- ข้อ 15 จรรยาบรรณต่อองค์กร	
- ข้อ 16 จรรยาบรรณต่อคณะกรรมการ	
- ข้อ 17 จรรยาบรรณต่อตนเอง	
- ข้อ 18 จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน	
- ข้อ 19 จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา	
- ข้อ 20 จรรยาบรรณต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์	
- ข้อ 21 จรรยาบรรณต่อลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป.	
- ข้อ 22 จรรยาบรรณต่อพันธมิตรทางธุรกิจ	
- ข้อ 23 จรรยาบรรณต่อผู้ใช้บริการ สิ่งแวดล้อมและสังคม	
ส่วนที่ 3 จรรยาบรรณของพนักงาน	20 - 24
- ข้อ 24 จรรยาบรรณต่อองค์กร	
- ข้อ 25 จรรยาบรรณต่อผู้บริหาร	
- ข้อ 26 จรรยาบรรณต่อตนเอง	
- ข้อ 27 จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา	
- ข้อ 28 จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน	



- ข้อ 29 จรรยาบรรณด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- ข้อ 30 จรรยาบรรณต่อลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ข้อ 31 จรรยาบรรณต่อพันธมิตรทางธุรกิจ
- ข้อ 32 จรรยาบรรณต่อผู้ใช้บริการ สังคมและสิ่งแวดล้อม

หมวดที่ 6 กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ	24 - 25
หมวดที่ 7 ขั้นตอนการลงโทษ	25
Flow Chart กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ	26 - 27
บรรณานุกรม	28



บทที่ 1

ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

1.1. ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม คำว่า “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” มักมีการใช้ควบคู่ หรือแทนกันอยู่เสมอ แต่ทั้งสองคำมีความหมายที่แตกต่างกัน โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของ “คุณธรรม” ว่าหมายถึง สภาพคุณงามความดี และได้ให้ความหมายของ “จริยธรรม” ว่า หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติศีลธรรม กฎศีลธรรม

พ.อ.ชินวุธ สุนทรสิมะ ได้ให้ความแตกต่างของสองคำนี้ว่า “คุณธรรม” ในความหมายทั่วไป คือ คุณสมบัติที่ดีหรือคุณสมบัตินี้ที่เป็นธรรมของบุคคลอันเกิดจากการสั่งสอนของบิดามารดา ครูอาจารย์ หรือเกิดจากขนบธรรมเนียมประเพณีที่ถ่ายทอดกันมา ส่วน “จริยธรรม” เป็นสิ่งดีที่ยอมรับโดยคนทั่วไป ให้เป็นแบบของการคิด และการปฏิบัติจนเป็นพฤติกรรมที่ดีของบุคคล

ปราศญา กล้าผจญ ได้ให้ความหมายของ “คุณธรรม” (Morality) ว่าหมายถึงสภาวะที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และผู้อื่น ความดีงามทั้งหลายอันเกิดจากการเป็นผู้มีธรรม มีศีลธรรม ประจำใจ มีสภาวะจิตใจที่เหนียวรั้งไว้มิให้กระทำชั่ว ส่วน “จริยธรรม” หมายถึงความประพฤติอันพึงปฏิบัติ ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคมเพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองเกษมสุขขึ้นในสังคม และสมาชิกของสังคม

จรรยาพร ธรนิษฐ์ กล่าวว่าคำว่า “คุณธรรม” (Moral /Virtue) มาจาก คุณ + ธรรมะ คือคุณงามความดีที่เป็นธรรมชาติ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งรวมสรุปว่าเป็นสภาพคุณงาม ความดี แนวความคิดที่ดีเป็นตัวบังคับให้ประพฤติดี

คุณธรรม (Virtue) คือ

(1) สภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ

(2) คุณธรรม คือ จริยธรรมที่แยกเป็นรายละเอียดแต่ละประเภท หากประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ก็จะเป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติ และจิตใจของผู้นั้น

“จริยธรรม” (Ethics) มาจากคำว่า จริยะ + ธรรมะ คือ ความประพฤติที่เป็นธรรมชาติ เกิดจากคุณธรรมในตัวเองก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม รวมสรุปว่าเป็นข้อควรประพฤติปฏิบัติ

“จริยธรรม” คือ ความเป็นผู้มีจิตใจสะอาด บริสุทธิ์ เสียสละ หรือประพฤติดีงาม และหมายถึง

(1) ประมวลกฎหมายที่กลุ่มชน หรือสังคมหนึ่ง ๆ ยอมรับเป็นแนวทางควบคุมความประพฤติ เพื่อแยกแยะให้เห็นว่าอะไรควร หรือไปกันได้กับการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม หรือสังคม

(2) ปรัชญาสาขาหนึ่งว่าด้วยความประพฤติและการครองชีวิตว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรถูกอะไรผิด หรืออะไรควร อะไรไม่ควร

(3) กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ได้แก่ ความเป็นผู้มีปัญญาและเหตุผล หรือปรัชญาญาณทำให้มนุษย์มีมโนธรรม และรู้จักไตร่ตรองแยกแยะความดีความชั่ว/

ถูก ผิด ...



ถูก ผิด / ควร ไม่ควร เป็นการควบคุมตัวเอง และเป็นการควบคุมกันเองในกลุ่ม หรือเป็นศีลธรรมเฉพาะกลุ่ม ท่านพุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายของ “จริยธรรม” ว่าธรรมควรประพฤติเป็นสิ่งที่พึงประพฤติ จะต้องประพฤติจริยธรรมหรือ Ethics อยู่ในรูปของปรัชญา คือ ที่ต้องคิด ต้องนึก

ศาสตราจารย์ก่อ สวัสดิพานิชย์ กล่าวว่า “จริยธรรม” คือประมวลความประพฤติและความนึกคิดในสิ่งดีงามและเหมาะสม

สาโรช บัวศรี กล่าวว่า “จริยธรรม” เป็นแนวทางในการประพฤติตน เพื่อร่วมกันได้อย่างร่มเย็นในสังคมและมีโครงสร้าง 2 ประการ คือ ศีลธรรม ได้แก่ สิ่งควรงดเว้นไม่ปฏิบัติ และคุณธรรม คือสิ่งที่ควรปฏิบัติร่วมกันเข้าแล้วเรียกว่าจริยธรรม

จากความหมายของคุณธรรม จริยธรรม ดังกล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า “คุณธรรม” หมายถึง สภาพคุณงามความดี คุณสมบัติที่ดีคุณสมบัติที่เป็นธรรมของบุคคลอันเกิดจากการสั่งสอนอบรม ขนบธรรมเนียมประเพณีหรือสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ ในขณะที่ “จริยธรรม” หมายถึง ธรรมที่ควรประพฤติ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ความประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์กฎเกณฑ์ ความประพฤติหรือประมวลความประพฤติ และความนึกคิดในสิ่งดีงาม และเหมาะสม หรือแนวทางในการประพฤติตนอย่างเหมาะสม เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข โดยมีรากฐานจากปรัชญาความเชื่อทางศาสนา ค่านิยม วัฒนธรรม ขนบประเพณี ตลอดจนกฎหมาย และกฎระเบียบต่าง ๆ

1.2 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

คุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นสิ่งกำกับควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นที่ยอมรับของหมู่คณะ และของสังคม หรือเป็นที่รังเกียจไม่ยอมรับ การควบคุมพฤติกรรมอาจทำโดยคุณธรรมจริยธรรมที่มีอยู่ในตัวของบุคคล หรือโดยการกำหนดออกมาในรูปของจรรยาบรรณ (Code of Conduct) ของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ นอกจากนั้น คุณธรรม จริยธรรม ยังมีความสำคัญต่อสังคมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมในการสร้างสรรค์ ดำรง และถ่ายทอดสิ่งดีงามให้เจริญก้าวหน้า และสืบเนื่องต่อไป

คุณธรรม และจริยธรรมนั้น มีความสำคัญในฐานะของการเป็นตัวชี้วัด เป็นเครื่องกำหนดความเจริญและความเสื่อมของชุมชน สังคม และประเทศชาติ สังคมที่ดี สังคมที่มีความเจริญจะมีคนทรงคุณธรรมอยู่หลายคนในสังคมมีความประพฤติดีมีการประพฤติปฏิบัติตนที่ไม่เป็นการเบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น เป็นลักษณะของความมีจริยธรรมดี ทุกคนในสังคมมีความสุข สังคมนั้นผาสุก และสงบสุข จะประกอบการสิ่งใดก็มีแต่ความสำเร็จ และความก้าวหน้า ส่วนสังคมที่เสื่อม คนทรงคุณธรรมมีน้อย ศีลธรรม หรือจริยธรรมของประชาชนจะน้อยลง มีการประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นการเบียดเบียนตนเอง และต่อผู้อื่นกันมากสมาชิกในสังคมจะขาดความสงบสุข ไร้ความผาสุก และสังคมนั้นจะแตกสลายในที่สุด

ในแง่ของ...



ในแง่ของตัวบุคคล คุณธรรม จริยธรรม มีความสำคัญในแง่ของการเป็นตัวกำหนด ควบคุม หรือบังคับให้พฤติกรรมของตนเป็นไปในด้านดีหรือประพฤติดี พัฒนาจิตใจ และยกระดับการกระทำคุณงาม ความดีไปสู่ความดีในระดับที่สูงยิ่งขึ้น จนถึงขั้นความดีขั้นสูงสุด และสิ่งที่ได้รับจากการกระทำความดีดังกล่าว นอกจากจะทำให้จิตใจผ่องใส มีความสุข ความภาคภูมิใจ ความปิติในการทำความดีมีการพัฒนา และยกระดับ จิตใจของตนเองแล้ว ยังทำให้ได้รับความเชื่อถือ ความเคารพ และศรัทธาจากสังคม และบุคคลทั่วไป

ในแง่ของการบริหารจัดการ คุณธรรม และจริยธรรม ถือเป็นหัวใจ และปัจจัยสำคัญของการ พัฒนาและการบริหารจัดการ อันจะทำให้การบริหารจัดการมีแนวโน้มในการบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น มีความ เป็นธรรมรอบคอบ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเนื่องจากคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางยุทธศาสตร์ หรือ มรรควิธีที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางในทิศทางที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และต่อสังคมส่วนรวมมากขึ้น การบริหารจัดการขององค์กรใด หรือสังคมใดภายใต้คุณธรรม จริยธรรม จึงน่าองค์กร หรือสังคมนั้น ไปสู่ความ เป็นองค์กรหรือสังคมที่มีความมั่นคง เข้มแข็ง และสันติสุขในที่สุด

1.3 ความแตกต่างระหว่าง “คุณธรรม” “จริยธรรม” และ “วินัย”

1.3.1 จรรยาบรรณ คำว่า จรรยา และ จรรยาบรรณ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ กำหนดไว้ว่า “จรรยา” หมายถึง ความประพฤติ กิริยา ที่ควรประพฤติในหมู่ในคณะ เช่น จรรยาแพทย์ นิยมใช้ ในทางดี เช่น มีจรรยา หมายความว่า มีความประพฤติที่ดี “จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษา และส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของ สมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

อมร รักษาสัตย์ ให้ความหมายของ “จรรยาบรรณ” ว่า เป็นการที่คณะบุคคลร่วมกลุ่มร่วมอาชีพ ร่วมกันก่อตั้งสมาคม หรือองค์กรขึ้นมาเพื่อประกอบวิชาชีพนั้น แล้วช่วยกันทำนุบำรุงรักษาความดีงาม ในวิชาชีพนั้น ให้อยู่ยาวต่อไป การใช้กฎเกณฑ์ข้อบังคับของหมู่ ในเชิงที่เห็นว่าดีงาม มาบีบบังคับมวลสมาชิก นั้นไม่มีอำนาจของกฎหมายบ้านเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่เป็นการควบคุมตนเองในบรรดามวลหมู่สมาชิกใน องค์กรนั้น ๆ เป็นการใช้ความมีวินัยในตนเองมาเป็นเครื่องควบคุมวินัยของคนหมู่มากนั่นเอง

1.3.2 วินัย

1) ความหมายของวินัย พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า “วินัย” หมายความว่า ระเบียบแบบแผน และข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ เช่น วินัยทหาร ทหารต้องยึดมั่นในวินัย คำว่า “วินัย” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Discipline” ซึ่ง Webster’s New World Dictionary of American Language อธิบายว่า “Discipline” หมายถึง

(1) การฝึกอบรมซึ่งจะพัฒนาการควบคุมตนเอง อุปนิสัย หรือความเป็นระเบียบและ ประสิทธิภาพ

(2) ผลการฝึกอบรม คือการควบคุมตนเอง ความประพฤติที่เป็นระเบียบ

(3) การยอมรับ...



- (3) การยอมรับหรือการปฏิบัติตามการบังคับบัญชา และการควบคุม
- (4) การปฏิบัติกร เพื่อแก้ไขความประพฤติหรือลงโทษ

*Joseph Kingsbury วินัย หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอาจทำได้ 2 วิธี

- (1) โดยทางกฎ ข้อบังคับ คำสั่ง และบังคับโดยใช้การลงโทษเป็นเครื่องหนุนหลัง หรือ
 - (2) โดยทางการสั่งสอน การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการมีความรับผิดชอบ
- *ประวิณ ณ นคร ได้สรุปคำว่า “วินัย” ว่ามีความหมายในสังคมไทยที่อธิบายได้เป็น 2 ทาง คือ

(1) ความหมายในทางรูปธรรม “วินัย” หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือแบบ สำหรับคนในองค์การ ในหมู่เหล่า ในวงการแต่ละแห่ง ซึ่งเราเรียกข้อปฏิบัติหรือแบบที่กำหนดไว้หรือที่มุ่งหวังสำหรับคนในวงการนั้น ๆ ว่า “วินัย” เช่น ในวงการทหารก็มีวินัยทหาร เป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของทหาร ในวงข้าราชการพลเรือนสามัญ ก็มีวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของข้าราชการพลเรือนสามัญเมื่อพูดว่า “วินัยทหาร ต่างกับวินัยข้าราชการพลเรือน” ก็หมายความว่า ข้อปฏิบัติสำหรับทหารหรือแบบของทหารต่างกับข้อปฏิบัติสำหรับข้าราชการพลเรือน หรือแบบของข้าราชการพลเรือน

จากความหมายของวินัยในทางรูปธรรมดังกล่าว สามารถนำไปใช้เป็นหลักในทางปฏิบัติได้ว่า

(1.1) “วินัย” สำหรับคนในวงการต่าง ๆ อาจผิดแผกแตกต่างกันได้ การกระทำอย่างเดียวกัน ในวงการหนึ่งอาจถือเป็นความผิด แต่ในอีกวงการหนึ่งอาจถือว่าไม่เป็นความผิด เช่น ทหารบังคับบัญชา กันตามลำดับชั้นยศ จึงต้องทำความเคารพผู้ที่ยศสูงกว่า ทหารไม่ทำความเคารพผู้มียศสูงกว่าถือว่าผิดวินัย นี้เป็นแบบของทหาร ส่วนข้าราชการพลเรือนบังคับบัญชากันตามตำแหน่ง ฟังคำสั่งกันตามสายการบังคับ บัญชา และไม่ถือว่าการทำความเคารพเป็นวินัย คนที่ไม่ทำความเคารพผู้บังคับบัญชาจึงไม่ผิดวินัย แต่ถ้า ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ราชการจึงจะผิดวินัย นี้เป็นแบบของข้าราชการพลเรือนสำหรับ ข้าราชการครูถือกันว่าเป็นพ่อพิมพ์แม่พิมพ์ของศิษย์ จึงมีวินัยที่เคร่งครัดกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ เช่น ข้าราชการครูเล่นการพนันไม่ได้เลย แม้จะเป็นการพนันที่ได้รับอนุญาตแล้วก็เล่นไม่ได้ ผิดวินัยแต่ถ้า เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเล่นการพนันที่ได้รับอนุญาตแล้วได้ ถ้าไม่เป็นการหมกมุ่น ก็ไม่ผิดวินัย แบบของ ข้าราชการครูจึงแตกต่างจากของข้าราชการพลเรือนสามัญ

(1.2) ในการพิจารณาว่าการกระทำอย่างใดผิดวินัย หรือไม่นั้น ก็ต้องพิจารณาว่าเป็นการกระทำ ที่ผิดข้อปฏิบัติหรือผิดแบบแผนของคนในวงการนั้น หรือไม่ ในวงการข้าราชการนิยามการกำหนดข้อปฏิบัติ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยข้าราชการประเภทนั้น ๆ ในกรณีที่กำหนด ข้อปฏิบัติไว้ว่า “ต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน หรือคำสั่ง” ก็อาจมีระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา กำหนดข้อปฏิบัติเพิ่มเติมไว้อีก ฉะนั้น เมื่อจะพิจารณาว่าการกระทำใดผิดวินัยหรือไม่ก็ต้อง ดูในเบื้องต้นก่อนว่ามีข้อปฏิบัติกำหนดไว้ในเรื่องนั้น หรือไม่ ถ้าไม่มีข้อปฏิบัติกำหนดไว้ก็ไม่ผิดถ้ามีข้อปฏิบัติ กำหนดไว้และไม่ปฏิบัติตามนั้นก็ผิด

(1.3) ในการ...



(1.3) ในการกำหนดระดับโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดวินัย ก็จะต้องพิจารณากำหนดหนักเบา แตกต่างกันไปตามแบบของแต่ละวงการ เช่น ข้าราชการครูที่มีแบบกำหนดให้เป็นพ่อพิมพ์แม่พิมพ์ของศิษย์ ถ้าทำผิดวินัยกรณีคบชู้สาว หรือเล่นการพนัน จะถูกลงโทษหนักกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่ทำผิดอย่างเดียวกัน เป็นต้น

(2) ความหมายในทางนามธรรม “วินัย” หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรม (behavior) ที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง หรือมีระเบียบ หรืออยู่ในแบบแผน จากความหมายของวินัยในทางนามธรรม ดังกล่าว ทำให้เห็นได้ว่าวินัยที่ต้องการให้มีในตัวคนในวงการใดนั้น ไม่ใช่ต้องการให้มีตัว “ข้อปฏิบัติ” หรือ “แบบแผน” แต่ต้องการให้มี การควบคุมตน การปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ การอยู่ในแบบแผน การปฏิบัติตามการนำ การปฏิบัติตามการบังคับบัญชา หรือ การมีระเบียบ อันเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่ใดมีวินัย จึงต้องมีการปรับพฤติกรรม ต้องพัฒนาจิตใจ ต้องมีการนำ มีการกำกับด้วย มิใช่จะมุ่งพัฒนาหาทางเขียน “ข้อปฏิบัติ” หรือ “ระเบียบ” ให้รัดกุมแต่เพียงทางเดียว หรือคอยแต่จะลงโทษเมื่อคนทำผิดเท่านั้น

*พ.อ.ปิ่น มุทุกันต์ ได้ให้ทรรศนะว่า “วินัยจะนำคนไปสู่ความดีความเจริญ คนที่จะก้าวไปสู่ความดีความเจริญจะต้องมีวินัยกำกับอยู่เสมอ คือ ต้องเว้นข้อห้ามบางอย่าง และทำตามคำสั่งบางประการ ตนจึงจะไปถึงที่หมายได้”

*ประวีณ ฦ นคร ได้ให้ความเห็นว่า “องค์ประกอบสำคัญของคนทำงานดีนั้น อาจกล่าวได้ว่ามีอยู่ 3 ประการ คือ ความรู้ ความสามารถ และความประพฤติ ในองค์ประกอบ 3 ประการนี้ ถ้าจะว่าความประพฤติสำคัญที่สุดก็ได้ เพราะถึงคนจะมีความรู้ความสามารถ สักปานใดก็ตาม ถ้าความประพฤติไม่ดี ความรู้ ความสามารถ นั้นก็เสียเปล่า หากอาจใช้ทำงานให้เป็นผลดีเท่าที่ควรได้ไม่ วินัยซึ่งเป็นกระบวนการควบคุม และส่งเสริมความประพฤติจึงควรจะเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุด หรืออย่างน้อยก็สำคัญ 1 ใน 3 ของกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้งหมด”

การพิจารณาวัตถุประสงค์ของวินัยนั้น อาจพิจารณาได้เป็นวินัยส่วนตัวบุคคลประการหนึ่ง และวินัยขององค์การอีกประเภทหนึ่ง ดังนี้

(1) วินัยส่วนตัวบุคคล เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาในแบบที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความดีความเจริญของตนเอง และส่งผลความดีความเจริญไปถึงส่วนรวมด้วย ขอบเขตของวินัยส่วนตัวบุคคลจึงอยู่ที่ความพอดีพอควร แก่สภาพการดำเนินชีวิตในสังคม เช่น การตั้งใจประกอบอาชีพโดยสุจริต การทำสิ่งที่สังคมถือว่าควรทำ การไม่ทำในสิ่งที่สังคมถือว่าไม่ควรทำ เป็นต้น

(2) วินัยขององค์การ เป็นข้อปฏิบัติสำหรับคนส่วนรวมขององค์การ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การนั้น ๆ จุดมุ่งหมายของวินัยในแต่ละองค์การเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของวินัยสำหรับองค์การนั้น ๆ

(3) ลักษณะ...



(3) ลักษณะของวินัย

วินัยเป็นเสมือนกรอบ หรือขอบข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้งานของส่วนรวมได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ลักษณะของวินัยจึงอาจพิจารณาได้ตามลักษณะของการรักษาวินัย ซึ่งมี 2 ลักษณะด้วยกัน คือ การพิจารณาวินัยในทางนิเสธ และการพิจารณาวินัยในทางปฏิฐาน ดังนี้

(1) การพิจารณาวินัยในทางนิเสธ (Negative Discipline) คือ การทำให้คนมีวินัยโดยวิธีบังคับ วิธีนี้จะบังคับให้คนมีวินัยโดยการควบคุมดูแล กำกับตรวจตราอย่างใกล้ชิด มีการวางข้อปฏิบัติและวางมาตรการลงโทษผู้ฝ่าฝืนอันเป็นกระบวนการของวินัยแบบบังคับ (Authoritarian Discipline) ผู้นิยมวิธีนี้เชื่อว่า จะทำให้คนมีวินัยด้วยความกลัว คือกลัวผู้บังคับบัญชา กลัวความผิด กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง จึงไม่กล้าทำผิด ความกลัวจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีวินัย การรักษาวินัยโดยวิธีบังคับนี้ถือเป็นนัยว่าความรับผิดชอบในการรักษาวินัยเป็นภาระเฉพาะตัวของแต่ละคน โดยถือปรัชญาว่า “ใครทำดีก็ได้ดี ใครทำชั่วก็ได้ชั่ว” ส่วนผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ “ให้ดีให้ชั่ว” คอยให้บำเหน็จความชอบ ดูแล สั่งการกำกับ ตรวจตราและคอยจ้องจับผู้ทำผิดมาลงโทษ การรักษาวินัยตามวิธีนี้มุ่งควบคุมให้คนมีวินัยเป็นรายบุคคล (Individual Discipline) คือ มุ่งในทางปราบปราม การรักษาวินัยตามมาตรการนี้จะกระทำโดยกำหนดข้อปฏิบัติไว้เป็น กฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่ง และลงโทษด้วยมาตรการลงโทษ หรือที่เรียกว่าวินัยแบบการลงโทษ (Punishment Discipline)

(2) การพิจารณาวินัยในทางปฏิฐาน (Positive Discipline) หรือการทำให้คนมีวินัยโดยวิธีจูงใจ วิธีการรักษาวินัยแบบนี้เป็นแบบเสริมสร้าง (Constructive Discipline) และป้องกัน (Preventive Discipline) คือ หาทางป้องกันไม่ให้เกิดผิดวินัย และจูงใจให้คนมีวินัยด้วยวิธีการในทางส่งเสริม เช่น ทำให้งานน่าสนใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้คนทำงานด้วยความรับผิดชอบด้วยอุดมคติในทางที่ดี ด้วยความร่วมมือร่วมใจ สามัคคี ประสานงาน และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น ผู้นิยมวิธีนี้เชื่อว่าวิธีนี้จะทำให้คนมีวินัยด้วยความรัก คือรักงาน รักหน่วยงาน รักผู้บังคับบัญชา รักผู้ร่วมงาน รักสังคม ตลอดจนรักดีรักชื่อเสียงและภูมิใจในความสำเร็จในชีวิตของเขา ความรักจะเป็นพลังจูงใจให้คนมีวินัยขึ้นเองในตัวเป็นอัตโนมัติวินัย (Self – Discipline) การรักษาวินัยโดยวิธีจูงใจนี้ ถือเป็นนัยว่าในการรักษาวินัยของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นภาระของผู้บังคับบัญชาอีกทางหนึ่งด้วย โดยถือปรัชญาว่าวินัยของคนในหน่วยงานใดจะดีหรือไม่ดีเพียงใด มีผลส่วนหนึ่งมาจากการจัดการของผู้นำหน่วยงานนั้น วิธีการรักษาวินัยตามแนวนี้ มุ่งสร้างวินัยกลุ่ม (Group Discipline) และเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบปฏิฐาน คือ มุ่งไปในทางเสริมสร้างมากกว่าการควบคุมบังคับ

1.3.3 ความแตกต่างระหว่างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และวินัย

จากการนำเสนอความหมาย และแนวคิดของคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และวินัย มาตามลำดับแล้วนั้น หากพิจารณาในแง่ของความเหมือน และความแตกต่างกันแล้ว จะเห็นได้ว่า สิ่งที่เหมาะสม หรือสอดคล้อง...



หรือสอดคล้องกัน คือ ไม่ว่าจะเป็นอย่างคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณหรือวินัย ล้วนแต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม และการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคลในสังคมระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะอยู่ในกลุ่มวิชาชีพ ในหมู่เหล่า ในองค์กร หรือในสังคมระดับประเทศ แต่สิ่งที่แตกต่างกัน คือ ในด้าน “คุณธรรม จริยธรรม” นั้น เป็นการกล่าวถึงสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมค่อนข้างมาก แต่เมื่อใดที่มีการนำคุณธรรม และจริยธรรมมาใช้และยึดถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมในกลุ่มวิชาชีพ หรือองค์กร ก็จะเกิดข้อกำหนดว่าด้วยความประพฤติที่พึงปฏิบัติของบุคลากรในกลุ่มวิชาชีพหรือองค์กรนั้นซึ่งก็คือ “จรรยาบรรณ” และหากข้อกำหนดความประพฤติที่พึงปฏิบัตินั้นมีมาตรการในการบังคับใช้โดยมีบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าว ก็จะเกิด “วินัย” ตามมา

ข้อแตกต่างระหว่างจริยธรรม และวินัยที่ค่อนข้างชัดเจนที่สุด ก็คือการพิจารณาในแง่ของลักษณะหรือมาตรการในการนำจริยธรรม หรือวินัยที่เป็นข้อปฏิบัติมาใช้เพื่อให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม ในขณะที่ลักษณะของการรักษาวินัยจะมีทั้งด้านที่เป็นวินัยแบบนิเสธ (Negative Discipline) คือ การทำให้คนมีวินัย โดยการบังคับ การทำให้กลัว โดยมีการปราบปราม และการลงโทษ และวินัยแบบปฏิฐาน (Positive Discipline) คือ การทำให้คนมีวินัยโดยการสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีการยกย่อง ทำให้คนรักที่จะมีการปฏิบัติตามวินัย มีการพัฒนาความประพฤติ เป็นการป้องกันมิให้คนกระทำความผิดวินัย ซึ่งหากพิจารณาด้านจริยธรรมจะพบว่าลักษณะของจริยธรรมจะเน้นด้านการเสริมสร้าง การใช้แรงจูงใจ การพัฒนาตนเองมากกว่าวินัยซึ่งส่วนใหญ่เน้นการลงโทษมากกว่าการเสริมสร้าง

สรุปจริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์กร

จริยธรรม เป็นแนวทางการปฏิบัติที่สะท้อนถึงค่านิยมและมาตรฐานทางศีลธรรมของบุคคล ส่วน จรรยาบรรณ เป็นกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานปฏิบัติตามหลักการเหล่านั้นอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งสองสิ่งนี้ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ และมีคุณภาพในการทำงาน



บทที่ 2

จริยธรรมขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 72 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

2.1 คำนิยาม ของระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2566

หมวด 1 บททั่วไป

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2566”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก “ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2565

บรรดาระเบียบ และคำสั่งอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ประธานคณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือว่าคำวินิจฉัยดังกล่าวเป็นที่สุด

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“อ.อ.ป.” หมายความว่า องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

“คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการของ อ.อ.ป.

“ผู้อำนวยการ” หมายถึง ผู้อำนวยการ อ.อ.ป.

“ผู้บริหาร” หมายถึง ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ, ผู้อำนวยการสำนัก, หัวหน้าฝ่าย, หัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ และหัวหน้างาน

“พนักงาน” หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้างานลงมา

“จริยธรรม” หมายถึง ข้อประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องตามหลักศีลธรรม อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ผู้อื่น ซึ่งเมื่อปฏิบัติแล้วเป็นประโยชน์ต่อสังคม

“จรรยาบรรณ” ...



“จรรยาบรรณ” หมายถึง หลักการที่กำหนดความประพฤติอันเหมาะสม ที่คณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงานของ อ.อ.ป. ต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติภูมิของ อ.อ.ป.

2.2 มาตรฐานจรรยาบรรณอันเป็นค่านิยมหลัก

หมวด 1

มาตรฐานจรรยาบรรณอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้อ 5 คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณอันเป็นค่านิยม ดังนี้

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ การรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

ตัวอย่างพฤติกรรม

1. แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ ปกป้อง ดูแลความมั่นคง และยึดถือ ผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ
2. ยึดมั่นและพิทักษ์ รักษาไว้ซึ่งเอกราช และอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ
3. ยกย่อง เชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
4. ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา
5. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี
6. ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม ไม่ทำลายความมั่นคงของชาติ ไม่ให้ร้ายหรือก่อความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ
7. ไม่ต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ชื่อสัตย์...-



(2) ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดีโดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้งและมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน รวมทั้งคำนึงถึงจริยธรรมในบริบทที่เป็นสากลในเรื่องสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และจรรยาบรรณ

ตัวอย่างพฤติกรรม

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี
2. ตรงต่อเวลา ทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และนัดหมาย
3. มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนไม่ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว
4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงหลักสากลในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
5. ระมัดระวังใส่ใจในการปฏิบัติรักษาทรัพย์สิน และผลประโยชน์สาธารณะและสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มความสามารถ
6. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมทั้งจะแก้ไขเมื่อพบข้อผิดพลาด ให้คำปรึกษา แนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา
7. ไม่นำข้อมูลสำคัญ หรือข้อมูลลับของหน่วยงานและของทางราชการไปใช้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง
8. ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้โดยมิได้ระบุ รวมทั้งการไม่ละเมิดสิทธิ

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม ด้วยการกล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาผลประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

ตัวอย่างพฤติกรรม

1. ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม มีเหตุผล กล้ายอมรับผลดี และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง
2. เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็น รายงานการทุจริตต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ แม้เป็นเพื่อนหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน

3. ให้ความ...



3. ให้ความช่วยเหลือประชาชน ที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือประชาชนเป็นสำคัญ
4. บันทึกคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้อง ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี
5. ให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี และกล่าวโทษผู้กระทำความผิดอย่างเหมาะสม เป็นธรรม
6. ไม่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานในการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสมในทางศีลธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีหรือละเมิดกฎหมาย
7. ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือไม่ใช่ช่องว่างทางกฎหมายเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะด้วยการคิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

ตัวอย่างพฤติกรรม

1. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่แสวงหาประโยชน์มิชอบจากตำแหน่งหน้าที่
2. มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สิน บุคลากร และเวลาของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า
3. มีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือสังคม อุทิศตนโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน
4. ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการกฎหมาย หลักคุณธรรมโดยยึดหลักประเทศชาติและมนุษยธรรม
5. หลีกเลี่ยงการเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายหรือแนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
6. หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือทำให้ประชาชนขาดความไว้วางใจ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการมุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ บทบาทและภารกิจของรัฐวิสาหกิจความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้รับบริการและประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวอย่างพฤติกรรม

1. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและแสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประหยัดมากขึ้น
2. มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดี

3. รับฟัง...



3. รับฟังความคิดเห็นพร้อมที่จะชี้แจงและอธิบายเหตุผลให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
4. เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีมที่มีความสามัคคีเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ มุ่งมั่นและจัดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานให้สำเร็จ
6. ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม

ตัวอย่างพฤติกรรม

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ กรณีที่มีเหตุจำเป็น ต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุผล
2. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ และเคารพศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาท

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ด้วยการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต และรักษาเกียรติศักดิ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ตัวอย่างพฤติกรรม

1. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาทหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่
2. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย ด้วยการเคารพต่อกฎหมายและมีวินัย
3. ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณะ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน
4. พัฒนาตนเอง ให้มีความอดุสาหะขยันหมั่นเพียร ประหยัด รับผิดชอบต่อความสามารถของตนเอง มองโลกในแง่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น
5. ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามเพื่อสืบทอดวัฒนธรรมความเป็นไทยให้ดำรงอยู่
6. เผชิญปัญหาอย่างรู้เท่าทัน ควบคุมอารมณ์ มีสติสัมปชัญญะในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม
7. ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ อุทิศร่างกายแรงใจผลักดันภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสังคมไทย
8. ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติคุณ ศักดิ์ศรีและชื่อเสียงแห่งอาชีพและทางราชการ เคารพต่อวิชาชีพของตน

หมวด 1...



หมวด 2

จรรยาบรรณ

ส่วนที่ 1

จรรยาบรรณของคณะกรรมการ

ข้อ 6 จรรยาบรรณต่อองค์กร

- (1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีความรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อประโยชน์สูงสุดของ อ.อ.ป. และไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดข้อขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อ อ.อ.ป.
- (2) นำความรู้และทักษะในการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน อ.อ.ป. ด้วยความระมัดระวัง อย่างเต็มความสามารถ
- (3) ไม่ใช้ความลับของ อ.อ.ป. ในทางที่ผิดและไม่เปิดเผยข้อมูลความลับต่อสาธารณะรวมถึงบุคคลภายนอก ยกเว้นเป็นไปตามกฎหมาย หรือป้องกันผลกระทบต่อชื่อเสียง ความเสียหายต่อการดำเนินงาน และภาพลักษณ์ของ อ.อ.ป.
- (4) ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของ อ.อ.ป. รวมทั้งปฏิบัติตามหลักการการกำกับดูแลที่ดีและจรรยาบรรณของ อ.อ.ป.
- (5) มุ่งมั่นที่จะปกป้อง และจัดการกระทำที่สื่อไปในทางทุจริต โดยถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วและเด็ดขาดเพื่อสร้างค่านิยมและภาพลักษณ์ที่ดีของ อ.อ.ป.

ข้อ 7 จรรยาบรรณต่อตนเอง

- (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย
- (2) กล้าตัดสินใจ กระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ของตน หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ในการแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือสำหรับผู้อื่น
- (3) ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีความรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อประโยชน์สูงสุดของ อ.อ.ป. และไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดข้อขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อ อ.อ.ป. ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของ อ.อ.ป. เว้นแต่เป็นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์วิธีการและจำนวนตามที่ ป.ป.ช. กำหนด
- (4) ศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการ อ.อ.ป. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอยู่เสมอ

(5) อุทิศเวลา...



(5) อุทิศเวลาให้ อ.อ.ป. อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการของ อ.อ.ป. เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย บทบาทและภารกิจของ อ.อ.ป. อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมถึงเข้าประชุมทุกครั้ง ยกเว้นกรณีที่มีเหตุจำเป็น

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากอคติ และเป็นกลางโดยในการประชุม หากคณะกรรมการมีส่วนได้ส่วนเสีย หรืออาจมีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่จะพิจารณาหรืออนุมัติจะต้องงดการมีส่วนร่วมใด ๆ ในการพิจารณาในเรื่องดังกล่าว

(7) หลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนต่อผลประโยชน์ของ อ.อ.ป. เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

ข้อ 8 จรรยาบรรณต่อผู้บริหารและพนักงาน

(1) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและปฏิบัติต่อผู้บริหารและผูปฏิบัติงานด้วยความสุภาพและให้ความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และหลีกเลี่ยงการดำเนินการใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม

(2) จัดให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานมีความมั่นคงและความก้าวหน้า ในอาชีพ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน

(3) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของผู้บริหารและ ผูปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

(4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานเข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณและบทบาทหน้าที่ซึ่งผูปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้เพื่อให้เกิดพฤติกรรมตามจรรยาบรรณอย่างทั่วถึง

(5) รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน

(6) สนับสนุนให้มีสภาพแวดล้อมและสุขอนามัยในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย ต่อชีวิตและทรัพย์สิน ของผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน

ข้อ 9 จรรยาบรรณด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(1) เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนบุคคล หรือความสัมพันธ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เช่น การถือหุ้นในบริษัทที่เป็นคู่แข่ง หรือการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(2) หลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนของครอบครัว และหลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหรืออำนาจที่มีในการตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือของผู้อื่น

(3) ต้องรายงานกรณีที่เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานที่รับผิดชอบ

(4) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใสและยึดมั่นในหลักจริยธรรม เพื่อให้ทุกคนใน อ.อ.ป. ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ 10...



ข้อ 10 จรรยาบรรณต่อลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- (1) ส่งเสริมให้มีระบบการให้บริการที่มีคุณภาพ รวมทั้งให้มีการปฏิบัติต่อลูกค้าทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- (2) ส่งเสริมให้มีการแสวงหาช่องทางและการสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อเพิ่มประโยชน์ให้แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง
- (3) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ตรงไปตรงมา มีมาตรฐานและโปร่งใส ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกค้า
- (4) สนับสนุนให้มีการจัดระบบ กระบวนการ ช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และการบริการจากลูกค้า
- (5) สนับสนุนให้มีกระบวนการในการรักษาความลับข้อมูลของลูกค้าและไม่นำข้อมูลของลูกค้าไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ 11 จรรยาบรรณต่อพันธมิตรทางธุรกิจ

- (1) กำกับดูแลเพื่อให้มั่นใจว่า อ.อ.ป. มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส รวมถึงการจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องอุทธรณ์ ร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
- (2) กำกับดูแลให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรมและมีการปฏิบัติต่อพันธมิตรทางธุรกิจอย่างเสมอภาค โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและผลประโยชน์สูงสุดของ อ.อ.ป.
- (3) ส่งเสริมให้พันธมิตรทางธุรกิจ มีการพัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถในการผลิต และการให้บริการ โดยมุ่งมั่นในการพัฒนาการประกอบธุรกิจระหว่างกันอย่างยั่งยืน
- (4) ส่งเสริมให้พันธมิตรทางธุรกิจให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนและคำนึงถึงสังคม และสิ่งแวดล้อม
- (5) กำกับดูแลเพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการเรียกรับผลประโยชน์จากการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงประโยชน์อื่นใดอันคำนวณเป็นเงินได้ จากพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อป้องกันข้อครหาและการมีใจโน้มเอียงที่จะช่วยเหลือตอบแทนฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นพิเศษในภายหลัง
- (6) ส่งเสริมรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับพันธมิตรทางธุรกิจ โดยการสื่อสารอย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมาและสนับสนุนความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ร่วมกัน
- (7) กำกับดูแลการรักษาความลับข้อมูลของพันธมิตรทางธุรกิจและไม่นำข้อมูลของพันธมิตรทางธุรกิจไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ 12...



ข้อ 12 จรรยาบรรณต่อผู้ใช้บริการ สังคมและสิ่งแวดล้อม

(1) ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกให้ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับชั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยคิดถึงการใช้จ่ายประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและไม่ทำกำไรใด ๆ ที่จะมีผลเสียหายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

(2) สนับสนุนให้มีการดำเนินการในกิจกรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ

(3) กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ ที่ออกโดยหน่วยงานรัฐหรือหน่วยงานกำกับดูแลอย่างเคร่งครัด

(๔) ส่งเสริมการปฏิบัติที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การลดขยะ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนโครงการที่ช่วยฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ 2

จรรยาบรรณของผู้บริหาร

ข้อ 13 จรรยาบรรณต่อองค์กร

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดีมีความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่อ ละเอียดรอบคอบตามหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดของ อ.อ.ป. และหลีกเลี่ยงโอกาสที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ อ.อ.ป.

(2) ปฏิบัติหน้าที่โดยประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ การบริหารจัดการอย่างสุดความสามารถตามหลักวิชาชีพ รวมถึงพัฒนาความรู้ความสามารถของตน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นด้วย

(3) รักษาความลับของ อ.อ.ป. โดยไม่แจ้งแก่บุคคลภายนอกด้วยวิธีการใด ๆ เว้นแต่ได้รับอนุมัติจาก อ.อ.ป. เป็นลายลักษณ์อักษร

(4) รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการของ อ.อ.ป. อย่างสม่ำเสมอและครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด

(5) มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจให้มีผลประโยชน์ที่ตีสามารถสร้างการเติบโตที่มั่นคง อย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กร

(6) ไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อ อ.อ.ป. รวมถึงไม่ทำธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับ อ.อ.ป. และไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ชื่อ ข้อมูลที่เป็นความลับหรือทรัพย์สินอื่นใดของ อ.อ.ป. เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลในครอบครัว

ข้อ 14...



ข้อ 14 จรรยาบรรณต่อคณะกรรมการ

- (1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญต่อคณะกรรมการอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อเท็จจริง
- (2) สื่อสารกับคณะกรรมการควรเป็นไปอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้คณะกรรมการสามารถเข้าใจสถานการณ์และตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลครบถ้วน
- (3) ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ นโยบายต่าง ๆ และข้อบังคับที่กำหนดโดยคณะกรรมการ รวมถึงการรักษาความเป็นมืออาชีพและความเคารพต่อกระบวนการทางกฎหมาย
- (4) ให้ความเคารพต่อบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ โดยการให้ข้อมูลและความช่วยเหลือที่จำเป็นในการดำเนินงานของคณะกรรมการ
- (5) รักษาความลับของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาของคณะกรรมการ รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือการตัดสินใจของคณะกรรมการ
- (6) มีความรับผิดชอบต่อการจัดการและบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรและควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงและวิธีการจัดการแก่คณะกรรมการ
- (7) สนับสนุนการดำเนินงานที่เป็นธรรมภายในองค์กร รวมถึงการสนับสนุนกระบวนการตัดสินใจของคณะกรรมการอย่างเป็นกลาง
- (8) หลีกเลี่ยงการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจกระทบต่อการทำงานของคณะกรรมการ และต้องเปิดเผยความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

ข้อ 15 จรรยาบรรณต่อตนเอง

- (1) ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติ เว้นแต่เป็นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561
- (2) ไม่ใช้โอกาสหรือตำแหน่งหน้าที่การงาน แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น ไม่กระทำการใด ๆ ที่ขัดแย้งกับการดำเนินธุรกิจของ อ.อ.ป. รวมถึงตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของ อ.อ.ป.
- (3) ต้องมีการศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ พร้อมทั้งติดตามแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (4) เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ต้องมีการจัดการอย่างมีความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ อ.อ.ป. เป็นสำคัญ

(5) อุทิศ...



(5) อุทิศเวลาให้ อ.อ.ป. อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ คณะกรรมการ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย บทบาทและภารกิจของ อ.อ.ป. อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมถึงเข้าประชุมทุกครั้ง ยกเว้นกรณีที่มีเหตุจำเป็น

ข้อ 16 จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน

(1) เคารพความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะแตกต่างในด้าน วัฒนธรรม เพศ อายุ หรือพื้นฐานอื่น ๆ และให้เกียรติซึ่งกันและกันในทุกสถานการณ์ รวมถึงการให้ความสำคัญกับเวลาของผู้อื่น

(2) ใช้การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา และมีการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันความเข้าใจผิดและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานอย่างตั้งใจ โดยไม่ขัดจังหวะหรือมีท่าทีที่ไม่เหมาะสม

(3) ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและสนับสนุนการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

(4) เมื่อเกิดข้อขัดแย้ง ใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ในการแก้ไข เช่น การพูดคุยกันอย่างเปิดเผยและการหาทางออกที่ยอมรับได้ร่วมกัน หลีกเลี่ยงการพูดหรือพฤติกรรมที่อาจทำให้เกิดความเคืองใจหรือเสื่อมเสียชื่อเสียงของเพื่อนร่วมงาน

(5) การแสดงความยอมรับและการให้กำลังใจ เช่น ให้คำชมเชยและการยอมรับความสำเร็จและความพยายามของเพื่อนร่วมงานเพื่อส่งเสริมความรู้สึกดีและกำลังใจ แสดงความขอบคุณเมื่อได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

(6) ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือแสดงความลำเอียงและเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานในทุกกรณี

ข้อ 17 จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

(1) ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเคารพและความเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือแสดงอคติ

(2) สื่อสารข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตื้นในงานและเป้าหมายขององค์กร

(3) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้โอกาสในการฝึกอบรมและการเติบโตในอาชีพ

(4) ควรฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจังและตอบสนองอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

(5) ผู้บริหาร...



(5) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการยกย่องผลงานและความสำเร็จของพวกเขา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขและพึงพอใจ

(6) จัดการกับข้อขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพื่อให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

(7) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและกฎระเบียบขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือ

ข้อ 18 จรรยาบรรณต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(1) เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนบุคคล หรือความสัมพันธ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(2) หลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนตัว หรือส่วนของครอบครัว และหลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหรืออำนาจที่มีในการตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว หรือของผู้อื่น

(3) ต้องรายงานกรณีที่เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานที่รับผิดชอบ

(4) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใสและยึดมั่นในหลักจริยธรรม เพื่อให้ทุกคนใน อ.อ.ป. ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ 19 จรรยาบรรณต่อลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ อ.อ.ป.

(1) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการให้บริการของ อ.อ.ป. อย่างครบถ้วนถูกต้อง ตรงไปตรงมาโดยไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงหรือปิดบังข้อมูลที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้เสีย

(2) แสวงหาช่องทางและสร้างนวัตกรรมการบริการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง

(3) การจัดการกับข้อร้องเรียนและปัญหาของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อความเอาใจใส่

(4) ต้องรักษาความลับข้อมูลของลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ 20 จรรยาบรรณต่อพันธมิตรทางธุรกิจ

(1) กำกับดูแลกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ดำเนินการอย่างโปร่งใสและมีการปฏิบัติต่อพันธมิตรทางธุรกิจอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและผลประโยชน์สูงสุดของ อ.อ.ป.

(2) ให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนและคำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม

(3) ควบคุม...



(3) ควบคุมภายในที่ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงการจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องอุทธรณ์ ร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

(4) ควรเคารพและปฏิบัติตามข้อตกลงหรือสัญญาที่ทำกับพันธมิตรทางธุรกิจ โดยไม่ผิดสัญญา หรือเพิกเฉยต่อข้อผูกพันรวมถึงการจัดการข้อขัดแย้งหรือความไม่พอใจระหว่างพันธมิตรอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม โดยการหาทางออกที่เหมาะสมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี

ข้อ 21 จรรยาบรรณต่อผู้ใช้บริการ สังคมและสิ่งแวดล้อม

(1) พึงอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของสาธารณชนหรือสังคมโดยรวม เช่น การเสียสละกำลังกาย กำลังความคิด กำลังทรัพย์และการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้ การอุทิศตนดังกล่าวพึงกระทำในลักษณะที่จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานของ อ.อ.ป.

(2) ควรพิจารณาผลกระทบของการดำเนินธุรกิจ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและดำเนินการอย่างรับผิดชอบ เพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบที่อาจจะมีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

(3) เสนอข้อมูลให้สื่อด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันกาล โปร่งใส และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของ อ.อ.ป. เพื่อป้องกันความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและทำให้ อ.อ.ป. เสื่อมเสียชื่อเสียง

(4) ไม่กระทำหรือมีส่วนร่วมกับการกระทำใด ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 3

จรรยาบรรณของพนักงาน

ข้อ 22 จรรยาบรรณต่อองค์กร

(1) ทำงานอย่างซื่อสัตย์และไม่หลอกลวงหรือบิดเบือนข้อมูล เปิดเผยข้อมูลที่สำคัญและหลีกเลี่ยงการปิดบังข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อ อ.อ.ป.

(2) รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองและอุทิศเวลาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและหลีกเลี่ยงการขาดงานหรือการมาสาย

(3) เคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติหรืออคติ

(4) ปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรและไม่เปิดเผยข้อมูลที่ไม่เหมาะสม

(5) ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ อ.อ.ป.

(6) ไม่เข้า...



(6) ไม่เข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือการละเมิดจรรยาบรรณ

(7) มีการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ และปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อ 23 จรรยาบรรณต่อผู้บริหาร

(1) ให้ความเคารพ สุภาพ อ่อนน้อมและปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างรอบคอบ รวดเร็ว และถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(2) การเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนา อ.อ.ป. และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน อย่างสร้างสรรค์และไม่วิพากษ์วิจารณ์ในทางลบ

(3) ปฏิบัติตนให้มีความซื่อสัตย์ในทุกการตัดสินใจและการดำเนินงาน รวมถึงการรายงานปัญหาหรือความล้มเหลวอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูลที่สำคัญ

(4) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณและจริยธรรมที่ดีในการทำงาน เช่น การหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งหรือปัญหากับผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน

(5) พัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาดำเนินงานในสายงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

ข้อ 24 จรรยาบรรณต่อตนเอง

(1) พัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

(2) ยึดมั่นในหลักกฎหมาย คุณธรรม ความถูกต้องและไม่แสวงหาประโยชน์อื่นใดจากผู้อื่นใดโดยมิชอบ

(3) มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงาน อ.อ.ป. รวมทั้ง รักษาชื่อเสียงและเกียรติของตนเอง

(4) ปฏิบัติตนให้ตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานให้กับ อ.อ.ป. อย่างเต็มที่

(5) ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงิน ได้จากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติ เว้นแต่เป็นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561

ข้อ 25 จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา

(1) การเคารพและการยอมรับ ควรแสดงความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา รวมถึงการยอมรับในความเป็นผู้นำและการตัดสินใจ แม้ว่าความคิดเห็นหรือแนวทางที่เสนออาจแตกต่างจากความคิดของตนเอง

(2) ความซื่อสัตย์...



(2) ความซื่อสัตย์และความโปร่งใส ควรสื่อสารข้อมูลและความคิดเห็นอย่างซื่อสัตย์และเปิดเผยกับผู้บังคับบัญชา โดยไม่ปกปิดหรือบิดเบือนข้อเท็จจริง

(3) การปฏิบัติตามคำสั่ง ควรปฏิบัติตามคำสั่งและข้อกำหนดที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ โดยการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและในเวลาที่กำหนด

(4) การให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ควรเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในลักษณะที่สร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาและการปรับปรุงที่เป็นประโยชน์

(5) การรักษาความลับ ควรรักษาความลับของข้อมูลและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา

(6) การรับผิดชอบ ควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เพื่อสนับสนุนเป้าหมายของ อ.อ.ป.

(7) การแสดงความรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาด หากเกิดข้อผิดพลาดหรือปัญหาควรรับผิดชอบ และแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างตรงไปตรงมา พร้อมเสนอวิธีการแก้ไข

(8) การเคารพในความแตกต่าง ควรเคารพในความแตกต่างทางความคิดเห็นและวิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชาและพยายามเข้าใจมุมมองของผู้บังคับบัญชา

(9) สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมืออาชีพกับผู้บังคับบัญชา โดยการแสดงออกถึงความเคารพและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน

ข้อ 26 จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน

(1) เคารพความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะแตกต่างในด้านวัฒนธรรม เพศ อายุ หรือพื้นฐานอื่น ๆ โดยให้เกียรติซึ่งกันและกันในทุกสถานการณ์ รวมถึงการให้ความสำคัญกับเวลาของผู้อื่น

(2) ใช้การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมาและมีการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันความเข้าใจผิดและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานอย่างตั้งใจ โดยไม่ขัดจังหวะหรือมีท่าทีที่ไม่เหมาะสม

(3) ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและสนับสนุนการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

(4) เมื่อเกิดข้อขัดแย้งใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ในการแก้ไข เช่น การพูดคุยกันอย่างเปิดเผยและการหาทางออกที่ยอมรับได้ร่วมกัน หลีกเลี่ยงการพูดหรือพฤติกรรมที่อาจทำให้เกิดความเคืองใจหรือเสื่อมเสียชื่อเสียงของเพื่อนร่วมงาน

(5) การแสดง...



(5) การแสดงความยอมรับและการให้กำลังใจ เช่น ให้คำชมเชยและการยอมรับความสำเร็จและความพยายามของเพื่อนร่วมงานเพื่อส่งเสริมความรู้สึกดีและกำลังใจ แสดงความขอบคุณเมื่อได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

(6) ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือแสดงความลำเอียงและเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานในทุกกรณี

ข้อ 27 จรรยาบรรณด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(1) เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือความสัมพันธ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เช่น การถือหุ้นในบริษัทที่เป็นคู่แข่งหรือการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(2) หลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนหนึ่งของครอบครัว และหลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหรืออำนาจที่มีในการตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือของผู้อื่น

(3) ต้องรายงานกรณีที่เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานที่รับผิดชอบ

(4) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใสและยึดมั่นในหลักจริยธรรม เพื่อให้ทุกคนใน อ.อ.ป. ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ 28 จรรยาบรรณต่อลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(1) ให้บริการที่มีคุณภาพด้วยความเต็มใจ ใช้วาจาสุภาพ อ่อนโยน อำนวยความสะดวกและปฏิบัติต่อลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้เสียด้วยความสุภาพ ทั้งภาษาและน้ำเสียงที่สื่อสารพร้อมทั้งมีความกระตือรือร้นในการให้บริการ

(2) ต้องแนะนำหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริการอย่างถูกต้องครบถ้วน เพื่อให้ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้เสียเกิดประโยชน์และความเข้าใจในเงื่อนไขของการบริการนั้น ๆ อธิบาย ชี้แจง แนะนำผลิตภัณฑ์เงื่อนไข และหลักเกณฑ์อย่างละเอียด ครบถ้วน ถูกต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้เสีย

(3) การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการลูกค้า เช่น การไม่ใช้วิธีการที่ไม่สุจริตในการดึงดูลูกค้า

(4) รักษาความลับข้อมูลของลูกค้า ไม่นำข้อมูลความลับของลูกค้าในทุก ๆ เรื่อง ไปเปิดเผย หรือนำไปใช้ในการแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือเพื่อผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ 29...



ข้อ 29 จรรยาบรรณต่อพันธมิตรทางธุรกิจ

- (1) ปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และมีการปฏิบัติต่อพันธมิตรทางธุรกิจอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและผลประโยชน์สูงสุดของ อ.อ.ป. และพันธมิตรทางธุรกิจ เป็นสำคัญ
- (2) ปกป้องข้อมูลและความลับทางธุรกิจของพันธมิตรไม่เปิดเผยข้อมูล โดยไม่ได้รับอนุญาต
- (3) สื่อสารข้อมูลและความต้องการอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา เพื่อลดความเข้าใจผิดและปัญหาที่อาจเกิดขึ้น
- (4) หลีกเลี่ยงการกระทำหรือการพูดที่อาจทำให้เกิดความเสียหาย หรือความเคืองใจต่อพันธมิตร เคารพความคิดเห็นและวิธีการทำงานของพันธมิตร ทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม

ข้อ 30 จรรยาบรรณต่อผู้ใช้บริการ สังคมและสิ่งแวดล้อม

- (1) เข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำงานอาสาสมัคร การสนับสนุนกิจกรรมชุมชนหรือโครงการพัฒนาเพื่อสังคม
- (2) ปฏิบัติการและสนับสนุนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น การรีไซเคิล และการลดมลพิษ
- (3) ตระหนักถึงผลกระทบของการดำเนินงานของตนต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- (4) เคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้อื่นในสังคมและไม่กระทำการใด ๆ ที่อาจทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย และสนับสนุนและส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ เพศ และศาสนา โดยการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

หมวดที่ 6

กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ

ข้อ 31 คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ต้องประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบประมวลจริยธรรมนี้ อย่างเคร่งครัด ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีควรแก่การยกย่องให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชนทั่วไป ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการกำกับดูแลการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหาร และพนักงาน ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณนี้

ข้อ 32 กรณีการร้องเรียนหรือปรากฏว่ามีผู้บริหารและพนักงาน ยกเว้นผู้อำนวยการ ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

กรณีการร้องเรียนหรือปรากฏว่าคณะกรรมการของ อ.อ.ป. หรือผู้อำนวยการประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ อ.อ.ป. รายงานประธานคณะกรรมการของ อ.อ.ป. พิจารณาดำเนินการ

ข้อ 33...



ข้อ 33 การดำเนินการตามข้อ 32 ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ

ข้อ 34 หากดำเนินการสอบสวนตามข้อ 33 แล้วไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ 32 สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ 32 สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ

ข้อ 35 การดำเนินการทางจริยธรรมตามข้อ 32 ข้อ 33 และข้อ 34 ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย การปฏิบัติงาน หมวดยุทธศาสตร์ และการรักษาวินัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 36 คำสั่งการของผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ 34 ให้ถือเป็นที่สุด เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลการพิจารณาสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หากโทษที่ผู้ฝ่าฝืนได้รับตามข้อ 34 เป็นโทษทางวินัย ให้ผู้นั้นใช้สิทธิอุทธรณ์ได้ตามข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย การปฏิบัติงาน หมวดยุทธศาสตร์ และการรักษาวินัย สำหรับผู้ปฏิบัติงานมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด 7

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ 37 เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ และมีการสั่งลงโทษตามข้อ 35 แล้วให้ อ.อ.ป. ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

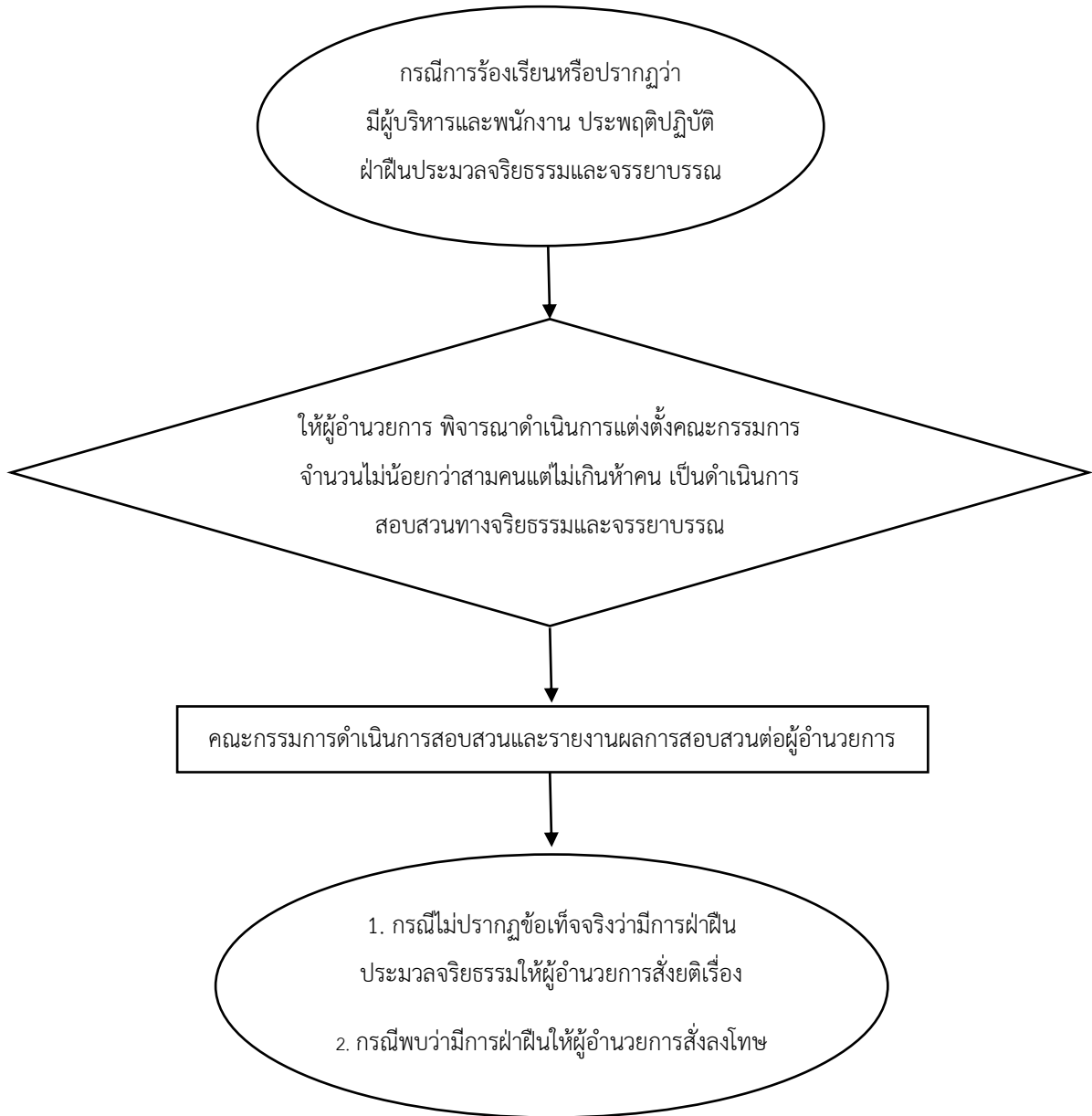
ข้อ 38 การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน เจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับ ตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ 39 การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไข หรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

Flow Chart ...



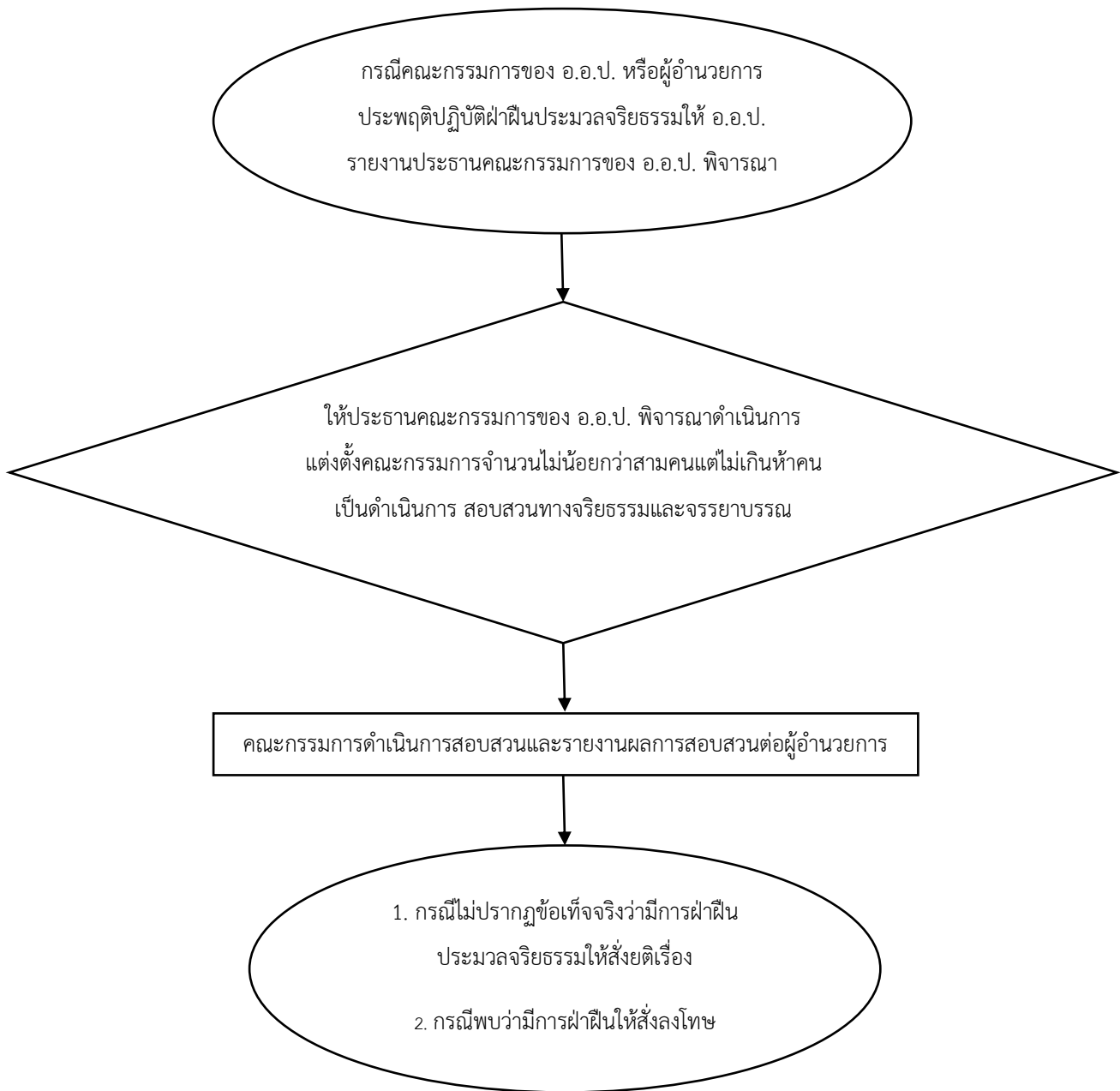
Flow Chart กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ



Flow Char ...



Flow Chart กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ



บรรณานุกรม...



บรรณานุกรม

- กรมล ทงธรรมชาติ (2551) ขาราชการไทย ความสำนึกและอุดมการณ์ กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัตติยา กรรณสูต และคณะ (2547) รายงานการวิจัยคุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช.
- ชินวุธ สุนทรสิมะ (2533) ความสำเร็จและความสุขของบัณฑิต หลักธรรมของผูกติ คิตติ พุดดี และทำการดี กรุงเทพมหานคร : พรศิวการพิมพ์
- ชัยวัฒน์ อัดพัฒนา (2538) จริยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปราชญา กลาพจัญ (2548) คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชาวฟาง
- ลำดวน ศรีมณี (2543) จริยธรรมและจริยศาสตร์ตะวันออกกรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงแก้ว
- วริยา ชินวรรโณ (2541) จริยธรรมในวิชาชีพ บทความประกอบการสัมมนาเรื่องจริยธรรมในวิชาชีพ 2541 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพเพช
- สำนักงาน ก.พ. (2549) จริยธรรม ธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

