

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
บริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด**

1. วัตถุประสงค์

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

2. ชื่อหน่วยงาน : บริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด

3. ปีงบประมาณ : พ.ศ. 2566

4. วันที่รายงาน : 31 มีนาคม 2566

5. ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ระเบียบบริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของกรรมการผู้จัดการและพนักงานบริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด พ.ศ. 2552

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.bangkokdock.co.th:8080/km/O8%20ระเบียบบริษัท%20ว่าด้วย%20ประมวลจริยธรรมของกรรมการผู้จัดการของพนักงานบริษัท%20พ.ศ.%202552.PDF>

6. ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อประมวลจริยธรรม : คู่มือ จริยธรรมและจรรยาบรรณ บริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด

URL ที่เผยแพร่ : www.bangkokdock.co.th:8080/km/คู่มือจริยธรรมฯ.PDF

7. การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

7.1 การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1.	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>- โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>เป็นการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อมุ่งหวังในการสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เกิดแก่บุคลากร โดยสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเป็นอัตโนมัติ มีความเป็นพลเมืองที่ดีในการรักษาประโยชน์สาธารณะ ดำเนินชีวิตด้วยจิตพอเพียง รวมทั้งปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ และหยุดยั้งการทุจริต สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และ ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 29 ก.ย. 64</p>

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
2.	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p>บริษัทฯ มีนโยบายและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งเกณฑ์การประเมินฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ข้อ O32 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม เพื่อฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน</p> <p>นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับระเบียบบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของกรรมการผู้จัดการ และพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด พ.ศ. 2552 หมวดที่ 2 มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ 1 มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ 5. กรรมการผู้จัดการและพนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก 9 ประการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม (2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ (3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย (5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ (6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง (7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ (8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
3.	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>มีการขับเคลื่อนเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมสุจริต และค่านิยมสุจริตอย่างเป็นรูปธรรม บุคลากรทุกคนได้รับการปรับฐานความคิดเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเป็นอัตโนมัติ และพร้อมจะเป็นพลเมืองที่ดีในการรักษาประโยชน์สาธารณะและดำเนินชีวิตด้วยจิตพอเพียง ไม่เพิกเฉยและไม่อดทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ</p>

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
4.	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวม ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ดำเนินการอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และการยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวม ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับพนักงาน เมื่อวันอังคารที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้องประชุม บริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด (ยานนาวา) โดยได้รับเกียรติจาก นางสาว สุชาภา วรินทร์เวช ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เป็นวิทยากรในการบรรยาย และใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้นเป็นเงิน 7,400 บาท ทั้งนี้ มีพนักงานเข้าร่วมอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของจำนวนพนักงานกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด และ ผลประเมินการฝึกอบรมพัฒนา พนักงานมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมพัฒนาเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก และความรู้ที่ได้รับเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมาก
5.	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	(1) การขับเคลื่อนเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรม สุจริตและค่านิยมสุจริตต้องอาศัยการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การอบรมสร้างความรู้และสร้างความรู้ความเข้าใจเป็นเพียงกระบวนการเริ่มต้นในการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตให้เกิดผลเป็นรูปธรรม (2) ดำเนินการให้มีการสอดแทรกประเด็นเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เข้าไปในทุกๆ ครั้งที่มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร หรือในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
6.	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	(1) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2566-2570 (2) แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 (3) แผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร (4) ระเบียบบริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของกรรมการผู้จัดการและพนักงานบริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด พ.ศ. 2552 (5) คู่มือ จริยธรรมและจรรยาบรรณ บริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด

7.2 การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1.	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	- การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม เป็นการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงาน ตามระเบียบบริษัทว่าด้วยประมวลจริยธรรมของกรรมการผู้จัดการและพนักงานบริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด พ.ศ. 2552 เพื่อเป็นการลงโทษพนักงานที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือขัดต่อประมวลจริยธรรมอันดีของบริษัทฯ
2.	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	การมีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์กร จะส่งผลเสียในลักษณะเช่นเดียวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ จึงได้มีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมที่พนักงานทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติและ มีการกำหนดบทลงโทษเอาไว้สำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางจริยธรรม โดยอาศัยอำนาจตามความในหมวดที่ 3 กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมแห่งระเบียบบริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของกรรมการผู้จัดการและพนักงานบริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด พ.ศ. 2552 รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
		<p>ส่วนที่ 2 มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร</p> <p>ข้อ 13. กรรมการผู้จัดการและพนักงานต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงาน จะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากกรรมการผู้จัดการเท่านั้น</p> <p>และสอดคล้องกับแนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรมที่เป็นค่านิยมหลักขององค์กรในข้อ 9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ซึ่งพนักงานควรต้องมีพฤติกรรม ดังนี้</p> <p>(1) ตระหนักถึงความรับผิดชอบและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของวิชาชีพของตน</p> <p>(2) ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพนั้น มุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(3) ประพฤติตนและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บริสุทธิ์ ยุติธรรม ตรงต่อเวลา จงรักภักดีต่อวิชาชีพของตน</p> <p>ทั้งนี้ คณะกรรมการสอบสวนทางจริยธรรมทำหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริง โดยนำระเบียบบริษัทอยู่กรุงเทพ จำกัด ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2562 มาบังคับใช้โดยอนุโลม</p>
3.	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>คณะกรรมการสอบสวนทางจริยธรรมดำเนินการพิจารณาข้อเท็จจริงและมีคำวินิจฉัยเสนอกรรมการผู้จัดการเพื่อทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้วภายใน 30 วัน หลังจากที่ได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ซึ่งผลที่ได้รับจากการวินิจฉัยจะได้นำมาใช้ในการพิจารณาว่าควรมีบทลงโทษหรือไม่อย่างไรตามความเหมาะสมต่อไป และกำหนดมาตรการหรือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานลักษณะเดิมอีก</p>
4.	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>คณะกรรมการสอบสวนทางจริยธรรมดำเนินการตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของกรรมการผู้จัดการและพนักงานบริษัท อยู่กรุงเทพ จำกัด พ.ศ. 2552 หมวดที่ 3 กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และ หมวดที่ 4 ขั้นตอนการลงโทษ</p> <p>ทั้งนี้ ผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นความผิดอันมิใช่ความผิดทางวินัยร้ายแรงหรือความผิดทางอาญา เห็นสมควรให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ การพิจารณาความดีความชอบ หรือสั่งการให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นไปตามข้อ 26 แห่งระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของกรรมการผู้จัดการและพนักงานบริษัท อยู่กรุงเทพ จำกัด พ.ศ. 2552</p>
5.	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	<p>(1) พนักงานส่วนใหญ่มีภละเลยและไม่ให้ความสำคัญต่อประมวลจริยธรรมขององค์กร จึงมักทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมอันดีขององค์กรโดยขาดความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมซึ่งควรต้องยึดถือปฏิบัติ</p> <p>(2) รมรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักขององค์กร ให้ทราบถึงพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานได้ยึดถือและปฏิบัติตามต่อไป</p>

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
6.	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	(1) ระเบียบบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของกรรมการผู้จัดการและพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด พ.ศ. 2552 (2) คู่มือ จริยธรรมและจรรยาบรรณ บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (3) คำสั่งบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ที่ 059/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางจริยธรรม

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

8. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

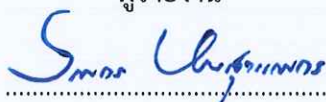
ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มตั้งแต่วันแรกของการบรรจุเข้าเป็นพนักงานของบริษัทฯ เพื่อสร้างการรับรู้และตระหนักรู้ในสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติตามข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ และระเบียบบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของกรรมการผู้จัดการและพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด พ.ศ. 2552 และปลูกฝังเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นหลักคิดพื้นฐานสำคัญของการทำงานจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะทำให้สามารถนำประเด็นเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

9.1 เสริมสร้างความเข้าใจและประโยชน์ของการนำเรื่องมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบของพนักงาน และการพิจารณามอบรางวัลบุคลากรดีเด่นประจำปี เป็นต้น

9.2 มุ่งเน้นการสื่อสารด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้มีความน่าสนใจและทำการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ การกำหนดให้มีหัวข้อเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของประเด็นในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานในกิจกรรมการสื่อสารองค์กรของบริษัทฯ

ผู้รายงาน



(นายรณรงค์ นพสุวรรณ์กร)
หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล



นางาเอก.....

(ปรีศฎางค์ กาศขุนทด)
กรรมการผู้จัดการ