



คู่มือจรรยาบรรณผู้บริหารและพนักงาน โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต

ทบทวนประจำปี 2566

จัดทำโดย

ส่วนทรัพยากรบุคคล ฝ่ายอำนวยการ

โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต

คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสามบัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวและพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ โรงงานไฟฯ จึงได้มีการจัดทำระเบียบโรงงานไฟฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานโรงงานไฟฯ พ.ศ. 2552 จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานโรงงานไฟฯ มีแนวทางในการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมภายในโรงงานไฟฯ และได้จัดทำประกาศโรงงานไฟฯ กรมสรรพสามิต เรื่อง มาตรการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ลงวันที่ 26 กันยายน 2565

ดังนั้น ส่วนทรัพยากรบุคคล ฝ่ายอำนวยการ จึงได้ทบทวนและจัดทำคู่มือจริยธรรมผู้บริหารและพนักงานโรงงานไฟฯ กรมสรรพสามิต ประจำปี 2566 ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานโรงงานไฟฯต่อไป

ส่วนทรัพยากรบุคคล ฝ่ายอำนวยการ
โรงงานไฟฯ กรมสรรพสามิต

สารบัญ

		หน้า
บทที่ 1	บทนำ	4
บทที่ 2	ประมวลจริยธรรมผู้บริหารและพนักงานของโรงงานไฟ	6
บทที่ 3	ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	9
บทที่ 4	มาตรการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์	13
บทที่ 5	ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	18

บทที่ 1 : บทนำ**หลักการและเหตุผล**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวและพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ โรงงานไฟฯ จึงได้มีการจัดทำระเบียบโรงงานไฟฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานโรงงานไฟ พ.ศ. 2552 จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานโรงงานไฟฯ มีแนวทางในการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมภายในโรงงานไฟฯ และได้จัดทำประกาศโรงงานไฟฯ กรมสรรพสามิต เรื่อง มาตรการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ลงวันที่ 26 กันยายน 2565

ส่วนทรัพยากรบุคคล ฝ่ายอำนวยการ จึงได้ทบทวนและจัดทำคู่มือจริยธรรมผู้บริหารและพนักงานโรงงานไฟฯ กรมสรรพสามิต ประจำปี 2565 ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานโรงงานไฟฯ อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมอันเป็นพื้นฐานพฤติกรรมอันดีงาม และเป็นมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทั้งนี้ คู่มือจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานโรงงานไฟฯ มีเนื้อหาประกอบไปด้วยมาตรฐานจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ และขั้นตอนการลงโทษ ค่านิยมองค์กร รวมถึงมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานจริยธรรมอันดีงาม รับทราบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้บริหารและพนักงาน เสริมสร้างระบบการกำกับดูแลที่ดีของโรงงานไฟฯ กรมสรรพสามิตต่อไป

วิสัยทัศน์องค์กร

“เป็นผู้นำด้านสิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลงและดิจิทัลปริ้นติ้งโซลูชันภาครัฐ”

พันธกิจ

พันธกิจที่สำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กร ประกอบด้วย

1. พัฒนาองค์กรและปรับภาพลักษณ์เพื่อมุ่งสู่การให้บริการผลิตภัณฑ์แบบ Digital Printing Solution
2. ผลิตและจัดหาเครื่องหมายการจัดเก็บภาษีทุกประเภทเพื่อรองรับการจัดเก็บรายได้ของกรมสรรพสามิต
3. ผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และให้บริการงานพิมพ์ครบวงจรแก่หน่วยงานภาครัฐ
4. ดำเนินการผลิตและจำหน่ายไฟเพื่อมุ่งเน้นการรับรู้ส่วนแบ่งตลาดไฟภายในประเทศ

5. บริหารจัดการทุนมนุษย์และองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

ยุทธศาสตร์องค์กร

จากประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การสื่อสารคุณค่าของภาพลักษณ์องค์กรตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

โรงงานไฟกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการองค์กรและความสัมพันธ์จากภายในองค์กรสู่ภายนอก โรงงานไฟตระหนักถึงความสำคัญตั้งแต่ระดับองค์กรผ่านกระบวนการกำกับดูแลตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี (Corporate Governance) และการกำหนดกิจกรรมตอบแทนกลับสู่สังคม (Corporate Social Responsibilities: CSR) โดยมุ่งหมายให้องค์กรสร้างการเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย รวมไปถึงการบริหารและสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีของโรงงานไฟออกสู่ภายนอกอย่างเหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	การสื่อสารคุณค่าของภาพลักษณ์องค์กรตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี
เป้าหมายหลัก	1) โรงงานไฟมีภาพลักษณ์เชิงบวก ทั้งในด้านการกำกับดูแลที่ดีจากภายในจนถึงการบริหารความสัมพันธ์และดำเนินกิจกรรมทางสังคมอย่างสร้างสรรค์ 2) โรงงานไฟมีกิจกรรมการตอบแทนกลับสู่สังคมอย่างเหมาะสมที่สามารถสร้างการสื่อสารเชิงประจักษ์สู่สังคมอย่างเหมาะสม

บทที่ 2 : ประมวลจริยธรรมผู้บริหารและพนักงานของโรงงานไฟ

ความหมายของจริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้คำนิยามจริยธรรม ว่าหมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติทางศีลธรรม กฎศีลธรรม ทั้งนี้จริยธรรมมาจากคำว่า จริย กับ ธรรมะ ประกอบกันจริยธรรมจึงเป็นคำสมาส มีความหมายตามรูปศัพท์ว่า หน้าที่ที่บุคคลควรประพฤติ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้ให้ความหมายของมาตรฐานทางจริยธรรมว่า เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวจะนำมาใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้องการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

ผู้บริหารและพนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก 10 ประการดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจิตสาธารณะ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และถูกกฎหมาย
5. การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
10. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการและหรือรัฐวิสาหกิจ

มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร

1. ผู้บริหารและพนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค และปราศจากอคติ
2. ผู้บริหารและพนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงงานไฟเป็นสำคัญ
3. ผู้บริหารและพนักงานต้องปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อโรงงานไฟอย่างเต็มที่
4. ผู้บริหารและพนักงานต้องดูแลและใช้ทรัพย์สินของโรงงานไฟอย่างประหยัด คุ่มค่า

5. ผู้บริหารและพนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง เทียบตรง
6. ผู้บริหารและพนักงานต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตบริสุทธิ์ใจ ด้วยความสามัคคี ประองดองไม่แก่งแย่งแข่งดีกัน
7. ผู้บริหารและพนักงานต้องมีวินัยเคร่งครัด มีความขยันพากเพียร มีความกล้าหาญอดทน และมีสติยั้งคิดอย่างสูง
8. ผู้บริหารและพนักงานต้องไม่ยอมปล่อยตัว ปล่อยใจให้ลุแก่อำนาจโลภะและโทสะ
9. ผู้บริหารและพนักงานโรงงานไฟทำหน้าที่ เพื่อหน้าที่ อย่างนึกถึงบำเหน็จ รางวัล หรือผลประโยชน์
10. ผู้บริหารและพนักงานโรงงานไฟต้องไม่ประพฤติปฏิบัติการสิ่งใดที่ทวนกระแสความถูกต้อง เป็นธรรม และบ่อนทำลายผู้อื่นเป็นอันขาด
11. ผู้บริหารและพนักงานต้องทำงานอย่างมีหลักการ มีระเบียบ มีเหตุผลที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ เป็นธรรม
12. ผู้บริหารและพนักงานต้องสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันโดยแท้จริง
13. ผู้บริหารและพนักงานต้องยึดมั่นในองค์กรและประโยชน์ส่วนรวมของโรงงานไฟ ให้ยิ่งกว่าประโยชน์อื่นใด
14. ผู้บริหารและพนักงานต้องมีความรอบคอบ รู้จักกาลเทศะ ยึดหลักศีลธรรมเป็นเครื่องเตือนใจ ให้ปฏิบัติแต่สิ่งดีงาม

กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

1. ผู้บริหารและพนักงาน ต้องประพฤติปฏิบัติ และวางตนอยู่ในกรอบประมวลจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรแก่การยกย่องให้เป็นประจักษ์ต่อสาธารณชนทั่วไป
2. กรณีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่าพนักงานประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่าผู้บริหารประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ
3. การดำเนินการกรณีมีการประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละกรณี แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม
4. เมื่อคณะกรรมการดำเนินการสอบสวนเสร็จแล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละกรณี สันยติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละกรณีส่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้
5. การดำเนินการทางจริยธรรม ทั้งการสอบสวนและพิจารณาโทษ ให้นำคำสั่งโรงงานไฟที่ 35/2550 เรื่องการสอบสวนพิจารณา ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2550 มาบังคับใช้โดยอนุโลม

6. การสั่งการของผู้รับผิดชอบในแต่ละกรณีให้ถือเป็นที่สุด เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

ขั้นตอนการลงโทษ

1. เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและมีการสั่งการลงโทษแล้ว ให้โรงงานไฟดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า
2. การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมกรณีผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา
3. การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตัดเงินเดือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี
4. กรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ นี้ ประธานกรรมการจะเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

บทที่ 3 : ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

หลักการและเหตุผล

ด้วยโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต มีวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมหลัก คือ CARDS ซึ่งบุคลากรทุกคนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นแนวทางเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมในองค์กรที่ชัดเจน ปลูกฝังค่านิยม จิตสำนึก และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การที่องค์กรจะบรรลุถึงเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ แม้ว่าการกำหนดลักษณะงาน และเป้าหมายผลงานจะมีส่วนช่วยให้พนักงานปฏิบัติให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้ แต่หากมี “ตัวช่วย” ชี้แนะพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร (CARDS) และเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรก็จะทำให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้ การเสริมสร้าง “ค่านิยมร่วม” (Shared Values) เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์จึงเป็นวิธีการหนึ่งในการปลูกฝังแนวประพฤติปฏิบัติที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน ค่านิยมร่วมนี้ยังก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กรอีกทั้งทำให้พนักงานเกิดความชัดเจนว่าองค์กรคาดหวังพฤติกรรมแบบใดจากตน และประเมินตนเองได้อย่างมั่นใจว่า หากปฏิบัติตนได้ตามนั้นแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อผลงานของตน และองค์กร

ความหมาย

ค่านิยม (Values) เป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ยอมรับมาปฏิบัติตาม และวางแผนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัย และความคิดเห็นของคนในสังคม ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ การประเมิน การเลือกและการตัดสินใจของบุคคลว่าควรทำหรือไม่ควรทำ มีค่าหรือไม่มีค่า สำคัญหรือไม่สำคัญ นอกจากนี้ ค่านิยมยังทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีผู้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ต่าง ๆ อาทิเช่น

- ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคล หรือ สังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง (ราชบัณฑิตสถาน)
- ค่านิยม หมายถึง แนวความประพฤติ หรือ สภาพของการกระทำใด ๆ ที่บุคคล หรือสังคมนิยมชมชอบ และเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติ จึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติอย่างสม่ำเสมอ หรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง หรือสังคม (พระมหาอดิศร ธีรสีโล, 2540 อ้างถึงใน ค่านิยมในการทำงาน, ม.ป.ป.)
- ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อของบุคคลส่วนใหญ่ ซึ่งเชื่อว่าสิ่งหนึ่งมีความสำคัญ และเป็นสิ่งที่ปรารถนา การประพฤติปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับนั้นย่อมมีค่านิยมของสังคมแฝงอยู่ภายใน หรือการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลใดมีความพึงพอใจย่อมมีค่านิยมของบุคคลนั้นแฝงอยู่ภายในด้วย (ฤกษ์ชัย คุณูปการ, 2539 อ้างถึงใน ค่านิยมในการทำงาน, ม.ป.ป.)

ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปว่า ค่านิยม คือ เจตคติ ความคิด ความชอบ ความเชื่อพฤติกรรม และสิ่งอื่นที่คนในสังคมเห็นว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ จึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติอย่างสม่ำเสมอ หรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะ

หนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง หรือสังคม โดยค่านิยมของสังคมก็คือค่านิยมร่วมของกลุ่มบุคคลในสังคมนั้น ๆ ซึ่งแฝงอยู่ในความคิด อารมณ์ความรู้สึก และเจตคติของแต่ละบุคคล

ค่านิยมหลัก (Core Value) เป็นหลักการ และพฤติกรรมที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์กรและบุคลากร ปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักขององค์กรจะสะท้อน และเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ตลอดจนเป็นแนวทาง และสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม (สำนักงาน ก.พ.,2557; ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2557) นอกจากนี้ ค่านิยมหลักยังช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียว และกลมกลืนในการทำงาน และแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิด Organizational fit ด้วย

วัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรม และสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกันและ ร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของตน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525)

วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ และพิธีกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิก ภายในองค์กรกระทำ หรือจัดให้มีขึ้น ซึ่งมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ที่สมาชิกมีส่วนร่วม อันเนื่องมาจากการได้เห็น ได้เรียนรู้ จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร และผลที่ตามมา ร่วมกันการเรียนรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้น ในองค์กรนี้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าบุคคลควรจะต้องแสดงพฤติกรรมตอบโต้ต่อสภาพแวดล้อมในแต่ละสถานการณ์ ที่เผชิญอย่างไร หรืออาจสรุปสั้น ๆ ได้ว่า : วัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กร โดยมีการเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ

ค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ตามระบบประเมินผลใหม่ (SE-AM) ในเกณฑ์ ประเมินส่วนที่ 1 : การนำองค์กรสู่การจัดการนวัตกรรมที่ยั่งยืน ข้อ 1.3 การกำหนดค่านิยมและเสริมสร้างวัฒนธรรม มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม นั้น ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรต้องมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับ นวัตกรรมองค์กร จึงมีการกำหนดค่านิยมของค่านิยม CARDS เพื่อให้มีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (SE-AM) และครอบคลุมการบริหารจัดการภายใน 8 ด้าน เป็นไปตามพันธกิจขององค์กร รายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ค่านิยม CARDS	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	ความเชื่อมโยง
Creativity	ความคิดสร้างสรรค์	- บุคลากรมีความคิดเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ คิดแนวทางใหม่ และสรรสร้างนวัตกรรมใหม่	KM&IM, HCM, RM&IC
		- ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม	KM&IM, HCM, RM&IC
Accountability	ความรับผิดชอบ	- สำนึกในความรับผิดชอบ และหน้าที่	CG, HCM
		- คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติ และองค์กรเป็นหลัก	CG, HCM, RM&IC
		- ใส่ใจสังคม ชุมชน และการรักษาสิ่งแวดล้อม	CG, SCM

ค่านิยม CARDS	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	ความเชื่อมโยง
R&D Marketing	วิจัย และพัฒนา ผลิตภัณฑ์ ด้านการตลาด	- การค้นคว้า วิจัย และพัฒนาผลิตภัณฑ์	SCM, HCM, RM&IC
		- ส่งเสริมการตลาดที่เป็นธรรมชาติ	SCM, IM
Digital	เทคโนโลยี	- ส่งเสริมบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับทุกกระบวนการทำงาน/กระบวนการผลิต	DT, KM&IM, HCM
		- นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าและบริการต่าง ๆ	DT, SCM
		- นำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับองค์กร	DT, KM&IM
Strategy and Safety	การวางแผนกลยุทธ์ และรักษาความปลอดภัยขององค์กร	- มุ่งวางแผนกลยุทธ์ พัฒนาองค์กรเป็นเลิศ และลดความเสี่ยงด้านต่าง ๆ	RM&IC
		- รักษาความลับ ความปลอดภัยขององค์กร ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการทำงาน และด้านผลิตภัณฑ์	DT, CG, SCM, RM&IC

คำย่อ ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ตามระบบประเมินผลใหม่ (SE-AM) มีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|----------|---------|--|
| 1. DT | หมายถึง | การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล |
| 2. KM&IM | หมายถึง | การจัดการความรู้และนวัตกรรม |
| 3. HCM | หมายถึง | การบริหารทุนมนุษย์ |
| 4. SCM | หมายถึง | การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า |
| 5. RM&IC | หมายถึง | การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน |

ค่านิยม CARDS มีรายละเอียด ดังนี้



บทที่ 4 : มาตรการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest)

ความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลในฐานะผู้บริหารและพนักงาน ใช้ตำแหน่ง หรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงประโยชน์ให้กับตนเอง กลุ่ม หรือพวกพ้อง ซึ่งเป็นการละเมิดทางจริยธรรม และส่งผลกระทบต่อหรือความเสียหายต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ

องค์ประกอบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

สถานการณ์หรือการกระทำที่เข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- บุคคลดำรงตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ หรือมีอำนาจที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของหน่วยงาน/ส่วนรวม
- เกิดภาวะผลประโยชน์ส่วนตนแทรกแซงการตัดสินใจ/การใช้ดุลยพินิจ
- เกิดการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

รูปแบบและขอบเขตของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ได้แก่

- การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting Benefits)
- การดำเนินธุรกิจกับตนเอง (Self-Dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)
- การรับงาน/ตำแหน่งภายนอกหน่วยงาน (Outside Employment or Moonlighting)
- การรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information)
- การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน (Using Employer's Property for Private Usage)

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆ

ไม่ให้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้อื่น นอกจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นอันควรได้ตามกฎหมาย หรือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดตามธรรมจรรยา

การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดตามตามธรรมจรรยา ได้แก่กรณีที่เข้าหลักเกณฑ์ข้อใดๆ ดังต่อไปนี้

- การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดตามจากญาติ ซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมกับฐานะารูป

- การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น ซึ่งไม่ใช่ญาติ มีราคาหรือมูลค่าในการรับแต่ละบุคคล แต่ละโอกาส ไม่เกินสามพันบาท และนั้นเป็นการให้ในลักษณะที่ให้กับบุคคลทั่วไป

๒. การดำเนินธุรกิจกับตนเอง หรือเป็นคู่สัญญา

หลีกเลี่ยงการเข้ามีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีผลประโยชน์ในการทำธุรกิจใดๆ กับโรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต ไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อม ซึ่งรวมถึงการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การอนุมัติหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำใดๆ ในนามโรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต รวมทั้งไม่กระทำการใดๆ อันมีลักษณะที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคล หรือนิติบุคคลใดๆ ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือผู้อื่น

- หลีกเลี่ยงการดำเนินธุรกรรมส่วนตัวใดๆ ไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อม อันเป็นลักษณะที่อาจทำให้โรงงานไฟฟ้ เสียผลประโยชน์ หรือได้รับน้อยกว่าที่ควร
- หลีกเลี่ยงการเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในฐานะกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน ลูกจ้าง หรือเป็นหุ้นส่วนสำคัญ หรือถือหุ้นในลักษณะที่เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นผู้มีอำนาจควบคุม ในกิจการที่ดำเนินงานธุรกิจเกี่ยวข้องกับโรงงานไฟฟ้ หรือในกิจการที่รับงานจากโรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต
- ในกรณีที่มีบุคคลในครอบครัวหรือญาติ เป็นเจ้าของกิจการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้บริหาร หรือผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการ หรือธุรกิจการค้าใดอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขัน หรือรับงานจากโรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบ

๓. การรับงานหรือตำแหน่งภายนอกหน่วยงาน

- การรับงาน หรือตำแหน่งภายนอกหน่วยงานให้ขออนุมัติจากผู้มีอำนาจ และไม่ให้นำโรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต หรือตำแหน่งของตนใน โรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต ไปใช้อ้างอิงเพื่อส่งเสริมกิจกรรมที่ทำภายนอก
- ผู้ที่รับงาน หรือตำแหน่งภายนอกหน่วยงานต้องรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้มีอำนาจหน้าที่ มอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเสนอขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจก่อน การตัดสินใจ หรือการดำเนินการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อโรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต

๔. การรู้ข้อมูลภายใน

ไม่ให้เปิดเผยข้อมูล หรือใช้ประโยชน์จากข้อมูลภายในโรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต ที่ตนได้ล่วงรู้ จากกาปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินธุรกรรมใดๆ เพื่อประโยชน์ของตน

๕. การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

การใช้ทรัพย์สินของโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต อาทิ ทรัพย์สิน เวลา เงินทุน ความลับทรัพย์สินทางปัญญา หรือข้อมูลข่าวสาร คอมพิวเตอร์ซอฟแวร์ และชื่อกิจการ เพื่อการดำเนินกิจกรรมหรือธุรกิจภายนอกของโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจ

การรายงานเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์

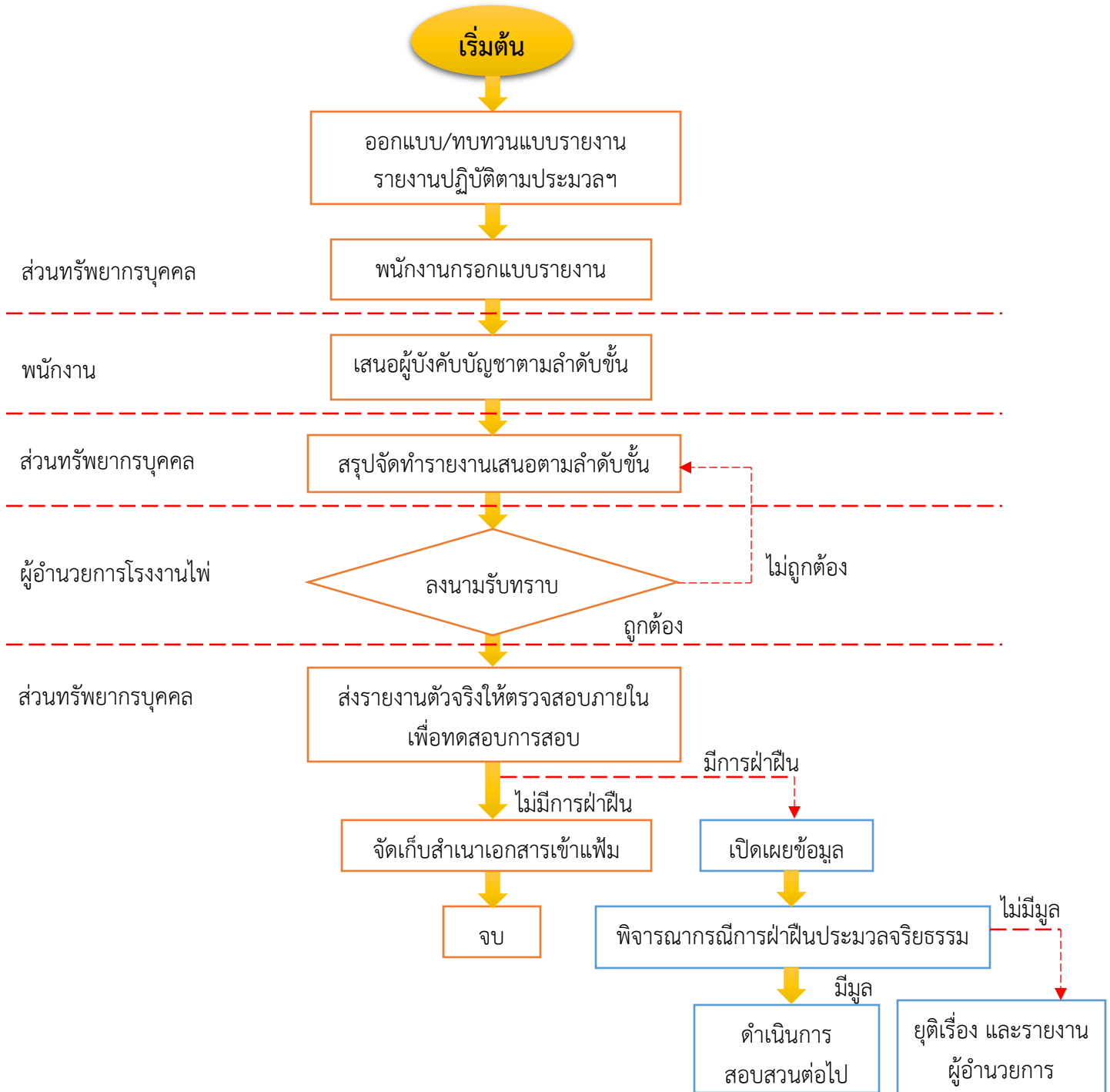
ให้รายงานเป็นประจำทุกปีตามแบบรายงานที่โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต กำหนด และในกรณีที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นระหว่างปีให้รายงานทันที โดยรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น พร้อมส่งสำเนาให้ส่วนธุรการ และทรัพยากรบุคคลตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อทราบและจัดเก็บเป็นหลักฐานของโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต

ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือไม่แน่ใจว่าการปฏิบัติงานของตนมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือไม่ให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือส่วนธุรการและทรัพยากรบุคคลแล้วแต่กรณี โดยส่วนธุรการและทรัพยากรบุคคล จะแจ้งผลการพิจารณาให้พนักงานผู้นั้น และผู้บังคับบัญชาทราบต่อไป

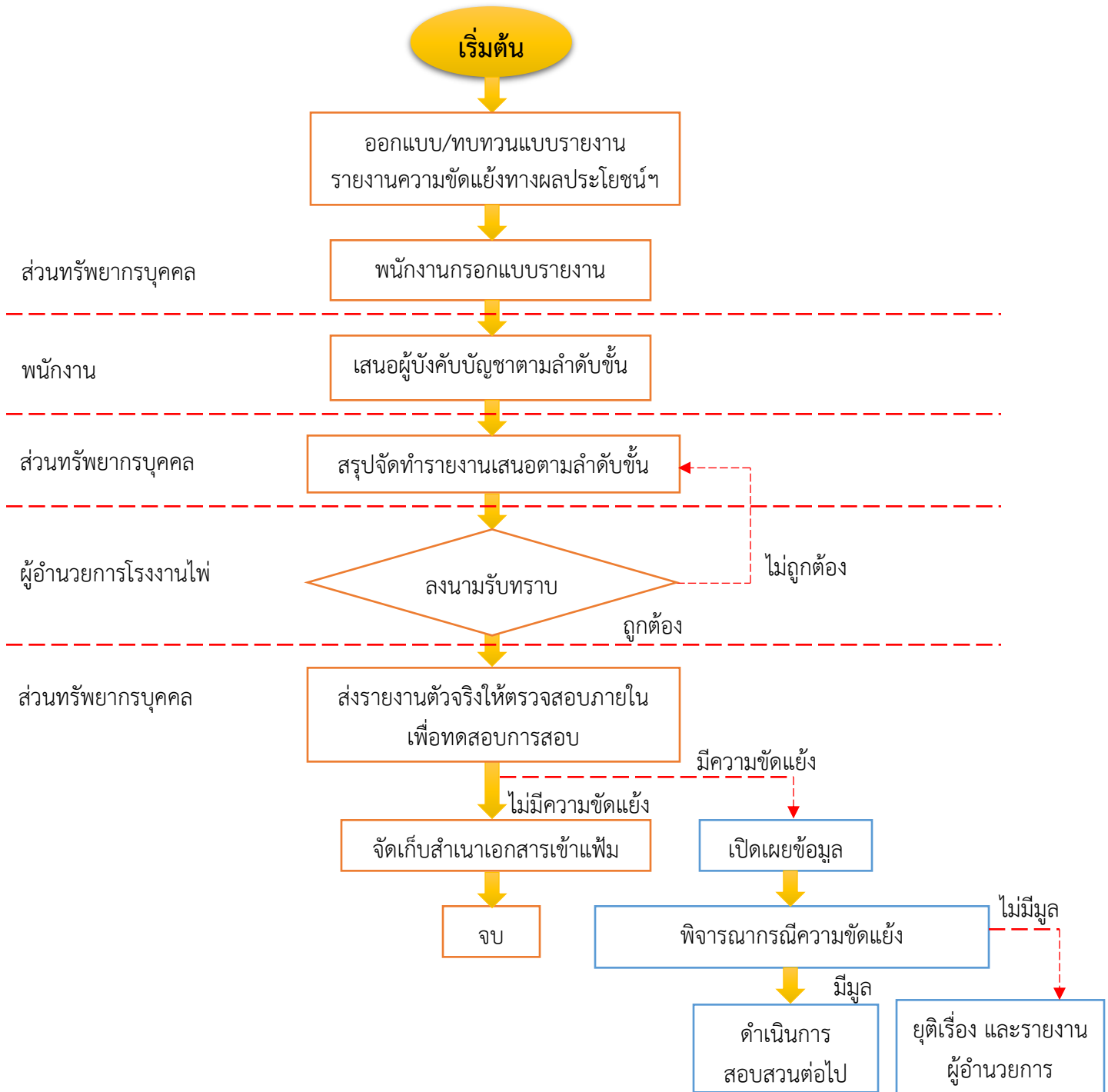
ให้หัวหน้าส่วนธุรการและทรัพยากรบุคคลสอบถามความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในทดสอบผลการสอบถามความขัดแย้งทางผลประโยชน์ แล้วรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

กระบวนการการพิจารณาเกี่ยวกับการประมวลจริยธรรม
และความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การพิจารณาเกี่ยวกับการประมวลจริยธรรม



การพิจารณาเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์



บทที่ 5 : ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การที่โรงงานไฟได้จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหาร และพนักงานโรงงานไฟกรมสรรพสามิต ค่านิยม CARDS และมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานจริยธรรมอันดีงาน ซึ่งล้วนอยู่ในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่อยู่คู่กับสังคมไทย มาแล้ว ทั้งนี้หากผู้บริหารและพนักงานสามารถนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน และการทำงานของตนเองได้ จะก่อให้เกิดการกระทำที่มีจริยธรรม อยู่บนพื้นฐานความรู้ ควบคู่กับคุณธรรม และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ประโยชน์ต่อองค์กร และมีประโยชน์ต่อประเทศไทยต่อไป



ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประกอบไปด้วย ๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข ดังนี้

ทางสายกลาง ประกอบด้วย ๓ ห่วง คือ

- ห่วงที่ ๑ คือ พอประมาณในทุกอย่าง ความพอดีไม่มาก หรือน้อยจนเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเอง หรือผู้อื่นให้เดือดร้อน
- ห่วงที่ ๒ คือ มีเหตุผล หมายถึง ตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ
- ห่วงที่ ๓ คือ มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

๒ เงื่อนไข ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่

- เงื่อนไขที่ ๑ เงื่อนไขความรู้ คือ มีความรู้รอบคอบเกี่ยวกับ วิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นตอนปฏิบัติ คุณธรรมประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต
- เงื่อนไขที่ ๒ เงื่อนไขคุณธรรม คือ มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์และมีความอดทน ความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

เศรษฐกิจพอเพียงนี้ ขอย้ำว่า เป็นการทั้งเศรษฐกิจ หรือ ความประพฤติที่ทำอะไรเพื่อให้เกิดผล โดยมีเหตุและผล คือเกิดผลมันมาจากเหตุ ถ้าทำเหตุที่ดีถ้าคิดให้ดีให้ผลที่ออกมา คือ สิ่งที่ดีติดตามเหตุ การกระทำ ก็จะเป็นการกระทำที่ดีและผลของการกระทำนั้น ก็จะเป็นการกระทำที่ดี ดีแปลว่ามีประสิทธิผล ดีแปลว่าทำให้มีความสุข

ทั้งหมดนี้พูดอย่างนี้ก็คือ เศรษฐกิจพอเพียงนั่นเอง เศรษฐกิจพอเพียงที่ได้ย้าแล้วย้าอีกแปลเป็นภาษาอังกฤษว่าsufficiency economy ใครต่อใครก็ ต่อว่าไม่มี sufficiency economy แต่ว่าเป็นคำใหม่ของเราก็ได้ ก็หมายความว่าประหยัด แต่ไม่ใช่ขี้เหนียว ทำอะไร ด้วยความอะลุ่มอล่วยกัน ทำอะไรด้วยเหตุและผล จะเป็นเศรษฐกิจพอเพียง แล้วทุกคนจะมีความสุข แต่พอเพียง เศรษฐกิจพอเพียงเป็นสิ่งที่ ปฏิบัติยากที่สุดเพราะว่า คนหนึ่งนั่งอยู่ที่นี้ อีกคนอย่างจะนั่งเก้าอี้เดียวกัน นั่งได้ไหม ไอนี้ก็พูดมาหลายปีแล้ว ก็ แต่ละคนก็สั่นหัวว่านั่งไม่ได้ เพราะว่าเดือดร้อนเปียดเปียน

พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา : ๔ ธันวาคม ๒๕๔๓

ข้อมูลจาก: ศูนย์การเรียนรู้ทางไกล

<http://cdlearnse.stou.ac.th/main/speech/royal.๕.asp>