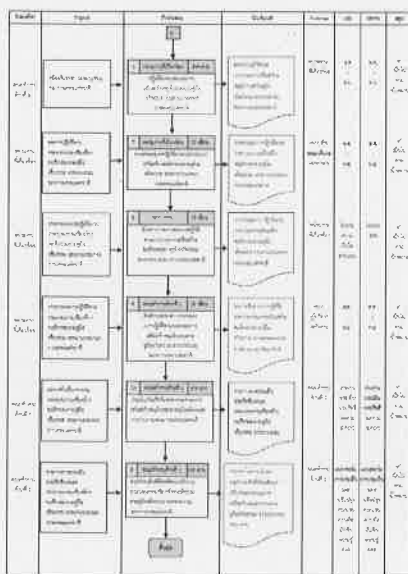
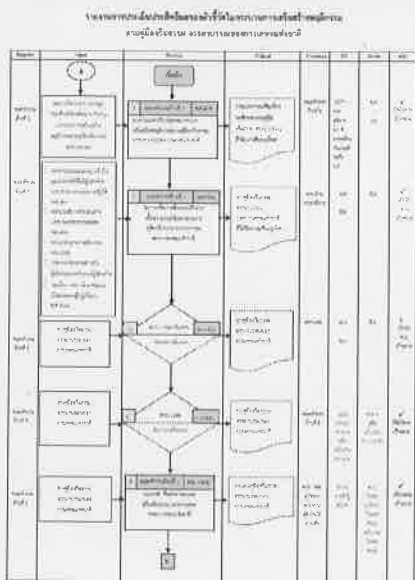


แบบฟอร์มการพัฒนาปรับปรุงและบันทึกความรู้หลังการปฏิบัติงาน (AAR)

1. ชื่อองค์ความรู้		กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมและทบทวนคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณ	
2. ประเภทสิทธิ์ทางความรู้	ด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร		
3. วันที่บันทึกความรู้	9 กันยายน 2567		
4. ผู้เข้าร่วมบันทึกความรู้	1. นายชิตสิริรงค์ บุญธรรม ผู้อำนวยการฝ่ายอำนวยการกลาง		
	2. นางสาวสุนิษฐา สอนองคุณ รองผู้อำนวยการฝ่ายอำนวยการกลาง		
	3. นางสาวฐิติภิญญา แวมณี ผู้อำนวยการกองส่งเสริมกำกับดูแลกิจการที่ดี ฝ่ายอำนวยการกลาง		
	4. นางสาวบุญยวีร์ เครือนาค พนักงานบริหารงานทั่วไป 7 กองส่งเสริมกำกับดูแลกิจการที่ดี		
5. วัตถุประสงค์ของการบันทึกความรู้เรื่องนี้ (สรุปวัตถุประสงค์ของการบันทึกความรู้ และมูลเหตุจูงใจให้ปรับปรุง)			
<p>1. เพื่อนำข้อเสนอแนะ/ปัญหาอุปสรรคที่พบจากกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณ มาพิจารณาพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และยกระดับการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร</p> <p>2. เพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณ ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ประเมินผลด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร</p> <p>3. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์ความรู้ของการเคหะแห่งชาติ และใช้เป็นศูนย์กลางความรู้ให้กับหน่วยงานอื่น นำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานต่อไป</p>			
6. รายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการ (ก่อนปรับปรุง)			
ชื่อกระบวนการ	กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณ		
วัตถุประสงค์ของกระบวนการ	เพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการปรับปรุงกระบวนการ เพื่อตอบสนองเกณฑ์ Enablers ด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร		
ตัวชี้วัดของกระบวนการ ประจำปี 2566	เป้าหมายตัวชี้วัดของกระบวนการ ประจำปี 2566	ผลการดำเนินงาน ประจำปี 2566	
1. ระยะเวลาในการทบทวนคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ กคช. ภายในเดือนกรกฎาคมของทุกปี	ทบทวนแล้วเสร็จภายใน กรกฎาคม 2566	ทบทวนแล้วเสร็จ 21 กรกฎาคม 2566	
2. ร้อยละความสำเร็จตามแผนเสริมสร้างจริยธรรมของ คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	
3. ร้อยละการรับรู้คู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณของ คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน	คณะกรรมการ ร้อยละ 85 ผู้บริหาร ร้อยละ 85 พนักงาน ร้อยละ 85	คณะกรรมการ ร้อยละ 100 ผู้บริหาร ร้อยละ 98.39 พนักงาน ร้อยละ 99.04	
4. ร้อยละของพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณของ ผู้บริหารและพนักงาน	ผู้บริหาร ร้อยละ 80 พนักงาน ร้อยละ 80	ผู้บริหาร ร้อยละ 91.09 พนักงาน ร้อยละ 86.52	

7. Flowchart กระบวนการ ปี 2566



คำชี้แจง: 1. ข้อมูลใน SIPOC นี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น 2. ข้อมูลใน SIPOC นี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น 3. ข้อมูลใน SIPOC นี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น 4. ข้อมูลใน SIPOC นี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น 5. ข้อมูลใน SIPOC นี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น 6. ข้อมูลใน SIPOC นี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น 7. ข้อมูลใน SIPOC นี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น 8. ข้อมูลใน SIPOC นี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น 9. ข้อมูลใน SIPOC นี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น 10. ข้อมูลใน SIPOC นี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น

8. สิ่งที่พบจากการดำเนินงานปี 2566

ประเด็น

รายละเอียดประเด็นที่มีการพัฒนาปรับปรุง

1. ออกแบบและทบทวนกระบวนการ (SIPOC) กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณ ปรับแบบฟอร์ม SIPOC โดยเพิ่มหัวตาราง SIPOC ที่แสดงผลการดำเนินงาน
2. ทบทวนตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการ ทั้ง KPI Process และ KPI In-Process ให้มีคุณภาพ โดยแยกเป็น Output Outcome ที่ชัดเจน ทั้งนี้ ตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการที่ปรับปรุง 4 ตัวชี้วัด ได้แก่
 - 1) ระยะเวลาในการทบทวนคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ กคช. ภายในเดือนกรกฎาคมของทุกปี
 - 2) ร้อยละความสำเร็จตามแผนเสริมสร้างจริยธรรมของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน (ร้อยละ)
 - 3) ร้อยละการรับรู้คู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน (ร้อยละ)
 - 4) ร้อยละของพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงาน (ร้อยละ)
3. ทบทวนคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณ ให้มีเนื้อหาองค์ประกอบนโยบายครบถ้วนและมีคุณภาพ ตามองค์ประกอบที่ดี และที่ผู้ประเมินให้ข้อเสนอแนะ ไม่ว่าจะเป็น แนวทางปฏิบัติ โครงสร้างกำกับดูแลและ ผู้รับผิดชอบ ระบบการบริหารจัดการ ระบบส่งเสริมการดำเนินงาน ระบบติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานแก่ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการ และ/หรือคณะกรรมการด้านธรรมาภิบาล โดยมีการปรับปรุงดังนี้
 - 3.1 เพิ่มข้อความในหัวข้อจริยธรรม จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานข้อ "8 ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบ และต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ไม่กล่าวร้ายผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดการแตกความสามัคคีภายในองค์กร"
 - 3.2 คงข้อความ ในหัวข้อ จรรยาบรรณวิชาชีพของสถาปนิก ไม่ตัดทอนข้อความออกไป
 - 3.3 เพิ่มคำนิยาม ช่างเทคนิค และหัวข้อ จรรยาบรรณวิชาชีพช่างเทคนิค
 - 3.4 จัดทำระเบียบการเคหะแห่งชาติว่าด้วยประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2566 เพื่อเป็นปัจจุบัน

แบบฟอร์มการพัฒนาปรับปรุงและบันทึกความรู้หลังการปฏิบัติงาน (AAR)

4. จัดให้มีการเผยแพร่กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณ ผ่านกิจกรรมส่งเสริมต่าง ๆ แบ่งเป็น บุคลากรภายใน 6 กิจกรรมต่อปี ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก 2 ครั้งต่อปี และสื่อสารคู่มือจริยธรรมฯ ในรูปแบบ Infographic ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ 9 ช่องทาง เช่น www.nha.or.th
5. จัดให้มีการสำรวจการรับรู้ตามคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณ เพื่อจะได้นำผลการสำรวจการรับรู้ของพนักงานมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการในปีต่อไป ซึ่งผลการรับรู้ของบุคลากรได้ตามเป้าหมายที่กำหนด
6. จัดให้มีการสำรวจพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงาน เพื่อจะได้นำผลการสำรวจพฤติกรรมของพนักงานมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการในปีต่อไป ซึ่งผลการรับรู้ของบุคลากรได้ตามเป้าหมายที่กำหนด
7. นำคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม และออกแบบรายงานร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อกำหนดเป็นแบบฟอร์มมาตรฐาน ตลอดจนให้มีการรายงานผลและติดตามประเมินผลให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ระบุไว้ในคู่มือจริยธรรมฯ ที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน และมีคุณภาพ
8. จัดให้มีการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการ ทั้งในมิติความครบถ้วนของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดกระบวนการ โดยมีผู้สอบทาน และผู้รับรอง ลงนาม
9. จัดทำแบบประเมินผลกระบวนการทำงานและบันทึกความรู้ (After Action Review : AAR) 1 รายงานตาม SIPOC สำหรับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมฯ เพื่อเป็นฐานองค์ความรู้ ด้าน CG และในระดับองค์กร (KM) พร้อมนำไปจัดเก็บในระบบการจัดการความรู้ของการเคหะแห่งชาติ เพื่อใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ต่อไป

ปัญหา/อุปสรรค	การจัดทำเอกสารรายงานมีมากขึ้น ตามเกณฑ์และระดับคะแนนด้าน CG ที่สูงขึ้น ขณะที่บุคลากรมีอยู่จำกัด
สาเหตุของปัญหา/อุปสรรค	<ol style="list-style-type: none"> 1. เนื่องจากต้องมีการจัดทำ SIPOC และรายงาน ต้องแยกตามข้อย่อยของนโยบาย ทำให้ต้องจัดทำเอกสารมากขึ้น 2. การเลื่อนขั้นโยกย้ายตามโครงการองค์กรใหม่ ทำให้ทีมงานใหม่บางส่วนที่ได้รับมอบหมาย ต้องมีการพัฒนาและเรียนรู้

9. สาเหตุหรือที่มาในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานในปัจจุบัน (As-Is Process)

- ข้อเสนอแนะของผู้ประเมิน TRIS
- หลักเกณฑ์ Enablers หรือมาตรฐานหรือกรอบแนวทางที่เป็นที่ยอมรับ (เช่น มาตรฐาน ISO OECD COSO-ERM เป็นต้น)
- ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ลดขั้นตอนที่ยุงยาก, ลดระยะเวลา, ลดค่าใช้จ่าย, ลดการสูญเสีย, และเพิ่มคุณภาพหรือมาตรฐานในการทำงาน
- การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ เช่น กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ เป็นต้น
- นโยบายรัฐบาล กฎเกณฑ์และข้อเสนอแนะของหน่วยงานกำกับดูแล นโยบายและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเคหะแห่งชาติ รวมทั้งของผู้บริหาร
- แนวทางปฏิบัติที่ดีของหน่วยงานชั้นนำหรือหน่วยงานคู่เทียบ
- อื่นๆ (โปรดระบุ) เช่น ข้อเสนอแนะจากการถามตอบในกลุ่ม LINE ของ SE-AM ของ สคร.

10. แนวทางการปรับปรุงกระบวนการ (ใช้ในปี 2567)

- 1) ปรับปรุงเนื้อหาองค์ประกอบคู่มือจริยธรรมให้มีคุณภาพโดยศึกษาทบทวนตัวชี้วัดผลลัพธ์กระบวนการและในกระบวนการให้มีคุณภาพมากขึ้น ของแต่ละ SIPOC ย่อย นอกเหนือจากวัดระยะเวลาแล้วเสร็จ
- 2) เพิ่มตัวชี้วัดให้ครอบคลุม และเป็นตัวชี้วัดคุณภาพทั้ง Leading Lagging
- 3) ปรับปรุงแบบฟอร์มการประเมินและปรับปรุงกระบวนการเพื่อบันทึกความรู้ (NHA Improvement Form for AAR)

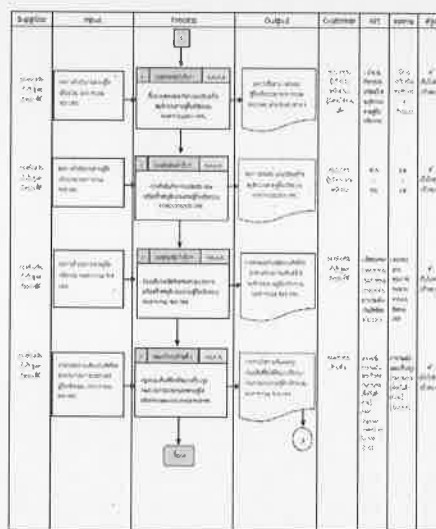
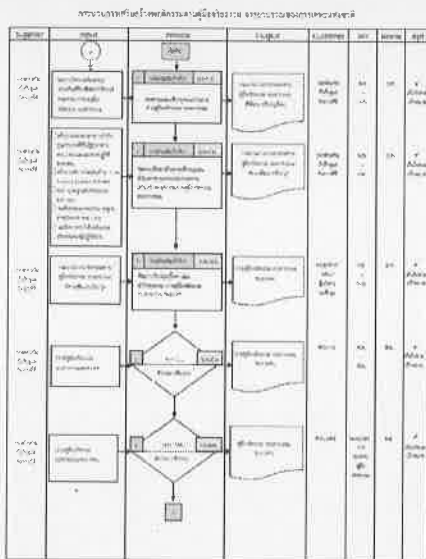
11. รายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการ (หลังปรับปรุง)

ตัวชี้วัดของกระบวนการ ประจำปี 2567	เป้าหมายตัวชี้วัดของกระบวนการ ประจำปี 2567	ผลการดำเนินงาน ประจำปี 2567
1. ระยะเวลาการทบทวนคู่มือจริยธรรม และ จรรยาบรรณ และได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการการเคหะแห่งชาติ (หน่วย : ภายในระยะเวลาที่กำหนด)	- ภายในเดือนกรกฎาคม	- มติเห็นชอบในการประชุม คณะกรรมการการเคหะแห่งชาติ ครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2567
2. จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างจริยธรรมของ คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน (หน่วย : จำนวนกิจกรรม)	- ไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรม	- พิธีลงนามการแสดงเจตจำนงสุจริต ด้านคุณธรรม ความโปร่งใสและ การต่อต้านการรับสินบนหรือ ผลประโยชน์อื่นใด ของการเคหะ แห่งชาติ ภายใต้โครงการองค์กร ใสสะอาด เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2567 - โครงการอบรมหลักสูตร“ปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ เสริมสร้างภาวะผู้นำ และคุณธรรม บนวิถีเคหะ (NHA WAY)” เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2567 - พิธีมอบโล่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และ ประกาศเกียรติคุณ ประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567 - โครงการอบรม หลักสูตร คุณธรรม จริยธรรมในการทำงานยุคดิจิทัล เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2567 - โครงการเยี่ยมเยียน สคจ./สคส. โครงการคุณธรรมนำองค์กร และ โครงการผู้ว่าฯ สัญจร ประจำปี 2567 จำนวน 5 ครั้ง ณ จังหวัด พิษณุโลก จังหวัดเพชรบุรี จังหวัด ขอนแก่น จังหวัดสงขลา และ จังหวัดสมุทรสงคราม - โครงการ CG DAY ภายใต้งาน Enablers Day 2024 เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2567

แบบฟอร์มการพัฒนาปรับปรุงและบันทึกความรู้หลังการปฏิบัติงาน (AAR)

<p>3. ร้อยละการรับรู้คู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน (หน่วย : ร้อยละ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการ ร้อยละ 85 - ผู้บริหาร ร้อยละ 85 - พนักงาน ร้อยละ 85 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการ มีการรับรู้ ร้อยละ 100 - ผู้บริหาร มีการรับรู้ร้อยละ 100 - พนักงาน มีการรับรู้ร้อยละ 99.87
<p>4. ร้อยละการประเมินพฤติกรรมด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารและพนักงาน (หน่วย : ร้อยละ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการ มีผลคะแนนประเมินพฤติกรรม คิดเป็นร้อยละ 94.54 - ผู้บริหาร และพนักงาน มีผลคะแนนประเมินพฤติกรรม คิดเป็นร้อยละ 89.36

12. Flowchart กระบวนการ ปี 2567



วัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงานประจำปี 2567

1. พัฒนาระบบงานของกรมการศึกษานานาชาติ
2. พัฒนาระบบงานของกรมการศึกษานานาชาติ

ตัวชี้วัด

1. จำนวนการดำเนินงานของกรมการศึกษานานาชาติ
2. จำนวนการดำเนินงานของกรมการศึกษานานาชาติ
3. จำนวนการดำเนินงานของกรมการศึกษานานาชาติ
4. จำนวนการดำเนินงานของกรมการศึกษานานาชาติ

13. สิ่งที่ได้จากการดำเนินงานปี 2567

ประเด็น	รายละเอียดประเด็นที่มีการพัฒนาปรับปรุง
<p>สิ่งที่ดำเนินการได้ดี</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบและทบทวนกระบวนการ (SIPOC) กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ ปรับแบบฟอร์ม SIPOC โดยเพิ่มหัวตาราง SIPOC ที่แสดงผลการดำเนินงาน 2. ทบทวนตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการ ทั้ง KPI Process และ KPI In-Process ให้มีคุณภาพ โดยแยกเป็น Leading Lagging ที่ชัดเจน ทั้งนี้ ตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการที่ปรับปรุง 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1) ระยะเวลาการทบทวนคู่มือจริยธรรม และจรรยาบรรณ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ กคช. (ภายในเดือนกรกฎาคม) 2) จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างจริยธรรมของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน (จำนวนกิจกรรม) 3) ร้อยละการรับรู้คู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน (ร้อยละ) 4) ร้อยละการประเมินพฤติกรรมด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร และพนักงานการเคหะแห่งชาติ (ร้อยละ)

3. ทบทวนคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณ ให้มีเนื้อหาองค์ประกอบนโยบายครบถ้วนและมีคุณภาพ ตามองค์ประกอบที่ดีและที่ผู้ประเมินให้ข้อเสนอแนะ ไม่ว่าจะเป็ น แนวทางปฏิบัติ โครงสร้างการกำกับดูแลและ ผู้รับผิดชอบ ระบบการบริหารจัดการ ระบบส่งเสริมการดำเนินงาน ระบบติดตามประเมินผลและรายงานผลการ ดำเนินงานแก่ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการ และ/หรือคณะกรรมการด้านธรรมาภิบาล โดยมีการปรับปรุง เพื่อให้คู่มือมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

3.1 เพิ่มหัวข้อ ข้อมูลทั่วไป (ความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร)

3.2 เพิ่มหัวข้อ หลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ 6 ประการ

3.3 เพิ่มหัวข้อ คุณธรรมหลักในการทำงาน

3.4 ปรับคำนิยามของตำแหน่งนักบัญชีและตำแหน่งพนักงานการเงินและบัญชี

3.5 เพิ่มหัวข้อ มาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3.6 เพิ่มหัวข้อ ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานการเคหะแห่งชาติ

3.7 เพิ่มหัวข้อ หลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

4. จัดให้มีการเผยแพร่กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณของการเคหะแห่งชาติ ผ่านกิจกรรมส่งเสริมต่าง ๆ แบ่งออกเป็น

4.1 คณะกรรมการกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม จำนวน 34 ครั้ง และสื่อสารคู่มือจริยธรรมฯ ในรูปแบบ Infographic ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น อินเทอร์เน็ต website : www.nha.co.th, Facebook : การเคหะแห่งชาติ รายงานประจำปีหน้าเว็บไซต์ รวมทั้งสามารถดาวน์โหลดคู่มือจริยธรรมฯ ผ่าน QR Code เป็นต้น

4.2 ผู้บริหาร มีการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศและการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ ทั้งในรูปแบบของโครงการ /กิจกรรม /การอบรม สัมมนา /เยี่ยมชมงานของผู้บริหาร และ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จำนวน 28 กิจกรรม และสื่อสาร คู่มือจริยธรรมฯ ในรูปแบบ Infographic ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ 7 ช่องทาง เช่น อินเทอร์เน็ต website : www.nha.co.th, Facebook : การเคหะแห่งชาติ รายงานประจำปีหน้าเว็บไซต์ LINE : การสื่อสาร ภายใน จอประชาสัมพันธ์ดิจิทัล (Digital Signage) รวมทั้งสามารถดาวน์โหลดคู่มือจริยธรรมฯ ผ่าน QR Code

4.3 ผู้ปฏิบัติงานมีการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศและการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ ทั้งในรูปแบบของโครงการ /กิจกรรม /การอบรม สัมมนา /เยี่ยมชมงานของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จำนวน 28 กิจกรรม และสื่อสาร คู่มือจริยธรรมฯ ในรูปแบบ Infographic ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ 7 ช่องทาง เช่น อินเทอร์เน็ต website : www.nha.co.th, Facebook : การเคหะแห่งชาติ รายงานประจำปีหน้าเว็บไซต์ LINE : การสื่อสาร ภายใน จอประชาสัมพันธ์ดิจิทัล (Digital Signage) รวมทั้งสามารถดาวน์โหลดคู่มือจริยธรรมฯ ผ่าน QR Code

5. จัดให้มีการสำรวจการรับรู้ตามคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณ เพื่อจะได้นำผลการสำรวจการรับรู้ของ พนักงานมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการในปีต่อไป ซึ่งผลการรับรู้ของบุคลากรได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

6. การเคหะแห่งชาติได้นำข้อเสนอแนะจาก IRDP ว่าควรมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จริยธรรมของบุคลากรของการเคหะแห่งชาติในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน อย่างเป็นรูปธรรม

แบบฟอร์มการพัฒนาปรับปรุงและบันทึกความรู้หลังการปฏิบัติงาน (AAR)

	<p>โดยเพิ่มเติมรายละเอียดของแบบสอบถาม และดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามจากรูปแบบการวิเคราะห์เชิงสถิติ ปรับเปลี่ยนเป็นแบบสอบถามในรูปแบบการนำสถานการณ์หรือเรื่องราวสั้นๆ เกี่ยวกับด้านคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นแบบทดสอบในการประเมินพฤติกรรมด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร และพนักงานการเคหะแห่งชาติ เพื่อประเมินผลการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารและพนักงานการเคหะแห่งชาติ รวมถึงการดำเนินกิจกรรม การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานการเคหะแห่งชาติ ในหน่วยงานรักษาจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผล 349 คน มีผลคะแนนคิดเป็นร้อยละ 89.36 การรายงานจะแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้ 1) รายงานผลด้านพฤติกรรมกรการรักษาระเบียบวินัย ร้อยละ 88.24 2) รายงานผลด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ร้อยละ 87.49 3) รายงานผลด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ ร้อยละ 89.63 4) รายงานผลด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ร้อยละ 92.31 5) รายงานผลด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ร้อยละ 89.14</p> <p>7. นำคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม และออกแบบรายงานร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อกำหนดเป็นแบบฟอร์มมาตรฐาน ตลอดจนให้มีการรายงานผลและติดตามประเมินผลให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ระบุไว้ในคู่มือจริยธรรมฯ ที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน และมีคุณภาพ</p> <p>8. จัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการ ทั้งในมิติความครบถ้วนของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดกระบวนการ โดยมีผู้สอบทาน และผู้รับรอง ลงนาม</p> <p>9. จัดทำแบบประเมินผลกระบวนการทำงานและบันทึกความรู้ (After Action Review : AAR) 1 รายงานตาม SIPOC สำหรับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมฯ เพื่อเป็นฐานองค์ความรู้ ด้าน CG และในระดับองค์กร (KM) พร้อมนำไปจัดเก็บในระบบการจัดการความรู้ของการเคหะแห่งชาติ เพื่อใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ต่อไป</p>
<p>ปัญหา/อุปสรรค</p>	<p>เกณฑ์การประเมินมีความซับซ้อน และมีการจัดทำเอกสารรายงานมากขึ้น ตามเกณฑ์ และระดับคะแนนด้าน CG ที่สูงขึ้น แต่จำนวนบุคลากรมีอยู่จำกัด</p>
<p>สาเหตุของปัญหา/อุปสรรค</p>	<p>1. มีการจัดทำ SIPOC และรายงาน ต้องแยกตามข้อย่อยของนโยบาย ทำให้ต้องจัดทำเอกสารมากขึ้น 2. บุคลากรมีจำกัด เทียบกับปริมาณงาน คุณภาพงาน และงานที่มีต่อความเชื่อมั่นขององค์กร</p>
<p>14. สาเหตุหรือที่มาในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานในปัจจุบัน (As-Is Process)</p>	
<p><input checked="" type="checkbox"/> ข้อเสนอแนะของผู้ประเมิน TRIS</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> หลักเกณฑ์ Enablers หรือมาตรฐานหรือกรอบแนวทางที่เป็นที่ยอมรับ (เช่น มาตรฐาน ISO OECD COSO-ERM เป็นต้น)</p> <p><input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก, ลดระยะเวลา, ลดค่าใช้จ่าย, ลดการสูญเสีย, และเพิ่มคุณภาพหรือมาตรฐานในการทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ เช่น กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ เป็นต้น</p> <p><input type="checkbox"/> นโยบายรัฐบาล กฎเกณฑ์และข้อเสนอแนะของหน่วยงานกำกับดูแล นโยบายและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการเคหะแห่งชาติ รวมทั้งของผู้บริหาร</p> <p><input type="checkbox"/> แนวทางปฏิบัติที่ดีของหน่วยงานชั้นนำหรือหน่วยงานคู่เทียบ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ) เช่น ข้อเสนอแนะจากการถามตอบในกลุ่ม LINE ของ SE-AM ของ สคร. หรือคำถาม-คำตอบในวัน Feedback Day</p>	

15. แนวทางการเรียนรู้/การจัดการความรู้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการในปีต่อไป (ปี 2568)

1. เพิ่มมาตรฐาน เครื่องมือ กฎหมาย ระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลง
2. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงกระบวนการในแต่ละ SIPOC ย่อย ที่สนับสนุนกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง และจัดทำ AAR ให้เป็นองค์ความรู้ขององค์กรต่อไป
3. ปรับปรุงตามตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีขององค์กรชั้นนำและสอดคล้องกับระเบียบการเคหะแห่งชาติว่าด้วยประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2566
4. ปรับปรุงให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล หน่วยงานกำกับ และแผนวิสาหกิจ แผนดำเนินงานของการเคหะแห่งชาติ นโยบาย CG ที่มีการเปลี่ยนแปลง
5. เพิ่มการสื่อสารเชิงรุกเพื่อทำความเข้าใจให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การส่งเสริมพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมฯ นำไปสู่การปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากยิ่งขึ้น
6. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยการส่งเสริมพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม ฯ
7. ส่งเสริมให้บุคลากรของการเคหะแห่งชาติ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ แนวทาง/กระบวนการ (SIPOC)/ คู่มือปฏิบัติงาน เพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ที่จะทำให้ทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวกับแนวทาง/กระบวนการ (SIPOC) เข้าใจการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



(นายชิตสรศักดิ์ บุญธรรม)

ผู้อำนวยการฝ่ายอำนวยการกลาง

ผู้ประเมินและปรับปรุงกระบวนการเพื่อบันทึกความรู้

9 กันยายน 2567