รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดย “สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ”

.....

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมแล้ว โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ สรุปได้ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานของรัฐ	
๑.๑ บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน	มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนารัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ โดยการเสนอแนะนโยบายและมาตรการการกำกับดูแล การประเมินผลและการพัฒนารัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพย์สินของรัฐ
๑.๒ รายชื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม	๑. นางวชิรญา เพิ่มภูศรี รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ รักษาการในตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านการประเมินผลรัฐวิสาหกิจ หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม ๒. นายเอกลักษณ์ อยู่เจริญ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ๓. นางสาวพรทิพย์ อาชาพิทักษ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ๔. นางสาวพรธิดา ลุพวุฒิติ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๕. นางสาวอมรรัตน์ โหมดศิริ พนักงานจ้างเหมาบริการ

๑.๓ จำนวนอัตรากำลังข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ของหน่วยงาน
(ข้อมูลจำนวนผู้ดำรงตำแหน่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	เจ้าหน้าที่	ผู้ปฏิบัติงานอื่น
๑๕๙ คน	๓๐ คน	๓๒ คน	-	จ้างเหมาบริการ ๒ คน

๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานของรัฐ	
๑.๔ จำนวนคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน ที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม	คณะกรรมการจริยธรรม ๑. นางเบญจวรรณ สร่างนิทร ประธานกรรมการ ๒. นายณัฐวุฒ ไพศาลวัฒนา กรรมการ ๓. นางสาวพิมพ์วิไล เก่งงาน กรรมการ ๔. นางสาวพลอยงาม รัศมีเฟื่อง กรรมการ ๕. นางดนุชา ยินดีพิธ กรรมการ ๖. นายอำนวย ปรีมนวงศ์ กรรมการ ๗. นางวชิรญา เพิ่มภูศรี กรรมการและเลขานุการ
๑.๕ ผู้รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ	กลุ่มงานจริยธรรม

๒. ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัด หรืองานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของหน่วยงานของรัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์	**ดำเนินการ**	**ไม่ดำเนินการ**	**อื่น ๆ (โปรดระบุ)**
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ			
จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) หรือคู่มือการปฏิบัติตนของหน่วยงาน	✓		
จัดทำบันทึกพฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับในหน่วยงาน	✓		
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาผลักดันนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ			
มีมาตรการและนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ บทบาทภารกิจ สภาพปัญหาด้านจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน	✓		
มีการนำเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมบรรจุหรือสอดแทรกสาระในหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับ	✓ ๑. จัดอบรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ในหัวข้อเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สคร. ๒. จัดอบรมหลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่		

๒. ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัด หรืองานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของหน่วยงานของรัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘			
การดำเนินการตามยุทธศาสตร์	**ดำเนินการ**	**ไม่ดำเนินการ**	**อื่น ๆ (โปรดระบุ)**
มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ หารือปัญหาทางจริยธรรมหรือข้อกังวลใจเกี่ยวกับจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดี ที่หลากหลายและปลอดภัย	✓ ๑. อีเมล : ethics@sepo.go.th ๒. โทรศัพท์ : ๐-๒๒๙๘-๕๘๘๐ ๓. หนังสือร้องเรียน : แบบฟอร์มร้องเรียน ๔. อื่น ๆ : ศูนย์ข้อมูลข่าวสารและรับเรื่องร้องทุกข์		
มีเวทีประกวดแนวคิด/วิธีแก้ปัญหาทางจริยธรรม โดยมีคณะกรรมการตัดสินและให้รางวัลทางจริยธรรมและรณรงค์ผลักดันประเด็นที่ต้องการแก้ไข	✓		
มอบหมายผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ เช่น กลุ่มงานจริยธรรม กลุ่มงานธรรมาภิบาล หรือกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ รับเรื่องร้องเรียน และดำเนินการกรณีปัญหาด้านจริยธรรม รวมถึงตอบข้อสงสัยหรือข้อกังวลทางจริยธรรม	✓		
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล			
มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน	✓		
มีการนำมาตรการหรือกลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม รวมถึงข้อกำหนดจริยธรรมที่จัดทำขึ้นมาบังคับใช้ในหน่วยงาน	✓		
มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบราชการเพื่อให้ทราบความสำคัญของการส่งเสริมจริยธรรมตั้งแต่เข้ารับราชการ	✓		

๒. ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัด หรืองานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของหน่วยงานของรัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘			
การดำเนินการตามยุทธศาสตร์	**ดำเนินการ**	**ไม่ดำเนินการ**	**อื่น ๆ (โปรดระบุ)**
มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ได้แก่ การประเมินจริยธรรมแนวราบ (ระหว่างผู้ร่วมงาน) การประเมินจริยธรรมแนวดิ่ง (การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา) เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน	✓		
จัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ปัญหาในประเด็นท้าทายทางจริยธรรมใหม่ ๆ และสรุปปัญหาด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม	✓		
มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมากำหนดเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน อาทิ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	✓		
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม			
มีกลไกการสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมมีบทบาทในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ	✓		
ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ		✓	
มีกิจกรรม/โครงการที่กลุ่มประชาสังคมต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรม		✓	

๒. ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัด หรืองานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของหน่วยงานของรัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘			
การดำเนินการตามยุทธศาสตร์	**ดำเนินการ**	**ไม่ดำเนินการ**	**อื่น ๆ (โปรดระบุ)**
จัดให้มีหน่วยงาน หรือสายด่วน เพื่อรับแจ้งข้อมูลหรือตอบข้อสงสัยแก่ประชาชน จัดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหรือสอบถามเกี่ยวกับประเด็นข้อกังวลของประชาชน หรือการร้องเรียนเกี่ยวกับประเด็นล่อแหลมทางจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดี	✓		
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด			
มีการประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานผ่านสื่อต่าง ๆ ในรูปแบบที่ดึงดูดและสร้างความสนใจให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ประชาชน และผู้รับบริการ	✓		
จัดกิจกรรมเน้นย้ำความสำคัญของการถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	✓		
จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี	✓		
นำเสนอเนื้อหาประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน และจัดทำสื่อต่าง ๆ ในรูปแบบที่ดึงดูด และสร้างความสนใจให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประชาชนและผู้รับบริการ	✓		
จำนวนโครงการรณรงค์เสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม	จำนวน ๒ โครงการ ๑. โครงการเสริมสร้างและปลุกจิตสำนึกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. จัดกิจกรรมหลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับการปฏิบัติงาน		
จำนวนกิจกรรม/โครงการรณรงค์ที่สื่อสารกับประชาชนเพื่อขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ	จำนวน ๒ กิจกรรม ๑. กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. เข้าร่วมกิจกรรมวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘		

๒. ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัด หรืองานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของหน่วยงานของรัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘			
การดำเนินการตามยุทธศาสตร์	**ดำเนินการ**	**ไม่ดำเนินการ**	**อื่น ๆ (โปรดระบุ)**
จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน	จำนวน ๑ เครือข่าย ภาคีเครือข่ายสมัชชาคุณธรรมของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)		

๓. การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘		
มาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒/ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ ข้อกำหนดจริยธรรม		
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	-	เรื่อง
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่	-	เรื่อง
๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	-	เรื่อง
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	-	เรื่อง
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	-	เรื่อง
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	-	เรื่อง
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	-	เรื่อง
๘. ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	-	เรื่อง
๙. ข้อกำหนดจริยธรรม	-	เรื่อง

๔. การมีกลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ **(หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ จำนวน ๘๘ คน รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๙๐ คน)**		
กลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงาน	**การดำเนินการ**	
	มี (๑)	**ไม่มี (๐)**
๑. หน่วยงานของท่านกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน	๙๐	-
๒. หน่วยงานของท่านส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน	๙๐	-
๓. หน่วยงานของท่านมีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน	๘๘	๒
๔. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน	๘๑	๙

๔. การมีกลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ **(หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ จำนวน ๘๘ คน รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๙๐ คน)**		
กลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงาน	**การดำเนินการ**	
	มี (๑)	**ไม่มี (๐)**
๕. หน่วยงานมีหรือสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและภาคเอกชน เพื่อขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๘๑	๙
๖. หน่วยงานของท่านมีการกำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรมและการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งจัดหลักสูตรการฝึกอบรมและเผยแพร่ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม	๘๖	๔
๗. หน่วยงานของท่านมีมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี	๘๖	๔
๘. หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ใช้บังคับแก่บุคลากรในหน่วยงานที่มีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๘๓	๗
๙. หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ใช้พิจารณาพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๓	๗
๑๐. หน่วยงานของท่านจัดทำรายงานผลการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร/รายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	๘๗	๓

๕. การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ) **ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ**				
การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในองค์กร	**การดำเนินการ**			
	มากที่สุด (๔)	**มาก (๓)**	**น้อย (๒)**	**น้อยที่สุด (๑)**
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๑. ท่านให้ความสำคัญกับการเคารพความแตกต่างของการนับถือศาสนาของบุคลากรในหน่วยงาน	✓			
๒. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงออกทางความคิดและการกระทำภายใต้รัฐธรรมนูญและกฎหมาย	✓			
๓. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	✓			
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่ ๔. ท่านส่งเสริมการทำงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	✓			

๕. การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ)				
ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ				
การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในองค์กร	**การดำเนินการ**			
	มากที่สุด (๔)	**มาก (๓)**	**น้อย (๒)**	**น้อยที่สุด (๑)**
๕. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	✓			
๖. ท่านสนับสนุนให้มีการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมและการทุจริตในหน่วยงาน	✓			
กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ๗. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๘. ท่านสนับสนุนให้มีช่องทางการรายงานการฝ่าฝืนจริยธรรม และการตรวจสอบทุจริตในหน่วยงาน	✓			
๙. ท่านส่งเสริมให้มีการดำเนินการและลงโทษบุคลากรในหน่วยงานที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน	✓			
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ๑๐. ท่านส่งเสริมให้มีการตอบแทนบุคลากรที่ทำงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละ	✓			
๑๑. ท่านช่วยกำกับดูแลไม่ให้บุคลากรในหน่วยงานแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากที่ทำงาน	✓			
๑๒. ท่านส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้แยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัว	✓			
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๑๓. ท่านกำกับ ดูแล และควบคุมการทำงานของบุคลากรให้มีความรวดเร็ว ทันเวลา	✓			
๑๔. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีม	✓			
๑๕. ท่านส่งเสริม กำกับดูแล และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในความความรับผิดชอบเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	✓			
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ๑๖. ท่านส่งเสริมให้มีการเคารพความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศของบุคลากรในหน่วยงาน	✓			
๑๗. ท่านส่งเสริมให้มีระบบคุณธรรมในหน่วยงาน	✓			
๑๘. ท่านสนับสนุนให้มีการตรวจสอบการใช้อำนาจหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมของผู้บริหารในทุกระดับ	✓			
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ๑๙. ท่านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	✓			
๒๐. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรและเกียรติของทางราชการ	✓			

๕. การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ)				
ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ				
การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในองค์กร	**การดำเนินการ**			
	มากที่สุด (๔)	**มาก (๓)**	**น้อย (๒)**	**น้อยที่สุด (๑)**
๒๑. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน	✓			
คะแนนเฉลี่ย	**๔.๐๐**		**มากที่สุด**	

๖. การใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ จำนวน ๘๘ คน รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๘๙ คน)				
ความคิดเห็นการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน				
การใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน	**การดำเนินการ**			
	มากที่สุด (๔)	**มาก (๓)**	**น้อย (๒)**	**น้อยที่สุด (๑)**
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๑. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการเคารพความแตกต่างของการนับถือศาสนาของบุคลากร	๗๘	๑๑	-	-
๒. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกทางความคิดและการกระทำภายใต้รัฐธรรมนูญและกฎหมาย	๖๕	๒๔	-	-
๓. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	๗๒	๑๗	-	-
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๔. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	๗๔	๑๕	-	-
๕. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	๗๑	๑๘	-	-
๖. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมและการทุจริต	๖๓	๒๖	-	-
กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ๗. หน่วยงานของท่านมีช่องทางการร้องเรียน กรณีบุคลากรในหน่วยงานไม่ได้รับความเป็นธรรม	๖๕	๒๐	๓	๑
๘. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๖๒	๒๕	๒	-
๙. หน่วยงานของท่านมีกลไกการตรวจสอบการฝ่าฝืนจริยธรรมและการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ	๕๘	๒๙	๒	-

๖. การใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ จำนวน ๘๘ คน รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๘๙ คน)				
ความคิดเห็นการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน				
การใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน	**การดำเนินการ**			
	มากที่สุด (๔)	**มาก (๓)**	**น้อย (๒)**	**น้อยที่สุด (๑)**
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ๑๐. หน่วยงานของท่านสนับสนุนความก้าวหน้าบุคลากรที่ทำงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละ	๕๖	๓๒	๑	-
๑๑. หน่วยงานของท่านมีกลไกกำกับดูแลไม่ให้บุคลากรแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากที่ทำงาน	๕๗	๒๙	๓	-
๑๒. หน่วยงานของท่านส่งเสริมบุคลากรแยกเรื่องส่วนตัว	๕๒	๓๔	๓	-
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๑๓. หน่วยงานท่านมีการกำกับ ดูแล และควบคุมการทำงานของบุคลากรให้มีความรวดเร็ว ทันเวลา	๖๔	๒๕	-	-
๑๔. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	๖๔	๒๔	๑	-
๑๕. หน่วยงานของท่านมีการกำกับดูแล และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในความความรับผิดชอบเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	๖๕	๒๓	๑	-
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ๑๖. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเคารพความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ของคนอื่น	๗๓	๑๖	-	-
๑๗. หน่วยงานของท่านมีระบบการส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน	๕๘	๒๙	๒	-
๑๘. หน่วยงานของท่านมีระบบตรวจสอบการใช้อำนาจหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมของผู้บริหารในทุกระดับ	๕๑	๓๐	๘	-
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ๑๙. ฝ่ายบริหารดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	๖๕	๒๑	๓	-
๒๐. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรรักษาเกียรติของทางราชการ	๖๕	๒๔	-	-
๒๑. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน	๖๔	๒๔	๑	-
คะแนนเฉลี่ย	**๓.๗๐**		**มากที่สุด**	

๗. การมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
(หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ

ที่	ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมิน					
		ระดับการรักษาจริยธรรม				ฝ่าฝืนจริยธรรม	
		๑	๒	๓	๔	ไม่มี	มี
๑	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข				✓	✓	
๒	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่				✓	✓	
๓	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม				✓	✓	
๔	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ				✓	✓	
๕	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน				✓	✓	
๖	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ				✓	✓	
๗	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ				✓	✓	
คะแนนเฉลี่ย			**๔.๐๐**			**ดีเยี่ยม**	

๘. การมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (ประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก)

เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจในฐานะหน่วยงานของรัฐ ไม่มีภารกิจในการให้บริการประชาชนโดยตรง

๙. รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ในประเด็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘