



ที่ นร (กมจ) ๑๐๑๙/ว ๑๘

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากจริยธรรม

เรียน องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ

สิ่งที่ส่งมด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากจริยธรรม

โดยที่ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากจริยธรรม

เพื่อให้้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ มีแนวทางในการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากจริยธรรม ก.ม.จ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากจริยธรรมไว้ ทั้งนี้ โดยให้รายงานผลการดำเนินการดังกล่าวผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการของ ก.ม.จ. จึงขอส่งแจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมด้วย หรือสามารถดาวน์โหลดได้จาก QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ คีวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๒๙

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๒๑



หลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม

.....

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามข้อ ๖ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕ ก.ม.จ. จึงออกหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ ดังต่อไปนี้

๑. หน่วยงานของรัฐ

ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมถึงการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) รายงานข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานของรัฐ ได้แก่

- ๑.๑ บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน
- ๑.๒ รายชื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม
- ๑.๓ จำนวนอัตรากำลังข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ของหน่วยงาน ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ
- ๑.๔ จำนวนคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน ที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

๒) รายงานการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม โดยให้รายงานข้อมูลผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัดหรืองานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักต้นนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)

๓) การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยระบุพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พร้อมทั้งผลการพิจารณา

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓)

๔) ผลการประเมินตนเอง ให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ๓ ลักษณะ ประกอบด้วย

(๑) รายงานผลการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน ตามข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ได้แก่

๑.๑ แบบสอบถามการมีกลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ เป็นการประเมินเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อหน่วยงานว่ามีการกำหนดผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน รวมทั้ง มีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน และการรายงานผลการส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน

โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐทุกคน
- เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน กำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของจำนวนอัตรากำลังที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔)

๑.๒ แบบสอบถามการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ เป็นการประเมินเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงานตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๕)

(๒) รายงานผลการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน กำหนดให้หน่วยงานของรัฐเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ เพื่อเป็นการประเมินความคิดเห็นต่อการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐทุกคน
- เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน กำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของจำนวนอัตรากำลังที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๖)

(๓) รายงานผลการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน กำหนดให้หน่วยงานของรัฐเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน เพื่อเป็นการประเมินความคิดเห็นต่อการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ในหน่วยงาน โดยกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐและรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐทุกคนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๗)

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานของรัฐเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนดให้ได้มากที่สุด โดยจะต้องไม่น้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามตามที่กำหนด

๕) ผลการประเมินโดยประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการมีและการใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่ ๑) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน ๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลต่อเนื่องจากการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการประเมินความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานเกี่ยวกับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน รวมถึงการมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน เช่น การเป็นแบบอย่างที่ดีจากหน่วยงานที่ให้บริการ การปฏิบัติงานที่รวดเร็วถูกต้องและชอบธรรม เป็นต้น

โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐขนาดเล็ก ที่มีอัตรากำลังไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของกรอบอัตรากำลัง
- ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐขนาดกลาง ที่มีอัตรากำลัง ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา และส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐขนาดใหญ่ ที่มีอัตรากำลังข้าราชการตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบประเมินไม่น้อยกว่า ๔๐๐ คน

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๘)

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานของรัฐเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนดให้ได้มากที่สุด โดยจะต้องไม่น้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามตามที่กำหนด

๖) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในประเด็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด ได้แก่

- ผลการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

- ผลการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน และตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน

- ผลการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ใน ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๙)

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานของรัฐจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามข้อ ๑) - ๖) เสนอต่อบอร์ดกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม แล้วแต่กรณี ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

๒. องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

๒.๑ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม กำกับ ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล พร้อมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลในภาพรวมเสนอต่อ ก.ม.จ. ดังนี้

๑) รวบรวมและประเมินความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ภายใต้การกำกับดูแล เช่น การกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ การจัดกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ การกำหนดหรือมีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี การดำเนินการเกี่ยวกับการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน รวมถึงวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน เป็นต้น

๒) วิเคราะห์สภาพปัญหา จัดทำข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล เพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๒ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม รายงานผลการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน เสนอต่อ ก.ม.จ. ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑๐)

ทั้งนี้ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม กำกับ ติดตามให้หน่วยงานของรัฐ จัดทำและเสนอรายงานเพื่อนำมาวิเคราะห์และประเมินผลในภาพรวม เสนอต่อ ก.ม.จ. ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี รวมทั้ง ให้เสนอรายงานผลการดำเนินการตามข้อ ๒.๒ ต่อ ก.ม.จ. ภายในระยะเวลาดังกล่าวด้วย

๓. สำนักงาน ก.พ.

ให้สำนักงาน ก.พ. รวบรวมและวิเคราะห์รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมและจัดทำรายงานประจำปีพร้อมทั้งรายงานปัญหาและอุปสรรค เสนอต่อ ก.ม.จ. ภายในเดือนมกราคมของทุกปี และรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

.....

แบบรายงานข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ.

วัตถุประสงค์ : เพื่อรายงานข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน รายชื่อผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม รวมทั้งผู้รับผิดชอบในการทำหน้าที่ส่งเสริมจริยธรรม

คำชี้แจง : โปรดกรอกข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานของรัฐ

๑) ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานของรัฐ

๑.๑ บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน(โปรดระบุโดยสังเขป).....

๑.๒ รายชื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม .. (โปรดระบุรายละเอียด).....

๑.๓ จำนวนอัตรากำลังข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ของหน่วยงาน
(ข้อมูลจำนวนผู้ดำรงตำแหน่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ)

☐ ข้าราชการ(โปรดระบุจำนวน).....

☐ พนักงาน.....(โปรดระบุจำนวน).....

☐ ลูกจ้าง.....(โปรดระบุจำนวน).....

☐ เจ้าหน้าที่(โปรดระบุจำนวน).....

☐ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ(โปรดระบุประเภท/จำนวน).....

๑.๔ จำนวนคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน ที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม
.....(โปรดระบุจำนวน และรายชื่อคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน).....

๑.๕ ผู้รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมที่ได้รับมอบหมาย
จากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

☐ กลุ่มงานจริยธรรม

☐ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน

☐ กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ

☐ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

☐ กลุ่มงานวินัย

☐ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

☐ อื่น ๆ(โปรดระบุ).....

.....

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัด หรืองานที่สนับสนุนการขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของหน่วยงานของรัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ประจำปี พ.ศ.**

วัตถุประสงค์ : เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในกิจกรรมที่หน่วยงานของรัฐได้ปฏิบัติในแต่ละยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

- ☐ จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) หรือคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- ☐ จัดทำบันทึกพฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับในหน่วยงาน
- ☐ อื่น ๆ(โปรดระบุรายละเอียด).....

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

- ☐ มีมาตรการและนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ บทบาทภารกิจ สภาพปัญหาด้านจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน
- ☐ มีการนำเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมบรรจุหรือสอดแทรกสาระในหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับ อาทิ(โปรดระบุรายละเอียด).....
- ☐ มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือปัญหาทางจริยธรรมหรือข้อกังวลใจเกี่ยวกับจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ที่หลากหลายและปลอดภัย ได้แก่
 - ☐ กล่องหรือตู้รับความคิดเห็น.....(โปรดระบุรายละเอียด).....
 - ☐ อีเมล.....(โปรดระบุรายละเอียด).....
 - ☐ โทรศัพท์.....(โปรดระบุรายละเอียด).....
 - ☐ หนังสือร้องเรียน.....(โปรดระบุรายละเอียด).....
 - ☐ สายด่วนของหน่วยงาน.....(โปรดระบุรายละเอียด).....
 - ☐ อื่น ๆ(โปรดระบุรายละเอียด).....

- ☐ มีเวทีประกวดแนวคิด/วิธีแก้ปัญหาทางจริยธรรม โดยมีคณะกรรมการตัดสินและให้รางวัลทางจริยธรรมและรางวัลผู้กล้าคิดค้นประเด็นที่ต้องการแก้ไข
- ☐ มอบหมายผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ เช่น กลุ่มงานจริยธรรม กลุ่มงานธรรมาภิบาล หรือกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ รับเรื่องร้องเรียน และดำเนินการกรณีปัญหาทางจริยธรรม รวมถึงตอบข้อสงสัยหรือข้อกังวลทางจริยธรรม
- ☐ อื่น ๆ(โปรดระบุรายละเอียด).....

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

- ☐ มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน
- ☐ มีการนำมาตรการหรือกลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม รวมถึงข้อกำหนดจริยธรรมที่จัดทำขึ้นมาบังคับใช้ในหน่วยงาน
- ☐ มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบราชการ เพื่อให้ทราบความสำคัญของการส่งเสริมจริยธรรมตั้งแต่เข้ารับราชการ
- ☐ มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ได้แก่ การประเมินจริยธรรมแนวราบ (ระหว่างผู้ร่วมงาน) การประเมินจริยธรรมแนวดิ่ง (การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา) เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน
- ☐ จัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ปัญหาในประเด็นท้าทายทางจริยธรรมใหม่ ๆ และสรุปปัญหาด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม
- ☐ มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมากำหนดเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน อาทิ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น
- ☐ อื่น ๆ(โปรดระบุรายละเอียด).....

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม

- ☐ มีกลไกการสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมมีบทบาทในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ
- ☐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ
- ☐ มีกิจกรรม/โครงการที่กลุ่มประชาสังคมต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรม

- ☐ จัดให้มีหน่วยงาน หรือสายด่วน เพื่อรับแจ้งข้อมูลหรือตอบข้อสงสัยแก่ประชาชน จัดช่องทาง การรับเรื่องร้องเรียนหรือสอบถามเกี่ยวกับประเด็นข้อกังวลของประชาชน หรือการร้องเรียน เกี่ยวกับประเด็นต่อแหลมทางจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี
- ☐ อื่น ๆ(โปรดระบุรายละเอียด).....

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม และการกระทำผิด

- ☐ มีการประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานผ่านสื่อต่าง ๆ ในรูปแบบที่ดึงดูดและสร้างความสนใจให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ประชาชนและผู้รับบริการ
- ☐ จัดกิจกรรมเน้นย้ำความสำคัญของการถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของข้าราชการ/ เจ้าหน้าที่ของรัฐในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ☐ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ☐ นำเสนอเนื้อหาประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน และจัดทำสื่อต่าง ๆ ในรูปแบบ ที่ดึงดูด และสร้างความสนใจให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประชาชนและผู้รับบริการ
- ☐ จำนวนโครงการรณรงค์เสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม(โปรดระบุรายละเอียด).....
- ☐ จำนวนกิจกรรม/โครงการรณรงค์ที่สื่อสารกับประชาชนเพื่อขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ(โปรดระบุรายละเอียด).....
- ☐ จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน
- ☐ อื่น ๆ(โปรดระบุรายละเอียด).....

.....

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปี พ.ศ.

วัตถุประสงค์ : เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินการกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และข้อกำหนดจริยธรรม โดยจำแนกตามพฤติกรรมการฝ่าฝืนจริยธรรม รวมถึงผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่องจนดำเนินการเสร็จสิ้น

คำชี้แจง : โปรดกรอกข้อมูลลงในตารางให้ครบถ้วน และตรงตามความเป็นจริง

ลำดับที่	มาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒/ ประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ ข้อกำหนดจริยธรรม	พฤติกรรมที่เป็น การฝ่าฝืน ตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติ มาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือไม่ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐ	ประเภท ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีพฤติกรรมการฝ่าฝืน (ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่อื่น ๆ)	ตำแหน่ง	ระยะเวลาดำเนินการ		กระบวนการจัดการเรื่อง		
					วันที่รับเรื่อง	วันที่สิ้นสุด กระบวนการ	ผลการพิจารณา		ผลการพิจารณา ส่งลงโทษ ทางจริยธรรม
							ยุติเรื่อง	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	
โปรดระบุ รายละเอียด	ยึดมั่นในสถาบันหลัก ของประเทศ อันได้แก่	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
โปรดระบุ รายละเอียด	ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
รวม....โปรดระบุจำนวน....เรื่อง									

ลำดับที่	มาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒/ ประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ ข้อกำหนดจริยธรรม	พฤติกรรมที่เป็น การฝ่าฝืน ตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติ มาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือไม่ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐ	ประเภท ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีพฤติกรรมการฝ่าฝืน (ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่อื่น ๆ)	ตำแหน่ง	ระยะเวลาดำเนินการ		กระบวนการจัดการเรื่อง		
					วันที่รับเรื่อง	วันที่สิ้นสุด กระบวนการ	ผลการพิจารณา		ผลการพิจารณา ส่งลงโทษ ทางจริยธรรม
							ยุติเรื่อง	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	
โปรดระบุ รายละเอียด	ข้อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก ที่ดี และรับผิดชอบ ต่อหน้าที่	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
โปรดระบุ รายละเอียด		โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
รวม....โปรดระบุจำนวน....เรื่อง									
โปรดระบุ รายละเอียด	กล้าตัดสินใจ และกระทำ ในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
โปรดระบุ รายละเอียด		โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
รวม....โปรดระบุจำนวน....เรื่อง									
โปรดระบุ รายละเอียด	คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
โปรดระบุ รายละเอียด		โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
รวม....โปรดระบุจำนวน....เรื่อง									

ลำดับที่	มาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒/ ประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ ข้อกำหนดจริยธรรม	พฤติกรรมที่เป็น การฝ่าฝืน ตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติ มาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือไม่ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐ	ประเภท ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีพฤติกรรมการฝ่าฝืน (ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่อื่น ๆ)	ตำแหน่ง	ระยะเวลาดำเนินการ		กระบวนการจัดการเรื่อง		
					วันที่รับเรื่อง	วันที่สิ้นสุด กระบวนการ	ผลการพิจารณา		ผลการพิจารณา ส่งลงโทษ ทางจริยธรรม
							ยุติเรื่อง	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	
โปรดระบุ รายละเอียด	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
โปรดระบุ รายละเอียด		โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
รวม....โปรดระบุจำนวน....เรื่อง									
โปรดระบุ รายละเอียด	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็น ธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
โปรดระบุ รายละเอียด		โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
รวม....โปรดระบุจำนวน....เรื่อง									
โปรดระบุ รายละเอียด	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
โปรดระบุ รายละเอียด	ของทางราชการ	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
รวม....โปรดระบุจำนวน....เรื่อง									

ลำดับที่	มาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒/ ประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ ข้อกำหนดจริยธรรม	พฤติกรรมที่เป็น การฝ่าฝืน ตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติ มาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือไม่ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐ	ประเภท ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีพฤติกรรมกรรมการฝ่าฝืน (ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่อื่น ๆ)	ตำแหน่ง	ระยะเวลาดำเนินการ		กระบวนการจัดการเรื่อง		
					วันที่รับเรื่อง	วันที่สิ้นสุด กระบวนการ	ผลการพิจารณา		ผลการพิจารณา สั่งลงโทษ ทางจริยธรรม
							ยุติเรื่อง	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	
โปรดระบุ รายละเอียด	ประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (โปรดระบุ)	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
โปรดระบุ รายละเอียด		โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
รวม....โปรดระบุจำนวน....เรื่อง									
โปรดระบุ รายละเอียด	ข้อกำหนดจริยธรรม (โปรดระบุ)	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
โปรดระบุ รายละเอียด		โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุรายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด	โปรดระบุ รายละเอียด
รวม....โปรดระบุจำนวน....เรื่อง									

แบบสอบถามการมีกลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ.

วัตถุประสงค์ : เพื่อประเมินการมีกลไกการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ว่ามีการกำหนดผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน รวมถึงมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานรักษาจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ และตอบข้อมูลที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม

(๑) ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อมูลส่วนบุคคล และเลือกคำตอบที่ตรงกับท่าน

ตำแหน่งงาน

- ☐ ๑) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ระบุตำแหน่ง
- ☐ ๒) รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ..... ระบุตำแหน่ง
- ☐ ๓) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ ระบุประเภทและระดับตำแหน่ง

(๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีกลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงาน

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาประเด็นการมีกลไกการรักษาจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ ทางขวามือ

กลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงาน	การดำเนินการ	
	มี (๑)	ไม่มี (๐)
๑. หน่วยงานของท่านกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน		
๒. หน่วยงานของท่านส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน		
๓. หน่วยงานของท่านมีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน		
๔. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน		
๕. หน่วยงานของท่านมีหรือสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและภาคเอกชน เพื่อขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
๖. หน่วยงานของท่านมีการกำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งจัดหลักสูตรการฝึกอบรม และเผยแพร่ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม		

กลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงาน	การดำเนินการ	
	มี (๑)	ไม่มี (๐)
๗. หน่วยงานของท่านมีมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี		
๘. หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ใช้บังคับแก่บุคลากรในหน่วยงานที่มีพฤติกรรมที่เป็น การฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม		
๙. หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ใช้พิจารณาพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปใช้ ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล		
๑๐. หน่วยงานของท่านจัดทำรายงานผลการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร/รายงานประจำปี เกี่ยวกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒		

แบบสอบถามการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ.

วัตถุประสงค์ : เพื่อประเมินผลการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยทำ
เครื่องหมาย ✓ และตอบข้อมูลที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม

(๑) ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อมูลส่วนบุคคล และเลือกคำตอบที่ตรงกับท่าน

ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน

☐ ๑) น้อยกว่า ๑ ปี ☐ ๒) ๑ – ๓ ปี ☐ ๓) มากกว่า ๓ ปี

เพศ

☐ ๑) ชาย ☐ ๒) หญิง

อายุ

☐ ๑) ต่ำกว่า ๓๕ ปี ☐ ๒) ๓๕ – ๔๕ ปี
☐ ๓) ๔๖ – ๕๕ ปี ☐ ๔) มากกว่า ๕๕ ปี

ระดับการศึกษา

☐ ๑) ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ☐ ๒) ปริญญาโท ☐ ๓) ปริญญาเอก

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ ๑) น้อยกว่า ๑๐ ปี ☐ ๒) ๑๐ – ๒๐ ปี
☐ ๓) ๒๑ – ๓๐ ปี ☐ ๔) มากกว่า ๓๐ ปี

(๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมใน

หน่วยงานของท่าน และทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่าง ☐ ทางขวามือ

การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในองค์กร	การดำเนินการ			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข				
๑. ท่านให้ความสำคัญกับการเคารพความแตกต่างของการนับถือศาสนาของบุคลากรในหน่วยงาน				
๒. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงออกทางความคิดและการกระทำภายใต้รัฐธรรมนูญและกฎหมาย				
๓. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ				
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่				
๔. ท่านส่งเสริมการทำงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้				
๕. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่				
๖. ท่านสนับสนุนให้มีการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมและการทุจริตในหน่วยงาน				
กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม				
๗. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง				
๘. ท่านสนับสนุนให้มีช่องทางการรายงานการฝ่าฝืนจริยธรรม และการตรวจสอบทุจริตในหน่วยงาน				
๙. ท่านส่งเสริมให้มีการดำเนินการและลงโทษบุคลากรในหน่วยงานที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน				
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ				
๑๐. ท่านส่งเสริมให้มีการตอบแทนบุคลากรที่ทำงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละ				
๑๑. ท่านช่วยกำกับดูแลไม่ให้บุคลากรในหน่วยงานแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากที่ทำงาน				
๑๒. ท่านส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้แยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัว				

การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในองค์กร	การดำเนินการ			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน				
๑๓. ท่านกำกับ ดูแล และควบคุมการทำงานของบุคลากรให้มีความรวดเร็ว ทันเวลา				
๑๔. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีม				
๑๕. ท่านส่งเสริม กำกับดูแล และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในความรับผิดชอบเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด				
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ				
๑๖. ท่านส่งเสริมให้มีการเคารพความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ของบุคลากรในหน่วยงาน				
๑๗. ท่านส่งเสริมให้มีระบบคุณธรรมในหน่วยงาน				
๑๘. ท่านสนับสนุนให้มีการตรวจสอบการใช้อำนาจหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม ของผู้บริหารในทุกระดับ				
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ				
๑๙. ท่านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน				
๒๐. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรและ เกียรติของทางราชการ				
๒๑. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน				

เกณฑ์การแปลผลแบบสอบถามการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน มีเกณฑ์การแปลผลด้วย
ค่าเฉลี่ย และระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ - ๔.๐๐ หมายถึง มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๖๕ หมายถึง มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๗๕ หมายถึง มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ.

วัตถุประสงค์ : เพื่อประเมินความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีต่อหน่วยงานว่ามีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงาน

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ และตอบข้อมูลที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม

(๑) ข้อมูลส่วนบุคคล

ตำแหน่งงาน

- ☐ ๑) รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ..... ระบุตำแหน่ง
- ☐ ๒) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ ระบุประเภทและระดับตำแหน่ง.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน

- ☐ ๑) น้อยกว่า ๑ ปี ☐ ๒) ๑ – ๓ ปี ☐ ๓) มากกว่า ๓ ปี

เพศ

- ☐ ๑) ชาย ☐ ๒) หญิง

อายุ

- ☐ ๑) ต่ำกว่า ๒๕ ปี ☐ ๒) ๒๕ – ๓๕ ปี ☐ ๓) ๓๖ – ๔๕ ปี
- ☐ ๔) ๔๖ – ๕๕ ปี ☐ ๕) มากกว่า ๕๕ ปี

ระดับการศึกษา

- ☐ ๑) ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวช. ☐ ๒) อนุปริญญา/ปวส. ☐ ๓) ปริญญาตรี
- ☐ ๔) ปริญญาโท ☐ ๕) ปริญญาเอก

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ☐ ๑) น้อยกว่า ๑๐ ปี ☐ ๒) ๑๐ – ๒๐ ปี
- ☐ ๓) ๒๑ – ๓๐ ปี ☐ ๔) มากกว่า ๓๐ ปี

(๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาระดับการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของท่าน และทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่าง ☐ ทางขวามือ

การใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน	การดำเนินการ			
	มากที่สุด (๕)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข				
๑. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการเคารพความแตกต่างของการนับถือศาสนาของบุคลากร				
๒. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกทางความคิดและการกระทำภายใต้รัฐธรรมนูญและกฎหมาย				
๓. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ				
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่				
๔. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้				
๕. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่				
๖. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมและการทุจริต				
กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม				
๗. หน่วยงานของท่านมีช่องทางการร้องเรียน กรณีบุคลากรในหน่วยงานไม่ได้รับความเป็นธรรม				
๘. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง				
๙. หน่วยงานของท่านมีกลไกการตรวจสอบการฝ่าฝืนจริยธรรม และการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ				
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ				
๑๐. หน่วยงานของท่านสนับสนุนความก้าวหน้าบุคลากรที่ทำงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละ				
๑๑. หน่วยงานของท่านมีกลไกกำกับดูแลไม่ให้บุคลากรแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงานที่ทำ				
๑๒. หน่วยงานของท่านส่งเสริมบุคลากรแยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัว				

การใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน	การดำเนินการ			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๑๓. หน่วยงานของท่านมีการกำกับ ดูแล และควบคุมการทำงานของบุคลากรให้มีความรวดเร็ว ทันเวลา				
๑๔. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ				
๑๕. หน่วยงานของท่านมีการกำกับดูแล และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในความรับผิดชอบเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด				
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ๑๖. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเคารพความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ของคนอื่น				
๑๗. หน่วยงานของท่านมีระบบการส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน				
๑๘. หน่วยงานของท่านมีระบบตรวจสอบการใช้อำนาจหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมของผู้บริหารในทุกระดับ				
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ๑๙. ฝ่ายบริหารดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน				
๒๐. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรรักษาเกียรติของทางราชการ				
๒๑. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน				

เกณฑ์การแปลผลแบบสอบถามการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน มีเกณฑ์การแปลผลด้วยค่าเฉลี่ย และระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ - ๔.๐๐ หมายถึง มีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับสูงที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง มีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง มีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๗๕ หมายถึง มีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับต่ำที่สุด

แบบสอบถามการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ.

วัตถุประสงค์ : เพื่อประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ และตอบข้อมูลที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความเพื่อประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน โดยพิจารณาจากภาพรวมของหน่วยงาน

(๑) ข้อมูลส่วนบุคคล

ตำแหน่งงาน

- ☐ ๑) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ระบุตำแหน่ง
- ☐ ๒) รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ..... ระบุตำแหน่ง

ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน

- ☐ ๑) น้อยกว่า ๑ ปี ☐ ๒) ๑ – ๓ ปี ☐ ๓) มากกว่า ๓ ปี

เพศ

- ☐ ๑) ชาย ☐ ๒) หญิง

อายุ

- ☐ ๑) ต่ำกว่า ๓๕ ปี ☐ ๒) ๓๕ – ๔๕ ปี
- ☐ ๓) ๔๖ – ๕๕ ปี ☐ ๔) มากกว่า ๕๕ ปี

ระดับการศึกษา

- ☐ ๑) ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ☐ ๒) ปริญญาโท ☐ ๓) ปริญญาเอก

(๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาระดับการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ในหน่วยงานของรัฐ โดยพิจารณาจากการรักษาจริยธรรมและการฝ่าฝืนจริยธรรม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องว่าง ☐ ทางขวามือ

ที่	ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมิน					
		ระดับการรักษาจริยธรรม				ฝ่าฝืนจริยธรรม	
		๑	๒	๓	๔	ไม่มี	มี
๑	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข						
๒	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่						
๓	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม						
๔	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ						
๕	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน						
๖	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ						
๗	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ						

เกณฑ์	ความหมาย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย
๑	ไม่ทราบ	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๑.๕๐
๒	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	พอใช้	๑.๕๐ - ๒.๔๙
๓	ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ดี	๒.๕๐ - ๓.๔๙
๔	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ดีเยี่ยม	มากกว่า ๓.๔๙

ประเด็นที่ ๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๔	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
๓	ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
๒	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๑	ไม่ทราบ	ไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ประเด็นที่ ๒ ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๔	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
๓	ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
๒	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
๑	ไม่ทราบ	ไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

ประเด็นที่ ๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๔	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการกล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
๓	ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	ทราบว่ามีความผิดในเรื่องการกล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
๒	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่องเหล่านี้	คาดว่าจะมีความผิดในเรื่องการกล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
๑	ไม่ทราบ	ไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีความผิดในการกล้าตัดสินใจและไม่ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

ประเด็นที่ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๔	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการคิดถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ของหน่วยงาน และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน
๓	ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ทราบว่า มีพฤติกรรมคิดถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ของหน่วยงาน และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน
๒	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องการคิดถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ของหน่วยงาน และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน
๑	ไม่ทราบ	ไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมคิดถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ของหน่วยงาน และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

ประเด็นที่ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๔	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลา และสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง
๓	ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง
๒	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หรือการคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน
๑	ไม่ทราบ	ไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความไม่เต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หรือการไม่คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน

ประเด็นที่ ๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๔	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม ให้บริการแก่ผู้มารับบริการหรือเกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจและต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง
๓	ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ทราบว่ามีความผิดในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม ให้บริการแก่ผู้มารับบริการหรือเกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจและต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง
๒	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	คาดว่าจะมีความผิดในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม ให้บริการแก่ผู้มารับบริการหรือเกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจและต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง
๑	ไม่ทราบ	ไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีความผิดในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่เที่ยงธรรม อคติ และเลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม ให้บริการแก่ผู้มารับบริการหรือเกี่ยวข้องด้วยความไม่เต็มใจและไม่รักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

ประเด็นที่ ๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๔	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา มาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและระเบียบวินัยของหน่วยงาน
๓	ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงาน พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา มาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและระเบียบวินัยของหน่วยงาน
๒	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องการดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงาน พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา มาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและระเบียบวินัยของหน่วยงาน
๑	ไม่ทราบ	ไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมในการดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงาน พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา มาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและระเบียบวินัยของหน่วยงาน

แบบสอบถามการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ.

วัตถุประสงค์ : เพื่อประเมินความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานเกี่ยวกับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน รวมถึงการมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ และตอบข้อมูลที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม

(๑) ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ

☐ ๑) ชาย ☐ ๒) หญิง

อายุ

☐ ๑) ต่ำกว่า ๒๕ ปี ☐ ๒) ๒๕ – ๓๕ ปี ☐ ๓) ๓๖ – ๔๕ ปี
☐ ๔) ๔๖ – ๕๕ ปี ☐ ๕) มากกว่า ๕๕ ปี

ระดับการศึกษา

☐ ๑) ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวช. ☐ ๒) อนุปริญญา/ปวส. ☐ ๓) ปริญญาตรี
☐ ๔) ปริญญาโท ☐ ๕) ปริญญาเอก

ความเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

☐ ๑) ประชาชน ☐ ๒) ผู้รับบริการ
☐ ๓) ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ☐ ๔) อื่น ๆ

(๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาระดับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานที่ท่านรับบริการ หรือเกี่ยวข้อง และทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่าง ☐ ทางขวามือ

การมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	ความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (๔)	เห็นด้วยมาก (๓)	เห็นด้วยน้อย (๒)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (๑)
๑. การทำงาน/การให้บริการของบุคลากรในหน่วยงานได้ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ และผลประโยชน์ประชาชน				
๒. บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ				
๓. บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/การให้บริการที่รวดเร็วถูกต้องและเป็นธรรม				
๔. บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/การให้บริการที่โปร่งใสและมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม				
๕. บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/การให้บริการอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ				

(๓) ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลต่อเนื่องจากการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาประเด็นที่ท่านสังเกตเห็นจากหน่วยงานที่ให้บริการหรือเกี่ยวข้อง และทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่าง ☐ ทางขวามือ

ประเด็นที่สังเกตเห็นจากหน่วยงาน	ความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (๔)	เห็นด้วยมาก (๓)	เห็นด้วยน้อย (๒)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (๑)
๑. ท่านเห็นแบบอย่างการทำงานที่ดีจากหน่วยงานที่ให้บริการ				
๒. ท่านมีช่องทางการร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานที่ให้บริการอย่างสะดวก				
๓. ท่านได้รับการชี้แจงหรือตอบข้อสงสัยจากหน่วยงานที่ให้บริการอย่างชัดเจนและทันท่วงที				
๔. ท่านได้รับทราบถึงข้อมูลหรือผลงานของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการหรือประชาชน				
๕. ท่านพึงพอใจต่อหน่วยงานที่ให้บริการ				

เกณฑ์การแปลผลแบบสอบถามการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน มีเกณฑ์การแปลผลด้วยค่าเฉลี่ยและระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ - ๔.๐๐ หมายถึง หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๗๕ หมายถึง หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับต่ำมาก

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลต่อเนื่องจากการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน มีเกณฑ์การแปลผลด้วยค่าเฉลี่ยและระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ - ๔.๐๐ หมายถึง มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรในระดับดี

ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรในระดับต่ำมาก

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment: ITA)

ในประเด็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ.

วัตถุประสงค์ : เพื่อการรายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ที่ในประเด็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ซึ่งได้จาก ๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน ๓) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ซึ่งเป็นการแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณะ

คำชี้แจง : ให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายกรอกข้อมูลลงในตารางให้ครบถ้วน และตรงตามความเป็นจริง

[illegible][illegible]

คำอธิบายเพิ่มเติม :

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ITA เป็นเครื่องมือที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ กำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสถานะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

.....

**แบบรายงานผลการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล
และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ประจำปี พ.ศ.**

วัตถุประสงค์ : เพื่อบรรยายงานการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในกิจกรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมได้ปฏิบัติในแต่ละยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

- ☐ จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
- ☐ ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) หรือคู่มือการปฏิบัติตนของหน่วยงาน
- ☐ จัดให้มีการระบบบันทึกพฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์
- ☐ อื่น ๆ(โปรดระบุรายละเอียด).....

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ
ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ**

- ☐ กำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม และกลไกขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล โดยกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมและรักษาจริยธรรม ประจำหน่วยงานของรัฐ
- ☐ จัดทำคู่มือ คำอธิบาย คำถาม - คำตอบ และตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการตามประมวลจริยธรรม
- ☐ กำหนดกลไกการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือปัญหาหรือข้อกังวลใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทั้งการร้องเรียนผ่านหน่วยงานโดยตรง และผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคล รวมถึงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี
- ☐ อื่น ๆ(โปรดระบุรายละเอียด).....

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

- ☐ กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการที่จะนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล อาทิ การพิจารณาบุคคลเพื่อบรรจุ แต่งตั้ง (ย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่ง) หรือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- ☐ พัฒนาเครื่องมือและกำหนดวิธีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล
- ☐ จัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม ได้แก่ การประเมินจริยธรรมแนวราบ (ระหว่างเพื่อนร่วมงาน) การประเมินจริยธรรมแนวดิ่ง (การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา)
- ☐ กำหนดแนวทางการให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีช่องทางในการหาหรือทางจริยธรรมได้โดยง่าย
- ☐ จัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง
- ☐ จัดทำหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น ๆ
- ☐ อื่น ๆ(โปรดระบุรายละเอียด).....

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม

- ☐ กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม การทำประโยชน์เพื่อสาธารณะ และส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชนสถาบันการศึกษา องค์การทางศาสนา เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการเชิญเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น
- ☐ จัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน และผู้รับบริการของหน่วยงานของรัฐ และนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรม หรือปรับปรุงการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ☐ อื่น ๆ(โปรดระบุรายละเอียด).....

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

- ☐ พัฒนาและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐนำสื่อสมัยใหม่ในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละช่วงอายุและสามารถสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง
- ☐ ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐจัดกิจกรรมเน้นย้ำความสำคัญของการถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ☐ กำหนดแนวทางและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐจัดกิจกรรมเพื่อแสดงให้เห็นถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมในทุกองค์กร อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ☐ อื่น ๆ(โปรดระบุรายละเอียด).....

.....