รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)
ปีงบประมาณ : พ.ศ. 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : วันที่ 27 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่: https://www.cea.or.th/storage/app/media/ITA_2566/o39_code-of-ethics-31mar65.pdf

ชื่อประมวลจริยธรรม : ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2562

URL ที่เผยแพร่: https://www.cea.or.th/storage/app/media/GOV/Code-of-Ethics-2562.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของ องค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่: https://www.cea.or.th/storage/app/media/ITA_2566/o39_code-of-ethics-2dec65.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
   1.1 กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน
   1.2 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ
   1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't)

แนวปฏิบัติที่พึงกระทำและไม่พึงกระทำ (Do & Don't) ตามข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2562 โดยจำแนกตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ทั้ง 7 ประการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

พึงกระทำ (Do)	ไม่พึงกระทำ (Don't)
1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	
• มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศชาติ • นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ และทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน • แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	• กระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อภาพลักษณ์และความมั่นคงของชาติ • แสดงออกในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือขัดขวางต่อศาสนาใดศาสนาหนึ่ง • แสดงออกด้วยกริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือดูหมิ่นต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	
• ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใส ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบผลของการปฏิบัติหน้าที่ของตนเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น • ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม และสิทธิเสรีภาพของบุคคล • มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของประชาชน	• ปฏิเสธความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่น เมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น • แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ หรือเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง • อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบข้อบังคับ
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	
• ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง • ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย และกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย • กล้าแจ้งเหตุหรือข้อร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิด หรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายกับหน่วยงาน	• ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้า ไม่โปร่งใส หรือหวังเพียงผลงานหรือเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น • ปฏิบัติตามคำสั่ง คำร้องขอ หรือคำชักจูงเพื่อให้กระทำความผิด หรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม • ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน หรือปล่อยปละละเลย เพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่

พึงกระทำ (Do)	ไม่พึงกระทำ (Don't)
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ	
• มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน • สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน • มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	• กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม • ปฏิเสธหรือบ่ายเบี่ยงที่จะปฏิบัติหน้าที่และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ • ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีอคติต่องานที่ปฏิบัติ ต่อเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน ต่อองค์กร หรือต่อประชาชน
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	
• ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยมุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง • ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า • รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น พร้อมตอบข้อซักถาม ชี้แจงและอธิบายด้วยเหตุและผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	• ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่ามีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่เคยปฏิบัติ • ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญหรือคำนึงถึงผลสำเร็จของงานมากเกินกว่ากระบวนงาน ระเบียบหรือกฎหมายที่กำหนดไว้ • นำความคิดเห็นหรือดุลพินิจส่วนตัว มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	
• ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคและเที่ยงธรรม โดยให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ • เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็น หรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย • ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม โดยไม่ชักช้า	• เลือกปฏิบัติโดยอาศัยแห่งความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม • ปฏิบัติหน้าที่ อำนวยความสะดวกในการให้บริการเฉพาะกับบางกลุ่ม หรือกับกลุ่มที่ตนได้รับประโยชน์ • อาศัยตำแหน่งหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ หรือเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มคนที่เป็นพวกพ้อง
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	
• ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี ด้วยการปฏิบัติตามหน้าที่ของประชานชน เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงาม	• ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ

พึงกระทำ (Do)	ไม่พึงกระทำ (Don't)
• ดำรงตนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยนำหลักคำสอนทางศาสนาและจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ • มีจิตสาธารณะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	• แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะที่ไม่เหมาะสม ไม่ให้เกียรติ หรือเป็นการคุกคาม ดูหมิ่นผู้อื่น • ดำเนินชีวิตด้วยความฟุ่มเฟือย หรือดำรงตนเกินกว่าฐานานุรูปแห่งตน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) หรือ สศส. ได้ดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีสรุปผลดังนี้

1.1 กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน

: มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมแล้ว ในขั้นตอนการขอความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้สมัครจากบุคคลอ้างอิง (ไม่ใช่เพื่อนหรือญาติพี่น้อง) เป็นการสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับตัวผู้สมัครงานที่ผ่านการพิจารณาคัดเลือก สอบถามถึง คุณลักษณะทั่วไป ความสามารถในการทำงาน สมรรถนะความเป็นผู้นำ และความมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจเพิ่มเติมว่าเห็นควรว่าจ้างผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกหรือไม่

1.2 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ

: สำนักงานมีหน้าที่มีการดำเนินการ ให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยระบุในข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน

: การประเมินสมรรถนะ ในระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2563 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และส่งเสริมพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน นำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด ดังนี้

(1) การปรับเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(2) การเลื่อนระดับหรือการเลื่อนตำแหน่ง

(3) การต่ออายุสัญญาจ้างหรือการพ้นจากตำแหน่งหรือเลิกจ้าง

(4) การให้ค่าตอบแทนพิเศษหรือรางวัลจูงใจ

(5) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(6) การบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ ตามที่สำนักงานกำหนด

โดย ข้อ 8 ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ดังกล่าว ได้กำหนดองค์ประกอบสำหรับการพิจารณา ซึ่งหัวข้อในแต่ละองค์ประกอบจะมีความสอดคล้องตามข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2562 นอกจากนี้ สศส. ยังมีหลักเกณฑ์การปรับเพิ่มเงินเดือน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2563 โดยในข้อ 2 การปรับเพิ่มเงินเดือน (7) ยังได้กำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน โดยจะต้องไม่เป็นผู้กระทำผิดข้อบังคับคณะกรรมการ

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน ไว้ด้วยเช่นกัน

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน

: ขั้นตอนการขอความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้สมัครจากบุคคลอ้างอิง (ไม่ใช่เพื่อนหรือญาติพี่น้อง)

ขั้นตอน ดังนี้ สอบถามรายละเอียดคุณลักษณะทั่วไป เพื่อตรวจสอบภูมิหลังผู้สมัครงานที่ผ่านการพิจารณาคัดเลือก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. คุณลักษณะทั่วไป 2. ความสามารถในการทำงาน 3. สมรรถนะความเป็นผู้นำ 4. ความมีคุณธรรมจริยธรรม

1.2 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ

: สำนักงานมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยระบุในข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562 ข้อ 32 ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน

: การประเมินสมรรถนะ ในระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน โดยกำหนดไว้ปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ ประกอบด้วยครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม ปีถัดไป และครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน ปีเดียวกัน โดยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2562 ซึ่งให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

ประเภทวิชาชีพ	ประเภทบริหาร
● **ผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70)**	● **ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 30)**
1) ปริมาณผลงาน	1) วิสัยทัศน์ ความเข้าใจ และขีดความสามารถในการพัฒนาภารกิจ
2) คุณภาพของผลงาน	2) ความรู้ และสมรรถนะในการบริหารงาน
3) ความทันเวลา	3) ความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ใช้ในการบริหารงาน
4) ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้	● **ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 40)**
5) การประหยัดหรือความรู้ค่าของการใช้ทรัพยากร	1) การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางแก้ไข
	2) ผลลัพธ์ในเชิงรูปธรรมที่เกิดจากการบริหารจัดการตามแนวนโยบายที่ได้รับจากคณะกรรมการบริหารและผู้อำนวยการ
	3) การควบคุม กำกับ ดูแลสำนักงานหรือส่วนงานที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ
	4) มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า

ประเภทวิชาชีพ	ประเภทบริหาร
● **คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 30)**	● **คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 30)**
1) ความมุ่งมั่นและอุตสาหะในการปฏิบัติงาน	1) มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถในการประสานงานและสร้างเครือข่าย
2) ทัศนคติในการทำงาน	2) การรักษาวินัย มีความอุตสาหะและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับสำนักงาน
3) ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม	3) การมีจิตวิทยา และศิลปะในการบริหารและบังคับบัญชาวุฒิภาวะทางอารมณ์ หรือคุณลักษณะด้านอื่นๆ ที่จำเป็นในการบริหารงาน
4) ทักษะในการบริหารจัดการกับความเปลี่ยนแปลง	
5) การรักษาวินัย และการวางตัวในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ	
6) การเสียสละและอุทิศตนต่อการทำงาน	

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่พบปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการ อย่างไรก็ตาม สศส. ยังคงให้ความสำคัญกับเรื่องมาตรฐานจริยธรรม โดยจะผลักดันและส่งเสริมให้มีการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

<u>หมายเหตุ</u> กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ผู้รายงาน .....
(นางสาวจิตรภัทร อันตระกูล)
ตำแหน่ง นักบริหารงานบุคคลอาวุโส

ผู้บังคับบัญชา .....
(นางสาวพุฒศรี สามี)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาองค์กร