

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
วันจันทร์ที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๔.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมกลุ่มอนามัยวัยทำงาน อาคาร ๗ ชั้น ๕ กรมอนามัย

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|--------------------|
| ๑. ศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร. ภัคดี โพธิศิริ | ประธานคณะกรรมการ |
| ข้าราชการบำนาญ | |
| ๒. นายเจริญ จักรवालชัยศรี | กรรมการ |
| ข้าราชการบำนาญ | |
| ๓. นางวรรณภา กางกั้น | กรรมการ |
| นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ | |
| ๔. นางสาวละออ จันสุตะ | (แทน) เลขานุการ |
| ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | |
| ๕. นางสาวอมรรัตน์ ไชยศิริรินทร์ | ผู้ช่วยเลขานุการ ๑ |
| ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม | |
| ๖. นางสาวพรพนา พูลสวัสดิ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ ๒ |
| นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | |

ผู้มาประชุม (ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์)

- | | |
|------------------------------|---------|
| ๑. แพทย์หญิงแสงโสม สีนะวัฒน์ | กรรมการ |
| ข้าราชการบำนาญ | |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายแพทย์สรายุติ บุญสุข | กรรมการ |
| รองอธิบดีกรมอนามัย | |
| ๒. นางสาวนัยนา ไข่มะม่วง | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ | |
| ๓. นายแพทย์อรรถพล แก้วสัมฤทธิ์ | กรรมการและเลขานุการ |
| รองอธิบดีกรมอนามัย และหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม | |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------------|---|
| ๑. นายสมพงษ์ ชัยโอภาณนท์ | ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ |
| | และประธานคณะกรรมการบริหารชมรมจริยธรรม กรมอนามัย |
| ๒. นางสาววันวิสา มหารมย์ | นักทรัพยากรบุคคล |
| | กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๓. นางสาวณัชชา เสือแดง | นักทรัพยากรบุคคล |
| | กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๔. นางสาววราภรณ์ อัครศรีอนันต์ | นักทรัพยากรบุคคล |
| | กองการเจ้าหน้าที่ |

ผู้เข้าร่วมประชุม (ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์)

๑. ประธานชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย หรือผู้แทน จำนวน ๒๙ คน

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานคณะกรรมการ (ศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร. ภัคดี โพธิศิริ) กล่าวเปิดการประชุม

วาระที่ ๒...

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ฝ่ายเลขานุการฯ ขอให้ที่ประชุมพิจารณาให้การรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑ โดยฝ่ายเลขานุการฯ ได้มีหนังสือแจ้งให้คณะกรรมการทุกท่านทราบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและให้การรับรองภายในวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ ซึ่งไม่มีกรรมการท่านใดขอแก้ไขเพิ่มเติม

มติที่ประชุม : รับรองรายงานการประชุม โดยไม่มีการแก้ไข

วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ การจัดทำแบบประเมินการรับรู้และการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมอนามัย ว่าด้วยจรรยาบรรณการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓

ฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ได้จัดทำแบบประเมินการรับรู้และการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาบรรณการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒

ความคิดเห็นที่ประชุม

- ๑) ปรับระดับประเมินการรับรู้เป็น ๒ ระดับ ได้แก่ มาก และ น้อย
- ๒) เห็นควรให้ประเมินระดับการรับรู้ แยกออกจากการปฏิบัติ
- ๓) คณะกรรมการฯ เสนอแนะให้จัดทำในรูปแบบงานวิจัย

มติที่ประชุม : รับทราบ และมอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการ

๓.๒ สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมอนามัย มีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อ (ร่าง) ยุทธศาสตร์ฯ ซึ่งจะเป็นกรอบ ทิศทางการดำเนินงานและสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ทั้งนี้ ได้จัดทำรายงานสรุปผลการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมอนามัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ฯ และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและบุคลากรในสังกัดกรมอนามัย ประชาชน และสังคม โดยมีรายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๓

มติที่ประชุม : รับทราบ

๓.๓ การนิเทศเยี่ยมเสริมพลังการดำเนินงานคุณธรรม ความโปร่งใส หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

ฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า แผนการนิเทศเยี่ยมเสริมพลังการดำเนินงานคุณธรรม ความโปร่งใส หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ๒ แห่ง ได้แก่ กองห้องปฏิบัติการสาธารณสุข กรมอนามัย และศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี โดยมีหน่วยงานที่ได้รับรางวัลหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๔

หน่วยงาน...

หน่วยงาน	วัน/เดือน/ปี	หน่วยงานร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
กองห้องปฏิบัติการสาธารณสุข กรมอนามัย	๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕	สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม
ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕	กองแผนงาน

ความคิดเห็นที่ประชุม

๑) ทบทวน ชี้แจงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการนิเทศเยี่ยมเสริมพลังการดำเนินงาน คุณธรรม ความโปร่งใส หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

๒) การนิเทศเยี่ยมเสริมพลังฯ จะมุ่งเน้นในเรื่องการบูรณาการงานร่วมกัน ทั้งเรื่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อบังคับกรมอนามัย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ การดำเนินงาน องค์การคุณธรรม ชุมรมจริยธรรม และการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน

มติที่ประชุม : รับทราบ

วาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

๔.๑ ความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ไตรมาสที่ ๓ : เมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๕)

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ไตรมาสที่ ๓ : เมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๕) ดังนี้

๑) สรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ ดังนี้

แผนฯ งบประมาณ	ได้รับ	ใช้ไป	คงเหลือ
แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	๕๓๒,๙๐๐	๔๘๔,๗๙๐	๔๘,๑๑๐
แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต	๒๑๕,๔๐๐	๑๘๐,๗๕๐	๓๔,๖๕๐
รวม	๗๔๘,๓๐๐	๖๖๕,๕๔๐	๘๒,๗๖๐

๒) สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมของแผนปฏิบัติการฯ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวน โครงการ/ กิจกรรม ตามแผน	จำนวนและร้อยละของโครงการ/กิจกรรม		
		ดำเนินการแล้ว เสร็จ	ดำเนินการ ต่อเนื่อง	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
๑. สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต	๖	๓ (๕๐%)	๑ (๑๗%)	๒ (๓๓.๓๓%)
๒. พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก	๕	๓ (๖๐%)	๒ (๔๐%)	-
๓. ยกกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การ ทุจริต (CPI)	๑	-	๑ (๑๐๐%)	-
รวม	๑๒	๖ (๕๐%)	๔ (๓๓.๓๓%)	๒ (๑๖.๖๗%)

ความคิดเห็น...

ความคิดเห็นที่ประชุม

๑) ประธานฯ มอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ จัดทำ Conceptual framework ในการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมอนามัย

มติที่ประชุม : รับทราบ และมอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการ

วาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา

๕.๑ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมอนามัย

ฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมอนามัย โดยผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ในการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) วันที่ ๒๓ - ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับเกียรติจากอาจารย์สุตปฐพี เวียงสี กรรมการผู้จัดการ บริษัท ฟังคิดทำ จำกัด และอาจารย์พิเศษ เป็นวิทยากร โดยแบ่งกลุ่มทบทวน วิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ออกแบบยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และมาตรการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ เอกสารหมายเลข ๕

ความคิดเห็นที่ประชุม

๑) เพิ่มเติมรายละเอียดตัวชี้วัดความสุขความผูกพันของคนในองค์กร ในยุทธศาสตร์ที่ ๑

๒) นำข้อเสนอจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ขั้นตอนการประชาสัมพันธ์) ไปปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ยุทธศาสตร์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

มติที่ประชุม : เห็นชอบ และมอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการ

วาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

๖.๑ กำหนดการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย ครั้งต่อไป

คณะกรรมการกำหนดการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ วันศุกร์ที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๕

มติที่ประชุม : เห็นชอบ

เลิกประชุม เวลา ๑๔.๓๐ น.

นางสาววันวิสา มหารมย์

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดรายงานการประชุม

นางสาวพรพนา พูลสวัสดิ์

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

นางสาวอมรรัตน์ ไชยศิริรินทร์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
วันจันทร์ที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๔.๓๐ น.
ณ ห้องประชุม ๑ กองการเจ้าหน้าที่ อาคาร ๔ ชั้น ๓ กรมอนามัย

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. ศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร. ภัคดี โพธิศิริ | ประธานคณะกรรมการ |
| ข้าราชการบำนาญ | |
| ๒. นางสาวนัยนา ใช้เทียมวงศ์ | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ | |
| ๓. นางวรรณภา กางกั้น | กรรมการ |
| นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ | |
| ๔. นายจรัญ จักรवालชัยศรี | กรรมการ |
| ข้าราชการบำนาญ | |
| ๕. นายแพทย์อรรถพล แก้วสัมฤทธิ์ | กรรมการและเลขานุการ |
| รองอธิบดีกรมอนามัย และหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม | |
| ๖. นางสาวอมรรัตน์ ไชยศิริรินทร์ | ผู้ช่วยเลขานุการ ๑ |
| ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม | |

ผู้มาประชุม (ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์)

- | | |
|------------------------------|---------|
| ๑. นายแพทย์สราวุธ บัญสุข | กรรมการ |
| รองอธิบดีกรมอนามัย | |
| ๒. แพทย์หญิงแสงโสม สีนะวัฒน์ | กรรมการ |
| ข้าราชการบำนาญ | |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|--------------------------------|------------------|-------------------|
| ๑. นางสาววันวิสา มหารมย์ | นักทรัพยากรบุคคล | กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๒. นางสาวณัฏชา เสือแดง | นักทรัพยากรบุคคล | กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๓. นางสาววราภรณ์ อัสวศรีอนันต์ | นักทรัพยากรบุคคล | กองการเจ้าหน้าที่ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานคณะกรรมการ (ศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร. ภัคดี โพธิศิริ) กล่าวเปิดการประชุม

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย

ประธานคณะกรรมการ (ศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร. ภัคดี โพธิศิริ) มอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการชี้แจงการประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้วยสำนัก...

ด้วย สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๙ กำหนดให้การสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการสรรหาคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕ (เอกสารหมายเลข ๑)

๑. ประธานกรรมการจริยธรรม ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก คือ ศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร. ภัคดี โพธิศิริ ข้าราชการบำนาญ (อดีตอธิบดีกรมอนามัย)

๒. คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย จำนวน ๖ คน ดังนี้

๒.๑ กรรมการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการ

๑) นายสรวิชัย บุญสุข รองอธิบดีกรมอนามัย

๒.๒ กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในส่วนราชการ

๑) นางวรรณภา กางกั้น นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ กองการเจ้าหน้าที่

๒) นางสาวนัยนา ใช้เทียมวงศ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ

๒.๓ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

๑) นางแสงโสม สีนะวัฒน์ ข้าราชการบำนาญ

อดีตนักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ (ด้านโภชนาการ)

๒) นายจรัญ จักรवालชัยศรี ข้าราชการบำนาญ

อดีตนักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ (ด้านส่งเสริมสุขภาพ)

๒.๔ รองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม คือ นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์ รองอธิบดีกรมอนามัย

มติที่ประชุม : รับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

๒.๑ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย

ฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๖ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยมีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๗ (เอกสารหมายเลข ๒) ดังนี้

๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรมของส่วนราชการ

๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรม

๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับข้าราชการในส่วนราชการที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการในส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ

๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหา หรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรมในกรณีหัวหน้าส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณา

๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

๑๐) คຸ້ມครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมของส่วนราชการ

๑๑) คຸ້ມครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น

๑๒) ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ

๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

มติที่ประชุม : รับทราบ

๒.๒ การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (กรมอนามัย)

ฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (กรมอนามัย) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนจึงจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (เอกสารหมายเลข ๓) เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิชอบเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบรับผิด ชอบต่อหน้าที่ที่มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคมสิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่ รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลา และสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะ เป็นการให้ทุนให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและ รักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมาย และมีวินัย

มติที่ประชุม : รับทราบ

๒.๓ ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ (เอกสารหมายเลข ๔) มาตรา ๖ วรรค ๔ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจ ที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐ และใช้กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่รัฐ และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ กรมอนามัย ได้ดำเนินการจัดทำข้อบังคับกรมอนามัย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ (เอกสารหมายเลข ๕) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๕ การรักษาราชการ และจากกรอบพื้นฐานของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งการประยุกต์ และบูรณาการร่วมระหว่างค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) และวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย (HEALTH) โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ข้าราชการกรมอนามัย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานงานตามหลักวิชาการและวิชาชีพ โดยถือประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

ความคิดเห็นที่ประชุม

๑) คณะกรรมการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการประเมินผลข้อบังคับกรมอนามัย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีผลบังคับใช้ผ่านมา ๒ ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา และปรับปรุง

๒) ทบทวนข้อบังคับกรมอนามัย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมกรมอนามัยต่อไป

มติที่ประชุม : รับทราบ มอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการ

๒.๔ การขับเคลื่อนคุณธรรม ความโปร่งใส กรมอนามัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๔.๑ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ที่ขยายกรอบระยะเวลาการดำเนินการถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ และแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริต และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง) เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ทุกหน่วยงานนำไปดำเนินการ และจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

รายละเอียดแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (เอกสารหมายเลข ๖) มีดังนี้

๒.๔.๒ ความก้าวหน้าผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมอนามัย

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน : ตุลาคม ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕) (เอกสารหมายเลข ๗) ดังนี้

๑) สรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ ดังนี้

แผนฯ งบประมาณ	ได้รับ	ใช้ไป	คงเหลือ
แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	๕๓๒,๙๐๐	๔๘๔,๗๙๐	๔๘,๑๑๐
แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต	๒๑๕,๔๐๐	๑๘๐,๗๕๐	๓๔,๖๕๐
รวม	๗๔๘,๓๐๐	๖๖๕,๕๔๐	๘๒,๗๖๐

๒) สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมของแผนปฏิบัติการฯ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผน	จำนวนและร้อยละของโครงการ/กิจกรรม		
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	ดำเนินการต่อเนื่อง	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๑. สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต	๖	๓ (๕๐%)	๑ (๑๗%)	๒ (๓.๓๓%)
๒. พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก	๕	๓ (๖๐%)	๒ (๔๐%)	-
๓. ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)	๑	-	๑ (๑๐๐%)	-
รวม	๑๒	๖ (๕๐%)	๔ (๓๓.๓๓%)	๒ (๑๖.๖๗%)

ความคิดเห็นที่ประชุม

๑) คณะกรรมการฯ เห็นควรเชิญประธานชมรมจริยธรรมกรมอนามัย และชมรมจริยธรรมของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยเข้าประชุมร่วมกับคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต

๒) คณะกรรมการฯ เห็นควรเชิญประธานชมรมจริยธรรมกรมอนามัย และประธานชมรมจริยธรรมของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยเข้ามามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

มติที่ประชุม : รับทราบ และมอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการ

๔.๒ รายงานเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการทุจริต

๔.๒.๑ การดำเนินงาน (ไตรมาสที่ ๑ - ๒) ไม่มีรายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๔.๒.๒ การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของกรมอนามัยได้รับแจ้งจากศูนย์รับเรื่องร้องเรียน และข้อชมเชย กรมอนามัย (ไตรมาส ๑ - ๒) มีดังนี้

๑) การทุจริต - ไม่มี -

๒) การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม - ไม่มี -

๓) การไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย

พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๕ เรื่อง

ความคิดเห็นที่ประชุม

๑) การรายงานเรื่องร้องเรียนด้านอื่นๆ เช่น การกระทำผิดวินัย ฯลฯ ควรนำมารายงานให้ที่ประชุมทราบด้วย เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต

มติที่ประชุม : รับทราบ

วาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การนิเทศ เยี่ยมเสริมพลังการดำเนินงานคุณธรรม ความโปร่งใส หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

ฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า วัตถุประสงค์การนิเทศเยี่ยมเสริมพลังการดำเนินงานคุณธรรม ความโปร่งใส หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ดังนี้

๑) กำกับติดตาม เยี่ยมเสริมพลังให้ข้อเสนอแนะหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต

๒) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในการประพฤติ ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตเชิงรุก

จึงขอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาหน่วยงานในการนิเทศเยี่ยมเสริมพลังการดำเนินงานคุณธรรมฯ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก และผลการดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย (เอกสารหมายเลข ๘)

(ร่าง) กำหนดการนิเทศเยี่ยมเสริมพลังการดำเนินงานคุณธรรม ความโปร่งใส หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ครั้งที่	หน่วยงาน	วัน/เดือน/ปี
๑	สำนักงานয়การเจริญพันธ์	มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๕
๒	สำนักงานยสิ่งแวดลอม	มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๕
๓	ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๕
๔	ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๕

ความคิดเห็นที่ประชุม

๑) การนิเทศเยี่ยมเสริมพลังฯ หน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

มติที่ประชุม : เห็นชอบในหลักการเบื้องต้นของหน่วยงานในการนิเทศเยี่ยมเสริมพลัง

วาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

๕.๑ กำหนดการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย ครั้งที่ต่อไป

คณะกรรมการกำหนดการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ วันจันทร์ที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

มติที่ประชุม : เห็นชอบ

เลิกประชุม เวลา ๑๔.๓๐ น.

นางสาววันวิสา มหารมย์

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดรายงานการประชุม

นางสาวอมรรัตน์ ไชยศิริพันธ์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

**แบบประเมินการรับรู้และการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมอนามัย
ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓**

คำชี้แจง แบบประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านสำรวจตนเองในเรื่องการรับรู้และการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมอนามัย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการรับรู้และการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป ทั้งนี้ขอความกรุณาท่านในการตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ หน้าข้อความใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

- | | | | |
|-----------|--|--|---|
| ๑. เพศ | ☐ ๑. ชาย | ☐ ๒. หญิง | |
| ๒. อายุ | ☐ ๑. ต่ำกว่า ๒๐ ปี | ☐ ๒. ๒๐ – ๒๙ ปี | ☐ ๓. ๓๐ – ๓๙ ปี |
| | ☐ ๔. ๔๐ – ๔๙ ปี | ☐ ๕. ๕๐ – ๕๙ ปี | ☐ ๖. ๖๐ ปีขึ้นไป |
| ๓. ประเภท | ☐ ข้าราชการประเภทวิชาการ
☐ ข้าราชการประเภททั่วไป
☐ ลูกจ้างประจำ
☐ พนักงานราชการ
☐ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
☐ อื่นๆ ระบุ..... | | |
๔. หน่วยงานที่ท่านสังกัด
- ☐ ๑. สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 - ☐ ๒. สำนักงานเลขานุการกรม
 - ☐ ๓. กองการเจ้าหน้าที่
 - ☐ ๔. กองคลัง
 - ☐ ๕. กองแผนงาน
 - ☐ ๖. กลุ่มตรวจสอบภายใน
 - ☐ ๗. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 - ☐ ๘. ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ
 - ☐ ๙. ศูนย์สื่อสารสาธารณะ
 - ☐ ๑๐. สำนักส่งเสริมสุขภาพ
 - ☐ ๑๑. สำนักทันตสาธารณสุข
 - ☐ ๑๒. สำนักโภชนาการ
 - ☐ ๑๓. สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์
 - ☐ ๑๔. สำนักอนามัยผู้สูงอายุ
 - ☐ ๑๕. กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ
 - ☐ ๑๖. สถาบันพัฒนามาตรฐานเด็กแห่งชาติ
 - ☐ ๑๗. สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

- ☐ ๑๘. สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ
- ☐ ๑๙. กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ
- ☐ ๒๐. ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข
- ☐ ๒๑. ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย
- ☐ ๒๒. ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่
- ☐ ๒๓. ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก
- ☐ ๒๔. ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์
- ☐ ๒๕. ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี
- ☐ ๒๖. ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี
- ☐ ๒๗. ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี
- ☐ ๒๘. ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น
- ☐ ๒๙. ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี
- ☐ ๓๐. ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา
- ☐ ๓๑. ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี
- ☐ ๓๒. ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช
- ☐ ๓๓. ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา
- ☐ ๓๔. สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
- ☐ ๓๕. ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ
- ☐ ๓๖. ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ

ส่วนที่ ๒ การประเมินการรับรู้และการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓

คำชี้แจง : ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรของกรมอนามัย ท่านมีการรับรู้ และปฏิบัติตามข้อบังคับกรมอนามัย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ ในระดับใด โปรดให้คะแนนระดับการรับรู้และการปฏิบัติ

ระดับ ๑ = การรับรู้และการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ระดับ ๒ = การรับรู้และการปฏิบัติ น้อย

ระดับ ๓ = การรับรู้และการปฏิบัติ ปานกลาง

ระดับ ๔ = การรับรู้และการปฏิบัติ มาก

ระดับ ๕ = การรับรู้และการปฏิบัติ มากที่สุด

ข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับการรับรู้และการปฏิบัติ				
	๑	๒	๓	๔	๕
ข้อ ๑ ข้อสัจธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่					
๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน					
๑.๒ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ จนงานสำเร็จถูกต้องตามเป้าหมาย และมาตรฐานของงาน					
๑.๓ มีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว					
๑.๔ ปฏิบัติหน้าที่โดยตั้งอยู่ในความไม่ประมาทปัญหาอยู่เสมอ					
๑.๕ รักษาและปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ					
ข้อ ๒ ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง					
๒.๑ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความถูกต้องตามหลักวิชาการ/วิชาชีพ กฎหมาย กฎระเบียบ กรอบนโยบาย และปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง					
๒.๒ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง					
๒.๓ ปกป้องผลประโยชน์ของทางราชการ					
๒.๔ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของหน่วยงานราชการ					
ข้อ ๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้					
๓.๑ กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละขั้นตอน					
๓.๒ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ข้อมูล ขั้นตอน ระยะเวลา และวิธีการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ตามกรอบของกฎหมาย ตามความเหมาะสมอย่างทั่วถึง และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล					

ข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับการรับรู้และการปฏิบัติ				
	๑	๒	๓	๔	๕
๓.๓ ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ เพื่อเอื้อประโยชน์ ให้ตนเองหรือผู้อื่น หรืออันจะเป็นภัยต่อประชาชนและประเทศชาติ และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ อย่างเคร่งครัด					
๓.๔ เก็บหลักฐานการปฏิบัติงานไว้พร้อมสำหรับการตรวจสอบ					
ข้อ ๔ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
๔.๑ ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของงานด้วยความมุ่งมั่น ทুমเท ใช้ความรู้ความสามารถด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ ระมัดระวัง รวดเร็วทันเวลารักษามาตรฐาน และมีคุณภาพ					
๔.๒ สร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็ง รู้รักสามัคคี ในการปฏิบัติหน้าที่และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
๔.๓ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยใส่ใจและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
๔.๔ ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริการประชาชน					
ข้อ ๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ					
๕.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร และมีจิตบริการต่อผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม รวดเร็วและถูกต้อง โดยไม่คำนึงถึงฐานะ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา สังกศน์ และการเมือง					
๕.๒ ไม่กระทำการใดอันเป็นการช่วยเหลือ อุปถัมภ์หรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม					
๕.๓ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง					
ข้อ ๖ ยึดมั่นในสถาบันหลักและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพลเมืองที่ดีของประเทศ					
๖.๑ เทิดทูนและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์					
๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย					

ข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับการรับรู้และการปฏิบัติ				
	๑	๒	๓	๔	๕
๖.๓ คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
๖.๔ ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ตระหนักและเป็นผู้ นำในการรักษา และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อให้สาธารณชนได้ใช้ประโยชน์ต่อไปอย่างยั่งยืน					
๖.๕ เป็นต้นแบบที่ดีด้านสุขภาพ					
ข้อ ๗ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
๗.๑ ความพอประมาณ : ดำรงอยู่และปฏิบัติตนด้วยความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น					
๗.๒ ความมีเหตุผล : ตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ					
๗.๓ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว : เตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลง ด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล					
๗.๔ เงื่อนไขความรู้ : ตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน มีความรอบคอบ ที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ					
๗.๕ เงื่อนไขคุณธรรม : ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ไม่โลภ และไม่ตระหนี่					

ส่วนที่ ๓ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงสำหรับการให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
กรมอนามัย

รายงานสรุปผลการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมอนามัย

กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินงานจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมอนามัย มีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อ (ร่าง) ยุทธศาสตร์ฯ ซึ่งจะเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานและสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ทั้งนี้ ได้จัดทำรายงานสรุปผลการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมอนามัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ฯ และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและบุคลากรในสังกัดกรมอนามัย ประชาชนและสังคม สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมแสดงความเห็นจำนวนทั้งหมด ๑๑๐ คน

- ส่วนกลาง ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔๕
- ส่วนภูมิภาค ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๕

ส่วนที่ ๒ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมอนามัย

๑. วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมคนดีเพื่อยกระดับองค์กรคุณธรรม และป้องกันการทุจริต				
เห็นด้วย	ร้อยละ ๙๗.๓๐			
ควรปรับปรุง	ร้อยละ ๒.๗๐			
ข้อเสนอแนะ	๑.๑ ควรทบทวนหรืออธิบายนิยามของคำว่าคนดีของกรมอนามัย ๑.๒ ควรระบุกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน ว่าการส่งเสริมคนดีนั้นหมายถึงบุคลากรกรมอนามัย ๑.๓ ควรปรับ เกณฑ์หรือกระบวนการคัดเลือกคนดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบการคัดเลือกและสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์			
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์				
ย.๑ ส่งเสริมคนดี เป้าประสงค์ : บุคลากรกรมอนามัยมีคุณธรรม จริยธรรม				
ย.๒ ยกระดับองค์กรคุณธรรม เป้าประสงค์ : เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล				
ย.๓ การป้องกันทุจริต เป้าประสงค์ : กรมอนามัยเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้				
เห็นด้วย	ร้อยละ ๙๘.๒๐			
ควรปรับปรุง	ร้อยละ ๑.๘๐			
ข้อเสนอแนะ	ความดีเป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่ควรมีตั้งแต่วัยเด็ก หากเป็นในวัยทำงานควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งตั้งแต่ก้าวแรกที่เข้ามาปฏิบัติงานกรมอนามัย			
๓. ตัวชี้วัดในเป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรกรมอนามัยมีคุณธรรมจริยธรรม				
- ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม				
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๙๑	๙๒	๙๓	๙๔	๙๕

- ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยผ่านเกณฑ์พฤติกรรมเชิงจริยธรรม				
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐
เห็นด้วย		ร้อยละ ๙๕.๕๐		
ควรปรับปรุง		ร้อยละ ๔.๕๐		
ข้อเสนอแนะ		๓.๑ ควรปรับตัวชีวิต เนื่องจากไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์และมาตรการ ๓.๒ เป้าหมายผ่านเกณฑ์จริยธรรม ควรกำหนดที่ร้อยละ ๑๐๐ ๓.๓ ร้อยละของการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรปรับค่าเป้าหมายลดลง		
๔. กลยุทธ์และมาตรการ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมคนดี				
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรม มาตรการ - พัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยง (Coach) ด้านคุณธรรมจริยธรรม - เสริมสร้างความรู้ จิตสำนึก และพฤติกรรมความเป็นคนดี				
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรเชิงจริยธรรม มาตรการ - สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน				
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมบุคคลต้นแบบที่ทำความดี มาตรการ - ยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคคลที่ทำ ความดีเพื่อองค์กร/ส่วนรวม				
เห็นด้วย		ร้อยละ ๙๕.๕๐		
ควรปรับปรุง		ร้อยละ ๔.๕๐		
ข้อเสนอแนะ		๔.๑ ควรเพิ่มตัวชี้วัดด้านความผูกพันองค์กร ๔.๒ เพิ่มประเด็นการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ในกลยุทธ์/มาตรการ ๔.๓ ควรปรับปรุงกลยุทธ์ที่ ๒ เนื่องจากการสร้างสภาพแวดล้อมฯ ไม่น่าจะเป็นระดับกลยุทธ์ /มาตรการ แต่ควรเป็นกิจกรรมที่องค์กรควรดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้เกิดบุคคลต้นแบบ ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างความสัมพันธ์ สามัคคี หรือร่วมกันทำความดี ๔.๔ ควรเพิ่มเติมประเด็นด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมและเสมอภาค		
๕. ตัวชี้วัดในเป้าประสงค์ที่ ๒ : เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล (Good Governance)				
- ร้อยละของหน่วยงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมผ่านเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรมฯ				
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
- ร้อยละของหน่วยงานผ่านการประเมิน ITA (ร้อยละ ๘๕)				
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
เห็นด้วย		ร้อยละ ๙๖.๔๐		

ควรปรับปรุง	ร้อยละ ๓.๖๐			
ข้อเสนอแนะ	๕.๑ ปรับตัวชี้วัด ITA โดยเน้นประเมินการรับรู้หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ๕.๒ ควรปรับลดค่าเป้าหมายตัวชี้วัด			
๖. กลยุทธ์และมาตรการ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับองค์กรคุณธรรม				
กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพและกระบวนการทำงานตามเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม มาตรการ - พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมองค์กรคุณธรรม - ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ - กำหนดเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรมกรมอนามัย กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน มาตรการ - พัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม				
เห็นด้วย	ร้อยละ ๙๘.๒๐			
ควรปรับปรุง	ร้อยละ ๑.๘๐			
ข้อเสนอแนะ	ควรปรับปรุงมาตรการ “กำหนดเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรมกรมอนามัย” เนื่องจากมีหลักเกณฑ์กลางในการเป็นองค์กรคุณธรรม ที่กระทรวงวัฒนธรรมเป็นเจ้าภาพกำหนดไว้ เพื่อให้การดำเนินงานองค์กรคุณธรรมเป็นมาตรฐานเดียวกัน			
๗. ตัวชี้วัดในเป้าประสงค์ที่ ๓ : กรมอนามัยเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้				
- คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (กรมอนามัย) ITA ตาม ป.ป.ช.				
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕
- จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ถูกดำเนินการทางวินัย (กรณีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต)				
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
< ๖	< ๕	< ๔	< ๓	< ๒
เห็นด้วย	ร้อยละ ๙๘.๒๐			
ควรปรับปรุง	ร้อยละ ๑.๘๐			
ข้อเสนอแนะ	๗.๑ ควรปรับค่าเป้าหมาย คะแนน ITA ให้มีความท้าทายมากขึ้นในแต่ละปี ๗.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนควรอ้างอิงข้อมูลสถิติจำนวนเรื่องร้องเรียนในปีที่ผ่านมา ๗.๓ ควรปรับค่าเป้าหมาย ITA เป็นร้อยละ ๑๐๐			
๘. กลยุทธ์และมาตรการ ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การป้องกันทุจริต				
กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาตรการ - สร้างการรับรู้นโยบายป้องกันการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐาน ITA				

มาตรการ - ยกระดับการดำเนินงานขององค์กรตามเกณฑ์ IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) และ EIT (External Integrity and Transparency Assessment) - พัฒนาระบบการจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายในของหน่วยงาน	
เห็นด้วย	ร้อยละ ๑๐๐
ควรปรับปรุง	-
ข้อเสนอแนะ	๑. การอบรมเรื่องจริยธรรม ควรเน้น soft skill ร่วมด้วย เช่น การทำงานเป็นทีม ความซื่อตรง ความมีจิตอาสา ฯลฯ ๒. ควรทำวิจัย ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมและทุจริตของบุคลากรกรมอนามัย
ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ๑. ควรปรับทัศนคติในการทำงานของแต่ละ Generation ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ และสร้าง empathy บุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านส่งเสริมสุขภาพของประชาชน ๒. ควรมีกิจกรรมการสร้างสภาพแวดล้อมและส่งเสริมคนทำความดีทุกเดือนผ่านช่องทางต่างๆ ๓. ควรแนบเอกสารแผนยุทธศาสตร์ภาพรวมให้อ่านเพื่อทำความเข้าใจก่อนทำแบบสอบถามความคิดเห็น ๔. ควรมีมาตรการป้องกันทุจริตที่มีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นปลอดภัยให้กับผู้ร้องเรียน ระบบเฝ้าระวังที่มีศักยภาพ (มีระบบการตรวจสอบภายในที่ดี) มีการแลกเปลี่ยนกรณีตัวอย่างเพื่อการเรียนรู้และเป็นการป้องกันการเกิดการทุจริตในหน่วยงาน ๕. ส่งเสริม ระเบียบ วินัย คุณธรรม แก่บุคลากร	

กำหนดการนิเทศเยี่ยมเสริมพลังการดำเนินงานคุณธรรม ความโปร่งใสหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย
โดย คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัยและคณะ
ในวันศุกร์ที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ กองห้องปฏิบัติการสาธารณสุข

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เวลา ๐๙.๐๐ – ๐๙.๓๐ น.

ชี้แจงวัตถุประสงค์นิเทศเยี่ยมเสริมพลังฯ

โดย ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ภักดี โพธิศิริ

ประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย

เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๓๐ น.

กองห้องปฏิบัติการสาธารณสุข นำเสนอการดำเนินงาน ด้านการเสริมสร้าง
คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต

- ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในรอบครึ่งปีแรก ๒๕๖๕
- แนวทางการดำเนินงานรอบ ๖ เดือนหลัง
- ข้อคิดเห็น ข้อเสนอ ความต้องการรับการสนับสนุนจากคณะกรรมการ
จริยธรรมประจำกรมอนามัย
- คณะกรรมการฯ ให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะที่สำคัญเพื่อการพัฒนาการ
ดำเนินงาน ให้บรรลุผลอย่างมีคุณภาพ/ประสิทธิภาพ

เวลา ๑๐.๓๐ – ๑๑.๓๐ น.

- แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม
จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต

โดย ผู้แทนสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

- ตรวจเยี่ยม เสริมพลังเจ้าหน้าที่กองห้องปฏิบัติการสาธารณสุข

เวลา ๑๑.๓๐ – ๑๒.๐๐ น.

- สรุปอภิปรายให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

กำหนดการนิเทศเยี่ยมเสริมพลังการดำเนินงานคุณธรรม ความโปร่งใสหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย
โดย คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัยและคณะ
ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๕.๐๐ น.

เดินทางจากกรมอนามัยถึงศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๖.๓๐ น.

เตรียมความพร้อมในการนิเทศเยี่ยมเสริมพลังฯ

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕

เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๐.๐๐ น.

ชี้แจงวัตถุประสงค์ฯ

โดย ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ภักดี โพธิศิริ

ประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย

เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.

ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี นำเสนอการดำเนินงาน ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม
จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต

- ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในรอบครึ่งปีแรก ๒๕๖๕
- แนวทางการดำเนินงานรอบ ๖ เดือนหลัง
- ข้อคิดเห็น ข้อเสนอ ความต้องการรับการสนับสนุนจากคณะกรรมการ
จริยธรรมประจำกรมอนามัย
- คณะกรรมการฯ ให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะที่สำคัญเพื่อการพัฒนาการ
ดำเนินงาน ให้บรรลุผลอย่างมีคุณภาพ/ประสิทธิภาพ

เวลา ๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น.

พักรับประทานอาหารกลางวัน

เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๕.๐๐ น.

- แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม
จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต
โดย ผู้แทนกองแผนงาน

- ตรวจเยี่ยม เสริมพลังเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๖.๓๐ น.

- สรุปอภิปรายให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	มาตรการ
			2566	2567	2568	2569	2570		
ย.1 ส่งเสริมคนดี	บุคลากรกรมอนามัยมีคุณธรรม จริยธรรม	- ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม	91	92	93	94	95	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรม	● พัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยง (Coach) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ● เสริมสร้างความรู้ จิตสำนึก และพฤติกรรมความเป็นคนดี ● สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ● ชกย่อง เชิดชูเกียรติบุคคลที่ทำ ความดีเพื่อองค์กร/ส่วนรวม
		- ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยผ่านเกณฑ์พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	60	65	70	75	80	กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรเชิงจริยธรรม กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมบุคคลต้นแบบที่ทำความดี	
ย.2 ยกระดับองค์กรคุณธรรม	เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล (Good Governance)	- ร้อยละของหน่วยงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมผ่านเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรมฯ	80	85	90	95	100	กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพและกระบวนการทำงานตามเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน	● พัฒนาศักยภาพในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมองค์กรคุณธรรม ● ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ● กำหนดเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรมกรมอนามัย ● พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม
		- ร้อยละของหน่วยงานผ่านการประเมิน ITA (ร้อยละ 85)	80	85	90	95	100		
ย.3 การป้องกันทุจริต	กรมอนามัยเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	- คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (กรมอนามัย) ITA ตาม ป.ป.ช.	95	95	95	95	95	กลยุทธ์ที่ 1 ขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐาน ITA	● สร้างการรับรู้ นโยบายป้องกันการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ● ยกระดับการดำเนินงานขององค์กรตามเกณฑ์ IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) และ EIT (External Integrity and Transparency Assessment) ● พัฒนาระบบการจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายในของหน่วยงาน
		- จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ถูกดำเนินการทางวินัย (กรณีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต)	< 6	< 5	< 4	< 3	< 2		