

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค-ธ.ค๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค-ก.ย.๖๖)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม								
๑. ประกาศนโยบาย/เจตนารมณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันทุจริต - ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านทุจริต - นโยบาย No gift Policy - ประกาศเจตนารมณ์องค์กร คุณธรรมต้นแบบ - ประกาศเจตนารมณ์ป้องกันและ แก้ไขปัญหาการล่อลวงละเมิดฯ	กองการเจ้าหน้าที่และ ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	ทุกหน่วยงานประกาศ เจตนารมณ์ต่อต้านทุจริต และ นโยบาย No gift Policy ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๒.๐๙ ของ บุคลากรกรมอนามัย ผ่านเกณฑ์ประเมิน พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (การปฏิบัติตนตาม ข้อบังคับกรมอนามัยว่า ด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	/	-	-	-
๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาสมรรถนะนักธรรมาภิบาล และสร้างสุของค์กร	กองการเจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนา สมรรถนะนักธรรมาภิบาลและ สร้างสุของค์กร เมื่อวันที่ ๑๙-๒๑ ธ.ค. ๖๕ ณ โรงแรม รอยัล ฮิลล์ กอล์ฟ รีสอร์ท แอนด์ สปา จ.นครนายก กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมประชุม จำนวน ๘๐ คน (ร้อยละ ๑๐๐)		๓๓๖,๕๔๔ (งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่)	/ (ธ.ค.๖๕)	-	-	-

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
๓. พัฒนา/ อบรม คุณธรรม จริยธรรม บุคลากรของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย - กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ เข้ารับ การพัฒนา อบรม ความรู้ตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม จากหน่วยงานภายนอก/ หน่วยงานดำเนินการเอง	ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	บุคลากรทุกหน่วยงานได้รับ การพัฒน อบรม ด้าน คุณธรรม จริยธรรม (ร้อยละ ๑๐๐)		ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	/	/	-	-
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ในองค์กรเชิงจริยธรรม								
๔. กิจกรรมสร้างบรรยากาศ และ ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	ทุกหน่วยงานจัดกิจกรรม ส่งเสริมสภาพแวดล้อม และความสุข ความผูกพัน ในองค์กร (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละความผูกพัน ของบุคลากรต่อ องค์กร (ร้อยละ ๗๐.๙๖)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	/	/	-	-
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและบุคคลต้นแบบที่ทำความดี								
๕. ทบทวน/ปรับปรุง และจัดทำ ข้อกำหนดจริยธรรมกรมอนามัย (Do's & Don'ts)	กองการเจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	ประกาศแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตนตามข้อบังคับจรรยา ข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ (Do's & Don'ts) จำนวน ๑ ฉบับ	ร้อยละ ๙๒.๐๙ ของ บุคลากรกรมอนามัย ผ่านเกณฑ์ประเมิน พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (การปฏิบัติตนตาม ข้อบังคับกรมอนามัยว่า ด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	-	/	-	-

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
๖. กำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการนำ เงื่อนไขทางจริยธรรมมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่และ ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	● กรมอนามัย โดยกองการ เจ้าหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ ทางจริยธรรมมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล ๒ เรื่อง ๑) การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของกรมอนามัย ระดับบุคคล ๒) การคัดเลือกเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้ารับ ราชการ (กรณี วุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือก และ นักเรียนทุนรัฐบาล) ● ทุ ก ห น ' ว ย ง า น มี หลักเกณฑ์/แนวทาง การนำ มาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารงานบุ ค ล ๑ หลักเกณฑ์/แนวทาง		ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	/	/	-	-
๗. สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจ มาตรฐานทางจริยธรรม แก่บุคลากร ในรูปแบบที่หลากหลาย	ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการจริยธรรม ประจำ กรมอนามัย	ทุกหน่วยงาน มีช่องทาง สื่อสาร สร้างความรู้ความ เข้าใจมาตรฐานจริยธรรม อย่างน้อย ๑ ช่องทาง		ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	/	/	-	-

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
๘. กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคคลต้นแบบที่ทำความดีเพื่อ องค์กรหรือส่วนรวม - การคัดเลือกคนดีศรีอนามัย	กองการเจ้าหน้าที่และ ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	● ทุกหน่วยงานส่งผลงาน คัดเลือกคนดีศรีอนามัย ● คัดเลือกคนดีศรีอนามัย รอบที่ ๑ (กก.ประเมินผลงาน) ● คัดเลือกคนดีศรีอนามัย รอบที่ ๒ (สัมภาษณ์คนดี ศรีอนามัยที่ผ่านรอบ ๑) ● ประกาศผลผู้ได้รับรางวัลคนดี ศรีอนามัย ประจำปี ๒๕๖๕ ● จัดพิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรติฯ ในวันสถาปนากรมอนามัย วันที่ ๑๐ มี.ค.๖๖	บุคลากรได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติคนดีศรี อนามัย จำนวน ๑๒๒ คน ● คนดีศรีอนามัยดีเด่น จำนวน ๖ คน ● คนดีศรีอนามัยระดับ กรม จำนวน ๑๕ คน ● คนดีศรีอนามัยระดับ หน่วยงาน จำนวน ๑๐๑ คน	๒๒๙,๔๖๐ (งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่)	/	/	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับองค์กรคุณธรรม								
กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ ทำงานตามเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม								
๙. ทบทวน ปรับปรุงเกณฑ์ การคัดเลือกหน่วยงาน/องค์กร คุณธรรม และองค์กรสร้างสุข ที่มีคุณภาพ	กองการเจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการทบทวน เกณฑ์การคัดเลือกคนดี ประเภทต่างๆ	จัดทำคู่มือการขับเคลื่อน หน่วยงานคุณธรรมและ องค์กรสร้างสุขที่มีคุณภาพ จำนวน ๑ เล่ม และเผยแพร่ ทุกหน่วยงานรับทราบ	ทุกหน่วยงานรับทราบ แนวทาง / คู่มือ ขับเคลื่อนหน่วยงาน คุณธรรมฯ ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	/	(แล้ว เสร็จ ต.ค.๖๕)	-	-

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
๑๐. การประกวดหน่วยงาน คุณธรรม และองค์กรสร้างสุขที่มี คุณภาพ และการประกวดชมรม จริยธรรม	กองการเจ้าหน้าที่และ ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	● ทุกหน่วยงานจัดส่งผลงาน เข้าร่วมประกวดหน่วยงาน คุณธรรม และองค์กรสร้าง สุขที่มีคุณภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)	หน่วยงานในสังกัด กรมอนามัยผ่านเกณฑ์ การคัดเลือกหน่วยงาน คุณธรรม และองค์กร สร้างสุขที่มีคุณภาพ ร้อยละ ๗๕ (๒๗ หน่วยงาน)	๓๖,๒๔๐.- (งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่)	/	/	/	- (แล้วเสร็จ มิ.ย.๖๖)
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน								
๑๑. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถอดบทเรียนการดำเนินงาน ชมรมจริยธรรม และองค์กร คุณธรรมต้นแบบ	กองการเจ้าหน้าที่และ ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	ทุกหน่วยงานมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชมรม จริยธรรมภายนอกหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ ครั้ง	ร้อยละ ๖๘ ของ หน่วยงานในสังกัดกรม อนามัยได้รับรางวัล องค์กรคุณธรรมต้นแบบ (๑๕ หน่วยงานในสังกัด กรมอนามัยส่วนกลาง)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	/	/	-	-
๑๒. นิเทศ เยี่ยมเสริมพลัง การดำเนินงานคุณธรรม ความ โปร่งใส หน่วยงานในสังกัด กรม อนามัย	กองการเจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	นิเทศ เยี่ยมเสริมพลัง การดำเนินงานคุณธรรม ความโปร่งใส หน่วยงาน ๔ ครั้ง/ ๔ หน่วยงาน ดังนี้ - สำนักส่งเสริมสุขภาพ - สถาบันพัฒนาอนามัยเด็ก แห่งชาติ - ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก - ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของกรม อนามัย (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ร้อย ละ ๙๑.๑๔	๔๘,๗๐๐.- (งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่)	-	-	/	/

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การป้องกันทุจริต								
กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐาน ITA								
๑๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาการดำเนินงานตาม กรอบธรรมาภิบาล และคุณธรรม ความโปร่งใส (ITA)	กองการเจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการ พัฒนาการดำเนินงานตาม กรอบธรรมาภิบาล และ คุณธรรมความโปร่งใส (ITA) เมื่อวันที่ ๒๑-๒๓ พ.ย.๖๕ ณ โรงแรมสยามดาชาดา เขาใหญ่ จำนวน ๖๐ คน	คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของกรม อนามัย (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ร้อยละ ๙๑.๑๔	๒๗๒,๓๖๐ (งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่)	/ (พ.ย.๖๕)	-	-	-
๑๔. การขับเคลื่อนตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จ ของ การ ดำเนินงานคุณธรรมและความ โปร่งใส (ITA)	กองการเจ้าหน้าที่และ ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	● กองการเจ้าหน้าที่ (เจ้าภาพ) ชี้แจง สร้างความรู้ความเข้าใจ การดำเนินการตามเกณฑ์ ตัวชี้ วัด ๒.๑ ITA แก่ทุก หน่วยงานเมื่อวันที่ ๒๒ พ.ย.๖๕ ● หน่วยงานดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ฯ - ผลคะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัด ITA รอบ ๕ เดือนแรก = ๔.๖๘๓๓ รอบ ๕ เดือนหลัง = ๔.๘๖๑๑		ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	/	/	/	/

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
๑๕. การประเมินความเสี่ยงและ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการ ทุจริต และควบคุมภายใน ของหน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	- วิเคราะห์ประเมินความเสี่ยง และจัดทำแผนบริหารความ เสี่ยงการทุจริตกรมอนามัย (โครงการที่วงเงินจัดซื้อจัดจ้าง สูงสุด) ตามแนวทางของ สำนักงาน ป.ป.ท. - ดำเนินการตามแผน บริหารจัดการความเสี่ยงการ ทุจริต จำนวน ๓ กิจกรรม	ร้อยละความสำเร็จ การดำเนินงานตามแผน บริหารความเสี่ยงการ ทุจริต ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	-	/	/	/
กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง								
๑๖.การประชุมคณะกรรมการ จริยธรรมประจำกรมอนามัย	กองการเจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำ กรมอนามัย	ประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ประจำกรมอนามัย ๖ ครั้ง - ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๔ พ.ย. ๖๕ - ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๖ ม.ค.๖๖ - ครั้งที่ ๓ วันที่ ๓ มี.ค. ๖๖ - ครั้งที่ ๔ วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๖ - ครั้งที่ ๕ วันที่ ๑๐ ก.ค.๖๖ - ครั้งที่ ๖ วันที่ ๘ ก.ย. ๖๖	- คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของกรม อนามัย (ITA) ร้อยละ ๙๑.๑๔ - ไม่มีเรื่องร้องเรียน ที่ถูกดำเนินการทาง วินัย กรณีเจ้าหน้าที่ กระทำการทุจริต	๕๖,๓๘๐ (งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่)	/	/	/	/

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ผลลัพธ์การดำเนินงานตัวชี้วัดร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ไม่บรรลุค่าเป้าหมายที่กำหนดที่ร้อยละ ๗๕
๒. บางกิจกรรม/โครงการ ผู้เข้าร่วมประชุม/อบรม ไม่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากผู้รับผิดชอบติดภารกิจอื่น
๓. งบประมาณไม่เพียงพอในการสนับสนุนการขับเคลื่อนงานคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ใช้กลไกชมรมจริยธรรม ขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยชมรมจริยธรรมของแต่ละหน่วยงาน
๒. ทบทวนค่าเป้าหมายตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยผ่านเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น
๓. ควรสรุปผลการดำเนินงานและนำเสนอในที่ประชุมผู้บริหารกรมอนามัย เพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายของกรมอนามัยต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. ควรเพิ่มการนิเทศเยี่ยมเสริมพลังฯ ผ่านรูปแบบออนไลน์เพื่อให้ครอบคลุมหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยมากยิ่งขึ้น
๒. เพิ่มช่องทางการสื่อสาร (Banner) ในเว็บไซต์กรมอนามัย เพื่อให้ชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย เกิดการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ และมีฝ่ายเลขากำกับ/ติดตาม อย่างต่อเนื่อง
๓. ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนชมรมจริยธรรม อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ช่วงต้นปีงบประมาณ เพื่อรับนโยบาย/บทบาทหน้าที่ของชมรมจริยธรรม และครั้งที่ ๒ ปลายปีงบประมาณ อาจจะเป็นในรูปแบบ Online โดยกำหนด Key Person ของหน่วยงานเข้าร่วมแลกเปลี่ยน เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำผลการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นไปปรับใช้กับหน่วยงานของตนได้
๔. ควรวิเคราะห์ ทบทวนผลลัพธ์การดำเนินงานตัวชี้วัดร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งไม่บรรลุค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ ๗๕ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๕. ควรเพิ่มกิจกรรมการประกวดชมรมจริยธรรม โดยพิจารณาจากชมรมจริยธรรมที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์

กันยายน ๒๕๖๖

กลุ่มงานจริยธรรม

กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย