



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

สรุปรายงานผลการประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส
กองระบาดวิทยา
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น
สถาบันราชประชาสมาสัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มงานจริยธรรม กรมควบคุมโรค
เมษายน ๒๕๖๗

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ปัจจุบัน การทำงานของราชการถูกตั้งข้อสงสัยจากประชาชนเกี่ยวกับความโปร่งใส ความสุจริต จรรยาบรรณ หรือพฤติกรรม ใดๆ ได้ว่า ข้าราชการถูกตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับความมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จริยธรรม การมีช่องว่างของความรู้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐ และการให้บริการสาธารณะมักจะถูกเติมเต็มด้วยการทุจริต การใช้ระบบพวกพ้อง การอุปถัมภ์ที่เข้ามาทาหน้าทีแทนการปฏิบัติงานบนฐานของกฎหมาย และประสิทธิภาพที่ขาดพร่องไป เพื่อให้ได้รับบริการที่รวดเร็วขึ้นและมีคุณภาพมากขึ้น ผลพวงของความไร้ประสิทธิภาพมักถูกเติมเต็มด้วยการคอร์รัปชัน ในทุกภาคส่วน ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความท้าทายต่อกระบวนการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และยกระดับความเชื่อมั่นในสร้างสังคมกรมควบคุมโรคให้ปลอดจากการทุจริตทุกรูปแบบ จึงได้ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการสร้างกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ภาครัฐ ภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

กรมควบคุมโรค ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ พันธกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้มีผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และตามเป้าหมายที่วางไว้ อันจะส่งผลถึงการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกรมควบคุมโรคบรรลุตามแผนงานนั้น บุคลากรถือเป็นปัจจัยที่ทรงคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ “ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพพระระดับมาตรฐานสากล ภายในปี ๒๕๘๐” กรมควบคุมโรค จึงกำหนดนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุนภารกิจงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไปจนถึงการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ พัฒนาสมรรถนะทักษะที่สอดคล้อง และจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตให้บุคลากรภายในสังกัดมีความสามารถมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีพันธกิจเกี่ยวข้องกับการให้บริการ ควรยกระดับความสามารถของบุคลากร ให้มีความก้าวหน้า ทันต่อยุคสมัยและความเปลี่ยนแปลง

คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค มีอำนาจหน้าที่คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น และสนับสนุนในการทำหน้าทีที่เป็นแรงจูงใจหรือผลักดันของบุคคลคุณธรรม จริยธรรมมีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน/องค์กรการสร้างสภาพแวดล้อมระบบนิเวศคุณธรรมวัฒนธรรมองค์กรอันดีงาม จากจุดเล็กๆ กลายเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง

ด้วยเหตุนี้ การติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม จึงมีความจำเป็น เนื่องจากมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ทั้งนี้ ระบบที่จะพัฒนาขึ้นจำเป็นต้องทำให้หน่วยงานเข้าใจข้อมูลและสามารถนำไปดำเนินการต่อเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ได้ ทันที จึงมีการศึกษาความต้องการใช้ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง ๓ แห่ง ได้แก่ กองระบาดวิทยา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น และสถาบันราชประชาสมาสัย

คำนำ

ด้วยกรมควบคุมโรค โดยกลุ่มงานจริยธรรม ภายใต้คำแนะนำของคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนระดับ ๑ ถึงแผนระดับ ๓ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ดังนี้ แผนระดับที่ ๑ สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ ด้านที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านที่ ๔ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และด้านที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนระดับที่ ๒ สอดคล้องและถ่ายทอดเป้าหมายทั้งระดับภาพรวมและระดับแผนย่อย รวมถึงแนวทางการพัฒนาจากแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๐ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นที่ ๑๕ พลังทางสังคม และประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนระดับที่ ๓ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานกำกับ ติดตาม สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และมติของคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้มีการกำกับ ติดตาม สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค เพื่อศึกษากระบวนการในการจัดการยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) การขับเคลื่อนพัฒนางานด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับทราบปัญหา รวมถึงให้คำแนะนำในการดำเนินงาน ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กรมควบคุมโรค มุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน โดยมีหน่วยงานเป้าหมายในการกำกับ ติดตาม จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย ๑. กองระบาดวิทยา ๒. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น และ ๓. สถาบันราชประชาสมาสัย

กลุ่มงานจริยธรรม กรมควบคุมโรค ขอขอบคุณคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค คณะทำงานประชุมติดตามงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำสรุปการประชุมติดตามงานด้าน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสรุปการประชุมติดตามงานฯ ฉบับนี้ จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการดำเนินงานขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

กลุ่มงานจริยธรรม กรมควบคุมโรค

เมษายน 2567

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค	๑
๑. กองระบาดวิทยา	๒
๑.๑ สรุปผลการประชุมติดตามงาน	๒
๑.๒ การให้ข้อเสนอแนะ โดยคณะติดตามงาน	๓
๑.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม กองระบาดวิทยา	๔
๑.๔ สรุปผลการวิเคราะห์แบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๕
๑.๕ สรุปผลแบบสำรวจการค้นหา “ปัญหาที่ยากแก้ และความดีที่อยากทำ”	๑๕
๑.๖ ภาพกิจกรรม	๒๐
๑.๗ ภาพข่าวประชาสัมพันธ์	๒๑
๑.๘ เอกสารประกอบการนำเสนอ	๒๒
๒. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น	๒๕
๒.๑ สรุปผลการประชุมติดตามงาน	๒๕
๒.๒ การให้ข้อเสนอแนะ โดยคณะติดตามงาน	๒๖
๒.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น	๒๘
๒.๔ สรุปผลการวิเคราะห์แบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๙
๑.๕ สรุปผลแบบสำรวจการค้นหา “ปัญหาที่ยากแก้ และความดีที่อยากทำ”	๓๙
๒.๖ ภาพกิจกรรม	๔๓
๒.๗ ภาพข่าวประชาสัมพันธ์	๔๔
๒.๘ เอกสารประกอบการนำเสนอ	๔๕

๓. สถาบันราชประชาสมาสัย	๕๓
๓.๒ การให้ข้อเสนอแนะ โดยคณะติดตามงาน	๕๔
๓.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม สถาบันราชประชาสมาสัย	๕๕
๓.๔ สรุปผลการวิเคราะห์แบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๕๖
๓.๕ สรุปผลแบบสำรวจการค้นหา “ปัญหาที่ยากแก้ และความดีที่ยากทำ”	๖๗
๑.๖ ภาพกิจกรรม	๗๒
๓.๗ ภาพข่าวประชาสัมพันธ์	๗๔
๓.๘ เอกสารประกอบการนำเสนอ	๗๕
ภาคผนวก	๗๗

สารบัญตาราง

ตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม กองระบาคติวิทยา.....	๔
ตารางที่ ๒ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๑ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ กองระบาคติวิทยา แยกรายข้อคำถาม.....	๗
ตารางที่ ๓ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านการใช้งบประมาณ กองระบาคติวิทยา แยกรายข้อคำถาม.....	๘
ตารางที่ ๔ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจ กองระบาคติวิทยา แยกรายข้อคำถาม.....	๑๐
ตารางที่ ๕ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๔ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ แยกรายข้อคำถาม.....	๑๑
ตารางที่ ๖ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๕ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต แยกรายข้อคำถาม.....	๑๒
ตารางที่ ๗ แสดงเพศที่เข้าตอบแบบสำรวจปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ กองระบาคติวิทยา.....	๑๕
ตารางที่ ๘ แสดงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจแบบสำรวจปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ กองระบาคติวิทยา.....	๑๕
ตารางที่ ๙ แสดงอายุที่เข้าตอบแบบสำรวจปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ กองระบาคติวิทยา.....	๑๖
ตารางที่ ๑๐ แสดงการศึกษาที่เข้าตอบแบบสำรวจปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ กองระบาคติวิทยา.....	๑๖
ตารางที่ ๑๑ แสดงประเด็น “ปัญหาที่ยากแก่” กองระบาคติวิทยา.....	๑๗
ตารางที่ ๑๒ แสดงประเด็น “ความดีที่ยากทำ” กองระบาคติวิทยา.....	๑๙
ตารางที่ ๑๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม สคร. ๗ ขอนแก่น.....	๒๘
ตารางที่ ๑๔ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๑ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ สคร.๗ ขอนแก่น แยกรายข้อคำถาม.....	๓๑
ตารางที่ ๑๕ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านการใช้งบประมาณ สคร.๗ ขอนแก่น แยกรายข้อคำถาม.....	๓๒
ตารางที่ ๑๖ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจ สคร.๗ ขอนแก่น แยกรายข้อคำถาม.....	๓๔
ตารางที่ ๑๗ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๔ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ สคร.๗ ขอนแก่น แยกรายข้อคำถาม.....	๓๕
ตารางที่ ๑๘ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๕ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต สคร.๗ ขอนแก่น แยกรายข้อคำถาม.....	๓๗
ตารางที่ ๑๙ แสดงประเด็น “ปัญหาที่ยากแก่” สคร.๗ ขอนแก่น.....	๓๙
ตารางที่ ๒๐ แสดงประเด็น “ความดีที่ยากทำ” สคร.๗ ขอนแก่น.....	๔๑
ตารางที่ ๒๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม สถาบันราชประชาสมาสัย.....	๕๕
ตารางที่ ๒๒ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๑ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ สถาบันราชประชาสมาสัย แยกรายข้อคำถาม.....	๕๘
ตารางที่ ๒๓ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านการใช้งบประมาณ สถาบันราชประชาสมาสัย แยกรายข้อคำถาม.....	๕๙
ตารางที่ ๒๔ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจ สถาบันราชประชาสมาสัย แยกรายข้อคำถาม.....	๖๑
ตารางที่ ๒๕ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๔ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ สถาบันราชประชาสมาสัย แยกรายข้อคำถาม	๖๒
ตารางที่ ๒๖ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๕ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต สถาบันราชประชาสมาสัย แยกรายข้อคำถาม.....	๖๔
ตารางที่ ๒๗ แสดงเพศที่เข้าตอบแบบสำรวจ สถาบันราชประชาสมาสัย.....	๖๗
ตารางที่ ๒๘ แสดงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจ สถาบันราชประชาสมาสัย.....	๖๗
ตารางที่ ๒๙ แสดงอายุที่เข้าตอบแบบสำรวจ สถาบันราชประชาสมาสัย.....	๖๘
ตารางที่ ๓๐ แสดงการศึกษาที่เข้าตอบแบบสำรวจ สถาบันราชประชาสมาสัย.....	๖๘

ตารางที่ ๓๑ แสดงประเด็น “ปัญหาที่ยากแก่” สถาบันราชประชาสมาสัย.....	๖๙
ตารางที่ ๓๒ แสดงประเด็น “ความดีที่ยากทำ” รสถาบันราชประชาสมาสัย.....	๗๑

คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

คณะกรรมการจริยธรรม ประจำกรมควบคุมโรค



นายแพทย์มานิต ธีระตันติกานนท์
ประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค



นายนิรุติ นิธิธรรมธรา
กรรมการ



นางสาวสุณีย์ สกุลศรีประเสริฐ
กรรมการ



นางเบญจมาภรณ์ ภิญญไพฑูริย์
กรรมการ



นายแพทย์เจษฎา ฉายคุณรัฐ
กรรมการ



นายแพทย์ศุภชัย ฤกษ์งาม
กรรมการ



นายแพทย์อภิชาติ วชิรพันธ์
กรรมการและเลขานุการ

จัดทำโดย กลุ่มงานจริยธรรม กรมควบคุมโรค

๑. กองระบาศวิทยา

๑.๑ สรุปลผลการประชุมติดตามงาน

วัน เวลา และสถานที่

วันพุธที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ ห้องสมุด FETP ชั้น ๓ อาคาร ๑๐ กองระบาศวิทยา กรมควบคุมโรค

ผู้เข้าประชุม

จำนวน ๓๙ คน

คณะติดตามงาน

๑. นางเบญจมาภรณ์ ภิญโญพรพาณิชย์ กรรมการจริยธรรม (ประธานคณะติดตามงาน)
๒. นายนิรุติ นิรุติธรรมธรา กรรมการจริยธรรม
๓. นางสาวสุนีย์ สกุศลศรีประเสริฐ กรรมการจริยธรรม
๔. กลุ่มงานจริยธรรม

งบประมาณการ ๒,๔๕๐ ใช้งบประมาณ ๑,๙๕๐.- บาท ร้อยละ ๗๙.๕๙

กองระบาศวิทยานำเสนอกระบวนการถอดบทเรียน (Best Practice) การเป็นองค์กรคุณธรรมและการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (DDC ITAS)

ดร. สีใส ยี่สุนแสง รองผู้อำนวยการกองระบาศวิทยา รายงานผลขับเคลื่อนการดำเนินงาน ดังนี้

แผนการดำเนินงาน สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสภาพแวดล้อมและพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ให้เป็นองค์กรส่งเสริมการ

ทำความดี เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ระบบ และกลไกการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้กรมควบคุมโรคเป็นแบบอย่างการส่งเสริมองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม และสร้างสังคม – วัฒนธรรมภายในหน่วยงาน

๑. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร โดยการจัดการแข่งขันกีฬาภายในกอง

๒. การสร้างเสริมสุขภาพแบบองค์รวมเพื่อการเตรียมความพร้อมบุคลากร วันที่ ๒๕ - ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

ณ โรงแรมเคป ราชา ศรีราชา จังหวัดชลบุรี

๓. กิจกรรมสวดมนต์ เจริญสมาธิ และสันทนาการ

๔. มีเมนู “การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม กองระบาศวิทยา” บน Website ของหน่วยงาน

๕. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของ

หน่วยงาน

๖. แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ

๗. ประเมินบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy)

๘. กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมและวันสำคัญของชาติ ศาสนา และ

พระมหากษัตริย์

๙. ประเมินบุคลากรดีเด่นของกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๐. กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์การรวมพลังขับเคลื่อนเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กองระบาศวิทยา

๑.๒ การให้ข้อเสนอแนะ โดยคณะติดตามงาน

นางเบญจมาภรณ์ ภิญโญพรพาณิชย์ กรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค ประธานคณะติดตามงาน
ให้ข้อเสนอแนะว่า

“งานด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นงานที่สำคัญ พวกเราทุกคนควรให้ความสำคัญ และอยากให้ร่วมกันช่วยแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาขององค์กรจริงๆ ไม่อยากให้เห็นที่ตัวเอกสารเพราะสามารถทำได้ เน้นที่การปฏิบัติลงมือทำจริง เช่น คະແນດການປະເມີນຄຸນຄຳຮຸນແຮງແລະຄວາມໂປ່ງໃສ ມີຄະແນດຕໍ່າ ດຽວນຳຂໍ້ບັນຫາມາແກ້ໄຂປັບປຸງໃຫ້ດີຢັ້ງຢືນ ບັນຫາທີ່ຍາກແກ້ຄວາມດີທີ່ຍາກກຳ ນຳມາວາງແຜນກະບວນການດຳເນີນງານໃຫ້ໜ່ວຍງານດຳເນີນການສອດແທກເຣື່ອງ ຄຸນຄຳຮຸນ ຈຣີຍຮຸນ ພວກກັບງານດຳເນີນການປ້ອກັນຄວບຄຸມໂຣດ ນັ້ນການມີສ່ວນຮ່ວມ ອຸ່ງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະເປົ່າໝາຍໃນປີນີ້ ຄື ອຸ່ງຕໍ່ເນື່ອງເປັນອົງຄັກຄຸນຄຳຮຸນຕົ້ນແບບ ທັງ ໔໓ ໜ່ວຍງານ”

นายนิติ นิรุตติธรรมธรา กรรมการจริยธรรม ให้ข้อเสนอแนะว่า

“การบริหารทรัพยากรสินของทางราชการและด้านงบประมาณ อยากให้หน่วยงานมีการสื่อสารทำความเข้าใจภายในองค์กรร่วมกัน”

นางสาวสุณีย์ สกฤตศรีประเสริฐ กรรมการจริยธรรม ให้ข้อเสนอแนะว่า

“ปัญหาที่ยากแก้ความดีที่ยากทำ ต้องเป็นการพิจารณาร่วมกันและเห็นพ้องต้องกันของบุคลากรภายในองค์กร ไม่ใช่เพียงกองใดกองหนึ่งเพียงอย่างเดียว อันเป็นการแสดงความร่วมมือ ร่วมใจ สาขานพลังในการขับเคลื่อนองค์กรไปพร้อมๆกัน และเห็นผล นำไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ”

นายคาวุฒิ ฝาสันเทียะ ผู้แทนกลุ่มงานจริยธรรม ให้ข้อเสนอแนะว่า

“กระบวนการดำเนินการในแต่ละกิจกรรม ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ และเผยแพร่หลักฐานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เช่น การรายงานงานผ่านเว็บไซต์การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมของหน่วยในสังกัดกรมควบคุมโรค และอยากให้ Kick Off ในประเด็นเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ปัญหาที่ยากแก้ความดีที่ยากทำ”

๑.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม กองระบาศศึกษา

ตารางที่ ๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม กองระบาศศึกษา

จุดแข็ง Strengths	จุดอ่อน Weakness
<p>๑. มีแผนที่ชัดเจน ครอบคลุม สอดคล้องตาม แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรคกำหนด</p> <p>๒. มีแผนที่ชัดเจนเหมาะสมกับหน่วยงาน ทั้งด้าน สภาพแวดล้อมด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านส่งเสริมให้เป็นต้นแบบและด้านการยกระดับ ของบุคลากร</p> <p>๓. มีกระบวนการถอดบทเรียน การดำเนินงานเพื่อต่อ ยอดความสำเร็จของงานทุกปี</p> <p>๔. มีการเก็บสถิติข้อมูลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕. มีระบบราชการที่เชื่อมโยงกับเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p> <p>๖. มีคณะทำงานที่ดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นการเฉพาะ</p> <p>๗. บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. ยังขาดความเชื่อมโยงกับแผนงานของมาตรฐาน ระดับประเทศ</p> <p>๒. ยังขาดการสื่อสารทั่วทั้งองค์กรเกี่ยวกับงานด้าน คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งการขับเคลื่อน จำเป็นที่ ต้องรู้ทั่วถึงทุกคนในองค์กร</p> <p>๓. กิจกรรมที่ดำเนินการซึ่งมีมากกว่าที่ปรากฏใน แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ยังไม่ได้เผยแพร่ และนำออกสู่สาธารณะในทุกกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ ได้ปฏิบัติ เช่น งานทุกกลุ่ม/ฝ่ายอื่น ที่ไม่ได้อยู่ใน คณะทำงานจริยธรรมของกองฯ</p>
โอกาส Opportunities	ภัยคุกคาม Threats
<p>๑. บุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมระดับหน่วยงานและ ระดับกรมควบคุมโรค ซึ่งมีหลากหลายกิจกรรมและ กระตุ้นการมีส่วนร่วม</p> <p>๒. ระบบเทคโนโลยีภายนอกที่ช่วยอำนวยความสะดวก ต่อการเสนอผลงาน</p> <p>๓. การปรับเปลี่ยนทั้งผู้บริหารระดับสูง ผู้ปฏิบัติงานรอง ลงมา ที่เป็นผู้มีความคิดหลากหลาย และนอกกรอบ ทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงาน</p> <p>๔. แรงผลักดันจากนโยบายและภายนอกเกี่ยวกับงาน คุณธรรม จริยธรรม ที่ทำให้มีโอกาสในการปรับตัวสูง</p> <p>๖. การเห็นภาพข่าวที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ส่งผลให้มี การทำงานที่ง่ายขึ้น เพราะเห็นภาพตัวอย่างที่อื่น</p>	<p>๑. ภารกิจที่มากและหลากหลายทำให้กระทบต่อ การปฏิบัติงานที่เป็นพื้นฐาน อาทิ งานด้าน คุณธรรม จริยธรรม งานตัวชี้วัด เป็นต้น</p> <p>๒. ด้านระยะเวลาที่กระชั้นชิดทั้งการวางแผน การเร่งรัดใช้จ่ายงบประมาณ การเร่งรัด การรายงาน เป็นต้น</p> <p>๓. ระบบรายงานที่แบบฟอร์มมากมาย เกินความ จำเป็นและไม่ได้ใช้ส่งต่อการประเมินที่ไม่เอื้อยาก มีส่วนร่วมและค่อนข้างยุ่งยากต่อการกรอก ผลงาน</p>



๑.๔ สรุปผลการวิเคราะห์แบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน : กองระบาดวิทยา

เป้าหมายผู้เข้าตอบ (คน)	จำนวนผู้เข้าตอบ (คน)	ร้อยละผู้เข้าตอบ	เฉลี่ยรวม ๕ ตัวชี้วัด
๑๒๒	๑๐๒	๘๓.๖๑	๘๓.๖๙

คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	คะแนน ปี ๒๕๖๖	คะแนน ปี ๒๕๖๗
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๘๑.๐๐	๘๓.๗๑
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๘๐.๕๐	๘๖.๓๓
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๘๔.๗๕	๙๖.๐๘
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๘.๗๕	๗๒.๘๘
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๔.๗๕	๗๙.๔๗

เกณฑ์การแปลความหมาย

๑. สำหรับประเด็นการประเมินที่เป็นคำถามเชิงบวก ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ข้อ ๑, ๒

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ข้อ ๔

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ข้อ ๑๐, ๑๒

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ข้อ ๑๓, ๑๔, ๑๕

การแทนค่าคะแนน

ไม่มีเลย = ๑ คะแนน

น้อยที่สุด = ๒ คะแนน

น้อย = ๓ คะแนน

ค่อนข้างมาก = ๔ คะแนน

มาก = ๕ คะแนน

มากที่สุด = ๖ คะแนน

๒. สำหรับประเด็นการประเมินที่เป็นคำถามเชิงลบ และคำตอบคือ มี หรือ ไม่มี ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ข้อ ๓

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ข้อ ๙

การแทนค่าคะแนน

ไม่มี = ๒ คะแนน

มี = ๑ คะแนน

๓. สำหรับประเด็นการประเมินที่เป็นคำถามเชิงลบ ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ข้อ ๕, ๖

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ข้อ ๗, ๘

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ข้อ ๑๑

การแทนค่าคะแนน

ไม่มีเลย	=	๖ คะแนน
น้อยที่สุด	=	๕ คะแนน
น้อย	=	๔ คะแนน
ค่อนข้างมาก	=	๓ คะแนน
มาก	=	๒ คะแนน
มากที่สุด	=	๑ คะแนน

ตารางที่ ๒ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๑ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ กองระบาศวิทยา แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	เป็นไปตามที่กำหนดน้อยที่สุด	เป็นไปตามที่กำหนดน้อย	เป็นไปตามที่กำหนดค่อนข้างมาก	เป็นไปตามที่กำหนดมาก	เป็นไปตามที่กำหนดมากที่สุด
i๑	การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด	๓.๙๒%	๐.๙๘%	๕.๘๘%	๓๙.๒๒%	๔๒.๑๖%	๗.๘๔%
เฉลี่ยรวม ๗๓.๐๔							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		เจ้าหน้าที่ทุกคน ปฏิบัติงานอย่าง ไม่เท่าเทียมกัน	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๒	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	๑.๙๖%	๑.๙๖%	๓.๙๒%	๒๒.๕๕%	๕๐.๙๘%	๑๘.๖๓%
เฉลี่ยรวม ๗๙.๐๘							

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
i๓	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๙๙.๐๒%	๐.๙๘%
เฉลี่ยรวม ๙๙.๐๒			

ตารางที่ ๓ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านการใช้งบประมาณ กองระบาศาวิชา แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ น้อยที่สุด	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ น้อย	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ ค่อนข้างมาก	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ มาก	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ มากที่สุด
i๔	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	๒.๙๔%	๐.๐๐%	๐.๙๘%	๒๓.๕๓%	๕๒.๙๔%	๑๙.๖๑%
เฉลี่ยรวม ๘๐.๓๙							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใด ที่มีการเบิกจ่าย เป็นเท็จ	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๕	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๖๖.๖๗%	๑๓.๗๓%	๘.๘๒%	๓.๙๒%	๒.๙๔%	๓.๙๒%
เฉลี่ยรวม ๘๗.๕๘							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มี	มีน้อยที่สุด	มีน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก	มีมากที่สุด
i๖	หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	๗๓.๕๓%	๑๓.๗๓%	๕.๘๘%	๑.๙๖%	๑.๙๖%	๒.๙๔%
เฉลี่ยรวม ๙๑.๐๑							

ตารางที่ ๔ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจ กงระบาดวิทยา แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาทำในระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดที่สั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัว	มีสัดส่วนน้อยที่สุด	มีสัดส่วนน้อย	มีสัดส่วนค่อนข้างมาก	มีสัดส่วนมาก	มีสัดส่วนมากที่สุด
i๗	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๘๐.๓๙%	๑๐.๗๘%	๕.๘๘%	๑.๙๖%	๐.๐๐%	๐.๙๘%
เฉลี่ยรวม ๙๔.๔๔							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดที่สั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ	มีสัดส่วนน้อยที่สุด	มีสัดส่วนน้อย	มีสัดส่วนค่อนข้างมาก	มีสัดส่วนมาก	มีสัดส่วนมากที่สุด
i๘	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	๙๐.๒๐%	๔.๙๐%	๑.๙๖%	๑.๙๖%	๐.๐๐%	๐.๙๘%
เฉลี่ยรวม ๙๖.๗๓							

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
i๙	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	๙๗.๐๖%	๒.๙๔%
เฉลี่ยรวม ๙๗.๐๖			

ตารางที่ ๕ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๔ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องมีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใด ที่ขอยืมอย่างถูกต้อง	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๑๐	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๒๐.๕๙%	๒๒.๕๕%	๓.๙๒%	๗.๘๔%	๒๔.๕๑%	๒๐.๕๙%
เฉลี่ยรวม ๕๙.๑๕							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใด ที่นำไปใช้ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๑๑	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	๖๘.๖๓%	๒๓.๕๓%	๔.๙๐%	๑.๙๖%	๐.๐๐%	๐.๙๘%
เฉลี่ยรวม ๙๒.๖๕							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เคย	แทบจะไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
i๑๒	หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบ เพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของ ราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เป็นประจำ มากน้อยเพียงใด	๑๑.๗๖%	๘.๘๒%	๑๗.๖๕%	๑๘.๖๓%	๑๔.๗๑%	๒๘.๔๓%
เฉลี่ยรวม ๖๖.๘๓							

ตารางที่ ๖ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๕ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการส่งเสริมการให้ข้อมูล เเบะแสร หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่ให้ความสำคัญ	ให้ความสำคัญ น้อยที่สุด	ให้ความสำคัญ น้อย	ให้ความสำคัญ ค่อนข้างมาก	ให้ความสำคัญ มาก	ให้ความสำคัญ มากที่สุด
i๑๓	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	๑.๙๖%	๐.๐๐%	๓.๙๒%	๑๒.๗๕%	๓๗.๒๕%	๔๔.๑๒%
เฉลี่ยรวม ๘๕.๙๕							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่สามารถป้องกัน ได้	สามารถป้องกัน ได้ น้อยที่สุด	สามารถป้องกัน ได้ น้อย	สามารถป้องกัน ได้ ค่อนข้างมาก	สามารถป้องกัน ได้ มาก	สามารถป้องกัน ได้ มากที่สุด
i๑๔	ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใด	๑.๙๖%	๓.๙๒%	๑.๙๖%	๓๒.๓๕%	๓๘.๒๔%	๒๑.๕๗%
เฉลี่ยรวม ๗๗.๖๑							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เชื่อมั่น	เชื่อมั่น น้อยที่สุด	เชื่อมั่น น้อย	เชื่อมั่น ค่อนข้างมาก	เชื่อมั่น มาก	เชื่อมั่น มากที่สุด
i๑๕	ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๖.๘๖%	๐.๙๘%	๔.๙๐%	๓๑.๓๗%	๓๕.๒๙%	๒๐.๕๙%
เฉลี่ยรวม ๗๔.๘๔							

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม : แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ

แนวทางปฏิบัติ

๑) จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เช่น สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล อินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ ภายใน

๒) กำหนดผู้รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต

แนวทางปฏิบัติ

๑) ประชาสัมพันธ์และสื่อสารแนวทางการปฏิบัติทำให้คุณให้โทษ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เช่น สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล อินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน

๒) นำผลการประเมิน ITA ในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งมอบหมายผู้รับผิดชอบกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด

๑.๕ สรุปผลแบบสำรวจการค้นหา “ปัญหาที่ยากแค้น และความดีที่ยากทำ”
ของบุคลากรในหน่วยงานกองระบาศวทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



แบบสำรวจการค้นหา “ปัญหาที่ยากแค้น และความดีที่ยากทำ” กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งสอดคล้องกับหลักคุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” โดยกำหนดให้บุคลากรเข้าตอบแบบสำรวจฯ จำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มงานจริยธรรม ได้ดำเนินการสรุปผลแบบสำรวจการค้นหา “ปัญหาที่ยากแค้น ความดีที่ยากทำ” ในภาพรวมของหน่วยงาน ได้แก่ กองระบาศวทยา ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ ๒ ข้อคำถามเพื่อค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่ยากแค้น ความดีที่ยากทำ” โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรของกองระบาศวทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนทั้งสิ้น ๑๑๒ คน และได้ตอบกลับจำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๙๓ สรุปผลได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ ๗ แสดงเพศที่เข้าตอบแบบสำรวจปัญหาที่ยากแค้น ความดีที่ยากทำ กองระบาศวทยา

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๒๐	๒๑.๒๘
หญิง	๖๗	๗๑.๒๘
LGBTQ+	๗	๗.๔๕
รวม	๙๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๗ พบว่า บุคลากรกองระบาศวทยา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๒๘ รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๒๘ และเพศ LGBTQ+ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๕

ตารางที่ ๘ แสดงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจแบบสำรวจปัญหาที่ยากแค้น ความดีที่ยากทำ กองระบาศวทยา

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๖๒	๖๕.๙๖
พนักงานราชการ	๑๔	๑๔.๘๙
ลูกจ้างประจำ	๐	๐.๐๐
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑๔	๑๔.๘๙
ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐
จ้างเหมาบริการ	๔	๔.๒๖
รวม	๙๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๘ พบว่า บุคลากรกองระบาศวทยา ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๙๖ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๙ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๙ และจ้างเหมาบริการจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๖

ตารางที่ ๙ แสดงอายุที่เข้าตอบแบบสำรวจปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ กองระบาควิทยา

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒	๒.๑๓
๒๖ - ๓๕ ปี	๕๑	๕๔.๒๖
๓๖ - ๔๕ ปี	๒๘	๒๙.๗๙
๔๖ ปีขึ้นไป	๑๓	๑๓.๘๓
รวม	๙๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๙ พบว่า กองระบาควิทยา ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง ๒๖ - ๓๕ ปี จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒๖ รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง ๓๖ - ๔๕ ปี จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗๙ รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง ๔๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘๓ และต่ำกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๓

ตารางที่ ๑๐ แสดงการศึกษาที่เข้าตอบแบบสำรวจปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ กองระบาควิทยา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	๖๕	๖๙.๑๕
ปริญญาโท	๒๒	๒๓.๔๐
ปริญญาเอก	๔	๔.๒๖
อนุปริญญา / เทียบเท่า	๓	๓.๑๙
รวม	๙๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า บุคลากรกองระบาค ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๑๕ รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๐ รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๖ และการศึกษาในระดับอนุปริญญา / เทียบเท่า จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๙

ส่วนที่ ๒ ข้อคำถามเพื่อค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ”

คำชี้แจง : ๑. แบบสำรวจ มี ๒ ส่วน ได้แก่ ๒.๑ ปัญหาที่ยากแก่ และ ๒.๒ ความดีที่ยากทำ

๒. เลือกหัวข้อที่ท่านเห็นควรแก้ไขมากที่สุด

ตารางที่ ๑๑ แสดงประเด็น “ปัญหาที่ยากแก่” กองระบาศาสนาวิทยา

N = ๙๔

ลำดับ	๒.๑ ประเด็นปัญหาที่ยากแก่	จำนวนคน	ร้อยละ
๑	ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการเงิน (Money Literacy)	๕๑	๕๔.๒๖
๒	ใช้ทรัพยากรราชการ (เช่น กระดาษ ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น) อย่างไม่คุ้มค่า	๔๘	๕๑.๐๖
๓	ใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็น/ฟุ่มเฟือย	๓๙	๔๑.๔๙
๔	ไม่เคารพกฎ กติกา เป็นตัวอย่างที่ไม่ดี สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น	๓๖	๓๘.๓๐
๕	ไม่บริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานล่าช้ากว่ากำหนด	๓๕	๓๗.๒๓
๖	ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่น	๓๕	๓๗.๒๓
๗	ไม่รู้และไม่เข้าใจกฎระเบียบที่ถูกต้องชัดเจน	๓๓	๓๕.๑๑
๘	ป่วยเบี่ยงเบี่ยงงอนในการปฏิบัติหน้าที่ และอำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้มารับบริการ	๒๖	๒๗.๖๖
๙	ไม่เข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่สนใจผู้อื่น	๒๖	๒๗.๖๖
๑๐	ใช้ตำแหน่งหน้าที่กีดตันต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๒๒	๒๓.๔๐
๑๑	ปฏิบัติงานไม่ตรงต่อเวลา มาสายเป็นอาจฉิน	๑๙	๒๐.๒๑
๑๒	ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรีและภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ	๑๘	๑๙.๑๕
๑๓	เพิกเฉยต่อพฤติกรรมการทุจริตในภาครัฐ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง	๑๓	๑๓.๘๓
๑๔	นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว	๑๑	๑๑.๗๐
๑๕	แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง	๕	๕.๓๒

หมายเหตุ ข้อที่ ๕ - ๖ จำนวนผู้เลือกตอบเท่ากัน

สำหรับปัญหาอื่น ๆ ที่อยากแก้ สรุปได้ ดังนี้

๑. การไม่เห็นคุณค่าความสำคัญของกลุ่มงานอื่น ๆ
๒. การจัดการแยกขยะที่ถูกวิธีเพื่อลดปริมาณขยะ ได้มากกว่า ๗๐% และสามารถนำไปรีไซเคิลได้จริง และทำขยะแห้งเพื่อมาเป็นปุ๋ยสำหรับใช้ประโยชน์ในหน่วยงานต่อไป
๓. เลือกปฏิบัติ เอาใจเจ้านายจนออกนอกหน้า ไม่ให้เกียรติข้าราชการชั้นต่ำกว่า
๔. "ทรัพยากรบุคคล สำคัญที่สุด ทำอย่างไรให้คนที่อยู่ส่วนกลาง "อยู่ยั่งยืน อยู่อย่างสุข" หากแก้สิ่งนี้ได้ "อย่างจริงใจและจริงจัง"
๕. ผลรวม ระบบใหญ่กระทรวงก็จะดีตามมา
๖. อยากได้ผู้บริหารที่มีธรรมมาภิบาล
๗. สู้บขหรือในสถานที่ราชการ, ต่อคิวขึ้นลิฟต์ไม่เป็นระเบียบ, ข้ามถนนบริเวณทางม้าลายอย่างไม่ปลอดภัยเพราะรถไม่หยุดให้ข้าม

ตารางที่ ๑๒ แสดงประเด็น “ความดีที่อยากทำ” กองบรรณาธิการ

N = ๙๔

ลำดับ	๒.๒ ประเด็นความดีที่อยากทำ	จำนวนคน	ร้อยละ
๑	ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่ และการนัดหมาย	๔๑	๔๓.๖๒
๒	ปรับความสมดุลชีวิตทางด้านการงานและครอบครัว (Work Life Balance)	๓๙	๔๑.๔๙
๓	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและเที่ยงธรรม	๓๔	๓๖.๑๗
๔	ชื่นชม ยกย่อง ให้เกียรติในพฤติกรรมที่ถูกต้อง โดยแสดงออกด้วยความสุภาพเหมาะสม	๓๔	๓๖.๑๗
๕	สร้างนิสัยในการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีจิตสาธารณะ พร้อมช่วยเหลือผู้อื่น	๓๔	๓๖.๑๗
๖	ปฏิบัติหน้าที่โดยละเอียดรอบคอบ เห็นอกเห็นใจ มีความเมตตาต่อกัน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	๓๓	๓๕.๑๑
๗	ให้คุณค่าต่อความแตกต่าง (Valuing Diversity) ของคนในองค์กร	๓๑	๓๒.๙๘
๘	มีวินัยในการแยกขยะ ลดการใช้กระดาษและพลาสติก ประหยัดพลังงาน	๒๖	๒๗.๖๖
๙	หมั่นปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีระเบียบ วินัย และเคารพกฎ กติกาสังคม	๒๕	๒๖.๖๐
๑๐	น้อมนำตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต	๒๔	๒๕.๕๓
๑๑	ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย เพื่อสืบทอด วัฒนธรรมความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน	๒๑	๒๒.๓๔
๑๒	แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	๒๐	๒๑.๒๘
๑๓	ไม่หาช่องทางในการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อหน้าที่ราชการ	๑๖	๑๗.๐๒
๑๔	รักษาข้อมูลสำคัญหรือข้อมูลความลับของทางราชการ	๑๓	๑๓.๘๓
๑๕	สร้างเครือข่ายคุณธรรมร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก	๙	๙.๕๓

หมายเหตุ ข้อที่ ๓ - ๕ จำนวนผู้เลือกตอบเท่ากัน

ความดีที่อยากทำ (ถ้ามี โปรดระบุ)

๑. อยากมาทำงานเต็มความสามารถเพื่อตอบแทนคุณแผ่นดิน
๒. หมั่นปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีระเบียบ วินัย และเคารพกฎ กติกาสังคม
๓. ทำตนให้เป็นคน "มีคุณค่า" ต่อสังคม

๑.๖ ภาพกิจกรรม



ข่าวประชาสัมพันธ์
กองระบอบาครีวิทยา Division of Epidemiology

กองระบอบาครีวิทยา ขอประกาศบุคลากรดีเด่น ของกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2566 ณ ห้องประชุมศูนย์ฯ จามจุญีสถิต อาคาร 10 ชั้น 4 กองระบอบาครีวิทยา นายแพทย์อังกฤกร ธิศธำรงค์สินรัตน์ ผู้อำนวยการกองระบอบาครีวิทยา กรมควบคุมโรค มอบใบประกาศนียบัตรแก่ผู้ได้รับรางวัลบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้แก่ นางสมิทธิ ธิงคณินพจนันต์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองระบอบาครีวิทยา (ผู้ได้รับรางวัลดีเด่น) 10 ปี บุคลากรดีเด่นของกองระบอบาครีวิทยา ปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการควบคุมโรคในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย โดยสืบเนื่อง ทั้งนี้ การมอบใบประกาศนียบัตรแก่บุคลากรดีเด่นของกรมควบคุมโรคเป็นเกียรติยศอันสูงส่งและเป็นกำลังใจแก่บุคลากรทุกคนที่ทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนชาวไทย

ศูนย์ฯ
กองระบอบาครีวิทยา/กองควบคุมโรค โทร. 0 2590 3800
www.d3c.moph.go.th/d3e



๑.๗ ภาพข่าวประชาสัมพันธ์



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

Ethics NEWS

DDC Together Against Corruption

ข่าวประชาสัมพันธ์

กลุ่มงานจริยธรรม กรมควบคุมโรค

การประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส
ครั้งที่ 1/2567 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567











วันที่ 22 พฤศจิกายน 2566 นายแพทย์มานิต ธีระตันติกานนท์ ประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค มอบหมายให้ นางเบญจมาภรณ์ ทัญญูพรพาณิชย์ กรรมการจริยธรรมฯ เป็นประธานการประชุมฯ พร้อมด้วย นายนิรุติ นีรุติธรรมธรา กรรมการจริยธรรมฯ นางสาวสุกัญญา สุกุลศรีประเสริฐ กรรมการจริยธรรมฯ เข้าร่วมประชุม ติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส กองระบาดวิทยา ร่วมต้อนรับโดยนายสีไล ยี่สุ่นแสง รองผู้อำนวยการฯ พร้อมด้วยทีมกองระบาดวิทยา และมอบรางวัลองค์กรคุณธรรม กองระบาดวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญและให้กำลังใจแก่บุคลากร กองระบาดวิทยา และติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ. 2565 – 2570) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับทราบปัญหา รวมถึงให้คำแนะนำในการดำเนินงาน ยกระดับคะแนน ITA ของหน่วยงาน และปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้แก่กรมควบคุมโรค มุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน

กลุ่มงานจริยธรรม กรมควบคุมโรค
<https://ddc.moph.go.th/eu>
ethics@ddc.mail.go.th
0 2590 3045

๑.๘ เอกสารประกอบการนำเสนอ



เอกสารประกอบการนำเสนอ สัปดาห์ประชุมสามัญ ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

วัตถุประสงค์: เพื่อรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

หัวข้อ	หน้า	หน้า	หน้า	หน้า	หน้า
บทนำ	๑	๒	๓	๔	๕
ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒	๖	๗	๘	๙	๑๐
การดำเนินงานของคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕
การดำเนินงานของคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙	๒๐
การดำเนินงานของคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒	๒๑	๒๒	๒๓	๒๔	๒๕





คณะกรรมการส่งเสริมกิจการนิสิตแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



ผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตนิสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของมหาวิทยาลัย

ประเภทกิจกรรม	จำนวนนิสิต	จำนวนกิจกรรม	รวม
ชม 8 เดือน (ก.ย. 2567 - ส.ค. 2568)	1,000 คน	10 กิจกรรม	10,000 คน
ชม 12 เดือน (ก.ย. 2567 - ส.ค. 2569)	1,000 คน	10 กิจกรรม	10,000 คน

นิเทศน์สู่ผู้บริหารงานส่งเสริมกิจการนิสิต

- 1. บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพจิตนิสิต
- 2. คณะกรรมการส่งเสริมกิจการนิสิต มีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพจิตนิสิต
- 3. การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพจิตนิสิต มีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพจิตนิสิต

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตนิสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตนิสิต

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตนิสิต

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตนิสิต

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตนิสิต

ขอบคุณครับ



๒. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น

๒.๑ สรุปผลการประชุมติดตามงาน

วัน เวลา และสถานที่

วันศุกร์ที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น

ผู้เข้าประชุม

จำนวน ๓๕ คน

งบประมาณการ ๔๗,๖๗๐ ใช้งบประมาณ ๓๓,๖๗๒ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๓

คณะติดตามงาน

๑. นายแพทย์มานิต ธีระตันติกานนท์ กรรมการจริยธรรม (ประธานคณะติดตามงาน)
๒. นายแพทย์เจษฎา ฉายคุณรัฐ กรรมการจริยธรรม
๓. กลุ่มงานจริยธรรม

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น นำเสนอกระบวนการถอดบทเรียน (Best Practice) การเป็นองค์กรคุณธรรมและการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (DDC ITAS)

นางสาวจุลจิลา หินจำปา นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ได้รายงานผลขับเคลื่อนการดำเนินงาน ดังนี้

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น มีเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล กรมควบคุมโรค “คนสำราญ งานสำเร็จ” มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานและขับเคลื่อน ผ่านคณะกรรมการฯ โดยมีการจัดทำแผน สื่อสารแผนดำเนินการตามแผน ติดตามและสรุปผล ถอดบทเรียน โดยการมีส่วนร่วม มีการสื่อสารแผนและติดตามผลการดำเนินงานผ่านเวทีการประชุม กวป. ทุกเดือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๔ กิจกรรม	บรรลุตามเป้าหมาย ๑๐๐%	๗ กิจกรรม	บรรลุตามเป้าหมาย ๑๐๐%
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๒ กิจกรรม	บรรลุตามเป้าหมาย ๑๐๐%	๗ กิจกรรม	บรรลุตามเป้าหมาย ๑๐๐%
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๗ กิจกรรม	บรรลุตามเป้าหมาย ๑๐๐%	๘ กิจกรรม	บรรลุตามเป้าหมาย ๑๐๐%
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๔ กิจกรรม	บรรลุตามเป้าหมาย ๑๐๐%	๔ กิจกรรม	บรรลุตามเป้าหมาย ๑๐๐%
รวม	๑๗ กิจกรรม		๒๖ กิจกรรม	

กิจกรรมการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑. ประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๒. กิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ไทย
๓. ปันน้ำใจช่วยเหลือผู้ประสบภัย/ สังคม
๔. ยกย่องเชิดชูคนดี/บุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม
๕. กิจกรรมส่งเสริมการนาคคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู มาเป็นคุณค่าหลักในการดำเนินชีวิต
๖. มีการเผยแพร่ข้อมูลด้านองค์กรคุณธรรมต่อสาธารณะ โดยช่องทางสื่อออนไลน์ และเว็บไซต์
๗. จิตอาสาและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม

๘. ประกาศนโยบายองค์กรส่งเสริมมาตรการการประหยัดพลังงาน
๙. ฝึกจิตสร้างความสุขในการทำงาน
๑๐. สวนผักปันสุข
๑๑. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ
๑๒. กิจกรรมประเมินองค์กรคุณธรรม
๑๓. สื่อสารแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)
๑๔. ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (ITA)
๑๕. ถอดบทเรียนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๑๖. การคัดเลือกคนดีและผลงานของหน่วยงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรมปราศจากอคติ และเปิดเผยต่อสาธารณะ
๑๗. Chatbot งานคุณธรรมจริยธรรม
๑๘. รณรงค์และสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรม
๑๙. กิจกรรมออกหน่วย พอสว.
๒๐. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานด้านคุณธรรมจริยธรรม
๒๑. จัดทำทำเนียบบุคลากรดีเด่น/บุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมฯ และมีการเผยแพร่ขยายผลปัญหา
๒๒. จัดทำฐานข้อมูลองค์กรคุณธรรมเผยแพร่ทางเว็บไซต์
๒๓. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตข้อเสนอแนะ
๒๔. ประชุมคณะกรรมการพัฒนาคุณธรรมฯ และรายงานผล
๒๕. ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและนโยบายองค์กร
๒๖. สื่อสารข้อกำหนด ข่าวสารด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร

๒.๒ การให้ข้อเสนอแนะ โดยคณะติดตามงาน

นายแพทย์มานิต ธีระตันติกานนท์ ประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค ให้ข้อเสนอแนะว่า “คุณธรรม จริยธรรม มีความสำคัญในการรักษามาตรฐานวิชาชีพและทำให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความรักงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นหัวใจสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกกลุ่ม/ฝ่าย ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน หากปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น และตั้งใจ หน่วยงาน/องค์กรสามารถสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ งานราบรื่นเกิดผลสำเร็จ คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค จะสนับสนุน และส่งเสริม ให้ข้อเสนอแนะผลการดำเนินงาน และให้กำลังใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยกำลังงานของตน ไม่ให้เป็นอันตรายหรือเสื่อมเสีย”

นายแพทย์เจษฎา ฉายคุณรัฐ กรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค ให้ข้อเสนอแนะว่า

“ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ ปฏิบัติทุกวันจนเกิดความเคยจน จนเกิดจิตสำนึกที่ดี รู้สึกรับผิดชอบ ชั่วดี เกรงกลัวต่อการทำความ ผู้มีจิตใจดี และคิดแต่สิ่งที่ดี จึงได้ชื่อว่า เป็นคนที่มีคุณธรรม และควรรณรงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับรับรู้ รับทราบ และมีความเข้าใจเกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ การบริหารงานราชการยึดหลักธรรมาภิบาล ปัญหาการทุจริตของหน่วยงานได้รับการแก้ไข ตลอดจนสร้างความโปร่งใส และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

นายแพทย์สมาน พุตระกูล ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น สอภตามเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๑) ความเข้าใจในกระบวนการประเมิน ITA Online ของบุคลากรยังไม่ชัดเจน และการยกระดับค่าคะแนนควรทำอย่างไร กรณีที่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๒) บุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น ยังขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

นายคารุณี ฝาสันเทียะ ผู้แทนกลุ่มงานจริยธรรม ให้ข้อเสนอแนะว่า

“การยกระดับเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ควรมีการสร้างกระบวนการรับรู้ ทำความเข้าใจในประเด็นข้อคำถามก่อนการเข้าตอบแบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสร้างกระบวนการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรทุกคน สร้างการมีส่วนร่วมกับองค์กรตลอดจนความผูกพันกับองค์กร มีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างให้บุคลากรทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข”

๒.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ ๑๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม สคร. ๗ ขอนแก่น

จุดแข็ง Strengths	จุดอ่อน Weakness
๑. มีระบบที่วางแผนเชิงกลยุทธ์ไว้ชัดเจน ๒. มีการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์กับค่านิยมหลักของกรมควบคุมโรค ๓. มีการแบ่งงานกับทีมงานชัดเจนเพื่อสร้างและพัฒนา ทีมบริหารเป็นการเตรียมคนในอนาคต ๔. มีการวิเคราะห์อัตรากำลังชัดเจนเหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน ๕. มีคำขวัญที่ช่วยส่งเสริมให้งานด้านคุณธรรม มีแรงดึงดูดที่จะทำงานและเกิดแรงจูงใจของทีมงาน ๖. มีการปรับและนำนโยบายระดับกรมฯ ไปปฏิบัติที่ชัดเจน ๗. ทีมงานมีศักยภาพและมีระบบพัฒนางานที่ชัดเจน	๑. การก้าวที่รวดเร็ว ถ้าทีมตามไม่ทันจะเป็นอุปสรรคหนึ่งที่ต้องก้าวข้าม ๒. ศักยภาพและแรงบันดาลใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน บางครั้งการรวมใจเป็นหนึ่งต้องใช้เวลาและกำลังใจในการดำเนินการ ๓. ความทั่วถึงของการรับรู้ตามแผนงาน โครงการงบประมาณ ไปยังบุคลากรทุกระดับที่สามารถเติมเต็มได้
โอกาส Opportunities	ภัยคุกคาม Threats
๑. หน่วยงานเครือข่ายในระดับภูมิภาค มีความเข้มแข็งในการดำเนินงาน ๒. การจัดกิจกรรมเชิดชู สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ในภูมิภาคต่อเนื่องและยั่งยืน ๓. ระบบเทคโนโลยี รองรับและก้าวหน้าในการดำเนินงาน ๔. การจัดการภารกิจที่สอดคล้องกับระบบการปฏิบัติราชการยุคใหม่ ๕. ภาพรวมการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม จากภายนอกมีความเข้มข้น ส่งผลเชิงบวกต่อหน่วยงาน	๑. การปิดบังงานที่ต้องทำความเข้าใจเร่งด่วน โดยเฉพาะการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. กระบวนการจัดสรรงบประมาณที่ล่าช้าทำให้การบรรลุแผนอาจจะไม่สอดคล้องกับเงินงบประมาณที่ส่งมา



๒.๔ สรุปผลการวิเคราะห์แบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น

เป้าหมายผู้เข้าตอบ (คน)	จำนวนผู้เข้าตอบ (คน)	ร้อยละผู้เข้าตอบ	เฉลี่ยรวม ๕ ตัวชี้วัด
๑๗๑	๑๗๔	๑๐๐.๐๐	๙๒.๑๕

คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	คะแนน ปี ๒๕๖๖	คะแนน ปี ๒๕๖๗
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๙๒.๐๐	๙๒.๕๓
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๘๘.๒๕	๙๓.๒๐
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๙๐.๗๕	๙๗.๙๒
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๘.๕๐	๘๕.๓๔
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๙.๐๐	๙๑.๗๖

เกณฑ์การแปลความหมาย

๑. สำหรับประเด็นการประเมินที่เป็นคำถามเชิงบวก ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ข้อ ๑, ๒

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ข้อ ๔

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ข้อ ๑๐, ๑๒

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ข้อ ๑๓, ๑๔, ๑๕

การแทนค่าคะแนน

ไม่มีเลย = ๑ คะแนน

น้อยที่สุด = ๒ คะแนน

น้อย = ๓ คะแนน

ค่อนข้างมาก = ๔ คะแนน

มาก = ๕ คะแนน

มากที่สุด = ๖ คะแนน

๒. สำหรับประเด็นการประเมินที่เป็นคำถามเชิงลบ และคำตอบคือ มี หรือ ไม่มี ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ข้อ ๓

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ข้อ ๙

การแทนค่าคะแนน

ไม่มี = ๒ คะแนน

มี = ๑ คะแนน

๓. สำหรับประเด็นการประเมินที่เป็นคำถามเชิงลบ ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ข้อ ๕, ๖

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ข้อ ๗, ๘

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ข้อ ๑๑

การแทนค่าคะแนน

ไม่มีเลย	=	๖ คะแนน
น้อยที่สุด	=	๕ คะแนน
น้อย	=	๔ คะแนน
ค่อนข้างมาก	=	๓ คะแนน
มาก	=	๒ คะแนน
มากที่สุด	=	๑ คะแนน

ตารางที่ ๑๔ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๑ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ สคร.๗ ขอนแก่น แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	เป็นไปตามที่กำหนดน้อยที่สุด	เป็นไปตามที่กำหนดน้อย	เป็นไปตามที่กำหนดค่อนข้างมาก	เป็นไปตามที่กำหนดมาก	เป็นไปตามที่กำหนดมากที่สุด
i๑	การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด	๑.๗๒%	๐.๕๗%	๑.๑๕%	๑๓.๒๒%	๒๕.๘๖%	๕๗.๕๗%
เฉลี่ยรวม ๘๘.๘๘							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		เจ้าหน้าที่ทุกคน ปฏิบัติงานอย่าง ไม่เท่าเทียมกัน	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๒	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	๒.๓๐%	๐.๕๗%	๓.๔๕%	๘.๐๕%	๒๔.๑๔%	๖๑.๕๙%
เฉลี่ยรวม ๘๙.๒๗							

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
i๓	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๙๙.๔๓%	๐.๕๗%
เฉลี่ยรวม ๙๙.๔๓			

ตารางที่ ๑๕ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านการใช้งบประมาณ สคร.๗ ขอนแก่น แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ น้อยที่สุด	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ น้อย	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ ค่อนข้างมาก	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ มาก	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ มากที่สุด
i๔	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	๐.๐๐%	๐.๐๐%	๑.๑๕%	๑๐.๙๒%	๒๖.๔๔%	๖๑.๔๙%
เฉลี่ยรวม ๙๑.๓๘							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใด ที่มีการเบิกจ่าย เป็นเท็จ	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๕	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๗๘.๗๔%	๑๐.๙๒%	๔.๐๒%	๒.๓๐%	๒.๘๗%	๑.๑๕%
เฉลี่ยรวม ๙๒.๘๒							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มี	มีน้อยที่สุด	มีน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก	มีมากที่สุด
i๖	หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	๘๓.๓๓%	๘.๖๒%	๕.๗๕%	๑.๗๒%	๐.๕๗%	๐.๐๐%
เฉลี่ยรวม ๙๕.๔๐							

ตารางที่ ๑๖ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจ สคร.๗ ขอนแก่น แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดที่สั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัว	มีสัดส่วนน้อยที่สุด	มีสัดส่วนน้อย	มีสัดส่วนค่อนข้างมาก	มีสัดส่วนมาก	มีสัดส่วนมากที่สุด
i๗	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๘๕.๖๓%	๑๐.๙๒%	๒.๓๐%	๐.๕๗%	๐.๐๐%	๐.๕๗%
เฉลี่ยรวม ๙๖.๖๕							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใด ที่สั่งให้เจ้าหน้าที่ ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริต หรือประพฤติมิชอบ	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๘	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	๙๓.๑๐%	๔.๖๐%	๑.๑๕%	๑.๑๕%	๐.๐๐%	๐.๐๐%
เฉลี่ยรวม ๙๘.๒๘							

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
i๙	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	๙๘.๘๕%	๑.๑๕%
เฉลี่ยรวม ๙๘.๘๕			

ตารางที่ ๑๗ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๔ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ สคร.๗ ขอนแก่น แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องมีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใด ที่ขอยืมอย่างถูกต้อง	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๑๐	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๑๖.๐๙%	๑๐.๙๒%	๔.๐๒%	๑.๑๕%	๗.๔๗%	๖๐.๓๕%
เฉลี่ยรวม ๗๕.๖๗							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใด ที่นำไปใช้ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๑๑	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	๘๓.๙๑%	๑๒.๖๔%	๒.๘๗%	๐.๕๗%	๐.๐๐%	๐.๐๐%
เฉลี่ยรวม ๙๖.๖๕							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เคย	แทบจะไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
i๑๒	หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบ เพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของ ราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เป็นประจำ มากน้อยเพียงใด	๙.๒๐%	๓.๔๕%	๖.๓๒%	๔.๖๐%	๙.๗๗%	๖๖.๖๗%
เฉลี่ยรวม ๘๓.๗๒							

ตารางที่ ๑๘ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๕ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต สคร.๗ ขอนแก่น แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของ หน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบ และลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่ให้ความสำคัญ	ให้ความสำคัญ น้อยที่สุด	ให้ความสำคัญ น้อย	ให้ความสำคัญ ค่อนข้างมาก	ให้ความสำคัญ มาก	ให้ความสำคัญ มากที่สุด
i๑๓	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	๐.๐๐%	๑.๑๕%	๑.๑๕%	๖.๙๐%	๑๐.๓๔%	๘๐.๔๖%
เฉลี่ยรวม ๙๔.๖๔							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่สามารถป้องกันได้	สามารถป้องกันได้น้อยที่สุด	สามารถป้องกันได้น้อย	สามารถป้องกันได้ค่อนข้างมาก	สามารถป้องกันได้มาก	สามารถป้องกันได้มากที่สุด
i๑๔	ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใด	๐.๐๐%	๐.๕๗%	๑.๑๕%	๙.๗๗%	๒๔.๗๑%	๖๓.๗๙%
เฉลี่ยรวม ๙๑.๖๗							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เชื่อมั่น	เชื่อมั่นน้อยที่สุด	เชื่อมั่นน้อย	เชื่อมั่นค่อนข้างมาก	เชื่อมั่นมาก	เชื่อมั่นมากที่สุด
i๑๕	ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๒.๓๐%	๑.๑๕%	๒.๓๐%	๑๓.๗๙%	๑๕.๕๒%	๖๔.๙๔%
เฉลี่ยรวม ๘๘.๙๘							

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม : แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ

แนวทางปฏิบัติ

๑) จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เช่น สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล อินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน

๒) กำหนดผู้รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ

**๑.๕ สรุปผลแบบสำรวจการค้นหา “ปัญหาที่อยากแก้ และความดีที่อยากทำ”
ของบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

๖๖๖๖๖๖๖๖

แบบสำรวจการค้นหา “ปัญหาที่อยากแก้ และความดีที่อยากทำ” กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งสอดคล้องกับหลักคุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” โดยกำหนดให้บุคลากรเข้าตอบแบบสำรวจฯ จำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มงานจริยธรรม ได้ดำเนินการสรุปผลแบบสำรวจการค้นหา “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” ในภาพรวมของหน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบ่งเป็น ๑ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ข้อคำถามเพื่อค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนทั้งสิ้น ๑๓๑ คน และได้ตอบกลับจำนวน ๑๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๘ สรุปผลได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๑ ข้อคำถามเพื่อค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ”

คำชี้แจง : ๑. แบบสำรวจ มี ๒ ส่วน ได้แก่ ๒.๑ ปัญหาที่อยากแก้ และ ๒.๒ ความดีที่อยากทำ

๒. เลือกหัวข้อที่ท่านเห็นควรแก้ไขมากที่สุด

ตารางที่ ๑๙ แสดงประเด็น “ปัญหาที่อยากแก้” สคร.๗ ขอนแก่น

N = ๑๖๖

ลำดับ	๒.๑ ประเด็นปัญหาที่อยากแก้	จำนวนคน	ร้อยละ
๑	ใช้ทรัพยากรราชการ (เช่น กระดาษ ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น) อย่างไม่คุ้มค่า	๘๗	๕๒.๔๑
๒	ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการเงิน (Money Literacy)	๗๒	๔๓.๓๗
๓	ใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็น/ฟุ่มเฟือย	๗๔	๔๔.๕๘
๔	ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่น	๖๗	๔๐.๓๖
๕	ไม่รู้และไม่เข้าใจกฎระเบียบที่ถูกต้องชัดเจน	๖๖	๓๙.๗๖
๖	ไม่บริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานล่าช้ากว่ากำหนด	๕๕	๓๓.๑๓
๗	ใช้ตำแหน่งหน้าที่กีดกันต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๕๓	๓๑.๙๓
๘	บายเบี่ยงเบี่ยงงอนในการปฏิบัติหน้าที่ และอำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้มารับบริการ	๕๐	๓๐.๑๒
๙	ไม่เคารพกฎ กติกา เป็นตัวอย่างที่ไม่ดี สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น	๔๖	๒๗.๗๑
๑๐	เพิกเฉยต่อพฤติกรรมมการทุจริตในภาครัฐ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง	๔๐	๒๔.๑๐
๑๑	นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว	๓๓	๑๙.๘๘

ลำดับ	๒.๑ ประเด็นปัญหาที่อยากแก้	จำนวนคน	ร้อยละ
๑๒	ปฏิบัติงานไม่ตรงต่อเวลา มาสายเป็นอาเจิน	๓๑	๑๘.๖๗
๑๓	ไม่เข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่สนใจผู้อื่น	๓๑	๑๘.๖๗
๑๔	ประพฤดิหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรีและภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ	๑๗	๑๐.๒๔
๑๕	แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใด ศาสนาหนึ่ง	๖	๓.๖๑

หมายเหตุ

ลำดับที่ ๑๑ และ ๑๒ จำนวนผู้เลือกตอบเท่ากัน

สำหรับปัญหาอื่น ๆ ที่อยากแก้ สรุปได้ ดังนี้

๑. เพิ่มเรื่องการบริการ พนักงานด้วยกัน
๒. การร่วมมือบูรณาการกัน ลดปัญหาโรคระบาดในพื้นที่ อย่างเอาจริงจัง และมีมาตรการจัดการครั้งต่อ ๆ ไป
๓. การให้อำนาจบุคคลในการตัดสินใจแบบไม่เป็นธรรม และไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน
๔. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่ไม่เหมาะสม
๕. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างที่เอื้อต่อพวกพ้อง และวางคนไม่ตรงกับงาน
๖. การแต่งกายมาทำงาน

ตารางที่ ๒๐ แสดงประเด็น “ความดีที่อยากทำ” สคร.๗ ขอนแก่น

N = ๑๖๖

ลำดับ	๒.๒ ประเด็นความดีที่อยากทำ	จำนวนคน	ร้อยละ
๑	ปรับความสมดุลชีวิตทางด้านการงานและครอบครัว (Work Life Balance)	๑๐๖	๖๓.๘๖
๒	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและเที่ยงธรรม	๘๙	๕๓.๖๑
๓	หมั่นปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีระเบียบ วินัย และเคารพกฎ กติกาสังคม	๗๑	๔๒.๗๗
๔	น้อมนำตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต	๗๑	๔๒.๗๗
๕	สร้างนิสัยในการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีจิตสาธารณะ พร้อมช่วยเหลือ ผู้อื่น	๖๖	๓๙.๗๖
๖	ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่ และการนัดหมาย	๖๑	๓๖.๗๕
๗	ปฏิบัติหน้าที่โดยละเอียดรอบคอบ เห็นอกเห็นใจ มีความเมตตาต่อกัน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	๖๐	๓๖.๑๔
๘	มีวินัยในการแยกขยะ ลดการใช้กระดาษและพลาสติก ประหยัดพลังงาน	๕	๓.๙๘
๙	ชื่นชม ยกย่อง ให้เกียรติในพฤติกรรมที่ถูกต้อง โดยแสดงออกด้วยความ สุภาพเหมาะสม	๕๑	๓๐.๗๒
๑๐	ให้คุณค่าต่อความแตกต่าง (Valuing Diversity) ของคนในองค์กร	๔๔	๒๖.๕๑
๑๑	รักษาข้อมูลสำคัญหรือข้อมูลความลับของทางราชการ	๔๒	๒๕.๓๐
๑๒	ไม่หาช่องทางในการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อหน้าที่ราชการ	๔๐	๒๔.๑๐
๑๓	สร้างเครือข่ายคุณธรรมร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก	๓๒	๑๙.๒๘
๑๔	ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย เพื่อสืบทอด วัฒนธรรมความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน	๓๒	๑๙.๒๘
๑๕	แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	๒๖	๑๕.๖๖

หมายเหตุ

ข้อที่ ๓ และ ๔ จำนวนผู้เลือกตอบเท่ากัน

ข้อที่ ๑๓ และ ๑๔ จำนวนผู้เลือกตอบเท่ากัน

ความดีที่อยากทำ (ถ้ามี โปรดระบุ)

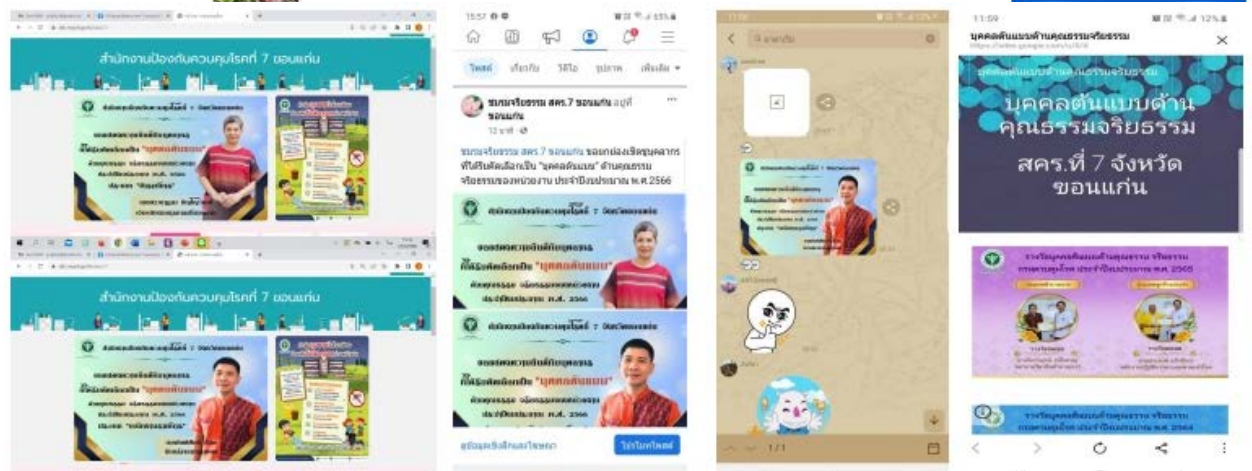
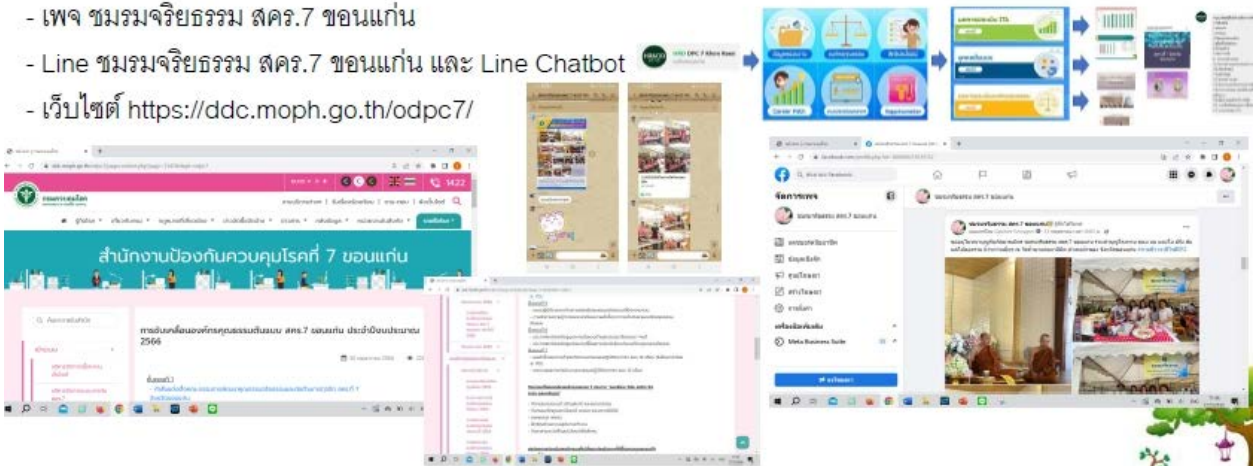
๑. เป็นคนดีและเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร
๒. ทุกๆสิ่งที่ตั้งงามในด้านพฤติกรรม กาย วาจา ใจ คือความดีที่ควรทำต่อผู้ร่วมงาน
๓. นำหลักศาสนา มาศึกษาและปฏิบัติ ให้ถูกต้อง ไม่บิดเบือน ผิดเพี้ยน หลงผิด งามาย ที่ออกไปจากแนวทางคำสอนของพระพุทธศาสนา หรือ หลักคำสอนของศาสนาอื่นๆ
๔. รู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบ สร้างประโยชน์ให้หน่วยงาน
๕. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
๖. ปลุกฝึกสวนคร้ว
๗. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น
๘. งาน โดยตระหนักถึงผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่จะเกิดกับ ประชาชน ในพื้นที่รับผิดชอบ

๒.๖ ภาพกิจกรรม



มีการเผยแพร่ข้อมูลด้านองค์กรคุณธรรมต่อสาธารณะผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ และเว็บไซต์

- เพจ ชมรมจริยธรรม สคร.7 ขอนแก่น
- Line ชมรมจริยธรรม สคร.7 ขอนแก่น และ Line Chatbot
- เว็บไซต์ <https://ddc.moph.go.th/odpc/7/>



๒.๗ ภาพข่าวประชาสัมพันธ์



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

Ethics NEWS

DDC Together Against Corruption

ข่าวประชาสัมพันธ์

กลุ่มงานจริยธรรม กรมควบคุมโรค

**การประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส
ครั้งที่ 2/2567 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ณ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น**



วันศุกร์ที่ 1 มีนาคม 2567 นายแพทย์มานิต ธีระตันติกานนท์ ประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค พร้อมด้วย นายแพทย์จรรยา ฉายคุณรัฐ คณะกรรมการจริยธรรม เข้าร่วมประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ 2/2567 ณ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น กล่าวต้อนรับโดย นายแพทย์สมาน พูตระกูล ผู้อำนวยการ สคร.7 ขอนแก่น พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร และบุคลากร ร่วมให้การต้อนรับ โดยการประชุมฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญและให้กำลังใจแก่บุคลากร และติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ. 2565 – 2570) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการดำเนินงานในการเป็น BEST PRACTICE ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงให้คำแนะนำในการดำเนินงาน ยุทธศาสตร์แผน ITA ของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กรมควบคุมโรค มุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน

๒.๘ เอกสารประกอบการนำเสนอ

ยินดีต้อนรับ

คณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการประจำปี ๒๕๖๔ ของ สสวท. ครั้งที่ ๗ หัวข้อ COVID-19

ศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ วัฒนศิริกุล
ศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ วัฒนศิริกุล
ศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ วัฒนศิริกุล

ด้วยดีวางใจ

1 มีนาคม 2564

วัตถุประสงค์การประชุม

- 1. เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับ COVID-19
- 2. เพื่อแลกเปลี่ยนผลการวิจัยเกี่ยวกับ COVID-19
- 3. เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับ COVID-19

ข้อมูลทั่วไปของ

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับ COVID-19 และแลกเปลี่ยนผลการวิจัยเกี่ยวกับ COVID-19

วันที่ 1 มีนาคม 2564

สาระสำคัญ (Message)

1. การป้องกัน COVID-19
2. การดูแลสุขภาพของตนเอง
3. การดูแลสุขภาพของผู้อื่น
4. การดูแลสุขภาพของชุมชน
5. การดูแลสุขภาพของสังคม
6. การดูแลสุขภาพของชาติ

สาระสำคัญ (Message)

10 ข้อควรปฏิบัติ

1. Stay at home
2. Don't go to crowded places
3. People should avoid handshakes
4. Healthy diet
5. Stay at home
6. Stay at home
7. Stay at home
8. Stay at home
9. Stay at home
10. Stay at home

โครงสร้างการบริหารงาน

คณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการประจำปี ๒๕๖๔ ของ สสวท. ครั้งที่ ๗ หัวข้อ COVID-19

ผลการดำเนินงาน

ดำเนินการแล้ว 33.33%

กำลังดำเนินการ 33.33%

ยังไม่ดำเนินการ 33.33%

ZERO TOLERANCE

คน ของ สสวท.7 ต้อง.....

NO! ขี้เกียจ

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต
สำนักงานป้องกันปราบปรามการทุจริต 7 มี.ค. ๒๕๖๓-๒๕๖๔

การดำเนินงานฝ่ายคุณธรรม จริยธรรม

มีคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ๗ มี.ค. ๒๕๖๓

มีคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ๗ มี.ค. ๒๕๖๓

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฝ่ายคุณธรรม จริยธรรม ปี 2563-2566

ประเภทที่	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔	
	จำนวน	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	จำนวน	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
ประเภทที่ 1	4 กิจกรรม	๑๐๐%	๕ กิจกรรม	๑๐๐%
ประเภทที่ 2	2 กิจกรรม	๑๐๐%	2 กิจกรรม	๑๐๐%
ประเภทที่ 3	7 กิจกรรม	๑๐๐%	6 กิจกรรม	๑๐๐%
ประเภทที่ 4	6 กิจกรรม	๑๐๐%	6 กิจกรรม	๑๐๐%
รวม	19 กิจกรรม		19 กิจกรรม	

1. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ปีงบประมาณ 2563

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ๗ มี.ค. ๒๕๖๓-๒๕๖๔

2. ฝึกอบรมจิตอาสาพัฒนาฯ ๗๕๐๐ และพระสงฆ์ปฏิบัติหน้าที่

บุคลากร ๗๕๐๐ คน ๗๕๐๐ ชั่วโมง

3. ฝึกอบรมโครงการฯ ๑๕ รุ่น ๑๕๐ คน

3. ฝึกอบรมจิตอาสาพัฒนาฯ ๗๕๐๐

บุคลากร ๗๕๐๐ คน ๗๕๐๐ ชั่วโมง

๓. ฝึกอบรมจิตอาสาพัฒนาฯ ๗๕๐๐ และพระสงฆ์ปฏิบัติหน้าที่

4. ฝึกอบรมจิตอาสาพัฒนาฯ ๗๕๐๐ และพระสงฆ์ปฏิบัติหน้าที่

COMBRATATIONS

13. โครงการขยายการประเมินผลของระบบสุขภาพไม่โรค (HTA)

• ดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ (๕ ปี) โดย พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๒
 • โครงการขยายการประเมิน HTA จาก Low Cost (HTA-Outer) ไปสู่ High Cost (HTA-Inner) ในโครงการ HTA ปีที่ ๖ และ ๗

14. ประเมินผลของระบบสุขภาพไม่โรค (HTA)

• โครงการประเมินผลของระบบสุขภาพไม่โรค (HTA) ดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ (๕ ปี) โดย พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๒ (๒ ปี)
 • โครงการประเมินผลของระบบสุขภาพไม่โรค (HTA) ดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ (๕ ปี) โดย พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๒ (๒ ปี)

ปี	จำนวนโครงการ	จำนวนผู้ป่วย
2013	10	100,000
2014	15	150,000
2015	20	200,000
2016	25	250,000
2017	30	300,000

15. ผลกระทบของโครงการสุขภาพไม่โรค

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๒ มีโครงการสุขภาพไม่โรคที่ผ่านการประเมินผลของระบบสุขภาพไม่โรค (HTA) จำนวน 30 โครงการ

16. การพัฒนาระบบสารสนเทศของระบบสุขภาพไม่โรค (HTA)

• พัฒนาระบบสารสนเทศของระบบสุขภาพไม่โรค (HTA) ให้สามารถใช้งานได้จริงและมีความปลอดภัย

17. Chatbot ของระบบสุขภาพไม่โรค

• พัฒนาระบบ Chatbot ของระบบสุขภาพไม่โรค (HTA) ให้สามารถใช้งานได้จริงและมีความปลอดภัย

18. ผลกระทบของโครงการสุขภาพไม่โรค (HTA)

• ผลกระทบของโครงการสุขภาพไม่โรค (HTA) ที่ผ่านการประเมินผลของระบบสุขภาพไม่โรค (HTA) จำนวน 30 โครงการ

19. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ

• พัฒนาระบบสารสนเทศของระบบสุขภาพไม่โรค (HTA) ให้สามารถใช้งานได้จริงและมีความปลอดภัย

20. ผลกระทบของโครงการสุขภาพไม่โรค (HTA)

• ผลกระทบของโครงการสุขภาพไม่โรค (HTA) ที่ผ่านการประเมินผลของระบบสุขภาพไม่โรค (HTA) จำนวน 30 โครงการ

21. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศของระบบสุขภาพไม่โรค (HTA)

• พัฒนาระบบสารสนเทศของระบบสุขภาพไม่โรค (HTA) ให้สามารถใช้งานได้จริงและมีความปลอดภัย

ภาคีชนบทกับผู้องค์กรของสวนสุข (๑๒)

ความสำเร็จ

- มีแผนพัฒนาชุมชนในพื้นที่ ๒๐-๒๕ หมู่บ้าน
- มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาชุมชนในพื้นที่ ๒๐-๒๕ หมู่บ้าน
- มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาชุมชนในพื้นที่ ๒๐-๒๕ หมู่บ้าน
- มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาชุมชนในพื้นที่ ๒๐-๒๕ หมู่บ้าน
- มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาชุมชนในพื้นที่ ๒๐-๒๕ หมู่บ้าน

การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ ปีงบประมาณ 2567

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

ผลการสำรวจความคิดเห็นผู้ชมและผู้ติดตามในโซเชียลมีเดีย

ภาคีชนบทของหน่วยงาน **กรมฯ 7 จังหวัดขอนแก่น ปี 2566**

สื่อ	ชาย	หญิง
Facebook	100	100
Twitter	100	100
Line	100	100
YouTube	100	100
Instagram	100	100
Website	100	100
Other	100	100

ผลการสำรวจความคิดเห็นผู้ชมและผู้ติดตามในโซเชียลมีเดีย

ภาคีชนบทของหน่วยงาน **กรมฯ 7 จังหวัดขอนแก่น ปี 2567**

2. ระดับความพึงพอใจ

ข้อ	ระดับความพึงพอใจ	ชาย	หญิง
1. ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่มีความน่าสนใจ	5.00	100%	100%
2. ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่มีความทันสมัย	4.80	96%	96%
3. ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่มีความถูกต้อง	4.90	98%	98%
4. ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่มีความครบถ้วน	4.70	94%	94%
5. ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่มีความน่าสนใจ	4.90	98%	98%

ผลการสำรวจความคิดเห็นผู้ชมและผู้ติดตามในโซเชียลมีเดีย

ภาคีชนบทของหน่วยงาน **กรมฯ 7 จังหวัดขอนแก่น ปี 2567**

3. ระดับความพึงพอใจ

ข้อ	ระดับความพึงพอใจ	ชาย	หญิง
1. ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่มีความน่าสนใจ	4.80	96%	96%
2. ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่มีความทันสมัย	4.70	94%	94%
3. ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่มีความถูกต้อง	4.90	98%	98%
4. ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่มีความครบถ้วน	4.80	96%	96%
5. ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่มีความน่าสนใจ	4.90	98%	98%

ภาคีชนบทของหน่วยงาน กรมฯ 7 จังหวัดขอนแก่น ปี 2567

ผลการสำรวจความคิดเห็นผู้ชมและผู้ติดตามในโซเชียลมีเดีย

- มีแผนพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
- มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
- มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
- มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
- มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน

วัตถุประสงค์ของโครงการ ความรู้ที่ถ่ายทอด ๑๙.7 ชม.ของปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ความรู้แก่เกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
2. เพื่อให้ความรู้แก่เกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
3. เพื่อให้ความรู้แก่เกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
4. เพื่อให้ความรู้แก่เกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
5. เพื่อให้ความรู้แก่เกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน

ความสำเร็จ

1. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
2. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
3. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
4. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
5. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน

ผลการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ของโครงการ ความรู้ที่ถ่ายทอด ๑๙.7 ชม.ของปีงบประมาณ 2567

- 1. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
- 2. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
- 3. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
- 4. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
- 5. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน

ผลการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ของโครงการ ความรู้ที่ถ่ายทอด ๑๙.7 ชม.ของปีงบประมาณ 2567

- 1. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
- 2. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
- 3. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
- 4. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน
- 5. ได้รับความรู้จากเกษตรกรในพื้นที่ 20-25 หมู่บ้าน

๓. สถาบันราชประชาสมาสัย

๓.๑ สรุปผลการประชุมติดตามงาน

วัน เวลา และสถานที่

วันศุกร์ที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น

ผู้เข้าประชุม

จำนวน ๒๕ คน

คณะติดตามงาน

- | | | |
|----------------------------------|-----------------|----------------------|
| ๑. นายแพทย์มานิต ธีระตันติกานนท์ | กรรมการจริยธรรม | (ประธานคณะติดตามงาน) |
| ๒. นายแพทย์ศุภชัย ฤกษ์งาม | กรรมการจริยธรรม | เข้าประชุมออนไลน์ |
| ๓. นายนิติ นิรุตติธรรมธรา | กรรมการจริยธรรม | เข้าประชุมออนไลน์ |
| ๔. กลุ่มงานจริยธรรม | | |

งบประมาณการ ๔,๖๐๐ ใช้งบประมาณ ๒,๘๗๕ บาท คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐

สถาบันราชประชาสมาสัย นำเสนอกระบวนการถอดบทเรียน (Best Practice) การเป็นองค์กรคุณธรรมและการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (DCC ITAS)

นางสาวปิยาณี อ่อนเอี่ยม เกสัชกรชำนาญการพิเศษ ได้รายงานผลขับเคลื่อนการดำเนินงาน ดังนี้ สถาบันราชประชาสมาสัย ดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ แปลงไปสู่แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. การดำเนินงานจะเป็นรูปแบบคณะกรรมการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านคุณธรรม จริยธรรม สถาบันราชประชาสมาสัย โดยมี นางสาว แสงระวี รัศมีแจ่ม รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหาร เป็นประธาน คณะทำงานการขับเคลื่อนฯ

๒. การจัดประชุมยกร่างแผน ประสานงานภายใน โดยมีแผนการดำเนินงาน เป็นกิจกรรมทั้งหมด ๑๔ กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสภาพแวดล้อมและพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ให้เป็นองค์กรส่งเสริมการทำความดี เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ระบบ และกลไกการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้กรมควบคุมโรคเป็นแบบอย่างการส่งเสริมองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม และสร้างสังคม – วัฒนธรรมภายในหน่วยงาน

กิจกรรมการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑. กิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม
๒. กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาและเทิดทูลสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๓. ประชุมคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านคุณธรรมฯ
๔. กิจกรรมสร้างเครือข่าย “บวร”
๕. กิจกรรมจิตอาสาสาธารณประโยชน์ทั้งที่เป็นกิจกรรมภายในและภายนอกสถาบันฯ
๖. กิจกรรมการเรียนรู้เรื่องคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย
๗. จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน

๘. ยกระดับผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)
๙. ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลต้นแบบ
๑๐. กิจกรรมรวบรวมองค์ความรู้และมีการจัดการความรู้ผลงานการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถาบันฯ
๑๑. จัดทำทำเนียบบุคลากรต้นแบบ
๑๒. กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม
๑๓. ประกาศเจตนารมณ์การรวมพลังขับเคลื่อนเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๑๔. กำหนดเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ”

๓.๒ การให้ข้อเสนอแนะ โดยคณะติดตามงาน

นายแพทย์มานิต ธีระตันติกานนท์ ประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค ให้ข้อเสนอแนะว่า

“ในการทำงานให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ยกย่องการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยหน่วยงานมีกระบวนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรม การร่วมพิธี ตลอดจนการประเมินผลการดำเนินงาน โดยหัวใจในการทำงานคือ คนปฏิบัติงาน อยู่ในชีวิตกระบวนการทำงาน”

“กระบวนการที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมให้มีกิจกรรมสอดคล้องตามหลักคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู กิจกรรมตามประเพณีของไทย กิจกรรมตามหลักศาสนา โดยกิจกรรมเหล่านี้เป็นส่งเสริมให้ปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน สร้างเป็นนิสัยในการทำงาน การทำงานที่ดี ต้องมีการชื่นชมเป็นมาตรฐาน หากมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี จะส่งผลให้เกิดประโยชน์ สร้างคุณค่าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร”

“การยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และยกระดับการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เป็นความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนระดับที่จะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีให้เป็นแบบอย่างแก่องค์กร/หน่วยงานอื่น ๆ ได้”

นายแพทย์ศุภชัย ฤกษ์งาม กรรมการจริยธรรม ให้ข้อเสนอแนะว่า

“ชื่นชม ความตั้งใจ ริเริ่มกิจกรรมด้านจริยธรรมในการปฏิบัติราชการของท่านผู้อำนวยการ แต่อยากให้ข้อมติเพื่อความสำเร็จ ตามแนวคิดของท่านประธาน คือ “งานสำเร็จ คนมีความสุข” โดยควรพิจารณาเรื่องลำดับความสำคัญของประเด็นที่จะดำเนินการ กับผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจของเจ้าหน้าที่ (ไม่นับ เรื่องความโปร่งใสและการทุจริต)”

นายนิรุติ นิรุติธรรมธรา กรรมการจริยธรรม ให้ข้อเสนอแนะว่า

“การบริหารทรัพย์สินของทางราชการ ระบบข้อมูลสินทรัพย์ในภาพรวมของกรมควบคุมโรค หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้มีความถูกต้องตรงกัน กำหนดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการคืน - ยืม สินทรัพย์ และมีเอกสารคู่มือให้ศึกษา อยากให้หน่วยงานมีการสื่อสารภายในองค์กรร่วมกัน”

นายคารุณี ฝาสันเทียะ ผู้แทนกลุ่มงานจริยธรรม ให้ข้อเสนอแนะว่า

“การใช้ทรัพย์สินราชการ ควรจัดให้มีกระบวนการลงบันทึก ยืม - คืน เป็นลายลักษณ์อักษร มีคู่มือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความชัดเจน ถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้ และเรื่องงบประมาณของหน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกงาน/ฝ่าย บุคลากรทุกระดับให้รับรู้ รับทราบร่วมกัน”

“การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยกำหนดการเข้าตอบแบบประเมินฯ ในช่วงเดือน เมษายน ๒๕๖๗ การทำความเข้าใจในหัวข้อคำถาม วิธีการประเมินอย่างถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต่อไป”

“การยกระดับการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ควบรายงานผลความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ของสถาบันราชประชาสมาสัยอย่างสม่ำเสมอ”

ปัจจัยความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จ

๒. สนับสนุนความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ สร้างเครือข่าย รวมถึงหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดการประสานร่วมมือ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและบุคลากรทุกระดับร่วมกันขับเคลื่อนให้งานบรรลุผลสำเร็จ

๓.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม สถาบันราชประชาสมาสัย

ตารางที่ ๒๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม สถาบันราชประชาสมาสัย

จุดแข็ง Strengths	จุดอ่อน Weakness
๑. มีผู้รับผิดชอบชัดเจนและแผนการทำงานชัดเจน ๒. ทีมงานมีหลากหลายที่มาจากกลุ่มงานและผู้แทนทั่วถึงทุกระดับ ๓. วัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับความเป็นหน่วยบริการ มีนวัตกรรมที่ชัดเจนและสอดคล้องกับแผนระดับใหญ่ ๔. ระบบเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับปัจจุบัน ทำให้ระบบงานมีการตรวจติดตามผ่านเทคโนโลยี ๕. ทีมงานที่ระดับรองมีหัวก้าวหน้าและพร้อมที่ปรับการเปลี่ยนแปลง ๖. มีกิจกรรมที่หลากหลายรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ความต่อเนื่องของการทำงานเชิงระบบ ๒. การขาดการรายงานที่ขึ้นเว็บไซต์ทำให้ระบบการตรวจติดตามยังไม่ครอบคลุม ๓. การเชื่อมงานกับแผนระดับใหญ่ แผนระดับกลาง และถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติ ที่ทำให้งานบางอย่าง การรับรู้ และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเชิงลึกยังไม่ทั่วถึง ๔. การปรับตัวของบุคลากรที่ยังไม่ทันกับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ความก้าวหน้า
โอกาส Opportunities	ภัยคุกคาม Threats
๑. ระบบเทคโนโลยีรองรับที่ดี ๒. วัฒนธรรมการบริหารที่ก้าวหน้า ๓. ความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง ๔. เครือข่ายความร่วมมือที่พร้อมจะรับการเปลี่ยนแปลงและช่วยเหลือในภาพระดับเขต หรือระดับสถาบัน ๕. ระบบเศรษฐกิจชุมชนที่ช่วยเหลือให้สถาบันฯ บรรลุภารกิจ	๑. ความก้าวหน้าในการปฏิรูปที่เปลี่ยนแปลงเร็วมาก ๒. การเชื่อมโยงไปสู่ชุมชนที่รองรับความเจริญทางวัตถุที่ยังไม่ทันการปรับตัว ๓. การเชื่อมโยงกับระดับชาติและระดับกระทรวงฯ ที่ปีรัตกระบวนการเร็วมาก



๓.๔ สรุปผลการวิเคราะห์แบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน : สถาบันราชประชาสมาสัย

เป้าหมายผู้เข้าตอบ (คน)	จำนวนผู้เข้าตอบ (คน)	ร้อยละผู้เข้าตอบ	เฉลี่ยรวม ๕ ตัวชี้วัด
๔๓๐	๓๔๙	๘๑.๑๖	๘๐.๖๙

คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	คะแนน ปี ๒๕๖๖	คะแนน ปี ๒๕๖๗
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๘๙.๗๕	๘๓.๐๙
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๘๑.๗๕	๘๕.๓๗
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๙๐.๗๕	๙๔.๗๓
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๖.๗๕	๖๔.๖๑
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๓.๗๕	๗๕.๖๔

เกณฑ์การแปลความหมาย

๑. สำหรับประเด็นการประเมินที่เป็นคำถามเชิงบวก ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ข้อ ๑, ๒

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ข้อ ๔

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ข้อ ๑๐, ๑๒

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ข้อ ๑๓, ๑๔, ๑๕

การแทนค่าคะแนน

ไม่มีเลย = ๑ คะแนน

น้อยที่สุด = ๒ คะแนน

น้อย = ๓ คะแนน

ค่อนข้างมาก = ๔ คะแนน

มาก = ๕ คะแนน

มากที่สุด = ๖ คะแนน

๒. สำหรับประเด็นการประเมินที่เป็นคำถามเชิงลบ และคำตอบคือ มี หรือ ไม่มี ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ข้อ ๓

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ข้อ ๙

การแทนค่าคะแนน

ไม่มี = ๒ คะแนน

มี = ๑ คะแนน

๓. สำหรับประเด็นการประเมินที่เป็นคำถามเชิงลบ ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ข้อ ๕, ๖

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ข้อ ๗, ๘

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ข้อ ๑๑

การแทนค่าคะแนน

ไม่มีเลย	=	๖ คะแนน
น้อยที่สุด	=	๕ คะแนน
น้อย	=	๔ คะแนน
ค่อนข้างมาก	=	๓ คะแนน
มาก	=	๒ คะแนน
มากที่สุด	=	๑ คะแนน

ตารางที่ ๒๒ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๑ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ สถาบันราชประชาสมาสัย แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	เป็นไปตามที่กำหนดน้อยที่สุด	เป็นไปตามที่กำหนดน้อย	เป็นไปตามที่กำหนดค่อนข้างมาก	เป็นไปตามที่กำหนดมาก	เป็นไปตามที่กำหนดมากที่สุด
i๑	การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด	๓.๔๔%	๔.๐๑%	๖.๓๐%	๓๔.๖๗%	๓๖.๓๙%	๑๕.๑๙%
เฉลี่ยรวม ๗๓.๖๙							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		เจ้าหน้าที่ทุกคน ปฏิบัติงานอย่าง ไม่เท่าเทียมกัน	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๒	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	๒.๒๙%	๖.๕๙%	๕.๗๓%	๒๔.๐๗%	๓๔.๖๗%	๒๖.๖๕%
เฉลี่ยรวม ๗๗.๐๓							

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
i๓	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๙๘.๕๗%	๑.๔๓%
เฉลี่ยรวม ๙๘.๕๗			

ตารางที่ ๒๓ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านการใช้งบประมาณ สถาบันราชประชาสมาสัย แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ น้อยที่สุด	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ น้อย	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ ค่อนข้างมาก	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ มาก	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ มากที่สุด
i๔	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	๒.๕๘%	๔.๐๑%	๗.๗๔%	๒๗.๕๑%	๓๕.๒๔%	๒๒.๙๒%
เฉลี่ยรวม ๗๖.๒๗							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใด ที่มีการเบิกจ่าย เป็นเท็จ	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๕	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๗๔.๒๑%	๖.๓๐%	๘.๘๘%	๔.๐๑%	๓.๑๕%	๓.๔๔%
เฉลี่ยรวม ๘๙.๐๒							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มี	มีน้อยที่สุด	มีน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก	มีมากที่สุด
i๖	หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	๗๔.๒๑%	๗.๗๔%	๑๑.๔๖%	๒.๕๘%	๓.๔๔%	๐.๕๗%
เฉลี่ยรวม ๙๐.๘๓							

ตารางที่ ๒๔ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจ สถาบันราชประชาสมาสัย แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดที่สั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัว	มีสัดส่วนน้อยที่สุด	มีสัดส่วนน้อย	มีสัดส่วนค่อนข้างมาก	มีสัดส่วนมาก	มีสัดส่วนมากที่สุด
i๗	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๖๙.๙๑%	๑๑.๔๖%	๑๓.๑๘%	๓.๑๕%	๒.๐๑%	๐.๒๙%
เฉลี่ยรวม ๙๐.๕๔							

ข้อ	คำถาม	ระดับ
-----	-------	-------

		ไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใด ที่สั่งให้เจ้าหน้าที่ ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริต หรือประพฤติมิชอบ	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๘	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้ เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	๘๕.๑๐%	๕.๑๖%	๗.๔๕%	๑.๔๓%	๐.๘๖%	๐.๐๐%
เฉลี่ยรวม ๙๕.๓๗							

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
i๙	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับ การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	๙๘.๒๘%	๑.๗๒%
เฉลี่ยรวม ๙๘.๒๘			

ตารางที่ ๒๕ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๔ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ สถาบันราชประชาสมาสัย แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ
ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้
ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องมีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
มีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใด ที่ขอยืมอย่างถูกต้อง	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๑๐	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๔๔.๙๙%	๑๗.๔๘%	๙.๑๗%	๖.๕๙%	๑๐.๓๒%	๑๑.๔๖%
เฉลี่ยรวม ๔๒.๓๖							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใด ที่นำไปใช้ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด
i๑๑	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	๗๕.๙๓%	๑๐.๖๐%	๕.๗๓%	๕.๑๖%	๒.๐๑%	๐.๕๗%
เฉลี่ยรวม ๙๑.๙๓							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เคย	แทบจะไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ

i๑๒	หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบ เพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ มากน้อยเพียงใด	๒๓.๒๑%	๑๐.๘๘%	๑๕.๗๖%	๑๐.๖๐%	๑๔.๖๑%	๒๔.๘๓%
เฉลี่ยรวม ๕๘.๕๕							

ตารางที่ ๒๖ สรุปภาพรวมตัวชี้วัดที่ ๕ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต สถาบันราชประชาสมาสัย แยกรายข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่ให้ความสำคัญ	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด	ให้ความสำคัญน้อย	ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก	ให้ความสำคัญมาก	ให้ความสำคัญมากที่สุด
i๑๓	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	๓.๑๕%	๒.๘๗%	๕.๑๖%	๒๓.๕๐%	๓๔.๑๐%	๓๑.๒๓%
เฉลี่ยรวม ๗๘.๓๗							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่สามารถป้องกันได้	สามารถป้องกันได้ น้อยที่สุด	สามารถป้องกันได้ น้อย	สามารถป้องกันได้ ค่อนข้างมาก	สามารถป้องกันได้ มาก	สามารถป้องกันได้ มากที่สุด
i๑๔	ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใด	๓.๗๒%	๓.๗๒%	๑๐.๘๙%	๒๒.๐๖%	๓๗.๒๕%	๒๒.๓๕%
เฉลี่ยรวม ๗๕.๔๑							

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เชื่อมั่น	เชื่อมั่น น้อยที่สุด	เชื่อมั่น น้อย	เชื่อมั่น ค่อนข้างมาก	เชื่อมั่น มาก	เชื่อมั่น มากที่สุด
i๑๕	ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๕.๗๓%	๓.๔๔%	๑๑.๗๕%	๒๙.๘๐%	๒๙.๘๐%	๑๙.๔๘%
เฉลี่ยรวม ๗๒.๑๖							

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม : แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ

แนวทางปฏิบัติ

๑) จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เช่น สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล อินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน

๒) กำหนดผู้รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดด้านการแก้ไขปัญหาคาการทุจริต

แนวทางปฏิบัติ

๑) ประชาสัมพันธ์และสื่อสารแนวทางปฏิบัติการให้คุดนให้โทษ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เช่น สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล อินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน

๒) นำผลการประเมิน ITA ในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งมอบหมายผู้รับผิดชอบกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด

๓.๕ สรุปผลแบบสำรวจการค้นหา “ปัญหาที่อยากแก้ และความดีที่อยากทำ”
ของบุคลากรในหน่วยงานสถาบันราชประชาสมาสัย กรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



แบบสำรวจการค้นหา “ปัญหาที่อยากแก้ และความดีที่อยากทำ” กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งสอดคล้องกับหลักคุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” โดยกำหนดให้บุคลากรเข้าตอบแบบสำรวจฯ จำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แบบสำรวจ แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ ๒ ข้อคำถามเพื่อค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรของหน่วยงานสถาบันราชประชาสมาสัย กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนทั้งสิ้น ๔๖๕ คน และได้ตอบกลับจำนวน ๔๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๗๔ สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ ๒๗ แสดงเพศที่เข้าตอบแบบสำรวจ สถาบันราชประชาสมาสัย

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๘๗	๒๑.๓๒
หญิง	๓๑๗	๗๗.๗๐
LGBTQ+	๔	๐.๙๘
รวม	๔๐๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒๖ พบว่า บุคลากรสถาบันราชประชาสมาสัย กรมควบคุมโรค ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน ๓๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๐ รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๒ และเพศ LGBTQ+ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๘

ตารางที่ ๒๘ แสดงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจ สถาบันราชประชาสมาสัย

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๑๔๕	๓๕.๕๔
พนักงานราชการ	๖๔	๑๕.๖๙
ลูกจ้างประจำ	๒๒	๕.๓๙
ลูกจ้างชั่วคราว	๓๖	๘.๘๒
จ้างเหมาบริการ	๒	๐.๔๙
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑๓๙	๓๔.๐๗
รวม	๔๐๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒๗ พบว่า บุคลากรสถาบันราชประชาสมาสัย กรมควบคุมโรค ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน ๑๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๔ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๙ รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๙ รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๒ รองลงมาเป็นจ้างเหมาบริการ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๙ และเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๗

ตารางที่ ๒๙ แสดงอายุที่เข้าตอบแบบสำรวจ สถาบันราชประชาสมาสัย

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๘	๑.๙๖
๒๖ - ๓๕ ปี	๑๐๖	๒๕.๙๘
๓๖ - ๔๕ ปี	๑๘๖	๔๕.๕๙
๔๖ ปีขึ้นไป	๑๐๘	๒๖.๔๗
รวม	๔๐๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒๘ พบว่า บุคลากรสถาบันราชประชาสมาสัย กรมควบคุมโรค ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง ๓๖ - ๔๕ ปี จำนวน ๑๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๙ รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง ๔๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๗ รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง ๒๖ - ๓๕ ปี จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๘ และต่ำกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๖

ตารางที่ ๓๐ แสดงการศึกษาที่เข้าตอบแบบสำรวจ สถาบันราชประชาสมาสัย

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	๒๔๐	๑.๙๖
ปริญญาโท	๒๓	๒๕.๙๘
ปริญญาเอก	๑	๔๕.๕๙
อนุปริญญา / เทียบเท่า	๑๔๔	๒๖.๔๗
รวม	๔๐๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒๙ พบว่า บุคลากรสถาบันราชประชาสมาสัย กรมควบคุมโรค ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๖ รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๗ รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๘ และการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๙

ส่วนที่ ๒ ข้อคำถามเพื่อค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ”

คำชี้แจง : ๑. แบบสำรวจ มี ๒ ส่วน ได้แก่ ๒.๑ ปัญหาที่อยากแก้ และ ๒.๒ ความดีที่อยากทำ

๒. เลือกหัวข้อที่ท่านเห็นควรแก้ไขมากที่สุด จำนวน ๕ ข้อ ทั้ง ๒ ส่วน

ตารางที่ ๓๑ แสดงประเด็น “ปัญหาที่อยากแก้” สถาบันราชประชาสมาสัย

ลำดับ	๒.๑ ประเด็นปัญหาที่อยากแก้	จำนวนคน	ร้อยละ
๑	ไม่รู้และไม่เข้าใจกฎระเบียบที่ถูกต้องชัดเจน	๑๗๔	๔๒.๖๕
๒	ใช้ทรัพยากรราชการ (เช่น กระดาษ ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น) อย่างไม่คุ้มค่า	๑๖๗	๔๐.๙๓
๓	ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่น	๑๕๗	๓๘.๔๘
๔	ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการเงิน (Money Literacy)	๑๕๗	๓๘.๔๘
๕	ใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็น/ฟุ่มเฟือย	๑๕๕	๓๗.๙๙
๖	ไม่บริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานล่าช้ากว่ากำหนด	๑๒๖	๓๐.๘๘
๗	บ่าเบียดเกียจคร้านในการปฏิบัติหน้าที่ และอำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้มารับบริการ	๑๒๒	๒๙.๙๐
๘	ไม่เคารพกฎ กติกา เป็นตัวอย่างที่ไม่ดี สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น	๑๑๗	๒๘.๖๘
๙	ไม่เข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่สนใจผู้อื่น	๑๐๙	๒๖.๗๒
๑๐	ใช้ตำแหน่งหน้าที่กีดกันต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๑๐๔	๒๕.๔๙
๑๑	เพิกเฉยต่อพฤติกรรมการทุจริตในภาครัฐ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง	๙๔	๒๓.๐๔
๑๒	ปฏิบัติงานไม่ตรงต่อเวลา มาสายเป็นอาเจิน	๗๔	๑๘.๑๔
๑๓	ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิศักดิ์ศรีและภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ	๗๒	๑๗.๖๕
๑๔	นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว	๕๕	๑๓.๔๘
๑๕	แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง	๔๔	๑๐.๗๘

สำหรับปัญหาอื่น ๆ ที่อยากแก้ สรุปได้ ดังนี้

๑. ประเมินเงินขึ้นไม่ยุติธรรม เอาแต่เส้นสายพวกพ้อง ๒.ควรกำหนดวันจ่ายเงินโอทีเวรผลัดที่แน่นอน ไม่ใช่ให้รออย่างไม่มีจุดหมาย

๒. อยากให้ผู้บริหารรับฟัง เข้าใจ ช่วยเหลือ เมตตา และเป็นธรรม(ไม่ลำเอียง)กับผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง หรือผู้น้อยบ้าง ไม่ใช่ใช้อำนาจที่มีตัดสินอย่างไม่เป็นธรรม

๓. การไม่ยอมปรับตัว และ การไม่ยืดหยุ่นในการทำงานที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย

๔. ต้องการให้มีการscanนิ้วมือเข้า - ออก งาน ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับเสมอภาค

๕. รู้สึกว่าอารมณ์หงุดหงิดต่อเพื่อนบรรยากาศงานและผู้ร่วมงานง่ายขึ้น จากความรู้สึก burnout ความรู้สึกสนุกต่องานโดยรวมลดลง และมีหน้าที่ไม่ชำนาญและประสงค์ต้องรับผิดชอบ

๖. เรื่องสวัสดิการร้านอาหารของสถาบันราชประชาสมาสัยที่มีราคาแพง

๗. การมอบหมายงานหรือภารกิจควรเท่าเทียมโดยไม่ใช้หลักเกณฑ์ใดมาตัดสิน เช่น อายุ สถานะภาพ เป็นต้น

๘. การทำงานควรมีการพูดคุยกันบ้าง ไม่อยากให้ใช้โซเชียลเยอะเกินไป

ตารางที่ ๓๒ แสดงประเด็น “ความดีที่ยากทำ” รสสถาบันราชประชาสมาสัย

ลำดับ	๒.๒ ประเด็นความดีที่ยากทำ	จำนวนคน	ร้อยละ
๑	น้อมนำตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต	๔๐๕	๙๙.๒๖
๒	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและเที่ยงธรรม	๒๔๙	๖๑.๐๓
๓	หมั่นปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีระเบียบ วินัย และเคารพกฎ กติกาสังคม	๒๐๔	๕๐.๐๐
๔	ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่ และการนัดหมาย	๑๘๔	๔๕.๑๐
๕	ปรับความสมดุลชีวิตทางด้านการงานและครอบครัว (Work Life Balance)	๑๘๒	๔๔.๖๑
๖	มีวินัยในการแยกขยะ ลดการใช้กระดาษและพลาสติก ประหยัดพลังงาน	๑๕๙	๓๘.๙๗
๗	สร้างนิสัยในการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีจิตสาธารณะ พร้อมช่วยเหลือผู้อื่น	๑๕๕	๓๗.๙๙
๘	ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย เพื่อสืบทอด วัฒนธรรมความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน	๘๗	๒๑.๓๒
๙	ชื่นชม ยกย่อง ให้เกียรติในพฤติกรรมที่ถูกต้อง โดยแสดงออกด้วยความ สุภาพเหมาะสม	๘๕	๒๐.๘๓
๑๐	ปฏิบัติหน้าที่โดยละเอียดถี่ถ้วนจากการใช้ออกดี เห็นอกเห็นใจ มีความเมตตาต่อกัน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	๘๔	๒๐.๕๙
๑๑	ไม่หาช่องทางในการทุจริตและประพฤตินิชอบต่อหน้าที่ราชการ	๘๐	๑๙.๖๑
๑๒	แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	๗๖	๑๘.๖๓
๑๓	ให้คุณค่าต่อความแตกต่าง (Valuing Diversity) ของคนในองค์กร	๗๔	๑๘.๑๔
๑๔	สร้างเครือข่ายคุณธรรมร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก	๖๗	๑๖.๔๒
๑๕	รักษาข้อมูลสำคัญหรือข้อมูลความลับของทางราชการ	๕๙	๑๔.๔๖

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังนี้

๑. อยากสร้างให้ทุกคนรักองค์กร และสร้างองค์กรก้าวขึ้นไปจนเป็นที่ยอมรับ
๒. อยากช่วยเหลือคนไข้ ช่วยเหลือคนที่ดีกับเรา ไม่ใช่เพียงงานของตนเองมาให้คนอื่น
๓. บริการผู้อื่นด้วยความเสมอภาค
๔. เป็นผู้นำเดินแอโรบิกให้เจ้าหน้าที่ได้ออกกำลังกาย สัปดาห์ละ ๓ วัน
๕. ช่วยเหลือเกื้อกูลมีเมตตาแก่เพื่อนร่วมงาน
๖. ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้มารับบริการให้ได้มากกว่านี้
๗. เป็นองค์กรต้นแบบปราศจากเส้นสายการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน รับคนดีคนเก่ง
๘. ลดขยะกระดาษ

๑.๖ ภาพกิจกรรม

- วันสำคัญทางศาสนา และเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์



- ประกาศเจตนารมณ์ฯ



- กิจกรรมสร้างเครือข่าย “บวร”



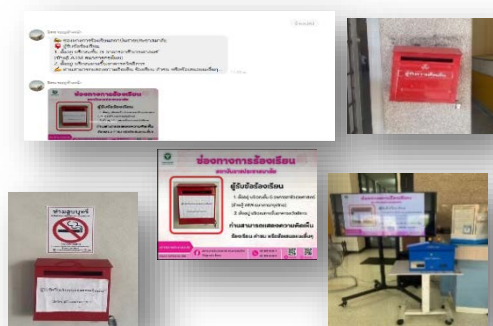
- กิจกรรมจิตอาสาสาธารณประโยชน์



- กิจกรรมการเรียนรู้เรื่องคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย



- กิจกรรมจัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตประพฤติมิชอบ การล่วงละเมิด หรือการคุกคามทางเพศ



๓.๗ ภาพข่าวประชาสัมพันธ์



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

*Ethics
NEWS*

DDC Together Against Corruption

ข่าวประชาสัมพันธ์

กลุ่มงานจริยธรรม กรมควบคุมโรค

การประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ 3/2567
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ณ ห้องประชุม 7/2 อาคารอาชีวเวชศาสตร์ สถาบันราชประชาสมาสัย
และผ่านระบบ Zoom Meeting



วันพุธที่ 27 มีนาคม 2567 นายแพทย์มานิต ธีระตันติกานนท์ ประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค พร้อมด้วยนายแพทย์ศุภชัย ฤกษ์งาม กรรมการจริยธรรม และนายนิรุติ นิรุติธรรมธรา กรรมการจริยธรรม เข้าร่วมการประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ 3/2567 ณ ห้องประชุม 7/2 อาคาร อาชีวเวชศาสตร์ สถาบันราชประชาสมาสัย กล่าวต้อนรับโดย นายแพทย์อนุตม์ มุ่งอ้อมกลาง ผู้อำนวยการสถาบันราชประชาสมาสัย พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร และบุคลากรฯ ร่วมให้การต้อนรับ และพายี่ยมชมบูธนิทรรศการคุณธรรม 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู โดยการประชุมฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ. 2565 – 2570) และส่งเสริมการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมถึง ให้คำแนะนำในการดำเนินงาน ยกระดับคะแนน ITA ของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กรมควบคุมโรค มุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน

๓.๘ เอกสารประกอบการนำเสนอ

รายงานผลการดำเนินงาน

ด้านคุณภาพ การงาน และความโปร่งใส สถาบันประชาชาติ
โดย ศ.ดร.สุชน งาม. 2016 – ปัจจุบัน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการขับเคลื่อนปฏิบัติการด้านคุณภาพ การงาน
สถาบันประชาชาติ
27 มีนาคม 2567

**คณะทำงานขับเคลื่อนขับเคลื่อนปฏิบัติการด้านคุณภาพ การงาน
สถาบันประชาชาติ**

**ตารางแสดงรายชื่อ ผู้ถูกฟ้องคดี ความผิดอาญา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

ร.ร.	ชื่อผู้ถูกฟ้องคดี	ตำแหน่งหน้าที่
1	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
2	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
3	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
4	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
5	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

ตัวชี้วัดด้านคุณภาพ

KPI

- ตัวชี้วัด 1: ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านคุณภาพการงานและการบริการ
- ตัวชี้วัด 2: ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล

ITA

การดำเนินงานด้านความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล



สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด 1: ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านคุณภาพการงานและการบริการ

1. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด 1: ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านคุณภาพการงานและการบริการ

ตัวชี้วัด 1.1: KPI

ตัวชี้วัด 2.2: ความโปร่งใส

1. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด 2: ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล

ตัวชี้วัด 2.1: KPI

1. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด 2: ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล

1. ผลการดำเนินงานด้านการการดำเนินงานด้านคุณภาพการงานและการบริการ

ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านคุณภาพการงานและการบริการ

**ผลการดำเนินงานคุณภาพ การงาน และความโปร่งใส สถาบันประชาชาติ
ปีงบประมาณ 2567-2568**

ตัวชี้วัดด้านคุณภาพ

KPI

- ตัวชี้วัด 1: ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านคุณภาพการงานและการบริการ
- ตัวชี้วัด 2: ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล

ITA

การดำเนินงานด้านความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล



งานบูรณาการ

1. โครงการพัฒนาระบบผลการดำเนินงานด้านคุณภาพการงานและการบริการ (ITA)

ปีงบประมาณ	งบที่ได้รับ	งบที่ใช้จ่าย
พ.ศ. 2566	82.36	85.5
พ.ศ. 2567	81.16	83.69

1. ผลการดำเนินงานด้านการการดำเนินงานด้านคุณภาพการงานและการบริการ

ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านคุณภาพการงานและการบริการ

ภาคผนวก :

ประมวลภาพกิจกรรม



ภาคผนวก

ภาพการประชุมติดตามงาน : กองระบาศึกษา



ภาพการประชุมติดตามงาน : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น



ภาพการประชุมติดตามงาน : สถาบันราชประชาสมาสัย





ถ้วนที่สุด

บันทึกข้อความ

หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม
เลขที่..... ๕๕
๑๕ พ.ย. ๒๕๖๖
เวลา..... ๑๐.๒๖

ส่วนราชการ...กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม.....โทร.....๑-๒๕๕๑-๓๑๕๕
 ที่ สอ.๑๕๓๗๑/๑๗๕.....วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
 เรื่อง...ขออนุมัติจัดประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ
 พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

ด้วยกลุ่มงานจริยธรรม กำหนดจัดประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) การขับเคลื่อนพัฒนางานด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับทราบปัญหา รวมถึงให้คำแนะนำในการดำเนินงาน ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กรมควบคุมโรค มุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบอย่างยั่งยืน

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ขออนุมัติประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันพุธที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องสมุด FETP ชั้น ๓ อาคาร ๓๐ กองระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค โดยใช้งบประมาณกลุ่มงานจริยธรรม ผลผลิตที่ ๒ กิจกรรมหลักที่ ๒.๓ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการประชุมฯ เป็นจำนวนเงิน จำนวน ๒,๔๕๐.- บาท (สองพันสี่ร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. อนุมัติให้จัดประชุมเพื่อติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. อนุมัติให้เบิกค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมฯ เป็นจำนวนเงิน ๒,๔๕๐.- บาท (สองพันสี่ร้อยห้าสิบบาทถ้วน) เบิกจ่ายจากงบประมาณกลุ่มงานจริยธรรม ผลผลิตที่ ๒ กิจกรรมหลักที่ ๒.๓ ต่อไปด้วย
 จะเป็นพระคุณ

อนุมัติ

(นายอภิชาติ วชิรศักดิ์)
 รองอธิบดีกรมควบคุมโรค
 หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม
 ๑๕ พ.ย. ๒๕๖๖

ศิริโสภณ

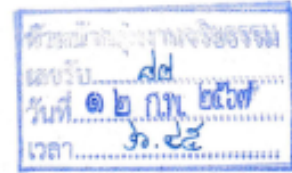
(นางสาวศิริโสภณ รัตนสุรย์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม



บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม โทร. ๐-๒๕๙๐-๓๐๔๕
ที่ สธ ๐๔๓๗.๑/ ๒๕ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติจัดประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

ตามหนังสือกลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๔๓๗.๑/๑๑ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗ ได้อนุมัติเลื่อนกำหนดการจัดประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ในวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น ออกไปก่อนโดยไม่มีกำหนด นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม จึงกำหนดจัดประชุมเพื่อติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น ในวันศุกร์ที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น โดยเบิกค่าใช้จ่ายจากเงินงบประมาณกลุ่มงานจริยธรรมงบดำเนินงาน ผลผลิตที่ ๒ กิจกรรมหลักที่ ๒.๓ ในวงเงิน ๔๗,๖๗๐.- บาท รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรด

๑. อนุมัติให้ดำเนินการจัดประชุมเพื่อติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. อนุมัติให้เบิกค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมฯ ในวงเงิน ๔๗,๖๗๐.- บาท (สี่หมื่นเจ็ดพันหกร้อยเจ็ดสิบบาทถ้วน) ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ศิริโสภารณ

(นางสาวศิริโสภารณ รัตนสุรย์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม

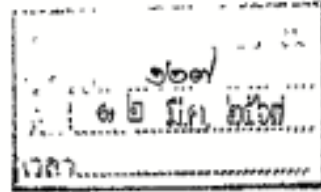
๑๕

๐.๐

(นายอภิชาติ วชิรพันธ์)
รองอธิบดีกรมควบคุมโรค
หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม
๑๒ กพ. ๒๕๖๗



บันทึกข้อความ



127

ส่วนราชการ กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม โทร. ๑-๒๕๕๑-๓๐๔๕
 ที่ สธ.๐๔๑๗.๑/๕๗ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗
 เรื่อง ขออนุมัติจัดประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ ประจำปี
 งบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

ด้วยกลุ่มงานจริยธรรม กำหนดจัดประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และ
 ความโปร่งใส ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามความก้าวหน้า
 ในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)
 การขับเคลื่อนพัฒนางานด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับผิดชอบต่อปัญหา รวมถึงให้
 คำแนะนำในการดำเนินงาน ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้
 อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร
 เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กรมควบคุมโรค มุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม
 ต้นแบบอย่างยั่งยืน

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด กลุ่มงานส่งเสริม
 และคุ้มครองจริยธรรม ขออนุมัติจัดประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส
 ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันพุธที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุม ๗/๒ ชั้น ๗ อาคารอาชีวเวชศาสตร์ สถาบันราชประชาสมาสัย และผ่านระบบออนไลน์
 Zoom Meeting โดยใช้งบประมาณกลุ่มงานจริยธรรม ผลผลิตที่ ๒ กิจกรรมหลักที่ ๒.๓ เพื่อเป็นค่าใช้จ่าย
 ในการประชุมฯ เป็นจำนวนเงิน ๔,๖๐๐.- บาท (สี่พันหก ร้อยบาทถ้วน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. อนุมัติให้จัดประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๒. อนุมัติให้เบิกค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมฯ เป็นจำนวนเงิน ๔,๖๐๐.- บาท (สี่พันหก ร้อย
 บาทถ้วน) เบิกจ่ายจากงบประมาณกลุ่มงานจริยธรรม ผลผลิตที่ ๒ กิจกรรมหลักที่ ๒.๓ ต่อไปด้วย จะเป็น
 พระคุณ

อนุมัติ

ศิริโสภากวโรณ

(นางสาวศิริโสภากวโรณ รัตนสุรย์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม

..... (กำกับชื่อ)

..... (กำกับตำแหน่ง)

..... (กำกับชื่อ)

๑๒ มี.ค. ๒๕๖๗

กำหนดการประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วันพุธที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.
ห้องประชุมชัช ฉายนิมิตโยธิน ชั้น ๓ อาคาร ๑๐ กองระบาศติวิทยา กรมควบคุมโรค
๑๖ ๑๖ ๑๖ ๑๖ ๑๖ ๑๖ ๑๖ ๑๖ ๑๖

๑๐.๐๐ - ๑๑.๐๐ น.	นายแพทย์มานิต ฮีระตันติกานนท์ ประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค พร้อมด้วย คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค เดินทางมาถึง กล่าวต้อนรับ โดย ผู้อำนวยการกองระบาศติวิทยา การมอบรางวัลองค์กรคุณธรรม กองระบาศติวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๑.๐๐ - ๑๑.๑๕ น.	ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส โดย นายแพทย์อภิชาติ วชิรพันธ์ รองอธิบดีกรมควบคุมโรค หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม
๑๑.๑๕ - ๑๒.๐๐ น.	๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกองระบาศติวิทยา ๒. สรุปปัญหาที่ยากแค้น ความดีที่ยากทำ ของกองระบาศติวิทยา โดย นายคาวุฒิ ฝาสันเทียะ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ รองหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม
๑๒.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ - ๑๕.๓๐ น.	กองระบาศติวิทยานำเสนอกระบวนการถอดบทเรียน (Best Practice) การเป็นองค์กรคุณธรรมและ การยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (DDC ITAS) โดย ผู้อำนวยการหน่วยงานหรือผู้แทน
๑๕.๓๐ - ๑๖.๓๐	ตอบข้อซักถาม ให้ข้อเสนอแนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส และสรุปผลการติดตามงาน

กำหนดการ
การประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันศุกร์ที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗
ณ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น



๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๕ น.	นายแพทย์มานิต ชีระตันติกานนท์ ประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค พร้อมด้วย คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค เดินทางมาถึง กล่าวต้อนรับ โดย ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น
	การมอบรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๐.๔๕ - ๑๑.๐๐ น.	ชี้แจงวัตถุประสงค์การติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส โดย นายแพทย์อภิชาติ วชิรพันธ์ รองอธิบดีกรมควบคุมโรค หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม
๑๑.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. สรุปปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดย นายคาวุฒิ ฝาสันเทียะ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ รองหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม
๑๒.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น นำเสนอกระบวนการถอดบทเรียน (Best Practice) การเป็นองค์กรคุณธรรมและการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงาน (DDC ITAS) โดย ผู้อำนวยการหน่วยงานหรือผู้แทน
๑๕.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.	ตอบข้อซักถาม ให้ข้อเสนอแนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส และสรุปผลการติดตามงาน

คณะผู้เข้าร่วมประชุมฯ

๑. นายแพทย์มานิต ชีระตันติกานนท์ ประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค
๒. นายแพทย์อภิชาติ วชิรพันธ์ กรรมการและเลขานุการ รองอธิบดีกรมควบคุมโรค หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม
๓. นายแพทย์เจษฎา ฉายคุณรัฐ กรรมการจริยธรรม
๔. นางเบญจมาภรณ์ ภิญโญพรพาณิชย์ กรรมการจริยธรรม
๕. นายคาวุฒิ ฝาสันเทียะ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
๖. นางสาวไมกานต์ ดวงแก้ว นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๗. นางสาวสิริโสภารัตน รัตนสุรีย์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน



กำหนดการ

การประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันพุธที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุม ๗/๒ ชั้น ๗ อาคารอาชีวเวชศาสตร์ สถาบันราชประชาสมาสัย



๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๕ น.	นายแพทย์มานิต ชีระตันติกานนท์ ประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค พร้อมด้วย คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค เดินทางมาถึง กล่าวต้อนรับ โดย ผู้อำนวยการสถาบันราชประชาสมาสัย
	การมอบรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๐.๔๕ - ๑๑.๐๐ น.	ชี้แจงวัตถุประสงค์การติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส โดย นายแพทย์อภิชาติ วชิรพันธ์ รองอธิบดีกรมควบคุมโรค หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม
๑๑.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. สรุปปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดย นายควาตุมิ ผาสันเทียะ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ รองหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม
๑๒.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.	สถาบันราชประชาสมาสัย นำเสนอกะบวนกรถอดบทเรียน (Best Practice) การเป็นองค์กรคุณธรรม และการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (DDC ITAS) โดย ผู้อำนวยการหน่วยงานหรือผู้แทน
๑๕.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.	ตอบข้อซักถาม ให้ข้อเสนอแนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส และสรุปผลการติดตามงาน

เข้าประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meeting

Meeting ID: 928 0129 2296

Passcode: 240327



<https://shorturl-ddc.moph.go.th/OyUYF>

เอกสารประกอบการประชุม



<https://shorturl-ddc.moph.go.th/TewBH>

สรุปการค่าใช้จ่าย

ประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗

๖ ๖ ๖ ๖ ๖ ๖ ๖ ๖ ๖

 ประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗


ในวันพุธที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมธวัช ฉายนียโยธิน ชั้น ๔ อาคาร ๑๐ กองระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค

จำนวนผู้เข้าประชุม

- เข้าประชุมจำนวน ๓๙ คน

ค่าใช้จ่าย	บาท
ค่าอาหาร	๙๐๐.๐๐
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๑,๐๕๐.๐๐
รวม	๑,๙๕๐.๐๐

 ประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗


ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗

ณ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น

จำนวนผู้เข้าประชุม

- เข้าประชุมจำนวน ๓๖ คน

ค่าใช้จ่าย	บาท
ค่าเบี้ยเลี้ยง	๒,๘๒๐.๐๐
ค่าที่พัก	๘,๔๐๐.๐๐
ค่าพาหนะ	๒,๔๐๐.๐๐
ค่าตัวเครื่องบิน	๒๗,๐๐๐.๐๐
ค่าพาหนะรถยนต์ส่วนตัว	๓,๖๐๐.๐๐
ค่าอาหาร	๒,๔๐๐.๐๐
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๑,๐๕๐.๐๐
รวม	๔๔,๖๗๐.๐๐

-  ประชุมติดตามงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗
 ในวันพุธที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗
 ณ สถาบันราชประชาสมาสัย
 จำนวนผู้เข้าประชุม
 - เข้าประชุมจำนวน ๒๕ คน

ค่าใช้จ่าย	บาท
ค่าอาหาร	๒,๐๐๐.๐๐
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๘๗๕.๐๐
รวม	๒,๘๗๕.๐๐

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค

นายแพทย์มานิต	ธีระตันติกานนท์	ประธานคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค
นายแพทย์ศุภชัย	ฤกษ์งาม	กรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค
นายแพทย์เจษฎา	ฉายคุณรัฐ	กรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค
นางเบญจมาภรณ์	ภิญโญพรพานิชย์	กรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค
นางสาวสุณีย์	สกุลศรีประเสริฐ	กรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค
นายนิรุติ	นิรุติธรรมธรา	กรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค
นายแพทย์อภิชาติ	วชิรพันธ์	กรรมการและเลขานุการ

จัดทำโดย

นางสาวสิริโสภาวรรณ	รัตนสุรย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
นางสาวภัทร์ชิต	จันทิมา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
นายคาวุฒิ	ฝาสันเทียะ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
นางสาวชไมกานต์	ดวงแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
นางสาวอรพรรณ	ไทยขำ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
นางสาววีชรากร	มานะชนม์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

กลุ่มงานจริยธรรม กรมควบคุมโรค

โทรศัพท์: ๐ ๒๕๙๐ ๓๐๔๕

E-mail: ethics@ddc.mail.go.th