



บันทึกข้อความ

(พญ.นางนุช ภัทรอนันตนาพ)

เลขรับ: 1068
รับวันที่: ๓ มี.ค. ๒๕๖๘
เวลา: 16.11 น.

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพฯ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๕๔๐

ที่ สธ ๐๙๒๓.๐๓/๑๐๖๖

วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งรายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรปฏิบัติงานและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘”

เรียน อธิบดีกรมอนามัย

ตามที่กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘” เมื่อระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ มกราคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพฯ ภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะการบูรณาการการทำงานกับภาคีเครือข่าย การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ส่งเสริมค่านิยมองค์กร ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ตลอดจนสร้างความรักความผูกพันในองค์กร พัฒนาองค์กรให้เป็นหน่วยงานคุณธรรมและองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ และสนับสนุนการดำเนินงาน ของสำนักส่งเสริมสุขภาพให้สามารถตอบสนองตามนโยบายของกรมอนามัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นั้น

สำนักส่งเสริมสุขภาพ ขอส่งรายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรในการปฏิบัติงานและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘” ตามเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายปกรณ์ ตุงคะเสรีรักษ์)
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ

ทราบ

(นางนงนุช ภัทรอนันตนาพ)
รองอธิบดีกรมอนามัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอนามัย
๓ มี.ค. ๒๕๖๘



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

การสรุปผลการตอบแบบประเมินความพึงพอใจการประชุมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
ประจำปีงบประมาณ 2568” ที่จัดขึ้นระหว่างวันที่ 20-21 มกราคม 2568

ตามที่กรมอนามัยอนุมัติให้สำนักส่งเสริมสุขภาพ โดยกลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ 2568 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะการบูรณาการการทำงานกับภาคีเครือข่าย การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ส่งเสริมค่านิยมองค์กร ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ตลอดจนสร้างความรัก ความผูกพันในองค์กร พัฒนางค์กรให้เป็นหน่วยงานคุณธรรมและองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักส่งเสริมสุขภาพให้สามารถตอบสนองตามนโยบายของกรมอนามัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ 2568” เมื่อระหว่างวันที่ 20-21 มกราคม 2568 ณ โรงแรมมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต นั้น

กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจในการประชุมฯ ผ่านแบบสำรวจออนไลน์ (Google Form) มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 29 คน จากทั้งหมด 40 คน (รวมผู้บริหารสำนักส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 1 คน วิทยากร จำนวน 5 คน และพนักงานขับรถยนต์ราชการ จำนวน 4 คน) สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1.1 เพศ

(N=29)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	6	20.69
หญิง	21	72.41
LGBTQIAN+	2	6.90
รวม	29	100

จากตารางที่ 1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 72.41 ลำดับต่อมา คือ เพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.69 และกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQIAN+ จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

1.2 อายุ

(N=29)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	9	31.03
อายุ 31-40 ปี	12	41.38
อายุ 41-50 ปี	6	20.69
อายุ 51-60 ปี	2	6.90
อายุมากกว่า 60 ปี	0	0
รวม	29	100

จากตารางที่ 1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 ลำดับต่อมา คือ อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 31.03 ลำดับต่อมา อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.69 และลำดับสุดท้าย อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 โดยไม่มี ผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปตอบแบบสอบถาม

1.3 ระดับการศึกษา

(N=29)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	4	13.80
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	15	51.72
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	10	34.48
รวม	29	100

จากตารางที่ 1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับชั้นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72 ลำดับต่อมา คือ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 34.48 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตามลำดับ

1.4 ประเภทตำแหน่ง

(N=29)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	20	68.97
พนักงานราชการ	6	20.69
ลูกจ้างประจำ	2	6.90
ลูกจ้างเหมาบริการ	1	3.44
แขกผู้มีเกียรติ	0	0
รวม	29	100

จากตารางที่ 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 68.97 ลำดับรองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.69 ลำดับต่อมา คือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 และสุดท้ายคือ ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.44 ตามลำดับ

2. ระดับความพึงพอใจ

2.1 ระดับความพึงพอใจต่อวิทยากร (ผศ.ดร. สืบวงศ์ กาพวงค์) เรื่อง “แนวคิดองค์กรคุณธรรม หลักการสำคัญ และผลลัพธ์ต่อบุคคล องค์กร และสังคม”

(N=29)

ลำดับที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ความรู้ของวิทยากรในหัวข้อการบรรยาย	4.52	0.68	มากที่สุด
2.	การถ่ายทอดชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.45	0.72	มากที่สุด
3.	มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม	4.45	0.77	มากที่สุด
4.	การใช้สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม	4.41	0.72	มากที่สุด
5.	การตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและเข้าใจ	4.48	0.68	มากที่สุด
6.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม	4.34	0.84	มากที่สุด
7.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม	4.48	0.68	มากที่สุด
8.	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.62	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อ ผศ.ดร. สืบวงศ์ กาพวงค์ วิทยากร ในทุกประเด็นอยู่ในระดับการแปลผลที่มากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.62$)

ลำดับที่ 2 ความรู้ของวิทยากรในหัวข้อการบรรยาย ($\bar{X} = 4.52$)

ลำดับที่ 3 การตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและเข้าใจ และความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม ($\bar{X} = 4.48$)

ลำดับที่ 4 การถ่ายทอดชัดเจนและเข้าใจง่าย และมีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม ($\bar{X} = 4.45$)

ลำดับที่ 5 การใช้สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม ($\bar{X} = 4.41$)

ลำดับที่ 6 ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

2.2 ระดับความพึงพอใจต่อวิทยากร (นายวิรัช หวังเจริญวงศ์) เรื่อง “ทักษะสำคัญต่อการเข้าถึงคุณธรรม
ภายในตน”

(N=29)

ลำดับที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ความรู้ของวิทยากรในหัวข้อการบรรยาย	4.41	0.67	มากที่สุด
2.	การถ่ายทอดชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.45	0.67	มากที่สุด
3.	มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม	4.38	0.81	มากที่สุด
4.	การใช้สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม	4.41	0.72	มากที่สุด
5.	การตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและเข้าใจ	4.48	0.68	มากที่สุด
6.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม	4.14	0.90	มาก
7.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม	4.45	0.67	มากที่สุด
8.	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.41	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อ นายวิรัช หวังเจริญวงศ์ วิทยากร
ส่วนใหญ่อยู่ในระดับการแปลผลที่มากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 การตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและเข้าใจ($\bar{X} = 4.48$)

ลำดับที่ 2 การถ่ายทอดชัดเจนและเข้าใจง่ายและความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม ($\bar{X} = 4.45$)

ลำดับที่ 3 ความรู้ของวิทยากรในหัวข้อการบรรยาย การใช้สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม และสามารถ
นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.41$)

ลำดับที่ 4 มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม ($\bar{X} = 4.38$)

ลำดับที่ 5 แผลผลในระดับมาก คือ ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ

2.3 ระดับความพึงพอใจต่อวิทยากร (นางสาวปุณณรศมี พณิชยศิริ) เรื่อง “โซว์ แชร์ ความดี เพื่อสร้างคุณธรรมองค์กร”

(N=29)

ลำดับที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แผลผล
1.	ความรู้ของวิทยากรในหัวข้อการบรรยาย	4.52	0.56	มากที่สุด
2.	การถ่ายทอดชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.45	0.62	มากที่สุด
3.	มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม	4.55	0.62	มากที่สุด
4.	การใช้สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม	4.48	0.62	มากที่สุด
5.	การตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและเข้าใจ	4.48	0.56	มากที่สุด
6.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม	4.31	0.70	มากที่สุด
7.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม	4.48	0.56	มากที่สุด
8.	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.48	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อ นางสาวปุณณรศมี พณิชยศิริ วิทยากรในทุกประเด็นอยู่ในระดับการแผลผลที่มากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม ($\bar{X} = 4.55$)

ลำดับที่ 2 ความรู้ของวิทยากรในหัวข้อการบรรยาย ($\bar{X} = 4.52$)

ลำดับที่ 3 การใช้สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม การตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและเข้าใจ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.48$)

ลำดับที่ 4 การถ่ายทอดชัดเจนและเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.45$)

ลำดับที่ 5 ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

2.4 ระดับความพึงพอใจต่อวิทยากร (รศ.นพ สุริยเดว ทรีปาตี ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) เรื่อง “การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรมในองค์กร”

(N=29)

ลำดับที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ความรู้ของวิทยากรในหัวข้อการบรรยาย	4.79	0.41	มากที่สุด
2.	การถ่ายทอดชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.72	0.45	มากที่สุด
3.	มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม	4.69	0.46	มากที่สุด
4.	การใช้สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม	4.72	0.45	มากที่สุด
5.	การตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและเข้าใจ	4.66	0.54	มากที่สุด
6.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม	4.45	0.85	มากที่สุด
7.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม	4.66	0.48	มากที่สุด
8.	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.72	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อ รศ.นพ สุริยเดว ทรีปาตี ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) วิทยากร ในทุกประเด็นอยู่ในระดับการแปลผลที่มากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ความรู้ของวิทยากรในหัวข้อการบรรยาย ($\bar{X} = 4.79$)

ลำดับที่ 2 การถ่ายทอดชัดเจนและเข้าใจง่าย การใช้สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.72$)

ลำดับที่ 3 มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม ($\bar{X} = 4.69$)

ลำดับที่ 4 การตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและเข้าใจ และความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม ($\bar{X} = 4.66$)

ลำดับที่ 5 ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

2.5 ระดับความพึงพอใจต่อวิทยากร (นางสาวพรพนา พูลสวัสดิ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย) เรื่อง “การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต”

(N=29)

ลำดับที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ความรู้ของวิทยากรในหัวข้อการบรรยาย	4.52	0.50	มากที่สุด
2.	การถ่ายทอดชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.55	0.50	มากที่สุด
3.	มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม	4.59	0.49	มากที่สุด
4.	การใช้สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม	4.55	0.50	มากที่สุด
5.	การตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและเข้าใจ	4.52	0.56	มากที่สุด
6.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม	4.38	0.81	มากที่สุด
7.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม	4.52	0.56	มากที่สุด
8.	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.59	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อ นางสาวพรพนา พูลสวัสดิ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย วิทยากร ในทุกประเด็นอยู่ในระดับการแปลผลที่มากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.59$)

ลำดับที่ 2 การถ่ายทอดชัดเจนและเข้าใจง่าย และการใช้สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม ($\bar{X} = 4.55$)

ลำดับที่ 3 ความรู้ของวิทยากรในหัวข้อการบรรยาย การตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและเข้าใจ และความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม ($\bar{X} = 4.52$)

ลำดับที่ 4 ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

2.6 ระดับความพึงพอใจต่อวิทยากร (นางสาวณัชชา เสือแดง นักทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย) เรื่อง “การจัดทำแบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 2.1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (รอบ 5 เดือนแรก)”

(N=29)

ลำดับที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ความรู้ของวิทยากรในหัวข้อการบรรยาย	4.59	0.49	มากที่สุด
2.	การถ่ายทอดชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.52	0.56	มากที่สุด
3.	มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม	4.62	0.49	มากที่สุด
4.	การใช้สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม	4.59	0.49	มากที่สุด
5.	การตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและเข้าใจ	4.52	0.56	มากที่สุด
6.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม	4.31	0.83	มากที่สุด
7.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม	4.55	0.56	มากที่สุด
8.	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.62	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อ นางสาวณัชชา เสือแดง นักทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย วิทยากร ในทุกประเด็นอยู่ในระดับการแปลผลที่มากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.62$)

ลำดับที่ 2 ความรู้ของวิทยากรในหัวข้อการบรรยาย และการใช้สื่อประกอบการอบรมเหมาะสม ($\bar{X} = 4.59$)

ลำดับที่ 3 ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม ($\bar{X} = 4.55$)

ลำดับที่ 4 การถ่ายทอดชัดเจนและเข้าใจง่าย และการตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและเข้าใจ ($\bar{X} = 4.52$)

ลำดับที่ 5 ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

2.7 ความพึงพอใจด้านการจัดประชุม/สถานที่/อุปกรณ์/ระยะเวลา/อาหาร

(N=29)

ลำดับที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม	4.69	0.46	มากที่สุด
2.	ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	4.45	0.72	มากที่สุด
3.	อาหาร มีความเหมาะสม	4.62	0.55	มากที่สุด
4.	รูปแบบการจัดประชุม ระยะเวลาการประชุมฯ สอดคล้องกับเนื้อหา	4.66	0.48	มากที่สุด
5.	มีช่องทางและการประชาสัมพันธ์ให้สามารถรับรู้ เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ง่าย	4.59	0.49	มากที่สุด
6.	สื่อ/คู่มือ/แนวทาง/วัสดุอุปกรณ์ สอดคล้องกับความต้องการ	4.62	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อ การจัดประชุม/สถานที่/อุปกรณ์/ระยะเวลา/อาหาร ในระดับการแปลผลที่มากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.69$)

ลำดับที่ 2 รูปแบบการจัดประชุม ระยะเวลาการประชุมฯ สอดคล้องกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.66$)

ลำดับที่ 3 อาหาร มีความเหมาะสม สื่อ/คู่มือ/แนวทาง/วัสดุอุปกรณ์ สอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.62$)

ลำดับที่ 4 มีช่องทางและการประชาสัมพันธ์ให้สามารถรับรู้ เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ง่าย ($\bar{X} = 4.59$)

ลำดับที่ 5 ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

2.8 ท่านคิดว่าการประชุมในครั้งนี้ส่งผลให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมได้ในระดับใด

(N=29)

ลำดับที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ก่อนการประชุม	3.72	0.87	ปานกลาง
2.	หลังการประชุม	4.59	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นก่อนในการประชุมครั้งนี้ จะสามารถพัฒนาตนเองและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมได้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.72$) และหลังการประชุม ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

ข้อเสนอแนะในการประชุมฯ

ทั้งวิทยากร และ ผู้เข้าร่วมประชุม ควรตรงต่อเวลา หากจำเป็นต้องเลท ไม่ควรเกิน 15 นาที

หัวข้อที่ต้องการประชุม/อบรม ในครั้งต่อไป

Workshop กิจกรรมจิตอาสา เพื่อส่งเสริมให้คนในสำนักมีคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น

ข้อสรุปการถอดบทเรียนจากวิทยากร

บรรยาย เรื่อง “แนวคิดองค์กรคุณธรรม หลักการสำคัญ และผลลัพธ์ต่อบุคคล องค์กร และสังคม”
โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สีบวงค์ กาพวงค์

แนวคิดองค์กรคุณธรรม

1. ความหมายขององค์กรคุณธรรม

องค์กรคุณธรรมคือองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยพลังบวก มุ่งเน้นการทำความดีด้วยหัวใจ มีความสุข และเป็นธรรมต่อก

ฝ่าย โดยต้องมี 3 องค์ประกอบหลัก:

1. สมรรถนะสร้างการเติบโต
2. สร้างสุขต่อผู้คน
3. เสริมสร้างสังคม

2. ความแตกต่างระหว่างจริยธรรมและคุณธรรม

- จริยธรรม เหมือนยอดภูเขาน้ำแข็ง เป็นสิ่งที่แสดงออกให้เห็น
- คุณธรรม อยู่ใต้อภูเขาน้ำแข็ง เป็นรากฐานภายในจิตใจที่ส่งผลต่อจริยธรรม

3. ผลลัพธ์ขององค์กรคุณธรรม

- ความพึงพอใจของผู้รับบริการและบุคลากรเพิ่มขึ้น
- สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและสมดุลในการทำงาน
- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงบวก และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
- ขยายเครือข่ายความร่วมมือด้านคุณธรรม

4. ตัวอย่างองค์กรคุณธรรม

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- มีสโลแกน "ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เอื้ออาทร"
- ผ่านการวิเคราะห์พฤติกรรมบุคลากรและนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

5. กลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม

1. ทำเรื่องที่ภาคภูมิใจ
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
3. ชื่นชมกัน ส่งต่อพลังบวก
4. เริ่มจากเรื่องเล็ก ๆ แล้วขยายผล
5. มีเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้

6. วิธีเริ่มต้นขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม

- เริ่มจากตนเอง
- รวมกลุ่มเล็ก ๆ สร้างพลังบวกในองค์กร
- ระบุพฤติกรรมคุณธรรมที่อยากทำให้สำเร็จ
- ลงมือทำและทบทวนผลลัพธ์
- บอกต่อเรื่องราวความดี

7. การถอดบทเรียนขององค์กร

1. องค์กรคุณธรรมเริ่มต้นจากบุคคลและขยายสู่ระดับองค์กร
2. ต้องมีการสนับสนุนและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำความดี
3. การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสามารถเริ่มจากเรื่องเล็ก ๆ และขยายไปสู่ระบบใหญ่
4. การใช้พลังบวกและความสุขเป็นแรงขับเคลื่อนจะช่วยให้การพัฒนาองค์กรยั่งยืน
5. การสื่อสารที่ชัดเจนและการวัดผลเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้แนวคิดนี้เกิดผลลัพธ์จริง

การบรรยาย เรื่อง “ทักษะสำคัญต่อการเข้าถึงคุณธรรมภายในตน”
โดย นายวิรัช หวังเจริญวงศ์

สรุปประเด็นสำคัญ

1. การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร และส่งเสริมคุณธรรมภายในตนเอง
 - ตระหนักรู้เกี่ยวกับตัวเอง
 - พัฒนาทักษะการสื่อสาร
 - ลงมือทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมจริง
2. หลักการ Grounding หรือการเจริญสติ
 - หายใจ
 - ผ่อนคลาย
 - โฟกัสสิ่งที่สำคัญที่สุดในขณะนั้น
3. แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของบุคคล
 - คนเก็บขยะ : โฟกัสแต่สิ่งลบ มองหาปัญหา
 - นักชู้ตทอง : โฟกัสสิ่งที่ดี คิดและพูดถึงสิ่งดีๆ
 - การเปลี่ยนมุมมองช่วยให้เกิดพลังบวกและพัฒนาได้ดีขึ้น
4. กิจกรรมเพื่อเข้าถึงคุณธรรมภายใน
 - Who am I ? : เข้าใจตัวเองผ่านการเลือกภาพที่สะท้อนตัวตน
 - ค้นหา Higher Purpose : ค้นหาเป้าหมายชีวิตผ่านคำถาม 6 ข้อ
 - Personal Values : ค่านิยมส่วนบุคคลเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

ถอดบทเรียน

1. การพัฒนาคุณธรรมต้องเริ่มจากภายในตนเอง
 - ต้องมีสติและตระหนักรู้ถึงความคิดและพฤติกรรมของตัวเอง
 - ปรับมุมมองให้เป็นเชิงบวกเพื่อให้เกิดการพัฒนา
2. การเปลี่ยนทัศนคติมีผลต่อคุณภาพชีวิต
 - คนที่มองหาสิ่งดีๆ จะมีพลังงานเชิงบวกมากขึ้น
 - การเรียนรู้ที่จะเลือกโฟกัสในสิ่งที่ดีจะช่วยให้มีความสุข
3. Higher Purpose เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ

- การมีเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้ทำงานและใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย
- การตั้งคำถามกับตัวเองช่วยให้เข้าใจจุดมุ่งหมายในชีวิต

4. ค่านิยมส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจ

- การรู้จักค่านิยมของตนเองช่วยให้ดำเนินชีวิตไปในทิศทางที่ถูกต้อง
- ช่วยให้เกิดความมั่นใจและสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น

สรุป

การเข้าถึงคุณธรรมภายในต้องอาศัยการตระหนักรู้ พัฒนาทัศนคติที่ดี และค้นหาเป้าหมายชีวิตที่แท้จริง การมีค่านิยมที่เหมาะสมจะช่วยให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างมีความสุขและประสิทธิภาพ

หัวข้อการบรรยาย
การยกระดับและพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรมด้วยมาตรฐานด้านคุณธรรม
โดยวิทยากร: นางสาวปุณณรศมี พณิชยศิริ

ประเด็นสำคัญจากการบรรยาย

1. ทักษะสำคัญต่อการเข้าถึงคุณธรรม: การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) และความเข้าใจ (Empathy)

4 ระดับของการฟัง (ตัว U)

ระดับที่ 1 ฟังแบบใช้ข้อมูลเดิม (I-In-Me) → ฟังตามประสบการณ์หรือกรอบความคิดเดิม

ระดับที่ 2 ฟังข้อเท็จจริง (I-In-It) → ฟังแบบรับข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงเท่านั้น

ระดับที่ 3 ฟังแบบเข้าใจ (I-In-You) → ฟังด้วยอารมณ์ร่วม เข้าใจสิ่งที่อีกฝ่ายรู้สึกแม้ไม่ได้พูดออกมา

ระดับที่ 4 ฟังแบบก่อเกิดปัญญา (I-In-Now) → ฟังอย่างลึกซึ้งจนเกิดมุมมองใหม่

วิธีการฟังให้ได้ระดับ 3 และ 4:

- ฟังด้วยสติและให้ความสำคัญกับคู่สนทนา
- ไม่ด่วนตัดสิน
- สังเกตสีหน้า ท่าทาง และน้ำเสียง เพื่อเข้าใจอารมณ์ที่ซ่อนอยู่

2. องค์ประกอบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (3V in Communication)

- Verbal (ภาษาพูด) → มีอิทธิพล 7%
- Vocal (โทนเสียง) → มีอิทธิพล 38%
- Visual (ภาษากาย) → มีอิทธิพล 55%

ข้อคิดสำคัญ:

การสื่อสารที่ดีควรให้ความสำคัญกับการใช้ภาษากายและโทนเสียง เพราะมีอิทธิพลมากกว่าคำพูดเพียงอย่างเดียว

3. หลักจิตวิทยาเชิงบวก PERMA

1. P = Positive Emotion (อารมณ์เชิงบวก)

- เทคนิคการจัดการอารมณ์ ได้แก่ การฝึกหายใจ (Breath exercise) และการเคลื่อนไหวร่างกาย (Movement)
- เปลี่ยนมุมมอง (Focus) โดยเลือกมองสิ่งที่เป็นประโยชน์
- การให้ความหมายใหม่ (Reframing) เพื่อหาข้อดีจากสถานการณ์ต่าง ๆ

2. E = Engagement → มีสมาธิและความผูกพันกับงานที่ทำ

3. R = Relationship → สร้างความสัมพันธ์ที่ดี

4. M = Meaning → ค้นหาความหมายและเป้าหมายของชีวิต
5. A = Accomplishment → การตั้งเป้าหมายและความสำเร็จเล็ก ๆ ที่ช่วยสร้างพลังใจ

4. การวิเคราะห์เป้าหมายของตนเองด้วยหลัก SMART

- S = Specific → กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน
- M = Measurable → วัดผลได้
- A = Achievable → เป็นจริงได้
- R = Relevant → สอดคล้องกับชีวิตและงาน
- T = Time-Bound → มีกรอบระยะเวลาชัดเจน

สรุปบทเรียนสำคัญได้ ดังนี้

1. การฟังเชิงลึก เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ควรฝึกฝนการฟังอย่างเข้าใจและไม่ด่วนตัดสิน
2. การสื่อสารที่ดี ไม่ได้ขึ้นอยู่กับคำพูดเพียงอย่างเดียว แต่ภาษากายและโทนเสียงมีบทบาทสำคัญกว่า
3. การมีอารมณ์เชิงบวก ช่วยให้เรามีความสุขและทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. การตั้งเป้าหมายที่ดี ต้องชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับชีวิตและอาชีพ

หัวข้อการบรรยาย
การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรมในองค์กร
โดย รศ.นพ.สุรียเดว ทรีปาตี

1. สรุปประเด็นสำคัญจากการบรรยายของ รศ.นพ.สุรียเดว ทรีปาตี

1.1 การส่งเสริมคุณธรรมในประเทศไทย

- ประเทศไทยมีคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ นำโดยนายกรัฐมนตรี
- ดำเนินการระดับจังหวัดโดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

1.2 ทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมของโคห์ลเบิร์ก

- การพัฒนาคุณธรรมเป็นขั้นบันได เริ่มจากทำตามเพราะกลัวการลงโทษ จนถึงระดับที่ทำด้วยจิตสำนึก
- เป้าหมายคือการปฏิบัติที่ฝังลึกเป็นพฤติกรรม

1.3 การวัดผลและพัฒนาคุณธรรม

- คุณธรรมต้องวัดได้ จับต้องได้ และสะท้อนพฤติกรรมจริง
- ดัชนีชี้วัดคุณธรรม (MBI) ใช้ 5 ด้าน: พอเพียง กตัญญู วินัย สุจริต และจิตสาธารณะ
- ผู้หญิงมีคุณธรรมสูงกว่าผู้ชายทุกวัย ขณะที่ผู้มีการศึกษาสูงสุดกลับมีคุณธรรมน้อยสุด

1.4 คุณธรรมในยุคดิจิทัลและสังคมสูงวัย

- คนเจนเนอเรชันอัลฟามีแนวโน้มเป็นปัจเจกบุคคลสูง (Individualism) และพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น
- การพัฒนาองค์กรคุณธรรมต้องอาศัยบุคคลที่มี Growth Mindset

1.5 การขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม

- โรงเรียนแพทย์คุณธรรมและโรงพยาบาลคุณธรรมเป็นตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ
- มีเครือข่าย "สมัชชาคุณธรรม" ที่เชื่อมโยงภาครัฐ เอกชน และสังคม

1.6 Moral Data Center และ Social Credit System

- พัฒนาแพลตฟอร์มให้ทุกคนเข้าถึงข้อมูลคุณธรรมและแนวทางแก้ปัญหา
- ระบบเครดิตสังคมให้รางวัลกับพฤติกรรมที่ดี (Moral Verse เกมสะสมแต้มจากการทำความดี)

1.7 มาตรฐานคุณธรรมในองค์กร

- แบ่งเป็น 3 ระดับ: องค์กรต้นแบบ, องค์กรคุณธรรม และองค์กรส่งเสริมคุณธรรม
- การพัฒนาองค์กรต้องมีระบบ กลไก การปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่วัดผลได้

2. การถอดบทเรียนสำคัญ

- การพัฒนาคุณธรรมต้องทำให้เป็นรูปธรรม การส่งเสริมคุณธรรมต้องวัดผลและสะท้อนพฤติกรรมที่แท้จริง ไม่ใช่เพียงแค่เอกสารหรือแบบสำรวจที่ไม่สะท้อนความเป็นจริง

- การสร้างองค์กรคุณธรรมต้องอาศัยผู้นำที่เป็นต้นแบบ ผู้นำองค์กรต้องปฏิบัติจริง ไม่ใช่เพียงแค่ส่งเสริมแนวคิดเท่านั้น
- เทคโนโลยีสามารถใช้ส่งเสริมคุณธรรมได้ การนำ AI, Big Data และแอปพลิเคชัน เช่น *Moral Touch* มาใช้ สามารถช่วยให้การวัดผลและส่งเสริมคุณธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ต้องมีระบบสนับสนุนที่เข้าถึงคนทุกกลุ่ม เช่น การแบ่งช่วงวัยและอาชีพในการวัดผลคุณธรรม และการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้คนทำความดี
- การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมต้องเกิดจากจิตสำนึกภายใน คุณธรรมที่แท้จริงคือการกระทำโดยไม่ต้องมีใครบังคับ และกลายเป็นพฤติกรรมที่ทำโดยอัตโนมัติ

3.Honey Bee Model: การขับเคลื่อนคุณธรรมเชิงระบบ

Honey Bee Model เป็นแนวคิดที่เปรียบเทียบการขับเคลื่อนคุณธรรมในสังคมเหมือนกับรังผึ้ง ซึ่งมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบหลักดังนี้:

3.1 ราชีนีผึ้ง (The Queen Bee) – ผู้นำและศูนย์กลางการขับเคลื่อนคุณธรรม

- คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ นำโดยนายกรัฐมนตรี
- ผู้ว่าราชการจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางระดับท้องถิ่น
- ผู้นำองค์กรที่มี *Growth Mindset* และเป็นต้นแบบของคุณธรรม

3.2 ผึ้งงาน (Worker Bees) – กลุ่มบุคคลที่ขับเคลื่อนคุณธรรมในระดับปฏิบัติการ

- โรงเรียนแพทย์คุณธรรม และโรงพยาบาลคุณธรรม ที่มีการปลูกฝังคุณธรรมในระบบการทำงาน
- เครือข่าย "สมัชชาคุณธรรม" ซึ่งประกอบด้วยภาครัฐ เอกชน สื่อมวลชน องค์กรศาสนา และภาคการศึกษา
- Facilitators ระดับชุมชนที่ช่วยส่งเสริมคุณธรรมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ

3.3 รังผึ้ง (The Hive) – โครงสร้างและระบบที่สนับสนุนคุณธรรม

- Moral Data Center เป็นฐานข้อมูลที่ใช้ติดตามและวิเคราะห์ระดับคุณธรรมในสังคม
- ดัชนีชี้วัดคุณธรรม (MBI) ซึ่งใช้ประเมินคุณธรรมผ่าน 5 ด้านหลัก:
 1. พอเพียง
 2. กตัญญู
 3. วินัย
 4. สุจริต
 5. จิตสาธารณะ
- Social Credit System ที่ให้รางวัลกับพฤติกรรมที่ดี เช่น *Moral Verse* ซึ่งเป็นเกมสะสมแต้มจากการทำความดี

3.4 น้ำผึ้ง (The Honey) – ผลลัพธ์ของระบบคุณธรรม

- คนดีและองค์กรดีที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนระบบคุณธรรม
- คุณธรรมที่วัดผลได้ผ่านแบบสำรวจพฤติกรรม
- การพัฒนาองค์กรคุณธรรมจากระดับ ส่งเสริม → ปฏิบัติได้ → ต้นแบบ

หัวข้อการบรรยาย

- การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต โดย นางสาวพรพนา พูลสวัสดิ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย
- การจัดทำแบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 2.1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (รอบ 5 เดือนแรก) โดย นางสาวณัชชา เสือแดง นักทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

แผนการดำเนินงานของกรมอนามัยปี 2568 มีความชัดเจน ครอบคลุม และเน้นไปที่การสร้างองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส โดยเน้นการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์องค์กรคุณธรรม และป้องกันการทุจริตอย่างเป็นระบบ สำนักส่งเสริมสุขภาพ สามารถสรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังต่อไปนี้

1. กลไกการขับเคลื่อนหลัก

กรมอนามัยมีแผนดำเนินงานหลัก 2 แผน ได้แก่

1. แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต (พ.ศ. 2566 - 2570)
2. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปี 2568

เป้าหมายสำคัญของปี 2568

- พฤติกรรมเชิงจริยธรรม – ต้องมีระดับ 92.50%
- องค์กรคุณธรรมต้นแบบ – 65% ของหน่วยงานต้องได้รับรางวัล
- คะแนน ITA – ต้องได้คะแนน 95

แนวทางขับเคลื่อน

- ใช้ ชมรมจริยธรรม และ คณะทำงาน ITA เป็นแกนกลางในการดำเนินงาน
- ส่งเสริม เครือข่ายจริยธรรมในองค์กร เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- มี การติดตามและประเมินผล อย่างเป็นระบบ

2. การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 1: สร้างเสริมคนดี

กลยุทธ์:

- พัฒนาสมรรถนะด้านคุณธรรมให้กับบุคลากรทุกระดับ
- สร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรที่สนับสนุนจริยธรรม
- สนับสนุนให้บุคลากรที่ประพฤติดีเป็น ต้นแบบจริยธรรม

ตัวชี้วัด:

- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมด้านจริยธรรม

- ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ประเมินพฤติกรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2: ยกระดับองค์กรคุณธรรม

กลยุทธ์:

- ปรับปรุง กระบวนการทำงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานองค์กรคุณธรรม
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านคุณธรรมภายในองค์กร
- สนับสนุนให้หน่วยงานเข้าร่วมโครงการ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ตัวชี้วัด:

- ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์:

- ยกระดับการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ITA
- สนับสนุนการมี มาตรการเชิงรุก ในการป้องกันการทุจริต
- สร้าง ระบบตรวจสอบและการรายงานผล อย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด:

- คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)
- จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตที่ได้รับการดำเนินการทางวินัย

3. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมหลักที่ต้องดำเนินการ

- การอบรมจริยธรรม สำหรับบุคลากรทุกระดับ
- การประเมินพฤติกรรมจริยธรรม ของบุคลากร
- การพัฒนาเครือข่ายองค์กรคุณธรรม
- การเฝ้าระวังและรายงานพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต

การติดตามและประเมินผล

- มี ตัวชี้วัดที่ชัดเจน สำหรับแต่ละยุทธศาสตร์
- ใช้ การประเมินผล ITA เป็นเครื่องมือสำคัญ
- มีการ รายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ

4. ถอดบทเรียนและข้อสังเกตที่สำคัญ

4.1 การสร้างองค์กรคุณธรรมต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรม การสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ไม่ควรเป็นเพียงแค่ "นโยบายจากผู้บริหาร" แต่ต้องทำให้เป็นค่านิยมร่วมขององค์กร

4.2 การป้องกันการทุจริตต้องทำเชิงรุก ไม่ใช่แค่รอให้เกิดปัญหาแล้วแก้ไข ต้องมีกลไก เพื่าระวังความเสี่ยงในการทุจริต การตรวจสอบต้องมี ระบบการรายงานที่ไม่ก่อให้เกิดความหวาดกลัว

4.3 การใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบและส่งเสริมความโปร่งใส ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ ในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร พัฒนาแอปพลิเคชันหรือระบบแจ้งเบาะแสการทุจริตที่ไม่เปิดเผยตัวตน

4.4 การมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนช่วยให้สามารถวัดผลและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนด KPI ที่สามารถวัดผลได้จริง ไม่ใช่แค่ตัวเลขเชิงปริมาณ ควรมี การประเมินผลเป็นระยะ เพื่อให้สามารถปรับแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ควรมีมาตรการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติตามแนวทางคุณธรรม
2. ส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบด้านจริยธรรมในแต่ละแผนก
3. ขยายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงาน ป.ป.ช. และองค์กรคุณธรรมอื่นๆ

การนำเสนอภาพข่าว



Link

<https://hp.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/220896>