

สรุปรายงาน

การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาการดำเนินงาน
คุณธรรมและความโปร่งใส(ITA)กรมอนามัยและการนำ
มาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
วันที่ 15-17 พ.ย.64

ณ โรงแรมเคนซิงตัน อิงลิช
การ์เด็น รีสอร์ท เขาใหญ่

จัดโดย : กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

ประธาน : นายแพทย์อรรถพล แก้วสัมฤทธิ์ รอง อธ.กรมอนามัย
วิทยากร : นางสาวณิดา สมิตานนท์ จาก สนง.กพ.
และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

เนื้อหาเกี่ยวกับการอบรม

1. กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม

-หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมและรักษาจริยธรรม
ข้อกำหนดจริยธรรมของรัฐอาจจะทำข้อกำหนดจริยธรรมโดย
นำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาปรับใช้ และ
เผยแพร่ ปชส.ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

-กระบวนการรักษาจริยธรรม หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

*พิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้เหมาะสมกับการกิจ
ของหน่วยงาน

*ส่งเสริมและติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

*กำกับดูแล ยกย่องชมเชย จนท.ของรัฐที่มีพฤติกรรมที่เป็น
แบบอย่างที่ดี

*คุ้มครองจริยธรรม ขรก.และ จนท.

*นำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงาน
บุคคล

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

บทบาท การกิจ และสภาพปัญหาความเสี่ยงในราชการพล
เรือน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับช่องทางการใช้
งบประมาณ หรือการอนุมัติ อนุญาต ข้อกำหนดจริยธรรมที่ควร
กระทำ และไม่ควรกระทำที่เหมาะสมแก่ภารกิจที่มี
ลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพ

หลักการ

- สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระบรมราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 และประมวลจริยธรรม
ข้าราชการ

- สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดโยงกับ
หลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ การแก้ไขปัญหาหรือ
ความเสี่ยงทางจริยธรรม

- แสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์ และคุณลักษณะของการเป็น
เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

- ให้การรับฟังความคิดเห็นต่อการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม
จากเจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน

- ประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ใน
ความรับผิดชอบรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

- เผยแพร่ ปชส. ข้อกำหนดจริยธรรมต่อสาธารณะ

- เชื่อมโยงกับการนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ตัวอย่าง

สรรหา - การตรวจสอบภูมิหลังของบุคคล เช่น การช่วยเหลือ
สังคมอย่างสม่ำเสมอ การได้รับรางวัลด้านวินัย พฤติกรรมดี

- เพิ่มน้ำหนักคะแนนในการวัด/ประเมินความประพฤติหรือ
มาตรฐานทางจริยธรรม

- กำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์เพื่อวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรม

- การสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม วินัย และ
ผลประโยชน์ทับซ้อน

- หากมีพฤติกรรมหรือเคยแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พึง
ประสงค์ก็ไม่บรรจุเข้ารับราชการ

พัฒนา - การประเมินคุณลักษณะ ประเมิน ACM การประเมิน
พฤติกรรมทางจริยธรรม หากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอาจไม่ให้
รับทุน ไม่ให้เข้ารับการอบรมหลักสูตร นบส. ซึ่งจะมีผลต่อการ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม
จริยธรรม กรมอนามัย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

กลยุทธ์ที่ 1 วางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการ
จัดการองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันทุจริต
การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำมาตรฐานทางจริย
ธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพและสร้างการมีส่วนร่วมของ
บุคลากร/เครือข่ายในการต่อต้านทุจริต

- การประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนคุณธรรมและต่อต้านทุจริต

- การเสริมสร้างความรอบรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และป้องกัน
ทุจริตแก่บุคลากรในหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน
ทุจริตผลประโยชน์ทับซ้อน การรับของขวัญฯ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมค่านิยมย่องด้านคุณธรรม จริยธรรมและ
ป้องกันการทุจริต

- การคัดเลือกคนดีศรีอนามัย

- การประกวดหน่วยงานคุณธรรม(การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม
ต้นแบบ)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบ/มาตรฐาน/แนวทางการป้องกันการ
ทุจริตและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ

- ประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต

- การปรับปรุง/พัฒนาช่องทางที่สามารถแจ้งเรื่องร้องเรียน
เกี่ยวกับการทุจริตของ จนท.หน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งและขยายการมีส่วนร่วม
เครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

- การขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 3 ผลิต/พัฒนา นวัตกรรมเทคโนโลยีการสื่อ
สารณะแก่เครือข่าย เพื่อการป้องกันการทุจริต

- การเผยแพร่สื่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกัน
ทุจริต

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมคุณธรรมเฉพาะกาลที่สอดคล้องกับ
สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เชื้อไวรัสโคโรนา
2019 (COVID-19)

และสถานการณ์ปัจจุบัน

- โครงการส่งเสริมริคานิยม ความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร
ตามหลักคุณธรรมเฉพาะกาล (พอเพียง วินัย สุจริต จิต
อาสา)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนามาตรฐานการบริหารงานที่โปร่งใสตาม
เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในฯ (ITA)

- การขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ 2.6

3. แนวทางการขับเคลื่อนตัวชี้วัด 2.6 ระดับความสำเร็จของ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสกรมอนามัย ITA

ภายใต้กรอบการประเมิน 2 ด้านได้แก่

1.IIT แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ที่มีต่อ
หน่วยงานตนเอง ใน 5 ตัวชี้วัด

-ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่

-ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ

-ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ

-ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ

-ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

2.OIT แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของ
ตัวชี้วัดได้ใน 2 ตัว

-ตัวชี้วัด การเปิดเผยข้อมูล

-ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต

*เอกสารแนบ 1 และ 3 นำขึ้นระบบ DOC หัวข้อ "รายงานผล
การติดตามกำกับตัวชี้วัดประจำเดือนภายในวันที่ 10 มี.ค.65"

4.แนวทางการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงทุจริต

ขอบเขตประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี 3 ด้าน

1.เลือกงานด้านที่จะทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

2.เลือกกระบวนการจากงานที่จะทำการประเมินความเสี่ยง
ทุจริต

3.เตรียมข้อมูล ขั้นตอน แนวทาง หรือเกณฑ์การปฏิบัติงาน
ของกระบวนการที่จะทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

1.การระบุความเสี่ยง ให้ทำการระบุความเสี่ยงรูปแบบ
พฤติกรรมที่เคยเกิดมาก่อน(Known Factor) หรือ ความเสี่ยง
ที่มาจากการคาดการณ์ล่วงหน้า (UnKnown Factor)

2.การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยง
ทุจริตแต่ละโอกาสตามไฟจราจร เขียว เหลือง ส้ม แดง

3.การหาค่าความเสี่ยงรวม นำสถานะความเสี่ยงสี ส้ม แดง มา
หาค่าความเสี่ยงรวม(ระดับความจำเป็นxระดับความรุนแรง=ค่า
ความเสี่ยงรวม)

4.การประเมินการควบคุมความเสี่ยง นำค่าความเสี่ยงรวมมาจัด
ว่าอยู่ในระดับใด (ดี พอใช้ อ่อน)

5.แผนบริหารความเสี่ยง ให้เลือกเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง
มาทำแผนตามลำดับความรุนแรง

6.การจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวังความเสี่ยง ออกเป็น 3 สี
เพื่อติดตามเฝ้าระวัง

7.จัดทำระบบบริหารความเสี่ยง สถานะที่ยังแก้ไขไม่ได้จะต้องมี
กิจกรรม/มาตรการเพิ่มเติมต่อไป โดยแยกสถานะ 3 สถานะ

8.การจัดทำรายงานการบริหารความเสี่ยง เพื่อเป็นเครื่องมือใน
การกำกับ ติดตาม ประเมินผลตามสี่สถานะความเสี่ยง

9.การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง

5. การขับเคลื่อนชมรม/องค์กรคุณธรรม กรมอนามัย

การพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานคุณธรรม

คณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานคุณธรรม ที่กรม เป็นผู้
พิจารณาตัดสินตามเกณฑ์ โดยมอบโล่และเงินรางวัลให้กับ 3
ลำดับ และประกาศเกียรติคุณสำหรับหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์
การพิจารณา ร้อยละ 60 ขึ้นไป (เต็ม 100)

วิธีการส่งผลงาน

1.จัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานตามเงื่อนไขการ
ดำเนินงานคุณธรรม

2.ส่งผลงาน ภายในวันที่ 30 เม.ย.65

3.คณะกรรมการอาจขอข้อมูลเพิ่มเติม

การประกาศผล โดยจะแจ้งให้ผู้ได้รับรางวัลได้รับทราบโดยตรง
และประกาศที่เว็บไซต์ ภายในเดือน มี.ย.65

เกณฑ์การพิจารณาคนดีศรีอนามัยดีเด่น จะต้องนำเสนอเป็นผู้
ประพฤติ ปฏิบัติตนตามแนวทาง นำเสนอผลงานโดดเด่น
รายละเอียดดังนี้

การประพฤติปฏิบัติตน 1.ปฏิบัติตนตามหลักครองตนครองงาน

2.ปฏิบัติตน ตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขMOPH และ
วัฒนธรรมองค์กรHealth

3.ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการฯ63

4.ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมความโปร่งใสเพื่อป้องกันทุจริต
และประพฤติมิชอบ

ผลงานโดดเด่น 1.บ่งบอกให้รู้ว่าเป็นผลงานคุณภาพเป็น
ประโยชน์ต่อราชการ ช่วยเหลือฯ

2.มีหลักฐานเชิงประจักษ์ หรือเอกสาร/ข้อมูลอ้างอิง ภาพถ่าย
โล่ อื่นๆ

3.การนำเสนอผลงานที่ชัดเจน ครบถ้วน

โดยผู้รับเลือกในระดับดีเด่น และคนดีศรีอนามัยระดับกรม จะ
ได้รับโล่และเงินรางวัล ส่วนคนดีศรีอนามัยระดับหน่วยงาน จะ
ได้รับใบประกาศเกียรติคุณ

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน /ดำเนินการ

1. แต่งตั้งชมรม หรือคณะทำงานชมรมจริยธรรมประจำ
หน่วยงาน
2. ส่งหัวข้อเข้าร่วมกิจกรรมหน่วยงานคุณธรรม ประจำ
หน่วยงาน
3. ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมคนดี ศรีอนามัย
4. จัดทำแผนขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ 2.6 ITA
5. จัดทำแผนป้องกันทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม
จริยธรรมประจำหน่วยงาน โดยไม่ต่ำกว่าระดับกรม
6. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตประจำหน่วยงาน

ผู้จัดทำโดย

นางสาวสมประสงค์ ภาพล

นางสาวพัทธนันท์ วังเสนา

หมายเหตุ

1. ลิงค์เอกสารประกอบการอบรม

https://drive.google.com/drive/folders/15wsrjdCQP7cVSY8igzZqBKE0k_-Gi05w

2. ภาพถ่ายของผู้แทนศรป.เข้าร่วมกิจกรรม

