



แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

สถานที่ตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ อาคาร ๔ ชั้น ๓ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ชื่อผู้ประสานงาน นายดำรงพล สิงสนิท ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

สังกัด กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๔๘๘๖

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Dumrongphon.s@anamai.mail.go.th LINE ID : hon44771

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบ โครงการในแผนปฏิบัติการ	จำนวนบุคลากร ในหน่วยงาน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย และภาคีเครือข่าย	จำนวนประชาชนเป้าหมาย
๑. กลุ่มงานจริยธรรม	๗	๗	-
๒. กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ	๑๑	๑๑	-
๓. กลุ่มอำนวยการ	๑๐	๑๐	-
๔. กลุ่มทะเบียนประวัติฯ	๑๐	๑๐	-
๕. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘	๘	-
๖. กลุ่มสรรหาฯ	๑๓	๑๓	-
๗. กลุ่มกฎหมาย	๔	๔	-

ส่วนที่ ๓ โครงการและงบประมาณ

๓.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมจำนวน.....๑๖.....โครงการ ดังนี้

แผนย่อยที่ ๑ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมฯ รวม.....๖.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวม .....๐.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวม .....๒.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวม .....๒.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ รวม .....๒.....โครงการ

	แนวทางการพัฒนาที่ ๕	รวม .....	๐.....	โครงการ	
	แนวทางการพัฒนาที่ ๖	รวม .....	๐.....	โครงการ	
<b>แผนย่อยที่ ๒</b>	<b>การพัฒนาาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไก</b>	รวม.....	๙.....	โครงการ	
	แนวทางการพัฒนาที่ ๑	รวม .....	๒.....	โครงการ	
	แนวทางการพัฒนาที่ ๒	รวม .....	๓.....	โครงการ	
	แนวทางการพัฒนาที่ ๓	รวม .....	๒.....	โครงการ	
	แนวทางการพัฒนาที่ ๔	รวม .....	๒.....	โครงการ	
<b>แผนย่อยที่ ๓</b>	<b>การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนฯ</b>	รวม.....	๑.....	โครงการ	
	แนวทางการพัฒนาที่ ๑	รวม .....	.....	โครงการ	
	แนวทางการพัฒนาที่ ๒	รวม .....	๑.....	โครงการ	
	แนวทางการพัฒนาที่ ๓	รวม .....	.....	โครงการ	

งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งหมด รวมจำนวน.....๒๕๐๐๐.....บาท

รายละเอียดโครงการและกิจกรรม ดังนี้

(๑) แผนย่อย / เป้าหมาย	(๒) โครงการ/กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงาน รับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส
						๑	๒	๓	๔
แผนย่อยที่ ๑ เป้าหมายที่ ๑ ประชาชน มีกิจกรรม การปฏิบัติตน ที่สะท้อน การมีคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น	๑.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริม ให้สถาบันศาสนาเป็นศูนย์กลางชุมชน และขับเคลื่อนคุณธรรมด้วยพลังบวร	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริม การนำคุณธรรมเพื่อการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม การป้องกันและแก้ไขปัญหาอันเกิดจาก ภัยธรรมชาติและวิกฤติโรคอุบัติใหม่ (๑) กิจกรรมจิตอาสาลดโลกร้อน เช่น ปลูกต้นไม้,การคัดแยกขยะ ,เก็บอคูมิเนียมนำไปบริจาคเพื่อสร้างขา เทียม,บริจาคปฏิทิน,บริจาคเสื้อตัดต่อรี เป็นต้น (ปัญหาที่อยากแก้/จิตอาสา)	ส่งเสริมให้ บุคลากรกอง การเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมกิจกรรม ในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรม ชาติและ สิ่งแวดล้อมร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ของจำนวน	เพื่อให้บุคลากรในองค์กร มีจิตสาธารณะ อนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมลดการเกิด ขยะ และเพิ่มอากาศ บริสุทธิ์ให้โลก ตระหนัก ถึงการดูแลอนามัย สิ่งแวดล้อม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ทุกกลุ่มงาน	✓	✓	✓	✓

(๑) แผนย่อย / เป้าหมาย	(๒) โครงการ/กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงาน รับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส			
						๑	๒	๓	๔
	(๒) กิจกรรม Reduce จัดกิจกรรมส่งเสริมการลดใช้พลาสติก เช่น การใช้ถุงผ้าแทนการใช้ถุงพลาสติกทุกวันศุกร์, กิจกรรมการงดใช้หลอดพลาสติกในการประชุม, ใช้กระดาษ reuse เป็นต้น (ปัญหาที่อยากแก้/จิตอาสา/พอเพียง)	บุคลากร ในหน่วยงาน							
เป้าหมายที่ ๒ เครือข่ายทาง สังคมที่มีขีด ความสามารถ ในการส่งเสริม คุณธรรม ในสังคมไทย เพิ่มขึ้น	๑.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างพื้นที่ และสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม หรือการทำความดี (๑) กิจกรรมจิตอาสา (ปัญหาที่อยาก แก้/จิตอาสา) ได้แก่ ๑.๑ ปั่นกันปี ๓ / จิตอาสาแบ่งปัน ความสุขแก่คนอื่น ๑.๒ บริจาคของให้มูลนิธิยุวพัฒน์ ๑.๓ อ่านหนังสือเสียงให้คนตาบอด ๑.๔ บริจาคโลหิตให้สภากาชาด ๑.๕ ทอผืนป่าน้ำใจเพื่อน้อง	บุคลากรกอง การเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๗๐ ของ จำนวนบุคลากร ในหน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรใน องค์กรมีจิตสาธารณะ เสียสละเพื่อคนอื่น มี ความเอื้อเฟื้อรู้จัก แบ่งปันและร้อยละ ๙๒.๕๐ ของจำนวน บุคลากรกรมอนามัย ผ่านเกณฑ์ประเมิน พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงานจริยธรรม กลุ่มอำนวยการ กลุ่มยุทธศาสตร์ กลุ่มกฎหมาย กลุ่มสรรหาฯ	✓	✓	✓	✓

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
แผนย่อย / เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์		งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	(๒) กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการแต่งกายภายในองค์กร ได้แก่ ๒.๑ แต่งกายด้วยเสื้อผ้ากรมอนามัยทุกวันพฤหัสบดี ๒.๒ แต่งกายด้วยชุดผ้าไทย ทุกวันศุกร์ (ปัญหาที่ยากแก้/วินัย)	บุคลากรภายใน ก อ ง ก า ร เจ้ า หั น้ า ที่ ร่วมกันแต่งกายตามข้อกำหนด ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไปของจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแต่งกายตามวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กร การกำหนดพฤติกรรม การแต่งกายให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ร้อยละ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕)	ไม่ใช่ งบประมาณ	กลุ่มทะเบียน และทุกกลุ่มงาน	✓	✓	✓	✓
	๑.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล ชุมชน องค์กร อำเภอ จังหวัดคุณธรรม (๑) กิจกรรมยกย่อง เชิดชู บุคคลที่ทำความดี เช่น กิจกรรมบุคคลต้นแบบการตรงต่อเวลา, กิจกรรมบุคคลต้นแบบด้านการทำความดี (ความดีที่ยากทำ/วินัย/จิตอาสา/สุจริต)	ส่งเสริมให้บุคคลบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไปของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานเพื่อคัดเลือกเป็นบุคคลต้นแบบในด้านต่างๆ	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรและคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมการยกย่องการทำความดี(สร้างการมีส่วนร่วมในการยกย่องบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการทำความดีเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและการกระตุ้นจิตสำนึกในการเป็นคนดี)	ไม่ใช่ งบประมาณ	กลุ่มงานจริยธรรม	✓	✓	✓	

(๑) แผนย่อย / เป้าหมาย	(๒) โครงการ/กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงาน รับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส
						๑	๒	๓	๔
	(๒) กิจกรรมการคัดเลือกคนดี ศรีอานามย์ กองการเจ้าหน้าที่ (ความดีที่อยากทำ/วินัย/จิตอาสา/สุจริต)	ส่งเสริมให้บุคคล บุคลากรกอง การเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ๘๐ขึ้นไป ของจำนวน บุคลากรใน หน่วยงานเพื่อ คัดเลือกเป็น บุคคลต้นแบบ ในด้านต่างๆ	บุ ค ล า ก ร ก อ ง ก า ร เจ้าหน้าที่ได้รับการ คัดเลือกเป็นตัวแทนกอง จำนวน ๕ คน เพื่อส่ง คัดเลือกเป็นตัวแทนใน ระดับกรมต่อไป	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงานจริยธรรม	✓			
	๑.๕ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนา ขีดความสามารถของชุมชน องค์กร อำเภอ จังหวัดคุณธรรม สู่การสร้าง มูลค่าทางเศรษฐกิจด้วยผลิตภัณฑ์ ทางวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑.๖ แนวทางการพัฒนาที่ ๖ สนับสนุน ส่งเสริมกลไกของชุมชนให้มีระบบพี่เลี้ยง	-	-	-	-	-	-	-	-
แผนย่อยที่ ๒ เป้าหมายที่ ๑ เครือข่าย/องค์กร ที่ร่วมกันทำ กิจกรรม สาธารณะ เพิ่มขึ้น	๒.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สร้างกลไก เครือข่ายคุณธรรมและระบบการ สนับสนุนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (๑) กิจกรรมผู้บริหารประกาศนโยบาย ขับเคลื่อนให้หน่วยงานเป็นองค์กรคุณธรรม (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู) (ปัญหาที่อยากแก้/พอเพียง/วินัย/จิตอาสา/ สุจริต/กตัญญู)	บุ ค ล า ก ร ใน หน่วยงานเข้า ร่วมกิจกรรม ป ร ะ ก า ศ เจตนารมณ์ของ ถึงหน่วยงาน ร้อยละ ๘๐ ขึ้น ไป	ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วน ร่วมใน การกำหนด พฤติกรรมการทำงานที่ ยึดถือหลักคุณธรรมในการ ปฏิบัติงานร่วมกันภายใน องค์กรร้อยละ ๙๒.๕๐ ของจำนวนบุคลากรกอง การเจ้าหน้าที่ผ่านเกณฑ์ ประเมินพฤติกรรมเชิง จริยธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงานจริยธรรม	✓			

(๑) แผนย่อย / เป้าหมาย	(๒) โครงการ/กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงาน รับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส			
						๑	๒	๓	๔
	(๒) ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนกรณีฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมฯ (ปัญหาที่ยากแก่/วินัย/สุจริต)	ปรับปรุงกระบวนการทำงานการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ๑ กระบวนการ	ปรับปรุงขั้นตอนเพื่อให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและกระบวนการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดลดกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนซึ่งส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดและความล่าช้า	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานจริยธรรม	✓	✓	✓	✓
	๒.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม (๑) กิจกรรมขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานชมรมจริยธรรมกองการเจ้าหน้าที่ (ความดีที่อยากทำ/วินัย/จิตอาสา/สุจริต/พอเพียง/กตัญญู)	เพื่อให้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกันและสร้างความผูกพันในหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานโดยมีบุคลากรเข้าร่วมร้อยละ ๗๐ ของจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕) และ ร้อยละ ๙๒.๕๐ ของจำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ผ่านเกณฑ์ประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	๒๕๐๐๐	กลุ่มงานจริยธรรมและทุกกลุ่มงาน	✓	✓	✓	✓

(๑) แผนย่อย / เป้าหมาย	(๒) โครงการ/กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงาน รับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส
						๑	๒	๓	๔
	(๒) การจัดประชุมกองการเจ้าหน้าที่ประจำเดือน (ปัญหาที่อยากแก้/วินัย/จิตอาสา/สุจริต/พอเพียง/กตัญญู)	บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่เข้าร่วม ร้อยละ ๑๐๐ ของ จำนวนบุคลากร ภายในหน่วยงาน จัดการประชุม เดือนละ ๑ ครั้ง	เพื่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์งานของ หน่วยงานให้บุคลากร ทราบในประเด็นต่างๆ อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มอำนวยการ	✓	✓	✓	✓
	(๓) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การ ขับเคลื่อนคุณธรรมความโปร่งใสและชมรม จริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย (Moral Market) (ปัญหาที่อยากแก้/วินัย/จิตอาสา/สุจริต/พอเพียง/กตัญญู)	เจ้าหน้าที่ส่ง บุคลากรตัวแทน หน่วยงานเข้าร่วม ในกิจกรรม	ร้อยละ ๖๕ ของ หน่วยงานในสังกัดกรม อนามัยได้รับรางวัล องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ของกรมการศาสนา	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงานจริยธรรม	✓	✓	✓	✓
เป้าหมายที่ ๒ องค์กรเครือข่าย ทางสังคม ที่มีการพัฒนา ระบบเครดิต ทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับ การส่งเสริม คุณธรรม	๒.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมในทุกช่วงวัย โดยนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมไทย (การศึกษาและพัฒนาภาคีระบบ เครดิตสังคม (Social Credit) ให้เป็นเครื่องมือหรือระบบแพลตฟอร์ม ในการนำเข้าสู่ข้อมูล การบันทึกความดี ของบุคคล) ๑. กิจกรรม กล้องบันทึกความดี (ความดีที่อยากทำ พอเพียง / วินัย / สุจริต / จิตอาสา / กตัญญู)	บุคลากรกอง การเจ้าหน้าที่ ร่วมกิจกรรมการ ยกย่อง ชื่นชม บุคลากรที่ทำ ความดี	ส่งเสริมการทำความดี และการช่วยเหลือกัน ภายในองค์กร สร้างความ ผูกพัน และ สร้าง พฤติกรรมการทำความดี สร้างความรักความผูกพัน ให้เกิดขึ้นแก่องค์กรร้อย ละความผูกพัน ของ บุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕)	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงานจริยธรรม	✓	✓	✓	✓

(๑) แผนย่อย / เป้าหมาย	(๒) โครงการ/กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงาน รับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส
						๑	๒	๓	๔
	๒. กิจกรรม สมุดบันทึกความดี น้องยินดีให้เต็ม (มาศคอตประจำกอง) (ความดีที่อยากทำ พอเพียง / วินัย / สุจริต / จิตอาสา / กตัญญู)	บุคลากรกอง การเจ้าหน้าที่ ทุกกลุ่มงานเข้า ร่วมกิจกรรมใน การสะสมแต้ม ความดี	การปฏิบัติงานร่วมกัน ภายในองค์กรร้อยละ ๙๒.๕๐ ของจำนวน บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ผ่านเกณฑ์ประเมิน พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ทุกกลุ่มงาน	✓	✓	✓	✓
เป้าหมายที่ ๓ หน่วยงานภาครัฐ มีค่า ITA ผ่าน เกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มขึ้น	๒.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนากลไก ให้หน่วยงานภาครัฐขับเคลื่อน การส่งเสริมคุณธรรมตามหลักธรรม ทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดึงมา (๑) กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต สร้าง ความสุขในที่ทำงาน(สมดุลชีวิต) เช่น ทำบุญตักบาตร ประจำเดือน, จัด happy birthday ประจำเดือน, ส่งเสริมการมีส่วน ร่วมในวันสำคัญ หรือประเพณีต่างๆ, แสดง ความยินดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน, กีฬาสี (ปัญหาที่อยากแก้/วินัย/จิตอาสา/สุจริต/ พอเพียง/กตัญญู)	บุคลากรกอง การเจ้าหน้าที่มี ขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน สร้างความรัก ความผูกพัน ภายในองค์กร	ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ทักษะทาง อารมณ์ที่ดีเข้าใจตนเอง และผู้อื่น และสร้าง บรรยากาศที่ดีและ สภาพแวดล้อมเชิง จริยธรรมในที่ทำงาน รวมถึงสร้างความรักความ ผูกพันให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ร้อยละความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ทุกกลุ่มงาน	✓	✓	✓	✓
	(๒) โครงการพัฒนามาตรฐานการ ดำเนินงานคุณธรรมจริยธรรม (ITA) (ปัญหาที่อยากแก้/วินัย/จิตอาสา/สุจริต/ พอเพียง/กตัญญู)	บุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่ส่ง ตัวแทนเข้าร่วม โครงการเพื่อสร้าง การมีส่วนร่วมใน การขับเคลื่อน การดำเนินงาน (ITA)	คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของ กรมอนามัย Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงานจริยธรรม	✓			





คำอธิบาย :

- (๑) ระบุแผนย่อย / เป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่กรมการศึกษากำหนด (สามารถเรียกดูแผนปฏิบัติราชการฯ ได้ที่เว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตามลิงก์ย่อ : <https://moph.cc/sYYJMZrYd> )
- (๒) ระบุแนวทางการพัฒนา ตามแผนย่อย / เป้าหมาย ของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่สอดคล้องกับโครงการ / กิจกรรม ดังกล่าว
- (๓) ระบุผลลัพธ์ของโครงการ / กิจกรรม ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้
  - ๑) ผลลัพธ์เชิงปริมาณ คือ จำนวนคน จำนวนหน่วยงาน จำนวนชุมชน เช่น จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ / กิจกรรม
  - ๒) ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ คือ คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ
- (๔) ระบุจำนวนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ / กิจกรรม
- (๕) ระบุชื่อหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโครงการ / กิจกรรม เช่น หน่วยงานระดับกลุ่มงาน / ฝ่าย
- (๖) ระบุระยะเวลาที่ดำเนินงาน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องไตรมาสที่จะดำเนินงาน

ส่วนที่ ๔ เป้าหมายของแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗
๑. จำนวนประชากรอายุ ๑๓ ปี ขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม	.....๑๐๐.....คน	.....๑๐๐.....คน
๒. จำนวนเครือข่ายทางสังคมมีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย (จำนวนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ที่ผ่านการประเมินตนเอง ระดับส่งเสริมคุณธรรม ระดับพัฒนาคุณธรรม และระดับคุณธรรมต้นแบบ ตามเกณฑ์การประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม คุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่กรมการศึกษากำหนด)	.....๔๖.....แห่ง	.....๔๖.....แห่ง
๓. จำนวนเครือข่าย / องค์กรจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น จำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	.....๔๖.....แห่ง .....๑๐๐๐.....คน	.....๔๖.....แห่ง .....๑๐๐๐.....คน
๔. จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับ การส่งเสริมคุณธรรม	.....ระบบ	.....ระบบ
๕. จำนวนองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม / ประชุม / สัมมนา / อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จำนวนคนได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการจัดกิจกรรมขององค์กรเครือข่าย	.....๔๖.....แห่ง .....๕๐๐.....คน	.....๔๖.....แห่ง .....๕๐๐.....คน

ส่วนที่ ๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการ / กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗


..... กองการเจ้าหน้าที่มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกองการ Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่า (ร้อยละ ๙๕) และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ทักษะทางอารมณ์ที่ดีเข้าใจตนเองและผู้อื่นและสร้างบรรยากาศที่ดีและสภาพแวดล้อมเชิงจริยธรรมในที่ทำงาน รวมถึงสร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่องค์กรผลการประเมินร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕) ผลการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ภายในกองได้(ร้อยละ ๙๒.๕๐) กองการเจ้าหน้าที่ได้รับการประเมินยกย่องเป็น “องค์กรคุณธรรม ต้นแบบ”

.....

.....

.....

- หมายเหตุ : ๑. แผนปฏิบัติการฯ ควรมีโครงการ / กิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมที่ขับเคลื่อนผ่านกลไก “บวร” (บ้าน-ชุมชน / วัด-ศาสนสถาน / โรงเรียน-ส่วนราชการ) อย่างน้อย ๑ โครงการ / กิจกรรม
๒. หน่วยงานต้องนำแผนปฏิบัติการฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF ขึ้นเผยแพร่ ในเมนู “การดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบฯ ชั้นตอนที่ ๑ ข้อย่อยที่ ๒ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ”

  
(นางวรรณภา กางกั้น)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่  
กรมอนามัย