

รายงานการกำหนด “ปัญหาที่ยากแก็” และ “ความดีที่ยากทำ” กองบริหารการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามที่ได้มีการประชุมคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองบริหารการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ร่วมกันกำหนด “ปัญหาที่ยากแก็” และ “ความดีที่ยากทำ” กองบริหารการสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามผลสำรวจค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย จากปัญหาที่ยากแก็ ความดีที่ยากทำ กองบริหารการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ร้อยละ ๘๙.๘๑ ของบุคลากร) ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และนำไปประกอบการประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ดังนี้

ปัญหาที่ยากแก็

๑. การทำงานเป็นทีม ส่งเสริมความรักความผูกพันองค์กร
๒. สุจริต โปร่งใส กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
๓. สร้างสภาพแวดล้อมองค์กรน่าอยู่ นำทำงาน

ความดีที่ยากทำ

๑. การเสียสละ ช่วยเหลือ แบ่งปัน
๒. การมีจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม
๓. มีความพอเพียง ใช้ทรัพยากรของราชการอย่างประหยัด และคุ้มค่า

สรุปผลการสำรวจค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย
จากปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ และปณิธานคุณธรรม (Do & Don't)
กองบริหารการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การสำรวจค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย จากปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ และปณิธานคุณธรรม (Do & Don't) กองบริหารการสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามเกณฑ์การประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม (กรมการศาสนา) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจออนไลน์ผ่าน Google form จากบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐) ระหว่างวันที่ ๗ - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๑๘๕ ราย (N = ๑๘๕) คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๑ ของบุคลากรทั้งหมด ๒๐๖ ราย รายละเอียดผลสำรวจดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๕๑ ราย (ร้อยละ ๘๑.๖๒) และเพศชาย จำนวน ๓๔ ราย (ร้อยละ ๑๘.๓๘) ตามลำดับ

๑.๒ อายุ พบว่า อายุมากที่สุด ๕๙ ปี และน้อยที่สุด ๒๓ ปี (อายุเฉลี่ย ๓๘.๖๔ ปี)

๑.๓ ช่วงวัย (Generation) พบว่า ส่วนใหญ่เป็น Gen Y จำนวน ๑๒๗ ราย (ร้อยละ ๘๑.๖๒) รองลงมาเป็น Gen X จำนวน ๔๔ ราย (ร้อยละ ๒๓.๗๘) และ Gen Z จำนวน ๑๔ ราย (ร้อยละ ๗.๕๗) ตามลำดับ

๑.๔ กลุ่มบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน ๑๓๘ ราย (ร้อยละ ๗๔.๕๙) รองลงมาคือจ้างเหมา/ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๒ ราย (ร้อยละ ๑๑.๘๙) พนักงานราชการ จำนวน ๒๒ ราย (ร้อยละ ๑๑.๘๙) เท่ากัน และลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ราย (คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๒) ตามลำดับ

ส่วนที่ ๒ สำรวจคุณธรรมเป้าหมาย จาก “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ คุณธรรมที่ควรมี”

๒.๑ ปัญหาที่อยากแก้

ผลสำรวจปัญหาที่อยากแก้ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า

ลำดับที่	ปัญหาที่อยากแก้	จำนวนคำตอบ (ร้อยละ)
๑	การทำงานเป็นทีม	๔๖ (๒๔.๘๖)
๒	ความสะอาด	๔๒ (๒๒.๗๐)
๓	ความรักความผูกพันองค์กร	๓๑ (๑๖.๗๖)
๔	ความรับผิดชอบ	๒๓ (๑๒.๔๓)
๕	การตรงต่อเวลา	๑๘ (๙.๗๓)
๖	ความซื่อสัตย์/ซื่อตรง	๑๗ (๙.๑๙)
๗	ไม่มี/ไม่ตอบ	๒ (๑.๐๘)
๘	อื่น ๆ ได้แก่ ๑)การจราจร ๒)การจัดลำดับความสำคัญของงาน ๓)การทำงานเป็นระบบ ๔)การสื่อสาร ๕)การพัฒนาตนเอง และ ๖)การพูด	๖ (๓.๒๔)
รวม		๑๘๕ (๑๐๐.๐๐)

๒.๒ ความดีที่อยากทำ

ผลสำรวจความดีที่อยากทำ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า

ลำดับที่	ความดีที่อยากทำ	จำนวนคำตอบ (ร้อยละ)
๑	ความเสียสละ/มีน้ำใจ/แบ่งปัน	๔๙ (๒๖.๔๙)
๒	การใช้ทรัพยากรราชการอย่างคุ้มค่า	๔๐ (๒๑.๖๒)
๓	การมีจิตอาสา/บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม	๓๒ (๑๗.๓๐)

ลำดับที่	ความดีที่อยากทำ	จำนวนคำตอบ (ร้อยละ)
๔	ความพอเพียง	๒๙ (๑๕.๖๘)
๕	การแยกขยะ	๒๘ (๑๕.๖๘)
๖	เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์	๖ (๓.๒๔)
๗	อื่น ๆ ได้แก่ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งจะนำไปสู่การรู้จักเสียสละ มีน้ำใจ และแบ่งปัน	๑ (๐.๕๔)
รวม		๑๘๕ (๑๐๐.๐๐)

๒.๓ แนวทาง/กิจกรรม ในการแก้ไขปัญหาที่อยากแก้ และส่งเสริมให้ทำความดีที่อยากทำ

ผลสำรวจแนวทาง/กิจกรรม ในการแก้ไขปัญหาที่อยากแก้ และส่งเสริมให้ทำความดีที่อยากทำ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า

ลำดับที่	แนวทาง/กิจกรรม ในการแก้ไขปัญหาที่อยากแก้ และส่งเสริมให้ทำความดีที่อยากทำ	จำนวนคำตอบ (ร้อยละ)
๑	กิจกรรมส่งเสริม Social Credit System/กิจกรรมเก็บแต้มเครดิตความดี (Moral Credit)	๖๙ (๓๗.๓๐)
๒	การสร้างระบบนิเวศคุณธรรมภายในองค์กร	๔๐ (๒๑.๖๒)
๓	กิจกรรมเครือข่ายคุณธรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกองค์กร ในรูปแบบ “บวร” (บ้าน-ชุมชน/วัด-ศาสนสถาน/โรงเรียน-ส่วนราชการ)	๒๙ (๑๕.๖๘)
๔	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรมในองค์กร/ตลาดนัดคุณธรรม	๒๑ (๑๑.๓๕)
๕	การยกย่องเชิดชูบุคคล/กลุ่มงานที่มีการพัฒนาคุณธรรมโดดเด่น	๑๔ (๗.๕๗)
๖	กิจกรรมแกนหนุนคุณธรรมภายในองค์กร	๑๐ (๕.๔๑)
๗	อื่น ๆ ได้แก่ ๑) การพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และ ๒) คุณความดี เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์	๒ (๑.๐๘)
รวม		๑๘๕ (๑๐๐.๐๐)

๒.๔ คุณธรรมที่บุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขควรมี หรือมีมากขึ้น

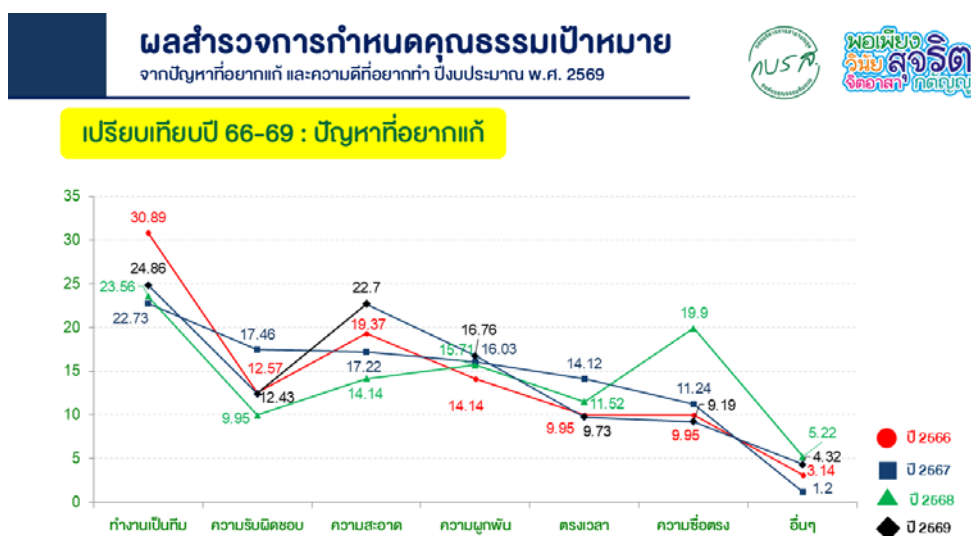
ผลสำรวจคุณธรรมที่บุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขควรมี หรือมีมากขึ้น เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า

ลำดับที่	คุณธรรมที่บุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขควรมี หรือมีมากขึ้น	จำนวนคำตอบ (ร้อยละ)
๑	ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข MOPH	๔๙ (๒๖.๔๙)
๒	จิตอาสา	๔๐ (๒๑.๖๒)
๓	พอเพียง	๓๔ (๑๘.๓๘)
๔	วินัย	๓๓ (๑๗.๘๔)
๕	สุจริต	๒๖ (๑๔.๐๕)
๖	กตัญญู	๓ (๑.๖๒)
รวม		๑๘๕ (๑๐๐.๐๐)

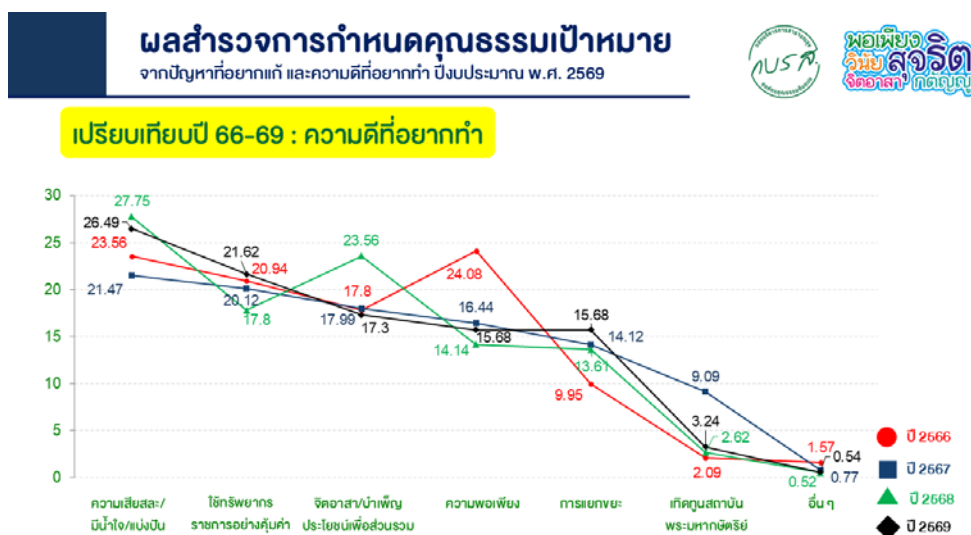
ส่วนที่ ๓ เปรียบเทียบผลสำรวจคุณธรรมเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙

เมื่อเปรียบเทียบผลสำรวจค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย จากปัญหาที่อยากแก้ และความดีที่อยากทำ ของกองบริหารการสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ พบว่า ส่วนใหญ่ผลสำรวจมีความใกล้เคียงกันและสอดคล้องกัน รายละเอียด ดังนี้

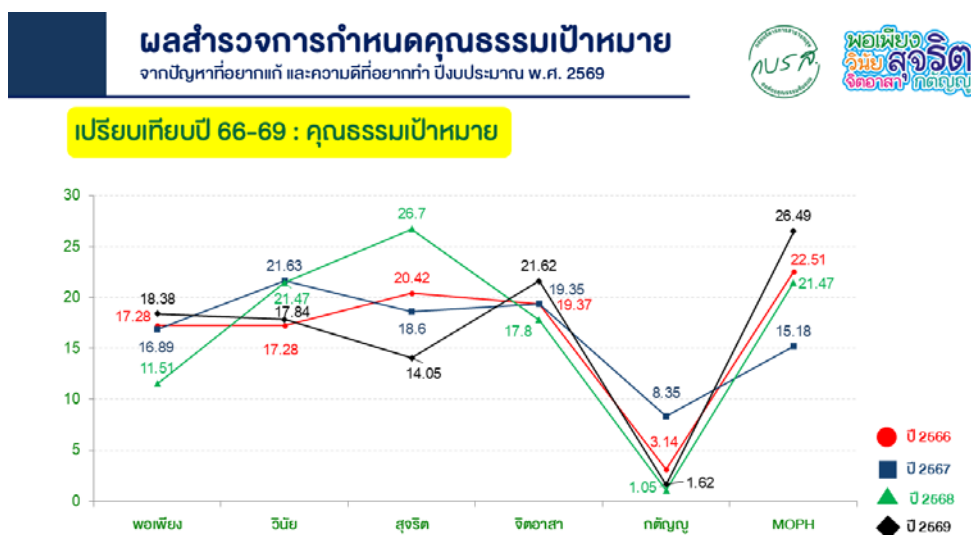
๓.๑ แผนภูมิเปรียบเทียบผลสำรวจปัญหาที่อยากแก้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙



๓.๒ แผนภูมิเปรียบเทียบผลสำรวจความดีที่อยากทำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙



๓.๓ แผนภูมิเปรียบเทียบผลสำรวจคุณธรรมเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙



ส่วนที่ ๔ สํารวจปฏิกิริยาคุณธรรม (Do & Don't)

ข้อ	สิ่งที่ควรปฏิบัติ (DO)	สิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ (Don't)	จำนวน (ร้อยละ)	
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
๑	ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน พร้อมทั้งรับการตรวจสอบ และรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดเกิดขึ้น	ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และจงใจปกปิดข้อมูล เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ เรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร	๑๘๔ (๙๙.๔๖)	๑ (๐.๕๔)
๒	มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม	ยึดรูปแบบการปฏิบัติงานย่อนยุค ล้าหลัง และมีขั้นตอนการในการทำงานที่ล่าช้า หรือละเลยไม่ใส่ใจปรับตัวรองรับความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และยุยงส่งเสริมสร้างความแตกแยกในองค์กร	๑๘๓ (๙๘.๙๒)	๒ (๑.๐๘)
๓	พัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานยุคใหม่ อาทิ การเพิ่มพูนทักษะดิจิทัล การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเลิศ	ละเลย หรือเพิกเฉย ไม่ใส่ใจในการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคใหม่	๑๘๒ (๙๘.๓๘)	๓ (๑.๖๒)
๔	มีความพอเพียงใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์	ไม่ปฏิบัติตามมาตรการการใช้ทรัพยากร และพลังงาน และดำเนินกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	๑๘๔ (๙๙.๔๖)	๑ (๐.๕๔)
๕	เสียสละ ช่วยเหลือ แบ่งปัน มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	ไม่มีจิตสาธารณะ เพิกเฉย หรือไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม	๑๘๔ (๙๙.๔๖)	๑ (๐.๕๔)

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ ข้อเสนอแนะจากบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข

บุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข ได้ให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม จำนวน ๙ รายสรุปโดยรวม คือ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมต้องเริ่มจาก ผู้นำ มีการดำเนินงานที่ โปร่งใส เน้นการแก้ปัญหา

ที่หวังผลระยะยาว ควบคู่กับการ สร้างขวัญกำลังใจและความสามัคคี และมีการ ติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยสรุปแยกเป็น ๔ ประเด็นหลัก ดังนี้

๑. การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมอย่างยั่งยืน

เน้นบทบาทผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงาน : ควรเริ่มขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม จาก ระดับผู้บริหาร โดยเฉพาะ หัวหน้ากลุ่มงาน (ซึ่งทำงานประจำที่ กบรส และใกล้ชิดบุคลากรโดยตรง) เป็นอันดับแรก เพื่อเป็นผู้นำและสร้างแบบอย่าง ก่อนขยายผลสู่บุคลากรทั้งหมด

มุ่งผลระยะยาว ไม่ใช่แค่อีเวนต์ : ควรเลือกประเด็นที่หวังผลระยะยาว ในการพัฒนา ไม่ใช่เน้นแค่กิจกรรม (Event) ชั่วคราว

การแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ : ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาในประเด็นที่จะส่งเสริมการทำงาน โดยเฉพาะ กลุ่มคนที่เป็นปัญหา เพราะหากจัดการส่วนนี้ได้ ประเด็นอื่น ๆ จะดีขึ้นตามมาเอง

๒. การบริหารจัดการและกลไกการทำงาน

ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ : ดำเนินงานด้วย ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ทั้งจากบุคลากร ภายในและบุคคลภายนอก

การมอบหมายงาน : ควรมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน

๓. การติดตามและประเมินผล

ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง : ควรมีการติดตามผลการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ชัดเจน : ต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ

๔. การส่งเสริมความสามัคคีและจิตสำนึก

กิจกรรมสร้างความสามัคคี : จัดกิจกรรมที่ทำให้สามัคคีกัน เช่น การทำบุญร่วมกัน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๑. นำผลสำรวจไปใช้แนวทางการดำเนินงาน เพื่อกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย ขับเคลื่อนการบริหาร การสาธารณสุข ให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน

๒. นำผลสำรวจไปใช้เป็นฐานข้อมูล ออกแบบกิจกรรมในการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองบริหารการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓. จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่ยากแก่ และสร้างระบบนิเวศคุณธรรม เพื่อส่งเสริมการทำความดี ตามผลสำรวจความที่อยากทำ

งานพัฒนาองค์กร กลุ่มงานยุทธศาสตร์
พฤศจิกายน ๒๕๖๘

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : กองบริหารการสาธารณสุข วัน/เดือน/ปี : ๒๑ มกราคม ๒๕๖๙ หัวข้อ รายงานการกำหนด “ปัญหาที่ยากแก้” และ “ความดีที่ยากทำ” กองบริหารการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) : ตามที่ได้มีการประชุมคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองบริหารการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ร่วมกันกำหนด “ปัญหาที่ยากแก้” และ “ความดีที่ยากทำ” กองบริหารการสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามผลสำรวจค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย จากปัญหาที่ยากแก้ ความดีที่ยากทำ กองบริหารการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ร้อยละ ๘๙.๘๑ ของบุคลากร) ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และนำไปประกอบการประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ รายละเอียดตามเอกสารแนบ Link ภายนอก : ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ https://phdb.moph.go.th/moral/?p=7510 หมายเหตุ :	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล อุสณีย์ บุตรหล้า (นางสาวอุสณีย์ บุตรหล้า) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๒๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙	ผู้อนุมัติรับรอง อัจฉรา วิไลสกุลยง (นางอัจฉรา วิไลสกุลยง) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ วันที่ ๒๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ ชูชัย อรรถวิสัย (นายชูชัย อรรถวิสัย) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ วันที่ ๒๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙	