รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการเสริมสร้างวินัย และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ชื่อโครงการ : โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการเสริมสร้างวินัย และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

สถานที่ : โรงพยาบาลปทุมธานี ณ ห้องประชุมรัตตอุบล ชั้น ๗ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐

เมื่อวันที่ : ๑๘ เมษายน ๒๕๖๘

<u>คำชี้แจง</u>

รายงานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปผลภายหลังจากที่ได้ดำเนินการจัดโครงการประชุมดังกล่าว เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนด้านการเสริมสร้างวินัย และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ แบ่งได้เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการรับฟังการบรรยาย

ส่วนที่ ๒ สรุปผลจากแบบประเมินการดำเนินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ส่วนที่ ๓ ภาพประกอบการจัดอบรม

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการรับฟังการบรรยาย

สรุปประเด็นที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมโครงการ

หัวข้อ : การเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัย ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ บรรยายโดย นายเสมอ กาฬภักดี ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย (ภาคเอกชน) อดีตนิติกรชำนาญการพิเศษ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข) โดยสรุปหัวข้อการบรรยาย ดังนี้

คุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดี ได้แก่ “ความดีที่อยู่ภายใน” จริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ โดยทางกฎหมายจะมีการวางหลักเกณฑ์ให้เจ้าหน้าที่รัฐถือปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมและจริธรรม ตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งหากมีผู้ฝ่าฝืนจะได้รับโทษทางวินัยที่กำหนดไว้ โดยไม่ว่าความผิดทางวินัยนั้นจะเป็นเรื่องงานราชการหรือเรื่องส่วนตัว ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการดำเนินการทางวินัย ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ (สำหรับลูกจ้างประจำ) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อกำหนดของส่วนราชการ (สำหรับพนักงานราชการ) และประกาศกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข) ซึ่งความผิดทางวินัยเป็นความผิดที่ไม่มีอายุความ ตามที่ปรากฏในคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๔๕๖/๒๕๖๖ ว่า “ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เมื่อมีการกระทำความผิดวินัยย่อมต้องถูกดำเนินการทางวินัยเสมอซึ่งการดำเนินการทางวินัยไม่มีอายุความผู้บังคับบัญชามีอำนาจดำเนินการทางวินัยได้แม้ว่าข้าราชการผู้นั้นจะได้กระทำความผิดวินัยมานานแล้วก็ตาม ทั้งนี้ เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมิได้กำหนดเรื่องอายุความของการดำเนินการทางวินัยไว้”

ตามกฎหมายโทษทางวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มีดังนี้

๑. ข้าราชการ กรณีกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จะมีโทษ ๓ ระดับ คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และลดเงินเดือน แต่หากกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะมีโทษ ๒ ระดับ ได้แก่ ปลดออก และไล่ออก

๒. พนักงานราชการ กรณีกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จะมีโทษ ๓ ระดับ คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน และลดเงินค่าตอบแทน แต่หากกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะมีโทษ ๑ ระดับ ได้แก่ ไล่ออก

๓. ลูกจ้างประจำ/พกส. กรณีกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จะมีโทษ ๓ ระดับ ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง และลดขั้น/ลดค่าจ้าง แต่หากกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะมีโทษ ๒ ระดับ ได้แก่ ปลดออก และไล่ออก

ผู้มีอำนาจในการพิจารณาโทษทางวินัยแบ่งออกเป็น ดังนี้

๑. กรณีผู้ถูกลงโทษเป็นข้าราชการ ผู้ลงนามในคำสั่งลงโทษ ได้แก่ (๑) นายกรัฐมนตรี/รมว./ปลัดกระทรวง (๒) อธิบดี/ผวจ. (๓) ผู้รับมอบอำนาจจาก (๑) - (๒) โดยจะมี กพค. เป็นผู้พิจารณา

๒. กรณีผู้ถูกลงโทษเป็นพนักงานราชการ ผู้ลงนามในคำสั่งลงโทษ ได้แก่ (๑) ปลัดกระทรวง (สำนักงานปลัดกระทรวงฯ) (๒) อธิบดี/ผวจ. ที่รับมอบอำนาจจากสำนักงานปลัดกระทรวง (๓) ผู้รับมอบอำนาจจาก (๑) - (๒) โดยจะมีผู้ออกคำสั่งและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามกฎ ๔ เป็นผู้พิจารณา

กรณี...

๓. กรณีผู้ถูกลงโทษเป็นลูกจ้างประจำ หากเป็นโทษวินัยอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ผู้ลงนามในคำสั่งลงโทษ ได้แก่ (๑) ปลัดกระทรวง (สำนักงานปลัดกระทรวงฯ) (๒) อธิบดี/ผวจ. ที่รับมอบอำนาจจากสำนักงานปลัดกระทรวงฯ (๓) ผู้รับมอบอำนาจจาก (๑) - (๒) แต่หากเป็นวินัยไม่ร้ายแรง ผู้ลงนามในคำสั่งลงโทษ ได้แก่ หน.หน่วยงาน/หน.ส่วนราชการของ สป./กรม เช่น ผอ.กอง/สำนัก/รพ. โดยจะมี อ.ก.พ. สป. อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม เป็นผู้พิจารณา

๔. กรณี พกส. ผู้ลงนามในคำสั่งลงโทษ ได้แก่ (๑) ปลัดกระทรวง (สำนักงานปลัดกระทรวงฯ) (๒) อธิบดี (๓) ผอ.รพสต./ผอ.รพท.รพศ./นพ.สสจ. (๔) ผอ.กอง/สำนัก/ผู้บังคับบัญชาต่ำกว่าอธิบดี

๕. กรณีลูกจ้างรายคาบ/ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน/รายเดือน) เงินนอกงบประมาณประเภทเงินบำรุงของหน่วยบริการ ไม่มีกฎหมายหรือระเบียบกำหนดวินัยและสถานโทษไว้ ดังนั้น หากเป็นความผิดอย่างไม่ร้ายแรง อาจตักเตือนทางบริหารหรือสั่งเลิกจ้างได้ (บางกรณี) แต่หากเป็นกรณีความผิดอย่างร้ายแรง สามารถดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ เหตุเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน/รายเดือน) ให้ใช้แนวทางความผิดวินัยร้ายแรงของลูกจ้างประจำไปพิจารณาสั่งเลิกจ้างได้

๕.๒ การเลิกจ้างลูกจ้างรายคาบ/ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน/รายเดือน) จะต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการก่อนที่จะออกคำสั่งเลิกจ้าง โดยทำเป็นคำสั่งของหัวหน้าหน่วยบริการ

หัวข้อ : หลักการและแนวคิดการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันและปรามปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ บรรยายโดย นายเสมอ กาฬภักดี ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย (ภาคเอกชน) อดีตนิติกรชำนาญการพิเศษ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข) โดยสรุปหัวข้อการบรรยาย ดังนี้

หลักการธรรมาภิบาล หรือ “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” (Good Governance) เป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในเมืองและสังคมอย่างมีความสงบสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ (TDRI) ให้ความหมาย “ธรรมาภิบาล” มาจากคำว่า “ธรรม” (แปลว่า คุณงามความดี) รวมกับคำว่า “อภิ” (แปลว่า ยิ่ง) และคำว่า “บาล” (แปลว่า ปกครอง หรือเลี้ยงดู)

ดังนั้น “ธรรมาภิบาล” หมายถึง การบริหารหรือการปกครองที่มีความถูกต้อง มีความยุติธรรม และมีคุณความดีอย่างยิ่ง ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Good governance” โดยหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจะประกอบด้วย ๔ แนวคิด ๑๐ หลักการ ได้แก่

๑. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)
   - ประสิทธิภาพ
   - ประสิทธิผล
   - การตอบสนอง
๒. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value)
   - ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้
   - ความเปิดเผย/โปร่งใส

หลักนิติธรรม...

- หลักนิติธรรม
- ความเสมอภาค

๓. ประชารัฐ (Participatory State)

- การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ
- การกระจายอำนาจ

๔. ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility)

- คุณธรรมและจริยธรรม

ทุจริต หมายถึง ประพฤติชั่ว ประพฤติไม่ดี ไม่ซื่อตรง โกง คดโกง ฉ้อโกง โดยใช้อุบายหรือเล่ห์เหลี่ยมหลอกลวงเพื่อให้ได้ต่อสิ่งที่ต้องการ เช่น เขาถูกกล่าวหาว่าทุจริตต่อหน้าที่

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามทุจริต ได้แก่ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ (คณะกรรมการ ป.ป.ช.) บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑ โดยมาตรา ๔ ได้บัญญัตินิยามของคำว่า “ทุจริตต่อหน้าที่” หมายถึง ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๙๑ เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ไต่สวนแล้วมีมติวินิจฉัยว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือความผิดที่เกี่ยวข้องกัน ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ถ้ามีมูลความผิดอาญา ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ส่งรายงาน สำนวนการไต่สวน เอกสารหลักฐาน สำเนาอิเล็กทรอนิกส์และคำวินิจฉัยไปยังอัยการสูงสุดภายใน ๓๐ วัน เพื่อให้อัยการสูงสุดยื่นฟ้องต่อไป

(๒) ....

มาตรา ๙๓ เมื่ออัยการสูงสุดได้รับสำนวนคดีอาญาตามมาตรา ๙๑ ให้อัยการสูงสุดพิจารณาเพื่อดำเนินการฟ้องคดีต่อศาลที่มีเขตอำนาจภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับสำนวน

มาตรา ๙๘ เมื่อผู้บังคับบัญชา... ได้รับสำนวนการไต่ส่วนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ตามมาตรา ๙๑ แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา... ผู้นั้นพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก...

ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนพิจารณาสั่งลงโทษผู้ถูกกล่าวภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องจากคณะกรรามการ ป.ป.ช. หรือ ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชา... ได้รับแจ้งมติที่ได้ขอให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. พิจารณาทบทวนตามมาตรา ๙๙ วรรคสอง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ถูกกล่าวหานั้นจะพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อนหรือหลังที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติวินิจฉัยมูลความผิด...”

มาตรา ๑๐๑ ผู้ซึ่งถูกลงโทษ... ที่มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครอง จะฟ้องคดีต่อศาลปกครองภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ถูกลงโทษ โดยไม่ต้องอุทธรณ์ตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกลงโทษนั้น หรือจะดำเนินการอุทธรณ์ดุลพินิจในการกำหนดโทษของผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกลงโทษนั้นก่อนก็ได้

ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษนำคดีไปฟ้องต่อศาลปกครองโดนมิได้ฟ้องคณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้ศาลปกครองแจ้งให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบ และให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีสิทธิของเข้ามาเป็นคู่กรณีในคดีด้วยได้ (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด คำสั่งที่ ๑๑๒/๒๕๖๗ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๗ มติที่ประชุมใหญ่ สรุปว่า ระยะเวลาฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้น คือ ภายในกำหนดเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษทางวินัย ซึ่งถือว่าเป็นวันรู้เหตุแห่งการฟ้องคดีตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒)

การจัดโครงการในครั้งนี้ มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น ๑๒๓ คน และมีผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๙๓ ที่ได้ตอบแบบสอบถาม โดยสรุปผลวิเคราะห์จากแบบประเมินการดำเนินโครงการซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ

๑. ชาย มี ๕ คน

๒. หญิง มี ๑๑๓ คน

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ

ระดับความรู้

๑. หัวข้อ “การเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัย ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๑.๑ ระดับความรู้ก่อนรับการอบรม

๑.๑.๑ มี ๑๔ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘๖

๑.๑.๒ มี ๔๓ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมาก โดยคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๔

๑.๑.๓ มี ๕๓ คน เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๑

๑.๑.๔ มี ๘ คน เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย โดยคิดเป็นร้อยละ ๖.๗๗

๑.๑.๕ ไม่มีคน เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๒ ระดับความรู้หลังรับการอบรม

๑.๒.๑ มี ๕๘ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑๕

๑.๒.๒ มี ๕๖ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมาก โดยคิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๕

๑.๒.๓ มี ๔ คน เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ ๓.๓๘

๑.๒.๔ ไม่มีคน เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย โดยคิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๒.๕ ไม่มีคน เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๐

๒. หัวข้อ...

๒. หัวข้อ “หลักการและแนวคิดการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมมาภิบาล และการป้องกันและปรามปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

๒.๑ ระดับความรู้ก่อนรับการอบรม

๒.๑.๑ มี ๑๕ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๑

๒.๑.๒ มี ๒๓ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมาก โดยคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๙

๒.๑.๓ มี ๖๑ คน เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ ๕๑.๖๙

๒.๑.๔ มี ๑๙ เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย โดยคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๐

๒.๑.๕ ไม่มีคน เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๐

๒.๒ ระดับความรู้หลังรับการอบรม

๒.๒.๑ มี ๔๒ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๙

๒.๒.๒ มี ๗๔ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมาก โดยคิดเป็นร้อยละ ๖๒.๗๑

๒.๒.๓ มี ๒ คน เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ ๑.๖๙

๒.๒.๔ ไม่มีคน เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย โดยคิดเป็นร้อยละ ๐

๒.๒.๕ ไม่มีคน เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๐

๓. ประโยชน์ของการจัดอบรม

๓.๑ มี ๗๒ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๖๑.๐๑

๓.๒ มี ๔๒ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมาก โดยคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๙

๓.๓ มี ๔ คน เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ ๓.๓๘

๓.๔ ไม่มีคน เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย โดยคิดเป็นร้อยละ

๓.๕ ไม่มีคน เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๐

๔ ระดับความพึงพอใจโดยรวม

๔.๑ มี ๘๗ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๗๓.๗๒

๔.๒ มี ๒๗ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมาก โดยคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘๘

๔.๓ มี ๔ คน เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ ๓.๓๘

๔.๔ ไม่มีคน เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย โดยคิดเป็นร้อยละ ๐

๔.๕ ไม่มีคน เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๐

ส่วนที่ ๓...

ส่วนที่ ๓ ความสามารถในการถ่ายทอดของวิทยากร

๓.๑ มี ๗๓ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๖๑.๙

๓.๒ มี ๔๒ คน เห็นว่าอยู่ในระดับมาก โดยคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖

๓.๓ มี ๓ คน เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ ๒.๕

๓.๔ ไม่มีคน เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย โดยคิดเป็นร้อยละ ๐

๓.๕ ไม่มีคน เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ ๐

ส่วนที่ ๔ ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม

๔.๑ มี ๘๗ คน เห็นว่าอยู่ในระดับเหมาะสม โดยคิดเป็นร้อยละ ๗๓.๗

๔.๒ มี ๑ คน เห็นว่าอยู่ในระดับนานเกินไป โดยคิดเป็นร้อยละ ๐.๘

๔.๓ มี ๓๐ คน เห็นว่าอยู่ในระดับสั้นเกินไป โดยคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะ

สรุปข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมการอบรมที่ให้ความคิดเห็น ดังนี้

๑. ทีมคณะผู้จัดการอบรมสามารถดำเนินงานได้เป็นอย่างดี และการอบรมในครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

๒. เห็นควรเพิ่มจำนวนครั้งในการจัดการอบรมให้มากขึ้นอีก เพื่อเป็นการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคนได้อย่างทั่วถึง และหากมีการจัดอบรมอีกในครั้งต่อไป ในส่วนของสถานที่ขอให้มีพื้นที่กว้างกว่าเดิม และมีเครื่องปรับอากาศที่เย็น

๓. วิทยากรผู้บรรยายสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี

ส่วนที่ ๓...

ส่วนที่ ๓ ภาพประกอบการจัดอบรม

เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๐๐ น - ๑๒.๐๐ น. โรงพยาบาลปทุมธานี โดยกลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการเสริมสร้างวินัย และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ณ ห้องประชุมรัตตอุบล ชั้น ๗ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ โดยมีนายแพทย์ชัยรัตน์ วงศ์วรพิทักษ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ เป็นประธานในพิธีเปิด นายภูริต นุชเอี่ยมปภา รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รองประธาน และได้รับเกียรติจากนายเสมอ กาฬภักดี ข้าราชการบำนาญ อดีตนิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นวิทยากรในการบรรยายดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลปทุมธานีปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมการรักษาวินัยและการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย บริหารจัดการภาครัฐตามแนวทางของหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสอดคล้องกับระบบคุณธรรม (Merit System) มีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ