



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลพุนพิน โทร. ๐๗๗-๓๑๑๑๒๙ ต่อ ๓๓๓

ที่ สฎ.๐๐๓๓.๓๐๑/- วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เอกสารบน เว็บไซต์ของ โรงพยาบาลพุนพิน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุนพิน

ด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป มีความประสงค์จะนำแบบรายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบ ๑๒ เดือน เผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลพุนพิน นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลพุนพิน <https://www.phunphinhospital.com/> เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๙ ที่ระบุหน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนตรวจสอบได้ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลฯ ประชาชนทั่วไป และผู้มารับบริการรับทราบกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงพยาบาล รายละเอียดดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

ลงชื่อ.....ผู้ขออนุญาต

(นางสาวณัฏฐพร เกตุกุล)

เจ้าพนักงานธุรการ

ลงชื่อ.....

(นางสาวหทัยา เกตุแก้ว)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ความเห็นผู้อำนวยการ

☒ อนุญาต มอบงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ ดำเนินการ

☐ ไม่อนุญาต

☐ ความเห็นอื่น

ลงชื่อ.....

(นางสาวชนัดดี ธนรักษ์)

ทันตแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุนพิน

ตามประกาศโรงพยาบาลพุนพิน
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๙
สำหรับหน่วยงานในราชการโรงพยาบาลพุนพิน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลพุนพิน วัน/เดือน/ปี : สิงหาคม ๒๕๖๙ หัวข้อ: แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบ ๑๒ เดือน Link ภายนอก : https://www.phunphinhospital.com/ หมายเหตุ : เอกสารแนบ ๑ ชุด	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางสาวหัตยา เกตแก้ว) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป วันที่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙	ผู้อนุมัติรับรอง นภัทร แซ่มชื่น (นายณภัทร แซ่มชื่น) หัวหน้ากลุ่มงานสุขภาพดิจิทัล วันที่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ ณัฐพร ประทุม (นายณัฐพร ประทุม) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙	



แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- ☐ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)
☒ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘- ๓๑ กันยายน ๒๕๖๙)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อชมรม ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลพนพิณ หน่วยงาน โรงพยาบาลพนพิณ

สถานที่ตั้ง ๑๖๖ ถนนธราธิบดี ตำบลท่าข้าม อำเภอพนพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๓๐

ชื่อผู้ประสานงาน นางสาวมณีวรรณ เกศกุล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ

สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี โทรศัพท์ ๐๖ ๒๓๕๙ ๙๑๓๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hrpph๑๑๓๗๐@gmail.com LINE ID : mnw๙๑๓๓

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงาน

จำนวนโครงการ / กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รวมจำนวน.....๕.....โครงการ

งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานทั้งหมด รวมจำนวน.....-.....บาท ประกอบด้วย

แผนย่อยที่ ๑ จำนวน๒..... โครงการ

แผนย่อยที่ ๒ จำนวน๑..... โครงการ

แผนย่อยที่ ๓ จำนวน-..... โครงการ

แผนย่อยที่ ๔ จำนวน๒..... โครงการ

รายละเอียดโครงการและกิจกรรม ดังนี้

(๑) แผนย่อย / กลยุทธ์	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓)		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงาน รับผิดชอบ	(๖)			
		ผลลัพธ์				ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
แผนย่อยที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนหน่วยงานในสังกัด กระทรวงสาธารณสุขเป็น องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ด้วย การนำคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญูมาเป็น คุณค่าหลักในการ ดำเนินชีวิต	๑.๑แนวทางการพัฒนาที่ ๑๑ ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน เข้าร่วมกิจกรรม วันสำคัญทางศาสนาที่ตนนับถือ ตามแบบคุณธรรมวิถีใหม่ ที่สอดคล้องกับวิกฤติ โรคอุบัติใหม่ที่จะเกิดขึ้นและนำหลักคำสอนไป ปฏิบัติอย่างจริงจัง ได้แก่ - กิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ - กิจกรรมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ - กิจกรรมสำคัญทางศาสนาของแต่ละศาสนา - กิจกรรมการเข้าร่วมงานพิธีในวันสำคัญต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่ที่ ไ้ ด้ ร้ บ มอบหมายเข้า ร่วม ร้อยละ ๘๐%	พระมหากษัตริย์ เพื่อแสดงออกถึง ความจงรักภักดี ต่อต่อสถาบันชาติ ศาสนาพระ มหากษัตริย์	ไม่มี	ค ณ ะ ทํ า ง า น ชมรมจริยธรรม รพ.พูนพิณ	✓	✓	✓	✓
แผนย่อยที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณธรรมหรือการทำ ความดี ที่เปิดโอกาสให้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้สะท้อน การมีคุณธรรมจริยธรรมของ ตนทั้งที่เป็นกิจกรรมภายใน และภายนอกหน่วยงาน และ กิจกรรมการทำความดีด้าน ก า ร อ นุ รักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ๑.๒.๑ กิจกรรม GREEN โรงพยาบาล พูนพิณ G: Garbage คือ การจัดการมูลฝอยทุกประเภท R: Restroom คือ การพัฒนาส้วมมาตรฐานสะอาด เพียงพอ และปลอดภัย (HAS) E: Energy คือ การจัดการด้านพลังงาน E: Environment คือ การจัดการสิ่งแวดล้อมใน โรงพยาบาล N: Nutrition คือ การจัดการสุขาภิบาลอาหารและ การจัดการน้ำบริโภคในโรงพยาบาล	เจ้าหน้าที่ที่ ไ้ ด้ ร้ บ มอบหมายเข้า ร่วม ร้อยละ ๑๐๐	โรงพยาบาลพูนพิณ สามารถพัฒนา อนามัยสิ่งแวดล้อม ได้ตามกฎหมาย และมาตรฐานที่ เกี่ ย ว ขั ้ อ ง ก่อให้เกิดการจัด สิ่งแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการส่งเสริม สุ ข ภ า พ ข อ ง บุคลากรและผู้มา รับบริการ	ไม่มี	ทีมคุณภาพ ENV	✓	✓	✓	✓

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
แผนย่อย / กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
แผนย่อยที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับคะแนน การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๒.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ๑.โครงการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงพยาบาล พูนพิณ เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และ เป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงาน ภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมี คุณธรรม	โรงพยาบาล พูนพิณผ่าน เกณฑ์การ ประเมิน ร้อย ละ ๑๐๐ %	บุคลากรมีความ เข้าใจ แผน ดำเนินงานองค์กร คุณธรรมและมี ส่วนร่วมใน แผนงานกิจกรรม	ไม่มี	คณะทำงาน ITA	✓	✓	✓	✓
แผนย่อยที่ ๔ กลยุทธ์ที่ ๒ บูรณาการงานด้านการ ส่งเสริมจริยธรรมเข้ากับงาน ด้านการส่งเสริม คุณธรรม เพื่อสร้างสังคม- วัฒนธรรมภายในหน่วยงาน	๔.๑.๑ โครงการจัดตั้งช่องทางรับเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยธรรมหรือ พฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม และ ปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง - กล้องรับเรื่องร้องเรียน - Page Facebook : โรงพยาบาลพูนพิณ - Website โรงพยาบาลพูนพิณ	เจ้าหน้าที่ ได้ รับ คำปรึกษา คำแนะนำ เกี่ยวกับ ปัญหาด้าน จริยธรรมหรือ พฤติกรรม ล่อแหลมต่อ การฝ่าฝืน จริยธรรม ร้อย ละ ๑๐๐	บุคลากรโรงพยา บาลพูนพิณมี ช่องทางในการ หาหรือทาง จริยธรรมได้ โดยง่าย	ไม่มี	คณะกรรมการ รับเรื่องร้องเรียน	✓	✓	✓	✓

คำอธิบาย :

- (๑) ระบุแผนย่อย / กลยุทธ์ ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) (สามารถเรียกดูแผนปฏิบัติการฯ ได้ที่เว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตามลิงก์ย่อ : <https://moph.cc/1SE9cOCgC>)
- (๒) ระบุแนวทางการพัฒนา ตามแผนย่อย / กลยุทธ์ ของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และโครงการ / กิจกรรม ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาดังกล่าว
- (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 ชมรมจริยธรรม หน่วยงานระดับกลุ่มงาน
- (๖) ระบุระยะเวลาที่ดำเนินงาน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องไตรมาสที่จะดำเนินงาน

ส่วนที่ ๓ สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดำเนินการเป้าหมาย และตัวชี้วัด

การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	แผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๙
๑. จำนวนประชากรอายุ ๑๓ ปี ขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม	๒๖๕.....คน	๒๗๔.....คน
๒. จำนวนเครือข่ายทางสังคมมีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย (จำนวนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในเครือข่าย ที่ผ่านการประเมินตนเอง ระดับส่งเสริมคุณธรรม ระดับพัฒนาคุณธรรม และระดับคุณธรรมต้นแบบ ตามเกณฑ์การประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่กรมการศาสนากำหนด)	-.....แห่ง	๓.....แห่ง
๓. จำนวนเครือข่าย / องค์กรจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น จำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	-.....แห่ง-.....คน	๙.....แห่ง๒๐๐.....คน
๔. จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับ การส่งเสริมคุณธรรม	-.....ระบบ	๑.....ระบบ
๕. จำนวนองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม / ประชุม / สัมมนา / อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จำนวนคนได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการจัดกิจกรรมขององค์กรเครือข่าย	-.....แห่ง-.....คน	๒.....แห่ง๑๒๐.....คน

ส่วนที่ ๔ โครงการสำคัญ / โครงการโดดเด่น

โครงการที่ ๑ กิจกรรมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์/กิจกรรมสำคัญทางศาสนาของแต่ละศาสนา/กิจกรรมการเข้าร่วมงานพิธีในวันสำคัญต่างๆ ฯลฯ สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม.....ดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป.....เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพูนพิณได้เข้าร่วมกิจกรรมประเพณีตามหลักศาสนา เพื่อเป็นการถวายสักการะและแสดงความกตัญญูต่อพระมหากษัตริย์ รวมถึงได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมวันพ่อแห่งชาติ/วันฉัตรมงคล/วันปิยมหาราช เป็นต้น แบบ ๑๐๐ เปอร์เซนต์
โครงการที่ ๒ กิจกรรม GREEN โรงพยาบาลพูนพิณ สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม.....ดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป.....เป็นการส่งเสริมการนำคุณธรรมเพื่อจิตอาสา และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การประหยัดพลังงานและทรัพยากร การจัดการขยะ และ Zero Waste การสร้างพื้นที่สีเขียว การปลูกต้นไม้ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ซึ่งโรงพยาบาลพูนพิณสามารถพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมได้ตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรและผู้มารับบริการ
โครงการที่ ๒ โครงการจัดตั้งช่องทางรับเรื่อง สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม.....ดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู” สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป.....เจ้าหน้าที่ได้รับคำปรึกษา คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรมต่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม ร้อยละ ๑๐๐

คำอธิบาย : ๑. มิติในการส่งเสริมคุณธรรม จำนวน ๓ มิติ ได้แก่ (๑) หลักธรรมทางศาสนา (๒) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ (๓) วิถีวัฒนธรรมไทยที่สั่งสม
๒. ดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ (๑) พอเพียง (๒) วินัย (๓) สุจริต (๔) จิตอาสา (๕) กตัญญู

ส่วนที่ ๕ ปัญหาและข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นางสาวณัฏฐวรรณ เกตุกุล)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ

วันที่ ____ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ลงชื่อ

(นางสาวชนนต์ ธนรักษ์)

ตำแหน่ง ทันตแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุนพิน

วันที่ ____ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

- หมายเหตุ :
๑. หน่วยงานต้องนำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนลงนามแล้ว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
 ๒. จัดส่งลิงก์รายงานผลการดำเนินงานฯ ตามข้อ ๑. ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ผ่าน Google Forms ตามกำหนดเวลา ดังนี้
 - ๑) รอบ ๖ เดือน จัดส่งข้อมูลทางลิงก์ย่อ <https://moph.cc/kWUbk18o9> ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙
 - ๒) รอบ ๑๒ เดือน จัดส่งข้อมูลทางลิงก์ย่อ <https://moph.cc/52z-paz7l> ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
 ๓. หน่วยงานนำลิงก์รายงานผลการดำเนินงานฯ ตามข้อ ๒. มาวางในระบบ MITAS ในไตรมาสที่ ๒ และไตรมาสที่ ๔ ตามแนวทางที่กำหนดในคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง “ชีวิตดีวิถีพอเพียง”ในองค์กร
หน่วยงาน โรงพยาบาลพุนพิน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

☐ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

☒ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

๑. ชื่อกิจกรรม : โซล่าเซลล์แทนการใช้ไฟฟ้า ช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายอย่างพอเพียง

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

- ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเกิดแรงจูงใจในการอนุรักษ์พลังงานและการประหยัดทรัพยากร

- ส่งเสริมบุคลากรให้มีพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ

- ลดค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของหน่วยงาน

- ลดการใช้พลังงานของหน่วยงาน

๓. ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้างให้มีความต้องการในระดับ “พอเหมาะ พอดี” จากหลักการ ของเศรษฐกิจพอเพียง : พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน (เลือก ๑ ข้อ)

☐ ด้านการเงินและทรัพย์สิน (แก้ปัญหาหนี้สินข้าราชการ)

☒ ด้านการบริโภคทรัพยากร (การประหยัดทรัพยากรของรัฐ : ไฟฟ้า เชื้อเพลิง)

☐ ด้านเกียรติยศชื่อเสียง (การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม)

☐ ด้านสิ่งแวดล้อม (กิจกรรม ๕ ส. เน้นสร้างลักษณะนิสัย)

☐ ความต้องการทางอารมณ์ความรัก (ระบบอุปถัมภ์และระบบพวกพ้อง)

☐ ความต้องการทางอารมณ์ความโลภ (ความอยากมี อยากได้)

☐ ความต้องการทางอารมณ์ความหลง (การยึดติดใน รูป รส กลิ่น เสียง ประสาทสัมผัส)

☐ ความต้องการทางอารมณ์ความกลัว (การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม)

๔. รายละเอียดกิจกรรม วิธีการดำเนินกิจกรรม :

- การรณรงค์เปิด - ปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังเลิกใช้งานในสำนักงานและส่งเสริมการใช้อุปกรณ์ประหยัดไฟฟ้า

- ปรับตั้งอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศที่ ๒๕ องศา

- ตรวจสอบการใช้พลังงานทุกเดือน พร้อมรายงานผลลดใช้ไฟฟ้า

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม :กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลพุนพิน.....

ระยะเวลาดำเนินการ :ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๙.....

สถานที่ดำเนินการ :โรงพยาบาลพุนพิน.....

งบประมาณ :๒๕๖๙.....

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรของโรงพยาบาลพูนพิณ ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า
- มีการส่งเสริม และปลูกฝังให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักของศาสนาและหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมอันดีงาม นำไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม
- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลง

๖. ผลลัพธ์ / ความสำเร็จ

- โรงพยาบาลพูนพิณ สามารถลดค่าไฟฟ้าได้จริง ลดลงร้อยละ ๓ % จากปีงบประมาณ ๒๕๖๘
- บุคลากรของโรงพยาบาลพูนพิณ มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า
- ได้ชุดข้อมูลการใช้พลังงานที่ชัดเจนสำหรับวางแผนในอนาคต

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

หน่วยงาน โรงพยาบาลพุนพิน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

☐ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

☒ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร บิดามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

ผู้บริหารนโยบาย

“ครอบครัวอบอุ่น Family First”

๑. วัตถุประสงค์

- ส่งเสริมคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัว
- ลดภาระงานวันอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิต
- สร้างบรรยากาศอบอุ่นในชุมชนและหน่วยงาน

๒. วิธีการดำเนินงาน

- กำหนดจัดกิจกรรมครอบครัวในวันอาทิตย์ เช่น การดูแลบุตร ,ทำกิจกรรมร่วมกัน
- ติดตามผลการเข้าร่วมของบุคลากร
- ประเมินผลทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๓. ผลการดำเนินงาน

- รอบ ๖ เดือนบุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๘๗ %) รายงานว่าใช้เวลาวันอาทิตย์ กับครอบครัวมากขึ้น ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีแนวโน้มดีขึ้น

๔. ผลการประเมิน

๑. บุคลากรมีการปฏิบัติตนโดยใช้วันอาทิตย์เพื่อทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเหมาะสม จากการสำรวจพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตนโดยใช้วันอาทิตย์ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวในระดับมากที่สุด (ร้อยละ ๓๗ %) รองลงมา คือ ระดับปานกลาง (ร้อยละ ๒๗.๘ %) และระดับมาก (ร้อยละ ๒๒.๒ %) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า บุคลากรกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ ๕๙.๒ %) มีพฤติกรรมในระดับมากขึ้นไป แสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่ให้กับสถาบันครอบครัวอย่างชัดเจน

๒. ท่านใช้เวลาในวันอาทิตย์ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวบ่อยเพียงใด เช่น การดูแลบุตร การปลูกต้นไม้ การทำอาหาร เป็นต้น

จากการสำรวจพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ใช้เวลาในวันอาทิตย์ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวในระดับมากที่สุด (ร้อยละ ๕๐ %) รองลงมา คือ ทำกิจกรรม ๓ ครั้งต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ (ร้อยละ ๒๔.๑ %) ปฏิบัติทุกวันอาทิตย์ (ร้อยละ ๑๓ %) และทำกิจกรรม ๒ ครั้งต่อเดือน (ร้อยละ ๙.๓ %) ตามลำดับ โดยมีผู้ที่ทำกิจกรรม ๑ ครั้งต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ (ร้อยละ ๓.๖ %)

๓. การที่ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว ทำให้พฤติกรรมนิสัยของบุคลากรในครอบครัว ปลูกฝังคุณธรรมดีขึ้น เช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดีขึ้น การใช้เงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น เป็นต้น

จากการสำรวจพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการมีเวลาให้กับครอบครัวส่งผลต่อการปลูกฝังพฤติกรรมนิสัยและคุณธรรมที่ดีในครอบครัวอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ ๕๐ %) รองลงมา คือ ระดับมากที่สุด (ร้อยละ ๒๕.๙ %) และระดับปานกลาง (ร้อยละ ๒๐.๔ %) โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ๔.๐๖ คะแนน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการใช้เวลาร่วมกันในครอบครัวมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาพฤติกรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกในครอบครัวอย่างชัดเจน

๔. การลดหรือลดการทำงาน/ประชุม/สัมมนา ต่าง ๆ ในวันอาทิตย์ ทำให้ท่านมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวมากหรือน้อยเพียงใด

จากการสำรวจพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการลดหรือลดการทำงานหรือประชุมในวันอาทิตย์ช่วยให้มีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวในระดับมาก (ร้อยละ ๔๒.๖ %) และมากที่สุด (ร้อยละ ๔๐.๗ %) โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ๔.๒๙ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่านโยบายดังกล่าวส่งผลเชิงบวกต่อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวอย่างชัดเจน

๕. ท่านคิดว่า ผลลัพธ์ต่อครอบครัว จากการหยุดในวันอาทิตย์ ทำให้ครอบครัวของท่านอบอุ่นมากขึ้น มากหรือน้อยเพียงใด

จากการสำรวจพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการหยุดในวันอาทิตย์ส่งผลให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมากขึ้นในระดับมากที่สุด (ร้อยละ ๔๔.๔ %) และระดับมาก (ร้อยละ ๔๒.๖ %) โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ๔.๓๖ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าการมีวันหยุดประจำสัปดาห์ร่วมกันมีผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์และความผูกพันภายในครอบครัวอย่างชัดเจน

๕. ปัญหาและอุปสรรค

- บุคลากรบางส่วนยังมีการงานวันอาทิตย์ ส่งผลให้ไม่สามารถใช้เวลาครอบครัวได้เต็มที่
- ความเข้าใจนโยบายยังไม่ทั่วถึง ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๖. ข้อเสนอแนะ

- จัดทำคู่มือหรือแนวทางกิจกรรมครอบครัว เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้เอง
- ไม่มีการจัดประชุม / สัมมนา ในวันหยุดของบุคลากรทั้งหมด

๗. สรุป

- กิจกรรมนี้ช่วยสร้างคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัวได้จริง สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร
สมควรดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป โดยเน้นการสื่อสารนโยบายและการสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้วันอาทิตย์เป็นเวลาคุณภาพกับครอบครัวอย่างยั่งยืน

การดำเนินการปฏิญาณคุณธรรม (Do & Don't)

หน่วยงาน โรงพยาบาลพุนพิน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

☐ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

☒ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

๑. ปฏิญาณคุณธรรม (Do & Don't) หรือข้อตกลงคุณธรรม (ขั้นต้น)

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานเฉพาะที่ทางองค์กรจัดให้ตามกฎหมายกำหนด	๑. การฟุ่มเฟือย หรือดำรงตนเกินมาตรฐานานุรูปแห่งตน
๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้	๒. การประพฤติดูหมิ่นหรือการกระทำใด ๆ อันอาจจะเป็นเหตุเสื่อมเสียเกียรติภูมิศักดิ์ศรีและภาพลักษณ์ของตนเองและองค์กร
๓. พฤติกรรมสอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม และกฎระเบียบ เช่น ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา การทำงานเป็นทีม การให้บริการด้วยความสุภาพ เป็นต้น	๓. การแสดงกริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการแสวงหาประโยชน์ ทางเพศ การคุกคามทางเพศ และล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน

๒. วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

- การจัดประชุม/อบรม ภายในโรงพยาบาล เพื่อทำความรู้จักทั้งบุคลากรใหม่ และบุคลากรเก่า เพื่อสร้างความสามัคคี เดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์
- ศึกษากฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดข้อตกลงคุณธรรม

การทดลองปฏิบัติ (Do)

- นำข้อตกลงคุณธรรมไปใช้จริงในการทำงานประจำวัน
- จัดประชุมติดตามผลทุกเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและแนวทางแก้ไข

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

- รอบการประเมิน ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)
ประเมินผลเบื้องต้นว่าพฤติกรรมที่พึงประสงค์เริ่มเกิดขึ้นจริงหรือไม่ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลงหรือไม่ พร้อมปรับปรุงทันทีหากพบข้อจำกัด
- รอบการประเมิน ๑๒ เดือน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ กันยายน ๒๕๖๙
ประเมินผลรวมทั้งปี วิเคราะห์ความต่อเนื่องและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงต่อการแก้ไขปัญหาขององค์กร พร้อมสรุปผลเพื่อยกระดับเป็น “ปฏิญาณคุณธรรม” ของหน่วยงาน

การปฏิบัติ (Act)

- ดำเนินการตามข้อตกลงคุณธรรมที่ผ่านการปรับปรุงแล้วอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา ๖ เดือน
- สรุปผลเพื่อยกระดับเป็น “ปฏิญญาคุณธรรม” ของหน่วยงาน

๓. ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't) ของหน่วยงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติแล้ว

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. ทำงานด้วยความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา	๑. ไม่ละเลยหน้าที่หรือส่งงานล่าช้า
๒. ให้บริการประชาชนด้วยความเท่าเทียม	๒. ไม่เลือกปฏิบัติหรือแสดงอคติ
๓. ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า	๓. ไม่ใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์ส่วนตัว