



ติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)
- รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

ชื่อชมรม คนดีศรีสาสุขสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางสะพานน้อย หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางสะพานน้อย
 สถานที่ตั้ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางสะพานน้อย
 ชื่อผู้ประสานงาน นางสาวกัญญาภัค โพธิ์ตาดี ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข โทรศัพท์ ๐๘๘๘ - ๗๖๐๙๔๒๗
 จำนวนกิจกรรมที่กำหนดตามแผนการดำเนินงานทั้งสิ้น ๑๓ กิจกรรม
 จำนวน กิจกรรมที่ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑๓ กิจกรรม
 จำนวนงบประมาณที่ใช้ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รวม บาท
 ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบ โครงการในแผนปฏิบัติการ	จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน	จำนวนกลุ่มเป้าหมายภาคีเครือข่าย	จำนวนประชาชนเป้าหมาย
๑.สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางสะพานน้อย	๕๐ คน	๑ เป้าหมาย/ ๑ ภาคีเครือข่าย	

ส่วนที่ ๓ โครงการและงบประมาณ

๓.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ รวมจำนวน ๑๓ โครงการ ดังนี้

แผนย่อยที่ ๑ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม รวม ๖ โครงการ

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวม๑.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวม๑.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวม๑.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๔ รวม๑.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๕ รวม๑.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๖ รวม๑.....โครงการ

แผนย่อยที่ ๒ การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความของกลไลฯ รวม ...๔...โครงการ

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวม๑.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวม๑.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวม๑.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๔ รวม๑.....โครงการ

แผนย่อยที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพคนฯ

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวม๑.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวม๑.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวม๑.....โครงการ

๓.๒ งบประมาณที่ใช้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ทั้งหมด รวมจำนวน ...-... บาท

รายละเอียดโครงการและกิจกรรม ดังนี้

(๑) แผนย่อย/เป้าหมาย	(๒) โครงการ/กิจกรรม	(๓)		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินการ			
		ผลลัพธ์				ไตรมาส๑	ไตรมาส๒	ไตรมาส๓	ไตรมาส๔
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ						
แผนย่อยที่ ๑ เป้าหมายที่ ๑ ประชาชนมีกิจกรรม การปฏิบัติตนที่สะท้อน การมีคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น	๑.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมให้ สถาบันศาสนาเป็นศูนย์กลางชุมชนและ ขับเคลื่อนคุณธรรมด้วยพลังบวร (๑) ชื่อโครงการ ทำดีวิถีบวร สร้าง สุขภาพดีด้วยคุณธรรม ๑. กิจกรรม เข้าร่วมวัดในพื้นที่จัด กิจกรรมสวดมนต์-ทำบุญ-บรรยายธรรม ๒. กิจกรรม เข้าร่วมชุมชนทำกิจกรรม จิตอาสา		บุคลากรมี พฤติกรรมจิต อาสาเพิ่มขึ้น		ทุก รพ.สต				
	๑.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริม การนำคุณธรรมเพื่อการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมการป้องกัน และแก้ไขปัญหา อันเกิดจากภัยธรรมชาติและวิกฤติโรคอุบัติใหม่ (๑) ชื่อโครงการ Green SSO - สำนักงานสีเขียวโปร่งใสไร้ทุจริต		สภาพแวดล้อม สะอาดขึ้น		ทุก รพ.สต				
	๑. กิจกรรม รณรงค์คัดแยกขยะ ๒. กิจกรรม ลดใช้พลังงาน ๓. กิจกรรม Big Cleaning Day		ระดับความพึง พอใจ >๘๕%		กลุ่มงานอาชีวอนามัย				
เป้าหมายที่ ๒ เครือข่ายทางสังคมที่มี ขีดความสามารถในการ ส่งเสริมคุณธรรมใน สังคมเพิ่มขึ้น	๑.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างพื้นที่และ สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมหรือการทำ ความดี (๑) ชื่อโครงการ สสอ.บางสะพานน้อยเมือง แห่งความดี (อำเภอคุณธรรม) ๑. กิจกรรม สร้างมุม "ทำดีด้วยหัวใจ" ๒. กิจกรรม จิตอาสา ๑๕ กลุ่มงาน	ทุก รพ.สต เข้าร่วมตาม กิจกรรม	องค์กรมี วัฒนธรรม โปร่งใส		ทุก รพ.สต.				

(๑) แผนย่อย/เป้าหมาย	(๒) โครงการ/กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินการ			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส๑	ไตรมาส๒	ไตรมาส๓	ไตรมาส๔
	๑.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล ชุมชน องค์กร อำเภอคุณธรรม (๑) ชื่อโครงการ คนดี ศรีสา 'สุข' ประจำปี ๒๕๖๙ ๑. กิจกรรม คัดเลือกคนดี ๕ สาขา : พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	จำนวนผู้ ได้รับรางวัล > ๑๕ คน (กลุ่มงานละ ๑ คน)	แรงบันดาลใจ พฤติกรรม ต้นแบบเพิ่มขึ้น		ชมรมจริยธรรม				
	๑.๕ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาขีดความสามารถของชุมชน องค์กรอำเภอจังหวัดคุณธรรม สู่การสร้าง มูลค่าทางเศรษฐกิจด้วยผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรม (๑) ชื่อโครงการ ของดีวิถีธรรม - ผลิตภัณฑ์คุณธรรม ๕ กลุ่มงาน ๑. กิจกรรม จัดนิทรรศการแสดงผลงาน/ ผลิตภัณฑ์คุณธรรม	๑๕ กลุ่มงาน	ความภาคภูมิใจ ในองค์กรเพิ่มขึ้น		ทุก รพ.สต.				
	๑.๖ แนวทางการพัฒนาที่ ๖ สนับสนุนส่งเสริมกลไกของชุมชนให้มีระบบพี่เลี้ยง (๑) ชื่อโครงการ พี่เลี้ยงพาน้องทำดี (Mentor for Mora) ๑. กิจกรรม แต่งตั้งพี่เลี้ยงคุณธรรม ๕ ๒. กิจกรรม ดูแลกลุ่มงานละ ๑ ทีม	มีระบบพี่ เลี้ยง ครบ ๕ ทีม	บุคลากรได้รับการ ชี้แนะเพื่อส่งเสริม และสนับสนุน คุณธรรมเพิ่มขึ้น		ทุก รพ.สต.				
แผนย่อยที่ เป้าหมายที่ ๑ เครือข่าย/องค์กรที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น	๒.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สร้างกลไกเครือข่ายคุณธรรมและระบบการสนับสนุนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (๑) ชื่อโครงการ เครือข่ายคุณธรรม สาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางสะพานน้อย ๑. กิจกรรม ประชุมเครือข่าย ๑ ครั้ง ๒. กิจกรรมร่วมจัดกิจกรรมสาธารณะ (Best Practice)	๑๐๐ คน ร่วมกิจกรรม							

(๑) แผนย่อย/เป้าหมาย	(๒) โครงการ/กิจกรรม	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
		ผลลัพธ์		งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินการ			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส๑	ไตรมาส๒	ไตรมาส๓	ไตรมาส๔
เป้าหมายที่ ๒ องค์กรเครือข่ายทาง สังคมที่มีการพัฒนา ระบบเครดิตทาง สังคม	๒.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม คุณธรรมจรรยาบรรณในทุกขงวัย โดยนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม กับบริบททางสังคมไทย (การศึกษาและ พัฒนากลไกระบบ เครดิตสังคม (Social Credit)	จำนวนผู้ ได้รับรางวัล > ๑๕ คน (กลุ่มงานละ ๑ คน)	แรงบันดาลใจ พฤติกรรม ต้นแบบเพิ่มขึ้น		ชมรมจริยธรรม				
(Social Credit) เพื่อรองรับ การส่งเสริม คุณธรรม	ให้เป็นเครื่องมือหรือระบบแพลตฟอร์มใน การนำเข้าข้อมูล การบันทึกความดี ของบุคคล) (๑) ชื่อโครงการ บัตรคะแนนความดี Good Point ปี ๒๕๖๙ ๑. กิจกรรม ระบบบันทึกคะแนนทำดี ๒.๑๕ กลุ่มงานร่วมดำเนินการ	๑๕ ก ลุ่ม งาน	ความภาคภูมิใจ ในองค์กรเพิ่มขึ้น		ทุกหน่วยงาน				
เป้าหมายที่๓ หน่วยงานภาครัฐ มีค่า ITA ผ่าน เกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มขึ้น	๒.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนากลไกให้ หน่วยงานภาครัฐขับเคลื่อน การส่งเสริมคุณธรรมตามหลักธรรมทาง ศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม (๑) ชื่อโครงการ ITA-Moral Excellence ปี ๒๕๖๙ ๑. กิจกรรม ไปรุ่งใสทุกไตรมาส ๒. กิจกรรม ปรับปรุงเว็บไซต์คุณธรรม	มีระบบที่ เลี้ยง ครบ ๕ ทีม	บุคลากรได้รับ การชี้แนะเพื่อ ส่งเสริมและ สนับสนุน คุณธรรมเพิ่มขึ้น		ทุกหน่วยงาน				
แผนย่อยที่ ๓ เป้าหมายที่ ๑ ทุน ซี วี ดี ก และ เยาวชนไทย เพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้น	๓.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ กำหนดให้ สถานศึกษาทุกระดับของหน่วยงาน ทุกภาค ส่วนสะท้อนกระบวนการจัดการศึกษาที่ บรรลุเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์	๕๐ คน ร่วม กิจกรรม							

(๑) แผนย่อย/เป้าหมาย	(๒) โครงการ/กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินการ			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส๑	ไตรมาส๒	ไตรมาส๓	ไตรมาส๔
แผนย่อยที่ ๓ เป้าหมายที่ ๑ ทุนชีวิตเด็กและเยาวชน ไทย เพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้น	(๑) ชื่อโครงการ สร้างเด็กดี มีคุณธรรมในสถาบัน ภาคเครือข่าย ๑. กิจกรรม จัดอบรมเด็กนักเรียน โรงเรียนในพื้นที่ ๑ แห่ง (คุณธรรม ๕ ประการด้านสาธารณสุข)				สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบาง สะพานน้อย				
	๓.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริม งานวิชาการ งานวิจัย พัฒนาและเผยแพร่ระบบ การจัดการความรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม (๑) ชื่อโครงการ การศึกษาพฤติกรรม คุณธรรมบุคลากร สสอ.บางสะพานน้อย ๑. กิจกรรม สำรวจพฤติกรรมคุณธรรม๕ ด้าน ๒. กิจกรรม จัดทำรายงานพัฒนาองค์กร		นำไปสู่การปรับปรุง แนวทางการส่งเสริม กิจกรรมด้านคุณธรรม ๕ ประการ เพื่อ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ดี		ทุก รพ.สต.				
เป้าหมายที่ ๒ คนไทยได้รับการพัฒนา ทักษะชีวิต จากการส่งเสริม คุณธรรมขององค์กร เครือข่ายเพิ่มขึ้น	๓.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมให้เกิดระบบ การจัดการความรู้ที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอด ชีวิต ภายในชุมชนหรือหน่วยงาน (๑) ชื่อโครงการ ประชาสัมพันธ์เพื่อ เผยแพร่ผลการดำเนินโครงการฯ และ กิจกรรม ภายในหน่วยงาน		นำไปสู่การตระหนักรู้ และแนวทางการ ปฏิบัติที่สอดคล้องกับ การส่งเสริม พฤติกรรมคุณธรรม ๕		ทุก รพ.สต.				

คำอธิบาย :

(๑) ระบุแผนย่อย / กลยุทธ์ ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

(สามารถเรียกดูแผนปฏิบัติการฯ ได้ที่เว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตามลิงก์ย่อ : <https://moph.cc/๑SE๙๙COCgC>)

(๒) ระบุแนวทางการพัฒนา ตามแผนย่อย / กลยุทธ์ ของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒

(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และโครงการ / กิจกรรม ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาดังกล่าว

() 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 หน่วยงาน

ระดับกลุ่มงาน (๖) ระบุระยะเวลาที่ดำเนินงาน โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องไตรมาสที่จะดำเนินงาน

ส่วนที่ ๔ เป้าหมายเชิงแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๙
๑. จำนวนประชากรอายุ ๓๓ ปี ขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม	๕๐ คน	๕๐ คน
๒. จำนวนเครือข่ายทางสังคมมีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย (จำนวนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในเครือข่าย ที่ผ่านการประเมินตนเอง ระดับส่งเสริมคุณธรรม ระดับพัฒนาคุณธรรม และระดับคุณธรรมต้นแบบตามเกณฑ์การประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่กรมการศาสนากำหนด)	๘ แห่ง	๘ แห่ง
๓. จำนวนเครือข่าย / องค์กรจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้นจำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	๘ แห่ง ๕๐ คน	๘ แห่ง ๕๐ คน
๔. จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับการส่งเสริมคุณธรรม	๑ แห่ง	๑ แห่ง
๕. จำนวนองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม / ประชุม / สัมมนา / อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจำนวนคนได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการจัดกิจกรรมขององค์กรเครือข่าย	๑ แห่ง ๕๐ คน	๑ แห่ง ๕๐ คน

ส่วนที่ ๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการ / กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. บุคลากรมีพฤติกรรมคุณธรรมด้าน "พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู" เพิ่มขึ้น
๒. เกิดวัฒนธรรมองค์กรโปร่งใส ลดข้อร้องเรียน
๓. สร้างเครือข่ายคุณธรรมในจังหวัดอย่างเป็นระบบ
๔. คุณภาพชีวิตบุคลากรและความพึงพอใจเพิ่มขึ้น
๕. คะแนนประเมินคุณธรรม (MITAS - ITA) ดีขึ้น
๖. ภาพลักษณ์ สสจ.สุราษฎร์ธานี เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ลงชื่อผู้เสนอแผน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติแผน
(.....)
ตำแหน่ง.....
ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน
หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ : ๑. แผนปฏิบัติการฯ ต้องมีโครงการ / กิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมที่ขับเคลื่อนผ่านกลไก "บวร" (บ้าน-ชุมชน / วัด-ศาสนสถาน / โรงเรียน-ส่วนราชการ)อย่างน้อย๑ โครงการ / กิจกรรม

๒. หน่วยงานต้องนำแผนปฏิบัติการฯ ที่ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน ลงนามแล้ว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

๓. รายงานการนำแผนปฏิบัติการฯ ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ตามข้อ ๒. ภายในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

๔. หน่วยงานนำลิงก์การเผยแพร่แผนปฏิบัติการฯ ตามข้อ ๓. มาวางในระบบ MITAS ตามแนวทางที่กำหนดในคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง "ชีวิตดีวิถีพอเพียง" ในองค์กรหน่วยงาน...สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางสะพานน้อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

๑. ชื่อกิจกรรม : ... "ชีวิตดี วิถีพอเพียง สู่องค์กรคุณธรรม".....

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักคุณธรรมพื้นฐานและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อสร้างวินัยการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๓. เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและความพอเพียง
๔. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อจิตใจดี มีน้ำใจ เอื้ออาทร และลดปัญหาพฤติกรรมเสี่ยง

๓. ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้างให้มีความต้องการในระดับ "พอเหมาะ พอดี" จากหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง : 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

- จัดทำมาตรการ "สำนักงานประหยัดพลังงาน" เช่น ปิดไฟ ปิดแอร์เมื่อไม่ใช้งาน
- รณรงค์ลดปริมาณขยะพลาสติกภายในสำนักงาน โดยใช้บรรจุภัณฑ์ที่ซ้ำใช้ได้
- จัดกิจกรรม ๕ ส. ทุกเดือน เพื่อสร้างวินัยและนิสัยด้านสิ่งแวดล้อมและความพอเพียง
- จัดประกวด "กลุ่มงานต้นแบบวิถีพอเพียง" ภายในสำนักงาน
- จัดทำสื่อรณรงค์ผ่าน Infographic, Line กลุ่มงาน และประกาศเสียงตามสาย
- ติดตามผลการใช้พลังงานและทรัพยากรทุกเดือน

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม

- คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรม และกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระยะเวลาดำเนินการ

- ไม่น้อยกว่า ๓ เดือน (ต.ค. ๒๕๖๘ - มี.ค. ๒๕๖๙)

สถานที่ดำเนินการ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

งบประมาณ

(อุปกรณ์รณรงค์ / สื่อประชาสัมพันธ์ / จัดกิจกรรมภายใน)

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานของหน่วยงานลงไม่น้อยกว่า ๕%
๓. บุคลากรเกิดวินัยและนิสัยที่ดี ลดพฤติกรรมฟุ่มเฟือยในการใช้ทรัพยากร
๔. บรรยากาศการทำงานเป็นระเบียบ สะอาด และน่าอยู่มากขึ้น

๖. ผลลัพธ์ / ความสำเร็จ

๑. บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ต่ำกว่า ๗๐%
๒. ค่าไฟฟ้าเฉลี่ยลดลง ๔-๖%
๓. จำนวนขยะพลาสติกภายในสำนักงานลดลงอย่างเห็นได้ชัด
๔. เกิดต้นแบบพฤติกรรม "ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า" ในหลายกลุ่มงาน

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

๗. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ (ระหว่างรอบ ๖ เดือนแรกกับ ๑๒ เดือน)

๑. ๖ เดือนแรก: ค่าไฟฟ้างลดลงเฉลี่ย ๕%
๒. ๑๒ เดือนเต็ม: ค่าไฟฟ้างลดลงเฉลี่ย ๑๐%
๓. ๖ เดือนแรก: บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๗๐%
๔. ๑๒ เดือนเต็ม: บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มเป็น ๘๕%
๕. พฤติกรรมประหยัดทรัพยากรสังเกตเห็นชัดเจนขึ้น เช่น ปิดไฟก่อนออกห้อง แยกขยะ ใช้ถุงผ้า

๘. ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรบางส่วนยังปรับตัวไม่ทันกับมาตรการใหม่
๒. การสื่อสารบางช่วงไม่ต่อเนื่อง ทำให้การมีส่วนร่วมลดลง
๓. งบประมาณด้านสื่อและกิจกรรมรณรงค์ยังจำกัด

๙. สิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนา

๑. การสื่อสารที่ดีและต่อเนื่องทำให้บุคลากรตระหนักและมีส่วนร่วมมากขึ้น
๒. การสร้างแรงจูงใจ เช่น การมอบรางวัล หน่วยงานต้นแบบ ส่งผลต่อการสร้างพฤติกรรมเชิงบวก
๓. ควรมีระบบติดตามผลและ Feedback ที่เป็นรูปธรรม เช่น Dashboard พลังงาน

๑๐. แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาในปีถัดไป

๑. เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการติดตามการใช้พลังงานแบบเรียลไทม์
๒. ขยายกิจกรรมสู่ครอบครัวของบุคลากร เช่น โครงการ "ครอบครัวพอเพียง"
๓. พัฒนาระบบนโยบายองค์รวม เช่น วันปลอดพลาสติก หรือมูมรีไซเคิลถาวร
๔. จัดทำระบบพี่เลี้ยงด้านคุณธรรมให้หน่วยงานในสังกัด

หมายเหตุ : สามารถปรับรูปแบบได้ตามความเหมาะสมเพื่อการประชาสัมพันธ์ โดยต้องมียอดประกอบข้อความให้ครบ

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

๑. ชื่อกิจกรรม "องค์กรสีเขียว วิถีพอเพียง"

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

- ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด
- ปลูกฝังวินัยและนิสัยที่ดีในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- สร้างบรรยากาศการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้าง

□ ด้านสิ่งแวดล้อม (กิจกรรม ๕ ส. เน้นสร้างลักษณะนิสัย)

๔. รายละเอียดกิจกรรม

- วิธีการดำเนินกิจกรรม: จัดกิจกรรม ส. อย่างต่อเนื่องทุกเดือน, รณรงค์ลดการใช้ไฟฟ้าและเชื้อเพลิง, จัดประกวด "สำนักงานสีเขียว"
- ผู้รับผิดชอบกิจกรรม: คณะกรรมการพัฒนาองค์กรคุณธรรม
- ระยะเวลาดำเนินการ: ๑๒ เดือน (ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙)
- สถานที่ดำเนินการ: ภายในหน่วยงานและพื้นที่ปฏิบัติงาน
- งบประมาณ: ๕๐,๐๐๐ บาท

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรมีวินัยในการรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม
- ลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานลงอย่างน้อย ๑๐%
- สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

๖. ผลลัพธ์ / ความสำเร็จ (รอบ ๑๒ เดือน)

- ค่าไฟฟ้าและเชื้อเพลิงลดลงเฉลี่ย ๑๒% เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
- บุคลากร ๘๕% เข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส. อย่างสม่ำเสมอ
- ได้รับรางวัล "สำนักงานสีเขียวระดับจังหวัด"
- เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม เช่น การปิดไฟเมื่อเลิกใช้, การแยกขยะ

๗. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ (๖ เดือนแรก vs ๑๒ เดือนเต็ม)

- รอบ ๖ เดือนแรก: ค่าไฟฟ้าลดลง ๖%, บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๗๐%
- รอบ ๑๒ เดือนเต็ม: ค่าไฟฟ้าลดลง ๑๒%, บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๘๕%

๘. ปัญหาและอุปสรรค

- บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ทรัพยากร
- งบประมาณจำกัดในการจัดกิจกรรมรณรงค์เพิ่มเติม

๙. สิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนา

- การสื่อสารที่ต่อเนื่องช่วยให้บุคลากรเข้าใจและเข้าร่วมมากขึ้น

- การสร้างแรงจูงใจ เช่น การประกวดหรือรางวัล ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วม
- การติดตามผลอย่างสม่ำเสมอทำให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน

๑๐. แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาในปีถัดไป

- ขยายกิจกรรมไปสู่ครอบครัวของบุคลากร เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม
- ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามผล เช่น ระบบวัดการใช้พลังงานแบบเรียลไทม์
- เพิ่มกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น "วันปลอดพลาสติก" หรือ "สัปดาห์พลังงานสะอาด"

การดำเนินการปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't)
หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางสะพานน้อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

รอบการประเมิน ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

รอบการประเมิน ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

๑.ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't) หรือข้อตกลงคุณธรรม (ขั้นต้น) ที่หน่วยงานกำหนด

Do(สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑.ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใสตรวจสอบได้	๑.ไม่เรียกรับผลประโยชน์ ไม่รับของขวัญหรือผลประโยชน์ทับซ้อน
๒.ให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพ ปราศจากอคติ	๒.ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ละเลยขั้นตอนหรือมาตรฐานการบริการ
๓.ใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	๓.ไม่ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัว

๒. วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

(คำอธิบาย : ดำเนินการจัดกิจกรรมระดมสมองภายในหน่วยงาน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และค้นหา วิธีการทำให้ "ความดีที่อยากทำ" เกิดขึ้นในองค์กร ในรูปของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Dos) และไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน (Don'ts) โดยสามารถจัดกิจกรรมระดมสมองได้มากกว่าหนึ่งครั้ง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดข้อตกลงคุณธรรมเบื้องต้นของหน่วยงาน) โดยการนำ PDCA ช่วยในการประเมิน

๑. จัดประชุมระดมสมองบุคลากรภายในสำนักงานฯ จำนวน ๒ ครั้งเพื่อวิเคราะห์ "ความดีที่อยากทำ" และ "พฤติกรรมเสี่ยงที่อยากลด"

๒. ศึกษาเอกสารด้านคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบราชการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. สรุป Do & Don't ขั้นต้น ที่เหมาะสมกับลักษณะงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

๔. จัดทำเอกสารประกาศข้อตกลงคุณธรรม (เบื้องต้น) เพื่อเผยแพร่ภายในหน่วยงาน

การทดลองปฏิบัติ (Do)

(คำอธิบาย : นำข้อตกลงคุณธรรม (เบื้องต้น) ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนภายในหน่วยงาน โดยกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำ เพื่อร่วมกันติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและประเมินผลการปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว)

1. นำ Do & Don't ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงของบุคลากรทุกกลุ่มงาน
2. ตั้งกลไก "จุดสังเกตพฤติกรรม" ได้แก่ การบริการประชาชน, การใช้ทรัพยากร, การทำงานร่วมกัน
3. ประชุมติดตามผลทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรร่วมกันสะท้อนข้อเท็จจริง ปัญหา และสิ่งที่ต้องปรับปรุง
4. จัดทำสื่อรณรงค์ เช่น Infographic, ป้ายเตือนคุณธรรม, บทความสั้น ส่งผ่าน Line Official หน่วยงาน

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

(คำอธิบาย : ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติตามข้อตกลงคุณธรรมที่ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณาว่าแต่ละข้อสามารถทำให้เกิด "ความดีที่อยากทำ" ได้จริงหรือไม่ ข้อใดที่มีประสิทธิภาพและไม่จำเป็นต้องปรับแก้ไขและข้อใดที่ยังมีปัญหาหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อให้ข้อตกลงคุณธรรมมีความสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและทำให้เกิดคุณธรรมเป้าหมายที่สามารถแก้ไขปัญหาค่าขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ)

รอบการประเมิน 6 เดือน

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

ประเมินว่า

- พฤติกรรมที่พึงประสงค์เริ่มเกิดขึ้นหรือไม่
- พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลงมาน้อยเพียงใด
- ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการทดลอง
- ความสอดคล้องของ Do & Don't กับบริบทองค์กรผลที่คาดหวัง: ได้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับแก้ทันที ไม่ต้องรอสิ้นปี

รอบการประเมิน ๑๒ เดือน

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

ประเมินว่า

- พฤติกรรมดีมีความต่อเนื่องหรือไม่
- การเปลี่ยนแปลงเกิดผลต่อการแก้ปัญหาขององค์กรจริงหรือไม่
- ความพึงพอใจของบุคลากรและผู้รับบริการ
- ผลที่คาดหวัง: ข้อเสนอที่ชัดเจน พร้อมยกระดับเป็น "ปฏิญญาคุณธรรมของหน่วยงาน"

* รอบการประเมิน ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

- วัตถุประสงค์: ตรวจสอบความก้าวหน้าเบื้องต้น ว่าการปฏิบัติตาม Do & Don't เริ่มเห็นผลหรือไม่สิ่งที่ประเมิน
- พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี
- ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นในช่วงทดลองปฏิบัติ
- ความสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน
- ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : ได้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงทันที ไม่ต้องรอสิ้นปี

*รอบการประเมิน ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

- วัตถุประสงค์: สรุปผลรวมทั้งปี และตัดสินใจว่าจะยกระดับเป็น "ปฏิญญาคุณธรรม" ของหน่วยงานหรือไม่สิ่งที่ประเมิน
- ความต่อเนื่องและความยั่งยืนของพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- ผลลัพธ์ที่ชัดเจนต่อการแก้ไขปัญหาขององค์กร
- ความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : ได้ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรม พร้อมยกระดับเป็นปฏิญญาคุณธรรม

การปฏิบัติ (Act)

(คำอธิบาย : ดำเนินการทดลองปฏิบัติตามข้อตกลงคุณธรรมที่ได้ผ่านการประเมินและปรับปรุงแล้วโดยใช้ระยะเวลาดำเนินการไม่น้อยกว่า ๓-๖ เดือน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ลงมือปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง จนสามารถสรุปผลการดำเนินงานและยกระดับข้อตกลงคุณธรรมให้เป็น "ปฏิญญาคุณธรรม"ของหน่วยงาน)

๑. นำ Do & Don't ฉบับปรับปรุงแล้ว มาใช้จริงต่อเนื่องอย่างน้อย ๓-๖ เดือน
๒. สรุปผลทั้งปี และประกาศเป็น "ปฏิญญาคุณธรรมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี"
๓. เผยแพร่ต่อสาธารณะผ่าน Website/เพจขององค์กร
๔. บูรณาการเข้ากับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA), การพัฒนาบุคลากร และแผนงานที่เกี่ยวข้อง

๓.ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't) ของหน่วยงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติแล้ว

Do(สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)

หมายเหตุ : แนวทางการดำเนินการปฏิญญาคุณธรรมตามหลัก PDCA

โดยทั่วไปการดำเนินการเพื่อกำหนดปฏิญญาคุณธรรมของหน่วยงานจะเริ่มต้นจากการประชุมกลุ่มเพื่อร่วมกันศึกษาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ หรือกรณีศึกษาต่าง ๆ จากนั้นจึงร่วมกันกำหนดข้อตกลงคุณธรรมเบื้องต้นในรูปแบบ "Do & Don't" เพื่อใช้ในการทดลองปฏิบัติ (Do)

เมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่ง หน่วยงานจะทำการประเมินผล (Check) ว่าข้อตกลงดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของบุคลากรได้หรือไม่ และสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่

หากผลการประเมินเป็นที่น่าพอใจ ข้อตกลงนั้นจะถูกลดระดับเป็น "ปฏิญญาคุณธรรม"ของหน่วยงาน (Action)

แต่หากผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจ หน่วยงานจะกลับไปสู่ขั้นตอนการวางแผนใหม่ (Plan) โดยการระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดข้อตกลงใหม่ แล้วนำไปทดลองปฏิบัติอีกครั้ง (Do)

กระบวนการนี้จะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในลักษณะวงจร PDCA จนได้ปฏิญญาคุณธรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปจะได้ประมาณ ๓ ข้อที่ควรทำ (Do) และ ๓ ข้อที่ไม่ควรทำ (Don't)

-ตัวอย่างการกรอกข้อมูล-

หน่วยงาน: กองบริหารงานทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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

Do(สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใส	๑. ไม่รับประโยชน์ทับซ้อนหรือสินบน
๒. ให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพ รวดเร็ว	๒. ไม่ละเลยหรือเลือกปฏิบัติในการให้บริการ
๓. ร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	๓. ไม่สร้างความขัดแย้งบั่นทอนกำลังใจ

๒. วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

- จัดประชุมระดมสมองภายในหน่วยงาน ๒ ครั้ง เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์
- ศึกษากฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดข้อตกลงคุณธรรม

การทดลองปฏิบัติ (Do)

- นำข้อตกลงคุณธรรมไปใช้จริงในการทำงานประจำวัน
- จัดประชุมติดตามผลทุกเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและแนวทางแก้ไข

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

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

ประเมินผลเบื้องต้นว่าพฤติกรรมที่พึงประสงค์เริ่มเกิดขึ้นจริงหรือไม่ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลงหรือไม่พร้อมปรับปรุงทันทีหากพบข้อจำกัด

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

ประเมินผลรวมทั้งปี วิเคราะห์ความต่อเนื่องและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงต่อการแก้ไขปัญหาขององค์กรพร้อมสรุปผลเพื่อยกระดับเป็น "ปฏิญญาคุณธรรม" ของหน่วยงาน

การปฏิบัติ (Act)

- ดำเนินการตามข้อตกลงคุณธรรมที่ผ่านการปรับปรุงแล้วอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา ๖ เดือน
- สรุปผลการดำเนินงานและประกาศเป็น "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

การรายงานผลการดำเนินการ "กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม" (ชื่อหน่วยงาน) ..สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี..

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- รอบการประเมิน ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)
 รอบการประเมิน ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร บิดามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

ระดับหน่วยงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางสะพานน้อย

ผู้บริหารให้นโยบาย

ผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีนโยบายส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร โดยยึดหลัก ครอบครัวเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างคนดีและองค์กรคุณธรรม จึงสนับสนุนการดำเนินงาน "กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม" อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว พัฒนาค่านิยมที่พึงประสงค์ และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร และบิดามารดา เพื่อสร้าง "เวลาคุณภาพ"
๒. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว เพิ่มพูนคุณธรรมพื้นฐาน เช่น ความกตัญญู ความรับผิดชอบ การแบ่งปัน
๓. เพื่อสนับสนุนนโยบายผู้บริหารที่มุ่งลดการทำงานในวันอาทิตย์ และส่งเสริมสมดุลชีวิตและงาน (Work-Life Balance)
๔. เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความสุข ส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. วิธีดำเนินงาน

๑. จัดทำประกาศนโยบาย "วันอาทิตย์เพื่อครอบครัว" และชี้แจงให้บุคลากรทุกกลุ่มงานรับทราบ
๒. เชิญชวนบุคลากรทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เช่น ทำอาหารร่วมกัน, ออกกำลังกาย, ทำงานบ้าน, ทำบุญ, พากันทำกิจกรรมเสริมคุณธรรม
๓. จัดทำ แบบบันทึกกิจกรรมครอบครัวประจำเดือน ให้บุคลากรประเมินตนเอง
๔. ติดตามผลทุกเดือนผ่านกลุ่มงานบุคลากรและหัวหน้าฝ่าย
๕. เปิดพื้นที่ "แชร์ประสบการณ์ครอบครัวอบอุ่น" เพื่อแลกเปลี่ยนเรื่องราวสร้างแรงบันดาลใจ
๖. ประเมินผล ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ตามแบบฟอร์มที่กำหนด
๗. รายงานผลต่อผู้บริหารจังหวัดและเผยแพร่ภายในหน่วยงาน

๓. ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

- บุคลากรจำนวน ๗๘% รายงานว่าใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น
- เด็ก/บุตรของบุคลากรมีพฤติกรรมด้านวินัยและความรับผิดชอบดีขึ้น เช่น การรักษาเวลา การช่วยงานบ้าน
- บุคลากรจำนวนมากมีความสุขเพิ่มขึ้น รู้สึกใกล้ชิดครอบครัวมากขึ้น ปริมาณการปฏิบัติงานวันอาทิตย์ลดลงตามนโยบายผู้บริหาร

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

- บุคลากร กว่า ๘๕% ปฏิบัติตามกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- ครอบครัวมีความกลมเกลียวมากขึ้น ช่วยลดความเครียดและสร้างบรรยากาศอบอุ่นในที่ทำงาน
- เกิดวัฒนธรรม "วันอาทิตย์เพื่อครอบครัว" อย่างชัดเจนในองค์กร
- หน่วยงานมีภาพลักษณ์ดีในชุมชนว่าคำนึงถึงคุณภาพชีวิตบุคลากร

๔. ผลการประเมิน (แบบใบงานตารางประเมิน) รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

- บุคลากรจำนวน ๗๘% รายงานว่าใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น
- เด็ก/บุตรของบุคลากรมีพฤติกรรมด้านวินัยและความรับผิดชอบดีขึ้น เช่น การรักษาเวลา การช่วยงานบ้าน
- บุคลากรจำนวนมากมีความสุขเพิ่มขึ้น รู้สึกใกล้ชิดครอบครัวมากขึ้น
- ปริมาณการปฏิบัติงานวันอาทิตย์ลดลงตามนโยบายผู้บริหาร

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

- บุคลากร กว่า ๘๕% ปฏิบัติตามกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- ครอบครัวมีความกลมเกลียวมากขึ้น ช่วยลดความเครียดและสร้างบรรยากาศอบอุ่นในที่ทำงาน
- เกิดวัฒนธรรม "วันอาทิตย์เพื่อครอบครัว" อย่างชัดเจนในองค์กร

- หน่วยงานมีภาพลักษณ์ดีในชุมชนว่าคำนึงถึงคุณภาพชีวิตบุคลากร

๕. ปัญหาและอุปสรรค

- บุคลากรบางตำแหน่งมีภาระงานหรือการปฏิบัติงานนอกเวลา
- ความเข้าใจนโยบายในบางฝ่ายยังไม่ตรงกัน
- ครอบครัวยังคงมีข้อจำกัดด้านเวลา เช่น บุตรศึกษาออกจังหวัด หรือสมาชิกครอบครัวไม่อยู่บ้านในวันหยุด
- บางครอบครัวมีกิจกรรมร่วมกันน้อย เนื่องจากภาระส่วนตัว

๖. ข้อเสนอแนะ

๑. จัดกิจกรรม "ครอบครัวต้นแบบ" เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ
๒. ทำคู่มือกิจกรรมครอบครัวสำหรับบุคลากร เช่น ๑๐ กิจกรรมสร้างคุณธรรมสำหรับวันอาทิตย์
๓. ประสานหัวหน้ากลุ่มงานควบคุมงานนอกเวลาเพื่อลดภาระวันอาทิตย์
๔. เปิดพื้นที่ออนไลน์ให้บุคลากรแบ่งปันภาพหรือเรื่องราวดี ๆ ของกิจกรรมครอบครัว
๕. ส่งเสริมกิจกรรมอาสาในครอบครัว เช่น ปลูกต้นไม้ ทำความสะอาดบ้าน/ชุมชน เพื่อปลูกฝังคุณธรรมเด็ก

๗. สรุป

กิจกรรม "ครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม" เป็นกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสุขในครอบครัวของบุคลากร ส่งผลให้เกิด คุณธรรมพื้นฐาน เช่น ความกตัญญู ความรับผิดชอบ และการมีน้ำใจ นอกจากนี้ยังช่วยลดภาระงานในวันอาทิตย์ สร้างสมดุลชีวิตและงาน ทำให้บรรยากาศในหน่วยงานดีขึ้น บุคลากรมีพลังในการทำงานมากขึ้นควรดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป และขยายกิจกรรมให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

การดำเนินการ กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม
(ชื่อหน่วยงาน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางสะพานน้อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียด	คะแนน (๑-๕)	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
๑.การดำเนินงานตามแผน	การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้ วันอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว	๑. <input type="checkbox"/> ๒. <input type="checkbox"/> ๓. <input type="checkbox"/> ๔. <input type="checkbox"/> ๕. <input type="checkbox"/>	
๒.การมีส่วนร่วมของบุคลากรและครอบครัว	ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับ ครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน, ดูแลบุตร	๑. <input type="checkbox"/> ๒. <input type="checkbox"/> ๓. <input type="checkbox"/> ๔. <input type="checkbox"/> ๕. <input type="checkbox"/>	
๓.คุณภาพเวลาครอบครัว	การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, พฤติ นิสัยของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝังคุณธรรม ดีขึ้น เช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดีขึ้น การใช้จ่ายเงิน มีเงินออมเพิ่มขึ้น การควบคุมอารมณ์ดี	๑. <input type="checkbox"/> ๒. <input type="checkbox"/> ๓. <input type="checkbox"/> ๔. <input type="checkbox"/> ๕. <input type="checkbox"/>	
๔.การปฏิบัติตามนโยบายผู้บริหาร	การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การ จัด กิจกรรมโดยไม่กระทบเวลาครอบครัว	๑. <input type="checkbox"/> ๒. <input type="checkbox"/> ๓. <input type="checkbox"/> ๔. <input type="checkbox"/> ๕. <input type="checkbox"/>	
๕.ผลลัพธ์ต่อครอบครัวและชุมชน	ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศอบอุ่น , การส่งเสริมคุณธรรม	๑. <input type="checkbox"/> ๒. <input type="checkbox"/> ๓. <input type="checkbox"/> ๔. <input type="checkbox"/> ๕. <input type="checkbox"/>	
๖.ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	๑. <input type="checkbox"/> ๒. <input type="checkbox"/> ๓. <input type="checkbox"/> ๔. <input type="checkbox"/> ๕. <input type="checkbox"/>	
รวมคะแนนเฉลี่ย	(รวมคะแนนทุกหัวข้อ หาค่า จำนวนหัวข้อ)	๑. <input type="checkbox"/> ๒. <input type="checkbox"/> ๓. <input type="checkbox"/> ๔. <input type="checkbox"/> ๕. <input type="checkbox"/>	

หมายเหตุ : วิธีการอ่านค่าตัวเลข

๑. การอ่านค่า (๑-๕) ระดับบุคลากร

- ๑ = ระดับต่ำมาก หมายถึง ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไม่สอดคล้องกับนโยบาย และไม่มีผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน
- ๒ = ระดับต่ำ หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เพียงบางส่วน ผลสัมฤทธิ์ยังไม่ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับต่ำ
- ๓ = ระดับปานกลาง หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่ง มีผลสัมฤทธิ์บางประการ และมีการมีส่วนร่วมในระดับพอใช้
- ๔ = ระดับดี หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี
- ๕ = ระดับดีมาก/สมบูรณ์ หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนและยั่งยืน และมีการมีส่วนร่วมในระดับสูงมาก

การอ่านค่า “คะแนนเฉลี่ยรวม”

การคำนวณ คะแนนเฉลี่ยรวม = (ผลรวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ คือ ๖ ข้อ)

๒. การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ระดับบุคลากร

- ๑.๐๐ - ๑.๔๙ = ระดับต่ำมาก หมายถึง ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ไม่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับนโยบาย
- ๑.๕๐ - ๒.๔๙ = ระดับต่ำ หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เพียงบางส่วน ผลสัมฤทธิ์ยังไม่ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับต่ำ
- ๒.๕๐ - ๓.๔๙ = ระดับปานกลาง หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่ง มีผลสัมฤทธิ์บางประการ และมีการมีส่วนร่วมในระดับพอใช้
- ๓.๕๐ - ๔.๔๙ = ระดับดี หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี
- ๔.๕๐ - ๕.๐๐ = ระดับดีมาก/สมบูรณ์ หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนและยั่งยืน และมีการมีส่วนร่วมในระดับสูงมาก

๓. วิธีอ่านค่าผลรวม ระดับหน่วยงาน

๑. เก็บคะแนนจากบุคลากรทุกคน

- แต่ละคนจะได้ค่าเฉลี่ยรวมของตนเอง (๑-๕) จากแบบประเมิน
- เช่น คนหนึ่งได้ ๔.๒ อีกคนได้ ๓.๘ เป็นต้น

๒. หาค่าเฉลี่ยรวมของทั้งหน่วยงาน

- ตัวอย่าง: สมมติข้อมูล
- บุคลากรทั้งหมด: ๑๐๐ คน
 - แต่ละคนทำแบบประเมินตนเอง (๖ หัวข้อ คะแนน ๑-๕)
 - ผลรวมคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรทั้งหมด = ๔๒๐ คะแนน

$$\text{คำนวณ} \quad \frac{๔๒๐}{๑๐๐} = ๔.๒๐$$

การอ่านค่าตามเกณฑ์

- ค่าเฉลี่ยรวม = ๔.๒๐
- อยู่ในช่วง ๓.๕๐ - ๔.๔๙
- ระดับดี → หมายถึง หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี

คำอธิบายตามเกณฑ์ระดับคะแนน

ใช้เกณฑ์เดียวกับรายบุคคล แต่ขยายเป็นภาพรวมของหน่วยงาน:

- ๑.๐๐ - ๑.๔๙ = ระดับต่ำมาก → หน่วยงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๕๐ - ๒.๔๙ = ระดับต่ำ → บรรลุเพียงบางส่วน ผลสัมฤทธิ์ยังไม่ชัดเจน
- ๒.๕๐ - ๓.๔๙ = ระดับปานกลาง → บรรลุในระดับหนึ่ง แต่ยังต้องปรับปรุง
- ๓.๕๐ - ๔.๔๙ = ระดับดี → บรรลุเกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ชัดเจน
- ๔.๕๐ - ๕.๐๐ = ระดับดีมาก/สมบูรณ์ → บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ชัดเจนและยั่งยืน

คำอธิบาย :

๑. แบบประเมิน “ต่อบุคลากร” (Self-Assessment)

- ผู้ประเมินคือบุคลากร
- ใช้เพื่อให้บุคลากรสะท้อนว่า ตนเองได้ใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากน้อยเพียงใด
- หัวข้อจะเน้นไปที่ พฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น

๑. การใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว

๒. การดูแลบุตร

๓. ความถี่ในการทำกิจกรรมครอบครัว

๔. ความสำคัญที่บุคลากรให้ต่อเวลาครอบครัว

ผลลัพธ์ : หน่วยงานจะได้ข้อมูลเชิงสถิติจากการรวมผลการประเมินของบุคลากรแต่ละคน

๒. แบบประเมิน “ต่อหน่วยงาน” (Project/Program Evaluation)

- ผู้ประเมินคือหน่วยงาน
- ใช้เพื่อดูว่าโครงการ/นโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว บรรลุผลหรือไม่
- หัวข้อจะเน้นไปที่ ผลรวมของกิจกรรม เช่น

๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม

๒. ระดับการปฏิบัติตามนโยบาย (ไม่ทำงานวันอาทิตย์)

๓. ผลลัพธ์ต่อครอบครัวและชุมชน

๔. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลลัพธ์ : ใช้เป็นรายงานต่อผู้บริหารเพื่อสรุปว่าโครงการนี้มีประสิทธิผลหรือไม่

(ตัวอย่าง)

ใบรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม”

(ชื่อหน่วยงาน)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร บิดามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

๑. วัตถุประสงค์

- ส่งเสริมคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัว
- ลดภาระงานวันอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิต
- สร้างบรรยากาศอบอุ่นในชุมชนและหน่วยงาน

๒. วิธีดำเนินงาน

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

๓. ผลการดำเนินงาน

- รอบ ๖ เดือน: บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๗๘) รายงานว่าใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีแนวโน้มดีขึ้น
- รอบ ๑๒ เดือน: ผลลัพธ์ชัดเจนว่าบุคลากรมีความสุขมากขึ้น เด็กได้รับการดูแลใกล้ชิด หน่วยงานได้รับการยอมรับ

๔. ผลการประเมิน (แนบใบงานตารางประเมิน)

- คะแนนเฉลี่ยรวม: ๔.๒๐
- ระดับ: ดี (บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี)
- ข้อเสนอแนะ: บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว แต่ยังมีบางส่วนที่มีภาระงาน

๕. ปัญหาและอุปสรรค

- บุคลากรบางส่วนยังมีภาระงานวันอาทิตย์ → ส่งผลให้ไม่สามารถใช้เวลาครอบครัวได้เต็มที่
- ความเข้าใจในนโยบายยังไม่ทั่วถึง → ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๖. ข้อเสนอแนะ

- จัดประชุม/อบรมชี้แจงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน
- จัดทำคู่มือหรือแนวทางกิจกรรมครอบครัว เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้เอง
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เวลาครอบครัว

๗. สรุป

กิจกรรมนี้ช่วยสร้างคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัวได้จริง สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร และควรดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป โดยเน้นการสื่อสารนโยบายและการสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้วันอาทิตย์เป็นเวลาคุณภาพกับครอบครัวอย่างยั่งยืน
