



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสวรรคโลก กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๕๕๖๔ ๑๐๒๗

ที่ สท ๐๐๓๓.๖๐๑/๕๖

วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของชมรม
จริยธรรมโรงพยาบาลสวรรคโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และขออนุญาตนำขึ้นเว็บไซต์
โรงพยาบาลสวรรคโลก

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรคโลก

ตามที่กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสวรรคโลก ได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
ของชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลสวรรคโลก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม
คุณธรรมของชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลสวรรคโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ตามที่แนบมาพร้อมนี้ และขออนุญาตนำขึ้นเว็บไซต์โรงพยาบาล
สวรรคโลก ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติและลงนาม

(นางสาวชญาดา ต๊ะแก้ว)
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ

(นางสาวอารยา คำรณ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ทราบ/อนุมัติ/ลงนามแล้ว

(นายพงษ์ศักดิ์ ราชสมณะ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรคโลก



แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อชมรม ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลสุวรศรศิลป์ หน่วยงาน โรงพยาบาลสุวรศรศิลป์
สถานที่ตั้ง ๕๔ ม.๔ ต.ในเมือง อ.สุวรศรศิลป์ จ.สุโขทัย ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนูปฐัมการ
ชื่อผู้ประสานงาน นางสาวชญาตว. ทีระแก้ว โทรศัพท์ ๐๕๕-๖๔๑-๐๒๗
สังกัด โรงพยาบาลสุวรศรศิลป์ LINE ID :
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : chayadatakaw@gmail.com

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อหน่วยงาน	จำนวนบุคลากร ในหน่วยงาน (คน)	จำนวนเครือข่าย (คน)	จำนวนประชาชน (คน)
๑. โรงพยาบาลสุวรศรศิลป์	๓๔๙ คน	๓๐ คน	๑๐๐ คน
๒.			
๓.			

ส่วนที่ ๓ โครงการและงบประมาณ

๓.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รวมจำนวน.....๑๘.....โครงการ ดังนี้

แผนย่อยที่ ๑ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมฯ รวม.....๑๑.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑	รวม	๐.....	โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๒	รวม	๑.....	โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๓	รวม	๖.....	โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๔	รวม	๒.....	โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๕	รวม	๒.....	โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๖	รวม	๐.....	โครงการ
รวม	รวม.....	๑๑.....	โครงการ

แผนย่อยที่ ๒ การพัฒนาระบบและส่งเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกฯ รวม.....๕.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑	รวม	๓.....	โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๒	รวม	๑.....	โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๓	รวม	๒.....	โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๔	รวม	๐.....	โครงการ
รวม	รวม.....	๖.....	โครงการ

แผนย่อยที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพฯ รวม.....๒.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑	รวม	๐.....	โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๒	รวม	๒.....	โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๓	รวม	๐.....	โครงการ

๓.๒ งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้งหมด รวมจำนวน.....๒,๕๐๐.....บาท

รายละเอียดโครงการและงบประมาณ											
(๑) แผนย่อย / เป้าหมาย	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน					
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ระยะเวลาที่ดำเนินงาน					
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
แผนย่อยที่ ๑ เป้าหมายที่ ๒ ขับเคลื่อนหน่วยงานใน สังกัดกระทรวง สาธารณสุขเป็นองค์กร คุณธรรมต้นแบบด้วย การนำคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู มาเป็นคุณค่า หลักในการดำเนินชีวิต	แนวทางการพัฒนาที่ ๒ (๑) นำค่านิยมของบุคลากรกระทรวง สาธารณสุข MOPHมาเป็นบรรทัดฐาน ทางคุณธรรมในการ (๒) (๓) ประพฤติปฏิบัติทางคุณธรรมในการประพฤติ ปฏิบัติตนของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข			-	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	/	/	/	/		
เป้าหมายที่ ๓ ขับเคลื่อนกลไกชมรม จริยธรรมขอหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุข ราชการ บริหารส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ ด้วยการนำ คุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู มาเป็นคุณค่าหลักใน การดำเนินชีวิต	แนวทางการพัฒนาที่ ๓ (๑) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๒) จิตอาสา (๓) ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูบุคคลที่มีคุณธรรม นำคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู มาเป็นคุณค่า หลักในการดำเนินชีวิต				การมีส่วนร่วม	/	/	/	/		
					การมีส่วนร่วม	-	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	/	/	/	/
					การมีส่วนร่วม	-	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	/	/	/	/
					การมีส่วนร่วม	-	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	/	/	/	/
	(๔) นำค่านิยมของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข MOPH มาเป็นบรรทัดฐานทางคุณธรรมใน การประพฤติปฏิบัติทางคุณธรรมในการ ประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรกระทรวง สาธารณสุข				ความรู้ความ เข้าใจ	/	/	/	/		

(๑) แผนย่อย / เป้าหมาย	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน					
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ระยะเวลาที่ดำเนินการ					
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
เป้าหมายที่ ๔ สร้างระบบนิเวศ คุณธรรม ส่งเสริมพื้นที่ สังคม/สาธารณะพื้นที่ เป็นพื้นที่กายภาพ หรือ พื้นที่สื่อสังคมออนไลน์ โดยให้มีกิจกรรมที่ แสดงออกถึงกิจกรรม การส่งเสริมคุณธรรม การทำความดีอย่างเป็น ระบบตั้งแต่ระดับ บุคคลถึงระดับ หน่วยงาน โดยใช้ ประโยชน์จาก ความก้าวหน้าด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	(๕) ใช้พลัง บวร เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน ชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน (๖) ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วย งานเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ที่ตนนับถือ ตามแบบคุณธรรมวิถีใหม่ (MOPH Moral in Newmat) ที่สอดคล้อง กับวิถีวิถีชีวิตวิถีใหม่ และนำหลัก คำสอนไปปฏิบัติ กิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ กิจกรรมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ กิจกรรมสำคัญทางศาสนาของแต่ละศาสนา อื่นๆ	การมีส่วนร่วม	-	กลุ่มงานบริหารทั่วไป/ กลุ่มการพยาบาล	/	/	/	/			
					แนวทางการพัฒนาที่ ๔	-	กลุ่มงานบริหาร ทั่วไป	/	/	/	/
								๑) กิจกรรมส่งเสริมเจ้าหน้าที่เข้าร่วมโครงการ คัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุข ๑๐ สาขา ปี ๒๕๖๔ (๒) การส่งผลงานวิชาการ	-	กลุ่มงานบริหาร ทั่วไป	/

(๑) แผนย่อย / เป้าหมาย	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
		เป้าหมายที่ ๕ ส่งเสริมคุณธรรมหรือ ทัศนคติที่ดีเปิดโอกาส ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรมของตนทั้งที่ เป็นกิจกรรมภายใน และภายนอกหน่วยงาน และกิจการการทำ ความดีด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	แนวทางการพัฒนาที่ ๕ (๑) การจัดกิจกรรมจิตอาสาให้ถูกต้องตาม ตามหลักกฎหมาย (๒) การประหยัดพลังงานติดตั้งโซลาร์เซลล์	ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ	-	กลุ่มการพยาบาล กลุ่มงานบริหารทั่วไป	/	/
/	/							/	/
แผนย่อยที่ ๒ เป้าหมายที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการจัดการ การเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมและ วัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิตบนฐานชีวิต วิถีใหม่	แนวทางการพัฒนาที่ ๒ (๑) จัดให้มีการเรียนรู้ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และการรักษาวินัยแก่ข้าราชการ พลเรือน พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท บนฐานชีวิตวิถีใหม่ (๒) เสริมสร้างการเคารพสิทธิ มนุษยชนและจริยธรรมที่เป็นสากล ที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรี ของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามมติคณะ รัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและ แก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงาน และตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการ		มีความรู้เกี่ยวกับ วินัย	๒,๔๐๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	/	/	/	/
						/	/	/	/

(๑) แผนย่อย / เป้าหมาย	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓)		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ						
	ส่งเสริมหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๖๓				งานประกัน	/	/	/	/
	(๓) จัดให้มีการร้องเรียนการ ทุจริตและประพฤติมิชอบการส่งเสริม ทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการ ทำงานการร้องทุกข์หรือข้อปัญหาหรือ ข้อกังวลใจ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ของผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงานทั้งการร้องเรียนผ่านหน่วย งานโดยตรง ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ และมีมาตรการในการคุ้มครองและ รักษาความลับของผู้ร้องเรียน								
เป้าหมายที่ ๓ ยกระดับคะแนนการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (TIA)	แนวทางการพัฒนาที่ ๓								
		(๑) การจัดทำรายงานประเมิน TIA ปี ๒๕๖๔ (๒) การตรวจสอบควบคุมภายใน EIA , ๕ มิติ	ผ่านเกณฑ์การ ประเมิน	-	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	/	/	/	/

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
						ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		แผนย่อย / เป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม			ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
แผนย่อยที่ ๕ เป้าหมายที่ ๒ บูรณาการงานด้านการ ส่งเสริมจริยธรรมเข้าสู่ ทีมงานด้านการส่งเสริม คุณธรรม เพื่อสร้าง สังคม-วัฒนธรรม ภายในหน่วยงาน	แนวทางการพัฒนาที่ ๒ (๑) กำหนดให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยว กับปัญหาด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรม ก่อนเสนอต่อการพิจารณาจริยธรรม และ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดมีช่อง ทางในการหาหรือทางจริยธรรมได้โดย ง่าย (๒) ผลักดันให้ผู้บริหารในองค์กร ยอมรับ ปฏิบัติ และร่วมเป็นผู้กระทำการสำคัญ ในการขับเคลื่อนจริยธรรมให้เป็นไป ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทาง จริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน และ ข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ อย่างเคร่งครัด					/	/	/	/

คำอธิบาย :

- (๑) ระบุแผนย่อย / กลยุทธ์ ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) (สามารถเรียกดูแผนปฏิบัติการได้ที่เว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต 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) ระบุระยะเวลาที่ดำเนินการ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องไตรมาสที่จะดำเนินการ

ส่วนที่ ๕ สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดำเนินการเป้าหมาย และตัวชี้วัด

การดำเนินงาน		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๑. จำนวนประชากรอายุ ๑๓ ปี ขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม	๑๕๐.....คน	๑๕๐.....คน	
๒. จำนวนเครือข่ายทางสังคมมีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย (จำนวนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ที่ผ่านการประเมินตนเอง ระดับส่งเสริมคุณธรรม ระดับพัฒนาคุณธรรม และระดับคุณธรรมต้นแบบ ตามเกณฑ์การประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่กรมการศาสนากำหนด)	๕.....แห่ง	๕.....แห่ง	
๓. จำนวนเครือข่าย / องค์กรจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น	๕.....แห่ง๕๐.....คน	๕.....แห่ง๕๐.....คน	
๔. จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับ การส่งเสริมคุณธรรม	๒.....ระบบ	๒.....ระบบ	
๕. จำนวนองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม / ประชุม / สัมมนา / อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จำนวนคนได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการจัดกิจกรรมขององค์กรเครือข่าย	๕.....แห่ง๕๐.....คน	๕.....แห่ง๕๐.....คน	

ส่วนที่ ๕ โครงการสำคัญ / โครงการโดดเด่น

โครงการที่ ๑ โครงการ การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง ชีววิถีวิถีพอเพียง ในองค์กร

หน่วยงาน โรงพยาบาลสุวรค์โลก

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

๑. ชื่อกิจกรรม ๑ หน่วยงาน ๑ กิจกรรมชีวิวิถีวิถีพอเพียงโรงพยาบาลสุวรค์โลก

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

๑.ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด

๒.ลดการระคายใช้จ่ายของบุคคลากรและองค์กร

๓.สร้างบรรยากาศการทำงานส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร

๔.เสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดีในองค์กร

๓.ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้างให้มีความต้องการในระดับพอเหมาะพอดีจากหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง : พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน

ด้านการบริหารทรัพยากร (การประหยัดทรัพยากรของรัฐ : ไฟฟ้า เชื้อเพลิง)

๔.รายละเอียดกิจกรรม

วิธีการดำเนินงาน กำหนดให้ทุกหน่วยงาน มีกิจกรรมชีวิวิถีวิถีพอเพียง หน่วยงานละ ๑ กิจกรรม โดยหน่วยงานกำหนดเป็นข้อตกลงเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน รับผิดชอบและติดตามผลในคณะกรรมการบริหาร

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม คณะกรรมการชมรมจริยธรรม โรงพยาบาลสวรสโลก

ระยะเวลาดำเนินการ : ๑๒ เดือน (ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙)

สถานที่ดำเนินการ : ภายในหน่วยงาน

งบประมาณ : -

๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด
๒. ลดภาระค่าใช้จ่ายของบุคลากรและองค์กร อย่างน้อย ๑๐ %
๓. บุคลากรในองค์กรมีรักและความสามัคคี
๔. บุคลากรในองค์กรมีความสุขภาพดี

๖. ผลลัพธ์/ความสำเร็จ (รอบ ๖ เดือน)

มีหน่วยงานในโรงพยาบาลสวรสโลกเข้าร่วมกิจกรรม ๑๐๐ %

เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม เช่น การปิดไฟเมื่อเลิกใช้ หน่วยงานมีการกำหนดเวลาเปิด - ปิด เครื่องปรับอากาศที่ชัดเจน หน่วยงานมีการทำอาหารเมนูสุขภาพ มีตลาดนัดสีเขียว เดือนละ ๒ ครั้ง ผลักดันให้บุคลากรเข้าร่วมกัน มีการเดินออกกำลังกายร่วมกันหลังรับประทานอาหารวันละ ๑๐ นาที

มีการใช้ไฟฟ้า/น้ำประปา ลดลง

๗. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ (๖ เดือนแรก & ๑๒ เดือนเต็ม)

รอบ ๖ เดือนแรก ค่าไฟฟ้าลดลง บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๗๐ %

๘. ปัญหาและอุปสรรค

บุคลากรบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญของกิจกรรมและยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

การรณรงค์กิจกรรมทำได้ไม่ต่อเนื่อง

๙.สิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนา

การสื่อสารที่ต่อเนื่องช่วยให้บุคลากรเข้าใจและเข้าร่วมมากขึ้น

การสร้างแรงจูงใจช่วยเพิ่มให้หน่วยงานมีส่วนร่วมมากขึ้น

การติดตามผลอย่างสม่ำเสมอทำให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน

๑๐.แนวทางการปรับปรุง/พัฒนาในปีถัดไป

ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามผล เช่น มีระบบ Dash Board ในการติดตามผล

เพิ่มกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์

ตัวอย่าง ๑ หน่วยงาน ๑ กิจกรรม ชีววิถีวิถีพอเพียง โรงพยาบาลสุวรคโลก

โครงการชีวิตวิถีพอเพียง (กิจกรรม อาหารกลางวันพอเพียง)

หน่วยงานประกันสุขภาพและยุทธศาสตร์)

วัตถุประสงค์

๑.ลดค่าใช้จ่าย

๒.สร้างความสามัคคี

๓.ได้อาหารปลอดภัย

๑. กิจกรรมอาหารกลางวันเพื่อเลี้ยงทำอาหารเมนูสุขภาพ ใช้วัตถุดิบของดีที่เกษตรกรนำป้อนรับประทานเองที่บ้าน

๒. เน้นใช้กล่อ่งมาปรับเปลี่ยนกระบวนการใช้ข้อมูลสถิติ

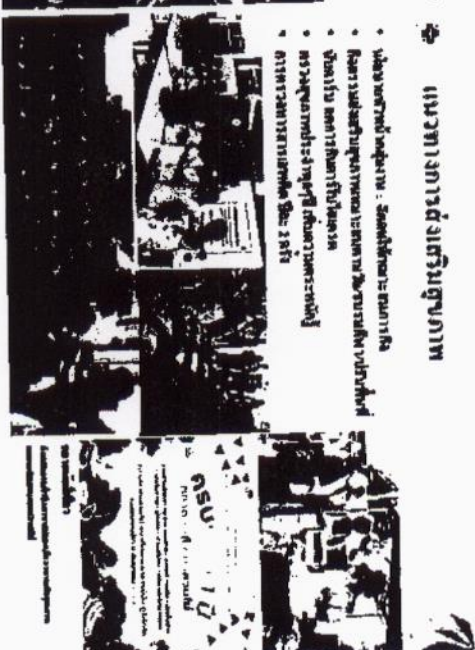
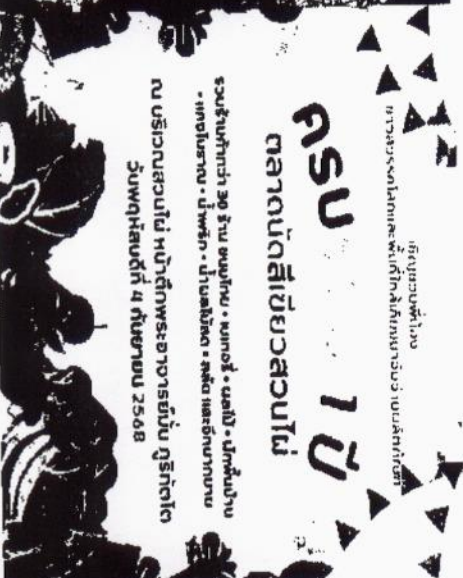
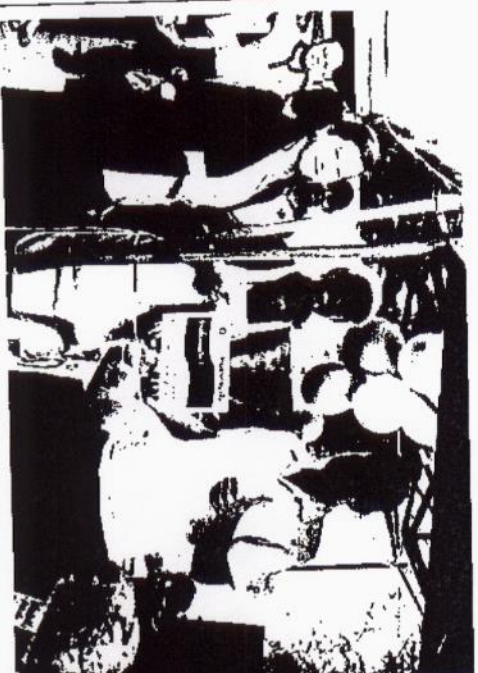
๓. ทำอาหารรับประทานร่วมกันโดยใช้วัสดุท้องถิ่นผลิตสารพิษที่ปลูกเองหรือสนับสนุนร้านค้าผู้ผลิตสารพิษในชุมชนและตลาดGreen market

๕. กิจกรรมเพิ่มเติมลงอาหารวันละ ๑๐ นาที เพื่อให้สุขภาพแข็งแรง

ภาษาพูดธรรมดา

தலாதுபுதுபுது

ส่งเสริมการเข้าถึงอาหารปลอดภัย อาหารเพื่อสุขภาพ และผลผลิตจากเกษตรอินทรีย์



การดำเนิน ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't)

หน่วยงาน โรงพยาบาลสุวรศโลก

ประจำปี 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 (สิ่งทีควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. ให้บริการผู้ป่วยด้วยความสุภาพ เมตตา เท่าเทียม และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	๑. ไม่เรียกรับผลประโยชน์หรือของขวัญจากผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
๒. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยึดระเบียบราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๒. ไม่ละเลยหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้ป่วยและญาติ
๓. ทำงานเป็นทีม รับผิดชอบต่อหน้าที่ และร่วมกันพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง	๓. ไม่ใช้เวลาราชการหรือทรัพยากรของโรงพยาบาลไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน

๒.วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

- จัดประชุมบุคลากรในหน่วยงานเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ (Do) และไม่ควรปฏิบัติ (Don't) ในการให้บริการผู้ป่วย

- กำหนดปณิธานคุณธรรมของหน่วยงานและประกาศให้บุคลากรทุกคนรับทราบและยึดถือปฏิบัติ
- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น ป้ายประกาศ หรือสื่อประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

การทดลองปฏิบัติ (Do)

- นำปณิธานคุณธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน
- สื่อสารและทบทวนแนวทางปฏิบัติในการประชุมหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
- ส่งเสริมกิจกรรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เช่น การบริการด้วยหัวใจ (Service mind) และการทำงานเป็นทีม
- ผู้บังคับบัญชาติดตามและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

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

๑. บุคลากรในหน่วยงานรับทราบและปฏิบัติตามปณิธานคุณธรรม (Do & Don't) ที่กำหนด ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบและจรรยาบรรณของวิชาชีพมากยิ่งขึ้น
๒. บุคลากรมีความตระหนักด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การให้บริการผู้ช่วยเป็นไปด้วยความสุภาพ เอาใจใส่ และเป็นธรรม
๓. บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานมีความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมที่ดี ส่งผลให้การให้บริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ รอบการประเมิน ๖ เดือน ปี ๒๕๖๙

ข้อมูล/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๙
ร้อยละความพึงพอใจผู้ป่วยนอก	> ๘๐ %	๘๔.๓๒
ร้อยละความพึงพอใจผู้ป่วยใน	> ๘๕ %	๘๙.๘๔

๕. พบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้รับบริการในช่วงระยะเวลาที่ประเมิน ข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ ๒ เรื่อง ใน ๓ หน่วยงาน ทีมที่เกี่ยวข้องได้ทำการทบทวน วิเคราะห์สาเหตุ และวางระบบแนวทางแก้ไขแล้ว

ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นในช่วงทดลอง

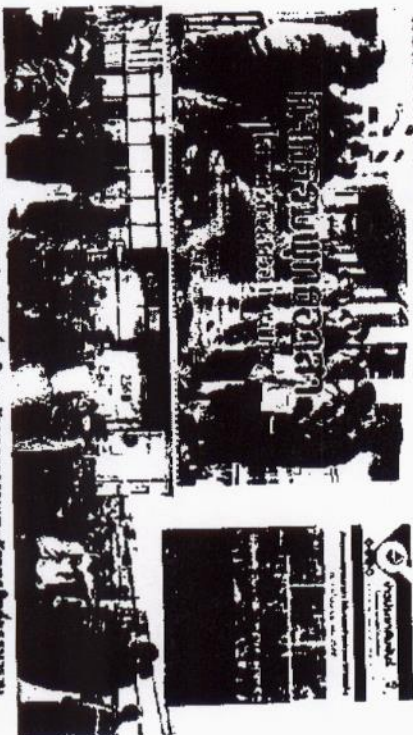
- การสื่อสารทำไม่ได้ต่อเนื่องทำให้บุคลากรบางส่วนขาดความเข้าใจและการมีส่วนร่วม
- กิจกรรมสร้างแรงจูงใจปฏิบัติตามปรัชญาคุณธรรม (Do & Don't) ทำได้ไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน
- การติดตามประเมินผลทำได้ไม่ต่อเนื่อง

การปฏิบัติ (Act)

- นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน
- ส่งเสริมและยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติตามปรัชญาคุณธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี
- ปรับปรุงมาตรฐานการหรือแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของหน่วยงาน
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการบริการที่มีคุณภาพ

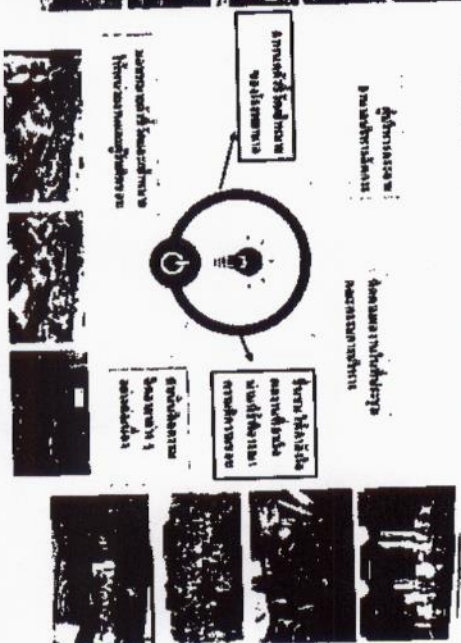
Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. ให้บริการผู้ป่วยด้วยความสุภาพ และตา เท่าเทียม และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	๑. ไม่เรียกรับผลประโยชน์หรือของขวัญจากผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
๒. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยึดระเบียบราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๒. ไม่ละเลยหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้ป่วยและญาติ
๓. ทำงานเป็นทีม รับผิดชอบต่อหน้าที่ และร่วมกันพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง	๓. ไม่ใช้เวลาราชการหรือทรัพยากรของโรงพยาบาลไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

๕
กิจกรรมเสริมหลักสูตร



ພາສາ - ກຳລັງພັດທະນາ

(๔) หน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ



โครงการที่ ๓ โครงการ กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม ระดับ หน่วยงาน

หน่วยงาน โรงพยาบาลสุพรรณโลก

ประจำปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

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

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

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร ปิตามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ที่เน้นลดการทำงานในวันอาทิตย์

ผู้บริหารให้นโยบาย

ผู้บริหารโรงพยาบาลสุพรรณโลกให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากร โดยสนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลาวันหยุดร่วมกับครอบครัวอย่างมีความสุข ปฏิบัติงานด้านคุณธรรม ความกตัญญู ความซื่อสัตย์สุจริต และยอมรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีจิตบริการ และเกิดความสุขในการทำงาน

๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว และใช้เวลาร่วมกับครอบครัวอย่างมีความสุข
๒. เพื่อปลูกฝังค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู และความรับผิดชอบ
๓. เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance)
๔. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว อันจะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่ดี

๒. วิธีดำเนินงาน

๑. ประชาสัมพันธ์โครงการให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบและเข้าร่วมกิจกรรม
 ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันหยุดร่วมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน ทำกิจกรรมภายในครอบครัว หรือทำกิจกรรมจิตอาสา
 ๓. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือเล่าเรื่องกิจกรรมครอบครัวผ่านช่องทางของหน่วยงาน เช่น กลุ่มไลน์ หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์
 ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักคุณธรรมที่ได้รับจากครอบครัวมาปรับใช้ในการทำงาน
 ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมตามระยะเวลาที่กำหนด
 ๓. ผลการดำเนินงาน
- รอบ ๖ เดือน : บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๐.๐๐ รายงานว่าใช้เวลาในวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น
- บุคลากรในหน่วยงานให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรม โดยมีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัวในวันหยุด เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การทำกิจกรรมภายในครอบครัว และการดูแลผู้สูงอายุ ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว และบุคลากรมีความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานมากขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
๔. ผลการประเมิน (แบบสอบถามตารางประเมิน)
- คะแนนเฉลี่ย รวม ระดับบุคลากร ๔.๒๑ อยู่ในเกณฑ์บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนและการมีส่วนร่วมในระดับดี
- จากการประเมินพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้เวลาร่วมกับครอบครัวเพิ่มขึ้น มีความตระหนักถึงคุณค่าของครอบครัว และสามารถนำหลักคุณธรรมที่ได้จากครอบครัวมาปรับใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม
- แต่ยังมีบางส่วนที่มึนงงรายงานไม่สามารถให้เวลากับครอบครัวได้เต็มที่
๕. ปัญหาและอุปสรรค
๑. บุคลากรบางส่วนมีการระงับและเวรปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบถ้วน
 ๒. ระยะเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอาจมีจำกัดในช่วงเวลา
 ๖. ข้อเสนอแนะ

๑. ควรส่งเสริมกิจกรรมครอบครัวอย่างต่อเนื่อง
๒. สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแบ่งปันประสบการณ์กิจกรรมครอบครัวมากขึ้น
๓. ส่งเสริมกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันทั้งครอบครัวและชุมชน

๗. สรุป

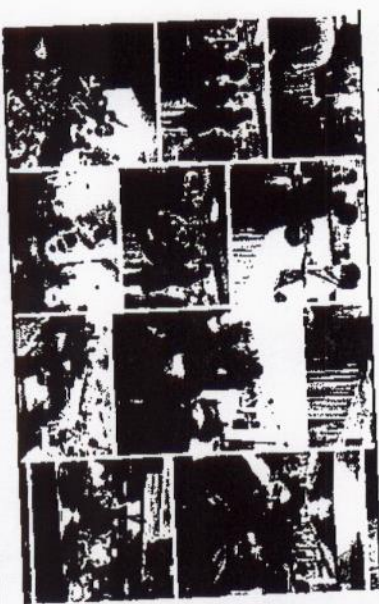
การดำเนินกิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัวของบุคลากร ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และมีจิตบริการต่อประชาชน

ภาพกิจกรรมครอบครัวอบอุ่น สร้างคุณธรรม



กิจกรรมพรอาสา ใส่บาตรข้าวสารอาหารแห้ง
ประจำเดือนธันวาคม 2569

อบรมบุญวันละบาท



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

ผลที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินการ / กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. บุคลากรมีจิตสำนึก เพื่อประโยชน์สาธารณะตามหลักธรรมาภิบาล และปฏิบัติตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข MOPH
๒. บุคลากรมีจิตสำนึกค่านิยม จริยธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม
๓. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
๔. บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
๕. บุคลากรมีพฤติกรรมการบริการที่ดี มีคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
๖. หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เฉพาะหลักฐานเชิงประจักษ์ ร้อยละ ๑๐๐
๗. เจ้าหน้าที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติหรือคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น
๘. เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน
๙. เป็นโรงพยาบาลเข้มแข็ง เป็นโรงพยาบาลแห่งความสุข

ส่วนที่ ๖ ปัญหาและข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา

ปัญหา / อุปสรรค

๑. บุคลากรบางส่วนยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชมรมจริยธรรมยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน
๒. การระดมประจำของบุคลากรในหน่วยบริการมีจำนวนมาก ทำให้การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมทำได้ไม่ต่อเนื่อง
๓. การสื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมของชมรมจริยธรรมยังไม่ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร
๔. การติดตามประเมินผลพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรยังไม่เป็นระบบอย่างชัดเจน
๕. การสร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมยังไม่มาก ทำให้การขยายผลยังไม่ทั่วถึง

แนวทางพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของชมรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย เช่น กิจกรรมจิตอาสา การณรงค์คุณธรรมในองค์กร และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้เข้าถึงบุคลากรทุกระดับ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
๔. สนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๕. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
๖. ส่งเสริมการยกย่องเชิดชูบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร

ลงชื่อ ผู้รายงาน

(นางสาวอารยา คำธม)

ตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ประธานชมรมจริยธรรม
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

วันที่ เดือน พ.ศ.

ลงชื่อ

(นายพงษ์ศักดิ์ ราชสมณะ)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุวรัฐโลก

ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน

วันที่ เดือน พ.ศ.

หมายเหตุ : ๑. หน่วยงานต้องนำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ที่ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน

ลงนามแล้ว ขึ้นเผยแพร่เว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

๒. หน่วยงานนำลิงก์รายงานผลการดำเนินงานฯ ตามข้อ ๒. มาวางในระบบ MITAS ตามแนวทางที่กำหนดในคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลสวรรคโลก
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลสวรรคโลก											
ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสวรรคโลก											
วัน/เดือน/ปี: ๕ มีนาคม ๒๕๖๙											
หัวข้อ : ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)											
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)											
- ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) - การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง “ชีวิตดีวิถีพอเพียง” ในองค์กร - รายงานการดำเนินการปฎิญญาคุณธรรม (Do & Don't) ของโรงพยาบาลสวรรคโลก - การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”											
Link/ภายนอก: https://swlhosp.com/job.php											
หมายเหตุ. :-											
<table border="0"><tr><td>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</td><td>ผู้อนุมัติรับรอง</td></tr><tr><td>ชญาดา ต๊ะแก้ว</td><td>วิศิษฐ์ สनปี</td></tr><tr><td>(นางสาวชญาดา ต๊ะแก้ว)</td><td>(นายวิศิษฐ์ สนปี)</td></tr><tr><td>ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ</td><td>ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการการสารสนเทศฯ</td></tr><tr><td>วันที่.....เดือน... มีนาคม....พ.ศ....๒๕๖๙....</td><td>วันที่.....เดือน มีนาคม ...พ.ศ....๒๕๖๙....</td></tr></table>		ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล	ผู้อนุมัติรับรอง	ชญาดา ต๊ะแก้ว	วิศิษฐ์ สनปี	(นางสาวชญาดา ต๊ะแก้ว)	(นายวิศิษฐ์ สนปี)	ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการการสารสนเทศฯ	วันที่.....เดือน... มีนาคม....พ.ศ....๒๕๖๙....	วันที่.....เดือน มีนาคม ...พ.ศ....๒๕๖๙....
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล	ผู้อนุมัติรับรอง										
ชญาดา ต๊ะแก้ว	วิศิษฐ์ สनปี										
(นางสาวชญาดา ต๊ะแก้ว)	(นายวิศิษฐ์ สนปี)										
ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการการสารสนเทศฯ										
วันที่.....เดือน... มีนาคม....พ.ศ....๒๕๖๙....	วันที่.....เดือน มีนาคม ...พ.ศ....๒๕๖๙....										
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ อนรรักษ์ ปรากฏวงษ์ (นายอนรรักษ์ ปรากฏวงษ์) ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ วันที่.....เดือน..... มีนาคม....พ.ศ....๒๕๖๙....											