



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 คำรุ่ง)
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 ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลสุวรศรีโลก

หน่วยงาน โรงพยาบาลสุวรศรีโลก

สถานที่ตั้ง ๕๕ ม.๕ ในเมือง อ.สุวรศรีโลก จ.สุโขทัย

ชื่อผู้ประกอบการ นางสาวชญาดา ที๊ะแก้ว

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการ

สังกัด โรงพยาบาลสุวรศรีโลก

โทรศัพท์ ๐๕๕-๖๔๑-๐๒๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ chayadatakaw@gmail.com

LINE ID :

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนบุคลากร ในหน่วยงาน (คน)	จำนวนเครือข่าย (คน)	จำนวนประชาชน (คน)
๑.	โรงพยาบาลสุวรศรีโลก	๓๕๙ 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 รวม๐.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวม๑.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวม๖.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๔ รวม๒.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๕ รวม๒.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๖ รวม๐.....โครงการ

แผนย่อยที่ ๒ การพัฒนาระบบและส่งเสริมสร้างขีดความสามารถของสภา รวม.....๕.....โครงการ

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวม๓.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวมโครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวม๒.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๔ รวมโครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๕ รวมโครงการ

แผนย่อยที่ ๓ การส่งเสริมการริเริ่มผู้และกาารพัฒนาศักยภาพฯ รวม.....๒.....โครงการ

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวม๐.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวม๒.....โครงการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวม๐.....โครงการ

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
แผนย่อย / เป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	<p>ส่วนละเมิดหรือคุกคามทางเพศ</p> <p>พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>(๓) จัดให้มีการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบการส่งเสริมศทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานการร้องทุกข์หรือข้อปัญหาหรือข้อกังวลใจ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทั้งการร้องเรียนผ่านหน่วยงานโดยตรง ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ และมีมาตรการในการคุ้มครองและรักษาความลับของผู้ร้องเรียน</p>				งานประกัน	/	/	/	/
เป้าหมายที่ ๓ ยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (TIA)	<p>แนวทางการพัฒนาที่ ๓</p> <p>(๑) การจัดทำรายงานประเมิน TIA ปี ๒๕๖๙</p> <p>(๒) การตรวจสอบควบคุมภายใน EIA, ๕ มิติ</p>		ผ่านเกณฑ์การประเมิน	-	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	/	/	/	/

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
		ผลลัพธ์	ผลลัพธ์			ระยะเวลาที่ดำเนินการ			
แผนย่อย / เป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์	เชิงคุณภาพ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
<p>แผนย่อยที่ ๔ เป้าหมายที่ ๒ บูรณาการงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมเข้ากับงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม เพื่อสร้างสังคม-วัฒนธรรมภายในหน่วยงาน</p>	<p>แนวทางการพัฒนาที่ ๒ (๑) กำหนดให้มีหน่วยงานที่เข้าปรึกษาคำแนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรม ล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดมีช่องทางในการหาหรือทางจริยธรรมได้โดยง่าย (๒) ผลักดันให้ผู้บริหารในองค์กร ยอมรับปฏิบัติ และร่วมเป็นผู้กระทำการสำคัญในการขับเคลื่อนจริยธรรมให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการอย่างเคร่งครัด</p>					/	/	/	/

คำอธิบาย :

- (๑) ระบุแผนย่อย / กลยุทธ์ ตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) (สามารถเรียกดูแผนปฏิบัติการฯ ได้ที่เว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตามลิงก์ย่อ : <https://moph.cc/1SE9cOC9dC>)
- (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) ระบุชื่อหน่วยงานรับผิดชอบการจัดโครงการ / กิจกรรม เช่น ชมรมจริยธรรม หน่วยงานระดับกลุ่มงาน
- (๖) ระบุระยะเวลาที่ดำเนินงาน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องไตรมาสที่จะดำเนินงาน

ส่วนที่ ๕ สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
 สาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการเป้าหมาย และตัวชี้วัด

การดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๑. จำนวนประชากรอายุ ๑๓ ปี ขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม๑๕๐.....คน๑๕๐.....คน
๒. จำนวนเครือข่ายทางสังคมมีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย (จำนวนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ที่ผ่านการประเมินตนเอง ระดับส่งเสริมคุณธรรม ระดับพัฒนาคุณธรรม และระดับคุณธรรมต้นแบบ ตามเกณฑ์การประเมินชุมชน อัครกร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่กรมการศาสนากำหนด)๕.....แห่ง๕.....แห่ง
๓. จำนวนเครือข่าย / องค์การจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมอาสาสมัครเพิ่มขึ้น๕๐.....คน๕๐.....คน
๔. จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับ การส่งเสริมคุณธรรม๒.....ระบบ๒.....ระบบ
๕. จำนวนองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม / ประชุม / สัมมนา / อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จำนวนคนได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการจัดกิจกรรมขององค์กรเครือข่าย๕.....แห่ง๕๐.....คน๕.....แห่ง๕๐.....คน

ส่วนที่ ๕ โครงการสำคัญ / โครงการโดดเด่น

โครงการที่ ๑ โครงการ การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง ชีวิตวิถีพอเพียง ในองค์กร

หน่วยงาน โรงพยาบาลสุพรรณบุรี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

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

๑. ชื่อกิจกรรม ๑ หน่วยงาน ๑ กิจกรรมชีวิตวิถีพอเพียงโรงพยาบาลสุพรรณบุรี

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

๑.ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด

๒.ลดภาระค่าใช้จ่ายของบุคลากรและองค์กร

๓.สร้างบรรยากาศการทำงานส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร

๔.เสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดีในองค์กร

๓.ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้างให้มีความต้องการในระดับพอเหมาะพอดีจากหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง : พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน

ด้านการบริหารทรัพยากร (การประหยัดทรัพยากรของรัฐ : ไฟฟ้า เชื้อเพลิง)

๔.รายละเอียดกิจกรรม

วิธีการดำเนินงาน กำหนดให้ทุกหน่วยงาน มีกิจกรรมชีวิตวิถีพอเพียง หน่วยงานละ ๑ กิจกรรม โดยหน่วยงานกำหนดเป็นข้อตกลงเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน รมรณรงค์และติดตามผลในคณะกรรมการบริหาร

ผู้รับผิดชอบโครงการ คณะกรรมการชมรมจริยธรรม โรงพยาบาลสวรสโลก

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

สถานที่ดำเนินการ : ภายในหน่วยงาน

งบประมาณ : -

๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด

๒. ลดภาระค่าใช้จ่ายของบุคลากรและองค์กร อย่างน้อย ๑๐ %

๓. บุคลากรในองค์กรมีรักและศรัทธาสามัคคี

๔. บุคลากรในองค์กรมาสุขภาพดี

๖. ผลลัพธ์/ความสำเร็จ (รอบ ๖ เดือน)

มีหน่วยงานในโรงพยาบาลสวรสโลกเข้าร่วมกิจกรรม ๑๐๐ %

เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม เช่น การปิดไฟเมื่อเลิกใช้ หน่วยงานมีการกำหนดเวลาเปิด - ปิด เครื่องปรับอากาศที่ชัดเจน หน่วยงานมีการทำอาหารเมนูสุขภาพ มีตลาดนัดสีเขียว เดือนละ ๒ ครั้ง ผักปลอดสาร ใช้วัตถุดิบท้องถิ่นมารับประทานร่วมกัน มีการเตือนอกกำลังกายร่วมกันหลังรับประทานอาหารวันละ ๑๐ นาที

มีการใช้ไฟฟ้า/น้ำประปา ลดลง

๗. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ (๖ เดือนแรก & ๑๒ เดือนเต็ม)

รอบ ๖ เดือนแรก ค่าไฟฟ้าลดลง บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๗๐ %

๘. ปัญหาและอุปสรรค

บุคลากรบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญของกิจกรรมและยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

การดำเนินงานที่ดำเนินต่อเนื่อง

๘. สิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนา

การสื่อสารที่ต่อเนื่องช่วยให้บุคลากรเข้าใจและเข้าร่วมมากขึ้น

การสร้างแรงจูงใจช่วยเพิ่มให้หน่วยงานมีส่วนร่วมมากขึ้น

การติดตามผลอย่างสม่ำเสมอทำให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน

๑๐. แนวทางการปรับปรุง/พัฒนาในปีถัดไป

ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามผล เช่น มีระบบ Dash Board ในการติดตามผล

เพิ่มกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์

ตัวอย่าง ๑ หน่วยงาน ๑ กิจกรรม ชีวิตวิถีวิถีพอเพียง โรงพยาบาลสตูลระดับโลก

โครงการชีวิตวิถีพอเพียง (กิจกรรม อาหารกลางวันพอเพียง)

หน่วยงานประกันสุขภาพและยุทธศาสตร์)

วัตถุประสงค์

๑. ลดค่าใช้จ่าย

๒. สร้างความสามัคคี

๓. ได้อาหารปลอดภัย

๔. สุขภาพดี

กิจกรรม

๑. กิจกรรมอาหารกลางวันเพื่อเพียงทำอาหารเมนูสุขภาพ ใช้วัตถุดิบท้องถิ่นที่ เจ้าหน้าที่ปลูกรับประทานเองที่บ้าน
๒. เน้นใส่กล่องมารับประทานร่วมกันลดการใช้ถุงพลาสติก
๓. ทำอาหารรับประทานร่วมกันโดยใช้วัสดุท้องถิ่นผักปลอดสารพิษที่ปลูกเองหรือสนับสนุนร้านค้าปลอดสารพิษในชุมชนและตลาดGreen market
๔. กิจกรรมเดินหลังอาหารวันละ ๑๐ นาที เพื่อให้สุขภาพแข็งแรง

ภาพกิจกรรม

ตลาดนัดสีเขียว

ส่งเสริมการเข้าถึงอาหารปลอดภัย อาหารเพื่อสุขภาพ และผลผลิตจากเกษตรอินทรีย์

กิจกรรมเพื่อ
การขยายตลาดและเพิ่มปริมาณการบริโภค

กรีน มาร์เก็ต

ตลาดนัดสีเขียวฉบับใหม่

รวมสินค้ากว่า ๓๐ ร้าน สุขภัณฑ์ • หมวก • แอมป์ • แอมป์ • ปกติเป็นแบบ
- อาหารเช้า - บัฟเฟต์ - อาหารเช้า - สลัด และอีกมากมาย

ณ บริเวณสวนไม้ หน้าที่ักพระอาจารย์บุญ กุริ์กาดำ
วันพฤหัสบดีที่ ๙ กันยายน 25๖8

🌿 **แนวทางการดำเนินงาน**

- ปลูกพืชผักสวนครัว : 5๐๐๐ ต้น/ไร่/ปี
- กระจายสินค้าสู่ชุมชนและตลาด : ๕๐๐๐ บาท/วัน/ไร่/ปี
- จัดทำตลาดนัดสีเขียวฉบับใหม่
- กระจายสินค้าสู่ชุมชนและตลาด : ๕๐๐๐ บาท/วัน/ไร่/ปี
- กระจายสินค้าสู่ชุมชนและตลาด : ๕๐๐๐ บาท/วัน/ไร่/ปี

NEW GREEN MARKET

การดำเนินงาน ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't)

หน่วยงาน โรงพยาบาลสุพรรณบุรี

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 (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. ให้บริการผู้ป่วยด้วยความสุภาพ เมตตา เท่าเทียม และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	๑. ไม่เรียกรับผลประโยชน์หรือของขวัญจากผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
๒. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรมเป็นรายราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๒. ไม่ละเลยหรือเลิกลาปฏิบัติต่อผู้ป่วยและญาติ
๓. ทำงานเป็นทีม รับผิดชอบต่อหน้าที่ และร่วมกันพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง	๓. ไม่ใช้เวลาราชการหรือทรัพยากรของโรงพยาบาลไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน

๒. วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

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

- กำหนดปฏิญญาคุณธรรมของหน่วยงานและประกาศให้บุคลากรทุกคนรับทราบและยึดถือปฏิบัติ
- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น ป้ายประกาศ หรือสื่อประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

การทดลองปฏิบัติ (Do)

- นำปฏิญญาคุณธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน
- สื่อสารและทบทวนแนวทางปฏิบัติในการประชุมหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
- ส่งเสริมกิจกรรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เช่น การบริการด้วยหัวใจ (Service mind) และการทำงานเป็นทีม
- ผู้บังคับบัญชาติดตามและชี้คำแนะนําในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

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

๑. บุคลากรในหน่วยงานรับทราบและปฏิบัติตามปฏิญญาคุณธรรม (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 ข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมรับบริการ ๒ เรื่อง ใน ๓ หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องข้อได้ทำการพบทวน วิเคราะห์สาเหตุ และวางระบบแนวทางการแก้ไขแล้ว

ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นในช่วงทดลอง

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

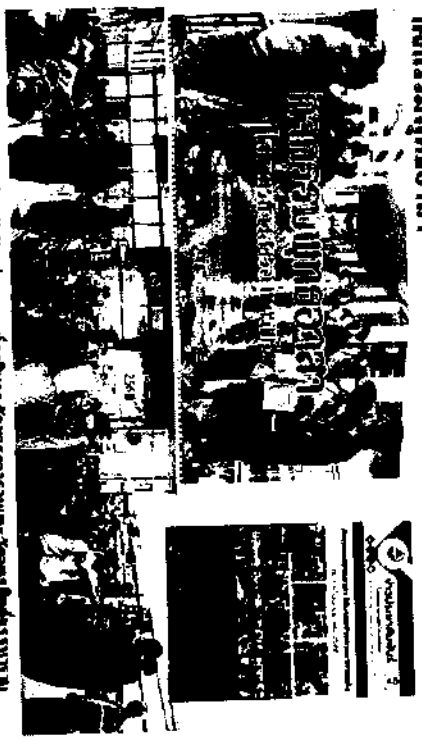
การปฏิบัติ (Act)

- นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน
- ส่งเสริมและยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติตามปรัชญาคุณธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี
- ปรับปรุงมาตรการหรือแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของหน่วยงาน
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการบริการที่มีคุณภาพ

๓. ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't) ของหน่วยงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติแล้ว

Do (สิ่งที่ดีควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. ให้บริการผู้ป่วยด้วยความสุภาพ เมตตา เท่าเทียม และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	๑. ไม่เรียกรับผลประโยชน์หรือของขวัญจากผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
๒. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยึดระเบียบราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๒. ไม่ทะเลาะหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้ป่วยและญาติ
๓. ทำงานเป็นทีม รับผิดชอบต่อหน้าที่ และร่วมกันพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง	๓. ไม่ใช้เวลาราชการหรือทรัพยากรของโรงพยาบาลไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

๕ กิจกรรมทุกหอorta กิจกรรมเสริมพลังบุคลากร

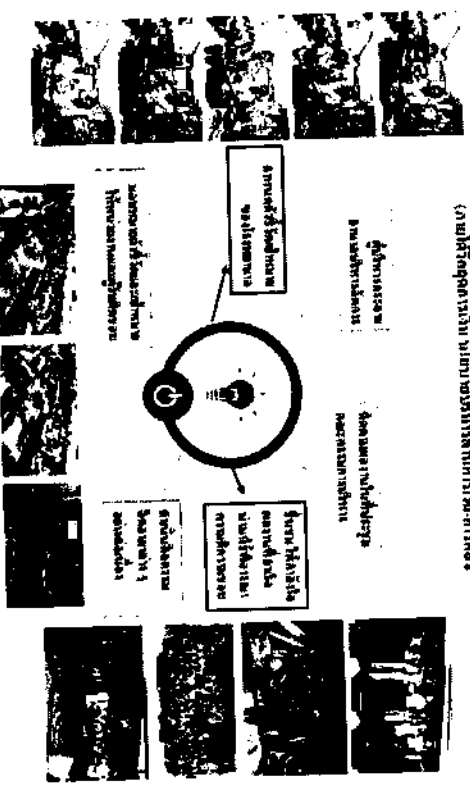


กิจกรรมทุกหอorta : 1. อบรมเชิงปฏิบัติการ 2. อบรมเชิงปฏิบัติการ 3. อบรมเชิงปฏิบัติการ 4. อบรมเชิงปฏิบัติการ



ขวัญ - กำลังใจบุคลากร

(ภายใต้อุดมการณ์ หน้าที่ความรับผิดชอบ)



โครงการที่ ๓ โครงการ กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม ระดับ หน่วยงาน

หน่วยงาน โรงพยาบาลสุพรรณบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

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

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

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาในวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร บุติมารรดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ที่เน้นลดการทำงานในวันอาทิตย์

ผู้บริหารให้สัมภาษณ์

ผู้บริหารโรงพยาบาลสุพรรณบุรีให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากร โดยสนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลาวันหยุดร่วมกับครอบครัวอย่างมีความสุข ปฏิบัติหน้าที่ตามคุณธรรม ความกตัญญู ความซื่อสัตย์สุจริต และยอมรับต่อสังคม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีจิตบริการ และเกิดความสุขในการทำงาน

๑. วัตถุประสงค์

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

๒. วิธีดำเนินงาน

๑. ประชาสัมพันธ์โครงการให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบและเข้าร่วมกิจกรรม
 ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันหยุดร่วมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน ทำกิจกรรมภายในครอบครัว หรือทำกิจกรรมจิตอาสา
 ๓. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือเล่าเรื่องกิจกรรมครอบครัวอยู่ผ่านทางช่องทางของหน่วยงาน เช่น กลุ่มไลน์ หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์
 ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักคุณธรรมที่ได้รับจากครอบครัวมาปรับใช้ในการทำงาน
 ๕. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมตามระยะเวลาที่กำหนด
- ๓. ผลการดำเนินงาน**
- รอบ ๖ เดือน : บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๐.๐๐ รายงานว่าใช้เวลาในวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น
- บุคลากรในหน่วยงานให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรม โดยมีการใช้เวลาร่วมกับครอบครัวในวันหยุด เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การทำกิจกรรมภายในครอบครัว และการดูแลผู้สูงอายุ ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว และบุคลากรมีความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานมากขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
- ๔. ผลการประเมิน (แบบใบงานตารางประเมิน)**
- คะแนนเฉลี่ย รวม ระดับบุคลากร ๕.๒๑ อยู่ในเกณฑ์บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนและการมีส่วนร่วมในระดับดี
- จากการประเมินพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้เวลาร่วมกับครอบครัวเพิ่มขึ้น มีความตระหนักถึงคุณค่าของครอบครัว และสามารถนำหลักคุณธรรมที่ได้จากครอบครัวมาปรับใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม
- แต่ยังมีบางส่วนที่มิสามารถรายงานให้เวลาแก่ครอบครัวได้เต็มที่
- ๕. ปัญหาและอุปสรรค**
๑. บุคลากรบางส่วนมีภาระงานและเวรปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบถ้วน
 ๒. ระยะเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอาจจำกัดในบางช่วงเวลา
- ๖. ข้อเสนอแนะ**

๑. ความสำเร็จกิจกรรมครอบครัวอย่างต่อเนื่อง

๒. สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแบ่งปันประสบการณ์กิจกรรมครอบครัวมากขึ้น

๓. ส่งเสริมกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันทั้งครอบครัวและชุมชน

๗. สรุป

การดำเนินงานกิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัวของบุคลากร ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความเสมอภาคทางชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และมีจิตบริการต่อประชาชน

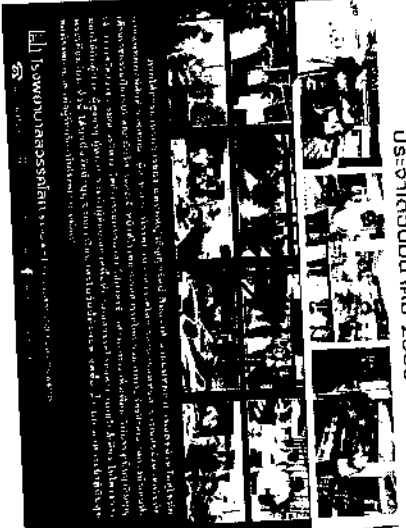
ภาพกิจกรรมครอบครัวอบอุ่น สร้างคุณธรรม



กิจกรรมประกวดฯ ใ้บุคลากรชาวสุภาพดี
ประจำปีเดือนมิถุนายน 2569



ออมบุญวันสถาปนา



การดำเนินงานกิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัวของบุคลากร ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความเสมอภาคทางชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และมีจิตบริการต่อประชาชน

โรงพยาบาลสุภาพดี Sawasdee Hospital Sawadphakdee Hospital



- 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. เป็นโรงพยาบาลเฉลิมแห่ง เป็นโรงพยาบาลแห่งความสุข

ส่วนที่ ๖ ปัญหาและข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา

ปัญหา / อุปสรรค

๑. บุคลากรบางส่วนยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชมรมจริยธรรมยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน
๒. การประสานประสานงานของบุคลากรในหน่วยบริการมีจำนวนมาก ทำให้การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมทำได้ไม่ต่อเนื่อง
๓. การสื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมของชมรมจริยธรรมยังไม่ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร
๔. การติดตามประเมินผลพฤติกรรมการดำเนินงานคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรยังไม่เป็นระบบอย่างชัดเจน
๕. การสร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมยังไม่มาก ทำให้การขยายผลยังไม่ทั่วถึง

แนวทางการพัฒนา

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

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางสาวอารยา คำชุม)

ตำแหน่ง

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ประธานชมรมจริยธรรม

หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

วันที่

เดือน

พ.ศ.

ลงชื่อ

(นายพงษ์ศักดิ์ ราชสมณะ)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน

วันที่

เดือน

พ.ศ.

หมายเหตุ : ๑. หน่วยงานต้องนำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน

ลงนามแล้ว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

๒. หน่วยงานนำลิงก์รายงานผลการดำเนินงานฯ ตามข้อ ๒. มาวางในระบบ MITAS ตามแนวทางที่กำหนดในคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลสวรรคโลก
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลสวรรคโลก	
<p>ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสวรรคโลก วัน/เดือน/ปี: ๕ มีนาคม ๒๕๖๙</p> <p>หัวข้อ : ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)</p> <p>รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)</p> <ul style="list-style-type: none">- ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของโรงพยาบาลสวรรคโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)- รายงานการขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง “ชีวิตดีวิถีพอเพียง” ในองค์กร- รายงานการดำเนินการปฎิญาคุณธรรม (Do & Don't)- รายงานการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” <p>Link/ภายนอก:-.....</p> <p>หมายเหตุ: :-.....</p>	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p> <p>ชญาดา ต๊ะแก้ว (นางสาวชญาดา ต๊ะแก้ว) ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ วันที่ ๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙</p>	<p>ผู้อนุมัติรับรอง</p> <p>วิศิษฐ์ สनปี (นายวิศิษฐ์ สนปี) ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการสารสนเทศฯ วันที่ ๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p> <p>อนุรักษ์ ปรากฏวงษ์ (นายอนุรักษ์ ปรากฏวงษ์) ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ วันที่ ๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙</p>	