



แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

☒ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘- ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อชมรม.....จริยธรรม สาธารณสุขจังหวัดสตูล.....หน่วยงาน.....สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล.....

สถานที่ตั้ง.....๑๘ ถนนยาดราสวัสดิ์ ตำบลพิมาน อำเภอเมือง จังหวัดสตูล ๙๑๐๐๐.....

ชื่อผู้ประสานงาน.....นายอิบรอเหม ชาวเขา.....ตำแหน่ง.....นิติกรชำนาญการ.....

สังกัด.....สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล.....โทรศัพท์.....๐๗๔-๗๑๑๐๗๑ ต่อ ๓๑๐.....

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์.....-.....LINE ID :.....-.....

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบ โครงการในแผนปฏิบัติการ	จำนวนบุคลากร ในหน่วยงาน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย และภาคีเครือข่าย	จำนวนประชาชนเป้าหมาย
ชมรมจริยธรรมสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล	๑๔๐	๑๖ กลุ่มงาน	๑๔๐

ส่วนที่ ๓ โครงการและงบประมาณ

๓.๑ จำนวนโครงการ / กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รวมจำนวน.....๑๔.....โครงการ ดังนี้

แผนย่อยที่ ๑ สร้างสภาพแวดล้อมและพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวม.....๑๐.....โครงการ

ให้เป็นองค์กรส่งเสริมการทำความดี เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

กลยุทธ์ที่ ๑ รวม-.....โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๒ รวม-.....โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๓ รวม ๑๐.....โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๔ รวม-.....โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๕ รวม-.....โครงการ

แผนย่อยที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ระบบ และกลไกการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวม.....๔.....โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๑ รวม๔.....โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๒ รวม-.....โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๓ รวม-.....โครงการ

แผนย่อยที่ ๓ ส่งเสริมให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นแบบอย่างการส่งเสริมองค์กรคุณธรรมต้นแบบ รวม.....-.....โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๑ รวม-.....โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๒ รวม-.....โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๓ รวม-.....โครงการ

แผนย่อยที่ ๔ ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม และสร้างสังคม-วัฒนธรรม ภายในหน่วยงาน รวม.....-.....โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๑ รวม-.....โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๒ รวม-.....โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๓ รวม-.....โครงการ

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

รายละเอียดโครงการและกิจกรรม ดังนี้

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
แผนย่อย / เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์		งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
แผนย่อยที่ ๑ เป้าหมายที่ ๒ เครือข่ายทาง สังคมที่มีขีด ความสามารถ ในการส่งเสริม คุณธรรม ในสังคมไทย เพิ่มขึ้น	๑.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างพื้นที่ และสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม หรือการทำความดี								
	(๑) กิจกรรม มาตรการและแนวทาง ในการประหยัดพลังงาน	- บุคลากร สสจ. สตูล ทุกคน	- ลดค่าใช้จ่าย ด้านพลังงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- กลุ่มงานบริหารทั่วไป	/	/	/	/
	(๒) กิจกรรม การใช้กระดาษ Reuse	- บุคลากร สสจ. สตูล ทุกคน	- ลดปริมาณ ขยะกระดาษ - ใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด และคุ้มค่า	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ทุกกลุ่มงาน	/	/	/	/
	(๓) กิจกรรม การคัดแยกขยะ ในหน่วยงาน/ลดการใช้โฟม	- บุคลากร สสจ. สตูล ทุกคน	- บุคลากรมี จิตสำนึกและ ส่วนร่วมในการ รักษาความ สะอาดและ สิ่งแวดล้อม -มีแนวทางการ จัดการขยะเป็น ระบบ	- ไม่ใช้งบประมาณ	- กลุ่มงานอนามัย สิ่งแวดล้อม	/	/	/	/
	(๔) กิจกรรม จิตอาสาพระราชทาน	- บุคลากร สสจ. สตูล ทุกคน	- บุคลากรเกิด จิตสำนึกในการ ทำความดีเพื่อ ส่วนรวม สามัคคี และเกิดความ ร่วมมือกัน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- กลุ่มงานพัฒนา ยุทธศาสตร์	/	/	/	/

(๕) กิจกรรม ทำบุญสำนักงาน สสจ. สตูล รูปแบบพหุวัฒนธรรม	- บุคลากร สสจ. สตูล ทุกคน	- สิริมงคล และ สร้างความสัมพันธ์ และสามัคคีใน หน่วยงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ทุกกลุ่มงาน		/ (๖ ม.ค. ๖๙)		
(๖) กิจกรรม ทำบุญดักบาตรในเทศกาล วันสำคัญทางศาสนา	- บุคลากร สสจ. สตูล ศาสนา พุทธ ทุกคน	- สืบสาน ประเพณี วัฒนธรรมไทย -เสริมสร้าง ความสัมพันธ์อัน ดีระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ชมรมพุทธศาสนา สสจ.สตูล		/ (๖ ม.ค. ๖๙)		
(๗) กิจกรรม ละศีลอดร่วมกันในเดือน รอมฎอน	- บุคลากร สสจ. สตูล ศาสนา อิสลาม ทุกคน	- บุคลากรมี ความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสริมสร้าง ศรัทธาในศาสนา	- เงินบริจาค เจ้าหน้าที่	- ชมรมมุสลิม สสจ. สตูล		/ (๕ มี.ค. ๖๙)		
(๘) กิจกรรม ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't)	- บุคลากร สสจ. สตูล ทุกคน	- ลดปัญหาการ ทุจริตและความ ขัดแย้ง - หน่วยงานมี ความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ - ส่งเสริม ภาพลักษณ์ที่ดี ความน่าเชื่อถือ	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ทุกกลุ่มงาน	/	/	/	/

	๑.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล ชุมชน องค์กร อำเภอ จังหวัดคุณธรรม (๑) กิจกรรมคัดเลือกบุคคลที่ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม	- บุคลากร สสจ. สตูล ทุกคน	- เกิดบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม - ส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี โปร่งใส และสามัคคี - บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำ ความดี	- ไม่ใช้งบประมาณ	- กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล				/
เป้าหมายที่ ๒ เครือข่ายทางสังคมที่มีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทยเพิ่มขึ้น	๑.๖ แนวทางการพัฒนาที่ ๖ สนับสนุนส่งเสริมกลไกของชุมชนให้มีระบบพี่เลี้ยง (๑) กิจกรรม ครอบครัวยุบอุ่นสรสร้างคุณธรรม	- บุคลากร สสจ. สตูล ทุกคน	- บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว - ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม - ลดปัญหาสังคม	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ทุกกลุ่มงาน		/		/

แผนย่อยที่ ๒ เป้าหมายที่ ๑ เครือข่าย/องค์กร ที่ร่วมกันทำ กิจกรรม สาธารณะ เพิ่มขึ้น	๒.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สร้างกลไก เครือข่ายคุณธรรมและระบบการ สนับสนุนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (๑) กิจกรรม จัดประชุม อบรม ให้ความรู้ เรื่อง วินัยราชการ การป้องกันการ ทุจริต ผลประโยชน์ทับซ้อน และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง (๒) กิจกรรม ประกาศเจตนารมณ์ ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริตและไม่รับ ของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) (๓) กิจกรรม ประกาศเจตนารมณ์การ ป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน	- บุคลากร สสจ. สตูล จำนวน ๗๐ คน - บุคลากร สสจ. สตูล ทุกคน - บุคลากร สสจ. สตูล ทุกคน	- เจ้าหน้าที่มี ความรู้ด้าน ระเบียบวินัย ข้าราชการ - หน่วยงานไม่มี เรื่องร้องเรียน - ไม่มีการ ดำเนินการทาง วินัยกับเจ้าหน้าที่ - เกิดวัฒนธรรม องค์กรที่โปร่งใส และมีคุณธรรม - ลดความเสี่ยง และโอกาสใน การทุจริต - สภาพแวดล้อม การทำงานที่ ปลอดภัยและ เคารพศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ - บุคลากร มี พฤติกรรมที่ เหมาะสมในที่ ทำงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	- กลุ่มกฎหมาย - กลุ่มกฎหมาย - กลุ่มกฎหมาย		/ / /	/ (๓ ก.พ. ๖๕) (๓ ก.พ. ๖๕)	
---	---	--	---	---	--	--	----------------------------	--	--

เป้าหมายที่ ๓ หน่วยงานภาครัฐ มีค่า ITA ผ่าน เกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มขึ้น	๒.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนากลไก ให้หน่วยงานภาครัฐขับเคลื่อน การส่งเสริมคุณธรรมตามหลักธรรม ทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม (๑) โครงการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในหน่วยงานสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดสตูล	- หน่วยงานใน สังกัด จำนวน ๑๕ หน่วยงาน	- หน่วยงานใน สังกัด สสจ.สตูล มีคุณธรรมและ ความโปร่งใสใน การดำเนินงาน ปราศจากการ ทุจริตคอร์รัปชัน	-ไม่ใช้งบประมาณ	- กลุ่มกฎหมาย		/	(๒๗ มี.ค. ๖๔)		/
--	--	---	--	-----------------	---------------	--	---	---------------------	--	---

คำอธิบาย :

- (๑) ระบุแผนย่อย / กลยุทธ์ ตามแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) (สามารถเรียกดูแผนปฏิบัติราชการฯ ได้ที่เว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตามลิงก์ย่อ : <https://moph.cc/1SE9cOCgC>)
- (๒) ระบุแนวทางการพัฒนา ตามแผนย่อย / กลยุทธ์ ของแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม 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 ๔ สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดำเนินการเป้าหมาย และตัวชี้วัด

การดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ปี ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ปี ๒๕๖๙
๑. จำนวนประชากรอายุ ๑๓ ปี ขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม	๑๑๐.....คน	๑๔๐.....คน
๒. จำนวนเครือข่ายทางสังคมมีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย (จำนวนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในเครือข่าย ที่ผ่านการประเมินตนเอง ระดับส่งเสริมคุณธรรม ระดับพัฒนาคุณธรรม และระดับคุณธรรมต้นแบบ ตามเกณฑ์การประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม คุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่กรมการศาสนากำหนด)	-.....แห่ง	-.....แห่ง
๓. จำนวนเครือข่าย / องค์กรจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น จำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	๑.....แห่ง๙๐.....คน	๑.....แห่ง๑๔๐.....คน
๔. จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับ การส่งเสริมคุณธรรม	-.....ระบบ	-.....ระบบ
๕. จำนวนองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม / ประชุม / สัมมนา / อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จำนวนคนได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการจัดกิจกรรมขององค์กรเครือข่าย	-.....แห่ง-.....คน	-.....แห่ง-.....คน

ส่วนที่ ๕ โครงการสำคัญ / โครงการโดดเด่น

โครงการที่ ๑ (ชื่อโครงการ).....ทำบุญสำนักงาน สจ.สตูล รูปแบบพุทธวัฒนธรรม.....
 สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม.....หลักธรรมทางศาสนา.....
 สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป.....สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูลได้มีการทำบุญสำนักงานเพื่อเสริมสร้างค่านิยม สืบสานประเพณีวัฒนธรรมไทย และ
 สร้างความสัมพันธ์และสามัคคีในหน่วยงาน ได้มีการจัดกิจกรรมทั้งในด้านของศาสนาพุทธและอิสลาม โดยได้จัดไปเมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๙ มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล เข้า
 ร่วมกิจกรรมประมาณ ๑๔๐ คน

โครงการที่ ๒ (ชื่อโครงการ)...กิจกรรม ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริตและไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy).....
สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม.....สุจริต.....
สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป.....สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูลได้มีการจัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริตและไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) เพื่อให้ เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและมีคุณธรรมลดความเสี่ยงและโอกาสในการทุจริต โดยได้จัดกิจกรรมไปเมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมณครี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล.....

โครงการที่ ๓ (ชื่อโครงการ).....กิจกรรม ละศีลตบร่วมกันในเดือนรอมฎอน.....
สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม...หลักธรรมทางศาสนา.....
สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป.....สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูลได้มีการจัดกิจกรรมละศีลตบร่วมกันในเดือนรอมฎอน เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสริมสร้างศรัทธาในศาสนา.โดยได้จัดกิจกรรมไปเมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมณครี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล และเจ้าหน้าที่ในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดสตูลทั้งไทยมุสลิมและไทยพุทธเข้าร่วมกิจกรรมประมาณ ๘๐ คน.....

- 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
ส่วนที่ ๒ ปัญหาและข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา

ลงชื่อ ผู้รายงาน
(.....นายยุทธพงษ์ ตันตเสนีย์.....)
ตำแหน่ง
วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงชื่อ
(.....นายภาชิต พิศาลสุทธิกุล.....)
ตำแหน่ง
รักษาการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสตูล
วันที่ เดือน พ.ย. ๒๕๖๔

การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง “ชีวิตวิถีพอเพียง”ในองค์กร
หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

๑. ชื่อกิจกรรม : กิจกรรม ๕ ส. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

- ๒.๑ ลดการใช้พลังงานของหน่วยงานโดยไม่จำเป็น
- ๒.๒ ลดภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน เช่น ค่าไฟ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ
- ๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการประหยัดพลังงาน

๓. ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้างให้มีความต้องการในระดับ “พอเหมาะ พอดี” จากหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง : พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน

- ☐ 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 :
 - ๑. กำหนดเวลาเปิด-ปิด เครื่องใช้ไฟฟ้า ภายในหน่วยงาน
 - ๒. มีเสียงตามสายประกาศเตือนเมื่อถึงกำหนดเวลาเปิด-ปิดเครื่องใช้ไฟฟ้า
 - ๓. จัดกิจกรรม ๕ ส. สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
 - ๔. คัดแยกขยะ
 - ๕. ใช้ระบบดิจิทัล (e-office) ในการรับส่งหนังสือราชการ แทนการใช้กระดาษ
 - ๖. จัดทำสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติตนในการประหยัดพลังงาน
- ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : เจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุข
- ระยะเวลาดำเนินการ : ๖ เดือน (ต.ค. ๒๕๖๘ – มี.ค. ๒๕๖๙)
- สถานที่ดำเนินการ : ภายในหน่วยงานและพื้นที่ปฏิบัติงาน
- งบประมาณ : -

/๕.ผลที่คาด...

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๕.๑ เจ้าหน้าที่และบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความสามัคคีในหน่วยงาน

๕.๒ ที่ทำงานสะอาด น่าอยู่ สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี

๕.๓ ลดค่าใช้จ่ายในหน่วยงาน

๕.๔ ลดมลพิษทางอากาศ อันจะส่งผลกระทบต่อภาวะโลกร้อน

๖. ผลลัพธ์ / ความสำเร็จ

๖.๑ สามารถลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานได้จริง เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

๖.๒ เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีจิตสำนึกและวินัยในการใช้พลังงานมากขึ้น เช่น ปิดไฟเมื่อไม่ได้ใช้

๖.๓ ที่ทำงานรักษาความสะอาด สะดวกต่อการให้บริการประชาชน

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

๗. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ (ระหว่างรอบ ๖ เดือนแรกกับ ๑๒ เดือน)

๗.๑ บุคลากร ๙๐% เข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส. อย่างสม่ำเสมอ

๗.๒ เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม เช่น การปิดไฟเมื่อเลิกใช้, การแยกขยะ

๘. ปัญหาและอุปสรรค

๘.๑ บุคลากรบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือและร่วมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ทรัพยากร

๙. สิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนา

๙.๑ การสื่อสารที่ชัดเจนและใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจและเข้าร่วมมากขึ้น

๙.๒ การสร้างแรงจูงใจ เช่น การประกวดหรือรางวัล ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วม

๙.๓ การติดตามผลอย่างสม่ำเสมอทำให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน

๑๐. แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาในปีถัดไป

๑๐.๑ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามผล เช่น ระบบวัดการใช้พลังงานแบบเรียลไทม์

๑๐.๒ เพิ่มกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์

การดำเนินการปฎิญาคุณธรรม (Do & Don't)

หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

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

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

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่น ปิดไฟ เครื่องปรับอากาศ เครื่องคอมพิวเตอร์ เมื่อไม่ใช้งาน	๑. เปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าทิ้งไว้หลายชั่วโมงติดต่อกันโดยไม่มีการใช้งาน
๒. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้	๒. ทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือเรียกรับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด
๓. พัฒนาสมรรถนะและทักษะในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมสำคัญต่างๆ	๓. เพิกเฉยต่อการเข้าร่วมกิจกรรม และไม่พัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน
๔. จัดทำคู่มือการใช้รถยนต์ราชการ	๔. ฝ่าฝืนระเบียบฯ

๒. วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

- จัดประชุมภายในหน่วยงาน เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์
- ศึกษากฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนด

ข้อตกลงคุณธรรม

การทดลองปฏิบัติ (Do)

- นำข้อตกลงคุณธรรมไปใช้จริงในการทำงานประจำวัน
- จัดประชุมติดตามผลทุกเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและแนวทางแก้ไข

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

- (รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)
ประเมินผลเบื้องต้นว่าพฤติกรรมที่พึงประสงค์เริ่มเกิดขึ้นจริงหรือไม่ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลงหรือไม่ พร้อมปรับปรุงทันทีหากพบข้อจำกัด
- รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)
ประเมินผลรวมทั้งปี วิเคราะห์ความต่อเนื่องและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงต่อการแก้ไขปัญหาขององค์กร พร้อมสรุปผลเพื่อยกระดับเป็น “ปฎิญาคุณธรรม” ของหน่วยงาน

การปฏิบัติ (Act)

- ดำเนินการตามข้อตกลงคุณธรรมที่ผ่านการปรับปรุงแล้วอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา ๖ เดือน
- สรุปผลการดำเนินงานและประกาศเป็น “ปฏิญญาคุณธรรม” ของหน่วยงาน

๓. ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't) ของหน่วยงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติแล้ว

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. กำหนดเวลาเปิด-ปิดเครื่องปรับอากาศ เพื่อประหยัดพลังงาน	๑. ฝ่าฝืนมาตรการการใช้ทรัพยากรและพลังงาน
๒. รับผิดชอบงานที่อยู่ในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	๒. ไม่ทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงาน และไม่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
๓. เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมทักษะด้านดิจิทัล การใช้โปรแกรม e-office เป็นต้น	๓. ไม่พัฒนาความสามารถของตนเอง และไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น
๔. รอดส่วนกลางให้ใช้เพื่อกิจการอันเป็นส่วนรวมของส่วนราชการ	๔. ห้ามข้าราชการรายใดที่มีได้ดำรงตำแหน่งที่มีรถประจำตำแหน่ง นำรถส่วนกลางไปใช้เสมือนรถประจำตำแหน่ง

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระดับหน่วยงาน

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

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร บิดามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

ผู้บริหารให้นโยบาย

๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑ ส่งเสริมคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัว
- ๑.๒ ลดภาระงานวันอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิต (Work- Life Balance)
- ๑.๓ สร้างบรรยากาศอบอุ่นในชุมชนและหน่วยงาน

๒. วิธีดำเนินงาน

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

๓. ผลการดำเนินงาน

- ๓.๑ บุคลากรส่วนใหญ่ใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น
- ๓.๒ ไม่มีเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงชั่วสาว หรือทำร้ายร่างกายบุคคลในครอบครัว

๔. ผลการประเมิน (แนบใบงานตารางประเมิน)

- ๔.๑ ระดับ: ดี (บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี)
๔.๒ บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว แต่ยังมีบางส่วนที่มีภาระงาน

๕. ปัญหาและอุปสรรค

- ๕.๑ บุคลากรบางส่วนยังมีภาระงานวันอาทิตย์ → ส่งผลให้ไม่สามารถใช้เวลาครอบครัวได้เต็มที่

๖. ข้อเสนอแนะ

- ๖.๑ จัดประชุม/อบรมชี้แจงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน
๖.๒ จัดทำคู่มือหรือแนวทางกิจกรรมครอบครัว เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้เอง
๖.๓ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เวลาครอบครัว

๗. สรุป

กิจกรรมนี้ช่วยสร้างคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัวได้จริง สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร และควรดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป โดยเน้นการสื่อสารนโยบายและการสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้วันอาทิตย์เป็นเวลาครอบครัว เพื่อให้เกิดความรักความเข้าใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีมีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน สถาบันครอบครัวถือเป็นรากฐานสำคัญในการขัดเกลาหล่อหลอมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและมีสติให้กับสมาชิกใหม่ของสังคม

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระดับบุคลากร

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียด	คะแนน (๑-๕)	ข้อสังเกต/ ข้อเสนอแนะ
๑. การดำเนินงานตามแผน	การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้ วันอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	
๒. การมีส่วนร่วมของบุคลากร และครอบครัว	ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับ ครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน, ดูแลบุตร	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	
๓. คุณภาพเวลาครอบครัว	การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, พฤติกรรมของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝัง คุณธรรมดีขึ้น เช่น มีวินัยในการรักษาเวลา ดีขึ้น การใช้จ่ายเงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	
๔. การปฏิบัติตามนโยบาย ผู้บริหาร	การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การ จัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลาครอบครัว	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	
๕. ผลลัพธ์ต่อครอบครัว และชุมชน	ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศอบอุ่น , การส่งเสริมคุณธรรม	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	
๖. ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	
รวมคะแนนเฉลี่ย	(รวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ)	๔	

หมายเหตุ...

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

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

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

