

การดำเนินการปฎิญาคุณธรรม (Do & Don't)

หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

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. บริการประชาชน/ผู้ประกอบการด้วยความเท่าเทียม เต็มใจบริการ	๑.ไม่เลือกปฏิบัติ
๒.ปฏิบัติตนเต็มกำลังความสามารถ	๒. ใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
๓.ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือองค์กร	๓. การละเลยต่อหน้าที่
๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์จริงใจ โปร่งใส มี คุณธรรมและยึดถือความถูกต้องตามหลักกฎหมาย	๔. ไม่เรียกรับผลประโยชน์หรือสินบนในการ ปฏิบัติหน้าที่
๕. ให้บริการด้านกฎหมายแก่บุคคลากรและประชาชน ด้วยความสุภาพ เท่าเทียม รวดเร็ว และใช้ดุลพินิจโดย ปราศจากอคติ	๕. ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ หรือเลือกปฏิบัติ ในการให้บริการ
๖. ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน และให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	๖. ไม่บั่นทอนกำลัง หรือสร้างความขัดแย้ง
๗. การปฏิบัติงานเป็นทีมและมีความสามัคคี	๗. มีความขัดแย้งในการทำงาน
๘. การปฏิบัติงานแบบมีจริยธรรม และความซื่อสัตย์	๘. เลือกปฏิบัติในการให้การรักษา
๙. การต่อต้านทุจริต	๙. ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการหาประโยชน์ส่วนตัว
๑๐. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑๐. รับสินบน นื้อราษฎร์บังหลวง
๑๑. รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด	๑๑. ละเลยหน้าที่ของตนเอง จนทำให้ผู้อื่น เดือดร้อน
๑๒. ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	๑๒. ใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง
๑๓. ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส	๑๓. ไม่ซื่อสัตย์
๑๔. รับผิดชอบต่อหน้าที่	๑๔. ไม่รับผิดชอบ ไม่รู้หน้าที่
๑๕. รักที่ทำงานเหมือนรักบ้านตัวเอง	๑๕. มาทำงานสาย-กลับก่อนเวลา
๑๖. มาปฏิบัติงานและเลิกงานตรงเวลา	๑๖. ไม่ประหยัดปิด-เปิดเครื่องปรับอากาศ
๑๗. ประหยัดพลังงานตามมาตรการ	๑๗. ไม่สวมหมวกกันน็อก
๑๘. สวมหมวกนิรภัยในการขับขี่ยานพาหนะ	๑๘. หลีกเลียงการทำงานแบบตัวใครตัวท่าน
๑๙. เน้นความสำเร็จร่วมกันทำงาน	๑๙. ไม่ยึดถือประโยชน์ส่วนตนจนละเลย เป้าหมายการทำงานเป็นทีม

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๒๐. มีจิตสำนึกร่วมกันรับผิดชอบงานในองค์กร	๑๙. ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน
๒๑. รายงานความจริงอย่างตรงไปตรงมา	๒๐. การบิดเบือนข้อมูล
๒๒. แยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากงาน	๒๑. ผลประโยชน์ทับซ้อน
๒๓. การให้คำปรึกษา และติเพื่อก่อน เมื่อพบจุดบกพร่อง	๒๒. การนินทาและแพร่ข่าวลือ
๒๔. กล้าแจ้งเบาะแสเมื่อพบสิ่งที่ผิด	๒๓. การเพิกเฉยต่อการกระทำความผิด
๒๔. ไม่นำความลับของบุคคลและความลับองค์กรไปพูดในที่สาธารณะ	๒๔. การรั่วไหลของข้อมูลในองค์กรที่ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มงาน
๒๕. ทำงานด้วยความสุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน	๒๕. เอาเปรียบองค์กร และเพื่อนร่วมร่วมงาน
๒๖. ตรงต่อเวลา รับผิดชอบในหน้าที่	๒๖. ละเลยหน้าที่ ทำงานไม่เต็มความสามารถ
๒๗. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	๒๗. โยนความผิดให้ผู้อื่น

๒. วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

(คำอธิบาย : ดำเนินการจัดกิจกรรมระดมสมองภายในหน่วยงาน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และค้นหาวิธีการทำให้ "ความดีที่ยากทำ" เกิดขึ้นในองค์กร ในรูปของพฤติกรรมที่พึงประสงค์(Dos)และไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน (Don'ts)โดยสามารถจัดกิจกรรมระดมสมองได้มากกว่าหนึ่งครั้ง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดข้อตกลงคุณธรรมเบื้องต้นของหน่วยงาน)

๑. ประชุมวางแผน เพื่อกำหนดทิศทางปณิธานคุณธรรม ร่วมกันของแต่ละกลุ่มงาน
๑. กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาด้านจริยธรรม

การทดลองปฏิบัติ (Do)

(คำอธิบาย : นำข้อตกลงคุณธรรม (เบื้องต้น) ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนภายในหน่วยงาน โดยกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำ เพื่อร่วมกันติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและประเมินผลการปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว)

๑. ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ โดยการควบคุม กำกับ ตามสายงาน
๒. จัดโครงการอบรมในภาพรวมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม.....

การประเมิน...

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

(คำอธิบาย : ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติตามข้อตกลงคุณธรรมที่ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณาว่าแต่ละข้อสามารถทำให้เกิด "ความดีที่อยากทำ" ได้จริงหรือไม่ ข้อใดที่มีประสิทธิภาพและไม่จำเป็นต้องปรับแก้ไข และข้อใดที่ยังมีปัญหาหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้ข้อตกลงคุณธรรมมีความสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและทำให้เกิดคุณธรรมเป้าหมายที่สามารถแก้ไขปัญหที่อยากแก้ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ)

.....

.....

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

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

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

- วัตถุประสงค์: สรุปผลรวมทั้งปี และตัดสินใจว่าจะยกระดับเป็น “ปฏิญญาคุณธรรม” ของหน่วยงานหรือไม่
สิ่งที่ประเมิน
- ความต่อเนื่องและความยั่งยืนของพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- ผลลัพธ์ที่ชัดเจนต่อการแก้ไขปัญหาขององค์กร
- ความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : ได้ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรม พร้อมยกระดับเป็นปฏิญญาคุณธรรม

การปฏิบัติ (Act)

(คำอธิบาย : ดำเนินการทดลองปฏิบัติตามข้อตกลงคุณธรรมที่ได้ผ่านการประเมินและปรับปรุงแล้ว โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการไม่น้อยกว่า ๓-๖ เดือน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ลงมือปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง จนสามารถสรุปผลการดำเนินงานและยกระดับข้อตกลงคุณธรรมให้เป็น “ปฏิญญาคุณธรรม” ของหน่วยงาน)

.....

.....

.....

๓. ทัศนคติคุณธรรม (Do & Don't) ของหน่วยงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติแล้ว

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. บริการประชาชน/ผู้ประกอบการด้วยความเท่าเทียม เต็มใจบริการ	๑. ไม่เลือกปฏิบัติ
๒. ปฏิบัติตนเต็มกำลังความสามารถ	๒. ใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
๓. ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือองค์กร	๓. การละเลยต่อหน้าที่
๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์จริง โปร่งใส มี คุณธรรมและยึดถือความถูกต้องตามหลักกฎหมาย	๔. ไม่เรียกรับผลประโยชน์หรือสินบนในการ ปฏิบัติหน้าที่
๕. ให้บริการด้านกฎหมายแก่บุคคลากรและประชาชน ด้วยความสุภาพ เท่าเทียม รวดเร็ว และใช้ดุลพินิจโดย ปราศจากอคติ	๕. ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ หรือเลือกปฏิบัติ ในการให้บริการ
๖. ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน และให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	๖. ไม่บั่นทอนกำลัง หรือสร้างความขัดแย้ง
๗. การปฏิบัติงานเป็นทีมและมีความสามัคคี	๗. มีความขัดแย้งในการทำงาน
๘. การปฏิบัติงานแบบมีจริยธรรม และความซื่อสัตย์	๘. เลือกปฏิบัติในการให้การรักษา
๙. การต่อต้านทุจริต	๙. ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการหาประโยชน์ส่วนตัว
๑๐. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑๐. รับสินบน นื้อราษฎร์บังหลวง
๑๑. รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด	๑๑. ละเลยหน้าที่ของตนเอง จนทำให้ผู้อื่น เดือดร้อน
๑๒. ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	๑๒. ใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง
๑๓. ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส	๑๓. ไม่ซื่อสัตย์
๑๔. รับผิดชอบต่อหน้าที่	๑๔. ไม่รับผิดชอบ ไม่รู้หน้าที่
๑๕. รักที่ทำงานเหมือนรักบ้านตัวเอง	๑๕. มาทำงานสาย-กลับก่อนเวลา
๑๖. มาปฏิบัติงานและเลิกงานตรงเวลา	๑๖. ไม่ประหยัดปิด-เปิดเครื่องปรับอากาศ
๑๗. ประหยัดพลังงานตามมาตรการ	๑๗. ไม่สวมหมวกกันน็อก
๑๘. สวมหมวกนิรภัยในการขับขี่ยานพาหนะ	๑๘. หลีกเลียงการทำงานแบบตัวใครตัวท่าน
๑๙. เน้นความสำเร็จร่วมกันทำงาน	๑๙. ไม่ยึดถือประโยชน์ส่วนตนจนละเลย เป้าหมายการทำงานเป็นทีม
๒๐. มีจิตสำนึกร่วมกันรับผิดชอบงานในองค์กร	๑๙. ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน
๒๑. รายงานความจริงอย่างตรงไปตรงมา	๒๐. การบิดเบือนข้อมูล
๒๒. แยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากงาน	๒๑. ผลประโยชน์ทับซ้อน
๒๓. การให้คำปรึกษา และติเพื่อก่อน เมื่อพบ จุดบกพร่อง	๒๒. การนินทาและแพร่ข่าวลือ
๒๔. กล้าแจ้งเบาะแสเมื่อพบสิ่งที่ผิด	๒๓. การเพิกเฉยต่อการกระทำความผิด
๒๔. ไม่นำความลับของบุคคลและความลับองค์กรไปพูด ในที่สาธารณะ	๒๔. การรั่วไหลของข้อมูลในองค์กรที่ปฏิบัติงาน ในแต่ละกลุ่มงาน
๒๕. ทำงานด้วยความสุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วน ตน	๒๕. เอาเปรียบองค์กร และเพื่อนร่วมร่วมงาน

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๒๖. ตรงต่อเวลา รับผิดชอบในหน้าที่	๒๖. ละเลยหน้าที่ ทำงานไม่เต็มความสามารถ
๒๗. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	๒๗. โยนความผิดให้ผู้อื่น

หมายเหตุ : แนวทางการดำเนินการปฎิญาคุณธรรมตามหลัก PDCA

โดยทั่วไปการดำเนินการเพื่อกำหนดปฎิญาคุณธรรมของหน่วยงานจะเริ่มต้นจากการประชุมกลุ่มเพื่อร่วมกันศึกษาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ หรือกรณีศึกษาต่าง ๆ จากนั้นจึงร่วมกันกำหนดข้อตกลงคุณธรรมเบื้องต้นในรูปแบบ “Do & Don't” เพื่อใช้ในการทดลองปฏิบัติ (Do)

เมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่ง หน่วยงานจะทำการประเมินผล (Check) ว่าข้อตกลงดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของบุคลากรได้หรือไม่ และสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่

หากผลการประเมินเป็นที่น่าพอใจ ข้อตกลงนั้นจะถูกยกระดับเป็น “ปฎิญาคุณธรรม” ของหน่วยงาน (Action)

แต่หากผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจ หน่วยงานจะกลับไปสู่ขั้นตอนการวางแผนใหม่ (Plan) โดยการระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดข้อตกลงใหม่ แล้วนำไปทดลองปฏิบัติอีกครั้ง (Do)

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