กรมอนามัย
ศูนย์อนามัยที่ 10

การดำเนินงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

คำนำ

การดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สู่ องค์กรคุณธรรม เป็นหนึ่งภารกิจของศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี สังกัดกรมอนามัย โดยขับเคลื่อนภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีทัศนคติ วิธีคิด เสริมสร้างคนดี และการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ ที่ดีแก่เครือข่ายและผู้สนใจ

ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ได้สรุปการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานและ และถ่ายทอดองค์ความรู้ ปัจจัยความสำเร็จ มาตรการการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ แก่เครือข่ายและผู้สนใจ ต่อไป

ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี
กรมอนามัย

บทที่ ๑
แนวคิดองค์กรคุณธรรม

๑. เป้าหมายของการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

เพื่อให้องค์กรมีบทบาทและสามารถในการสร้างคนดีเพื่อสังคมดี ส่งเสริมให้คนในองค์กร มีทัศนคติ วิธีคิด และการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีเหมาะกับสังคมไทย มากขึ้น และองค์กรมีคุณค่าและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินกิจการ เนื่องจากสมาชิกขององค์กร มีคุณธรรมมากขึ้น

๒. ความหมาย และระดับขององค์กรคุณธรรม

๑) องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กรแสดงเจตนารมณ์ และมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร และเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมสร้างสังคมคุณธรรม โดยมีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมรณรงค์ ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายขององค์กรคุณธรรม

๒) ระดับขององค์กรคุณธรรม องค์กรคุณธรรมแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม คือ องค์กรที่แสดงเจตนารมณ์ จะพัฒนาเป็นองค์กร คุณธรรม โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณธรรม มีแผนการดำเนินการพัฒนาองค์กรคุณธรรม มีการ จัดกลไกผู้รับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งผลการด าเนินงานอาจเกิดขึ้นบางส่วน แต่ผลการ เปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนหรือปัญหาเชิงคุณธรรมที่ลดลงอาจยังไม่เห็นผลชัดเจน

ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่มีกระบวนการพัฒนาองค์กร คุณธรรม ที่ได้มาตรฐานขององค์กรส่งเสริมคุณธรรม และมีการจัดระบบภายในองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา องค์กรคุณธรรม และมีการบริหารจัดการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนในองค์กร และส่งผลกระทบให้การทำความดีเพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลง และมีแนวโน้ม จะเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เกิดความยั่งยืนได้

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ คือ องค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จ
ทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่สะท้อนการมีคุณธรรม คนมีความสุข องค์กรมีคุณภาพและคุณธรรมเชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้

๓) หลักการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม น้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาเป็นหลักการดังนี้

๓.๑) ระเบิดจากข้างใน เป็นหัวใจสำคัญที่สุด ต้องให้เกิดจากความตระหนักมุ่งมั่นตั้งใจ มีเป้าหมายเดียวกันของผู้นำและสมาชิกขององค์กร หากทำโดยถูกบังคับหรือทำตามกระแสนโยบายไม่ตั้งใจจริง จะไม่เกิดผลหรือไม่ยั่งยืน

๓.๒) ทำแบบองค์รวม ต้องทำพร้อมกันทั้งระบบ ทุกระบบขององค์กรโดยให้ประสาน สอดแทรก ไปกับการบริหารและการทำงานปกติขององค์กร โดยไม่แยกออกมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมเดี่ยว ๆ ที่ขาดความเชื่อมโยงกับระบบใหญ่ขององค์กร

๓.๓) ทำตามหลักความจริง ต้องทำจากสภาพความจริงขององค์กร โดยมีการศึกษาปัญหาและ ต้นทุนความดีขององค์กรให้เป็นระบบ แล้วลงมือทำตามลำดับขั้น แก้ปัญหาที่จุดเล็กก่อน ทำให้ง่ายไม่ติดยึด ตำรา การเรียนรู้จากที่อื่นเป็นเพียงแนวทางมาปรับใช้ให้เหมาะกับองค์กรของตน

๓.๔) การมีส่วนร่วม ต้องสร้างโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม เพราะเป้าหมายสำคัญของ การส่งเสริมคุณธรรมคือการทำให้คนมีจิตสำนึกและพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมมากขึ้นจึงต้องให้ทุกคน เป็นพลังร่วมกันขับเคลื่อน

๓.๕) ทำความดีเพื่อความดี ตั้งใจพัฒนาองค์กรคุณธรรมเพื่อสร้างองค์กรที่ดี สร้างคนดีเพื่อ สังคมดี มุ่งประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่มีเป้าหมายเคลือบแฝงเพื่อประโยชน์อื่น

๔) กระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรม มีหลักการ ๙ ขั้นตอน ดังนี้

๑) ทำให้ทุกคนตกลงใจร่วมกัน โดยเฉพาะผู้นำองค์กรว่าต้องแสดงเจตนารมณ์ชัดเจนว่า จะร่วมกันสร้างองค์กรของตนให้เป็นองค์กรคุณธรรม

๒) ค้นหาความจริงขององค์กร โดยสำรวจวิเคราะห์ปัญหาด้านคุณธรรมขององค์กรที่พึง ประสงค์และไม่พึงประสงค์และปัญหาที่ต้องการแก้ไขและคนในองค์กรว่ามีอะไรบ้าง และค้นหาต้นทุนความดี หรือต้นทุนที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหา

๓) ตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เพื่อค้นพบพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์หรือ “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” แล้วให้กำหนดคุณธรรมหลักร่วมกันขององค์กร ทำให้ทุกคนเข้าใจคุณธรรมเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงตรงกัน

๔) กำหนดวิธีการและกลไกในการปฏิบัติงาน จัดให้มีแผนปฏิบัติการ วิธีสำคัญในการ ดำเนินการและกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนแต่ละกิจกรรม รวมถึงแนวทางการทำงานร่วมกันของฝ่ายต่างๆ ให้ มีประสิทธิภาพ และอาจจัดทำข้อเป็นตกลงของคนในองค์กร

๕) ลงมือปฏิบัติจริงให้เป็นวิถีชีวิต การพัฒนาคุณธรรมมีเป้าหมายคือการเปลี่ยนแปลงที่คน จึงต้องลงมือปฏิบัติตามข้อตกลงอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน

๖) ถอดบทเรียนเพื่อสร้างความรู้ ต้องจัดให้มีกระบวนการสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติของ ผู้มีส่วนได้เสียเพื่อค้นหา เรียนรู้เงื่อนไขปัจจัย ของความสำเร็จ ปัญหาและแนวทางแก้ไข และสกัดเป็นความรู้ ขององค์กร มีการจัดระบบการติดตามประเมินผลแบบมีส่วนร่วมที่มุ่งเสริมพลังผู้ปฏิบัติงานมากกว่าการวัดตาม ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ โดยไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของคน การจัดการความรู้จะ น าไปสู่การพัฒนามาตรฐานองค์กรคุณธรรม

๗) สร้างกิจกรรมชื่นชมยกย่อง คุณธรรมเป็นเรื่องนามธรรมเห็นผลการเปลี่ยนแปลงช้า จึงต้องมีกระบวนการให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชู ต้องทำให้คนเห็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาองค์กร คุณธรรม

๘) สร้างเครือข่ายคุณธรรม เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายองค์กรคุณธรรมเพื่อให้กำลังใจ ถ่ายทอดความรู้ พัฒนานโยบายร่วมกัน เช่นเครือข่าย โรงเรียนคุณธรรม โรงพยาบาลคุณธรรม ท้องถิ่นคุณธรรม ธุรกิจคุณธรรมฯ

๙) ประเมินผลลัพธ์ผลกระทบ ต้องมีระบบและกลไกการประเมินเพื่อให้เห็นผลลัพธ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีความรู้ที่จะนำไปยกระดับขยายผล หรือรู้ปัญหา อุปสรรคและนำไปสู่การแก้ไข โดยมีทั้งการประเมินตนเองจากภายในและประเมินจากองค์กรภายนอก

คุณธรรม๕ ประการที่ส่งเสริมคุณธรรม

พอเพียง หมายถึง ความพอเพียงในการดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง มีเหตุมีผลใช้ความรู้ ในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความพอประมาณพอดี ไม่เบียดเบียนตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม ไม่ประมาทสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

วินัย หมายถึง การยึดมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ทั้งวินัยต่อตนเองในการผลักดันชีวิต ให้ก้าวหน้า วินัยต่อองค์กร สังคม ปฏิบัติตามจริยธรรมจรรยาบรรณและเคารพต่อกฎหมาย

สุจริต หมายถึง ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่น ยืนหยัดในการรักษาความจริง ความ ถูกต้องความเป็นธรรมทั้งปวง นอกจากตนเองจะเป็นคนซื่อตรงแล้ว ต้องกล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง ไม่ซื่อสัตย์ของบุคคลอื่นที่จะทำให้ส่วนรวมเกิดความเสียหาย

จิตอาสา หมายถึง การเป็นผู้ที่ใส่ใจต่อสังคมสาธารณะและอาสาลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่มิใช่หน้าที่ของตนด้วยความรัก ความสามัคคี เพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ของสังคม ของประเทศชาติโดยมิได้หวัง ผลตอบแทน ทำความดีเพื่อความดี เอื้ออาทรต่อคนร่วมสังคมทำอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย

บทที่ ๒
การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

๑.ประกาศนโยบายและเจตนารมณ์

ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ได้ประกาศเจตนารมณ์ทางการบริหารและกรอบนโยบายเชิงกลยุทธ์ (Administrative Intent & Policy Framework)ภายใต้การนำของคณะผู้บริหาร มุ่งมั่นขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น "องค์กรคุณธรรมต้นแบบและองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ" (Moral Prototype & Health Organization of Happiness) โดยบูรณาการหลักธรรมาภิบาลเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Trust) ผ่านการประกาศเจตนารมณ์นโยบายสำคัญ ๔ ประการ ดังนี้

- **การต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ:** ยึดถือความโปร่งใสเป็นบรรทัดฐานสูงสุดในการปฏิบัติงาน
- **การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน:** เพื่อคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสร้างพื้นที่ทำงานที่ปลอดภัย
- **นโยบาย No Gift Policy:** การงดรับและงดให้ของขวัญในทุกเทศกาล เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความสุจริตอย่างแท้จริง
- **การมุ่งสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบและองค์กรแห่งความสุข:** เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรมควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

๒. จัดกิจกรรมเชิงประจักษ์ : การแสดงพลังทางจริยธรรมและจิตสาธารณะ (Moral & Public Spirit Activities)

ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ ได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและวัฒนธรรมผ่านกิจกรรมที่เน้น "ภาวะผู้นำที่ปรากฏชัด" (Visible Leadership) และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ดังนี้

(๑) กิจกรรมรณรงค์ทำความดีในวันเกิดของเจ้าหน้าที่ โดยได้มอบไอศครีมให้แก่นักเรียนโรงเรียนบัววัด ต.ธาตุ อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี เพื่อมอบความสุขให้เด็กนักเรียน

(๒) โครงการจิตอาสาพัฒนาสิ่งแวดล้อม (Big Cleaning Day): การรวมพลังเจ้าหน้าที่ร่วมทำความสะอาดพื้นที่บริเวณวัด เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและพื้นที่สาธารณะของชุมชน

(๓) จัดทำโรงทานในงานปฏิบัติธรรมอาจริยบูชาพระโพธิญาณเถร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๙ นายแพทย์สุทัศน์ ไชยยศ ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร คณะกรรมการสร้างสุของค์กรและเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ร่วมจัดทำโรงทานข้าวจี่ จำนวน ๕๐๐ ก้อน ชาเย็น และโอเลี้ยง สูตรหวานน้อยอร่อยดี ตามนโยบายกรมอนามัย จำนวน ๖๐๐ แก้ว แก่ประชาชนที่มาร่วมงานปฏิบัติธรรมอาจาริยบูชา เพื่อระลึกถึง พระโพธิญาณเถร หลวงปู่ชา สุภัทโท ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑๒-๑๗ มกราคม ๒๕๖๙ ณ วัดหนองป่าพง อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี ซึ่งเป็นงานบุญประจำปีที่มีกิจกรรมทำบุญตักบาตร ปฏิบัติธรรม สวดมนต์ นั่งสมาธิ ร่วมกันประกอบพิธีอาจาริยบูชา เดินเวียนเทียนรอบมหาเจดีย์ ที่ประดิษฐานอัฐิหลวงปู่ชา ในการนี้ได้รับเกียรติจากแพทย์หญิงนงนุช ภัทรอนันตนพ รองอธิบดีกรมอนามัย แพทย์หญิงทิพา ไกรลาศ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย ให้เกียรติแจกอาหารและเครื่องดื่มแก่ประชาชนที่มาร่วมงานฯ

(๔)การสืบสานวัฒนธรรมและขวัญกำลังใจ : โดยจัดกิจกรรมทำบุญประจำปีและสรงน้ำพระเนื่องในเทศกาลสงกรานต์ เพื่อรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและสร้างความยึดเหนี่ยวจิตใจภายในองค์กร

(๕)จัดกิจกรรม Morning Talk ทุกเช้าวันจันทร์ เพื่อเสริมสร้างวิจัย สร้างพลังใจในวันแรกของาสัปดาห์ทำงาน โดยเจ้าหน้าที่ร่วมกันเคารพธงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ แผ่เมตตา ร้องเพลงเทิดพระบิดา ผู้บริหารมอบนโยบายประจำสัปดาห์ เจ้าหน้าที่แจ้งข่าวสารกิจกรรมต่างๆ ๓ Minute Telling

วันที่/เดือน/ปี	หลักฐาน/รูปภาพกิจกรรม
๑.วันจันทร์ ที่ ๖ ต.ค. ๖๘ (ครั้งที่ ๓๙๗)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๓๙๔๗๔
๒.วันจันทร์ ที่ ๒๐ ต.ค. ๖๘ (ครั้งที่ ๓๙๗)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๓๙๖๖๖#gallery-๒
๓.วันจันทร์ ที่ ๒๗ ต.ค. ๖๘ (ครั้งที่ ๓๙๘)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๓๙๗๙๑
๔.วันจันทร์ ที่ ๓ พ.ย. ๖๘ (ครั้งที่ ๓๙๙)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๓๙๙๕๕
๕.วันจันทร์ ที่ ๑๐ พ.ย. ๖๘ (ครั้งที่ ๔๐๐)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๐๐๙๑

๖.วันจันทร์ ที่ ๑๗ พ.ย. ๖๘ (ครั้งที่ ๔๐๑)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๐๒๗๑
วันที่/เดือน/ปี	**หลักฐาน/รูปภาพกิจกรรม**
๗.วันจันทร์ ที่ ๒๔ พ.ย. ๖๘ (ครั้งที่ ๔๐๒)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๐๕๓๐#gallery-๙
๘.วันจันทร์ ที่ ๑ ธ.ค. ๖๘ (ครั้งที่ ๔๐๓)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๐๗๒๖#
๙.วันจันทร์ ที่ ๘ ธ.ค. ๖๘ (ครั้งที่ ๔๐๔)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๐๙๗๐#gallery-๑๐
๑๐.วันจันทร์ ที่ ๑๕ ธ.ค. ๖๘ (ครั้งที่ ๔๐๕)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๑๑๕๒#gallery-๘
๑๑.วันจันทร์ ที่ ๒๒ ธ.ค. ๖๘ (ครั้งที่ ๔๐๖)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๑๔๐๕#gallery-๖

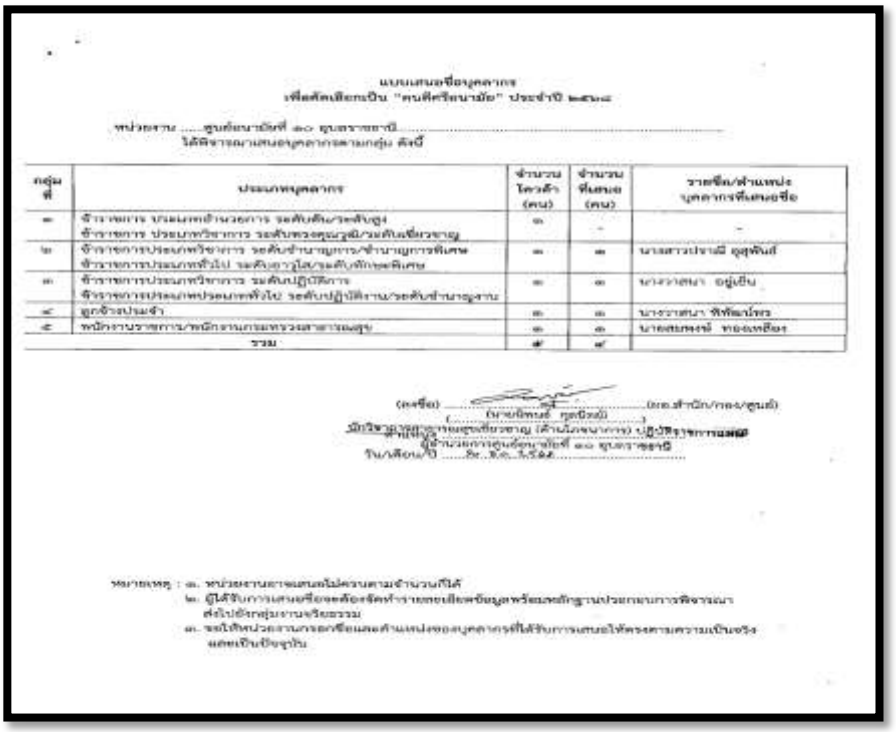
๑๒.วันจันทร์ ที่ ๒๙ ธ.ค. ๖๘ (ครั้งที่ ๔๐๗)	
๑๓.วันจันทร์ ที่ ๕ ม.ค. ๖๙ (ครั้งที่ ๔๐๘)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๑๖๘๖#gallery-๑๒
๑๔.วันจันทร์ ที่ ๑๒ ม.ค. ๖๙ (ครั้งที่ ๔๐๙)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๑๘๓๔#gallery-๖
๑๕.วันจันทร์ ที่ ๑๙ ม.ค. ๖๙ (ครั้งที่ ๔๑๐)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๒๐๕๘#gallery-๘
๑๖.วันจันทร์ ที่ ๒๖ ม.ค. ๖๙ (ครั้งที่ ๔๑๑)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๒๓๕๔#gallery-๙

๑๗.วันจันทร์ ที่ ๒ ก.พ. ๖๙ (ครั้งที่ ๔๑๒)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๒๕๘๒#gallery-๑๐
๑๘.วันจันทร์ ที่ ๙ ก.พ. ๖๙ (ครั้งที่ ๔๑๓)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๒๗๕๐#gallery-๑๐
วันที่/เดือน/ปี	**หลักฐาน/รูปภาพกิจกรรม**
๑๙.วันจันทร์ ๑๖ ก.พ. ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๔๑๔)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๒๙๑๙#gallery-๔
๒๐.วันจันทร์ที่ ๒๓ ก.พ.๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๔๑๕)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๓๑๑๒#gallery-๕
๒๑.วันจันทร์ ที่ ๒ มี.ค. ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๔๑๖)	https://hpc๑๐.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/๒๔๓๓๕๘#gallery-๔
๒๒.วันจันทร์ ที่ ๒๓ มี.ค. ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๔๑๙)	

๒๓.วันที่ ๒๐ เม.ย.๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๔๒๑)	
๒๔.วันที่ ๒๗ เม.ย. ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๔๒๒)	

(๖) กิจกรรมยกย่องเชิดชูคนดีศรีอนามัย ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี (Personnel Recognition System)เพื่อให้เกิดการธำรงไว้ซึ่งมาตรฐานความดี หน่วยงานได้คัดเลือกบุคลากรต้นแบบ "คนดีศรีอนามัย" ประจำปี ๒๕๖๘ โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายตามสายงานเพื่อความทั่วถึงและเป็นธรรม ดังนี้:

กลุ่มที่	ประเภทบุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อ (ประจำปี ๒๕๖๘)
๑	ข้าราชการประเภทอำนวยการ (ระดับต้น/สูง), ข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับทรงคุณวุฒิ/เชี่ยวชาญ)
๒	ข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ), ข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับอาวุโส/ทักษะพิเศษ)
๓	ข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ), ข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๔	ลูกจ้างประจำ
๕	พนักงานราชการ / พนักงานกระทรวงสาธารณสุข



แบบเสนอชื่อบุคลากร
เพื่อคัดเลือกเป็น "คนดีศรีอนามัย" ประจำปี ๒๕๖๘

หน่วยงาน ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี
ได้พิจารณาเสนอบุคลากรตามกลุ่ม ดังนี้

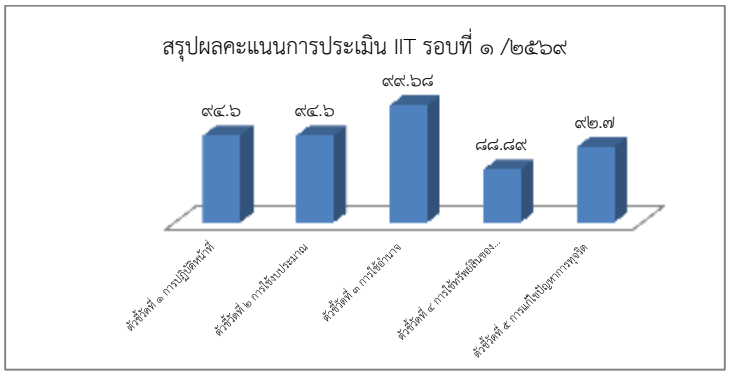
กลุ่มที่	ประเภทบุคลากร	จำนวนโควต้า (คน)	จำนวนที่เสนอ (คน)	รายชื่อ/ตำแหน่งบุคลากรที่เสนอชื่อ
๑	ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น/ระดับสูง ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ/ระดับเชี่ยวชาญ	๑	-	-
๒	ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส/ระดับทักษะพิเศษ	๑	๑	นางสาวปราณี อยู่สุขสันต์
๓	ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ระดับชำนาญงาน	๑	๑	นางวาสนา อยู่เย็น
๔	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	นางราตรี ทิพย์มโหรา
๕	พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑	๑	นายสมชาย ทองเหลือง
	รวม	๔	๔	

(ลงชื่อ) .....(ตำแหน่ง).....(ชื่อ สำนัก/กอง/ศูนย์)
(.....)
ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี
วัน/เดือน/ปี ๒๐ พ.ค. ๒๕๖๘

หมายเหตุ : ๑. หน่วยงานอาจเสนอชื่อได้ไม่ครบตามจำนวนที่ได้
๒. ผู้ได้รับการเสนอชื่อจะต้องจัดทำรายละเอียดเชิงบูรณาการพร้อมหลักฐานประกอบการพิจารณา ส่งไปยังกลุ่มงานบริหารทั่วไป
๓. ขอให้หน่วยงานกรอกชื่อและตำแหน่งของบุคลากรที่ได้รับการเสนอให้ตรงตามความเป็นจริง และเป็นปัจจุบัน

(๗) เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานตามเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม

โดยมีการวิเคราะห์ความโปร่งใสและการบริหารจัดการทรัพย์สิน (Transparency & Asset Management)จากผลการประเมินการรับรู้ (IIT) รอบที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๙ ในตัวชี้วัดที่ ๔ ด้านการใช้ทรัพย์สินทางราชการ ซึ่งได้คะแนนภาพรวมร้อยละ ๘๘.๘๙



วิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา: คะแนนในข้อ I๑๑ (๙๗.๑๔%) สะท้อนถึงความซื่อสัตย์สุจริตระดับสูงของบุคลากร อย่างไรก็ตาม คะแนนข้อ I๑๐ (๗๗.๖๒%) ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายในด้าน "ความชัดเจนของกระบวนการ" (Procedural Clarity) มากกว่าประเด็นด้านจริยธรรม ดังนั้น หน่วยงานจึงได้ดำเนินการจัดทำ "คู่มือการยืมทรัพย์สินทางราชการ" เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) เพื่อสื่อสารขั้นตอนที่ถูกต้อง ลดความซับซ้อน และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพย์สินให้เป็นไปตามมาตรฐานความโปร่งใส

(๘)มีการติดตามการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยคณะทำงานจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานและวิเคราะห์ข้อมูลวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

บทที่ ๓
บทสรุป

ความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี มิได้วัดเพียงคะแนนการประเมินเพียงอย่างเดียว แต่สะท้อนผ่านการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การบูรณาการนโยบายจากผู้บริหารสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่อย่างมีส่วนร่วม คือ ปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรก้าวสู่การเป็นหน่วยงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่พึ่งด้านสุขภาพคุณธรรมแก่ประชาชนอย่างแท้จริง โดยหน่วยงานขอให้คำมั่นในการรักษามาตรฐานและพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานภาครัฐในระดับกรมอนามัยสืบต่อไป

ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙” ประกอบด้วย ดังนี้

- **๑น = นำองค์กร** โดยผู้บริหารองค์กรกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน และประกาศนโยบาย “เจตนารมณ์การต่อต้านทุจริต” รวมถึงเป็น Leader ของคณะทำงานจัดแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ทำให้เกิดการมุ่งเน้นขององค์กรในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และ ทำให้เกิดการคล่องตัวในการตัดสินใจ เพื่อขับเคลื่อน เรียนรู้ พัฒนา ปรับปรุง และสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ รวมถึงตระหนักถึงความสำคัญของงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร
- **๓ ส = ส๑- สร้างความรู้ความเข้าใจ ส๒- สร้างการมีส่วนร่วม ส๓-สืบสาน**
  - **ส๑** - สร้างความรู้ความเข้าใจ เป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีการเรียนรู้ ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงาน วิธีการสร้างความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ การประชุมชี้แจง การแจ้งโดยทำหนังสือราชการ การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านอินโฟกราฟิก คลิปวิดิโอ การจัดทำช่องทางสื่อสารในทุกทาง เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงข้อมูลในทุกช่องทาง
  - **ส๒** – สร้างการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนกิจกรรมจากทุกส่วนในองค์กร โดยให้บุคลากรทุกประเภทตำแหน่งได้มีบทบาทการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานกิจกรรม ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงาน ทำให้มีความคล่องตัวต่อการประสานงาน การสื่อสาร และการขอความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆเป็นไปด้วยความราบรื่นและสร้างการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
  - **ส๓** – สืบสาน เป็นการลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆอย่างต่อเนื่อง ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ และสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันของบุคลากรต่างสายงานและต่าง Generation เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
  - **๑ป-ประเมินผล** เป็นกระบวนการสำคัญที่เป็นการสะท้อนความคิดเห็นของคนในองค์กรที่มีส่วนได้ส่วนเสียในผลของการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ซึ่งผลการประเมินจะเป็นข้อมูลนำเข้าสู่การวิเคราะห์ถึงแนวโน้มสถานการณ์ ที่ใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา กิจกรรมในครั้งต่อไป

ข้อเสนอต่อกระทรวงสาธารณสุขเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

๑. กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ มาตรการ กลยุทธ์ กิจกรรมการดำเนินงานที่ชัดเจน

๒. กำหนดเครื่องมือการประเมินที่ไม่ซ้ำซ้อนเพียงเครื่องมือเดียวที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยลดภาระการทำงานและลดความตึงเครียดของคนทำงานได้ เช่น ประเมินเพียง ๑ เครื่องมือ คือ การประเมินการรับรู้การดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร(IIT) ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวถือว่ามีประเด็นครอบคลุมทุกมิติในการพัฒนาองค์กร สามารถนำใช้ข้อมูลจากแบบประเมิน IIT มาใช้ในการวิเคราะห์วางแผนการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี

๓. ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรและ ในระดับประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อย้ำให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันและสร้างการตระหนักรู้ถึงความสำคัญและประโยชน์จากการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม