

# การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง “ชีวิตวิถีพอเพียง” ในองค์กร

## หน่วยงาน โรงพยาบาลพิบูลมังสาหาร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. ชื่อกิจกรรม : อยู่แบบพอเพียง สุขภาพดีแบบยั่งยืน

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

๒.๑ ปลุกฝังพฤติกรรมสุขภาพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี

๓. ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้างให้มีความต้องการในระดับ “พอเหมาะ พอดี” จากหลักการของ

เศรษฐกิจพอเพียง : พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน (เลือก ๑ ข้อ)

- ☐ 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

| กิจกรรม                                                                                                | งบประมาณ ๒๕๖๙ |      |       |       |      |       |      |      |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|
|                                                                                                        | ม.ค.          | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |
| ๑. กิจกรรม Big Cleaning Day                                                                            |               |      | ↔     |       |      | ↔     |      |      | ↔    |
| ๒. กิจกรรมออกกำลังกาย                                                                                  | ←             |      |       |       |      |       |      |      | →    |
| ๓. กิจกรรม Zero waste<br>- ลดการใช้ถุงพลาสติก ใช้ถุงผ้าใส่ของ<br>- ลดการใช้แก้วพลาสติกพกแก้วน้ำส่วนตัว | ←             |      |       |       |      |       |      |      | →    |
| ๔. การวัดค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากร<br>ในหน่วยงาน                                                 |               |      | ↔     |       |      | ↔     |      |      | ↔    |
| ๕. สอบถามความพึงพอใจของบุคลากรต่อ<br>กิจกรรม “อยู่แบบพอเพียง สุขภาพดีแบบ<br>ยั่งยืน)                   |               |      |       |       |      |       |      |      | ↔    |

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : ๑. นางรุ่งนภา ขมเมือง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

๒. นายวิษณุ จำรูญพงษ์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

๓. นางสาวไพไลวรรณ บุญอินทร์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ระยะเวลาดำเนินการ : มกราคม – กันยายน ๒๕๖๙

สถานที่ดำเนินการ : โรงพยาบาลพิบูลมังสาหาร

งบประมาณ : -

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรมีความใส่ใจและตระหนักในการดูแลสุขภาพ

๖. ผลลัพธ์ / ความสำเร็จ

ผลลัพธ์เชิงปริมาณ : ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ไม่เกินเกณฑ์ร้อยละ ๕๐

๒. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐

ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ : บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ร้อยละ ๙๐

\*\*\*\*\*

หมายเหตุ : สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมเพื่อการประชาสัมพันธ์ โดยต้องมียอดประกอบ  
ข้อความให้ครบ

การดำเนินการปฎิญาคุณธรรม (Do & Don't)  
หน่วยงาน โรงพยาบาลพิบูลมังสาหาร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

| Do (สิ่งที่ควรทำ)                             | Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)                                                              |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใส         | ๑. เรียกรับเงินสิ่งของจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ |
| ๒. การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน | ๒. การไม่ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน                                     |
| ๓. มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา แต่งกายถูกระเบียบ   | ๓. มาปฏิบัติงานสายเป็นประจำ แต่งกายไม่ถูกระเบียบ                                     |

๒. วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

- จัดประชุมระดมสมองภายในหน่วยงาน ๒ ครั้ง เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และไม่พึงประสงค์
- ศึกษากฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดข้อตกลงคุณธรรม

การทดลองปฏิบัติ (Do)

- นำข้อตกลงคุณธรรมไปใช้จริงในการทำงานประจำวัน
- จัดประชุมติดตามผลทุกเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและแนวทางแก้ไข

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

- รอบ ๑๒ เดือน (๑ เมษายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)
- ประเมินผลเบื้องต้นพบว่าพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้เกิดขึ้นจริง และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลงจากการปฏิบัติตาม Do & Don ,T

- ไม่มีข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- สภาพแวดล้อมโรงพยาบาลพิบูลมังสาหาร เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน สถานที่สะอาด
- ผู้ปฏิบัติงานยังพบว่ายังมาสาย ๑๗.๒๑% ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด

การปฏิบัติ (Act)

- ดำเนินการตามข้อตกลงคุณธรรมที่ผ่านการปรับปรุงแล้วอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา ๑๒ เดือน
- สรุปผลการดำเนินงานและประกาศเป็น “ปฎิญาคุณธรรม” ของหน่วยงาน

### ๓. ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't) ของหน่วยงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติแล้ว

| Do (สิ่งที่ควรทำ)                      | Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)               |
|----------------------------------------|---------------------------------------|
| ๑. ทำงานด้วยความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา | ๑. ไม่ละเลยหน้าที่หรือส่งงานล่าช้า    |
| ๒. ให้บริการประชาชนด้วยความเท่าเทียม   | ๒. ไม่เลือกปฏิบัติหรือแสดงอคติ        |
| ๓. ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า  | ๓. ไม่ใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์ส่วนตัว |

\*\*\*\*\*

หมายเหตุ : แนวทางการดำเนินการปฏิญญาคุณธรรมตามหลัก PDCA

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

เมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่ง หน่วยงานจะทำการประเมินผล (Check) ว่าข้อตกลงดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของบุคลากรได้หรือไม่ และสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่

หากผลการประเมินเป็นที่น่าพอใจ ข้อตกลงนั้นจะถูกระดับเป็น “ปฏิญญาคุณธรรม” ของหน่วยงาน (Action)

แต่หากผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจ หน่วยงานจะกลับไปสู่ขั้นตอนการวางแผนใหม่ (Plan) โดยการระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดข้อตกลงใหม่ แล้วนำไปทดลองปฏิบัติอีกครั้ง (Do)

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

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

หน่วยงาน โรงพยาบาลพิบูลมังสาหาร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร บิดามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

ผู้บริหารให้นโยบาย : กิจกรรมครอบครัวอบอุ่น “Family First”

๑. วัตถุประสงค์ :

- ๑.๑ ส่งเสริมความรัก ความสัมพันธ์ในครอบครัว ลดปัญหาสังคมที่จะนำมาสู่โรคภัยต่างๆ
- ๑.๒ สร้างความสมดุลคุณภาพชีวิตในครอบครัวและสถานที่ทำงาน
- ๑.๓ สร้างบรรยากาศความอบอุ่นให้อยู่สถานที่ทำงานเสมือนว่าอยู่บ้านของตัวเอง

๒. วิธีการดำเนินการ

- ๒.๑ กำหนดกิจกรรมให้ครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์อันดีในครัวเรือน
- ๒.๒ ติดตามการดำเนินกิจกรรมขององค์กร

๓. ผลการดำเนินงาน

๓.๑ ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีแนวโน้มดี ไม่มีปัญหาเรื่องการแจ้งความประสงค์ขอที่พักร้างเนื่องจากปัญหาครอบครัว

๔. ผลการประเมิน (แนบใบงานตารางประเมิน)

- ๔.๑ คะแนนเฉลี่ยรวม: ๓.๕๐
- ๔.๒ ระดับ: ดี (บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมดผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนและมีการมีส่วนร่วมในระดับดี)
- ๔.๓ ข้อสังเกต: บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวแต่ยังมีส่วนที่มิมีการะงาน

๕. ปัญหาและอุปสรรค

- ๕.๑ บุคลากรบางส่วนยังมีการะงานวันอาทิตย์ → ส่งผลให้ไม่สามารถใช้เวลาครอบครัวได้เต็มที่
- ๕.๒ ความเข้าใจในนโยบายยังไม่ทั่วถึง → ท าให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๖. ข้อเสนอแนะ

- ๖.๑ จัดประชุม/อบรมชี้แจงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน
- ๖.๒ จัดทำคู่มือหรือแนวทางกิจกรรมครอบครัว เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้เอง
- ๖.๓ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เวลากับครอบครัว

๗. สรุป

กิจกรรมนี้ช่วยสร้างคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัวได้จริง สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร และควรดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป โดยเน้นการสื่อสารนโยบายและการสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้วันอาทิตย์เป็นเวลาคุณภาพกับครอบครัวอย่างยั่งยืน

\*\*\*\*\*

| หัวข้อการประเมิน                     | รายละเอียด                                                                                                                                                           | คะแนน (๑-๕) |   |   |   |   | ข้อสังเกต/<br>ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---|---|---|---|--------------------------|
|                                      |                                                                                                                                                                      | ๑           | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |                          |
| ๑. การดำเนินงานตามแผน                | การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้วันอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว                                                                                                           |             |   | / |   |   |                          |
| ๒. การมีส่วนร่วมของบุคลากรแลครอบครัว | ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน,ดูแลบุตร                                                                                              |             |   |   | / |   |                          |
| ๓. คุณภาพเวลาครอบครัว                | การดูแลบุตร,การทำกิจกรรมร่วมกัน, พฤตินิสัยของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝังคุณธรรมดีขั้น เช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดีขั้น การใช้เงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น การควบคุมอารมณ์ดีขั้น |             |   |   | / |   |                          |
| ๔. การปฏิบัติตามนโยบายผู้บริหาร      | การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การจัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลาครอบครัว                                                                                                  |             |   | / |   |   |                          |
| ๕. ผลลัพธ์ต่อครอบครัวและชุมชน        | ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศอบอุ่น, การส่งเสริมคุณธรรม                                                                                                              |             |   |   | / |   |                          |
| ๖. ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง            | ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข                                                                                                                                         |             |   | / |   |   |                          |
| รวมคะแนนเฉลี่ย                       | (รวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ)                                                                                                                                    | ๓.๕๐        |   |   |   |   |                          |

หมายเหตุ : หมายเหตุ : วิธีการอ่านค่าตัวเลข

๑. การอ่านค่า (๑-๕) ระดับบุคลากร

๑ = ระดับต่ำมาก หมายถึง ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไม่สอดคล้องกับนโยบาย และไม่มีผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน

๒ = ระดับต่ำ หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เพียงบางส่วน ผลสัมฤทธิ์ยังไม่ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับต่ำ

๓ = ระดับปานกลางหมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่ง มีผลสัมฤทธิ์บางประการและมีการมีส่วนร่วมในระดับพอใช้

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 บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่งมีผลสัมฤทธิ์  
บางประการ และมีการมีส่วนร่วมในระดับพอใช้

๓.๕๐ - ๔.๔๙ = ระดับดี หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏ  
ชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี

๔.๕๐ - ๕.๐๐ = ระดับดีมาก/สมบูรณ์ หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์  
ปรากฏชัดเจนและยั่งยืน 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

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

การอ่านค่าตามเกณฑ์

- ค่าเฉลี่ยรวม = ๔.๒๐
- อยู่ในช่วง ๓.๕๐ - ๔.๔๙
- ระดับดี → หมายถึง หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด

ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนและมีการมีส่วนร่วมในระดับดี

### 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



แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ชื่อชมรม.....ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลพุลุมังสถาน.....หน่วยงาน.....โรงพยาบาลพุลุมังสถาน.....  
สถานที่ตั้ง.....๒๐/๖ ถนนเทศบาล ๓ ตำบลพุลูล อำเภอพุลุมังสถาน จังหวัดอุตรดิตถ์ ๓๔๑๑๐.....  
ชื่อผู้ประสานงาน.....นางสาวพีศวรรณ บุญอินทร์.....โทรศัพท์.....๐๔๔ - ๔๔๑๐๕๓.....

จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน.....๕๕๖ คน

จำนวนกลุ่มเป้าหมาย.....๔๕๖ คน

จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘.....๓.....โครงการ

จำนวนงบประมาณที่ใช้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รวม.....๒๐,๐๐๐.- บาท

- จากงบประมาณปกติของหน่วยงาน รวมทุกกิจกรรม จำนวน.....๒๐,๐๐๐.- บาท
- จากงบประมาณอื่น ๆ รวมทุกกิจกรรม จำนวน.....- บาท

เป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- บุคลากรของโรงพยาบาลพุลุมังสถานให้มีส่วนร่วมเป็นสมาชิกของชมรมจริยธรรมมากกว่าร้อยละ ๔๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....๑๒.....เดือน

ผลที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

- บุคลากรมีความรู้ด้านจริยธรรม/กฎหมายในการประกอบวิชาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรม ตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ
- บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน และภายในชุมชน
- บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจสถานะภาพทางการเงินของโรงพยาบาล และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายและดำเนินตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

รายละเอียดของกิจกรรมที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

| กิจกรรม                                                                        | วัตถุประสงค์<br>ของโครงการ                                                                                                                                                                            | หน่วยงาน<br>ที่รับผิดชอบ                      | เป้าหมาย                  |                           | งบประมาณ<br>ที่ใช้ | ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๙        |                             |                              |                            | หมายเหตุ                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------|
|                                                                                |                                                                                                                                                                                                       |                                               | ผลลัพธ์<br>เชิง<br>ปริมาณ | ผลลัพธ์<br>เชิง<br>คุณภาพ |                    | ไตรมาส ๑<br>(ต.ค.-ธ.ค. ๖๘) | ไตรมาส ๒<br>(ม.ค.-มิ.ค. ๖๙) | ไตรมาส ๓<br>(เม.ย.-มิ.ย. ๖๙) | ไตรมาส ๔<br>(ก.ค.-ก.ย. ๖๙) |                                                               |
| ๑. โครงการอบรมบุคลากรด้าน<br>คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการบริหารที่<br>มีประสิทธิภาพ | - เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างให้<br>บุคลากรมีความรู้ด้าน<br>จริยธรรม/กฎหมายในการ<br>ประกอบวิชาชีพ<br>- เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการ<br>อบรมมีคุณธรรมและจริยธรรม<br>ตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ             | ทีม HR ของ<br>โรงพยาบาล                       | ๕๕๖ คน                    | ๑๐๐ %<br>คุณภาพ           | ๔๐,๐๐๐.-           | /                          | /                           | /                            | /                          |                                                               |
| ๒. กิจกรรมโรงงานในวันสำคัญ<br>ทางศาสนาและวันสำคัญ                              | - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี<br>ระหว่างเจ้าหน้าที่ภายใน<br>หน่วยงาน<br>- เพื่อเป็นการร่วมทำบุญทำกุศล<br>บำรุงวัดภายในอำเภอพิบูลมัง<br>สาหาร                                                          | ทุก<br>หน่วยงาน                               | ๕๕๖ คน                    | ๑๐๐ %                     | -                  | /                          | /                           | /                            | /                          | แต่ละกลุ่ม<br>งานจะ<br>ช่วยกันออก<br>เงินเองตาม<br>กำลังของตน |
| ๓. กิจกรรมโครงการโรงพยาบาล<br>พอเพียง                                          | - เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมี<br>ความเข้าใจสถานะภาพทาง<br>การเงินของโรงพยาบาล<br>- เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม<br>ในการดำเนินงานเพิ่มรายได้<br>ลดรายจ่ายและดำเนินงานตาม<br>หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง | กลุ่มงาน<br>เภสัชและ<br>คุ้มครอง<br>ผู้บริโภค | ๕๕๖ คน                    | ๑๐๐ %                     | -                  | /                          | /                           | /                            | /                          |                                                               |
| รวม                                                                            |                                                                                                                                                                                                       |                                               |                           |                           |                    |                            |                             |                              |                            |                                                               |

ลงชื่อ ..... รุ่งนภา ขมเมือง ..... ผู้แทนแผน  
(นางรุ่งนภา ขมเมือง)  
ตำแหน่ง ..... พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ .....  
เลขานุการชมรมจริยธรรม

ลงชื่อ ..... ทนง คำศรี ..... ผู้เห็นชอบแผน  
(นายทนง คำศรี)  
ตำแหน่ง ..... นายแพทย์เชี่ยวชาญ .....  
ประธานชมรมจริยธรรม