

การดำเนินการปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't)

หน่วยงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 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. ให้บริการประชาชนทุกระดับด้วยความสุภาพ	๑. ไม่เลือกปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมหยาบคาย
๒. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	๒. ไม่ละเมิดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพและไม่ประพฤตินิষอบ
๓. ใช้ทรัพยากรหน่วยงานอย่างรู้คุณค่า	๓. ไม่ใช้ทรัพยากรอย่างทิ้งขว้างหรือปล่อยให้สูญเปล่า

๒. วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

(คำอธิบาย : ดำเนินการจัดกิจกรรมระดมสมองภายในหน่วยงาน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และค้นหาวิธีการทำให้ "ความดีที่อยากทำ" เกิดขึ้นในองค์กร ในรูปของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Dos) และไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน (Don'ts) โดยสามารถจัดกิจกรรมระดมสมองได้มากกว่าหนึ่งครั้ง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดข้อตกลงคุณธรรมเบื้องต้นของหน่วยงาน)

- จัดประชุมระดมสมองภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดพฤติกรรมที่พึงกระทำและไม่พึงกระทำ
- ศึกษากฎระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบจัดทำข้อตกลง

การทดลองปฏิบัติ (Do)

(คำอธิบาย : นำข้อตกลงคุณธรรม (เบื้องต้น) ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนภายในหน่วยงาน โดยกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำ เพื่อร่วมกันติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และประเมินผลการปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว)

- นำข้อตกลงคุณธรรมมาปรับใช้ในการทำงาน
- จัดประชุมติดตามผลเพื่อแลกเปลี่ยน ถกเถียงในประเด็นปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหา

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

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

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

- หน่วยงานมีการปรับตัวปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์จริงและค่อยๆ ปรับลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

♦ 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)

- ดำเนินการตามข้อตกลงคุณธรรมที่ได้ผ่านการประเมินและปรับปรุงแล้วอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา ๖ เดือน
- มีการสรุปผลการดำเนินการและประกาศเป็นปฏิญญาคุณธรรม

๓. ปฏิกิริยาคุณธรรม (Do & Don't) ของหน่วยงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติแล้ว

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. ให้บริการประชาชนด้วยใจและเต็มใจบริการ	๑. ไม่แสดงวาทะหรือท่าทีราคาญ
๒. รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๒. ไม่ทอดทิ้งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
๓. บำรุงรักษาทรัพยากรของหน่วยงานให้ใช้ได้อย่างยาวนาน	๓. ไม่ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเกินความจำเป็น

หมายเหตุ : แนวทางการดำเนินการปฏิกิริยาคุณธรรมตามหลัก PDCA

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

เมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่ง หน่วยงานจะทำการประเมินผล (Check) ว่าข้อตกลงดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของบุคลากรได้หรือไม่ และสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่

หากผลการประเมินเป็นที่น่าพอใจ ข้อตกลงนั้นจะถูกระบุเป็น “ปฏิกิริยาคุณธรรม” ของหน่วยงาน (Action)

แต่หากผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจ หน่วยงานจะกลับไปสู่ขั้นตอนการวางแผนใหม่ (Plan) โดยการระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดข้อตกลงใหม่ แล้วนำไปทดลองปฏิบัติอีกครั้ง (Do)

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