

การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง “ชีวิตดีวิถีพอเพียง”ในองค์กร
หน่วยงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

๑. ชื่อกิจกรรม: “ชาวโรงพยาบาลสมเด็จพระ ๙ ร่วมใจ วิถีไทยพอเพียง”

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงวิถีชีวิตพอเพียงและนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน
- เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียวและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความเพียงพอภายในโรงพยาบาล

๓. ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้างให้มีความต้องการในระดับ “พอเหมาะ พอดี” จากหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง: 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 :

- จัด Campaign ปันโตชาวสมเด็จ ๙ : รณรงค์ให้เจ้าหน้าที่นำปันโต หรือกล่องอาหารมาทำงานเพื่อลดขยะ และประหยัดค่าอาหาร

- ประกวดการจัดการขยะ การประหยัดพลังงาน หรือการตกแต่งมุมพักผ่อนด้วยวัสดุเหลือใช้

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : (ชมรมจริยธรรม.....)

ระยะเวลาดำเนินการ :(ไม่น้อยกว่า ๓ เดือน).....

สถานที่ดำเนินการ : ภายในหน่วยงานโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า

งบประมาณ : (.....-.....)

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรมีวินัยต่อตนเองและส่วนร่วมในเรื่องของการพอเพียงและการรักษาความสะอาด
- การจัดการขยะภายในโรงพยาบาลดีขึ้น

6. ผลลัพธ์ / ความสำเร็จ

- ลดค่าใช้จ่ายในด้านของการจัดการขยะ
- เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม เช่น การแยกขยะ นำขยะรีไซเคิลกลับมาใช้ใหม่

.....

☒ รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569)

7. การเปรียบเทียบผลลัพธ์(ระหว่างรอบ 6 เดือนแรกกับ 12 เดือน)

- รอบ 6 เดือน: บุคลากรเริ่มรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรม “ชีวิตดีวิถีพอเพียง”
- รอบ 12 เดือน: บุคลากรนำหลักพอเพียงไปปรับใช้จริง เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และพัฒนาเป็น

วัฒนธรรมการทำงานขององค์กร

8. ปัญหาและอุปสรรค

- บุคลากรบางส่วนยังขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติกิจกรรม
- ภาระงานบริการส่งผลต่อการจัดกิจกรรมในบางช่วงเวลา

9. สิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนา

- การสร้างนิสัยต้องอาศัยความต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมของทุกคน
- การประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะช่วยพัฒนาคุณภาพหน่วยบริการ
- การสร้างแรงจูงใจ เช่น การประกวด ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วม

10. แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาในปีถัดไป

- พัฒนาระบบประเมิน 5 ส. แบบออนไลน์
- ขยายผลไปสู่การเป็น “Green & Clean Hospital/Health Center”

หมายเหตุ : สามารถปรับปรุงแบบได้ตามความเหมาะสมเพื่อการประชาสัมพันธ์ โดยต้องมียोगค์ประกอบข้อความให้ครบ