

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลราชสีไศล
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลราชสีไศล

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลราชสีไศล

วัน/เดือน/ปี: ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๙

หัวข้อ : รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รอบ ๖ เดือน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

- รายงานการดำเนินการปฎิญญาคุณธรรม (Do & Don')

ขอเผยแพร่ทาง :

- ☒ เว็บไซต์ของโรงพยาบาลราชสีไศล rasihosp.moph.go.th
☐ FACEBOOK โรงพยาบาลราชสีไศล
☒ บอร์ดประชาสัมพันธ์
☐ อื่นๆ ระบุ

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางสาวจุฑามาศ พุ่มพันธ์)
ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ

วันที่...๑๒...เดือน...มีนาคม...พ.ศ.๒๕๖๙

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายจิระวัตร วิเศษสังข์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชสีไศล

วันที่....๑๒....เดือน...มีนาคม...พ.ศ.๒๕๖๙

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายนิคม สันโสภา)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

วันที่...๑๒..เดือน...มีนาคม...พ.ศ.๒๕๖๙

การดำเนินการปฎิญาคุณธรรม (Do & Don't)

หน่วยงาน โรงพยาบาลราชโกล

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.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้องและโปร่งใส	๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตเรียกรับผลประโยชน์และนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน
๒. ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	๒.ละเมิดกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดขององค์กร
๓. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และความตรงต่อเวลา	๓.ขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

๒. วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

- กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านคุณธรรม โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
- ทบทวนกระบวนการทำงาน ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- กำหนดแผนการ ปฎิญาคุณธรรม Do & Don't และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงานให้บุคลากรรับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน

การทดลองปฏิบัติ (Do)

- จัดการอบรมบุคลากรในหน่วยงาน ชี้แจง เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน ตาม ปฎิญาคุณธรรม (Do & Don't)
- กำหนดแผนการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน
- สร้างเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบและไม่ละเลยในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

การประเมิน...

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

๑. กำกับติดตามการปฏิบัติงานว่าบุคลากรยึดถือความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการทำงานหรือไม่
๒. กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและรับฟังข้อเสนอแนะ
๓. กำกับติดตามการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับจากการปฏิบัติงานประจำ

การปฏิบัติ (Act)

๑. นำผลจากการติดตามมาปรับปรุงแนวทางหรือกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับหลัก Do & Don't
๒. กำหนดแนวทางแก้ไขหรือป้องกันการเกิดซ้ำเมื่อพบการไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนรางวัลเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยการมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความรับผิดชอบ บรรจุเป้าหมายที่วางไว้เพื่อสร้างมาตรฐานในการทำงาน

๓. มาตรฐานคุณธรรม (Do & Don't) ของหน่วยงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติแล้ว

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องและใช้ทรัพยากรของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือใช้ทรัพยากรของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๒. รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับ	๒. ละเลยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ฝ่าฝืนกฎระเบียบของหน่วยงาน
๓. ทำงานตรงต่อเวลาให้บริการด้วยความสุภาพ และเป็นธรรมต่อผู้รับบริการ	๓. เลือกปฏิบัติ แสดงกิริยา วาจา หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อผู้รับบริการ

หมายเหตุ : แนวทางการดำเนินการปฏิญาณคุณธรรมตามหลัก PDCA

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

เมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่ง หน่วยงานจะทำการประเมินผล (Check) ว่าข้อตกลงดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของบุคลากรได้หรือไม่ และสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่

หากผลการประเมินเป็นที่น่าพอใจ ข้อตกลงนั้นจะถูกยกระดับเป็น “ปฏิญาณคุณธรรม” ของหน่วยงาน (Action)

แต่หากผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจ หน่วยงานจะกลับไปสู่ขั้นตอนการวางแผนใหม่ (Plan) โดยการระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดข้อตกลงใหม่ แล้วนำไปทดลองปฏิบัติอีกครั้ง (Do)

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

ตัวอย่าง..