การดำเนินการปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't)
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโนนคูณ
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. **ยึดมั่นธรรมาภิบาล:** ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน	๑. **ไม่ใช้อำนาจในทางมิชอบ:** ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนจากตำแหน่งหน้าที่
๒. **บริการด้วยหัวใจ:** ใส่ใจความทุกข์ร้อนของประชาชน ยิ้มแย้ม และวาจาสุภาพ	๒. **ไม่เพิกเฉยต่อประชาชน:** ไม่ละเลยหรือเลือกปฏิบัติในการให้บริการ
๓. **รับผิดชอบต่อหน้าที่:** อุทิศตนทำงานอย่างเต็มกำลัง และรักษาความลับของทางราชการ	๓. **ไม่ทำลายภาพลักษณ์องค์กร:** ไม่นำข้อมูลเท็จไปเผยแพร่ หรือสร้างความแตกแยกในหมู่คณะ

๒. วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

"กิจกรรม Open Mind Open Heart": ระดมสมองแบบเปิดใจ เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน (Pain Points) ในการทำงานที่ขัดต่อคุณธรรม และกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่บุคลากรทุกคนพร้อมจะร่วม "เปลี่ยน" เพื่อองค์กร

การทดลองปฏิบัติ (Do)

"Moral Kick-off": ประกาศสงครามกับพฤติกรรม Don't และรณรงค์พฤติกรรม Do ผ่านแคมเปญ **"โนนคูณ Model: โปร่งใส ใส่ใจ ยิ้มสู้"** โดยให้ผู้บริหารเป็นต้นแบบ (Role Model) ในการปฏิบัติจริง

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

"Voice of People & Staff": รอบ ๖ เดือน ใช้ระบบสุ่มตรวจและรับฟังเสียงสะท้อน (Feedback) ทั้งจากเจ้าหน้าที่ภายในและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อนำมา "เกลา" มาตรการให้สอดรับกับความเป็นจริง ไม่ใช่เพียงแค่ตัวอักษรบนกระดาษ

❖ 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.....

❖ รอบการประเมิน ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

• วัตถุประสงค์: สรุปผลรวมทั้งปี และตัดสินใจว่าจะยกระดับเป็น “ปฏิญญาคุณธรรม” ของหน่วยงานหรือไม่

สิ่งที่ประเมิน

• ความต่อเนื่องและความยั่งยืนของพฤติกรรมที่พึงประสงค์

• ผลลัพธ์ที่ชัดเจนต่อการแก้ไขปัญหาขององค์กร

• ความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

• ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : ได้ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรม พร้อมยกระดับเป็นปฏิญญาคุณธรรม

การปฏิบัติ (Act)

"Standard of Honor": สรุปผลการทดลองปฏิบัติ สกัดจนเป็นแนวทางที่ทุกคนยอมรับ แล้วสถาปนาให้เป็น "ตราประทับแห่งเกียรติยศ" ของ สสอ. โนนคูณ ที่ทุกคนต้องยึดถือเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓. ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don’t) ของหน่วยงานที่ผ่านการทอดลองปฏิบัติแล้ว

DO (สิ่งที่ควรทำ)	Don’t (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. **สุจริตเป็นที่ตั้ง :** ทำงานตรงไปตรงมา รักษาผลประโยชน์ของรัฐเท่าชีวิต	๑. **ไม่รับ ไม่ให้ :** ปฏิเสธการรับสินบนหรือของขวัญทุกรูปแบบ (No Gift Policy)
๒. **มุ่งผลสัมฤทธิ์ :** ทำงานเชิงรุก รวดเร็ว ถูกต้อง และได้มาตรฐาน	มาตรฐาน๒. **ไม่ทิ้งงาน :** ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำธุระส่วนตัว หรือละทิ้งภารกิจ
๓. **สามัคคีคือพลัง :** ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน รับฟังความเห็น และร่วมมือกันทำงาน	๓. **ไม่สร้างความแตกแยก :** ไม่นินทาว่าร้าย หรือสร้างกลุ่มก้อนที่ทำลายระบบอุปถัมภ์

หมายเหตุ : แนวทางการดำเนินการปฏิญญาคุณธรรมตามหลัก PDCA

โดยทั่วไปการดำเนินการเพื่อกำหนดปฏิญญาคุณธรรมของหน่วยงานจะเริ่มต้นจากการประชุมกลุ่ม เพื่อร่วมกันศึกษาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ หรือกรณีศึกษาต่าง ๆ จากนั้นจึงร่วมกันกำหนดข้อตกลงคุณธรรมเบื้องต้นในรูปแบบ “Do & Don’t” เพื่อใช้ในการทดลองปฏิบัติ (Do)

เมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่ง หน่วยงานจะทำการประเมินผล (Check) ว่าข้อตกลงดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของบุคลากรได้หรือไม่ และสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่

หากผลการประเมินเป็นที่น่าพอใจ ข้อตกลงนั้นจะถูกยกระดับเป็น “ปฏิญญาคุณธรรม” ของหน่วยงาน (Action)

แต่หากผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจ หน่วยงานจะกลับไปสู่ขั้นตอนการวางแผนใหม่ (Plan) โดยการระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดข้อตกลงใหม่ แล้วนำไปทดลองปฏิบัติอีกครั้ง (Do)

กระบวนการนี้จะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในลักษณะวงจร PDCA จนได้ปฏิญญาคุณธรรม ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปจะได้ประมาณ ๓ ข้อที่ควรทำ (Do) และ ๓ ข้อที่ไม่ควรทำ (Don’t)