การดำเนินการปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't)
หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

☐ **รอบการประเมิน 6 เดือน (1 ตุลาคม 2568-31 มีนาคม 2569)**

☑ **รอบการประเมิน 12 เดือน (1 ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569)**

1. **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

2. **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 **"พยุห์ 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 6 เดือน (1 ตุลาคม 2568-31 มีนาคม 2569)

• วัตถุประสงค์: ตรวจสอบความก้าวหน้าเบื้องต้น ว่าการปฏิบัติตาม Do & Don't เริ่มเห็นผลหรือไม่ สิ่งที่ประเมิน

• พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

• ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นในช่วงทดลองปฏิบัติ

• ความสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน

• ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : ได้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงทันที ไม่ต้องรอสิ้นปี

❖ **รอบการประเมิน 12 เดือน (1 ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569)**

• วัตถุประสงค์: สรุปผลรวมทั้งปี และตัดสินใจว่าจะยกระดับเป็น “ปฏิญญาคุณธรรม” ของหน่วยงาน หรือไม่

สิ่งที่ประเมิน

• ความต่อเนื่องและความยั่งยืนของพฤติกรรมที่พึงประสงค์

• ผลลัพธ์ที่ชัดเจนต่อการแก้ไขปัญหาขององค์กร

• ความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

• ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : ได้ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรม พร้อมยกระดับเป็นปฏิญญาคุณธรรม

การปฏิบัติ (Act)

"Standard of Honor": สรุปผลการทดลองปฏิบัติ สกัดจนเป็นแนวทางที่ทุกคนยอมรับ แล้วสถาปนาให้เป็น"ตราประทับแห่งเกียรติยศ" ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพยุห์ ที่ทุกคนต้องยึดถือเป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. 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	**๒. ไม่ทิ้งงาน** : ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำธุระส่วนตัว หรือละทิ้งภารกิจ
๓. สามัคคีคือพลัง : ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน รับฟังความเห็น และร่วมมือกันทำงาน	**๓. ไม่สร้างความแตกแยก** : ไม่นินทาว่าร้าย หรือสร้างกลุ่มก้อนที่ทำลายระบบอุปถัมภ์

หมายเหตุ: แนวทางการดำเนินการปฏิญญาคุณธรรมตามหลัก PDCA

โดยทั่วไปการดำเนินการเพื่อกำหนดปฏิญญาคุณธรรมของหน่วยงานจะเริ่มต้นจากการประชุมกลุ่มเพื่อร่วมกันศึกษาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง 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 3 ข้อที่ควรทำ (Do) และ 3 ข้อที่ไม่ควรทำ (Don’t)