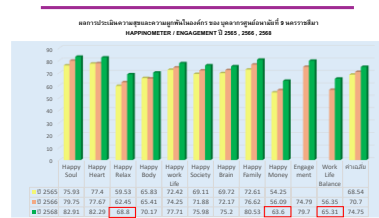
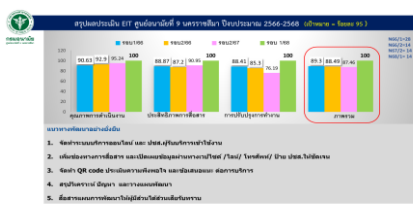
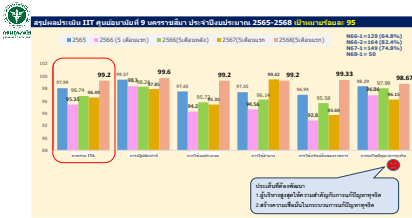


สรุปรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงาน เป็นองค์กรคุณธรรมและองค์กรแห่งความสุข

Output + Outcome ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา ขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมและองค์กรแห่งความสุขอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย “กรมอนามัยใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต” (DOH Together Against Corruption) สร้างค่านิยม วัฒนธรรมความซื่อสัตย์ สุจริต ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างจริงจัง และยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความสุข ความรัก ความผูกพันองค์กร และสร้างความสมดุลชีวิตให้กับบุคลากร ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) ซึ่งอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นต้นแบบองค์กรสุขภาพดีและมีความสุข เป้าประสงค์ที่ ๑๑ คือการเป็นองค์กรที่น่าอยู่ น่าทำงาน มีความสุขและมีธรรมาภิบาล โดยมีค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร (Core Value) คือ “สุขภาพดี สามัคคีร่วมใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีวินัย ใฝ่คุณธรรม” โดยขับเคลื่อนผ่านชมรมจริยธรรม และคณะกรรมการคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส (ITA) มุ่งเน้นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็น “คนดี คนเก่งและมีความสุข”



➤ ผลการประเมิน ITA และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

1. ผลการประเมิน IIT เท่ากับ ร้อยละ ๙๖.๔๙ (เป้าหมาย ร้อยละ ๙๕) ซึ่งยังมีประเด็นต้องแก้ไข คือการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ เท่ากับร้อยละ ๙๓.๖๙
แนวทางการพัฒนา คือ เร่งจัดทำแนวทางปฏิบัติ การยืมและส่งคืนทรัพย์สินราชการ เผยแพร่ในทุกช่องทางทั้ง One line และ Off line (คลิปVDO/ Infographic) สื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านเวทีทุกการประชุมภายในหน่วยงาน
2. ผลการประเมิน EIT เท่ากับ๘๗.๔๖ (เป้าหมาย ร้อยละ ๙๕) ซึ่งประเด็นที่ต้องแก้ไข คือการปรับปรุงการทำงาน เท่ากับร้อยละ ๗๖.๑๙ และประสิทธิภาพการสื่อสาร เท่ากับร้อยละ ๙๐.๙๕
แนวทางการพัฒนา คือ จัดทำระบบบริการออนไลน์ เพิ่มช่องทางการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์/ไลน์/โทรศัพท์/ป้ายประชาสัมพันธ์ จัดทำ QR Code ประเมินความพึงพอใจและข้อเสนอแนะต่อการบริการ ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนการพัฒนาพร้อมสื่อสารแผนพัฒนาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ
3. ผลการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมบุคลากรศูนย์อนามัยที่๙ โดยเรียงประเด็นตามลำดับคะแนนต่ำสุดไปยังสูงสุด ได้แก่ วินัย (๙๑.๙) พอเพียง (๙๓.๒) สุจริต(๙๔) จิตอาสา(๙๔.๓) กตัญญู(๙๘.๔)
แนวทางการพัฒนา คือ กำหนดวัฒนธรรมองค์กร (Core Value) คือ “สุขภาพดี สามัคคีร่วมใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีวินัย ใฝ่คุณธรรม” และเร่งสื่อสารสร้างความตระหนักรู้ ในการทำความดี โดยสามารถสะสมแต้มกับธนาคารความดีได้

กิจกรรมที่ได้ดำเนินการในปี ๒๕๖๗ เพื่อแก้ไขปัญหา ประกอบไปด้วย ๕ กิจกรรมหลัก ได้แก่

- ๑.การพัฒนาองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม
- ๒.การเสริมสร้างวัฒนธรรมแก่บุคลากร
- ๓.เสริมสร้างความสุข ความผูกพันขององค์กร
- ๔.ยกระดับองค์กรคุณธรรม
- ๕.การป้องกันทุจริต

➤ ผลการประเมิน ITA และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๑. ผลการประเมิน IIT เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๒ โดยค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๕ ซึ่งประเด็นที่คะแนนต่ำสุดคือการแก้ไขปัญหาการทุจริต เท่ากับร้อยละ ๙๘.๖๗ โดยเป็นประเด็นบุคลากรขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการป้องกันการทุจริต

แนวทางการพัฒนา คือ ประกาศนโยบายต่อต้านการทุจริต เผยแพร่ช่องทางการร้องเรียน จัดทำมาตรการการให้หรือรับสินบน เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนกรณีจัดซื้อจัดจ้างและสรุปรายงานผลการร้องเรียนด้านทุจริต

๒. ผลการประเมิน EIT เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ โดยค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๕ แต่ยังคงต้องพัฒนาเพิ่มช่องทางการสื่อสาร แผนปฏิบัติงาน และเปิดเผยข้อมูลผ่านทุกช่องทาง
๓. ผลการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๙ โดยเรียงประเด็นตามลำดับคะแนนต่ำสุดไปยังสูงสุด ได้แก่ จิตอาสา ร้อยละ ๘๓.๔ / พอเพียง ร้อยละ ๘๔ / วินัย ร้อยละ ๙๐.๘๖ / สุจริต ร้อยละ ๙๑.๙๙ / กตัญญู ร้อยละ ๙๔.๖๔

แนวทางการพัฒนา คือ กำหนดนโยบายจิตสาธารณะ ให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างน้อย

๑ ครั้งในรอบ ๖ เดือน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๙) จัดทำและเผยแพร่คลิปวิดีโอเรื่องจิตอาสาและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคคลต้นแบบด้านจิตสาธารณะ

กิจกรรมที่ได้ดำเนินการในปี ๒๕๖๘ ประกอบไปด้วย ๕ กิจกรรมหลัก ได้แก่

๑. กิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมวัฒนธรรมที่ดีให้กับบุคลากร
๒. กิจกรรมเสริมสร้างความรัก ความผูกพันในองค์กร
๓. กิจกรรมพัฒนาองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม
๔. กิจกรรมยกระดับองค์กรคุณธรรม
๕. กิจกรรมขับเคลื่อนการป้องกันทุจริต

➤ ผลการประเมิน ITA และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๑. ผลการประเมิน IIT เท่ากับ ร้อยละ ๙๘.๘๑ (เป้าหมาย ร้อยละ ๙๕) ซึ่งประเด็นที่คะแนนต่ำสุดคือ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เท่ากับ ร้อยละ ๙๗.๓๗

แนวทางการพัฒนา คือ สื่อสารและสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนในหน่วยงาน

๒. ผลการประเมิน EIT เท่ากับ ร้อยละ ๙๘.๐๒ (เป้าหมาย ร้อยละ ๙๕) ซึ่งมีประเด็นที่ต้องพัฒนา คือ ประสิทธิภาพการสื่อสาร เท่ากับ ร้อยละ ๙๗.๗๖

แนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารให้เข้าถึงง่าย และทันสมัย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓. ผลการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๙ โดยเรียงประเด็นตามลำดับคะแนนต่ำสุดไปยังสูงสุด ได้แก่ พอเพียง ร้อยละ ๘๔.๕๕ / จิตอาสา ร้อยละ ๘๖.๔๑ / สุจริต ร้อยละ ๘๙.๖๕ วินัย ร้อยละ ๙๐.๙๙ / กตัญญู ร้อยละ ๙๒.๔๗

แนวทางการพัฒนา คือ จัดอบรมให้ความรู้และแนวส่งเสริมอาชีพ การสร้างรายได้ และจัดทำคลิปวิดีโอ เพื่อสร้างความรอบรู้เรื่องการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

กิจกรรมที่ได้ดำเนินการในปี ๒๕๖๙ ประกอบไปด้วย ๕ กิจกรรมหลัก (๒๑ กิจกรรมย่อย) ได้แก่

๑. การพัฒนาองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม
๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมแก่บุคลากร
๓. การเสริมสร้างความสุข ความผูกพันขององค์กร
๔. ยกระดับองค์กรคุณธรรม
๕. การป้องกันทุจริต

ผลสำเร็จการดำเนินงาน (Output + Outcome)

Output (ผลผลิต):

๑. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ร้อยละ ๑๐๐
๒. มีโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ยุทธศาสตร์องค์กรคุณธรรมและองค์กรสร้างสุข ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๑ โครงการหลัก และกิจกรรมย่อย ขับเคลื่อนคุณธรรม ๕ ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู) รวม ๒๑ กิจกรรม
๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้และผลสำเร็จของการดำเนินงานผ่านสื่อออนไลน์ อาทิ website TIKTOK Facebook การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับศูนย์อนามัยที่๑๑ นครศรีธรรมราชผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
๔. มีการประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และงดรับ/งดให้ของขวัญ นโยบาย ขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ นโยบายHealth Modelและนโยบายจิตสาธารณะ

Outcome (ผลลัพธ์):

๑. ด้านพฤติกรรม: บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในเชิงบวก อาทิ การแต่งกายถูกระเบียบ ถูกกาลเทศะมากขึ้น เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาครบทุกคนและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๒. ด้านความสุข: บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงขึ้น ผลการประเมินความสุขบุคลากร (HAPPINOMETER) ปี ๒๕๖๖ และ ๒๕๖๘ เท่ากับ ร้อยละ๗๐.๗ และ ๗๔.๗๕ ตามลำดับ เป้าหมาย ร้อยละ ๗๒ ซึ่งในปี๒๕๖๘ อยู่ในระดับ HAPPY ซึ่งองค์กรต้องร่วมมือกันสร้างความสุข และส่งเสริม การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง
๓. ด้านองค์กร: หน่วยงานได้รับคำชื่นชมและได้รับการยกย่องเป็นต้นแบบองค์กรคุณธรรม

นวัตกรรมเด่น :

๑. **ธนาคารความดี** เริ่มดำเนินการปี ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน มีบุคลากรเข้าร่วมทั้งหมด ๒๐๕ คน(ร้อยละ๑๐๐)
จุดเด่น : - สามารถฝากคะแนนความดี ๖ ด้านและเติมบุญตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ได้ตลอด ทุกช่วงเวลา ผ่านช่องทางที่สะดวกได้แก่ Link หรือ QR Code
- นำคะแนนสะสมมาแลกเป็นเครื่องอุปโภค บริโภคได้ ปีละ๑ ครั้ง(ช่วงเทศกาลสงกรานต์)
- เป็นการสร้างวัฒนธรรม กระตุ้นให้ทำความดี สร้างบรรยากาศแบ่งปัน สามารถฝากให้กันได้ และมีการยกย่องเชิดชูผู้ที่ทำความดีอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ

๒.กิจกรรมขยะแลกไข่

จุดเด่น: เป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีเรื่องการลดขยะ ลดโลกร้อน และเห็นคุณค่าของสิ่งของที่ใช้แล้ว อาทิ ขวดน้ำเปล่า กระดาษหรือน้ำมันที่ใช้แล้ว นำมาแลกของที่มีประโยชน์ เช่น ไข่

๓.จิตอาสาทำความดี

จุดเด่น : เสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นผู้ให้และแบ่งปัน สร้างสังคมแห่งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของบุคลากรทุกระดับ โดยที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้บุคลากรร่วมมือกันครบถ้วนทั้งองค์กร

แนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๑. มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และถอดบทเรียนแนวทางการปฏิบัติที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรม
๒. สร้างความตระหนักรู้คุณงาม ความดี ให้กับบุคลากรทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
๓. ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบคุณธรรมทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ
๔. พัฒนาต่อยอด และยกระดับเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับหน่วยงานอื่นต่อไป