

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

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

๑. ชื่อกิจกรรม : ... “ชีวิตดี วิถีพอเพียง สู่องค์กรคุณธรรม”.....

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักคุณธรรมพื้นฐานและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อสร้างวินัยการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๓. เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและความพอเพียง
๔. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อจิตใจดี มีน้ำใจ เอื้ออาทร และลดปัญหาพฤติกรรมเสี่ยง

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

- จัดทำมาตรการ “สำนักงานประหยัดพลังงาน” เช่น ปิดไฟ ปิดแอร์เมื่อไม่ใช้งาน
- รณรงค์ลดปริมาณขยะพลาสติกภายในสำนักงาน โดยใช้บรรจุภัณฑ์ที่ใช้ซ้ำได้
- จัดกิจกรรม ๕ ส. ทุกเดือน เพื่อสร้างวินัยและนิสัยด้านสิ่งแวดล้อมและความพอเพียง
- จัดประกวด “กลุ่มงานต้นแบบวิถีพอเพียง” ภายในสำนักงาน
- จัดทำสื่อรณรงค์ผ่าน Infographic, Line กลุ่มงาน และประกาศเสียงตามสาย
- ติดตามผลการใช้พลังงานและทรัพยากรทุกเดือน

□ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

๗. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ (ระหว่างรอบ ๖ เดือนแรกกับ ๑๒ เดือน)

๑. ๖ เดือนแรก: ค่าไฟฟ้าลดลงเฉลี่ย ๕%
๒. ๑๒ เดือนเต็ม: ค่าไฟฟ้าลดลงเฉลี่ย ๑๐%
๓. ๖ เดือนแรก: บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๗๐%
๔. ๑๒ เดือนเต็ม: บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มเป็น ๘๕%
๕. พฤติกรรมประหยัดทรัพยากรสังเกตเห็นชัดเจนขึ้น เช่น ปิดไฟก่อนออกห้อง แยกขยะ ใช้ถุงผ้า

๘. ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรบางส่วนยังปรับตัวไม่ทันกับมาตรการใหม่
๒. การสื่อสารบางช่วงไม่ต่อเนื่อง ทำให้การมีส่วนร่วมลดลง
๓. งบประมาณด้านสื่อและกิจกรรมรณรงค์ยังจำกัด

๙. สิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนา

๑. การสื่อสารที่ดีและต่อเนื่องทำให้บุคลากรตระหนักและมีส่วนร่วมมากขึ้น
๒. การสร้างแรงจูงใจ เช่น การมอบรางวัล หน่วยงานต้นแบบ ส่งผลต่อการสร้างพฤติกรรมเชิงบวก
๓. ควรมีระบบติดตามผลและ Feedback ที่เป็นรูปธรรม เช่น Dashboard ผลงาน

๑๐. แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาในปีถัดไป

๑. เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการติดตามการใช้พลังงานแบบเรียลไทม์
๒. ขยายกิจกรรมสู่ครอบครัวของบุคลากร เช่น โครงการ “ครอบครัวพอเพียง”
๓. พัฒนาระบบนโยบายองค์กรรวม เช่น วันปลอดพลาสติก หรือมูมิไรเซิลถาวร
๔. จัดทำระบบพี่เลี้ยงด้านคุณธรรมให้หน่วยงานในสังกัด

หมายเหตุ : สามารถปรับรูปแบบได้ตามความเหมาะสมเพื่อการประชาสัมพันธ์ โดยต้องมียอดประกอบข้อความให้ครบ

-ตัวอย่าง-

รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

๑. ชื่อกิจกรรม

“องค์กรสีเขียว วิถีพอเพียง”

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

- ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด
- ปลูกฝังวินัยและนิสัยที่ดีในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- สร้างบรรยากาศการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้าง

ด้านสิ่งแวดล้อม (กิจกรรม ๕ ส. เน้นสร้างลักษณะนิสัย)

๔. รายละเอียดกิจกรรม

- วิธีการดำเนินกิจกรรม: จัดกิจกรรม ๕ ส. อย่างต่อเนื่องทุกเดือน, รณรงค์ลดการใช้ไฟฟ้าและเชื้อเพลิง, จัดประกวด “สำนักงานสีเขียว”
- ผู้รับผิดชอบกิจกรรม: คณะกรรมการพัฒนาองค์กรคุณธรรม
- ระยะเวลาดำเนินการ: ๑๒ เดือน (ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙)
- สถานที่ดำเนินการ: ภายในหน่วยงานและพื้นที่ปฏิบัติงาน
- งบประมาณ: ๕๐,๐๐๐ บาท

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรมีวินัยในการรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม
- ลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานลงอย่างน้อย ๑๐%
- สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

๖. ผลลัพธ์ / ความสำเร็จ (รอบ ๑๒ เดือน)

- ค่าไฟฟ้าและเชื้อเพลิงลดลงเฉลี่ย ๑๒% เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
- บุคลากร ๘๕% เข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส. อย่างสม่ำเสมอ
- ได้รับรางวัล “สำนักงานสีเขียวระดับจังหวัด”
- เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม เช่น การปิดไฟเมื่อเลิกใช้, การแยกขยะ

๗. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ (๖ เดือนแรก vs ๑๒ เดือนเต็ม)

- รอบ ๖ เดือนแรก: ค่าไฟฟาลดลง ๖%, บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๗๐%
- รอบ ๑๒ เดือนเต็ม: ค่าไฟฟาลดลง ๑๒%, บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๘๕%

๘. ปัญหาและอุปสรรค

- บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ทรัพยากร
- งบประมาณจำกัดในการจัดกิจกรรมรณรงค์เพิ่มเติม

๙. สิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนา

- การสื่อสารที่ต่อเนื่องช่วยให้บุคลากรเข้าใจและเข้าร่วมมากขึ้น
- การสร้างแรงจูงใจ เช่น การประกวดหรือรางวัล ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วม
- การติดตามผลอย่างสม่ำเสมอทำให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน

๑๐. แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาในปีถัดไป

- ขยายกิจกรรมไปสู่ครอบครัวของบุคลากร เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม
- ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามผล เช่น ระบบวัดการใช้พลังงานแบบเรียลไทม์
- เพิ่มกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น “วันปลอดพลาสติก” หรือ “สัปดาห์พลังงานสะอาด”