

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

โครงการศูนย์บริการสาธารณสุขสุขคุณธรรม

จัดทำโดย นางกอบกุล จันทร์ตระกูล
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและบริหารทั่วไป
ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย สำนักอนามัย

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 18
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

โครงการศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม

จัดทำโดย นางกอบกุล จันทระกุล

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและบริหารทั่วไป

ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย สำนักอนามัย

หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 18

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

ลงชื่อ.....อาจารย์ที่ปรึกษา

(นางอลิศรา ทัดตากร)

ตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ระดับต้น

สังกัดศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย สำนักอนามัย

วันที่.....

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาส่วนบุคคลเรื่อง โครงการศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม

สถานการณ์ปัจจุบันสังคมไทยประสบกับวิกฤตคุณธรรมกลายเป็นสังคมวัตถุนิยมบริโภคนิยมซึ่งอาจเป็นต้นเหตุที่จะนำไปสู่ปัญหาสังคมไทยในอนาคตโดยเฉพาะในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นเมืองใหญ่ จากแนวคิดโรงเรียนคุณธรรมของท่านองคมนตรี (ศ.นพ.เกษม วัฒนชัย) ที่มุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ก่อให้เกิดคนดี การทำความดีสู่สังคมที่ยั่งยืน ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวทำให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมจึงมุ่งมั่นเดินทางสร้างองค์กรคุณธรรม “จากแนวคิดคุณธรรม นำสู่การสร้างคนดีให้บ้านเมือง” ซึ่งมีนโยบายในการสร้างคนดี มีคุณธรรมคืนสู่สังคม และเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างคุณธรรม และจริยธรรมให้เกิดขึ้นทุกองค์กรกำหนดให้มีหน่วยงานนำร่องตามนโยบายองค์กรคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร 3 หน่วยงานประกอบด้วย สำนักการแพทย์ “โรงพยาบาลคุณธรรม” สำนักอนามัย “ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม” และสำนักการศึกษา “โรงเรียนคุณธรรม”

สำนักอนามัยกำหนดการสร้างองค์กรคุณธรรมเป็น “ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม” โดยมีแนวทางให้ **ศูนย์บริการสาธารณสุขเน้นการดูแลและส่งเสริมสุขภาพด้วยคุณธรรมและเป็นมิตรกับชุมชน** ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย เป็นศูนย์ฯที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานบริการศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย (PHCA) จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานบริการสุขภาพ(สรพ.)เมื่อปีตั้งแต่ปี 2556- 2561 แล้ว นอกจากนี้ศูนย์ฯ 41 ได้มีการพัฒนาองค์กรด้วยการใช้แนวคิด HAPPY WORK PLACE ปลุกจิตสำนึกด้วยคำว่า “การทำงานคือการทำบุญ” และสร้างพฤติกรรมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรได้แก่ “เอื้อเพื่อ มีวินัยใส่ ใจบริการ” ผลการสำรวจระดับความสุกก่อนและหลังดำเนินกิจกรรมเท่ากับร้อยละ 76.20 และ 78.20 หมายถึงบุคคลากรมีระดับความสุข มากและมีเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.81 ในเวลา 1ปี ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระดับดีร้อยละ 90 ถึงแม้จะได้มีการส่งเสริมคุณธรรมไปบ้างแล้วแต่เมื่อขาดการกระตุ้นพฤติกรรมบางอย่างก็ถูกละเลยไปทำให้เกิดปัญหาภายในองค์กรเช่นบุคลากรขาดความรับผิดชอบ การขัดแย้งกันเอง มาสาย มีการนิทาให้ร้าย เกี่ยงงานกัน การพูดคุยสื่อสารกันเองและกับผู้รับบริการไม่สุภาพ หากปล่อยให้พฤติกรรมไม่พึงประสงค์เหล่านี้ดำเนินต่อไปจะเกิดผลเสียต่อองค์กรโดยรวมประกอบกับสำนักอนามัยมีนโยบายสร้าง “ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม” เพื่อให้บุคลากรของสำนักอนามัยเป็นผู้มีคุณธรรมและให้บริการที่เป็นมิตรบริการกับประชาชนตลอดจนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้รับบริการและประชาชนจึงได้ศึกษา โครงการศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการจัดรูปแบบการสร้างศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม และเพื่อการพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย ให้เป็นต้นแบบศูนย์บริการสาธารณสุข มีเป้าหมายเพื่อให้ ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตยเป็น ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม โดยมีกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรและผู้รับบริการ เพื่อเกิดความผาสุกในองค์กรและ ความพึงพอใจในบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ในปี 2560

วิธีการดำเนินการโดยกำหนดนโยบายของศูนย์ฯให้บุคลากรทุกคนรับรู้และเข้าใจและเห็นพ้องกับ วัตถุประสงค์ แนวทางปฏิบัติ ร่วมกันกำหนดคุณธรรมหลัก 3 คุณธรรม จากนั้นนำคุณธรรมหลักมาแปลงเป็น พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และหลักปฏิบัติของพฤติกรรม มีการติดตามอุบัติการณ์การเกิด การละเลยปฏิบัติเพื่อ ประเมินพฤติกรรม การสร้างแนวทางการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาด้วยการบรรยาย เสวนา

การนำหลักธรรมมาสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ครั้งละเรื่องเดือนละ 2 ครั้ง เช่น พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) อริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรจ มรรค) อิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) สังฆวัตถุ 4 (ทาน ปิยะวาจา อุตถจริยา สมานัตตา) ฆราวาสธรรม (สัจจะ ทมะ ชันติ และจาคะ) เป็นต้น จัดสัมมนาองค์กร (OD) ส่งเสริมการมองคนแต่แง่ดีด้วยโครงการจ้องจับดี และกระตุ้นเตือนด้วยการจัดป้ายนิทรรศการ การส่งไลน์กลุ่ม นอกจากนี้ยังเพิ่มคุณค่าขององค์กรคุณธรรม สุ่มชนด้วยการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้ให้บริการในคลินิก ส่งเสริมสุขภาพได้แก่ คลินิกฝากครรภ์ คลินิกวางแผนครอบครัว คลินิกสุขภาพเด็กดี ในกลุ่มนักเรียนที่มีความเสี่ยงการใช้สารเสพติดหรือการใช้ยาผิดประเภท ซึ่งได้จากการคัดกรองความเสี่ยงโรงเรียน ตลอดจนส่งเสริมคุณธรรมในการเลี้ยงดูลูกของพ่อแม่ในชุมชนโดยพยาบาลเยี่ยมบ้านด้วยวิธีการประเมิพพฤติกรรม พ่อแม่ในการสั่งสอนลูก แล้วสอนเสริมพฤติกรรมที่ดีตามหลักของพระพุทธศาสนา ได้แก่ หัวใจพรหมของคนเป็นพ่อเป็นแม่ เน้นให้พ่อแม่ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 คือให้ใช้ความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการเลี้ยงดูลูก ครอบครัว สนับสนุนให้พ่อแม่มีส่วนช่วยส่งเสริมระดับสติปัญญาให้กับลูก

ผลการดำเนินการดังกล่าว คาดว่าจะเป็นการปลูกฝัง ส่งเสริมและกระตุ้นเตือนให้ บุคคลากรของศูนย์ฯ ให้บริการด้วยหัวใจพรหม ส่งเสริมให้พ่อแม่สร้างลูกให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ตั้งแต่แรกเกิด วัยเด็กเล็ก วัยเรียนและผู้ใหญ่เพื่อ คืบคนดีสู่ชุมชนสังคมและประเทศชาติต่อไป

ข้อเสนอแนะ การนำนโยบาย ศูนย์บริการสาธารณสุขสุขคุณธรรม ซึ่งดูเป็นเรื่องนามธรรมที่จับต้องยาก ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้อง ได้รับความเข้าใจและความร่วมมือ ร่วมใจเป็นอย่างดี ของทั้งบุคคลากรในศูนย์และผู้เกี่ยวข้อง และต้องกำหนดบ่งชี้คุณธรรม ออกมาเป็นพฤติกรรมที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ ในแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้การประสานให้เกิดความเชื่อมโยง ต้องมีการประสานงาน และปฏิบัติงานร่วมกันกันอย่างยอดเยี่ยมไร้รอยต่อ จึงจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จของโครงการ ในการที่จะพัฒนาคุณธรรมของผู้ให้บริการและผู้รับบริการในศูนย์ และ ในชุมชน ให้มีคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่แสดงออกที่ดี ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดความปัญหาในครอบครัว ในชุมชนและสังคมได้ และ.ควรการนำโครงการศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม ไปพัฒนาต่อไป ให้ครอบคลุมทุกศูนย์บริการสาธารณสุข ของสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เพื่อสำนักอนามัยจะได้เป็นองค์กรคุณธรรมทั้งด้านบริหารและบริการ

กิตติกรรมประกาศ

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง (บนก) รุ่นที่ ๑๘ ระหว่างวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ประกอบวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ แพทย์หญิง อลิศรา ทัดตากร ผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุข ๔๑ คลองเตย สำนักอนามัย อาจารย์ที่ปรึกษาการจัดทำรายงานส่วนบุคคล เรื่องโครงการศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา ในการให้คำปรึกษา แนะนำกระบวนการจัดทำรายงานส่วนบุคคล มาโดยตลอด ทำให้รายงานฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ครบถ้วน

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครที่อำนวยความสะดวก ติดต่อประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาและให้แนวคิดในการจัดทำรายงาน เพื่อร่วมรุ่น บนก.๑๘ ทุกท่านที่เป็นกำลังใจให้ดียิ่ง และที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณ แพทย์หญิงวันทนี วัฒนะ รองปลัดกรุงเทพมหานคร อย่างสูง ที่ได้ให้โอกาสแก่ผู้ศึกษา ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ ทำให้ได้รับประสบการณ์อันมีค่าได้รู้จักและมีเครือข่ายทั้งหน่วยงานภายในกรุงเทพมหานครและหน่วยงานนอก ได้พัฒนาการตนเอง และนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อประชาชนชาวกรุงเทพมหานครต่อไป

นางกอบกุล จันทร์ตระกูล

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและบริหารทั่วไป

ศูนย์บริการสาธารณสุข ๔๑ คลองเตย สำนักอนามัย

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กิตติกรรมประกาศ

หลักการและเหตุผล..... 1

วัตถุประสงค์..... 9

เป้าหมาย..... 9

ปัจจัยความสำเร็จ..... 9

ขั้นตอนการปฏิบัติและผู้รับผิดชอบ..... 10

งบประมาณ..... 16

ระยะเวลาดำเนินการ..... 16

แนวทางการบริหารความเสี่ยง..... 16

การประเมินผล..... 17

ข้อเสนอแนะ..... 17

บรรณานุกรม..... 18

ภาคผนวก..... 19

ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล..... 24

การศึกษาส่วนบุคคล โครงการศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม

โดย นางกอบกุล จันทร์ตระกูล

1. หลักการและเหตุผล

สถานการณ์ปัจจุบันสังคมไทยประสบกับวิกฤตคุณธรรมกลายเป็นสังคมวัตถุนิยมบริโภคนิยมซึ่งอาจเป็นต้นเหตุที่จะนำไปสู่ปัญหาภัยกับสังคมไทยในอนาคตโดยเฉพาะในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นเมืองใหญ่ จากแนวคิดโรงเรียนคุณธรรมของท่านองคมนตรี (ศ.นพ.เกษม วัฒนชัย) ที่มุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ก่อให้เกิดคนดี การทำความดีสู่สังคมที่ยั่งยืน ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวทำให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมจึงมุ่งมั่นเดินหน้าสร้างองค์กรคุณธรรม “จากแนวคิดคุณธรรม นำสู่การสร้างคนดีให้บ้านเมือง” ซึ่งมีนโยบายในการสร้างคนดี มีคุณธรรมคืนสู่สังคม และเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างคุณธรรม และจริยธรรมให้เกิดขึ้นทุกองค์กรกำหนดให้มีหน่วยงานนำร่องตามนโยบายองค์กรคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร 3 หน่วยงานประกอบด้วย สำนักงานการแพทย์ “โรงพยาบาลคุณธรรม” สำนักอนามัย “ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม” และสำนักงานการศึกษา “โรงเรียนคุณธรรม” โดยแนวทางของโรงพยาบาลเน้นการให้บริการสุขภาพที่เป็นมิตรมีคุณภาพควบคู่กับระบบที่เป็นธรรมแนวทางของศูนย์บริการสาธารณสุขเน้นการดูแลและส่งเสริมสุขภาพด้วยคุณธรรมเป็นมิตรกับชุมชน และแนวทางของโรงเรียนเน้นการเรียนการสอนที่มีมาตรฐานสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้นในเด็กและเยาวชนที่จะเป็นอนาคตของชาติต่อไป

สำนักอนามัยเป็นหน่วยงานหลักของกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข รวมทั้งการสำรวจดูแลภาวะสุขภาพของประชาชนและสุขภาพิบาลที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพด้วยตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากการร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ โดยมีการบูรณาการแผนงาน การปฏิบัติราชการระหว่างหน่วยงานภายในสำนักอนามัยและหน่วยงานภายนอก รวมทั้งภาคีเครือข่ายให้มีการเสริมสร้างภาวะสุขภาพของประชาชนและสุขภาพิบาลเมืองที่ดีในลักษณะองค์รวม (Holistic) ซึ่งสำนักอนามัยมีส่วนราชการที่จะดำเนินการ ในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีวิสัยทัศน์ว่า “มหานครสุขภาพดี ทุกชีวิแข็งแรง ทุกแห่งปลอดภัย” มีภารกิจหลักให้บริการครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ รักษาโรคระดับปฐมภูมิ และฟื้นฟูสุขภาพโดยมีหน่วยงานบริการคือศูนย์บริการสาธารณสุขจำนวน 68 แห่งครอบคลุมทุกพื้นที่เขตให้บริการ ทั้ง 4 มิติซึ่งเน้นการให้บริการด้านการสร้างเสริมสุขภาพด้วยมาตรฐานบริการของสหวิชาชีพ สอดคล้องกับนโยบายองค์กรคุณธรรมของผู้บริหารกรุงเทพมหานครที่กำหนดให้ดำเนินการ “ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม” มีแนวทางของศูนย์บริการสาธารณสุขเน้นการดูแลและส่งเสริมสุขภาพด้วยคุณธรรม และเป็นมิตรกับชุมชนดังนั้นแนวทางขององค์กรคุณธรรมซึ่งได้รับการพิสูจน์แล้วจากหน่วยงานอื่น หากสามารถนำรูปแบบมาใช้กับศูนย์บริการสาธารณสุขสำนักอนามัยได้จะเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีด้วยการเน้นคุณธรรมและจริยธรรมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย เป็นศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานบริการศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย (PHCA) จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานบริการสุขภาพ (สรพ.) แล้วเมื่อปี 2556-2558 และ ให้การรับรองต่ออายุในปี 2559 นี้โดยมีผลการรับรองถึงปี 2561 นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ 2558 ได้พัฒนาบุคลากรด้วยการใช้แนวคิด HAPPY WORK PLACE เริ่มโดยการสำรวจความสุขในการทำงานของบุคลากรศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย ด้วยแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER ของ

มหาวิทยาลัยมหิดลและสำนักงานกองทุนสนับสนุนและเสริมสร้างคุณภาพ (สสส.) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต 5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา 6. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ 7. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง 8. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัยโดยนำค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านมาคิดคะแนนเป็นค่าร้อยละ มีเกณฑ์คะแนนระดับความสุข ผลการดำเนินการพบว่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้าน จากนั้นดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรไปพร้อมกับการพัฒนาบริการอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงาน การพัฒนาสภาพแวดล้อม การพัฒนาสราณะบุคลากร ดูแลในด้านสุขภาพกาย-จิต-จิตวิญญาณ การจัดสวัสดิการที่เสริมขึ้นมาจากสวัสดิการที่กรุงเทพมหานครจัดให้ เช่น จัดมุมพักผ่อนหนังสือ มุมออกกำลังกาย การเอื้ออาทรกันเหมือนคนในครอบครัว เช่น มีการเยี่ยมไข้ การไปร่วมงานมงคลและงานศพเป็นต้น และปลูกจิตสำนึกด้วยคำว่า “การทำงาน คือการทำบุญ” และสร้างพฤติกรรมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ “เอื้อเฟื้อ มีวินัย ใส่ใจบริการ” ผลคะแนนจากการสำรวจ ก่อนและหลังดำเนินกิจกรรม เท่ากับร้อยละ 76.20 และ 78.20 เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.81 แปรผลได้ว่า มีระดับความสุขมาก ทั้งก่อนและหลังการเนนกิจกรรม ส่วนของความสุขที่ต่ำสุดคือ happy money ที่มีคะแนนก่อนและหลังเท่ากับร้อยละ 59.10 และ 56.25 ซึ่งคะแนนลดลงร้อยละ 2.85 หมายถึงยังไม่สามารถบริหารการเงินในครอบครัวได้

ถึงแม้จะมีการบริหารจัดการด้านการบริการที่ได้คุณภาพมาตรฐานพัฒนาบุคลากรด้วยแนวคิด HAPPY WORK PLACE แล้วก็ตามแต่ด้วยภาระงานที่มากขึ้นทรัพยากรและจำนวนบุคลากรเท่าเดิม บุคลากรที่เป็นบุคคลภายนอกช่วยราชการ ลาออก เปลี่ยนคนบ่อย ประกอบกับการดำเนินการที่ผ่านมาไม่ได้กำหนดเป็นเกณฑ์ที่ชัดเจน และยังไม่ฝังในจิตใจของบุคลากรทั้งหมด เมื่อขาดการกระตุ้นพฤติกรรมบางอย่างก็ถูกละเลยไปทำให้เกิดปัญหาภายในองค์กรเช่นบุคลากรขาดความรับผิดชอบการขัดแย้งกันเอง มาสาย มีการนินทาให้ร้าย ไม่เอื้อเฟื้อต่อกัน การพูดคุยสื่อสารกับผู้รับบริการไม่เหมาะสม หากปล่อยให้พฤติกรรมไม่พึงประสงค์เหล่านี้ดำเนินต่อไปจะเกิดผลเสียต่อองค์กรโดยรวมจึงจำเป็นต้องจัดหาแนวทางแก้ไขปัญหาทั้งในปัจจุบันและสร้างภูมิคุ้มกันอนาคตโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับในการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามโครงการ “ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม” เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีสามารถนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องและ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีความสุขมีความมั่นคงต่อตนเอง นอกจากนี้ยังเพิ่มคุณค่าขององค์กรคุณธรรมสู่ชุมชนด้วยการ ส่งเสริมพฤติกรรมพูดคุยระหว่างแม่กับลูก ในครอบครัว สนับสนุนให้พ่อแม่มีส่วนช่วยส่งเสริมระดับสติปัญญาให้กับลูก รวมถึงการสร้างจริยธรรม คุณธรรม ความเป็นคนดีตั้งแต่เด็กปฐมวัยของครอบครัว ชุมชนสังคมและประเทศชาติต่อไป

2. การนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบ

การวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกทั้งเชิงบวกและเชิงลบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในใช้กรอบแนวคิด 7s McKinsey ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ ใช้พิจารณาและวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในองค์กร และยังเป็นแนวคิดที่ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการซึ่งได้แก่

โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่

สไตล์ (Style) สไตล์ในการทำงานของผู้บริหารนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงานภายในองค์กร มากกว่าคำพูดของผู้บริหาร

ระบบ (System) เป็นการวิเคราะห์ถึงระบบงานขององค์กรในทุก ๆ เรื่อง ทั้งเรื่องระบบการบริหารจัดการ ระบบการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบการควบคุม ระบบการจัดซื้อ ระบบในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ระบบในการฝึกอบรม ตลอดจนระบบในการจ่ายผลตอบแทน

บุคลากร (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง **ทักษะ (Skill)** เป็นการพิจารณาถึงทักษะหรือความเชี่ยวชาญขององค์กรโดยรวม ว่ามีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในด้านใด

ค่านิยม (Shared Value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แบบแนวคิด 7s McKinsey เป็นการวิเคราะห์ที่สามารถนำมาใช้ในการปรับกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นว่าค่านิยมที่กำหนดนี้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทุกองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกใช้กรอบแนวคิด PEST analysis

PEST Analysis นั้นคือเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวโน้มของเหตุการณ์ และวิเคราะห์ภาพรวมของสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนใช้ในการวิเคราะห์องค์กร โดยอาศัยการข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่เราไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็ประกอบไปด้วย

P – Politic :ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง คือปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของบ้านเมือง

E – Economic :ปัจจัยทางเศรษฐกิจ คือปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ และรายได้ ของคน

S – Social :ปัจจัยทางสภาพสังคม หมายถึงปัจจัยต่างๆ อย่างที่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อม สภาพสังคม วัฒนธรรม และชีวิตการเป็นอยู่ของคนพื้นที่นั้นๆ

T – Technology :ปัจจัยทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน 7s McKinsey Framework

7s McKinsey Framework	ปัจจัยที่มีผลกระทบเชิงบวก (จุดแข็ง)	ปัจจัยที่มีผลกระทบเชิงลบ (จุดอ่อน)
Staff (บุคลากร)	1.บุคลากร มีความพร้อมในการพัฒนาตนเองและ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย 2.มีทีมสหวิชาชีพครบ	1.บุคลากรมีภาระงานมากเกินไปมีการ เกีย่งงานและหลบงานบ้าง 2.พยาบาลรับผิดชอบงานหลายด้าน

7s McKinsey Framework	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อเชิงบวก (จุดแข็ง)	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อเชิงลบ (จุดอ่อน)
Skill (ทักษะ)	3.บุคลากรส่วนใหญ่มีพื้นฐานจิตใจดี	3.บุคลากรมีหลายระดับมีทัศนคติและแนวคิดต่างกัน
Style	4.บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะการให้บริการที่ดี	4.บุคลากรที่จ้างรายวัน มีการรับใหม่ลาออกบ่อยทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานและการสื่อสาร
Shared Value (ค่านิยมร่วมกัน)	5.ผู้บริหารศูนย์ มีการสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรได้เป็นอย่างดี 6.ผู้บริหารมีเมตตา และให้การส่งเสริมความผาสุกทุกคน	5.ขาดบุคลากรที่มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ 6.บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะการสื่อสารที่ดีกับผู้รับบริการ
Structure (โครงสร้างองค์กร)	7.มีการกำหนดค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 8.ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญ 9.ผู้รับผิดชอบงานพร้อมที่จะทำงานและมีกำลังใจ จากคำขวัญ การทำงานคือการทำบุญ 10.คส.41 มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรไว้อยู่แล้วได้แก่ “เอื้อเพื่อ มีวินัย ใส่ใจบริการ” 11.โครงสร้างองค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบการควบคุม และการกระจายอำนาจ เหมาะสม 12.ผู้อำนวยการศูนย์ให้ความสำคัญด้านคุณธรรมจริยธรรม	7.ขาดการประชาสัมพันธ์ที่โดนใจและต่อเนื่อง 8.ขาดความร่วมมือบางส่วนในการดำเนินการในภาพรวมขององค์กร มักทำเฉพาะหน้าที่ของตัวเอง 9.การประสานส่งต่อ ภายในองค์กร ไม่ครบถ้วน
System (ระบบ)	13.คส.ผ่านการรับรองคุณภาพบริการศูนย์บริการสาธารณสุข (PHCA) ตั้งแต่ปี 2556 มีผลต่อการพัฒนาด้านอื่นๆได้ไม่ยาก 14.คส.มีกระบวนการปฏิบัติงาน ที่เป็นระบบดีอยู่แล้ว	10.มีหน่วยงานที่ไม่อยู่ภายใต้การกำกับของผู้อำนวยการศูนย์เช่นคลินิกทันตกรรม 11.ระบบสารสนเทศยังไม่พร้อมเนื่องจากขาดผู้รับผิดชอบที่มีความสามารถด้านสารสนเทศโดยตรง
Strategy (ยุทธศาสตร์)	15.ผู้บริหารกรุงเทพมหานครประกาศเป็นนโยบายให้ สำนักอนามัยมีดำเนินการ 16.คส.41 กำหนด happy workplace เป็นเข็มมุ่งในการพัฒนาในปี 59 -60 อยู่แล้ว	12.ไม่ได้กำหนด.เรื่ององค์กรคุณธรรมไว้ในแผนยุทธศาสตร์

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก PEST analysis

PEST analysis	ปัจจัยที่มีผลกระทบเชิงบวก (โอกาส)	ปัจจัยที่มีผลกระทบเชิงลบ (อุปสรรค)
Political Economic (สภาพเศรษฐกิจ)	1.ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญ 2.นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 3.มีองค์กรเอกชนตั้งอยู่ในพื้นที่คลองเตยมากกว่า 5 องค์กร ทำให้แสวงหาทรัพยากรได้ง่าย	1.นักการเมือง ผู้นำชุมชน คาดหวัง กีดกันการทำงานของเจ้าหน้าที่ 2.ประชาชนในพื้นที่ ที่ศบส.41ให้การดูแลหรือที่มาใช้บริการในศบส.41 ส่วนใหญ่มีเศรษฐกิจระดับต่ำถึงปานกลาง มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม 3.ปัญหาเศรษฐกิจ ส่งผลให้ครอบครัวไม่มี
Social (สังคมวัฒนธรรม) Technology	4.ผู้รับบริการ ส่วนใหญ่เป็นผู้เลือกใช้สิทธิ์ที่ศูนย์ด้วยความสมัครใจ และอยู่ใกล้ เดินทางสะดวก 5.มีอสส.เป็นเครือข่ายการทำงานด้านสุขภาพในชุมชนที่เข้มแข็งสามารถนำโครงการสู่ชุมชนได้ 6.ศบส. 41 คลองเตยเวปไซ และเฟสบุ๊กที่สามารถสื่อสารกับผู้รับบริการได้ 7.ประชาชนเข้าถึงสื่อเสรีได้มากขึ้น	เวลาในการอบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่เด็กในครอบครัว 4.มีประชากรแฝงทั้งคนไทยและต่างชาติจำนวนมาก 5.มีชุมชนเสมือนมาก เช่น ตลาดสด, อู่รถเมย์, ท่าเรือ, โรงงาน ทำให้มีประชาชนเคลื่อนไหวในพื้นที่ตลอดเวลา 6.พฤติกรรมมารับบริการของประชาชนมักทำตามสบายไม่เคารพกฎระเบียบ 7.มีการแพร่กระจายของสื่อที่ไม่เหมาะสม 8.เด็กและเยาวชนเข้าถึงสื่อได้ง่าย โดยขาดการควบคุม ดูแล ที่เหมาะสม 9.สื่อต่างๆ TV DVD การ์ตูน Internet ทำให้วัยรุ่นมีค่านิยมพฤติกรรมเปลี่ยนไป 10.สัมพันธ์ภาพในครอบครัว ในกลุ่มเพื่อนเปลี่ยนไป การพูดคุย โอบกอดกันน้อยลง

แนวทาง/ข้อเสนอในการแก้ปัญหา

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)

Stakeholder	ความต้องการ/ความคาดหวัง	แนวทางดำเนินการ
1.ผู้บังคับบัญชา	- ให้อุทิศเวลาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามแผนงานและตัวชี้วัดความสำเร็จ - คนในองค์กรมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีมได้ - คนทำงานมีความสุข ผู้รับบริการพึงพอใจ	- กำกับการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพบริการ - ดำเนินการตามนโยบาย happy work place - ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร

Stakeholder	ความต้องการ/ความคาดหวัง	แนวทางดำเนินการ
2.บุคคลากร	-ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข -บรรยากาศในการทำงานดีเพื่อนร่วมงานเอื้อเพื่อ -ได้รับความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล	-จัดสถานที่ทำงานให้สะดวกสบาย ปลอดภัย -จัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อสัมพันธ์ภาพที่ดี -จัดระบบการดูแลเป็นเสมือนครอบครัวที่มี พ่อแม่ลูก และทุกคนรู้บทบาทของตนเอง
3.ผู้รับบริการ	-ได้รับบริการที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการ -ได้รับบริการอย่างเป็นมิตรและรวดเร็ว	-ให้บริการตามมาตรฐานคุณภาพบริการ อย่างเป็นมิตร
4.ชุมชนในพื้นที่ รับผิดชอบ	-ได้รับบริการจากศูนย์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม -ได้รับบริการอย่างเป็นมิตร -มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ	-สร้างเครือข่ายด้านสุขภาพและชมรม ใน ชุมชน -เชิญผู้แทนชุมชน ผู้รับบริการ มาเป็น คณะกรรมการพัฒนาบริการของ ศบส.
5.องค์กรเอกชนใน พื้นที่	-ได้รับการประสานงานที่ดี -จัดบริการให้ได้ตามความต้องการ	-ให้ความร่วมมือตามความต้องการและ ร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาในพื้นที่
6.หน่วยงานราชการ ในพื้นที่	-ได้รับการประสานงานที่ดี -จัดบริการให้ได้ตามความต้องการ -มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านสุขภาพในพื้นที่	-ให้ความร่วมมือตามความต้องการ และ ร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาในพื้นที่
7. สำนักอนามัย	-ให้ศูนย์บริการสาธารณสุข ให้บริการครอบคลุม ทั้ง 4 มิติ มีประสิทธิภาพเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของ ประชาชน -ให้ศูนย์บริการสาธารณสุข เป็นองค์กรคุณธรรม ให้บริการที่เป็นมิตร -ประชาชนพึงพอใจในบริการ	-สร้างศูนย์บริการสาธารณสุข ให้เป็นองค์กร คุณธรรมให้บริการ 4 มิติ ด้านส่งเสริม สุขภาพ รักษาโรค ป้องกันโรค และฟื้นฟู สภาพ เน้นบริการเชิงรุกและ -ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร โดยใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 เพื่อให้บริการ ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน
8.กรุงเทพมหานคร	-ให้ศูนย์บริการสาธารณสุข ทั้ง 68 แห่งเป็น ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม -ประชาชนพึงพอใจในบริการ	-ขยายกระบวนการศูนย์บริการสาธารณสุข คุณธรรมให้ครบทุกแห่งโดยใช้ ศบส.41 คลองเตยเป็นต้นแบบ

2.2 ใช้ทฤษฎี การบริหารความเปลี่ยนแปลง(Change Management)

:DR.DechaDechawatanapaisal, Ph.D.

การบริหารการเปลี่ยนแปลง คือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ “คน” ดังนั้นการบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกิจกรรมที่ไซกระตุนและสนับสนุนองค์กรให้สามารถผ่านช่วงของการปรับเปลี่ยนเพื่อเข้าสู่สภาวะแวดล้อมใหม่ในการทำงานได้อย่างสำเร็จโดยจะต้องจัดการกับเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หรือทำให้ดีขึ้น หรือแตกต่างไปจากเดิม

ประเด็นที่ต้องพิจารณาก่อนการวางแผนทางการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1. วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงทำไมจึงต้องเปลี่ยนแปลงอะไรเป็นจุดผลักดันให้จำเป็นต้องเกิด

2. สาเหตุการเปลี่ยนแปลง
 3. ผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง
 4. ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการเปลี่ยนแปลงหรือจุดหมายปลายทางของการเปลี่ยนแปลง
 5. ความแตกต่างระหว่างสถานะปัจจุบันที่องค์กรดำรงอยู่จุดหมายปลายทางที่องค์กรต้องการจะไปถึง
 6. ความท้าทายและอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง
- การสื่อสารจะช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรโดยจะมีส่วนช่วยให้ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้นสามารถพัฒนาไปตามระดับการพัฒนาการในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- การสื่อสารควรจะเป็น TwoWayCommunication อาศัยผ่านช่องทางการสื่อสาร (media) เช่น หนังสือเวียนรู้จากห้องประชุมหนังสือพิมพ์บอร์ดต่างๆเสียงตามสายและต้องเตรียมความพร้อมให้มีช่องทางสื่อสารบุคลากรสามารถตอบกลับส่งความคิดเห็นมีส่วนร่วมได้

2.3 ใช้แนวคิดและมุมมองการพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักบริหาร

: ของพลเอก เอกชัย ศรีวิลาศ

ธรรมาภิบาลหมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้รัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้ประเทศ

ธรรมาภิบาลในการบริหาร ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

2.4 ใช้แนวคิดและองค์ความรู้เรื่ององค์กรคุณธรรมของ ศ.นพ. เกษมวัฒนชัยของคมนตรี

องค์กรคุณธรรม

คุณธรรมคือคุณงามความดีหรือความประพฤติดีของมนุษย์ที่มีต่อสรรพสิ่งทั้งหลายแนวคิดองค์การคุณธรรมเป็นทิศทางของการตั้งสภาพสังคมไทยในอดีตซึ่งเต็มไปด้วยสังคมแห่งน้ำใจกลับคืนมามีขั้นตอนการดำเนินการเริ่มจากบุคลากรทุกคนต้องร่วมกันกำหนดหลักคุณธรรมของหน่วยงานขึ้นมาและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงโดยทำให้นโยบายและเป็นพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับทุกวิชาชีพลงมือปฏิบัติตามที่ทุกคนร่วมกำหนดสอดคล้องกับภาวะบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบเช่นความซื่อสัตย์ความรับผิดชอบต่ออาสาในรูปของชมรมต่างๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบแต่เป็นประโยชน์ต่อสังคมการมีคุณธรรมขององค์กรจะส่งผลอย่างน้อย 4 เรื่องได้แก่ความรักความสามัคคี การประหยัดลดการสูญเสียทรัพยากรคุณภาพการบริการที่ดีขึ้นได้รับการยกย่องชื่นชมจากประชาชน

การดำเนินการจัดสร้างคุณธรรมขึ้นภายในองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรมเริ่มจากทุกฝ่ายในองค์กรทั้งผู้บริหารหรือ CEO และฝ่ายปฏิบัติทุกวิชาชีพพร้อมกันทำความเข้าใจและร่วมกันเลือก “คุณธรรมหลัก” 3 ข้อสำหรับองค์กรโดยไม่จำเป็นต้องกำหนดคุณธรรมเยอะหลายข้อถ้ามีการกำหนด 7-8 ข้อแต่ไม่ทำไม่ดำเนินการจะไม่มีประโยชน์ควรเลือกเพียง 3 ข้อที่พิจารณาจะทำหรือเลือก 2 ข้อที่จะทำได้โดยสรุปหลักการดำเนินการมีดังนี้

1. ต้องดำเนินการร่วมกันทุกคนทั้งผู้บริหารหรือเจ้าของกรรมการนโยบายและบุคลากรระดับปฏิบัติ
2. จัดแบ่งเป็น 3 ถึง 4 กลุ่มให้แต่ละกลุ่มไปกำหนดคุณธรรมมาสัก 2 หรือ 3 ข้อ
3. ประชุมร่วมสรุปคุณธรรมที่มีความสำคัญและสามารถดำเนินการได้จริงสอดคล้องกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรแปลงคุณธรรมหลักในแต่ละข้อให้เป็นหลักปฏิบัติหรือนโยบายขององค์กร
4. จัดแนวทางให้บุคลากรทุกคนลงมือปฏิบัติตามที่ทุกคนร่วมกันกำหนดประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงและมีการวัดผล

ที่มาของแนวคิดองค์การคุณธรรมอาจจะเป็นทิศทางของการตั้งสภาพสังคมไทยในอดีตซึ่งเต็มไปด้วยสังคมแห่งน้ำใจกลับคืนมาและได้นำแนวคิดนี้มาจากศ.นพ. เกษมวัฒนชัยของคมนตรีซึ่งท่านเป็นผู้เริ่มแนวคิดโรงพยาบาลคุณธรรมขึ้น

2.5 คุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีและความถูกต้องในการแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจของ แต่ละบุคคลซึ่งยึดมั่นไว้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย

จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม เหมาะสม และเป็น ที่นิยมชมชอบหรือยอมรับจากสังคม เพื่อความสันติสุขแห่งตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคม

ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม

- ช่วยให้ชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสงบ ช่วยให้มีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา
- ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่บุคคลในชาติ ช่วยควบคุมไม่ให้คนชั่วมีจำนวนมากขึ้น
- ช่วยให้มนุษย์นำความรู้และประสบการณ์มาสร้างสรรค์แต่สิ่งที่มีคุณค่า
- ช่วยควบคุมความเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของคนให้เจริญไปพร้อม ๆ กัน

คุณธรรมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะนิสัยที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพคุณธรรม สำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จมีดังนี้

- ความมีสติสัมปชัญญะ คือการควบคุมตนเองให้พร้อม มีสภาพตื่นตัวฉับไวในการรับรู้ทางประสาทสัมผัส การใช้ปัญญาและเหตุผลในการตัดสินใจที่จะประพฤติปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ เหมาะสม และถูกต้อง
- ความซื่อสัตย์สุจริต คือการรู้จักใช้ รู้จักออม รู้จักประหยัดเวลาตามความจำเป็น เพื่อให้ได้ประโยชน์อย่าง คุ่มค่าที่สุด

ความขยันหมั่นเพียร คือ ความพยายามในการทำงานหรือหน้าที่ของตนเองอย่างแข็งขัน ด้วยความมุ่งมั่น เอาใจใส่อย่างจริงจังพยายามทำเรื่อยไปจนกว่างานจะสำเร็จ

ความมีระเบียบวินัย คือ แบบแผนที่วางไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและดำเนินการให้ถูกลำดับ ถูกที่ มี ความเรียบร้อย ถูกต้องเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม

ความรับผิดชอบ คือ ความเอาใจใส่มุ่งมั่นตั้งใจต่องาน หน้าที่ ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร เพื่อให้ งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ความมีน้ำใจ คือปรารถนาดีมีไมตรีจิตต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบความสำเร็จ และช่วยเหลือผู้อื่นให้ พ้นทุกข์

ความประหยัด คือ การรู้จักใช้ รู้จักออม รู้จักประหยัดเวลาตามความจำเป็น เพื่อให้ได้ประโยชน์อย่าง คุ่มค่าที่สุด

ความสามัคคี คือ การที่ทุกคนมีความพร้อมทั้งกาย จิตใจ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีจุดมุ่งหมาย ที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่มีภารกิจงอน

จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ ดีงาม เหมาะสม และยอมรับ

จรรยาบรรณวิชาชีพ คือจรรยาบรรณที่เกิดขึ้นเพื่อมุ่งให้คนในวิชาชีพมีประสิทธิภาพ ให้เป็นคนดีในการ บริการวิชาชีพ ให้คนในวิชาชีพมีเกียรติศักดิ์ศรีที่มีกฎเกณฑ์มาตรฐานจรรยาบรรณ

องค์กรคุณธรรมสู่ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม

จากแนวคิดการปฏิบัติตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงในส่วนของการปรับใช้ทัศนคติและการสร้าง เสริมคุณธรรมศ.นพ. เกษมวิวัฒน์ชัยได้แนวคิดนี้ไปใช้ในศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย

ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตยสำนักอนามัยในปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรรวม 90คนโดยแบ่งเป็น ข้าราชการประจำลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวันที่เป็นบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติราชการแบ่งโครงสร้าง ออกเป็นกลุ่มงานบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานการพยาบาลและบริหารทั่วไป ปฏิบัติงานทั้งด้านการบริการ ครอบคลุม 4 มิติ ในศูนย์บริการสาธารณสุขและในชุมชน การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน งานสารบัญ งาน

จัดซื้อจัดจ้าง งานพัสดุ งานการเงิน การจัดการแผนงานและโครงการต่างๆเพื่อพัฒนาด้านสุขภาพ ของ กรุงเทพมหานคร

เนื่องจากงานด้านการดูแลสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพต้องสื่อสารกับผู้รับบริการ กับเครือข่ายสุขภาพ และกับชุมชน อยู่ตลอดเวลาเมื่อศูนย์บริการสาธารณสุข พัฒนาคุณภาพการบริการจำนวนผู้ใช้บริการมีมากขึ้น พร้อมกับความคาดหวังถึงคุณภาพของการบริการ ภาระงานในศูนย์บริการสาธารณสุข จึงมีมากขึ้นทำให้เกิดปัญหาในการจัดการงานของบุคลากรภายในบุคลากรมีความเครียดเพิ่มขึ้น เกิดปัญหาการเกี่ยงงาน ความแตกต่างของทัศนคติในการทำงาน ปัญหาทั้งหมดส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของศูนย์บริการสาธารณสุข นอกจากนี้ จากการให้บริการในศูนย์ และการเยี่ยมบ้านในชุมชนยังพบปัญหา การเลี้ยงดูเด็ก การสื่อสารระหว่างผู้ปกครองกับเด็กยังไม่เหมาะสม เด็กในกลุ่มเด็กและวัยรุ่น ก้าวร้าว จึงนำรูปแบบขององค์กรคุณธรรมจากแนวคิดของ ศ.นพ. เกษมวัฒนชัยมาประยุกต์ใช้กับศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย ซึ่งจะสามารถช่วยเสริมสร้างคุณธรรมให้แก่บุคลากร และแก่ผู้ปกครองเด็กที่มาใช้บริการในศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตยให้เป็นคนดีในสังคมต่อไป

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและจัดรูปแบบการสร้างศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม
2. เพื่อการพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย ให้เป็นต้นแบบศูนย์บริการสาธารณสุข

4. นิยามศัพท์

1.คุณธรรม หมายถึง ความดีและความถูกต้องในการแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจของแต่ละบุคคลซึ่งยึดมั่นไว้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย

2.ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม หมายถึง ศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมมาภิบาล ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

3.อัตลักษณ์ขององค์กร หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่เป็นตัวตนขององค์กรหรือกลุ่มองค์กรที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจัดตั้งกลุ่มองค์กรหรือลักษณะโดดเด่นขององค์กรนั้นการกำหนดอัตลักษณ์หรือคุณสมบัติเฉพาะขององค์กรควรมีการประชาพิจารณ์ให้เห็นพ้องร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องกลุ่มต่างๆรวมทั้งจะต้องมีกิจกรรมการส่งเสริมหรือพัฒนาที่เป็นรูปธรรมและมีการประเมินหรือตรวจสอบอย่างเป็นระบบ

5. เป้าหมาย

ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตยเป็น ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม โดยมีกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรและผู้รับบริการ เพื่อเกิดความผาสุกในองค์กรและความพึงพอใจในบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ในปี 2560

6. ปัจจัยความสำเร็จ

1. นโยบายของผู้บริหารที่กำหนดชัดเจน และมุ่งมั่นพัฒนา
2. บุคลากร ยอมรับและร่วมกันปฏิบัติตามพื้นฐานจิตใจที่แตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่เดิม มีส่วนในการส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดขึ้น

7. ขั้นตอนการดำเนินการ

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)
โครงการศูนย์บริการสาธารณสุขสุขคุณธรรม

งาน/กิจกรรมหลัก	รายละเอียดงาน	ผลที่คาดหวัง	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.แต่งตั้งคณะกรรมการคุณธรรมจริยธรรม เพื่อดำเนินการศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม	แต่งตั้งคณะกรรมการคุณธรรมจริยธรรม เพื่อดำเนินการศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม ประกอบด้วยผู้แทนบุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ พร้อมกำหนดบทบาท มีหน้าที่ ของคณะกรรมการ	มีคณะกรรมการศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม ที่ทำหน้าที่ 1.กำหนดนโยบาย และแผนการดำเนินการเพื่อสร้างเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรมในศูนย์บริการสาธารณสุข 2. ทำแผนการกำกับดูแลและติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามเป้าหมาย 3.ติดตามและประเมินผลโครงการ 4.รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรคให้ผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุขทราบเป็นระยะ	พ.ค.59 – ธ.ค.59	ไม่ใช่	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ
2 .กิจกรรม ทุกคนรู้จัก รู้สึก รู้แจ้งที่จะ“เปลี่ยน”	จัดการประชุมชี้แจงเรื่อง “ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณภาพสู่ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม” ให้กับข้าราชการและบุคลากร ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย ทุกคน	บุคลากรทุกคน รับรู้นโยบาย เข้าใจวัตถุประสงค์ รู้ถึงประโยชน์ของการดำเนินงานศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม และเพื่อปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลง	พค.59	ไม่ใช่	หัวหน้าพยาบาล

งาน/กิจกรรมหลัก	รายละเอียดงาน	ผลที่คาดหวัง	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3. กำหนด“คุณธรรมหลัก” 3 คุณธรรม	ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดอัตลักษณ์ เป็นคุณธรรมหลัก 3 คุณธรรม ได้แก่	บุคคลกรทุกคนร่วมกันกำหนดคุณธรรมหลัก ขององค์กร 3 คุณธรรม ที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน เอื้อเพื่อ มีวินัย ใส่ใจบริการ	พค.59	ไม่ใช่	หัวหน้าพยาบาล
4. นำคุณธรรมหลักที่กำหนดไว้ มาแปลงเป็น “พฤติกรรม - หลักปฏิบัติ”	ร่วมกันกำหนดพฤติกรรม และหลักปฏิบัติตามคุณธรรมที่กำหนด เพื่อเป็นแนวทางที่ให้บุคลากรปฏิบัติได้	บุคคลกรทุกคนร่วมระดมความคิด จนได้ พฤติกรรมที่พึงกระทำในแต่ละหลักธรรม และหลักปฏิบัติที่ทุกคนยอมรับและยินดีปฏิบัติตาม	พค.59	ไม่ใช่	หัวหน้าพยาบาล
5.จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร “โครงการสื่อสารคุณธรรม”	1.ประชุมทุก 2 สัปดาห์พร้อมกับการประชุมประจำเดือน และกิจกรรมเสวนายามบ่ายในบ่ายวันศุกร์ที่ 2 และ 4 ของเดือน เพื่อ - ทบทวนอัตลักษณ์หรือหลักธรรมของศูนย์ - บรรยายการนำหลักธรรมมาสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ครั้งละเรื่อง เช่น *พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตาอุเบกขา) *อริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรจ มรรค) *อิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) *สังฆวัตถุ 4 (ทาน ปิยะวาจา อตถจริยา สมนัตตา) *ฆราวาสธรรม (สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ)	บุคลากรให้ความสำคัญ สนใจเข้าร่วมกิจกรรม และ นำหลักธรรม มาใช้กับการทำงาน ใช้ในชีวิตประจำวัน มีพฤติกรรมบริการที่ดี ขึ้น	มิ.ย.59	ไม่ใช่	คณะกรรมการ คุณธรรม จริยธรรม

งาน/กิจกรรมหลัก	รายละเอียดงาน	ผลที่คาดหวัง	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	2.การทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ 3.ส่งสารผ่านไลน์กลุ่ม				
3. โครงการ OD (Organization Development)	จัดสัมมนาแบบพักค้าง นอกสถานที่ ระยะเวลา 2 วัน 1 คืน จัดหาวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้นำกิจกรรม ให้กับบุคลากร ทุกระดับ	เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีของ องค์กร ส่งเสริมความสัมพันธ์ของ บุคลากร เป็นการพัฒนาด้านอารมณ์ EQ การยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น สร้างพลังในการทำงานอย่างมี ความสุข ความสามัคคีและทัศนคติที่ ดีต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อ ผู้บริหาร และสามารถสอดแทรก กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ และความรู้ อื่นๆ	กค.59	ไม่ใช้ งบประมาณ ของศูนย์ ประสาน สพข.จัดการ โครงการให้	หัวหน้าพยาบาล
3.โครงการจ้องจับดี	จัดทำตู้จ้องจับดี ให้บุคลากรแสดงความชื่น ชมเพื่อนร่วมงาน โดยฝึกให้มองแต่สิ่งดีของ เพื่อน แล้วเขียนชมพฤติกรรมดีดี ของเพื่อน ร่วมงาน ที่พบเห็นลงในตู้จ้องจับดี คณะกรรมการจะเปิดตู้ทุกเดือนและนำมาจัด บอร์ดชื่นชมคนที่ถูกเพื่อนชมมากที่สุด และ ชื่นชมคนที่มองแต่สิ่งดีมากที่สุด คือคนที่ เขียนชมมากที่สุด	ให้คนในองค์กรเดียวกัน มองแต่แง่ดี ของกันและกัน ไม่คอยจับผิด หรือให้ ร้าย	ตลอดทั้งปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการ คุณธรรม จริยธรรม

งาน/กิจกรรมหลัก	รายละเอียดงาน	ผลที่คาดหวัง	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
4. โครงการส่งเสริมคุณธรรมในคลินิกส่งเสริมสุขภาพ	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ที่มารับบริการในคลินิกส่งเสริมสุขภาพ โดยใช้หลักธรรมแนวพระพุทธศาสนา เช่น พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา) ฆราวาสธรรม (สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ)	ผู้รับบริการในคลินิกส่งเสริมสุขภาพ ได้รับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามความเหมาะสมกับสถานการณ์	มิ.ย.- ธ.ค.59	ไม่ใช่ งบประมาณ	พยาบาลใน คลินิกส่งเสริม สุขภาพทุกคน
4.1 ในคลินิกสุขภาพเด็กดี : ภูมิคุ้มกันทางใจ สำหรับลูกน้อย	สอนพ่อ แม่ ให้เลี้ยงลูก โดยใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 เริ่มจากครอบครัวต้องมีความรักให้กัน - ทำแบบสอบถามพฤติกรรมที่แสดงออกต่อลูก เพื่อประเมินก่อนการสอน - สอนเสริมแนวปฏิบัติ ของพ่อแม่ผู้ปกครอง ต่อ ลูก หลาน และเด็กเพื่อสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก - แจกเอกสาร หัวใจพรหมของคนเป็นพ่อเป็นแม่เพื่อลูกน้อย - สอน เรื่องการดูแลสุขภาพเด็ก	พ่อแม่เลี้ยงดูลูกด้วยความรัก ความเมตตา เพื่อเด็กเติบโตมากับครอบครัวที่มีแนวทางส่งเสริมให้ลูกเป็นคนดี ลูกน้อยจะมีความแข็งแรงทางจิตใจมากขึ้น และเติบโตเป็นเด็กดี เป็นคนดีต่อไป	มิ.ย.- ธ.ค.59	ไม่ใช่ งบประมาณ	พยาบาลใน คลินิกสุขภาพ เด็กดี
4.2 คลินิกวางแผนครอบครัว	-สอนให้ใช้หลักธรรมในการใช้ชีวิตครอบครัวด้วยฆราวาสธรรม 4 -แจกเอกสารธรรมในการใช้ชีวิตครอบครัว	เพื่อให้ครอบครัวอยู่ด้วยกันอย่างปกติสุข วางแผนการมีบุตรอย่างมีคุณภาพ ไม่มีความคิดในการทำแท้ง	มิ.ย.- ธ.ค.59	ไม่ใช่ งบประมาณ	พยาบาลใน คลินิกฝากครรภ์

งาน/กิจกรรมหลัก	รายละเอียดงาน	ผลที่คาดหวัง	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
4.3 ในคลินิกฝากครรภ์ : หัวใจพรหม ของคนเป็นพ่อเป็นแม่	<p>สอนให้หญิงตั้งครรภ์ และคู่สมรส เตรียมตัวเป็นพ่อแม่ที่ดีมีคุณภาพ โดยใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 และฆราวาสธรรม 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - สอนเสริมแนวปฏิบัติ ของพ่อแม่ผู้ปกครอง ต่อลูก หลาน และเด็กเพื่อสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก - แจกเอกสาร หัวใจพรหมของคนเป็นพ่อเป็นแม่เพื่อลูกน้อย - สอนการดูแลสุขภาพหญิงตั้งครรภ์ตามมาตรฐาน 	<p>หญิงตั้งครรภ์ และครอบครัว มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการเลี้ยงดูลูกที่จะเกิดมาด้วยความรัก และด้วยหัวใจที่มีคุณธรรมเพื่อให้เด็กมีสุขภาพดี พัฒนาการดี</p>	มิ.ย.- ธ.ค.59	ไม่ใช้ งบประมาณ	พยาบาลใน คลินิกฝากครรภ์ หรือ นักสังคม สงเคราะห์
5. โครงการส่งเสริมคุณธรรมใน นักเรียนโรงเรียน กลุ่มเป้าหมายคือ เด็กนักเรียนกลุ่ม เสี่ยงต่อการใช้สารเสพติดหรือใช้ยาผิด ประเภท	<p>ปลูกฝังคุณธรรม 8 ประการ สำหรับนักเรียน ความกตัญญู โดยผู้ปฏิบัติใช้พรหมวิหาร 4 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวใจพรหม ของคนเป็นพ่อเป็นแม่ - ประเมินและสอนทักษะชีวิต - จัดกิจกรรม และสอนเสริมสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ในช่วงเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ - ปรับทัศนคติครู และผู้ปกครอง โดยการไปดูงานที่บ้านกาญจนา ซึ่งเป็นสถานที่ดูแลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเยาวชนที่มีปัญหาสังคม ให้การดูแลด้วยความรักความเข้าใจจนเด็กเปลี่ยนพฤติกรรมได้ 	<p>นักเรียนกลุ่มเสี่ยง เป็นคนดี มีความรู้ และดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติด - สามารถเรียนจบชั้น ม.3 ได้ - ไม่มีพฤติกรรมก้าวร้าว 	มิ.ย.- ธ.ค.59	ไม่ใช้ งบประมาณ	พยาบาลอนามัย โรงเรียน และ นักสังคม สงเคราะห์

งาน/กิจกรรมหลัก	รายละเอียดงาน	ผลที่คาดหวัง	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
6 ส่งเสริมคุณธรรมในครอบครัว	<p>ส่งเสริมคุณธรรมในครอบครัวในชุมชน โดยเน้นครอบครัวที่มีเด็กเล็ก ที่พยาบาลไปเยี่ยมบ้าน</p> <p>โดยใช้พรหมวิหาร 4 : หัวใจพรหม ของคนเป็นพ่อเป็นแม่</p> <p>- ส่งเสริมให้ครอบครัว สื่อสาร อย่างสร้างสรรค์ ระหว่างแม่ กับ ลูกกระตุ้นให้ลูกเล่าทั้งเรื่อง พฤติกรรมดีและไม่ดีของตนเองให้พ่อแม่ฟังทุกวัน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ ร่วมกันหาแนวทางแก้ไข</p>	<p>คนในครอบครัว หลากๆครอบครัวมีความรักและมีหลักธรรมการดำเนินชีวิต ทำให้เด็กในบ้านเป็นเด็กดีมีคุณธรรม ไม่สร้างความเดือดร้อน และจะสามารถสร้างชุมชนให้ดีขึ้นต่อไป</p>	มิ.ย.- ธ.ค.59	ไม่ใช้ งบประมาณ	พยาบาลเยี่ยมบ้าน
7. ประเมิน และสรุปผลโครงการวัดผลการ	<p>-ประเมิน และสรุปผลโครงการวัดผลการดำเนินการ โดยวัดจากจำนวนครั้ง/ร้อยละของการทำกิจกรรมนั้น ๆ</p> <p>- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค</p> <p>-ประเมินความพึงพอใจของบุคคลากร</p> <p>-ประเมินความพึงพอใจ</p>		ธันวาคม 59	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการ คุณธรรม จริยธรรม
8. ขยายโครงการศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม ไปยังศูนย์บริการสาธารณสุขอื่นๆในสำนักอนามัย	<p>8 เผยแพร่กระบวนการสร้างศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม ไปยังศูนย์บริการสาธารณสุขอื่นๆในสำนักอนามัย</p>	<p>ศูนย์บริการสาธารณสุข ทั้ง 68 แห่ง เป็นศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม จะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งบุคคลากรของสำนักอนามัยและประชาชนทั่วกรุงเทพมหานคร</p>	ปี 2560	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการ คุณธรรม จริยธรรม

งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนพฤษภาคม 2559 – เดือนธันวาคม 2559

แนวทางในการบริหารความเสี่ยง โครงการศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ผลที่อาจเกิดขึ้น	การจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้น
บุคคลากรบางคน อาจยังไม่เห็น ความสำคัญของโครงการเพราะถือว่า สิ่งที่ทำอยู่ดีแล้ว	ไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนิน กิจกรรม หรือวางเฉย	ทบทวนโครงการ ชี้แจงความเข้าใจ ปรับทัศนคติ ในการปฏิบัติว่าที่ทำ อยู่แล้วเป็นการทำด้วยจิตสำนึกที่ดี ของแต่ละบุคคล แต่โครงการนี้ ต้องการให้ทุกคนแสดงออกให้เห็นได้ และต่อยอดความดีลงไปใน การสร้าง คนดีในรุ่นต่อไปอีก
กระบวนการสร้างเสริมคุณธรรมจริ ธรรมในนักเรียนกลุ่มเสี่ยงในโรงเรียน ต้องเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายได้แก่ โรงเรียน ครอบครัว ชุมชน	ไม่ได้รับความร่วมมือกับผู้ปกครอง และหน่วยงานอื่นๆ อาจกระทบกับเวลาเรียนของเด็ก	1. ประสานความร่วมมือกับทุกส่วน ทั้ง รร. ครอบครัว กรรมการชุมชน รวมถึงสำนักงานเขต ทหาร ตำรวจ ที่ดูแลพื้นที่ ประชุมชี้แจงโครงการ โดยละเอียด ที่สำคัญเน้นจุดมุ่งหมาย ของโครงการ เพื่อช่วยกันเป็นหูเป็น ตา คอยกำกับดูแลพฤติกรรมของเด็ก กลุ่มเป้าหมาย ให้รอดพ้นจากสิ่งผิด 2. เยี่ยมบ้าน เพื่อพบปะกับ ผู้ปกครองบ่อยขึ้นในเวลาที่คาดว่าจะ พบผู้ปกครอง 3. จัดเวลาเรียนในช่วงชั่วโมง กิจกรรมหรือช่วงเวลาของการลด เวลาเรียนเพิ่มเวลารู้
การไม่ขอใช้งบประมาณในโครงการ	-อาจมีผลต่อความคล่องตัวในการ ดำเนินการ -กิจกรรม OD.ที่ขอ สพข.อาจไม่ได้ รับการอนุมัติ	1. กิจกรรมส่วนใหญ่ทำในเวลา ราชการเพียงเพิ่มจากงานประจำ วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดทำสื่อ ให้ใช้ เบิกจากงานพัสดุของศูนย์

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ผลที่อาจเกิดขึ้น	การจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้น
		2.กรณีมีความจำเป็นต้องดำเนินการนอกเวลาราชการเช่นการเยี่ยมบ้าน จะเขียนเป็นโครงการย่อยขออนุมัติดำเนินการนอกเวลาจากผู้อำนวยการศูนย์ในภายหลัง 3. กิจกรรม OD. หากไม่ได้อนุมัติพิจารณาเขียนโครงการใหม่โดยใช้งบประมาณของศูนย์เองในปีงบประมาณ 2560 ต่อไป

การประเมินผล

ตัวชี้วัดผลผลิต

1. ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตยมีกระบวนการสร้างองค์กรคุณธรรมภายใน 2559
2. ร้อยละ 80 ของ พ่อ แม่ ผู้ปกครองมีพฤติกรรมการเลี้ยงดูลูกที่เหมาะสม

วิธีการประเมิน

1. แบบประเมินพฤติกรรมของพ่อแม่ในการเลี้ยงดูลูก และพฤติกรรมกวดขันระหว่างคนในครอบครัว

ตัวชี้วัดผลลัพธ์

1. ร้อยละ 90 ของบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากในการทำงาน
2. ร้อยละ 90 ของผู้รับบริการมีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด

วิธีการประเมิน

1. ใช้แบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อการเปรียบเทียบผลก่อนหน้าโครงการกับ 6 เดือนหลังการดำเนินโครงการ
3. แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ข้อเสนอแนะ

1.การนำนโยบาย ศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม ซึ่งดูเป็นเรื่องนามธรรมที่จับต้องยาก ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้อง ได้รับความเข้าใจและความร่วมมือ ร่วมใจเป็นอย่างดี ของทั้งบุคลากรในศูนย์และ ผู้เกี่ยวข้อง และต้องกำหนดปณัฏฐัตย์ออกมาเป็นพฤติกรรมที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ ในแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้การประสานให้เกิดความเชื่อมโยง ต้องมีการประสานงาน และปฏิบัติงานร่วมกันกันอย่างยอดเยี่ยมไร้รอยต่อ จึงจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จของโครงการ ในการที่จะพัฒนาคุณธรรมของผู้ให้บริการและผู้รับบริการในศูนย์ และ ในชุมชน ให้มีคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่แสดงออกที่ดี ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดความปัญหาในครอบครัว ในชุมชนและสังคมได้

2.ควรการนำโครงการศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม ไปพัฒนาต่อไป ให้ครอบคลุมทุกศูนย์บริการสาธารณสุข ของสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เพื่อสำนักอนามัยจะได้เป็นองค์กรคุณธรรมทั้งด้านบริหารและบริการ

บรรณานุกรม

1. นิธินาถสินธุเดชะ. (2549). การบริหารการเปลี่ยนแปลง/นิธินาถสินธุเดชะ.นนทบุรี: สหมิตรพรีนติ้ง.
2. <http://incquity.com/articles/pest-analysis> เข้าถึงเมื่อ 25 เม.ย. 2559
3. <http://www.sainampeung.ac.th> เข้าถึงเมื่อ 25 เม.ย. 2559

ภาคผนวก 1

การนำคุณธรรมหลักที่กำหนดไว้ มาแปลงเป็น “พฤติกรรม - หลักปฏิบัติ”

คุณธรรมหลัก	พฤติกรรม	หลักปฏิบัติ
เอื้อเฟื้อ	1.แสดงการช่วยเหลือโดยไม่ต้องร้องขอ 2.ความมีน้ำใจ แบ่งปันกับเพื่อนร่วมงาน และกับบุคคลทั่วไป 3.เสียสละเวลา สละแรงกาย สละทรัพย์ เพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม	1.พบเห็นผู้รับบริการสูงอายุ พิกการ หรือ ผู้ที่มีปัญหาการเคลื่อนไหวต้องให้การช่วยเหลือทันที 2.ช่วยเหลืองานเพื่อนนอกเหนือหน้าที่ตัวเองเมื่อว่าง 3.ผลัดกันไปซื้ออาหารกลางวัน 4.มาทำงานก่อนเวลาราชการเพื่อความสะดวกสบายของผู้รับบริการ 5.ยิ้ม ทักทายกันทุกวัน 6.ทำบุญ ให้ทาน บริจาคโลหิต บริจาคสิ่งของ อย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง
มีวินัย	1.รักษากฎระเบียบของราชการและองค์กร 2.มีวินัยทางการเงิน 3.มีวินัย ในตัวเอง คือขยัน ซื่อสัตย์ สุจริต	1.บุคคลากรทุกคน.ไม่มาทำงานสาย 2.ไม่ทำผิดระเบียบวินัย 2.1.การรู้จักใช้เงิน รู้จักออม รู้จักประหยัด ใช้เงินให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า 3.ทำงานหรือหน้าที่ของตนเองอย่างแข็งขัน ด้วยความมุ่งมั่น เอาใจใส่จนงานสำเร็จ ทันเวลา 4. พยายามปฏิบัติงานตามมาตรฐาน คุณภาพการพยาบาล ภายใต้จรรยาวิชาชีพ 5.งานการเงิน งานพัสดุ ต้องถูกต้อง โปร่งใส ไม่ทุจริต 6. พนักงานขับรถยนต์ต้องปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด

คุณธรรมหลัก	พฤติกรรม	หลักปฏิบัติ
ใส่ใจบริการ	1.มองสบตา ส่งยิ้ม ทักทายผู้มารับบริการ ก่อนเสมอ 2.บริการด้วยความรวดเร็ว 3.ใช้กิริยา วาจา ที่สุภาพ 4.ขณะให้บริการ ต้องกระฉับ กระฉ่อง กระตือรือร้น เสมอ	1.ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เพื่อให้ผู้รับบริการรู้สึกอบอุ่นสบายใจ 2.แต่งกายสภาพเรียบร้อยถูกระเบียบ อยู่เสมอ 3.ใช้กิริยาวาจาที่สุภาพต่อผู้ร่วมงาน และ ผู้รับบริการดูแล หน้าตา ทรงผม เล็บมือ ให้สะอาด 4.ขณะให้บริการ ห้ามโทรศัพท์ห้าม รับประทานอาหาร หรือของขบเคี้ยว 5.มีความพร้อม และกระตือรือร้นในการ ให้บริการให้เกียรติผู้ร่วมงาน และ ผู้รับบริการ มีความอดทนอดกลั้น 5.เมื่อรู้ตัวว่าควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ได้ ให้หลีกเลี่ยงจากสถานการณ์นั้นทันทีแล้ว ให้ท่านอื่นมาดูแลต่อไป 6.ทำงานด้วยความตั้งใจ ไม่เกิด ข้อผิดพลาด 3.ไม่หลบเลี่ยงการให้บริการ

หัวใจพรหม สำหรับคนเป็นพ่อเป็นแม่ เพื่อลูกน้อย

การสอนให้ลูกน้อยรู้ธรรมะ ตั้งแต่ลูกยังเป็นเด็กน้อยนั้นเท่ากับเป็นการฉีดวัคซีนทางใจให้เขา มีภูมิคุ้มกันกับโลกภายนอกมากขึ้น ยิ่งหากคุณพ่อคุณแม่ ใส่ใจวางแนวทางให้เขาเรียนรู้แบบกลมกลืนไม่บังคับด้วยแล้ว แน่ใจว่าลูกน้อยของคุณจะมีความแข็งแรงทางจิตใจมากขึ้น “พระมหาสมปอง” ได้พูดถึงการมีครอบครัวที่ดีว่า “ลูก” ถือเป็นแก้วตาดวงใจของพ่อแม่ และเติมเต็มให้ครอบครัวมีความสุขสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และพ่อแม่ทุกคนย่อมต้องการให้ลูกเติบโตมาเป็นคนดีของสังคมถึงอย่างน้อยที่สุดต้องไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับตนเองและผู้อื่น

“ธรรมะ” จึงเป็นอีกหนทางเลือกที่ดี ที่จะใช้เป็นเครื่องมือขัดเกลาจิตใจให้ลูกน้อยเป็นคนดีได้

“พรหมวิหาร 4” คือธรรมะดี ๆ ที่คุณพ่อคุณแม่ควรนำมาสอนลูกน้อย

“ครอบครัว” เริ่มต้นด้วยความรัก สมาชิกในครอบครัวจึงควรหมั่นบอกรักกัน เช่น พ่อแม่บอกรักลูก ลูกก็บอกรักพ่อแม่ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงถึงความรัก เช่นหอมแก้มลูกน้อยแล้วให้ลูกน้อยหอมแก้มกลับ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องแสดงถึงความจริงใจในการกระทำด้วย

พระมหาสมปอง ได้บอกเคล็ดลับการสร้างครอบครัวให้มีความสุขว่า หากครอบครัวได้มีการใช้หลักพรหมวิหาร 4 มาเป็นหลักธรรมประจำใจ หลักธรรมะสำหรับ พ่อ แม่ และลูก อันประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ครอบครัวนั้นจะสามารถครองเรือนได้อย่างเป็นสุขร่วมกัน พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย

1. **เมตตา** ความเมตตาเป็นเรื่องที่ดีสำหรับทุกคน ซึ่งเมื่อนำมาใช้ครอบครัว ที่คุณพ่อ คุณแม่ ใช้ความเมตตาร่วมกัน ตลอดจนนำมาเลี้ยงดูลูก เช่น หากครอบครัวมีลูก 2 คน ความรักที่ให้อยู่ต้องให้เท่ากัน ไม่มีการนำสิ่งที่แตกต่างกันมาเปรียบเทียบ อย่างเรื่องการเรียนหนังสือ ลูกคนหนึ่งเรียนเก่ง ขณะที่ลูกอีกคนเรียนไม่เก่ง หากคุณพ่อคุณแม่ย่ำแย่ ๆ ก็จะทำให้เกิดความน้อยใจกับลูกคนที่ด้อยกว่า นำไปสู่ความกดดัน และไม่เห็นคุณค่าของตัวเอง ดังนั้นหากเลี้ยงลูกด้วยความเมตตา ให้กำลังใจลูกทั้งสองอย่างเท่าเทียมกัน จะเป็นเรื่องที่ดีกว่าอย่างมาก

2. **กรุณา** คุณพ่อคุณแม่ต้องเข้าใจอยู่เสมอว่า เราทุกคนย่อมเคยเป็นเด็กตัวเล็ก ๆ มาก่อน ซึ่งวันหนึ่งเราอาจจะรู้สึกได้ว่า ...ทำไมลูกถึงคิดแบบนี้? หรือ เรื่องแค่นี้ทำไมลูกไม่รู้...คุณพ่อคุณแม่จึงต้องอธิบายเรื่องต่าง ๆ ให้ลูกทราบอย่างละเอียด เพราะเมื่อมองย้อนกลับไปในวันวัยเดียวกัน เราเองก็ไม่ว่าเช่นเดียวกัน การพูดอย่างเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ไม่รีบร้อน ไม่โหมหรือใช้อารมณ์กับลูกน้อย

3. **มุทิตา** ชมเมื่อลูกทำสิ่งดี ๆ คุณพ่อคุณแม่ทุกคนเมื่อเห็นว่าลูกน้อยทำดี ก็ควรชมให้เขาภูมิใจ เช่น ลูกเล่นของเล่นแล้วนำไปเก็บเข้าที่ ลูกเรียนได้เกรด 4 หรือประกวดคัดไทยได้ชนะเลิศ ก็ควรชมอย่างจริงใจ หรือหากเป็นการไหว้วานลูกให้ทำงานบ้านเล็ก ๆ น้อย ๆ เมื่อเขาทำเสร็จ ก็ควรชม เพราะจะทำให้ลูกกล้าที่จะทำสิ่งดี ๆ และไม่อายที่จะทำด้วย

4. **อุเบกขา** การวางตัวเป็นกลาง บางครั้งคุณพ่อ คุณแม่ต้องรู้จักวางเฉยกับบางเรื่อง เช่น ลองให้ลูกทำกิจวัตรประจำวันบางอย่างด้วยตัวเขาเอง โดยที่คุณพ่อคุณแม่ไม่สนใจ แต่คอยดูอยู่ห่างๆ อย่างห่วงๆ เมื่อเห็นว่าเขาทำได้ เราจะมีใจภูมิใจ ขณะเดียวกันหากเขาทำไม่ได้ เราคอยเข้าไปช่วยเขานั้นเอง หรืออาจจะเข้าไปให้คำแนะนำเพื่อให้เขาทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จ แต่สิ่งแรกที่ควรคำนึงไว้คือ ไม่ควรดุตำหนิลูก แต่ควรนั่งเฉยอย่างพิจารณาเสียก่อน

อย่างไรก็ตาม “ความรัก” ในครอบครัว ทุกคนสามารถสร้างร่วมกัน เพราะครอบครัวคือคำว่า “เรา” ที่ประกอบด้วย พ่อ แม่ และลูกนั่นเอง

****โครงการศูนย์บริการสาธารณสุขคุณธรรม ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย****

หลักการสำหรับการครองรักครองเรือน

การมีครอบครัวก็คือการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันภายใต้หลังคาบ้านเดียวกันไป การที่คนสองคนใช้ชีวิตอยู่ด้วยกันนั้น ย่อมเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร เพราะความคิดเห็นของคนทั้งสองอาจมีไม่เหมือนกัน จำเป็นต้องมีการปรับหรือจน ความคิดเห็นเข้าหากัน เพื่อลดความบาดหมางกัน หรือโกรธเคืองกัน หากสามารถสร้างความคิดเห็นให้เป็นอย่างเดียวกันได้ ก็จะนำไปสู่การสร้างครอบครัวให้มีความสุข ดังนั้น จึงควรทราบหลักการที่ใช้สำหรับการดำเนินชีวิตครอบครัว เพื่อสร้างความรัก ความเข้าใจกันมากขึ้น หลักที่ที่แนะนำยึดถือปฏิบัติในที่นี้คือ **หลักพราวาสธรรม** (หลักการสำหรับผู้ครองเรือน) ประกอบด้วย

1. **สัจจะ** หมายถึง ความซื่อสัตย์ต่อกัน ความไว้น้ำใจเชื่อใจกัน ไม่นอกใจกัน สามีรักภรรยา ภรรยาที่รักสามี ต่างฝ่ายต่างจริงใจและซื่อสัตย์ต่อกัน ไม่มีความลับต่อกัน พุดง่าย ๆ คือ ให้รักเดียวใจเดียว อย่าหลายใจอย่าหึงกันมากจนเกินเหตุ เพราะจะนำไปสู่การผิดใจกัน ทำให้เกิดการโกรธเคืองกันและอาจทำให้ชีวิตครอบครัวพังลงได้

2. **ทมะ** หมายถึง การรู้จักข่มใจ หักห้ามใจในเวลาที่มีเรื่องราวที่ไม่สบายใจเกิดขึ้น เช่น เวลาโกรธ ก็ให้พยายามข่มใจไม่ให้โกรธ หรือแสดงความโกรธนั้นต่ออีกฝ่าย เพราะจะทำให้อีกฝ่ายไม่พอใจหรืออาจโกรธตอบ อันจะนำไปสู่การทะเลาะกัน เป็นต้น

3. **ขันติ** หมายถึง ความอดทน หมายความว่า ให้รู้จักอดทนต่อคำกล่าวตักเตือนของอีกฝ่าย หรือคนอื่น ๆ เขาจะว่าอะไรก็ให้พยายามอดทนเอาไว้ เก็บอารมณ์เอาไว้ อย่าแสดงออกตอบ เพราะหากแสดงออกตอบก็จะนำไปสู่การก่อวิวาทกัน โกรธเคืองกัน ผิดใจกัน เวลาที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโกรธ ก็ให้อีกฝ่ายพยายามอย่าโกรธตอบ หรือทางที่ดีที่สุดให้เดินหนีไปให้ไกล อย่าพุดด้วย รอให้อาการความโกรธสงบลงก่อน จึงค่อยพุดด้วย เพราะในเวลาโกรธจะไม่มีสติ มักไม่ยอมรับฟังเหตุผลของอีกฝ่าย มักใช้กำลังในการแก้ปัญหา ขึ้นพุดด้วยก็จะเข้าสำนวนไทยที่ว่า “สี่ซอให้ควายฟัง” หรือ “เป่าปี่ให้ควายฟัง” ทำอย่างไรมันก็ไม่รู้เรื่องหรืออกเสียเวลาเปล่า ดังนั้น จึงต้องอดทนเอาไว้

4. **จาคะ** หมายถึง การเสียสละ การรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนให้แก่อีกฝ่าย หรือการรู้จักเสียสละความสุขของตนเพื่ออีกฝ่าย พยายามยอมกันในบางเรื่องหรือทุกเรื่อง สามียอมภรรยา ภรรยายอมสามี สามีรู้จักเสียสละต่อภรรยา ภรรยารู้จักเสียสละต่อสามี ต่างฝ่ายต่างรู้จักเสียสละต่อกัน ก็จะทำให้ชีวิตครอบครัวมีความสุขได้

เมื่อท่านมีชีวิตคู่ ที่พร้อมกับการมีลูกแล้ว ท่านจงพึงระลึกไว้เสมอว่า ท่านจะต้องเลี้ยงลูกด้วยความรัก ความเมตตา คือมีความปรารถนาดีต่อลูกไม่มีที่สิ้นสุด มีกรุณา คือ ห่วงใจในความทุกข์ของลูก และคอยช่วยเหลือเสมอ ไม่ทอดทิ้ง มีมุทิตา คือการชื่นชม ยินดี ด้วยความจริงใจ ชมลูกเมื่อลูกทำได้ ทำดี และมี มีอุเบกขา หากลูกผิดพลาดก็ไม่ซ้ำเติม แต่กลับคอยชี้แนะทางที่ถูกที่ดี สิ่งสำคัญคือท่านจะต้องใช้ปิยะวาจา คือคำพุดที่สุภาพ ไม่ด่าทอ ไม่ใช้คำหยาบ ไม่พุดส่อเสียด กับลูกและกับทุกคน เพื่อสมอง ร่างกายและพัฒนาการของลูกน้อย จะได้เติบโตสมวัย มีจิตใจดี

ภาคผนวก 4

แบบสอบถาม หัวใจปรหมของคนเป็นพ่อเป็นแม่

กรุณาขีดเครื่องหมาย / ลงในช่อง เคย ไม่เคยตามที่ท่านเคยปฏิบัติมา

เหตุการณ์	เคย	ไม่เคย
1. ท่านเคยถามลูกในวัยเรียนหลังกลับจากโรงเรียนว่า “วันนี้มีปัญหาคืออะไรมั๊ย ”		
2. ท่านเคยรับฟังเรื่องเล่าของลูก และร่วมวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และนำมาอธิบายให้ลูกเข้าใจ		
3. ท่านเคยชื่นชมลูกหรือให้กำลังใจเมื่อทำดี หรือทำสิ่งเล็กๆน้อยๆได้ด้วยตัวเอง หรือทำงานสำเร็จ		
4. ท่านเคยสอนลูกให้ชื่นชม เพื่อนๆ หรือคนอื่นๆเมื่อเห็นเขาทำดี		
5. เมื่อลูกพูดไม่เพราะ หยาบคาย มีพฤติกรรมก้าวร้าวท่านเคยหยุดพฤติกรรมนั้น แล้วดักเตือนสั่งสอน		
6. ท่านเคยสอนให้ลูกพูดด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน เว้นการพูดเท็จ ส่อเสียด		
7. ท่านเคยพาลูกไปทำบุญ ตักบาตร คาราวะผู้ใหญ่สม่ำเสมอ		
8. ท่านเคยสอนให้ลูกแบ่งของเล่น หรือสิ่งของอื่นๆให้ผู้อื่น		
9. ท่านเคยสอนให้ลูกเป็นจิตอาสาช่วยงานคุณครู หรืองานโรงเรียน		
10. ท่านเคยกอดลูก หรือแสดงความรักกับลูกเป็นประจำ		
11. ท่านเคยสอนให้ลูกมีความพอใจในสิ่งที่ตัวเองมี ที่ตัวเองเป็น หรือไม่		
12. ท่านเคยสอนให้ลูกมีความพากเพียรพยายาม มีจิตใจจดจ่อมุ่งมั่น ทำให้สำเร็จ หรือไม่		
13. ท่านเคยสอนให้ลูกไตร่ตรองในสิ่งที่ทำลงไป และพิจารณาในเรื่องดังกล่าวให้ลึกซึ้ง		
14. ท่านเคยสอนให้ลูกประหยัด อดออม หรือไม่		
15. ท่านเคยสอนให้ลูกทำได้ด้วยตนเอง เช่นทำการบ้านเองโดยพ่อแม่ไม่ช่วย ทักลุ่มให้ลูกขึ้นเอง เก็บของเล่นเอง แต่งตัวเอง		

ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

ชื่อ นางกอบกุล จันทร์ตระกูล
 วันเดือนปีเกิด 9 กันยายน พ.ศ.2508
 ตำแหน่งหน้าที่การงาน พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและบริหารทั่วไป
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย สำนักอนามัย
 แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2529 ประกาศนียบัตรการสาธารณสุขชุมชน จากโรงเรียนผดุงครรภ์อนามัยราชบุรี
 พ.ศ.2535 ประกาศนียบัตรอบรมการพยาบาลสำหรับผู้สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรการสาธารณสุข
 ชุมชนจากวิทยาลัยพยาบาลวชิระ
 พ.ศ. 2540 ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยบรมราชชนนี จักรีรัช
 พ.ศ. 2549 ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยมหิดล
 พ.ศ.2553 ประกาศนียบัตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป(การรักษาโรคเบื้องต้น)
 จากวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย

ประวัติรับราชการ

พ.ศ.2529 –2534 ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระดับ 2 และ 3 สถานีอนามัยตำบลเบิกไพร
 อ.จอมบึง จ.ราชบุรี สังกัด สสจ.ราชบุรี กระทรวงสาธารณสุข
 15 มี.ค. 2534 โอนย้ายมาสังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร
 พ.ศ. 2534 –2540 ตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ และพยาบาลเทคนิค
 ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลเยี่ยมบ้าน ศูนย์บริการสาธารณสุข 14 แก้ว สีบุญเรือง
 พ.ศ 2540 –2542 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 4 และ 5
 ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลเยี่ยมบ้าน ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย
 พ.ศ.2543 -2547 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 6ว และ 7 วช.
 ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลวิชาชีพประจำคลินิกยาเสพติด ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย
 พ.ศ.2548 -2549 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7วช. ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลลำดับที่ 2
 ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย
 พ.ศ. 2550 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7วช. ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลลำดับที่ 1
 ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย
 15 ส.ค. 2554 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล ลำดับที่ 1
 4 ม.ค. 2556 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและบริหารทั่วไป
 ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย

รางวัลหรือผลงาน (เฉพาะที่สำคัญ)

พ.ศ. 2555 รางวัลข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น สำนักอนามัย
 พ.ศ. 2558 รางวัลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดีเด่น (กลุ่มที่1) ระดับหน่วยงาน ช่างทองคำ
 พ.ศ. 2558 รางวัลชมเชย การประกวดนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ทางการพยาบาล ชื่อผลงาน “Mobile PAP”