

สรุปการเรียนรู้

ชื่อการประชุม/ เรื่องที่เรียนรู้	การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัยเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริต
หมวด องค์ความรู้	☒ ด้านงานคำรับรอง (PA) (สนับสนุนตัวชี้วัด 2.2) ☐ ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA/PMQA4.0) ☒ ด้านการปรับปรุง/พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ☐ ด้านงานรางวัลคุณภาพ/การพัฒนาการบริการ ☐ อื่นๆ ที่สำคัญ (ระบุ).....
วัน/เวลา สถานที่ประชุม	ระหว่างวันที่ 24 - 26 มิถุนายน 2563 ณ โรงแรมโนโวเทล หัวหิน ชะอำปีช รีสอร์ทแอนด์สปา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
ผู้ร่วมประชุม	บุคลากรในสังกัดกรมอนามัย (36 หน่วยงาน) จำนวน 80 คน
เป้าหมายในการ ประชุม/เรียนรู้	เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริตของบุคลากรกรมอนามัย อย่างยั่งยืน โดยวิธีการบรรยายให้ความรู้ ฝึกปฏิบัติ มีการประเมินผลก่อนอบรม (Pre-Test) และหลังอบรม (Post Test) รวมทั้งมอบประกาศนียบัตรให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุม ทั้งนี้ ได้มีการปฏิบัติตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 และจัดให้มีการนั่งแบบเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ด้วย
กิจกรรมที่ได้เข้าร่วม (ถ้ามี) - ร่วมฟังบรรยายและเข้ากลุ่มฝึกปฏิบัติ โดยมีหัวข้อและวิทยากรบรรยาย ดังนี้ วันที่ 24 มิถุนายน 2563 - การบรรยาย เรื่อง “การเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริต” และแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ เรื่อง “การกำหนดการเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริต” โดย อาจารย์ ดร.กนกวรรณ ขวัญอ่อน อาจารย์ ดร.บัณฑิตา ธีรทิศกุล และอาจารย์ ดร.อัญชิษฐา หาญกิจรุ่ง วันพฤหัสบดีที่ 25 มิถุนายน 2563 - การบรรยาย เรื่อง “การดำเนินงานส่งเสริมองค์กรคุณธรรม” และแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ เรื่อง “การดำเนินงานส่งเสริมองค์กรคุณธรรม กรมอนามัย” โดย อาจารย์ยงจิรายุ อุปเสน และทีมวิทยากรจากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) วันศุกร์ที่ 26 มิถุนายน 2563 - การอภิปราย เรื่อง “การขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย” และกิจกรรมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้แนวคิด “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” โดย นางสาวละออ จันสุตะ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	
★ ประเด็นที่ได้เรียนรู้ (โดยสรุป) 1. เรื่อง “การเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริต” และฝึกปฏิบัติ “การกำหนดการเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริต” มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ เริ่มจากให้ทุกคนรู้จักตนเอง = Who Are You พิจารณาว่า เรามีอุปนิสัยอย่างไร ชอบหรือไม่ชอบอะไร คนอื่นมีนิสัยอย่างไร เป็นคนแบบไหน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และทำความเข้าใจว่า เราทุกคนมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยมีลักษณะแบ่งได้ 4 แบบ จำแนกเป็น 4 ทิศ (เหนือ ใต้ ตะวันออก และตะวันตก) เปรียบเทียบเหมือนสัตว์ 4 ชนิด (กระต่าย หนู นกอินทรี หมี) คนแต่ละแบบมีพรสวรรค์หรือสิ่งที่ดี (มีอยู่แล้ว) ที่ต่างกัน และแต่ละคนควรต้องมีพรแสวงหรือพยายามเติมเต็มสิ่งที่ขาดอะไร ซึ่งทุกคนควรต้องตระหนัก อดทนปรับตัว ทำความเข้าใจ ยอมรับ และเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน หลีกเลี่ยงการทะเลาะเพราะไม่เข้าใจกัน เพื่อความสงบเรียบร้อย และสามารถทำงานร่วมกันในทุกระดับได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเจ้านายกับลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน เกิดการเรียนรู้และทำให้องค์กรสามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ความถนัดหรือพรสวรรค์ คนลักษณะแบบนี้ควรมอบงานแบบไหน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรได้อย่างดียิ่งขึ้น ในทุกองค์กรย่อมจะมีบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน กระจายอยู่ทั่วไป ดังนั้น ถ้าในองค์กรนั้น ๆ มีคนลักษณะแบบไหนมาก องค์กรก็จะมีลักษณะเด่นโดยรวมเป็นแบบนั้น กล่าวคือ คนในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดวัฒนธรรม หรือค่านิยมให้องค์กรเป็นแบบนั้น	

ชื่อการประชุม/ เรื่องที่เรียนรู้	การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัยเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริต
ประเภทวัฒนธรรมองค์กร มี 4 แบบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแห่งการแข่งขัน (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมแบบทิศเหนือ ตามลักษณะของกระทิง 2) วัฒนธรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมแบบทิศใต้ ตามลักษณะของหนู 3) วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Adhocracy Culture) เป็นวัฒนธรรมแบบทิศตะวันออก ตามลักษณะของนกอินทรี และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) เป็นวัฒนธรรมแบบทิศตะวันตก ตามลักษณะของหมี วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนการปฏิบัติ มีการดำเนินการในองค์กร ผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ จนกลายเป็นบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร มีการถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่ ความผูกพันขององค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าใด ความมุ่งมั่น ทุ่เม เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานยิ่งมีมากขึ้น โอกาสลาออกจากองค์กรน้อย สถานการณ์ “คอร์รัปชัน” ปี 2562 ไทยอยู่ในอันดับที่ 101 ของโลก (180 ประเทศ) และจัดอยู่ในลำดับที่ 6 ในกลุ่มประเทศอาเซียน (9 ประเทศ) มีค่าเฉลี่ยดัชนีอยู่ที่ 36 (สิงคโปร์อยู่ในอันดับที่ 4 ของโลก อันดับที่ 1 ของอาเซียน ดัชนีอยู่ที่ 85) 3 แนวคิดในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้แก่ 1) แนวทางตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี 2) แนวทางตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม ใช้เป็นคำปลุกฝังข้าราชการ และนักการเมืองให้ดำรงตนอยู่ในสองคำนี้ (คุณธรรม=จิตใจ จริยธรรม=การปฏิบัติ) และ 3) แนวทางตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระราชดำรัสแก่ชาวไทยนับตั้งแต่ พ.ศ. 2517 ดังนั้น การเรียนรู้และปรับตัวในการร่วมงานอย่างเข้าใจลักษณะบุคคลขององค์กร ตลอดจนใช้หลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรมและจริยธรรม และหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวคิดในการป้องกันการทุจริต จะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันในการป้องกันการทุจริตอย่างยั่งยืน (เอกสารเพิ่มเติม-สรุปความรู้เรื่อง รู้จักลักษณะนิสัยของบุคคล (4 แบบ 4 ทิศ 4 ชนิด) และเรื่อง แนวทางประสานงานบนความแตกต่างของบุคคล) 2. เรื่อง “การดำเนินงานส่งเสริมองค์กรคุณธรรม” และฝึกปฏิบัติ “การดำเนินงานส่งเสริมองค์กรคุณธรรม กรมอนามัย” มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาองค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง และต่อยอดเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรม องค์กรคุณธรรม และองค์กรคุณธรรมต้นแบบต่อไป โดยใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกัน คุณธรรมสำคัญในทุกสถานการณ์สังคม หรือคุณธรรมใน New Normal อย่างน้อย 4 ประการ ที่ต้องคงอยู่เป็นวิถีแห่งชีวิต ได้แก่ 1) พอเพียง คือ รู้จักพอประมาณตน สนใจพัฒนาตนเอง ไม่ประมาทในชีวิต และไม่เบียดเบียนคนอื่นให้เดือดร้อน 2) วินัย คือ รู้จักเกรงใจไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน เคารพกติกาสังคม ปฏิบัติตามวิถีของคนในสังคมไทย รับผิดชอบต่อส่วนรวม 3) สุจริต คือ ซื่อตรงต่อตนเอง ต่อส่วนรวม ไม่กอบโกยหรือทำเพื่อส่วนตัว ไม่แสวงหาในทางไม่ชอบบนความทุกข์ของคนอื่น และ 4) จิตอาสา คือ มีน้ำใจช่วยเหลือแบ่งปัน ทั้งร่างกาย เงินทุน สิ่งของ และอื่น ๆ เพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ไม่ทอดทิ้งกัน จากสถานการณ์ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สอนให้เราเรียนรู้เรื่องคุณธรรม คือ “อยู่ร่วมกัน และอยู่รอดอย่างมีความสุข” การบริหารสถานการณ์โควิด-19 วัดความสามารถในการบริหารจัดการของรัฐบาล การบริหารจัดการด้านสาธารณสุข และที่สำคัญคือ วัดจิตสำนึกของประชาชน “ปรับตัว” เป็นสัญญาณการอยู่รอดที่ได้ผล คุณธรรมคือสภาพคุณงามความดีที่สังคมไทยพึงยึดถือ เพื่อสร้างประโยชน์สุขให้แก่ปวงชน (พรฎ.จัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562) - คุณธรรมคือสภาพคุณงามความดี ซึ่งคนควรมีประจำตน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่มวลมนุษย์ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2554) - คุณธรรมคือความเกรงใจ น้ำใจ ใคร่ครวญ (พลเอกสุรต นาควัชระ) - Aristotle: มนุษย์คือสัตว์ที่มีเหตุผล (Man is rational animal) มนุษย์เป็นสัตว์ที่รู้จักคิด (Man is thinking animal) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Man is social animal) - The Lord Buddha: “ทันโต เสฏโฐ มนุสเสสุ: ในหมู่มนุชนั้น ผู้ที่ฝึกแล้วเป็นผู้ประเสริฐ” คุณธรรมพื้นฐาน 3 ข้อ ที่ทุกคนพึงมี ได้แก่ 1) ความเกรงใจ ทำอะไร อย่าทำให้คนอื่นเดือดร้อน เช่น ทำเสียงดัง หรือการเข้าห้องนํ้านาน 2) น้ำใจ ควรมีน้ำใจช่วยเหลือ แบ่งปัน ดูแล เช่น พับเหรียญโยรยทาน คนไข้อารมณ์ไม่ดีเพราะรอพบแพทย์นาน รพ. จึงจัดน้ำเต้าหู้-ปาตองโก ให้ทาน (OPD มีน้ำใจต่อผู้รับบริการ) ควรพูดจาดีต่อกัน กองทุนยืมเงินไม่มีดอกเบี้ยยช่วยเหลือในหน่วยงาน ผู้ป่วย และ 3) ใคร่ครวญส่วนรวม คือ การดูประโยชน์ของส่วนรวม ขององค์กร และประโยชน์ของชาติต้องมาก่อน คุณธรรม=คุณค่าได้ “ทำได้ ไม่ต้องเสีย” เช่น ใช้ไฟฟ้าเสร็จแล้วปิดทันที เปิดน้ำใช้เสร็จแล้วปิดทันที ภาพคนไทยในอนาคต คือ “คนดี คนเก่ง สุขภาวะดี”	

ชื่อการประชุม/ เรื่องที่เรียนรู้	การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัยเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริต
	แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) กำหนดตัวชี้วัดร่วมระยะสั้นตามยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม ได้แก่ - ทุกหน่วยงานมีแผนส่งเสริมคุณธรรม - มีภาคีเครือข่ายคุณธรรม - เกิดชุมชน องค์กร/ หน่วยงานคุณธรรม องค์กรคุณธรรมมี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 องค์กรสร้างเสริมคุณธรรม (มุ่งมั่นตั้งใจ-มีกิจกรรม) ระดับที่ 2 องค์กรคุณธรรม (ทำได้-เป็นกิจวัตร) และระดับที่ 3 องค์กรคุณธรรมต้นแบบ (ขยายผล-เป็นวิถีชีวิต) วิธีการตรวจสอบระดับองค์กรคุณธรรม คือ ให้ทุกหน่วยงานทบทวนตนเองตามแบบประเมิน 10 ข้อ เพื่อทราบว่า เราอยู่ในระดับไหนขององค์กรคุณธรรม และให้ร่วมมือกันพัฒนาตามหลักการที่สำคัญ 6 ข้อ ได้แก่ 1) ระเบิดจากข้างใน 2) จากหลักความจริง 3) แบบมีส่วนร่วม 4) ใส่ใจแบบองค์รวม 5) เพื่อความดีงาม และ 6) สร้างขยายขยายผล และให้ทุกหน่วยงานระดมความคิด/ ร่วมวิเคราะห์ในภาพของกรมอนามัยว่าอยู่ในระดับใด ปัจจุบันกรมอนามัยได้ดำเนินการกิจกรรมที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมอะไรบ้าง ทั้งนี้ ทุกองค์กรเป็นองค์กรคุณธรรมได้ โดยองค์ประกอบขององค์กรคุณธรรม คือ 1) มีการส่งเสริมคนดี 2) มีระบบรองรับความดี และ 3) มีการร่วมสร้างสังคมดี (<u>เอกสารเพิ่มเติม-สรุปความรู้เรื่อง องค์กรคุณธรรม</u>) 3. เรื่อง “การขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย” กิจกรรมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้แนวคิด “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” เพื่อร่วมกำหนดพฤติกรรมพึงประสงค์ของ (ร่าง) ข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมอนามัย พ.ศ. 2563 และมอบประกาศนียบัตรให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ปัจจุบันกรมอนามัยได้ดำเนินโครงการยกระดับการสร้างสุขและสร้างความผูกพันองค์กร (โครงการสร้างสุข...กระตุกใจ) มีการประกวดหน่วยงานคุณธรรม เพื่อส่งเสริมคนดีศรีอนามัยดีเด่น ให้เป็นคนดีศรีสาธารณสุขและข้าราชการพลเรือนดีเด่น จึงขอเชิญชวนให้ทุกหน่วยงานร่วมสมัครประกวดหน่วยงานคุณธรรม ทั้งนี้ การขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ได้แก่ 1) ขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม ตามแนวทางการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม 2) ส่งเสริมสนับสนุน ยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากรภายในหน่วยงาน (คนดีศรีอนามัย) 3) ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 4) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตาม -ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมอนามัย พ.ศ. 2551 ซึ่งจะปรับปรุงในปี 2563 -ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน -พรบ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 -วัฒนธรรมองค์กร (MOPH to HEALTH) -คุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ฯลฯ และมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน โดยคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย (นายณรงค์ศักดิ์ อังคะสุวพลา อธิบดีอภิตกรมอนามัย นางพรรณพิมล วิปุลากร อธิบดีกรมอนามัย นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์ รองอธิบดีกรมอนามัยและหัวหน้ากลุ่มคุ้มครองจริยธรรม นางแสงโสม สีนะวัฒน์ อธิบดีนักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ (ด้านโภชนาการ) นายจรัญ จักรวาลชัยศรี อธิบดีนักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ (ด้านส่งเสริมสุขภาพ) นายสมพงษ์ ชัยโอภาณนถ์ ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และนางอมราภรณ์ สุพรรณวิวัฒน์ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านทันตสาธารณสุข))
	★ สิ่งที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน/ชีวิตประจำวัน (โดยสรุป) - นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน/ ประสานงาน/ ให้คำปรึกษาในการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมของหน่วยงาน และกรมอนามัย ต่อไป - จัดทำสรุปความรู้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมในแต่ละเรื่องต่อไป

นางสาวรุ่งนภา เยี่ยมสาคร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๒๓๐

ที่ สธ ๐๙๒๖.๐๒/๕๑๘

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง สรุปการเรียนรู้การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัยเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม
ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริต

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ตามที่มอบหมายให้ข้าพเจ้าเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัย
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริต ในระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖
มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมโนโวเทล หัวหิน ชะอำ บีซี รีสอร์ท แอนด์ สปา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
รายละเอียดตามหนังสือกรมอนามัย ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๗/ว ๓๖๐๗ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าได้จัดทำสรุปการเรียนรู้จากการประชุมดังกล่าว พร้อมสรุปความรู้ที่เกี่ยวข้อง
เพิ่มเติม จำนวน ๓ เรื่อง ดังนี้

๑. รู้จักลักษณะนิสัยของบุคคล (๔ แบบ ๔ ทิศ ๔ ชนิด) เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้/พัฒนาตนเอง
๒. แนวทางประสานงานบนความแตกต่างของบุคคล เพื่อบริหารความสำเร็จร่วมกัน และ
๓. องค์กรคุณธรรม

รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ จึงขออนุญาตนำความรู้ดังกล่าวเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณามอบคุณพิรพัฒน์ เกิดศิริ ดำเนินการต่อไป จะเป็นพระคุณ

ผู้แทน

(นางสาวรุ่งนภา เยี่ยมสาคร)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

① -ทราบ/ขอให้นำเว็บไซต์หน่วยงานแล้วนี้ 4/10/5

-มอบคุณพิรพัฒน์ เผยแพร่ให้

๒๑.๑๖.๖๓

(นายธวัชชัย บุญเกิด)

เลขานุการกรม กรมอนามัย ปฏิบัติหน้าที่

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย

② -เพิ่มเติมแล้ว
ขอคุณคุณ
ผู้แทน
๒๑.๑๖.๖๓

③ -ทราบ/
ขอให้นำเว็บไซต์
หน่วยงาน
๒๑.๑๖.๖๓

(นายธวัชชัย บุญเกิด)

เลขานุการกรม กรมอนามัย ปฏิบัติหน้าที่

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย

สรุปความรู้เรื่อง รู้จักลักษณะนิสัยของบุคคล (4 แบบ 4 ทิศ 4 ชนิด) เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้/พัฒนาตนเอง ดังนี้

ทิศ	บุคลิกลักษณะ	สัตว์	อุปนิสัย	พรสวรรค์	พรแสวง
เหนือ	- ใจร้อน โมโหง่าย ศัตรูเยอะ - รักแรง เกลียดแรง สุดโต่ง - ชอบทำงานด้วยตัวเอง มากกว่าทำตามคนอื่น - อยู่แนวหน้า กล้าแสดงออก บ้าพลัง - ทิศนี้กรบกล้าเสี่ยงกล้าท้าทาย กล้าชนกับปัญหา	กระทิง	เน้นเปิดเผย ใจจริงใจ มุ่งมั่น ปกป้อง กล้าเผชิญ ตรงไปตรงมา เป้าหมายชัดเจน กล้าได้กล้าเสีย เชื่อมมั่นในประสบการณ์ และสัญชาตญาณ กล้าทำ กล้ารับ ฟังตนเอง ชอบเสี่ยง กัดไม่ปล่อย ไม่ย่อ ท้อต่ออุปสรรค รักเพื่อน เรียนรู้โดยการทำให้ก่อน มักไม่ค่อยฟังใคร	พร้อมปกป้องดูแล เป็นคนเอาพรคเอาพวก ชอบอยู่เป็นกลุ่มก้อน ถือว่าเป็นทิศแห่งการยืนหยัด พร้อมเผชิญหน้ากับความขัดแย้งทุกรูปแบบ ทำทุกอย่างอย่างเปิดเผย	ควรที่จะยอมผิดพลาดบ้าง รู้จักที่จะซำกับบางเรื่อง รู้จักอดทนรอคอย อย่าคิดเร็วทำเร็ว หัดทบทวนการตัดสินใจของตัวเองดูอีกครั้งว่า ถูกต้องแม่นยำจริง ๆ แล้วหรือไม่ เพราะอาจแฝงไว้ด้วยความเป็นคนมีตัวตนสูง หรืออาจจะทำให้ดูเป็นคนชอบใช้อำนาจมากเกินไป
ใต้	- ชอบใช้ใจมากกว่าการใช้กำลัง - ทำทุกอย่างให้คนรอบข้าง รู้สึกดี ใส่ใจรายละเอียด - มีความเป็นผู้ให้สูง อ่อนน้อม ซื่อสัตย์ - ตอบสนองความต้องการของผู้อื่น มากกว่าตัวเอง - เป็นสัตว์สังคม มนุษย์สัมพันธ์ดี เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย	หนู	แค้นความรู้สึก ขี้เกรงใจ ปฏิเสธคนยาก ชอบช่วยเหลือ ชอบเข้าสังคม ตามใจเพื่อน ยอมเพื่อน ชอบเรียนรู้ ชอบทำงานเป็นทีม เป็นนักคุย แต่เต็มไปด้วยความกลัว สุภาพ อ่อนโยน ไม่ชอบความขัดแย้ง อะไรก็ได้ จะดื้อถ้าให้ทำในสิ่งที่กลัว และกลัวจะไม่ได้เป็นที่รักของใคร	จะเป็นผู้ที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งรุนแรง ไม่ชอบปะทะหรือใช้กำลังทำลายล้าง จะได้กลิ่นของความขัดแย้งหรือความไม่ลงรอยกันได้อย่างรวดเร็ว หน่วยงานใดที่ได้ผู้นำหรือผู้ร่วมงานแบบนี้จะโชคดี เพราะจะแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้รวดเร็วและราบรื่น	อาจถูกชม เนื่องจากมีความอ่อนโยน และประนีประนอมมากเกินไป เพราะจะเป็นคนซึ่งสารชอบความสงบ และรักสันติ
ตะวันออก	- มองภาพรวม เชื่อมโยงเครือข่ายในการทำงาน - เป็นนักคิด มีจินตนาการสูง - ชอบคิดนอกกรอบ ขยายฝัน เจ้าโปรเจกต์ - เบื้อง่าย ไม่จัดเรียงลำดับความสำคัญ - ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ สนใจทุกเรื่อง อยากทำทุกเรื่อง	นกอินทรี	มีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ คิดกว้าง อ่านมาก ชอบของใหม่ คิดนอกกรอบมีเอกลักษณ์ ชอบการเปลี่ยนแปลง สนุกสนาน รักการเรียนรู้เยอะ ขี้เบื่อ ยึดหยุ่นแต่ไม่ค่อยลงมือทำ เป็นนักครีเอทีฟไอเดียใหม่	จะมีชีวิตการทำงานที่มีสีสัน สนุกสนาน เป็นคนชอบอิสระสูง ชอบสร้างเรื่องประหลาดใจเสมอ อะไรที่เหนือความคาดหมายนั้น จะชอบเป็นพิเศษ ดังนั้น จะไม่ชอบทำอะไรแบบซ้ำซากจำเจ เป็นแบบพวกนักสร้างสรรค์	ยากที่จะประสบความสำเร็จได้โดยง่าย เพราะอาจดูกลายเป็นคนจับจด หยิบโย่ง ด้วยความเป็นคนไม่ชอบความซ้ำซากจำเจ จึงอาจกลายเป็นคนทำงานไม่ต่อเนื่องได้
ตะวันตก	- ต้องการความมั่นคงสูง - พินิจพิเคราะห์ซ้ำ...แต่...ซ้ำ - มีระเบียบวินัยสูง รอบคอบ ชอบวางแผน - เชื่อว่า ระบบ ก่อให้เกิดความสำเร็จ ไม่ชอบความวุ่นวาย - ใช้ตรรกะในการทำงาน	หมี	มีหลักการ เหตุผล รอบคอบ ชอบศึกษา ข้อมูล เตรียมพร้อม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบความมั่นคงปลอดภัย สันโดษ สมบูรณ์แบบ ทำตามขั้นตอน เน้นรายละเอียด เปรียบเทียบหาสิ่งที่ดีที่สุด ชอบมีเวลา และพื้นที่ส่วนตัวสม่ำเสมอ	เป็นผู้นำที่หาความผิดพลาดได้ยาก เพราะมีหลักการการทำงานแบบเป็นระบบระเบียบ เคร่งครัดต่อกฎเกณฑ์ มีปรัชญาในการทำงานในลักษณะที่เรียกว่าป้องกันดีกว่าแก้ไข	มีลักษณะการทำงานที่เคร่งเครียด ไม่มีความยืดหยุ่น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบหมีนั้น ควรจะมีความเป็นอินทรีหรือกระทิงผสมอยู่ในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีความสุขและประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

ที่มา : การบรรยายเรื่อง “การเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริต” โดย อาจารย์ ดร.กนกวรรณ ขวัญอ่อน ในการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัยเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันในองค์กรในการป้องกันทุจริต เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2563 ณ โรงแรมโนโวเทล หัวหิน ชะอำ บีช รีสอร์ท แอนด์ สปา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

สรุปโดย รุ่งนภา เขียมสาร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย
17 กรกฎาคม 2563

สรุปความรู้เรื่อง แนวทางประสานงานบนความแตกต่างของบุคคล เพื่อบริหารความสำเร็จร่วมกัน ดังนี้

ประเภท	กระทิง	หนู	นกอินทรี	หมี
กระทิง	กระทิงเจอกับกระทิง: ถ้าเป้าหมายไม่ตรงกัน ทะเลาะกันแน่นอน ใจร้อน และปากไวทั้งคู่ กระทิงควรทำตัว: เข้าใจหัวอกเดียวกัน คือทำมาๆ ไปก่อน แล้วค่อยเปิดตำราตามหลัง อย่ารีบร้อนดุด่ากัน	กระทิงเจอกับหนู: หนูเหมือนจะสอนง่าย แต่จริง ๆ คือเจียบปากไม่ตรงกับใจ และกระทิงจะฉุนขาด เมื่อหนูบอกว่า “ทำไม่ได้” ทำให้กระทิงหงุดหงิด กระทิงมักพูดว่า “ฉันทำได้ เธอทำได้” แต่หนูจะงง เพราะหนูขี้กลัว กระทิงควรทำตัว: ทำงานจากง่ายไปหายาก ใจเย็น ๆ อย่าดุด่าเฝ้าดูว่าหนูกลัวอะไร เพราะถามก็คงไม่บอก หนูจะทำได้ดี ทำไปเป็นฝูงพร้อม ๆ กัน	กระทิงเจอกับนกอินทรี: กระทิงจะรำคาญอินทรีที่เอาแต่คิดพูดมากไม่ทำสักที กระทิงอาจทนไม่ไหว ลงไปทำแทน ผลคือโดนอินทรีหลอกใช้ กระทิงควรทำตัว: ไม่ต้องไปยุ่งกะเค้ามาก แค่อั้วให้เจอเรื่องแปลกใหม่ตื่นเต้น เหมาะให้ทำยุทธศาสตร์ มาสรุปสืบค้น มากกว่าใจร้อนเร่งให้ทำ	กระทิงเจอกับหมี: กระทิงจะหงุดหงิดเมื่อหมีถามหารายละเอียด เพราะกระทิงจะขี้เกียจ เมื่อโดนจี้จุกจิกถามก็จะโกรธ กระทิงจะรำคาญที่หมีขึ้นตอนเยอะ กระทิงจะไม่สนใจ ขอให้เสร็จทันเวลา กระทิงควรทำตัว: หลอกให้เจอสถานการณ์ใหม่ๆ ที่แก้ปัญหาแข่งกับเวลา ดูอยู่ห่าง ๆ สงบใจ อย่าด่า
หนู	หนูเจอกับกระทิง: กระทิงจะทำแต่เรื่องที่หนูคิดว่าน่ากลัว หนูจึงพูดแต่อย่าทำ หนูควรเลือกกลัวแต่เรื่องที่อันตรายจริง หนูควรทำตัว: ยอม ๆ บ้าง ส่วนกระทิงเอง ถ้าโดนหนูกดดัน ไม่ให้ทำก็ควรยอม ๆ ไปก่อน การสอนกระทิงต้องปากหวาน พยายามให้ทำไปเรียนรู้ไป	หนูเจอกับหนู: สนุกสนาน เข้ากันได้ดี แต่งานไม่สำเร็จแน่ เพราะไหลไปตามกระแส เอาแต่คุยอย่างเดียว ต้องมีคนอื่น ๆ คอยชี้แนะ	หนูเจอกับนกอินทรี: ไม่ค่อยมีปัญหาอะไร แต่หนูอาจจะหงุดหงิดที่ไม่ทำตามมติหมู่คณะ ไม่ค่อยสนใจเพื่อน ๆ	หนูเจอกับหมี: หมีเรียนรู้ได้ยากไปกันได้และช่วยให้หนูเองมีความมั่นใจมากขึ้นในสิ่งที่สอน และหมีเองก็เรียนรู้การทำงานเป็นทีมได้ดี
นกอินทรี	นกอินทรีเจอกับกระทิง: อินทรีอาจอึดให้กระทิงทำอะไรสนุกสนาน พบสิ่งแปลกใหม่ มีโครงการเยอะ ๆ แต่ถ้าไม่ระวังจะผิดพลาดกันบ่อย ๆ ทั้งคู่ นกอินทรีควรทำตัว: โยนงานใหม่ ๆ เยอะ ๆ ให้กระทิง แต่ระวังจะโดนถามว่าเคยทำหรือยังที่มาสอนเนี่ย	นกอินทรีเจอกับหนู: ถ้าอินทรีทำตัวเป็นเพื่อนหนูได้จะดีมาก เรียนรู้กันได้สนุก แต่ถ้าอินทรีพูดมากถือตัว หนูจะกลัว นกอินทรีควรทำตัว: ควรพูดจาให้หนูมั่นใจ แม้ตัวเองจะไม่เคยทำ หนูจะยอมทำอยู่แล้วถึงแม้ จะไม่เข้าใจก็ตาม	นกอินทรีเจอกับนกอินทรี: คุยกันไปเรื่อย ๆ สนุกสนาน อาจต้องให้คนอื่น ๆ มาร่วมวงด้วย ไม่เช่นนั้นจะเหมือนนักวิจารณ์หนึ่งคุยกัน ทั้ง ๆ ที่ไม่เคยทำหน้ากันเลย	นกอินทรีเจอกับหมี: คงลำบากแน่นอน อินทรีโกรธแน่ ๆ ถ้าหมีซักถามให้เน้นเรื่องเดิม ๆ หมีอยากจะเป็นค้อยไป แต่อินทรีจะไปเรื่องใหม่ และจะโกรธถ้าถูกจับได้ว่า รู้ไม่จริงไม่ลึก นกอินทรีควรทำตัว: เป็นครูที่คอยมอง คอยให้กำลังใจเท่านั้น พยายามให้ทำเรื่องเดิม ๆ ซ้ำ ๆ จนชำนาญ แล้วค่อยไปเรื่องใหม่
หมี	หมีเจอกับกระทิง: กระทิงจะอึดอัด ต้องยอมทำตามกติกา โอกาสทะเลาะกันสูง กระทิงรีบร้อนทำแต่หมีจะห้ามเตือน เมื่อกระทิงโดนกดดันมาก ๆ จะปรับตัวใหม่คือยอม ๆ ไป ทำตัวเป็นหนูคือเอาตัวรอดไปก่อน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา หมีควรทำตัว: เปิดโอกาสให้กระทิงเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก บอกเป้าหมายให้ชัด ๆ พูดดี ๆ ใช้คำหวาน ผิดถูกค่อย ๆ คุยกัน กระตุ้นให้ทำใหม่อีกครั้ง	หมีเจอกับหนู: แม้หนูจะรำคาญ ความเป็นระบบของหมีแต่ก็ยอม เพราะหนูจะปากไม่ตรงกับใจ หนูจะปรึกษากันเองบ่อย ทำให้หมีเกิดโมโหได้ง่าย หมีควรทำตัว: เปิดโอกาสให้หนูเรียนรู้เป็นทีม ให้เข้ากลุ่มให้กำลังใจ	หมีเจอกับนกอินทรี: โอกาสทะเลาะกันสูงมาก ถ้าหมีมีอำนาจมากกว่า จะทำโทษอินทรีได้ง่าย นิสัยตรงข้ามกันมาก หมีควรทำตัว: เปิดโอกาสให้อินทรีค้นหาด้วยตัวเอง และถ้าอินทรีขี้เกียจ ก็ต้องบีบให้ลงมือทำเอง ออกแรงบ้าง ทำเป็นขึ้นเป็นตอน ซ้ำ ๆ	หมีเจอกับหมี: ถ้าไม่ชอบตรงกันคงมีเรื่องแน่นอน หมีมักคาดหวังสูง เรื่องมาก เอกสารการทำงานมักไม่เปลี่ยนแปลง ถ้าชอบตรงกันจะไปได้ดี โลกแคบด้วยกัน

ที่มา : การบรรยายเรื่อง “การเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริต” โดย อาจารย์ ดร.กนกวรรณ ขวัญอ่อน ในการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัยเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันในองค์กรในการป้องกันทุจริต เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2563 ณ โรงแรมโนโวเทล หัวหิน ชะอำบิซ รีสอร์ทแอนด์สปา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

สรุปโดย รุ่งนภา เขี่ยมสาคร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย

17 กรกฎาคม 2563

สรุปความรู้เรื่อง องค์การคุณธรรม

รุ่งนภา เอี่ยมสาร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย
17 กรกฎาคม 2563

ความหมายคุณธรรม

- คุณธรรมคือสภาพคุณงามความดีที่สังคมไทยพึงยึดถือ เพื่อสร้างประโยชน์สุขให้แก่ปวงชน
(พรฎ.จัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562)
- คุณธรรมคือสภาพคุณงามความดี ซึ่งคนควรมีประจำตน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่มวลมนุษย
(พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2554)
- คุณธรรมคือความเกรงใจ น้ำใจ ใคร่ครวญ
(พลเอกสุรต นาควัชร)
- มนุษย์คือสัตว์ที่มีเหตุผล (Man is rational animal) มนุษย์เป็นสัตว์ที่รู้จักคิด (Man is thinking animal)
มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Man is social animal) (Aristotle)
- ทันโต เสฏโฐ มนุสเสสุ: ในหมู่มนุษย์นั้น ผู้ที่ฝึกแล้วเป็นผู้ประเสริฐ
(The Lord Buddha)

อนาคตประเทศไทยปี 2579

เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ต้อง “ขับเคลื่อนคุณธรรม นำการพัฒนา” ภาพคนไทยในอนาคต คือ “คนดี คนเก่ง สุขภาวะดี” โดยมีลักษณะดังนี้

คนดี =	คนเก่ง =	สุขภาวะดี =
มีคุณธรรม จริยธรรม พฤติกรรมที่พึงประสงค์ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา รับผิดชอบต่อ ครอบครัว สังคม ประเทศชาติ	มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อตอบสนองเป้าหมาย การพัฒนาประเทศ	มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม นำไปสู่การมีสุขภาวะที่ดี

แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564)

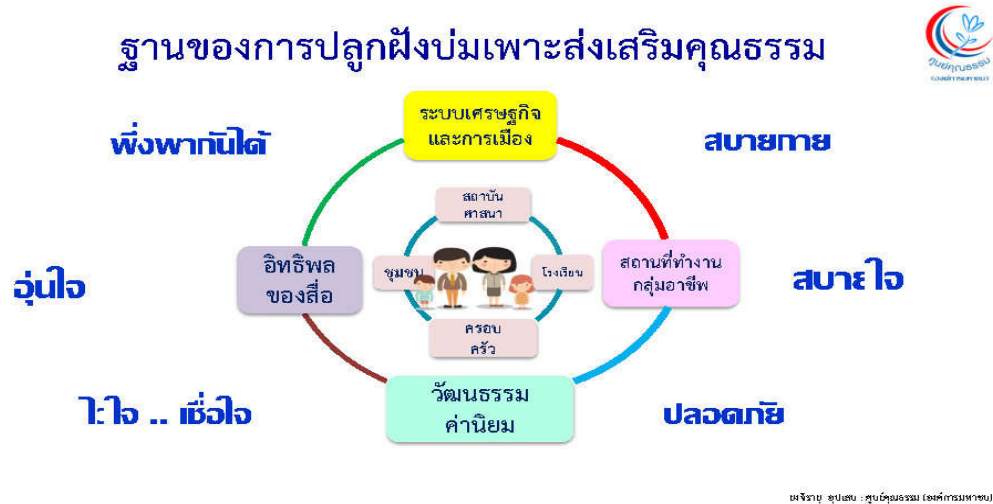
มีกลไกการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมฯ ตามแผนแม่บทฯ ได้แก่ 1) วางระบบรากฐานส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย 2) สร้างระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรม ให้เป็นเอกภาพ 3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม และ 4) ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก ซึ่งมีตัวชี้วัดร่วมระยะสั้น คือ - ทุกหน่วยงานมีแผนส่งเสริมคุณธรรม - มีภาคีเครือข่ายคุณธรรม - เกิดชุมชน องค์การ/ หน่วยงานคุณธรรม

ภาพความสัมพันธ์ของการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม องค์การคุณธรรม จังหวัดคุณธรรม



ฐานของการปลูกฝังบ่มเพาะส่งเสริมคุณธรรม

เริ่มจากครอบครัว ชุมชน โรงเรียน สถาบันศาสนา สถานที่ทำงาน กลุ่มอาชีพ วัฒนธรรม ค่านิยม อิทธิพลของสื่อ ระบบเศรษฐกิจและการเมือง ทุกสิ่งทุกอย่างมีส่วนร่วมเป็นฐานรากในการบ่มเพาะส่งเสริมคุณธรรมในตัวบุคคล สิ่งที่เราจะได้รับเมื่อทุกคนมีคุณธรรมคือจะทำให้ “สบายใจ” คือมีความอุ่นใจ “สบายกาย” คือเราสามารถพึ่งพาอาศัยกันและกันได้ “ปลอดภัย” คือมีความไว้วางใจ เชื่อใจกันได้



บริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัด ได้คิดค้นแบบประเมินความสุขด้วยคุณธรรมความดี (Happy Moral Index : HMI) โดย ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ได้ร่วมพัฒนา เพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสุขจากการทำความดี วัดอุณหภูมิความสุขของคุณและบุคลากรในองค์กรได้ง่าย ๆ (ดีต่อตนเอง ดีต่อครอบครัว ดีต่อเพื่อนบ้าน ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ดีต่อองค์กร และดีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม)



Happy Moral Index : HMI



www.moralcenter.or.th/hmi

องค์กรคุณธรรม

แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 องค์กรส่งเสริมคุณธรรม ระดับที่ 2 องค์กรคุณธรรม และระดับที่ 3 องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ให้ทุกหน่วยงานเริ่มต้นด้วยการทบทวนตนเองตามแบบประเมิน 10 ข้อ เราอยู่ในระดับไหนขององค์กรคุณธรรม และร่วมมือกันพัฒนาองค์กรตามหลักการที่สำคัญ 6 ข้อ ได้แก่ 1) ระเบิดจากข้างใน-อยากทำ 2) จากหลักความจริง-ปัญหาขององค์กร 3) แบบมีส่วนร่วม-ทุกคนร่วมมือ 4) ใส่ใจแบบองค์รวม-ทำเป็นภาพใหญ่ขององค์กรมีระบบสนับสนุน (งบประมาณ เจ้าหน้าที่ สิ่งแวดล้อม บรรยากาศ) 5) เพื่อความดีงาม-มีความมั่นคง ความคงอยู่ของชาติต้องมีเครือข่ายทำความดีเพื่อความดี และ 6) สร้างขยายขยายผล-สัมผัสคุณธรรมมาจากหลายภาคส่วน ซึ่งทุกองค์กรเป็นองค์กรคุณธรรมได้ (คุณธรรมสร้างได้) องค์ประกอบขององค์กรคุณธรรม คือ 1) มีการส่งเสริมคนดี 2) มีระบบรองรับความดี และ 3) มีการร่วมสร้างสังคมดี

สรุประดับการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

ระดับที่	องค์ประกอบ	สิ่งที่เกิดขึ้น
3 = องค์กรคุณธรรมต้นแบบ (ขยายผล-วิถีชีวิต)	มีการร่วมสร้างสังคมดี	- สภาพปัญหาลดหรือหมดไป ความสุขเพิ่มขึ้น - ขยายความดีไปสู่เรื่องอื่น ๆ - เป็นแบบอย่างให้คนอื่นทำตามได้
2 = องค์กรคุณธรรม (ทำได้-กิจวัตร)	มีระบบรองรับความดี	- มีกิจกรรมความดี มีความหลากหลาย และมีความต่อเนื่อง - องค์กรมีระบบมาตรการรองรับ - มีคนตัวอย่างที่มีพฤติกรรมด้านบวกเพิ่มขึ้น
1* = องค์กรส่งเสริมคุณธรรม (มุ่งมั่นตั้งใจ-กิจกรรม)	มีการส่งเสริมคนดี	- องค์กรประกาศเจตนารมณ์ด้านคุณธรรม - มีหลักคุณธรรม: ค่านิยมที่พึงปรารถนา - มีกติกา ข้อตกลง คุณธรรม ร่วมกัน - มีแผนกิจกรรมโครงการ - มีทีมงาน จัดอาสา ช่วยกันขับเคลื่อน

หมายเหตุ * ระดับที่ 1 คือ ขั้นเริ่มต้น

เส้นทางสู่องค์กรคุณธรรม : องค์กรคนดี เพื่อสังคมดี

1. ทบทวนต้นทุนความดี - ปรัชญาองค์กร ค่านิยม ปฏิทินความดีองค์กร แบบอย่าง
2. สร้างภาพฝันร่วมกัน - ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ “คุณธรรมเป้าหมาย”
3. ออกแบบกิจกรรม/แนวทาง - ตั้งทีมงาน กำหนดกิจกรรม/ทำแผน กำหนดข้อตกลงคุณธรรม/มาตรการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมองค์กร
4. ดำเนินกิจกรรมจนเป็นวิถี - ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ข้อตกลงคุณธรรมให้เป็นวิถี
5. สรุปบทเรียน และขยายผล - เรียนรู้ แลกเปลี่ยน ชื่นชมความดี ขยายผลความดี

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ - ผู้บริหารให้ความสำคัญสนับสนุน มีทีมงานทำ สื่อสารต่อเนื่อง

...ในบ้านเมืองนั้น มีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้ทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปกติสุขเรียบร้อย จึงไม่ใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี แต่หากอยู่ที่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดี ไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้...

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช
พระราชทานเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2512

ถึงสูงศักดิ์ อัครฐาน สักปานไหน ถึงวิไล เลิศฟ้า สง่าศรี ถึงเก่งกาจ ฉลาดกล้า ปัญญาดี ถ้าไม่มี “คุณธรรม” ก็ต่ำคน

พระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 5



กรมอนามัย

มอบประกาศนียบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

นางสาวรุ่งนภา เยี่ยมสาคร

ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัย เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริต

ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

ณ โรงแรมโนโวเทล หัวหิน ชะอำบีช รีสอร์ทแอนด์สปา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

(นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์)

รองอธิบดีกรมอนามัย

หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม