

องค์ความรู้ ชุดองค์การคุณธรรม



โรงพยาบาลคุณธรรม

(โรงพยาบาลบางมูลนาก)

คำนำ

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมในสังคมด้วยฐานองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการสนับสนุน สืบค้น พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม การเชื่อมโยงพัฒนาเครือข่าย การสื่อสารเผยแพร่ความดีในทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับองค์กรหน่วยงาน ระดับพื้นที่ จากการดำเนินงานดังกล่าวก่อให้เกิดผลลัพธ์รูปธรรม จากกระบวนการดำเนินงานที่ผู้สนใจสามารถนำไปเป็นแบบอย่างหรือปรับใช้ในบริบทของตนได้ ศูนย์คุณธรรมจึงได้ร่วมกับภาคีเครือข่ายพัฒนาองค์ความรู้ด้วยการถอดบทเรียนการพัฒนาคุณธรรม ในมิติองค์กรต้นแบบที่ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรจนประสบความสำเร็จ มิติพื้นที่ที่นำกระบวนการมีส่วนร่วมใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา และการพัฒนาตัวอย่างเครื่องมือรูปธรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น ธรรมนูญความสุขชุมชน เป้าหมายตัวชี้วัดความสุขชุมชน เพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณธรรมความดีของคนในชุมชนร่วมกัน

เอกสารองค์ความรู้ ชุด “การส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมเชิงพื้นที่” ประกอบด้วย องค์ความรู้ชุดองค์กรคุณธรรม องค์ความรู้ชุดส่งเสริมคุณธรรมเชิงพื้นที่ และองค์ความรู้ชุดเครื่องมือส่งเสริมคุณธรรม จะเป็นชุดองค์ความรู้ที่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจ และแรงบันดาลใจในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมความดี ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ เกิดการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมความดี และประยุกต์ใช้กับการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้งกระตุ้นเตือนให้สังคมเกิดความตระหนักในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม ต่อไป



นายสิน สีสอน
ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม

โรงพยาบาลคุณธรรม

(โรงพยาบาลบางมูลนาก)



จากการที่ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย ได้นำเสนอผลสำเร็จของการพัฒนาโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคมเป็นโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ ให้กับคณะแพทย์ในการร่วมประชุม HA National Forum 2556 และเสนอแนวคิดให้มีการพัฒนา “โรงพยาบาลคุณธรรม” ทันตแพทย์ไพรัช กาวประเสริฐ ทันตแพทย์ชำนาญการ โรงพยาบาลบางมูลนาก ซึ่งเป็นคนพิจิตรโดยกำเนิด ที่รับทราบความสำเร็จของโรงเรียนคุณธรรม และรับรู้ถึงกระแสพลังทางสังคมในการพัฒนาคุณธรรมความดีของคนอำเภอบางมูลนาก จึงได้เกิดแนวคิดร่วมกับทีมงานจัดทำโครงการ “โรงพยาบาลคุณธรรม” ขึ้น ภายใต้การสนับสนุนของนายแพทย์ดิเรก ขำแป้น คิษย์เก่าโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลในขณะนั้น

แรงสนับสนุนจากศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี และนายปราโมทย์ โชติมงคล อดีตประธานผู้ตรวจการแผ่นดิน นำไปสู่การทำให้แบบบันทึกข้อตกลงร่วมกับศูนย์คุณธรรม ในการส่งเสริมองค์กรคุณธรรม ส่งสังคมคุณธรรม และสานต่อโครงการนี้จนเกิดผลสัมฤทธิ์ ภายใต้การดูแลของนายแพทย์วิศิษฐ์ อภิสิทธิ์วิทยา นายแพทย์นักพัฒนา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคนปัจจุบัน

โรงพยาบาลบางมูลนากคุ้นเคยกับการพัฒนาจากโครงการโรงพยาบาลคุณภาพ (Hospital Accreditation-HA) แต่การทำกิจกรรมคุณภาพมีการประเมินจากตัวชี้วัด ซึ่งสร้างความกดดันให้บุคลากรเกิดความเครียด การดำเนินงานโรงพยาบาลคุณธรรมเพื่อการปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จึงเป็นการช่วยให้ทำความดีอย่างมีความสุข เป็นการทำความเข้าใจหลักการทำความดีและมุ่งมั่นพัฒนา “จากคุณภาพไปสู่คุณธรรม”

โรงพยาบาลคุณธรรม หมายถึง

“เป็นโรงพยาบาลที่มีกระบวนการที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมโดยสมัครใจในการใช้หลักคุณธรรม มาแปลงเป็นพฤติกรรมและกิจกรรมทั้งโรงพยาบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของโรงพยาบาล

โรงพยาบาลคุณธรรมจึงไม่ใช่การนุ่งขาวห่มขาว นั่งสมาธิ แต่เป็นการปลูกเร้าคุณธรรมความดี ที่มีอยู่ในตัวทุกคนจากความเป็นมนุษย์ ออกมาเป็นอัตลักษณ์ขององค์กรที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน และใช้เป็นเข็มมุ่งในการทำความดีเป็นจุดเริ่มต้น เพื่อขยายผลไปสู่คุณธรรมอื่นๆ ในการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข”

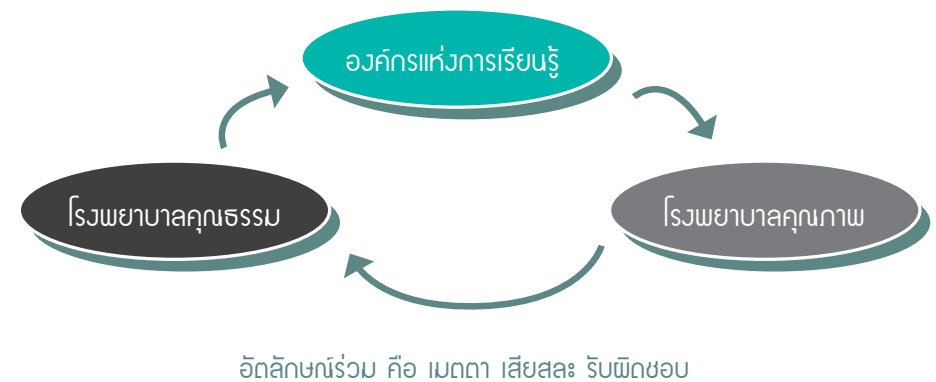
กระบวนการในการดำเนินงาน/ กิจกรรมหลักที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการขับเคลื่อน

1. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรของโรงพยาบาลในประเด็น “ปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ” โดยวิทยากรจากโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม เป็นผู้ให้คำแนะนำการทำกิจกรรม
2. กำหนด “ค่านิยม” ที่เป็นความดีที่ทุกคนอยากทำ คือ “เมตตา เสียสละ รับผิดชอบ” ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานของบุคลากรสายการแพทย์ และทุกคนในโรงพยาบาลพร้อมที่จะสร้างเป็น “อัตลักษณ์” ของโรงพยาบาล
3. ส่วนปัญหาที่ยากแก่ ได้ถูกแปลงเป็นโครงการที่แต่ละส่วนงานมีความมุ่งมั่นร่วมกันแก้ไขปัญหาหรือความบกพร่องที่เคยเกิดขึ้น
4. ถอดบทเรียนว่าเกิดคุณธรรมอะไรขึ้นบ้าง

ดังแสดงในแผนภาพ



ปัจจุบันโรงพยาบาลได้กำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร โดยพัฒนาโรงพยาบาลคุณภาพ สู่โรงพยาบาลคุณธรรม มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้



อัตลักษณ์ร่วม คือ เมตตา เสียสละ รับผิดชอบ โดยกำหนดพฤติกรรม บ่งชี้ตามอัตลักษณ์ในบุคลากรแต่ละระดับ และได้ประกาศเจตนารมณ์ในวันที่ 30 มีนาคม 2558

ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนโรงพยาบาลบางมูลนากให้เป็นโรงพยาบาลคุณธรรม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากร	- ค้นหาต้นทุนความดี - ส่งเสริมคุณธรรมความดี - โครงการคุณธรรม - พัฒนาแกนนำ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์กร	- พัฒนาสภาพแวดล้อม - สืบสานคุณธรรม - สมัชชาคุณธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม	- สังเคราะห์องค์ความรู้ - แหล่งเรียนรู้เชิงคุณธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการสร้างและขยายเครือข่าย	- ขยายเครือข่าย ภายในโรงพยาบาล - สร้างเครือข่ายองค์กรคุณธรรม ภายนอกโรงพยาบาล

เป้าหมาย ; คนดีมีน้ำใจอยู่ในทุกภาคส่วนของโรงพยาบาล

วิธีปฏิบัติ 6 ขั้นตอน

1. ปลุก คือ ปลุกให้คิด
2. ประมวล คือ ประมวลผลจากพฤติกรรมของคนทุกชั้นทุกระดับ
3. เปลี่ยน คือ เปลี่ยนให้เป็นคุณธรรมหลัก
4. แปลง คือ แปลงคุณธรรมหลักเป็น “นโยบาย - พฤติกรรม”
5. ประกาศ คือ ปฏิญาณ และลงมือทำ
6. ประเมินผล คือ ประเมินผลความพึงพอใจจากทุกคน “เพื่อทำให้คนดีเต็มพื้นที่โรงพยาบาล”

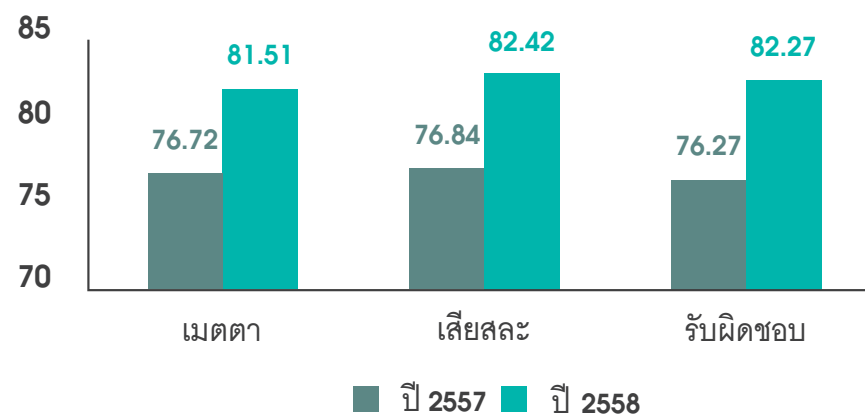
การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

1. การประเมินอัตลักษณ์และพฤติกรรมบ่งชี้

1.1 กรรมการบริหาร

ผลการประเมินในภาพรวมจากบุคลากรในโรงพยาบาล ปี 2557 - 2558 พบว่า ปี 2558 เฉลี่ยมากกว่า 80% สูงขึ้นทั้ง 3 ด้าน มากที่สุด คือ เสียสละ

ร้อยละการประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ ระดับกรรมการบริหาร



พฤติกรรมบ่งชี้ของกรรมการบริหาร

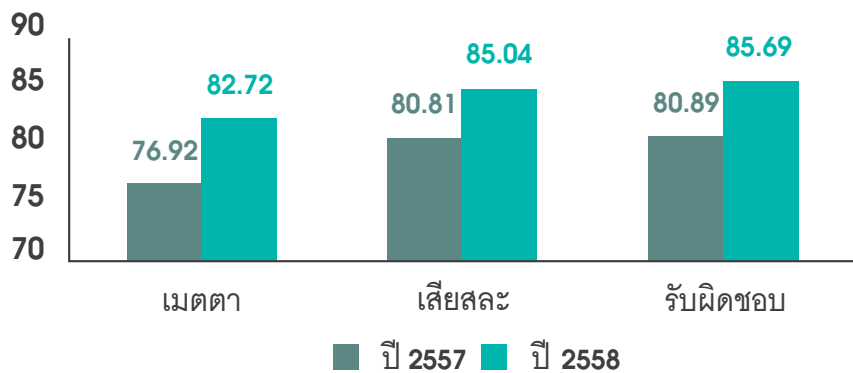
พฤติกรรมบ่งชี้ของกรรมการบริหาร ที่มากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ เสียสละเพื่อความสำเร็จไม่เรียกร้องค่าตอบแทน 83.59% วาจาสุภาพ 82.79% และการเป็นแบบอย่างที่ดี รับทั้งผิดและชอบ 82.47%



1.2 หัวหน้ากลุ่มงาน

ผลการประเมิน พบว่า ปี 2558 เพิ่มขึ้นทั้ง 3 ด้าน มากที่สุด คือ รับผิดชอบ

ร้อยละการประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ ระดับหัวหน้า



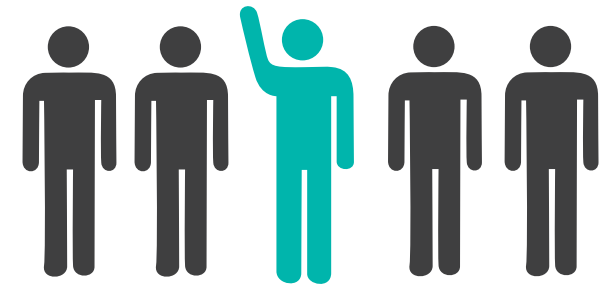
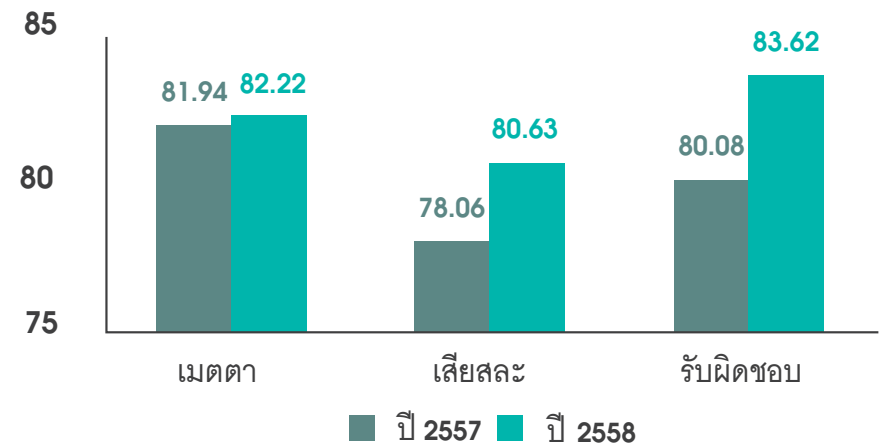
พฤติกรรมบ่งชี้ของหัวหน้ากลุ่มงาน

พฤติกรรมบ่งชี้ของหัวหน้ากลุ่มงานที่มากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ ตรงต่อเวลา 85.92% เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 85.46% และ สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมโรงพยาบาล 85.28%

1.3 บุคลากรของโรงพยาบาล (ประเมินตนเอง)

ผลการประเมิน พบว่า ปี 2558 เพิ่มขึ้นทั้ง 3 ด้าน มากที่สุด คือ รับผิดชอบ

ร้อยละการประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ ภาพรวม



พฤติกรรมบ่งชี้ของบุคลากรโรงพยาบาลบางมูลนาก

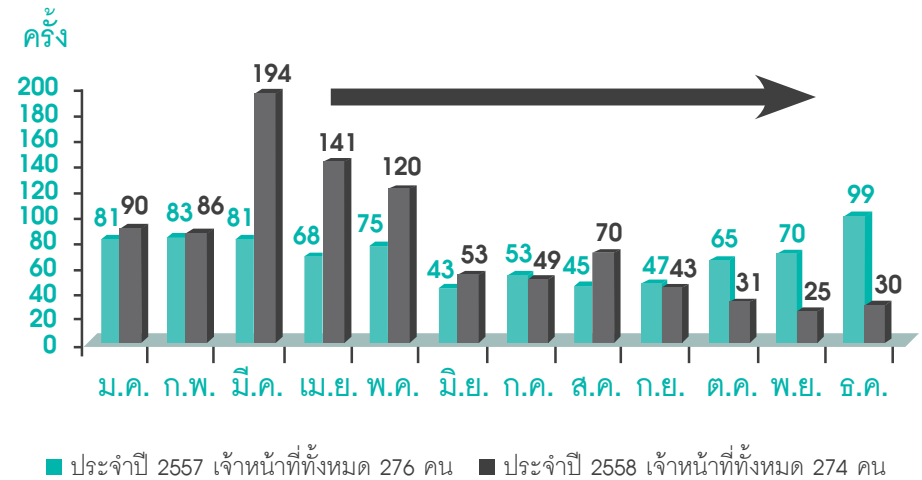
พฤติกรรมบ่งชี้ของบุคลากรโรงพยาบาล ที่ตอบสนองต่ออัตลักษณ์มากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ รักษาหน้าที่ 85.70% สวัสดิ 83.98% และ ยึดหลัก 83.75%

สรุปผลพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดตามอัตลักษณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
3 ลำดับแรก ดังแสดงในตาราง

	เมตตา	ร้อยละ	เสียสละ	ร้อยละ	รับผิดชอบ	ร้อยละ
กรรมการบริหาร	วาจา ทำที่สุภาพ	82.79	เสียสละเพื่อความสำเร็จโดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน	83.59	เป็นแบบอย่างที่ดี	82.47
	ให้การช่วยเหลือ	81.75	เป็นแกนนำหรือเข้าร่วมกิจกรรม	82.71	รับทั้งผิดและชอบ	82.47
	รับฟังปัญหา	80.00	ให้คำปรึกษานอกเวลา	80.96	ร่วมแก้ไขปัญหา	82.31
หัวหน้ากลุ่มงาน	ผ่อนปรนให้กำลังใจ	82.89	สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	85.28	ตรงต่อเวลา	85.92
	ทำที่อ่อนโยน	82.64	อุทิศเวลา	84.80	เป็นแบบอย่างที่ดี	85.46
	รับฟังร่วมแก้ไขปัญหา	82.54				
บุคลากร	สวัสดิ	83.98	อุทิศเพื่อส่วนรวมไม่หวังผลประโยชน์	81.64	รักษาหน้าที่	85.70
	ยึดหลักทนาย	83.75	สละเวลาช่วยเหลืองาน	81.17	มีกฎระเบียบ	83.20
	มีน้ำใจไมตรี	82.50	มีจิตอาสา	79.06	ตรงต่อเวลา	81.95

2. ความตรงต่อเวลา

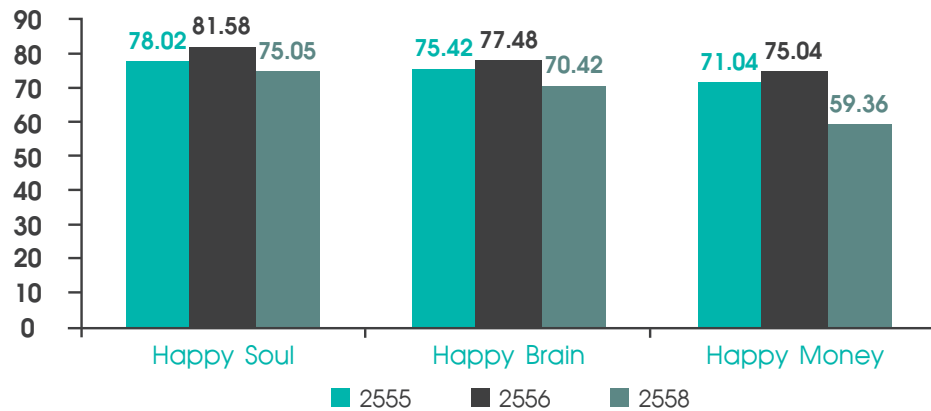
จากข้อมูลติดตามการมาปฏิบัติงานสายของเจ้าหน้าที่ จะเห็นได้ว่าหลังจากเดือนมีนาคม 2558 ซึ่งได้มีการประกาศเจตนารมณ์ การมาปฏิบัติงานสายของเจ้าหน้าที่มีแนวโน้มลดลงอย่างมีนัยสำคัญ



3. ความสุขของเจ้าหน้าที่

อัตราความผาสุกของเจ้าหน้าที่ ปี 2558 = 69.88% มีแนวโน้มลดลงจากปี 2556 3 ด้านที่มีคะแนนความสุขน้อย ได้แก่ Happy Money (ด้านการเงิน) Happy Brain (ด้านการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง) และ Happy Soul (ความสุขทางด้านความศรัทธา ศีลธรรม และศาสนา) ซึ่งอาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม เศรษฐกิจ รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคล

แผนภูมิแสดงคะแนน Happy Soul, Happy Brain, Happy Money ปี 2555-2558

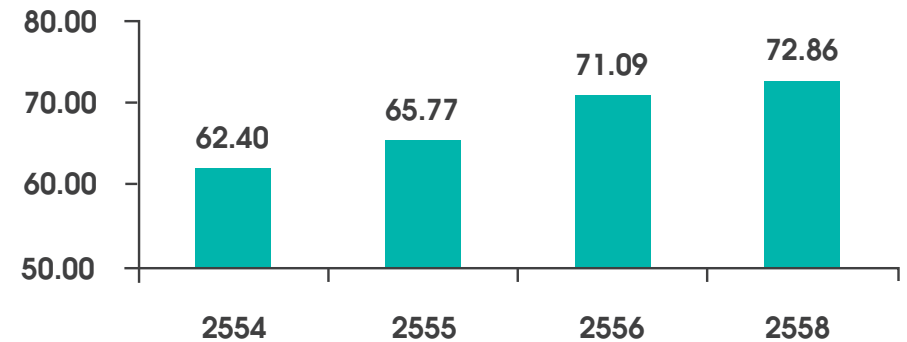


อัตราความผาสุกของเจ้าหน้าที่ ปี 2558 เป้าหมาย $\geq 80\%$ ผลงาน 69.88%



ความพึงพอใจของบุคลากร

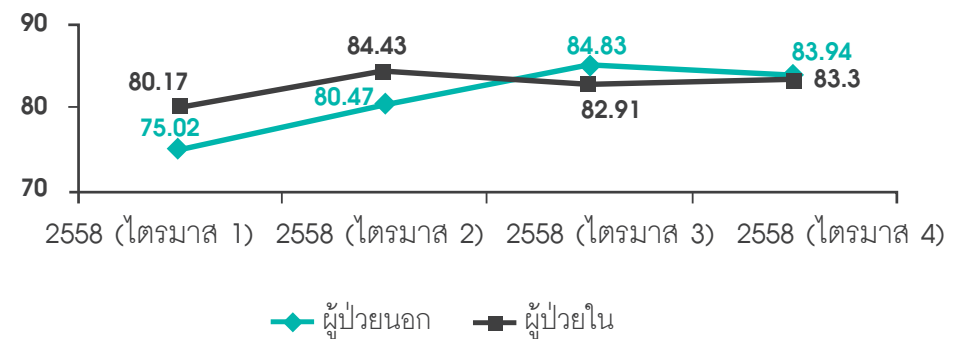
ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร



บุคลากรมีความพึงพอใจสูงขึ้น

4. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

อัตราความพึงพอใจของผู้รับบริการ ปี 2558 แยกรายไตรมาส



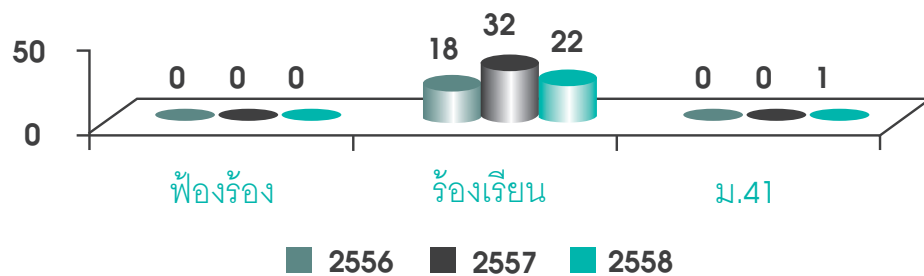
อัตราความพึงพอใจมีแนวโน้มสูงขึ้น

การฟ้องร้อง ร้องเรียน ขอบผู้รับบริการ

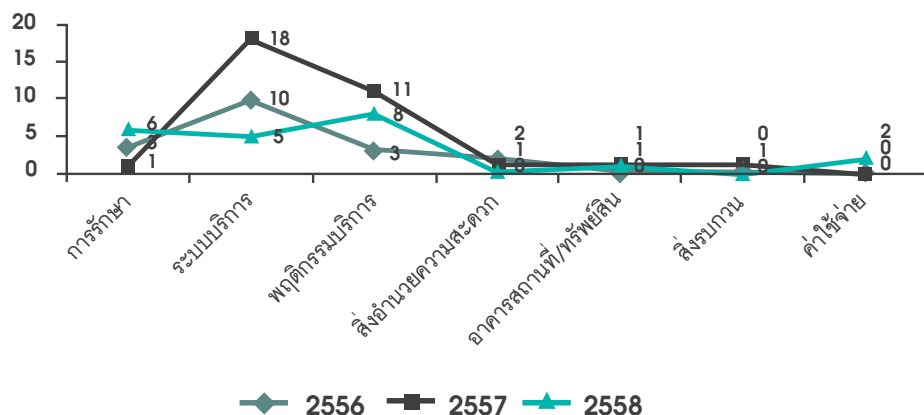
จากข้อมูลตั้งแต่ปี 2556-2558 ไม่มีการฟ้องร้อง ปี 2558 มีข้อใช้มาตรา 41 จำนวน 1 ราย (มาตรา 41 เป็นมาตรการที่ดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นกรณีและผู้รับบริการได้รับความเสียหายจากการรักษาพยาบาล)

ในปี 2558 ข้อร้องเรียนมีแนวโน้มลดลง พบมากที่สุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมบริการลดลงไป ร้อยละ 27.27 เหลือเพียงร้อยละ 72.72 เมื่อเทียบกับปี 2557

จำนวนเรื่องฟ้องร้อง ร้องเรียน และข้อใช้มาตรา 41



ข้อร้องเรียน/ไม่พึงพอใจ ปี 2556-2558



ผลกระทบต่อพื้นที่

จากการดำเนินงานโรงพยาบาลคุณธรรม ควบคู่กับอำเภอคุณธรรม ส่งผลให้ปัญหาด้านสุขภาพในพื้นที่อำเภอบางมูลนากได้รับการแก้ไข จากการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายหลายภาคส่วนของอำเภอบางมูลนาก ได้แก่ โรงเรียนตำรวจ ศูนย์การศึกษาชนอกระบบ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน สาธารณสุข และชมรมต่าง ๆ โดยการนำของนายอำเภอบางมูลนาก (นายพนธ์ อัศวพิชยนต์) พบว่าปัญหาในพื้นที่ที่ได้รับการแก้ไข ได้แก่ การตั้งครรภ์ในวัยรุ่น การดูแลผู้สูงอายุ



ก้าวไปอย่างมุ่งมั่น

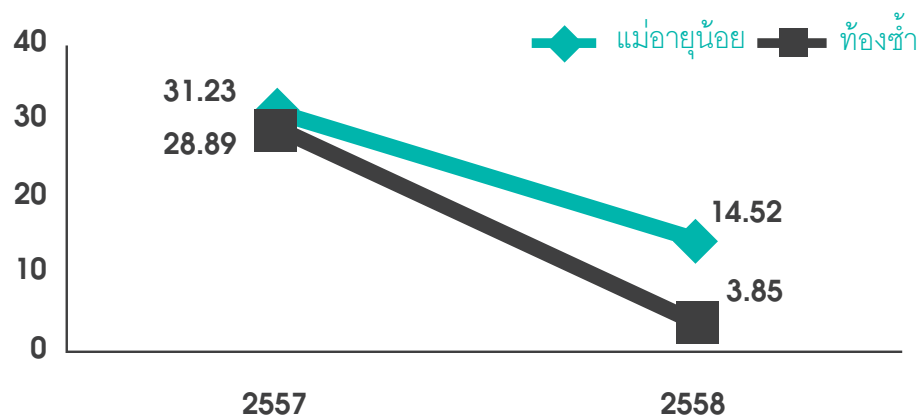
การตั้งครรภ์ในหญิงอายุน้อย

ในปี 2558 พบว่ามีแม่อายุ < 20 ปี และการท้องซ้ำ ลดลงถึง 42 % จาก 45 ราย เป็น 26 ราย และมีแม่อายุน้อยที่ท้องซ้ำลดลง 84.61% (จาก 13 ราย เป็น 2 ราย)

การดำเนินงาน :

1. โรงพยาบาล/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการคืนข้อมูลให้กับอำเภอ หัวหน้าส่วนฯ ตำบล โรงเรียน
2. จัดทำแผนแก้ไขปัญหาร่วมกัน เกิดมาตรการร่วมกัน ได้แก่ โรงเรียน/โรงพยาบาล เสริมความรู้และทักษะชีวิตให้กับแกนนำเยาวชน โดยมีโครงการ PATH และสร้างเครือข่ายในกลุ่มผู้ปกครอง สนับสนุนการคุมกำเนิด ส่วนท้องถิ่นและตำรวจ มีการสอดส่องตรวจตราสถานที่เสี่ยง เช่น ที่พัก รีสอร์ท ต่าง ๆ

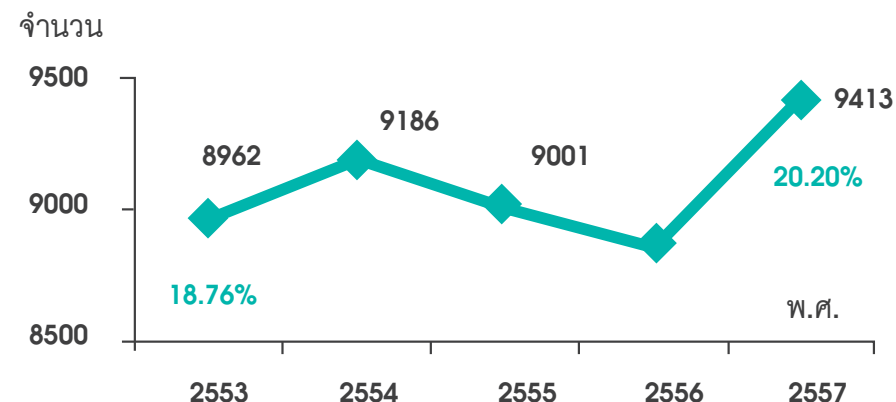
ร้อยละการคลอดของแม่อายุ <20 ปี ต่อประชากร 1,000 คน



เนื่องจาก อำเภอบางมูลนากเป็นสังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบ (ประชากรผู้สูงอายุ ร้อยละ 20) จากการเยี่ยมบ้านของทีมหมอครอบครัว พบปัญหาในกลุ่มผู้สูงอายุและพบว่าผู้สูงอายุมีอัตราการพลัดตกหกล้ม ร้อยละ 31.77

โรงพยาบาลบางมูลนาก จึงมีแผนพัฒนาแก้ไขปัญหานี้ในพื้นที่ ได้แก่ การดูแลผู้สูงอายุ ยาเสพติด และเกษตรปลอดภัยตามข้อสรุปของการประชุมสมัชชาอำเภอคุณธรรม เกิดโครงการพัฒนาอารยสถาปัตย์ให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ ได้แก่ การเปลี่ยนโถส้วมจากชนิดนั่งยอง เป็นโถชักโครก และติดตั้งราวจับกันลื่น ร่วมกับท้องถิ่น คัดเลือกตำบลละ 10 หลังคาเรือน

จำนวนผู้สูงอายุในอำเภอบางมูลนาก



ปัจจัยสนับสนุน

1. อยู่ใกล้กับโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำกิจกรรมได้ง่าย
2. ในโครงการโรงพยาบาลคุณภาพ มีกิจกรรมการสร้างความสุขที่แท้จริงด้วย 8 Happy ของ สสส. ได้แก่ ความสุขทางร่างกาย จิตใจ การมีความรู้ มีน้ำใจ จิตวิญญาณหรือความดี การพักผ่อน และมีฐานะทางการเงินที่เป็นความสุขส่วนบุคคล และอีกสองมิติ คือ ความสุขในครอบครัว และสังคมที่มีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับโรงพยาบาลคุณธรรมที่มุ่งเน้น “ธรรมะสร้างสุข” ให้กับคนในสังคม

“ 5 เมล็ดพันธุ์แห่งความดี ”

5 เมล็ดพันธุ์แห่งความดี เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดโรงเรียนคุณธรรม และนำมาขยายผลเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม ได้แก่



ประการแรก ต้องร่วมมือกันแสวงหาอัตลักษณ์ขององค์กรและยึดถือเป็นค่านิยมร่วมที่ยั่งยืน ด้วยการนำไปสู่การปฏิบัติจนเกิดเป็นลักษณะนิสัยของคน และขยายผลจนเป็น “วัฒนธรรมองค์กร”

ประการที่สอง ต้องสร้าง “แกนนำ” ที่มีความเข้าใจในการขับเคลื่อนโครงการและมีพลังในการขับเคลื่อนจนประสบผลสำเร็จ

ประการที่สาม ต้องสร้างโครงงานคุณธรรมที่มาจาก “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” และดำเนินการจนเกิดผล และมีการถอดบทเรียนมาเป็นคุณธรรมที่ปรารถนา

ประการที่สี่ ต้องจัดตลาดนัดความดี เพื่อเผยแพร่กิจกรรมแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างคุณธรรมที่ปรารถนา ตามแนวคิด “ทำดีต้องมีแซร์” “ทำดีมีที่ยืน” และ “ทำดีก็อปปีได้”

ประการที่ห้า มี “กัลยาณมิตร” ที่สนับสนุนและให้กำลังใจในการทำความดีอย่างต่อเนื่อง ในโครงการนี้ได้รับพลังสนับสนุนจากผู้ใหญ่ใจดี ได้แก่ ศาสตราจารย์ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย และนายปราโมทย์ โชติมงคล รวมถึงปลัดกระทรวงสาธารณสุข นายแพทย์ณรงค์ สหเมธาพัฒน์ ซึ่งเคยเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลนี้มาก่อน ได้เป็นแบบอย่าง และเตรียมความพร้อมของโรงพยาบาล จึงเกิดแรงผลักดันให้เกิดสิ่งดีๆ นี้ เพื่อเป็น “แบบอย่าง” ให้กับโรงพยาบาลอื่นๆ ประกอบกับบุคลากรที่รับผิดชอบมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบ้านเกิดของตนเอง บุคลากรในโรงพยาบาลมีจิตสำนึกในการพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับมาตรฐานสากล

สรุปแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลบางมูลนาก ให้เป็นโรงพยาบาลคุณธรรม

ทำไมต้องส่งเสริมโรงพยาบาลคุณธรรม

- โรงพยาบาลส่วนใหญ่มีการพัฒนาระบบคุณภาพอย่างต่อเนื่อง แต่ยังพบปัญหาความเครียดในระบบ ความเครียดของเจ้าหน้าที่ระบบไม่ไวต่อการเปลี่ยนแปลง การทำงานโดยเกิดจากแรงผลักดัน ความพอใจของตนเอง ให้เป็นการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่โดยการให้กำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจ ตามพระราชดำรัส “ระเบิดจากภายใน”

โรงพยาบาลคุณธรรม คืออะไร

- เป็นโรงพยาบาลที่มีกระบวนการที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ ในการใช้หลักคุณธรรม มาแปลงเป็นพฤติกรรมและกิจกรรมทั้งโรงพยาบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรทั้งโรงพยาบาล

เครื่องมือสำคัญที่สร้างเสริมให้เกิดความสำเร็จ

- 5 เมล็ดพันธุ์ที่งอกงาม ในโรงพยาบาลคุณธรรม
1. อัตลักษณ์/คุณธรรมหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้
2. ผู้นำสูงสุดและแกนนำมีความเข้าใจและสนับสนุนในการขับเคลื่อน
3. โครงการคุณธรรม Novel Project
4. พื้นที่แลกเปลี่ยน สื่อสาร อัตลักษณ์ โครงการคุณธรรม เช่น ตลาดนัดความดี บอร์ดคุณธรรม
5. กัลยาณมิตร ระหว่างองค์กรอื่นๆ และจากผู้สนับสนุน

เป้าหมาย/การปฏิบัติ

เป้าหมาย ; คนดีมีน้ำใจอยู่ในทุกภาคส่วนของโรงพยาบาล

วิธีปฏิบัติ 6 ขั้นตอน

1. ปลุก คือ ปลุกให้คิด
2. ประมวล คือ ประมวลผลจากพฤติกรรมของคนทุกชั้นทุกระดับ
3. เปลี่ยน คือ เปลี่ยนให้เป็นคุณธรรมหลัก
4. แปลง คือ แปลงคุณธรรมหลักเป็น “นโยบาย - พฤติกรรม”
5. ประกาศ คือ ปฏิญาณ และลงมือทำ
6. ประเมินผล คือ ประเมินผลความพึงพอใจจากทุกคน “เพื่อทำให้คนดีเต็มพื้นที่โรงพยาบาล”

ผลการเปลี่ยนแปลง

- เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ทั้งโรงพยาบาล
- มีโครงการคุณธรรมเกิดในทุกฝ่าย ทุกหน่วยงาน
- ความสุขเจ้าหน้าที่ในการทำงานด้านโรงพยาบาลคุณธรรมดีขึ้น
- ความพึงพอใจ ความสัมพันธ์กับผู้ป่วยและญาติดีขึ้น
- ผลลัพธ์ของงานที่วางแผนร่วมกันดีขึ้น

ปัจจัยความสำเร็จ

- 5 เมล็ดพันธุ์ ขยับเคลื่อนไปพร้อมกัน โดยเฉพาะผู้นำสูงสุดขององค์กร 12 แกนนำ
- กัลยาณมิตรจากหน่วยงานอื่นๆ ต้องเข้าใจแนวคิดและมุ่งมั่นในการดำเนินการ
- การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ทุกคน

องค์ความรู้ ชุดองค์กรคุณธรรม โรงพยาบาลคุณธรรม (โรงพยาบาลบางมูลนาก)

ข้อมูล

- นายแพทย์วิศิษฐ์ อภิสิทธิ์วิทยา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางมูลนาก
- ทันตแพทย์ไพรัช กาวประเสริฐ ทันตแพทย์ชำนาญการ โรงพยาบาลบางมูลนาก

สิ่งพิมพ์ลำดับที่

1/2559

พิมพ์ครั้งที่ 1

สิงหาคม 2559

จำนวนพิมพ์

1,500 เล่ม

เรียบเรียงและจัดพิมพ์

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
เลขที่ 69 อาคารวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหิดล (CMMU)
ชั้น 16-17 ถนนวิภาวดีรังสิต
แขวงสามเสนใน เขตพญาไท
กรุงเทพฯ 10400

ศิลปินกรรม/ดำเนินการผลิต

บริษัท คอนแทน ดีไซน์ จำกัด
14/999 หมู่ที่ 13 ถนนกาญจนาภิเษก
ตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง
จังหวัดนนทบุรี 11110
โทรศัพท์ 0-2925-9053,
08-5150-6989

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

ศูนย์คุณธรรมเป็นองค์การมหาชน ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม มีวิสัยทัศน์คือ “เป็นองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมระดับอาเซียน และเป็นองค์กรกลางในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสู่สังคมสันติสุข”

คณะกรรมการศูนย์คุณธรรม ได้กำหนดยุทธศาสตร์ศูนย์คุณธรรม ที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ “ประชาชนมีจิตสำนึกและพฤติกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคมและประเทศชาติ” โดยเน้นคุณธรรมหลัก 4 ด้าน คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมความร่วมมือมือประชารัฐเพื่อขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนานวัตกรรมองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สื่อรณรงค์เพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมความร่วมมือด้านคุณธรรม จริยธรรม กับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีของศูนย์คุณธรรม

กลุ่มเป้าหมายของศูนย์คุณธรรม :

กลุ่มที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุน ได้แก่ กลุ่มเด็กเยาวชน และครอบครัว
กลุ่มชุมชน ท้องถิ่น และภาคประชาสังคม

กลุ่มเชื่อมโยงและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ ภาครัฐ ภาคการศึกษา
องค์กรศาสนา สื่อมวลชน ภาคธุรกิจ ภาคการเมือง





ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

เลขที่ 69 อาคารวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล (CMMU) ชั้น 16-17

ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ 0-2644-9900 โทรสาร 0-2644-4901-2

www.moralcenter.or.th

www.facebook.com/moralcenter

Application: moral plus, moral video