ตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมใน
โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม

โดย

นาวาเอกหญิง ฐิติมา พรหมศิริ
นายทหารปฏิบัติการประจำโรงงานเภสัชกรรมทหาร

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 61
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2561 – 2562

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง "ตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม" ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา ของ นาวาเอกหญิง ฐิติมา พรหมศิริ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 61 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2561 – 2562

พลโท

(ขจรฤทธิ์ นิลกำแหง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง ตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย นาวาเอกหญิง ฐิติมา พรหมศิริ **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 61

การศึกษาครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม ศึกษาปัญหาข้อขัดข้องที่สำคัญในการนำตัวแบบมาใช้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม และเสนอตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบที่เหมาะสมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม ประกอบด้วยขั้นตอนทั้งหมด 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1.ขั้นตอนการปลุกกระแสความสำคัญ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทุกภาคส่วนร่วมกันวิเคราะห์องค์กรของตนเองและกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่จะพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยออกเป็นมติว่า “ทุกภาคส่วนต้องการเปลี่ยนให้ดีขึ้น” 2. ขั้นตอนการประมวลความคิดเป็นการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในองค์กร โดยตั้งประเด็นคำถามว่าเราอยากเห็นภาพของโรงพยาบาลเป็นแบบใด 3.ขั้นตอนการเปลี่ยนอัตลักษณ์คือการนำความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่ได้มาจัดกลุ่มประเภทของความดีและคุณธรรมที่ทุกคนอยากให้มีในโรงพยาบาล 4. ขั้นตอนการแปลงเป็นพฤติกรรมเป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกัน เพื่อกำหนดพฤติกรรมเป็น 2 รูปแบบ คือ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ “ปัญหาที่อยากแก้ไข” และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ “ความดีที่อยากทำ” การ 5. ขั้นตอนการประกาศเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม การสร้างทีมนำ รพ.คุณธรรมนำสู่การปฏิบัติ สื่อสารให้รับทราบและ “ประกาศเป็น รพ.คุณธรรม” เป็นการประกาศเจตนารมย์เป็นโรงพยาบาลคุณธรรมภายใต้กรอบแนวคิดอัตลักษณ์เชิงคุณธรรมเดียวกัน โดยให้แต่ละภาคส่วนร่วมกำหนด “นโยบาย” แต่ละคุณธรรม นำไปสู่การปฏิบัติ 6. ขั้นตอนการประเมินผลเป็นการร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายสำหรับการประเมินผลของตัวแบบ ข้อเสนอแนะคือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายกรมแพทย์ทหารเรือ ควรจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ ให้มีความสมบูรณ์ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะสำหรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ และควรกำหนดหน่วยงาน

เฉพาะสำหรับขั้นตอนการตรวจติดตามและประเมินผล (Evaluation) เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ คณะกรรมการ ควรให้มีการจัดทำคู่มือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ และควรจัดระบบสารสนเทศส่วนกลางสำหรับการรวบรวมข้อมูล และบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ

ABSTRACT

Title The appropriate model for moral and ethical development in naval hospital to be a Moral Hospitals

Field Psychological Society

Name Thitima Promsiri **Course** NDC **Class** 61

The objective of this qualitative research was to study the moral and ethical development model in hospitals under the Royal Thai Navy to be a morality hospital. The research found a appropriate model for these developments consists of the following 6 steps: 1. Creating good relationships between departments and personnel in the organization, let everyone to analyze his own department and set a common goal to develop and improve the organization, 2. Brainstorming from all departments in the organization to figure -What we would like our hospital to be. 3. Change the corporate identity by gathering all ideas of moralities and ethics which would like to have in hospital from everyone and grouping. 4. Consensus agreement on implementing the desirable behaviors – want to do good things, fix the inappropriate behaviors - problems that need to be fixed. 5. Declare as a moral hospital by build the leading team and leading the hospital to develop moralities and ethics under its corporate identity. 6. Evaluation and feedback by setting KPIs for the model. Policy suggestions - Naval Medical Department should have a complete strategy for moral development in the hospital under the navy. Set a committee to drive the moral development strategy in the naval hospital and arrange a particular unit to monitor and evaluate the process of solving the problems. Implementation suggestions – The committee should provide a manual for moral and ethical development in naval hospital and should provide a central information system for gathering and recording data information of moralities and ethics development in the naval hospital.

คำนำ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลเล่มนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ในประเด็นปัญหาด้านสังคมจิตวิทยา เรื่อง ตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม โดยหัวข้อนี้ เป็นการพัฒนาตัวแบบที่เหมาะสมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยพยายามรวบรวมข้อมูล องค์ความรู้ต่างๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม ผู้สูงอายุผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อกองทัพเรือและมีส่วนในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของกำลังพลต่อไป

นาวาเอกหญิง

(ฐิติมา พรหมศิริ)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61

ผู้วิจัย

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		**ก**
ABSTRACT		**ค**
คำนำ		**ง**
สารบัญ		**จ**
สารบัญตาราง		**ซ**
สารบัญแผนภาพ		**ฌ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	วิธีดำเนินการวิจัย	4
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
	คำจำกัดความ	5
บทที่ 2	**การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง**	**8**
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามนโยบายแผนกระทรวงสาธารณสุข ปี 2560 – 2564	8
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในองค์กรตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542	17
	แนวคิดทฤษฎีแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพื่อพัฒนาหน่วยงานเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม	22
	แนวคิดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับโรงพยาบาลคุณธรรม โดย ศาสตรจารย์นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี	33

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

	แนวคิดยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา 20 ปี ของประเทศไทย ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม	40
	แนวคิดการจัดทำแผนและนโยบายขับเคลื่อน รพ.คุณธรรม รพ.สังกัดกองทัพเรือ	42
	แนวคิดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับโรงพยาบาลคุณธรรมในต่างประเทศ	45
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	52
บทที่ 3	**การกำหนดตัวแบบการกำหนดคุณธรรมจริยธรรม**	**59**
	รายละเอียดสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2560 – 2564	59
	การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข	60
	ค่านิยมของบุคลากรสาธารณสุข	63
	กรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข	64
	การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ	65
	แนวทางการดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรมตามตัวชี้วัดสำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข	74
	ตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ	74
	ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	84
	สรุป	84
บทที่ 4	**ตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม**	**86**
	แนวทางกำหนดตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	86
	ตัวแบบที่เหมาะสมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ	97
	สรุป	99

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	**100**
สรุป	100
ข้อเสนอแนะ	106
บรรณานุกรม	**108**
ประวัติย่อผู้วิจัย	**111**

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

2 – 1 ตารางแสดงการแปลงคุณธรรมเป็นจริยธรรม โรงพยาบาลชลบุรี 38

2 – 2 ตารางแสดงการแปลงคุณธรรมเป็นจริยธรรม โรงพยาบาลทหารเรือ กรุงเทพ กรมแพทย์ทหารเรือ 43

3 – 1 ตารางแสดงยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข 65

3 – 2 ตารางแสดงยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข 67

3 – 3 ตารางแสดงยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างขีดความสามารถและสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่าย 71

3 – 4 ตารางแสดงพฤติกรรมบริการที่ไม่พึงประสงค์ของ รพ.ฯ ที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง 78

3 – 5 ตารางแสดงพฤติกรรมบริการที่ไม่พึงประสงค์ของ รพ.ฯ ที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง 82

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่

3 – 1 แผนภาพกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข 64

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงสร้างโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ประกอบด้วยบุคลากรหลายระดับและหลายประเภทรวมทั้งบุคคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ในขณะผู้ที่มารับบริการมีจำนวนมาก ทำให้การบริการและการรักษาพยาบาลไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร บางครั้งเกิดปัญหาภายในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นความสามัคคีภายในองค์กร ความโปร่งใสในการดำเนินงานซึ่งผลการดำเนิน งานที่ผ่านมาจะพบปัญหา อุปสรรคดังกล่าว ทำให้การทำงานล่าช้าหรือไม่ประสบความสำเร็จ ประกอบกับผลสรุปแผนการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรภายในโรงพยาบาลและความพึงพอใจของผู้รับบริการมีแนวโน้มลดลงอย่าต่อเนื่อง และข้อร้องเรียนส่วนใหญ่จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ การให้บริการที่ดีต้องมี 3 สิ่งคือ คุณภาพของแพทย์ บุคลากรทาการแพทย์ และประชาชน ดังนั้นจึงเป็นโจทย์ที่ว่าทำอย่างไรจะมีการบริการที่ดีมีคุณภาพ มีจริยธรรม สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ทำให้หน่วยงานเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 ที่กำหนดให้รัฐ จัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทายุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทายุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยกำหนดให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้ง กำหนดมาตรการส่งเสริม และสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่าง ๆ รวม 6 คณะ เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและหน่วยงานของรัฐ ที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง เพื่อประกอบการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติตามที่กฎหมายกำหนด ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่ การปฏิบัติ

เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านที่ 6 “การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ” มีเป้าหมายเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรมนำความรอบรู้อย่างเท่าทัน มุ่งให้คนในสังคม ดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขและยั่งยืน ภายใต้การพัฒนาอย่างสมดุลของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยน้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯเป็นหลักการนำทาง นับได้ว่าเป็นนโยบายที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงเป็นแนวทางให้กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้มีการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในทุกระดับของหน่วยงานบริการสุขภาพ ด้วยการเน้นระบบคุณธรรม ระบบความสัมพันธ์แนวราบ ระบบวัฒนธรรม ความเรียบง่าย มีความสมานฉันท์ การบริหารจัดการแบบมืออาชีพที่เป็นธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนโดยกำหนดวิสัยทัศน์ในการมุ่งพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้เป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน จากรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของ ประเทศต่างๆ (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, 2551) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมนั้นมีความหลากหลายใน 5 มิติ คือ 1) มิติของสถาบัน ได้แก่ สถาบัน ศาสนา สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันของรัฐ เอกชน ชุมชน สื่อมวลชน 2) มิติของบุคคล ที่เป็นผู้นำหรือศูนย์รวมแห่งศรัทธา 3) มิติด้านปรัชญาความเชื่ออุดมการณ์ ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของ ประเทศ 4) มิติด้านกฎระเบียบ การเมือง การปกครอง และ 5) มิติในเชิงบริบทต่างๆ ซึ่งพัฒนาการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงสาธารณสุขที่สร้างการมีส่วนร่วมในรูปแบบของเครือข่ายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม อันประกอบด้วยทุกภาคส่วนของสังคม โดยมีหน่วยงานในพื้นที่เป็นศูนย์กลาง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติเป็นที่ตั้ง ยังคงต้องมี การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมในทุกมิติ

เพื่อสอดรับกับยุทธศาสตร์ของชาติ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้มีนโยบายขับเคลื่อนการรับมือกับปัญหาทางด้านสาธารสุข โดยทำโครงการที่เรียกว่า โรงพยาบาลคุณธรรม ซึ่งศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี เสนอรูปแบบการรับมือกับสังคมดังกล่าวข้างต้น ด้วยการดำเนินการ “โรงพยาบาล คุณธรรม” โดยมีตัวอย่างของโรงเรียนคุณธรรม ที่ดำเนินการประสบความสำเร็จด้วยระยะเวลา สามปี สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของทั้งผู้บริหาร ครูและนักเรียนได้ กระทรวงสาธารณสุขมุ่งหมายให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการบริการที่มี

คุณภาพ บุคลากร มีความสุขในการทำงาน สร้างธรรมาภิบาลในการบริหาร และเป็นบรรทัดฐานของสังคมในเรื่องของการ “เป็นผู้ให้บริการสุขภาพด้วยความรู้ควบคู่คุณธรรม” ในปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ปลัดกระทรวงสาธารณสุข นายแพทย์ ณรงค์ สหเมธาพัฒน์ มีนโยบายขับเคลื่อนให้บุคลากรสาธารณสุขมีวินัย พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรมป้องกันป้องปราม มิให้บุคลากรกระทำผิด และมีการดำเนินการตามกฎหมาย ตามระเบียบวินัยต่อหน่วยงานบุคลากรที่กระทำผิด ทุจริต ประพฤติมิชอบ ทั้งมีแนวทางดำเนินการพัฒนาหน่วยงานบริการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งทั่วประเทศให้เป็น“โรงพยาบาลคุณธรรม” ยึดหลัก การทำงาน บนพื้นฐานความรู้ คู่คุณธรรม ด้วยความสุข สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ ประชาชนในชาติได้รับประโยชน์สูงสุดในการดูแลสุขภาพ

สรุป การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในโรงพยาบาล เป็นเรื่องที่ใหม่สำหรับโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือซึ่งยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเพื่อจัดทำตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม
2. เพื่อศึกษาปัญหาข้อขัดข้องที่สำคัญในการนำตัวแบบมาใช้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม
3. เพื่อเสนอตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

เน้นการวิจัยในโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือระดับทุติยภูมิระดับกลาง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์เพื่อนำเสนอการปรับปรุงบทบาทและโครงสร้างของหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมข้อมูลเรื่องแนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการในการดำเนินงาน โรงพยาบาลคุณธรรม โดยใช้หลักการดำเนินโครงการโรงพยาบาลคุณธรรมของศาตราจารย์นายแพทย์ เกษม วัฒนชัย องคมนตรีและแผนการดำเนินโครงการโรงพยาบาลคุณธรรมของโรงพยาบาลบางมูลนาก ซึ่งเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนแผนงานและนโยบายขับเคลื่อนโรงพยาบาลคุณธรรมในรพ.สังกัดกองทัพเรือ รวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมและนโยบายโรงพยาบาลคุณธรรม จากห้องสมุด ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารประกอบการศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมของสถาบันต่างๆและเว็บไซด์ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ รวบรวมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อผู้เชี่ยวชาญทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม โดยมีผู้เชี่ยวชาญ (KIs) ที่จะสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 4 คน คือ

1. พล.ร.ต. วิชัย มนัสศิริวิทยา รองเจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ
2. พล.ร.ต. หญิง พิณทิพย์ พันธ์มีเกียรติ ผู้ทรงคุณวุฒิกองทัพเรือ (อดีต ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ)
3. พล.ร.ต. สุมิตร แดงดีเลิศ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
4. อาจารย์ วชิรา บุตรวัยวุฒิ ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ บ.บางกอกแอร์เวย์

2. การจัดระเบียบข้อมูล เมื่อรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิดังที่กล่าวแล้ว หลังจากนั้นจะนำข้อมูลมาจัดระเบียบและตรวจสอบ Validity ของข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะเตรียมข้อมูลไว้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล เพื่อแยกแยะให้เห็นถึงส่วนประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ เหล่านั้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ได้ตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงสาธารณสุข ได้ตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่ รพ.คุณธรรม

2. เป็นข้อมูลและตัวแบบสำหรับโรงพยาบาลในสังกัดเหล่าทัพอื่น สามารถไปใช้ประกอบการพิจารณาวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาเพื่อดำเนินการต่อไป

3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจทั่วไปในด้านคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาในองค์กรของตน

คำจำกัดความ

คุณธรรม	หมายถึง	หลักของความดี ความงาม ความถูกต้อง สิ่งที่ควรแก่การยกย่องแล ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในสังคม เช่น ความ ซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความประหยัด ซึ่งแสดงออกโดยการกระทำ ทางกาย วาจาและจิตใจ ซึ่งเป็นหลักประจำใจในการพระพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัยเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคมให้เกิดความรักความสามัคคี
จริยธรรม	หมายถึง	การนำคุณธรรมมาประพฤติปฏิบัติ
การพัฒนาบุคลากร	หมายถึง	กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทัศนคติ และคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร เพื่อยกระดับมาตรฐาน การทำงานให้สูงขึ้น บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากขึ้นด้วย แนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ การสอนงาน การมอบหมายงาน ศึกษาจากคู่มือ การฝึกปฏิบัติในงานจริง การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ

โรงพยาบาลคุณธรรม	หมายถึง	โรงพยาบาล ที่มีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ประหยัด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องบนพื้นฐาน ทางศีลธรรม วัฒนธรรม และหลักกฎหมาย ตลอดจนให้บริการด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ด้วยความมีน้ำใจเคารพในศักดิ์ศรี คุณค่าของผู้รับบริการและบุคคลอื่นปฏิบัติงานด้วยความสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชน
บุคลากรโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ	หมายถึง	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานระดับโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ
ธรรมาภิบาล (Good Governance)	หมายถึง	การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบ คุมดูแล กิจการต่าง ๆให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดีซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติอาทิความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น ธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุเพราะ ช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยัน หมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัวนอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคล ภายนอกที่เกี่ยวข้องศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กร นั้น ๆ

อันจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใสย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจรัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชนตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียร ภาพของรัฐบาลและความเจริญ ก้าวหน้าของประเทศเป็นต้น สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า หลักธรรมาภิบาลนั้นประกอบด้วย 6 หลักการคือ

1. หลักคุณธรรม
2. หลักนิติธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักความมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ ได้มีการนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามนโยบายแผนกระทรวงสาธารณสุขปี 2560- 2564
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในองค์กรตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม พ.ศ. 2542
3. แนวคิดทฤษฎีแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพื่อพัฒนาหน่วยงานเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม
4. แนวคิดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับโรงพยาบาลคุณธรรม โดย ศาสตราจารย์นายแพทย์เกษมวัฒนชัย องคมนตรี
5. แนวคิดยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา 20 ปี ของประเทศไทย ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
6. แนวคิดการจัดทำแผนและนโยบายขับเคลื่อนรพ.คุณธรรมรพ.สังกัดกองทัพเรือ
7. แนวคิดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับโรงพยาบาลคุณธรรมในต่างประเทศ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามนโยบายแผนกระทรวงสาธารณสุขปี 2560- 2564

น้อมนำแนวปฏิบัติปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณธรรม 4 ประการ ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานเนื่องในวโรกาสทรงครองราชย์ 60 ปี เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2549 เป็นแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรสาธารณสุข อันประกอบด้วย

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : ทางสายกลาง มีความสมดุลพอดี รู้จักพอประมาณ การมีเหตุผล มีระบบภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันโลก มีคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรม 4 ประการ : รักษาจิตใจและคุณธรรมให้เหนียวแน่น

ประการแรก คือ การที่ทุกคนคิด พูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน

ประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์กัน ให้งานที่ทำสำเร็จผลทั้งแก่ตนแก่ผู้อื่นและประเทศชาติ

ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสุจริต ในกฎกติกาและในระเบียบแบบแผนโดยเท่าเทียมเสมอกัน

ประการที่สี่ คือ การที่ต่างคนต่างพยายามทำ นำความคิดความเห็นของตนให้ถูกต้อง เที่ยงตรง อยู่ในเหตุในผล หากความคิดจิตใจ และการประพฤติปฏิบัติที่ลงรอยเดียวกันในทางที่ดี ที่เจริญนี้ยังมีพร้อมมูลในกาย ในใจของคนไทย ก็มั่นใจได้ว่าประเทศชาติไทยจะดำรงมั่นคงอยู่ตลอดไปได้ จึงขอให้ประชาชนชาวไทย ทุกหมู่เหล่าได้รักษาจิตใจและคุณธรรมนี้ไว้ให้เหนียวแน่น และถ่ายทอดความคิดจิตใจนี้กันต่อไป อย่าให้ขาดสาย เพื่อให้ประเทศชาติของเราดำรงยืนยงอยู่ด้วยความร่มเย็นเป็นสุขทั้งในปัจจุบันและภายหน้า

ค่านิยมของบุคลากรสาธารณสุข (MOPH)

M (Mastery) เป็นนายตนเอง หมายถึง สามารถบังคับตนเองได้ ลดโลภ โกรธ หลง ทำเพื่อผู้อื่น นี่คือภาวะผู้นำ

O (Originality) เร่งสร้างสิ่งใหม่ หมายถึง รู้จักสร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ

P (People centered approach) ใส่ใจประชาชน หมายถึง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางจะดำเนินการสิ่งใดขอให้นึกถึงประชาชนก่อนให้ถามตัวเองเสมอ ว่าทำแล้วประชาชนได้ประโยชน์อะไร

H (Humility) ถ่อมตน อ่อนน้อม หมายถึง มีความถ่อมตน อ่อนน้อม ซึ่งจะทำให้เราเข้าได้กับทุกที่ ทุกคนเสมือนเป็นน้ำที่แทรกซึมได้ทุกที่

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เป็นการดำเนินการที่ต้องการความต่อเนื่องและครอบคลุมทุกพื้นที่ จากการติดตามการดำเนินงานในช่วงของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2555–2559 พบว่า

1. ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมมีความหลากหลาย ได้แก่ การพัฒนามิติภายใน จิตตปัญญาศึกษา เศรษฐกิจพอเพียง ครอบคลุม ผู้นำและบุคลากรสาธารณสุข

2. ด้านการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล/ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีการกำกับติดตาม ควบคุม ประเมินผล ให้ดำเนินการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

3. การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือจริยธรรมกับหน่วยงานภายนอก ในการดำเนินการหน่วยงานคุณธรรม เช่น อำเภอคุณธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยยึดหลักประชาชนพึงพอใจ ผู้ให้บริการมีความสุข

4. การ สร้างผลงานวิชาการ นวัตกรรมด้านจริยธรรม มีการจัดประชุมสัมมนาวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระดับ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในช่วงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข ฉบับ พ.ศ. 2560-2564 มีจุดเน้นของการพัฒนา คือ การสร้างและพัฒนาหน่วยงานกระทรวงสาธารณสุขให้เป็น องค์กรคุณธรรม การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นคนดี มีความสุขบนฐานการดำเนินชีวิตตามหลักปรัญชาเศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างขีดความสามารถและสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายให้เกิด พันธสัญญาในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม

แนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข

จากพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช 2554 ความว่า “...ข้าพเจ้าจึงปรารถนาอย่างยิ่ง ที่จะเห็นคนไทยมีความสุขถ้วนหน้ากัน ด้วยการให้ คือ ให้ความรัก ความเมตตากัน ให้น้ำใจไมตรีกัน ให้อภัยกัน ให้การสงเคราะห์อนุเคราะห์กัน โดยมุ่งดี มุ่งเจริญต่อกัน ด้วยความบริสุทธิ์และจริงใจ ทุกคนทุกฝ่ายจะได้สามารถร่วมมือร่วมความคิดอ่านกัน สร้างสรรค์ความสุข ความเจริญมั่นคงให้แก่ตน แก่ประเทศชาติอันเป็นสิ่งที่แต่ละคนต้องการ ให้สำเร็จผลได้ ดังที่ตั้งใจปรารถนา...” ซึ่งการปฏิบัติตนของข้าราชการสามารถนำมาเป็นแนวทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุข และประชาชนมีความสุขถ้วนหน้า สำนักงานข้าราชการพลเรือนได้ประมวลหลัก 10 ประการในการตามรอย พระยุคลบาทพระเจ้าอยู่หัว (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2554) คือ

1. ทำงานอย่างผู้รู้จริงและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์
2. อดทน มุ่งมั่น ยึดธรรมะและความถูกต้อง
3. อ่อนน้อมถ่อมตน เรียบง่าย และประหยัด
4. มุ่งประโยชน์ คนส่วนใหญ่เป็นหลัก
5. รับฟังความเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดที่แตกต่าง
6. มีความตั้งใจจริงและขยันหมั่นเพียร
7. มีความสุจริตและความกตัญญู
8. พึ่งตนเอง และส่งเสริมคนดีคนเก่ง
9. รักประชาชน

10. เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน

รวมถึงค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ตามนโยบายของรัฐบาล คือ

1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม

3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์

4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม

5. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม

6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน

7. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง

8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่

9. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

10. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกิน พอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี

11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาป ตามหลักของศาสนา

12. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ยึดกรอบแนวคิด และหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

1. การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม

3. การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ

4. การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “สังคมไทยมีคุณธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการดำรงชีวิต สืบสานความเป็นไทย อยู่ร่วมกันด้วยความสันติสุขในประเทศไทย ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างยั่งยืน” โดยส่งเสริมให้คนในสังคมไทยเป็นคนมี คุณธรรม มีความรักชาติ มีความศรัทธาและยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา มีความเคารพเทิดทูนสถาบัน พระมหากษัตริย์ และส่งเสริมประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียน โดยดำเนินตาม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้ “คุณธรรมนำการพัฒนา” ทำให้สังคมไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็น “สังคมแห่งคุณธรรม” พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ มาตรา 78 บัญญัติให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ในส่วนราชการ ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็น แนวทางการปฏิบัติราชการ ในแผนบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ.2555-2558) นโยบายที่ 8 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน ข้อ 8.1.2 ระบุว่า “บุคลากรภาครัฐ มีขีดความสามารถสูงขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ได้รับความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน” โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมการประสานการดำเนินงาน ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดมาตรการ บริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557-2561) จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคน ภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับความจำเป็น เน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ ศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรม ข้อบังคับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2553 มาตรา 78 และมาตรา 79 กำหนดข้อบังคับไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ 2. ยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง 3. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค 4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ 5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ 6. ดำรงชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 รวม 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่มุ่งเน้นการลดปัจจัยเสี่ยงที่เป็นปัญหาต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม มุ่งสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการดูแลสุขภาพและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีและสร้างความผาสุกในสังคมไทย 2. ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการ สร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. ด้านองค์การที่ส่งเสริมมุ่งมั่น ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรคุณธรรม 4. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสเป็นธรรม ส่งเสริมความสุข และ คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร อีกทั้งแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี 2559-2579 (ด้านสาธารณสุข) มีเป้าหมายให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่มีธรรมาภิบาล สร้างต้นแบบองค์กรคุณธรรม เสมอภาค โปร่งใส และมีสมรรถนะ เพื่อให้

"ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน" การผลิตและการพัฒนาให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องในสังคม โดย การพัฒนาภายในตัวตนของบุคคลให้สามารถคิดและทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การพัฒนา บุคลากรเป็นกระบวนการที่มีคุณค่า เป็นทรัพยากรองค์กรที่มีทุนทางสังคมสูง สามารถเป็นตัวกำหนดความ ก้าวหน้าของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภายในด้านจิตอารมณ์ ความคิด และสติปัญญา เพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรมองโลกแง่ดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความรักความเมตตา การส่งเสริมพฤติกรรมในการให้ไม่เบียดเบียนผู้อื่น การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อส่วนรวม การสร้างสามัคคีในกลุ่มคน ที่เริ่มจากการเห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ของตนเองและส่งผลต่อไปเพิ่มคุณค่าในความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีเหตุผล ไม่เอารัดเอาเปรียบและพร้อมจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตอย่าง มีสุขภาวะ การสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยส่วนบุคคล เป็นภารกิจที่ต้องมีการส่งเสริมให้เกิดรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับหน่วยงาน ระดับจังหวัด ระดับเขตและระดับประเทศ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร รวมทั้งการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวางและแพร่หลาย โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร การบริการประชาชนและพัฒนาประเทศ คณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุขโดย "แก้วกัลยาสิกขาลัย" สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการพัฒนาและ/หรือปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่องจากช่วง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2555-2559) เพื่อตอบสนองหลักการ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลในทุกมิติอย่างบูรณาการและเป็นองค์รวม ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2564) ได้รวบรวม ความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหน่วยงานด้านการศึกษาและสถานบริการ สุขภาพ ทั้งการผลิตและการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนเครือข่ายชมรมจริยธรรม เพื่อให้เป็นการพัฒนาที่ ตอบสนองหลักการของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่มุ่งเน้นการน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การสนับสนุนและ ส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศและการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคม

อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สำหรับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นคนดีมีคุณธรรมและมีความสุขบนฐานการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างขีดความสามารถและสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายให้เกิดพันธสัญญาในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม การพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม เพื่อมุ่งหวังให้หน่วยบริการสาธารณสุขทุกแห่งทำงานบนพื้นฐานความรู้คู่คุณธรรม เกิดวัฒนธรรมการทำงาน ที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ประชาชนในชาติได้รับประโยชน์สูงสุดในการดูแลสุขภาพ อันจะนำไปสู่อัตลักษณ์ของหน่วยบริการสาธารณสุข กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่มีกลยุทธ์หลักๆ เพื่อใช้ในการ ถ่ายทอดเป็นแผนงาน/โครงการ สำหรับหน่วยงานได้แปลงไปสู่การปฏิบัติตามบริบทของแต่ละพื้นที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์หลัก 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 – 2564

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรคุณธรรมอย่างยั่งยืนในปี 2564

พันธกิจ

1.พัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นคนดีมีความสุขบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม

2. พัฒนาหน่วยงานทุกแห่งให้เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

3. สนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

เป้าประสงค์

1.บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับเป็นคนดีมีความสุขบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม

2. มีหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบในกระทรวงสาธารณสุข

3. มีเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

4. ประชาชนและผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

เป้าหมายหลัก

1. บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมทุกระดับ และทุกพื้นที่ มีบุคคลต้นแบบเป็นที่ยอมรับ

2. หน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม/ โรงพยาบาลคุณธรรม

3. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

4. ประชาชนได้รับบริการที่ดีมีคุณธรรม

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3. ร้อยละ 100 ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับการพัฒนาเป็นหน่วยงานคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

4. ร้อยละ 100 ของเขตสุขภาพมีหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบ

5. ร้อยละ 80 ของประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น

ตัวชี้วัดผลสาเร็จ

ระยะสั้น กาหนดกรอบระยะเวลา ปี 2560 – 2561

1. ทุกหน่วยงานมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ของหน่วยงาน

2. ทุกหน่วยงานมีแผนปฏิบัติการ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ของหน่วยงาน

3. ทุกหน่วยงานมีคณะกรรมการ/หน่วยงานรับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานและ ติดตามประเมินผล

4. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับการพัฒนาเป็น องค์กรคุณธรรม/ โรงพยาบาลคุณธรรมเพิ่มขึ้น

5. บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 100

6. บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขเพิ่มมากขึ้น

7. มีหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบในเขตสุขภาพเพิ่มขึ้น

8. ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น

ระยะปานกลาง กาหนดกรอบระยะเวลา ปี 2560 – 2564

1. ทุกหน่วยงานมีคณะกรรมการรับผิดชอบดาเนินการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม

2. ร้อยละ 100 ของบุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม

3. ร้อยละ 80 ของบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

4. ร้อยละ 100 ของสังกัดในกระทรวงสาธารณสุขได้รับการ พัฒนาเป็นหน่วยงานคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

5. ร้อยละ 100 ของเขตสุขภาพมีหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบ

6. ร้อยละ 80 ของประชาชนมีความพึงพอใจมากขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม และมีความสุข บนฐานการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางกลยุทธ์สำคัญ ประกอบด้วย

1. น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต

2. สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมด้วยตนเอง และองค์กร อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

แนวทางกลยุทธ์สำคัญ ประกอบด้วย

1. สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

2. สร้างผู้นำหน่วยงานและเสริมสร้างแกนนำแบบอย่างในการบริหารที่เน้นการพัฒนาองค์กร คุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรมอย่างมีส่วนร่วม

3. สร้างทีมแกนนำแบบกัลยาณมิตร เพื่อขับเคลื่อนการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาล คุณธรรม

4. พัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรม และทักษะการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างขีดความสามารถและสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายให้เกิดพันธสัญญา ในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

แนวทางกลยุทธ์สำคัญ ประกอบด้วย

1. พัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย และการขยายความร่วมมือกับภาคส่วนอื่นๆ

2 สร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม ทั้งบุคคล องค์กร ต้นแบบ องค์กรสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ การพัฒนา และการเข้าถึงข้อมูลอย่างเป็นระบบ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในองค์กรตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542

โดยที่สมควรกำหนดนโยบายและวางระเบียบปฏิบัติราชการเพื่อให้การจัดระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยให้สังคมสามารถมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในระบบบริหารกิจการดังกล่าวด้วยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและให้โอกาสตรวจสอบได้ตลอดจนขยายการให้บริการภาครัฐไปสู่ประชาชนอย่างรวดเร็วทั่วถึงและเป็นธรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2535 นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ที่มาของนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ในช่วงเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองเป็นอย่างมากบางเรื่องมีผลในทางขยายตัวและสร้างสรรค์บางเรื่องมีผลในทางชะลอตัวหรือก่อให้เกิดผลกระทบในทางที่ไม่พึงประสงค์จนบางครั้งกลายเป็นภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงซึ่งภาควิชาการและผู้ได้รับผลกระทบเห็นว่าสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองการบริหารราชการการกำหนดนโยบายสาธารณะและการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการอันเป็นความรับผิดชอบของภาคราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ขณะเดียวกันในภาคประชาชนอันเป็นพลังสำคัญก็มีความจำเป็นที่จะต้องความตื่นตัวและ รับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนมีความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพิ่มขึ้น หากความอ่อนแอและหย่อนประสิทธิภาพดังกล่าวไม่ได้รับการจัดการแก้ไขอย่างแท้จริงและรีบด่วน โอกาสที่จะนำพาประเทศฟื้นตัวจากวิกฤติย่อมเป็นไปได้ยาก ทั้งอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ต่อเศรษฐกิจสังคม และการเมืองของประเทศยิ่งขึ้นอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยและตรวจสอบทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติการสอดคล้องกันว่าแนวทางในการจัดระเบียบราชการและวางมาตรแก้ไขปัญหาควรมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. สร้างกฎเกณฑ์และกลไกที่ดีในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมเพื่อให้หน่วยงานที่อำนาจหน้าที่โดยตรงสามารถส่งสัญญาณเตือนภัยและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องสามารถ

ปรับเปลี่ยนกลไกและฟื้นเฟื้องในการทำงานและการประสานงานในภาครัฐและภาคเอกชนรองรับได้อย่างทันท่วงทีในยาที่มีปัญหา

๒. พัฒนาศักยภาพของนักวิชาการให้สามารถศึกษา ค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางแก้ไขจุดบกพร่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมอย่างถูกต้องกล้าหาญและมีจริยธรรม

3. ปรับปรุงระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนให้รวดเร็ว ชัดเจนและเป็นธรรม

4. ขยายโอกาสของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารโดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมืองเพื่อร่วมกับภาครัฐในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาส่วนรวม

5. ขจัดการทุจริตประพฤติมิชอบ และการหลีกเลี่ยงกฎหมายในการแสวงหาประโยชน์ใส่ตนหรือกิจการที่ตนมีส่วนได้เสียทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนเพื่อให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมร่วมกัน

ข้อ 4 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

4.1 การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภยันตรายที่หากจะมีมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกปัจจุบัน

4.2 ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้

4.2.1 หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม

เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

4.2.2 หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้

ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริง ใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

4.2.3 หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4.2.4 หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

4.2.5 หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

4.2.6 หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ข้อ 5 กลยุทธ์ เพื่อสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในภาคของสังคม จำเป็นจะต้องร่วมดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเฉพาะหน้า ระยะกลาง และระยะยาว โดยต้องมีการปฏิรูปใน 3 ส่วนคือ

5.1 ภาครัฐ ต้องมีการปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงานและกลไกการบริหารภาครัฐให้เป็นกลไกการบริหารทรัพยากรของสังคมที่โปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสมรรถมะสูงในการนำบริการของรัฐที่คุณภาพไปสู่ประชาชน โดยเน้นการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมและวิธีทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้ถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงานและสามารถร่วมทำงานกับประชาชนและภาคเอกชนได้อย่างราบรื่น

5.2 ภาคธุรกิจเอกชน ต้องมีการปฏิรูปและสนับสนุนให้หน่วยงานของเอกชนและองค์การเอกชนต่างๆ มีกติกาการทำงานที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ซื่อตรง เป็นธรรมต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีระบบตรวจสอบที่มีคุณภาพมีมาตรฐานการให้บริการ ร่วมทำงานกับภาครัฐและประชาชนอย่างราบรื่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5.3 ภาคประชาชน ต้องสร้างความตระหนักตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลถึงระดับกลุ่มประชาสังคม ในเรื่องสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง เพื่อเป็นพลังของประเทศที่มีคุณภาพ มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการของการสร้างกลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ข้อ 6 แนวทางปฏิบัติ แนวทางที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพื่อจะให้เกิดกลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีดังนี้

6.1 สร้างความตระหนักร่วมกันในสังคม เพื่อให้เกิดกระบวนการสร้างสรรค์กลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

6.2 ออกกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่นๆ ที่จำเป็นต้องดำเนินการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ อีกทั้งดำเนินการตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

6.3 เร่งรัดให้เกิดการปฏิรูปและเปลี่ยนแปลงในการบริหารภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม โดย เฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบราชการ และการปฏิรูปการศึกษา

6.4 เร่งรัดแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

6.5 เร่งรัดสร้างมาตรฐานการดำเนินธุรกิจ

ข้อ 7 มาตรการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เห็นควรใช้มาตรการ ดังต่อไปนี้

7.1 เร่งรัดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งทำความเข้าใจและตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการของระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ดังนี้

7.1.1 ให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งกำหนดแผน โครงการเพื่อปรับปรุงงานในความรับผิด ชอบให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว และรายงานผลการดำเนินในรอบปีต่อคณะรัฐมนตรี โดยให้สำนักงาน ก.พ. ให้คำแนะนำประสานงานและติดตามประเมินผล

7.1.2 ให้กรมประชาสัมพันธ์เป็นหน่วยงานหลักในการทำความเข้าใจ รณรงค์สร้างจิตสำนึกให้คนไทยเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการประสานการทำงาน ร่วมกันของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เพื่อสนับสนุนระบบบริหาร จัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของประเทศไทย

7.1.3 กำหนดแนวทางวิธีการและขอบเขตการทำประชาพิจารณ์ในเรื่องโครงการสาธารณะ ที่จะมีผลกระทบในวงกว้างต่อสังคม

7.2 เร่งรัดการดำเนินการเพื่อออกกฎหมายตามรัฐธรรมนูญให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ให้สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 89 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เป็นองค์กรสำคัญในการประสานความคิดและสร้างความ

ร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เพื่อช่วยกันสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนต่อไป

7.3 เร่งรัดการดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ เพื่อพลิกฟื้นให้ภาครัฐเป็นพลังและอาวุธสำคัญในการนำชัยชนะมาสู่ประเทศ เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้พัฒนาต่อไปอย่างแข็งแกร่งและยั่งยืน

7.4 เร่งรัดให้หน่วยงานของรับทุกแห่งดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการของรัฐอย่างเปิดเผยโปร่งใส และเข้าถึงได้ง่าย

7.5 ส่งเสริมและกำกับให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งกำหนดแผนการสร้างความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในระบบราชการ และรายงานผลการดำเนินการในรอบปีต่อคณะรัฐมนตรี

7.6 สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

7.7 ให้กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการคลัง และหน่วยงานของรัฐอื่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานของธุรกิจเอกชน ส่งเสริม สนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีโดยอาศัยกลไกตลาด และกำกับดูแลให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ให้ความคุ้มครองแก่ผู้บริโภค ป้องกันการผูกขาดตัดตอนทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่งเสริมให้มีมาตรฐานที่ดีในการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

7.7.1 ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวกับการกำกับดูแล การดำเนินธุรกิจให้ทันสมัย เป็นธรรม และมีระบบตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ

7.7.2 กำหนดเงื่อนไขและกติกาว่าด้วยความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทมหาชนที่มีต่อผู้ถือหุ้นและต่อสังคม ให้ชัดเจน รัดกุม

7.1.3 สนับสนุนองค์กรกลางด้านอาชีพ วิชาชีพและธุรกิจ เอกชนที่เป็นอิสระให้มีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญในการผลักดันและยกระดับการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน

7.1.4 ส่งเสริมพัฒนาองค์กรและกระบวนการคุ้มครองผู้บริโภคให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในอันที่จะทำหน้าที่พิทักษ์คุ้มครองผลประโยชน์ของผู้บริโภคและผู้ถือหุ้นรายย่อย

ข้อ 8 ให้หน่วยงานของรัฐและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามระเบียบนี้ และรายงานผลการดำเนินการ ความคืบหน้า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่อคณะรัฐมนตรี เป็นระยะหรือตามเวลาที่กำหนดในระเบียบนี้

ข้อ 9 ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามระเบียบนี้

แนวคิดทฤษฎีแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพื่อพัฒนาหน่วยงานเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม

จริยธรรม คือ กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญา และ เหตุผล) ทาให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความดี ถูก ผิด ควร ไม่ควร จริยธรรมมีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. การตัดสินทางจริยธรรม (Moral Judgment) บุคคลจะมีหลักการของตนเอง เพื่อตัดสินการกระทาของผู้อื่น

2. หลักการของจริยธรรมและการตัดสินตกลงใจเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลก่อนที่จะปฏิบัติการต่าง ๆ ลงไป

3.หลักการทางจริยธรรมเป็นหลักการสากลที่บุคคลใช้ตัดสินใจในการกระทาสิ่งต่าง ๆ

4. ทัศนะเกี่ยวกับจริยธรรมได้มาจากความคิดของบุคคลหรืออุดมคติของสังคมจนเกิดเป็นทัศนะในการดำรงชีวิตของตน และของสังคมที่ตนอาศัยอยู่

คุณธรรม คือ หลักความจริง หลักการปฏิบัติ

1. จริยธรรมมี 2 ความหมาย คือ

1.1. ความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2. การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควร ไม่ควรทา

2. จรรยา (Etiquette) หมายถึง ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติซึ่งสังคมแต่ละสังคม กำหนดขึ้นสอดคล้องกับวัฒนธรรม ในแต่ละวิชาชีพก็อาจกำหนดบุคลิกภาพ กิริยา วาจาที่บุคคลในวิชาชีพพึงประพฤติปฏิบัติ เช่น ครู แพทย์ พยาบาล ย่อมเป็นผู้ที่พึงสารวมในกิริยา วาจา ท่าทางที่แสดงออก

3. จรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Code of Ethics) หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงาน แต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก ทาให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคม อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

เช่น จรรยาบรรณของแพทย์ ก็คือ ประมวลความประพฤติที่วงการแพทย์กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางสาหรับผู้เป็นแพทย์ยึดถือปฏิบัติ

4. ศีลธรรม (Moral) คาว่า ศีลธรรมถ้าพิจารณาจากรากศัพท์ภาษาละติน Moralis หมายถึง หลักความประพฤติที่ดีสาหรับบุคคลพึงปฏิบัติ ภาษาไทย ศีลธรรมเป็นศัพท์พระพุทธศาสนา หมายถึง ความประพฤติที่ดีที่ชอบหรือ ธรรมในระดับศีล

5. คุณธรรม (Virtue) หมายถึงสภาพคุณงานความดีทางความประพฤติและจิตใจ เช่น ความเป็นผู้ไม่กล่าวเท็จโดยหวังประโยชน์ส่วนตน เป็นคุณธรรมประการหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่า คุณธรรมคือจริยธรรมแต่ละข้อที่นามาปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น เป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบ ฯลฯ

6. มโนธรรม (Conscience) หมายถึงความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความรู้สึกว่าอะไรควรทา ไม่ควรทา นักจริยศาสตร์เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีมโนธรรม เนื่องจากบางขณะเราจะเกิดความรู้สึกขัดแย้งในใจระหว่างความรู้สึกต้องการสิ่งหนึ่ง และรู้ว่าควรทาอีกสิ่งหนึ่ง เช่น ต้องการไปดูภาพยนตร์กับเพื่อน แต่ก็รู้ว่าควรอยู่เป็นเพื่อน คุณแม่ซึ่งไม่ค่อยสบาย

7. มารยาท มรรยาท กิริยา วาจา ที่สังคมกำหนดและยอมรับว่าเรียบร้อย เช่น สังคมไทยให้เกียรติเคารพผู้ใหญ่ ผู้น้อยย่อมสารวมกิริยาเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้ใหญ่ การระมัดระวังคาพูด โดยใช้ให้เหมาะกับบุคคลตามกาลเทศะ

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย

เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาทฤษฎีแรกของนักศึกษาไทยที่สร้างขึ้น บุคคลผู้รวบรวมเขียนเป็นทฤษฎี คือ ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน กรอบแนวคิดที่เป็นจุดเด่นของทฤษฎีนี้มีความว่า ลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจซึ่งจะนาไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีและ คนเก่ง ซึ่งได้ทาการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง โดยได้ทาการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ 6-60 ปี ว่าพฤติกรรมเหล่านั้น มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง และได้นามาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสาหรับคนไทยขึ้น โดยแบ่งต้นไม้จริยธรรม ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ ดอกและผลไม้บนต้น ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทาดีละเว้นชั่ว และพฤติกรรมการทางานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อเฟื้อต่อการพัฒนาประเทศ

2. ส่วนที่สอง ได้แก่ ส่วนลาต้นของต้นไม้ แสดงถึงพฤติกรรมการทางานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

2.1 เหตุผลเชิงจริยธรรม

2.2 มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

2.3 ความเชื่ออำนาจในตน

2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.5 ทัศนคติ คุณธรรมและค่านิยม

3. ส่วนที่สาม ได้แก่ รากของต้นไม้ ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทางานอาชีพอย่างขยันขันแข็งซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ

3.1 สติปัญญา

3.2 ประสบการณ์ทางสังคม

3.3 สุขภาพจิต

จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน ในปริมาณที่สูงพอเหมาะกับอายุ จึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการ ที่ลาต้นของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้ จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลที่มีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียนและสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้ โดยวิธีการอื่น ๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้ เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทย โดยเมื่อสร้างขึ้นแล้วทฤษฎีนี้ก็ได้ชี้แนวทางการตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาหลักฐานใหม่ ๆ มาเพื่อเติมในทฤษฎีนี้อีก เช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่สามารถจำแนกคนเป็น 4 ประเภท เหมือนบัวสี่เหล่า กับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล โดยพบว่าคนที่เป็นบัวเหนือน้ำเท่านั้น (มีจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ด้านนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุ) เป็นผู้ที่จะสามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับอายุ ตามทฤษฎีของ Kohlberg การสอน "คุณธรรม/จริยธรรม" เป็นความต้องการที่คนรุ่นหนึ่งจะชี้นาคนอีกรุ่นหนึ่ง โดยผู้สอนมีความเชื่อว่าประสบการณ์ของตนอาจสร้างความเข้าใจเรื่อง คุณธรรม/จริยธรรม (หรือความดี ความถูกต้อง ความเหมาะสม) อย่างถ่องแท้ในระดับหนึ่ง และต้องการให้ เยาวชนเชื่อ ดีและเหมาะสมกับเยาวชน การยึดหลักคุณธรรม/จริยธรรม ทาให้มนุษย์มีความสุข ความสวย และความงาม โดยที่ความสุขนั้นควรเป็นความสุขแบบเรียบง่ายและยั่งยืน

คุณสมบัติอันเป็นความพร้อมที่จะพัฒนา จริยธรรมของบุคคลประกอบด้วย

1. ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของชีวิตและหลัก จริยธรรม ทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้มาตั้งแต่วัยต้นของชีวิตจากการเลี้ยงดู การศึกษาอบรม และจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยอาจเป็นในวิถีทางที่ต่างกัน ซึ่งเป็นผลให้บุคคลมีพัฒนาการทางจริยธรรมต่างกัน จากกฎเกณฑ์การตัดสินที่ต่างกัน

2. ความใฝ่ธรรม มนุษย์มีธรรมชาติ ของการ แสวงหาความถูกต้องเป็นธรรมหรือความดีงามตั้งแต่วัยทารก คุณสมบัตินี้ทาให้บุคคลนิยมคนดี ชอบสังคมที่มีคุณธรรมจริยธรรม ต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี อย่างไรก็ตามประสบการณ์ในชีวิตจากการเลี้ยงดูและเจริญเติบโตในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณธรรม เป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีจริยธรรมสูงกว่า

3. ความรู้จักตนเองของบุคคล คือ สร้างความสามารถในการพิจารณาให้รู้อิทธิพลของความดีและความไม่ดีของตนให้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถเสริมสร้างความดีของตนให้มีพลังเข็มแข็ง ในลักษณะที่ตนเองและสังคมยอมรับได้ ความรู้จักตนเองนี้จะทาให้บุคคลมีความมั่นใจ มีพลังและพร้อมที่จะขจัดความไม่ดีของตนและพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องดีขึ้น

วิถีทางพัฒนาจริยธรรม

1. การศึกษาเรียนรู้ กระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1.1 การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการหาความ รู้จากการอ่านหนังสือเกี่ยวกับปรัชญาศาสนา วรรณคดีที่มีคุณค่า หนังสือเกี่ยวกับจริยธรรมทั่วไปและ จริยธรรมวิชาชีพ

1.2 การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และการคบหาบัณฑิตผู้ใส่ใจด้าน จริยธรรม

1.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตและจากประสบการณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์จริงเป็นโอกาสอันประเสริฐในการเรียนรู้จริยธรรมแห่งชีวิต ที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้งทั้งด้านเจตคติและทักษะการแก้ปัญหาเชิง จริยธรรม อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคคล ผู้มีความพร้อมน้อยอาจจะไม่ได้ประโยชน์จากการเรียนรู้อันมีค่านี้เลย

2. การวิเคราะห์ตนเอง บุคคลผู้มีความพร้อมจะพัฒนามีความตั้งใจและเห็นความสำคัญของการวิเคราะห์ตนเองเพื่อทาความรู้จักในตัวตนเอง ด้วยการพิจารณาเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมการแสดงออกของตนเอง จะช่วยให้บุคคลตระหนักรู้คุณลักษณะของตนเอง รู้จุดดีจุดด้อยของตน รู้ว่าควรคงลักษณะใดไว้ การวิเคราะห์ตนเอง กระทำได้ด้วยหลักการต่อไปนี้

2.1 การรับฟังความคิดเห็นเชิงวิพากษ์จากคาพูดและอากัปกิริยาจากบุคคลรอบข้าง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใกล้ชิดหรือบุคคลในครอบครัว

2.2 วิเคราะห์ตนเองเกี่ยวกับความคิด ความต้องการเจตคติการกระทา และผลการกระทา ทั้งในอดีตและปัจจุบัน

2.3 ค้นหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น จากตารา บทความ รายงานการวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์หรือศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนามาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนาตน อย่างถ่องแท้

2.4 เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจ (จิตใจและพฤติกรรมมนุษย์เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลง และพัฒนาได้เช่นเดียวกับสรรพสิ่งทั้งหลายในโลก) ทาให้จิตใจได้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดปัญญารับรู้ตนเองอย่างลึกซึ้งและแท้จริง

3. การฝึกตน เป็นวิธีการพัฒนาด้าน คุณธรรมจริยธรรมด้วย ตนเองขั้นสูงสุด เพราะเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการ ควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในกรอบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม ทั้งในสภาพการณ์ปกติและเมื่อเผชิญปัญหาหรือขัดแย้ง การฝึกตน เป็นวิธีการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรมด้วยตนเองขั้นสูงสุด เพราะเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในกรอบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม ทั้งในสภาพการณ์ปกติและเมื่อเผชิญปัญหาหรือขัดแย้ง

3.1 การฝึกวินัยขั้นพื้นฐาน เช่น ความขยันหมั่นเพียร การพึ่งตนเอง ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การรู้จักประหยัดและออม ความซื่อสัตย์ ความมี สัมมาคารวะ ความรักชาติฯ

3.2 การรักษาศีลตามความเชื่อในศาสนาของตน ศีลเป็นตัวกาหนดที่จะทาให้งดเว้นในการที่จะกระทำชั่วร้ายใด ๆ อยู่ในจิตใจ ส่งผลให้บุคคลมีพลังจิตที่เข้มแข็งรู้เท่าทันความคิด สามารถควบคุมตนได้

3.3 การทำสมาธิ เป็นการฝึกให้เกิดการตั้งมั่นของจิตใจทาให้เกิดภาวะมีอารมณ์หนึ่งเดียวของกุศลจิต เป็นจิตใจที่สงบผ่องใสบริสุทธิ์เป็นจิตที่เข้มแข็ง มั่นคง แน่วแน่ ทาให้เกิดปัญญาสามารถพิจารณาเห็นทุกอย่างตรงสภาพความเป็นจริง

3.4 ฝึกการเป็นผู้ให้ เช่น การรู้จัก ให้อภัย รู้จักแบ่งปันความรู้ ความดีความชอบ บริจาคเพื่อสาธารณะประโยชน์ อุทิศแรงกายแรงใจช่วยงานสาธารณะประโยชน์โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาจริยธรรมด้วยวิธีพัฒนาตนเองตามขั้นตอนดังกล่าว เป็นธรรมภาระที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้ควบคู่กับการดาเนินชีวิตประจาวัน แต่มิใช่เป็นการกระทาใน

ลักษณะเสร็จสิ้น ต้องกระทาอย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย เพราะจิตใจของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เฉกเช่น กระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ทฤษฎีด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้มีนักวิชาการ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมไว้หลายท่าน ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมกับเด็กเยาวชนได้ดังนี้

1. ทฤษฎีเซลล์กระจกเงา (Mirror Neuron Theory) สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว (2552 : 35) ได้อธิบายถึงทฤษฎีเซลล์กระจก ไว้ว่าทฤษฎีเซลล์กระจกเงา เป็นการค้นพบของ Vittorio Gallese. Leonardo Fogassi and Giacomo Rizzolatti ซึ่งเป็นนักวิทยาศาสตร์ในประเทศอิตาลี ได้อธิบายว่า เซลล์กระจกเงาเป็นเซลล์ชนิดหนึ่งของมนุษย์ ที่คอยทำหน้าที่ในการเลียนแบบพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของผู้อื่น ๆ มาเป็นพฤติกรรมของตนเอง หมายความว่า พฤติกรรมของเด็ก เยาวชน มีผลมาจากเซลล์กระจกเงาที่เด็กได้เลียนแบบมาจากพฤติกรรมของบุคคลใกล้ชิดหรือแม้กระทั่งบุคคลต่าง ๆ ที่เด็กได้พบเห็น ถึงแม้ว่าเด็กจะไม่ได้เลียนแบบในทันทีที่เห็น แต่สมองของเด็กจะเก็บภาพการกระทำเหล่านั้นไว้และพร้อมที่จะเลียนแบบเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน ข้อค้นพบจากทฤษฎีเซลล์กระจกเงาชี้ชัดว่าการสอนที่ดีสุด คือ การประพฤติเป็นแบบอย่างให้เห็นของผู้สอน หรือผู้ที่เลี้ยงดู ดังนั้นการเลียนแบบจากพฤติกรรมที่ถูกต้องของต้นแบบ รวมกับการพัฒนาทางด้านจิตใจในการเข้าใจผู้อื่น ทำให้เด็กค่อย ๆ มีความเข้าใจและพัฒนาเหตุผลในเชิงจริยธรรม ท้ายที่สุดเด็กก็จะมีบุคลิกภาพที่ถูกต้องความหมายของคำว่า “คนดี” ในสังคม กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีเซลล์กระจกเงา การสอนที่ดีที่สุด คือ การปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีของเด็ก เพื่อเด็กจะได้นำไปเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตในอนาคตต่อไป

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของฌอง เพียเจท์ (Jean Piaget) (1997 : 133) ได้กล่าวว่าในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของมนุษย์ เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนสัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาจริยธรรมจึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมตามระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคลที่มีวุฒิภาวะสูงขึ้น การรับรู้จริยธรรมได้พัฒนาขึ้นตามลำดับพัฒนาการคุณธรรมและจริยธรรมของมนุษย์สามารถแบ่งเป็น 3 ขั้น และสามารถนำมาเป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่งขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมได้ดังนี้

2.1. ขั้นก่อนจริยธรรม (ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 2 ขวบ) เป็นขั้นที่ยังไม่มีความสามารถในการรับรู้สิ่งแวดล้อม และระบบกฎเกณฑ์ได้ แต่ยังมีความต้องการทางกาย ซึ่งต้องการการตอบ สนอง ดังนั้นการกระทำจะพึงกระทำเพื่อสนองความต้องการของตนเองโดยที่ไม่คำนึงถึงผู้อื่น

2.2. ขั้นเชื่อฟังคำสั่ง (ระหว่างอายุ 2 – 8 ขวบ) เด็กจะสามารถรับสภาพแวดล้อมและบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น ๆ รู้จักเกรงกลัวผู้ใหญ่ โดยเห็นว่าคำสั่งหรือกฎเกณฑ์เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติตามโดยไม่สนใจถึงผลที่จะตามมา

2.3. ขั้นยึดหลักแห่งตน (ระหว่างอายุ 8 – 10 ขวบ) เด็กในวัยนี้จะมีพัฒนาการทางด้านสติปัญญาสูงขึ้น คลายความเกรงกลัวอำนาจจากภายนอก สามารถใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลและประสบการณ์ประกอบการตัดสินใจ สามารถประเมินความถูกผิดโดยดูจากเจตนาของผู้กระทำและตั้งเกณฑ์ของตนเองได้”

กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรมของมนุษย์ มีด้วยกัน 3 ขั้น ขั้นก่อนจริยธรรมเป็นขั้นตอนที่ต้องการทางกายไม่สามารถรับรู้ระบบกฎเกณฑ์ได้ ขั้นเชื่อฟังคำสั่ง เป็นขั้นรับฟังคำสั่งจากผู้อื่น รู้จักเกรงกลัวผู้ใหญ่ ขั้นยึดหลักแห่งตน สามารถตั้งกฎเกณฑ์ตนเองได้ ไม่เกรงกลัวอำนาจจากภายนอก

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ ลอว์เรนซ์ โคลเบอร์ก (Lawrence Kohlberg) (2000 : 159) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ทำการศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจท์ ทำให้พบว่า พัฒนาการทางจริยธรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ 6 ขั้น มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Pre-Conventional Level) เด็กในระดับนี้จะตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น ในระดับนี้บุคคลจะขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจเหนือตน ระดับนี้เด็กจะมีอายุประมาณ 2–10 ขวบแบ่งได้เป็น2ขั้นคือ

ขั้นที่ 1 ขั้นหลักการหลบหนีการถูกลงโทษ (The Punishment and Obedience Orientation) เด็กจะปฏิบัติตามผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าตน เพราะกลัวการถูกลงโทษ เช่น ไม่กล้าหนีเรียนเพราะกลัวครูตัดคะแนนเป็นต้น (พบในเด็กอายุ 2-7 ขวบ)

ขั้นที่ 2 ขั้นหลักการแสวงหารางวัล (The Instrumental Relativist Orientation) เด็กจะทำตามกฎเกณฑ์เพราะเห็นว่าเป็นเครื่องมือที่ทำให้ได้สิ่งที่ต้องการ โดยมุ่งการตอบแทนทางกายและวัตถุมากกว่าในเรื่องของนามธรรม (พบในเด็กอายุ 7-10)

ระยะที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level) เด็กในระดับนี้จะทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่ม เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับ จะเลียนแบบหรือคล้อยตามบุคคลใดกลุ่มเพื่อปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของสังคม โดยไม่ต้องคำนึงผลที่จะเกิดขึ้นในขณะนั้น ระดับนี้เด็กจะมีอายุประมาณ 10 – 16 ปี แบ่งได้เป็น 2 ขั้นคือ

ขั้นที่ 3 ขั้นใช้หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (The Enter Personal) เด็กจะกระทำในสิ่งที่ตนคิดว่าคนอื่น จะเห็นด้วยและพอใจ เพื่อการเป็นที่ยอมรับของเพื่อน โดยจะกระทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆของสังคมอย่างเคร่งครัด (พบในเด็กอายุ 10–13 ปี)

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม (The Law and Order Orientation) ในระดับนี้บุคคลจะเข้าใจในกฎเกณฑ์ บรรทัดฐานของสังคม ถือว่าตนมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมอย่างเคร่งครัด (พบในเด็กอายุ 13 – 16 ปี)

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post Conventional Level) ในระดับนี้บุคคลจะตัดสินข้อขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบด้วยตนเอง พิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง หลุดพ้นจากกฎเกณฑ์ของสังคม แบ่งได้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 5 ขั้นทำตามคำมั่นสัญญาหรือมีเหตุผลเคารพตนเอง (Social Contract Legalistic Orientation) บุคคลจะเห็นความสำคัญของชนหมู่มาก เคารพตนเอง เคารพมิตรที่มาจากการลงความเห็น มีเหตุผล ถือว่ากฎเกณฑ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงได้โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นใหญ่ (พบในผู้ที่มีอายุ 16 ปีขึ้นไป ได้แก่ วัยรุ่นตอนปลายและผู้ใหญ่)

ขั้น 6 ขั้นทำตามหลักอุดมสติสากล (The Universal Ethical Principle) บุคคลจะสำนึกถึงคุณค่าของความถูกต้อง โดยคำนึงถึงเหตุผลอย่างกว้างขวาง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและปฏิบัติตามความถูกต้องนั้นอย่างไม่หวั่นไหว มีความสะอายต่อการทำความชั่ว

โคลเบอร์ก เชื่อว่า พัฒนาการจริยธรรมนั้นไม่ใช่การรับรู้จากการสั่งสอนจากผู้อื่น แต่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น และบทบาทของผู้อื่น รวมถึงกฎเกณฑ์ของกลุ่มต่าง ๆ การพัฒนาทางด้านการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นไปตามขั้น ส่วนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจะพัฒนาจากขั้นต่ำแล้วพัฒนาขึ้นไปด้วยประสบการใหม่ ๆ ทางสังคม ทำให้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นสูงขึ้นไป

กล่าวได้ว่า ขั้นในการใช้เหตุผลตามทฤษฎีพัฒนาทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก ขั้นที่ 1 ขั้นหลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ ขั้นที่ 2 ขั้นหลักการแสวงหารางวัล ขั้นที่ 3 ขั้นใช้หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม ขั้นที่ 5 ขั้นทำตามคำมั่นสัญญาหรือมีเหตุผลเคารพตนเอง ขั้นที่ 6 ขั้นทำตามหลักอุดมคติสากล

4. ทฤษฎีความต้องการของ อับราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow) (1987 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดด้านจิตวิทยามนุษยนิยม (Humanistic Theory) เป็นแนวคิดที่นิยมใช้กันมากในการพัฒนามนุษย์ โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า มนุษย์มีความดีและมีคุณค่าต่อการยอมรับ มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุดเมื่อความ

ต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง แล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่น ๆ ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป มาสโลว์ แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การฟักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้วมนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับสูงขึ้นต่อไป เช่นความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นการต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะความต้องการได้รับการยอมรับการต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือและสถานะจากสังคม เช่น การต้องการได้รับความเคารพ นับถือความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ที่มีความรักและศักดิ์ศรีในตน มีวินัย มีจริยธรรม และประสิทธิผลในการดำเนินชีวิต เช่นความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองแต่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีดังกล่าวนี้ มนุษย์มีความดีและมีคุณค่าต่อการยอมรับ มนุษย์ย่อมพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

5. ทฤษฎีต้นไม้ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544 : 187) ได้นำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณธรรม และจริยธรรมไว้คือทฤษฎีต้นไม้ ได้อธิบายไว้ว่า ลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อส่งเสริมให้บุคคลเป็นทั้งคนดีและคนเก่ง ได้ทำการศึกษาถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งรวมถึงสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ 6-60 ปี ว่าพฤติกรรมเหล่านั้น มีสาเหตุทางจิตใจอะไรและนำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย โดยแบ่งต้นไม้จริยธรรม ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนดอกผล แสดงถึงพฤติกรรมการทำความดี ละเว้นความชั่วและพฤติกรรม

การทำงานอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดีพฤติกรรมที่เอื้อเฟื้อต่อการพัฒนาประเทศ

2. ส่วนลำต้น แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

1. เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ การซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ

2. มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองคือ การรู้จักควบคุมตนเองให้อดทน มีความภูมิใจในการทำความดี

3. ความเชื่ออำนาจในตนคือ เชื่อว่าผลที่เกิดมาจากการกระทำของตนเอง

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ การมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามจุดหมายกล้าฝ่าอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ

5. ทัศนคติ คุณธรรมและค่านิยมคือ การมองเห็นและเข้าใจในคุณค่า ประโยชน์และความดีของการปฏิบัติหน้าที่

3. ส่วนของราก แสดงถึงพฤติกรรมการทำงาน ประกอบอาชีพอย่างขยันขันแข็งประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ

1. สติปัญญา คือ ความเฉลียวฉลาด มีความรู้ ความคิดที่เหมาะสมกับอายุ

2. ประสบการณ์ทางสังคม คือ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ได้รับประสบการณ์ทางสังคมอย่างเหมาะสมกับอายะ

3. สุขภาพจิต คือ การมีความสุขในการทำงาน มีอารมณ์ที่มั่นคง กล่าวด้วยสรุปได้ว่า ส่วนดอกผล แสดงถึงพฤติกรรมการทำความดี ส่วนลำต้น แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ส่วนของราก แสดงถึงพฤติกรรมการทำงาน

6. ทฤษฎีทางพุทธศาสตร์ หลักคุณธรรม จริยธรรม ที่ใช้ในพระพุทธศาสนา ก็คือ ให้ละเว้นจากความชั่วทั้งปวง ให้ทำความดี ให้ชำระจิตใจให้สะอาดบริสุทธิ์ สุชีพ ปัญญานุภาพ (2540 : 180) ได้นำเสนอหลักจริยศาสตร์ของศาสนาพุทธ ไว้ว่าหลักจริยศาสตร์ของศาสนาพุทธ มี 3 ขั้น คือ

1. จริยศาสตร์ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยศีล 5 ธรรม 5 ดังนี้

1.1 เว้นจากการเบียดเบียน ทำร้ายชีวิตสัตว์หรือมนุษย์ การมีความเมตตากรุณาต่อสัตว์ จัดเป็นศีล ในส่วนของการมีความเมตตาต่อมนุษย์ด้วยกัน จัดเป็นธรรม

1.2 เว้นจากการลักทรัพย์ จัดเป็นศีล ในส่วนของการมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ประกอบอาชีพที่สุจริต จัดเป็นธรรม

1.3 เว้นจากการประพฤติผิดในกาม จัดเป็นศีล ส่วนการสำรวมในกาม จัดเป็นธรรม

1.4 เว้นจากการพูดเท็จ จัดเป็นศีล การพูดแต่สิ่งที่เป็นจริง สร้างสรรค์ จัดเป็นธรรม

1.5 เว้นจากการดื่มสุราจัดเป็นศีลการมีสติสำรวมระวังกาย ใจและวาจา จัดเป็นธรรม

2. จริยศาสตร์ขั้นกลาง ประกอบด้วยกุศลกรรมบถ 10 ดังนี้

2.1. เว้นจากการฆ่า หรือทำร้ายเบียดเบียนชีวิตทั้งมนุษย์และสัตว์

2.2. เว้นจากการลักทรัพย์

2.3. เว้นจากการประพฤติผิดในกาม

2.4. เว้นจากการพูดเท็จ

2.5. เว้นจากการพูดยุยงให้แตกร้าว

2.6. เว้นจากการพูดคำหยาบ

2.7. เว้นจากการพูดเหลวไหล พูดเพ้อเจ้อ

2.8. ไม่โลภอยากได้ของผู้อื่นเอามาเป็นของตนเอง

2.9. ไม่คิดปองร้ายผู้อื่น หรือคิดให้ผู้อื่นถึงความพินาศ

2.10.ไม่มีความเห็นผิดไปจากทำนองคลองธรรม มีความคิดเห็นที่ถูกต้อง

3. จริยศาสตร์ขั้นสูง ประกอบด้วยอริยมรรค คือ ทางอันประเสริฐมี 8 ประการ ดังนี้

3.1. ความเห็นชอบ หมายถึง มีปัญญาเห็นอริยสัจ 4 ประการ

3.2. ความดำริชอบ หมายถึง ดำริในการออกจากกาม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น

3.3. การเจรจาชอบ หมายถึง ไม่พูดเท็จ ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเพ้อเจ้อ

3.4. การกระทำชอบ หมายถึง ไม่ฆ่าสัตว์หรือมนุษย์ ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติผิดในกาม

3.5. การเลี้ยงชีพชอบ หมายถึง การประกอบอาชีพโดยชอบธรรม ถูกกฎหมาย

3.6. ความเพียรชอบ หมายถึง การเพียงระวังไม่ให้บาปเกิดขึ้น เพียรสร้างความดี เพียรรักษาความดีที่เกิดขึ้นแล้วให้คงอยู่

3.7. การตั้งสติชอบ หมายถึง ตั้งสติพิจารณาร่างกาย เวทนา ความรู้สึกสุข-ทุกข์ ให้รู้เท่าทันเห็นความเกิดดับ

3.8. การตั้งใจมั่นชอบ หมายถึง การทำจิตใจให้สงบเป็นสมาธิอย่างแน่วแน่ กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักคำสอนของศาสนาพุทธเป็นหลักในการดำเนินชีวิตเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวคิดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับโรงพยาบาลคุณธรรม โดย ศาสตราจารย์นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี

ก. แนวคิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแบบโครงการ (Project Approach)

คุณธรรม เป็นคำนามธรรม หมายถึง ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ จนเกิดจิตสำนึก ที่ดี รู้สึกผิด ชอบ ชั่ว ดี เกรงกลัวต่อการกระทำความชั่ว โดยประการต่างๆ ทำให้เป็นผู้มีจิตใจดีและ คิดแต่สิ่งที่ดี จึงได้ชื่อว่า "เป็นผู้มีคุณธรรม" คุณธรรมมีหลายประการ เช่น ความกตัญญู ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย มีน้ำใจ เป็นต้น

การสร้างคุณธรรม หรือความดี สามารถจัดให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้แบบเชิงรุกได้ โดยให้ บุคลากรของหน่วยงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรม หรือผลงานนั้น นั้น ผ่านวิธีการเรียนรู้ได้ หลายรูปแบบ อาทิแบบโครงการ (Project Approach) โดยประเด็นที่เลือกทำโครงการ เลือกจาก ความสนใจ และความคิดริเริ่มของบุคลากร เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง ด้วยความพากเพียร พยายามอย่างจดจ่อต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาที่ยาวนานพอสมควร (ต้องทำงานจริงไม่น้อยกว่า 2 เดือน) เน้นการแก้ไขปัญหา การส่งเสริมความดีมีคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบ รวมทั้งการขยาย ความมีส่วนร่วมไปสู่บุคคลต่างๆ ในองค์กรและชุมชนของตนเองหรือชุมชนอื่นๆ มีแนวคิดการดำเนิน การ คือ การเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด EDUCATION FOR ALL แก่นการเรียนรู้คือ "ร่วมกัน ทำดี อย่าง มีปัญญา" ดังรายละเอียดนี้

การเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด EDUCATION FOR ALL คุณธรรมและความดีงาม เป็นเรื่องที่มีคุณค่าที่ควรให้ทุกคนเข้าถึง เปิดกว้างสำหรับทุกคน โดยไม่มีข้อจำกัด ไม่ว่าจำนวนคน เพศ วัย สถานะ ระดับช่วงชั้น กระบวนการพัฒนาควรสนับสนุน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมให้ได้มากที่สุด ตั้งแต่การคิดวางแผน การดำเนินงานเพื่อขยายหาแนวร่วมในรูปแบบ เครือข่าย แกนนำ สมาชิก หรือกลุ่มเป้าหมาย โครงงานคุณธรรมไม่มีกติกาควบคุมจำนวนคนที่มาช่วย ทำโครงงาน ใครอยากมาช่วย อยากเข้ามาร่วมทำงาน สามารถเข้ามาได้ โครงงานใดมีคนมาช่วย ร่วมมือมากเท่าไร ประเด็นคุณธรรมยิ่งประสบความสำเร็จ เพราะเท่ากับว่ามีคนมาร่วมทำความดี เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น งานคุณธรรมไม่ติดขัดที่งบประมาณ เพราะการทำความดีหรือคุณธรรมนี้ไม่ต้องลงทุนด้วย เม็ดเงินมากและบูรณาการเข้ากับงานทุกเรื่องได้ทั้งหมด งานด้านคุณธรรม เป็น WIN-WIN SITUATION กล่าวคือ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและทุกฝ่ายก็ได้ รับประโยชน์สุขร่วมกันทั้งหมด ปัญหาต่างๆ ในองค์กรได้รับการพิจารณาและแก้ไข บุคลากรได้รับ การฝึกฝน และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหา คิดเชิงระบบ คิดประเมิน ค่า ฯลฯ ผ่านการทำงานจริง การทำงานเป็นระบบ

ความรับผิดชอบต่องาน และได้รับการฝึกทักษะ ทางสังคม ผ่านกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ในระยะเวลายาวนานพอสมควร ซึ่งสรุปเป็นลำดับขั้น ได้ดังนี้

1. สังเกตปัญหา ระดมความคิด เลือก ระบุ วิเคราะห์ เชื่อมโยง "ปัญหา-สาเหตุ" ได้ชัดเจน เห็นความเชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นปัจจัยเกี่ยวเนื่องกันได้ตลอดสาย

2. คาดการณ์และระบุ "เป้าหมาย" ของการแก้ปัญหาให้ชัด เพราะเมื่อรู้จุดหมายปลายทางชัด การกำหนดทิศทางและการเดินทางก็จะชัดไปด้วย การตั้งเป้าหมายต้องมองทั้งด้านในตัวคน (พฤติกรรม จิตใจ ปัญญา ที่คาดหวัง) และเป้าหมายนอกตัวคน (สิ่งแวดล้อม-กายภาพ) ทั้งคำนึงถึงเป้าหมายเชิงปริมาณ เป้าหมายเชิงคุณภาพ ในระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว

3. วางแผนและออกแบบ "ทางแก้" หรือวิธีการทดลองอย่างมีหลักเกณฑ์ แก้ปัญหา ได้ตรงจุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ลงมือทำพร้อมกับเรียนรู้ แสวงหา ฝึกฝน "คุณธรรมจากภายในตน" ไปสู่ "การแก้ปัญหาภายนอก" ด้วยกระบวนการเรียนรู้ส่วนภายในของบุคคล และเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการกลุ่ม

5. ลงมือปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ มีการติดตามและเก็บบันทึกข้อมูล ทำตามแผนงานอย่างยืดหยุ่น มุ่งมั่นทุ่มเทแต่ไม่ยึดติด มากเกินไป เรียนรู้อย่างตื่นตัวเท่าทัน พร้อมปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขสูงสุดแม้มีข้อจำกัดมากมาย

6. ประมวลผล-สรุปผล เทียบเคียงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ การประเมิน ตนเอง การย้อนพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และการต่อยอดขยายผล

7. นำเสนอ สื่อสาร ข้อมูลเรื่องราวการทำโครงงานผลของการทำงาน สู่สาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการเผยแพร่ขยายความดี-สื่อสารความดี บอกต่อองค์ความรู้ในการแก้ปัญหาต่างๆ อันจะเป็นการเสริมสร้างค่านิยม สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นต่อๆ ไป

แก่นการเรียนรู้คือ "ร่วมกัน ทำดี อย่างมีปัญญา" กระบวนการเรียนรู้ที่ดีและสมบูรณ์ของโครงงานคุณธรรมนั้น จะต้องเริ่มต้นจากการสร้าง ความเป็นกัลยาณมิตร จึงต้องออกแบบและจัดวางเงื่อนไขให้เกิดการรวมกลุ่มกันของผู้รับผิดชอบ โครงการจำนวน 8-10 คน และให้มีที่ปรึกษาโดยมีองค์ประกอบโครงสร้างและความสัมพันธ์ในกลุ่ม ดึงด้านบวกของแต่ละคนออกมาหากันให้ได้มากที่สุด ซึ่งก็จะทำให้เกิดการ ใฝ่ดี คิดดี ทำดี ร่วมกัน ได้อย่างเต็มที่เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน เกิดการซึมซับความดี พร้อมๆ กับมีการเรียนรู้ หรือมี กระบวนการทางปัญญาเกิดขึ้นตลอดสายตั้งแต่เริ่มต้นระดมความคิด การสังเกตสำรวจสภาพปัญหา ปัญญาตระหนักรู้ในสถานการณ์หรือสภาพปัญหาและสืบสาวถึงสาเหตุ ปัญญาค้นคว้าหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพิ่มเติม การ

รวบรวมประมวลข้อมูล คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยใช้แบบจำลองของวงรอบ 1-2-3-4 ที่หมุนเวียนรอบพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันประกอบ ด้วย

1. กระบวนการกัลยาณมิตร

2. การเปิดการเรียนรู้ภายใน (ปรโตโฆษะ สู่ ศรัทธา และโยนิโสมนสิการ)

3. กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

4. กระบวนการพัฒนาแบบเวียนรอบต่อเนื่องทำให้การเรียนรู้พัฒนาคุณธรรมควบคู่กันไป

ข. แนวคิดการแปลงนามธรรมไปสู่รูปธรรม “โรงพยาบาลคุณธรรม”

หลักการดำเนินการ 6 ขั้นตอน (ศ.นพ.เกษม วัฒนชัย องคมนตรี)

1. ปรึกษาหารือทุกภาคส่วน เพื่อวิเคราะห์และมีมติว่า “ทุกภาคส่วนต้องการเปลี่ยนให้ดีขึ้น”

2. ระดมความคิดเห็นทำบัญชี 2 ชุด

2.1 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ “ปัญหาที่อยากแก้ไข”

2.2 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ “ความดีที่อยากทำ”

3. ระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนให้ได้ คุณธรรมร่วม “อัตลักษณ์องค์กร”

4. แปลงคุณธรรมให้เป็นจริยธรรม

4.1 แต่ละภาคส่วนร่วมกำหนด “นโยบาย” แต่ละคุณธรรม นำไปสู่การปฏิบัติ

4.2 ช่วงเวลาของการปฏิบัติคือ 1 ปี

5. กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในช่วง 1 ปี

6. วงจร “ปฏิบัติ-ประเมินผล-ปรับปรุง” สำหรับปีต่อไป (Plan-Do-Check-Act)

ค. กรณีศึกษา“จากแนวคิดสู่ความเป็นจริง”

1. โรงพยาบาลบางมูลนาก2

โรงพยาบาลบางมูลนาก เดิมเป็นรพ.ขนาด 30 เตียง เปิดให้บริการตั้งปี 2530 พัฒนาเป็น ขนาด 60 เตียง ในปี 2535 และเป็นขนาด 90 เตียงในปี 2554 เริ่มพัฒนาเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม ในปี 2556 โดยได้รับแรงบันดาลใจจากบุคคลสำคัญของอำเภอบางมูลนาก สามท่าน คือ ศาสตราจารย์ เกียรติคุณนายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี นายแพทย์ณรงค์ สหเมธาพัฒน์ ปลัดกระทรวง สาธารณสุข และนายปราโมทย์ โชติมงคล อดีตประธานผู้ตรวจการแผ่นดิน เมื่อได้รับแรงบันดาลใจจากบุคคลต้นแบบทั้งสามท่าน ตอนจะเริ่มดำเนินการ คิดว่าต้องเห็น ตัวอย่างและสัมผัสได้ก่อนจึงจะเกิดความรู้สึก (Feeling)อยากเปลี่ยนแปลง จึงไปศึกษาดูงานต้นแบบ จากโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม ได้ข้อสรุปว่า ต้องมีกิจกรรม ความดี ให้คนได้ปรับเปลี่ยน เกิด องค์ความรู้การดำเนินการเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายและพฤติกรรมปรับปรุงประเมินผล ทุกคนเริ่ม

จากการเปลี่ยนตัวเองก่อน เริ่มกำหนดอัตลักษณ์ คือ เมตตา เสียสละ รับผิดชอบ ดำเนินกิจกรรมตามเมล็ดพันธ์ ความดี (กิจกรรม 5 เมล็ดพันธุ์ความดี 3)

1. กำหนดอัตลักษณ์ เริ่มจากให้แต่ละคน หาเรื่องเล่าความดี แล้วสรุปเป็นแก่น เลือก 3 ตัวและประกาศ

2. สร้างแกนำ 3 ระดับคือผู้บริหาร แกนนำระดับผู้นำและแกนนำผู้ปฏิบัติ พร้อมกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ตามระดับของแกนนำ เช่นผู้บริหาร ต้องมีพฤติกรรมอย่างไร

3. จัดทำโครงงานคุณธรรม

4. ตลาดนัดความดี คือตลาดนัดความดี ทำดี ต้องมีโชว์ ทำดีต้องมีแชร์ ทำดีมีที่ยืน ทำดีก็ก๊อปปี้ได้

5. การสร้างเครือข่าย ทำให้กระบวนการประคับประคองไปได้ สอดคล้องกับคุณภาพที่ให้มี

จากเมล็ดพันธุ์ความดี มีการขยายผลอย่างต่อเนื่อง ได้ทำ MOU กับ ศูนย์คุณธรรม เปิดเวที ชื่นชม แชร์ โชว์ โดยให้ทุกคนในหน่วยงานทำความดี เสมือนการจุดเทียนคนละเล่ม เทียน ทุกเล่มที่เกิดขึ้นน่าจะเป็นธงนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระทรวงสาธารณสุขได้ ความแตกต่างของ รพ.คุณภาพ กับรพ.คุณธรรมต่างกันอย่างไร เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุข มีการพัฒนาคุณภาพการบริการด้วยการใช้ HA PDCA PMQA (Hospital Accreditation , Plan- Do-Check-Act, Public Sector Management Quality Award) แต่ก็พบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นคือ การประเมินด้วยตัวชี้วัดจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าเครียด ต้องจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดให้มี ความสุข แต่โดยสรุป งานบริการยังต้องเดินไปด้วยกันระหว่างคุณภาพกับคุณธรรม ดังเช่นคำขวัญ วันเด็ก ปี 2558 ที่ว่า “ความรู้ คู่คุณธรรม นำสู่อนาคต” ส่วนตัวผู้บริหารคาดหวังให้องค์กรได้รับ การพัฒนา บุคลากรทำงานด้วยความสุข ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงมีรอยยิ้ม ทั้งผู้ป่วยและญาติ โดยสรุปโรงพยาบาลดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ด้วยแนวคิด 3 เรื่องคือ

1. การเปลี่ยนองค์กร 2. สร้างสิ่งแวดล้อม 3.การนำระบบ มาแชร์ โชว์ ชื่นชม

กระบวนการ ..... See Feel Change ..... กระบวนการ

2. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหินเริ่มดำเนินการโรงพยาบาลคุณธรรมมาตั้งแต่ ปี 2556 โดยการคุยกันในทีมบริหารว่ามีเรื่องอะไรบ้างที่ต้องขับเคลื่อน กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นหนึ่งใน โรงพยาบาลชุมชนที่ดี มีคุณภาพเป็นเลิศของประเทศและเป็นที่รักของประชาชน” ใช้หลักธรรมาภิบาล มีจริยธรรม คุณธรรม เพื่อให้เป็นโรงพยาบาลที่เป็นที่ยอมรับของประชาชน เริ่ม

ประกาศเป็นรพ.คุณธรรม รูปแบบการดำเนินงานมีการประชุมเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร ได้ข้อสรุปการดำเนินการตามอัตลักษณ์ 3 ประการ คือ ความพอเพียง ซื่อสัตย์ เสียสละ ดังนี้

1. ความพอเพียง ปรับเปลี่ยนให้เจ้าหน้าที่ดำเนินชีวิตที่พอเพียงสู่การปฏิบัติ อย่างเป็น

รูปธรรมชัดเจน เช่น ทำบัญชีครัวเรือน เป็นรูปธรรมชัดเจน ส่งเสริมการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล แบบคุ้มค่า เพิ่มการประหยัด มีเงินออมทรัพย์ กระตุ้นการเสริมรายได้โดยตั้งกองทุนชมรมลูกจ้าง กลุ่ม ลูกจ้างมีการรวมตัวกันทำงานอย่างเป็นระบบ

2. ซื่อสัตย์ พันธกิจของโรงพยาบาลมีเรื่องระบบธรรมาภิบาล เน้นเรื่องสิทธิผู้ป่วย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความโปร่งใสในการจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ จัดให้ มีมูลนิธิภาคประชาชน มีที่ปรึกษา ควบคุม กำกับ รับฟังการร้องเรียน เพื่อมาปรับพัฒนาบริการต่างๆ เน้นความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ การปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลา ตามนโยบายปลัดกระทรวงสาธารณสุข เริ่มปฏิบัติงานก่อนเวลา เลิกปฏิบัติงานหลังเวลา ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีความซื่อสัตย์ ในการ ดำรงชีวิต

3. เสียสละ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สร้างความสุข จากการเป็นผู้ให้ กระตุ้นให้มีจิตอาสาเสียสละช่วยเหลือกิจกรรมในโครงการต่างๆ เช่น

3.1 โครงการปันน้ำใจให้น้อง จัดตั้งกองทุนปันน้ำใจให้น้อง จัดกิจกรรมทุกเดือนสมทบ กองทุน ให้โรงเรียนประถมศึกษาเป็นค่าอาหารกลางวัน ปรับปรุงสิ่งก่อสร้างที่ทรุดโทรมของโรงเรียน เช่น ห้องส้วม ที่แปรงฟันล้างมือ ของเด็กเล่นในโรงเรียน

3.2 ห้องสมุดเคลื่อนที่ ดัดแปลงรถพยาบาลที่ทรุดโทรมให้เป็นห้องสมุดเคลื่อนที่

3.3 กิจกรรมจิตอาสา

3.3.1 จัดตู้ยาสามัญประจำวัดทุกวัดในอำเภอ พร้อมจัดเจ้าหน้าที่จิตอาสาดูแลการใช้ยา ในวัดวัดละ 1 คน

3.3.2 อบรมให้ธรรมะในชุมชน (ทั้งเด็ก นักเรียน ผู้ใหญ่) ปีละ 3 - 4 ครั้ง

3.3.3 ทำความสะอาดหอพระ

3.3.4 โครงการเมล็ดพันธุ์ความดี ดูแลผู้ป่วยต่อเนื่อง

3.3.5 โครงการความดีที่ภาคภูมิ จัดเวทีเล่าความดีที่ภาคภูมิใจ

สิ่งที่ได้รับจากโรงพยาบาลคุณธรรม คือการปรับวิถีการดำเนินชีวิต บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข คาดหวังว่าโรงพยาบาลจะเป็นที่รักของประชาชน

3. โรงพยาบาลชลบุรี

โรงพยาบาลชลบุรี เป็นโรงพยาบาลขนาด 850 เตียง เริ่มการดำเนินการโรงพยาบาลคุณธรรม จากวันที่ทีมงานได้ไปขอพรวันสงกรานต์ กับ ศ.นพ.เกษม วัฒนชัย องคมนตรี ปี 2556

และท่านได้ เล่าถึง โรงเรียนคุณธรรม ผู้อำนวยการรพ.ชลบุรี (นายแพทย์อัษฎา ตียพันธ์) และรองผู้อำนวยการ รพ.ชลบุรี (นพ. เจษฎา จันทร์สว่าง) ได้ฟังแล้วมีความคิดจะพัฒนาโรงพยาบาล เนื่องจากขณะนั้น โรงพยาบาลมีปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน มีหนี้สินหลายล้านบาท เงินใช้ภายในรพ.เพียง 1 เดือน บรรยากาศตอนนั้นทุกคนลำบากมาก มีความเห็นแก่ตัว ไม่มีน้ำใจ มีความเครียดสูง เมื่อฟังท่านองคมนตรี ตอนนั้นยังไม่มีวิธีการ ขั้นต้น จึงได้เชิญผู้อำนวยการโรงเรียนบางมูลนากพิทยาคม มาอธิบายขั้นตอน การดำเนินงานให้คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลรับรู้ และได้ออกแบบสำรวจความคิดเห็น ได้อัตลักษณ์ 3 ประเด็น ได้แก่ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ และได้ดำเนินกิจกรรมต่อมา คือ

1. ประกาศ อัตลักษณ์ เป็นนโยบายของโรงพยาบาล

2. ให้กลุ่มงานในโรงพยาบาล 16 กลุ่ม แปลงคุณธรรมทั้งสามประเด็น เป็นจริยธรรมของ กลุ่มตัวเอง และให้ประกาศการจริยธรรมนั้นๆของแต่ละกลุ่มนั้นๆ ในวันที่เปิดป้ายโรงพยาบาลชลบุรี เป็นโรงพยาบาลคุณธรรม ซึ่งเชิญ ศ.นพ.เกษม เกษมวัฒนชัย องคมนตรี มาเป็นประธาน

3. มีกระบวนการสื่อสาร ให้ทุกคน รับรู้ มองเห็น ได้ยิน สัมผัสทุกวัน โดยทำป้ายสัญลักษณ์ วารสาร หนังสือเวียน และหนังสือก็จะมีข้อความอัตลักษณ์ ไว้ท้ายกระดาษ มีเสียงตามสาย ใช้เวลา เกือบ 1 ปี การดำเนินการจะไม่เน้นการสั่งการ อยากให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ต้องการการพัฒนา ที่ยั่งยืน ด้วยความเชื่อว่าพฤติกรรมหลักๆ จะเปลี่ยนได้ หลังดำเนินการ โรงพยาบาลคุณธรรม หนึ่งปี โรงพยาบาลผ่านวิกฤต มีสภาพการเงินคล่องขึ้น ปัจจุบันมีสภาวะการเงินเพียงพอใช้ได้นานถึง 6 เดือน ประหยัดงบประมาณ บุคลากรมีความสุขมากขึ้น ผู้มารับบริการชื่นชม บุคลากรมากขึ้น

ตัวอย่าง : การแปลงคุณธรรมเป็นจริยธรรม โรงพยาบาลชลบุรี

ตารางที่ 2-1 ตารางแสดงการแปลงคุณธรรมเป็นจริยธรรม โรงพยาบาลชลบุรี

กลุ่มงาน คุณธรรม	จริยธรรม (อัตลักษณ์)		
	ความซื่อสัตย์	ความรับผิดชอบ	ความมีน้ำใจ
แพทย์	จะใช้ยาทุกชนิดด้วยความโปร่งใสมเหตุสมผลตามหลักวิชาการ	จะอุทิศเวลาให้กับผู้ป่วยและงานในหน้าที่อย่างเต็มที่	จะมีจิตอาสางานส่วนรวม
พยาบาล	จะยึดมั่นในาระหน้าที่อย่างเคร่งครัดทั้งต่อหน้า และลับหลัง	จะไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยบำบัดตลอด 24 ชั่วโมง	จะเต็มใจให้บริการประชาชน ไม่ทำตนเป็นนายเขา

ตารางที่ 2-1 ตารางแสดงการแปลงคุณธรรมเป็นจริยธรรม โรงพยาบาลชลบุรี (ต่อ)

กลุ่มสนับสนุนบริการพยาบาล	จะล้างมือครบขั้นตอน	จะสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันถูกวิธี	จะยินดีช่วยเหลือทุกเมื่อ โดยไม่ต้องร้องขอ
เภสัชกรรม	จะบริหารจัดการยาอย่างโปร่งใสไม่โอนเอนตาม การส่งเสริมการขายของบริษัทยา	จะใส่ใจหน้าที่ มอบยาดี มีคุณภาพทุกครั้งแก่ผู้ป่วย	จะเอื้ อเฟื้อ คิดเกื้ อกูลเพื่อนร่วมงานอาสาช่วย เหลืองานส่วนร่วมด้วย ความเต็มใจ
เทคนิคการแพทย์	จะไม่โกงเงิน ไม่โกงของ ไม่โกงเวลาของทางราชการ	จะรายงานผลการตรวจวิเคราะห์ตรงเวลาที่กำหนด	จะบริการผู้ป่วย อย่างเท่าเทียมและเต็มใจ เอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน ทุกระดับ
โภชนศาสตร์	จะไม่นำวัตถุดิบในการ ปรุงอาหารของผู้ป่ วยไป ใช้เป็นของส่วนตัว	จะดูแลผู้ป่วยด้วยอาหารที่อร่อย สะอาดถูกหลัก โภชนาการ	จะให้ความร่วมมือกับทุกหน่วยงานด้วยความเต็มใจ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลบุรี อธิบายสรุปปัจจัยสู่ความสำเร็จของรพ.ชลบุรี (มรรค มีองค์แปด) คือ

1. ความเห็นชอบร่วมกัน ความมุ่งมั่นในการเป็นรพ.คุณธรรม.....เห็นชอบร่วมกัน เป็น consensus

2. การสร้างแกนนำที่เข้มแข็ง เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมที่เข้มแข็งและยั่งยืน

3. การกำหนดคุณธรรมร่วม อัตลักษณ์ร่วม ที่มาจากการระดมสมองของคนในองค์กร

4. การนำอัตลักษณ์ไปสู่การปฏิบัติยึดถือเป็นค่านิยม เมื่อเวลาผ่านไปจะเป็นวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ต้องมีกระบวนการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง)

5. มีแผนโครงการ กำหนดตัวชี้วัดที่ประเมินได้ มีการติดตามประเมินผล (ถ้าไม่มีโครงการ จะเหมือนไฟไหม้ฟาง....ของรพ.ชลบุรีปีแรก มีผลลัพธ์คือ หนึ่ง ประหยัดงบประมาณ สอง ข้อร้องเรียน ลดลง สาม ได้รับคำชื่นชมจากคนภายนอกเพิ่ม สี่ คนในองค์กรมีความสุข)

6. การยกย่องคนดี ให้คนในองค์กร และสังคมได้รับรู้

7. มีการประกาศเจตนารมณ์ในการเป็นหน่วยงานคุณธรรมอย่างแน่วแน่ ให้สาธารณชน ได้รับรู้

8. มีการสร้างเครือข่ายของหน่วยงานคุณธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขยายออกไปเรื่อยๆ (คนเดียวฝ่อ)

ข้อคิดจากปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่องโรงพยาบาลคุณธรรม ไม่ต้องกังวลว่าจะยาก ง่ายกว่าทำ HA มาก การทำงานคุณธรรม ทำแล้วต้องมีความสุขเพราะพูดแต่เรื่องดีๆ ไม่ขัดใจกัน ไม่ใช่บังคับ สิ่งที่เราทำแล้วต้องมีความสุข ข้อสำคัญเวลาทำงานคุณธรรม ให้ระวังความคิด อย่าคิดว่าตัวเองทำดีแล้วจะเหนือกว่าคนอื่น อย่าไปยึดติดกับตัวชี้วัดให้มาก ถ้ามองตัวชี้วัดเรื่องคุณธรรม คือ ความสุขของเจ้าหน้าที่

แนวคิดยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา 20 ปี ของประเทศไทย ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ท่าหน้าที่ในการกกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการท่างานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการน่านวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการท่างานที่เป็นดิจิทอลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์และสร้างจิตส่านึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้นกฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จ่าเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพและน่าไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการ พัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอ่านวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ

2. ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ

3. ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบและ

4. ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย 8 ประเด็น ได้แก่

1. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดย 1. การให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และ 2. ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทอลมาประยุกต์ใช้

2. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดย 1. ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ 2. ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และ 3. ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อน การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

3. ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดย 1. ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม 2. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และ 3. ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

4. ภาครัฐมีความทันสมัย โดย 1. องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับ บริบทการพัฒนาประเทศ และ 2. พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

5. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย 1. ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ 2. บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

6. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดย 1. ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติ มิชอบ 2. บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต 3. การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และ 4. การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

7. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น โดย 1. ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง 2. มีกฎหมาย

เท่าที่จำเป็น และ 3. การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียม มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้กฎหมาย

8. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชน โดยเสมอภาค โดย 1. บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม 2. ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอน ของการค้นหาความจริง 3. หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครองมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน 4. ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม และ 5. พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

แนวคิดการจัดทำแผนและนโยบายขับเคลื่อนรพ.คุณธรรมรพ.สังกัดกองทัพเรือ

โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ เป็นโรงพยาบาลขนาด 120 เตียง เริ่มการดำเนินการโรงพยาบาลคุณธรรม เริ่มจากผู้อำนวยการซึ่งในขณะนั้น คือ นาวาเอก หญิง พิณทิพย์ พันธ์มีเกียรติ และทีมงานพบว่าผลสำรวจความพึงพอใจของโรงพยาบาลมีแนวโน้มลดลง ประกอบทั้งมีข้อร้องเรียนพฤติกรรมบริการเพิ่มขึ้น บุคลากรของโรงพยาบาลมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์มากขึ้นจึงได้เชิญ พล.ร.ต. วิชัย มนัสศิริวิทยา และ อาจารย์ วชิรา บุตรวัยวุฒิ ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและให้คำแนะนำเรื่องโรงพยาบาลคุณธรรมเบื้องต้น ทางทีมงานมีความสนใจและเห็นพ้องต้องกันว่าควรนำมาใช้ในโรงพยาบาล โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการประชุมทีมงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนดำเนินการ ประชุมเชิงปฏิบัติการกับบุคลากรของโรงพยาบาลเพื่อหาพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ กำหนดอัตลักษณ์โรงพยาบาลคุณธรรมร่วมกัน พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในแต่ละอัตลักษณ์ และตัวชี้วัดคุณธรรม อบรมแกนนำ โดยใช้หลัก 7P มีกระบวนการสื่อสาร ให้ทุกคนรับรู้ มองเห็น ได้ยิน สัมผัสทุกวัน โดยทำป้าย สัญลักษณ์ติดตามจุดต่างๆ การดำเนินการจะไม่เน้นการสั่งการ อยากให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ต้องการการพัฒนา ที่ยั่งยืนและทำการประกาศโรงพยาบาลคุณธรรม เมื่อวันที่ 25 พ.ค. 60 โดยเจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ

ตารางที่ 2-2 ตารางแสดงการแปลงคุณธรรมเป็นจริยธรรม โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ กรมแพทย์ทหารเรือ

อัตลักษณ์	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	ตัวชี้วัดคุณธรรม
ซื่อสัตย์	ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และตรงต่อเวลา	1. มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา (ไม่ลาเอียงหรือมีอคติ) 2. รักษาสิทธิของผู้ป่วยและญาติ 3. ไม่เบียดบังเวลาราชการ มาทำงานตามเวลาที่กำหนด 4. ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากโรงพยาบาล	1. จำนวนข้อผิดพลาดจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานงานที่รับผิดชอบของบุคลากรน้อยกว่า 5 เรื่อง/ปี/หน่วยงาน 2. จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้อง (พฤติกรรมบริการและจรรยาบรรณของบุคลากร) น้อยกว่า 5 เรื่อง/ปี/หน่วยงาน 3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อบุคลากร/หน่วยงาน $\geq$ 80
รับผิดชอบ	มุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อคุณภาพของงานและผู้มารับบริการปลอดภัย มีความพร้อมในการทางานตลอดเวลา	1.รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ 2.เพิ่มพูนความรู้ในงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ 3.เอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตนเองเพื่อพร้อมทางานทุกเมื่อและเป็นแบบอย่างแก่บุคคลทั่วไป 4.ปฏิบัติตามนโยบายของรพ./พร./ทร. 5.ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมต่างๆ ของรพ.	4. มาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด ร้อยละ 90 5. จำนวนชั่วโมงที่ได้รับการพัฒนาตนเองและบริการ 6. ทุกหน่วยมี CQI/KM อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง 7. ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมตรวจสุขภาพประจาปี $\geq$ ร้อยละ 90 8. ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมทดสอบสมรรถภาพประจำปี $\geq$ ร้อยละ 80 9. จำนวนครั้งการมีส่วนร่วมทากิจกรรมพัฒนาในหน่วยงาน/รพ. $\geq$ ร้อยละ 80 10. ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 11. ร้อยละความสมบูรณ์ของการบันทึกการพยาบาล

ตารางที่ 2-2 ตารางแสดงการแปลงคุณธรรมเป็นจริยธรรม โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ กรมแพทย์ทหารเรือ (ต่อ)

มีน้ำใจ	เสียสละ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ มีความเอื้ออาทร เห็นอก เห็นใจ คานึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	1.อุทิศและเสียสละตนเพื่อส่วนรวม โดยไม่ต้องร้องขอ 2.มีความเอื้ออาทรต่อผู้รับบริการ 3.มีความรักความสามัคคี	1. จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้อง (พฤติกรรมบริการและจรรยาบรรณของบุคลากร) น้อยกว่า 5 เรื่อง/ปี/หน่วยงาน 2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อบุคลากร/หน่วยงาน 80 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ร้อยละ 80 4.ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าคนปกติ ร้อยละ 10 5. ร้อยละของบุคลากรที่มีความ คิดลาออก/โยกย้าย ความผูกพันต่อองค์กร < ร้อยละ 30
ใช้เหตุผล	ยอมรับผลทั้งผลดีและ ผลเสียที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล รับฟังความ คิดเห็นผู้อื่นและนำมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมพอเพียง รักษาผลประโยชน์ของโรงพยาบาล	1.ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีสติรอบคอบ ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล 2.เคารพและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกียรติ ผู้อื่น 4.ใช้วัสดุอุปกรณ์เท่าที่จำเป็นอย่าง สมเหตุสมผล	1. ร้อยละของความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยไม่ให้เกิด การร้องเรียนไปในระดับพร. ร้อยละ 100 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี ความพึงพอใจระดับมาก ร้อยละ 80 3.ร้อยละของของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงานต่ำกว่าคนปกติ ร้อยละ 10 4. สถิติการเบิกใช้วัสดุสิ้นเปลืองลดลงร้อยละ 5

แนวคิดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับโรงพยาบาลคุณธรรมในต่างประเทศ

Hamilton Health Sciences (HHS) เป็นระบบโรงพยาบาลเพียงแห่งเดียวในออนแทรีโอที่ให้การดูแลเป็นพิเศษกับผู้คนตลอดวงจรชีวิตทั้งหมดตั้งแต่ก่อนคลอดจนถึงวัยชรา นอกเหนือจากการให้การดูแลผู้ป่วยที่ดีเยี่ยมภารกิจด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพของแฮมิลตันยังรวมถึงการดูแลสุขภาพขั้นสูงผ่านการศึกษาและการวิจัย จึงให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการดูแลสุขภาพและจริยธรรมขององค์กร

เป้าหมายของกรอบจริยธรรม:

พัฒนาวิธีการทั่วไปเพื่อส่งเสริมและชี้นำการตัดสินใจและการปฏิบัติด้านจริยธรรม ที่ใช้กับปัญหาจริยธรรมทั้งทางคลินิกและองค์กรที่ HHS

วัตถุประสงค์:

1. เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจในมิติทางจริยธรรมของการดูแลสุขภาพ และการบริหาร

2. เปิดใช้งานเจ้าหน้าที่แพทย์ผู้เรียนและสมาชิกคณะกรรมการเพื่อระบุประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมและ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและบทบาทของพวกเขา

3. ช่วยเหลือพนักงานแพทย์ผู้เรียนและสมาชิกคณะกรรมการในการวิเคราะห์พิจารณาและแก้ไขปัญหา ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมและประเด็นปัญหา

4. สนับสนุนเจ้าหน้าที่แพทย์ผู้เรียนและสมาชิกคณะกรรมการเพื่อจัดตำแหน่งการตัดสินใจและการกระทำที่มีคุณค่าหน้าที่และหลักการที่เกี่ยวข้อง

5. ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่แพทย์ผู้เรียนและสมาชิกคณะกรรมการเกี่ยวกับทรัพยากรด้านจริยธรรมในท้องถิ่น พวกเขาสามารถขอการสนับสนุนเพิ่มเติมเมื่อจำเป็น

ประเด็นด้านจริยธรรมขององค์กรและ**กระบวนการ**

1. IDENTIFY ปัญหาด้านจริยธรรมและกระบวนการตัดสินใจ

มีส่วนร่วมในการฝึกฝนไตร่ตรองและพิจารณา "ปฏิกิริยาทางเดินอาหาร" ของคุณต่อสถานการณ์:อะไรอคติ และการตัดสินที่คุณอาจนำมาสู่สถานการณ์ ความภักดีของคุณคืออะไรและ สัญชาติญาณ? สิ่งเหล่านี้มาจากไหน

ระบุความขัดแย้งหรือภาวะที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออกตามที่เห็นในขณะนี้:พยายามสื่อสารให้ชัดเจนในเรื่องเดียว หรือความขัดแย้งเกี่ยวกับค่านิยม การตัดสินใจหรือการกระทำใดที่มีความสมเหตุ สมผลทางจริยธรรม”

กำหนดกระบวนการที่ดีที่สุดสำหรับการตัดสินใจ:สถานการณ์เป็นเรื่องเร่งด่วนเพียงใด ทำอย่างไร

ผู้มีส่วนได้เสียที่ดีที่สุดจะมีส่วนร่วม ท้ายที่สุดใครมีอำนาจตัดสินใจ

ผู้มีส่วนได้เสียควรได้รับรู้และเข้าใจวิธีการและเหตุผลในการตัดสินใจที่มีผลต่อพวกเขา

ถูกสร้างขึ้น เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องจำไว้ว่าความโปร่งใสไม่ได้เกี่ยวกับการส่งสัญญาณเท่านั้น

ของข้อมูล มันยังเกี่ยวกับการทำให้ผู้คนมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ในกระบวนการ ใน

2. STUDY ข้อเท็จจริง

ในสถานการณ์ที่ซับซ้อนฝ่ายต่าง ๆ จะมีมุมมองที่แตกต่างกันของข้อเท็จจริงของสถานการณ์ ตามหลักการแล้วผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนควรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วยความเคารพ สภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างพิจารณาทั้งบริบทของสถานการณ์และหลักฐาน

มุมมองผู้มีส่วนได้เสีย:ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนควรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นมุมมองเกี่ยวกับปัญหา

หลักฐาน:รวมถึงความเสี่ยงและผลประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ป่วย ผลกระทบของสถานการณ์ต่อคุณภาพหรือบริการ แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด ฯลฯ

คุณสมบัติบริบท:คำสั่งภายในและภายนอกและความร่วมมือ ข้อพิจารณาทางกฎหมาย

ผลกระทบของทรัพยากร:มนุษย์และการเงิน

3. SELECT ตัวเลือกที่เหมาะสม

มองหามากกว่าสองเสมอ ลองใช้ตัวเลือกการระดมสมองโดยไม่ต้องประเมินในตอนแรกหรือเริ่มต้นด้วย อธิบายวิธีแก้ปัญหา "อุดมคติ" ของคุณและทำงานย้อนกลับไปยังตัวเลือกที่สมจริงยิ่งกว่า บริบท.

4. ทำความเข้าใจกับค่านิยมและหน้าที่

ค่าใดที่ขัดแย้งกันในกรณีที่ค่าอาจถูกบุกรุกคุณสามารถทำอะไรได้บ้าง ลดผลกระทบด้านลบ

มีภาระหน้าที่หรือมาตรฐานทางวิชาชีพหรือทางกฎหมายในการพิจารณาหรือไม่

พิจารณาว่าตัวเลือกต่าง ๆ สะท้อนหรือสนับสนุนหน้าที่หลักการและค่านิยมหรือไม่

5. ประเมินค่าและจัดชิดขอบตัวเลือก: สำหรับแต่ละตัวเลือกให้พิจารณา:

อะไรคืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ

อะไรคือประโยชน์ที่เป็นไปได้ของผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ

อะไรจะส่งผลกระทบต่อพนักงานภารกิจและคุณภาพการดูแลของเรา

หน้าที่หลักการและค่านิยมใดบ้างที่สนับสนุนตัวเลือกนี้

จะทำอย่างไรถ้าทุกคนในสถานการณ์เหล่านี้ทำเช่นนี้

6. SUSTAIN ทบทวนแผน

การยอมรับความรับผิดชอบสำหรับการเลือกที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมหมายถึงการทำให้มั่นใจว่าการตัดสินใจนั้นกระทำโดย จัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสมและจัดการ ระบบที่อาจทำให้เกิดปัญหา นอกจากนี้ยังหมายถึงการยอมรับความเป็นไปได้ที่ คุณอาจจะผิดหรือคุณอาจต้องแก้ไขการตัดสินใจของคุณในแง่ของข้อมูลใหม่หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ในการทบทวนแผนให้พิจารณา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน ของ ศิวะพร ภู่พันธ์ พบว่าการนำเสนอความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน ทั้ง 10 ประเทศ การศึกษาแนวทางในการเตรียมพร้อมด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้ง แนวทางความร่วมมือระดับภูมิภาค และบทบาทของประเทศไทย โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษามีประเด็นหลัก 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรก มิติความรู้ที่เป็นจริง เชื่อถือได้ เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน ทั้ง10 ประเทศ ประเด็นที่สอง มิติประโยชน์ของการวิจัย ผลที่ได้จากการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทย เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมของนักศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ของ พระบำรุง ปญฺญาพโล(โพธิ์ศรี) พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในแต่ละปัจจัย ผลการวิเคราะห์ที่ได้คือ ปัจจัยภายใน พบว่านักศึกษาเป็นผู้

มีความเมตตาสูงเมื่อเปรียบเทียบกับคุณธรรมในด้านอื่น ๆ รองลงมาได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความอดทน มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ความมีวินัย และเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยภายนอก พบว่า สถาบันศาสนาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมทางครอบครัวของนักศึกษา สภาพแวดล้อมด้านสถานศึกษา และสภาพ แวดล้อมทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมต่ำที่สุด

การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศของ ผศ.ดร. ดุจเดือน พันธุมนาวิน พบว่า วิธีการทางวิทยาศาสตร์อย่างเคร่งครัด ทำให้เชื่อได้ว่าผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือสูง ทำให้ได้ข้อเสนอแนะในการจัดการพัฒนา 4 ประการ คือ 1. ควรพัฒนาใคร ที่เป็นกลุ่มเสี่ยง ที่มีความเร่งด่วนควรพัฒนา และควรพัฒนาคนเหล่านี้ ทางจิตลักษระด้านใดบ้าง ที่เป็นต้นเหตุที่จะนำไปสู่การเสริมสร้างจริยธรรมและป้องกันปัญหาต่างๆ ได้มาก 2. ควรพัฒนาอะไรที่เป็นต้นเหตุรวมที่สำคัญที่สุด ที่เมื่อพัฒนาแล้วจะเสริมสร้างจิตลักษณะที่สำคัญและพฤติกรรมที่น่าปรารถนาโดยรวมได้อย่างยิ่ง และควรปฏิบัติอย่างไร 3. ผู้ที่มีหน้าที่พัฒนาเยาวชนและผู้ใหญ่ เช่น บิดามารดา ครูอาจารย์ และหัวหน้างาน ที่มีพฤติกรรมการพัฒนาที่เหมาะสมน้อย ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยง คือ นักพัฒนาประเภทใดบ้าง และงานวิจัยได้ระบุปัจจัยปกป้องอะไรบ้าง เพื่อจัดการพัฒนาให้กลุ่มเสี่ยงเหล่านี้ และ 4. โครงการพัฒนาจริยธรรมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน มีผลงานวิจัยที่ระบุว่า ก่อให้เกิดผลดีตามเป้าหมายหรือไม่ และควรมีการจัดการพัฒนาสาเหตุสมทบอะไรบ้าง ที่จะช่วยให้โครงการพัฒนาเหล่านี้มีผลดีได้มากขึ้นในผู้รับการพัฒนาประเภทต่างๆ

ประการแรก คือ ข้อเสนอแนะการพัฒนากลุ่มเสี่ยงตามปัจจัยปกป้องที่พบจากงานวิจัย จากการประมวลผลการวิจัยกว่า

200 เรื่อง รวมทั้งการสรุปผลทำให้สรุปได้ว่า ประชาชนไทยประเภทที่เสี่ยงซึ่งหมายถึง ผู้ที่มีจิตลักษณะและพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในปริมาณน้อยกว่ากลุ่ม เปรียบเทียบ คือ บุคคลเพศชาย นักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ ผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะต่ำซึ่งพบผลดังกล่าวบ่อยครั้งมากกว่าเพศหญิง ผู้ที่มีผลการเรียนดี และผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะปานกลางและสูง ซึ่งมีบางกรณีที่เป็นกลุ่มเสี่ยงได้ด้วย ดังนั้นเพื่อความถูกต้องควรหาในหนังสือเล่มนี้หรือทำการประมวลงานวิจัยใหม่ เพื่อศึกษาให้ถี่ถ้วนกว่านี้ว่า ใครคือกลุ่มประเภทที่เสี่ยงทางจิตด้านใด หรือพฤติกรรมด้านใดก่อนการจัดการพัฒนาในแต่ละโครงการส่วนผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาต่ำในหมู่เด็กจนถึงผู้ใหญ่ มักเป็นผู้ที่มีจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมหลายด้านต่ำพร้อมกัน โดยเฉพาะ 1. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน 2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่ออยู่ในระดับมัธยมศึกษาและสูงขึ้น จิตลักษณะที่เป็นปัจจัยปกป้องพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล ยิ่งมีจำนวนมากกว่าในวัยประถมศึกษา โดยเพิ่ม 3. ความเชื่ออำนาจส่วนทางด้านลักษณะสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดี มีประโยชน์ เป็นปัจจัยปกป้องพฤติกรรมของบุคคลกลุ่มเสี่ยงได้นั้น สถานการณ์ที่สำคัญเด่นชัดที่สุด คือ การได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนมากและใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ การมีแบบอย่างที่ดีจากครอบครัว ครูอาจารย์ เพื่อน และสื่อ ก็มีความสำคัญตลอดชีวิตของบุคคล ส่วนในวัยผู้ใหญ่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบด้านทั้งในครอบครัว หน่วยงาน และในชุมชนของตน เข้ามาแทนอิทธิพลของการถูกอบรมเลี้ยงดู 2 ด้านดังกล่าวสื่อโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร และวิทยุ ในปัจจุบันมีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับการรับสื่อที่เป็นสารคดีและข่าวสารบ้านเมือง นอกจากจะให้ความรู้รอบตัว ให้แบบอย่างการคิดและการกระทำ นำเสนอปทัสถานทางสังคมในเรื่องหนึ่งๆ แล้ว ยังจะสามารถสร้างทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ ได้ตามการนำเสนออย่างครบถ้วน หรืออย่างบิดเบือน

ของสื่อด้วย จึงนับได้ว่าโลกยุคข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อจิตและพฤติกรรมของบุคคล ตั้งแต่เด็กจนถึงผู้ใหญ่ได้มากอย่างต้องระมัดระวังเป็นพิเศษ ส่วนนักวิจัยและนักพัฒนาก็ควรใช้สื่อในการให้เนื้อหาที่ถูกต้อง และมีประโยชน์แก่กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการจะพัฒนาให้มากขึ้น

ประการที่สอง คือ การนำเสนอวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่นำไปสู่การพัฒนาคนและ
พัฒนาชาติได้ จากการประมวลเรื่องการพัฒนาจิตสำนึกให้เด็กรู้ว่าอะไรถูกควรทำ อะไรผิดไม่ควร
ทำนั้น ได้พบว่า การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนมากของบิดามารดา มีผลต่อการพัฒนาจิตสำนึกในเด็กตั้งแต่อายุ 2 ขวบ การวิจัยในประเทศไทยได้พบความสำคัญของการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและแบบใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการมีจริยธรรม มุ่งอนาคตควบคุมตน และ สุขภาพจิตที่ดีของเด็กไทยตั้งแต่ก่อนวัยรุ่น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจนปัจจนึก, 2520 ; 2524) ตั้งแต่เมื่อเกือบ 30 ปีก่อน มาจนถึงปัจจุบันก็ยังพบว่า การอบรมเลี้ยงดูทั้งสองแบบมีความสำคัญต่อจิตและพฤติกรรมที่สำคัญต่างๆ ของเยาวชนไทย ส่วนในต่างประเทศ ได้ยอมรับความสำคัญของบิดามารดาต่อพัฒนาการทางจริยธรรมของบุตร แต่ก็ยังไม่มีความชัดเจนว่า เกิดจากการกระทำเช่นไรบ้าง จนเมื่อสิบปีที่แล้วมีการประมวลงานวิจัยทางด้านนี้ (Berkowitz & Grych, 1998) ที่ศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมด้านต่างๆ ในเยาวชน ตั้งแต่จิตสำนึก จิตเอื้ออาทร การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การควบคุมตนเหตุผลเชิงจริยธรรม และความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้สรุปการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ได้ 5 ประการ คือ การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนมาก แบบใช้เหตุผลมาก ความเป็นประชาธิปไตยใน

ประการที่สาม การพัฒนานักพัฒนาในสังคมไทย ได้กล่าวไปแล้วว่า การพัฒนาใดจะ

ได้ผลดีมากเพียงใดขึ้นอยู่กับการที่ผู้รับผิดชอบการพัฒนานั้น มีความอยากและความสามารถที่จะทำการพัฒนาเยาวชนได้อย่างเหมาะสม โดยสังคมจะต้องมีโครงการพัฒนานักพัฒนาเหล่านี้อย่างชัดเจน ดังนั้น นักวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ จึงได้ทำการวิจัยปัจจัยเชิงเหตุของการที่ผู้ปกครองของนักเรียน ครูอาจารย์ พระสงฆ์ พยาบาล และหัวหน้า จะทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิผลสูงผู้ปกครอง ครูอาจารย์มัธยมศึกษา และหัวหน้างาน 2. ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาอย่างเหมาะสมของผู้ปกครอง ครูอาจารย์ทั้งระดับมัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ตลอดจนนักศึกษาพยาบาลและหัวหน้างาน 3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาของครูอาจารย์ระดับอุดมศึกษาและหัวหน้างาน 4. ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการพัฒนาอย่างเหมาะสม สำคัญต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของครูอาจารย์ระดับอุดมศึกษาและนักศึกษาพยาบาล ส่วน 5. พระสงฆ์ ผู้มีพฤติกรรมพัฒนาจิตใจแก่ชาวบ้านมากนั้น มักเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาชุมชนมากด้วย เนื่องด้วยการวิจัยทั้ง 9 เรื่องเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบ จึงยังไม่สามารถยืนยันความเป็นสาเหตุและผลได้ นอกจากจิตลักษณะ 3 ด้าน ที่พบว่าสำคัญนั้น ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2531 และ 2544) อาจช่วยยืนยันว่า เป็นสาเหตุของพฤติกรรมเหล่านี้ได้ส่วนหนึ่ง

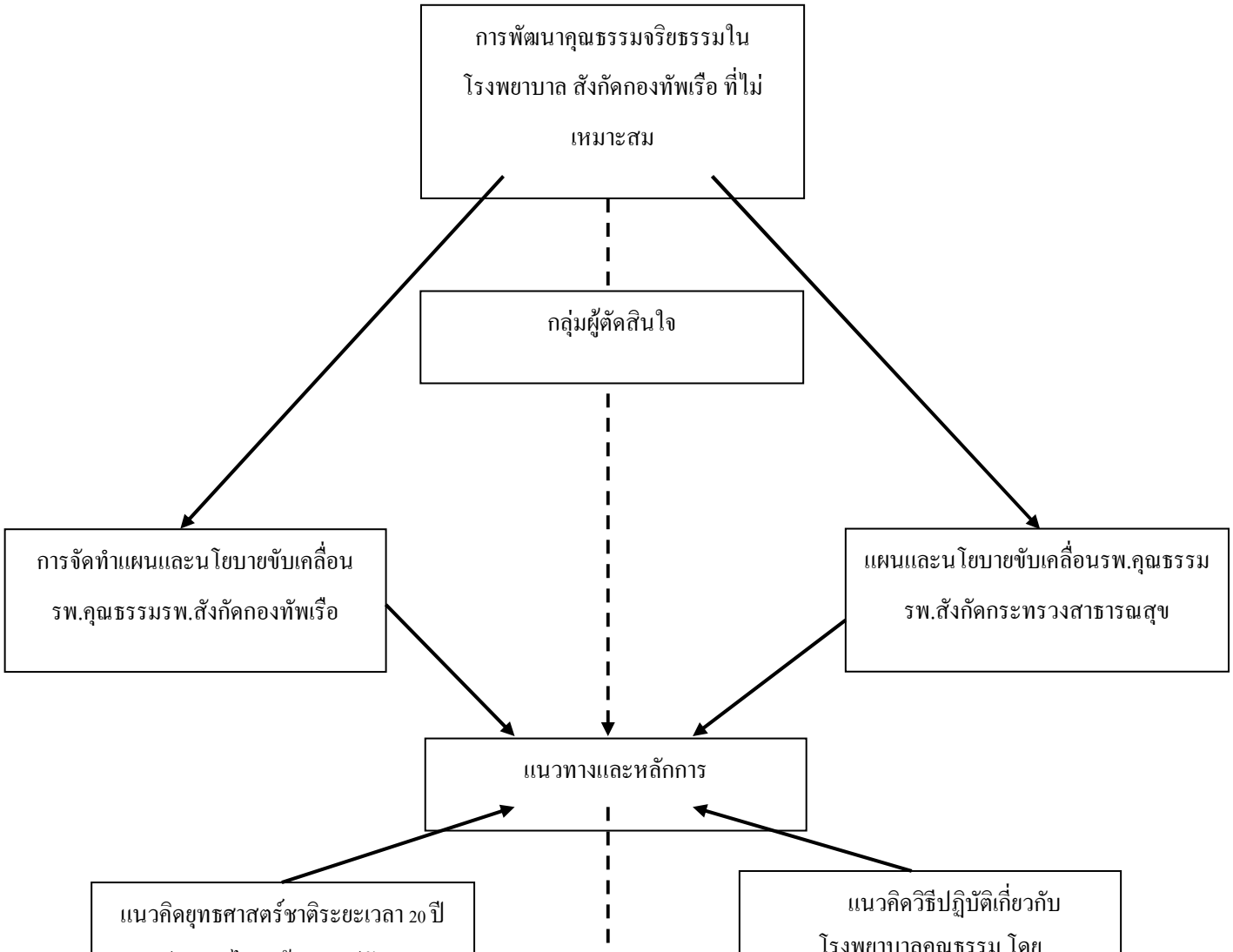
ประการสุดท้าย โครงการพัฒนาจิตและจริยธรรม อาจได้ผลดีมากขึ้น ถ้าพัฒนาสาเหตุสมทบร่วมด้วย ในการจัดพัฒนาต่างๆ มักได้ผลดีอยู่บ้าง ถ้าใช้องค์ความรู้ที่ทันสมัยอย่างถูกต้อง แต่ผลดีที่เกิดขึ้นนั้น มักเกิดกับผู้รับบางคนบางประเภทเท่านั้น ผู้รับการพัฒนาประเภทนี้เท่านั้นที่ในโอกาสต่อไปควรเป็นผู้ที่เข้าโครงการ ส่วนผู้รับประเภทอื่นๆ อาจไม่เหมาะสมกับการพัฒนานั้นๆโครงการที่ไม่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ ผู้ประเมินจะแก้ตัว

ว่า ให้การฝึกอบรมพัฒนาน้อยไป ถ้าให้มากกว่านี้จะเกิดผลมากขึ้น คำกล่าวนี้อาจเป็นการอ้างแบบลอยๆ ไม่มีหลักฐานจากงานวิจัยมาสนับสนุนว่าจะต้องให้การฝึกอบรมมากเพียงใด จึงจะเกิดผลดีในคนประเภทหนึ่งๆ การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุสมทบกับการให้การฝึกอบรมในโครงการต่างๆ ดังเช่นที่การวิจัย 6 เรื่อง ในตาราง 6.10 เป็นตัวอย่างที่ดีนี้ มีไม่มากนักในประเทศไทย ได้พบบทความเกี่ยวกับวิธีวิจัยดังกล่าวในต่างประเทศอยู่บ้าง โดยอาจเรียกปัจจัยเชิงเหตุสมทบว่า เป็นตัวแปรเชื่อมแทรกหรือตัวแปรอธิบาย (Baron & Kenny, 1986) ซึ่งสามารถใช้ได้ทั้งในการวิจัยเชิงทดลองและที่ไม่ใช่วิจัยเชิงทดลอง (Shrout & Bolger, 2002) ปัจจัยเชิงเหตุร่วมหรือสมทบกับสาเหตุอื่นนี้ แสดงถึงความจริงตามธรรมชาติว่า ผลหนึ่งๆ จะเกิดได้อาจต้องขึ้นอยู่กับการมีสาเหตุเกิดขึ้นหลายด้านพร้อมกัน สาเหตุหนึ่งๆ อาจจะมีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดผลที่เป็นเป้าหมายได้ตามลำพัง (Novick & Cheng, 2004)การวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ ได้ถือเป็นการปฏิบัติที่เหมาะสม เมื่อศึกษาการจัดกระทำการพัฒนาทั้งในการวิจัยเชิงทดลอง และในการวิจัยความสัมพันธ์เปรียบเทียบ โดยจะศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับผลที่เป็นเป้าหมายนั้นร่วมด้วย ทำให้มีตัวแปรอิสระเป็นจำนวนมากขึ้น ในสาขาศึกษาศาสตร์และอื่นๆ ยังไม่ตื่นตัว ที่จะศึกษาตัวแปรอิสระสมทบ (ตามธรรมชาติ) ร่วมกับตัวแปรจัดกระทำที่ตนสร้างขึ้น (Treatment) และตัวแปรอิสระที่อาจติดตัวมากับผู้รับการจัดกระทำนั้น โดยตั้งสมมติฐานว่า ถ้าผู้รับการจัดกระทำมีปัจจัยเชิงเหตุสมทบตัวใดมากเป็นผู้ได้รับผลดีมากขึ้นกว่า คนประเภทตรงข้ามในการรับการพัฒนานั้นการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุสมทบกับการเข้าโครงการพัฒนา (เมื่อมีผู้ที่ไม่เข้าโครงการเป็นกลุ่มควบคุม) การวิจัย 6 เรื่อง พบว่า ในโครงการพัฒนาทางพุทธศาสนาต่างๆ

ในปัจจุบันนั้น มักจะได้ผลดีมากขึ้นต่อจิตและพฤติกรรมเป้าหมาย ถ้าผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้ที่มีจิตลักษณะ 3 ประการนี้ในปริมาณสูง คือ 1. ลักษณะมุ่งอนาคต และความสามารถในการควบคุมตน 2. สุขภาพจิตดี และ 3. มีแบบอย่างหรือสภาพสังคมที่เอื้ออำนวยมากด้วย โครงการพัฒนาเหล่านี้ในโอกาสต่อไป จึงควรพัฒนาปัจจัยเหล่านี้เพิ่มด้วยสรุปได้ว่า การวิจัยที่ศึกษาสาเหตุสมทบร่วมกับสาเหตุที่จัดการพัฒนาขึ้นใหม่ ทำให้พบผลที่ชัดเจนขึ้นได้มาก อันเป็นการทำให้เกิดความก้าวหน้าทั้งทางวิชาการ และการนำเข้าสู่การพัฒนาเพิ่มเติม ที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลสูงแก่ผู้รับการพัฒนาเป็นส่วนใหญ่ได้

ผลการศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาจริยศาสตร์ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ของ อรัญญา เชาวลิต และทัศนีย์ นะแส พบว่า ลักษณะของวิชาชีพการพยาบาลต้องปฏิบัติงานกับมนุษย์ ทำให้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเผชิญกับความขัดแย้งของคุณค่าได้ การจัดการเรียนการสอนจริยศาสตร์จึงมีความจำเป็นในการเตรียมนักศึกษา เพื่อให้มีความสามารถการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันการศึกษาพยาบาลจึงควรจัดให้มีรายวิชาเฉพาะด้านจริยศาสตร์ เพื่อเป็นการให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีจริยศาสตร์ หลักจริยธรรมแนวคิดทางจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ สิทธิผู้ป่วย คุณค่าและการหาความกระจ่างของคุณค่า และกระบวนการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เป็นต้น นอกจากนี้หลักสูตรควรบูรณาการจริยศาสตร์ ในรายวิชาการพยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาลตลอดหลักสูตร เช่น ประเด็นจริยธรรมในการทำแท้ง ในรายวิชาสูติศาสตร์ การทารุณกรรมเด็ก ในรายวิชาการพยาบาลเด็ก เป็นต้น โดยใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เพื่อให้มั่นใจว่านักศึกษาสามารถนำความรู้จากเนื้อหาที่เรียนไปใช้ในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และมีความกล้าหาญทางจริยธรรมในการลงมือกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ปัญหาภายในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นความสามัคคีภายในองค์กร ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจะพบปัญหา อุปสรรคดังกล่าว ทำให้การทำงานล่าช้าหรือไม่ประสบความสำเร็จ ประกอบกับผลสรุปแผนการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรภายในโรงพยาบาลและความพึงพอใจของผู้รับบริการมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง และข้อร้องเรียนส่วนใหญ่จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ กลุ่มผู้ตัดสินใจ ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องมีการประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม แต่การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือที่ไม่เหมาะสมทำให้ปัญหาที่เกิดยังไม่ได้รับการแก้ไข ประกอบกับข้อร้องเรียนยังคงมีอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษา แนวทางและหลักการต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย การจัดทำแผนและนโยบายขับเคลื่อนรพ.คุณธรรมรพ.สังกัดกองทัพเรือ แผนและนโยบายขับเคลื่อนรพ.คุณธรรมรพ.สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แนวคิดยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา 20 ปี ของประเทศไทย ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแนวคิดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับโรงพยาบาลคุณธรรม โดย ศาสตราจารย์ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแบบโรงพยาบาลคุณธรรม ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่รพ.คุณธรรมต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาในบทที่ 2 สรุปผลการดำเนินการได้ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามนโยบายแผนกระทรวงสาธารณสุขปี 2560- 2564 เป็น แผนฉบับที่ ๓

ที่จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุขและเครือข่ายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยวิเคราะห์จากสถานการณ์ความจำเป็น ที่สำคัญ แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทคุณธรรมแห่งชาติ นโยบายกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งระเบียบข้อบังคับในระบบราชการ โดยน้อมนำคุณธรรมที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานแก่ชาวไทย และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กำหนดเป็นยุทธศาสตร์หลัก เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ในช่วง ๕ ปี มุ่งเน้นการพัฒนาหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นองค์กรคุณธรรม เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการบริการที่มีคุณภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สร้างธรรมาภิบาลและเป็นบรรทัดฐานของสังคมในเรื่องของการเป็นผู้ให้บริการสุขภาพด้วยความรู้คู่คุณธรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในองค์กรตามระเบียบสำนักนายก รัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม พ.ศ. 2542 เพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยมีการพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้ ประการแรก หลักนิติธรรม ได้แก่การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของ ตัวบุคคล ประการที่สอง หลักคุณธรรม ได้แก่การส่งเสริมคนดีคนเก่งให้เข้ามาบริหารกิจการบ้านเมือง สังคม และประเทศชาติ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่รัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนใจมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ ประการที่สาม หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกองค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ ประการที่สี่ หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ ประการที่ห้า หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ประการที่หก หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิด

ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า กล่าวคือ ดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งสร้างสรรค์สินค้า และบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ดีในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์

แนวคิดทฤษฎีแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพื่อพัฒนาหน่วยงานเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม โดยใช้ทฤษฎีต่างๆดังนี้

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาทฤษฎีแรกของนักศึกษาไทยที่สร้างขึ้น บุคคลผู้รวบรวมเขียนเป็นทฤษฎี คือ ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน กรอบแนวคิดที่เป็นจุดเด่นของทฤษฎีนี้มีความว่า ลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจซึ่งจะนาไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีและ คนเก่ง ซึ่งได้ทาการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง โดยได้ทาการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ 6-60 ปี ว่าพฤติกรรมเหล่านั้นมีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง และได้นามาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสาหรับคนไทยขึ้น โดยแบ่งต้นไม้จริยธรรม ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ ดอกและผลไม้บนต้น ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทาดีละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทางานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อเฟื้อต่อการพัฒนาประเทศ ส่วนที่สอง ได้แก่ ส่วนลาต้นของต้นไม้ แสดงถึงพฤติกรรมการทางานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ส่วนที่สาม ได้แก่ รากของต้นไม้ ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทางานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง

ทฤษฎีเซลล์กระจกเงา (Mirror Neuron Theory) ได้อธิบายว่า เซลล์กระจกเงาเป็นเซลล์ชนิดหนึ่งของมนุษย์ ที่คอยทำหน้าที่ในการเลียนแบบพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของผู้อื่น ๆ มาเป็นพฤติกรรมของตนเอง หมายความว่า พฤติกรรมของเด็ก เยาวชน มีผลมาจากเซลล์กระจกเงาที่เด็กได้เลียนแบบมาจากพฤติกรรมของบุคคลใกล้ชิด หรือแม้กระทั่งบุคคลต่าง ๆ ที่เด็กได้พบเห็น ถึงแม้ว่าเด็กจะไม่ได้เลียนแบบในทันทีที่เห็น แต่สมองของเด็กจะเก็บภาพการกระทำเหล่านั้นไว้และพร้อมที่จะเลียนแบบเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน ข้อค้นพบจากทฤษฎีเซลล์กระจกเงาชี้ชัดว่าการสอนที่ดีสุด คือ การประพฤติเป็นแบบอย่างให้เห็นของผู้สอน หรือผู้ที่เลี้ยงดู ดังนั้นการเลียนแบบจากพฤติกรรมที่ถูกต้องของต้นแบบ รวมกับการพัฒนาทางด้านจิตใจในการเข้าใจผู้อื่นทำให้เด็กค่อย ๆ มีความเข้าใจและพัฒนาเหตุผลในเชิงจริยธรรม ท้ายที่สุดเด็กก็จะมีบุคคลิกภาพที่ถูกต้องความหมายของคำว่า “คนดี” ในสังคม กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีเซลล์กระจกเงา การสอนที่ดีที่สุด คือ การปฏิบัตตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีของเด็ก เพื่อเด็กจะได้นำไปเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตในอนาคตต่อไป

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของฌองเพียเจท์ สรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรมของมนุษย์ มีด้วยกัน 3 ขั้น ขั้นก่อนจริยธรรมเป็นขั้นตอนที่ต้องการทางกายไม่สามารถรับรู้ระบบกฎเกณฑ์ได้ ขั้นเชื่อฟังคำสั่ง เป็นขั้นรับฟังคำสังจากผู้อื่น รู้จักเกรงกลัวผู้ใหญ่ ขั้นยึดหลักแห่งตน สามารถตั้งกฎเกณฑ์ตนเองได้ไม่เกรงกลัวอำนาจจากภายนอก

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ ลอว์เรนซ์ โคลเบอร์ก เชื่อว่า พัฒนาการจริยธรรมนั้นไม่ใช่การรับรู้จากการสั่งสอนจากผู้อื่น แต่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น และบทบาทของผู้อื่น รวมถึงกฎเกณฑ์ของกลุ่มต่าง ๆ การพัฒนาทางด้านการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นไปตามขั้น ส่วนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจะพัฒนาจากขั้นต่ำแล้วพัฒนาขึ้นไปด้วยประสบการใหม่ ๆ ทางสังคม ทำให้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นสูงขึ้นไป

ทฤษฎีความต้องการของ อับราฮัมมาสโลว์ สรุปได้ว่า ทฤษฎีดังกล่าวนี้ มนุษย์มีความดีและมีคุณค่าต่อการยอมรับ มนุษย์ย่อมพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายที่

ทฤษฎีทางพุทธศาสตร์ หลักคุณธรรม จริยธรรม ที่ใช้ในพระพุทธศาสนา สรุปได้ว่า หลักคำสอนของศาสนาพุทธเป็นหลักในการดำเนินชีวิตเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวคิดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับโรงพยาบาลคุณธรรม โดย ศาสตราจารย์นายแพทย์เกษมวัฒนชัย องคมนตรี ในการดำเนินโรงพยาบาลคุณธรรม คุณภาพและคุณธรรมต้องมาคู่กัน คือต้องให้มีประโยชน์และมีความสุข หากโรงพยาบาลมีแต่คุณภาพแล้วไม่มีคุณธรรม อาจเกิดความทุกข์ทั้งผู้ทำงานและผู้มารับบริการ การเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม ต้องมีขั้นตอนดังนี้ 1.เจ้าหน้าที่ทุกคนในโรงพยาบาลต้องพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด และถ้ามีความตั้งใจที่จะทำร้อยละ 99 จะประสบผลสำเร็จ 2.กำหนดความต้องการร่วมกัน เช่น พฤติกรรมที่พึงประสงค์กับไม่พึงประสงค์ 3.ร่วมกันขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น กำหนดคุณธรรมหลัก 3 ประการ เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีน้ำใจ 4.การแปลงคุณธรรมเป็นจริยธรรม กำหนดเป็นตัวชี้วัดไปสู่การปฏิบัติในองค์กรและ5.ประเมินเมื่อครบ 1 ปี และปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้แนวคิดหลักเศรษฐกิจพอเพียงหรือ ทางสายกลาง มีเหตุผล ตามกฎหมาย หลักวิชา หลักคุณธรรม จริยธรรมตามวิชาชีพ และไม่กระทบต่อสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคือ มีคนดีมีน้ำใจอยู่ในทุกภาคส่วนของโรงพยาบาล จากการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีโรงพยาบาล เช่น รพ.ชลบุรี รพ.บางมูลนาก จ.พิจิตรทำแล้ว ได้ผลดีพบว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความสุข ทำงานกลมเกลียวกัน ทำงานได้ผลสำเร็จได้ปริมาณงานมากขึ้น

แนวคิดยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา 20 ปี ของประเทศไทย ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

1. การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะ
2. การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกาลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
4. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
5. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
6. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
7. การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แนวคิดการจัดทำแผนและนโยบายขับเคลื่อนรพ.คุณธรรมรพ.สังกัดกองทัพเรือ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ ได้รับการชี้แนะจาก พล ร.ต. วิชัย มนัสศิริวิทยา และ อาจารย์วชิรา บุตรวัยวุฒิ เริ่มดำเนินการ ส.ค. 59 และประกาศเป็น รพ.คุณธรรม โดย จก.พร. เมื่อ 27 พ.ค. 60 (ใช้เวลา 9 เดือน) เนื่องในวันครบรอบ 9 ปี เปิดบริการ รพ.ทร.กรุงเทพ พร. พื้นที่บางนา โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

ช่วงที่ 1 สร้างสัมพันธ์ :- เปิดใจ เปิดความคิด สร้างการมีส่วนร่วมและความรักความสามัคคี

ช่วงที่ 2 สร้างสรรค์ อย่างยั่งยืน มุ่งสู่ รพ.คุณธรรม

2.1 ระดมสมอง กำหนดอัตลักษณ์รพ.คุณธรรม และ ความหมาย

2.2 ให้ทุกหน่วยของรพ.มีส่วนร่วม ในการกำหนดพฤติกรรมพึง ประสงค์ ที่สอดคล้องตามอัตลักษณ์ของบุคลากรในหน่วย

2.3 สร้างทีมนำ รพ.คุณธรรมนำสู่การปฏิบัติ

2.4 สื่อสารให้รับทราบและ “ประกาศเป็น รพ.คุณธรรม”

2.5 ประเมินติดตามผล

แนวคิดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับโรงพยาบาลคุณธรรมในต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์หลักเอเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจในมิติทางจริยธรรมของการดูแลสุขภาพ และการบริหาร โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ระบุประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมและ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและบทบาทของพวกเขา มีการช่วยเหลือพนักงานในการวิเคราะห์พิจารณาและแก้ไขปัญหา ประเด็น

ขัดแย้งทางจริยธรรมและประเด็นปัญหา ตลอดจนสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจและ การกระทำที่มีคุณค่าหน้าที่และหลักการที่เกี่ยวข้อง มีการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับด้านจริยธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของวิชาชีพการพยาบาลต้องปฏิบัติงานกับมนุษย์ ทำให้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเผชิญกับความขัดแย้งของคุณค่าได้ การจัดการเรียนการสอนจริยศาสตร์ จึงมีความจำเป็นในการเตรียมนักศึกษา เพื่อให้มีความสามารถการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันการศึกษาพยาบาลจึงควรจัดให้มีรายวิชาเฉพาะด้านจริยศาสตร์ เพื่อเป็นการให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีจริยศาสตร์ หลักจริยธรรมแนวคิดทางจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ สิทธิผู้ป่วย คุณค่าและการหาความกระจ่างของคุณค่า และกระบวนการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เป็นต้น นอกจากนี้หลักสูตรควรบูรณาการจริยศาสตร์ ในรายวิชาการพยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาลตลอดหลักสูตร เช่น ประเด็นจริยธรรมในการทำแท้ง ในรายวิชาสูติศาสตร์ การทารุณกรรมเด็ก ในรายวิชาการพยาบาลเด็ก เป็นต้น โดยใช้วิธีการ

สอนที่หลากหลาย เพื่อให้มั่นใจว่านักศึกษาสามารถนำความรู้จากเนื้อหาที่เรียนไปใช้ในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และมีความกล้าหาญทางจริยธรรมในการลงมือกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

บทที่ 3

การกำหนดตัวแบบการกำหนดคุณธรรมจริยธรรม

บทนี้เป็นการศึกษาการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560-2564 โดยรายละเอียดของบทนี้ ประกอบไปด้วย

1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560-2564
2. ตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ
3. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

รายละเอียดสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560-2564

สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560-2564 ประกอบไปด้วยรายละเอียดสาระสำคัญ ได้แก่ หลักการและแนวคิด การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข ค่านิยมของบุคลากรสาธารณสุข แนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ แนวทางการดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรมตามตัวชี้วัดสำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

1.หลักการและแนวคิด

น้อมนำแนวปฏิบัติปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณธรรม 4 ประการ ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานเนื่องในวโรกาสทรงครองราชย์ 60 ปี เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2549 เป็นแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรสาธารณสุขอันประกอบด้วย

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : ทางสายกลาง มีความสมดุลพอดี รู้จักพอประมาณ การมีเหตุผล มีระบบภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันโลก มีคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรม 4 ประการ : รักษาจิตใจและคุณธรรมให้เหนียวแน่น

ประการแรก คือ การที่ทุกคนคิด พูด ทำด้วยความเมตตา มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน

ประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์กัน ให้งานที่ทำสำเร็จผลทั้งแก่ตนแก่ผู้อื่นและประเทศชาติ

ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสุจริต ในกฎกติกาและในระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน

ประการที่สี่ คือ การที่ต่างคนต่างพยายามทำ นำความคิดความเห็นของตนให้ถูกต้อง เที่ยงตรง อยู่ในเหตุในผล

หากความคิดจิตใจและการประพฤติปฏิบัติที่ลงรอยเดียวกันในทางที่ดี ที่เจริญนี้ยังมีพร้อมมูลในกายในใจของคนไทย ก็มั่นใจได้ว่าประเทศชาติไทยจะดำรงมั่นคงอยู่ตลอดไปได้ จึงขอให้ประชาชนชาวไทยทุกหมู่เหล่าได้รักษาจิตใจและคุณธรรมนี้ไว้ให้เหนียวแน่น และถ่ายทอดความคิดจิตใจนี้กันต่อไป อย่าให้ขาดสายเพื่อให้ประเทศชาติของเราดำรงยืนยงอยู่ด้วยความร่มเย็นเป็นสุขทั้งในปัจจุบันและภายหน้า

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนให้มีคุณภาพคุณธรรมนำความรอบรู้อย่างเท่าทันมุ่งให้คนในสังคม ดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขและยั่งยืน ภายใต้การพัฒนาอย่างสมดุลของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคมและ ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยน้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯเป็นหลักการนำทางนับได้ว่าเป็นนโยบายที่สำคัญในการพัฒนาประเทศนโยบายการบริหารกระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้มีการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในทุกระดับของหน่วยงานบริการสุขภาพด้วยการเน้นระบบคุณธรรม ระบบความสัมพันธ์แนวราบ ระบบวัฒนธรรม ความเรียบง่าย มีความสมานฉันท์ การบริหารจัดการแบบมืออาชีพที่เป็นธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนโดยกำหนดวิสัยทัศน์ในการมุ่งพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้เป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน

จากรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของ ประเทศต่างๆ (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, 2551) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมนั้น มีความหลากหลายใน 5 มิติ คือ 1. มิติของสถาบัน ได้แก่

สถาบัน ศาสนา สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันของรัฐ เอกชน ชุมชน สื่อมวลชน 2. มิติของบุคคล ที่เป็นผู้นำหรือศูนย์รวมแห่งศรัทธา 3. มิติด้านปรัชญาความเชื่ออุดมการณ์ ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของ ประเทศ 4. มิติด้านกฎระเบียบ การเมือง การปกครอง และ 5. มิติในเชิงบริบทต่างๆ ซึ่งพัฒนาการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงสาธารณสุขที่สร้างการมีส่วนร่วมในรูปแบบของเครือข่ายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอันประกอบ ด้วยทุกภาคส่วนของสังคม โดยมีหน่วยงานในพื้นที่เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วย เหลือเกื้อกูลต่อกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติเป็นที่ตั้ง ยังคงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมในทุกมิติ

กระทรวงสาธารณสุข มุ่งเน้นความสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและมีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามให้บุคลากร เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ มีการสร้างจิตสำนึกที่ดี สามารถนำหลักคุณธรรมและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องให้เกิดความสุข ทั้งยังเกิดประโยชน์และความมั่นคงต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ มีการส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูบุคคลหรือองค์กรที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและการทำความดี แสวงหาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสมทันสมัย โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส ประหยัด เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างและขยายเครือข่ายการพัฒนาให้หน่วยงานต่างๆ มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในองค์กรวิเคราะห์สถานการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้อย่างเหมาะสมกับบริบท โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมไว้ในแผนตรวจราชการกรณีปกติของกระทรวงสาธารณสุข มีการดำเนินงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและมีการสนับสนุนด้านต่างๆ

ภารกิจด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นภารกิจที่ต้องมีการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมในการพัฒนาประเทศ ภาย ใต้ความสามัคคีของประชาชนชาวไทย ที่รู้จักการให้เกียรติ การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น การใช้เหตุผลทางปัญญาตัดสินเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาให้เกิดความสุขในการอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคง โดยเฉพาะบุคลากรของสาธารณสุขที่ต้องแสดงบทบาทการให้บริการ จึงควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดจิตบริการที่มีความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น มีความรักให้อภัยต่อกันด้วยการทำงานร่วมกันอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ช่วยกันดูแลปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวม สามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขและช่วยเหลือผู้อื่นได้ รวมทั้งเกิดการเรียนรู้แนวทางประพฤติปฏิบัติให้มีความสุขทั่วถึงกันในทุกหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุข

มีทั้ง 1. ด้านบริหาร ซึ่งกำหนดนโยบาย ควบคุม กำกับให้บรรลุผลสำเร็จในการดูแลสุขภาพประชาชนทั่วประเทศ 2. ด้านการศึกษา ซึ่งเป็นแหล่งสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ และ 3. ด้านบริการ ซึ่งเป็น

หน่วยที่เข้า ถึงประชาชนได้มากที่สุด ทุกหน่วยงานมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างสอดคล้องภายใต้ภารกิจหลักคือมีความต่อเนื่องของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่แตกต่าง อย่างไรก็ตามทุกหน่วยงานจะสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2550-2554 มีผลการดำเนินการเป็นรูปธรรมชัดเจน ชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มที่ดีในการให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม มีการจัดตั้งชมรมจริยธรรมและขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการประสานงานตรวจเยี่ยม ตลอดจนผลักดันการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในแผนตรวจราชการกรณีปกติ ในช่วงของการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2555-2559 ที่เน้นเรื่องการสร้างและพัฒนาคุณภาพบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งขององค์กร การดำเนินการพัฒนาในช่วง 5 ปีที่ชัดเจนด้านรูปธรรม และชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มของการให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในทางที่ดีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์อย่างครอบคลุมในยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1. การสร้างและพัฒนาคุณภาพบุคลากร ด้วยการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามเป็นวิถีชีวิต และส่งเสริมการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรธรรมาภิบาล และส่งเสริมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามในสังคมสาธารณสุข 3.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรมจริยธรรมของเครือข่ายสาธารณสุขและทุกภาคส่วนของสังคม จากการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ พบว่า เครือข่ายชมรมจริยธรรมส่วนใหญ่รับรู้เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 2 อยู่ในระดับสูง มีการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์อย่างครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายชมรมจริยธรรมและเสนอให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560-2564 ให้ตรงกับบริบทของสังคม สถานการณ์และความต้องการในปัจจุบัน โดยให้ผู้รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในการออกแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการพัฒนาในหลายมิติ เช่น การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องานที่ทำการพัฒนาองค์กร/หน่วยงาน/โรงพยาบาล/สถานบริการสาธารณสุขคุณธรรม การพัฒนาเรื่องธรรมาภิบาล ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริตคอรัปชั่น โดยเฉพาะบุคลากรที่เริ่มเข้ารับราชการทุกคนควรได้รับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น จิตตปัญญาศึกษา การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อปลูกจิตสำนึก ในการเป็นข้าราชการที่ดี ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขยายไปสู่สถานบริการสุขภาพ และภาคประชาชนผ่านทางอาสา

สมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการบริการสุขภาพในชุมชนจนได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริการสุขภาพในแนวคิดของบริการสุขภาพเชิงระบบ

นอกจากนี้ยังมีการผลักดันส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขดำเนินการสู่หน่วยงานคุณธรรม เพื่อสร้างระบบธรรมาภิบาลในการบริการและบริหารที่มีคุณภาพ ประชาชนได้รับ ประโยชน์จากคุณภาพการบริการ และเป็นบรรทัดฐานของสังคมในเรื่องการเป็นผู้ให้ความรู้คู่คุณธรรม โดย ปลัดกระทรวงสาธารณสุขประกาศเป็นนโยบายและกำหนดเป็นตัวชี้วัดในการตรวจราชการกรณีปกติของ กระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ส่งผลให้หน่วยงานในสังกัด ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน เข้าสู่กระบวนการดำเนินการหน่วยงานคุณธรรม ครอบคลุมร้อยละ 75 และในปี พ.ศ. 2559 ได้ขยายกลุ่มเป้าหมายไปยังสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติทุกแห่ง รวมทั้งประกาศนโยบายด้านองค์กรด้วยการส่งเสริมมุ่งมั่นให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรคุณธรรม เพื่อมุ่งหวังให้หน่วยบริการสาธารณสุขทุกแห่งทำงานบนพื้นฐานความรู้คู่คุณธรรม เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใสซื่อสัตย์บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ประชาชนในชาติได้รับประโยชน์สูงสุดในการดูแลสุขภาพ อันจะนำไปสู่อัตลักษณ์ของหน่วยบริการสาธารณสุข ภายใต้แนวคิดการดำเนินการ "โรงพยาบาลคุณธรรม" ของศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี

แนวโน้มการพัฒนาโรงพยาบาลคุณธรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่องและขยายเครือข่ายไปทั่วประเทศจะเห็นได้จากการที่แพทยสภาได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสนับสนุนโรงพยาบาลคุณธรรม โดยมีศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี เป็นที่ปรึกษา ประกอบด้วยคณะกรรมการจากหลายภาคส่วน ทั้งแพทย์มหาวิทยาลัย ทหารบก ทหารเรือ ทหารอากาศและตำรวจ ทำหน้าที่สนับสนุนการนำธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการสถาน พยาบาลและสนับสนุนให้เกิดโรงพยาบาลคุณธรรมในทุกภาคส่วนของประเทศไทย

ดังนั้นหน่วยงานทุกแห่งจึงควรได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสาธารณสุข ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมทุกระดับและทุกพื้นที่ นำสู่การเป็นกระทรวงคุณธรรม (Moral Ministry of Public Health) ต่อไป

ค่านิยมของบุคลากรสาธารณสุข

M (Mastery) เป็นนายตนเอง หมายถึง สามารถบังคับตนเองได้ ลดโลภ โกรธ หลงทำเพื่อผู้อื่น นี่คือ ภาวะผู้นำ

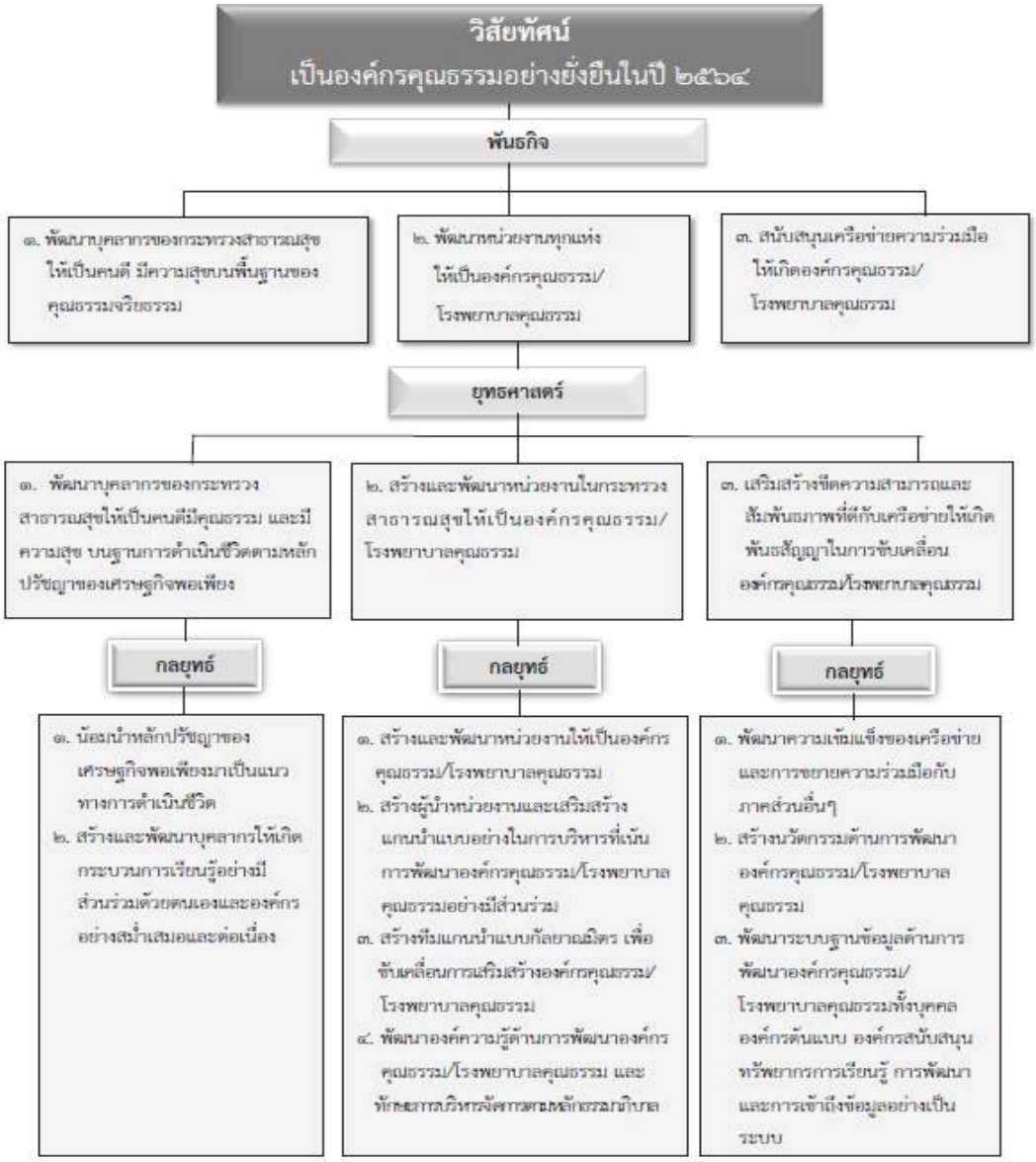
O (Originality) เร่งสร้างสิ่งใหม่ หมายถึง รู้จักสร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ

P (People centered approach) ใส่ใจประชาชน หมายถึง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางจะดำเนินการสิ่งใดขอให้นึกถึงประชาชนก่อนให้ถามตัวเองเสมอว่าทำแล้วประชาชน ได้ประโยชน์อะไร

H (Humility) ถ่อมตน อ่อนน้อม หมายถึง มีความถ่อมตน อ่อนน้อม ซึ่งจะทำให้เราเข้าได้กับทุกที่ทุกคนเสมือนเป็นน้ำที่แทรกซึมได้ทุกที่

กรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข

แผนภาพที่ 3-1 แผนภาพกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข



การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม และมีความสุขบนฐานการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตารางที่ 3-1 ตารางแสดงยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินงาน/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1.น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต	1.1บริหารจัดการให้บุคลากรมีการเรียน รู้จากพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร พระบรมราโชวาทโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม 1.2สร้างรูปธรรมของการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล 1.3สนับสนุนและพัฒนาให้เกิดความตระหนักคุณค่าความพอเพียง ประหยัด คุ้มค่า โดยมีเหตุผลในการใช้ทรัพยากรของชาติ เช่น การประหยัดพลังงาน การออมทรัพย์ เป็นต้น 1.4การยึดและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนาของแต่ละศาสนา 1.5สร้างจิตสำนึกที่ดีงามของบุคลากรและสนับสนุนการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลัก ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต 1.6 สนับสนุนการดำรงชีวิตตามวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม ได้แก่ มีความเอื้ออาทร รักและแบ่งปัน มีจิตอาสาปฏิบัติตามประเพณีที่ดีงามของไทย มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาของท้องถิ่นสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวันของคนไทย 1.7 ส่งเสริมกิจกรรมและให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการจิตอาสาหรืองานสาธารณะประโยชน์ต่างๆปรับรูปแบบการศึกษาดูงานให้มีการศึกษาสถานที่ดำเนินโครงการในพระราชดำริพื้นที่นำร่องเศรษฐกิจพอเพียง 1.8 จัดกิจกรรมสอดแทรกเนื้อหาทศพิธราชธรรมพระบรมราโชวาทที่พระราชทาน	- แก้วกัลยาสิกขาลัย - หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง - เขตบริการสุขภาพทุกเขต

ตารางที่ 3-1 ตารางแสดงยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

2.สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมด้วยตนเองและองค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	2.1สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม/กระบวนการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ/กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ/การเรียนรู้ตลอดชีวิต (life long learning) 2.2 จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักทางศาสนาที่แต่ละบุคคลนับถือและติดตามการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน 2.3จัดหลักสูตรบูรณาการในการนำคุณธรรมจริยธรรมเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ 2.4สอดแทรกการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมในหลักสูตรการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ	- แก้วกัลยาสิกขาลัย - วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก - หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

ตารางที่ 3-2 ตารางแสดงยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินงาน/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้ เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม	1.1 จัดตั้งหน่วยงานและผู้รับผิดชอบงานคุณธรรมจริยธรรม ทำหน้าที่ดำเนิน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและร่วมเป็นเครือข่ายขับเคลื่อนกระบวนการส่งเสริมคุณธรรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 1.2 หน่วยงานกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณโดยมีหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไม่ใช่เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ 1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาและ ฝึกอบรมในสังกัดดำเนินงานตามแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมของสถานศึกษา 1.4 กำหนดแนวทาง นโยบาย หรือจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชนตามบทบาทภาระหน้าที่หน่วยงาน 1.5 กำหนดแผนปฏิบัติการ/ปฏิทินกิจกรรมเพื่อดำเนินการสู่องค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม 1.6 กำหนดแผนเงินเพื่อเป็นปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม	- กระทรวงสาธารณสุข - กรมทุกกรม - สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข - เขตสุขภาพ - แก้วกัลยาสิกขาลัย - วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข - วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก - หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง

ตารางที่ 3-2 ตารางแสดงยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินงาน/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	1.7 กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การนิเทศที่เสริมพลัง การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 1.8 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนา องค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดในการดำเนินการองค์กรคุณธรรมอย่างต่อเนื่องทุกปี 1.9 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมโดยจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรมแก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 1.10 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา หน่วยงานคุณธรรม ได้แก่ ผู้รับผิดชอบงานคุณธรรมจริยธรรมระดับจังหวัดระดับเขต ผู้นิเทศงาน และวิทยากรกระบวนการ 1.11 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน/องค์กรให้มีศักยภาพในการเป็นผู้นำการเรียนรู้ในภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปสู่หน่วยงานคุณธรรม โดยเป็นแกนนำทำหน้าที่ถอดบทเรียนและสะท้อนคิดเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	

ตารางที่ 3-2 ตารางแสดงยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินงาน/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	1.12 ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรมในบริบทต่างๆ ด้วยการกำหนดแผนเงินควบคู่กับแผนงานโครงการ 1.13 ส่งเสริมและสนับสนุนการขยายงาน ในหน่วยงานที่เริ่มดำเนินการให้เกิดความต่อเนื่องและเปิดโอกาสการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยโครงการศึกษาดูงานการจัดการสัมมนาการถ่ายทอดเชิงการจัดการความรู้และนำการจัดการความรู้มาใช้อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความผูกพันและรับผิดชอบตามภารกิจที่กำลังดำเนินการไปสู่องค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม 1.14 จัดทำคู่มือ/แนวทางการดำเนินการและประเมินผลระดับบุคคล/หน่วยงาน 1.15 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมในการวางแผนพัฒนาด้วยกระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ของสถาบันการศึกษาสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	
2. สร้างผู้นำหน่วยงานและสร้างเสริมแกนนำแบบอย่างในการบริหารที่เน้นการพัฒนาองค์กร	2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยให้มีระยะเวลายืดหยุ่นให้เลือกเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึงอย่างน้อย 1 หลักสูตร	- แก้วกัลยาสิกขาลัย - วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข - หน่วยงานในสังกัด

ตารางที่ 3-2 ตารางแสดงยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินงาน/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
คุณธรรมอย่างมีส่วนร่วม	2.2 สอดแทรกกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโครงการอบรมผู้บริหารทุกหลักสูตร 2.3 ติดตามผลของการบูรณาการด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารที่เป็นผลมาจากการฝึกอบรม 2.4 เร่งสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม เข้าสู่การเป็นผู้นำ/ผู้บริหาร และแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย การเผยแพร่ผ่านช่องทางการประชุม สัมมนา สิ่งพิมพ์ของทางราชการผ่านสังคมออนไลน์ เว็บไซด์ หรือ รูปแบบอื่นที่เหมาะสม 2.6 พัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลประวัติผลงานบุคคลดีเด่น เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้	กระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง - เขตบริการสุขภาพทุกเขต
3. สร้างทีมแกนนำแบบกัลยาณมิตร เพื่อขับเคลื่อนการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม	3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายกัลยาณมิตรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรมอย่างเป็นระบบ	- ผู้นำ/ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน - แกนนำกัลยาณมิตร
4. พัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรม องค์กรคุณธรรม และทักษะการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	4.1 การกำหนดแผนปฏิบัติการ/ปฏิทินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ 4.2ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้หลักการบริหารจัดการที่ดี การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์และการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสมานฉันท์ 4.3ส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยม การยอมรับความจริง ความเสมอภาคและการชี้แจงข้อเท็จจริงในที่สาธารณะ	- แก้วกัลยาสิกขาลัย - วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข - วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก - หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างขีดความสามารถและสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายให้เกิดพันธสัญญาในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

ตารางที่ 3-3 ตารางแสดงยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างขีดความสามารถแลสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่าย

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินงาน/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. พัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย และการขยายความร่วมมือกับภาคส่วนอื่นๆ	1.1 สนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เป็น ค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร 1.2 ส่งเสริมกิจกรรมแกนนำกัลยาณมิตรหรือกระบวนการเรียนรู้ของเครือข่ายเพื่อขยายผล 1.3 สร้างรูปแบบความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณธรรมกับหน่วยงานอื่นในระดับพื้นที่ และเครือข่ายกัลยาณมิตร ทั้งในและต่างประเทศผ่านโครงการ/กิจกรรมต่างๆ เช่น การลงนามข้อตกลงความร่วมมือในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 1.4 การกำหนดแนวทางความร่วมมือกับหน่วยงาน/ภาคส่วนอื่นๆ ที่มุ่งเน้นคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมธรรมาภิบาล 1.5 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแสดงความยินดีต่อพฤติกรรมของคนดีหรือผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ/ส่วนรวม 1.6 การวางแผนจัดระบบการคัดเลือกคนดีและผลงานของหน่วยงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม	- กรมทุกกรม - สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข - แก้วกัลยาสิกขาลัย - วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก - หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง

ตารางที่ 3-3 ตารางแสดงยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างขีดความสามารถแลสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่าย (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินงาน/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
2. สร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม	2.1 สนับสนุนบุคคลและหน่วยงานในการสร้างผลงานด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น การสร้างหลักสูตรการอบรม การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาองค์กรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ดีการยอมรับและขยายผลอย่างต่อเนื่อง 2.2 สนับสนุนให้มีการจัดช่องทางเพื่อพัฒนา สร้างสรรค์ ประกาศคุณความดีกับบุคคล/หน่วยงานที่สรรสร้างความดีความงาม แก่ประโยชน์ส่วนรวมในรูปแบบต่างๆ เช่น การสัมมนาวิชาการประจำปี การมอบประกาศ เกียรติคุณ เป็นต้น 2.3 การรวบรวมองค์ความรู้จากผลงานการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน/องค์กรซึ่งขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบโดยใช้รูปแบบการวิจัย หรือการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบโดยการถอดบทเรียน เพื่อการสร้างข้อมูลเชิงประจักษ์และมีการพัฒนา ต่อยอดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ที่ส่งผลลัพธ์ต่อองค์กร	- แก้วกัลยาสิกขาลัย - วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก - หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง

ตารางที่ 3-3 ตารางแสดงยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างขีดความสามารถแลสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่าย (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินงาน/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
3.พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน องค์กรคุณธรรม/ โรงพยาบาล คุณธรรม ทั้งบุคคล หน่วยงาน ต้นแบบ องค์กรสนับสนุน ทรัพยากรการเรียนรู้ การพัฒนาและการเข้าถึง ข้อมูลอย่างเป็นระบบ	3.1 การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบันทึกและรวบรวมข้อมูลบุคลากรและหน่วยงานด้านองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรมและเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย 3.2 สนับสนุนให้หน่วยงานจัดทำทำเนียบบุคลากร หน่วยงานต้นแบบองค์กรสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ แผนการพัฒนาองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม แผนการจัดการความรู้ด้านองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม อย่างเป็นระบบมีการเผยแพร่และขยายผล อย่างต่อเนื่อง 3.3 ผลักดันให้เกิดความร่วมมือกับองค์กรที่สนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาด้านองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม	- แก้วกัลยาสิกขาลัย - วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก - หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง

แนวทางการดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรมตามตัวชี้วัดสำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม 6 ขั้นตอน 6 ป. ตามแนวทางของศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี

1. ปลุก ความคิดให้ทุกคน เห็นความสำคัญ (พูด คุย บรรยาย ดูงาน)

2. ประมวล พฤติกรรรมเจ้าหน้าที่ 1. ที่พึงประสงค์ 2. ที่ไม่พึงประสงค์ จากทุกคนทุกระดับและสรุปร่วมกัน

3. เปลี่ยน เปลี่ยนจากพฤติกรรมเป็น คุณธรรม 3 ข้อ

4. แปลง จากคุณธรรม 3 ประการเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ในระดับต่างๆ/จัดทำโครงงานคุณธรรม

5. ประกาศ ปฏิญาณก่อนลงมือปฏิบัติ/จัดตลาดนัดความดี

6. ประเมินผล จากการสอบถามพฤติกรรมบ่งชี้เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณจากความสุขเจ้าหน้าที่

จากความพึงพอใจของประชาชน (จากการบรรยายพิเศษ เรื่อง โรงพยาบาลคุณธรรม/องค์กรคุณธรรมอย่างยั่งยืนสู่สังคมสาธารณสุขที่ดีงาม โดย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี เรียบเรียงโดย พล.อ.ต.นพ.อิทธพร คณะเจริญ เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2559)

ตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ

โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ เป็นโรงพยาบาลขนาด 120 เตียง เริ่มการดำเนินการโรงพยาบาลคุณธรรม เริ่มจากผู้อำนวยการซึ่งในขณะนั้น คือ นาวาเอก หญิง พิณทิพย์ พันธ์มีเกียรติ และทีมงานพบว่าผลสำรวจความพึงพอใจของโรงพยาบาลมีแนวโน้มลดลง ประกอบทั้งมีข้อร้องเรียนพฤติกรรมบริการเพิ่มขึ้น บุคลากรของโรงพยาบาลมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์มากขึ้น ประกอบกับได้รับการชี้แนะจาก พล ร.ต. วิชัย มนัสศิริวิทยา และ อาจารย์วชิรา บุตรวัยวุฒิ เริ่มดำเนินการ ส.ค. 59 ประกาศเป็น รพ.คุณธรรม โดย จก.พร. เมื่อ 27 พ.ค. 60 (ใช้เวลา 9 เดือน) เนื่องในวันครบรอบ 9 ปี เปิดบริการ รพ.ทร.กรุงเทพ พร. พื้นที่บางนา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

<u>ตั้งเป้าหมายร่วมกัน</u> : คนดีมีน้ำใจมีอยู่ในทุกภาคส่วนของโรงพยาบาล

<u>หลักการ</u> : 6 ขั้นตอน

1. สร้างสัมพันธ์ :- เปิดใจ เปิดความคิด สร้างการมีส่วนร่วม และความรัก ความสามัคคี

2. ปรึกษาหารือทุกภาคส่วนในโรงพยาบาล เพื่อวิเคราะห์และมีมติว่า “ทุกภาคส่วนต้องการเปลี่ยนให้ดีขึ้น”

3. ระดมความคิดเพื่อทำบัญชี 2 ชุด

ชุด ก : พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ “ปัญหาที่อยากแก้ไข”

ชุด ข : พฤติกรรมที่พึงประสงค์ “ความดีที่อยากทำ”

<u>หมายเหตุ</u> ให้กำหนดแค่พฤติกรรมห้ามบอกว่าใคร

1. ระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ให้ได้คุณธรรมหลัก 3 ประการ ที่เชื่อมั่นว่า

(ก) จะขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(ข) จะเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์

2. แปลง “คุณธรรม” ให้เป็น “จริยธรรม”

(ก) แต่ละภาคส่วนให้ประชุมหารือเพื่อร่วมกันกำหนด “นโยบาย” แต่ละคุณธรรมจนครบทั้ง 3 ประการ

(ข) ช่วงเวลาของการปฏิบัติคือ หนึ่งปี

1. กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในช่วงหนึ่งปี

2. วงจร “ปฏิบัติ – ประเมินผล – ปรับปรุง” สำหรับปีต่อไป

<u>การประเมินผล ให้ประเมิน</u>

ก. ผลทางตรง ได้แก่ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (ลด/ไม่ลด) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เพิ่ม/ไม่เพิ่ม)

ข. ผลกระทบ ได้แก่ การประหยัดเวลา – งบประมาณ – ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความสามัคคีในทุกภาคส่วน

ดังนั้น โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ ที่จะก้าวสู่โรงพยาบาลคุณธรรม โดยใช้ค่านิยม BNH Team เดิม (ค่านิยม 5 ประการ : เสียสละ รักกัน สร้างสรรค์องค์กร ร่วมคิด มีน้ำใจ) เพื่อไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของ รพ.ฯ ซึ่ง รพ.ฯจะประสบความสำเร็จได้ ถ้ามีค่านิยมที่ว่า “ยึดมั่นคุณธรรม มุ่งมั่นพัฒนา นำพาสู่ชุมชน” **<u>กิจกรรม</u> :** แบ่งกลุ่ม 5 กลุ่มเดิม + คนใหม่ ให้แต่ละกลุ่มคิดว่าพฤติกรรมที่ทำบ่งบอกถึง คำว่า <u>มุ่งมั่นพัฒนา นำพาสู่ชุมชน</u> โดยเลือกมา 3 ข้อ (โดยต้องนำค่านิยม 5 ประการ : เสียสละ รักกัน สร้างสรรค์องค์กร ร่วมคิด มีน้ำใจ มาร่วมพิจารณาด้วย)

<u>กลุ่ม 1</u> (มดงาน)

1. มุ่งมั่นพัฒนา

1.1 ศึกษา ใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง

1.2 หานวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กร

1.3 มีทัศนคติที่ดี มีใจรักบริการ

2. นำพาสู่ชุมชน

2.1 เข้าร่วมกิจกรรมชุมชน

2.2 เป็นตัวประสาน (องค์กร – ชุมชน)

2.3 สร้างเครือข่ายที่ดี

<u>กลุ่ม 2</u> (ดอกประดู่)

1. มุ่งมั่นพัฒนา

1.1 ตั้งใจทำงานให้ดีขึ้นเสมอโดยเรียนรู้สิ่งผิดพลาดและหาโอกาสพัฒนา

1.2 มุ่งมั่นปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

1.3 ถ้อยที ถ้อยอาศัย ร่วมแรงร่วมใจ ทำงานเป็นทีม

2. นำพาสู่ชุมชน

2.1 บริการด้วยความเต็มใจ ดุจญาติมิตร

2.2 ตอบสนองความต้องการของชุมชนในทุกโอกาส

2.3 บริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องตามมาตรฐาน

<u>กลุ่ม 3</u> (ยอดมนุษย์)

1. มุ่งมั่นพัฒนา

1.1 Man : คน คือ พัฒนาความรู้, เพิ่มทัศนคติ, สร้างแรงบันดาลใจ

1.2 Material : เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย

1.3 Management : การบริหารจัดการ

2. นำพาสู่ชุมชน

2.1 เป็นศูนย์กลางในการดูแลด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

2.2 สร้างเครือข่าย, ค้นหาปัญหาสุขภาพเพื่อเข้าไปดำเนินการป้องกันและแก้ไข

2.3 ดำเนินการจัดโครงการให้ชุมชนมีความเข้มแข็งดูแลตนเองได้อย่างยั่งยืนและถาวร

<u>กลุ่ม 4</u> (Power Full)

1. มุ่งมั่นพัฒนา

1.1 กล่าวทักทาย

1.2 ยิ้มแย้มแจ่มใส

1.3 ใส่ใจตอบคำถามให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการ

2. นำพาสู่ชุมชน

2.1 ให้ความรู้เรื่องโรคและส่งเสริมสุขภาพ

2.2 บริการเชิงรุก

2.3 ประชาสัมพันธ์เชิงรุก ร่วมกิจกรรมของชุมชน

<u>กลุ่ม 5</u> (เจ๋งว่ะ)

1. มุ่งมั่นพัฒนา

1.1 รับผิดชอบงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด

1.2 พัฒนาความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

1.3 ทบทวนและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

2. นำพาสู่ชุมชน

2.1 ค้นหา และวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน เพื่อวางแผนดูแลสุขภาพ

2.2 เป็นแบบอย่างในการดูแลสุขภาพ

2.3 ให้บริการด้านสุขภาพ (เชิงรับ) ตรวจสุขภาพ (เชิงรุก) ด้วย Service mind

การบริการแบบ 10 S มีดังนี้

1. Smile :การบริการที่ให้ความสุขจากรอยยิ้ม
2. Smoot : การบริการที่ทำให้ราบรื่นสะดวกสบาย
3. Small : การบริการที่ทำให้เป็นเรื่องเล็กๆ
4. Smart : การบริการที่ใช้ความคิด
5. Speak : การบริการด้วยวาจาไพเราะ อ่อนหวาน
6. Speed : การบริการที่รวดเร็ว
7. Special : การบริการที่ให้ความสำคัญ
8. Spirit : การบริการใช้จิตวิญญาณ คุณธรรม
9. Safe : การบริการมีความปลอดภัย
10. Super : การบริการทำให้เต็มที่ คุ้มค่า ทำให้เกินความคาดหวัง

ALIVE คือ การบริการแบบผู้รับบริการวิกฤติ โดยใช้ความช่วยเหลือ ดังนี้

1. Attitude : การมีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับบริการทำให้เรามีงานทำ
2. Listen : การฟัง สำรวจว่าผู้รับบริการต้องการอะไร
3. Value : การให้คุณค่าอย่างที่ผู้รับบริการต้องการ

4. Excuse : ขอโทษผู้รับบริการ และอธิบายเพื่อทำความเข้าใจ

3 C จากความต้องการของผู้รับบริการ

1. Complain : บ่น แก้ไขคือ ฟัง
2. Comment : วิจารณ์ แก้ไขคือ จด
3. Compensate : ชดเชย แก้ไขคือ หาทดแทน

SERICE แปลตามตัว มีความหมายดังนี้

1. S => Service Concept (แนวคิดของการบริการ คือ การให้)
2. E => Enthusiasm (ความกระตือรือร้น)
3. R => Rapidity (ความรวดเร็ว)
4. I => Impression (ความประทับใจ)
5. C => Courtesy (อัธยาศัยไมตรี)
6. E => Endurance (ความอดทน)

การทำงานอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ คือ

1. Big Job (งานใหญ่)
2. Complicated Job (งานยาก)
3. New Job (งานใหม่)

} ทำได้จะประสบผลสำเร็จ

<u>กิจกรรม</u> : เขียนพฤติกรรมบริการที่ไม่พึงประสงค์ของ รพ.ฯ ที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ใน 1 ปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 3-4 ตารางแสดงพฤติกรรมบริการที่ไม่พึงประสงค์ของ รพ.ฯ ที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง

ลำดับ	เรื่องพฤติกรรม	เรื่องข้อมูล	เรื่องความต้องการการบริหาร	เรื่องในองค์กร
1.	วาจาไม่สุภาพ	ขั้นตอนไม่ชัดเจน	แพทย์แผนไทยเพิ่ม	ยุติธรรมภายในองค์กร
2.	สีหน้าไม่พอใจ	ข้อมูลการให้บริการไม่ชัดเจน	ให้ รพ.เปิด24 ชม. มีแพทย์ เภสัชบริการตลอด	จริงใจต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง
3.	เดินหนีผู้รับบริการ	ระยะเวลาการรอคอยสั้นกว่านี้	มีแพทย์เฉพาะทางหลายสาขามากขึ้น	ไม่มีน้ำใจ
4.	นินทาผู้รับบริการ	ติดต่อประสานงานรวดเร็ว	การรักษาความปลอดภัยควรดีกว่านี้	เห็นแก่ตัว
5.	มาตรงต่อเวลา	การสื่อสาร	กำจัดสุนัขและนกในโรงพยาบาล	ไม่รับผิดชอบในหน้าที่

ตารางที่ 3-4 ตารางแสดงพฤติกรรมบริการที่ไม่พึงประสงค์ของ รพ.ฯ ที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง (ต่อ)

6.	มีความมุ่งมั่นในบริการ	ตรวจสอบสิทธิไม่ชัดเจน	รปภ.ไม่ควรจ้างบุคลากรภายนอก	พัฒนาคุณภาพบริการ
7.	ไม่ควรใช้โทรศัพท์ขณะปฏิบัติงาน	การคัดแยกผู้ป่วย	ห้องจ่ายยาควรมีเภสัชกรมาจ่ายยาให้ผู้ป่วย	ไม่ให้ความร่วมมือกับทีมและองค์กร
8.	เสมอภาค ยุติธรรม	สถานที่ (ผู้ป่วยนอก) แออัด	มีน้ำดื่มที่โรงอาหาร,มีร้านกาแฟ, ร้านขายของที่ระลึก	ตั้งใจทำงานด้วยจิตสำนึก
9.	จริงใจต่อกัน	ปฏิบัติหน้าที่ในเวลา 1200 น.ด้วย	ควรเปิดบริการตอนพักกลางวัน	ตรงต่อเวลา
10.	ควรพูดทักทาย	ให้บริการปลอดภัยถูกต้อง	เพิ่มบริการเรียกรถแท็กซี่	มีใจรักในหน่วยงาน
11.	ให้คำแนะนำด้วยความเอาใจใส่	คนต้องรู้ขั้นตอนและบอกได้	ปรับปรุงการบริการที่จุดประชาสัมพันธ์	แต่งกายถูกระเบียบ
12.	ไม่ใส่ใจผู้รับบริการ	เอกสารถูกต้อง	มีแพทย์บริการเพียงพอและลงตรวจตรงเวลา	เคารพทักทาย
ลำดับ	เรื่องพฤติกรรม	เรื่องข้อมูล	เรื่องความต้องการการบริหาร	เรื่องในองค์กร
13.	ไม่เสียสละ	มีชื่อภาษาอังกฤษกำกับ (ชื่อหน่วย)	ปรับภูมิทัศน์ในโรงพยาบาล	ติดตามงานตามที่ได้รับมอบหมาย
14.	ไม่มีน้ำใจ	Public Relation	ควรมีพนักงานเข็นผู้ป่วย	ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
15.	ไม่ยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง		มีป้ายบอกขั้นตอน, บอกทางให้ชัดเจน	ทิ้งขยะไม่เป็นที่
16.	คิดว่าไม่ใช่หน้าที่		เพิ่มสวัสดิการ	จอดรถทิ้งในรพ.
17.	ทะเลาะกัน		ตรวจสอบคุณภาพอาหาร	สามัคคี+รักกัน
18.	ขาดความกระตือรือร้น		รับผู้ป่วยใน (ฝ่ายกาย)	ไม่ควรสูบบุหรี่ภายในโรงพยาบาล
19.	ให้บริการโยไม่ต้องร้องขอ		Hot Line 24 ชม.	การสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน

ตารางที่ 3-4 ตารางแสดงพฤติกรรมบริการที่ไม่พึงประสงค์ของ รพ.ฯ ที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง (ต่อ)

20.	ใช้ความรู้ความสามารถในการบริการ		ผู้นำเทคโนโลยีทางการแพทย์	ให้อภัย
21.	Service Mind		บุคลากรเพิ่มทุกแผนก	กระตือรือร้น กล้าคิด กล้าแสดงออก
22.	สื่อสารกับผู้รับบริการที่ดี		ปรับด่านหน้า	มีพลังใจ
23.	ให้เกียรติผู้รับบริการ		เปลี่ยนตลาดนัดเป็นบูทให้ความรู้	ทักทาย
24.	ได้รับความพึงพอใจ			พัฒนาตามยุทธศาสตร์
25.				มีบุคลากรเพียงพอ
26.				พัฒนาตนเอง
27.				พัฒนาบุคลากรด้านความรู้
28.				ค่าตอบแทนออกตรงเวลา
29.				ความก้าวหน้า
30.				ได้ HA HPH NQC
31.				Happy Work Place
32.				เสาธง ลานกีฬา
33.				ภาพลักษณ์
34.				เสื้อแยกแผนก
35.				หอพัก
36.				เพียงพอ ไม่โลภ
37.				แผนงานทำได้จริง
38.				ทำงานเต็มความสามารถ
39.				สารสนเทศ

จากการให้คำตอบ พบว่า มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในเรื่องดังต่อไปนี้ตามลำดับ

1. การมาไม่ตรงต่อเวลา
2. วาจาไม่สุภาพ
3. ไม่มีน้ำใจ
4. ขาดความกระตือรือร้น
5. มีสีหน้าไม่พอใจ
6. เรื่องความเสมอภาค ความยุติธรรม
7. ควรมีการพูดทักทาย
8. ให้บริการโดยไม่ต้องร้องขอ

เมื่อได้ทราบพฤติกรรมบริการที่ไม่พึงประสงค์แล้ว รพ.ฯ จะมีวิธีการดำเนินการใดเพื่อจะนำพาหัวข้อใดเพื่อไปสู่เป้าหมายตาม คำว่า “ยึดมั่นคุณธรรม” โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล ทั้ง 6 ข้อ

<u>หลักธรรมาภิบาล</u>

1. หลักคุณธรรม	การยึดถือและเชื่อมั่นใน**ความถูกต้องดีงาม**
2. หลักนิติธรรม	กฎ ทันสมัย เป็นธรรม สังคมยอมรับ **เสมอภาค**
3. หลักความโปร่งใส	**ตรวจสอบ** ความถูกต้องได้
4. หลักความมีส่วนร่วม	มีช่องทางในการเข้ามา**มีส่วนร่วม**
5. หลักความรับผิดชอบ	ความบกพร่องที่ตนรับผิดชอบ **พร้อมที่จะปรับปรุง**แก้ไข
6. หลักความคุ้มค่า	ยึดหลักความประหยัดและ**ความคุ้มค่า**

<u>กิจกรรม</u> : ให้เขียนความต้องการว่า ใน เดือน ก.ย.60 ต้องการให้เกิดพฤติกรรมบริการทั้งภายในและภายนอกอย่างไรบ้าง โดยไม่เน้นระบุพฤติกรรมตัวบุคคล แต่จะเป็นภาพรวมของ รพ.ฯ (ข้อมูลเพิ่มเติมในตาราง ตัวหนังสือ สีแดง)

จาก รพ.ทั่วประเทศ พบว่า หลักธรรมที่ได้มี 3 ข้อเช่นกัน คือ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ดังนั้น รพ.ฯ เรามีความสอดคล้องกับระบบ รพ.อื่นทั่วประเทศ

แต่ที่เราเลือกมามี 4 คือ “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ใช้เหตุผล”

<u>ซื่อสัตย์</u> รวม 20 คะแนน

<u>รับผิดชอบ + มีวินัย</u> รวม 30 คะแนน

<u>มีน้ำใจ</u> รวม 42 คะแนน

<u>ใช้เหตุผล + คุ้มค่า</u> รวม 12 คะแนน

และมอบหมายให้หัวหน้าหน่วยแต่ละหน่วยเลือกสิ่งที่ต้องการปรับปรุง แล้วดูว่าเรื่องนั้นมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานข้างเคียงใดบ้าง โดยไม่ต้องทำทุกเรื่อง ใช้เวลาในการสรุปรวบรวมข้อมูล ภายใน 4 แล้วนำข้อมูลมาพูดคุย หารือ จากนั้นจึงนำมาประกาศบุคลากรใน รพ.ทราบว่าหน่วยงานเราจะทำอะไรบ้าง ให้หน่วยงานระบุประเด็นใดที่เกี่ยวข้อง แล้วใช้หลักคุณธรรมใด ใน 4 ข้อ (ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ใช้เหตุผล) ที่มีในการแก้ไขปัญหาได้อย่างไรบ้าง

ตารางที่ 3-5 ตารางแสดงพฤติกรรมบริการที่ไม่พึงประสงค์ของ รพ.ฯ ที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง

อัตลักษณ์	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	ตัวชี้วัดคุณธรรม
ซื่อสัตย์	ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และตรงต่อเวลา	1. มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา (ไม่ลำเอียง หรือมีอคติ) 2. รักษาสิทธิของผู้ป่วยและญาติ 3. ไม่เบียดบังเวลาราชการ มาทำงานตามเวลาที่กำหนด 4. ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากโรงพยาบาล	1. จำนวนข้อผิดพลาดจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานงานที่รับผิดชอบของบุคลากรน้อยกว่า 5 เรื่อง/ปี/หน่วยงาน 2. จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้อง (พฤติกรรมบริการและจรรยาบรรณของบุคลากร) น้อยกว่า 5 เรื่อง/ปี/หน่วยงาน 3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อบุคลากร/หน่วยงาน $\geq$ 80 4. มาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนดร้อยละ 90 5. จำนวนชั่วโมงที่ได้รับการพัฒนาตนเองและบริการ 6. ทุกหน่วยมี CQI/KM อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง 7. ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี $\geq$ ร้อยละ 90 8. ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมทดสอบสมรรถภาพประจำปี $\geq$ ร้อยละ 80 9. จำนวนครั้งการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมพัฒนาในหน่วยงาน/รพ. $\geq$ ร้อยละ 80 10. ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 11. ร้อยละความสมบูรณ์ของการบันทึกการพยาบาล
รับผิดชอบ	มุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อคุณภาพของงานและผู้มารับบริการปลอดภัย มีความพร้อมในการทางานตลอดเวลา	1.รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ 2.เพิ่มพูนความรู้ในงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ 3.เอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตนเองเพื่อพร้อมทำงานทุกเมื่อและเป็นแบบ อย่างแก่บุคคลทั่วไป 4.ปฏิบัติตามนโยบายของ รพ./พร./ทร. 5.ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมต่างๆ ของรพ.	

ตารางที่ 3-5 ตารางแสดงพฤติกรรมบริการที่ไม่พึงประสงค์ของ รพ.ฯ ที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง (ต่อ)

มีน้ำใจ	เสียสละ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ มีความเอื้ออาทร เห็นอก เห็นใจ คานึงถึง ประโยชน์ ส่วนรวม	1.อุทิศและเสียสละตนเพื่อส่วนรวม โดยไม่ต้องร้องขอ 2.มีความเอื้ออาทรต่อผู้รับบริการ 3.มีความรักความสามัคคี	1. จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้อง (พฤติกรรมบริการและจรรยาบรรณของบุคลากร) น้อยกว่า 5 เรื่อง/ปี/ หน่วยงาน 2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ บริการต่อบุคลากร/หน่วยงาน 80 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ร้อยละ 80 4.ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าคนปกติ ร้อยละ 10 5. ร้อยละของบุคลากรที่มีความ คิดลาออก/โยกย้าย ความผูกพันต่อองค์กร < ร้อยละ 30
ใช้เหตุผล	ยอมรับผลทั้งผลดีและ ผลเสียที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล รับฟังความ คิดเห็นผู้อื่นและนำมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ใช้ ทรัพยากรอย่างเหมาะสมพอเพียง รักษาผลประโยชน์ของโรงพยาบาล	1.ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีสติรอบคอบ ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล 2.เคารพและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกียรติ ผู้อื่น 4.ใช้วัสดุอุปกรณ์เท่าที่จำเป็นอย่างสมเหตุสมผล	1. ร้อยละของความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยไม่ให้เกิด การร้องเรียนไปในระดับพร. ร้อยละ 100 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี ความพึงพอใจระดับมาก ร้อยละ 80 3.ร้อยละของของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงานต่ำกว่าคนปกติ ร้อยละ 10 4. สถิติการเบิกใช้วัสดุสิ้นเปลืองลดลงร้อยละ 5

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในระยะยาว เนื่องจากแนวคิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจในระดับประเทศ ซึ่งหากมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติ งาน อาจจะทำให้การขับเคลื่อนพัฒนา โรงพยาบาลคุณธรรมไม่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งควรผลักดันให้เป็นงานเชิงนโยบาย โดยเสนอแนวคิดโรงพยาบาลคุณธรรมต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูง การประเมินผล ควรมีการเก็บตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่องและประเมินผลการดำเนินงานโรงพยาบาลเพื่อหาโอกาสพัฒนาต่อไป

หน่วยงานควรมีผลงานที่แสดงให้เห็นผลลัพธ์ของการพัฒนา หน่วยงาน/โรงพยาบาลคุณธรรม เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ / ผู้ให้บริการ และการประหยัดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน เป็นต้น มีผลงานที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ผลงานมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อหน่วยงานและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

สรุป

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560-2564 ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. พัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม และมีความสุข
2. สร้างและพัฒนาหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรมบนฐานการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. เสริมสร้างขีดความสามารถและสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายให้เกิดพันธสัญญาในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ด้านองค์ประกอบของกลยุทธ์ พบว่ามีความสอดคล้องกัน ทุกประเด็น ด้านความเหมาะสมของกลยุทธ์ พบว่ามีความเหมาะสม ทุกประเด็น ด้านความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ พบว่ามีความเป็นไปได้ ทุกประเด็น ด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ พบว่ามีความเป็นประโยชน์ ทุกประเด็น

ส่วนตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ ด้านองค์ประกอบของแผนงาน และด้านความเหมาะสมของแผนงานพบว่ายังไม่มีความชัดเจนด้านองค์ประกอบแผนงาน แต่ด้านความเหมาะสมของแผนงาน พบว่า มีความเหมาะสม ด้านความ

เป็นไปได้ของแผนงาน พบว่ามีความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ของแผนงาน พบว่ามีความเป็นประโยชน์

นอกจากนี้ ตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้ง 2 ฉบับ มีประเด็นที่แตกต่างกัน คือ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข มีการกำหนดยุทธศาสตร์ ขั้นตอนในการดำเนินงานชัดเจน ส่วนตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ ไม่มีการกำหนดยุทธศาสตร์ ขั้นตอนในการดำเนินงานภาพรวม

บทที่ 4
ตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม

บทนี้เป็นผลการศึกษาตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือประกอบไปด้วยเนื้อหา ดังนี้

1. แนวทางกำหนดตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
2. ตัวแบบที่เหมาะสมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม
3. สรุปผล

แนวทางกำหนดตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระยะยาว เนื่องจากแนวคิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจในระดับประเทศ ซึ่งหากมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน อาจจะทำให้การขับเคลื่อนพัฒนาโรงพยาบาลคุณธรรมไม่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งควรผลักดันให้เป็นงานเชิงนโยบาย โดยเสนอแนวคิดโรงพยาบาลคุณธรรมต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูง การประเมินผล ควรมีการเก็บตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่องและประเมินผลการดำเนินงานโรงพยาบาลเพื่อหาโอกาสพัฒนาต่อไป หน่วยงานควรมีผลงานที่แสดงให้เห็นผลลัพธ์ของการพัฒนา หน่วยงาน/โรงพยาบาลคุณธรรม เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ / ผู้ให้บริการ และการประหยัดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน เป็นต้น มีผลงานที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ผลงานมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อหน่วยงานและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

แนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข

จากพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช 2554 ความว่า “...ข้าพเจ้าจึงปรารถนาอย่างยิ่ง ที่จะเห็นคนไทยมีความสุขถ้วนหน้ากัน ด้วยการให้ คือ ให้ความรัก ความเมตตากัน ให้น้ำใจไมตรีกัน ให้อภัยกัน ให้การสงเคราะห์

อนุเคราะห์กัน โดยมุ่งดี มุ่งเจริญต่อกัน ด้วยความบริสุทธิ์และจริงใจ ทุกคนทุกฝ่ายจะได้สามารถร่วมมือร่วมความคิดอ่านกัน สร้างสรรค์ความสุข ความเจริญมั่นคงให้แก่ตน แก่ประเทศชาติอันเป็นสิ่งที่แต่ละคนต้องการ ให้สำเร็จผลได้ ดังที่ตั้งใจปรารถนา...” ซึ่งการปฏิบัติตนของข้าราชการสามารถนำมาเป็นแนวทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุข และประชาชนมีความสุขถ้วนหน้า สำนักงานข้าราชการพลเรือนได้ประมวลหลัก 10 ประการในการตามรอย พระยุคลบาทพระเจ้าอยู่หัว (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2554) คือ

1. ทำงานอย่างผู้รู้จริงและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์
2. อดทน มุ่งมั่น ยึดธรรมะและความถูกต้อง
3. อ่อนน้อมถ่อมตน เรียบง่าย และประหยัด
4. มุ่งประโยชน์ คนส่วนใหญ่เป็นหลัก
5. รับฟังความเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดที่แตกต่าง
6. มีความตั้งใจจริงและขยันหมั่นเพียร
7. มีความสุจริตและความกตัญญู
8. พึ่งตนเอง และส่งเสริมคนดีคนเก่ง
9. รักประชาชน
10. เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน

รวมถึงค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ตามนโยบายของรัฐบาล คือ

1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม
5. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
7. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
9. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
10. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกิน พอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี

11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาป ตามหลักของศาสนา

12. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ยึดกรอบแนวคิด และหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

1. การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
3. การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ
4. การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ "สังคมไทย มีคุณธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการดำรงชีวิต สืบสานความเป็นไทย อยู่ร่วมกันด้วยความสันติสุข ในประเทศไทย ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างยั่งยืน" โดยส่งเสริมให้คนในสังคมไทยเป็นคนมี คุณธรรม มีความรักชาติ มีความศรัทธาและยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา มีความเคารพเทิดทูนสถาบัน พระมหากษัตริย์ และส่งเสริมประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียน โดยดำเนินตาม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้ "คุณธรรมนำการพัฒนา" ทำให้สังคมไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็น "สังคมแห่งคุณธรรม" พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ มาตรา 78 บัญญัติให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ในส่วนราชการ ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการ ในแผนบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ.2555-2558) นโยบายที่ 8 การบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน ข้อ 8.1.2 ระบุว่า "บุคลากรภาครัฐ มีขีดความสามารถสูงขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ได้รับความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน" โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมการประสานการดำเนินงาน ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดมาตรการ บริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557-2561) จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคน ภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับความจำเป็น เน้นการพัฒนาผลงาน

สมรรถนะ ศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรม ข้อบังคับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2553 มาตรา 78 และมาตรา 79 กำหนดข้อบังคับไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ 2. ยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง 3. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค 4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ 5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ 6. ดำรงชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 รวม 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่มุ่งเน้นการลดปัจจัยเสี่ยงที่เป็นปัญหาต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม มุ่งสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการดูแลสุขภาพและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีและสร้างความผาสุกในสังคมไทย 2. ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการ สร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. ด้านองค์การ ที่ส่งเสริมมุ่งมั่น ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรคุณธรรม 4. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ส่งเสริมความสุข และ คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร อีกทั้งแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี 2559-2579 (ด้านสาธารณสุข) มีเป้าหมายให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่มีธรรมาภิบาล สร้างต้นแบบองค์กรคุณธรรม เสมอภาค โปร่งใส และมีสมรรถนะ เพื่อให้ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” การผลิตและการพัฒนาให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องในสังคม โดย การพัฒนาภายในตัวตนของบุคคล ให้สามารถคิดและทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีคุณค่า เป็นทรัพยากรองค์กรที่มีทุนทางสังคมสูง สามารถเป็นตัวกำหนดความ ก้าวหน้าของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภายในด้านจิตอารมณ์ ความคิดและสติปัญญา เพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรมองโลกแง่ดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความรักความเมตตา การส่งเสริมพฤติกรรมในการให้ไม่เบียดเบียนผู้อื่น การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อส่วนรวม การสร้างสามัคคีในกลุ่มคน ที่เริ่มจากการเห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ของตนเองและส่งผลต่อไปเพิ่มคุณค่าในความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีเหตุผล ไม่เอารัดเอาเปรียบและพร้อมจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตอย่าง มีสุขภาวะ การสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยส่วนบุคคล เป็นภารกิจที่ต้องมีการส่งเสริมให้เกิดรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับหน่วยงาน ระดับจังหวัด ระดับเขตและระดับประเทศ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร รวมทั้งการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวางและแพร่หลาย โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร การ

บริการประชาชนและพัฒนาประเทศคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุขโดย "แก้วกัลยาสิกขาลัย" สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการพัฒนาและ/หรือปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่องจากช่วง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2555-2559) เพื่อตอบสนองหลักการ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลในทุกมิติอย่างบูรณาการและเป็นองค์รวม ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2564) ได้รวบรวมความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหน่วยงานด้านการศึกษาและสถานบริการ สุขภาพ ทั้งการผลิตและการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนเครือข่ายชมรมจริยธรรม เพื่อให้เป็นการพัฒนาที่ ตอบสนองหลักการของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่มุ่งเน้นการน้อมนำและประยุกต์ ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การสนับสนุนและ ส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศและการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สำหรับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม และมีความสุขบนฐานการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นองค์กรคุณธรรม/ โรงพยาบาลคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างขีดความสามารถและสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายให้เกิดพันธะสัญญา ในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม การพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม เพื่อมุ่งหวังให้หน่วยบริการสาธารณสุขทุกแห่งทำงานบนพื้นฐานความรู้คู่คุณธรรม เกิดวัฒนธรรมการทำงาน ที่โปร่งใสซื่อสัตย์ บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ประชาชนในชาติได้รับประโยชน์สูงสุดในการดูแลสุขภาพอันจะนำไปสู่อัตลักษณ์ของหน่วยบริการสาธารณสุข กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่มีกลยุทธ์หลักๆ เพื่อใช้ในการ ถ่ายทอดเป็นแผนงาน/โครงการ สำหรับหน่วยงานได้แปลงไปสู่การปฏิบัติตามบริบทของแต่ละพื้นที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์หลัก 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 – 2564

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรคุณธรรมอย่างยั่งยืนในปี 2564

พันธกิจ

1. พัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นคนดีมีความสุขบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม

2. พัฒนาหน่วยงานทุกแห่งให้เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

3. สนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

เป้าประสงค์

1.บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับเป็นคนดีมีความสุขบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม

2. มีหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบในกระทรวงสาธารณสุข

3. มีเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

4. ประชาชนและผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

เป้าหมายหลัก

1. บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมทุกระดับ และทุกพื้นที่ มีบุคคลต้นแบบเป็นที่ยอมรับ

2. หน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม/ โรงพยาบาลคุณธรรม

3. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

4. ประชาชนได้รับบริการที่ดีมีคุณธรรม

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3. ร้อยละ 100 ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับการพัฒนาเป็นหน่วยงานคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

4. ร้อยละ 100 ของเขตสุขภาพมีหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบ

5. ร้อยละ 80 ของประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น

ตัวชี้วัดผลสำเร็จ

ระยะสั้น กำหนดกรอบระยะเวลา ปี 2560 – 2561

1. ทุกหน่วยงานมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ของหน่วยงาน

2. ทุกหน่วยงานมีแผนปฏิบัติการ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ของหน่วยงาน

3. ทุกหน่วยงานมีคณะกรรมการ/หน่วยงานรับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานและ ติดตามประเมินผล

4. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับการพัฒนาเป็น องค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรมเพิ่มขึ้น

5. บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 100

6. บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขเพิ่มมากขึ้น

7. มีหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบในเขตสุขภาพเพิ่มขึ้น

8. ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น

ระยะปานกลาง กาหนดกรอบระยะเวลา ปี 2560 – 2564

1. ทุกหน่วยงานมีคณะกรรมการรับผิดชอบดาเนินการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม

2. ร้อยละ 100 ของบุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม

3. ร้อยละ 80 ของบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

4. ร้อยละ 100 ของสังกัดในกระทรวงสาธารณสุขได้รับการ พัฒนาเป็นหน่วยงานคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

5. ร้อยละ 100 ของเขตสุขภาพมีหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบ

6. ร้อยละ 80 ของประชาชนมีความพึงพอใจมากขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นคนดีมีคุณธรรมและมีความสุข บนฐานการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางกลยุทธ์สำคัญ ประกอบด้วย

1.1 น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต

1.2 สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมด้วยตนเองและองค์กร อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

แนวทางกลยุทธ์สำคัญ ประกอบด้วย

2.1 สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

2.2 สร้างผู้นำหน่วยงานและเสริมสร้างแกนนำแบบอย่างในการบริหารที่เน้นการพัฒนาองค์กร คุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรมอย่างมีส่วนร่วม

2.3 สร้างทีมแกนนำแบบกัลยาณมิตร เพื่อขับเคลื่อนการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาล คุณธรรม

2.4 พัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรมและทักษะการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างขีดความสามารถและสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายให้เกิดพันธสัญญา ในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

แนวทางกลยุทธ์สำคัญ ประกอบด้วย

3.1 พัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย และการขยายความร่วมมือกับภาคส่วนอื่นๆ

3.2 สร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม

3.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม ทั้งบุคคล องค์กร ต้นแบบ องค์กรสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ การพัฒนา และการเข้าถึงข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริง ใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน นำทฤษฎีที่ได้มีการทบทวนไว้แล้วในบทที่ 2 มาใช้ประกอบการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อให้ได้แนวทาง หรือ ให้ได้ตัวแบบเพื่อการแก้ไขปัญหาในบทนี้

ก. แนวคิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแบบโครงการ (Project Approach)

คุณธรรม เป็นคำนามธรรม หมายถึง ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ จนเกิดจิตสำนึก ที่ดี รู้สึกผิด ชอบ ชั่ว ดี เกรงกลัวต่อการกระทำความชั่ว โดยประการต่างๆ ทำให้เป็นผู้มีจิตใจดีและ คิดแต่สิ่งที่ดี จึงได้ชื่อว่า “เป็นผู้มีคุณธรรม” คุณธรรมมีหลายประการ เช่น ความกตัญญู ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย มีน้ำใจ เป็นต้น

การสร้างคุณธรรม หรือความดี สามารถจัดให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้แบบเชิงรุกได้ โดยให้ บุคลากรของหน่วยงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรม หรือผลงานนั้น นั้น ผ่านวิธีการเรียนรู้ได้ หลายรูปแบบ อาทิแบบโครงการ (Project Approach) โดยประเด็นที่เลือกทำโครงการ เลือกจาก ความสนใจ และความคิดริเริ่มของบุคลากร เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง ด้วยความพากเพียร พยายามอย่างจดจ่อต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาที่ยาวนานพอสมควร (ต้องทำงานจริงไม่น้อยกว่า 2 เดือน) เน้นการแก้ไขปัญหา การส่งเสริมความดีมีคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบ รวมทั้งการขยาย ความมีส่วนร่วมไปสู่บุคคลต่างๆ ในองค์กรและชุมชนของตนเองหรือชุมชนอื่นๆ มีแนวคิดการดำเนิน การ คือ การเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด EDUCATION FOR ALL แก่นการเรียนรู้คือ “ร่วมกัน ทำดี อย่าง มีปัญญา” ดังรายละเอียดนี้

การเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด EDUCATION FOR ALL คุณธรรมและความดีงาม เป็นเรื่องที่มีคุณค่าที่ควรให้ทุกคนเข้าถึง เปิดกว้างสำหรับทุกคน โดยไม่มีข้อจำกัด ไม่ว่าจำนวนคน เพศ วัย สถานะ ระดับช่วงชั้น กระบวนการพัฒนาควรสนับสนุน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมให้ได้มากที่สุด ตั้งแต่การคิดวางแผน การดำเนินงานเพื่อขยายหาแนวร่วมในรูปแบบ เครือข่าย แกนนำ สมาชิก หรือกลุ่มเป้าหมาย โครงงานคุณธรรมไม่มีกติกาควบคุมจำนวนคนที่มาช่วย ทำโครงงาน ใครอยากมาช่วย อยากเข้ามาร่วมทำงาน สามารถเข้ามาได้ โครงงานใดมีคนมาช่วย ร่วมมือมากเท่าไร ประเด็นคุณธรรมยิ่งประสบความสำเร็จ เพราะเท่ากับว่ามีคนมาร่วมทำความดี เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น งานคุณธรรมไม่ติดขัดที่งบประมาณ เพราะการทำความดีหรือคุณธรรมนี้ไม่ต้องลงทุนด้วย เม็ดเงินมาก

และบูรณาการเข้ากับงานทุกเรื่องได้ทั้งหมด งานด้านคุณธรรม เป็น WIN-WIN SITUATION กล่าวคือ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและทุกฝ่ายก็ได้ รับประโยชน์สุขร่วมกันทั้งหมด ปัญหาต่างๆ ในองค์กร ได้รับการพิจารณาและแก้ไข บุคลากรได้รับ การฝึกฝน และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหา คิดเชิงระบบ คิดประเมิน ค่า ฯลฯ ผ่านการทำงานจริง การทำงานเป็นระบบ ความรับผิดชอบต่องาน และได้รับการฝึกทักษะ ทางสังคม ผ่านกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ ในระยะเวลายาวนานพอสมควร ซึ่งสรุปเป็นลำดับขั้น ได้ดังนี้

1. สังเกตปัญหา ระดมความคิด เลือก ระบุ วิเคราะห์ เชื่อมโยง “ปัญหา-สาเหตุ” ได้ชัดเจน เห็นความเชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นปัจจัยเกี่ยวเนื่องกันได้ตลอดสาย

2. คาดการณ์และระบุ “เป้าหมาย” ของการแก้ปัญหาให้ชัด เพราะเมื่อรู้จุดหมายปลายทางชัด การกำหนดทิศทางและการเดินทางก็จะชัดไปด้วย การตั้งเป้าหมายต้องมองทั้งด้านในตัวคน (พฤติกรรม จิตใจ ปัญญา ที่คาดหวัง) และเป้าหมายนอกตัวคน (สิ่งแวดล้อม-กายภาพ) ทั้งคำนึงถึงเป้าหมายเชิงปริมาณ เป้าหมายเชิงคุณภาพ ในระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว

3. วางแผนและออกแบบ “ทางแก้” หรือวิธีการทดลองอย่างมีหลักเกณฑ์ แก้ปัญหา ได้ตรงจุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ลงมือทำพร้อมกับเรียนรู้ แสวงหา ฝึกฝน “คุณธรรมจากภายในตน” ไปสู่ “การแก้ปัญหาภายนอก” ด้วยกระบวนการเรียนรู้ส่วนภายในของบุคคล และเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการกลุ่ม

5. ลงมือปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ มีการติดตามและเก็บบันทึกข้อมูล ทำตามแผนงานอย่างยืดหยุ่น มุ่งมั่นทุ่มเทแต่ไม่ยึดติด มากเกินไป เรียนรู้อย่างตื่นตัวเท่าทัน พร้อมปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขสูงสุดแม้มีข้อจำกัดมากมาย

6. ประมวลผล-สรุปผล เทียบเคียงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ การประเมิน ตนเอง การย้อนพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และการต่อยอดขยายผล

7. นำเสนอ สื่อสาร ข้อมูลเรื่องราวการทำโครงงานผลของการทำงาน สู่สาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการเผยแพร่ขยายความดี-สื่อสารความดี บอกต่อองค์ความรู้ในการแก้ปัญหาต่างๆ อันจะเป็นการเสริมสร้างค่านิยม สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นต่อๆ ไป

แก่นการเรียนรู้คือ “ร่วมกัน ทำดี อย่างมีปัญญา” กระบวนการเรียนรู้ที่ดีและสมบูรณ์ของโครงงานคุณธรรมนั้น จะต้องเริ่มต้นจากการสร้าง ความเป็นกัลยาณมิตร จึงต้องออกแบบและจัดวางเงื่อนไขให้เกิดการรวมกลุ่มกันของผู้รับผิดชอบ โครงการจำนวน 8-10 คน และให้มีที่ปรึกษาโดยมีองค์ประกอบโครงสร้างและความสัมพันธ์ในกลุ่ม ดึงด้านบวกของแต่ละคนออกมาหากันให้ได้มากที่สุด ซึ่งก็จะทำให้เกิดการ ใฝ่ดี คิดดี ทำดี ร่วมกัน ได้อย่างเต็มที่เต็มตามศักยภาพของแต่ละ

คน เกิดการซึมซับความดี พร้อมๆ กับมีการเรียนรู้ หรือมี กระบวนการทางปัญญาเกิดขึ้นตลอดสาย ตั้งแต่เริ่มต้นระดมความคิด การสังเกตสำรวจสภาพปัญหา ปัญญาตระหนักรู้ในสถานการณ์หรือสภาพปัญหาและสืบสาวถึงสาเหตุ ปัญญาค้นคว้าหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพิ่มเติม การรวบรวมประมวลข้อมูล คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยใช้แบบจำลองของวงรอบ 1-2-3-4 ที่หมุนเวียนรอบพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันประกอบ ด้วย

1. กระบวนการกัลยาณมิตร
2. การเปิดการเรียนรู้ภายใน (ปรโตโฆษะ สู่ ศรัทธา และโยนิโสมนสิการ)
3. กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม
4. กระบวนการพัฒนาแบบเวียนรอบต่อเนื่อง ทำให้การเรียนรู้ พัฒนาคุณธรรมควบคู่กันไป

แนวคิดการแปลงนามธรรมไปสู่รูปธรรม “โรงพยาบาลคุณธรรม” หลักการดำเนินการ 6 ขั้นตอน (ศ.นพ.เกษม วัฒนชัย องคมนตรี)

1. ปรึกษาหารือทุกภาคส่วน เพื่อวิเคราะห์และมีมติว่า “ทุกภาคส่วนต้องการเปลี่ยนให้ดีขึ้น”
2. ระดมความคิดเห็นทำบัญชี 2 ชุด
   พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ “ปัญหาที่อยากแก้ไข”
   พฤติกรรมที่พึงประสงค์ “ความดีที่อยากทำ”
3. ระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนให้ได้ คุณธรรมร่วม “อัตลักษณ์องค์กร”
4. แปลงคุณธรรมให้เป็นจริยธรรม
   แต่ละภาคส่วนร่วมกำหนด “นโยบาย” แต่ละคุณธรรม นำไปสู่การปฏิบัติ
   ช่วงเวลาของการปฏิบัติคือ 1 ปี
5. กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในช่วง 1 ปี
6. วงจร “ปฏิบัติ-ประเมินผล-ปรับปรุง” สำหรับปีต่อไป (Plan-Do-Check-Act)

จากการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม พบว่า การกำหนดตัวแบบที่เหมาะสมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมที่เป็นรูปธรรมนั้นควรมีการส่งเสริมให้โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ทุกแห่งพัฒนาเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมและหน่วยงานทุกแห่งเป็นหน่วยงานคุณธรรม เริ่มจากการกำหนดเป็นนโยบายจากผู้บริหารและการให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณธรรมร่วมกันในการทำงาน ยึดหลัก ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ เพื่อให้มี “คนดี มีน้ำใจ อยู่ในทุกภาคส่วนของหน่วยงาน” มีการกำหนดพฤติกรรมที่พึง

ประสงค์และไม่พึงประสงค์ร่วมกัน และกำหนดอัตลักษณ์องค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายร่วมกัน แต่ที่สำคัญที่สุดคือการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนซึ่งจะเป็นไปไม่ได้ถ้าทุกฝ่ายทุกคนไม่ช่วยกัน การนำแนวคิดดังกล่าวมาจากโรงเรียนคุณธรรม ที่ประสบผลสำเร็จหลังดำเนินงาน จึงมั่นใจว่าหากโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ป่วยและญาติกับบุคลากร ลดปัญหาข้อร้องเรียน และการฟ้องร้องได้มากขึ้น

ตัวแบบที่เหมาะสมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ

ตัวแบบที่เหมาะสมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือจึงควรประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ขั้นตอนการปลุกกระแสความสำคัญ (สร้างสุข สร้างสัมพันธ์ สร้างสรรค์ อย่างยั่งยืน)

การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงาน เริ่มจากการเปิดใจ เปิดความคิดของทุกฝ่าย สร้างการมีส่วนร่วมของทุกคน และการสร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กร ระหว่างองค์กร ตลอดจนบุคลากรทุกระดับ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทุกภาคส่วนร่วมกันวิเคราะห์องค์กรของตนเองและกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่จะพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยออกเป็นมติว่า “ทุกภาคส่วนต้องการเปลี่ยนให้ดีขึ้น”

2. ขั้นตอนการประมวลพฤติกรรม (ระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน)

ตั้งประเด็นคำถาม “เราอยากเห็นภาพของโรงพยาบาลของเราเป็นแบบใด” เพื่อจุดประเด็นทางความคิดของแต่ละคนที่จะพัฒนาโรงพยาบาลให้ดีขึ้น

3. ขั้นตอนการเปลี่ยนอัตลักษณ์

นำความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่ได้มาจัดกลุ่มประเภทของความดีและคุณธรรมที่ทุกคนอยากให้มีในโรงพยาบาล โดยคัดเลือกข้อที่ซ้ำกันมากที่สุด 4 ข้อแรกที่เชื่อมั่นว่าจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรม ที่พึงประสงค์มากขึ้น เช่น

“ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ใช้เหตุผล”

4. ขั้นตอนการแปลง เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (แปลงคุณธรรมให้เป็นนโยบาย และพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ)

เป็นการสร้างข้อตกลงร่วม (Commitment) โดยระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในองค์กร เพื่อกำหนดพฤติกรรมตามกรอบอัตลักษณ์ทั้ง 4 โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

- พฤติกรรมที่พึงประสงค์ "ความดีที่อยากทำ"
- พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ "ปัญหาที่อยากแก้ไข"

5. ขั้นตอนการประกาศเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม (ปฏิบัติ)

5.1 มีนโยบายที่ชัดเจน

5.2 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ "ทีมนำโรงพยาบาลคุณธรรม" เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายและแผนการดำเนินงาน รวมทั้งกระตุ้นเตือนให้คนในองค์กรปฏิบัติจริง

5.3 สื่อสารให้ทุกคนรับทราบ ถึงความเป็นมาและจุดมุ่งหมายที่สูงสุดของโรงพยาบาลคุณธรรม คือ **"การสร้างคนดีมีน้ำใจให้มีอยู่ในทุกภาคส่วนของโรงพยาบาล"** และประกาศเป็น "โรงพยาบาลคุณธรรม" เพื่อดำเนินการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งประกาศให้ผู้อื่นรับทราบว่าเป็นเจตนารมณ์ของโรงพยาบาลคุณธรรมภายใต้กรอบแนวคิด อัตลักษณ์เชิงคุณธรรมเดียวกัน

5.4 บุคลากรทุกระดับ ปฏิญาณตนร่วมกัน เพื่อจะปฏิบัติตามอัตลักษณ์โรงพยาบาลคุณธรรมโดยใช้กระบวนการ 7 P (Policy – Person – Program – Process – Public – Promotion – Place) เข้าช่วยในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

5.5 ร่วมการกำหนดตัวชี้วัด พฤติกรรมพึงประสงค์ของอัตลักษณ์แต่ละด้าน เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล และพัฒนาในการดำเนินโครงการต่อไป

6. ขั้นตอนการประเมินผล

6.1 โดยใช้ วงจร Plan – Do – Check -Act ช่วยในการติดตามและประเมินผล

6.2 การประเมินผล แบ่งออกเป็น 2 ด้าน

ผลทางตรง ได้แก่ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (ลด/ไม่ลด) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เพิ่ม/ไม่เพิ่ม)

ผลกระทบ ได้แก่ การประหยัดเวลา – งบประมาณ – ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความสามัคคีในทุกภาคส่วน

ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสู่โรงพยาบาลคุณธรรม

1. บุคลากรทุกระดับต้องคอยกระตุ้นเตือนให้ช่วยกันปฏิบัติตามนโยบายคุณธรรมในทุกโอกาส โดยใช้ 7P เข้าช่วย

2. สอดแทรกอัตลักษณ์ของโรงพยาบาลคุณธรรมในทุกกิจกรรมขององค์กร เช่น การอบรม การประชุมสัมมานา การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ กิจกรรมกีฬา สื่อเสียงตามสาย นิทรรศการ จัดกิจการส่งเสริมพนักงานดีเด่น หรือหน่วยงานดีเด่น ฯ

3. กำหนดเป็นนโยบาย ขององค์กรในเรื่องการติดตามประเมินผล ทุก 3 หรือ 6 เดือน

4. กำหนดนโยบายคุณธรรมให้เป็น Job Description ของผู้บังคับบัญชาระดับสูง

สรุป

แนวทางกำหนดตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ประกอบไปด้วยหลักการและแนวคิดที่หลากหลาย แต่อยู่บนพื้นฐานและหลักการที่คล้ายคลึงกัน คือการเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การให้ความสำคัญของผู้บริหาร การสร้างแกนนำในการขับเคลื่อนแผนให้สำเร็จ ตลอดจนการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินการและติดตามประเมินผลเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือการขาดความต่อเนื่องจึงต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ

ตัวแบบที่เหมาะสมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทุกภาคส่วนร่วมกันวิเคราะห์องค์กรของตนเองและกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่จะพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยออกเป็นมติว่า “ทุกภาคส่วนต้องการเปลี่ยนให้ดีขึ้น” การระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในองค์กร เพื่อให้เกิด พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ “ปัญหาที่อยากแก้ไข” และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ “ความดีที่อยากทำ” การกำหนดคุณธรรมร่วม “อัตลักษณ์องค์กร” เพื่อขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การสร้างทีมนำ รพ.คุณธรรมนำสู่การปฏิบัติ สื่อสารให้รับทราบและ “ประกาศเป็น รพ.คุณธรรม” เป็นการประกาศเจตนารมย์เป็นโรงพยาบาลคุณธรรมภายใต้กรอบแนวคิดอัตลักษณ์เชิงคุณธรรมเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานต่างๆ ของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ได้ดำเนินการตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และแปลงคุณธรรมให้เป็นจริยธรรม โดยให้แต่ละภาคส่วนร่วมกำหนด “นโยบาย” แต่ละคุณธรรม นำไปสู่การปฏิบัติในปีแรก ร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย ต่อมาจึงเข้าสู่วงจร “ปฏิบัติ-ประเมินผล-ปรับปรุง” สำหรับปีต่อไป (Plan-Do-Check-Act)

บทที่ 5
สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่องตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ 3 ข้อ ประกอบด้วย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ

2. เพื่อศึกษาปัญหาข้อขัดข้องที่สำคัญในการนำตัวแบบมาใช้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ

3. เพื่อศึกษาและกำหนดตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากหลายแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเป็นหลัก โดยเมื่อนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาจัดระเบียบแล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประกอบกับแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจนกระทั่งได้แนวทางในการตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัด กองทัพเรือ ซึ่งในบทที่ 5 นี้ จะนำเสนอ 2 ประเด็น คือ สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากผลการวิจัยดังนี้การศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัด กองทัพเรือ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ 3 ข้อ ประกอบด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ผลการศึกษาที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 มีรายละเอียดผลการศึกษาโดยสรุปดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามนโยบายแผนกระทรวงสาธารณสุขปี 2560- 2564 เป็น แผนฉบับที่ 3 โดยน้อมนำคุณธรรมที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานแก่ชาวไทย และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กำหนดเป็นยุทธศาสตร์หลัก เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ในช่วง 5 ปี มุ่งเน้นการพัฒนาหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นองค์กรคุณธรรม เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการบริการที่มีคุณภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สร้างธรรมาภิบาลและเป็นบรรทัดฐานของสังคมในเรื่องของการเป็นผู้ให้บริการสุขภาพ ด้วยความรู้คู่คุณธรรม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในองค์กรตามระเบียบสำนักนายก รัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม พ.ศ. 2542 เพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยมีการพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้ ประการแรก หลักนิติธรรม ประการที่สอง หลักคุณธรรม ประการที่สาม หลักความโปร่งใส ประการที่สี่ หลักความมีส่วนร่วม ประการที่ห้า หลักความรับผิดชอบ ประการที่หก หลักความคุ้มค่า แนวคิดทฤษฎีแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพื่อพัฒนาหน่วยงานเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม โดยใช้ทฤษฎีต่างๆดังนี้

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาทฤษฎีแรกของนักศึกษาไทยที่สร้างขึ้น บุคคลผู้รวบรวมเขียนเป็นทฤษฎี คือ ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน กรอบแนวคิดที่เป็นจุดเด่นของทฤษฎีนี้มีความว่า ลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจซึ่งจะนาไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีและ คนเก่ง โดยแบ่งต้นไม้จริยธรรมออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ ดอกและผลไม้บนต้น ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทาดีละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทางานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดีพฤติกรรมที่เอื้อเฟื้อต่อการพัฒนาประเทศ ส่วนที่สอง ได้แก่ ส่วนลาต้นของต้นไม้ แสดงถึงพฤติกรรมการทางานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ส่วนที่สาม ได้แก่ รากของต้นไม้ ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทางานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ทฤษฎีเซลล์กระจกเงา (Mirror Neuron Theory) ได้อธิบายว่าเซลล์กระจกเงาเป็นเซลล์ชนิดหนึ่งของมนุษย์ ที่คอยทำหน้าที่ในการเลียนแบบพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของผู้อื่น ๆ มาเป็นพฤติกรรมของตนเอง หมายความว่า พฤติกรรมของเด็ก เยาวชน มีผลมาจากเซลล์กระจกเงาที่เด็กได้เลียนแบบมาจากพฤติกรรมของบุคคลใกล้ชิด หรือแม้กระทั่งบุคคลต่าง ๆ ที่เด็กได้พบเห็น ถึงแม้ว่าเด็กจะไม่ได้เลียนแบบในทันทีที่เห็น แต่สมองของเด็กจะเก็บภาพการกระทำเหล่านั้นไว้และพร้อมที่จะเลียนแบบเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน ข้อค้นพบจากทฤษฎีเซลล์กระจกเงาชี้ชัดว่าการสอนที่ดีสุด คือ การประพฤติเป็นแบบอย่างให้เห็นของผู้สอน หรือผู้ที่เลี้ยงดู ดังนั้นการเลียนแบบจากพฤติกรรมที่ถูกต้องของต้นแบบ รวมกับการพัฒนาทางด้านจิตใจใน

การเข้าใจผู้อื่น ทำให้เด็กค่อย ๆ มีความเข้าใจและพัฒนาเหตุผลในเชิงจริยธรรม ท้ายที่สุดเด็กก็จะมีบุคลิกภาพที่ถูกต้องความหมายของคำว่า “คนดี” ในสังคม กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีเซลล์กระจกเงา การสอนที่ดีที่สุด คือ การปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีของเด็กเพื่อเด็กจะได้นำไปเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตในอนาคตต่อไป ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของฌองเพียเจท์ สรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรมของมนุษย์ มีด้วยกัน 3 ขั้น ขั้นก่อนจริยธรรมเป็นขั้นตอนที่ต้องการทางกายไม่สามารถรับรู้ระบบกฎเกณฑ์ได้ ขั้นเชื่อฟังคำสั่ง เป็นขั้นรับฟังคำสั่งจากผู้อื่น รู้จักเกรงกลัวผู้ใหญ่ ขั้นยึดหลักแห่งตน สามารถตั้งกฎเกณฑ์ตนเองได้ไม่เกรงกลัวอำนาจจากภายนอก ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ ลอว์เรนซ์ โคลเบอร์ก เชื่อว่าพัฒนาการจริยธรรมนั้นไม่ใช่การรับรู้จากการสั่งสอนจากผู้อื่น แต่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น และบทบาทของผู้อื่น รวมถึงกฎเกณฑ์ของกลุ่มต่าง ๆ การพัฒนาทางด้านการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นไปตามขั้น ส่วนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจะพัฒนาจากขั้นต่ำแล้วพัฒนา ขึ้นไปด้วยประสบการใหม่ ๆ ทางสังคม ทำให้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นสูงขึ้นไป ทฤษฎีความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ สรุปได้ว่า ทฤษฎีดังกล่าวนี้ มนุษย์มีความดีและมีคุณค่าต่อการยอมรับ มนุษย์ย่อมพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทฤษฎีทางพุทธศาสตร์ หลักคุณธรรม จริยธรรม ที่ใช้ในพระพุทธศาสนา สรุปได้ว่า หลักคำสอนของศาสนาพุทธเป็นหลักในการดำเนินชีวิตเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวคิดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับโรงพยาบาลคุณธรรม โดย ศาสตราจารย์นายแพทย์เกษมวัฒนชัย องคมนตรี ในการดำเนินโรงพยาบาลคุณธรรม คุณภาพและคุณธรรมต้องมาคู่กัน คือต้องให้มีประโยชน์และมีความสุข หากโรงพยาบาลมีแต่คุณภาพแล้วไม่มีคุณธรรม อาจเกิดความทุกข์ทั้งผู้ทำงานและผู้มารับบริการ การเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม ต้องมีขั้นตอนดังนี้ 1. เจ้าหน้าที่ทุกคนในโรงพยาบาลต้องพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด และถ้ามีความตั้งใจที่จะทำร้อยละ 99 จะประสบผลสำเร็จ 2. กำหนดความต้องการร่วมกัน เช่น พฤติกรรมที่พึงประสงค์กับไม่พึงประสงค์ 3. ร่วมกันขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น กำหนดคุณธรรมหลัก 3 ประการ เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีน้ำใจ 4. การแปลงคุณธรรมเป็นจริยธรรม กำหนดเป็นตัวชี้วัดไปสู่การปฏิบัติในองค์กรและ5.ประเมินเมื่อครบ 1 ปี และปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้แนวคิดหลักเศรษฐกิจพอเพียงหรือ ทางสายกลาง มีเหตุผล ตามกฎหมายหลักวิชา หลักคุณธรรม จริยธรรมตามวิชาชีพ และไม่กระทบต่อสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคือ มีคนดีมีน้ำใจอยู่ในทุกภาคส่วนของโรงพยาบาล จากการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีโรงพยาบาล เช่น รพ.ชลบุรี รพ.บางมูลนาก จ.พิจิตรทำแล้ว

ได้ผลดีพบว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความสุข ทำงานกลมเกลียวกัน ทำงานได้ผลสำเร็จได้ปริมาณงานมากขึ้น

แนวคิดยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา 20 ปี ของประเทศไทย ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

1. การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
2. การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกาลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
4. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
5. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
6. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
7. การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แนวทางกำหนดตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ประกอบไปด้วยหลักการและแนวคิดที่หลากหลาย แต่อยู่บนพื้นฐานและหลักการที่คล้ายคลึงกัน การกำหนดตัวแบบที่เหมาะสมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมที่เป็นรูปธรรมนั้น ควรมีการส่งเสริมให้โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ทุกแห่งพัฒนาเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมและหน่วยงานทุกแห่งเป็นหน่วยงานคุณธรรม เริ่มจากการกำหนดเป็นนโยบายจากผู้บริหารและการให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณธรรมร่วมกันในการทำงาน ยึดหลัก ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ เพื่อให้มี “คนดี มีน้ำใจ อยู่ในทุกภาคส่วนของหน่วยงาน” มีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ร่วมกัน และกำหนดอัตลักษณ์องค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายร่วมกัน แต่ที่สำคัญที่สุดคือการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนซึ่งจะเป็นไปไม่ได้ถ้าทุกฝ่ายทุกคนไม่ช่วยกัน การนำแนวคิดดังกล่าวมาจากโรงเรียนคุณธรรม ที่ประสบผลสำเร็จหลังดำเนินงาน จึงมั่นใจว่าหากโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ป่วยและญาติกับบุคลากร ลดปัญหาข้อร้องเรียน และการฟ้องร้องได้มากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาข้อขัดข้องที่สำคัญในการนำตัวแบบมาใช้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ผลการศึกษาที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 มีรายละเอียดผลการศึกษาโดยสรุปดังนี้

ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในระยะยาว เนื่องจากแนวคิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจในระดับประเทศซึ่งหากมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน อาจจะทำให้การขับเคลื่อนพัฒนา โรงพยาบาลคุณธรรมไม่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งควรผลักดันให้เป็นงานเชิงนโยบาย โดยเสนอแนวคิดโรงพยาบาลคุณธรรมต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูง การประเมินผลควรมีการเก็บตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่องและประเมินผลการดำเนินงานโรงพยาบาลเพื่อหาโอกาสพัฒนาต่อไป หน่วยงานควรมีผลงานที่แสดงให้เห็นผลลัพธ์ของการพัฒนา หน่วยงาน/โรงพยาบาลคุณธรรม เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ / ผู้ให้บริการ และการประหยัดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน เป็นต้น มีผลงานที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ได้มีการถ่ายทอดและแลก เปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ผลงานมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อหน่วยงานและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาและกำหนดตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ผลการศึกษาที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 มีรายละเอียดผลการศึกษาโดยสรุปดังนี้

ตัวแบบที่เหมาะสมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือจึงควรประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ขั้นตอนการปลุกกระแสความสำคัญ (สร้างสุข สร้างสัมพันธ์ สร้างสรรค์ อย่างยั่งยืน)

การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงาน เริ่มจากการเปิดใจ เปิดความคิดของทุกฝ่าย สร้างการมีส่วนร่วมของทุกคน และการสร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กร ระหว่างองค์กร ตลอดจนบุคลากรทุกระดับ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทุกภาคส่วนร่วมกันวิเคราะห์องค์กรของตนเองและกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่จะพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยออกเป็นมติว่า “ทุกภาคส่วนต้องการเปลี่ยนให้ดีขึ้น”

2. ขั้นตอนการประมวลพฤติกรรม (ระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน)

ตั้งประเด็นคำถาม “เราอยากเห็นภาพของโรงพยาบาลของเราเป็นแบบใด” เพื่อจุดประเด็นทางความคิดของแต่ละคนที่จะพัฒนาโรงพยาบาลให้ดีขึ้น

3. ขั้นตอนการเปลี่ยนอัตลักษณ์

นำความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่ได้มาจัดกลุ่มประเภทของความดีและคุณธรรมที่ทุกคนอยากให้มีในโรงพยาบาล โดยคัดเลือกข้อที่ซ้ำกันมากที่สุด 4 ข้อแรกที่เชื่อมั่นว่าจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรม ที่พึงประสงค์มากขึ้น เช่น

“ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ใช้เหตุผล”

4. ขั้นตอนการแปลง เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (แปลงคุณธรรมให้เป็นนโยบาย และพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ)

เป็นการสร้างข้อตกลงร่วม (Commitment) โดยระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในองค์กร เพื่อกำหนดพฤติกรรมตามกรอบอัตลักษณ์ทั้ง 4 โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ "ความดีที่อยากทำ"
2. พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ "ปัญหาที่อยากแก้ไข"

5. ขั้นตอนการประกาศเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม (ปฏิบัติ)

5.1 มีนโยบายที่ชัดเจน

5.2 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ "ทีมนำโรงพยาบาลคุณธรรม" เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายและแผนการดำเนินงาน รวมทั้งกระตุ้นเตือนให้คนในองค์กรปฏิบัติจริง

5.3 สื่อสารให้ทุกคนรับทราบ ถึงความเป็นมาและจุดมุ่งหมายที่สูงสุดของโรงพยาบาลคุณธรรม คือ **"การสร้างคนดีมีน้ำใจให้มีอยู่ในทุกภาคส่วนของโรงพยาบาล"** และประกาศเป็น "โรงพยาบาลคุณธรรม" เพื่อดำเนินการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งประกาศให้ผู้อื่นรับทราบว่าเป็นเจตนารมณ์ของโรงพยาบาลคุณธรรมภายใต้กรอบแนวคิด อัตลักษณ์เชิงคุณธรรมเดียวกัน

5.4 บุคลากรทุกระดับ ปฏิญาณตนร่วมกัน เพื่อจะปฏิบัติตามอัตลักษณ์โรงพยาบาลคุณธรรมโดยใช้กระบวนการ 7 P (Policy – Person – Program – Process – Public – Promotion – Place) เข้าช่วยในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

5.5 ร่วมการกำหนดตัวชี้วัด พฤติกรรมพึงประสงค์ของอัตลักษณ์แต่ละด้าน เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล และพัฒนาในการดำเนินโครงการต่อไป

6. ขั้นตอนการประเมินผล

6.1 โดยใช้ วงจร Plan – Do – Check -Act ช่วยในการติดตามและประเมินผล

6.2 การประเมินผล แบ่งออกเป็น 2 ด้าน

ผลทางตรง ได้แก่ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (ลด/ไม่ลด) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เพิ่ม/ไม่เพิ่ม)

ผลกระทบ ได้แก่ การประหยัดเวลา – งบประมาณ – ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความสามัคคีในทุกภาคส่วน

ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสู่โรงพยาบาลคุณธรรม

1. บุคลากรทุกระดับต้องคอยกระตุ้นเตือนให้ช่วยกันปฏิบัติตามนโยบายคุณธรรมในทุกโอกาส โดยใช้ 7P เข้าช่วย

2. สอดแทรกอัตลักษณ์ของโรงพยาบาลคุณธรรมในทุกกิจกรรมขององค์กร เช่น การอบรม การประชุมสัมมานา การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ กิจกรรมกีฬา สื่อเสียงตามสาย นิทรรศการ จัดกิจการส่งเสริมพนักงานดีเด่น หรือหน่วยงานดีเด่น ฯ

3. กำหนดเป็นนโยบาย ขององค์กรในเรื่องการติดตามประเมินผล ทุก 3 หรือ 6 เดือน

4. กำหนดนโยบายคุณธรรมให้เป็น Job Description ของผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กรมแพทย์ทหารเรือ ควรจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ ให้มีความสมบูรณ์ตามองค์ประกอบและกระบวนการของตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือที่ได้เสนอในงานวิจัยนี้

1.2 กรมแพทย์ทหารเรือ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะสำหรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ โดยคณะกรรมการเฉพาะต้องมาจากหลายภาคส่วน

1.3 กรมแพทย์ทหารเรือ ควรกำหนดหน่วยงานเฉพาะสำหรับขั้นตอนการตรวจติดตามและประเมินผล (Evaluation) เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

2.1 คณะกรรมการ ควรให้มีการจัดทำคู่มือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ ที่ได้นำเสนอในงานวิจัยนี้เป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือนี้

2.2 คณะกรรมการ ควรจัดระบบสารสนเทศส่วนกลาง สำหรับการรวบรวมข้อมูลและบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปทำการวิจัยต่อยอดได้ คือ

1. ในการวิจัยในครั้งต่อไป ควรที่จะศึกษาวิจัยองค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ เพื่อที่โรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และขั้นตอนต่อไป คือ นำองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น ไปพัฒนาเป็นตัวชี้วัดความมีคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ

2. ในการวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการนำตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ไปใช้ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรใน

สังกัดกองทัพเรือ ซึ่งจากข้อมูลที่ค้นพบจากงานวิจัยนี้ ขอเสนอแนะเป็นการเบื้องต้นว่า ให้นำตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือจากการเลือกคนดีใน องค์กรให้มีบทบาท และเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

มกราพันธุ์ จูฑะรสก และคณะ. กระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, 2552.

มกราพันธุ์ จูฑะรสก และอณิษฐา จูฑะรสก. การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข บนฐาน "จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน". ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, 2556.

วีรวิท คงศักดิ์, พลอากาศเอก. การส่งเสริมคุณธรรมตามหลักการระเบิดจากข้างใน. กรุงเทพฯ : บริษัท ชวนทำ จำกัด, 2561.

วีระ โรจน์พจนรัตน์. คุณธรรมนำการพัฒนา นำประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : บริษัท ชวนทำ จำกัด, 2561.

สุวพันธุ์ ตันยุวรรธนะ. คุณธรรมนำการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : บริษัท ชวนทำ จำกัด, 2561.

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). หนังสือองค์ความรู้ชุด องค์กรคุณธรรม สร้างคนดี สังคมดี. กรุงเทพฯ : บริษัท คอนเท้น ดีไซน์จำกัด, 2560.

แก้วกัลยาสิกขาลัย สถาบันพระบรมราชชนก. แนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพื่อพัฒนาหน่วยงานเป็น "โรงพยาบาลคุณธรรม".พิมพ์ครั้งที่ 2.นนทบุรี:ยุทธรินทร์การพิมพ์ จำกัด, 2559.

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก.การมุ่งพัฒนาบคุลากรรูปแบบการพัฒนาบคุลากรด้านการสอนงาน (Coaching). นนทบุรี:โรงพิมพ์ยุทธรินทร์การพิมพ์ จำกัด, 2557.

วารสาร และหนังสือพิมพ์

โอภาส การย์กวินพงศ์. "องคมนตรีขับเคลื่อน รพ.คุณธรรม", คม ชัด ลึก. 28 มิถุนายน 2561. 17 - 38น.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

พินโย พรมเมือง และคณะ. “ การพัฒนาพฤติกรรมเชิงคุณธรรมจริยธรรมของตัวแทนผู้นำในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและเยาวชนในสถานศึกษาโดยใช้ KIT MODEL The Development of Moral-Ethical Behavior of Representative Leaders in Local Administrative Organization and Student Leaders in Schools by the Application of KIT MODEL”. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, 2559.

สัมภาษณ์

พิณทิพย์ พันธ์มีเกียรติ, พล.ร.ต., ผู้ทรงคุณวุฒิกองทัพเรือ.สัมภาษณ์. 19 มีนาคม 2562.

วชิรา บุตรวัยวุฒิ.ที่ปรึกษา Awakening Day Institue.สัมภาษณ์. 21 มีนาคม 2562.

วิชัย มนัสศิริวิทยา, พล.ร.ต., รองเจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ. สัมภาษณ์. 18 มีนาคม 2562.

สุมิตร แดงดีเลิศ, พล.ร.ต., ผอ.รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร..สัมภาษณ์. 20 มีนาคม 2562.

บรรยาย, ปาฐกถา

ณรงค์ สหเมธาพัฒน์, นายแพทย์. บรรยายเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุข เพื่อการพัฒนา “โรงพยาบาลคุณธรรม” โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวชั่นหลักสี่ วันที่ 15 มกราคม 2558.

อัษฎา ตียพันธ์,นายแพทย์. บรรยาย เรื่อง การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพแกนนำบุคลากรสาธารณสุขเพื่อพัฒนา “โรงพยาบาลคุณธรรม” ห้องประชุมกลุ่มพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2558.

เกษม วัฒนชัย, ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์. บรรยายเรื่อง “โรงพยาบาลคุณธรรม” 14th HA National Forum Proceedings. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์กมหาชน), www.ha.or.th,2556

เอกสารไม่ตีพิมพ์

การศาสนา, กรม. กระทรวงวัฒนธรรม. “แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2559 – 2564”.กรุงเทพมหานคร : กระทรวงวัฒนธรรม. 2557.

ยุทธศาสตร์และแผนการประชาสัมพันธ์, กลุ่ม. สำนักโฆษก. "แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข พ.ศ.2559 – 2579 ". กรุงเทพมหานคร:กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนการประชาสัมพันธ์ สำนักโฆษก.,2557.

คณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข. "แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560-2564". กันยายน 2559.

สำนักนายกรัฐมนตรี. "ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550". ราชกิจจานุเบกษา.เล่ม124 ตอนพิเศษ 88 ง. หน้า 1-4.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551".ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก. หน้า 1-51.

สำนักนายกรัฐมนตรี . "ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542" หน้าที่ 24-31 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 63 ง 10 สิงหาคม 2542.

ภาษาต่างประเทศ

Hamilton Health sciences . ETHICS FRAMEWORK Overview. January 2010. P.1-22.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นาวาเอกหญิง ฐิติมา พรหมศิริ

วัน เดือน ปีเกิด 9 พฤษภาคม 2508

การศึกษา

- ปริญญาตรี แพทย์ศาสตร์บัณฑิต
- ปริญญาโท ผู้เชี่ยวชาญด้านผิวหนัง รพ.รามาธิบดี
- American Board of Anti – Aging Medicine

การศึกษาทางทหาร

- หลักสูตรฝ่ายอำนวยการเบื้องต้น รร.อส.สรส.
- หลักสูตรนายทหารอาวุโส รร.อส.สรส.
- หลักสูตรการบริหารงานสายแพทย์ทหาร กรมแพทย์ทหารเรือ

การศึกษาอื่นๆ

- หลักสูตรการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย สำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 16
- หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐ ระดับสูง กรมบัญชีกลาง รุ่นที่ 3

ประวัติการทำงาน

- รักษาการ หัวหน้าแผนกกองโรคผิวหนังและกามโรค โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรมสรรพาวุธทหารเรือ
- หัวหน้าแผนกฝ่ายบริการสุขภาพ โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ
- รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ
- ประธาน QMR (Quality Management Representative) โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ
- ประธาน PMQA (Public Sector Management Quality Award) โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ

ตำแหน่งปัจจุบัน

- นายทหารปฏิบัติการประจำโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ
- คณะกรรมการสมาคมเวชศาสตร์ชะลอวัยและฟื้นฟูสุขภาพแห่งประเทศไทย
- ผู้ช่วยผู้ดำเนินการสมาชิกวุฒิสภา

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง ตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัด กองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม

ผู้วิจัย น.อ.หญิง ฐิติมา พรหมศิริ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61

ตำแหน่ง นายทหารปฏิบัติการประจำโรงงานเภสัชกรรมทหาร

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงสร้างโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ประกอบด้วยบุคลากรหลายระดับและหลายประเภทรวมทั้งบุคคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ในขณะผู้ที่มารับบริการมีจำนวนมาก ทำให้การบริการและการรักษาพยาบาลไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร บางครั้งเกิดปัญหาภายในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นความสามัคคีภายในองค์กร ความโปร่งใสในการดำเนินงานซึ่งผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจะพบปัญหา อุปสรรคดังกล่าวทำให้การทำงานล่าช้าหรือไม่ประสบความสำเร็จ ประกอบกับผลสรุปแผนการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรภายในโรงพยาบาลและความพึงพอใจของผู้รับบริการมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง และข้อร้องเรียนส่วนใหญ่จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ การให้บริการที่ดีต้องมี 3 สิ่งคือ คุณภาพของแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และประชาชน ดังนั้นจึงเป็นโจทย์ที่ว่าทำอย่างไรจะมีการบริการที่ดีมีคุณภาพมีจริยธรรมสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ทำให้หน่วยงานเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 ที่บัญญัติให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันและนำไปสู่เป้าหมาย โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งการติดตาม การตรวจสอบ การประเมินผลและกำหนดมาตรการส่งเสริม และสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่าง ๆ รวม 6 คณะ เพื่อจัดทำร่าง ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ **"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"** เพื่อความสุขของคนไทยทุกคนและตามแผนยุทธศาสตร์ด้านที่ 6 "การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ" มีเป้าหมายเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม" โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรมนำความรอบรู้อย่างเท่าทัน มุ่งให้คนในสังคม ดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขและยั่งยืน ภายใต้การพัฒนาอย่างสมดุลของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยน้อมนำหลัก **"ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"** ของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯเป็นหลักการนำทาง นับได้ว่าเป็นนโยบายที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงเป็นแนวทางให้กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้มีการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในทุกระดับของหน่วยงานบริการสุขภาพด้วยการเน้นระบบคุณธรรม ระบบความสัมพันธ์แนวราบ ระบบวัฒนธรรม ความเรียบง่าย มีความสมานฉันท์ การบริหารจัดการแบบมืออาชีพที่เป็นธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนโดยกำหนดวิสัยทัศน์ในการมุ่งพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้เป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน จากรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยคุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของประเทศต่างๆ (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, 2551) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมนั้น มีความหลากหลายใน 5 มิติ คือ 1) มิติของสถาบัน ได้แก่ สถาบัน ศาสนา สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันของรัฐ เอกชน ชุมชน สื่อมวลชน 2) มิติของบุคคล ที่เป็นผู้นำหรือศูนย์รวมแห่งศรัทธา 3) มิติด้านปรัชญาความเชื่ออุดมการณ์ ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของ ประเทศ 4) มิติด้านกฎระเบียบ การเมือง การปกครอง และ 5) มิติในเชิงบริบทต่างๆ ซึ่งพัฒนาการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงสาธารณสุขที่สร้างการมีส่วนร่วมในรูปแบบของเครือข่าย การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม อันประกอบด้วยทุกภาคส่วนของสังคม โดยมีหน่วยงานในพื้นที่เป็นศูนย์กลาง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติเป็นที่ตั้ง ยังคงต้องมี การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมในทุกมิติ

เพื่อสอดรับกับยุทธศาสตร์ของชาติและเป็นการแก้ปัญหาระบบการให้การบริการทางด้านสาธารณสุขที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน กระทรวงสาธารณสุขจึงได้มีนโยบายขับเคลื่อนการรับมือกับปัญหาทางด้านสาธารสุข โดยทำโครงการที่เรียกว่า โรงพยาบาลคุณธรรม ซึ่งศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี เสนอรูปแบบการรับมือกับสังคมดังกล่าวข้างต้น ด้วยการดำเนินการ **"โรงพยาบาลคุณธรรม"** โดยมีตัวอย่างของโรงเรียนคุณธรรม ที่ดำเนินการประสบความสำเร็จด้วยระยะเวลา สามปี สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนได้ กระทรวงสาธารณสุขมีจุดมุ่งหมายให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการบริการที่มีคุณภาพ บุคลากร มี

ความสุขในการทำงาน สร้างธรรมาภิบาลเป็นหลักในการบริหารงาน และเป็นบรรทัดฐานของสังคมในเรื่องของการ **"เป็นผู้ให้บริการสุขภาพด้วยความรู้ควบคู่คุณธรรม"** ในปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ปลัดกระทรวงสาธารณสุข นายแพทย์ ณรงค์ สหเมธาพัฒน์ จึงมีนโยบายขับเคลื่อนให้บุคลากรสาธารณสุขให้มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม ป้องกัน ป้องปราม มิให้บุคลากรกระทำผิด และมีการดำเนินการตามกฎหมาย ตามระเบียบวินัยต่อ หน่วยงานบุคลากรที่กระทำผิด ทุจริต ประพฤติมิชอบ ทั้งมีแนวทางดำเนินการพัฒนาหน่วยงานบริการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งทั่วประเทศให้เป็น **"โรงพยาบาลคุณธรรม"** โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ **"การสร้างคนดีมีน้ำใจ ให้มีอยู่ในทุกภาคส่วนของโรงพยาบาล"** โดยยึดหลักการทำงานบนพื้นฐานความรู้คู่คุณธรรมด้วยความสุข สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ ประชาชนในชาติได้รับประโยชน์สูงสุดในการดูแลสุขภาพ

สรุป การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในโรงพยาบาล เป็นเรื่องที่ใหม่สำหรับโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือซึ่งยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเพื่อจัดทำตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม
2. เพื่อศึกษาปัญหาข้อขัดข้องที่สำคัญในการนำตัวแบบมาใช้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม
3. เพื่อเสนอตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

เน้นการวิจัยในโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือระดับทุติยภูมิระดับกลาง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์เพื่อนำเสนอการปรับปรุงบทบาทและโครงสร้างของหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมข้อมูลเรื่องแนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการในการดำเนินงาน โรงพยาบาลคุณธรรม โดยใช้หลักการดำเนินโครงการโรงพยาบาลคุณธรรมของศาตราจารย์นายแพทย์ เกษม วัฒนชัย องคมนตรีและแผนการดำเนินโครงการโรงพยาบาลคุณธรรมของโรงพยาบาลบางมูลนาก ซึ่งเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมวิทยาคม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนแผนงานและนโยบายขับเคลื่อนโรงพยาบาลคุณธรรมในรพ.สังกัดกองทัพเรือ รวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมและนโยบายโรงพยาบาลคุณธรรม จากห้องสมุด ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารประกอบการศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมของสถาบันต่างๆและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ รวบรวมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อผู้เชี่ยวชาญทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม โดยมีผู้เชี่ยวชาญ (KIs) ที่จะสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 4 คน คือ

พล.ร.ต. วิชัย มนัสศิริวิทยา รองเจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ

พล.ร.ต. หญิง พิณทิพย์ พันธ์มีเกียรติ ผู้ทรงคุณวุฒิกองทัพเรือ

(อดีต ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ)

พล.ร.ต. สุมิตร แดงดีเลิศ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

อาจารย์ วชิรา บุตรวัยวุฒิ ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ บ.บางกอกแอร์เวย์

2. การจัดระเบียบข้อมูล เมื่อรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิดังที่กล่าวแล้ว หลังจากนั้นจะนำข้อมูลมาจัดระเบียบและตรวจสอบ Validity ของข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะเตรียมข้อมูลไว้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล เพื่อแยกแยะให้เห็นถึงส่วนประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ เหล่านั้น

ผลการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากหลายแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเป็นหลัก โดยเมื่อนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาจัดระเบียบแล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประกอบกับแนวความ คิด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจนกระทั่งได้ **“ตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม”** จากผลการวิจัยดังนี้ การศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ 3 ข้อ”

ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามนโยบายแผนกระทรวงสาธารณสุขปี 2560- 2564 เป็น แผนฉบับที่ 3 ที่จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุขและเครือข่ายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยวิเคราะห์จากสถานการณ์ ความจำเป็นที่สำคัญ แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทคุณธรรมแห่งชาติ นโยบายกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งระเบียบข้อบังคับในระบบราชการ โดยน้อมนำคุณธรรมที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานแก่ชาวไทย และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กำหนดเป็นยุทธศาสตร์หลัก เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ในช่วง 5 ปี มุ่งเน้นการพัฒนาหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นองค์กรคุณธรรม เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการบริการที่มีคุณภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สร้างธรรมาภิบาลและเป็นบรรทัดฐานของสังคมในเรื่องของการเป็น**ผู้ให้บริการสุขภาพ ด้วยความรู้คู่คุณธรรม**

แนวทางกำหนดตัวแบบการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ประกอบไปด้วยหลักการและแนวคิดที่หลากหลาย แต่อยู่บนพื้นฐานและหลักการที่คล้ายคลึงกัน คือการเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การให้ความสำคัญของผู้บริหาร การสร้างแกนนำในการขับเคลื่อนแผนให้สำเร็จ ตลอดจนการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินการและติดตามประเมินผลเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือการขาดความต่อเนื่อง จึงต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ โครงการโรงพยาบาลคุณธรรมมีที่มาจากโครงการโรงเรียนคุณธรรมซึ่งเป็นพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชที่จะทำอย่างไรให้โรงเรียนสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง แนวคิดโรงเรียนคุณธรรมมีนโยบายต้องการดึง สภาพสังคมไทยในอดีตซึ่งเต็มไปด้วยสังคมแห่งน้ำใจกลับคืนมาสู่ปัจจุบันโดยเริ่มปลูกฝังจากเยาวชนของประเทศแนวคิดนี้ได้ดำเนินการที่โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคมและประสบผลสำเร็จพบว่านักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์เกษม วัฒนชัย จึงได้เสนอต้นแบบของโรงเรียนคุณธรรมให้กับคณะแพทย์ในการประชุม HA National Forum 2556 และเสนอแนวคิดให้มีการพัฒนาโรงพยาบาลคุณธรรม ขึ้นภายใต้การสนับสนุนของนายแพทย์ ดิเรก ขำเป็น ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางมูลนากในขณะนั้น เล็งเห็นความสำคัญ จึงดำเนินการและเป็นโรงพยาบาลแห่งแรกที่ดำเนิน**โครงการโรงพยาบาลคุณธรรม โดยใช้หลัก**

คุณธรรมมาแปลงเป็นพฤติกรรมและกิจกรรมทั้งโรงพยาบาลทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในโรงพยาบาล เป็นการปลุกเร้าคุณธรรมความดีที่มีอยู่ในตัวทุกคนออกมาเป็นอัตลักษณ์ขององค์กรที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันและใช้เป็นเข็มมุ่งในการทำความดี เป็นจุดเริ่มต้นเพื่อขยายผลไปสู่คุณธรรมอื่นๆในการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข จึงเห็นว่าการดำเนินโครงการโรงพยาบาลคุณธรรมน่าจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในโรงพยาบาล มีความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งทำให้การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเกิดความยั่งยืนเพื่อเป้าหมายสูงสุดคือ “การสร้างคนดีมีน้ำใจให้อยู่ในทุกภาคส่วนของโรงพยาบาล “และเป็นการตอบสนองนโยบายขององค์กรทุกระดับ

แนวคิดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับโรงพยาบาลคุณธรรม โดย ศาสตราจารย์นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี ในการดำเนินโรงพยาบาลคุณธรรม คุณภาพและคุณธรรมต้องมาคู่กัน คือต้องให้มีประโยชน์และมีความสุข หากโรงพยาบาลมีแต่คุณภาพแล้วไม่มีคุณธรรม อาจเกิดความทุกข์ทั้งผู้ทำงานและผู้มารับบริการ การเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม เจ้าหน้าที่ทุกคนในโรงพยาบาลต้องพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด และถ้ามีความตั้งใจที่จะทำร้อยละ 99 จะประสบผลสำเร็จ โดยใช้แนวคิดหลักเศรษฐกิจพอเพียงหรือ ทางสายกลาง มีเหตุผล ตามกฎหมาย หลักวิชา หลักคุณธรรม จริยธรรมตามวิชาชีพ และไม่กระทบต่อสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคือ มีคนดีมีน้ำใจอยู่ในทุกภาคส่วนของโรงพยาบาล จากการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีโรงพยาบาล เช่น รพ.ชลบุรี ทำแล้ว ได้ผลดีพบว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความสุข ทำงานกลมเกลียวกันทำงานได้ผลสำเร็จได้ปริมาณงานมากขึ้น

ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในการจัดทำตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระยะยาว เนื่องจากแนวคิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินการต้องอาศัยความเข้าใจ ความร่วมมือ ร่วมใจและความสัมพันธภาพที่ดีของบุคลลากรที่อยู่รวมกัน หากมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริหารอาจจะทำให้การขับเคลื่อนพัฒนา โรงพยาบาลคุณธรรมไม่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งควรผลักดันให้เป็นงานเชิงนโยบาย โดยเสนอแนวคิดโรงพยาบาลคุณธรรมต่อผู้บังคับ บัญชาระดับสูง การประเมินผลควรมีการเก็บตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่องและประเมินผลการดำเนินงานโรงพยาบาลเพื่อหาโอกาสพัฒนาต่อไป หน่วยงานควรมีผลงานที่แสดงให้เห็นผลลัพธ์ของการพัฒนา หน่วยงาน/โรงพยาบาลคุณธรรม เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ / ผู้ให้บริการ และการประหยัดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน เป็นต้น มีผลงานที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ได้มีการถ่ายทอดและแลก เปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ผลงานมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อหน่วยงานและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

การกำหนดตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมที่เป็นรูปธรรมนั้น ควรมีการส่งเสริมให้โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ทุกแห่งพัฒนาเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมและหน่วยงานทุกแห่งเป็นหน่วยงานคุณธรรม เริ่มจากการกำหนดเป็นนโยบายจากผู้บริหารและการให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณธรรมร่วมกันในการทำงาน ยึดหลัก ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ เพื่อให้มี “คนดี มีน้ำใจ อยู่ในทุกภาคส่วนของหน่วยงาน” มีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ร่วมกัน และกำหนดอัตลักษณ์องค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายร่วมกัน แต่ที่สำคัญที่สุดคือการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนซึ่งจะเป็นไปไม่ได้ถ้าทุกฝ่ายทุกคนไม่ช่วยกัน การนำแนวคิดดังกล่าวมาจากโรงเรียนคุณธรรม ที่ประสบผลสำเร็จหลังดำเนินงาน จึงมั่นใจว่าหากโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ป่วยและญาติกับบุคลากร ลดปัญหาข้อร้องเรียน และการฟ้องร้องได้มากขึ้น ตัวแบบที่เหมาะสมในการจัดทำ “ตัวแบบพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม” ประกอบไปด้วยขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ดังนี้ 6 ขั้นตอน

1. <u>ขั้นตอนการปลุกกระแสความสำคัญ</u> (สร้างสุข สร้างสัมพันธ์ สร้างสรรค์ อย่างยั่งยืน)

การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงาน เริ่มจากการเปิดใจ เปิดความคิดของทุกฝ่าย สร้างการมีส่วนร่วมของทุกคน และการสร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กร ระหว่างองค์กร ตลอดจนบุคลากรทุกระดับ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทุกภาคส่วนร่วมกันวิเคราะห์องค์กรของตนเองและกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่จะพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยออกเป็นมติว่า “ทุกภาคส่วนต้องการเปลี่ยนให้ดีขึ้น”

2. <u>ขั้นตอนการประมวลพฤติกรรม</u> (ระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน)

ตั้งประเด็นคำถาม “เราอยากเห็นภาพของโรงพยาบาลของเราเป็นแบบใด” เพื่อจุดประเด็นทางความคิดของแต่ละคนที่จะพัฒนาโรงพยาบาลให้ดีขึ้น

3. <u>ขั้นตอนการเปลี่ยนอัตลักษณ์</u>

นำความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่ได้มาจัดกลุ่มประเภทของความดีและคุณธรรมที่ทุกคนอยากให้มีในโรงพยาบาล โดยคัดเลือกข้อที่ซ้ำกันมากที่สุด 4 ข้อแรกที่เชื่อมั่นว่าจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรม ที่พึงประสงค์มากขึ้น เช่น

“ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ใช้เหตุผล”

4. <u>ขั้นตอนการแปลง เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์</u> (แปลงคุณธรรมให้เป็นนโยบายและพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ)

เป็นการสร้างข้อตกลงร่วม (Commitment) โดยระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในองค์กร เพื่อกำหนดพฤติกรรมตามกรอบอัตลักษณ์ทั้ง 4 โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

- พฤติกรรมที่พึงประสงค์ “ความดีที่อยากทำ”
- พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ “ปัญหาที่อยากแก้ไข”

5. <u>ขั้นตอนการประกาศเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม</u> (ปฏิบัติ)

5.1 มีนโยบายที่ชัดเจน

5.2 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ “ทีมนำโรงพยาบาลคุณธรรม” เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายและแผนการดำเนินงาน รวมทั้งกระตุ้นเตือนให้คนในองค์กรปฏิบัติจริง

5.3 สื่อสารให้ทุกคนรับทราบ ถึงความเป็นมาและจุดมุ่งหมายที่สูงสุดของโรงพยาบาลคุณธรรม คือ **“การสร้างคนดีมีน้ำใจให้มีอยู่ในทุกภาคส่วนของโรงพยาบาล”** และประกาศเป็น “โรงพยาบาลคุณธรรม” เพื่อดำเนินการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งประกาศให้ผู้อื่นรับทราบว่าเป็นเจตนารมณ์ของโรงพยาบาลคุณธรรมภายใต้กรอบแนวคิด อัตลักษณ์เชิงคุณธรรมเดียวกัน

5.4 บุคลากรทุกระดับ ปฏิญาณตนร่วมกัน เพื่อจะปฏิบัติตามอัตลักษณ์โรงพยาบาลคุณธรรมโดยใช้กระบวนการ 7 P (Policy – Person – Program – Process – Public – Promotion – Place) เข้าช่วยในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

5.5 ร่วมการกำหนดตัวชี้วัด พฤติกรรมพึงประสงค์ของอัตลักษณ์แต่ละด้าน เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล และพัฒนาในการดำเนินโครงการต่อไป

6. <u>ขั้นตอนการประเมินผล</u>

6.1 โดยใช้ วงจร Plan – Do – Check -Act ช่วยในการติดตามและประเมินผล

6.2 การประเมินผล แบ่งออกเป็น 2 ด้าน

<u>ผลทางตรง</u> ได้แก่ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (ลด/ไม่ลด) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เพิ่ม/ไม่เพิ่ม)

<u>ผลกระทบ</u>ได้แก่ การประหยัดเวลา – งบประมาณ – ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความสามัคคีในทุกภาคส่วน

ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสู่โรงพยาบาลคุณธรรม

1. บุคลากรทุกระดับต้องคอยกระตุ้นเตือนให้ช่วยกันปฏิบัติตามนโยบายคุณธรรมในทุกโอกาส โดยใช้ 7P เข้าช่วย

2. สอดแทรกอัตลักษณ์ของโรงพยาบาลคุณธรรมในทุกกิจกรรมขององค์กร เช่น การอบรม การประชุมสัมมานา การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ กิจกรรมกีฬา สื่อเสียงตามสาย นิทรรศการ จัดกิจการส่งเสริมพนักงานดีเด่น หรือหน่วยงานดีเด่น ฯ

3. กำหนดเป็นนโยบาย ขององค์กรในเรื่องการติดตามประเมินผล ทุก 3 หรือ 6 เดือน

4. กำหนดนโยบายคุณธรรมให้เป็น Job Description ของผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กรมแพทย์ทหารเรือ ควรจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ ให้มีความสมบูรณ์ตามองค์ประกอบและกระบวนการของตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือเพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม ที่ได้เสนอในงานวิจัยนี้

1.2 กรมแพทย์ทหารเรือ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะสำหรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ โดยคณะกรรมการต้องมาจากทุกภาคส่วนของหน่วยงาน

1.3 กรมแพทย์ทหารเรือ ควรกำหนดหน่วยงานเฉพาะสำหรับขั้นตอนการตรวจติดตามและประเมินผล (Evaluation) เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

2.1 คณะกรรมการ ควรให้มีการจัดทำคู่มือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ ที่ได้นำเสนอในงานวิจัยนี้เป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือนี้

2.2 คณะกรรมการ ควรจัดระบบสารสนเทศส่วนกลาง สำหรับการรวบรวมข้อมูลและบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปทำการวิจัยต่อยอดได้ คือ

3.1 ในการวิจัยในครั้งต่อไป ควรที่จะศึกษาวิจัยองค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ เพื่อที่โรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และขั้นตอนต่อไป คือ นำองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น ไปพัฒนาเป็นตัวชี้วัดความมีคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพเรือ

3.2 ในการวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการนำตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ไปใช้ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดกองทัพเรือ เพื่อคัดเลือกคนดีในองค์กรให้มีบทบาท และเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ ต่อไป