

การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง “ชีวิตวิถีพอเพียง”ในองค์กร
โรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

๑. ชื่อกิจกรรม : ๕ ส. สร้างวินัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

- เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสุขภาพ
- เพื่อส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อมร่วมกัน
- เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดความสูญเปล่าตามหลักความพอเพียง

๓. ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้างให้มีความต้องการในระดับ “พอเหมาะ พอดี” จากหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง : พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน (เลือก ๑ ข้อ)

- ☐ ด้านการเงินและทรัพย์สิน (แก้ปัญหาหนี้สินข้าราชการ)
- ☐ ด้านการบริโภคทรัพยากร (การประหยัดทรัพยากรของรัฐ : ไฟฟ้า เชื้อเพลิง)
- ☐ ด้านเกียรติยศชื่อเสียง (การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม)
- ☒ ด้านสิ่งแวดล้อม (กิจกรรม ๕ ส. เน้นสร้างลักษณะนิสัย)
- ☐ ความต้องการทางอารมณ์ความรัก (ระบบอุปถัมภ์และระบบพวกพ้อง)
- ☐ ความต้องการทางอารมณ์ความโลภ (ความอยากมี อยากได้)
- ☐ ความต้องการทางอารมณ์ความหลง (การยึดติดใน รูป รส กลิ่น เสียง ประสาทสัมผัส)
- ☐ ความต้องการทางอารมณ์ความกลัว (การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม)

๔. รายละเอียดกิจกรรม

วิธีการดำเนินกิจกรรม : ๑.ประชาสัมพันธ์บุคลากรในหน่วยงานรับทราบเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม

๒. จัดทำมาตรการประหยัดพลังงาน

๓. รณรงค์ให้ปิดไฟ ปิดเครื่องปรับอากาศ และอุปกรณ์ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน

๔. จัดกิจกรรม ๕ ส. ภายในหน่วยงาน

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : คณะกรรมการดำเนินงานสถานบริการสาธารณสุขร่วมใจรณรงค์ลดโลกร้อน ด้วยการสุขภาพที่ยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (GREEN&CLEAN Hospital)

ระยะเวลาดำเนินการ : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

สถานที่ดำเนินการ : โรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน

งบประมาณ : -

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรในโรงพยาบาลมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน
- พื้นที่ในโรงพยาบาลมีความปลอดภัย ลดความเสี่ยงจากการทำงาน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน

๖. ผลลัพธ์ / ความสำเร็จ

- - บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส. อย่างสม่ำเสมอ
- - โรงพยาบาลสะอาดช่วยสร้างความพึงพอใจและส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้มารับบริการ
- - บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม เช่น การปิดไฟเมื่อเลิกใช้, การแยกขยะ

☒ **รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)**

๗. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ (ระหว่างรอบ ๖ เดือนแรกกับ ๑๒ เดือน)

- - รอบ ๖ เดือนแรก ค่าไฟฟ้าลดลง ๖%
- - รอบ ๑๒ เดือน ค่าไฟฟ้าลดลง ๙%

๘. ปัญหาและอุปสรรค

- - บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทำให้ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- - การดำเนินกิจกรรมยังไม่สม่ำเสมอในบางพื้นที่ เนื่องจากภาระงานประจำและข้อจำกัดด้านเวลา

๙. สิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนา

- - การสื่อสารที่ต่อเนื่องช่วยให้บุคลากรเข้าใจและเข้าร่วมมากขึ้น
- - การติดตามผลอย่างสม่ำเสมอทำให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน

๑๐. แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาในปีถัดไป

- - เพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ การเสนอแนวคิดปรับปรุง และการสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม
