



# ธรรมนูญ คนสุขคน

ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๕



[www.nationalhealth.or.th](http://www.nationalhealth.or.th) 02 832 9013

Healthstation official nhco@saraban.mail.go.th

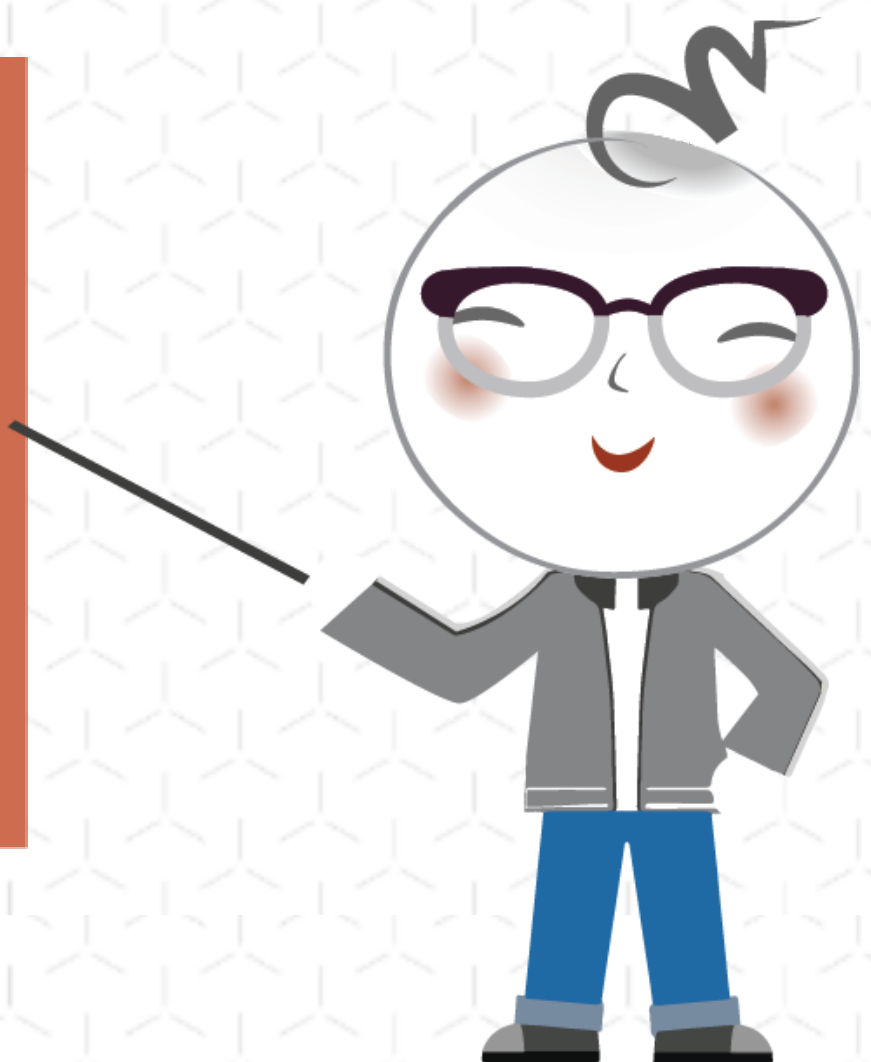
NHCO.thai NhcoThai

# ธรรมนูญคนสุขน ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๕

ธรรมนูญนี้ใช้ชื่อว่า “ธรรมนูญคนสุขน” มีเจตนารมณ์เพื่อใช้เป็นทิศทางการบริหารจัดการองค์กร แนวทางการทำงาน การอยู่ร่วมกัน ของคนสุขน สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยมุ่งหวังให้ สข. เป็นองค์กรสุขภาวะ

ในธรรมนูญฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหาจำนวน ๕ ด้าน ประกอบด้วย

- ด้านที่ ๑: องค์กรธรรมาภิบาล
- ด้านที่ ๒: องค์กรแห่งความสุข
- ด้านที่ ๓: องค์กรแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์
- ด้านที่ ๔: องค์กรที่สร้างคุณค่าต่อสังคม
- ด้านที่ ๕: การธรรงค์และขับเคลื่อน



โดยเนื้อหาในธรรมนูญนี้ได้ผ่านกระบวนการประเมินผลและทบทวนจากฉบับที่ ๑ นำความเห็นและข้อเสนอแนะมายกร่างและพัฒนาเป็น “ธรรมนูญคนสุขน ฉบับ ๒” โดย “คณะทำงานธรรงค์และขับเคลื่อนค่านิยมหลัก สข.” ซึ่งมีองค์ประกอบจากตัวแทนที่หลากหลายครอบคลุม และผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็น เจตนารมณ์ ภาพพึงประสงค์ ผ่านกระบวนการร่วมรับฟังความคิดเห็นและปรับปรุงจนเกิดเป็น “ธรรมนูญคนสุขน” ฉบับ ๒ โดยมีสาระสำคัญทั้ง ๕ ด้าน มีเป้าหมายและมาตรการในด้านต่างๆ เพื่อใช้เป็นทิศทางการบริหารจัดการองค์กร แนวทางการทำงาน การอยู่ร่วมกัน ของคนสุขน สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยมุ่งหวังให้ สข. เป็นองค์กรสุขภาวะ ดังนี้



# ด้านที่ ๑

## องค์กรรมมาภิบาล

### เป้าหมาย

คนสุชน ร่วมรับผิดชอบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความเป็นธรรม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า ความสุขในการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน

### มาตรการ

๑. ทุกคนประพฤติดี ถูกต้อง ทั้งกาย วาจา ใจ ยึดมั่นเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย (หลักคุณธรรม)

๒. มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนทั้งบุคคลภายใน และภายนอก มีกลไกการตรวจสอบและคุ้มครองแหล่งข้อมูลในการตรวจสอบ ติดตาม และแก้ไขปัญหาร้องเรียน อย่างเป็นระบบ และทันต่อทันที (หลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้)

๓. การบริหารองค์กรยึดหลักการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร (หลักการมีส่วนร่วม)

๔. คนสุชนปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง (หลักความรับผิดชอบ)

๕. คนสุชนไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยยึดหลักตามนโยบาย แนวปฏิบัติขององค์กร เช่น นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัล (No Gift Policy) หรืออื่น ๆ (หลักความรับผิดชอบ)

๖. คนสุชนปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามที่องค์กรกำหนด

# ด้านที่ ๒

## องค์กรแห่งความสุข

### เป้าหมาย

คนสุขน มีสุขภาวะที่ดี สามารถจัดการตนเอง และใช้ชีวิตอย่างสมดุล ร่วมกันสร้างความสุขในการอยู่ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีสุขภาวะ

### มาตรการ

๑. คนสุขน ต้องเคารพและให้เกียรติกัน จัดสรรเวลาการทำงาน ชีวิต และครอบครัวของแต่ละบุคคลให้มีสมดุลที่ดี ทั้งนี้ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานหรืองานที่รับผิดชอบ

๒. คนสุขน รับฟัง ใช้เหตุผลในการตัดสินใจหาร่วมกัน ในฐานะที่มงานเดียวกัน

๓. คนสุขน ดูแลเอาใจใส่ ให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเสมือนครอบครัวเดียวกัน

๔. สข. จัดให้มีระบบสวัสดิการที่เป็นธรรม สร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศให้เอื้อต่อการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๕. จัดตั้งกองทุนเพื่อดูแลกันเอง ที่นอกเหนือจากระบบงบประมาณทั่วไปขององค์กร



## ด้านที่ ๓

# องค์กรแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์

### เป้าหมาย

คนสุชน เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาการตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ ยืดหยุ่น ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

### มาตรการ

๑. ผู้บริหาร ให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่างในการส่งเสริม กระตุ้น จูงใจ สร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยีหรือเครื่องมือ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม

๒. ผู้บริหาร แสดงบทบาท และให้การสนับสนุน มอบหมายการทำงาน และ เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานที่ท้าทาย คิดสร้างสรรค์การทำงานใหม่ ๆ

๓. คนสุชน หมั่นทบทวนตนเอง และการทำงานแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งจะเรียนรู้และปรับตัวเท่าทันสถานการณ์

๔. คนสุชน มีความคิดสร้างสรรค์ หาวิธีการ เครื่องมือ หรือนวัตกรรมเพื่อมุ่ง ผลลัพธ์ ยกระดับการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๕. มีทีมงานร่วมกับ HR/HRD ในการทำงานร่วมกัน จัดให้มีโอกาสการ พัฒนาศักยภาพและเติบโตในสายงานอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

๖. มีระบบและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างสรรค์การทำงาน มี เทคโนโลยีที่ทันสมัย ยืดหยุ่น ปรับตัว

# ด้านที่ ๕ องค์กรที่สร้างคุณค่าต่อสังคม

## เป้าหมาย

คนสุชน ร่วมกันสร้างคุณประโยชน์ให้สังคม ให้องค์กรเป็นที่รู้จัก ได้รับการยอมรับในกระบวนการนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วม การสานพลังและมุ่งเสริมบทบาทภาคส่วนต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนสังคมและระบบสุขภาพ

## มาตรการ

๑. คนสุชน ยึดมั่นในอุดมการณ์ และเจตนารมณ์ในการเป็นองค์กรสานพลังเพื่อขับเคลื่อนสังคมสุขภาพะ ทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยยึดหลักความเป็นหุ้นส่วน (Partnership)

๒. คนสุชน มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับปัญหาสังคม (รู้ร้อน รู้หนาว) และพร้อมที่จะใช้เครื่องมือ กระบวนการ เครือข่ายหรือศักยภาพของตนเอง องค์กรเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาเชิงระบบ

๓. คนสุชน ทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยยึดหลักหัวใจความเป็นมนุษย์

๔. คนสุชน มีจิตสาธารณะพร้อมสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมผู้บริหารควรแสดงบทบาทและสนับสนุนบุคลากรในการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นที่รู้จัก



# ด้านที่ ๕

## การรณรงค์และขับเคลื่อน

### เป้าหมาย

ธรรมนูญชุมชนได้รับการนำไปขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

### มาตรการ

๑. ให้ สช. แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อเป็นแกนดำเนินงานหรือนำไปสู่การปฏิบัติ ตามเจตนารมณ์ของธรรมนูญคนสุขนฉบับนี้ คณะทำงานนี้ มีวาระ ๒ ปีโดยอาจได้รับ แต่งตั้งอีกในวาระถัดไปได้ แต่ให้พิจารณาองค์ประกอบของคณะทำงานโดยยึดหลัก การมีส่วนร่วมของทุกส่วนงานหมุนเวียนตามความเหมาะสมโดยการสนับสนุนจากผู้ บริหาร

๒. ให้คณะทำงานมีหน้าที่นำเสนอธรรมนูญชุมชนให้กับผู้บริหารที่จะเข้ามาทำ หน้าที่บริหารใน สช. (กรณีมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร) เพื่อรับทราบและสนับสนุน การดำเนินการตามธรรมนูญชุมชน

๓. ให้คณะทำงานจัดทำแผนและกิจกรรมการขับเคลื่อนธรรมนูญชุมชนที่เป็นรูป ธรรมในทุกด้านแบบมีส่วนร่วม กำหนดแนวทางการประเมินวัดผล และสื่อสารให้คน สุขนรับทราบอย่างต่อเนื่องโดยองค์การมีการสนับสนุนทรัพยากร (คน งบประมาณ)

๔. คณะทำงานเปิดให้มีการยื่นแก้ไขเพิ่มเติม หรือคนสุชนสามารถรวมตัวกัน เพื่อขอแก้ไขหรือเพิ่มเติมใดๆ โดยต้องยึดหลักเหตุผล ความจำเป็น และประโยชน์ที่จะเกิดแก่คนสุชนซึ่งต้องมีการรับฟังความเห็นและหาฉันทมติร่วมกันของคนสุชน

๕. การขับเคลื่อนตามมาตรการของธรรมนูญฉบับนี้สามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ เช่น กลุ่มงาน/สำนัก/กลุ่มสนใจ/กลุ่มค่านิยมองค์กร/กรรมการต่าง ๆ โดยสามารถเลือกด้านและมาตรการไปดำเนินการให้สอดคล้องกับงานหรือความสนใจ

๖. ให้คณะทำงานรวบรวมผลหรือประเมินการดำเนินงาน รายงานแจ้งในที่ประชุมของคนสุชน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี และจัดให้มีการทบทวนธรรมนูญหลังจากประกาศใช้ทุก ๕ ปี เพื่อแก้ไข ปรับปรุง ธรรมนูญคนสุชน ต่อไป

ประกาศใช้วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

(นายประทีป ธนกิจเจริญ)

เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ



# ภาคผนวก

## 🔍 แนวปฏิบัติสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำในแต่ละด้าน ✕

เป้าหมาย	สิ่งที่ควรทำ (Do)	สิ่งที่ไม่ควรทำ (Don't)
<p><b>ด้านองค์กรธรรมาภิบาล</b></p> <p>คนสุชน ร่วมรับผิดชอบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความเป็นธรรม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า ความสุขในการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✔️ ปรับปรุง กฎ ระเบียบ ให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ก้าวทันสถานการณ์ที่กระทบต่อการทำงาน</li> <li>✔️ วางระบบ และ กลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่เหมาะสม</li> <li>✔️ ผู้บริหารทุกระดับปฏิบัติตามระเบียบ และเป็นต้นแบบให้แก่บุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❌ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง</li> <li>❌ ละเว้นการลงโทษผู้กระทำความผิดเกี่ยวงาน</li> </ul>
<p><b>ด้านองค์กรแห่งความสุข</b></p> <p>คนสุชน มีสุขภาวะที่ดี สามารถจัดการตนเอง และใช้ชีวิตอย่างสมดุล ร่วมกันสร้างความสุขในการอยู่ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีสุขภาวะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✔️ จัดสวัสดิการที่เป็นธรรมใช้ได้จริง เช่น ค่ารักษาพยาบาลที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน แต่ละบุคคล และปรับปรุงระเบียบการเบิกค่ารักษาพยาบาล มีโบนัสประจำปี กองทุนพนักงานให้พัฒนาระบบบริหารจัดการ</li> <li>✔️ มีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ</li> <li>✔️ มีพื้นที่กลางสำหรับพูดคุย รับฟัง ชื่นชม ให้เห็นคุณค่าของตัวเองและผู้อื่น</li> <li>✔️ มีนโยบายสนับสนุนการช่วยเหลือในการทำงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามส่วนงาน</li> <li>✔️ สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❌ ประชุมนอกเวลางาน หรือติดต่อเรื่องงาน หลังเลิกงาน (ไม่เกิน 18.00 น.)</li> <li>❌ นินทา ว่าร้ายคนอื่นลับหลัง และไม่ตัดสินผู้อื่นหากไม่รู้ข้อเท็จจริง</li> <li>❌ ปฏิเสธความผิดพลาด และช่วยเหลือกันแก้ปัญหาคือ</li> <li>❌ เอื้อเพื่อประโยชน์ต่อพวกพ้อง และเลือกปฏิบัติ</li> </ul>

## 🔍 แนวปฏิบัติสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำในแต่ละด้าน ✕

เป้าหมาย	สิ่งที่ควรทำ (Do)	สิ่งที่ไม่ควรทำ (Don't)
<p><b>ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์</b></p> <p>คนสุขน เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ ทัศนสมัย ยืดหยุ่น ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✔ ระบบการเรียนรู้งานข้ามสำนักเชื่อมโยงกับ IDP และสามารถประเมินวัดผลได้ควรมีการรายงานผล</li> <li>✔ จัดระบบ CoP ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปรธรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นส่งต่อความรู้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องที่มีคุณค่าอื่นๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน/HRD และ Coaching จัดกระบวนการเรียนรู้</li> <li>✔ จัดระบบสร้างวัฒนธรรมจิตอาสาแลกเปลี่ยนให้เกิดบรรยากาศให้กำลังใจ การเรียนรู้เรื่องอื่น ๆ นอกจากเรื่องงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✕ การสื่อสารข้อความที่อาจสร้างผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ บั่นทอนจิตใจ เช่น รู้แล้ว/ กลับไปดู/ ไม่อ่านระเบียบ / ทำได้แค่นี้หรือ/ ไม่ทำแบบลุ่มมุษย์ป่า /ไม่ทำพฤติกรรมไม่พึงประสงค์</li> <li>✕ จำกัดการเรียนรู้เฉพาะประเด็นเรื่องงาน</li> </ul>
<p><b>ด้านองค์กรที่สร้างคุณค่าต่อสังคม</b></p> <p>คนสุขน ร่วมกันสร้างคุณประโยชน์ให้สังคม ให้องค์กรเป็นที่รู้จัก ได้รับการยอมรับในกระบวนการนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วม การสานพลังและมุ่งเสริมบทบาทภาคส่วนต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนสังคมและระบบสุขภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✔ รู้ และ เข้าใจเจตนารมณ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร มีความเชี่ยวชาญในเครื่องมือ</li> <li>✔ มีบุคลิกน่าเข้าหา</li> <li>✔ สร้างข้อมูลทางวิชาการ สร้างรูปธรรมเป็นที่ประจักษ์จนสามารถชี้ทิศทางให้สังคมได้</li> <li>✔ มีกิจกรรมเพื่อสังคมมากขึ้น นำประเด็นนโยบายฯ มาขับเคลื่อนภายในองค์กร เช่น 1) การจัดการขยะสร้างสิ่งแวดล้อม 2) มีกิจกรรมสาธารณะประโยชน์มากขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✕ เอาตัวเอง (คน/องค์กร) เป็นมาตรฐานหรือบรรทัดฐาน</li> <li>✕ ปิดหู ปิดตา ปิดปาก ไม่สนใจปัญหาสังคม ละเลยการสื่อสารสาธารณะ</li> <li>✕ เห็นแต่ประโยชน์ตนเอง พกพ้ององค์กร ทำงานเอาหน้า</li> </ul>
<p><b>ด้านการรณรงค์และขับเคลื่อน</b></p> <p>ธรรมนูญสุขนได้รับการนำไปขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p>		