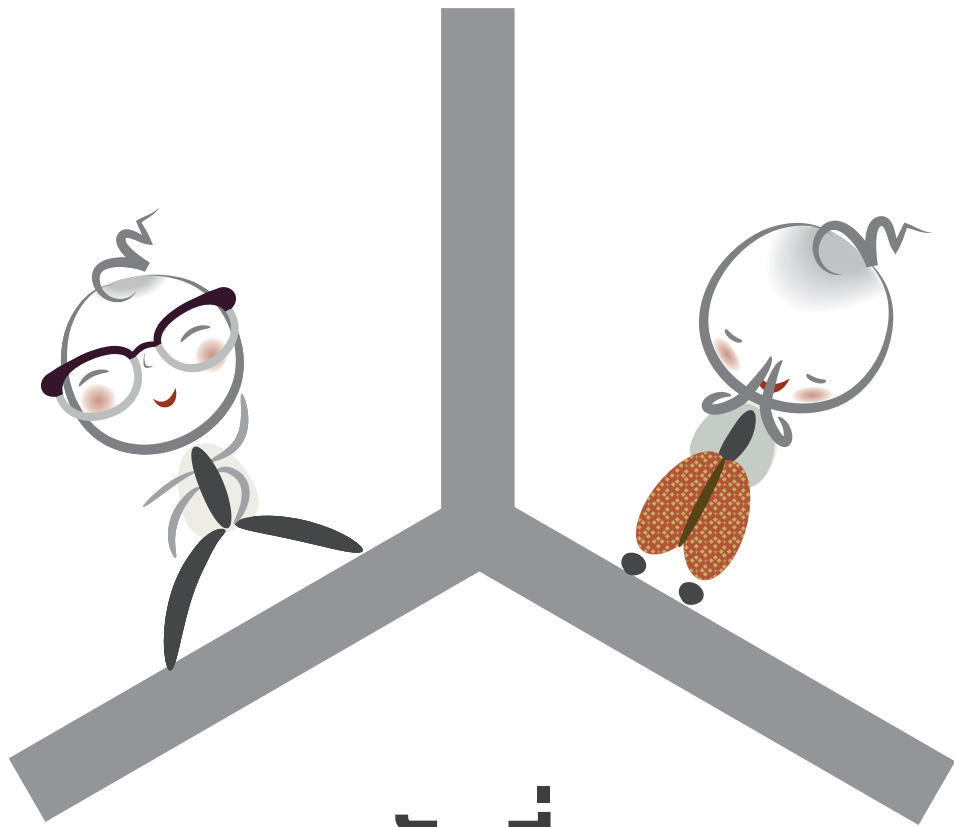




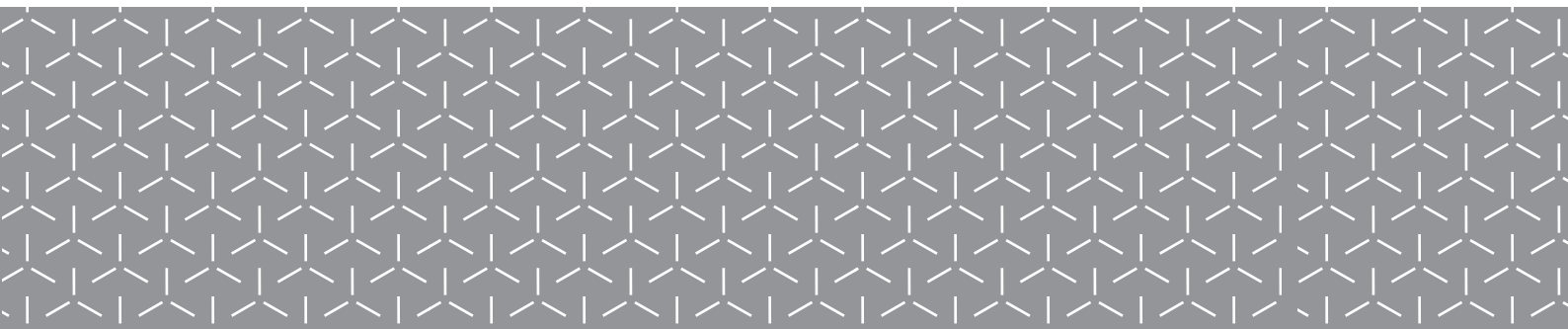
สำนักงานคณะกรรมการ
การเลือกตั้งแห่งชาติ

ธรรมนูญคนสู้บน



ฉบับที่ ๑

พ.ศ. ๒๕๖๑



ธรรมนูญคนสุขน

ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๑

ธรรมนูญนี้ ใช้ชื่อว่า “ธรรมนูญคนสุขน” เป็นธรรมนูญของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) ด้วย สช. เป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักในการพัฒนานโยบายสาธารณะด้านสุขภาพ โดยเชื่อมั่นในแนวคิดการมีส่วนร่วมของคนสุขน โดยผ่านกระบวนการและเครื่องมือภายใต้ พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๐ “ธรรมนูญสุขภาพ” การทำให้ สช. เป็นองค์กรสุขภาพะเป็นเป้าหมายสำคัญของ สช. ดังนั้น จึงนำแนวคิดของธรรมนูญสุขภาพ ซึ่งเป็นเครื่องมือภายใต้พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ใช้เป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดอนาคตระบบสุขภาพมาใช้ในการจัดทำ “ธรรมนูญคนสุขน”

ในธรรมนูญฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหาจำนวน ๖ หมวด ประกอบด้วย

หมวดที่ ๑ : ปรัชญาและแนวคิด “ธรรมนูญคนสุขน”

หมวดที่ ๒ : องค์กรธรรมาภิบาล

หมวดที่ ๓ : องค์กรแห่งความสุข

หมวดที่ ๔ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพ

หมวดที่ ๕ : องค์กรที่สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม

หมวดที่ ๖ : การขับเคลื่อนและทบทวนธรรมนูญ

โดยเนื้อหาในธรรมนูญนี้ได้ผ่านกระบวนการยกร่างและพัฒนาเป็น “ธรรมนูญคนสุขน” โดย “คณะทำงานรณรงค์และขับเคลื่อนค่านิยมหลัก สช.” ซึ่งมีองค์ประกอบจากตัวแทนที่หลากหลายครอบคลุม และผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็น ความต้องการ ภาพฟังประสงค์ ผ่านกระบวนการร่วมรับฟังความคิดเห็นและปรับปรุงจนเกิดเป็น “ธรรมนูญคนสุขน” เพื่อใช้เป็นการกำหนดกรอบทิศทางแนวทางทำงาน และการอยู่ร่วมกันใน สช. ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ธรรมนูญฉบับนี้เรียกว่า “ธรรมนูญคนสุขน ฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๑”

ข้อ ๒ การประกาศใช้ธรรมนูญคนสุขน ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ความหมายและคำจำกัดความในธรรมนูญฉบับนี้

“คนสุขน” หมายถึง บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ทุกประเภท

“ผู้บริหารสุขน” หมายถึง หัวหน้าส่วนงานทุกระดับ ได้แก่ หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงาน

ผู้อำนวยการสำนัก รองเลขาธิการ เลขาธิการ

“องค์กร” หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ และหน่วยงานภายใต้กำกับ
“ธรรมาภิบาล” หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ช่วยส่งเสริมองค์กรอย่างสร้างสรรค์ให้มี
ศักยภาพประสิทธิภาพ สุจริต ประสิทธิภาพ กระจายอำนาจ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม
เป็นธรรม ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของจริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม
“การพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพภายใน
ตนเอง นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานของตนเองและองค์กร

“กระบวนการมีส่วนร่วม” หมายถึง การมีส่วนร่วมที่เป็นอิสระโดยความสมัครใจในการร่วมคิด
ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล
ในที่นี้ไม่ได้หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการที่องค์กรเป็นผู้กำหนดเท่านั้น แต่
หมายความถึง การให้ คนสุขชน ร่วมกันคิดและตัดสินใจกำหนดทิศทางการพัฒนา ร่วมปฏิบัติ
ตามแผนของกลุ่มหรือองค์กรและรับประโยชน์ร่วมกันโดยองค์กรเป็นเพียงผู้สนับสนุน

“การสานพลัง” หมายถึง การเชื่อมประสานพลังจากบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่น มาร่วมกันใน
การขับเคลื่อนสังคมไปสู่ความดีงามต่างๆ เป็นการเปลี่ยนพลังปัจเจกเป็นพลังมวลรวม
(Collective Power)

“องค์กรแห่งความสุข” หมายถึง องค์กรที่บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี สามารถจัดการตนเองและ
ใช้ชีวิตอย่างสมดุล มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและออกแบบการพัฒนาที่เหมาะสม
กับองค์กร เพื่อให้องค์กรเติบโต มั่นคง ยั่งยืน และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

“ภาคีเครือข่าย” หมายถึง คน กลุ่มคน หน่วยงาน กลุ่มองค์กร หรือกลุ่มหน่วยงาน ที่ร่วมงาน
ในการพัฒนาขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพกับ สช.

“ค่านิยม S-O-C-I-A-L” หมายถึง ค่านิยมหลักของคนสุขชนที่ควรยึดถือและปฏิบัติ
ประกอบด้วย

- S “Strategic & Synergy : มีกลยุทธ์ สานพลัง” ความสามารถคิดและทำงานเชิงระบบ ทำงานอย่างมีกลยุทธ์ การวางแผนการทำงาน สานสัมพันธ์ภาคีเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอก
- O “Operation by Teamwork : ทำงานเป็นทีม” มีความน่าไว้วางใจ โปร่งใส ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบทำงานอย่างเต็มกำลัง รับผิดชอบต่อหน้าที่ เคารพกติกา คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม
- C “Civic Mind & Communication : จิตบริการ สื่อสารสังคม” มีความเสียสละ มีจิตสาธารณะ กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สื่อสารชัดเจน ตรงประเด็น

- I “Integrity & Righteous : ซื่อตรง เทียงธรรม” มีคุณธรรม ยุติธรรม ตรงไปตรงมา ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีเหตุผล เคารพกติกา/กฎระเบียบ
- A “Adeptness : เชี่ยวชาญ มีวิชา” ฝึกฝนตนเองเสมอ สั่งสมความรู้ ประสบการณ์ และสามารถถ่ายทอดผู้อื่นได้เปิดรับความรู้ใหม่ๆ เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาไม่สิ้นสุด สร้างนวัตกรรมใหม่
- L “Learning & Adaptation : พัฒนาไม่หยุดนิ่ง” กระตุ้นการเรียนรู้ตนเองและผู้อื่น อยู่เสมอ นำบทเรียนมาพัฒนาต่อยอดในการเรียนรู้

“องค์กรแห่งการเรียนรู้” หมายถึง องค์กรที่มีการจัดการความรู้ในการปรับเปลี่ยน และค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการดำเนินการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยใช้กระบวนการสร้างรวบรวม แลกเปลี่ยน ใช้ความรู้ในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

“องค์กรสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม” หมายถึง องค์กรที่มีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ ตอบสนองความต้องการของสังคม โดยมีเป้าหมายให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

“คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการในการดำเนินงานขับเคลื่อนธรรมนูญคนสุขชน ให้บรรลุเป้าหมาย

หมวดที่ ๑ : ปรัชญาและแนวคิด “ธรรมนูญคนสุขชน”

ข้อ ๔ ธรรมนูญคนสุขชน จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทาง แนวทางการทำงาน และการอยู่ร่วมกันของคนสุขชน

ข้อ ๕ แนวคิดในการจัดทำธรรมนูญคนสุขชน มุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาองค์กรในทุกมิติ ที่มุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาล องค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ และองค์กรที่สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมที่สอดคล้องตามค่านิยม SOCIAL ที่คนสุขชนยึดมั่นร่วมกัน

หมวดที่ ๒ : องค์กรธรรมาภิบาล

ข้อ ๖ คนสุขชน ร่วมกันทำให้องค์กรเป็นที่รู้จัก ยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินการตามภารกิจของ สช.

ข้อ ๗ คนสุขชน ร่วมมือและแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ โปร่งใส รวมทั้งให้ความสำคัญและกำลังใจในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กติกา ข้อบังคับ ขององค์กร เพื่อนำ สช. สู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล

หมวดที่ ๓ : องค์กรแห่งความสุข

ข้อ ๘ คนสุขชน ร่วมมือกันทำให้ สุข. เป็นองค์กรแห่งความสุข ที่บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี สามารถจัดการตนเองและใช้ชีวิตอย่างสมดุล มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และออกแบบพัฒนาสร้างสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีสุขภาวะ

ข้อ ๙ คนสุขชน ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุด ยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง และคำนึงผลกระทบต่อคนสุขชนด้วยตนเอง องค์กร ผู้อื่นและภาคีเครือข่าย

ข้อ ๑๐ คนสุขชน ให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงาน ชีวิต สุขภาพ และครอบครัวอย่างสมดุล

ข้อ ๑๑ คนสุขชน เปิดใจรับฟังและเคารพต่อทุกความเห็น รวมทั้งมีสิทธิ์เสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้เหตุผลบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและช่วยเหลือกันทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

ข้อ ๑๒ ผู้บริหารสุขชนร่วมกับคนสุขชน กำหนดบทบาท/หน้าที่ จัดอัตรากำลังของแต่ละสำนัก/กลุ่มงานให้ชัดเจนตามภารกิจหลักขององค์กร และเกิดความสมดุลตามที่ระบุในข้อ ๑๐ ด้วย

ข้อ ๑๓ ผู้บริหารสุขชน กระตุ้น จูงใจ สร้างความรู้สึกร่วมกันให้ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ใส่ใจและดูแลจิตใจคนสุขชน เพื่อให้คนสุขชนทุกคนมีสุขภาวะที่ดี พร้อมปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๑๔ ผู้บริหารสุขชน ให้ความสำคัญและจัดกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งจัดให้มีช่องทางที่หลากหลายและเพียงพอในการรับฟังความคิดเห็นจากคนสุขชน

ข้อ ๑๕ ผู้บริหารสุขชน ให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ของคนสุขชนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

หมวดที่ ๔ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพ

ข้อ ๑๖ คนสุขชน มุ่งมั่นร่วมกันทำให้ สุข. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าใจบทบาทภารกิจขององค์กรและส่วนงานต่างๆในองค์กร และเท่าทันสถานการณ์รอบด้านเพื่อยกระดับการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๗ คนสุขชน ให้ความสำคัญต่อสร้างและจัดการความรู้ และนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเองและองค์กร

ข้อ ๑๘ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล มีระบบการพัฒนาและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพตนเองของคนสุขชนที่หลากหลาย ทัวถึง และต่อเนื่อง

ข้อ ๑๙ ผู้บริหารสุขชน กำหนดนโยบายและสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองของคนสุขชน

หมวดที่ ๕ : องค์กรที่สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม

ข้อ ๒๐ คนสุชน ร่วมกันทำให้ สช. เป็นองค์กรที่สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในเรื่องกระบวนการมีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนานโยบายสาธารณะ และการสานพลัง

หมวดที่ ๖ : การขับเคลื่อนและทบทวนธรรมนูญ

ข้อ ๒๑ ให้ สช. แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อเป็นแกนดำเนินงานหรือนำไปสู่การปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของธรรมนูญคนสุชนฉบับนี้ คณะทำงานนี้ มีวาระ ๒ ปี โดยอาจได้รับแต่งตั้งอีกในวาระถัดไปได้ แต่ให้พิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการหมุนเวียนตามความเหมาะสม

ข้อ ๒๒ กรณีที่มีการละเมิดธรรมนูญฉบับนี้ให้คณะทำงาน ตามข้อ ๒๑ นำประเด็นดังกล่าวเข้าปรึกษาพิจารณาในการประชุมคณะทำงาน โดยใช้วิธีการกระตุ้น จูงใจ ให้คนสุชนปฏิบัติตามกรอบทิศทางของธรรมนูญ

ข้อ ๒๓ การยื่นแก้ไขเพิ่มเติมใดๆในธรรมนูญนี้ ต้องยึดหลักเหตุผล ความจำเป็น และประโยชน์ที่จะเกิดแก่คนสุชน โดยต้องมีการรับฟังความเห็นและหาฉันทมติคนสุชน ในรูปแบบต่างๆ เช่น เวทีที่ประชุมสำนักงาน สช. เป็นต้น

ข้อ ๒๔ ให้คณะทำงานรวบรวมผล หรือประเมินการดำเนินงาน รายงานแจ้งในที่ประชุมของคนสุชน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี และจัดให้มีการทบทวนธรรมนูญหลังจากประกาศใช้ทุก ๔ ปี เพื่อแก้ไขปรับปรุงธรรมนูญคนสุชน ต่อไป

ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑