

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

(ชื่อหน่วยงาน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิบูลมังสาหาร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

 รอบการประเมิน 6 เดือน (1 ตุลาคม 2568-31 มีนาคม 2569) รอบการประเมิน 12 เดือน (1 ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569)

คำชี้แจง : กิจกรรมนี้ จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิบูลมังสาหารและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งใช้เวลาวันอาทิตย์หรือวันหยุด ร่วมกับครอบครัว เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในครอบครัว ลดความเครียดจากภาระงาน และสนับสนุน นโยบายผู้บริหารที่เน้นความสำคัญของคุณธรรม ความรับผิดชอบ และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ผู้บริหารให้นโยบาย

- กำหนดนโยบายส่งเสริมความสมดุลชีวิต-การทำงาน : ให้บุคลากรลดการปฏิบัติงานในวันอาทิตย์หรือ วันหยุด และใช้เวลาอยู่กับครอบครัวเพื่อฟื้นฟูพลังและลดความเครียดจากงาน
- สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานปรับภาระงาน : ให้จัดระบบเวรและจัดสรรงานให้เหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิด ภารกิจในวันหยุดโดยไม่จำเป็น และให้เป็นไปตามนโยบายร่วมกันทั้งองค์กร
- ส่งเสริมกิจกรรมครอบครัวที่สร้างคุณธรรม : สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ความกตัญญู และความเอื้ออาทรภายในครอบครัว และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
- มอบหมายคณะกรรมการคุณธรรมและจริยธรรมติดตามผล : ให้ติดตาม สนับสนุน และสรุปผลการ ดำเนินงานกิจกรรมทุก 6 เดือน พร้อมรายงานผู้บริหารและเสนอแนวทางพัฒนาอย่างเป็นระบบ
- กำชับให้มีการประชาสัมพันธ์สม่ำเสมอ : มอบหมายให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์และหัวหน้าหน่วยงาน ถ่ายทอดนโยบายให้บุคลากรทุกประเภทรับทราบอย่างทั่วถึง รวมถึงพนักงานจ้างเหมาบริการ
- ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี : ให้ทุกหน่วยงานร่วมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการดูแล ครอบครัว อบอุ่น และเห็นคุณค่าของความสัมพันธ์ในครอบครัว
- สนับสนุนกิจกรรมร่วมกับชุมชน : ส่งเสริมให้บุคลากรและครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน เช่น จิตอาสา ปลูกต้นไม้ ทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงพยาบาล
- กำหนดให้กิจกรรมเป็นหนึ่งในแนวทางพัฒนาคุณธรรมองค์กร : ให้ถือกิจกรรมครอบครัวเป็นส่วนหนึ่ง ของการพัฒนาคุณธรรมและค่านิยมองค์กรของโรงพยาบาลศรีเมืองใหม่อย่างยั่งยืน

1. วัตถุประสงค์

1. ส่งเสริมให้บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิบูลมังสาหารและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งใช้เวลาวันหยุดร่วมกับครอบครัวอย่างมีคุณภาพ
2. ลดภาระงานและการปฏิบัติหน้าที่ในวันอาทิตย์ เพื่อลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มคุณภาพชีวิตบุคลากร
3. ส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐาน เช่น ความรับผิดชอบ ความกตัญญู การแบ่งปัน และความเอื้ออาทร
4. สร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับครอบครัว และส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น
5. ยกระดับภาพลักษณ์ขององค์กรในฐานะองค์กรที่สนับสนุนสถาบันครอบครัวและชุมชน

2. วิธีดำเนินงาน

1. ประชาสัมพันธ์นโยบาย “วันอาทิตย์-วันครอบครัว” ผ่านงานประชาสัมพันธ์ กลุ่มไลน์หน่วยงาน และบอร์ดประชาสัมพันธ์
2. จัดทำคู่มือแนวทางกิจกรรมครอบครัว เช่น การทำอาหารร่วมกัน ดูแลผู้สูงอายุ พาเด็กทำกิจกรรม สร้างสรรค์
3. ให้บุคลากรบันทึกกิจกรรมรายเดือน และส่งข้อมูลผ่านกลุ่มไลน์หน่วยงาน
4. คณะกรรมการคุณธรรมและจริยธรรม สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิบูลมังสาหาร ติดตามและกลั่นกรองข้อมูลผลการปฏิบัติ
5. ดำเนินการประเมินผลตามแบบฟอร์ม 6 หัวข้อ ทั้งรายบุคคลและรายหน่วยงาน
6. สรุปผลการปฏิบัติงานครึ่งละ 6 เดือน เพื่อรายงานเสนอต่อสาธารณสุขอำเภอพิบูลมังสาหาร

3. ผลการดำเนินงาน

รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569)

- บุคลากรร้อยละ 82.5 รายงานว่าใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวเพิ่มขึ้น
- กิจกรรมที่ทำร่วมกันบ่อยที่สุด ได้แก่ การทำอาหาร ท่องเที่ยวระยะใกล้ ทำงานบ้านร่วมกัน และดูแล ผู้สูงอายุ
- บุคลากรช่วงอายุ 25-40 ปีให้ความสนใจมากที่สุด และมีอัตราการส่งแบบรายงานครบถ้วนร้อยละ 85
- มีการแลกเปลี่ยนภาพกิจกรรมครอบครัวผ่านกลุ่มไลน์ภายในมากกว่า 48 ครั้ง

4. ผลการประเมิน (แนบใบงานตารางประเมิน)

- คะแนนเฉลี่ยรวมรอบ 6 เดือน: 4.33 ระดับ ดี — ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่และมีส่วนร่วมในระดับดี ข้อสังเกต - ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามนโยบายได้ดี แต่บางส่วนยังจำเป็นต้องปฏิบัติงานวันหยุด -บุคลากรมีความตั้งใจและเห็นคุณค่าของเวลาครอบครัวมากขึ้น -ครอบครัวจำนวนมากสะท้อนว่า “ครอบครัวอบอุ่นขึ้นและสื่อสารกันมากขึ้น

5. ปัญหาและอุปสรรค

1. การหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในวันหยุด

2. แบบรายงานของบุคลากรบางส่วนยังขาดช่วง หรือส่งล่าช้า
3. ครอบครัวยังมีข้อจำกัด เช่น สถานที่ห่างไกล การเดินทางไม่สะดวก หรือสมาชิกครอบครัว ทำงานต่างจังหวัด
4. ยังมีบุคลากรบางกลุ่มไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างถ่องแท้ ทำให้การมีส่วนร่วมไม่สม่ำเสมอ

6. ข้อเสนอแนะ

1. กำหนดระบบเวรที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อลดงานในวันอาทิตย์โดยไม่กระทบการให้บริการ
2. จัดทำแบบบันทึกออนไลน์ผ่านโทรศัพท์ เพื่อให้บุคลากรส่งข้อมูลง่ายขึ้น
3. จัดกิจกรรมต้นแบบ เช่น “ครอบครัวสุขใจ” ปีละ 1-2 ครั้ง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ
4. ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาที่ทำร่วมกันได้ทั้งครอบครัว เช่น ปลูกต้นไม้ ทำความสะอาดวัด/โรงเรียน
5. เพิ่มการสื่อสารนโยบายให้ครอบคลุมเจ้าหน้าที่ทุกประเภท

7. สรุป

โครงการ “ครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิบูลมังสาหารและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดทุกแห่งประสบผลสำเร็จชัดเจน ทั้งด้านบุคลากร ครอบครัว และองค์กร โดยช่วยให้บุคลากรมีสมดุลในชีวิตมากขึ้น ความเครียดลดลง ความสัมพันธ์ครอบครัวดีขึ้น และส่งผลดีต่อบรรยากาศการทำงานในการทำงานโดยรวม ผลประเมินรอบ 6 เดือนอยู่ในระดับดีมาก จึงควรสานต่อและขยายผลสู่การเป็นกิจกรรมประจำปีของหน่วยงานอย่างยั่งยืน

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

(ชื่อหน่วยงาน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิบูลมังสาหาร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียด	คะแนน (1-5)	ข้อสังเกต/ ข้อเสนอแนะ
1. การดำเนินงานตามแผน	การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้ วันอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	ควรเสริมพลังและ เชิดชูในครอบครัวที่ ทำดี
2. การมีส่วนร่วมของ บุคลากร และครอบครัว	ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับ ครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน, ดูแลบุตร	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
3. คุณภาพเวลาครอบครัว	การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, พฤติ นิสัยของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝังคุณธรรมดีขึ้น เช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดีขึ้น การใช้จ่ายเงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
4. การปฏิบัติตามนโยบาย ผู้บริหาร	การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การจัด กิจกรรมโดยไม่กระทบเวลาครอบครัว	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
5. ผลลัพธ์ต่อครอบครัว และชุมชน	ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศอบอุ่น, การส่งเสริมคุณธรรม	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
6. ข้อเสนอแนะ/การ ปรับปรุง	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	จัดทำระบบรายงาน ออนไลน์ และ แนวทางการ จัด กิจกรรมที่ยืดหยุ่น เหมาะกับครอบครัว แต่ละ แบบ
รวมคะแนนเฉลี่ย	(รวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ)		

หมายเหตุ : วิธีการอ่านค่าตัวเลข

1. การอ่านค่า (1-5) ระดับบุคลากร

1 = ระดับต่ำมาก

หมายถึง ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไม่สอดคล้องกับนโยบาย และไม่มีผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน

2 = ระดับต่ำ

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เพียงบางส่วน ผลสัมฤทธิ์ยังไม่ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับต่ำ

3 = ระดับปานกลาง

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่ง มีผลสัมฤทธิ์บางประการ และมีการมีส่วนร่วมในระดับพอใช้

4 = ระดับดี

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี

5 = ระดับดีมาก/สมบูรณ์

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนและยั่งยืน และมีการมีส่วนร่วมในระดับสูงมาก

การอ่านค่า “คะแนนเฉลี่ยรวม”

การคำนวณ คะแนนเฉลี่ยรวม = (ผลรวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ คือ 6 ข้อ)

2. การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ระดับบุคลากร

1.00 – 1.49 = ระดับต่ำมาก

หมายถึง ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ไม่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับนโยบาย

1.50 – 2.49 = ระดับต่ำ

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เพียงบางส่วน ผลสัมฤทธิ์ยังไม่ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับต่ำ

2.50 – 3.49 = ระดับปานกลาง

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่ง มีผลสัมฤทธิ์บางประการ และมีการมีส่วนร่วมในระดับพอใช้

3.50 – 4.49 = ระดับดี

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี

4.50 – 5.00 = ระดับดีมาก/สมบูรณ์

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนและยั่งยืน และมีการมีส่วนร่วมในระดับสูงมาก

3. วิธีอ่านค่าผลรวม ระดับหน่วยงาน

1. เก็บคะแนนจากบุคลากรทุกคน

- แต่ละคนจะได้ค่าเฉลี่ยรวมของตนเอง (1-5) จากแบบประเมิน
- เช่น คนหนึ่งได้ 4.2 อีกคนได้ 3.8 เป็นต้น

2. หาค่าเฉลี่ยรวมของทั้งหน่วยงาน

ตัวอย่าง: สมมติข้อมูล • บุคลากรทั้งหมด: 100 คน

- แต่ละคนทำแบบประเมินตนเอง (6 หัวข้อ คะแนน 1-5)
- ผลรวมคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรทั้งหมด = 420 คะแนน

$$\frac{\text{คำนวณ} \quad 420 = 4.20}{100}$$

การอ่าน...

- 3 -

การอ่านค่าตามเกณฑ์

- ค่าเฉลี่ยรวม = 4.20
- อยู่ในช่วง 3.50 – 4.49
- ระดับดี → หมายถึง หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน

และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี

คำอธิบายตามเกณฑ์ระดับคะแนน

ใช้เกณฑ์เดียวกับรายบุคคล แต่ขยายเป็นภาพรวมของหน่วยงาน:

- 1.00 – 1.49 = ระดับต่ำมาก → หน่วยงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์
- 1.50 – 2.49 = ระดับต่ำ → บรรลุเพียงบางส่วน ผลสัมฤทธิ์ยังไม่ชัดเจน
- 2.50 – 3.49 = ระดับปานกลาง → บรรลุในระดับหนึ่ง แต่ยังคงต้องปรับปรุง
- 3.50 – 4.49 = ระดับดี → บรรลุเกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ชัดเจน
- 4.50 – 5.00 = ระดับดีมาก/สมบูรณ์ → บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ชัดเจนและยั่งยืน

คำอธิบาย :

1. แบบประเมิน “ต่อบุคลากร” (Self-Assessment)

- ผู้ประเมินคือบุคลากร
- ใช้เพื่อให้บุคลากรสะท้อนว่า ตนเองได้ใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากน้อยเพียงใด
- หัวข้อจะเน้นไปที่ พฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น
 1. การใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว
 2. การดูแลบุตร
 3. ความถี่ในการทำกิจกรรมครอบครัว
 4. ความสำคัญที่บุคลากรให้ต่อเวลาครอบครัว

ผลลัพธ์ : หน่วยงานจะได้ข้อมูลเชิงสถิติจากการรวมผลการประเมินของบุคลากรแต่ละคน

2. แบบประเมิน “ต่อหน่วยงาน” (Project/Program Evaluation)

- ผู้ประเมินคือหน่วยงาน
- ใช้เพื่อดูว่าโครงการ/นโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว บรรลุผลหรือไม่
- หัวข้อจะเน้นไปที่ ผลรวมของกิจกรรม เช่น
 1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม
 2. ระดับการปฏิบัติตามนโยบาย (ไม่ทำงานวันอาทิตย์)
 3. ผลลัพธ์ต่อครอบครัวและชุมชน

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลลัพธ์ : ใช้เป็นรายงานต่อผู้บริหารเพื่อสรุปว่าโครงการนี้มีประสิทธิผลหรือไม่