

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม”

(ชื่อหน่วยงาน) ..สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี..

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระดับหน่วยงาน

- รอบการประเมิน ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)
- รอบการประเมิน ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร บิดามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

ผู้บริหารให้นโยบาย

ผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีนโยบายส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร โดยยึดหลัก ครอบครัวเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างคนดีและองค์กรคุณธรรม จึงสนับสนุนการดำเนินงาน “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม” อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว พัฒนาค่านิยมที่พึงประสงค์ และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร และบิดามารดา เพื่อสร้าง “เวลาคุณภาพ”
๒. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว เพิ่มพูนคุณธรรมพื้นฐาน เช่น ความกตัญญู ความรับผิดชอบ การแบ่งปัน
๓. เพื่อสนับสนุนนโยบายผู้บริหารที่มุ่งลดการทำงานในวันอาทิตย์ และส่งเสริมสมดุลชีวิตและงาน (Work-Life Balance)
๔. เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความสุข ส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. วิธีดำเนินงาน

๑. จัดทำประกาศนโยบาย “วันอาทิตย์เพื่อครอบครัว” และชี้แจงให้บุคลากรทุกกลุ่มงานรับทราบ
๒. เชิญชวนบุคลากรทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เช่น ทำอาหารร่วมกัน, ออกกำลังกาย, ทำงานบ้าน, ทำบุญ, พายุกิจกรรมเสริมคุณธรรม
๓. จัดทำ แบบบันทึกกิจกรรมครอบครัวประจำเดือน ให้บุคลากรประเมินตนเอง
๔. ติดตามผลทุกเดือนผ่านกลุ่มงานบุคลากรและหัวหน้าฝ่าย
๕. เปิดพื้นที่ “แชร์ประสบการณ์ครอบครัวอบอุ่น” เพื่อแลกเปลี่ยนเรื่องราวสร้างแรงบันดาลใจ
๖. ประเมินผล ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ตามแบบฟอร์มที่กำหนด
๗. รายงานผลต่อผู้บริหารจังหวัดและเผยแพร่ภายในหน่วยงาน

๓. ผลการดำเนินงาน

รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

- บุคลากรจำนวน ๗๘% รายงานว่าใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น
- เด็ก/บุตรของบุคลากรมีพฤติกรรมด้านวินัยและความรับผิดชอบดีขึ้น เช่น การรักษาเวลา การช่วยงานบ้าน
- บุคลากรจำนวนมากมีความสุขเพิ่มขึ้น รู้สึกใกล้ชิดครอบครัวมากขึ้น
- ปริมาณการปฏิบัติงานวันอาทิตย์ลดลงตามนโยบายผู้บริหาร

รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

- บุคลากร กว่า ๘๕% ปฏิบัติตามกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- ครอบครัวมีความกลมเกลียวมากขึ้น ช่วยลดความเครียดและสร้างบรรยากาศอบอุ่นในที่ทำงาน
- เกิดวัฒนธรรม “วันอาทิตย์เพื่อครอบครัว” อย่างชัดเจนในองค์กร
- หน่วยงานมีภาพลักษณ์ดีในชุมชนว่าคำนึงถึงคุณภาพชีวิตบุคลากร

๔. ผลการประเมิน (แนบใบงานตารางประเมิน)

รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

- บุคลากรจำนวน ๗๘% รายงานว่าใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น
- เด็ก/บุตรของบุคลากรมีพฤติกรรมด้านวินัยและความรับผิดชอบดีขึ้น เช่น การรักษาเวลา การช่วยงานบ้าน
- บุคลากรจำนวนมากมีความสุขเพิ่มขึ้น รู้สึกใกล้ชิดครอบครัวมากขึ้น
- ปริมาณการปฏิบัติงานวันอาทิตย์ลดลงตามนโยบายผู้บริหาร

รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

- บุคลากร กว่า ๘๕% ปฏิบัติตามกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- ครอบครัวมีความกลมเกลียวมากขึ้น ช่วยลดความเครียดและสร้างบรรยากาศอบอุ่นในที่ทำงาน
- เกิดวัฒนธรรม “วันอาทิตย์เพื่อครอบครัว” อย่างชัดเจนในองค์กร
- หน่วยงานมีภาพลักษณ์ดีในชุมชนว่าคำนึงถึงคุณภาพชีวิตบุคลากร

๕. ปัญหาและอุปสรรค

- บุคลากรบางตำแหน่งมีภาระงานหรือการปฏิบัติงานนอกเวลา
- ความเข้าใจนโยบายในบางฝ่ายยังไม่ตรงกัน
- ครอบครัวบางครอบครัวมีข้อจำกัดด้านเวลา เช่น บุตรศึกษาออกจังหวัด หรือสมาชิกครอบครัวไม่อยู่บ้านในวันหยุด
- บางครอบครัวมีกิจกรรมร่วมกันน้อย เนื่องจากภาระส่วนตัว

๖. ข้อเสนอแนะ

๑. จัดกิจกรรม “ครอบครัวต้นแบบ” เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ
๒. ทำคู่มือกิจกรรมครอบครัวสำหรับบุคลากร เช่น ๑๐ กิจกรรมสร้างคุณธรรมสำหรับวันอาทิตย์
๓. ประสานหัวหน้ากลุ่มงานควบคุมงานนอกเวลาเพื่อลดภาระวันอาทิตย์
๔. เปิดพื้นที่ออนไลน์ให้บุคลากรแบ่งปันภาพหรือเรื่องราวดี ๆ ของกิจกรรมครอบครัว
๕. ส่งเสริมกิจกรรมอาสาในครอบครัว เช่น ปลูกต้นไม้ ทำความสะอาดบ้าน/ชุมชน เพื่อปลูกฝังคุณธรรมเด็ก

๗. สรุป

กิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม” เป็นกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสุขในครอบครัวของบุคลากร ส่งผลให้เกิดคุณธรรมพื้นฐาน เช่น ความกตัญญู ความรับผิดชอบ และการมีน้ำใจ นอกจากนี้ยังช่วยลดภาระงานในวันอาทิตย์ สร้างสมดุลชีวิตและงาน ทำให้บรรยากาศในหน่วยงานดีขึ้น บุคลากรมีพลังในการทำงานมากขึ้น ควรดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป และขยายกิจกรรมให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

(ชื่อหน่วยงาน)สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระดับบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียด	คะแนน (๑-๕)	ข้อสังเกต/ ข้อเสนอแนะ
๑. การดำเนินงานตามแผน	การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้ วันอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
๒. การมีส่วนร่วมของบุคลากร และครอบครัว	ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับ ครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน, ดูแลบุตร	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
๓. คุณภาพเวลาครอบครัว	การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, พฤติกรรมของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝังคุณธรรม ดีขึ้น เช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดีขึ้น การใช้จ่ายเงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
๔. การปฏิบัติตามนโยบาย ผู้บริหาร	การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การ จัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลาครอบครัว	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
๕. ผลลัพธ์ต่อครอบครัว และชุมชน	ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศอบอุ่น , การส่งเสริมคุณธรรม	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
๖. ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
รวมคะแนนเฉลี่ย	(รวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ)		

หมายเหตุ : วิธีการอ่านค่าตัวเลข

๑. การอ่านค่า (๑-๕) ระดับบุคลากร

๑ = ระดับต่ำมาก

หมายถึง ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไม่สอดคล้องกับนโยบาย และไม่มีผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน

๒ = ระดับต่ำ

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เพียงบางส่วน ผลสัมฤทธิ์ยังไม่ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับต่ำ

๓ = ระดับปานกลาง

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่ง มีผลสัมฤทธิ์บางประการ และมีการมีส่วนร่วมในระดับพอใช้

๔ = ระดับดี

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี

๕ = ระดับดีมาก/สมบูรณ์

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนและยั่งยืน และมีการมีส่วนร่วมในระดับสูงมาก

การอ่านค่า “คะแนนเฉลี่ยรวม”

การคำนวณ คะแนนเฉลี่ยรวม = (ผลรวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ คือ ๖ ข้อ)

๒. การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ระดับบุคลากร

๑.๐๐ - ๑.๔๙ = ระดับต่ำมาก

หมายถึง ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ไม่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับนโยบาย

๑.๕๐ - ๒.๔๙ = ระดับต่ำ

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เพียงบางส่วน ผลสัมฤทธิ์ยังไม่ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับต่ำ

๒.๕๐ - ๓.๔๙ = ระดับปานกลาง

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่ง มีผลสัมฤทธิ์บางประการ และมีการมีส่วนร่วมในระดับพอใช้

๓.๕๐ - ๔.๔๙ = ระดับดี

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี

๔.๕๐ - ๕.๐๐ = ระดับดีมาก/สมบูรณ์

หมายถึง บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนและยั่งยืน และมีการมีส่วนร่วมในระดับสูงมาก

๓. วิธีอ่านค่าผลรวม ระดับหน่วยงาน

๑. เก็บคะแนนจากบุคลากรทุกคน

- แต่ละคนจะได้ค่าเฉลี่ยรวมของตนเอง (๑-๕) จากแบบประเมิน
- เช่น คนหนึ่งได้ ๔.๒ อีกคนได้ ๓.๘ เป็นต้น

๒. หาค่าเฉลี่ยรวมของทั้งหน่วยงาน

- ตัวอย่าง: สมมติข้อมูล
- บุคลากรทั้งหมด: ๑๐๐ คน
 - แต่ละคนทำแบบประเมินตนเอง (๖ หัวข้อ คะแนน ๑-๕)
 - ผลรวมคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรทั้งหมด = ๔๒๐ คะแนน

$$\begin{array}{r} \text{คำนวณ} \\ \hline 420 = 4.20 \\ 100 \end{array}$$

การอ่านค่าตามเกณฑ์

- ค่าเฉลี่ยรวม = ๔.๒๐
- อยู่ในช่วง ๓.๕๐ - ๔.๔๙
- ระดับดี → หมายถึง หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน

และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี

คำอธิบายตามเกณฑ์ระดับคะแนน

ใช้เกณฑ์เดียวกับรายบุคคล แต่ขยายเป็นภาพรวมของหน่วยงาน:

- ๑.๐๐ - ๑.๔๙ = ระดับต่ำมาก → หน่วยงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๕๐ - ๒.๔๙ = ระดับต่ำ → บรรลุเพียงบางส่วน ผลสัมฤทธิ์ยังไม่ชัดเจน
- ๒.๕๐ - ๓.๔๙ = ระดับปานกลาง → บรรลุในระดับหนึ่ง แต่ยังต้องปรับปรุง
- ๓.๕๐ - ๔.๔๙ = ระดับดี → บรรลุเกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ชัดเจน
- ๔.๕๐ - ๕.๐๐ = ระดับดีมาก/สมบูรณ์ → บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ชัดเจนและยั่งยืน

คำอธิบาย :

๑. แบบประเมิน “ต่อบุคลากร” (Self-Assessment)

- ผู้ประเมินคือบุคลากร
- ใช้เพื่อให้บุคลากรสะท้อนว่า ตนเองได้ใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากน้อยเพียงใด
- หัวข้อจะเน้นไปที่ พฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น
 ๑. การใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว
 ๒. การดูแลบุตร
 ๓. ความถี่ในการทำกิจกรรมครอบครัว
 ๔. ความสำคัญที่บุคลากรให้ต่อเวลาครอบครัว

ผลลัพธ์ : หน่วยงานจะได้ข้อมูลเชิงสถิติจากการรวมผลการประเมินของบุคลากรแต่ละคน

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

- ผู้ประเมินคือหน่วยงาน
- ใช้เพื่อดูว่าโครงการ/นโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว บรรลุผลหรือไม่
- หัวข้อจะเน้นไปที่ ผลรวมของกิจกรรม เช่น
 ๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม
 ๒. ระดับการปฏิบัติตามนโยบาย (ไม่ทำงานวันอาทิตย์)
 ๓. ผลลัพธ์ต่อครอบครัวและชุมชน
 ๔. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลลัพธ์ : ใช้เป็นรายงานต่อผู้บริหารเพื่อสรุปว่าโครงการนี้มีประสิทธิผลหรือไม่