

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

โรงพยาบาลชุมแพ
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 บิดา มารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

ผู้บริหารให้นโยบาย

เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร และสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance) โรงพยาบาลชุมแพจึงกำหนด นโยบาย “อาทิตย์อุ่นใจ สายใยครอบครัว” เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์หรือวันหยุดอยู่ร่วมกับครอบครัว ได้แก่ บุตร บิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัว ใช้เวลาร่วมกัน เสริมสร้างความรัก ความกตัญญู และความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว

๑. วัตถุประสงค์

- ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์หรือวันหยุดกับครอบครัว
- สร้างความรัก ความกตัญญู และความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
- สนับสนุนนโยบายลดการทำงานหรือกิจกรรมราชการในวันอาทิตย์
- ส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance)

๒. วิธีดำเนินงาน

- กำหนดนโยบายส่งเสริมการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวแก่บุคลากรทุกหน่วยงาน
- ผนวกการจัดประชุมหรือกิจกรรมราชการในวันอาทิตย์ เว้นแต่กรณีจำเป็น
- ให้อำเภอหรือหน่วยงานบริหารจัดการตารางเวรอย่างเหมาะสม โดยหมุนเวียนวันหยุดหรือกำหนดวันหยุดทดแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานเป็นกะ เป็นเวร ให้ตรงวันอาทิตย์ หรือวันหยุดอื่นที่สามารถอยู่กับครอบครัวได้
- ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหาร ทำกิจกรรมจิตอาสา หรือทำกิจกรรมทางศาสนา
- ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

๓. ผลการดำเนินงาน

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

- หน่วยงานภายในโรงพยาบาลมีการลดการจัดประชุมหรือกิจกรรมราชการในวันอาทิตย์ลงอย่างชัดเจน เหลือเฉพาะภารกิจที่จำเป็นต่อการให้บริการผู้ป่วย
- หน่วยงานที่ปฏิบัติงานเป็นเวรผลัดมีการบริหารจัดการตารางเวร โดยหมุนเวียนวันหยุดหรือกำหนดวันหยุดทดแทนให้บุคลากรได้ใช้เวลาร่วมกับครอบครัว

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

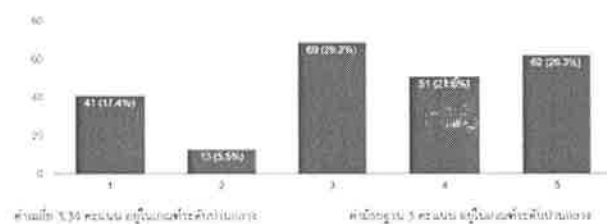
- หน่วยงานภายในโรงพยาบาลมีการลดการจัดประชุมหรือกิจกรรมราชการในวันอาทิตย์ลงอย่างชัดเจน เหลือเฉพาะภารกิจที่จำเป็นต่อการให้บริการผู้ป่วย
- หน่วยงานที่ปฏิบัติงานเป็นเวรผลัดมีการบริหารจัดการตารางเวร โดยหมุนเวียนวันหยุดหรือกำหนดวันหยุดทดแทนให้บุคลากรได้ใช้เวลาร่วมกับครอบครัว

๔. ผลการประเมิน (แบบใบงานตารางประเมิน)

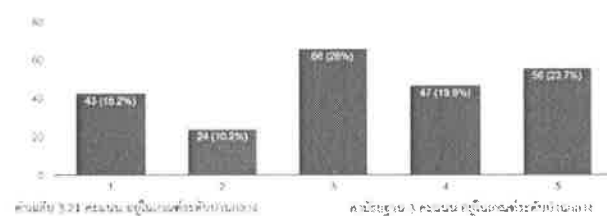
- โรงพยาบาลชุมแพใช้วิธีการทำแบบประเมินโดยใช้ระบบ Google form แทนการจัดทำในตารางประเมิน และสรุปผลออกมาในรูปแบบแผนภูมิแท่ง

ผลการประเมินกิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

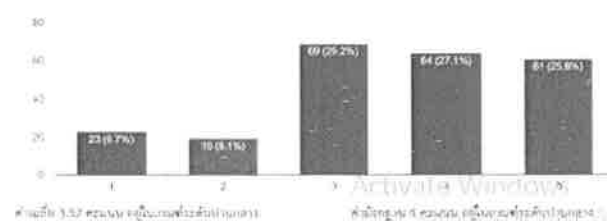
1. การปฏิบัติงานบุคลากรในการใช้เวลาคิดถึงกิจกรรมครอบครัว
236 คนตอบ



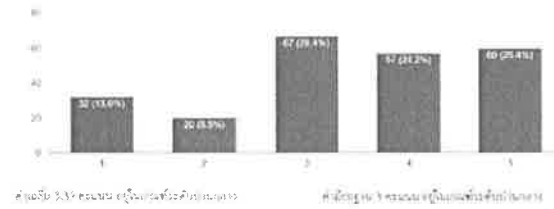
2. ความถี่ในการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมกับครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน, ดูนมบุตร
236 คนตอบ



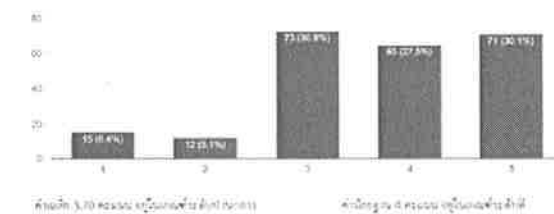
3. การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, พักสัปดาห์ของบุตรในโรงพยาบาลคุณธรรมสัปดาห์ เป็น
ตัวชี้วัดในการพิจารณาตัดสิน การใช้จ่ายเงินเพื่อมอบเงินเพิ่มขึ้น การควบคุมคุณภาพชีวิต
236 คนตอบ



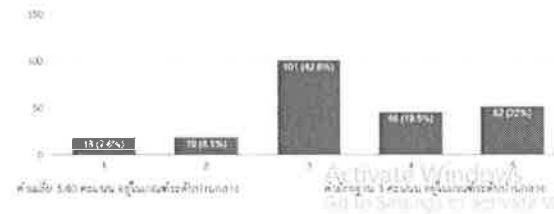
4. การลดหรือระงับการงานในอาทิตย์, การสังเกตการณ์ในกิจกรรมและครอบครัว
216 respondents



5. ความพึงพอใจ, การเข้าร่วมรายการออนไลน์, การส่งเสริมคุณธรรม
216 respondents



6. ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข
216 respondents



ตารางสรุปภาพรวม

ข้อที่	หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่ามัธยฐาน (Median)	ระดับผลการประเมิน
1	การปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้ในอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว	3.34	3	ปานกลาง
2	ความถี่ในการใช้เวลาดูรายการกับครอบครัว	3.21	3	ปานกลาง
3	การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, พฤติกรรมของบุตรที่ปลูกฝังคุณธรรม	3.52	4	ดี
4	การลดหรือระงับการงานในอาทิตย์	3.39	3	ปานกลาง
5	ความพึงพอใจ, การเข้าร่วมรายการออนไลน์, การส่งเสริมคุณธรรม	3.70	4	ดี
6	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	3.60	3	ปานกลาง
รวม	ภาพรวมโครงการทั้งหมด	3.43	3	ปานกลาง

๕. ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรบางส่วนมีการะงานและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ร่วมกับครอบครัวในวันหยุดได้อย่างเต็มที่

๒. ลักษณะการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเป็นงานบริการสุขภาพที่ต้องให้บริการประชาชนตลอดเวลา จึงมีบุคลากรบางส่วนที่ต้องปฏิบัติงานเป็นเวรในวันเสาร์-อาทิตย์และวันหยุดราชการ

๓. การจัดตารางเวรและการหมุนเวียนวันหยุดของแต่ละหน่วยงานมีข้อจำกัด ทำให้บุคลากรบางรายไม่สามารถหยุดพร้อมกับสมาชิกในครอบครัวได้

๖. ข้อเสนอแนะ

- ควรประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรทุกหน่วยงานเกี่ยวกับนโยบาย “อาทิตย์อุ่นใจ สายใยครอบครัว” อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว
- ควรให้แต่ละหน่วยงานบริหารจัดการตารางเวรและวันหยุดอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงลักษณะงานและความจำเป็นในการให้บริการผู้ป่วย เพื่อให้บุคลากรมีโอกาใช้เวลาร่วมกับครอบครัวอย่างเหมาะสม

๗. สรุป

โรงพยาบาลชุมแพ ได้ให้บุคลากรจัดทำแบบประเมิน “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างสรรค์คุณธรรม” จำนวน ๒๓๖ คน พบว่า อยู่ในค่าเฉลี่ย ๓.๔๓ ระดับผลการประเมินปานกลาง

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

(ชื่อหน่วยงาน) โรงพยาบาลชุมแพ.....

ระดับบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียด	คะแนน (๑-๕)	ข้อสังเกต/ ข้อเสนอแนะ
๑. การดำเนินงานตามแผน	การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้ วันอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว	☐ ๑ ☐ ๒ ☒ ๓ ☐ ๔ ☐ ๕	
๒. การมีส่วนร่วมของบุคลากร และครอบครัว	ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับ ครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน, ดูแลบุตร	☐ ๑ ☐ ๒ ☒ ๓ ☐ ๔ ☐ ๕	
๓. คุณภาพเวลาครอบครัว	การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, พฤติกรรมของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝัง คุณธรรมดีขึ้นเช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดี ขึ้น การใช้จ่ายเงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	
๔. การปฏิบัติตามนโยบาย ผู้บริหาร	การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การ จัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลาครอบครัว	☐ ๑ ☐ ๒ ☒ ๓ ☐ ๔ ☐ ๕	
๕. ผลลัพธ์ต่อครอบครัว และชุมชน	ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศอบอุ่น , การส่งเสริมคุณธรรม	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	
๖. ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	☐ ๑ ☐ ๒ ☒ ๓ ☐ ๔ ☐ ๕	
รวมคะแนนเฉลี่ย	(รวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ)	๓.๓๓	

หมายเหตุ...

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

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

การอ่านค่าตามเกณฑ์

- ค่าเฉลี่ยรวม = ๔.๒๐
- อยู่ในช่วง ๓.๕๐ - ๔.๔๙
- ระดับดี → หมายถึงหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมดผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน

และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี

คำอธิบายตามเกณฑ์ระดับคะแนน

ใช้เกณฑ์เดียวกับรายบุคคล แต่ขยายเป็นภาพรวมของหน่วยงาน:

- ๑.๐๐ - ๑.๔๙ = ระดับต่ำมาก → หน่วยงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๕๐ - ๒.๔๙ = ระดับต่ำ → บรรลุเพียงบางส่วนผลสัมฤทธิ์ยังไม่ชัดเจน
- ๒.๕๐ - ๓.๔๙ = ระดับปานกลาง → บรรลุในระดับหนึ่งแต่ยังต้องปรับปรุง
- ๓.๕๐ - ๔.๔๙ = ระดับดี → บรรลุเกือบทั้งหมดผลสัมฤทธิ์ชัดเจน
- ๔.๕๐ - ๕.๐๐ = ระดับดีมาก/สมบูรณ์ → บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมดผลสัมฤทธิ์ชัดเจนและยั่งยืน

คำอธิบาย:

๑. แบบประเมิน “ต่อบุคลากร” (Self-Assessment)

- ผู้ประเมินคือบุคลากร
 - ใช้เพื่อให้บุคลากรสะท้อนว่า ตนเองได้ใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากน้อยเพียงใด
 - หัวข้อจะเน้นไปที่พฤติกรรมส่วนบุคคลเช่น
 ๑. การใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว
 ๒. การดูแลบุตร
 ๓. ความถี่ในการทำกิจกรรมครอบครัว
 ๔. ความสำคัญที่บุคลากรให้ต่อเวลาครอบครัว
- ผลลัพธ์: หน่วยงานจะได้ข้อมูลเชิงสถิติจากการรวมผลการประเมินของบุคลากรแต่ละคน

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

- ผู้ประเมินคือหน่วยงาน
 - ใช้เพื่อดูว่าโครงการ/นโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวบรรลุผลหรือไม่
 - หัวข้อจะเน้นไปที่ผลรวมของกิจกรรมเช่น
 ๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม
 ๒. ระดับการปฏิบัติตามนโยบาย (ไม่ทำงานวันอาทิตย์)
 ๓. ผลลัพธ์ต่อครอบครัวและชุมชน
 ๔. ปัญหาและข้อเสนอแนะ
- ผลลัพธ์: ใช้เป็นรายงานต่อผู้บริหารเพื่อสรุปว่าโครงการนี้มีประสิทธิผลหรือไม่