

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

(ชื่อหน่วยงาน) โรงพยาบาลควนขนุน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

☐ รอบการประเมิน ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

☒ รอบการประเมิน ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร บิดามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับ นโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

ผู้บริหารให้นโยบาย

วันหยุดสุทธรรษา สร้างปัญญาและคุณธรรม ลดการทำงานในวันหยุด

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวอบอุ่น ใช้เวลาว่างในช่วงวันหยุดให้เกิดประโยชน์ ผ่านกิจกรรมที่บูรณาการทั้ง ความสนุกสนาน การเรียนรู้ และเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ปลุกฝังค่านิยมที่ดี ผ่านการเรียนรู้ การเสียสละ การแบ่งปัน และการทำความดีร่วมกัน

๒. วิธีดำเนินงาน

๑) วางแผน : จัดตั้งกลุ่มย่อยในหน่วยงาน แต่ละกลุ่มย่อยให้สมาชิกของตนเป็นทีม นำ เสนอรายการกิจกรรมที่อยากจะทำให้ โดยเน้นกิจกรรมที่เหมาะสมกับทุกเพศ ทุกวัย เช่น การไปเที่ยวชมธรรมชาติ ศาสนสถาน พิพิธภัณฑ์ ด้านต่าง ๆ หรือเป็นกิจกรรมเข้าวัดทำบุญ กิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น เลือกสถานที่และวันหยุดที่เหมาะสมกับการดำเนินกิจกรรม เพื่อนำกลับไปหารือร่วมกับสมาชิกในครอบครัวของตนเอง ทีมนำมารายการกิจกรรมที่ต้องการของแต่ละครอบครัวกลับมาโหวตเลือก และสรุปกิจกรรม สถานที่ วันดำเนินกิจกรรม พร้อมร่วมกันวางแผนการดำเนินกิจกรรมพร้อมมอบหมายงานให้มีผู้รับผิดชอบในแต่ละด้าน

๒) เตรียมความพร้อม : จัดเตรียมความพร้อมตามแผนที่วางไว้ เช่น กำหนดการโดยละเอียด อุปกรณ์ เสื้อผ้า อาหาร สถานที่ และค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทาง เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรม ลดความเครียดที่อาจเกิดจากการดำเนินกิจกรรมที่ไม่เป็นไปตามแผน

๓) ลงมือทำกิจกรรม : ดำเนินกิจกรรมตามแผน และการมอบหมายความรับผิดชอบหน้างาน เช่น การจัดหาอุปกรณ์เพิ่มเติม การทำอาหาร การทำความสะอาดอุปกรณ์และสถานที่หลังดำเนินกิจกรรม ปลุกต้นไม้ (ฝึกความรับผิดชอบ), หรือไปเที่ยวสถานที่สำคัญทางศาสนา/วัฒนธรรม (สืบสานประเพณี)

๔) สรุปกิจกรรมและแชร์ความรู้สึก : พูดคุยถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมในวันนี้ สร้างความทรงจำร่วมกัน และวางแผนสำหรับกิจกรรมดี ๆ ในครั้งต่อไป

๓. ผลการดำเนินงาน

รอบการประเมิน ๑๒ เดือน : แต่ละกลุ่มย่อยในหน่วยงานมีการทำกิจกรรมร่วมกัน และลดการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ช่วยให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อน ส่งผลให้สุขภาพจิตดีขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อกลับมาปฏิบัติงานปกติ การใช้เวลาในวันหยุดทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงานมากขึ้น สร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงานใกล้ชิดกันมากขึ้น มีเวลาพูดคุย ช่วยให้ร่างกายและจิตใจได้รับ การพักผ่อนที่แท้จริงจากการทำงานหนัก ช่วยให้เด็กได้รับการดูแลใกล้ชิด รู้จักรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ทำประโยชน์ต่อสังคม ได้ความรู้ที่หลากหลายด้าน และสมาชิกในแต่ละครอบครัวได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอื่นและเพื่อนร่วมงานของผู้ปกครอง ได้รู้จักคนมากขึ้น ครอบครัวและเพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในการทำงานดีมีความสุข และได้รับการยอมรับจากชุมชน

๔. ผลการประเมิน (แบบใบงานตารางประเมิน)

- คะแนนเฉลี่ยรวม : ๔
- ระดับ : ดี
- ข้อสังเกต : มีการทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น การมีส่วนร่วมในของบุคลากรและครอบครัวมีความถี่ในการใช้เวลากับครอบครัว ทำให้ครอบครัวมีความสุข และผ่อนคลายมากขึ้น จากการแชร์ประสบการณ์ส่วนใหญ่มีความต้องการทำกิจกรรมต่อ แต่ปัญหาติดในเรื่องของการบริหารเวลา ทั้งในส่วนของคนเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นเวรและยังมีการขาดอัตรากำลังของการปฏิบัติงาน และเวลาของสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัวที่ไม่ตรงกัน

๕. ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้านการเดินทางและสถานที่ การจราจรติดขัดและการแย่งกันใช้บริการสถานที่เที่ยว หาดที่จอดรถยากและเสียเวลาเดินทางมากกว่าการทำกิจกรรม พื้นที่เป้าหมายตามกำหนดการบางแห่งไม่เปิดให้บริการ ต้องหาร้านที่ใหม่ที่เหมาะสมกับจำนวนคน
๒. ด้านเวลาและบุคคล สมาชิกในครอบครัวมีเวลาว่างไม่ตรงกัน, การไม่เข้าใจพัฒนาการเด็กของคนต่างวัย และความไม่ลงรอยกันของนิสัยส่วนตัว ขนาดกลุ่มมีจำนวนคนมากการจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมจะมีความยากในการจัดการมากขึ้น
๓. ด้านอารมณ์และความรู้สึก: ความเหนื่อยล้าจากการเดินทางหรือการดูแลเด็ก (Burnout), และความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการพูดคุยเรื่องเปราะบาง

๖. ข้อเสนอแนะ

กำหนดวันหยุดหรือช่วงเวลาที่ทุกคนในครอบครัวว่างพร้อมกันเช่น วันอาทิตย์ เป็น "วันครอบครัว" เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การรับประทานอาหาร ปลุกต้นไม้ ไปทำบุญที่วัดโดยเริ่มจากวัดที่มีพื้นที่ใกล้เคียงก่อน หรือไปเที่ยวต่างจังหวัด บางกิจกรรมจำนวนสมาชิกกลุ่มไม่ควรมากเกินไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการวางแผนการจัดกิจกรรมและรูปแบบการดำเนินกิจกรรมเป็นหลัก

๗. สรุป

ช่วยเพิ่มคุณภาพเวลาความสัมพันธ์ สมาชิกมีความรักความเข้าใจกันมากขึ้น โดยปลูกฝังคุณธรรมพื้นฐาน เช่น วินัย ความรับผิดชอบ การออม การเสียสละ ความเอื้อเฟื้อเอื้ออาทรต่อผู้อื่น และการมีจิตสาธารณะผ่านกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด เช่น การท่องเที่ยว การทัศนศึกษา การทำบุญ การทำกิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายองค์กรคุณธรรมที่เน้นลดการทำงานวันหยุดเพื่อสร้างความอบอุ่นใน

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

(ชื่อหน่วยงาน) โรงพยาบาลควนขนุน

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, ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☐ ๔ ☒ ๕	
๔. การปฏิบัติตามนโยบาย ผู้บริหาร	การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การจัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลา ครอบครัว	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	
๕. ผลลัพธ์ต่อครอบครัว และชุมชน	ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศ อบอุ่น, การส่งเสริมคุณธรรม	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	
๖. ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	☐ ๑ ☐ ๒ ☒ ๓ ☐ ๔ ☐ ๕	
รวมคะแนนเฉลี่ย	(รวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ)	๔	

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

$$\text{คะแนน คำนวณ } \frac{๔๒๐}{๑๐๐} = ๔.๒๐$$

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)

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