

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

- 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

ลดการทำงานวันอาทิตย์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาอยู่กับครอบครัว และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑. วัตถุประสงค์

- เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในครอบครัวของบุคลากร ให้เกิดความรัก ความเข้าใจ และการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน
- เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรมและความพอเพียง
- เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้แก่บุคลากรและครอบครัว ส่งผลให้สามารถนำคุณธรรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

๒. วิธีดำเนินงาน

- จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว เช่น จัดกิจกรรมที่นำครอบครัวมาร่วมได้ เพิ่มกิจกรรมครอบครัวในโรงพยาบาล มีกิจกรรมวันเด็กให้ผู้รับบริการที่ OPD และที่ IPD (กรณีเด็กadmit)
- ติดตามผลการเข้าร่วมของบุคลากร
- ประเมินผลทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๓. ผลการดำเนินงาน

- รอบ ๖ เดือน: บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๘๘.๑๖) รายงานว่าใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีแนวโน้มดีขึ้น ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและความเข้มแข็งขององค์กร

๔. ผลการประเมิน (แนบใบงานตารางประเมิน)

- คะแนนเฉลี่ยรวม: ๓.๙๔
- ระดับ: ดี (บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี)
- ข้อสังเกต: บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว แต่ยังมีบางส่วนที่มีภาระงาน

๕. ปัญหาและอุปสรรค

- บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบถ้วน เนื่องจากภาระงานประจำและข้อจำกัดด้านเวลา
- ความหลากหลายของช่วงวัยและบริบทครอบครัว ทำให้การออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับทุกกลุ่มเป็นไปได้ยาก
- ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมมีจำกัด ส่งผลให้การถ่ายทอดองค์ความรู้และการมีส่วนร่วมยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร

๖. ข้อเสนอแนะ

- ควรปรับปรุงแบบและระยะเวลาในการจัดกิจกรรมให้มีความยืดหยุ่น เพื่อเอื้อให้บุคลากรและครอบครัวสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้มากยิ่งขึ้น
- ควรพัฒนากิจกรรมให้สอดคล้องกับช่วงวัยและบริบทของครอบครัวที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของกิจกรรม
- ควรบูรณาการหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน
- ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา กิจกรรมในครั้งต่อไป

๗. สรุป

กิจกรรมดังกล่าวมีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์ร่วมกับครอบครัว บุตร และบิดามารดาอย่างมีคุณภาพ อันเป็นการเสริมสร้างความอบอุ่นในครอบครัว ควบคู่กับการสนับสนุนนโยบายผู้บริหารที่มุ่งเน้นการลดการปฏิบัติงานในวันอาทิตย์ ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

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 การใช้เงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น 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) | ๓.๙๔ | |

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

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

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)

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