**การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม”**

**สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนายายอาม**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี**

☐ **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**

“การส่งเสริมดุลยภาพในการทำงานและวิถีชีวิตครอบครัว”

**๑. วัตถุประสงค์**

๑.๑เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัวของบุคลากรทุกระดับ

๑.๒เพื่อลดภาวะความเครียดสะสมจากการทำงาน และส่งเสริมสุขภาวะทางจิต (Mental Well-being)

๑.๓เพื่อตอบสนองต่อนโยบายบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการลดภาระงานในวันหยุด

**๒. วิธีดำเนินงาน**

๒.๑ มาตรการ "วันอาทิตย์ปลอดงาน" (Sunday Digital Detox): ให้บุคลากรทุกระดับงดการติดต่อสื่อสาร สั่งการ หรือติดตามงานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์และโซเชียลมีเดียทุกประเภทในวันอาทิตย์ เว้นแต่เป็นกรณีฉุกเฉินระดับวิกฤตที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยหรือทรัพย์สินขององค์กรอย่างร้ายแรง

๒.๒ การบริหารจัดการภาระงาน (Workload Management): ผู้บังคับบัญชาพึงหลีกเลี่ยงการกำหนดส่งงาน หรือการจัดประชุมสำคัญในเช้าวันจันทร์ เพื่อมิให้บุคลากรต้องใช้เวลาในวันอาทิตย์ในการเตรียมการหรือปฏิบัติงานต่อเนื่อง

๒.๓ การเคารพสิทธิส่วนบุคคล (Privacy Respect): องค์กรถือว่าวันอาทิตย์เป็นสิทธิอันชอบธรรมของบุคลากรในการใช้เวลากับครอบครัว บุคลากรมีสิทธิที่จะไม่ตอบรับการสื่อสารเรื่องงานในช่วงเวลาดังกล่าวโดยไม่มีผลเสียต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**๓. ผลการดำเนินงาน**

**กิจกรรมหลัก:** การจัด "วันอาทิตย์เพื่อครอบครัว" โดยการทำอาหารร่วมกัน, ทำความสะอาดบ้าน, และทำกิจกรรมอดิเรกที่สร้างสรรค์ร่วมกัน

**๔. ผลการประเมิน (แนบใบงานตารางประเมิน)**

**๔.๑ ผลที่ได้รับ:** บุคลากรมีความใกล้ชิดกับครอบครัวเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ความเครียดจากการทำงานลดลงและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

**๔.๒ ผลด้านคุณธรรม:** บุตรหลานมีวินัยและความรับผิดชอบดีขึ้น (รักษาเวลา, ช่วยงานบ้าน)

**๔.๓ ผลต่อองค์กร:** ลดการปฏิบัติงานในวันหยุดตามนโยบายผู้บริหาร เกิดภาพลักษณ์องค์กรที่ใส่ใจคุณภาพชีวิตบุคลากร

**๕. ปัญหาและอุปสรรค**

๕.๑ บุคลากรบางกลุ่ม (เช่น หอผู้ป่วย, ห้องฉุกเฉิน) มีความจำเป็นต้องเข้าเวร ทำให้มีเวลาจำกัด

๕.๒บางครอบครัวมีข้อจำกัดเรื่องระยะทางและภารกิจส่วนตัว

**๖. ข้อเสนอแนะ**

๖.๑ ควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ได้ง่าย

๖.๒ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำกิจกรรมครอบครัวภายในกลุ่มบุคลากรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

๖.๓จัดกิจกรรมที่ครอบคลุมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกช่วงวัย

**๗. สรุป**

กิจกรรมนี้ช่วยสร้างคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัวได้จริง สอดคล้องกับนโยบาลผู้บริหาร และควรดฎเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป โดยเน้นการสื่อสารนโยบายและการสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้วันอาทิตย์เป็นเวลาคุณภาพกับครอบครัวอย่างยั่งยืน

**********

**การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม”**

**(ชื่อหน่วยงาน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**********

| หัวข้อการประเมิน | รายละเอียด | คะแนน (๑–๕) | ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|
| ๑. การดำเนินงานตามแผน | การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้วันอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว | ☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☑ ๔ ☐ ๕ | |
| ๒. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและครอบครัว | ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน, ดูแลบุตร | ☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☑ ๔ ☐ ๕ | |
| ๓. คุณภาพเวลาครอบครัว | การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น | ☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☑ ๔ ☐ ๕ | |
| ๔. การปฏิบัติตามนโยบายผู้บริหาร | การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การจัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลาครอบครัว | ☐ ๑ ☐ ๒ ☑ ๓ ☐ ๔ ☐ ๕ | |
| ๕. ผลลัพธ์ต่อครอบครัวและชุมชน | ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศอบอุ่น, การส่งเสริมคุณธรรม | ☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☐ ๔ ☑ ๕ | |
| ๖. ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง | ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข | ☑ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☐ ๔ ☐ ๕ | |
| **รวมคะแนนเฉลี่ย** | (รวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ) | ๓.๕๐ | |

**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: <u>สมมติข้อมูล</u>

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

<u>คำนวณ</u> $\frac{๔๒๐}{๑๐๐} = ๔.๒๐$

การอ่าน...

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

**(ตัวอย่าง)**

**ใบรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม”**

**(ชื่อหน่วยงาน) .....**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**คำชี้แจง :** เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร บิดามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

**๑. วัตถุประสงค์**

- ส่งเสริมคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัว
- ลดภาระงานวันอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิต
- สร้างบรรยากาศอบอุ่นในชุมชนและหน่วยงาน

**๒. วิธีดำเนินงาน**

- กำหนดกิจกรรมครอบครัวในวันอาทิตย์ เช่น การดูแลบุตร, ทำกิจกรรมร่วมกัน
- ติดตามผลการเข้าร่วมของบุคลากร
- ประเมินผลทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

**๓. ผลการดำเนินงาน**

- รอบ ๖ เดือน: บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๗๘) รายงานว่าใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีแนวโน้มดีขึ้น
- รอบ ๑๒ เดือน: ผลลัพธ์ชัดเจนว่าบุคลากรมีความสุขมากขึ๊น เด็กได้รับการดูแลใกล้ชิด หน่วยงานได้รับการยอมรับจากชุมชน

**๔. ผลการประเมิน (แนบใบงานตารางประเมิน)**

- คะแนนเฉลี่ยรวม: ๔.๒๐
- ระดับ: ดี (บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี)
- ข้อสังเกต: บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว แต่ยังมีบางส่วนที่มีภาระงาน

**๕. ปัญหาและอุปสรรค**

- บุคลากรบางส่วนยังมีภาระงานวันอาทิตย์ ⟶ ส่งผลให้ไม่สามารถใช้เวลาครอบครัวได้เต็มที่
- ความเข้าใจในนโยบายยังไม่ทั่วถึง ⟶ ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

**๖. ข้อเสนอแนะ**

- จัดประชุม/อบรมชี้แจงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน
- จัดทำคู่มือหรือแนวทางกิจกรรมครอบครัว เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้เอง
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เวลาครอบครัว

**๗. สรุป**

กิจกรรมนี้ช่วยสร้างคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัวได้จริง สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร และควรดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป โดยเน้นการสื่อสารนโยบายและการสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้วันอาทิตย์เป็นเวลาคุณภาพกับครอบครัวอย่างยั่งยืน

**********