



แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของกรมจริยธรรมในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- ☐ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)
☒ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อชมรม.....ชมรมคุณธรรม จริยธรรม โรงพยาบาลช่วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา หน่วยงาน โรงพยาบาลช่วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
สถานที่ตั้ง.....๔๙๓ ม.๖ ต.ช่วยกระเจา อ.ช่วยกระเจา จ.กาญจนบุรี
ชื่อผู้ประสานงาน.....นางมณฑา กลิ่นบุศย์ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
สังกัด.....โรงพยาบาลช่วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา โทรศัพท์ ๐๘๒-๒๙๗๔๔๙๑
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์.....๗๑๑๗๐ LINE ID : ๐๘๒-๒๙๗๔๔๙๑

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อหน่วยงาน	จำนวนบุคลากร ในหน่วยงาน (คน)	จำนวนเครือข่าย (คน)	จำนวนประชาชน (คน)
๑. โรงพยาบาลช่วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๑๔๔	๕	๑๐๐ คน
๒.			
๓.			

ส่วนที่ ๓ โครงการและงบประมาณ

๓.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รวมจำนวน.....๔.....โครงการ ดังนี้

แผนย่อยที่ ๑ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมฯ รวม.....๒.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวม๒.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ รวมโครงการ

แผนย่อยที่ ๒ การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกฯ รวม.....๑.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ รวมโครงการ

แผนย่อยที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพคนฯ รวม.....๑.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวมโครงการ

๓.๒ งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ทั้งหมด รวมจำนวน.....๒๐,๐๐๐.....บาท

รายละเอียดโครงการและกิจกรรม ดังนี้

(๑) แผนย่อย / เป้าหมาย	(๒) โครงการ/กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
แผนย่อยที่ ๑ เป้าหมายที่ ๑ ประชาชน มีกิจกรรม การปฏิบัติตน ที่สะท้อน การมีคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น	๑.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริม ให้สถาบันศาสนาเป็นศูนย์กลางชุมชน และขับเคลื่อนคุณธรรมด้วยพลังบวร (๑) ชื่อโครงการสร้างวินัยการบริหาร การเงิน/กิจกรรม อบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการบริหารเงิน โดยเจ้าหน้าที่ ธนาคารออมสิน สาขาห้วยกระเจา (๒) ชื่อโครงการสะสมบุญ/ กิจกรรม สมาธิจิตอาสาออกไปทำกิจกรรม พัฒนาทำความสะอาดวัด และพึงธรรม	๓๐ คน	บุคลากรมี แนวทางในการ บริหารจัดการ ด้านการเงิน บุคลากรรู้คุณค่า และภาคภูมิใจ ในการเสียสละ เพื่อสังคม	-	คณะกรรมการพ. คุณธรรม			/	/
	๑.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมการนำ คุณธรรมเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม การป้องกันและแก้ไขปัญหา อันเกิดจากภัยธรรมชาติและวิถี โรคอุบัติใหม่ (๑) ชื่อโครงการ / กิจกรรม (๒) ชื่อโครงการ / กิจกรรม				คณะกรรมการพ. คุณภาพ				
เป้าหมายที่ ๒ เครือข่าย ทางสังคม ที่มีจิตอาสาสมัคร ในการส่งเสริม คุณธรรม ในสังคมไทย เพิ่มขึ้น	๑.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างพื้นที่ และสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม หรือการทำความดี (๑) ชื่อโครงการ / กิจกรรม (๒) ชื่อโครงการ / กิจกรรม								
	๑.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคคล ชุมชน องค์กร อำเภอ จังหวัดคุณธรรม								

(๑) แผนย่อย / เป้าหมาย	(๒) โครงการ/กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	(๑) ชื่อโครงการ / กิจกรรม (๒) ชื่อโครงการ / กิจกรรม								
	๑.๕ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาชีวิต ความสามารถของชุมชน องค์กร อำเภอ จังหวัดคุณธรรมสู่การสร้างมูลค่า ทางเศรษฐกิจด้วยผลิตภัณฑ์ ทางวัฒนธรรม (๑) ชื่อโครงการ / กิจกรรม (๒) ชื่อโครงการ / กิจกรรม								
	๑.๖ แนวทางการพัฒนาที่ ๖ สนับสนุน ส่งเสริมกลไกของชุมชนให้ระบบที่เสี่ยง (๑) ชื่อโครงการ / กิจกรรม (๒) ชื่อโครงการ / กิจกรรม								
แผนย่อยที่ ๒ เป้าหมายที่ ๑ เครือข่าย / องค์การ ที่ร่วมกันทำ กิจกรรม สาธารณะเพิ่มขึ้น	๒.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สร้างกลไก เครือข่ายคุณธรรมและระบบการ สนับสนุนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (๑) ชื่อโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมนำจิตอาสา / กิจกรรม จัดอบรม บุคลากรเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและ พัฒนาวัด จำนวน ๔ วัด แบ่งเป็น ๔ รุ่น (๒) ชื่อโครงการ / กิจกรรม	บุคลากรทุกคน ในหน่วยงานเข้า รับการอบรม ๑๐๐%	บุคลากรได้รับ ความรู้ด้านการ ครองตนให้มี ความสุข และมี ความภาคภูมิใจ ในการเป็นจิต อาสา	๒๐,๐๐๐.-	คณะกรรมการการพ. คุณธรรม			/	/

(๑) แผนย่อย / เป้าหมาย	(๒) โครงการ/กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
เพิ่มขึ้น	คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (๑) ชื่อโครงการ / กิจกรรม (๒) ชื่อโครงการ / กิจกรรม								
	๓.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมงาน วิชาการ งานวิจัย พัฒนา และเผยแพร่ ระบบการจัดการความรู้ด้านการส่งเสริม คุณธรรม (๑) ชื่อโครงการแบ่งปันนันทบาท / กิจกรรม สมาชิกที่เข้าร่วมโครงการบริจาค เงินวันละ ๑ บาท เพื่อเป็นทุนการศึกษา ให้แก่นักเรียนในอ.ห้วยกระเจา (๒) ชื่อโครงการ / กิจกรรม	๘๐ คน	บุคลากรมีความ ภาคภูมิใจในการ เป็นผู้ให้	-	คณะกรรมการ คุณธรรม			/	/
เป้าหมายที่ ๒ คนไทยได้รับ การพัฒนา ทักษะชีวิต จากการส่งเสริม คุณธรรมของ องค์กรเครือข่าย เพิ่มขึ้น	๓.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริม ให้เกิดระบบการจัดการความรู้ ที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภายในชุมชนหรือหน่วยงาน (๑) ชื่อโครงการ / กิจกรรม (๒) ชื่อโครงการ / กิจกรรม								

คำอธิบาย :

- (๑) ระบุแผนย่อย / กลยุทธ์ ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
(สามารถเรียกดูแผนปฏิบัติการฯ ได้ที่เว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตามลิงก์ย่อ : <https://moph.cc/1SE9cOCgC>)
- (๒) ระบุแนวทางการพัฒนา ตามแผนย่อย / กลยุทธ์ ของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒
(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และโครงการ / กิจกรรม ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาดังกล่าว

- (๓) ระบุผลลัพธ์ของโครงการ / กิจกรรม ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้
- ๑) ผลลัพธ์เชิงปริมาณ คือ จำนวนคน จำนวนหน่วยงาน จำนวนชุมชน เช่น จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ / กิจกรรม
 - ๒) ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ คือ คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ
 - (๔) ระบุจำนวนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ / กิจกรรม
 - (๕) ระบุชื่อหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโครงการ / กิจกรรม เช่น ชมรมจริยธรรม หน่วยงานระดับกลุ่มงาน
 - (๖) ระบุระยะเวลาที่ดำเนินงาน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องไตรมาสที่จะดำเนินงาน

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดำเนินการเป้าหมาย และตัวชี้วัด

การดำเนินงาน		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๑. จำนวนประชากรอายุ ๑๓ ปี ขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนคุณธรรมจริยธรรม		๖.....คน	๔.....คน
๒. จำนวนเครือข่ายทางสังคมมีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย (จำนวนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ที่ผ่านการประเมินตนเอง ระดับส่งเสริมคุณธรรม ระดับพัฒนาคุณธรรม และระดับคุณธรรมต้นแบบ ตามเกณฑ์การประเมินชุมชน อัคร อำนวย และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่กรมการศาสนากำหนด)		แห่ง	แห่ง
๓. จำนวนเครือข่าย / องค์การจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น จำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ		๓.....แห่ง๑๔๐.....คน	๔.....แห่ง๑๔๔.....คน
๔. จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับ การส่งเสริมคุณธรรม		-.....ระบบ	-.....ระบบ
๕. จำนวนองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม / ประชุม / สัมมนา / อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการจัดกิจกรรมขององค์กรเครือข่าย		๓.....แห่ง๑๔๐.....คน	๔.....แห่ง๑๔๔.....คน

ส่วนที่ ๕ โครงการสำคัญ / โครงการโดดเด่น

โครงการที่ ๑ (ชื่อโครงการ)..... สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม..... สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป.....
โครงการที่ ๒ (ชื่อโครงการ)..... สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม..... สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป.....
โครงการที่ ๓ (ชื่อโครงการ)..... สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม..... สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป.....

คำอธิบาย : ๑. มิติในการส่งเสริมคุณธรรม จำนวน ๓ มิติ ได้แก่ (๑) หลักธรรมทางศาสนา (๒) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ (๓) วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม

๒. ดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ (๑) พอเพียง (๒) วินัย (๓) สุจริต (๔) จิตอาสา (๕) กตัญญู

ส่วนที่ ๒ ปัญหาและข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา

ลงชื่อ อภกา คงมณี ผู้รายงาน
(นางมณณา กลั่นบุญชัย)
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญพิเศษ
ประธานชมรมจริยธรรม
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
วันที่ ๑๕ เดือน ๑๑ ปี ๒๕๖๕

ลงชื่อ ศ.ดร.
(นายสมบัติ สานศิริกุล)
นายเต๋แห่งโรงพยาบาล(ด้านเวชกรรม) วิชาการในคำแห่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัย
หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน
วันที่ ๑๕ เดือน ๑๑ ปี ๒๕๖๕

หมายเหตุ : ๑. หน่วยงานต้องนำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ที่ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน
ลงนามแล้ว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
๒. หน่วยงานนำลิงก์รายงานผลการดำเนินงานฯ ตามข้อ ๒. มาวางในระบบ MITAS ตามแนวทางที่กำหนดในคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ
ดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง “ชีวิตดีวิถีพอเพียง”ในองค์กร
หน่วยงาน โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

☒ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

๑. ชื่อกิจกรรม : “ประหยัดพลังงาน สร้างวินัยองค์กร วิถีพอเพียง”

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้พลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า

เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านความพอเพียงตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานของหน่วยงาน

เพื่อสร้างวินัยและความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร

๓. ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้างให้มีความต้องการในระดับ “พอเหมาะ พอดี” จากหลักการ
ของเศรษฐกิจพอเพียง : พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน (เลือก ๑ ข้อ)

☒ ด้านการเงินและทรัพย์สิน (แก้ปัญหาหนี้สินข้าราชการ)

☒ ด้านการบริโภคทรัพยากร (การประหยัดทรัพยากรของรัฐ : ไฟฟ้า เชื้อเพลิง)

☒ ด้านเกียรติยศชื่อเสียง (การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม)

☒ ด้านสิ่งแวดล้อม (กิจกรรม ๕ ส. เน้นสร้างลักษณะนิสัย)

☐ ความต้องการทางอารมณ์ความรัก (ระบบอุปถัมภ์และระบบพวกพ้อง)

☐ ความต้องการทางอารมณ์ความโลภ (ความอยากมี อยากได้)

☐ ความต้องการทางอารมณ์ความหลง (การยึดติดใน รูป รส กลิ่น เสียง ประสาทสัมผัส)

☐ ความต้องการทางอารมณ์ความกลัว (การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม)

๔. รายละเอียดกิจกรรม

วิธีการดำเนินกิจกรรม :

จัดทำมาตรการประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟ/เครื่องปรับอากาศเมื่อไม่ใช้งาน

รณรงค์ผ่านป้ายประชาสัมพันธ์และสื่อภายในองค์กร

แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการใช้พลังงานในแต่ละหน่วยงาน

จัดกิจกรรม “หน่วยงานต้นแบบประหยัดพลังงาน”

รายงานผลการใช้ไฟฟ้ารายเดือนและเปรียบเทียบ

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : คณะกรรมการพัฒนาองค์กรคุณธรรม และกลุ่มงานบริหารทั่วไป

ระยะเวลาดำเนินการ : ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕).

งบประมาณ : -

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีพฤติกรรมการใช้พลังงานอย่างประหยัดมากขึ้น

ลดค่าใช้จ่ายด้านไฟฟ้าและเชื้อเพลิงไม่น้อยกว่า ๕%

เกิดวัฒนธรรมองค์กรด้านความพอเพียง

สร้างภาพลักษณ์องค์กรสีเขียวและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ผลลัพธ์/ความสำเร็จ

ค่าไฟฟ้าลดลงเฉลี่ย ๖% เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน

บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ ๗๔% ของทั้งหมด

มีหน่วยงานต้นแบบด้านการประหยัดพลังงาน ๓ หน่วยงาน

บุคลากรมีพฤติกรรมปิดไฟ ปิดแอร์ และใช้อุปกรณ์อย่างเหมาะสมเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

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

๗. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ (ระหว่างรอบ ๖ เดือน แรก กับ ๑๒ เดือน)

หัวข้อตัวชี้วัด / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (รอบ ๖ เดือนแรก)	ผลการดำเนินงาน (รอบ ๑๒ เดือน/สิ้นปี)	การเปลี่ยนแปลง / แนวโน้มพัฒนา
๑. อัตราการเข้าร่วมของบุคลากร	มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ ๗๕ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด	มีผู้เข้าร่วมสะสมครบ ร้อยละ ๑๐๐ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด	เพิ่มขึ้น (+๒๕%) เจ้าหน้าที่ขึ้นเวรбая-ดึก หยอยเข้าร่วมครบทุกกลุ่มงาน
๒. มิติด้านการเงิน (การออม/ลดหนี้)	บุคลากรเปิดบัญชีออมทรัพย์ และเริ่มทำบัญชีครัวเรือนแล้ว ร้อยละ ๖๐	บุคลากรทำบัญชีครัวเรือนต่อเนื่องและมีเงินออมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๕	บรรลุเป้าหมาย สมาชิกมีวินัยทางการเงินดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด
๓. มิติด้านสิ่งแวดล้อม (๕ส)	ผ่านเกณฑ์ประเมินมาตรฐาน ๕ส ในรอบแรก คิดเป็น ร้อยละ ๘๐ ของทุกแผนก	ผ่านเกณฑ์ประเมินมาตรฐาน ๕ส รอบสุดท้ายครบ ร้อยละ ๑๐๐ ทุกแผนก	พัฒนาขึ้น ทุกหอผู้ป่วยและฝ่ายสนับสนุนมีความสะอาดปลอดภัย เป็นระบบ
๔. การลดใช้พลังงานและทรัพยากร	ปริมาณการใช้กระดาษและค่าไฟฟ้าลดลง ร้อยละ ๕ (เปรียบเทียบกับปีก่อน)	ปริมาณการใช้กระดาษลดลง ร้อยละ ๑๕ และค่าไฟฟ้าลดลง ร้อยละ ๘	แนวโน้มดีขึ้น มีการปรับใช้ระบบเอกสารดิจิทัลและมาตรการปิดไฟช่วงพัก
๕. มิติด้านจิตอาสาและคุณธรรม	จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติคนดีรอบคั้งปี ได้รับคัดเลือก ๓ ราย	สรุปผลคัดเลือกและมอบเกียรติบัตรบุคลากรต้นแบบรวม ๖ ราย	คงที่ตามแผน เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ชื่นชมคนทำความดีอย่างทั่วถึง

๘. ปัญหาและอุปสรรค

๑. ข้อจำกัดเรื่องเวลาและภาระงาน: บุคลากรสายการแพทย์และพยาบาลมีภาระงานบริการผู้ป่วยค่อนข้างหนาแน่น (โดยเฉพาะกลุ่มงานผู้ป่วยนอกและหอผู้ป่วยใน) ทำให้ยากต่อการนัดหมายเข้าร่วมกิจกรรมพร้อมกัน
๒. ความต่อเนื่องในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม: การทำบัญชีครัวเรือนและการคัดแยกขยะในระยะแรกยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากเจ้าหน้าที่บางส่วนยังติดพฤติกรรมเดิมและขาดความสม่ำเสมอ
๓. การสื่อสารไม่ทั่วถึง: ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมาตรการประหยัดพลังงานและการขับเคลื่อนคุณธรรมส่วนใหญ่กระจายอยู่ในกลุ่มไลน์แกนนำ ทำให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในบางเวร (เวรบ่าย-ดึก) ตกหล่นการรับรู้

๙. สิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนา

สิ่งที่ได้เรียนรู้

๑. พลังของผู้นำและการเป็นแบบอย่าง (Leadership by Example)
สิ่งที่เรียนรู้: การขับเคลื่อนคุณธรรมจะสำเร็จไม่ได้หากผู้บริหารและหัวหน้างานไม่ทำเป็นตัวอย่าง เมื่อหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าตึกเข้าร่วมทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย และลงมือทำ ๕ส ด้วยตัวเอง จะเกิดแรงกระตุ้นเชิงบวกให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการปฏิบัติตามโดยไม่ต้องบังคับ
๒. บริบทของโรงพยาบาลต้องมาก่อนเครื่องมือ (Context-Driven Approach)
สิ่งที่เรียนรู้: การนำหลักความพอเพียงมาใช้ในโรงพยาบาล ไม่สามารถใช้เกณฑ์ที่ตั้งเกินไปจนกระทบต่อการบริการผู้ป่วยได้ การปรับกิจกรรมให้ยืดหยุ่น (เช่น การส่งงานออนไลน์, การทำกิจกรรมช่วงเปลี่ยนเวร) ช่วยลดความกดดันและทำให้บุคลากรเข้าร่วมด้วยความเต็มใจ
๓. วินัยและความต่อเนื่องสำคัญกว่าเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่
สิ่งที่เรียนรู้: การประหยัดพลังงานและการออมเงิน ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากตัวเลขที่สูงมาก แต่เริ่มจากการปิดไฟดวงที่ไม่ใช้ หรือออมเงินวันละเล็กละน้อยอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ในรอบ ๑๒ เดือนแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมที่สม่ำเสมอสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์ได้มากกว่า

๑๐. แนวทางการปรับปรุง/พัฒนาในปัดถัดไป

๑. ยกระดับสู่นวัตกรรมสีเขียว (Green & Digital Hospital)
แผนพัฒนา: ต่อยอดจากกิจกรรมลดใช้กระดาษและประหยัดพลังงานในรอบ ๑๒ เดือน ไปสู่การพัฒนาระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ (Paperless) และการใช้นวัตกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อมในการจัดการขยะทางการแพทย์อย่างคุ้มค่าและปลอดภัย
๒. ขยายผลจาก "องค์กร" สู่ "ชุมชน" (Hospital to Community)
แผนพัฒนา: ขยายผลศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงภายในโรงพยาบาล โดยเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่าย เครือข่าย อสม. และประชาชนในอำเภอห้วยกระเจาเข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างชุมชนคุณธรรมรอบโรงพยาบาล
๓. บูรณาการระบบสวัสดิการเพื่อลดหนี้สินอย่างยั่งยืน
แผนพัฒนา: เพิ่มการประสานงานกับสถาบันการเงินเพื่อจัดโปรแกรมปรับโครงสร้างหนี้ หรือให้คำปรึกษาทางการเงินแบบเฉพาะบุคคล (Financial Clinic) สำหรับบุคลากรที่มีปัญหาหนี้สินวิกฤต เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

การดำเนินการปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't)

หน่วยงาน โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

๑. ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't) หรือข้อตกลงคุณธรรม (ขั้นต้น) ที่หน่วยงานกำหนด

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑.ให้บริการผู้ป่วยด้วยความเอาใจใส่ เท่าเทียม และมีมนุษยธรรม	๑.ไม่เลือกปฏิบัติหรือแสดงอคติต่อผู้รับบริการ
๒.ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้	๒.ไม่รับของขวัญ ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนจากผู้รับบริการ
๓.ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า	๓.ไม่ใช้ทรัพยากรของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

๒. วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

(คำอธิบาย : ดำเนินการจัดกิจกรรมระดมสมองภายในหน่วยงาน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และค้นหาวิธีการทำให้ "ความดีที่อยากทำ" เกิดขึ้นในองค์กร ในรูปของพฤติกรรมที่พึงประสงค์(Dos)และไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน (Don'ts)โดยสามารถจัดกิจกรรมระดมสมองได้มากกว่าหนึ่งครั้ง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดข้อตกลงคุณธรรมเบื้องต้นของหน่วยงาน)

จัดประชุมระดมความคิดเห็นบุคลากรทุกระดับ เพื่อร่วมกันกำหนด Do & Don't วิเคราะห์ปัญหาที่พบในหน่วยงาน เช่น การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า การร้องเรียนด้านบริการ ศีรษะเร่เปื้อน กฎหมาย และแนวทางด้านคุณธรรมของกระทรวงสาธารณสุข สรุปเป็นข้อตกลงคุณธรรมเบื้องต้น และสื่อสารให้บุคลากรรับทราบทั่วทั้งองค์กร การทดลองปฏิบัติ (Do)

(คำอธิบาย : นำข้อตกลงคุณธรรม (เบื้องต้น) ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนภายในหน่วยงาน โดยกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำ เพื่อร่วมกันติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และประเมินผลการปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว)

นำ Do & Don't ไปใช้จริงในงานบริการผู้ป่วยและงานสนับสนุน จัดประชุมติดตามผลทุกเดือนในระดับหน่วยงาน มีการรณรงค์ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ / Line กลุ่ม / เสียงตามสาย แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามพฤติกรรมและให้ข้อเสนอแนะ

การประเมิน...

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

(คำอธิบาย : ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติตามข้อตกลงคุณธรรมที่ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณาว่าแต่ละข้อสามารถทำให้เกิด "ความดีที่อยากทำ" ได้จริงหรือไม่ ข้อใดที่มีประสิทธิภาพและไม่จำเป็นต้องปรับแก้ไข และข้อใดที่ยังมีปัญหาหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้ข้อตกลงคุณธรรมมีความสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและทำให้เกิดคุณธรรมเป้าหมายที่สามารถแก้ไขปัญหที่อยากแก้ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ)

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

- วัตถุประสงค์: ตรวจสอบความก้าวหน้าเบื้องต้น ว่าการปฏิบัติตาม Do & Don't เริ่มเห็นผลหรือไม่
สิ่งที่ประเมิน : บุคลากรเริ่มมีพฤติกรรมบริการที่ดีขึ้น เช่น พุดจาสุภาพ เอาใจใส่ผู้ป่วย
- พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี: เรื่องร้องเรียนลดลงประมาณ ๑๕%
- ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นในช่วงทดลองปฏิบัติ :บุคลากรบางส่วนยังขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติ
- ความสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน : เพิ่มศักยภาพในหน่วยบริการ
- ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : ได้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงทันที ไม่ต้องรอสิ้นปี : เพิ่มการสื่อสารและการติดตามรายบุคคล

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

- วัตถุประสงค์: สรุปผลรวมทั้งปี และตัดสินใจว่าจะยกระดับเป็น "ปฏิญญาคุณธรรม" ของหน่วยงานหรือไม่
สิ่งที่ประเมิน
- ความต่อเนื่องและความยั่งยืนของพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- ผลลัพธ์ที่ชัดเจนต่อการแก้ไขปัญหาขององค์กร
- ความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ผลลัพธ์ที่คาดหวัง : ได้ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรม พร้อมยกระดับเป็นปฏิญญาคุณธรรม

การปฏิบัติ (Act)

(คำอธิบาย : ดำเนินการทดลองปฏิบัติตามข้อตกลงคุณธรรมที่ได้ผ่านการประเมินและปรับปรุงแล้ว โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการไม่น้อยกว่า ๓-๖ เดือน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ลงมือปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง จนสามารถสรุปผลการดำเนินงานและยกระดับข้อตกลงคุณธรรมให้เป็น "ปฏิญญาคุณธรรม" ของหน่วยงาน)

ปรับปรุง Do & Don't ให้เหมาะสมตามผลการประเมิน

ดำเนินการต่อเนื่องอย่างน้อย ๖ เดือน

ประกาศเป็น "ปฏิญญาคุณธรรมของหน่วยงาน" อย่างเป็นทางการ

บูรณาการเข้ากับตัวชี้วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't) ของหน่วยงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติแล้ว

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. ให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ รวดเร็ว เท่าเทียม	๑. ไม่ละเลยผู้ป่วยหรือให้บริการล่าช้าโดยไม่มีเหตุผล
๒. ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๒. ไม่ทุจริต หรือแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน
๓. ร่วมกันดูแลทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน	๓. ไม่ใช้ทรัพยากรของราชการผิดวัตถุประสงค์

หมายเหตุ : แนวทางการดำเนินการปฏิญญาคุณธรรมตามหลัก PDCA

โดยทั่วไปการดำเนินการเพื่อกำหนดปฏิญญาคุณธรรมของหน่วยงานจะเริ่มต้นจากการประชุมกลุ่มเพื่อร่วมกันศึกษาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ หรือกรณีศึกษาต่าง ๆ จากนั้นจึงร่วมกันกำหนดข้อตกลงคุณธรรมเบื้องต้นในรูปแบบ “Do & Don't” เพื่อใช้ในการทดลองปฏิบัติ (Do)

เมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่ง หน่วยงานจะทำการประเมินผล (Check) ว่าข้อตกลงดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของบุคลากรได้หรือไม่ และสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่

หากผลการประเมินเป็นที่น่าพอใจ ข้อตกลงนั้นจะถูกยกระดับเป็น “ปฏิญญาคุณธรรม” ของหน่วยงาน (Action)

แต่หากผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจ หน่วยงานจะกลับไปสู่ขั้นตอนการวางแผนใหม่ (Plan) โดยการระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดข้อตกลงใหม่ แล้วนำไปทดลองปฏิบัติอีกครั้ง (Do)

กระบวนการนี้จะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในลักษณะวงจร PDCA จนได้ปฏิญญาคุณธรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปจะได้ประมาณ ๓ ข้อที่ควรทำ (Do) และ ๓ ข้อที่ไม่ควรทำ (Don't)

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

(ชื่อหน่วยงาน) โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐
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

“ครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”
เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์เป็นวันแห่งครอบครัว
สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และปลูกฝังคุณธรรมในระดับครัวเรือน

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์ร่วมกับครอบครัวอย่างมีคุณภาพ
เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว และปลูกฝังคุณธรรมให้กับบุตรหลาน
เพื่อสนับสนุนนโยบายผู้บริหารในการลดการทำงานในวันอาทิตย์
เพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)

๒. วิธีดำเนินงาน

ประชาสัมพันธ์นโยบาย “งด/ลดการทำงานวันอาทิตย์” ให้บุคลากรรับทราบ
ส่งเสริมกิจกรรมครอบครัว เช่น ทำอาหารร่วมกัน ออกกำลังกาย ทำบุญ หรือทำกิจกรรมจิตอาสา
ให้บุคลากรบันทึกกิจกรรมครอบครัว (แบบรายงานสั้น/แบบประเมินตนเอง)
ติดตามผลผ่านหัวหน้างาน และแบบประเมินทุก ๖ เดือน
จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ครอบครัวต้นแบบ”

๓. ผลการดำเนินงาน

รอบ ๖ เดือน

บุคลากร ร้อยละ ๘๐ ใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น
กิจกรรมที่นิยม: ทำอาหารร่วมกัน ดูแลบุตร พาครอบครัวทำบุญ
บุคลากรรายงานว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้นอย่างชัดเจน

๔. ผลการประเมิน (แบบใบงานตารางประเมิน)

คะแนนเฉลี่ยรวม: ๔.๓๐

ระดับ: ดี

ข้อสังเกต:

บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับครอบครัวมากขึ้น

การปฏิบัติตามนโยบายางตงานวันอาทิตย์ทำได้ดี แต่ยังมีบางหน่วยงานที่มีภารกิจจำเป็น

หัวข้อ	คะแนน
การดำเนินงานตามแผน	๔
การมีส่วนร่วม	๕
คุณภาพเวลาครอบครัว	๔
การปฏิบัติตามนโยบาย	๔
ผลลัพธ์ต่อครอบครัว	๕
การปรับปรุง	๔
เฉลี่ยรวม	๔.๓๐ (ระดับดี)

๕. ปัญหาและอุปสรรค

บุคลากรบางส่วนยังมีเวร/ภารกิจจำเป็นในวันอาทิตย์
ความเข้าใจเกี่ยวกับ “คุณภาพเวลาครอบครัว” ยังแตกต่างกัน
การติดตามผลในบางหน่วยงานยังไม่ต่อเนื่อง

๖. ข้อเสนอแนะ

จัดทำแนวทาง “กิจกรรมครอบครัวต้นแบบ” ให้บุคลากรนำไปปรับใช้
ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านกิจกรรมเล่าเรื่อง (Story Sharing)
วางแผนบริหารเวรให้เหมาะสม เพื่อลดภาระงานวันอาทิตย์
ใช้สื่อออนไลน์ เช่น Line กลุ่ม เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วม

๗. สรุป

กิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร และส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
ความสัมพันธ์ในครอบครัวแน่นแฟ้นมากขึ้น และเกิดการปลูกฝังคุณธรรมในระดับครอบครัว
ควรดำเนินการต่อเนื่องและพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

(ชื่อหน่วยงาน) โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระดับบุคลากร

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, พฤติกรรมของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝังคุณธรรม ดีขึ้น เช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดีขึ้น 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)		

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

$$\begin{array}{r} \text{คำนวณ} \quad ๔๒๐ = ๔.๒๐ \\ \hline ๑๐๐ \end{array}$$

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 แต่ยังคงปรับปรุง
- 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