

## การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ทอง  
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

ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว เพื่อลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยมุ่งเน้นให้ครอบครัวเป็นพื้นฐานในการปลูกฝังคุณธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดย นายสิทธิศักดิ์ สารุเสน  
สาธารณสุขอำเภอโพธิ์ทอง

## ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัวอย่างมีคุณภาพ
- ๑.๒ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว
- ๑.๓ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุตรหลาน
- ๑.๔ เพื่อสนับสนุนนโยบายผู้บริหารในการลดการทำงานในวันอาทิตย์

## ๒. วิธีดำเนินงาน

- ๒.๑ ประชาสัมพันธ์โครงการให้บุคลากรรับทราบและเข้าร่วมกิจกรรม
- ๒.๒ จัดทำหนังสือบันทึกข้อความแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ทอง ดำเนินการทำแบบประเมินกิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม
- ๒.๓ ประเมินผลทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน โดยติดตามและประเมินผลการดำเนินงานผ่านแบบประเมินและการรายงานผล

### ๓. ผลการดำเนินงาน

- ๓.๑ บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น
- ๓.๒ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว บรรยากาศอบอุ่นมากขึ้น
- ๓.๓ บุตรหลานมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น เช่น มีวินัย รู้จักการใช้เวลาและการออม
- ๓.๔ ลดการทำงานในวันอาทิตย์ได้ตามนโยบายในระดับที่น่าพอใจ

### ๔. ผลการประเมิน (แบบสอบถามตารางประเมิน)

จากการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ ดีถึงดีมาก คะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ประมาณ ๔.๒๐ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่ากิจกรรมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๕. ปัญหาและอุปสรรค

- ๕.๑ บุคลากรบางส่วนยังมีการกิจจำเป็นต้องปฏิบัติงานในวันอาทิตย์
- ๕.๒ บางครอบครัวมีเวลาร่วมกันจำกัดเนื่องจากภาระงานหรือภารกิจส่วนตัว

### ๖. ข้อเสนอแนะ

- ๖.๑ ควรมีการกำหนดแนวทางลดงานวันอาทิตย์ให้ชัดเจนมากขึ้น
- ๖.๒ สนับสนุนกิจกรรมครอบครัวในรูปแบบหลากหลาย เช่น กิจกรรมออนไลน์ หรือกิจกรรมชุมชน

### ๗. สรุป

การดำเนินกิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นครอบครัวมีความอบอุ่น และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารในการลดการทำงานในวันอาทิตย์ควรมีการพัฒนาและต่อยอดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

\*\*\*\*\*

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ทอง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระดับบุคลากร

\*\*\*\*\*

| หัวข้อการประเมิน                          | รายละเอียด  | คะแนน (๑-๕)  | ข้อสังเกต/<br>ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|--------------------------|
| ๑. การดำเนินงานตามแผน                     | การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้<br>วันอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว  | <input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓<br><input checked="" type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕ |                          |
| ๒. การมีส่วนร่วมของบุคลากร<br>และครอบครัว | ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับ<br>ครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน,<br>ดูแลบุตร   | <input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓<br><input checked="" type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕ |                          |
| ๓. คุณภาพเวลาครอบครัว                     | การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน,<br>พฤติกรรมของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝังคุณธรรม<br>ดีขึ้น เช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดีขึ้น<br>การใช้เงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น<br>การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น | <input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓<br><input type="checkbox"/> ๔ <input checked="" type="checkbox"/> ๕ |                          |
| ๔. การปฏิบัติตามนโยบาย<br>ผู้บริหาร       | การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การ<br>จัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลาครอบครัว   | <input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓<br><input checked="" type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕ |                          |
| ๕. ผลลัพธ์ต่อครอบครัว<br>และชุมชน         | ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศอบอุ่น<br>, การส่งเสริมคุณธรรม   | <input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓<br><input type="checkbox"/> ๔ <input checked="" type="checkbox"/> ๕ |                          |
| ๖. ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง                 | ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข  | <input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input checked="" type="checkbox"/> ๓<br><input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕ |                          |
| <b>รวมคะแนนเฉลี่ย</b>                     | ๔.๑๗ โดยเฉลี่ยประมาณ ๔.๒๐   |  |                          |

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 ผลสัมฤทธิ์

ปรากฏชัดเจน 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