เอกสารหมายเลข ๖

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
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 ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลยางชุมน้อย **หน่วยงาน** โรงพยาบาลยางชุมน้อย

สถานที่ตั้ง ๓๐๓ หมู่ ๗ ตำบลยางชุมน้อย อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๙๐

ชื่อผู้ประสานงาน นางสาวธิติยากร สิริพิเดช **ตำแหน่ง** นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ **โทรศัพท์** ๐๔๕ ๖๘๗ ๒๖๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ LINE ID : ๐๙๔๕๒๔๐๙๐๙

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อหน่วยงาน	จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน (คน)	จำนวนเครือข่าย (คน)	จำนวนประชาชน (คน)
๑. โรงพยาบาลบางชุมน้อย	๑๖๐	๑๖๐	

<u>ส่วนที่ ๓</u> โครงการและงบประมาณ

๓.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รวมจำนวน.....๑๑.....โครงการ ดังนี้

แผนย่อยที่ ๑ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมฯ รวม.....๘.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวม .....๕.....โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวม .....๑.....โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวม .....๒.....โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ รวม ..... โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๕ รวม ..... โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๖ รวม ..... โครงการ

แผนย่อยที่ ๒ การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกฯ รวม.....๓.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวม .....๑.....โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวม .....๑.....โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวม .....๑.....โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ รวม ..... โครงการ

แผนย่อยที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพคนฯ รวม.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวม ..... โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวม ..... โครงการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวม ..... โครงการ

๓.๒ งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ทั้งหมด รวมจำนวน.....๑๕,๐๐๐.....บาท

รายละเอียดโครงการและกิจกรรม ดังนี้

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
แผนย่อย / เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์		งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
แผนย่อยที่ ๑ เป้าหมายที่ ๑ ประชาชนมีกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น	๑.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมให้สถาบันศาสนาเป็นศูนย์กลางชุมชนและขับเคลื่อนคุณธรรมด้วยพลังบวร								
	(๑) ทำบุญตักบาตรตามวันสำคัญทางศาสนาและเทศกาลสำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	คณะสงฆ์อำเภอยางชุมน้อย / เจ้าหน้าที่ รพ.ยางชุมน้อย	สืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีการทำบุญตักบาตรให้ดำรงอยู่คู่สังคมไทยตลอดไป	-	ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลยางชุมน้อย	✓	✓	✓	✓
	(๒) ถวายเทียนพรรษา สืบสานพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย	เจ้าหน้าที่ รพ.ยางชุมน้อย	สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา การรักษาประเพณี และการส่งเสริมคุณธรรมและสามัคคีในสังคม	-	ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลยางชุมน้อย				✓

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
แผนย่อย / เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์		งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
<u>เป้าหมายที่ ๒</u> เครือข่ายทางสังคมที่มีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทยเพิ่มขึ้น	๑.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างพื้นที่และสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมหรือการทำความดี								
	(๑) โครงการจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจ	เจ้าหน้าที่ รพ.ยางชุมน้อย ๑๖๐ คน	บุคลากรในองค์กรมีความเสียสละ ทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน	-	เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลยางชุมน้อย	✓	✓	✓	✓
	(๒) โครงการส่งเสริมประเพณีสงกรานต์	เจ้าหน้าที่ รพ.ยางชุมน้อย ๑๖๐ คน	-สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรมีความเคารพนบนอบ กตัญญู รู้คุณ ต่อผู้ใหญ่ที่เคารพนับถือ -สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม	-	เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลยางชุมน้อย			✓	
	(๓) การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง “ชีวิตดีวิถีพอเพียง” ในองค์กร	เจ้าหน้าที่ รพ.ยางชุมน้อย ๑๖๐ คน	บุคลากรมีพฤติกรรมประหยัดพลังงาน ยืดอายุการใช้งานของอุปกรณ์ไฟฟ้า รักษาสิ่งแวดล้อม ลดการสร้างมลพิษ ลดภาวะโลกร้อน	-	ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลยาง ชุมน้อย	✓	✓	✓	✓
	(๔) การดำเนินการปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don’t)	เจ้าหน้าที่ รพ.ยางชุมน้อย ๑๖๐ คน	วิเคราะห์และค้นหาความดีที่อยากทำและสิ่งที่ไม่ควรทำเพื่อนำไปสู่การกำหนดข้อตกลงคุณธรรมเบื้องต้นของหน่วยงาน	-	ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลยาง ชุมน้อย	✓	✓	✓	✓
	(๕) กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม	เจ้าหน้าที่ รพ.ยางชุมน้อย ๑๖๐ คน	ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีแนวโน้มดีขึ้น บุคลากรมีความสุขมากขึ้น บุตรหลานได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด	-	ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลยาง ชุมน้อย	✓	✓	✓	✓

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
แผนย่อย / เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์		งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	๑.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล ชุมชน องค์กร อำเภอ จังหวัดคุณธรรม (๑) โครงการยกย่องเชิดชูคนดีศรียางชุมน้อย	บุคคลต้นแบบการทำความดี	-บุคคลต้นแบบได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นที่ประจักษ์ในองค์กร -สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นต้นแบบการทำความดีอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขกับการทำงาน	-	กลุ่มงานบริหารทั่วไป				✓
แผนย่อยที่ ๒ <u>เป้าหมายที่ ๑</u> เครือข่าย/องค์กร ที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น	๒.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สร้างกลไกเครือข่ายคุณธรรมและระบบการ สนับสนุนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (๑) โครงการส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญเทิดทูนสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	เจ้าหน้าที่ รพ.ยางชุมน้อย ๑๖๐ คน	เจ้าหน้าที่ รพ.ได้ร่วมกิจกรรมแสดงความจงรักภักดี เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	-	เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลยางชุมน้อย	✓	✓	✓	✓
<u>เป้าหมายที่ ๒</u> องค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับการส่งเสริมคุณธรรม	๒.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมในทุกช่วงวัย โดยนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมไทย (การศึกษาและพัฒนากลไกระบบเครดิตสังคม (Social Credit) ให้เป็นเครื่องมือหรือระบบ แพลตฟอร์มในการนำเข้าข้อมูล การบันทึกความดีของบุคคล) (๑) โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรม แก่เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล	เจ้าหน้าที่ รพ.ยางชุมน้อย ๑๖๐ คน	เจ้าหน้าที่สามารถนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม	๑๕,๐๐๐	ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลยางชุมน้อย				✓

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
แผนย่อย / เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์		งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
เป้าหมายที่ ๓ หน่วยงานภาครัฐมีค่า ITA ผ่านเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มขึ้น	๒.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนากลไกให้หน่วยงานภาครัฐขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม (๑) โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	เจ้าหน้าที่ รพ.ยางชุมน้อย ๑๖๐ คน	หน่วยงานได้ข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเอง ,เพิ่มความเชื่อมมั่นและความมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบ และยกระดับมาตรฐานการให้บริการ ผ่านการเปิดเผยข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้นและลดปัญหาการทุจริต	-	กลุ่มงานบริหารทั่วไป		✓		✓

คำอธิบาย :

(๑) ระบุแผนย่อย / กลยุทธ์ ตามแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) (สามารถเรียกดูแผนปฏิบัติราชการฯ ได้ที่เว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตามลิงก์ย่อ : https://moph.cc/1SE9cOCgC)

(๒) ระบุแนวทางการพัฒนา ตามแผนย่อย / กลยุทธ์ ของแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม 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

<u>ส่วนที่ ๔</u> สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดำเนินการเป้าหมาย และตัวชี้วัด

การดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๑. จำนวนประชากรอายุ ๑๓ ปี ขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม	.....๑๕๐.....คน	.....๑๖๐.....คน
๒. จำนวนเครือข่ายทางสังคมมีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย (จำนวนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ที่ผ่านการประเมินตนเอง ระดับส่งเสริมคุณธรรม ระดับพัฒนาคุณธรรม และระดับคุณธรรมต้นแบบ ตามเกณฑ์การประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่กรมการศาสนากำหนด)	.....แห่ง	.....แห่ง
๓. จำนวนเครือข่าย / องค์กรจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น จำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	.....๑.....แห่ง .....๑๕๐.....คน	.....๑.....แห่ง .....๑๖๐.....คน
๔. จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับการส่งเสริมคุณธรรม	.....ระบบ	.....ระบบ
๕. จำนวนองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม / ประชุม / สัมมนา / อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จำนวนคนได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการจัดกิจกรรมขององค์กรเครือข่าย	.....๓.....แห่ง .....๑๕๐.....คน	.....๓.....แห่ง .....๑๖๐.....คน

ส่วนที่ ๕ โครงการสำคัญ / โครงการโดดเด่น

โครงการที่ ๑ โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรม แก่เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล

สอดคล้องตามมิติ หลักธรรมทางศาสนา / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ (๑) พอเพียง (๒) วินัย (๓) สุจริต (๔) จิตอาสา (๕) กตัญญู

สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป เจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับฟังการบรรยายให้ความรู้จากวิทยากร มีการซักถามข้อสงสัย และได้รับคำตอบเป็นที่เข้าใจ ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้และความสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับภาระงานในหน้าที่ของตนได้

โครงการที่ ๒ โครงการทำบุญตักบาตรตามวันสำคัญทางศาสนาและเทศกาลสำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สอดคล้องตามมิติหลักธรรมทางศาสนาและวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป เจ้าหน้าที่ รพ.ยางชุมน้อย ประชาชน รวมถึงหน่วยงานราชการอื่นในท้องถิ่นให้ความร่วมมือมาร่วมทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางศาสนาและเทศกาลสำคัญผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด เนื่องจากมองว่าเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์และช่วยจัดุสัจธรรมความสัมพันธ์ในชุมชน
โครงการที่ ๓ การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง “ชีวิตดีวิถีพอเพียง” สอดคล้องดัชนีคุณธรรม๕ ประการ ได้แก่ (๑) พอเพียง (๒) วินัย (๓) สุจริต (๔) จิตอาสา (๕) กตัญญู สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป บุคลากรมีพฤติกรรมประหยัดพลังงาน ยืดอายุการใช้งานของอุปกรณ์ไฟฟ้า รักษาสิ่งแวดล้อม ลดการสร้างมลพิษ ลดภาวะโลกร้อน

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

<u>ส่วนที่ ๖</u> ปัญหาและข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา

ปัญหาและข้อเสนอแนะ ระยะเวลาในการประสานงาน ในบางกิจกรรม เป็นการประสานงานอย่างกระชั้นชิด มีความเร่งด่วน ทำให้ภาคีเครือข่ายบางส่วนเข้าร่วมกิจกรรมไม่ทันตามกำหนด ปรับปรุงเรื่องการประสานงาน ให้มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ กำหนดการจัดกิจกรรมให้กลุ่มเป้าหมายทราบล่วงหน้า

แนวทางการพัฒนา การพัฒนาองค์กรให้ครบทุกองค์ประกอบ การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ถูกต้องดีงาม ด้วยคุณธรรมที่พึงประสงค์ มาตรฐานทางจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ค่านิยมหลัก เทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในชีวิตประจำวัน จะนำพาให้องค์กรเป็นหน่วยงานคุณธรรมอย่างแท้จริงและยั่งยืน

ลงชื่อ ..... **ผู้รายงาน**
(นางสาวธิติยากร สิริพิเดช)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
วันที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ลงชื่อ .....
(นายชำนาญ สมรมิตร)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยางชุมน้อย
วันที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

หมายเหตุ : ๑. หน่วยงานต้องนำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน ลงนามแล้ว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

๒. หน่วยงานนำลิงก์รายงานผลการดำเนินงานฯ ตามข้อ ๒. มาวางในระบบ MITAS ตามแนวทางที่กำหนดในคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง "ชีวิตดีวิถีพอเพียง"ในองค์กร
หน่วยงาน โรงพยาบาลยางชุมน้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

☑ **รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)**

๑. ชื่อกิจกรรม : ปิดทุกครั้งหลังเลิกใช้

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

๒.๑ ช่วยลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าที่ไม่จำเป็น ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด
๒.๒ ช่วยลดการทำงานต่อเนื่องของอุปกรณ์ไฟฟ้า ลดการซ่อมแซมของอุปกรณ์
๒.๓ ปลูกฝังพฤติกรรมประหยัดพลังงานในที่ทำงาน

๓. ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้างให้มีความต้องการในระดับ "พอเหมาะ พอดี" จากหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง : พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน (เลือก ๑ ข้อ)

☐ ด้านการเงินและทรัพย์สิน (แก้ปัญหานี้สินข้าราชการ)
☑ 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 :
๔.๑ ประกาศนโยบายหรือมาตรการประหยัดพลังงานของหน่วยงาน
๔.๒ ประชาสัมพันธ์มาตรการประหยัดพลังงานให้กับบุคลากรในองค์กรทราบและปฏิบัติ เช่น หน้าคอมพิวเตอร์ พัดลม ทุกครั้งหลังเลิกใช้งานเกิน ๓๐ นาที
๔.๓ ปิดไฟส่องสว่างบริเวณทางเดินหรือโถงในช่วงพักเที่ยง
๔.๔ ติดสติ๊กเกอร์รณรงค์ "ปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน" บริเวณสวิตซ์ไฟ หรือตามพื้นที่ส่วนกลางเพื่อเตือนความจำ

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลยางชุมน้อย

ระยะเวลาดำเนินการ : ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

สถานที่ดำเนินการ : โรงพยาบาลยางชุมน้อย

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๕.๑ ประหยัดพลังงาน ลดการใช้ไฟฟ้าสะสมที่เกิดขึ้นจากการเปิดทิ้งไว้

๕.๒ ยืดอายุการใช้งาน อุปกรณ์ไฟฟ้ามีอายุยาวนานขึ้นจากการลดความร้อนสะสม

๕.๓ รักษาสิ่งแวดล้อม ช่วยลดการสร้างมลพิษ ลดภาวะโลกร้อน

๕.๔ บุคลากรมีความกตระหนักในการลดการใช้พลังงาน

๖. ผลลัพธ์ / ความสำเร็จ

๖.๑ ลดค่าไฟฟ้า ช่วยประหยัดพลังงานในองค์กร ค่าไฟฟ้าและเชื้อเพลิงลดลงเฉลี่ย ๑๐% เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

๖.๒ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ทำให้เกิดภาวะโลกร้อน

๖.๓ เพิ่มอายุการใช้งานของหลอดไฟและอุปกรณ์ต่างๆ ให้ยาวนานขึ้น

๖.๔ บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้พลังงาน

๗. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ (ระหว่างรอบ ๖ เดือนแรกกับ ๑๒ เดือน

รอบ ๖ เดือนแรก ค่าไฟลดลง ๑๐% เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

รอบ ๑๒ เดือน ค่าไฟเพิ่มขึ้นจากรอบ ๖ เดือนแรก เนื่องจากความผันผวนตามฤดูกาล สภาพอากาศที่ร้อนในเดือน เมษายน-มิถุนายน ส่งผลให้เครื่องปรับอากาศและระบบทำความเย็นทำงานหนักขึ้น ทำให้ค่าไฟสูงขึ้น

๘. ปัญหาและอุปสรรค

๘.๑ บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ทรัพยากร

๘.๒ ความผันผวนตามฤดูกาล ส่งผลให้ยากต่อการควบคุมการบริโภคทรัพยากรบางประเภท

๘.๓ งบประมาณในการจัดกิจกรรม

๙. สิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนา

๙.๑ การสื่อสารที่ต่อเนื่องช่วยให้บุคลากรเข้าใจและเข้าร่วมมากขึ้น

๙.๒ การสร้างแรงจูงใจ เช่นการประกวดหรือรางวัล ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วม

๙.๓ การติดตามผลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน

๑๐. แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาในปีถัดไป

๑๐.๑ ขยายกิจกรรมไปสู่ครอบครัวของบุคลากร เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม

๑๐.๒ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามผล เช่น ระบบวัดการใช้พลังงานแบบเรียลไทม์

๑๐.๓ เพิ่มกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น การแข่งขันชิงรางวัล “**หน่วยงานนักประหยัด**”

การดำเนินการปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't)
หน่วยงาน โรงพยาบาลยางชุมน้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
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. ให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพ รวดเร็ว และเป็นธรรม	๑. ไม่รับสินบน หรือผลประโยชน์ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
๒. ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ โปร่งใส มีส่วนร่วม รับผิดชอบ และคุ้มค่า	๒. ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียง และไม่ให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลบางกลุ่ม
๓. เคารพกฎ ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพทางการแพทย์และการบริหาร	๓. ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระทำสิ่งที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน

๒. วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

-กำหนดปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't) ร่วมกับผู้บริหารและบุคลากรทุกหน่วยงาน
-วิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงการทุจริตและการประพฤติมิชอบ
-จัดทำแผนรณรงค์ สื่อประชาสัมพันธ์ และคู่มือการปฏิบัติตามปฏิญญาคุณธรรม
-จัดอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกระดับ

การทดลองปฏิบัติ (Do)

-ขยายการปฏิบัติให้เข้มแข็งขึ้นในทุกกลุ่มงาน
-ประเมินผลการปฏิบัติจริง เทียบกับตัวชี้วัดที่กำหนด
-เพิ่มกิจกรรมเสริม เช่น สัปดาห์คุณธรรม
-ถอดบทเรียนจากเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการ
-จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

/การประเมิน...

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

-จากการทดลองปฏิบัติพบว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์เกิดขึ้นและมีแนวโน้มที่ดีขึ้นเรื่อยๆ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง

-ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องการรับสินบนหรือผลประโยชน์ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

-บุคลากรร้อยละ ๙๕ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ และกตะหนักถึงการกระทำสิ่งที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน

การปฏิบัติ (Act)

รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

-ดำเนินการตามข้อตกลงคุณธรรมที่ผ่านการปรับปรุงแล้วอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา ๖ เดือน

-ประกาศเป็น “ปฏิญญาคุณธรรม” ของหน่วยงาน

-ถ่ายทอดองค์ความรู้ และแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรใหม่ และทุกหน่วยงาน

-ขยายผลสู่การเป็น “องค์กรคุณธรรมต้นแบบของจังหวัดศรีสะเกษ”

๓. ปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don’t) ของหน่วยงานที่ผ่านการทอดลองปฏิบัติแล้ว

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don’t (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑.ให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม	๑. ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียง และไม่ให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลบางกลุ่ม
๒.ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้	๒.ไม่เพิกเฉยเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง
๓. เคารพกฎ ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพทางการแพทย์และการบริหาร	๓. ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระทำสิ่งที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน

****

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม”
โรงพยาบาลยางชุมน้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
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

มุ่งเน้นความเข้มแข็งในสถาบันครอบครัวผ่านกี่ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อปลูกฝังจริยธรรม โดยส่งเสริมแนวคิด “วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว” หรือ”Family First” เพื่อเพิ่มเวลาคุณภาพ การพูดคุย และการทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งช่วยลดปัญหาสังคมและพัฒนาเด็กเยาวชนให้เป็นคนดีมีวินัย

๑. วัตถุประสงค์

-ส่งเสริมให้สมาชิกครอบครัวมีความรัก ความเข้าใจ เกื้อกูล และใช้เวลาว่างอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

-สร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรมและจริยธรรมที่ดีให้กับครอบครัว

-ลดภาระงานในวันอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิต ไม่เครียดเกินไป

๒. วิธีดำเนินงาน

-จัดกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน, การทำบุญตักบาตร/สวดมนต์, การทำงานบ้านร่วมกัน

-ติดตามผลการเข้าร่วมทำกิจกรรม และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง

-ประเมินผลการดำเนินงานทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๓. ผลการดำเนินงาน

รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๘๐) ใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น สอดคล้องกับนโยบายลดการทำงานวันอาทิตย์

/ ๔. ผลการ...

๔. ผลการประเมิน (แนบใบงานตารางประเมิน)

-คะแนนเฉลี่ยรวม : ๔.๖๗

-ระดับ : ดีมาก/สมบูรณ์ ๖บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนและยั่งยืน และมีการร่วมในระดับสูงมาก)

-ข้อสังเกต : บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวในระดับดีมาก

๕. ปัญหาและอุปสรรค

-บุคลากรบางส่วนยังมีภาระงานวันอาทิตย์ ☞☞☞ส่งผลให้ไม่สามารถใช้เวลากับครอบครัวได้เต็มที่

-ความเข้าใจในนโยบายยังไม่ทั่วถึง ☞☞☞ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๖. ข้อเสนอแนะ

-ชี้แจงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน

-จัดทำคู่มือหรือแนวทางกิจกรรมครอบครัว เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้เอง

-ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เวลาครอบครัว

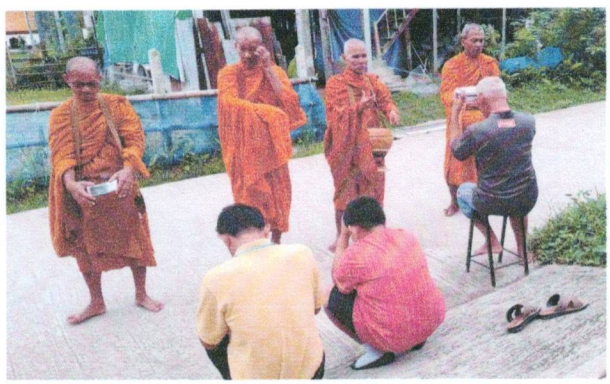
๗. สรุป

กิจกรรมนี้ช่วยสร้างคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัวได้จริง สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร และควรดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป โดยเน้นการสื่อสารนโยบายและสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้วันอาทิตย์เป็นเวลาคุณภาพกับครอบครัวอย่างยั่งยืน

****











การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม”

โรงพยาบาลยางชุมน้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระดับบุคลากร

****

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, พฤตินิสัยของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝังคุณธรรมดีขึ้น เช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดีขึ้น การใช้จ่ายเงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น	☐ 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)	**๒๘/๖ = ๔.๖๗**	

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)

- ผู้ประเมินคือหน่วยงาน
- ใช้เพื่อดูว่าโครงการ/นโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว บรรลุผลหรือไม่
- หัวข้อจะเน้นไปที่ ผลรวมของกิจกรรม เช่น

  ๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม

  ๒. ระดับการปฏิบัติตามนโยบาย (ไม่ทำงานวันอาทิตย์)

  ๓. ผลลัพธ์ต่อครอบครัวและชุมชน

  ๔. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

  ผลลัพธ์ : ใช้เป็นรายงานต่อผู้บริหารเพื่อสรุปว่าโครงการนี้มีประสิทธิผลหรือไม่