

# การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระดับหน่วยงาน

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

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

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันหยุดราชการอยู่กับครอบครัว บุตร ปิตามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

ผู้บริหารให้นโยบาย

ประกาศโรงพยาบาลวังเหนือ

เรื่อง นโยบายส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance)  
ภายใต้กิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙  
ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

## ๑. วัตถุประสงค์

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมกับครอบครัวในวันอาทิตย์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ปิตา มารดา บุตร หรือบุคคลอันเป็นที่รัก
- งดมอบหมายงานในวันหยุดราชการ เว้นแต่มีเรื่องจำเป็นตามภารกิจเร่งด่วน
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการให้เวลากับครอบครัว

## ๒. วิธีดำเนินงาน

- ประกาศนโยบายส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance) ภายใต้กิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบและถือปฏิบัติ
- ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการใช้เวลาวันอาทิตย์ร่วมกับครอบครัว
- ให้ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการภารกิจงานโดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ติดตามผลการดำเนินกิจกรรมและประเมินผลทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

### ๓. ผลการดำเนินงาน

โรงพยาบาลวังเหนือ ได้ประกาศนโยบายดังกล่าวเมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบแนวทางการดำเนินกิจกรรม หลีกเลี้ยงการมอบหมายงานในวันอาทิตย์ เว้นแต่กรณีภารกิจจำเป็นเร่งด่วน ให้บุคลากรดำเนินการตามกิจกรรม และโรงพยาบาลติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ทุกรอบ ๖ เดือนและรอบ ๑๒ เดือน

### ๔. ผลการประเมิน (แบบสอบถามตารางประเมิน)

ผลการดำเนินกิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม” โดยการประเมินจากบุคลากรในหน่วยงาน พบว่าผลคะแนนเฉลี่ยได้ ๓.๘๓ คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ ดี การทำกิจกรรมอยู่ในระดับพอใช้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance) บุคลากรใช้เวลาวันหยุดวันอาทิตย์อยู่ร่วมกับครอบครัว มีการทำกิจกรรมร่วมกัน และการจัดสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว มีกำลังใจที่ดีในการมาทำงาน ส่งผลให้สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ทั้งนี้ หน่วยงานอยู่ระหว่างการติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประเมินผลอย่างเป็นระบบในรอบการประเมิน ๑๒ เดือน ต่อไป

### ๕. ปัญหาและอุปสรรค

๕.๑ เนื่องจากเป็นกิจกรรมใหม่ที่หน่วยงานเพิ่งจัดให้มีขึ้น จึงต้องติดตามผลในรอบ ๑๒ เดือน

๕.๒ บุคลากรบางส่วนยังมีการปฏิบัติงานที่ต้องขึ้นเวรปฏิบัติงานในวันอาทิตย์

### ๖. ข้อเสนอแนะ

๖.๑ ควรประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย Work-Life Balance อย่างต่อเนื่อง

๖.๒ ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการภารกิจงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เวลาวันหยุดร่วมกับครอบครัวได้มากขึ้น จะช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตใจให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

### ๗. สรุป

กิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม” เป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวของบุคลากร ส่งเสริมสุขภาพจิตใจให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ช่วยให้สภาพแวดล้อมบรรยากาศการทำงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งต้องติดตามผลการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องต่อไป

\*\*\*\*\*

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

โรงพยาบาลวังเหนือ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระดับบุคลากร

\*\*\*\*\*

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียด	คะแนน (๑-๕)	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
๑. การดำเนินงานตามแผน	การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้วันอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input checked="" type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	บุคลากรส่วนใหญ่ใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น ค่าเฉลี่ยด้านการใช้เวลาร่วมกันอยู่ในระดับดี
๒. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและครอบครัว	ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน, ดูแลบุตร	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input checked="" type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	บุคลากรมีโอกาสมากขึ้นในการทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในระดับดี
๓. คุณภาพเวลาครอบครัว	การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, พฤตินิสัยของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝังคุณธรรมดี เช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดี การใช้จ่ายเงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น การควบคุมอารมณ์ดี	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input checked="" type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น บุคลากรมีวินัยในการจัดสรรเวลา และสามารถควบคุมอารมณ์จากการทำงานได้ดีขึ้น
๔. การปฏิบัติตามนโยบายผู้บริหาร	การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การจัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลาครอบครัว	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input checked="" type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	บุคลากรรับรู้ถึงนโยบาย Work-Life Balance ของผู้บริหาร และเห็นว่านโยบายช่วยให้สามารถจัดสมดุลชีวิตได้ดีขึ้น
๕. ผลลัพธ์ต่อครอบครัวและชุมชน	ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศอบอุ่น, การส่งเสริมคุณธรรม	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input checked="" type="checkbox"/> ๕	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมในระดับสูง และเห็นว่ากิจกรรมควรดำเนินการต่อเนื่องในอนาคต
๖. ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input checked="" type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	ควรประชาสัมพันธ์นโยบายให้บุคลากรรับทราบอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการภารกิจงานเพื่อลดการทำงานในวันอาทิตย์
รวมคะแนนเฉลี่ย	(รวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ)	๓.๘๓	-

## 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

$$\begin{array}{r} \text{คำนวณ} \\ \hline 420 = 4.20 \\ 100 \end{array}$$

## 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 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

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม”  
โรงพยาบาลวังเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ชื่อโครงการ / กิจกรรม  
**แสงนำใจไทยทั้งชาติ เดิน วิ่ง ปั่น ป้องกันอัมพาต ครั้งที่ ๑๑**

**ผู้บริหารให้นโยบาย**

สนับสนุนและสร้างสรรค์ให้ทำงานร่วมกันอย่างเป็น  
 ทีมอย่างมีความรักและความสามัคคี

**วิธีการดำเนินงานกิจกรรม**

แพทย์หญิงพิมพ์วิไล วรรณารักษ์ พร้อมด้วยบุตรชายและครอบครัว เชิญชวนเจ้าหน้าที่และบุคลากร  
 โรงพยาบาลวังเหนือ เข้าร่วมกิจกรรมของจังหวัดลำปางแสงนำใจไทยทั้งชาติ เดิน วิ่ง ปั่น ป้องกัน  
 อัมพาต ครั้งที่ ๑๑ ในวันอาทิตย์ที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๕.๐๐ น.เพื่อให้เกิดความรักความ  
 สามัคคีเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินี  
 ทรงเป็นแบบอย่างด้านการรักษาสุขภาพ พร้อมรณรงค์ให้ประชาชนออกกำลังกาย "เดิน วิ่ง ปั่น" เพื่อ  
 ป้องกันโรคหลอดเลือดสมอง (Stroke) ลดอัตราการป่วยและลดภาวะโรคเรื้อรัง ภายใต้แนวคิด "ออก  
 กำลังกายเป็นนิสัย ห่างไกลสโตรก" และเสริมสร้างครอบครัวให้อบอุ่น และการทำงานอย่างมีความ  
 รักและสามัคคีกัน

**ภาพกิจกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน**



\*\*\*\*\*

หมายเหตุ : สามารถปรับรูปแบบได้ตามความเหมาะสมเพื่อการประชาสัมพันธ์ โดยต้องมืองค์ประกอบ  
 ข้อคำถามให้ครบ