

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ระดับหน่วยงาน

☐ รอบการประเมิน ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

☒ รอบการประเมิน ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร บิดามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

ผู้บริหารให้นโยบาย

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

เรื่อง นโยบายส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance)
ภายใต้กิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในวันอาทิตย์หรือวันหยุดราชการ เพื่อใช้เวลาคุณภาพร่วมกับครอบครัว บุตร บิดามารดา หรือบุคคลอันเป็นที่รัก

๑.๒ มุ่งเน้นการลดหรือหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานในวันอาทิตย์ เว้นแต่กรณีจำเป็นตามภารกิจของทางราชการ

๑.๓ สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับบริหารจัดการงานโดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความพอเหมาะ พอดี และความมั่นคงทางจิตใจ

๒. วิธีดำเนินงาน

๒.๑ ประกาศนโยบายส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance) ภายใต้กิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบและถือปฏิบัติ

๒.๒ ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการใช้เวลาวันอาทิตย์ร่วมกับครอบครัว

๒.๓ ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการภารกิจงานโดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร

๒.๔ ติดตามผลการดำเนินกิจกรรมและประเมินผลทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

/ ๓. ผลการดำเนินงาน...

๓. ผลการดำเนินงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปางได้ประกาศนโยบายดังกล่าวเมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบแนวทางการดำเนินกิจกรรม โดยเน้นการลดหรือหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานในวันอาทิตย์ เว้นแต่กรณีจำเป็นตามภารกิจราชการบุคลากรในหน่วยงานเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เวลาวันอาทิตย์ร่วมกับครอบครัว และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว โดยกิจกรรมอยู่ระหว่างการดำเนินการและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

จากการดำเนินกิจกรรมตลอดระยะเวลา ๑๒ เดือน พบว่า บุคลากรมีการรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวมากขึ้น มีโอกาสใช้เวลาร่วมกับสมาชิกในครอบครัวและทำกิจกรรมร่วมกันเพิ่มขึ้น ส่งผลในเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัว รวมทั้งช่วยให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลาระหว่างการปฏิบัติงาน การพักผ่อน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรได้ร่วมกันดำเนินการตามแนวทางของกิจกรรม โดยคำนึงถึงความจำเป็นของภารกิจราชการควบคู่กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร อันเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลต่อการดำรงชีวิตและครอบครัว และสอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมของหน่วยงาน

๔. ผลการประเมิน (แบบสอบถามตารางประเมิน)

จากการติดตามผลการดำเนินกิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” โดยการประเมินจากบุคลากรในหน่วยงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ **๔.๑๗ คะแนน** ซึ่งอยู่ในระดับ **ดี** สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance) มากขึ้น โดยเฉพาะการใช้เวลาวันอาทิตย์ร่วมกับครอบครัว การทำกิจกรรมร่วมกัน และการจัดสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ หน่วยงานอยู่ระหว่างการติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประเมินผลอย่างเป็นระบบในรอบการประเมิน ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ต่อไป

๕. ปัญหาและอุปสรรค

๕.๑ บุคลากรบางส่วนยังมีการกิจราชการหรือภารกิจที่จำเป็นต้องปฏิบัติในวันอาทิตย์หรือวันหยุดราชการ ทำให้ไม่สามารถใช้เวลาร่วมกับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ในทุกช่วงเวลา

๕.๒ การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของกิจกรรมยังไม่ทั่วถึงในบุคลากรบางส่วน โดยจากผลการประเมินพบว่า มีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงรายละเอียดของกิจกรรมเพิ่มเติม

๕.๓ ลักษณะภารกิจของหน่วยงานด้านสาธารณสุขบางประเภทมีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจึงไม่สามารถลดหรืองดการปฏิบัติงานในวันหยุดได้ทั้งหมด จำเป็นต้องบริหารจัดการโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของภารกิจ

๖. ข้อเสนอแนะ

๖.๑ ควรประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย Work-Life Balance และกิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินกิจกรรมอย่างชัดเจน

๖.๒ ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการภารกิจงานอย่างเหมาะสม และหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานในวันอาทิตย์หรือวันหยุดราชการหากไม่มีความจำเป็น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีเวลาสำหรับครอบครัวและการพักผ่อนมากขึ้น

๖.๓ ควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมส่งเสริมครอบครัวคุณธรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการสร้างสมดุลชีวิต หรือกิจกรรมที่สนับสนุนความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัว

๖.๔ ควรนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะของบุคลากรมาใช้ประกอบการพัฒนารูปแบบกิจกรรมในปีงบประมาณต่อไป เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานและความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

๗. สรุป

การดำเนินกิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” รอบระยะเวลา ๑๒ เดือน สามารถส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ตลอดจนส่งเสริมการใช้เวลาคุณภาพร่วมกับสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยผลการประเมินภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๑ และพบว่าประเด็นการใช้เวลาร่วมกับครอบครัวและความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี

ผลการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริม Work-Life Balance ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมและการดำเนินชีวิตอย่างพอเหมาะพอดี สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้ ทั้งนี้ หน่วยงานควรดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาการสื่อสารสร้างการรับรู้และรูปแบบกิจกรรมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม และยั่งยืนต่อบุคลากร ครอบครัว และองค์กรต่อไป

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระดับบุคลากร

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียด	คะแนน (๑-๕)	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
๑. การดำเนินงานตามแผน	การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้วันอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	บุคลากรส่วนใหญ่ใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น ค่าเฉลี่ยด้านการใช้เวลาร่วมกันอยู่ในระดับดี
๒. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและครอบครัว	ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน, ดูแลบุตร	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	บุคลากรมีโอกาสมากขึ้นในการทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในระดับดี
๓. คุณภาพเวลาครอบครัว	การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, พฤตินิสัยของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝังคุณธรรมดีขึ้น เช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดีขึ้น การใช้จ่ายเงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น บุคลากรมีวินัยในการจัดสรรเวลา และสามารถควบคุมอารมณ์จากการทำงานได้ดีขึ้น
๔. การปฏิบัติตามนโยบายผู้บริหาร	การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การจัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลาครอบครัว	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	บุคลากรรับรู้ถึงนโยบาย Work-Life Balance ของผู้บริหาร และเห็นว่านโยบายช่วยให้สามารถจัดสมดุลชีวิตได้ดีขึ้น
๕. ผลลัพธ์ต่อครอบครัวและชุมชน	ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศอบอุ่น, การส่งเสริมคุณธรรม	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☐ ๔ ☒ ๕	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมในระดับสูง และเห็นว่ากิจกรรมควรดำเนินการต่อเนื่องในอนาคต
๖. ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	ควรประชาสัมพันธ์นโยบายให้บุคลากรรับทราบอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการภารกิจงานเพื่อลดการทำงานในวันอาทิตย์
รวมคะแนนเฉลี่ย	(รวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ)	๔.๑๗	-

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

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

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