



แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘- ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๙)
 รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๑๐ กันยายน ๒๕๖๙)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อชมรม.....ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลรื่องกวาง.....หน่วยงาน.....โรงพยาบาลรื่องกวาง.....

สถานที่ตั้ง.....๓๒๓ ม.๖ ต.ร้องเข็ม อ.รื่องกวาง จ.แพร่.....

ชื่อผู้ประสานงาน.....นางสาวประภัสสร ก้อนแก้ว.....ตำแหน่ง.....เภสัชกรชำนาญการพิเศษ.....

สังกัด.....โรงพยาบาลรื่องกวาง.....โทรศัพท์.....๐๕๔-๕๙๗๑๑๕ ต่อ ๑๑๕.....

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์.....prapatsornpharma@gmail.com.....LINE ID : ๐๘๑๐๒๐๗๑๘๒.....

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

| ชื่อหน่วยงาน | จำนวนบุคลากร ในหน่วยงาน (คน) | จำนวนเครือข่าย (คน) | จำนวนประชาชน (คน) |
|-----------------------|---------------------------------|------------------------|----------------------|
| ๑. โรงพยาบาลรื่องกวาง | ๒๒๗ | ๑๖๐ | ๑๐๐ |
| ๒. | | | |
| ๓. | | | |

ส่วนที่ ๓ โครงการและงบประมาณ

๓.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รวมจำนวน.....๗.....โครงการ ดังนี้

แผนย่อยที่ ๑ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมฯ รวม.....๕.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวม๔.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ รวม๑.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ รวมโครงการ

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

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวม๑.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวม๑.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ รวมโครงการ

แผนย่อยที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพคนฯ รวม.....โครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รวมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ รวมโครงการ

๓.๒ งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ทั้งหมด รวมจำนวน.....๐.....บาท

รายละเอียดโครงการและกิจกรรม ดังนี้

| (๑) แผนย่อย / กลยุทธ์ | (๒) โครงการ / กิจกรรม | (๓) ผลลัพธ์ | | (๔) งบประมาณ | (๕) หน่วยงานรับผิดชอบ | (๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน | | | |
|---|--|--|--|-----------------|--------------------------|-----------------------------|--------|--------|--------|
| | | ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ | | | ไตรมาส | ไตรมาส | ไตรมาส | ไตรมาส |
| | | | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ |
| <p>แผนย่อยที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนกลไก ชมรมจริยธรรม ของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุข ราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ ด้วยการนำ คุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู มาเป็นคุณค่าหลัก ในการดำเนินชีวิต</p> | <p>๑.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค นำ คุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และนำหลักธรรมทาง ศาสนา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม มาเป็นคุณค่าหลักในการดำรงชีวิต เป็นหลักคิดและการพัฒนาให้ปรากฏชัดเป็น รูปธรรม ขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบผ่านกลไก ชมรมจริยธรรม</p> | | | | | | | | |
| | <p>(๑) ชื่อโครงการ / กิจกรรม</p> <p>กิจกรรมคืนข้อมูลเวลาปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลรื่องกวางให้หัวหน้า งาน</p> | <p>มีการคืนข้อมูล เวลาการ ปฏิบัติงานแก่ หัวหน้างาน จำนวน ๖ ครั้ง มีอัตรา เจ้าหน้าที่มา ทำงานตรงคิด เป็น ๙๗ %</p> | <p>เจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลรื่อง กวางมาทำงาน ตรงเวลามากขึ้น</p> | ๐ | กลุ่มงานบริหาร | / | / | | |

| (๑) แผนย่อย / กลยุทธ์ | (๒) โครงการ / กิจกรรม | (๓) ผลลัพธ์ | | (๔) งบประมาณ | (๕) หน่วยงานรับผิดชอบ | (๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน | | | |
|-----------------------------|--|---|---|-----------------|---|-----------------------------|--------|--------|--------|
| | | ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ | | | ไตรมาส | ไตรมาส | ไตรมาส | ไตรมาส |
| | | | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ |
| | (๒) ชื่อโครงการ / กิจกรรม กิจกรรมควบคุมกำกับแผนเงินบำรุง โรงพยาบาลรื่องขวางโดยคณะกรรมการ กลั่นกรองแผน | มีการประชุม กำกับแผนเงิน บำรุงจำนวน ๖ ครั้ง โรงพยาบาลไม่ ขาดดุลย์ | โรงพยาบาลไม่ เกิดวิกฤติทาง การเงิน | ๐ | คณะกรรมการบริหาร | / | / | | |
| | (๓) ชื่อโครงการ / กิจกรรม กิจกรรมดำรงไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ | กิจกรรม ๑.) ๑๓ ต.ค. ๒๕๖๘ (๑๐ คน) ๒.) ๒๗ ต.ค. ๒๕๖๘ (๕๐ คน) ๓.) เต็มรัก ปัน สุข (๒๐ คน) ๔.) ๒๓ ต.ค. ๒๕๖๘ (๑๐ คน) ๕.) ๕ ธ.ค. ๒๕๖๗ (๑๐ คน) | แสดงความ จงรักภักดีต่อ สถาบัน พระมหากษัตริย์ | ๐ | คณะทำงานชมรมและ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล | / | / | | |

| (๑) | (๒) | (๓) | | (๔) | (๕) | (๖) | | | |
|---|--|---|--|----------|--------------------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| แผนย่อย / กลยุทธ์ | โครงการ / กิจกรรม | ผลลัพธ์ | | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ | ระยะเวลาที่ดำเนินงาน | | | |
| | | ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ | | | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |
| | (๔) ชื่อโครงการ / กิจกรรม ประกาศเจตนารมณ์สุจริตต่อต้านการทุจริต ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลร็อง กวาง | เจ้าหน้าที่เข้า ร่วมกิจกรรม จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็น ๗๐.๔๘ % | ยกระดับความ เชื่อมั่นให้กับ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และ สาธารณชน | ๐ | คณะทำงานและ ผู้บริหาร | / | / | | |
| กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณธรรม หรือการทำความดีที่ เปิดโอกาสให้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ สะท้อนการมี คุณธรรมจริยธรรม ของตนทั้งเป็น กิจกรรมภายในและ และภายนอก หน่วยงาน และ กิจกรรมการทำ ความดีด้านอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ | (๑) ชื่อโครงการ / กิจกรรม กิจกรรมร่วมงานบำเพ็ญประโยชน์ทั้งในและ นอกหน่วยงาน | เจ้าหน้าที่ รพ. ร็องกวาง จำนวน ๕๐ คน | เจ้าหน้าที่และ ชุมชนเกิด ความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน | ๐ | กลุ่มงานบริหารทั่วไป | / | / | | |
| แผนย่อยที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการจัดการ การเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมและ วัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิตบนฐาน | ๒.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาระบบ บริหารบุคคลให้โปร่งใส เป็นธรรมและมี ประสิทธิภาพ เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมีระบบสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง โยกย้ายปราศจากการใช้ดุลย พินิจ มีหลักฐานการพิจารณาปรากฏเป็นลาย ลักษณ์อักษรชัดเจน เปิดเผยได้ เพื่อระบบ ราชการสามารถคัดสรรได้ทั้งคนดี คนเก่ง มี | | | | | | | | |

| (๑) แผนย่อย / กลยุทธ์ | (๒) โครงการ / กิจกรรม | (๓) | | (๔) งบประมาณ | (๕) หน่วยงานรับผิดชอบ | (๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน | | | |
|---|---|--|---|-----------------|---|--------------------------------|---|-------------|-------------|
| | | ผลลัพธ์ | | | | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |
| | | ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ | | | | | | |
| ชีวิตวิถีใหม่ | คุณธรรมและศักยภาพสูง เข้าปฏิบัติราชการ (๑) ชื่อโครงการ / กิจกรรม โครงการอบรมเสริมสร้างและพัฒนาด้าน จริยธรรม การรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันมิ ให้กระทำผิดวินัยของโรงพยาบาลร่งกวาง | สมาชิกชมรม - คน เข้าร่วม ประชุม คิดเป็น - | สมาชิกชมรมมี ความรู้ความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงานให้มี คุณธรรมและ ตรวจสอบได้ | ๐ | คณะกรรมการบริหาร คณะทำงานชมรมและ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล | ยัง ไม่ได้ ดำเนิน การ | ยัง ไม่ได้ ดำเนิน การ | | |
| กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับคะแนน การประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) | (๑) ชื่อโครงการ / กิจกรรม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) | ระดับ ๕ | ผ่านการประเมิน | ๐ | กลุ่มงานบริการทั่วไป | | อยู่ ระหว่าง การ ดำเนิน การ | | |

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการเป้าหมาย และตัวชี้วัด

| การดำเนินงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ |
|---|------------------------------------|------------------------------------|
| ๑. จำนวนประชากรอายุ ๑๓ ปี ขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม |๘๐.....คน |๙๐.....คน |
| ๒. จำนวนเครือข่ายทางสังคมมีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย (จำนวนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในเครือข่าย ที่ผ่านการประเมินตนเอง ระดับส่งเสริมคุณธรรม ระดับพัฒนาคุณธรรม และระดับคุณธรรมต้นแบบ ตามเกณฑ์การประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่กรมการศาสนากำหนด) |-.....แห่ง |-.....แห่ง |
| ๓. จำนวนเครือข่าย / องค์กรจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น จำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ |-.....แห่ง๗๐.....คน |-.....แห่ง๙๐.....คน |
| ๔. จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับ การส่งเสริมคุณธรรม |-.....ระบบ |-.....ระบบ |
| ๕. ผลการประเมิน MOPH ITA ของหน่วยงาน | ระดับ AA | ระดับ ๕ |
| ๖. จำนวนองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม / ประชุม / สัมมนา / อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จำนวนคนได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการจัดกิจกรรมขององค์กรเครือข่าย |๑.....แห่ง๑๗๑.....คน |๒.....แห่ง๑๘๔.....คน |


ส่วนที่ ๕ โครงการสำคัญ / โครงการโดดเด่น

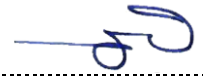
| |
|--|
| <p>โครงการที่ ๑ (ชื่อโครงการ)..... กิจกรรมร่วมงานบำเพ็ญประโยชน์ทั้งในและนอกหน่วยงาน.....</p> <p>สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม.....หัวข้อจิตอาสา.....</p> <p>สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป..โรงพยาบาลรื่องขวางมีกิจกรรมเข้าร่วมแสดงความเสียใจในงานสวดอภิธรรมและฌาปนกิจศพ ญาติ เจ้าหน้าที่ อสม. และผู้นำชุมชน ร่วมงานบุญของชุมชน ได้แก่ กฐินพระราชทาน,กฐินสภาภาษาไทย</p> |
| <p>โครงการที่ ๒ (ชื่อโครงการ).....กิจกรรม ๕ ส ด้วยจิตอาสา (Big Cleaning Day).....</p> <p>สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม.....ดัชนีคุณธรรมหัวข้อวินัย.....</p> <p>สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป..โรงพยาบาลรื่องขวางจัดกิจกรรม ๕ ส ทุกวันที่ศุกร์แรกของเดือน เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่/บุคลากรของ โรงพยาบาลร่วมกันสร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องและทั่วถึง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ</p> |
| <p>โครงการที่ ๓ (ชื่อโครงการ)..... กิจกรรมดำรงไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์.....</p> <p>สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม.....</p> <p>สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป.....</p> <p>๑.) โรงพยาบาลรื่องขวางร่วมกิจกรรมในวันที่ ๑๓ ต.ค.๒๕๖๘ ร่วมกับหน่วยราชการต่างๆในอำเภอรื่องขวาง วันสวรรคตรัชกาลที่ ๙ เพื่อน้อมรำลึกถึงพระมหา กรุณาธิคุณอย่างเต็มที่ในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศ มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</p> <p>๒.) โรงพยาบาลรื่องขวางทำบุญโรงพยาบาลรื่องขวาง และเจ้าหน้าที่ร่วมกันทำบุญตักบาตร เนื่องในวันครบรอบก่อตั้งโรงพยาบาล</p> <p>๓.) โรงพยาบาลรื่องขวางเปิดตู้ “เติมรัก ปันสุข ” เพื่อเติมของอุปโภค บริโภค ไว้แบ่งปันให้แก่เจ้าหน้าที่ ผู้ป่วย และญาติ</p> <p>๔.) โรงพยาบาลรื่องขวางร่วมกิจกรรมในวันที่ ๒๓ ต.ค. ๒๕๖๘ ร่วมกับหน่วยราชการต่างๆในอำเภอรื่องขวาง เพื่อน้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณ เนื่องในวัน คล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕</p> <p>๕.) โรงพยาบาลรื่องขวางร่วมกิจกรรมในวันที่ ๕ ธ.ค.๒๕๖๘ ร่วมกับหน่วยราชการต่างๆในอำเภอรื่องขวาง วันคล้ายวันพระบรมราชสมภพพระบาทสมเด็จพระ บรมชนกาธิเบศ มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันพ่อแห่งชาติและวันชาติ</p> |

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  ผู้รายงาน
(นางสาวประภัสสร ก้อนแก้ว.....)
ตำแหน่ง เกษตรชำนาญการพิเศษ.....
รองประธานชมรมจริยธรรม
วันที่ ๒๔ เดือน มีนาคม..... พ.ศ. ๒๕๖๙

ลงชื่อ 
(..... นาย รุ่งกิจ ปิ่นใจ.....)
ตำแหน่ง นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่องวาง
วันที่ ๒๔ เดือน มีนาคม..... พ.ศ. ๒๕๖๙

การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง “ชีวิตวิถีพอเพียง”ในองค์กร
 หน่วยงาน โรงพยาบาลรื่องกวาง จังหวัดแพร่
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

๑. ชื่อกิจกรรม : ปิดน้ำ ปิดไฟ เมื่อไม่ได้ใช้ ใช้ไฟฟ้าอย่างพอเพียง

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

๑. ส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเกิดแรงจูงใจในการช่วยอนุรักษ์พลังงาน และประหยัดทรัพยากร

๒. สร้างวินัยในการปิดสวิตซ์ไฟและถอดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังใช้งาน เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ลดค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของหน่วยงาน

๓. ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้างให้มีความต้องการในระดับ “พอเหมาะ พอดี” จากหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง : 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 ประสามสัมผัส)
- ความต้องการทางอารมณ์ความกลัว (การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม)

๔. รายละเอียดกิจกรรม

วิธีการดำเนินกิจกรรม :

๑. เน้นการสร้างวินัยในการปิดสวิตซ์ไฟและถอดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังใช้งาน และเปิดปิดน้ำให้สนิทหลังการใช้งาน

๒. ปรับตั้งอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศที่ ๒๕ องศา

๓. จัดทำป้ายมาตรการประหยัดพลังงาน ติดตามจุดต่างๆ

๔. ตรวจสอบการใช้พลังงานทุกเดือน พร้อมรายงานผลลดใช้ไฟฟ้า

๕. ติดตั้งระบบโซล่าเซลล์ในหน่วยงานที่มีความจำเป็นต้องให้เครื่องใช้ไฟฟ้าจำนวนมาก เช่น หน่วยจ่าย

กลาง : ชักฟอก เป็นต้น

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : คณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม.....

ระยะเวลาดำเนินการ :ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๙.....

สถานที่ดำเนินการ :โรงพยาบาลรื่องกวาง.....

งบประมาณ :ไม่ใช้งบประมาณ.....

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรเกิดความตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยเปิดเครื่องปรับอากาศ เวลา ๑๐.๐๐ น. และปิดใช้งานช่วง ๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น. ทุกหน่วยงาน และปรับตั้งอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศที่ ๒๕ องศา ปิดไฟและอุปกรณ์ไฟฟ้าทุกชนิด เมื่อไม่ได้ใช้งาน ปิดน้ำให้สนิททุกครั้งหลังจากการใช้
๒. โรงพยาบาลรื่องขวาง ผ่านการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรม บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน โดยมีการรวมกลุ่มไลน์ ค้าขายพืชผัก ผลไม้ของเจ้าหน้าที่
๓. ปริมาณการใช้ไฟฟ้า/ค่าน้ำประปา ลดลงอย่างมีนัยสัมพันธ์

๖. ผลลัพธ์ / ความสำเร็จ

๑. สามารถลดค่าไฟฟ้า/ค่าน้ำประปา ได้จริง
๒. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงาน มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่าอย่างที่สุด

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

๗. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ (ระหว่างรอบ ๖ เดือนแรกกับ ๑๒ เดือน)

.....
.....

๘. ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....

๙. สิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนา

.....
.....

๑๐. แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาในปีถัดไป

.....
.....

หมายเหตุ : สามารถปรับปรุงแบบได้ตามความเหมาะสมเพื่อการประชาสัมพันธ์ โดยต้องมียกประกอบข้อความให้ครบ

-ตัวอย่าง-

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

๑. ชื่อกิจกรรม

“องค์กรสีเขียว วิถีพอเพียง”

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

- ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด
- ปลูกฝังวินัยและนิสัยที่ดีในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- สร้างบรรยากาศการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้าง

ด้านสิ่งแวดล้อม (กิจกรรม ๕ ส. เน้นสร้างลักษณะนิสัย)

๔. รายละเอียดกิจกรรม

- วิธีการดำเนินกิจกรรม: จัดกิจกรรม ๕ ส. อย่างต่อเนื่องทุกเดือน, รณรงค์ลดการใช้ไฟฟ้าและเชื้อเพลิง, จัดประกวด “สำนักงานสีเขียว”
- ผู้รับผิดชอบกิจกรรม: คณะกรรมการพัฒนาองค์กรคุณธรรม
- ระยะเวลาดำเนินการ: ๑๒ เดือน (ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙)
- สถานที่ดำเนินการ: ภายในหน่วยงานและพื้นที่ปฏิบัติงาน
- งบประมาณ: ๕๐,๐๐๐ บาท

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรมีวินัยในการรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม
- ลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานลงอย่างน้อย ๑๐%
- สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

๖. ผลลัพธ์ / ความสำเร็จ (รอบ ๑๒ เดือน)

- ค่าไฟฟ้าและเชื้อเพลิงลดลงเฉลี่ย ๑๒% เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
- บุคลากร ๘๕% เข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส. อย่างสม่ำเสมอ
- ได้รับรางวัล “สำนักงานสีเขียวระดับจังหวัด”
- เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม เช่น การปิดไฟเมื่อเลิกใช้, การแยกขยะ

๗. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ (๖ เดือนแรก vs ๑๒ เดือนเต็ม)

- รอบ ๖ เดือนแรก: ค่าไฟฟ้าลดลง ๖%, บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๗๐%
- รอบ ๑๒ เดือนเต็ม: ค่าไฟฟ้าลดลง ๑๒%, บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๘๕%

๘. ปัญหาและอุปสรรค

- บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ทรัพยากร
- งบประมาณจำกัดในการจัดกิจกรรมรณรงค์เพิ่มเติม

๙. สิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนา

- การสื่อสารที่ต่อเนื่องช่วยให้บุคลากรเข้าใจและเข้าร่วมมากขึ้น
- การสร้างแรงจูงใจ เช่น การประกวดหรือรางวัล ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วม
- การติดตามผลอย่างสม่ำเสมอทำให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน

๑๐. แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาในปีถัดไป

- ขยายกิจกรรมไปสู่ครอบครัวของบุคลากร เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม
- ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามผล เช่น ระบบวัดการใช้พลังงานแบบเรียลไทม์
- เพิ่มกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น “วันปลอดพลาสติก” หรือ “สัปดาห์พลังงานสะอาด”

การดำเนินการปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't)
หน่วยงาน โรงพยาบาลรื่องวาง จังหวัดแพร่
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. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ | ๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบ |
| ๒. มีจิตบริการ ให้บริการด้วยความสุภาพ รวดเร็ว | ๒. เพิกเฉยต่อผู้รับบริการ หรือเลือกปฏิบัติในการให้บริการ |
| ๓. ใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า | ๓. ไม่ปฏิบัติตามมาตรการการใช้ทรัพยากรและพลังงาน |

๒. วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

- จัดประชุมภายในหน่วยงานเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าเบื้องต้น ว่าการปฏิบัติตาม Do & Don't เริ่มเห็นผลหรือไม่

การทดลองปฏิบัติ (Do)

- นำข้อตกลงคุณธรรมไปใช้จริงในการทำงาน เช่น ไม่พบข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ การทุจริตและประพฤติมิชอบ

- ติดตามผลเพื่อแก้ไขปัญหาและแนวทางแก้ไข

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

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

ประเมินผลเบื้องต้นว่าพบข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ๑ ครั้ง จึงดำเนินการประชุม แก้ไขปัญหา ปรับปรุงระบบบริการทันทีหลังพบข้อร้องเรียน

การปฏิบัติ (Act)

- ดำเนินการตามข้อตกลงคุณธรรมที่ผ่านมาการปรับปรุงแล้วอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา ๖ เดือน

สรุปผลการดำเนินงานและประกาศเป็น "ปฏิญญาคุณธรรม" ของหน่วยงาน

การทดลองปฏิบัติ (Do)

| Do (สิ่งที่ควรทำ) | Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ) |
|---|---|
| ๑.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ | ๑.ไม่รับผลประโยชน์ทับซ้อนหรือรับสินบนทุกรูปแบบ |
| ๒.บริการประชาชนด้วยความเท่าเทียม มีกิริยาสุภาพเรียบร้อย ถูกต้องและรวดเร็ว | ๒. ไม่เลือกปฏิบัติหรือแสดงอคติต่อผู้มารับบริการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง |
| ๓.ใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า | ๓. ไม่ใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์ส่วนตัว |

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

กิจกรรม วันอาทิตย์สุดหรรษา เต็มรัก เต็มสุข “Family First”

โรงพยาบาลร็อกวาง จังหวัดแพร่

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

ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดี ใช้เวลาที่มีคุณภาพร่วมกับ ครอบครัว และสร้างพื้นที่ที่เป็นมิตร สำหรับครอบครัว สร้างเวลาคุณภาพ เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์ พร้อมขับเคลื่อนโครงการ (ครอบครัวอบอุ่น"Family First) โดยมีกิจกรรม Kick Off และรณรงค์ "วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว"

๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัว
๒. ลดภาระงานวันอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลชีวิต
๓. สร้างบรรยากาศอบอุ่นในชุมชนและหน่วยงาน

๒. วิธีดำเนินงาน

๑. ประชาสัมพันธ์เชิญชวน/รณรงค์กิจกรรม “วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว”
๒. ตรวจสอบ สิ่งที่ต้องทำ (Do) - สิ่งที่ไม่ควรทำ (Don't) กับคนในครอบครัว กิจกรรมที่อยากทำร่วมกับครอบครัว
๓. ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ผลการสำรวจ/รณรงค์/ส่งเสริมการจัดกิจกรรม “วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว”
๔. กำหนดกิจกรรมครอบครัวในวันอาทิตย์ เช่น การดูแลบุตร, ทำกิจกรรมร่วมกัน
๕. ติดตามผลการเข้าร่วมของบุคลากร ประเมินผลทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๓. ผลการดำเนินงาน

- รอบประเมินผล ๖ เดือน : บุคลากรส่วนใหญ่ รายงานว่าใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น มีความเข้าใจกันมากขึ้น สามารถปรับเปลี่ยนลด สิ่งที่ไม่ควรทำ ไม่อยากให้เกิดขึ้นในครอบครัวลงได้ พร้อมทั้งไปเพิ่มเติมในส่วนของ สิ่งที่ต้องทำในครอบครัว ทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีแนวโน้มดีขึ้น

๔. ผลการประเมิน (แนบใบงานตารางประเมิน)

๑. คะแนนเฉลี่ยรวม ๓.๘๐
๒. ระดับดี (บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีส่วนร่วมในระดับ ดี)
๓. ข้อสังเกต บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว แต่เนื่องจากมีภาระงานบางงานทำให้ไม่สามารถใช้เวลากับครอบครัวได้เต็มที่

๕. ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรบางส่วนยังมีภาระงานวันอาทิตย์ เช่น แพทย์ งานการพยาบาล งานเภสัชกรรม งานชันสูตร เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถใช้เวลากับครอบครัวได้อย่างเต็มที่
๒. ความเข้าใจในนโยบายยังไม่ทั่วถึง ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด

๖. ข้อเสนอแนะ

๑. เน้นการประชาสัมพันธ์โครงการในหลายรูปแบบ เช่น การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ ผ่านทางช่องทางโซเชียล ให้มากขึ้น
๒. ส่งเสริมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เวลาครอบครัว

๗. สรุป

กิจกรรมนี้ช่วยสร้างคุณธรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัวได้จริง สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร และควรดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป โดยเน้นการสื่อสารนโยบายและการสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้วันอาทิตย์ให้เป็นเวลาคุณภาพกับครอบครัวได้อย่างยั่งยืน

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

ชื่อ กิจกรรม วันอาทิตย์สุดหรรษา เต็มรัก เต็มสุข “Family First”

โรงพยาบาลรื่องขวาง จังหวัดแพร่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระดับบุคลากร

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

$$\text{คำนวณ} \quad \frac{๔๒๐}{๑๐๐} = ๔.๒๐$$

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