



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ชมรมจริยธรรมอัสสัมภ์ โรงพยาบาลอัสสัมภ์ โทร ๐-๕๓๔๔-๖๖๓๕-๓๗ ต่อ ๔๐๘
ที่ ชม ๐๐๓๓.๐๐๓.๔/๖๗/๑ วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม
อัสสัมภ์ ประจำปี ๒๕๖๙ รอบ ๖ เดือนและขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอัสสัมภ์

ตามที่ ชมรมจริยธรรมอัสสัมภ์ โรงพยาบาลอัสสัมภ์ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม
คุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานระดับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วน
ภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลอัสสัมภ์ ซึ่งมีกำหนดการส่งผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ในรอบ ๖ เดือน ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

๑. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๒. การดำเนินกิจกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง "ชีวิตดีวิถีพอเพียง" ในองค์กร
๓. การดำเนินกิจกรรมการดำเนินการปฎิญาคุณธรรม (Do & Don't)
๔. การดำเนินกิจกรรมการดำเนินการ "กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสรรสร้างคุณธรรม"

ในการนี้ ชมรมจริยธรรมอัสสัมภ์ของโรงพยาบาลอัสสัมภ์ ขอความเห็นชอบลงนาม
และอนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์โรงพยาบาลอัสสัมภ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวปิยะมาศ คีรีแก้ว)
นักกายภาพบำบัดชำนาญการ
ประธานชมรมจริยธรรมอัสสัมภ์

(นายทรงราชย์ ไชยญาติ)
นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ
ผู้จัดการงานคุณภาพโรงพยาบาล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอัสสัมภ์

ชมรมจริยธรรมอัสสัมภ์ของโรงพยาบาลอัสสัมภ์
ขอลงนามและเผยแพร่บนเว็บไซต์รายงานผลการดำเนินงาน
แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ

(นางสาวจิตินันท์ มีสุข)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

- รับทราบ/อนุมัติ -

(นายธนิต บรรณผล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอัสสัมภ์

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

โรงพยาบาลสันกำแพง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- 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

ขับเคลื่อนกิจกรรม"ครอบครัวเข้มแข็ง รพ.สันกำแพงเป็นสุข
(Strong Family, Happy Hospital)"

๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างโอกาสให้เจ้าหน้าที่และสมาชิกในครอบครัวได้ใช้เวลาอย่างมีคุณภาพร่วมกันอย่างใกล้ชิด เสริมสร้างความเข้าใจและความผูกพันให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น
๒. เพื่อเป็นกิจกรรมฟื้นฟูพลังใจ ให้แก่เจ้าหน้าที่ ช่วยลดความเครียดและความเหนื่อยล้าสะสมจากการปฏิบัติหน้าที่
๓. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูลกัน ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าองค์กรใส่ใจดูแลทั้งตัวเจ้าหน้าที่และคนในครอบครัว

๒. วิธีดำเนินการ

๑. จัดประชุม และออกแบบสำรวจความต้องการ เพื่อถามความสนใจของเจ้าหน้าที่ (เช่น ช่วงวันที่สะดวก, กิจกรรมที่อยากทำร่วมกับลูก/คู่สมรส) เพื่อให้กิจกรรมตอบโจทย์จริง
๒. การประชาสัมพันธ์และรับสมัครผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผ่านสื่อภายใน (Line กลุ่ม, บอร์ดประชาสัมพันธ์, เสียงตามสาย)
๓. กำหนดกิจกรรมครอบครัวช่วงวันหยุดที่สะดวก
๔. ติดตามผลการดำเนินงาน โดยให้ครอบครัวส่งรูปถ่ายการทำกิจกรรมคุณธรรมที่บ้าน
๕. ประเมินผลในรอบ ๖ เดือนและ ๑๒ เดือน

๓. ผลการดำเนินงาน

รอบ ๖ เดือน

- มีบุคลากรสนใจเข้าร่วมกิจกรรมจำนวนทั้งสิ้น ๔๒ คน คิดเป็น ๒๒.๗ %

๔. ผลการประเมิน (แบบสอบถามตารางประเมิน)

รอบ ๖ เดือน : คะแนนเฉลี่ยรวม ๓.๔๕ คะแนน

การแปลผล: อยู่ใน ระดับปานกลาง หมายถึงหน่วยงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับที่ดี

๕. ปัญหาและอุปสรรค

๑. ลักษณะภาระงาน: เนื่องจากโรงพยาบาลเป็นหน่วยงานที่ต้องให้บริการ ๒๔ ชั่วโมง บุคลากรบางส่วนในหน่วยงานบริการด้านหน้า (เช่น ER, IPD) ยังมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในวันอาทิตย์ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้เต็มที่ตามนโยบายลดการทำงานวันอาทิตย์

๒. การส่งผลงาน: การติดตามผลโดยให้ส่งรูปถ่ายกิจกรรมคุณธรรมที่บ้าน อาจสร้างภาระเพิ่มเติมให้กับบุคลากรบางรายที่ยังไม่สะดวกในการจัดทำไฟล์หรือส่งภาพผ่านช่องทางที่กำหนด

๖. ข้อเสนอแนะ

๑. การบริหารจัดการเวร: ควรมีการหมุนเวียนเวรปฏิบัติงานในวันอาทิตย์ให้ครอบคลุมและเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสหยุดพักเพื่อใช้เวลาคุณภาพกับครอบครัวอย่างน้อยเดือนละ ๑-๒ ครั้ง

๒. กิจกรรมที่หลากหลาย: ควรเพิ่มตัวอย่างกิจกรรมคุณธรรมที่สามารถทำได้ง่ายในบ้าน เพื่อเป็นแนวทางให้กับบุคลากรในการสร้างเวลาคุณภาพร่วมกับสมาชิกในครอบครัว

๗. สรุป

การดำเนินกิจกรรมในรอบ ๖ เดือนแรก ประสบความสำเร็จในระดับที่น่าพอใจ (ระดับปานกลาง) แม้จะเริ่มมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ใส่ใจครอบครัว แต่ยังคงต้องมีการพัฒนามาตรการสนับสนุน และแนวทางแก้ไขปัญหาเรื่องภาระงานวันอาทิตย์อย่างจริงจัง เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ในรอบ ๑๒ เดือนมีความชัดเจน และยั่งยืนมากขึ้น

หมายเหตุ : สามารถปรับรูปแบบได้ตามความเหมาะสมเพื่อการประชาสัมพันธ์ โดยต้องมียอดประกอบ
ข้อความให้ครบ

การดำเนินการ "กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม"

โรงพยาบาลสันกำแพง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียด	คะแนน (๑-๕)	ข้อสังเกต/ ข้อเสนอแนะ
๑. การดำเนินงานตามแผน	การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้วัน อาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
๓. คุณภาพเวลาครอบครัว	การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input checked="" type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
๔. การปฏิบัติตามนโยบาย ผู้บริหาร	การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การจัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลา ครอบครัว	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input checked="" type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
๕. ผลลัพธ์ต่อครอบครัว และชุมชน	ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศ อบอุ่น, การส่งเสริมคุณธรรม	<input type="checkbox"/> ๑ <input type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input checked="" type="checkbox"/> ๕	
๖. ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	<input type="checkbox"/> ๑ <input checked="" type="checkbox"/> ๒ <input type="checkbox"/> ๓ <input type="checkbox"/> ๔ <input type="checkbox"/> ๕	
รวมคะแนนเฉลี่ย	(รวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ)	๑๔๕ ÷ ๔๒ = ๓.๔๕	

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 ค 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

คำนวณ $\frac{๔๒๐}{๑๐๐} = ๔.๒๐$

๑๐๐

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 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)

- ผู้ประเมินคือหน่วยงานหรือคณะกรรมการ
- ใช้เพื่อดูว่าโครงการ/นโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว บรรลุผลหรือไม่
- หัวข้อจะเน้นไปที่ ผลรวมของกิจกรรม เช่น
 ๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม
 ๒. ระดับการปฏิบัติตามนโยบาย (ไม่ทำงานวันอาทิตย์)
 ๓. ผลลัพธ์ต่อครอบครัวและชุมชน
 ๔. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลลัพธ์ : ใช้เป็นรายงานต่อผู้บริหารเพื่อสรุปว่าโครงการนี้มีประสิทธิหรือไม่

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลสังกัดสำนักงาน

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลสันกำแพง

วัน/เดือน/ปี : มีนาคม ๒๕๖๙

หัวข้อ: ขอลงนามและเผยแพร่บนเว็บไซต์การรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม

คุณธรรมของชมรมจริยธรรมอัสสัมกำแพง ประจำปี ๒๕๖๙ รอบ ๖ เดือน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) :

๑. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. การดำเนินกิจกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง "ชีวิตดีวิถีพอเพียง" ในองค์กร

๓. การดำเนินกิจกรรมการดำเนินการปฎิญาคุณธรรม (Do & Don't)

๔. การดำเนินกิจกรรมการดำเนินการ "กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างสรรค์คุณธรรม

Linkภายนอก: <https://sankamphaenghospital.com>

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นายทรงราชย์ ไชยญาติ)

ตำแหน่ง นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ

วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ผู้อนุมัติรับรอง

(นางสาวปิยะมาศ คีรีแก้ว)

ตำแหน่ง นักกายภาพบำบัดชำนาญการ

วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นางสาวนงลักษณ์ พิบูลย์)

เจ้าพนักงานธุรการ

วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙