



สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะจันทร์
จังหวัดชลบุรี

รายงานผลการกำกับติดตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
ของชมรมจริยธรรม “เมตตาสิกขาลัย”
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี



แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- ☐ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)
☒ รอบ ๑๒ เดือน (๑ เมษายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อชมรม.....ชมรมจริยธรรมเมตตาธิกวาลย์.....หน่วยงาน.....สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะจันทร์
สถานที่ตั้ง.....หมู่ ๑ ต.เกาะจันทร์ อ.เกาะจันทร์ จ.ชลบุรี.....ตำแหน่ง.....นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
ชื่อผู้ประสานงาน.....นายอชิรพัฒน์ ศิริพันธ์วัชรระ.....โทรศัพท์.....๐๘๘-๖๙๙๕๒๐๔
สังกัด.....สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะจันทร์.....โทรศัพท์.....๐๘๘-๖๙๙๕๒๐๔
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์.....ongngaldob๑๘๑๘๑@gmail.com.....LINE ID :.....oungng

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงาน

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

งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานทั้งหมด รวมจำนวน.....-.....บาท ประกอบด้วย

แผนย่อยที่ ๑ จำนวน ๔.....โครงการ
แผนย่อยที่ ๒ จำนวน ๑.....โครงการ
แผนย่อยที่ ๓ จำนวน ๑.....โครงการ
แผนย่อยที่ ๔ จำนวน ๑.....โครงการ

รายละเอียดโครงการและกิจกรรม ดังนี้

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
แผนย่อย / กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม			งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ					
แผนย่อยที่ ๑ สร้างสภาพแวดล้อมและพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นองค์กรส่งเสริมการทำความดี เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๑.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค นำคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และนำหลักธรรมทางศาสนา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่สั่งสม มาเป็นคุณค่าหลักในการดำรงชีวิต เป็นหลักคิดและการพัฒนาให้ปรากฏชัดเป็นรูปธรรม ขับเคลื่อนให้ป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบผ่านกลไกชมรมจริยธรรม									
	กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนกลไกชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ด้วยการนำคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู มาเป็นคุณค่าหลักในการดำเนินชีวิต	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยร้อยละ ๑๐๐	มีวินัย ความรับผิดชอบ ยึดถือหลักเศรษฐกิจพอเพียง	-	สสอ.เกาะจันทร์	/				ร่วมจัดประชุมในรูปแบบคป.สอ.วันที่ ๙ ธ.ค. ๒๕๖๘ โครงการอบรมเสริมสร้างและพัฒนาจิตอาสาสมัครต่อต้านการทุจริต ณ รพ.เกาะจันทร์
	(๑) กิจกรรม จัดประชุมให้ความรู้เรื่องคุณธรรม จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน จรรยาข้าราชการ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	เจ้าหน้าที่รู้จักการเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	-	สสอ.เกาะจันทร์	/	/	/	/	โครงการนายอำเภอพาเข้าวัด (ขยายผลสู่หมู่บ้านศีลธรรม) วัดพุทธบาทเขานางนม วัดพุทธศาสตร์ วัดท่าบุญมี วัดเกาะโพธิวาส วัดสระตาพรหม วัดห้วยหวาย
	(๒) กิจกรรมส่งเสริมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงาม การเข้าวัดปฏิบัติธรรม	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	รักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงาม	-	สสอ.เกาะจันทร์	/	/	/	/	- ๑๓ ต.ค.๖๘ วันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
	(๓) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม การจัดกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเทิดทูลสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และดำรงชีวิตตามวิถีวัฒนธรรมไทยผ่าน กลไก “บวร” (บ้าน-ชุมชน-วัด-ศาสนสถาน/โรงเรียน-ส่วนราชการ)	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยร้อยละ ๘๐								- ๓๑ ม.ค.๖๙ พิธีบำเพ็ญกุศลสวดวาร(๑๐๐วัน) เพื่ออุทิศถวายแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าสิริทิต์ แด่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิต์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
แผนย่อย / กอปรยุทธ์ และภายนอกหน่วยงาน และ กิจกรรมการทำความดีด้าน การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	โครงการ / กิจกรรม (๑) กิจกรรมจิตอาสา ร่วมพัฒนาสิ่งแวดล้อม การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมอย่างน้อย ร้อยละ ๘๐	บุคลากรในสังกัด มีจิตใจ เสียสละ มีส่วนร่วมพัฒนา สังคม	-	สสอ.เกาะจันทร์	/	/	/	/	- ๒๖ พ.ค.๖๕ สระน้ำ สาธารณประโยชน์บ้าน หนองซู่ช้าง - ๕ มิ.ย.๖๕ สปริงเวย์อ่าง เก็บน้ำคลองหลวงรัชชโลธร - ๒๓ ก.ค.๖๕ อ่างเก็บน้ำ คลองหลวงรัชชโลธร - ๑๔ ส.ค.๖๕ ศาลา ประชาคมอำเภอเกาะจันทร์
	๒.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ จัดให้มีการเรียนรู้เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และการรักษาวินัยแก่ ข้าราชการพลเรือน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท บนฐานชีวิตวิถีใหม่ (๑) กิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และการ รักษาวินัยแก่ข้าราชการพลเรือน พนักงานกระทรวง สาธารณสุข สำนักรงานสาธารณสุขอำเภอเกาะจันทร์	บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมอย่างน้อย ร้อยละ ๘๐	บุคลากรในสังกัดมี พฤติกรรมและทักษะชีวิต ที่สะท้อนคุณธรรม จริยธรรมในทางที่ดี	-	สสอ.เกาะจันทร์	/				ร่วมจัดประชุมในรูปแบบ คป.สอ.วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ โครงการอบรม เสริมสร้างและพัฒนาด้าน จริยธรรมต่อการจัดการทุจริต ณ รพ.เกาะจันทร์
แผนย่อยที่ ๓ ส่งเสริมให้กระทรวง สาธารณสุขเป็นแบบอย่าง การส่งเสริมองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ แผนย่อยที่ ๑ สร้างนวัตกรรมด้านการ ส่งเสริมองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ	๓.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สนับสนุนบุคคลและหน่วยงานในการสร้าง ผลงานด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น การสร้าง หลักสูตร การอบรม การออกแบบ กระบวนการ กิจกรรมการเรียนรู้การสอน การจัดเวที แลกเปลี่ยน เรียนรู้ผลงานดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ดี ภายอมรับ และการขยาย ผลอย่างต่อเนื่อง (๑) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน องค์กรคุณธรรมภายในหน่วยงาน	บุคลากรมีส่วนร่วม ร้อยละ ๑๐๐	มีช่องทางในการพัฒนา สื่อสารและแลกเปลี่ยน เรียนรู้การดำเนินงาน องค์กรคุณธรรม	-	สสอ.เกาะจันทร์	/	/	/	/	นำเสนอคุณธรรม จริยธรรม ในวันประชุมประจำเดือน เป็นประจำทุกเดือน

(๑) แผนย่อย / กลยุทธ์	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบ ประมาณ	(๕) หน่วยงาน รับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
แผนย่อยที่ ๔ ส่งเสริมมาตรฐานทาง จริยธรรม และสร้างสังคม- วัฒนธรรม ภายในหน่วยงาน	๔.๑ แนวทางพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สร้างการตระหนักรู้ในพฤติกรรมหรือประเด็น ล้อแหลมต่าง ๆ รวมทั้งการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ที่อาจนำมาซึ่งการ เสื่อมเสียชื่อเสียงความเชื่อถือศรัทธา หรือ พฤติกรรมที่ฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐใน หน่วยงานของตนเอง โดยการจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการที่จะใช้ภายในหน่วยงานเพื่อรักษาและส่งเสริม จริยธรรมของหน่วยงานเอง	บุคลากรมีส่วนร่วม ร้อยละ ๑๐๐	บุคลากรรับทราบประกาศ ของหน่วยงาน	-	สสอ.เกาะจันทร์		/			กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ ในวันที่ ๘ ม.ค.๒๕๖๔
กลยุทธ์ที่ ๒ บูรณาการงานด้านการ ส่งเสริมจริยธรรมเข้ากับการ ด้านการส่งเสริม คุณธรรม เพื่อสร้างสังคม- วัฒนธรรม ภายในหน่วยงาน	(๑) กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ ๓ ฉบับ - ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันการทุจริตในการ ปฏิบัติงานที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใสเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และ ประโยชน์สูงสุดของประชาชน - ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันการทุจริตตาม เกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อ จัดหาและการส่งเสริม การขายและเวชภัณฑ์ที่มีประโยชน์ของหน่วยงาน - ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน									

คำอธิบาย :

(๑) ระบุแผนย่อย / กลยุทธ์ ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) (สามารถเรียกดูแผนปฏิบัติการฯ ได้ที่เว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตามลิงก์ย่อ : <https://moph.cc/๑SE๔๐C๐G๐>)

(๒) ระบุแนวทางการพัฒนา ตามแผนย่อย / กลยุทธ์ ของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม 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

ระบุจำนวนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ / กิจกรรม

ระบุชื่อหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโครงการ / กิจกรรม เช่น ชมรมจริยธรรม หน่วยงานระดับกลุ่มงาน

ระบุระยะเวลาที่ดำเนินงาน โดยทำเครื่องหมาย P ในช่องไตรมาสที่จะดำเนินงาน

ส่วนที่ ๓ สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดำเนินการเป้าหมาย และตัวชี้วัด

การดำเนินงาน		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๑. จำนวนประชากรอายุ ๑๓ ปี ขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติหน้าที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม		๑๔.....คน	๙.....คน
๒. จำนวนเครือข่ายทางสังคมมีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย (จำนวนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในเครือข่าย ที่ผ่านการประเมินตนเอง ระดับส่งเสริมคุณธรรม ระดับพัฒนาคุณธรรม และระดับคุณธรรมต้นแบบ ตามเกณฑ์การประเมินชุมชน องครักษ์ อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่กรมการศาสนากำหนด)		๑.....แห่ง	๑.....แห่ง
๓. จำนวนเครือข่าย / องค์กรจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้นจำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ		๑.....แห่ง ๑๔.....คน	๑.....แห่ง ๙.....คน
๔. จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับการส่งเสริมคุณธรรม		ระบบ	ระบบ
๕. ผลการประเมิน MOPH ITA ของหน่วยงาน			
๖. จำนวนองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม / ประชุม / สัมมนา / อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จำนวนคนได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการจัดกิจกรรมขององค์กรเครือข่าย		๑.....แห่ง ๑๔.....คน	๑.....แห่ง ๙.....คน

ส่วนที่ ๔ โครงการสำคัญ / โครงการโดดเด่น

โครงการที่ ๑ (ชื่อโครงการ).....	สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม.....
สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป.....	
โครงการที่ ๒ (ชื่อโครงการ).....	สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม.....
สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป.....	
โครงการที่ ๓ (ชื่อโครงการ).....	สอดคล้องตามมิติ / สอดคล้องดัชนีคุณธรรม.....
สรุปสาระ / ผลการดำเนินงานโครงการโดยสังเขป.....	

คำอธิบาย : ๑. มิติในการส่งเสริมคุณธรรม จำนวน ๓ มิติ ได้แก่ (๑) หลักธรรมทางศาสนา (๒) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ (๓) วิถีวัฒนธรรมไทยที่งาม
๒. ดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ (๑) พอเพียง (๒) วินัย (๓) สุจริต (๔) จิตอาสา (๕) กตัญญู

ส่วนที่ ๕ ปัญหาและข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(นายอชิรพัฒน์ ศิริพนนวิจิตร)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

ประธานชมรมจริยธรรม

หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

วันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

ลงชื่อ.....

(นางพิชญาวุฒิระสิริกุล)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

สาธารณสุขอำเภอเกาะจันทร์

ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน

วันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

หมายเหตุ : ๑. หน่วยงานต้องนำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ที่ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน ลงนามแล้ว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

๒. จัดส่งลิงก์รายงานผลการดำเนินงานตามข้อ ๑. ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ผ่าน Google Forms ตามกำหนดเวลา ดังนี้

๑) รอบ ๒ เดือน จัดส่งข้อมูลทางลิงก์ย่อ <https://moph.cc/kvUbkI8o9> ภายในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๙

๒) รอบ ๑๒ เดือน จัดส่งข้อมูลทางลิงก์ย่อ <https://moph.cc/52z-paz7I> ภายในวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๙

๓. หน่วยงานนำลิงก์รายงานผลการดำเนินงานตามข้อ ๒. มาวางในระบบ MITAS ในไตรมาสที่ ๒ และไตรมาสที่ ๔ ตามแนวทางที่กำหนดในคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การขับเคลื่อนคุณธรรมพอเพียง “ชีวิตดีวิถีพอเพียง” ในองค์กร
หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะจันทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

๑. ชื่อกิจกรรม : Green Office Initiative

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการประหยัดพลังงานและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๒. เพื่อสนับสนุนการใช้ทรัพยากรภายในสำนักงานอย่างคุ้มค่า ลดการใช้พลังงาน และลดปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้เป็นสำนักงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

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 ประสาทสัมผัส)
- ☐ ความต้องการทางอารมณ์ความกลัว (การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม)

๔. รายละเอียดกิจกรรม

วิธีการดำเนินกิจกรรม : บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะจันทร์ร่วมกัน ประหยัดพลังงาน

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : กลุ่มงานบริหารฯ

ระยะเวลาดำเนินการ : ๑๒ เดือน (ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙)

สถานที่ดำเนินการ : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะจันทร์

งบประมาณ : -

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีความรู้และพฤติกรรมการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างประหยัด ส่งผลให้ลดการใช้พลังงาน วัสดุสิ้นเปลือง และของเสียอย่างเป็นรูปธรรม ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน

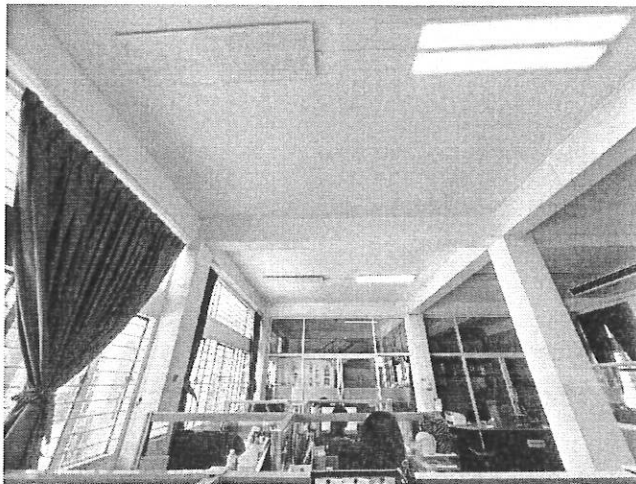
๖. ผลลัพธ์ / ความสำเร็จ

๑. บุคลากรมีความรู้ ความตระหนัก และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม

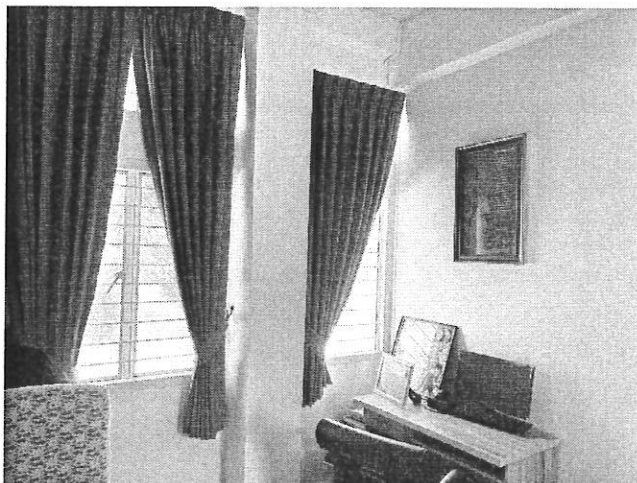
๒. หน่วยงานสามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้า วัสดุสิ้นเปลือง และปริมาณของเสียได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

๓. เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานในด้านการอนุรักษ์พลังงาน

๗.ภาพกิจกรรม



เปิดม่านรับแสงธรรมชาติและลดการเปิดไฟในจุดที่ไม่ได้ใช้งาน
รวมถึงการปิดเครื่องปรับอากาศก่อนเลิกใช้งาน ๓๐ นาที



เติมน้ำอุณหภูมิห้องแทนการใช้เครื่องทำความเย็น

การดำเนินการปฎิญาคุณธรรม (Do & Don't)

หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะจันทร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

☐ รอบการประเมิน ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙)☒ รอบการประเมิน ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

๑. ปฎิญาคุณธรรม (Do & Don't) หรือข้อตกลงคุณธรรม (ขั้นต้น) ที่หน่วยงานกำหนด

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้องและโปร่งใส	๑. ไม่ทุจริต คอร์รัปชัน หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากหน้าที่
๒. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด	๒. ไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
๓. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และผลการปฏิบัติงานของตนเอง	๓. ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยต่อการกระทำผิดหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
๔. ให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ	๔. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่มีชอบหรือเอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง
๕. ใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	๕. ไม่เปิดเผยข้อมูลราชการที่เป็นความลับโดยไม่ได้รับอนุญาต
๖. ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้เปิดเผยข้อมูลตามหลักธรรมาภิบาล	๖. ไม่ปฏิบัติงานโดยประมาทเลินเล่อหรือขาดความรอบคอบ

๒.วิธีการดำเนินการ

การวางแผน (Plan)

๑. กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านคุณธรรมของหน่วยงาน โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม

๒. วิเคราะห์และทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๓. จัดทำและกำหนดแนวทาง Do & Don't ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เช่น การให้บริการประชาชน การใช้ทรัพยากร และการเปิดเผยข้อมูล

๔. วางแผนการสื่อสาร ถ่ายทอด และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ Do & Don't ให้บุคลากรทุกระดับรับทราบอย่างทั่วถึง

๕. กำหนดตัวชี้วัดและแนวทางการกำกับติดตาม เช่น ระดับความโปร่งใส การปฏิบัติตามระเบียบ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ

การทดลองปฏิบัติ (Do)...

การทดลองปฏิบัติ (Do)

๑. สื่อสาร ชี้แจง และสร้างความตระหนักแก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. นำ Do & Don't ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานประจำวัน เช่น การให้บริการอย่างเป็นธรรมชาติ การไม่เลือกปฏิบัติ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๓. กำกับให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด

๔. ส่งเสริมพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด และการรายงานผลอย่างถูกต้อง

๕. สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลและการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล

การประเมินผลปรับปรุง (Check)

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าสอดคล้องกับหลัก Do & Don't หรือไม่ โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์และความโปร่งใส

๒. ตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับจากการดำเนินงานจริง

๓. ประเมินความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น ความตรงต่อเวลา คุณภาพงาน และความครบถ้วนของงาน

๔. รับฟังข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๕. ประเมินระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน

การปฏิบัติ (Act)

๑. นำผลการติดตามและประเมินมาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลัก Do & Don't มากยิ่งขึ้น

๒. กำหนดมาตรการแก้ไข ป้องกัน และควบคุมความเสี่ยง เมื่อพบการไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

๓. ส่งเสริมและยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเป็นแบบอย่าง

๔. พัฒนาองค์ความรู้และทักษะของบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และการให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๕. ทบทวนและปรับปรุง Do & Don't ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของหน่วยงาน

๓. ปณิธานคุณธรรม (Do & Don't) ของหน่วยงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติแล้ว

Do (สิ่งที่ควรทำ)	Don't (สิ่งที่ไม่ควรทำ)
๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้องและโปร่งใส	๑. ไม่ทุจริต คอร์รัปชัน หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากหน้าที่
๒. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด	๒. ไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
๓. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการปฏิบัติงานของตนเอง	๓. ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยต่อการกระทำผิดหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
๔. ให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ	๔. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่มีขอบหรือเอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง
๕. ใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	๕. ไม่เปิดเผยข้อมูลราชการที่เป็นความลับโดยไม่ได้รับอนุญาต
๖. ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลตามหลักธรรมาภิบาล	๖. ไม่ปฏิบัติงานโดยประมาทเลินเล่อ หรือขาดความรอบคอบ

หมายเหตุ : แนวทางการดำเนินการปฎิญาคุณธรรมตามหลัก PDCA

โดยทั่วไปการดำเนินการเพื่อกำหนดปฎิญาคุณธรรมของหน่วยงานจะเริ่มต้นจากการประชุมกลุ่มเพื่อร่วมกันศึกษาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ หรือกรณีศึกษาต่าง ๆ จากนั้นจึงร่วมกันกำหนดข้อตกลงคุณธรรมเบื้องต้นในรูปแบบ “Do & Don’t” เพื่อใช้ในการทดลองปฏิบัติ (Do)

เมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่ง หน่วยงานจะทำการประเมินผล (Check) ว่าข้อตกลงดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของบุคลากรได้หรือไม่ และสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่

หากผลการประเมินเป็นที่น่าพอใจ ข้อตกลงนั้นจะถูกยกระดับเป็น “ปฎิญาคุณธรรม” ของหน่วยงาน (Action)

แต่หากผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจ หน่วยงานจะกลับไปสู่ขั้นตอนการวางแผนใหม่ (Plan) โดยการระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดข้อตกลงใหม่ แล้วนำไปทดลองปฏิบัติอีกครั้ง (Do)

กระบวนการนี้จะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในลักษณะวงจร PDCA จนได้ปฎิญาคุณธรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปจะได้ประมาณ ๓ ข้อที่ควรทำ (Do) และ ๓ ข้อที่ไม่ควรทำ (Don’t)

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะจันทร์
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

“ส่งเสริมให้บุคลากรมีชีวิตที่เปี่ยมด้วยความสุขและความสมดุลในทุกบทบาท (Work-Life Balance) ควบคู่การปลูกฝังคุณงามความดี เพื่อก่อให้เกิดสังคมแห่งความเอื้ออาทร”

๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance)
๒. เพื่อเสริมสร้างความรัก ความอบอุ่น และความผูกพันภายในครอบครัวของบุคลากร
๓. เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงงามให้เกิดขึ้นในครอบครัว
๔. เพื่อส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจของบุคลากรให้มีความสุขในการดำรงชีวิต
๕. เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข อันนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒. วิธีดำเนินงาน

๑. ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เวลาคุณภาพร่วมกับครอบครัว
๒. กำหนดแนวทางลดภาระการปฏิบัติงานในวันอาทิตย์โดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อส่งเสริมการมีวันหยุดที่แท้จริง
๓. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

๓. ผลการดำเนินงาน

รอบ ๑๒ เดือน

๑. บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและชีวิตครอบครัวดีขึ้น ภายหลังการลดภาระงานในวันอาทิตย์
๒. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของบุคลากรมีความอบอุ่นและใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อสุขภาพทางกายและจิตใจในเชิงบวก
๓. บุคลากรมีความสุขและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บรรยากาศองค์กรเอื้อต่อการทำงาน เป็นองค์กรคุณธรรมและมีประสิทธิภาพ

๔. ผลการประเมิน (แนบใบงานตารางประเมิน)

คะแนนเฉลี่ยรวม: ๓.๗๒

ระดับ: ดี (บรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจน และมีการมีส่วนร่วมในระดับดี)

ข้อสังเกต: บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว แต่ยังมีบางส่วนที่มีภาระงาน

๕. ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรบางส่วนยังมีการกิจจำเป็นในวันอาทิตย์ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแนวทางได้อย่างต่อเนื่อง

๖. ข้อเสนอแนะ

๑. ควรส่งเสริมความเข้าใจและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการใช้เวลาคุณภาพกับครอบครัวอย่างต่อเนื่อง
๒. ควรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลให้ชัดเจน ครอบคลุม และนำผลไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

๗. สรุป

กิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” มุ่งส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้เวลาคุณภาพร่วมกับครอบครัวมากยิ่งขึ้นส่งผลให้บุคลากรมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

การดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะจันทร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระดับบุคลากร

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียด	คะแนน (๑-๕)	ข้อสังเกต/ ข้อเสนอแนะ
๑. การดำเนินงานตามแผน	การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้ วันอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☐ ๔ ☒ ๕	
๒. การมีส่วนร่วมของบุคลากร และครอบครัว	ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับ ครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน, ดูแลบุตร	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☐ ๔ ☒ ๕	
๓. คุณภาพเวลาครอบครัว	การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, พฤติกรรมของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝังคุณธรรม ดีขึ้น เช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดีขึ้น การใช้จ่ายเงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☐ ๔ ☒ ๕	
๔. การปฏิบัติตามนโยบาย ผู้บริหาร	การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การ จัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลาครอบครัว	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	
๕. ผลลัพธ์ต่อครอบครัว และชุมชน	ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศอบอุ่น , การส่งเสริมคุณธรรม	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	
๖. ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	☒ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☐ ๔ ☐ ๕	
รวมคะแนนเฉลี่ย	(รวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวนหัวข้อ)	๒๔ ÷ ๖ = ๔	

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

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

การอ่านค่าตามเกณฑ์

- ค่าเฉลี่ยรวม = ๔.๒๐
- อยู่ในช่วง ๓.๕๐ - ๔.๔๙
- ระดับดี → หมายถึง หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์เกือบทั้งหมด 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)

- ผู้ประเมินคือหน่วยงาน
- ใช้เพื่อดูว่าโครงการ/นโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์กับครอบครัว บรรลุผลหรือไม่
- หัวข้อจะเน้นไปที่ ผลรวมของกิจกรรม เช่น

๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม

๒. ระดับการปฏิบัติตามนโยบาย (ไม่ทำงานวันอาทิตย์)

๓. ผลลัพธ์ต่อครอบครัวและชุมชน

๔. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลลัพธ์ : ใช้เป็นรายงานต่อผู้บริหารเพื่อสรุปว่าโครงการนี้มีประสิทธิผลหรือไม่