



แบบฟอร์มที่ ๒

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

☐ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) (ตัดยอดวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๙)

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

ชื่อชมรม ..ชมรมจริยธรรมสาธารณสุขอำเภอเมืองปาน.....หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปาน

สถานที่ตั้ง.....๒๙๐ หมู่ ๔ ตำบลเมืองปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ๕๒๒๔๐.....

ชื่อผู้ประสานงาน นายเทอดจิ่ง ภิระนรินทร์.....โทรศัพท์ ๐ ๕๔๐๑ ๙๘๐๖.....

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กิจกรรม	การดำเนินงาน		จำนวน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	ดำเนินการแล้ว	ยังไม่ได้ดำเนินการ			
๑.กิจกรรม ทบทวนความรู้ ปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ พื้นฟูความรู้เจ้าหน้าที่เก่า -รพ.คุณธรรม -ค่านิยม MOPH องค์การ -การป้องกันการทุจริต -ผลประโยชน์ทับซ้อน -ระเบียบข้าราชการ	✓		๑๘ คน	มีการประชุมและให้ความรู้บุคลากรในสังกัด	
๒. กิจกรรม. จิตอาสา ๕ ส ,Big Cleaning day พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา	✓		๑๘ คน	มีการจัดกิจกรรมจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจทุกหน่วยงาน	
๓.กิจกรรมการประกาศนโยบายไม่รับของขวัญ	✓		๓ แห่ง	มีการประกาศนโยบายไม่รับของขวัญโดยผู้บริการของหน่วยงาน	

กิจกรรม	การดำเนินงาน		จำนวน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	ดำเนินการแล้ว	ยังมิได้ดำเนินการ			
๔.กิจกรรมสืบสานประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม -รดน้ำดำหัวเจ้าหน้าทีที่อาวุโสเนื่องใน ประเพณีวันสงกรานต์		✓			ยังไม่ถึงกำหนดการ
๕.กิจกรรมสืบสานประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม ถวายเทียนพรรษา		✓			ยังไม่ถึงกำหนดการ
๖.กิจกรรมยกย่องชมเชยผู้กระทำความดี	✓		๓แห่ง		

ลงชื่อ ผู้รายงาน

๖พ๖๑๖

ก.บ.๑๔

(นายเทอดธง ภิระบรรณ)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

เลขานุการชมรมจริยธรรม

หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

วันที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

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

ระดับหน่วยงาน

คำชี้แจง : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร ปิตามารดา สร้างเวลาคุณภาพ และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่เน้นการลดการทำงานในวันอาทิตย์

ผู้บริหารให้นโยบาย

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปาน

เรื่อง นโยบายส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance)

ภายใต้กิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๘

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในวันอาทิตย์หรือวันหยุดราชการ เพื่อใช้เวลาคุณภาพร่วมกับครอบครัว บุตร ปิตามารดา 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

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปานได้ประกาศนโยบายดังกล่าวเมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ และดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบแนวทางการดำเนินกิจกรรม โดยเน้นการลดหรือหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานในวันอาทิตย์ เว้นแต่กรณีจำเป็นตามภารกิจราชการบุคลากรในหน่วยงานเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เวลาวันอาทิตย์ร่วมกับครอบครัว และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว โดยกิจกรรมอยู่ระหว่างการดำเนินการและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

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

๔. ผลการประเมิน (แนบใบงานตารางประเมิน)

จากการติดตามผลการดำเนินกิจกรรม “ครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” โดยการประเมินจากบุคลากรในหน่วยงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ๔.๑๗ คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ ดี สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance) มากขึ้น โดยเฉพาะการใช้เวลาวันอาทิตย์ร่วมกับครอบครัว ทำกิจกรรมร่วมกัน และการจัดสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ หน่วยงานอยู่ระหว่างการติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประเมินผลอย่างเป็นระบบในรอบการประเมิน ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙) ต่อไป

๕. ปัญหาและอุปสรรค

๕.๑ บุคลากรบางส่วนยังมีการกิจราชการหรือภารกิจที่จำเป็นต้องปฏิบัติในวันอาทิตย์หรือวันหยุดราชการ ทำให้ไม่สามารถใช้เวลาร่วมกับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ในทุกช่วงเวลา

๕.๒ การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของกิจกรรมยังไม่ทั่วถึงในบุคลากรบางส่วน โดยจากการประเมินพบว่า 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”

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระดับบุคลากร

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียด	คะแนน (๑-๕)	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
๑. การดำเนินงานตามแผน	การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้ วันอาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	บุคลากรส่วนใหญ่ใช้เวลา วันอาทิตย์กับครอบครัวมากขึ้น ค่าเฉลี่ยด้านการใช้เวลาร่วมกันอยู่ใน ระดับดี
๒. การมีส่วนร่วมของบุคลากร และครอบครัว	ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับ ครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน, ดูแลบุตร	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	บุคลากรมีโอกาสมากขึ้นทำกิจกรรมร่วมกับ สมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ เกิดการมีส่วนร่วมในระดับดี
๓. คุณภาพเวลาครอบครัว	การดูแลบุตร, การทำกิจกรรมร่วมกัน, พฤติกรรมของบุตรในเรื่องที่ปลูกฝังคุณธรรม ดีขึ้น เช่น มีวินัยในการรักษาเวลาดีขึ้น การ ใช้จ่ายเงินมีเงินออมเพิ่มขึ้น การควบคุม อารมณ์ดีขึ้น	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น บุคลากรมีวินัยในการจัดสรรเวลา และสามารถควบคุมอารมณ์จากการ ทำงานได้ดีขึ้น
๔. การปฏิบัติตามนโยบาย ผู้บริหาร	การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์, การ จัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลาครอบครัว	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	บุคลากรรับรู้ถึงนโยบาย Work-Life Balance ของผู้บริหาร และเห็นว่า นโยบายช่วยให้สามารถจัดสมดุล ชีวิต ได้ดีขึ้น
๕. ผลลัพธ์ต่อครอบครัว และชุมชน	ความพึงพอใจ, การสร้างบรรยากาศอบอุ่น , การส่งเสริมคุณธรรม	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☐ ๔ ☒ ๕	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม ในระดับสูง และเห็นว่ากิจกรรมควร ดำเนินการต่อเนื่องในอนาคต
๖. ข้อเสนอแนะ/การปรับปรุง	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	☐ ๑ ☐ ๒ ☐ ๓ ☒ ๔ ☐ ๕	ควรประชาสัมพันธ์นโยบายให้ บุคลากรรับทราบอย่างต่อเนื่อง และ สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาบริหาร จัดการภารกิจงานเพื่อลดการทำงาน ในวันอาทิตย์
รวมคะแนนเฉลี่ย	(รวมคะแนนทุกหัวข้อ ÷ จำนวน หัวข้อ)	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 ผลสัมฤทธิ์ปรากฏ

ชัดเจน 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

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

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

๑. ชื่อกิจกรรม : นโยบายส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างพอประมาณตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
ภายใต้กิจกรรม “ชีวิตดีวิถีพอเพียง” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

๒.๑ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปานตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรของรัฐ ได้แก่ ไฟฟ้า น้ำประปา และน้ำมันเชื้อเพลิง อย่างพอประมาณ คุ่มค่า และเหมาะสม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ เพื่อรณรงค์และส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างประหยัดและรู้คุณค่า

๒.๓ เพื่อเสริมสร้างวินัยและจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อทรัพยากรของรัฐและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และความรับผิดชอบต่อส่วนรวมอย่างยั่งยืน

๓. ความพอเพียงที่ต้องการเสริมสร้างให้มีความต้องการในระดับ “พอเหมาะ พอดี” จากหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง : พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน (เลือก ๑ ข้อ)

☒ ด้านการบริโภคทรัพยากร (การประหยัดทรัพยากรของรัฐ: ไฟฟ้า เชื้อเพลิง)

๔. รายละเอียดกิจกรรม

วิธีการดำเนินกิจกรรม :

๔.๑ ประกาศนโยบายส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างพอประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้กิจกรรม “ชีวิตดีวิถีพอเพียง” ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบและถือปฏิบัติ

๔.๒ รณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรประหยัดไฟฟ้า น้ำประปา และน้ำมันเชื้อเพลิง เช่น การปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน และการใช้ทรัพยากรเท่าที่จำเป็น

๔.๓ ส่งเสริมการใช้รถยนต์ของทางราชการอย่างคุ้มค่าและประหยัด

๔.๔ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอแนวทางลดการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน

ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : ชมรมคุณธรรมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปาน กลุ่มกฎหมาย

กลุ่มงานบริหารทั่วไป และทุกกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดลำปาง

ระยะเวลาดำเนินการ : ๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙

สถานที่ดำเนินการ : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปาน

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

๕. ผลที่คาดว่าจะ /...

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๕.๑ บุคลากรมีความตระหนักและมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างประหยัดและคุ้มค่า
- ๕.๒ เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา และน้ำมันเชื้อเพลิงให้เหมาะสม
- ๕.๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความพอประมาณและความรับผิดชอบต่อทรัพยากรของรัฐ

๖. ผลลัพธ์ / ความสำเร็จ

๖.๑ หน่วยงานได้ประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบและถือปฏิบัติตามมาตรการประหยัดทรัพยากรของรัฐ

๖.๒ บุคลากรให้ความร่วมมือในการปิดไฟและอุปกรณ์ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน ใช้น้ำประปาเท่าที่จำเป็น และใช้รถยนต์ของทางราชการอย่างประหยัดและเหมาะสม

๖.๓ ทุกกลุ่มงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกิจกรรม โดยนำแนวทางการประหยัดทรัพยากรไปใช้ในการปฏิบัติงานตามบริบทของแต่ละกลุ่มงาน

๖.๔ จากการเปรียบเทียบข้อมูลการใช้ไฟฟ้าของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอมะนังระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ – สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ พบว่า ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ มีปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลง ๗.๗๕ หน่วย คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๓ และมีค่าใช้จ่ายลดลง ๓๒๑.๔๓ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๘ รายละเอียดปรากฏตามตารางเปรียบเทียบข้อมูลการใช้ไฟฟ้าที่แนบมาพร้อมนี้

ตารางเปรียบเทียบปริมาณการใช้ไฟฟ้าและค่าใช้จ่าย
ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙

จำนวนหน่วยการใช้ไฟ (รวมทุกใบแจ้งหนี้) ปี ๒๕๖๘ (หน่วย: กิโลวัตต์) (E)	เงินค่าไฟ (บาท)	จำนวนหน่วยการใช้ไฟ (รวมทุกใบแจ้งหนี้) ปี ๒๕๖๙ (หน่วย: กิโลวัตต์) (E)	เงินค่าไฟ (บาท)	ร้อยละหน่วยค่าไฟที่ลดลง
๓๔๒	๑,๙๐๙.๗๗	๒๔๑	๑,๓๘๒.๕๖	๒๙.๕๓
๓๒๘	๑,๘๔๕.๒๗	๑๙๗	๑,๑๙๑.๑๒	๓๙.๙๔
๑๕๖	๑,๐๕๒.๘๒	๑๓๕	๙๒๑.๔๑	๑๓.๔๖
๑๐๘	๘๒๘.๒๑	๑๒๔	๘๖๕.๕๘	-๑๔.๘๑
๑๐๘	๘๒๕.๒๑	๑๕๖	๑,๐๐๒.๗๔	-๔๔.๔๔
๒๗๑	๑,๕๗๓.๙๔	๓๗๙	๑,๙๕๘.๕๗	-๓๙.๘๕
๓๒๐	๑,๗๙๘.๑๒	๔๒๒	๒,๑๔๒.๘๗	-๓๑.๘๘
๔๕๒	๒,๓๑๙.๘๒	๔๕๗	๑,๗๘๖.๒๓	-๑.๑๑
๒๓๐	๑,๓๔๔.๕๕	๔๘๗	๒,๔๕๕.๔๑	-๑๑๑.๗๔
๓๐๐	๑,๖๕๒.๐๖	๕๕๙	๒,๗๖๙.๐๒	-๘๖.๓๓
๓๒๓	๑,๗๕๓.๑๐	๒๗๙	๑,๕๔๙.๓๘	๑๓.๖๒
๒๕๑	๑,๔๔๓.๔๕			๑๐๐
๓,๑๘๙.๐๐	๑๘,๓๔๖.๓๒	๓,๔๓๖.๐๐	๑๘,๐๒๔.๘๙	-๗.๗๕

*** ภาพรวมของระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ชั่ว

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลง ๗.๗๕ หน่วย คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๓

และมีค่าใช้จ่ายลดลง ๓๒๑.๔๓ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๘ ***

๖.๕ ผลการดำเนินกิจกรรม “ชีวิตดีวิถีพอเพียง” สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรทุกกลุ่มงานมีความตระหนักและมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างประหยัดและคุ้มค่ามากขึ้น โดยมีข้อมูลการใช้ไฟฟ้าเป็นหลักฐาน ประกอบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม สำหรับการใช้น้ำประปาและน้ำมันเชื้อเพลิง หน่วยงานได้ดำเนินการรณรงค์และส่งเสริมให้ใช้อย่างเหมาะสมและเท่าที่จำเป็น ทั้งนี้ จะดำเนินการติดตามและส่งเสริมพฤติกรรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

การดำเนินการปฎิญาคุณธรรม (Do & Don't)

หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปาน

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.ดูแลสุขภาพตนเองและเป็นแบบอย่างด้านสุขภาพ เพื่อส่งเสริมสุขภาพะที่ดีและลดความเสี่ยงโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง	๑.ไม่ละเลยการดูแลสุขภาพตนเอง หรือมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ ด้านสุขภาพของบุคลากร
๒.ทำงานเป็นทีมด้วยความสามัคคี เคารพซึ่งกันและกัน สร้างความรัก ความผูกพัน และบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข	๒.ไม่สร้างความแตกแยก ขาดความร่วมมือ หรือบั่นทอนบรรยากาศที่ดีในองค์กร
๓.ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต โปร่งใส กล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง และใช้ทรัพยากรของราชการ อย่างประหยัด คุ่มค่า	๓.ไม่ทุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน และไม่ใช้ทรัพยากรของราชการโดยมิชอบ หรือสิ้นเปลืองเกินความจำเป็น

๒. วิธีการดำเนินการ

๒.๑ การวางแผน (Plan)

- จัดประชุมระดมสมองภายในหน่วยงานอย่างน้อย ๒ ครั้ง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ต้องการแก้ไขและกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร
- สำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ บรรยากาศการทำงาน และความเสี่ยงด้านความโปร่งใส เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน
- กำหนดกรอบระยะเวลา วิธีการ และช่องทางการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
- จัดทำและประกาศ ปฎิญาคุณธรรม (Do & Don't) ของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดลำปาง เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนและการปฏิบัติราชการ

๒.๒ การทดลองปฏิบัติ (Do)

- นำปฎิญาคุณธรรม (Do & Don't) ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน
- ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ให้บุคลากรทุกระดับยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ
- บูรณาการแนวทาง Do & Don't เข้ากับการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น การประชุมประจำเดือน และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร

รณรงศ์ให้.../

- รมรณค้ให้บุคคการคดูแลสุคภาพตนเอง ทำงาร่วมกัันด้วยคความคการพและสามัคคิ รวมทั้งปฏิบัติหน้าทึด้วยคความสุจริต โปรงใส และใช้ทรรพยาการของราชการอย่างค้มค้

๒.๓ การประเมินผลปรับปรุง (Check)

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

เนื่องจากหน่วยงานได้ประกาศการดำเนินการขับเคลื่อนปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ จึงอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการนำไปทดลองปฏิบัติ โดยหน่วยงานได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ให้บุคลากรรับทราบแนวทางดังกล่าว และอยู่ระหว่างติดตามผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

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

หน่วยงานได้ติดตามและประเมินผลการนำปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't) ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ครอบคลุมทุกกลุ่มงาน โดยแต่ละกลุ่มงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปถ่ายทอดแก่บุคลากรในสังกัด

บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงการดูแลสุภาพ การทำงานเป็นทีม ด้วยความสามัคคี ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส และใช้ทรัพยากรของราชการอย่างประหยัด ค้มค้ รวมทั้งสามารถบูรณาการแนวทาง Do & Don't เข้ากับการประชุมและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ หน่วยงานจะประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๒.๔ การปฏิบัติ (Act)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปานได้นำผลการติดตาม ประเมินผล และข้อเสนอแนะจากบุคลากรมาพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงาน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

- ทบทวนและปรับปรุงปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't) ให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับบริบทและภารกิจของหน่วยงาน
- ส่งเสริมให้กลุ่มงานและบุคลากรนำแนวทาง Do & Don't ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
- กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- นำผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะไปใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
- พิจารณาระดับปฏิญญาคุณธรรม (Do & Don't) ให้เป็นกรอบพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

หมายเหตุ : แนวทางการดำเนินการปฎิบัติตามหลัก PDCA

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

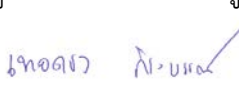
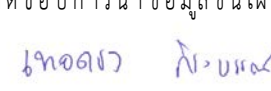
เมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่ง หน่วยงานจะทำการประเมินผล (Check) ว่าข้อตกลงดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของบุคลากรได้หรือไม่ และสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่

หากผลการประเมินเป็นที่น่าสนใจ ข้อตกลงนั้นจะถูกระดัดเป็น “ปฎิบัติตามคุณธรรม” ของหน่วยงาน (Action)

แต่หากผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าสนใจ หน่วยงานจะกลับไปสู่ขั้นตอนการวางแผนใหม่ (Plan) โดยการระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดข้อตกลงใหม่ แล้วนำไปทดลองปฏิบัติอีกครั้ง (Do)

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

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๙
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง วัน/เดือน/ปี : ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ หัวข้อ : รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน https://mueangpanhealth.com/ Link ภายนอก : หมายเหตุ :	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายเทอดธง ภิระบรรณ) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายวสันต์ จันทร์ศักดิ์) ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอเมืองปาน วันที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายเทอดธง ภิระบรรณ) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙	