

การรายงานผลการดำเนินการ “กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม”
โรงพยาบาลนาเชือก
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

โรงพยาบาลนาเชือกภายใต้การนำของ แพทย์หญิงทักษิณา จิตเรืองไพโรจน์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนาเชือก ได้กำหนดนโยบายสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance) ผ่านการกำหนดให้วันอาทิตย์เป็นวันแห่งครอบครัว ผู้บริหารจึงมีนโยบายให้หน่วยงานลดหรือพิจารณางดภาระงานในวันอาทิตย์ที่ไม่จำเป็น เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เวลาคุณภาพ (Quality Time) อยู่กับบุตร บิดามารดา และสมาชิกในครอบครัว อันเป็นการส่งเสริมคุณธรรม ความผูกพัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในรากฐานของครอบครัว ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และมีพลังในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนตามเป้าหมายขององค์กร

๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรโรงพยาบาลนาเชือกใช้เวลาวันอาทิตย์อยู่กับครอบครัว บุตร และบิดามารดา เพื่อสร้างเวลาคุณภาพ
- ๑.๒ เพื่อลดภาระงานในวันอาทิตย์ ให้บุคลากรมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ตามนโยบายของผู้บริหาร
- ๑.๓ เพื่อสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เสริมสร้างคุณธรรมและความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัวและชุมชน

๒. วิธีดำเนินงาน

- ๒.๑ การประกาศนโยบาย: ผู้บริหารสื่อสารนโยบายงดหรือลดการทำงานในวันอาทิตย์ เพื่อให้เป็น "วันครอบครัว" อย่างแท้จริง
- ๒.๒ การจัดกิจกรรม: สนับสนุนให้บุคลากรจัดกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในบ้าน เช่น การทำอาหารร่วมกัน การดูแลบุตร หรือการพาบิดามารดาไปวัดทำบุญ
- ๒.๓ การติดตามผล: ใช้แบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) เพื่อให้บุคลากรสะท้อนพฤติกรรมการใช้เวลาในวันอาทิตย์
- ๒.๔ การประเมินผล: กำหนดรอบการติดตามผลเป็น ๒ ระยะ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน (มีนาคม ๒๕๖๙) และรอบ ๑๒ เดือน (กันยายน ๒๕๖๙)

๓. ผลการดำเนินงานและการเปรียบเทียบ (รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน)

จากการดำเนินงานตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ผลการประเมินและภาพรวมทิศทางการดำเนินงานในรอบ ๑๒ เดือน มีพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นอย่างชัดเจนเมื่อเทียบกับรอบ ๖ เดือน โดยมีรายละเอียดสรุปดังนี้:

ประเด็น การประเมิน	ผลการดำเนินงาน (รอบ ๖ เดือน)	ผลการดำเนินงาน (รอบ ๑๒ เดือน)	ทิศทาง / การเปลี่ยนแปลง
เชิงปริมาณ (บุคลากรปรับเปลี่ยน พฤติกรรม)	ร้อยละ ๗๘ ของบุคลากรมีการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใช้เวลา ร่วมกับครอบครัว	ร้อยละ ๘๘ ของบุคลากรมีการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่าง สม่ำเสมอ	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ แสดงถึงความ ตระหนักที่สูงขึ้น
คะแนนเฉลี่ย การประเมินรวม	๔.๑๗ (ระดับ: ดี)	๔.๔๕ (ระดับ: ดีมาก / บรรลุเป้าหมายสูง)	เพิ่มขึ้น ๐.๒๘ คะแนน ผลสัมฤทธิ์เด่นชัดขึ้น
บรรยากาศองค์กร และความสุข	มีความสุขมากขึ้นเนื่องจากได้ พักผ่อนและดูแลคนรัก	มีความสุขพ้นในองค์กรสูงขึ้น ลดภาวะหมดไฟในการทำงาน	ทิศทางเชิงบวกอย่าง ยั่งยืน

๔. ผลการประเมินการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (รอบ ๑๒ เดือน)

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียด	คะแนน (๑-๕)	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ รอบ ๑๒ เดือน
๑. การดำเนินงาน ตามแผน	การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้วัน อาทิตย์เพื่อกิจกรรมครอบครัว	๕	บุคลากรปรับตัวได้ดีมาก ปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างราบรื่น
๒.การมีส่วนร่วมของ บุคลากรและครอบครัว	ความถี่ในการใช้เวลาวันอาทิตย์กับ ครอบครัว เช่น ทำกิจกรรมร่วมกัน, ดูแลบุตร	๔	มีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องตลอดปี
๓.คุณภาพเวลา ครอบครัว	การดูแลบุตร,การทำกิจกรรมร่วม กัน, ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น	๕	ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความ อบอุ่นและแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น
๔.การปฏิบัติตาม นโยบายผู้บริหาร	การลดหรืองดการทำงานวันอาทิตย์ ,การจัดกิจกรรมโดยไม่กระทบเวลา ครอบครัว	๕	ทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือใน การบริหารจัดการเวรอย่างมีประสิทธิภาพ
๕.ผลลัพธ์ต่อครอบครัว และชุมชน	ความพึงพอใจ,การสร้างบรรยากาศ อบอุ่น, การส่งเสริมคุณธรรม	๔	สร้างบรรยากาศเชิงบวกและเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน
๖.ข้อเสนอแนะ/ การปรับปรุง	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	๔	มีการนำคู่มือไอดีกิจกรรมไปปรับ ใช้อย่างแพร่หลาย

คะแนนเฉลี่ยรวมรอบ ๑๒ เดือน: ๔.๔๕

ระดับ: ดีมาก (บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างยอดเยี่ยม ผลสัมฤทธิ์ปรากฏชัดเจนทุกมิติ)

๕. ปัญหาและอุปสรรค (เปรียบเทียบและแนวทางการบริหารจัดการ)

- ๕.๑ การระงับบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินในรอบ ๖ เดือนที่เคยเป็นอุปสรรคหลักได้รับการแก้ไขโดยการจัดทำตารางเวรหมุนเวียนแบบยืดหยุ่นทำให้บุคลากรกลุ่มงานฉุกเฉินสามารถสลับเวลามาเข้าร่วมกิจกรรมครอบครัวได้ดีขึ้นในรอบ ๑๒ เดือน
- ๕.๒ การสื่อสารแนวทางการกิจกรรมในระยะแรก (รอบ ๖ เดือน) ที่ยังไม่ทั่วถึงได้รับการปรับปรุงโดยการประชุมชี้แจงและประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความเข้าใจและการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันในรอบ ๑๒ เดือน

๖. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง

- ๖.๑ ควรคงนโยบาย “วันครอบครัว” และสนับสนุนการบริหารจัดการเวรปฏิบัติงานวันอาทิตย์ ให้มีความยืดหยุ่นอย่างต่อเนื่องใน ๒ ปีงบประมาณถัดไป
- ๖.๒ พัฒนาและต่อยอด “คู่มือไวยาวัจกรกิจกรรมครอบครัว” ให้มีความหลากหลาย พร้อมทั้งจัดประกวดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมสร้างสรรค์ภายในโรงพยาบาลเพื่อสร้างแรงบันดาลใจยิ่งขึ้น

๗. สรุปผลการดำเนินงาน

“กิจกรรมครอบครัวอบอุ่นสร้างคุณธรรม” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของโรงพยาบาลนาเชือกสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จและการพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างรอบ ๖ เดือน (คะแนน ๔.๑๗) และรอบ ๑๒ เดือน (คะแนน ๔.๔๕) กิจกรรมนี้ไม่เพียงแต่ช่วยสร้างคุณธรรมและความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในครอบครัวบุคลากรเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ลดภาวะความเครียด เสริมสร้างความสุขในองค์กร และสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารอย่างแท้จริง สมควรขยายผลและดำเนินโครงการต่อเนื่องในรอบปีงบประมาณถัดไป