



แนวทางการขับเคลื่อนความสุข
กระทรวงสาธารณสุข
ปี 2562 - 2563

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เมษายน 2562

ที่ปรึกษา

นายแพทย์ไพศาล ดั่นคุ้ม

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

นายแพทย์ชัยพร สุชาติสุนทร

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

บรรณาธิการ

นางธิดิภัทร คูหา

หัวหน้ากลุ่มพัฒนานโยบายด้านสุขภาพ

นางภาวิณี ธนกิจไพบูลย์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นางสาวนริศรา เสนารินทร์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

นางสาวจิราพร อธิชัยวัฒนา

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

นางสาวรัชชก พิมพ์สะอาด

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ผู้รับผิดชอบในการจัดทำ

งานพัฒนานโยบายด้านบริหารและระบบบริการ

กลุ่มพัฒนานโยบายด้านสุขภาพ

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำ

ผู้แทนกรมวิชาการ

ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้แทนสำนักงานเขตสุขภาพที่ 1 – 12

ผู้แทนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ผู้แทนโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

นักสร้างสุขกระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

จากยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนไว้ 4 ประเด็น ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยหลักสำคัญคือบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนา ตลอดจนเตรียมความพร้อมเพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ทั้งนี้การสรรหา คัดเลือก และการธำรงรักษาคนดี คนเก่งนั้น ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุขในการทำงาน โดยการประสานความร่วมมือกับสถาบันวิชาการและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในการขอใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public Organization Index) เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการสร้างสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย

การจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุข ปี 2562 - 2563 ได้ใช้หลัก Employee Experience เป็นหลักในการพิจารณาจัดทำแผน โดยการวิเคราะห์ประเด็นที่บุคลากรมีความสุขในระดับต่ำ มาพิจารณาความรู้สึกที่บุคลากรปรารถนาจากองค์กรเป็นหลัก เพื่อจัดทำกิจกรรมให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และสามารถเสริมสร้างความสุขของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดปัญหาการสูญเสียบุคลากรจากการเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร สู้งานได้ผลคนเป็นสุข ซึ่งจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เมษายน 2562

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพ	จ
ข้อมูลพื้นฐาน	1
ที่มาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	3
กลุ่มเป้าหมาย	3
อัตรากำลัง	4
สถานการณ์บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	6
กระบวนการจัดทำแผนสร้างสุข กระทรวงสาธารณสุข	7
แนวคิดการขับเคลื่อนความสุข	7
กระบวนการออกแบบกิจกรรมสร้างสุข	11
ผลการประเมินความสุขกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	14
ผลการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	14
การวิเคราะห์ผลการประเมินความสุข (Happinometer)	26
ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	33
การวิเคราะห์ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI)	34
แนวทางการขับเคลื่อนความสุข	38
แนวทางการรายงาน ติดตาม ประเมินผล	47
แนวทางการรายงานผลตามตัวชี้วัดปี 2562	47

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	จำนวนบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	4
ตารางที่ 2	ร้อยละของเพศของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	14
ตารางที่ 3	ร้อยละของอายุ ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	14
ตารางที่ 4	การแบ่งอายุตาม Generation	14
ตารางที่ 5	ร้อยละของภูมิภาคที่ทำงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	15
ตารางที่ 6	ร้อยละของระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	15
ตารางที่ 7	ร้อยละของสถานภาพสมรสของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	15
ตารางที่ 8	ร้อยละของจำนวนบุตรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	16
ตารางที่ 9	ร้อยละของลักษณะงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	16
ตารางที่ 10	ร้อยละของระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	16
ตารางที่ 11	ร้อยละของสถานภาพการจ้างงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	17
ตารางที่ 12	ร้อยละของลักษณะการเข้างานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	17
ตารางที่ 13	ร้อยละของระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ในองค์กรปัจจุบัน	17
ตารางที่ 14	ร้อยละของจำนวนครั้งการลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	18
ตารางที่ 15	ร้อยละของรายได้ต่อเดือนของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	18
ตารางที่ 16	ค่าเฉลี่ยความสุข (รายมิติ) แยกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	19
ตารางที่ 17	ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (รายมิติ)	25
ตารางที่ 18	ค่าเฉลี่ยคะแนน BMI ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข	25
ตารางที่ 19	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุข (รายมิติ) ปี 2560 และ 2562	26
ตารางที่ 20	ค่าเฉลี่ยความสุขรายข้อของมิติครอบครัวดี จำแนกตามเพศและ Generation	27
ตารางที่ 21	ค่าเฉลี่ยความสุขรายข้อของมิติสมดุลชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศและ Generation	28
ตารางที่ 22	ค่าเฉลี่ยความสุขรายข้อของมิติสังคมดี จำแนกตามเพศและ Generation	29
ตารางที่ 23	ค่าเฉลี่ยความสุขรายข้อของมิติการงานดี จำแนกตามเพศและ Generation	29
ตารางที่ 24	ค่าเฉลี่ยความสุขรายข้อของมิติสุขภาพการเงินดี จำแนกตามเพศและ Generation	30
ตารางที่ 25	ค่าเฉลี่ยความสุขรายข้อของมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามเพศและ Generation	31
ตารางที่ 26	ค่าเฉลี่ย BMI เปรียบเทียบปี 2560 และ 2562	31

ตารางที่ 27	ค่าเฉลี่ยความสุขตามดัชนีมวลกาย (BMI) จำแนกตามเพศและ Generation	32
ตารางที่ 28	ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กร (รายด้าน)	33
ตารางที่ 29	ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กร (HPI) รายด้าน	34
ตารางที่ 30	แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านการบริหาร	34
ตารางที่ 31	แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านสุขภาพกาย-ใจ	35
ตารางที่ 32	แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านการลงทุน	37
ตารางที่ 33	แนวทางขับเคลื่อนโครงการ Happy Family	39
ตารางที่ 34	แนวทางขับเคลื่อนโครงการทำความดีด้วยหัวใจ	39
ตารางที่ 35	แนวทางขับเคลื่อนโครงการ Worklife Balance	40
ตารางที่ 36	แนวทางขับเคลื่อนโครงการจัดตั้ง HR Clinic	43
ตารางที่ 37	แนวทางขับเคลื่อนโครงการ Happy Money จัดการเงินดี ชีวีเป็นสุข	43
ตารางที่ 38	แนวทางขับเคลื่อนโครงการ Happy Body สุขภาพกายดี ไม่มีโรคร้าย	44
ตารางที่ 39	แนวทางขับเคลื่อนโครงการ Happy MOPH online	45
ตารางที่ 40	แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส 2	49
ตารางที่ 41	แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส 3	50

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 สัดส่วนบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามประเภทการจ้างงาน	5
ภาพที่ 2 กระบวนการจัดทำแผนสร้างสุข กระทรวงสาธารณสุข	13

ข้อมูลพื้นฐาน

ที่มาและความสำคัญ

กระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการจัดประชุม retreat เพื่อทบทวนจุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขในอนาคต โดยการระดมความคิดเห็นของทั้งผู้บริหารในส่วนกลางและตัวแทนบุคลากรจากส่วนภูมิภาค ซึ่งผลจากการประชุมดังกล่าว ได้มีการจัดทำค่านิยมหลัก (Core Value) ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ส่ววิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดีโดยได้กำหนด 4 ยุทธศาสตร์หลัก ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยหลักสำคัญคือทรัพยากรบุคคลของกระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนา ตลอดจนเตรียมความพร้อมเพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ทั้งนี้การสรรหา คัดเลือก และการธำรงรักษาคนดี คนเก่งนั้น ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผูกพันในการทำงาน และมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพตามที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดไว้ในเป้าหมายกำลังคนด้านสุขภาพ ค.ศ. 2030 (Global strategy on Human Resources for Health : Workforce 2030) ได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพต้องมีความความพร้อม (Availability) ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ (Accessibility) มีคุณภาพ (Quality) และ เป็นที่ยอมรับ (Acceptability) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้กระทรวงสาธารณสุขบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การพัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization) การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ (HRH Development) การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ (HRH Management) และการสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน (HRH Network) กำหนดแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 20 ปี (Roadmap) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข แต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ปฏิรูประบบ (พ.ศ. 2560 –พ.ศ. 2564) เร่งรัดดำเนินการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพ (HRH Transformation) มีเป้าหมายในการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีคุณค่า และมีความผูกพัน โดยการปฏิรูปใน

4 ประเด็น ได้แก่ การวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพ (HRP) การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ (HRD) การบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ (HRM) และการบริหารจัดการเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ (HRH Network)

ระยะที่ 2 สร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2569) เน้นการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพเพียงพอ และมีการกระจายที่ทั่วถึง เป็นธรรม ในทุกพื้นที่

ระยะที่ 3 สู่อุตสาหกรรม (พ.ศ. 2570 – พ.ศ. 2574) เน้นการมีส่วนร่วมของกำลังคนด้านสุขภาพในทุกภาคส่วน เครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพมีความเข้มแข็ง

ระยะที่ 4 เป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย (พ.ศ. 2575 – พ.ศ. 2579) มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ให้เป็นกำลังคน 4.0 เพื่อรองรับการเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 โดยกำลังคนด้านสุขภาพต้องมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการกำลังคน ต้องสามารถสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ รวมทั้งมีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งในทุกระดับ

การปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพ (HR Transformation) ที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก นั้น กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

(1) การสร้างบุคลากรให้เป็นคนดี เน้นการดำเนินงานใน 2 ประเด็นหลัก คือ การจัดทำค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข (MOPH) โดยการปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีค่านิยมหลักเดียวกัน และการจัดทำจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติพื้นฐานในการประพฤติ ปฏิบัติ

(2) การพัฒนาคนกำลังคนให้เป็นคนมีคุณค่า เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใต้องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ศักยภาพพื้นฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามหลัก 6 Building box (Business Acumen), การสร้างเสริมทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership), การสร้างเสริมทักษะพื้นฐานในการบริหารจัดการ (General Management) และ ความเป็นมืออาชีพ (Professional)

(3) การเสริมสร้างความผาสุกให้แก่บุคลากร โดยการประสานความร่วมมือกับสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในการขอใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public Organization Index) เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการสร้างสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย

ทั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพให้บรรลุเป้าหมาย อย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2559 เป็นต้นมา โดยความร่วมมือของภาคีเครือข่ายต่างๆ ได้แก่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล สถาบันมหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต สถาบันพระบรมราชชนก หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดย

(1) จัดประชุมระดับชาติ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในระบบสุขภาพ (HR4H Forum) ครั้งที่ 1 (ระหว่างวันที่ 6 – 8 ธันวาคม 2559) และครั้งที่ 2 (ระหว่างวันที่ 23 – 25 กรกฎาคม 2561) เพื่อให้หน่วยงานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งสร้าง

ประสบการณ์ประทับใจ ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ยกย่องศักยภาพและสร้างสรรค์งานเพื่อประโยชน์ต่อระบบสุขภาพและประชาชนได้

(2) การลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ “การใช้แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย” (Happinometer) ไปพัฒนาเชื่อมต่อผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ (Online) ในการวัดความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขระหว่างสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมเป็นสักขีพยาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการใช้ แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (HAPPINOMETER) ไปพัฒนาเชื่อมต่อผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ (Online) ในการวัดความสุข และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้ดำเนินการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) และประเมินสุขภาวะองค์กรภาครัฐ (Happy Organization Public Index: HPI) ครั้งที่ 1 (ระหว่างวันที่ 18 เมษายน – 30 มิถุนายน 2560) พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขเข้าตอบแบบประเมินแล้วทั้งสิ้น 221,219 ราย มีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ย 63.07 จำแนกรายมิติได้ดังนี้ มิติสุขภาพดี 66.01 มิติผ่อนคลายดี 56.20 มิติน้ำใจดี 68.81 มิติจิตวิญญาณดี 70.98 มิติครอบครัวดี 66.54 มิติสังคมดี 62.96 มิติใฝ่รู้ดี 63.02 มิติสุขภาพเงินดี 50.99 และมิติการงานดี 62.10 และได้ทำการประเมินครั้งที่ 2 (ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 – 14 กุมภาพันธ์ 2562) ที่ผ่านมา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ มีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนความสุข
2. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีความสุขในการทำงานและผูกพันในองค์กร
3. เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายนักสร้างสุขกระทรวงสาธารณสุขที่เข้มแข็ง
4. เพื่อเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการผลักดันให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นกระทรวงแห่งความสุข

กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถแบ่งส่วนราชการได้ 2 ส่วน คือ

1. หน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนกลางทุกกรมจำนวน 9 กรม ได้แก่ กรมการแพทย์ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กรมควบคุมโรค กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรมสุขภาพจิต กรมอนามัย สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2. หน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนภูมิภาคทุกจังหวัด ประกอบด้วย

2.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทุกแห่ง	จำนวน	76	แห่ง
2.2 โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป	จำนวน	96	แห่ง
2.3 โรงพยาบาลชุมชน	จำนวน	780	แห่ง
2.4 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	จำนวน	878	แห่ง
2.5 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน	9,780	แห่ง

อัตรากำลัง

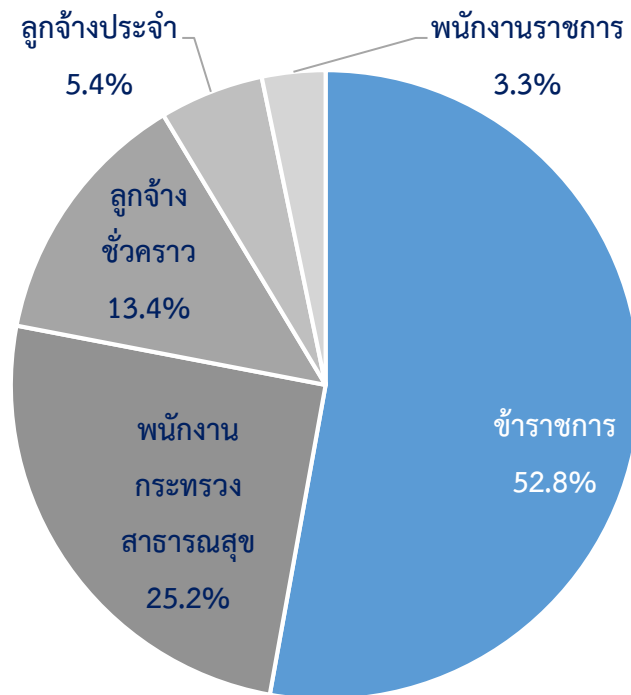
จำนวนบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขทั้งสิ้นจำนวน 396,597 คน โดยสามารถแบ่งตามประเภทการจ้างงาน 5 ประเภท ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวง	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวมทั้งสิ้น
สำนักงานรัฐมนตรี	23	2	0	5	0	30
กรมการแพทย์	8,617	848	5,749	1,665	0	16,879
กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	234	112	16	2	0	364
กรมควบคุมโรค	2,895	1,005	726	1,442	170	6,238
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	933	152	786	134	94	2,099
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	886	181	0	134	0	1,201
กรมสุขภาพจิต	3,123	1,003	0	743	0	4,869
กรมอนามัย	1,854	524	0	685	0	3,063
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	705	0	0	0	0	705
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	190,293	9,101	92,584	16,435	52,736	361,149
รวมทั้งสิ้น	209,563	12,928	99,861	21,245	53,000	396,597

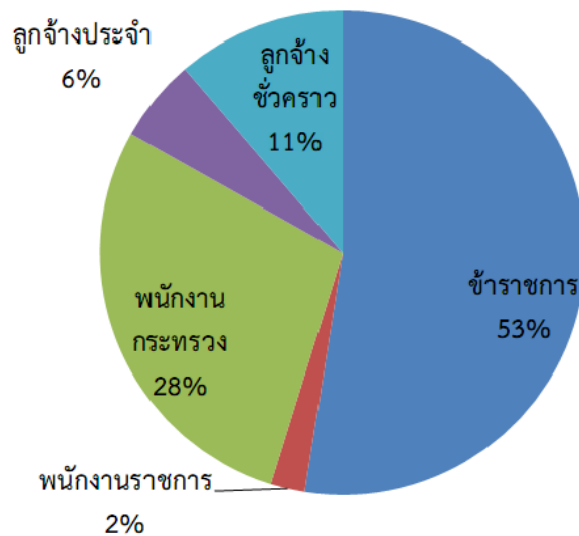
ที่มา: กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 1 ตุลาคม 2561

ภาพที่ 1 สัดส่วนบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามประเภทการจ้างงาน



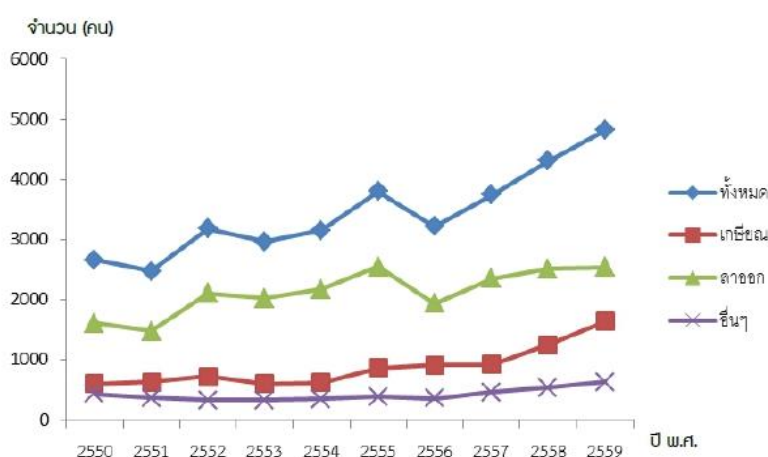
เมื่อจำแนกตามประเภทการจ้างงาน พบว่า มีข้าราชการร้อยละ 52.8 รองลงมาคือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ร้อยละ 25.2 ร้อยละ 13.4 ร้อยละ 5.4 และร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

สถานการณ์บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข



บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ปี 2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 370,840 คน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ปี 2561 พบว่า มีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้น 20,000 กว่าคน และเมื่อพิจารณาตามประเภทการจ้างงานพบว่า จำนวนข้าราชการ พนักงานกระทรวง และลูกจ้างประจำที่มีจำนวนลดลง ส่วนพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

และจากสถิติการสูญเสียข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข ปี 2550 – 2559 พบว่า ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (จากปี 2554 - 2559) ข้าราชการที่ลาออกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน (จากปี 2556 – 2559)



ที่มา: กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กระบวนการจัดทำแผนสร้างสุข กระทรวงสาธารณสุข

แนวคิดการขับเคลื่อนความสุข

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีร์ธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว, 2559)

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์

1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ พนักงานรู้สึกที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

2.1 เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การทำงานเป็นทีมต้องทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน

2.2 เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ช่วงเวลาที่ต้องเปลี่ยนแปลงเป็นช่วงเวลาที่มีความเป็นทีม น้อย

2.3 เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร องค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กรด้วย กระบวนการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ หมายถึงรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และหรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริ โอตปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ-รายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้

7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็ง จะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข

แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร การออกแบบกระบวนการสร้างสุขต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กร และต้องพัฒนาทั้งด้านคนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรและองค์กร ดังนี้

1. บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) อย่างไรก็ตาม ความสุขของบุคลากรจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิต (Productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้

2. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นองค์รวม โดยสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิต ตามแนวคิดความสุข 8 ประการได้

กระบวนการสร้างสุขขององค์กร แบ่งได้เป็น 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวินิจฉัยตรวจสอบสุขภาวะองค์กร
2. การสร้างความตระหนักและพันธะสัญญาภาพองค์กรแห่งความสุขของเรา
3. การทำความรู้จักกับองค์กร
4. การประเมินความต้องการขององค์กรว่าต้องการสร้างสุขเรื่องใด แบบใด
5. นำการออกแบบไปใช้สร้างสุขให้กับองค์กร
6. ทบทวนผลการสร้างสุขตลอดจนกระบวนการสร้างสุขเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

ทั้งนี้ การที่องค์กรจะไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีการบริหารยุทธศาสตร์ 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ

1. เราต้องทราบว่าปัจจุบันองค์กรของเราอยู่ตรงไหน
2. ขั้นการกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation) คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ
3. ขั้นการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Strategy Implementation) ได้แก่ การสื่อสารยุทธศาสตร์ขององค์กร การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากองค์กรสู่หน่วยงาน และการจัดทำแผนปฏิบัติการ
4. ขั้นการประเมินผลและการควบคุม (Evaluation & Control)

ข้อมูลสุขภาวะองค์กรนอกจากจะช่วยในการประเมินผลและทบทวนว่าองค์กรมียุทธศาสตร์ในการสร้างสุขให้คนในองค์กรแล้วหรือยัง และมีประสิทธิภาพหรือไม่ ข้อมูลในแต่ละดัชนีชี้วัดสุขภาวะองค์กรยังมีประโยชน์ในการเป็นปัจจัยนำเข้าไปเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กรด้านการเป็นองค์กรสร้างสุข โดยองค์กรสามารถตรวจสอบดูว่าในขณะนี้การสร้างสุขหรือความสุขในการทำงานได้ถูกบรรจุไว้ในวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ หรือตัวชี้วัดกลยุทธ์แล้วหรือยัง โดยผลคะแนนแบ่งองค์กรออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 องค์กรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขสุขภาวะภายในองค์กร องค์กรที่มีคะแนนอยู่ในกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่ยังไม่มียุทธศาสตร์หรือแม้แต่กิจกรรมที่คำนึงถึงความสุขของคนในองค์กร การบริหารงานมุ่งเน้นงานและผลการดำเนินงานเป็นหลัก ดังนั้น องค์กรเหล่านี้ผู้บริหาร นักทรัพยากรบุคคลต้องให้ความสำคัญอย่างมากในการแก้ไขปรับปรุงให้บุคคลในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรสุขภาวะ

กลุ่มที่ 2 องค์กรต้องเพิ่มความใส่ใจในการทำให้องค์กรเป็นองค์กรสุขภาวะ องค์กรที่อยู่ในกลุ่มนี้ส่วนมากเป็นองค์กรที่เริ่มเห็นความสำคัญความสุขของคนในองค์กร แต่ยังไม่มีความชัดเจนในแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน เช่น แนวคิดการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ ยังไม่ถูกนำไปเป็นประเด็นหลักในยุทธศาสตร์ขององค์กร แต่อาจเริ่มมีกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างสุขให้กับบุคลากรในองค์กร เป็นต้น

กลุ่มที่ 3 องค์กรกำลังอยู่ในช่วงของการพัฒนาให้องค์กรของตนเองเป็นองค์กรสุขภาวะ องค์กรที่อยู่ในกลุ่มนี้ถือเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากรในองค์กร และมีแนวทาง รวมถึงกระบวนการในการสร้างสุขที่เป็นรูปธรรม เพียงแต่ยังอาจต้องเพิ่มความใส่ใจหรือหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้การออกแบบกิจกรรมการสร้างสุขในองค์กร สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม และเกิดกระบวนการสร้างสุขในองค์กรที่ต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

กลุ่มที่ 4 องค์กรที่มีสุขภาวะขององค์กรน่าปลื้มมากที่สุด บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีคะแนนตกอยู่ในกลุ่มนี้ ถือเป็นบุคลากรที่มีความสุขที่สุด เพราะองค์กรเหล่านี้จะมีแนวทางและยุทธศาสตร์ในการสร้างสุขให้กับคนในองค์กรอย่างชัดเจน มีการดำเนินงานสร้างสุขตามกระบวนการและแผนงานที่วางไว้ มีการประเมินผลการดำเนินงานและความสุขของบุคลากรในองค์กรเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงเพิ่มเติม ให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ถือเป็นองค์กรสุขภาวะถึงแม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีคะแนนอยู่ในระดับสูง แต่ไม่ได้หมายความว่าองค์กรจะหยุดการพัฒนาแต่เพียงเท่านั้น ในทางตรงกันข้ามองค์กรควรจะมีการพัฒนาเพื่อให้สุขภาวะขององค์กรดียิ่งขึ้นไปอีก หรือทำให้ระดับของสุขภาวะองค์กรเป็นอยู่อย่างต่อเนื่อง และควรวางแผนว่าทำอย่างไรจึงจะรักษาระดับของสุขภาวะองค์กรไว้ได้ ซึ่งถือเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับผู้บริหาร นักทรัพยากรบุคคล และบุคลากรภายในองค์กรเช่นกัน

กระบวนการสร้างสุขด้วย SABAI

องค์กรที่สามารถสร้างสุขให้กับคนทำงานได้ จะต้องประกอบไปด้วย

1. Success กระบวนการสร้างสุขจากความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การที่องค์กรมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมและการเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2. Administration กระบวนการสร้างสุขจากการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ มีการบริหารผลตอบแทน การจัดสวัสดิการ การให้รางวัลยกย่อง การเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีระบบการบริหารงานองค์กรด้วยคุณธรรม

3. Body & Mind กระบวนการสร้างสุขจากการส่งเสริมสุขภาพกาย - ใจของบุคลากร ได้แก่ การประเมินสุขภาพของบุคลากร การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร การจัดการความเครียดของบุคลากร การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การตายที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร

4. Atmosphere กระบวนการสร้างสุขจากการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ได้แก่ การมีผู้นำสูงสุดที่มีแนวทางการสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน

5. Investment กระบวนการสร้างสุขจากการลงทุน ได้แก่ การมีผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุข การดูแลความสุขของครอบครัว การจัดการให้บุคลากรทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ การกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข การสื่อสารเรื่องการสร้างสุข การเรียนรู้การสร้างสุข การสนับสนุนทรัพยากรสร้างสุข ส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมสร้างสุข มีกระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข รวมถึงมีการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน

กระบวนการออกแบบกิจกรรมสร้างสุข

เพื่อให้การจัดทำแผนสร้างสุข สามารถดำเนินการได้ในทุกกลุ่ม และตอบสนองต่อพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างชัดเจน จึงได้นำแนวคิดของ Employee Experience มาเป็นหลักในการวิเคราะห์และพิจารณาจัดทำแผนงาน/โครงการสร้างสุขแก่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โดยแนวคิดดังกล่าว คือ การนำประสบการณ์ หรือความรู้สึกที่บุคลากรปรารถนาจากองค์กรเป็นฐานในการวิเคราะห์ปัญหาและการคัดเลือกกิจกรรมที่ตอบสนองต่อปัญหา กระบวนการจัดทำแผนประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขบุคลากร (Happinometer) ในแต่ละประเด็นที่อยู่ในระดับ Unhappy หรือประเด็นสำคัญที่หน่วยงานต้องการให้ความใส่ใจ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น เพศ Generation หรือสายงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) ในองค์กรประกอบที่ต้องเพิ่มความใส่ใจและต้องปรับปรุง มาประกอบการพิจารณาประเด็นสำคัญที่ต้องวางแผนสร้างสุข

2. การค้นหา Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข) ที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุข โดยการระดมสมองจากบุคลากรในหน่วยงานเพื่อพิจารณา Lifecycle ของบุคลากรในช่วงเวลาต่าง ๆ ตั้งแต่ตื่นนอนจนถึงเข้านอน หรือตั้งแต่เริ่มงานจนถึงเกษียณอายุราชการ ซึ่งประเด็นที่ต้องพิจารณาประกอบด้วย

2.1 ความคิด/ความรู้สึก (ความกังวลหรือแรงจูงใจ) ณ ช่วงเวลานั้น ๆ บุคลากรมีความคิด/รู้สึกอย่างไร กังวลเรื่องใด หรือมีแรงจูงใจอะไรบ้าง เช่น ในช่วงเช้า ระหว่างมาทำงาน บุคลากรอาจคิดว่า จะไปถึงที่ทำงานทันหรือไม่ จะหาที่จอดรถได้หรือเปล่า หรือมือเข้านี้จะทานอะไรดี

2.2 เห็นอะไร (สภาพแวดล้อม/เพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน) ณ ช่วงเวลานั้น ๆ บุคลากรได้พบเจอกับอะไรบ้าง ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคลากร เช่น ในช่วงเช้าระหว่างเดินทาง อาจเจอปัญหาการติดอุบัติเหตุ หรือโฆษณาสินค้า

2.3 ได้ยินอะไร (สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพูด/สิ่งที่หัวหน้าพูด) ณ ช่วงเวลานั้น ๆ เช่น ระหว่างทำงาน อาจได้ยินเพื่อนร่วมงานบ่นเรื่องงาน ปัญหาส่วนตัว หรือหัวหน้าสั่งงาน

2.4 พูด/ทำอะไร (พฤติกรรมที่แสดงออกต่อสาธารณะ) ณ ช่วงเวลานั้น ๆ เช่น ระหว่างการทำงาน มีอารมณ์หงุดหงิด อารมณ์ดี อารมณ์หิว หรืออารมณ์เหวี่ยงวีน

2.5 แรงจูงใจ (Motivation) และแรงปรารถนา (Insight) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคลากร หรือแรงปรารถนาสำคัญของบุคลากร คืออะไร เช่น การมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความถนัด ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน หรือบุคลากรปรารถนาที่จะมีตัวตน การยอมรับจากหน่วยงาน

3. จัดกลุ่ม Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข) ที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุข ว่าปัญหาดังกล่าว อยู่ในประเด็นความสุขในมิติใด ทั้งนี้ Pain Points อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในหลายมิติได้

4. คัดเลือก Pain Points (ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข) ที่สำคัญมาวางแผนสร้างสุข เนื่องจากจุดที่เป็นปัญหาบางจุด เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถแก้ไขหรือควบคุมได้

5. ออกแบบและทดสอบกิจกรรมสร้างสุขเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการระดมสมองจากคนในองค์กร เพื่อให้แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงาน เนื่องจากเป็นแผนงานที่เกิดจากความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร

ภาพที่ 2 กระบวนการจัดทำแผนสร้างสุข กระทรวงสาธารณสุข



ผลการประเมินความสุขกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ผลการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (HAPPINOMETER) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดให้มีการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 – 14 กุมภาพันธ์ 2562 ผ่านทางเว็บไซต์ <http://happinometer.moph.go.th> มีบุคลากรทำการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) จำนวนทั้งสิ้น 320,828 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 80.90 ดังนี้

ตารางที่ 2 ร้อยละของเพศของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	71,696	22.35
หญิง	248,031	77.32
เพศทางเลือก	1,075	0.34
รวมทั้งหมด	320,802	100.00

ตารางที่ 3 ร้อยละของอายุ ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

จำนวน (คน)	อายุน้อยสุด	อายุสูงสุด	ค่าเฉลี่ย
320,098	18	72	38.93

ตารางที่ 4 การแบ่งอายุตาม Generation

แบ่งอายุตาม Generation	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
Gen Baby Boomer	29,880	9.34
GEN X	119,900	37.47
GEN Y	165,784	51.81
GEN Z	4,431	1.38
รวม	319,995	100.00

ตารางที่ 5 ร้อยละของภูมิสำเนาอยู่ที่เดียวกับที่ทำงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

สถานที่ทำงานกับที่ทำงานอยู่ในจังหวัดเดียวกัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ใช่	251,197	78.49
ไม่ใช่	68,826	21.51
รวม	320,023	100.00

ตารางที่ 6 ร้อยละของระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	6,433	2.05
มัธยมศึกษาตอนต้น	13,939	4.44
มัธยมศึกษาตอนปลาย	29,031	9.24
ปวช.	10,873	3.46
ปวส.	23,104	7.35
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	8,939	2.85
ปริญญาตรี	190,368	60.59
สูงกว่าปริญญาตรี	31,472	10.02
ไม่มีวุฒิการศึกษา	41	0.01
รวม	314,200	100.00

ตารางที่ 7 ร้อยละของสถานภาพสมรสของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
โสด	111,504	35.03
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	164,275	51.61
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	13,182	4.14
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	8,907	2.80
หม้าย	9,580	3.01
หย่าร้าง	10,832	3.40
รวม	318,280	100.00

ตารางที่ 8 ร้อยละของจำนวนบุตรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

จำนวนบุตร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มี	130,981	40.93
มี จำนวน 1 คน	76,695	23.97
มี จำนวน 2 คน	87,353	27.30
มี จำนวน 3-4 คน	24,869	7.77
มี ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	110	0.03
รวม	320,008	100.00

ตารางที่ 9 ร้อยละของลักษณะงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

ลักษณะงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
งานด้านบริหาร	27,000	8.47
งานด้านบริการ	213,797	67.04
งานด้านวิชาการ	24,224	7.60
งานด้านสนับสนุน	47,422	14.87
งานด้านอื่นๆ	6,450	2.02
รวม	318,893	100.00

ตารางที่ 10 ร้อยละของระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

ระดับการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติงาน	244,670	76.45
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	36,019	11.25
ระดับผู้บริหารองค์กร	6,703	2.09
อื่นๆ	32,660	10.20
รวม	320,052	100.00

ตารางที่ 11 ร้อยละของสถานภาพการจ้างงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

สถานภาพการจ้างงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ข้าราชการ	159,727	50.49
พนักงานราชการ	14,873	4.70
พนักงานกระทรวง	65,979	20.86
ลูกจ้างประจำ	17,035	5.39
ลูกจ้างชั่วคราว (ไม่รวมลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมา)	58,711	18.56
รวม	316,325	100.00

ตารางที่ 12 ร้อยละของลักษณะการเข้างานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

ลักษณะการเข้างาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ใช่	171,412	53.56
ทำงานเป็นกะหรือเข้าเวร	148,629	46.44
รวม	320,041	100.00

ตารางที่ 13 ร้อยละของระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ในองค์กรปัจจุบัน

ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ถึงปี	22,112	6.90
ระหว่าง 1-2 ปี	38,016	11.86
ระหว่าง 3-5 ปี	40,737	12.71
ระหว่าง 6-9 ปี	63,176	19.71
10 ปี ขึ้นไป	156,480	48.82
รวม	320,521	100.00

ตารางที่ 14 ร้อยละของจำนวนครั้งการลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

จำนวนครั้งการลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	199,310	62.27
1-3 ครั้ง	109,622	34.25
4-6 ครั้ง	7,375	2.30
7-9 ครั้ง	2,169	0.68
10 ครั้ง ขึ้นไป	1,611	0.50
รวม	320,087	100.00

ตารางที่ 15 ร้อยละของรายได้ต่อเดือนของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า 10,000 บาท	48,993	15.31
10,001-20,000 บาท	108,154	33.79
20,001-30,000 บาท	53,660	16.76
30,001-40,000 บาท	50,356	15.73
40,001-50,000 บาท	41,102	12.84
50,001-100,000 บาท	16,117	5.04
มากกว่า 100,000 บาท	1,715	0.54
รวม	320,097	100.00

การประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล (จำนวน 14 ข้อ)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยความสุข (รายมิติ) แยกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	ความผูกพัน	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	Happy ภาพรวม
เพศ												
ชาย	61.54	56.52	70.02	69.82	64.69	64.20	66.29	51.56	62.83	66.30	55.16	63.05
หญิง	67.47	55.84	70.24	71.87	64.98	63.60	64.76	52.85	62.75	64.97	56.43	63.82
เพศทางเลือก	60.59	51.61	69.10	69.90	55.88	60.07	67.54	49.38	58.89	60.29	56.38	60.33
อายุ												
Generation Z (18 – 23 ปี)	71.04	61.64	72.20	73.15	71.09	66.00	62.43	58.34	66.61	72.27	53.61	66.94
Generation Y (24 - 37 ปี)	68.02	57.60	70.82	71.64	68.10	64.63	64.29	52.47	63.72	67.48	55.87	64.59
Generation X (38 - 53 ปี)	63.91	53.82	69.36	70.91	61.50	62.68	66.12	51.55	61.35	62.39	56.83	62.36
Generation Baby Boomer (54 - 70 ปี)	64.47	54.34	70.12	71.35	62.42	62.01	67.81	52.33	63.11	64.93	54.86	63.11

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	ความผูกพัน	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	Happy ภาพรวม
ภูมิสำเนา												
จังหวัดเดียวกัน	66.25	56.19	70.39	71.58	66.27	64.14	64.99	52.22	62.94	65.66	56.05	63.89
ไม่ใช่จังหวัดเดียวกัน	65.67	55.20	69.40	70.74	59.83	62.15	65.56	53.73	62.04	63.77	56.46	62.70
ระดับการศึกษา												
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	66.73	58.44	69.14	70.06	68.09	64.10	57.84	50.35	64.69	69.74	52.54	63.27
มัธยมศึกษาตอนต้น	64.66	55.70	69.24	70.25	65.47	62.79	61.21	47.77	62.93	67.88	53.64	62.22
มัธยมศึกษาตอนปลาย	65.48	56.23	70.51	71.60	66.85	63.86	63.29	47.05	63.53	67.88	54.09	63.16
ปวช.	63.92	53.94	68.97	70.31	64.80	61.83	62.18	46.89	60.95	65.98	51.80	61.53
ปวส.	64.32	54.49	69.76	71.14	65.57	62.51	64.31	47.65	61.07	64.57	51.89	62.31
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	66.31	57.33	71.05	72.06	68.34	64.19	63.16	49.59	63.32	66.90	53.78	63.93
ปริญญาตรี	66.21	55.65	70.13	71.51	63.85	63.75	65.48	53.66	62.59	64.07	57.64	63.65
สูงกว่าปริญญาตรี	69.02	59.00	71.58	72.01	66.97	65.39	71.02	60.08	64.94	67.39	56.83	66.67
ไม่มีวุฒิมิการศึกษา	66.59	55.37	69.02	66.95	66.46	63.52	58.54	48.17	62.09	66.46	52.20	61.86

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	ความผูกพัน	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	Happy ภาพรวม
สถานภาพสมรส												
โสด	64.41	54.92	69.18	70.88	59.51	62.58	66.32	55.64	61.44	62.06	57.67	62.51
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	67.50	57.25	70.98	71.84	69.79	65.05	64.76	51.94	63.83	67.23	55.37	64.55
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	64.76	53.16	69.43	70.85	56.82	62.42	63.66	48.92	61.65	64.36	55.66	61.07
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	61.78	51.84	68.20	69.07	60.40	60.17	63.28	44.51	60.50	64.37	54.39	59.74
หม้าย	68.74	55.95	71.09	72.65	63.67	63.62	62.69	48.50	63.36	68.28	55.33	63.11
หย่าร้าง	66.09	55.30	70.61	71.71	61.82	63.03	64.31	45.38	63.52	67.24	55.53	62.19
ไม่ระบุ	65.07	52.40	68.99	70.77	59.29	62.02	61.06	49.43	59.02	65.69	53.84	60.90
จำนวนบุตร												
ไม่มี	64.41	54.92	69.18	70.88	59.51	62.48	66.32	55.64	61.44	62.06	57.67	62.75
1 คน	67.50	57.25	70.98	71.84	69.79	64.97	64.76	51.94	63.83	67.23	55.37	64.76
2 คน	64.76	53.16	69.43	70.85	56.82	62.30	63.66	48.92	61.65	64.36	55.66	61.28
3 - 4 คน	61.78	51.84	68.20	69.07	60.40	60.05	63.28	44.51	60.50	64.37	54.39	59.96
ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	68.74	55.95	71.09	72.65	63.67	63.54	62.69	48.50	63.36	68.28	55.33	63.36

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	ความผูกพัน	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	Happy ภาพรวม
ลักษณะงาน												
งานด้านบริหาร	67.88	59.97	73.89	73.38	69.49	66.94	69.74	56.17	68.32	71.90	57.79	67.31
งานด้านบริการ	65.86	55.01	69.56	71.14	63.21	63.18	64.15	52.31	61.76	64.24	57.25	62.91
งานด้านวิชาการ	67.17	58.27	71.86	72.12	66.59	64.81	69.88	55.30	64.83	65.46	55.63	65.65
งานด้านสนับสนุน	65.76	56.79	70.02	71.12	68.64	63.65	64.46	50.17	63.04	65.98	50.87	63.74
งานด้านอื่นๆ	66.55	57.08	70.62	71.53	67.41	64.39	65.41	51.71	63.22	65.32	53.83	64.21
ระดับตำแหน่ง												
ระดับปฏิบัติงาน	65.54	55.06	69.46	71.04	63.58	63.12	64.18	51.85	61.76	64.09	56.28	62.84
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้างาน	68.97	60.05	72.64	72.39	69.22	66.17	69.45	58.10	67.41	70.52	57.33	67.15
ระดับผู้บริหารรองค้กร	69.14	63.97	77.91	75.40	72.20	70.79	73.43	59.61	73.84	78.02	61.69	70.70
อื่นๆ	66.71	56.71	71.23	72.20	68.35	63.94	65.57	50.15	62.73	65.51	52.63	64.18

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	ความผูกพัน	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	Happy ภาพรวม
สถานภาพการจ้างงาน												
ข้าราชการ	67.31	56.72	70.30	71.47	64.30	64.23	65.94	55.44	63.76	65.47	59.06	64.38
พนักงานราชการ	64.89	54.75	69.95	71.31	64.92	62.65	66.74	51.35	62.40	64.49	54.39	63.22
พนักงานกระทรวง	64.71	55.02	69.73	71.05	65.98	62.95	63.18	47.73	61.22	65.07	52.43	62.40
ลูกจ้างประจำ	67.39	58.20	70.38	71.77	69.14	64.13	60.57	51.94	63.62	68.67	51.37	64.13
ลูกจ้างชั่วคราว	64.47	54.61	70.42	71.72	63.96	63.20	66.01	50.65	61.53	63.97	54.66	62.95
ทำงานเป็นกะ/รอบ												
ไม่ใช่	67.93	58.91	71.34	72.05	69.79	64.86	66.33	53.51	64.49	66.95	53.30	65.47
ทำงานเป็นกะ/รอบ	64.04	52.59	68.84	70.65	59.23	62.39	63.70	51.42	60.74	63.29	59.41	61.51
ระยะเวลาในการทำงาน												
ไม่ถึงปี	64.26	55.87	69.97	71.26	62.03	63.08	68.69	55.99	63.99	64.09	55.97	63.90
ระหว่าง 1-2 ปี	63.52	54.12	69.27	70.66	60.46	62.49	66.97	53.81	61.67	62.09	57.18	62.55
ระหว่าง 3-5 ปี	64.02	54.52	69.10	70.55	61.93	62.70	65.68	52.09	61.26	62.42	56.42	62.43
ระหว่าง 6-9 ปี	65.10	54.59	70.04	71.52	63.47	63.41	65.19	50.16	61.69	63.99	56.18	62.80
10 ปี ขึ้นไป	67.98	57.38	70.77	71.77	67.70	64.49	63.97	52.84	63.65	67.43	55.83	64.51

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	ความผูกพัน	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	Happy ภาพรวม
จำนวน (ครั้ง) การย้ายงาน												
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	66.20	56.16	70.40	71.68	64.93	64.05	64.96	52.53	63.00	65.79	56.25	63.77
1-3 ครั้ง	65.98	55.59	69.71	70.94	64.71	63.11	65.29	52.63	62.26	64.28	55.96	63.36
4-6 ครั้ง	66.00	56.65	70.66	70.65	65.92	63.66	66.09	52.36	63.47	65.52	55.55	63.94
7-9 ครั้ง	65.80	55.86	70.98	71.42	65.32	62.97	66.36	50.25	62.32	64.81	56.55	63.48
10 ครั้ง ขึ้นไป	66.62	56.05	70.39	71.45	65.30	63.83	64.56	51.44	61.95	64.47	57.20	63.51
รายได้ต่อเดือน												
น้อยกว่า 10,000 บาท	64.99	54.57	70.29	71.27	66.69	62.85	64.44	46.13	61.23	65.44	50.52	62.49
10,001-20,000 บาท	64.71	54.96	70.23	71.66	63.92	63.20	64.95	50.15	61.79	64.27	54.91	62.84
20,001-30,000 บาท	64.95	55.20	69.48	71.08	63.17	63.45	64.56	52.39	62.61	64.22	57.78	62.99
30,001-40,000 บาท	66.80	55.45	69.86	71.24	63.70	63.90	65.13	53.65	62.87	64.47	60.01	63.62
40,001-50,000 บาท	70.18	59.73	71.11	71.74	67.96	65.25	65.54	59.22	65.22	68.08	57.80	66.22
50,001-100,000 บาท	70.12	61.21	70.50	70.83	67.42	65.84	68.35	66.30	67.12	69.48	58.95	67.52

ส่วนที่ 2 การประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (จำนวน 68 ข้อ)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (รายมิติ)

มิติความสุข	ค่าเฉลี่ยความสุข
สุขภาพกายดี (Happy Body)	66.12
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	55.98
น้ำใจดี (Happy Heart)	70.19
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	71.40
ครอบครัวดี (Happy Family)	64.89
สังคมดี (Happy Society)	63.82
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	65.11
สุขภาพการเงินดี (Happy Money)	52.55
การทำงานดี (Happy Work Life)	62.75
ค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวม	63.63
ความผูกพัน (Happy Engagement)	65.25
สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy Work Life Balance)	56.15

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีความสุขภาพรวมที่ร้อยละ 63.63 และเมื่อพิจารณารายมิติพบว่า ด้านจิตวิญญาณดีที่ค่าเฉลี่ย 71.40 รองลงมาคือ ด้านน้ำใจดีที่ค่าเฉลี่ย 70.19 ด้านสุขภาพกายดีที่ค่าเฉลี่ย 66.12 ด้านใฝ่รู้ดีที่ค่าเฉลี่ย 65.11 ด้านครอบครัวดีที่ค่าเฉลี่ย 64.89 ด้านสังคมดีที่ค่าเฉลี่ย 63.82 ด้านการทำงานดีที่ค่าเฉลี่ย 62.75 ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 56.15 ความผูกพันที่ค่าเฉลี่ย 65.25 ด้านผ่อนคลายดีที่ค่าเฉลี่ย 55.98 และด้านสุขภาพการเงินดีที่ค่าเฉลี่ย 52.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยคะแนน BMI ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

BMI	ค่าคะแนน
BMI	24.35

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีค่า BMI เฉลี่ยภาพรวมที่ 24.35 ซึ่งอยู่เกณฑ์
อ้วนระดับ 1

การวิเคราะห์ผลการประเมินความสุข (HAPPINOMETER)

จากการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) ครั้งที่ 1 (ระหว่างวันที่ 18 เมษายน – 30 มิถุนายน 2560) และครั้งที่ 2 (ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 – 14 กุมภาพันธ์ 2562) ที่ผ่านมา สามารถเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุข (รายมิติ) ปี 2560 และ 2562

มิติความสุข	ค่าเฉลี่ยความสุข		ผลการเปรียบเทียบ
	ปี 2560	ปี 2562	
สุขภาพกายดี	65.54	66.12	เพิ่มขึ้น
ผ่อนคลายดี	55.69	55.98	เพิ่มขึ้น
น้ำใจดี	68.43	70.19	เพิ่มขึ้น
จิตวิญญาณดี	70.47	71.40	เพิ่มขึ้น
ครอบครัวดี	65.92	64.89	ลดลง
สังคมดี	62.48	63.82	เพิ่มขึ้น
ใฝ่รู้ดี	62.69	65.11	เพิ่มขึ้น
สุขภาพการเงินดี	50.65	52.55	เพิ่มขึ้น
การงานดี	61.52	62.75	เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวม	62.60	63.63	เพิ่มขึ้น
ความผูกพัน	63.87	65.25	เพิ่มขึ้น
สมดุลชีวิตกับการทำงาน	54.09	56.15	เพิ่มขึ้น

จากตารางที่ 19 พบว่าค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวมของปี 2562 เพิ่มขึ้นจากปี 2560 และเมื่อพิจารณารายมิติพบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขเพิ่มขึ้นทุกมิติ ยกเว้นมิติครอบครัวดี (Happy Family) ที่ค่าเฉลี่ย 64.89 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปี 2560

และจากผลการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมในมิติครอบครัวดี (Happy Family) ที่ลดลงจากปี 2560 จากค่าเฉลี่ย 65.92 เหลือเพียง 64.89 และสามารถวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยภาพรวมรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 50 คะแนน (Unhappy) ดังนี้

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยความสุขรายข้อของมิติครอบครัวดี จำแนกตามเพศและ Generation

ประเด็น	เพศ (ค่าเฉลี่ย)			Generation (ค่าเฉลี่ย)			
	ช	ญ	ทางเลือก	BB	X	Y	Z
เวลาอยู่กับครอบครัว	59.59	57.76	46.33	69.94	64.09	51.83	52.57
ทำกิจกรรมกับครอบครัว	57.01	58.06	48.12	64.74	61.57	53.92	54.18
มีความสุขกับครอบครัว	77.47	79.13	73.21	78.60	78.65	78.76	80.52

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในภาพรวม ปี 2562 ลดลง และเมื่อพิจารณาตามประเด็นข้อคำถามพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 50 (Unhappy) คือ เวลาอยู่กับครอบครัวโดยเพศทางเลือกที่ค่าเฉลี่ย 46.33 และ การทำกิจกรรมกับครอบครัวโดยเพศทางเลือกที่ค่าเฉลี่ย 48.12

ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุข (pain points)

1. สถานที่ทำงานห่างไกลจากภูมิลำเนา
2. ไม่มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวหรือการอยู่กับครอบครัว
3. ภาระงานมาก ทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมาก (อยากกลับบ้านแต่งานเยอะ กลับไม่ได้)
4. เองงานกลับไปทำที่บ้าน
5. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับบ้านค่อนข้างสูง
6. กลับบ้านแต่ถูกเจ้านายตามงาน
7. ต้องรับ-ส่งลูก

มิติสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy Work Life Balance)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยความสุรรายข้อของมิติสมดุลชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศและ Generation

ประเด็น	เพศ (ค่าเฉลี่ย)			Generation (ค่าเฉลี่ย)			
	ช	ญ	ทางเลือก	BB	X	Y	Z
ความยืดหยุ่นการทำงาน	52.38	49.19	48.42	50.09	49.95	49.88	48.93
ชั่วโมงการทำงานต่อวัน	44.43	48.95	52.26	38.16	44.90	51.48	48.41
การได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย	49.04	47.56	47.02	48.92	48.89	46.93	48.02

จากตารางที่ 21 พบว่า มิติสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy Work Life Balance) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 50 คะแนน คือ

1) ความยืดหยุ่นการทำงานของเพศหญิงที่ค่าเฉลี่ย 49.19 และเพศทางเลือกที่ค่าเฉลี่ย 48.42 และเมื่อแบ่งตาม Generation พบว่า Gen X มีค่าเฉลี่ยที่ 49.95 Gen Y มีค่าเฉลี่ยที่ 49.88 และ Gen Z มีค่าเฉลี่ยที่ 48.93 ตามลำดับ

2) ชั่วโมงการทำงานต่อวันของเพศหญิงที่ค่าเฉลี่ย 48.95 และเพศชายที่ค่าเฉลี่ย 44.43 และเมื่อแบ่งตาม Generation พบว่า Gen Z มีค่าเฉลี่ยที่ 48.41 Gen X มีค่าเฉลี่ยที่ 44.90 และ Gen BB มีค่าเฉลี่ยที่ 38.16 ตามลำดับ

3) การได้พักผ่อนโดยเฉลี่ยของเพศชายที่ค่าเฉลี่ย 49.04 เพศหญิงที่ค่าเฉลี่ย 47.56 และเพศทางเลือกที่ค่าเฉลี่ย 47.02 และเมื่อแบ่งตาม Generation พบว่า Gen BB มีค่าเฉลี่ยที่ 48.92 Gen X มีค่าเฉลี่ยที่ 48.89 Gen Z มีค่าเฉลี่ยที่ 48.02 และ Gen Y มีค่าเฉลี่ยที่ 46.93 ตามลำดับ

ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุข (pain points)

1. ปริมาณงานเยอะ ทำให้ทำงานไม่ทัน
2. ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน
3. ผู้บริหาร/หัวหน้าตามงานหลังเลิกงาน / วันหยุดราชการ
4. ไม่มีสมดุลชีวิตกับการทำงาน
5. การทำงานที่ซ้ำซ้อนหรืองานถูกแก้ไขบ่อย ทำให้เสียเวลาในการทำงานขึ้นนั้นนานขึ้น

มิติสังคมดี (Happy Society)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยความสุรรายข้อของมิติสังคมดี จำแนกตามเพศและ Generation

ประเด็น	เพศ (ค่าเฉลี่ย)			Generation (ค่าเฉลี่ย)			
	ช	ญ	ทางเลือก	BB	X	Y	Z
ความรู้สึกรู้สึกว่าสังคมสงบสุข	49.28	46.52	41.60	50.69	48.91	45.23	44.48

จากตารางที่ 22 พบว่า มิติสังคมดี (Happy Society) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 50 คะแนน คือ ความรู้สึกรู้สึกว่าสังคมสงบสุขของเพศชายที่ค่าเฉลี่ย 49.28 เพศหญิงที่ค่าเฉลี่ย 46.52 และเพศทางเลือกที่ค่าเฉลี่ย 41.60 และเมื่อแบ่งตาม Generation พบว่า Gen X มีค่าเฉลี่ยที่ 48.91 Gen Y มีค่าเฉลี่ยที่ 45.23 และ Gen Z มีค่าเฉลี่ยที่ 44.48 ตามลำดับ

ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข (pain points)

1. บุคลากรร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมน้อย
2. จิตสาธารณะเป็นปัจจัยส่วนบุคคล
3. ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดความรัก ความสามัคคี
4. มีการเล่นพรรคเล่นพวก เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ชิงดีชิงเด่น
5. ทำงานไม่เป็นทีม การแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคี

มิติการงานดี (Happy Work Life)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยความสุรรายข้อของมิติการงานดี จำแนกตามเพศและ Generation

ประเด็น	เพศ (ค่าเฉลี่ย)			Generation (ค่าเฉลี่ย)			
	ช	ญ	ทางเลือก	BB	X	Y	Z
ค่าตอบแทนความเสี่ยง	49.48	46.44	41.56	55.93	49.19	43.96	48.62
โอกาสในการเติบโต	44.79	45.98	41.88	45.79	45.66	45.65	47.48

จากตารางที่ 23 พบว่า มิติการงานดี (Happy Work Life) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 50 คะแนน คือ

1) ค่าตอบแทนความเสี่ยงของเพศชายที่ค่าเฉลี่ย 49.48 เพศหญิงที่ค่าเฉลี่ย 46.44 และเพศทางเลือกที่ค่าเฉลี่ย 41.56 และเมื่อแบ่งตาม Generation พบว่า Gen X มีค่าเฉลี่ยที่ 49.19 Gen Z มีค่าเฉลี่ยที่ 48.62 และ Gen Y มีค่าเฉลี่ยที่ 43.96 ตามลำดับ

2) โอกาสในการเติบโตของเพศหญิงที่ค่าเฉลี่ย 45.98 เพศชายที่ค่าเฉลี่ย 44.79 และเพศทางเลือกที่ค่าเฉลี่ย 41.88 และเมื่อแบ่งตาม Generation พบว่า Gen Z มีค่าเฉลี่ยที่ 47.48 Gen BB มีค่าเฉลี่ยที่ 45.79 Gen X มีค่าเฉลี่ยที่ 45.66 และ Gen Y มีค่าเฉลี่ยที่ 45.65 ตามลำดับ

ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุข (pain points)

1. ค่าตอบแทนไม่คุ้มค่ากับความเสี่ยง/ภาระงานที่ได้รับ
2. งานที่รับผิดชอบไม่ตรงตามตำแหน่ง/ความถนัด/ความสามารถที่มี
3. ผู้บริหารสั่งการขัดแย้งกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ

มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยความสุขรายข้อของมิติสุขภาพการเงินดี จำแนกตามเพศและ Generation

ประเด็น	เพศ (ค่าเฉลี่ย)			Generation (ค่าเฉลี่ย)			
	ช	ญ	ทางเลือก	BB	X	Y	Z
รายได้ต่อรายจ่าย	45.84	45.25	43.33	52.54	45.49	44.13	40.56
เงินเก็บแต่ละเดือน	32.89	34.06	29.93	38.55	34.28	32.59	31.65

จากตารางที่ 24 พบว่า มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 50 คะแนน คือ

1) รายได้ต่อรายจ่ายของเพศชายที่ค่าเฉลี่ย 45.84 เพศหญิงที่ค่าเฉลี่ย 45.25 และเพศทางเลือกที่ค่าเฉลี่ย 43.33 และเมื่อแบ่งตาม Generation พบว่า Gen X มีค่าเฉลี่ยที่ 45.49 Gen Y มีค่าเฉลี่ยที่ 44.13 และ Gen Z มีค่าเฉลี่ยที่ 40.56 ตามลำดับ

2) เงินเก็บแต่ละเดือนของเพศหญิงที่ค่าเฉลี่ย 34.06 เพศชายที่ค่าเฉลี่ย 32.89 และเพศทางเลือกที่ค่าเฉลี่ย 29.93 และเมื่อแบ่งตาม Generation พบว่า Gen BB มีค่าเฉลี่ยที่ 38.55 Gen X มีค่าเฉลี่ยที่ 34.28 Gen Y มีค่าเฉลี่ยที่ 32.59 และ Gen Z มีค่าเฉลี่ยที่ 31.65 ตามลำดับ

ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุข (pain points)

1. รายได้ต่อเดือนน้อย และไม่มีรายได้เสริม
2. ค่าครองชีพที่สูง
3. มีเทคโนโลยีช่วยในการจับจ่ายซื้อของได้ง่ายขึ้น
4. มีรายจ่ายจำนวนมาก และมีหนี้สินจำนวนมาก

มิติสุขภาพกายดี (Happy Body)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยความสุขรายข้อของมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามเพศและ Generation

ประเด็น	เพศ (ค่าเฉลี่ย)			Generation (ค่าเฉลี่ย)			
	ช	ญ	ทางเลือก	BB	X	Y	Z
การออกกำลังกาย	42.42	32.34	31.51	45.95	39.21	29.39	29.15

จากตารางที่ 25 พบว่า มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 50 คะแนน คือ การออกกำลังกายของเพศชายที่ค่าเฉลี่ย 42.42 เพศหญิงที่ค่าเฉลี่ย 32.34 และเพศทางเลือกที่ค่าเฉลี่ย 31.51 และเมื่อแบ่งตาม Generation พบว่า Gen BB มีค่าเฉลี่ยที่ 45.95 Gen X มีค่าเฉลี่ยที่ 39.21 Gen Y มีค่าเฉลี่ยที่ 29.39 และ Gen Z มีค่าเฉลี่ยที่ 29.15 ตามลำดับ

ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุข (pain points)

1. ขาดการส่งเสริม/ สนับสนุนจากหน่วยงาน
2. ขาดความรู้ด้านโภชนาการ/ การเลือกซื้ออาหาร/ เลือกทานตามใจปาก
3. บริโภคอาหารเกินความจำเป็น
4. ไม่ค่อยมีเวลาพักผ่อน
5. ไม่มีเวลา/ สถานที่ในการออกกำลังกาย

ค่าคะแนน BMI

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย BMI เปรียบเทียบปี 2560 และ 2562

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย		ผลการเปรียบเทียบ
	2560	2562	
BMI	23.51	24.35	เพิ่มขึ้น

จากตารางที่ 26 พบว่าค่าเฉลี่ย BMI ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของปี 2562 เพิ่มขึ้นกว่าปี 2560

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยความสุขตามดัชนีมวลกาย (BMI) จำแนกตามเพศและ Generation

ประเด็น	เพศ (ร้อยละ)			Generation (ร้อยละ)			
	ชาย	หญิง	ทางเลือก	BB	X	Y	Z
น้ำหนักน้อยกว่ามาตรฐาน	0.69	6.30	0.03	0.24	1.23	5.35	0.19
ปกติ	6.92	33.82	0.13	3.04	13.96	23.31	0.57
อ้วนระดับ 1	5.15	12.75	0.05	2.18	7.86	7.71	0.19
อ้วนระดับ 2	6.50	15.07	0.07	2.60	9.54	9.27	0.22
อ้วนระดับ 3	3.09	9.38	0.06	1.28	4.87	6.17	0.23

จากตารางที่ 27 พบว่า BMI ในปี 2562 เพิ่มขึ้น โดยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข มีค่า BMI ที่ไม่อยู่ในเกณฑ์อ้วนระดับ 1 ดังนี้

1) น้ำหนักน้อยกว่ามาตรฐาน พบว่า เพศหญิงอยู่ในเกณฑ์น้ำหนักน้อยกว่ามาตรฐานร้อยละ 6.30 รองลงมาเป็นเพศชาย และเพศทางเลือกที่ร้อยละ 0.69 และ 0.03 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า Gen Y อยู่ในเกณฑ์น้ำหนักน้อยกว่ามาตรฐานร้อยละ 5.35 รองลงมาเป็น Gen X Gen BB และ Gen Z ที่ร้อยละ 1.23 0.24 และ 0.19 ตามลำดับ

2) ปกติ พบว่า เพศหญิงอยู่ในเกณฑ์ปกติร้อยละ 33.82 รองลงมาเป็นเพศชาย และเพศทางเลือกที่ร้อยละ 6.92 และ 0.13 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า Gen Y อยู่ในเกณฑ์ปกติร้อยละ 23.31 รองลงมาเป็น Gen X Gen BB และ Gen Z ที่ร้อยละ 13.96 3.04 และ 0.57 ตามลำดับ

3) อ้วนระดับ 1 พบว่า เพศหญิงอยู่ในเกณฑ์อ้วนระดับ 1 ร้อยละ 12.75 รองลงมาเป็นเพศชาย และเพศทางเลือกที่ร้อยละ 5.15 และ 0.05 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า Gen X อยู่ในเกณฑ์อ้วนระดับ 1 ร้อยละ 7.86 รองลงมาเป็น Gen Y Gen BB และ Gen Z ที่ร้อยละ 7.71 2.18 และ 0.19 ตามลำดับ

4) อ้วนระดับ 2 พบว่า เพศหญิงอยู่ในเกณฑ์อ้วนระดับ 2 ร้อยละ 15.07 รองลงมาเป็นเพศชาย และเพศทางเลือกที่ร้อยละ 6.50 และ 0.07 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า Gen X อยู่ในเกณฑ์อ้วนระดับ 2 ร้อยละ 9.54 รองลงมาเป็น Gen Y Gen BB และ Gen Z ที่ร้อยละ 9.27 2.60 และ 0.22 ตามลำดับ

5) อ้วนระดับ 3 พบว่า เพศหญิงอยู่ในเกณฑ์อ้วนระดับ 3 ร้อยละ 9.38 รองลงมาเป็นเพศชาย และเพศทางเลือกที่ร้อยละ 3.09 และ 0.06 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า Gen Y อยู่ในเกณฑ์อ้วนระดับ 3 ร้อยละ 6.17 รองลงมาเป็น Gen X Gen BB และ Gen Z ที่ร้อยละ 4.87 1.28 และ 0.23 ตามลำดับ

ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุข (pain points)

1. ไม่มีเวลาออกกำลังกาย
2. ขาดแรงจูงใจในการออกกำลังกาย/ ขาดความรู้ทางด้านโภชนาการ
3. ขาดสถานที่/ อุปกรณ์ในการออกกำลังกาย
4. มีร้านค้า/ ศูนย์อาหารใกล้เคียงให้เลือกบริโภคมากมาย
5. ขาดการส่งเสริม/ สนับสนุนจากหน่วยงาน

ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

การประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Organization Public Index: HPI) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 – 31 มกราคม 2562) มีบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปเข้าตอบแบบประเมินทั้งสิ้นจำนวน 1,309 หน่วยงาน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 60.05 ดังนี้

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กร (รายด้าน)

รายด้าน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
ความสำเร็จ (Success)	50.6	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
การบริหาร (Administration)	54.8	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
สุขภาพกาย-ใจ (Body-Mind)	56.4	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
บรรยากาศ (Atmosphere)	59.3	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
การลงทุน (Investment)	49.6	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	55.3	ต้องเพิ่มความใส่ใจ

จากตารางที่ 28 พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมที่ 55.3 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มความสนใจ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรยากาศมีค่าเฉลี่ยที่ 59.3 รองลงมาคือ ด้านสุขภาพกาย-ใจที่ค่าเฉลี่ย 56.4 ด้านการบริหารที่ค่าเฉลี่ย 54.8 ด้านความสำเร็จที่ค่าเฉลี่ย 50.6 และด้านการลงทุนที่ค่าเฉลี่ย 49.6 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI)

จากการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Organization Public Index: HPI) ครั้งที่ 1 (ระหว่างวันที่ 18 เมษายน – 30 มิถุนายน 2560) และครั้งที่ 2 (ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 – 31 มกราคม 2562) ที่ผ่านมา สามารถเปรียบเทียบค่าคะแนนได้ดังนี้

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กร (HPI) รายด้าน

สุขภาวะองค์กร (รายด้าน)	ค่าเฉลี่ย		ผลการ เปรียบเทียบ
	ปี 2560	ปี 2562	
ความสำเร็จ (Success)	65.0	50.6	ลดลง
การบริหาร (Administration)	59.2	54.8	ลดลง
สุขภาพกาย-ใจ (Body-Mind)	55.3	56.4	เพิ่มขึ้น
บรรยากาศ (Atmosphere)	62.3	59.3	ลดลง
การลงทุน (Investment)	48.9	49.6	เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	56.7	55.3	ลดลง

จากตารางที่ 29 พบว่า ค่าเฉลี่ยภาพรวมของปี 2562 ลดลงจากปี 2560 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านการบริหาร และด้านบรรยากาศมีค่าเฉลี่ยลดลง ส่วนด้านสุขภาพกาย-ใจ และด้านการลงทุนมีค่าเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นจากปี 2560 และสามารถวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยภาพรวมรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 50 คะแนน (Unhappy) ดังนี้

ด้านการบริหาร (Administration)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านการบริหาร

องค์ประกอบด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
ระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร	54.83	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
ระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร	50.87	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
ระบบและกลไกของความก้าวหน้าในอาชีพ	53.30	ต้องเพิ่มความใส่ใจ

จากตารางที่ 30 พบว่าต้องเพิ่มความสนใจด้านระบบกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร ด้านระบบกลไกของความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านระบบกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย 50.87 53.30 และ 54.83 ตามลำดับ ส่วนด้านระบบกลไกบริหารผลตอบแทนการทำงานกำลังพัฒนาที่ 59.44 ตามลำดับ

ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข (pain points)

โอกาสในการเติบโต/ความก้าวหน้าในอาชีพ

1. มีโอกาสในความก้าวหน้าในสายงานไม่ชัดเจน ไม่มีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจน
2. มีการพิจารณาผลงานที่ไม่เป็นธรรม
3. มีความเหลื่อมล้ำทางสายงาน
4. มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่เป็นธรรม
5. ขาดพี่เลี้ยงในการสอนงาน/ ให้คำปรึกษา
6. มีการแข่งขันภายในองค์กรสูง ตำแหน่งมีจำกัด
7. ไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพตนเอง
8. มีการอึดตัวของงานที่ทำ
9. เกิดความเบื่อหน่าย/น่าเบื่อจากการทำงาน

การจัดสวัสดิการบุคลากร

1. สวัสดิการไม่เพียงพอ
2. บำเหน็จ/บำนาญไม่พอใช้ หรือมีน้อย
3. ไม่มีสวัสดิการหลังเกษียณ/ลาออก

การให้รางวัลยกย่องบุคลากร

1. การไม่ได้รับการยกย่อง/ ให้เกียรติจากคนในองค์กร
2. บุคลากรใกล้เกษียณ/เกษียณ รู้สึกอ้างว้าง ถูกทอดทิ้ง
3. บุคลากรใกล้เกษียณ/เกษียณ ไม่ได้ได้รับความสำคัญจากเพื่อนร่วมงาน (น้อง ๆ)

ด้านสุขภาพกาย-ใจ (Body-Mind)

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านสุขภาพกาย-ใจ

องค์ประกอบด้านสุขภาพกาย-ใจ	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
การดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร	41.68	ต้องรีบปรับปรุง
การจัดการบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ	49.77	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
การจัดการความเครียดของบุคลากร	49.38	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
การส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน	46.20	ต้องรีบปรับปรุง

จากตารางที่ 31 พบว่า ต้องปรับปรุง 2 ด้าน คือ ด้านการดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร และด้านการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ที่ 41.68 และ 46.20 ตามลำดับ และต้องเพิ่มความใส่ใจ 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ และด้านการจัดการความเครียดของบุคลากร ที่ค่าเฉลี่ย 49.77 และ 49.38 ตามลำดับ

ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุข (pain points)

การจัดการบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ

1. ความคาดหวังจากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้า ส่งผลให้เกิดความกดดัน/ความเครียด
2. การใช้สายตาในการมองจอคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน

การจัดการความเครียดของบุคลากร

1. บรรยากาศในการทำงานตึงเครียด/ไม่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน/ ไม่เป็นธรรมชาติ
2. ภาระงานปริมาณมาก/เวลาทำงานมีจำกัด และการไม่รับผิดชอบงาน
3. ถูกเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบ และไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
4. ความคิด ที่คนคิดที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน/หัวหน้า
5. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน ทำงานไม่เป็นระบบ กฎระเบียบมาก ไม่ทันสมัย ปฏิบัติลำบาก และมีเกณฑ์การประเมินที่ยาก/ ซับซ้อน
6. กำหนดงานเป็น KPI เพิ่มขึ้นทุกปี
7. ผู้บริหารมีการเรียกประชุมเพื่อติดตามการดำเนินงานบ่อย
8. ความคิดสร้างสรรค์ถูกขัดขวางด้วยความคิดเห็นส่วนตัว
9. ขาดคนสอนงาน/ ขาดที่ปรึกษา
10. การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน
11. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน
12. บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง/ ไม่มีการปรับตัว
13. มีช่องว่างระหว่างวัย / ระหว่างหัวหน้า – รุ่นพี่
14. ได้ทำงานที่ไม่ถนัด/ ทำงานที่ไม่ใช่สายงานตามวุฒิ
15. ความคาดหวังจากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้า ส่งผลให้เกิดความกดดัน/ความเครียด
16. ปัญหาอื่น ๆ เช่น ปัญหาครอบครัว

ด้านการลงทุน (Investment)

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะองค์กรด้านการลงทุน

องค์ประกอบด้านการลงทุน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
การกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข	47.33	ต้องปรับปรุง
การสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร	49.49	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
การเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร	50.48	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
การสนับสนุนทรัพยากรสร้างสุขจากองค์กร	49.32	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข	52.20	ต้องเพิ่มความใส่ใจ
กระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข	48.54	ต้องปรับปรุง

จากตารางที่ 32 พบว่า ต้องปรับปรุง 2 ด้าน คือ ด้านการกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข และด้านกระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุขที่ค่าเฉลี่ย 47.33 และ 48.54 ตามลำดับ และต้องเพิ่มความใส่ใจ 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข ด้านการเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร ด้านการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร และด้านการสนับสนุนทรัพยากรสร้างสุขจากองค์กรที่ค่าเฉลี่ย 52.20 50.48 49.49 และ 49.32 ตามลำดับ

ประเด็น/ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุข (pain points)

1. ขาดความชัดเจนในแนวทางการขับเคลื่อนความสุข
2. บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในทุกระดับ/ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญ
3. นักสร้างสุขขาดความรู้/ ความเข้าใจในการจัดทำกิจกรรม เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขในหน่วยงาน

แนวทางการขับเคลื่อนความสุข

จากผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขบุคลากรและสุขภาวะองค์กร รวมทั้งการพิจารณาจุดที่น่าจะเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความสุขด้านต่าง ๆ ข้างต้น ตามกระบวนการจัดทำแผนสร้างสุข โดยพิจารณาจัดทำแผนงาน/โครงการที่สามารถดำเนินการได้ในภาพรวมของหน่วยงาน

กระทรวงสาธารณสุข จึงได้จัดทำแนวทางในการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแต่ละหน่วยงาน สามารถเลือกแผนงาน/โครงการในแผนเล่มนี้ ไปเป็นหนึ่งในกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนความสุขของหน่วยงาน หรือจะพิจารณาจัดทำแผนงาน/โครงการอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานที่นอกเหนือจากกิจกรรมในแผนนี้ไปดำเนินการได้ ประกอบด้วย 7 โครงการ ดังนี้

1. โครงการ Happy Family
2. โครงการทำความดีด้วยหัวใจ
3. โครงการ Happy Worklife
4. โครงการจัดตั้ง HR Clinic
5. โครงการ Happy Money จัดการเงินดี ชีวิตเป็นสุข
6. โครงการ Happy Body สุขภาพกายดี ไม่มีโรคร้าย
7. โครงการ Happy MOPH online

โดยแต่ละโครงการมีรายละเอียดกิจกรรมดังนี้

ตารางที่ 33 แนวทางขับเคลื่อนโครงการ Happy Family

เพื่อเสริมสร้างความสุขในมิติครอบครัวดี (Happy Family)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	แนวทางดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
1.Back to Home	เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานไกลจากภูมิลำเนาได้มีโอกาสได้อยู่กับครอบครัว	อนุมัติให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานไกลจากภูมิลำเนาได้กลับบ้านติดต่อกันนานกว่าบุคลากรที่มีภูมิลำเนาใกล้ที่ทำงาน	บุคลากรที่ปฏิบัติงานไกลจากภูมิลำเนา
2.Tele Family	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสารกับครอบครัวที่อยู่ห่างไกล	จัดหาโปรโมชั่นที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในการติดต่อสื่อสารกับครอบครัวที่อยู่ห่างไกล	บุคลากรที่ปฏิบัติงานไกลจากภูมิลำเนา

ตารางที่ 34 แนวทางขับเคลื่อนโครงการทำความดีด้วยหัวใจ

เพื่อเสริมสร้างความสุขในมิติน้ำใจดี (Happy Heart) และมิติสังคมดี (Happy Society)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	แนวทางดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
3.Good life Good Idea	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบันทึกกิจกรรม/งานที่ทำ	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรบันทึกกิจกรรม - หัวหน้า/เพื่อนร่วมงาน ร่วมให้คะแนนเพื่อประเมินผล - ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบคะแนนได้ตลอด - ผลคะแนนมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	บุคลากรทุกคน
4.รักษ์โลก	เพื่อลดปัญหาสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดมาตรการไม่ใช้โฟมในหน่วยงาน - กำหนดมาตรการงดถุงพลาสติกทุกวันพุธ 	บุคลากรทุกคน

ตารางที่ 35 แนวทางขับเคลื่อนโครงการ Worklife Balance

เพื่อเสริมสร้างความสุขในมิติการทำงานดี (Happy Worklife) มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) มิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Worklife Balance) และมิติครอบครัวดี (Happy Family)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	แนวทางดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
5.My time, My life	เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม/สอดคล้องกับกิจวัตรประจำวัน	ยืดหยุ่นเวลาเข้าปฏิบัติงาน	บุคลากรที่มีครอบครัว
6.Off Line	เพื่อให้บุคลากรมีเวลาได้อยู่กับครอบครัว	งดการติดต่อสื่อสาร/สั่งงานกับบุคลากรอย่างน้อย วันอาทิตย์ หรือวันที่บุคลากรลาพักผ่อน	บุคลากรทุกคน
7.Welcome First Jobber	เพื่อสร้างความประทับใจแก่บุคลากรที่เริ่มปฏิบัติงาน	- ปฐมนิเทศ - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	บุคลากรที่เริ่มปฏิบัติงาน
	เพื่อให้บุคลากรที่เริ่มปฏิบัติงานหรือน้องใหม่มีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	- จัดฝึกอบรมเทคนิคการสอนงาน (Coaching) - มอบหมายให้บุคลากรที่เริ่มปฏิบัติงานมีพี่เลี้ยงประจำตัว	บุคลากรที่ต้องเป็นพี่เลี้ยง
8.ขยับกาย ผ่อนคลายชีวิต	เพื่อเสริมสร้างควมมีชีวิตชีวาในการทำงานแก่บุคลากร	จัดให้มีช่วงเบรกเพื่อออกกำลังกายประกอบเพลง ในช่วง 10.30 น. และ 14.30 น.	บุคลากรทุกคน
9.Happy Music	เพื่อให้บุคลากรเกิดความผ่อนคลายระหว่างปฏิบัติงาน	- จัดเสียงตามสาย เปิดเพลงเบา ๆ สบาย ๆ	บุคลากรทุกคน
10.Happy Zone	เพื่อให้มีพื้นที่สำหรับผ่อนคลายให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	- จัดสถานที่สำหรับการพักผ่อน เช่น มุมกาแฟ	บุคลากรทุกคน

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	แนวทางการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
		<ul style="list-style-type: none"> - จัดสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย - ฝึกอบรม ให้ความรู้และแชร์ประสบการณ์ในการสร้างสุข - ตั้งชมรม/เครือข่าย Happiness 	
11.Happy Lunch	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บุคลากรได้พบปะพูดคุย สังสรรค์ - เพื่อลดการทานอาหารที่โต๊ะทำงาน - เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร - เพื่อลดปริมาณขยะ 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้มีการนำปิ่นโตมาทานกลางวันพร้อมกัน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง 	บุคลากรทุกคน
12.Happy Meeting	เพื่อให้บุคลากรได้รับอาหาร/อาหารว่างที่ดีต่อสุขภาพระหว่างการประชุม	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเป็นนโยบายในการจัดอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่มที่ดีต่อสุขภาพระหว่างการประชุม 	บุคลากรทุกคน
13.Happy Office	เพื่อให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด ปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากรทุกคนร่วมกันทำ 5 ส. เดือนละครั้ง 	บุคลากรทุกคน
14.วันห้ามเครียด	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปราศจากความเครียด มีการคิดดี ทำดี พูดดี และให้อภัย	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมแลกเปลี่ยน เล่าเรื่องประสบการณ์ มุมมอง หรือทำกิจกรรมในการลดความเครียด อย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง 	บุคลากรทุกคน
15.เกษียณอย่างเกษม	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนวัยเกษียณ	<ul style="list-style-type: none"> - สำรวจข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการ/ใกล้เกษียณอายุราชการ 	บุคลากรใกล้เกษียณและบุคลากรที่เกษียณอายุราชการแล้ว

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	แนวทางการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
		<ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งกลุ่มเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการ และเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสาร - เตรียมความพร้อมผู้เกษียณอายุราชการ เช่น การบริหารเงิน การหารายได้เสริม - จัดทำคู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์หลังเกษียณ - จัดกิจกรรมสนทนาการ - เชิญร่วมกิจกรรมตามประเพณีต่าง ๆ - จัดกิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัย รวมถึงการตรวจสุขภาพ 	
16.จากรุ่นสู่รุ่น	<p>เพื่อให้บุคลากรวัยเกษียณถ่ายทอดองค์ความรู้/ประสบการณ์การทำงาน และเป็นพี่เลี้ยง/ต้นแบบให้บุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมเชิดชูความดี - จัดเวทีถ่ายทอดความรู้ - จัดทำ clip video แนวทางการทำงานที่ประสบความสำเร็จ/ให้กำลังใจ - จัดกิจกรรมพี่สอนน้อง 	บุคลากรใกล้เกษียณและบุคลากรที่เกษียณอายุราชการแล้ว

ตารางที่ 36 แนวทางขับเคลื่อนโครงการจัดตั้ง HR Clinic

เพื่อเสริมสร้างความสุขในมิติการทำงานดี (Happy Worklife) มิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Worklife Balance) และมิติครอบครัวดี (Happy Family)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	แนวทางดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
17. คลายทุกข์	เพื่อให้บุคลากรมีที่ปรึกษาปัญหาครอบครัวที่เกิดขึ้น ให้สามารถแก้ไขปัญหาและหาทางออกของปัญหาได้	จัดทำช่องทางในการรับปรึกษาปัญหาครอบครัว ทั้ง line FB mail หรือ application	บุคลากรทุกคน
18. 24 hour HR	เพื่อให้บุคลากรได้รับคำแนะนำด้านงานบุคลากรที่ชัดเจน ถูกต้อง	จัดทำช่องทางการสื่อสารช่วยเหลือ ให้คำแนะนำด้านงานบุคลากร เช่น Line FB mail หรือ application	บุคลากรทุกคน

- 43 -

ตารางที่ 37 แนวทางขับเคลื่อนโครงการ Happy Money จัดการเงินดี ชีวิตเป็นสุข

เพื่อเสริมสร้างความสุขในมิติสุขภาพเงินดี (Happy Money)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	แนวทางดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
19. Money Trainer	เพื่อสร้าง ครู ก. ให้แต่ละหน่วยงานในการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้คำปรึกษาการบริหารจัดการเงินให้กับบุคลากรทุกกลุ่มวัย	ฝึกอบรมสร้าง ครู ก. ในการเสริมสร้างองค์ความรู้การบริหารจัดการเงินในทุกกลุ่มวัย	บุคลากรทุกคน
20. Money Learning	เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการเงินได้สะดวก	จัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์	บุคลากรทุกคน (เน้นกลุ่ม First Jobber และกลุ่มวัยเกษียณ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	แนวทางดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
21. Money Saving	เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถบริหารจัดการการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	จัดทำเว็บไซต์/Application เพื่อให้ความรู้และกำกับ ติดตาม การบริหารจัดการการเงิน	บุคลากรทุกคน

ตารางที่ 38 แนวทางขับเคลื่อนโครงการ Happy Body สุขภาพกายดี ไม่มีโรคร้าย

เพื่อเสริมสร้างความสุขในมิติสุขภาพกายดี (Happy Body) และมิติสังคมดี (Happy Society)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	แนวทางดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
22. ก้าวเพื่อสุขภาพ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพกายดี รวมทั้งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เพื่อเป็นต้นแบบองค์กรสุขภาพดี	<ul style="list-style-type: none"> - เชิญชวนทุกหน่วยงานเข้าร่วมโครงการ - บันทึกข้อมูล ส่วนสูง น้ำหนัก รอบเอว ก่อนเริ่มโครงการ - รายงานจำนวนก้าว เป็นรายเดือน - จัดกิจกรรมออกกำลังกาย ทุกเดือน - ให้รางวัลหน่วยงานที่ลดค่า BMI ได้มากที่สุด - ให้รางวัลหน่วยงานที่สะสมก้าว ได้มากที่สุด 	บุคลากรที่สนใจ
23. รู้ทันสุขภาพ	เพื่อให้ความรู้และกระตุ้นบุคลากรในการดูแลสุขภาพตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำองค์ความรู้เรื่องอาหาร และการดูแลสุขภาพแบบ clip video / infographic เผยแพร่ทุกช่องทาง 	บุคลากรทุกคน

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	แนวทางดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
24. กีฬา สาธารณสุข	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ออกกำลังกาย	- จัดแข่งขันกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงาน/เขต/กรม โดย จัดให้มีการแข่งกีฬาช่วงหลังเลิก ประชุม	บุคลากรทุกคน

ตารางที่ 39 แนวทางขับเคลื่อนโครงการ Happy MOPH online

เพื่อเสริมสร้างความสุขในมิติสุขภาพกายดี (Happy Body) มิติใฝ่รู้ดี (Happy Brain) และมิติสังคมดี (Happy Society)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	แนวทางดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
25. สร้างเว็บ Happy MOPH	เพื่อให้ความรู้ด้านการ สร้างสุข และเป็น ช่องทางในการทำ กิจกรรมสร้างสุขต่าง ๆ ของทุกหน่วยงาน	- จัดทำเว็บไซต์ Happy MOPH โดยเนื้อหาในเว็บไซต์ ประกอบด้วย 1. องค์กรความรู้ด้านการสร้างสุข 1.1 บทเรียนนักสร้างสุข online 1.2 บทเรียน Money Trainer online 1.3 บทเรียน Money Learning online 2. กิจกรรมสร้างสุขที่บุคลากร สามารถเลือก login เข้าร่วม กิจกรรมได้ 2.1 Money Saving 2.2 ก้าวเพื่อสุขภาพ 2.3 HR Clinic 3. การประเมิน Happinometer 4. การประเมิน HPI 5. chatroom เครื่องช่วยทีมสร้างสุข	บุคลากรทุกคน และทีม สร้างสุข

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	แนวทางดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
26.Happy MOPH Channel	เพื่อเพิ่มช่องทางในการ เผยแพร่ผลการ ดำเนินงานขับเคลื่อน องค์กรแห่งความสุข	- ทุกหน่วยงานจัดส่ง clip การ ขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข เพื่อเผยแพร่ผ่าน Happy MOPH Channel	นักสร้างสุข

แนวทางการรายงาน ติดตาม ประเมินผล

แนวทางการรายงานผลตามตัวชี้วัดปี 2562

ตัวชี้วัดที่ 43 จำนวนหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)

ไตรมาสที่ 1 (ตุลาคม - ธันวาคม 2561)

ใช้ข้อมูลในการรายงานจากระบบ Happinometer สำหรับการกำกับ ติดตาม

ไตรมาสที่ 2 (ตุลาคม 2561 - มีนาคม 2562)

ใช้ข้อมูลในการรายงานจากระบบข้อมูลเพื่อการบริหารยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ (SMS) สำหรับการกำกับ ติดตาม โดยมีแนวทางการรายงานดังนี้

1) ผู้รับผิดชอบงานสร้างสุขของสำนัก/กอง สำนักงานเขตสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน ดำเนินการจัดทำรายละเอียดตามแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (ตารางที่ 40)

2) ผู้รับผิดชอบงานสร้างสุขของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (นับรวมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ดำเนินการจัดทำรายละเอียดตามแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (ตารางที่ 40)

3) ผู้รับผิดชอบงานสร้างสุขตามข้อ 1) ส่งรายละเอียดให้ผู้รับผิดชอบระบบข้อมูลเพื่อการบริหารยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ (SMS) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อบันทึกข้อมูลแผนงาน/โครงการในการขับเคลื่อนโครงการกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MOPH) ลงในระบบข้อมูลเพื่อการบริหารยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ (SMS) ทั้งแผนงาน/โครงการที่ใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ

4) ผู้รับผิดชอบงานสร้างสุขตามข้อ 2) ส่งรายละเอียดไปยังกลุ่มงานยุทธศาสตร์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อบันทึกข้อมูลแผนงาน/โครงการในการขับเคลื่อนโครงการกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MOPH) ลงในระบบข้อมูลเพื่อการบริหารยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ (SMS) ทั้งแผนงาน/โครงการที่ใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ

5) ขอให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดส่งแผนสร้างสุขของหน่วยงาน มายังกองยุทธศาสตร์ และแผนงานทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spd.happymoph@gmail.com เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการรายงานตัวชี้วัด

6) กรณีที่หน่วยงานใดไม่ได้ตอบแบบประเมิน ให้คัดเลือกกิจกรรมในแผนสร้างสุข กระทรวงสาธารณสุข ปี 2562 - 2563 ที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสร้างสุขในองค์กรประจำปี 2562

ไตรมาสที่ 3 (ตุลาคม 2561 - มิถุนายน 2562)

ใช้ข้อมูลในการรายงานจากระบบข้อมูลเพื่อการบริหารยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ (SMS) สำหรับการกำกับ ติดตาม โดยมีแนวทางการรายงานดังนี้

1) ผู้รับผิดชอบงานสร้างสุขของสำนัก/กอง สำนักงานเขตสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน ดำเนินการจัดทำรายละเอียดตามแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (ตารางที่ 41)

2) ผู้รับผิดชอบงานสร้างสุขของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (นับรวมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ดำเนินการจัดทำรายละเอียดตามแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (ตารางที่ 41)

3) ผู้รับผิดชอบงานสร้างสุขของสำนัก/กอง สำนักงานเขตสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน จัดส่งรายละเอียดผลการดำเนินงานให้ผู้รับผิดชอบระบบข้อมูลเพื่อการบริหารยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ (SMS) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อบันทึกข้อมูลผลการดำเนินงานลงในระบบ

4) ผู้รับผิดชอบงานสร้างสุขของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จัดส่งรายละเอียดผลการดำเนินงานไปยังกลุ่มงานยุทธศาสตร์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อบันทึกข้อมูลผลการดำเนินงานลงในระบบข้อมูลเพื่อการบริหารยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ (SMS)

ไตรมาสที่ 4 (ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562)

ใช้ข้อมูลในการรายงานจากระบบข้อมูลเพื่อการบริหารยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ (SMS) สำหรับการกำกับ ติดตาม โดยมีแนวทางการรายงานดังนี้

1) หน่วยงานระดับจังหวัด/กรม คัดเลือกองค์กรแห่งความสุขเป็นเลิศ (Happy Organization) จำนวน 1 แห่ง ตามเกณฑ์การพิจารณาองค์กรแห่งความสุขเป็นเลิศ

2) จัดส่งเอกสารประกอบผลการพิจารณา และบทสรุปผู้บริหารของหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นเลิศของจังหวัด/กรม มายังกองยุทธศาสตร์และแผนงานทางไปรษณีย์ อีเล็กทรอนิกส์ spd.happymoph@gmail.com เพื่อรวบรวมข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตารางที่ 40 แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส 2

(หน่วยงานมีการวิเคราะห์ผลการประเมิน Happinometer & HPI และจัดทำแผนสร้างสุขในหน่วยงาน)

แผนสร้างสุขหน่วยงาน.....

ชื่อหน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	หน่วยนับ	งบประมาณที่จัดสรร (มี/ไม่มีก็ได้)	ผลผลิต (Output)	ระยะเวลา ดำเนินการ
ตัวอย่างที่ 1	อบรมเพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรแห่ง ความสุข และการสร้างบุคลากร สาธารณสุขยอดเยี่ยม (Smart Office)	300	คน	36,000		เมษายน 2562
ตัวอย่างที่ 2	กิจกรรมออกกำลังกาย	100	คน	ไม่มี		ทุกวันพุธ

หมายเหตุ : 1. หน่วยงานระดับสำนัก/กอง สำนักงานเขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. (ที่มีรหัสเข้าระบบ) ดำเนินการกรอกข้อมูลผ่านระบบ SMS ส่วน รพช.ที่ไม่มีรหัสเข้าระบบ และ สสอ. (รพ.สต. ให้นำรวมกับสสอ.) จัดส่งข้อมูลไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพื่อกรอกข้อมูลในระบบ ภายในวันที่ 11 เมษายน 2562

2. ขอให้ทุกหน่วยงานจัดส่งรายละเอียดของแผนสร้างสุขของหน่วยงาน มายังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

spd.happymoph@gmail.com ภายใน 30 เมษายน 2562

3. กรณีหน่วยงานไม่มีข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนสร้างสุขในหน่วยงาน ขอให้ท่านเลือกโครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานจากแผนสร้างสุข กระทรวงสาธารณสุข เพื่อจัดทำเป็นแผนสร้างสุขในหน่วยงานของท่าน ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เมนู People Excellence เมนูย่อย

Happy MOPH

ตารางที่ 41 แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส 3

(มีการดำเนินงานตามแผนสร้างสุขในหน่วยงาน)

ชื่อหน่วยงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	หน่วยนับ	งบประมาณ (มี/ไม่มีก็ได้)		ผลผลิต (Output)	ระยะเวลา ดำเนินการ
				จัดสรร	ใช้ไป		
ตัวอย่างที่ 1	อบรมเพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข และการสร้างบุคลากรสาธารณสุขยอดเยี่ยม (Smart Office)	300	คน	36,000	30,000	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข และร่วมขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข 250 คน	เดือนเมษายน 2562
ตัวอย่างที่ 2	กิจกรรมออกกำลังกาย	100	คน	ไม่มี	ไม่มี	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง 80 คน	ทุกวันพุธ

หมายเหตุ : หน่วยงานระดับสำนัก/กอง สำนักงานเขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. (ที่มีรหัสเข้าระบบ) ดำเนินการกรอกข้อมูลผ่านระบบ SMS ส่วน รพช.ที่ไม่มีรหัสเข้าระบบ และ สสอ. (รพ.สต. ให้นำรวมกับสสอ.) จัดส่งข้อมูลไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพื่อกรอกข้อมูลในระบบ ภายในวันที่ 12 กรกฎาคม 2562

เอกสารอ้างอิง

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2559. กรุงเทพฯ : บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด, 2559.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. **องค์กรแห่งความสุข 4.0**. กรุงเทพฯ : บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด, 2559.

ดวงเนตร ธรรมกุล และคณะ. **ถอดรหัส กระบวนการสร้างสุขในโรงพยาบาล**. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีรูกานต์ กราฟฟิค จำกัด, 2558.

