

เกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข
ด้วย Happy Public Organization Index (HPI)



คำนิยาม

สุขภาวะองค์กรภาครัฐ หมายถึง องค์กรภาครัฐที่มีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุข ส่งเสริมสุขภาพกาย - ใจ - จิตสังคม - จิตวิญญาณ และปัญญา และมีผลลัพธ์ที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเป็นสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

การสร้างสุขในองค์กร หมายถึง การดำเนินงานภายในองค์กรมุ่งเน้นการสร้างเสริมบุคลากรให้มีทั้งสุขภาพที่ดีและมีความสุขในการทำงาน โดยอาศัยหลักการ 3 ประการคือ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) การจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่างมีอาชีพ มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและผู้อื่น 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Workplace) ที่ทำงานมีความปลอดภัย ดูแลความสุขในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน และ 3) การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) และมีแนวทางการสร้างสุข 8 ประการ (Happy 8) เพื่อเป็นการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร รวมทั้งความปลอดภัยจากการทำงานและความผาสุกของบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ เป็นแบบ Self-Assessment โดยผู้ตอบแบบประเมิน เป็นคณะกรรมการบริหารองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization Board) ของหน่วยงานเป็นผู้ตอบแบบประเมิน

2. หน่วยงานที่ต้องตอบแบบประเมิน ประกอบด้วย

2.1 หน่วยงานภายใต้กรมวิชาการ/สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2.2 สำนักงานเขตสุขภาพ

2.3 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

2.4 โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

2.5 โรงพยาบาลชุมชน

2.6 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (นับรวมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)

3. กรุณาเติมข้อมูลองค์กรของท่านในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ตามความเป็นจริง

4. เกณฑ์การประเมินนี้ ประกอบด้วย 5 หมวด จำนวน 27 ข้อ คือ

หมวดที่ 1 ความสำเร็จเชิงผลลัพธ์ (Success) จำนวน 2 ข้อ

หมวดที่ 2 การบริหาร (Administration) จำนวน 5 ข้อ

หมวดที่ 3 มุ่งเน้นดูแลสุขภาพกาย-ใจของบุคลากร (Body & Mind) จำนวน 9 ข้อ

หมวดที่ 4 บรรยากาศในการทำงาน (Atmosphere) จำนวน 5 ข้อ

หมวดที่ 5 การลงทุนเพื่อการสร้างสุขในองค์กร (Investment) จำนวน 6 ข้อ

การแปลค่าคะแนน (ตัวเลือก)

ตัวเลือกที่ 1 มีค่าคะแนนเท่ากับ 0 คะแนน

ตัวเลือกที่ 2 มีค่าคะแนนเท่ากับ 25 คะแนน

ตัวเลือกที่ 3 มีค่าคะแนนเท่ากับ 50 คะแนน

ตัวเลือกที่ 4 มีค่าคะแนนเท่ากับ 75 คะแนน

ตัวเลือกที่ 5 มีค่าคะแนนเท่ากับ 100 คะแนน

เกณฑ์การประเมิน

ช่วงคะแนน	0.00-48.99	หมายถึง	สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ ต้องปรับปรุง
ช่วงคะแนน	49.00-56.99	หมายถึง	สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ ต้องเพิ่มความใส่ใจ
ช่วงคะแนน	57.00-73.99	หมายถึง	สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ กำลังพัฒนา
ช่วงคะแนน	74.00-100.00	หมายถึง	สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ น่าปลื้มที่สุด

หมายเหตุ: การประเมินในหมวดที่ 1 ข้อที่ 1 ของหน่วยงานระดับ สสอ. จะทำการประเมินในภาพของ สสอ. (ข้อ 1.3) และรพ.สต. (ข้อ 1.2)

1.2) สำหรับ รพ.สต.

- ให้คำนวณค่าคะแนนตามการแปลค่าคะแนน (ตัวเลือก) ด้านบน x จำนวนหน่วยงาน รพ.สต.
- นำรวมค่าคะแนนที่ได้ของหน่วยงาน รพ.สต. / จำนวนหน่วยงานรพ.สต.ทั้งหมด

1.3) สำหรับ สสอ.

- ให้ค่าคะแนนตามตัวเลือก ตามการแปลค่าคะแนน (ตัวเลือก) ด้านบน

ให้นำค่าคะแนนที่ได้ จาก ข้อ 1.2) และ ข้อ 1.3) รวมกัน แล้วหาร 2

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน

1. ชื่อหน่วยงาน.....(จังหวัด.....)

2. จำนวนบุคลากร.....(คน)

3. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการสร้างสุขอย่างไร

3.1) คณะกรรมการบริหารองค์กรแห่งความสุข/คณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข

(จัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน/กำหนดเป็นอำนาจและหน้าที่อย่างหนึ่งของคณะกรรมการบริหารของหน่วยงาน)

ไม่มีคณะกรรมการ/คณะทำงาน

มีคณะกรรมการ/คณะทำงาน

3.2) ทีมสร้างสุขหน่วยงาน

(ทีมสร้างสุขหน่วยงาน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานที่เป็นนักสร้างสุขที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนความสุข หรือบุคลากรที่เป็นจิตอาสาในสร้างสรรค์กิจกรรมสร้างสุขในหน่วยงาน)

ไม่มีทีมสร้างสุขหน่วยงาน

มีทีมสร้างสุขหน่วยงาน

4. กิจกรรมสร้างสุขที่องค์กรทำมาแล้วมีดังนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

กีฬา

ท่องเที่ยว

บำเพ็ญประโยชน์

ทำบุญ/พัฒนาจิตใจ

สร้างความสัมพันธ์

อบรมการดำรงชีวิต

จัดงานตามเทศกาล

อื่น ๆ (ระบุ).....

5. บุคลากรในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขตามข้อใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ไม่เคยเลย

อบรม/รับฟังแนวคิด

เป็นวิทยากร

เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขับเคลื่อนนโยบาย

ร่วมรณรงค์

อื่น ๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 2 ตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐด้วยตนเอง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้า 1 - 5 ที่ตรงกับการดำเนินการขององค์กร จากนั้นนำตัวเลขคะแนนใส่ไว้ในช่องทางขวามือ

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
เริ่มการตรวจสอบด้วยตนเอง --->>>		
หมวดที่ 1 ความสำเร็จเชิงผลลัพธ์ (ประกอบด้วย 2 ข้อ)		
<p>1) องค์กรมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม</p>	<p>1.1 สำหรับ รพศ. รพท. รพช.</p> <p><input type="checkbox"/> 1. ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA)</p> <p><input type="checkbox"/> 2. ผ่านการรับรองคุณภาพ HA บัณฑิตชั้นที่ 1</p> <p><input type="checkbox"/> 3. ผ่านการรับรองคุณภาพ HA บัณฑิตชั้นที่ 2</p> <p><input type="checkbox"/> 4. ผ่านการรับรองคุณภาพ HA บัณฑิตชั้นที่ 3</p> <p><input type="checkbox"/> 5. ผ่านการรับรองคุณภาพ HA บัณฑิตชั้นที่ 3 (reaccredit)</p> <p>1.2 สำหรับ รพ.สต.</p> <p><input type="checkbox"/> 1. ไม่เคยได้รับการประเมิน รพ.สต.ติดดาว (จำนวน.....หน่วยงาน)</p> <p><input type="checkbox"/> 2. ผ่านการประเมิน รพ.สต.ติดดาว อย่างน้อย 1 หมวด (จำนวน.....หน่วยงาน)</p> <p><input type="checkbox"/> 3. ผ่านการประเมิน รพ.สต.ติดดาว อย่างน้อย 2 หมวด (จำนวน.....หน่วยงาน)</p> <p><input type="checkbox"/> 4. ผ่านการประเมิน รพ.สต.ติดดาว อย่างน้อย 3 หมวด (จำนวน.....หน่วยงาน)</p> <p><input type="checkbox"/> 5. ผ่านการประเมิน รพ.สต.ติดดาว ครบทุกหมวด (จำนวน.....หน่วยงาน)</p> <p>1.3 สำหรับกรมวิชาการ / สป.ส่วนกลาง / สำนักงานเขตสุขภาพ / สสจ. และ สสอ.</p> <p><input type="checkbox"/> 1. ไม่เคยได้รับการประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)</p> <p><input type="checkbox"/> 2. ผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMAQ) อย่างน้อย 2 หมวด</p> <p><input type="checkbox"/> 3. ผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMAQ) อย่างน้อย 4 หมวด</p> <p><input type="checkbox"/> 4. ผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMAQ) อย่างน้อย 6 หมวด</p> <p><input type="checkbox"/> 5. ผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMAQ) ครบทุกหมวด</p>	
<p>2) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p>	<p><input type="checkbox"/> 1. ผู้รับบริการน้อยกว่าร้อยละ 20 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป หรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 1.00 - 2.49</p> <p><input type="checkbox"/> 2. ผู้รับบริการร้อยละ 21 - 40 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป หรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2.50 - 2.99</p> <p><input type="checkbox"/> 3. ผู้รับบริการร้อยละ 41 - 60 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป</p>	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
	<p>หรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 3.00 – 3.50</p> <input type="checkbox"/> 4. ผู้รับบริการร้อยละ 61 – 80 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป <p>หรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 3.51 – 4.25</p> <input type="checkbox"/> 5. ผู้รับบริการมากกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป <p>หรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 4.26 – 5.00</p>	
<p>คำอธิบาย</p> <p>คะแนนการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ใช้คะแนนจากแบบประเมินของหน่วยงานภายนอก เป็นผู้ประเมินให้ เช่น คะแนนการประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) หรือคะแนนการประเมินจากหน่วยงานหน่วยงานภายนอกที่มีความน่าเชื่อถือ</p>		
<p>หมวดที่ 2 การบริหาร (ประกอบด้วย 5 ข้อ)</p>		
<p>3) ระบบและกลไกบริหารผลตอบแทนการทำงาน</p>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบและกลไกบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีระบบและกลไกบริหารผลตอบแทนการทำงานและเป็นที่ยอมรับ <input type="checkbox"/> 3. มีการดำเนินงานให้ผลตอบแทนการทำงานตามระบบและกลไกที่วางไว้ <input type="checkbox"/> 4. มีการตรวจสอบระบบและกลไกการบริหารผลตอบแทนการทำงาน <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบและกลไกการบริหารผลตอบแทนการทำงาน	
<p>4) ระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร</p>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร <input type="checkbox"/> 2. มีระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากรและเป็นที่ยอมรับ <input type="checkbox"/> 3. มีการดำเนินงานให้สวัสดิการบุคลากรตามระบบและกลไกที่วางไว้ <input type="checkbox"/> 4. มีการตรวจสอบระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร	
<p>5) ระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร</p>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร <input type="checkbox"/> 2. มีระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากรและเป็นที่ยอมรับ <input type="checkbox"/> 3. มีการดำเนินงานให้รางวัลยกย่องบุคลากรตามระบบที่วางไว้ <input type="checkbox"/> 4. มีการตรวจสอบระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร	
<p>6) ระบบและกลไกของความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ <input type="checkbox"/> 2. มีระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นที่ยอมรับ <input type="checkbox"/> 3. มีการกำหนดเส้นทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ <input type="checkbox"/> 4. มีการปฏิบัติและตรวจสอบให้บุคลากรก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามเส้นทางพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
7) ระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. มีการดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. มีการตรวจสอบระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	
หมวดที่ 3 มุ่งเน้นดูแลสุขภาพกาย-ใจของบุคลากร (ประกอบด้วย 9 ข้อ)		
8) การดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางในการดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางในการดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมการดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินแนวทางการดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางและกิจกรรม	
9) การจัดการบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการช่วยเหลือบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการช่วยเหลือบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ <input type="checkbox"/> 3. มีการปฏิบัติตามแนวทางการช่วยเหลือบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินผลแนวทางการช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาสุขภาพ <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุง พัฒนาแผนการปฏิบัติงานตามแนวทาง	
10) การประเมินสุขภาพของบุคลากร (ดัชนีมวลกาย/รอบเอว, สัดส่วนเอวต่อสะโพก, ผลการตรวจทางคลินิก, ผลการตรวจสุขภาพประจำปี)	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการประเมินสุขภาพของบุคลากร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการประเมินสุขภาพของบุคลากร <input type="checkbox"/> 3. มีรายงานการประเมินผลสุขภาพของบุคลากร <input type="checkbox"/> 4. มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพของบุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีแนวทางส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรที่สอดคล้องกับผลการประเมินสุขภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพของบุคลากร	
11) การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการประเมินพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการประเมินพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร <input type="checkbox"/> 3. มีการประเมินพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรประจำปี <input type="checkbox"/> 4. มีการวิเคราะห์พฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพของบุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีแนวทางการป้องกันและลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพของบุคลากร	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
12) การจัดการ ความเครียดของ บุคลากร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการประเมินและจัดการความเครียดของบุคลากร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการประเมินและจัดการความเครียดของบุคลากร <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมการประเมินและจัดการความเครียดของบุคลากร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินกิจกรรมการจัดการความเครียดของบุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีแนวปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความเครียดของบุคลากร	
13) การป้องกันการเกิด อุบัติเหตุ/การ เจ็บป่วย/การ ตายที่มีสาเหตุ จากการทำงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการประเมินการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มีสาเหตุมาจากทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการประเมินการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มีสาเหตุมาจากทำงาน <input type="checkbox"/> 3. มีรายงานอัตราการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มีสาเหตุมาจากทำงาน <input type="checkbox"/> 4. มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มีสาเหตุมาจากทำงาน <input type="checkbox"/> 5. มีแนวทางป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มีสาเหตุมาจากทำงาน	
14) การส่งเสริม ให้เกิดความพึง พอใจในการ ทำงานของ บุคลากร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน <input type="checkbox"/> 3. มีการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน <input type="checkbox"/> 4. มีการนำผลความพึงพอใจในการทำงานมาวิเคราะห์และวางแผนทางการส่งเสริมความพึงพอใจของบุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นรูปธรรม	
15) การส่งเสริม ให้เกิดความ ผูกพันในองค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินกิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. มีแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร	
16) การส่งเสริม ให้เกิดความ สมดุลของการ ดำเนินชีวิตกับ การทำงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินกิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน <input type="checkbox"/> 5. มีการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
<p>คำอธิบาย</p> <p>ความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง โดยปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุล คือ ความรู้สึกว่าคุณมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง</p>		
<p>หมวดที่ 4 บรรยากาศในการทำงาน (ประกอบด้วย 5 ข้อ)</p>		
<p>17) ผู้นำสูงสุดมี แนวทางการ สร้างสุขอย่าง ต่อเนื่อง</p>	<p><input type="checkbox"/> 1. ผู้นำสูงสุดไม่มีนโยบายการสร้างสุขในองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> 2. ผู้นำสูงสุดมีนโยบายการสร้างสุขในองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> 3. ผู้นำสูงสุดมีการสื่อสารนโยบายการสร้างสุขสู่บุคลากรทุกระดับ</p> <p><input type="checkbox"/> 4. ผู้นำสูงสุดมีบทบาท/แสดงออกอย่างชัดเจนต่อการสร้างสุขในองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> 5. ผู้นำสูงสุดพัฒนาแนวคิด/แนวทางการสร้างสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่อง</p>	
<p>คำอธิบาย</p> <p>ผู้นำสูงสุด คือ ผู้บริหารสูงสุดในองค์กรนั้น ๆ เช่น โรงพยาบาล ผู้นำสูงสุดคือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้นำสูงสุดมีแนวทางการสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดในองค์กรนั้น ๆ มอบนโยบาย ให้การสนับสนุนและ/หรือเข้าร่วมกระบวนการ รวมทั้งชักจูง โน้มน้าวให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างความสุขในการทำงาน</p>		
<p>18) ผู้บริหารทุก ระดับเป็น ต้นแบบการ สร้างสุขใน องค์กร</p>	<p><input type="checkbox"/> 1. ไม่มีผู้บริหารที่เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> 2. ผู้บริหารน้อยกว่าร้อยละ 25 เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> 3. ผู้บริหารร้อยละ 25 – 50 เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> 4. ผู้บริหารร้อยละ 51 – 75 เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> 5. ผู้บริหารมากกว่าร้อยละ 75 ขึ้นไป เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร</p>	
<p>คำอธิบาย</p> <p>ผู้บริหารทุกระดับ คือ บุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปในหน่วยงานนั้น ๆ</p> <p>ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารทุกระดับดำเนินการสนับสนุนการดำเนินงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาเครือข่าย การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะองค์กร การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานที่สมดุลทั้งในองค์กร และหน่วยงานอื่น การผลักดันให้เกิดหน่วยปฏิบัติในองค์กรหรือมีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อสุขภาวะองค์กร รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามกรอบแนวคิดสุขภาวะองค์กร</p>		
<p>19) บรรยากาศ ในการทำงานที่ ส่งเสริมความสุข ของบุคลากร</p>	<p><input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินกิจกรรมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุง/พัฒนากิจกรรมสร้างบรรยากาศ</p>	
<p>คำอธิบาย</p> <p>องค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย</p> <p>1) โครงสร้างองค์กร รวมทั้งความรู้สึกของบุคลากรต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ</p>		

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
	2) มาตรฐานการทำงานในองค์กร การแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3) ความรับผิดชอบและการทำงานที่เป็นอิสระ หรือการเป็นนายตนเอง ความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง 4) การได้รับการยอมรับของบุคลากร ได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้ทำ 5) การสนับสนุน คือ ความรู้สึกไว้วางใจ และได้รับการสนับสนุนในกลุ่ม/งาน (การเป็นส่วนหนึ่งของทีม การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหาที่แก้ไขได้ยาก) 6) ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	
20) สภาพแวดล้อม การทำงานที่ดี	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี <input type="checkbox"/> 3. มีการลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินผลการสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางและกิจกรรม	
คำอธิบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้นำองค์กร การบริหารจัดการภายในองค์กร การออกแบบงาน ระบบการให้รางวัลหรือผลตอบแทน นโยบายและวิธีการทำงาน การกำหนดมาตรฐานการทำงาน สถานที่และสภาพแวดล้อมของการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร		
21) ความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน <input type="checkbox"/> 3. มีการดำเนินการสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินผลการดำเนินการสร้างเสริมความปลอดภัย <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางและกิจกรรม	
หมวดที่ 5 การลงทุนเพื่อการสร้างสุขในองค์กร (ประกอบด้วย 6 ข้อ)		
22) การกำกับ ดูแลนโยบาย องค์กรสร้างสุข	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีคณะทำงานการกำบนโยบายองค์กรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 2. มีคณะทำงานการกำบนโยบายองค์กรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 3. คณะทำงานปฏิบัติตามนโยบายองค์กรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินการทำงานของคณะทำงานการกำบนโยบายฯ <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการทำงาน	
23) การสื่อสาร เรื่องการสร้างสุข ในองค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. มีการสื่อสารตามแนวทางการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาการสื่อสารฯ	
คำอธิบาย การสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร หมายถึง องค์กรมีรูปแบบ/วิธีการในการสื่อสาร การเผยแพร่ และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการสร้างสุขภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการสร้างสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร		
24) การเรียนรู้ ในองค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการเรียนรู้ในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการเรียนรู้ในองค์กร	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
	<input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมการเรียนรู้ในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร	
<p>คำอธิบาย</p> <p>การเรียนรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ/เพิ่มประสบการณ์/การทำงานเป็นทีม/สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ให้มีพฤติกรรมในการบริการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และมีจิตอาสา โดยมุ่งให้เกิดองค์กรแห่งความสุข</p>		
<p>25) การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร</p>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. องค์กรสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร	
<p>คำอธิบาย</p> <p>ทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร หมายถึง บุคลากรในหน่วยงาน งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน กิจกรรมสร้างสุข สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนหรือกิจกรรมที่วางไว้</p>		
<p>26) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข</p>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการมีส่วนร่วมของบุคลากร	
<p>27) กระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข</p>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการประเมินการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการประเมินการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. มีกระบวนการประเมินการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินคุณภาพของกระบวนการประเมินการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพกระบวนการประเมิน	
<p>คำอธิบาย</p> <p>กระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข หมายถึง การประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) แล้วนำผลการวิเคราะห์จากการประเมินทั้ง 2 การประเมิน มาจัดทำแผนในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่เสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร</p>		

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส ๔

จังหวัด.....

หน่วยงาน.....

ประเด็น Success story หรือ Bright spot

.....

บทสรุปผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้ประสานงาน.....เบอร์ติดต่อ.....

หมายเหตุ : ขอให้ทุกหน่วยงานจัดส่งรายงานผลการดำเนินงาน Success story / Best Practice

พร้อมคลิปวิดีโอ ความยาวไม่เกิน ๓ นาที (ถ้ามี) มายังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spd.happymoph@gmail.com ภายใน ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓