



ประกาศกรมควบคุมโรค
เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ด้วยกรมควบคุมโรคได้คัดเลือกบุคคลให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๔ ราย ดังรายชื่อที่ได้รับการคัดเลือก และรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อผลงาน คำโครงเรื่อง และสัดส่วนของผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมินแนบท้ายประกาศนี้

อนึ่ง หากมีผู้ที่ต้องการทักท้วง ให้ทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ ซึ่งกรมควบคุมโรคจะมอบให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลตรวจสอบข้อทักท้วงต่อไป ถ้าพบว่าข้อทักท้วงมีมูล กรมควบคุมโรคจะดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ แต่ถ้าพบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต กรมควบคุมโรคจะดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงและดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายโอภาส การย์กวินพงศ์)

อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

รักษาราชการแทนอธิบดีกรมควบคุมโรค

รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
 แขนงท้ายประกาศกรมควบคุมโรค ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง / หน่วยงาน ที่คัดเลือก	ผู้ได้รับคัดเลือก ให้เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อน
๑	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ตำแหน่งเลขที่ ๒๔๑๑ กลุ่มพัฒนาระบบเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา โรคติดต่อ กองระบาดวิทยา	นายสหภาพ พูลเกษร นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ตำแหน่งเลขที่ ๒๔๓๗ กลุ่มพัฒนาระบบเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาโรคติดต่อ กองระบาดวิทยา
๒	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ตำแหน่งเลขที่ ๒๔๖๕ กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองระบาดวิทยา	นางสาวกীরติกานต์ กลัดสวัสดิ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ตำแหน่งเลขที่ ๒๔๔๒ กลุ่มสอบสวน ตอบโต้โรคระบาด และภัยสุขภาพ กองระบาดวิทยา
๓	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) ตำแหน่งเลขที่ ๓๑๑๒ กลุ่มบริหารเวชภัณฑ์และโลจิสติกส์ กองโรคติดต่อทั่วไป	นายอภิชัย พจน์เลิศอรุณ เภสัชกรชำนาญการ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) ตำแหน่งเลขที่ ๓๑๑๓ กลุ่มบริหารเวชภัณฑ์และโลจิสติกส์ กองโรคติดต่อทั่วไป
๔	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ตำแหน่งเลขที่ ๔๔๗ กลุ่มระบาดวิทยาและตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน ทางสาธารณสุข สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ จังหวัดสระบุรี	นางสาวรุจิรา เลิศพร้อม นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) ตำแหน่งเลขที่ ๔๔๘ กลุ่มโรคติดต่อ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ จังหวัดสระบุรี
๕	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๔๒ กลุ่มพัฒนานวัตกรรมและวิจัย สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ จังหวัดสระบุรี	นางสาวธัญญาภรณ์ คุณสมบัติบุญโล่ห์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๘๒ กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ จังหวัดสระบุรี

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง / หน่วยงาน ที่คัดเลือก	ผู้ได้รับคัดเลือก ให้เข้ารับการประชุมเพื่อเลื่อน
๖	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านวางแผน) ตำแหน่งเลขที่ ๓๓๘๘ กลุ่มสื่อสารและสนับสนุนวิชาการ กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	นางสาวชญาภา ไตรวิญญูสกุล นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ตำแหน่งเลขที่ ๓๓๙๕ กลุ่มสื่อสารและสนับสนุนวิชาการ กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
๗	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาล) ตำแหน่งเลขที่ ๓๕๔๘ กลุ่มโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	นางวนิดา รอดรัมย์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) ตำแหน่งเลขที่ ๓๕๖๖ กลุ่มโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
๘	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านวางแผน) ตำแหน่งเลขที่ ๑๓๑๕ กลุ่มยุทธศาสตร์ แผนงาน และเครือข่าย สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดราชบุรี	นางขวัญตา สุธรรม นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) ตำแหน่งเลขที่ ๑๓๗๐ กลุ่มโรคไม่ติดต่อ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดราชบุรี
๙	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ตำแหน่งเลขที่ ๑๙๘๑ กลุ่มโรคไม่ติดต่อ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี	นายวัชรชัย ครองใจ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) ตำแหน่งเลขที่ ๑๙๗๔ กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ตำแหน่งเลขที่ ๒๗๗๙ กลุ่มโรคไม่ติดต่อ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ จังหวัดสงขลา	นางสาวหทัยทิพย์ จุทอง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) ตำแหน่งเลขที่ ๒๗๘๐ กลุ่มระบาดวิทยาและตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน ทางสาธารณสุข สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ จังหวัดสงขลา
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๑๗๒ กลุ่มพัฒนาและบริหารยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	นางภาวิณี ธนกิจไพบูลย์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๗๗ กลุ่มพัฒนาและบริหารยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง / หน่วยงาน ที่คัดเลือก	ผู้ได้รับคัดเลือก ให้เข้ารับการประชุมเพื่อเลื่อน
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๑๗๕ กลุ่มพัฒนาและบริหารยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	นางสาวสกุณา อยู่ดี นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๙๒ กลุ่มงบประมาณและแผนงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๑๓	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ตำแหน่งเลขที่ ๒๗๙๑ กลุ่มโรคติดต่อ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช	นางสาวฉลิตา วารีนิช นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) ตำแหน่งเลขที่ ๒๕๗๓ กลุ่มระบาดวิทยาและตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน ทางสาธารณสุข สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช
๑๔	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ตำแหน่งเลขที่ ๒๕๕๗ กลุ่มยุทธศาสตร์ แผนงาน และเครือข่าย สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช	นายสุริโย ชูจันทร์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) ตำแหน่งเลขที่ ๒๖๔๒ ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงที่ ๑๑.๒ จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มโรคติดต่อ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช

แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานที่ขอรับการประเมิน

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (เอกสารหมายเลข ๓)

ลำดับที่ ๑

๑. ชื่อผลงาน การขับเคลื่อนโครงการกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MoPH)
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ธันวาคม ๒๕๕๙ - เมษายน ๒๕๖๓
๓. คำโครงการเรื่อง

ความเป็นมา

จากยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำค่านิยมหลัก (Core Value) ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ส่วิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี โดยได้กำหนด ๔ ยุทธศาสตร์หลัก ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยหลักสำคัญคือทรัพยากรบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงได้กำหนดเป้าหมายในประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุกในการทำงาน และได้มีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นมา โดยความร่วมมือของภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ได้แก่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต สถาบันพระบรมราชชนก และหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑) กำหนดกรอบการดำเนินงานตามเป้าหมายในประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ ได้แก่ ๑.๑) การเสริมสร้างคนให้เป็นคนดี ด้วยการกำหนดค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข และแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข (MOPH Code of Conduct) ๑.๒) การจัดทำแนวทางการพัฒนาคนให้เป็นคนมีคุณค่า ด้วยการกำหนด Training Road Map เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรในระดับต่าง ๆ ใน ๔ ทักษะหลัก ได้แก่ Public Health Knowledge, Leadership, General Management และ Professional ๑.๓) การเสริมสร้างความสุขแก่บุคลากร ด้วยการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI)

๒) จัดความความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือและองค์ความรู้ในการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุขได้อย่างยั่งยืน

๓) กำหนดกรอบแนวทางการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย การประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) แล้วทำการวิเคราะห์ผลการประเมิน เพื่อออกแบบและจัดทำแผนขับเคลื่อนความสุขขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทขององค์กร ผ่านการดำเนินการของทีมสร้างสุขในองค์กร และการกำกับ ติดตาม ประเมินผลโดยผู้บริหารองค์กร ซึ่งการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ดำเนินการผ่านการกำหนดตัวชี้วัดทั้งในระดับกระทรวง และระดับผู้บริหาร

๔) จัดประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุข ในการจัดประชุมระดับชาติ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในระบบสุขภาพ (HR&H Forum) เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนรับทราบแนวทางการขับเคลื่อนความสุข รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ทักษะที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนความสุข

๕) พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมในการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุข ทั้งการพัฒนานักบริหารความสุข นักจัดการความรู้สู่ความสุขคนทำงาน นักสร้างสุข รวมทั้งทีมพี่เลี้ยงในการสร้างสุข เพื่อเป็น ครู ก. ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายนักสร้างสุขให้การขับเคลื่อนความสุขอย่างยั่งยืน

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ประกอบด้วย

๑) การลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ “การใช้แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย” (Happinometer) ไปพัฒนาเชื่อมต่อผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ (Online) ในการวัดความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขระหว่างสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมเป็นสักขีพยานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการใช้ แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (HAPPINOMETER) ไปพัฒนาเชื่อมต่อผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ (Online) ในการวัดความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

๒) การจัดประชุมระดับชาติ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในระบบสุขภาพ (HR&H Forum) ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น ๒,๐๐๐ คน และจัดการประชุม ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น ๘๕๘ คน เพื่อให้หน่วยงานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แนวทางการดำเนินงาน เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ประทับใจ ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ยกระดับศักยภาพและสร้างสรรค์งานเพื่อประโยชน์ต่อระบบสุขภาพและประชาชนได้ รวมทั้งมีการจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานวิชาการของหน่วยงานในพื้นที่ ทั้ง ๖ ภาค (๑๒ เขตสุขภาพ) และส่วนกลาง

๓) การจัดทำระบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) ผ่านระบบออนไลน์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๘ เมษายน - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขเข้าตอบแบบประเมินทั้งสิ้น ๒๙๘,๗๙๓ ราย คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ ๗๘.๙ มีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ย ๖๒.๖ จำแนกรายมิติได้ดังนี้ มิติสุขภาพดี ๖๕.๕ มิติผ่อนคลายดี ๕๕.๗ มิติน้ำใจดี ๖๘.๔ มิติจิตวิญญาณดี ๗๐.๕ มิติครอบครัวดี ๖๕.๙ มิติสังคมดี ๖๒.๕ มิติใฝ่รู้ดี ๖๒.๗ มิติสุขภาพเงินดี ๕๐.๗ และมีมิติการทำงานดี ๖๑.๕ และการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขเข้าตอบแบบประเมินทั้งสิ้น ๓๒๐,๘๒๘ ราย

คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ ๘๐.๙ โดยค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขภาพรวมเพิ่มขึ้นเป็น ๖๓.๖ จำแนกรายมิติ ได้ดังนี้ มิติสุขภาพดี ๖๖.๑ มิติผ่อนคลายดี ๕๖.๐ มิติน้ำใจดี ๗๐.๒ มิติจิตวิญญาณดี ๗๑.๔ มิติครอบครัวดี ๖๔.๙ มิติสังคมดี ๖๓.๘ มิติใฝ่รู้ดี ๖๕.๑ มิติสุขภาพเงินดี ๕๒.๖ และมิติการงานดี ๖๒.๘ โดยจากข้อมูลดังกล่าว เห็นได้ว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขภาพรวมเพิ่มขึ้นเกือบทุกมิติ ยกเว้นมิติครอบครัวดี ซึ่งต้องวิเคราะห์เพื่อหา แนวทางการแก้ไขปัญหาลูกหลานการกระทรวงสาธารณสุขสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร เกิดการบริการที่ดีแก่ประชาชนต่อไป

๔) การจัดทำแผนและแนวทางการขับเคลื่อนความสุข ทั้งในระดับกระทรวงสาธารณสุข สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข และกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการขับเคลื่อนความสุขให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยจากผลการประเมินความสุขภาพลูกหลาน (Happinometer) ปี ๒๕๖๐ พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขภาพเงินดี อยู่ในระดับต่ำที่สุด จึงได้จัดทำแผน สร้างเสริมสุขภาพทางการเงิน (Happy Money Program) ประกอบด้วย ๕ โครงการ ได้แก่ ๔.๑) โครงการ ความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย (Happy Home) ๔.๒) โครงการสร้างเสริมสุขภาพทางการเงิน (Happy Money Program) ๔.๓) โครงการคลินิกสุขภาพทางการเงิน (Happy Money Clinic) ๔.๔) โครงการประนอมหนี้สิน (Happy Redeeming) และ ๔.๕)สวัสดิการอื่น ๆ (Happy Welfares) ซึ่งคาดว่าจะสามารถประหยัดค่าใช้จ่าย ให้บุคลากรได้ ๒,๐๓๑ ล้านบาท/ปี และลดรายจ่ายครัวเรือนได้ ๒๐,๐๐๐ ครอบครัว

๕) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย นักบริหารความสุข จำนวน ๑๑๘ คน นักสร้างสุข จำนวน ๖๘๔ คน และนักจัดการความรู้สู่ความสุขคนทำงาน จำนวน ๔๗๓ คน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละระดับมีองค์ความรู้ ทักษะในการสร้างเสริมความสุขในการทำงานและการสร้างงานบันดาลใจแก่บุคลากร ในองค์กร รวมทั้งการสร้างทีมพี่เลี้ยงในการสร้างสุข จำนวน ๑๗๒ คน เพื่อเป็นครู ก. และเป็นพี่ปรึกษาในการ เสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาทีมสร้างสุขของกระทรวงสาธารณสุข ให้สามารถออกแบบกิจกรรมและ ขับเคลื่อนความสุขของหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๖) การกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานผ่านตัวชี้วัดในแต่ละปี ประกอบด้วย

๖.๑) ผลการดำเนินงานปี ๒๕๖๐ พบว่า ร้อยละ ๙๑.๖ ของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของ คนทำงาน (Happinometer) ไปใช้ ตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป (ระดับที่ ๑ ชี้แจงแนวทางการวัดดัชนีความสุขของ คนทำงานและการนำดัชนีความสุขของคนทำงานไปใช้ ระดับที่ ๒ มีการสำรวจข้อมูล ระดับที่ ๓ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลต่อผู้บริหาร ระดับที่ ๔ มีการทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน ระดับที่ ๕ มีการใช้แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน) และร้อยละ ๑๖.๗ ของหน่วยงานมีการนำดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy Public Organization Index) ไปใช้

๖.๒) ผลการดำเนินงานปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๖๘.๑๒ ของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของ คนทำงาน (Happinometer) ไปใช้ ระดับ ๕ ขึ้นไป (๑,๒๖๓ หน่วยงาน จาก ๑,๘๕๔ หน่วยงาน) (ระดับที่ ๑ ชี้แจงแนวทางการวัดดัชนีความสุขของคนทำงานและการนำดัชนีความสุขของคนทำงานไปใช้ ระดับที่ ๒ มีการ สำรวจข้อมูล ระดับที่ ๓ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลต่อผู้บริหาร ระดับที่ ๔ มีการทำ แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน ระดับที่ ๕ มีการใช้แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน)

๖.๓) ผลการดำเนินงานปี ๒๕๖๒ หน่วยงาน ๖๔ หน่วยงาน มี Success Story หรือ Bright Spot จากการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (เป้าหมายจังหวัด/กรมละ ๑ หน่วยงาน รวม ๘๕ หน่วยงาน)

๗) การถอดบทเรียนและการจัดทำคู่มือการเรียนรู้ต่าง ๆ ประกอบด้วย คู่มือผู้บริหารความสุข คู่มือนักสร้างสุข คู่มือนักจัดการความรู้สู่ความสุขคนทำงาน รายงานการถอดบทเรียนการพัฒนาองค์กรสร้างสุข การถอดบทเรียนหน่วยงานที่มีความโดดเด่นด้านการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ รวมทั้งคู่มือการออกแบบกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุข สำหรับทีมพี่เลี้ยงในการสร้างสุข กระทรวงสาธารณสุข

ปัจจัยความสำเร็จ

๑) การกำหนดนโยบาย และการถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหาร รวมทั้งการให้ความสำคัญของผู้บริหาร ในการขับเคลื่อนความสุขในองค์กร ก่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการขับเคลื่อนความสุข และเกิดความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

๒) การกำหนดตัวชี้วัดการขับเคลื่อนความสุขในระดับของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนความสุขในองค์กร

๓) นักสร้างสุขในองค์กร มีทัศนคติที่ดีและมีทักษะในการออกแบบกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนความสุขในองค์กร

ปัญหาอุปสรรค

๑) การปรับเปลี่ยน โยกย้ายงานของนักสร้างสุข ทำให้องค์กรขาดการขับเคลื่อนความสุขอย่างต่อเนื่อง

๒) การสื่อสารนโยบายและแนวทางปฏิบัติอาจไม่ทั่วถึง ทำให้บางองค์กรหรือบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนความสุขในองค์กร ส่งผลให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนความสุขอาจดำเนินการได้ในบางกลุ่ม หรือบางองค์กร

๓) ระบบและกลไกในการเสริมสร้างความสุขยังขาดเสถียรภาพ เช่น ระบบการประเมินความสุขยังไม่สามารถใช้งานได้เต็มศักยภาพ หรือขาดช่องทางหรือทีมที่ปรึกษาในการขับเคลื่อนความสุข

๔. สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ (%) (ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ตนเอง

ปฏิบัติพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

สัดส่วนในการดำเนินงานของนางภาวิณี ธนกิจไพบูลย์ เท่ากับ ๗๕% ประกอบด้วย

๔.๑ การจัดกิจกรรมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ “การใช้แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย” (Happinometer) ไปพัฒนาเชื่อมต่อผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ (Online) ในการวัดความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขระหว่างสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

๔.๒ การจัดทำและพัฒนาระบบการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) และการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI)

๔.๓ การวิเคราะห์ผลการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) และการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI)

๔.๔ ประสานและสนับสนุนการจัดประชุมระดับชาติ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในระบบสุขภาพ (HR&H Forum) ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ และจัดการประชุม ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๔.๕ ออกแบบ ประสานและสนับสนุนการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย นักบริหารความสุข นักจัดการความรู้สู่ความสุขคนทำงาน และทีมพี่เลี้ยงในการสร้างสุข

๔.๖ รวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการจัดกิจกรรมระดมสมองเพื่อการจัดทำแผนสร้างสุขในองค์กร รวมทั้งจัดทำรูปแบบแผนและแนวทางการขับเคลื่อนความสุข ทั้งในระดับกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๔.๗ สนับสนุนการจัดทำเอกสารการถอดบทเรียนหน่วยงานที่มีความโดดเด่นด้านการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

๔.๘ สนับสนุนการจัดทำคู่มือนักบริหารความสุข คู่มือนักสร้างสุข คู่มือนักจัดการความรู้สู่ความสุขคนทำงาน และคู่มือการออกแบบกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุข สำหรับทีมพี่เลี้ยงในการสร้างสุข กระทรวงสาธารณสุข

๔.๙ การจัดทำข้อมูลรายงานผลการกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดรายปี และคำรับรองการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร รายงานต่อผู้บริหารในการประชุมต่าง ๆ

๕. ผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๕.๑ นางธิดิภัทร คูหา

สัดส่วนของผลงาน ๑๕%

๕.๒ นางสาวนริศรา เสนารินทร์

สัดส่วนของผลงาน ๕%

๕.๓ นางสาวจิราพร อธิธิชัยวัฒนา

สัดส่วนของผลงาน ๕%

(ลงชื่อ)



(นางภาวิณี ธนกิจไพบูลย์)

ผู้เสนอผลงาน

...../...../.....

ลำดับที่ ๒ (ถ้ามี แสดงรายละเอียดเช่นเดียวกับลำดับที่ ๑)

๑. ชื่อผลงาน การขับเคลื่อนกองยุทธศาสตร์และแผนงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรความสุขอย่างยั่งยืน

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

๓. คำโครงการเรื่อง

ความเป็นมา

จากเป้าหมายกระทรวงสาธารณสุข “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนโครงการกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MoPH) ซึ่งเป็นโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ความสำคัญกับกำลังคนด้านสุขภาพ ที่เป็นกำลังสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

นอกเหนือจากการขับเคลื่อนความสุขในภาพรวมของกระทรวงสาธารณสุขแล้ว การดูแลเพื่ออำนวยการรักษาคนดีคนเก่งภายในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นอีกภารกิจที่ต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาเติบโตและก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงานขึ้น เพื่อวางแผน กำหนดรูปแบบการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการ ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และสรุปรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารรับทราบ

ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ได้มีการดำเนินการดังนี้

๑. พิจารณาผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) ของหน่วยงาน

๒. พิจารณาตัวอย่างการขับเคลื่อนค่านิยมและการเสริมสร้างความสุขในองค์กรที่มีความโดดเด่น (การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอาลีบาบา) เพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๓. จัดทำ House Model เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนความสุข ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

๔. ดำเนินการตามแผนสร้างสุขบุคลากร ประกอบด้วย

๔.๑ จัดทำห้องสร้างสุข เพื่อเป็นพื้นที่สำหรับการพักผ่อน หรือพื้นที่ในการทำงาน (Co-working space)

๔.๒ จัดตั้งชมรม ๔ ชมรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และให้บุคลากรได้รู้จักกันมากยิ่งขึ้น

๔.๓ จัดทำเกณฑ์พิจารณาบุคคลต้นแบบ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๔.๔ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน หรือทักษะเฉพาะ

๕. ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างความสุขและช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการระยะเร่งด่วนด้านการป้องกันโรค/สุขภาพ สำหรับการแก้ไขปัญหาจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ที่ให้ส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐดำเนินการตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด

ผลการดำเนินงาน

๑. ดำเนินการจัดทำห้องสร้างสุข บริเวณชั้น ๔ อาคาร ๔ โดยองค์ประกอบของห้องสร้างสุขประกอบด้วย มุมปฐมพยาบาล มุมประชุมกลุ่มย่อย มุมพักผ่อน และมุมนั่งทำงาน

๒. การจัดตั้งชมรม จำนวน ๔ ชมรม ประกอบด้วย ชมรม SPD ME ดี ชมรม SPD Freestyle ชมรม SPD รักษ์ D และ ชมรม SPD Like สาระ โดยผลการดำเนินงานของชมรมในระยะที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมของแต่ละชมรมจะเป็นกลุ่มเดียวกัน จึงได้มีการยุบรวมชมรมที่มีกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน เป็นชมรมเดียวกัน คงเหลือ ๒ ชมรม ได้แก่ ชมรม SPD ME ดี ที่ Like สาระ และชมรม SPD รักษ์ D Freestyle ซึ่งแต่ละชมรมได้มีการจัดกิจกรรมดังนี้

๒.๑ การจัดกิจกรรมสวดมนต์ นั่งสมาธิ ทุกวันช่วงพักเที่ยง

๒.๒ กิจกรรมทำบุญ ตักบาตร ในวันสำคัญ

๒.๓ กิจกรรม Knowledge sharing โดยได้มีการจัดห้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างคลิปสั้นด้วย Animaker การจัดทำ Infographic รวมทั้งการจัดกิจกรรมการประกวดการสร้างผลงานจากการเรียนรู้ในห้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒.๔ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการจัดทำ Digital Content

๒.๕ การจัดกิจกรรมกีฬา กีฬา กรีฑา และแผนงาน

๒.๖ การจัดกิจกรรมประกวด แข่งขัน หรือกิจกรรมสะสมแต้ม ผ่าน Social Media เพื่อเว้นระยะห่าง

๒.๗ กิจกรรม Know Less Telling เรื่องเล่าที่เราไม่ค่อยรู้ โดยจัดทำในลักษณะของการจัดประชุม เพื่อเป็นพื้นที่ในการฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะการเป็นพิธีกร ทักษะการเป็นวิทยากร ทักษะการนำเสนอ ทักษะการทำ Infographic ทักษะการจัดทำสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ ทักษะการบันทึกการประชุม ทักษะการถ่ายรูปและการตัดต่อวิดีโอ รวมทั้งทักษะในการให้ Feedback

๒.๘ จัดทำช่องทางติดต่อสื่อสาร และการจัดทำคู่มือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน และการสร้างกิจกรรมในหน่วยงาน ประกอบด้วย คู่มือ “มือใหม่” หัดสร้าง Application (ช่วง Work From Home) คู่มือสร้างกิจกรรมในหน่วยงานผ่าน Line Official Account (Social Distancing)

ปัจจัยความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารมอบนโยบายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนความสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๒. คณะทำงานมีความเข้มแข็ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลและศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนความสุขจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นต้นแบบในการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนความสุขของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๓. บุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ผ่านการขับเคลื่อนของชมรม ซึ่งเป็นตัวแทนหน่วยงานในการสร้างกิจกรรม

๔. สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ (%) (ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ตนเองปฏิบัติพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

สัดส่วนในการดำเนินงานของนางภาวิณี ธนกิจไพบูลย์ เท่ากับ ๘๕% ประกอบด้วย

๔.๑ วิเคราะห์ผลการประเมินความสุ่มบุคลากร (Happinometer) และผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๔.๒ ศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอาลีบาบา เพื่อนำเสนอคณะทำงานฯ ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๔.๓ จัดทำร่าง House Model เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนความสุข ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓

๔.๔ จัดทำร่างแผนสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓

๔.๕ ออกแบบและจัดกิจกรรมชมรมในฐานะ ประธานชมรม SPD ME ดี ที่ Like สาระ ประกอบด้วย

๔.๕.๑ จัดกิจกรรม Knowledge sharing โดยเป็นวิทยากรประจำห้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างคลิปสั้นด้วย Animaker การจัดทำ Infographic รวมทั้งการจัดหารางวัลสำหรับกิจกรรมการประกวดการสร้างผลงานจากการเรียนรู้ในห้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔.๕.๒ การจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการจัดทำ Digital Content

๔.๕.๓ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมประกวด แข่งขัน หรือกิจกรรมสะสมแต้ม ผ่าน Social Media เพื่อเว้นระยะห่าง

๔.๕.๔ การจัดกิจกรรม Know Less Telling เรื่องเล่าที่เราไม่ค่อยรู้ โดยจัดทำในลักษณะของการจัดประชุมเพื่อเป็นพื้นที่ในการฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะการเป็นพิธีกร ทักษะการเป็นวิทยากร ทักษะการนำเสนอ ทักษะการทำ Infographic ทักษะการจัดทำสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ ทักษะการบันทึกการประชุม ทักษะการถ่ายรูป และการตัดต่อวิดีโอ รวมทั้งทักษะในการให้ Feedback

๔.๕.๕ ศึกษาข้อมูลวิธีการใช้งาน Social Media และเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสาร เช่น การจัดทำ Line Open Chat การสร้างพื้นที่ KM in SPD บนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน การจัดทำ Page Facebook ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน การใช้งาน YouTube และการใช้งาน Line Official Account

๔.๕.๖ ทดลองใช้งาน Social Media และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการใช้งาน แล้วจัดทำเป็นคู่มือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานและการสร้างกิจกรรมในหน่วยงาน ประกอบด้วย คู่มือ “มีอใหม่” ทัศนสร้าง Application (ช่วง Work From Home) และคู่มือสร้างกิจกรรมในหน่วยงานผ่าน Line Official Account (Social Distancing) เผยแพร่ผ่านช่องทาง KM in SPD บนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยปัจจุบัน มีผู้เข้าไปอ่านแล้ว ๒,๑๔๖ view และ ๓๘๔ view (ข้อมูล ณ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ จาก <http://dmsic.moph.go.th/index/newslist/๔/๒>)

๕. ผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๕.๑ นายชาญชัย ภูวงษ์

สัดส่วนของผลงาน ๑๕%

(ลงชื่อ)

(นางภาวิณี ธนกิจไพบูลย์)

ผู้เสนอผลงาน

..... 1๕ / ๓.๑ / ๖3

- หมายเหตุ**
๑. ขอให้เสนอผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา อย่างน้อย ๑ เรื่อง แต่ไม่เกิน ๕ เรื่อง
 ๒. เมื่อได้รับอนุมัติตัวบุคคลแล้วให้ส่งผลงานประเมินตามหัวเรื่องที่ได้ออกไปตามข้อ ๑
 ๓. หากประสงค์จะเปลี่ยนเรื่องผลงานวิชาการต้องได้รับอนุมัติก่อน

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน (เอกสารหมายเลข ๔)

ลำดับที่ ๑

เรื่อง การขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

หลักการและเหตุผล

จากยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนไว้ ๔ ประเด็น ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ การบริการเป็นเลิศ บุคลากรเป็นเลิศ และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล โดยมีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ซึ่งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ปัจจัยสำคัญคือบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนา ตลอดจนเตรียมความพร้อมเพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร กระทรวงสาธารณสุขจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพ เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุกในการทำงาน โดยความร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในการขอใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public Organization Index) เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการสร้างสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย

กรมควบคุมโรคได้กำหนดมาตรการในการบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและจรรงรักษากำลังคนคุณภาพด้านการป้องกันควบคุมโรค โดยการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค และได้กำหนดเป้าหมายให้กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรสร้างสุข ที่ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคเป็นองค์กรสร้างสุข

บทวิเคราะห์

๑. แนวคิดองค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

๒. แนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร การออกแบบกระบวนการสร้างสุขต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กร และต้องพัฒนาทั้งด้านคนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรและองค์กร

๓. แนวคิดการออกแบบกิจกรรมสร้างสุข เพื่อให้การจัดทำแผนสร้างสุข สามารถดำเนินการได้ในทุกกลุ่ม และตอบสนองต่อพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างชัดเจน จึงได้นำแนวคิดของ Employee Experience มาเป็นหลักในการวิเคราะห์และพิจารณาจัดทำแผนงาน/โครงการสร้างสุขแก่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โดยแนวคิดดังกล่าว คือ การนำประสบการณ์ หรือความรู้สึกที่บุคลากรปรารถนาจากองค์กรเป็นฐาน ในการวิเคราะห์ปัญหาและการคัดเลือกกิจกรรมที่ตอบสนองต่อปัญหา

๔. ผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) ของยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค จากผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค ระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ - ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น ๔๙ คน พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวม อยู่ที่ ๖๓.๖๔ น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของกรมควบคุมโรค (๖๓.๖๖) แต่มากกว่าค่าเฉลี่ยของกระทรวงสาธารณสุข (๖๓.๖๓)

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ระดับ Unhappy (๔๗.๕๕) ในขณะที่ค่าเฉลี่ยในทุกมิติจะอยู่ในเกณฑ์ Happy แต่มิติการเงินดี (๕๓.๑๙) ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร (๕๔.๙๓) และมิติเพื่อนคลาสิค (๕๕.๕๑) อยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยในทุกมิติขององค์กร รวมทั้ง BMI ภาพรวมของหน่วยงานอยู่ในระดับ อ้วนระดับ ๑ (๒๔.๐๐) โดยมีผู้ที่อยู่ในเกณฑ์อ้วนทั้งหมด ๒๙ คน

๕. ผลการประเมินความสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) ของยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค จากผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค ระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ - ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ พบว่า ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรโดยรวม ๖๖.๓๐ (กำลังพัฒนา) ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกรมควบคุมโรค (๕๐.๔๘) และค่าเฉลี่ยของกระทรวงสาธารณสุข (๕๕.๒๕)

ข้อเสนอ

๑) องค์กรควรจัดทำช่องทางการเรียนรู้หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร การจัดทำช่องทางการสื่อสาร หรือพื้นที่ในการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร และการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นแก่ทีมสร้างสุขในองค์กร

๒) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเร่งเสริมสร้างความรู้ ความตระหนักในการสร้างสุขในบุคลากรและองค์กร รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และกำหนดให้งานสร้างสุของค์กร เป็นภารกิจหลักสำคัญประการหนึ่งในบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารจัดการ กำลังคน


๓) องค์กรควรจัดตั้งทีมสร้างสุขในองค์กร โดยให้มีนักสร้างสุขที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มงานในหน่วยงานเป็นสมาชิกในทีมสร้างสุข และมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งการจัดทำแผนสร้างสุขในองค์กร ที่มุ่งเน้นมิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในองค์กร โดยทีมสร้างสุขในองค์กร ดำเนินการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง) เช่น เข้าร่วมกิจกรรม Happy Money Happy Retirement Challenge ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือการจัดกิจกรรมทางกายหรือกิจกรรมส่งเสริมการดูแลสุขภาพ สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการออกกำลังกายและดูแลสุขภาพตนเองมากขึ้น เพื่อลดค่า BMI ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) บุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีสมดุลชีวิตในการทำงาน
- ๒) บรรยากาศในการทำงานก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ลดปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและผลผลิตการทำงานเพิ่มมากขึ้น
- ๓) บุคลากรสามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ๑) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรคมีช่องทางการเรียนรู้หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร รวมทั้งพื้นที่ในการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร
- ๒) ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมขับเคลื่อนความสุขขององค์กร
- ๓) บุคลากรมีอัตราส่วนการออมตามเกณฑ์มาตรฐาน (มากกว่า ๑๐%) และมีอัตราส่วนการชำระหนี้สินจากรายได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน (น้อยกว่า ๓๕%-๔๕%)
- ๔) บุคลากรมีค่า BMI อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
- ๕) อัตราการลาออก โยกย้ายลดลง


(ลงชื่อ)
(นางภาวิณี ธนกิจไพบุลย์)
ผู้เสนอแนวคิด
...../...../.....

ลำดับที่ ๒ (ถ้ามี แสดงรายละเอียดเช่นเดียวกับลำดับที่ ๑)

- หมายเหตุ** ๑. ให้เสนอข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานอย่างน้อย ๑ เรื่อง (เป็นผลงานที่จะดำเนินการในอนาคต หากได้รับการแต่งตั้ง)
๒. เมื่อได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินแล้วให้ส่งข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานเข้ารับการประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้

ผลงานเอกสารวิชาการ (เอกสารหมายเลข ๕)

ลำดับที่ ๑

๑. ชื่อผลงาน รายงานการวิจัยกระบวนการขับเคลื่อนนโยบาย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

(Happy MoPH)

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ พฤษภาคม ๒๕๖๒ - พฤษภาคม ๒๕๖๓

๓. คำโครงเรื่อง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำค่านิยมหลัก (Core Value) ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ส่วิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดีโดยได้กำหนด ๔ ยุทธศาสตร์หลัก ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยหลักสำคัญคือทรัพยากรบุคคลของกระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

ทั้งนี้ จากสถานการณ์กำลังคนด้านสาธารณสุขที่มีแนวโน้มของการสูญเสียบุคลากรมากขึ้นทุกปี จากสาเหตุที่ซับซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ โดยปี พ.ศ.๒๕๕๙ มีอัตราการสูญเสียร้อยละ ๒.๖๗ อัตราการลาออก ร้อยละ ๑.๔๑ ส่งผลกระทบต่อความสมดุลของกำลังคนรุ่นเก่าและกำลังคนรุ่นใหม่ รวมทั้ง ความเพียงพอและการกระจายของบุคลากรทางการแพทย์ พบว่า จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ต่อประชากรดีขึ้น แต่การกระจายยังมีความเหลื่อมล้ำ โดยมีการกระจุกตัวอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และภาคกลาง ประกอบกับการขาดการวางแผนการบริหารจัดการกำลังคน ทำให้กำลังคนด้านสุขภาพบางสาขายังคงขาดแคลน ในขณะที่บางสาขาอาจเกินความต้องการ การวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ไม่เชื่อมโยงกับปัญหา จุดเน้นในการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้การพัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนไม่เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทการบริหารราชการที่เปลี่ยนไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑) เพื่อศึกษากระบวนการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MoPH) ทั้งระบบ

๒) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้หน่วยงานที่สนใจเสริมสร้างความสุขในองค์กร สามารถนำกระบวนการขับเคลื่อนความสุขไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้ตัวแบบระบบ (System Model) ที่มุ่งเน้นการศึกษากระบวนการขับเคลื่อนนโยบายฯ ใน ๓ ส่วน ได้แก่ สิ่งป้อนเข้าไป (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) โดยใช้กระบวนการระดมความคิดเห็นแบบกระบวนการกลุ่ม (Focus Group) รวมทั้งการใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MoPH) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่ได้จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มเป้าหมาย

ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๘๖ คน ประกอบด้วย นักบริหารความสุข ๕ คน นักจัดการความรู้สู่ความสุขคนทำงาน ๘๑ คน และนักสร้างสุข ๑๐๐ คน

ผลการวิจัย


องค์ประกอบในการขับเคลื่อนความสุข ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากร และทีมสร้างสุข เพื่อให้การขับเคลื่อนความสุขเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม โดยแต่ละองค์ประกอบจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ดังนี้ ๑) ผู้บริหารต้องสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน เป็น Role Model ในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข รวมทั้งกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ๒) บุคลากรต้องให้ความร่วมมือในการเสริมสร้างบรรยากาศและเข้าร่วมกิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข และ ๓) ทีมสร้างสุข ต้องสามารถวิเคราะห์ผลการประเมินความสุขบุคลากรและการประเมินสุขภาวะองค์กร เพื่อประกอบการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนขับเคลื่อนความสุข รวมทั้งผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนความสุขอย่างต่อเนื่องและรายงานผลการขับเคลื่อนความสุขให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ

๔. สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ (%) (ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ตนเองปฏิบัติพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

จำนวนผู้ดำเนินการ	สัดส่วนในการดำเนินการของผู้ขอประเมิน (ต้องไม่ต่ำกว่า ๖๐% และเป็นชื่อแรกของผู้จัดทำผลงาน)	รายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ
๓	ร้อยละ ๘๕	๑. กำหนดชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ๒. กำหนดขอบเขตและกรอบแนวคิด ๓. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๔. กำหนดสถิติในการวิจัย ๕. เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ๖. สรุปผลอภิปรายผลการวิจัย ๗. เขียนรายงานผลการวิจัย

๕. ผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

ผู้ร่วมจัดทำผลงาน	สัดส่วนของผลงาน
๑. นางธิดาภัทร คูหา	๑๐%
๒. นางสาวจิราพร อธิธิชัยวัฒนา	๕%

(ลงชื่อ) 

(นางภาวิณี ธนกิจไพบูลย์)

ผู้เสนอผลงาน

..... ๗๖ / ๗๑ / ๖๘