

ข้อมูลระดับ 1

บททวน

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

บททวน สถานการณ์ตามเกณฑ์ สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน Healthy Workplace Happy for Life			วิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล	ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย HWP	มาตรการ “4 ดี” สถานที่ทำงานดี สุขภาพดี ทีมงานดี มีความสุขดี	ประเด็นความรู้	เหตุผลประกอบ
สถานการณ์	ผลผลิต	ผลลัพธ์			กลยุทธ์ PIRAB	4 แนวทางสร้าง 4 ดี	
<p>จากการที่กรมอนามัยมุ่งเน้นให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการตามนโยบาย สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และใช้เกณฑ์ดังกล่าว เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพองค์กรแห่งความสุขนั้น</p> <p>ในปี 2564 นี้ ศูนย์สื่อสารสาธารณะได้ ดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน และแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน พร้อมชี้แจงและลงมือดำเนินการตามเกณฑ์การพิจารณา ทั้ง 10 ประเด็น 42 ข้อ และเกณฑ์ 5ส. (รวม 52 คะแนน) โดยได้รับการประเมินแล้วจำนวน 3 ครั้ง</p> <p>ครั้งที่ 1 วันที่ 27 ตุลาคม 2563 ครั้งที่ 2 วันที่ 21 ธันวาคม 2563 ครั้งที่ 3 วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2564</p> <p>ซึ่งการประเมินทั้ง 3 ครั้ง ศูนย์สื่อสารสาธารณะได้มีการนำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ต้องดำเนินการให้สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดในทุก ๆ ข้อต่อไป</p>	<p>ศูนย์สื่อสารได้ ดำเนินการตาม เกณฑ์ประเมิน HWP – HFL ทั้ง 10 ประเด็น 42 ข้อ และ เกณฑ์ 5 ส. ซึ่งผลการ ประเมินทั้ง 3 ครั้ง ได้ ผลลัพธ์ ดังนี้ (รายละเอียดใน ช่องผลลัพธ์)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การประเมิน ครั้งที่ 1 ได้ 40.4 คะแนน เป็นลำดับที่ 9 ● การประเมิน ครั้งที่ 2 ได้ 46.8 คะแนน เป็นลำดับที่ 8 ● การประเมิน ครั้งที่ 3 คะแนน 5 ส. ได้ 37.50 คะแนน และ คะแนน HWP ได้ 38.2 คะแนน 	<p>ตามทีศูนย์สื่อสารสาธารณะ ดำเนินการตามนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และใช้ เกณฑ์ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ ประเมินคุณภาพองค์กรแห่งความสุขนั้น</p> <p>ซึ่งผลลัพธ์จากการประเมินทั้ง 3 ครั้งที่ผ่านมา พบว่าบุคลากร ศูนย์สื่อสารสาธารณะทุกคนให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อให้ผ่านการประเมินทุก เกณฑ์ทุกข้อที่กำหนด แต่ผลจากการประเมินทั้ง 3 ครั้งพบว่า ข้อเสนอแนะจาก คณะกรรมการ กลับไม่ตรงกัน ในและรอบ หรือบางครั้งที่ ผ่านในการตรวจประเมินรอบที่ 1 และ 2 กลับกลายเป็นไม่ผ่านในรอบที่ 3 ทำให้การ ดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย ในทุกข้อของการประเมิน อย่างไรก็ตาม เมื่อผลการ ประเมินจำเป็นต้องปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของ</p>	<p>ครั้งที่ 1 ขาดดูยา, ไม่ทราบ วัฒนธรรมองค์กรของ ศูนย์สื่อสารฯ, ข้อมูลตรวจ สุขภาพประจำปี, ขาดข้อเสนอความคิดเห็น, ไม่มีป้ายห้ามดื่มแอลกอฮอล์, รูปกิจกรรมไม่ระบุวันที่และสถานที่</p> <p>ครั้งที่ 2 มีบางโต๊ะมีกล่องเอกสาร, ป้ายระบุอุปกรณ์สำนักงานมีไม่ครบทุกโต๊ะ</p> <p>ครั้งที่ 3 เจ้าหน้าที่ไม่รู้จักวัฒนธรรม องค์กรของหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ติดแถบแสดงจุดอันตรายบริเวณท่อน้ำหน้าห้องสุขา - ไม่มีแผนในการปรับปรุงแก้ไขในการตรวจวัดแสงสว่างที่เป็นรูปธรรม - มีป้ายส่วนตัวมากกว่า 1 ลีนซ์ - มีเบาะรองนั่งมากกว่า 1 ชิ้น - ป้ายชื่อประจำโต๊ะมีรูปแบบไม่เหมือนกัน 	<p>จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์ตามเกณฑ์ สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน Healthy Workplace Happy for Life และสถานการณ์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จึงได้กำหนดมาตรการ “4 ดี” สถานที่ทำงานดี สุขภาพดี ทีมงานดี มีความสุขดี โดยใช้ กลยุทธ์ PIRAB ดังนี้</p> <p>P : Partnership (ชี้นำ สื่อสาร) สื่อสารในการประชุมของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรทุกคนในศูนย์สื่อสารสาธารณะ ดำเนินการ โดยมีการประกาศนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) พร้อมมอบนโยบาย ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยให้ทุกคนในหน่วยงาน รับทราบและปฏิบัติ</p>	<p>1) จัดการสภาพแวดล้อมตามนโยบาย สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต (Healthy Workplace) เพื่อขับเคลื่อนตาม มาตรการ “สถานที่ทำงานดี”</p> <p>-----</p> <p>2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดีด้วย โภชนาการ ออกกำลังกาย และ อารมณ์ เพื่อขับเคลื่อนตามมาตรการ “สุขภาพดี”</p> <p>-----</p> <p>3) สร้างทีมงานคุณภาพด้วยการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีการ ทำงานเป็นทีม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน โดย ขับเคลื่อนตามมาตรการ “ทีมงานดี”</p> <p>-----</p> <p>4) มุ่งเน้นสร้างการมีส่วนร่วม สร้าง แรงจูงใจ และสร้างกำลังใจ ให้คนทำงานมีความสุข (Happy People) จัดสมดุลชีวิตในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน เพื่อขับเคลื่อนตามมาตรการ “มีความสุขดี”</p>	<p>ทั้ง 4 แนวทางนี้ เป็นปัจจัยสำคัญในการ ดำเนินงานตามนโยบาย สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้าง คุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และ ดำเนินงานเพื่อการสร้าง ความสุข สร้างความ ผูกพันให้เกิดขึ้นภายใน องค์กร</p>	

คณะกรรมการ ศูนย์สื่อสาร
สาธารณะก็พร้อมที่จะร่วมกัน
พัฒนาและปรับปรุงการ
ดำเนินงานตามนโยบาย
สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน
เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ
ความสุขของคนทำงาน
(Healthy Workplace
Happy for Life) เพื่อให้
สามารถผ่านเกณฑ์ประเมิน
ในทุก ๆ ข้อ ในครั้งต่อ ๆ ไป

I : Invest
(การลงทุน)
กระตุ้นให้ทุกคนเห็นความสำคัญ
ของการลงทุนที่ไม่ใช่งบประมาณ
แต่เป็นการลงทุนร่างกายในการ
ร่วมกันจัดการสภาพแวดล้อมของ
หน่วยงานตามเกณฑ์สถานที่ทำงาน
น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้าง
คุณภาพชีวิตและความสุขของ
คนทำงาน (Healthy Workplace
Happy for Life)

R : Regulations
(การกำกับ ควบคุม)
ศูนย์สื่อสารสาธารณะได้แต่งตั้ง
คณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงาน
น่าอยู่ น่าทำงาน ศูนย์สื่อสาร
สาธารณะ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2564 เพื่อทำหน้าที่กำกับ
ติดตามการดำเนินงาน
ตามนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่
น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต
และความสุขของคนทำงาน
(Healthy Workplace Happy for Life)

A : Advocacy
(ข้อเสนอเชิงนโยบาย)
ศูนย์สื่อสารสาธารณะได้ประกาศ
นโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่
น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต
และความสุขของคนทำงาน
(Healthy Workplace Happy for Life)

B : Building Capacity
(พัฒนาศักยภาพผู้รับบริการ)
สร้างความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน
แก่บุคลากรศูนย์สื่อสารสาธารณะ
ซึ่งถือเป็นผู้รับบริการ
ตามนโยบายสถานที่ทำงานนำอยู่
นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต
และความสุขของคนทำงาน
(Healthy Workplace Happy for
Life) ดำเนินการพัฒนาใน
ส่วนการประเมินทั้งครั้งที่ 1 และ
ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 ให้ได้ตาม
เกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งสร้าง
ความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร
อย่างต่อเนื่อง