

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

ข้อมูลระดับ 2

สถานการณ์ตามเกณฑ์ สถานะที่ทำงานน่าอยู่ นำทีมงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน Healthy Workplace Happy for Life			วิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล	ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	มาตรการ “4 ดี” สถานที่ทำงานดี สุขภาพดี ทีมงานดี มีความสุขดี	ประเด็นความรู้	เหตุผลประกอบ
สถานการณ์	ผลผลิต	ผลลัพธ์					
<p>จากการที่กรมอนามัยมุ่งเน้นให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการตามนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทีมงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และใช้เกณฑ์ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพองค์กรแห่งความสุขนั้น</p> <p>ในปี 2564 นี้ศูนย์สื่อสารสาธารณะได้ดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทีมงาน และแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทีมงาน พร้อมชี้แจงและลงมือดำเนินการตามเกณฑ์การพิจารณาทั้ง 10 ประเด็น 42 ข้อ และเกณฑ์ 5ส. (รวม 52 คะแนน) โดยได้รับการประเมินแล้วจำนวน 2 ครั้ง</p> <p>ครั้งที่ 1 วันที่ 27 ตุลาคม 2564 ครั้งที่ 2 วันที่ 21 ธันวาคม 2564</p> <p>ซึ่งการประเมินทั้ง 2 ครั้ง ศูนย์สื่อสารสาธารณะได้มีปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ต้องดำเนินการ และพร้อมที่จะรับการประเมินในครั้งที่ 3 ต่อไป</p>	<p>ศูนย์สื่อสารได้ดำเนินการตามเกณฑ์ประเมิน HWP – HFL ทั้ง 10 ประเด็น 42 ข้อ และเกณฑ์ 5 ส. ซึ่งผลการประเมินทั้ง 2 ครั้ง ได้ผลลัพธ์ ดังนี้ (รายละเอียดในช่องผลลัพธ์)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● การประเมินครั้งที่ 1 ได้ 40.4 คะแนน เป็นลำดับที่ 9 ● การประเมินครั้งที่ 2 ได้ 46.8 คะแนน เป็นลำดับที่ 8 	<p>ปีงบประมาณ 2563 ที่ผ่านมา ศูนย์สื่อสารสาธารณะได้ดำเนินการเพื่อพัฒนามาตรฐานสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงานด้วยกิจกรรม “บ้านนี้สิ่งแวดล้อมดี โต๊ะเป็นระเบียบ” เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร</p> <p>ศูนย์สื่อสารสาธารณะให้ความสำคัญต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะโต๊ะทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบ ลดการสะสมของฝุ่นและแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์ นำโรค เพราะเชื่อว่าโต๊ะทำงานคือสิ่งที่ทุกคนใช้งานกันทุกวันและเสี่ยงต่อการสัมผัสและสะสมเชื้อโรคได้ง่าย โดยผลลัพธ์กิจกรรมนี้บุคลากรศูนย์สื่อสารสาธารณะให้ความร่วมมือคิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>สำหรับปีงบประมาณ 2564 นี้จากนโยบายกรมอนามัยมุ่งเน้นให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการตามนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทีมงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ</p>	<p>ครั้งที่ 1 ขาดตู้ยา, ไม่ทราบวัฒนธรรมองค์กรของศูนย์สื่อสารฯ, ข้อมูลตรวจสุขภาพประจำปี, ขาดข้อเสนอความคิดเห็น, ไม่มีป้ายห้ามดื่มแอลกอฮอล์, รูปกิจกรรมไม่ระบุวันที่และสถานที่</p> <p>ครั้งที่ 2 มีบางโต๊ะมีกล่องเอกสาร, ป้ายระบุอุปกรณ์สำนักงานมีไม่ครบทุกโต๊ะ</p>	<p>จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ตามเกณฑ์ สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทีมงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน Healthy Workplace Happy for Life และสถานการณ์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จึงได้กำหนดมาตรการ “4 ดี” สถานที่ทำงานดี สุขภาพดี ทีมงานดี มีความสุขดี โดยใช้กลยุทธ์ PIRAB ดังนี้</p> <p>P : Partnership (ชั้นนำ สื่อสาร) สื่อสารในการประชุมของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรทุกคนในศูนย์สื่อสารสาธารณะดำเนินการ โดยมีการประกาศนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทีมงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) พร้อมมอบนโยบายส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยให้ทุกคนในหน่วยงานรับทราบและปฏิบัติ</p>	<p>1) จัดการสภาพแวดล้อมตามนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทีมงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (Healthy Workplace) เพื่อขับเคลื่อนตามมาตรการ “สถานที่ทำงานดี”</p> <p>-----</p> <p>2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดีด้วยโภชนาการ ออกกำลังกาย และอารมณ์ เพื่อขับเคลื่อนตามมาตรการ “สุขภาพดี”</p> <p>-----</p> <p>3) สร้างทีมงานคุณภาพด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีการทำงานเป็นทีม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน โดยขับเคลื่อนตามมาตรการ “ทีมงานดี”</p> <p>-----</p> <p>4) มุ่งเน้นสร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจ และสร้างกำลังใจให้คนทำงานมีความสุข (Happy People) จัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน เพื่อขับเคลื่อนตามมาตรการ “มีความสุขดี”</p>	<p>ทั้ง 4 แนวทางนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานตามนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทีมงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และดำเนินงานเพื่อการสร้างความสุข สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร</p>

			<p>ความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และใช้เกณฑ์ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพองค์กรแห่งความสุขนั้น จึงเป็นการยกระดับการดำเนินงานขึ้นอีกหลาย ๆ ชั้น เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะไม่ใช้แค่โต๊ะทำงานจุดเดียวเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงสภาพแวดล้อมทุก ๆ องค์ประกอบภายในหน่วยงาน ซึ่งผลลัพธ์จากการประเมินทั้ง 2 ครั้งที่ผ่านมา นับว่าบุคลากรศูนย์สื่อสารสาธารณะทุกคนให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อให้ผ่านการประเมินทุกเกณฑ์ทุกข้อที่กำหนด ถือว่าเป็นความท้าทาย และพร้อมที่จะรับการประเมินครั้งที่ 3 จากคณะกรรมการตรวจประเมินอย่างเต็มที่</p>		<p>I : Invest (การลงทุน) กระตุ้นให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการลงทุนที่ไม่ใช่งบประมาณ แต่เป็นการลงทุนร่างกายในการร่วมกันจัดการสภาพแวดล้อมของหน่วยงานตามเกณฑ์สถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)</p>		
					<p>R : Regulations (การกำกับ ควบคุม) ศูนย์สื่อสารสาธารณะได้แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน ศูนย์สื่อสารสาธารณะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงาน ตามนโยบายสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)</p>		
					<p>A : Advocacy (ข้อเสนอเชิงนโยบาย) ศูนย์สื่อสารสาธารณะได้ประกาศนโยบายสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)</p>		

สถานการณ์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร			วิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล	ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	B : Building Capacity (พัฒนาศักยภาพผู้รับบริการ) สร้างความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน แก่บุคลากรศูนย์สื่อสารสาธารณะ ซึ่งถือเป็นผู้รับบริการ
สถานการณ์	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ข้อมูลการสำรวจความ สมดุลชีวิตและความผูกพัน	
<p>ในปีงบประมาณ 2564 กรมอนามัยมีนโยบายการสร้างสุขในองค์กร มุ่งเน้นการสร้างเสริมบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดีและมีความสุขในการทำงาน โดยอาศัยหลักการ 3 ประการคือ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) การจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่างมีอาชีพ มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและผู้อื่น 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Workplace) ที่ทำงานมีความปลอดภัย ดูแลความสุขในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาาร่วมกัน และ 3) การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) ทั้งนี้ ศูนย์สื่อสารได้ยึดหลักการปฏิบัติตามแนวทางทั้ง 3 ประการ เพื่อสร้างสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งในปีงบประมาณ 2563 ที่ผ่านมา ศูนย์สื่อสารสาธารณะได้เน้นสร้างความผูกพัน ด้วยการส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย ด้านโภชนาการ และด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคลากรของศูนย์สื่อสารสาธารณะ ซึ่งในปีงบประมาณ 2564 นี้ ศูนย์สื่อสารสาธารณะยังคงคาดหวังให้บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งความสุข</p>	<p>ศูนย์สื่อสารสาธารณะได้ดำเนินการตอบแบบสำรวจความสมดุลชีวิตและความผูกพันของบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2564 ได้ผลลัพธ์ ดังนี้ (รายละเอียดในช่องผลลัพธ์)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ผลการประเมินความสมดุลชีวิต ร้อยละ 84.80 ● ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรศูนย์สื่อสารสาธารณะ ร้อยละ 85.29 	<p>ปีงบประมาณ 2563 ที่ผ่านมา ศูนย์สื่อสารได้ส่งเสริมความรักความผูกพันของบุคลากรและองค์กร ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ กิจกรรม “ล้อมวงสนทนากินข้าวด้วยกัน” , “แลก(กัน) รู้เมนูคู่บ้าน” , “เพื่อนชวนเดิน” , “ออกกำลังกายสบาย ๆ รอบโต๊ะ” , “รักกันมอบของขวัญวันเกิดแทนใจ” เป็นต้น โดยทุกกิจกรรมล้วนสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดความรักความผูกพันภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งมาตรการสำคัญที่ดำเนินการอันจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในศูนย์สื่อสารสาธารณะ โดยทุกคนให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>สำหรับปีงบประมาณ 2564 นี้ จากข้อมูลการประเมินความสมดุลชีวิต และผลการประเมินความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ 84.80 และร้อยละ 85.29 ตามลำดับนั้นทำให้ศูนย์สื่อสารสาธารณะจะยังคงดำเนินการสร้างความผูกพันอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยหลักการ 3 ประการคือ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) การจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่างมีอาชีพ มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อ</p>	<p>จากผลการประเมินความสมดุลชีวิตและประเมินความผูกพันของบุคลากรศูนย์สื่อสารสาธารณะในภาพรวมพบว่า บุคลากรศูนย์สื่อสารสาธารณะมีความสมดุลชีวิต ร้อยละ 84.80 และมีความผูกพัน ร้อยละ 85.29 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดี และคาดว่าจะสามารถพัฒนา ส่งเสริมและสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้ทั้งความสมดุลชีวิตและความผูกพันของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยที่เพิ่มมากขึ้นในปี 2564</p>	<p>ตามนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและมีความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ดำเนินการพัฒนาในส่วนการประเมินทั้งครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง</p>

			ตนเองและผู้อื่น 2) ที่ทำงาน น่าอยู่ (Happy Workplace) ที่ทำงานมีความปลอดภัย ดูแล ความสุขในการทำงานของ บุคลากรให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน และ 3) การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) ภายใต้ มาตรการ และประเด็นความรู้ ของหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อน ให้เกิดผลลัพธ์ด้านความผูกพัน ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป				
--	--	--	---	--	--	--	--