

คู่มือตรวจสอบสุขภาพภาครัฐ (นักร้อง-โรงพยาบาล)

Happy Public-Organization Index



จัดทำโดย โครงการพัฒนาดัชนีสุขภาพภาครัฐ(นักร้อง-โรงพยาบาล)

ภายใต้การสนับสนุนของ



มกราคม 2557

คณะที่ปรึกษา

1. นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ สำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สสส.
2. คุณภมรพรรณ ศิริชนะ สำนักงาน กพ. จ.นนทบุรี
3. ดร.ศิริเชษฐ์ สังขะมาน สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ดร.วศิน มหัตถ์นรินทร์กุล เลขาธิการเครือข่ายบริการด้านเทคนิคและวิศวกรรม
5. นพ.ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
6. รศ.ดร.สุรินทร์ กลัมพากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
7. คุณจันทร์เพ็ญ กิติโสภากุล หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลสระบุรี
8. ดร.กฤษดา แสงดี สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข
9. ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง ภาควิชาสุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
10. คุณเกริก นพรัตน์ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา
11. คุณยอดขวัญ รุจนกนกนาฏ สำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สสส.
12. ดร.ภัทราวดี มากมี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
13. พลโท พญ.กมลพร สอนสมจิตร ผู้จัดการโครงการสร้างเสริมสุขภาพของกองทัพไทย



บทนำ

สารบัญ

คู่มือตรวจสอบสุขภาวะภาคีรัฐ (นาร่อง-โรงพยาบาล)

การตรวจสอบสุขภาวะภาคีรัฐด้วย Happy Public-Organization Index

ด้วยความคิดริเริ่มของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งปรารถนาจะช่วยให้องค์กรของท่านได้รับประโยชน์จาก

- 1. เรียนรู้** การสร้างสุขภาวะในองค์กรจากการพัฒนาปัจจัยต่างๆ
- 2. เอาใจใส่** ระดับสุขภาวะขององค์กรของท่านว่าอยู่ระดับใด ซึ่งหากมีการสำรวจครั้งต่อ ๆ ไปสามารถเปรียบเทียบพัฒนาการได้ด้วยตนเอง
- 3. พัฒนา** นวัตกรรมสร้างสุขและปัจจัยที่เอื้อให้คนเกิดความสุขทำให้องค์กรเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน

แนวความคิดหลักของ Happy Public-Organization Index

Happy Public-Organization Index คือ ดัชนีสะท้อนสถานะปัจจัยที่เอื้อให้คนเกิดความสุขซึ่งองค์กรสามารถตรวจสอบระดับสุขภาวะในองค์กรได้ด้วยตนเอง

เรื่อง

หน้า

| | |
|--|----|
| รูปแบบเครื่องมือ | 1 |
| คุณลักษณะของเครื่องมือ | 1 |
| แนวทางการใช้เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะองค์กร | 1 |
| ส่วนที่ 1 บันทึกข้อมูลพื้นฐานขององค์กร | 4 |
| ส่วนที่ 2 นิยามคำสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบสุขภาวะภาคีรัฐ | 5 |
| ส่วนที่ 3 ตรวจสอบสุขภาวะภาคีรัฐด้วยตนเอง | 6 |
| ข้อเสนอแนะ | 16 |
| ส่วนที่ 4 การประมวลผลและแปลความหมาย | 17 |

รูปแบบของเครื่องมือ

1. เอกสารคู่มือตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ ด้วย Happy Public-Organization Index (ฉบับที่ท่านถืออยู่นี้)

2. โปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐออนไลน์ เข้าใช้งานได้ที่

<http://hpi.bcnnnon.ac.th>

บุคคลที่ควรใช้คู่มือนี้ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเจ้าหน้าที่ คณะทำงานสร้างสุขในองค์กร หรือผู้ที่ทำงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรในองค์กร

คุณลักษณะสำคัญของเครื่องมือ

1. ดัชนีสุขภาวะภาครัฐที่พัฒนาขึ้น มีจำนวน 27 หัวข้อย่อย
2. ผลการตรวจสอบฯ จะแสดงสถานะของผลการดำเนินงานตามกระบวนการที่เชื่อว่าจะส่งผลต่อสุขภาวะของคนในองค์กร โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ ระดับการพัฒนา และคำแนะนำ

แนวทางการใช้เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ

วิธีที่หนึ่ง การใช้เอกสารคู่มือตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ ด้วย Happy Public-Organization Index

- ผู้บริหารองค์กร หรือคณะทำงานร่วมกันตรวจสอบปัจจัยสร้างสุขที่ละประเด็นตามคู่มือตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ
- ระหว่างการตรวจสอบเพื่อพิจารณาระดับของปัจจัยรายชื่อ ควรสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มงาน/แผนก/ฝ่ายต่างๆ อย่างรอบด้านรวมทั้งการนำผลการสำรวจที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการพูดคุย และใช้เป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิง

เช่น บันทึกสรุปการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุขของบุคลากร ข้อมูล รอบแอม/สัดส่วนแอม ต่อสะโพก/ผลการตรวจทางคลินิก การสำรวจความพึงพอใจ การวัดการจัดการความเครียดของบุคลากร เป็นต้น

- ร่วมกันสรุปผลคะแนนรวม โดยพิจารณาถึงประเด็นที่ได้คะแนนต่ำว่าเป็นเพราะสาเหตุใด และเกี่ยวข้องกับความสุขของคนส่วนใหญ่ในองค์กรหรือไม่ หากเกี่ยวข้อง ควรจะปรับปรุงด้วยวิธีการอย่างไร หรือนำเสนอให้บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบได้รับรู้ เพื่อดำเนินการต่อไป

วิธีที่สอง การบันทึกผ่านโปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐออนไลน์ <http://HPI.bcnnnon.ac.th>

- การตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ ด้วย “โปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ” ต้องทำการบันทึกผ่านระบบออนไลน์ ผลก็คือ โปรแกรมจะช่วยประมวลผลจากการตรวจสอบให้ทันที และแสดงกราฟเส้นเปรียบเทียบผลกับองค์กรทั้งหมดในฐานข้อมูล

- ระหว่างการตรวจสอบฯ คณะทำงานสร้างสุขจะสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการนำผลที่ได้และคำแนะนำ จากโปรแกรมมาพิจารณาาร่วมกัน ทำให้เกิดความคิดระหว่างการสนทนาและหากมีการนำข้อมูลจากกลุ่มงาน/แผนก/ฝ่ายต่างๆ มาใช้ในการพิจารณาอย่างรอบด้านก็จะช่วยให้ได้รับประโยชน์จากใช้กระบวนการนี้มากยิ่งขึ้น

- สามารถสั่งพิมพ์รายงานผลการตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ ไว้เป็นเอกสารเพื่อทำรายงานสรุปผล ประกอบกับข้อเสนอแนะที่จัดทำระหว่างการประชุมคุยเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ หรือใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาโครงการสร้างสุขในองค์กร เพื่อเสนอให้ผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบและสนับสนุนการทำงานต่อไป

ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากดัชนีสุขภาวะภาครัฐ คือ “กระบวนการใช้” มากกว่า “ผลที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบฯ” ดังนั้น ผู้ที่นำเครื่องมือนี้ไปใช้ ควรให้ความสำคัญกับ

“กระบวนการใช้” โดยพิจารณาว่าจะกำหนดวิธีการใช้อย่างไร เพื่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสร้างสุขที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งอาจเป็นได้ทั้ง “เครื่องมือสร้างการเรียนรู้” และ “เครื่องมือช่วยให้เกิดการสื่อสาร” ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการสร้างสุขในองค์กรของตนเอง

1. ใช้เป็น “เครื่องมือสร้างการเรียนรู้”

ควรเน้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดในกลุ่มคณะทำงานอย่างกว้างขวาง เพื่อการสร้างความคิดใหม่ๆ สำหรับพัฒนาคนในองค์กร และหาวิธีการนำความคิดเหล่านี้ ไปทำให้เป็นจริงตามบริบทขององค์กร ด้วยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (Happy Public-Organization) อาทิ เน้นการฟังคนอื่นด้วยความตั้งใจ ให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดด้วยใจเป็นกลาง เพื่อปรับปรุงกระบวนการสร้างสุขในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ

2. ใช้เป็น “เครื่องมือช่วยให้เกิดการสื่อสาร”

ผลการตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ ด้วย Happy Public-Organization Index ทำให้ทราบระดับปัจจัยการสร้างสุขขององค์กร โดยผลการคำนวณตามคู่มือฯ หรือผลการประมวลด้วยโปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐออนไลน์ มีการแสดงผล ดังนี้

(1) ระดับการจัดปัจจัยสุขภาวะในภาพรวมขององค์กร เป็นค่าคะแนนรวม แสดงด้วยคำร้อยละที่สะท้อนถึงระดับการจัดปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการสร้างสุขให้กับพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร

(2) การจำแนกจัดกลุ่มองค์กร 4 กลุ่ม คือ กลุ่มองค์กรที่น่าปลื้มที่สุด กลุ่มองค์กรที่กำลังพัฒนา กลุ่มองค์กรที่ต้องเพิ่มความใส่ใจ และกลุ่มองค์กรที่ต้องปรับปรุง ซึ่งจะทำให้องค์กรรับทราบระดับการพัฒนาว่ามีความก้าวหน้าเพียงใด และองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องใดบ้างและเรื่องใดที่ควรเร่งรัดดำเนินการก่อน ดังนั้นการนำผลดังกล่าวมาใช้สื่อสารอย่างเหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง จะช่วยสร้างความเข้าใจในการเลือกกิจกรรมที่ดีและเหมาะสมกับธรรมชาติของบุคลากรในองค์กร พัฒนาให้เกิดความเชื่อมโยงและต่อเนื่อง มีการใส่ใจความต้องการของทุกฝ่าย และตอบสนองคนส่วนใหญ่

การตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยสร้างให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคณะทำงานสร้างสุขในองค์กร คณะทำงานสร้างสุของค์กรด้วยกันเอง คณะทำงานสร้างสุขในองค์กรกับบุคลากร รวมทั้งระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารองค์กร

พร้อมแล้ว.. เรามาเริ่มต้นศึกษาวิธีบันทึกข้อมูลกันได้เลย

ส่วนที่ 1 บันทึกข้อมูลพื้นฐานขององค์กร

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อมูลองค์กรของท่านในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ตามความเป็นจริง

| | |
|----------------------------|--------|
| 1. ชื่อผู้บันทึกข้อมูล | |
| 2. วัน เดือน ปี ที่ประเมิน | |
| 3. ชื่อองค์กร | |
| 4. ที่อยู่ | |
| โทรศัพท์องค์กร | โทรสาร |
| มือถือผู้บันทึกข้อมูล | |
| 5. จำนวน บุคลากร (คน) | |

6. กิจกรรมสร้างสุขที่องค์กรทำมาแล้วมีดังนี้(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

กีฬา ท่องเที่ยว บำเพ็ญประโยชน์ ทำบุญ/พัฒนาจิตใจ

สร้างความสัมพันธ์ อบรมการดำรงชีวิต จัดงานตามเทศกาล

อื่นๆ (ระบุ).....

องค์กรท่าน ได้เริ่ม “กิจกรรมสร้างสุข” อย่างไร?

ดำเนินการเอง ได้แนวคิดจาก สสส. อื่นๆ (ระบุ).....

8. บุคลากรในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขตามข้อใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ไม่เคยเลย อบรม/รับฟังแนวคิด เป็นวิทยากร เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขับเคลื่อนนโยบาย ร่วมรณรงค์ อื่นๆ(ระบุ).....

ส่วนที่ 2 นิยามคำสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ

1. สุขภาวะองค์กรภาครัฐ หมายถึง องค์กรภาครัฐที่มีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุขส่งเสริมสุขภาพกาย-ใจ-จิตสังคม-จิตวิญญาณ และปัญญา และมีผลลัพธ์ที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเป็นสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

2. ความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน (ข้อ 16) หมายถึง การจัดสรรเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเองโดยปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุล คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง

3. ผู้นำสูงสุดมีแนวทางการสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง (ข้อ 17) หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมกระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างสุขในองค์กรชักจูงโน้มน้าวให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขในการทำงาน

4. ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร (ข้อ 18) (น้อยกว่าร้อยละ 25 ร้อยละ 25-50, ร้อยละ 51-75, มากกว่าร้อยละ 75) หมายถึง การดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินงานในการสร้างและพัฒนาเครือข่าย การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรให้เป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะองค์กร การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานที่สมดุลทั้งในองค์กร ปฏิบัติการและในองค์กรภาครัฐอื่น การผลักดันให้เกิดหน่วยปฏิบัติในองค์กรหรือมีโครงสร้างองค์กรภาครัฐที่เอื้อต่อสุขภาวะองค์กร และการพัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิผลของระบบสุขภาวะองค์กร รวมถึงแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานตามกรอบแนวคิดสุขภาวะองค์กร

5. การสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร (ข้อ 23) หมายถึง องค์กรมีรูปแบบ วิธีการเผยแพร่ส่งต่อ และแลกเปลี่ยนข้อมูลเรื่องการสร้างสุขภายในองค์กร

6. การเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร (ข้อ 24) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมที่ดี ลดความขัดแย้ง รู้จักผ่อนคลาย มีพฤติกรรมในการบริการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ มีจิตอาสา โดยมุ่งให้เกิดองค์กรแห่งความผูกพัน

ส่วนที่ 3 ตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐด้วยตนเอง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อ 1 - 5 ที่ตรงกับผลการดำเนินการขององค์กร จากนั้นนำตัวเลขคะแนนใส่ไว้ในช่องทางขวามือ

| หัวข้อ | รายการตรวจสอบ | คะแนนสูงสุด |
|---------------------------------|--|-----------------------------|
| 0) ระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสม | <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสม <input type="checkbox"/> 2. มีระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสม (PLAN) <input type="checkbox"/> 3. มีการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ (DO) <input checked="" type="checkbox"/> 4. มีการตรวจสอบระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสม (CHECK) <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบบริหารผลตอบแทน (ACT) | 4 (ตัวอย่าง) |

| หัวข้อ | รายการตรวจสอบ | คะแนนสูงสุด |
|---|---|-------------|
| เริ่มการตรวจสอบด้วยตนเอง --->>> | | |
| องค์ประกอบที่ 1 S: Success ความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ข้อ | | |
| 1) องค์กรรมมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม | <input type="checkbox"/> 1. ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล <input type="checkbox"/> 2. ผ่านการรับรองคุณภาพ HA บันไดขั้นที่ 1 อายุการรับรอง 1 ปี <input type="checkbox"/> 3. ผ่านการรับรองคุณภาพ HA บันไดขั้นที่ 2 อายุการรับรอง 1 ถึง 2 ปี <input type="checkbox"/> 4. ผ่านการรับรองคุณภาพ HA บันไดขั้นที่ 3 อายุการรับรอง 2 ปี <input type="checkbox"/> 5. ผ่านการรับรองคุณภาพ HA บันไดขั้นที่ 3 (reaccredit) อายุการรับรอง 3 ปี | |
| 2) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ | <input type="checkbox"/> 1. ผู้รับบริการน้อยกว่าร้อยละ 20 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไปหรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 1.00-2.49 <input type="checkbox"/> 2. ผู้รับบริการร้อยละ 21-40 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไปหรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2.50-2.99 <input type="checkbox"/> 3. ผู้รับบริการร้อยละ 41-60 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไปหรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 3.00-3.50 <input type="checkbox"/> 4. ผู้รับบริการร้อยละ 61-80 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไปหรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 3.51-4.25 <input type="checkbox"/> 5. ผู้รับบริการมากกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป หรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 4.26-5.00 | |

| หัวข้อ | รายการตรวจสอบ | คะแนนสูงสุด |
|---|---|-------------|
| องค์ประกอบที่ 2 A: Administration การบริหาร ประกอบด้วย 5 ข้อ | | |
| 3) ระบบและกลไกการบริหารผลตอบแทนการทำงาน | <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 | |
| 4) ระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร | <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 | |
| 5) ระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร | <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 | |

| หัวข้อ | รายการตรวจสอบ | คะแนนสูงสุด |
|---|--|-------------|
| 6) ระบบและกลไกของความก้าวหน้าในอาชีพ | <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 | |
| 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 | |
| องค์ประกอบที่ 3 B: Body & Mind สุขภาพกาย-ใจ 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 | |

| หัวข้อ | รายการตรวจสอบ | คะแนนสูงสุด |
|---|--|-------------|
| 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 | คะแนนสูงสุด |
|--|---|-------------|
| 12) การจัดการความเครียดของบุคลากร | <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) การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การตายที่มีสาเหตุจากการทำงาน | <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการประเมินการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการประเมินการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน <input type="checkbox"/> 3. มีรายงานอัตราการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตประจำเดือนที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน <input type="checkbox"/> 4. มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน <input type="checkbox"/> 5. มีแนวทางป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การตายที่เสียชีวิตที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน | |
| 14) การส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร | <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน <input type="checkbox"/> 3. มีการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน <input type="checkbox"/> 4. มีการนำผลความพึงพอใจในการทำงานมาวิเคราะห์และวางแนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจของบุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร | |

| หัวข้อ | รายการตรวจสอบ | คะแนนสูงสุด |
|--|--|-------------|
| 15) การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร | <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) การส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน* (* มีนิยาม) | <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินกิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน <input type="checkbox"/> 5. มีการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน | |
| องค์ประกอบที่ 4 A: Atmosphere บรรยากาศ ประกอบด้วย 5 ข้อ | | |
| 17) ผู้นำสูงสุดมีแนวทางการสร้างสุขอย่างต่อเนือง* (* มีนิยาม) | <input type="checkbox"/> 1. ผู้นำสูงสุดไม่มีนโยบายการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. ผู้นำสูงสุดมีนโยบายการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. ผู้นำสูงสุดมีการสื่อสารนโยบายการสร้างสุขสู่บุคลากรทุกระดับ <input type="checkbox"/> 4. ผู้นำสูงสุดมีบทบาท/แสดงออกอย่างชัดเจนต่อการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. ผู้นำสูงสุดพัฒนาแนวคิด/แนวทางการสร้างสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่อง | |

| หัวข้อ | รายการตรวจสอบ | คะแนน สูงสุด |
|--|--|-----------------|
| 18) ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร* (* มีนิยาม) | <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีผู้บริหารที่เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. ผู้บริหารน้อยกว่าร้อยละ 25 เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. ผู้บริหารร้อยละ 25-50 เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. ผู้บริหารร้อยละ 51-75 เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. ผู้บริหารมากกว่าร้อยละ 75 ขึ้นไป เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร | |
| 19) บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร (อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ) | <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินกิจกรรมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุง/พัฒนากิจกรรมสร้างบรรยากาศ | |
| 20) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (อาทิ การจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงาน) | <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 | |

| หัวข้อ | รายการตรวจสอบ | คะแนน สูงสุด |
|--|--|-----------------|
| 21) ความปลอดภัยในการทำงาน | <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 | |
| องค์ประกอบที่ 5 I: Investment การลงทุน ประกอบด้วย 6 ข้อ | | |
| 22) การกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข | <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีคณะกรรมการกำกับนโยบายองค์กรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 2. มีคณะกรรมการกำกับนโยบายองค์กรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 3. คณะทำงานปฏิบัติตามนโยบายองค์กรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินการทำงานของคณะกรรมการกำกับนโยบาย <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการทำงาน | |
| 23) การสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร* (* มีนิยาม) | <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 | |

| หัวข้อ | รายการตรวจสอบ | คะแนนสูงสุด |
|--|---|-------------|
| 24) การเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร * (* มีนิยาม) | <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการการเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมการเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาการเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร | |
| 25) การสนับสนุนทรัพยากรสร้างสุขจากองค์กร | <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการสนับสนุนทรัพยากรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางสนับสนุนทรัพยากรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 3. องค์กรสนับสนุนทรัพยากรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินการสนับสนุนทรัพยากรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาการสนับสนุนทรัพยากรสร้างสุข | |
| 26) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข | <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 | |

| หัวข้อ | รายการตรวจสอบ | คะแนนสูงสุด |
|------------------------------------|--|-------------|
| 27) กระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข | <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 | |

ข้อเสนอแนะ

จากการใช้คู่มือสำรวจตนเองแล้ว พบว่ายังมีข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงดังนี้

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อดีที่พบจากการใช้คู่มือสำรวจตนเอง มีดังนี้

1.
2.
3.
4.
5.

ส่วนที่ 4 การประมวลผลและแปลความหมาย

คำชี้แจง กรุณานำผลรวมของจำนวนหัวข้อแยกตามระดับคะแนน ใส่ไว้ในช่อง (a) และคูณกับค่า น้ำหนัก (b) ใส่ผลคูณไว้ในช่อง (a x b) จากนั้นนำผลคูณ (a x b) ตั้งแต่ 1-5 มาบวกกัน ใส่ไว้ในช่อง ผลรวมและนำมาคำนวณเป็นค่าร้อยละ โดยหารด้วยจำนวนหัวข้อย่อยจะได้ค่าร้อยละ ของความสำเร็จ ภาพรวม เพื่อแสดงผลการตรวจสอบสภาวะขององค์กร

ผลการประเมินสภาวะภาครัฐของท่านตามระดับคะแนน

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|-------|----|----|----|--------|
| จำนวนข้อ (a) | | | | | |
| น้ำหนัก (b) | 0 | 25 | 50 | 75 | 100 |
| ผลคูณ (a x b) | | | | | |
| | ผลรวม | | | | |
| | = | | | | |
| จำนวนหัวข้อย่อย (27) | | | | | หาร 27 |

| | |
|---|------------------|
| ผลรวม จำนวน 27หัวข้อย่อย องค์กรของท่านมีระดับสภาวะ | เท่ากับ |
|---|------------------|

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 0-48 สะท้อนให้เห็นว่า สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ ต้องรีบปรับปรุง
 คะแนน 49-56 สะท้อนให้เห็นว่า สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ ต้องเพิ่มความใส่ใจ
 คะแนน 57-73 สะท้อนให้เห็นว่า สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ กำลังพัฒนา
 คะแนน 74-100 สะท้อนให้เห็นว่า สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ น่าปลื้มที่สุด

ข้อมูลทั้งหมดนี้ จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และจะทำการประมวลผลในภาพรวมเท่านั้น

ขอความกรุณาท่าน โปรดส่งข้อมูลและผลการสำรวจตามคู่มือนี้ กลับไปที่

คุณอัจตรา ประเสริฐสิน เลขที่ 354 วังสวนผักกาด ถนนศรีอยุธยา แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี กทม.10400 (โครงการพัฒนาดัชนีสภาวะภาครัฐ (นำร่อง-โรงพยาบาล))

ซึ่งได้แนบของเปล่าติดแสตมป์ ส่งมาพร้อมกับหนังสือขอความร่วมมือและคู่มือนี้แล้ว

หากท่านต้องการคำอธิบาย หรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ

คุณจิรัชยา บุญปัญญา (ทนาย) 087-322-6652 คุณอัจตรา โทร. 081-554-6241

คุณดวงเนตร โทร. 089-131-0107 หรือส่งอีเมลมาได้ที่ zaie_zai_4@hotmail.com

คณะทำงาน

| | | |
|--------------------------|---|-----------------|
| นพ.อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล | ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพ | ที่ปรึกษาทาง |
| | สถานพยาบาล (องค์การมหาชน) | วิชาการ |
| พญ.ปิยวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ | สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล | ที่ปรึกษาทาง |
| | (องค์การมหาชน) | วิชาการ |
| ดร.ดวงเนตร ธรรมกุล | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี | หัวหน้า |
| | | โครงการ |
| ดร.ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี | นักวิจัยประเมิน |
| ดร.อัจตรา ประเสริฐสิน | สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา | นักวิจัยประเมิน |
| | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ | |
| นางศิริพร ครูฑากาศ | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี | นักวิจัยประเมิน |
| ดร.จริยา ชื่นศิริมงคล | คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลกรุงเทพมหานคร | นักวิจัยประเมิน |