



จากก้าวแรก ...สู่องค์กรสุขภาวะ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ที่ปรึกษา

นางสาวรุ่งนภา ชันธิโชติ

ผู้อำนวยการสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา

นายพงษ์ศักดิ์ ธงรัตนะ

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสส.)

นางสาวยอดขวัญ รุจนกนกนาฏ

นักวิชาการบริหารแผนชำนาญการพิเศษ

ผู้เขียน

คณะทำงานบริหารโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ :
การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
บุคลากรในวงงานรัฐสภา

พิสูจน์อักษร

นายมงคล สิริถิรวัฒน์

ผู้จัดการโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบฯ

ออกแบบ

นายเพิ่มศักดิ์ พองสายชล

จัดทำโดย

คณะทำงานบริหารโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ :
การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
บุคลากรในวงงานรัฐสภา

สนับสนุนโดย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

คำนำ

เมื่อปี 2559 ผมได้เริ่มเข้ามาทำงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะบุคลากรภายนอก ที่เข้ามาช่วยราชการในการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรับผิดชอบในเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งการทำงานดังกล่าวได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นการสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีกับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และยังเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดี ทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรได้หันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพมากยิ่งขึ้น จากก้าวแรกที่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุข จุดเริ่มต้นที่ดีคือต้องเข้าใจคำว่า “ความสุข” ซึ่งการสร้างองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) หมายถึง องค์กรที่มีการจัดการในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี เกื้อหนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ รวมทั้งบุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีกัน

หนังสือ “จากก้าวแรกสู่องค์กรสุขภาวะ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ได้นำเสนอในส่วนของแนวคิดทฤษฎี กรอบแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะ แนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และกลยุทธ์ก้าวสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะรวมถึงการจัดกิจกรรมเด่น ๆ ภายใต้การทำงานของโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ฯ

ในฐานะผู้จัดการโครงการและผู้เขียน มีความคาดหวังว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการนำแนวทางไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ และในการเขียนหนังสือฉบับนี้ ต้องขอขอบคุณ ข้อมูลดี ๆ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเว็บ สสส. บทความ หนังสือ ที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญต้องขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส. คุณยอดขวัญ รุจนกนกนาฏ และบุคลากรทุกท่านที่ให้ออกาสในการทำงานเป็นอย่างดี

สารบัญ

คำนำ สารบัญ คำนิยม

1.	บทนำ	7
2.	กรอบแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะ	11
3.	แนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	18
4.	กลยุทธ์ก้าวสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ	23
5.	ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กร	28
6.	ผลงานเด่น เวทีสุขภาพดีตามวิถีบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา	33



- | | |
|---|----|
| 7. ผลงานเด่น การอบรมนักสร้างสุของค์กร | 39 |
| 8. ผลงานเด่น
กิจกรรมทางกายเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ | 46 |
| 9. ผลงานเด่น การถอดบทเรียนองค์กรสุขภาวะ | 53 |
| 10. ผลงานเด่น การสร้างสุขด้วยสติในองค์กร | 62 |
| 11. บทสรุป | 69 |
| 12. บรรณานุกรม | 72 |

คำนิยม

หนังสือ “จากก้าวแรกสู่องค์กรสุขภาวะ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” จัดทำโดยคณะทำงานบริหารโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรในวงงานรัฐสภา ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิดทฤษฎี กรอบแนวคิด การสร้างองค์กรสุขภาวะ รวมถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบ โดยการวางกลยุทธ์การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบฯ ซึ่งเป็นการสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีกับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และยังเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรได้หันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพมากยิ่งขึ้น

ในการนี้ ดิฉันขอชื่นชม คณะผู้จัดทำหนังสือ “จากก้าวแรกสู่องค์กรสุขภาวะ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” และขอขอบคุณ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้สนับสนุนงบประมาณ ในการจัดทำหนังสือดังกล่าว ภายใต้โครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบฯ ให้แก่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



(นางพรพิศ เพชรเจริญ)
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บทนำ



องค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) หมายถึง องค์กรที่มีการจัดการในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี เกื้อหนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีกัน มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเจริญเติบโต

การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัยก็บั่นทอนหรือลดประสิทธิภาพการทำงานลง ทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรเสื่อมโทรมเกิดความเครียด มีความขัดแย้งขาดความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็ลดลง กลายเป็นองค์กรที่ไม่น่าอยู่ไม่สามารถสร้างความสุขให้เกิดแก่บุคลากรได้

แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะ ตามที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดให้เป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความสุข 3 ประการ ได้แก่ (1) คนทำงานมีความสุข คือ การให้ความสำคัญกับคนในองค์กรจะทำให้คนในองค์กร

เกิดความจงรักภักดีและเสียสละให้กับองค์กรอย่างแท้จริง (2) ที่ทำงานน่าอยู่ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานเพื่อให้เกิดความสุขกายสุขใจในที่ทำงาน (3) ชุมชนสมานฉันท์ คือ การสร้างความรักและความสามัคคีภายในองค์กรการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อสุขภาวะขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้จัดทำโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในวงงานรัฐสภา ภายใต้สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2564 - 30 มิถุนายน 2565 มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในวงงานรัฐสภา และเสริมสร้างศักยภาพองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (2) เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพของบุคลากรในวงงานรัฐสภา และพัฒนาระบบเฝ้าระวังติดตามพฤติกรรมสุขภาพ และ (3) เพื่อสื่อสารงานด้านสุขภาพให้บุคลากรมีความรู้ เกิดระบบที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ สร้างความตระหนักรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในวงงานรัฐสภา โดยกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โครงการจำนวน 4 ยุทธศาสตร์ คือ (1) การพัฒนาองค์กร (2) การสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพ (3) การสื่อสารงานด้านสุขภาพ (4) การบริหารจัดการ และการประเมินผล

ที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สสส. มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีการดำเนินงานทั้งในส่วนของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในวงงานรัฐสภา โดยการจัด กิจกรรม “อบรมเชิงปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กร” มีนักสร้างสุขเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานซึ่งเป็นตัวแทนของแต่ละสำนักภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และกิจกรรมถอดบทเรียนองค์กร

สุขภาพะ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานด้านการสร้างเสริมความผาสุก และการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาเฝ้าระวังติดตามระบบพฤติกรรมสุขภาพ มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาเฝ้าระวังระบบสุขภาพบุคลากรในวงงานรัฐสภา เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพของบุคลากร และการฝึกอบรมปฐมพยาบาลเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพ ขั้นพื้นฐาน และการใช้เครื่องฟื้นคืนคลื่นหัวใจด้วยไฟฟ้าแบบอัตโนมัติ (AED) เป็นต้น โดยกิจกรรมจะช่วยให้บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน ราษฎร เป็นบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานสามารถดำรงชีวิตได้อย่าง เหมาะสม เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร เปลี่ยนมุมมองให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกัน การพัฒนาองค์กรมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรสุขภาพะ จนมีผลลัพธ์เป็นที่ประจักษ์แก่องค์กรต่าง ๆ รวมทั้งการส่งเสริมในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา

ผลจากการดำเนินงาน ส่งผลให้บุคลากรในวงงานรัฐสภาที่เข้าร่วมกิจกรรม เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพ มีความตระหนักในการดูแลสุขภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงานสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านการแพทย์ และสาธารณสุข เช่น บางรายแพทย์ปรับลดแลงดไซยา ความดันโลหิต ความดันโลหิตลดลง ระดับน้ำตาลในกระแสเลือดลดลง มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ อันพึงประสงค์ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นรวมทั้งเกิดความตระหนักซึ่งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สุขภาพ ไปสู่การมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี







กรอบแนวคิด การสร้างองค์กรสุขภาวะ

คำว่า “**สุขภาวะองค์กร**” คืออะไร ซึ่งจากการศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสอ.) โดยนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ได้กล่าวไว้ว่า “**สุขภาวะองค์กร คือ สุขภาพมิติใหม่**” ซึ่งมีองค์ประกอบมากกว่า 2 อย่างคือ การดูแลสุขภาพกายใจ และสังคมหรือสิ่งแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้อง จะเห็นว่าเรื่องของการสร้างพนักงานของเราให้มีความเก่ง และมีประสิทธิภาพ แข็งแรง ไม่ใช่มีเพียงมิติแค่ว่ามีการส่งเสริมให้พนักงานมีอาหารที่ดี มีการออกกำลังกายที่ดี แต่หมายถึงส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือการสร้างสุขภาพมิติใหม่ ในโลกยุคใหม่นี้ จากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย รวดเร็ว อันส่งผลทำให้ระยะห่าง ความแตกต่างของคนต่าง generation นั้นลดลง “สมัยก่อน เจเนอเรชัน 30 ปี จะเห็นคนต่างกัน แต่วันนี้อาจจะแค่ห่างกัน 5 ปี ก็เห็นความต่างกันแล้ว บางคนอาจจะปีเดียวก็ได้ คือหมายถึงว่าถ้าหากว่าลูกเราเกิดปีนี้ ลูกคนต่อมาเกิดอีกปีหนึ่ง โตมาสองคนนี้ไม่เหมือนกันเลยก็ได้เพราะว่าความเร็วของเทคโนโลยี ความเร็วของสังคมที่มันมีความเปลี่ยนแปลง นี่คือที่มาขององค์กรสุขภาวะ ถ้าเราต้องการให้องค์กรของเรามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน เราจะต้องเข้าใจในเรื่องมิติสังคมมากขึ้น

¹ อ้างอิงจาก <https://www.thaihealth.or.th> สืบค้น เมื่อวันที่อังคารที่ 4 มกราคม 2565 เวลา 11.42 นาที

ส่วนแนวทางที่ควรจะนำมาใช้ในการสร้างสุขภาวะองค์กร จะมีเครื่องมือที่สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนัก 8 (สสส.) โดยนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ ได้วางกรอบแนวทางในการสร้างสุข 8 ประการ ที่ได้พัฒนาขึ้นมาในการพัฒนาคนในองค์กร เนื่องจากความสุขทั้ง 8 นั้น ทุกคนมีอยู่แล้ว เพียงแต่จัดเรียงไม่สมดุล หน้าที่ของฝ่ายที่เกี่ยวข้องก็คือ จัดเรียงความสุขทั้ง 8 ของคนในองค์กร ให้สมดุลเท่านั้น เพื่อให้เข้าใจง่ายๆ สามารถอธิบายความสุขทั้ง 8 ดังนี้ มีความสุขด้านสุขภาพ เรียกว่า happy body มีความสุขกับการอยู่กับคนอื่น เรียกว่า happy heart มีความสุขกับการดูแลความเครียด ความทุกข์ การจัดการชีวิตตัวเองได้ เรียกว่า happy relax เราสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถของตัวเองได้ เรียกว่า happy brain เรา รู้สึกว่าเราเก่งขึ้น เรามีจิตใจดีขึ้น เรารักคนอื่นเป็นมากขึ้น เรา รู้สึกว่าเราเป็นคนมีธรรมมากขึ้น เรียกว่า happy soul เรามีเงินเหลือ มีความมั่นคงทางการเงิน เราจัดการได้ เรียกว่า happy money อยู่กับครอบครัว รับผิดชอบต่อครอบครัว ทำให้ครอบครัวอยู่แล้วมีความสุข เรียกว่า happy family ส่วน happy society คือ ความสุขในการอยู่ร่วมกับคนองค์กร ที่ทำงาน สังคมที่เราอยู่ สำหรับกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปัจจัยที่สำคัญและยากทีเดียว แต่ต้องทำให้ได้ ก็คือ “การปรับหลักคิด” ถ้าผู้บริหารองค์กรปรับหลักคิดได้ วิธีการก็จะเปลี่ยน จากนั้นการสร้างความสัมพันธ์ก็จะเปลี่ยน เช่นหลายองค์กรมีหลักคิดว่า ทุกคนเหมือนเพื่อนร่วมงาน เหมือนพี่น้อง การพูดการจา การดูแลระหว่างกันก็จะแตกต่าง

การใช้หลักคิดการอยู่กันแบบพี่น้อง แบบครอบครัว การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และการมีความรักดีให้แก่กัน ซึ่งมีตัวอย่างองค์กรที่มีหลักคิดแบบนี้ ทำแบบนี้ องค์กรก็มีความสุข กิจกรรมก็เติบโตขึ้นเรื่อยๆ มากขึ้น ดังนั้นควรมีการขยายแนวคิดรูปแบบนี้ออกไปให้มากขึ้น ซึ่งจากนี้ไปจะมีความจำเป็นและสำคัญมาก เมื่อประชาคมอาเซียนมาถึง เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างๆ จะสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมากมาย



จากการศึกษาความหมายขององค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข สามารถสรุปได้คือ องค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) หมายถึง องค์กรที่มีการจัดการในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี เกื้อหนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีกัน มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเจริญเติบโต

องค์ประกอบของความสุขขององค์กร คือ การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัยก็บั่นทอนหรือลดประสิทธิภาพการทำงานลง ทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรเสื่อมโทรมเกิดความเครียด มีความขัดแย้งขาดความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็ลดลง กลายเป็นองค์กรที่ไม่น่าอยู่ไม่สามารถสร้างความสุขให้เกิดแก่บุคลากรได้ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้สร้างเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER เพื่อใช้วัดความสุขของคนทำงานทุกภาคส่วนและบุคคลทั่วไป ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เห็นความสำคัญของการสร้างตัวชี้วัดนี้ในการวัดความสุขอย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อให้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการวัดติดตามและประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ **“องค์กรแห่งความสุข: Happy workplace”** ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบน่าเชื่อถือ รวมทั้ง หน่วยงานหรือองค์กรสามารถนำผลการวัดติดตามและประเมินด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER ไปใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์ประกอบของมิติความสุข ประกอบด้วย 9 มิติ ดังนี้

1. Happy body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วนมีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/ เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง ในมิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูดบุหรี่ ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2. Happy relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเองและใช้ชีวิตให้สบาย ๆ ในมิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียดชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3. Happy heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตากับคนรอบข้าง ในมิตินี้ มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทรการให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยน การทำงานการทำให้ประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. Happy soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้ รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ ในมิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทานและการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับ และการขอโทษรวมถึงการตอบแทนผู้มีพระคุณ

5. Happy family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง ในมิตินี้ มี 3

ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

6. Happy society (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้านไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ในมิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้น ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ ในมิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การพัฒนาตนเองและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8. Happy money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงินมีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับจ่ายและออมเงินในแต่ละเดือนในมิตินี้มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การชำระหนี้เงินออมและความพึงพอใจของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9. Happy work-life (การงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในการทำงานมีความรักความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้และความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเอง ในองค์กร ในมิตินี้ มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น

เลื่อนตำแหน่งความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงานการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข²

แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะ จากการศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะ สามารถสรุปได้ว่า องค์กรต้องส่งเสริมความสุขของบุคลากรทั้งทางร่างกายและจิตใจ ให้บุคลากรเกิดความสุข ทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานความปลอดภัยในการทำงาน การให้เงินรางวัลการปฏิสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีภายในองค์กร ให้ออกาสบุคลากรได้เรียนรู้ ทักษะใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองนำสู่การพัฒนางาน และก้าวสู่การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข มีแนวทาง 3 ประการ ดังนี้

1. คนทำงานมีความสุข คือ การให้ความสำคัญกับคนในองค์กรจะทำให้คนในองค์กรเกิดความจงรักภักดีและเสียสละให้กับองค์กรอย่างแท้จริง

2. ที่ทำงานน่าอยู่ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานเพื่อให้เกิดความสุขกายสุขใจในที่ทำงาน

3. ชุมชนสมานฉันท์ คือ การสร้างความรักและความสามัคคีภายในองค์กร การกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อสุขภาวะขององค์กร อาจมีความแตกต่างจาก 3 แนวทางดังกล่าว ซึ่งแนวปฏิบัติประกอบด้วย

3.1 ก้าวหน้าและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเพิ่มเติมความรู้และทักษะ สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะในสถานการณ์ที่แตกต่างได้โดยการฝึกงานที่ก้าวหน้ามากขึ้น

² คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555.)

3.2 การแสดงความยอมรับผู้ปฏิบัติงาน เป็นการให้รางวัลทั้งในรูปของเงินและไม่ใช้เงิน เช่น การให้เงินโบนัส การเฉลิมฉลองภายในองค์กร และการให้รางวัลที่ไม่ได้อยู่ในรูปของเงิน

3.3 ความสมดุลในชีวิต เน้นในเรื่องความสมดุลของชีวิตขณะทำงานและไม่ทำงาน เช่น ความยืดหยุ่นต่อการจัดลำดับงาน

แนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน คือ องค์กรที่จัดระบบการป้องกัน ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านร่างกายจิตใจและความผาสุกของบุคลากรได้นั้น ต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน คือ (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (3) สิ่งเอื้ออำนวยสุขภาพอนามัยในที่ทำงานและ (4) ความร่วมมือกับชุมชน³ โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) โดยประกอบไปด้วย ความสุข 8 ประการ คือ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การเฝ้าหาความรู้ การมีคุณธรรม การปลอดภัย การมีครอบครัวที่ดี และการมีสังคมดี ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน



แนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้จัดทำโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรในวงงานรัฐสภา ภายใต้สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2564 - 30 มิถุนายน 2565 มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในวงงานรัฐสภา และเสริมสร้างศักยภาพองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (2) เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพของบุคลากรในวงงานรัฐสภา และพัฒนาระบบเฝ้าระวังติดตามพฤติกรรมสุขภาพ และ (3) เพื่อสื่อสารงานด้านสุขภาพให้บุคลากรมีความรู้เกิดระบบที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาวะ สร้างความตระหนักรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในวงงานรัฐสภา โดยกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โครงการจำนวน 4 ยุทธศาสตร์ และแต่ละยุทธศาสตร์ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กร : เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในวงงานรัฐสภา และเสริมสร้างศักยภาพองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมีกิจกรรมหลักประกอบ ด้วย (1) กิจกรรมการอบรมพัฒนานักสร้างสุขสู่การสร้างสุขภาวะมืออาชีพ (2) งานวิจัยการเปรียบเทียบระดับความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขของบุคลากรในวงงานรัฐสภา (พ.ศ.2564-2565) และ (3) กิจกรรมการถอดบทเรียนองค์กรสุขภาวะ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างเสริมสุขภาพ : เพื่อสนองตอบ วัตถุประสงค์ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพของบุคลากรใน หน่วยงานรัฐสภาและ พัฒนาระบบ เฝ้าระวังติดตามพฤติกรรมสุขภาพ มี กิจกรรมหลักประกอบด้วย (1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตสุขภาพกาย สุขภาพใจ ตามกลุ่มวัย (3 กลุ่มวัย) คือ กลุ่มอายุ 20 – 35 ปี กลุ่มอายุ 36 – 50 ปี กลุ่มอายุ 51 – 60 ปี (2) กิจกรรมทางกายเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพประกอบด้วย การ เดินแอโรบิก ฟุตบอล การเดินลีลาเพื่อสุขภาพ (3)การอบรมสร้างสุข ด้วยสติในองค์กร (MIO) (4) รัฐสภาพร้อมใจบริจาคโลหิต (5) โรงอาหารเพื่อสุขภาพ (Healthy Canteen) (6) กิจกรรมการฝึกอบรม ปฐมพยาบาลเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานและการใช้เครื่องฟื้นคืน คลื่นหัวใจด้วยไฟฟ้าแบบอัตโนมัติ (CPR & AED) (7) รัฐสภาจิตอาสา คลังเลือดมีชีวิต (8) การจัดทำห้อง Simulation-Based Learning Center และ (9) กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค NCDs

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสื่อสารงานด้านสุขภาพ : เพื่อสนองตอบ วัตถุประสงค์ การสื่อสารงานด้านสุขภาพให้บุคลากรมีความรู้เกิดระบบที่ เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ สร้างความตระหนักรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพ และความฉลาดรอบรู้ของบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภาและสาธารณะ โดยมี กิจกรรมหลักประกอบด้วย (1) ชูตความรู้การพัฒนาสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ภายใต้แนวคิด happy workplace/สรุปผลการดูแล สุขภาพในภาวะวิกฤติโควิด - 19 ของบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา (2) เวที “คนต้นแบบ” ถอดบทเรียนสร้าง (3) การจัดนิทรรศการความรู้เพื่อปรับ พฤติกรรมสุขภาพ และ(4) เวทีสุขภาพดีตามวิถีของบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา



⁴ ข้อเสนอโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาพต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการ และการประเมินผล : เพื่อการแปลงยุทธศาสตร์ที่ 1-3 ไปสู่การปฏิบัติ และทราบผลการดำเนินงานของโครงการ โดยมีกิจกรรมหลักประกอบด้วย (1) คณะกรรมการ/คณะทำงาน ดำเนินงานโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาพระดับต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา และ (2) การประเมินผลภายในโครงการ ประเมินผลลัพธ์ ผลสัมฤทธิ์ และผลกระทบจากการดำเนินโครงการ⁴

ที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สสส. มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 – 2562 โดยดำเนินการในชื่อโครงการพัฒนาระบบสุขภาพในองค์กร : การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา และปี พ.ศ.2563 – 2564 ดำเนินการในชื่อโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาพระดับต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา มีการดำเนินงานทั้งในส่วนของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา โดยการจัดกิจกรรม **“อบรมเชิงปฏิบัติการ นักสร้างสุขขององค์กร”** มีนักสร้างสุขเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานซึ่งเป็นตัวแทนของแต่ละสำนักภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และกิจกรรมถอดบทเรียนองค์กรสุขภาพะ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการสร้างเสริมความผาสุกและการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาเฝ้าระวังติดตามระบบพฤติกรรมสุขภาพมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาเฝ้าระวังระบบสุขภาพบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพของบุคลากร ประกอบไปด้วยการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพขยับกายสบายชีวิด้วยการเดินแอโรบิก การออกกำลังกายตามนโยบายของรัฐบาล โยคะสำหรับวัยทำงานและผู้สูงอายุสนับสนุนการออกกำลังกายด้วย การฝึกซ้อมฟุตบอลปั่นจักรยานเพื่อสุขภาพ Bike for Health และการฝึกอบรมปฐมพยาบาลเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพ ขั้นพื้นฐาน และการใช้เครื่องฟื้นคืนคลื่นหัวใจ

ด้วยไฟฟ้าแบบอัตโนมัติ (AED) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ การเตรียมความพร้อมให้บุคลากร มีความรู้ และเกิดระบบที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร โดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกัน การพัฒนาองค์กรมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรสุขภาพะ จนมีผลลัพธ์เป็นที่ประจักษ์แก่องค์กรต่าง ๆ รวมทั้งการส่งเสริมในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา

จากผลดำเนินการจัดกิจกรรม การฝึกอบรมปฐมพยาบาลเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน และการใช้เครื่องฟื้นคืนคลื่นหัวใจด้วยไฟฟ้าแบบอัตโนมัติ (CPR & AED) ของสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา ในปี 2562 – 2563 จำนวน 8 รุ่น พบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความเข้าใจในการนำไปใช้ แต่ขาดประสบการณ์ในการฝึกเพื่อทบทวนการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ด้านการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) อย่างถูกต้อง โดยผู้ให้การช่วยเหลือจะต้องมีความรู้ความเข้าใจวิธีการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และมีทักษะในการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน จะส่งผลให้ผู้เจ็บป่วยฉุกเฉินได้รับการช่วยเหลือที่รวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสม ทันเหตุการณ์ก่อนที่บุคลากรทางการแพทย์เข้ามาให้การช่วยเหลือผู้ป่วยต่อไป สืบเนื่องจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกสภาวุฒิสภา ส่วนใหญ่จะอยู่ในวัยผู้สูงอายุ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำห้อง “Simulation-Based Learning Center” ขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ และบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภาได้เรียนรู้ สัมผัสกับสถานการณ์จำลองต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดองค์ความรู้ ทักษะการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างความมั่นใจในการแจ้งเหตุ การประเมินสภาพผู้ป่วยและผู้ป่วยบาดเจ็บ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน ณ จุดเกิดเหตุได้

ทั้งนี้ ผลจากการดำเนินงาน ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานรัฐสภาที่เข้าร่วมกิจกรรม เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพ มีความตระหนักในการดูแลสุขภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงาน สามารถลดค่าใช้จ่ายด้านการแพทย์ และสาธารณสุข เช่น บางรายแพทย์ ปรับลดและงดใช้ยาความดันโลหิต ความดันโลหิตลดลง ระดับน้ำตาลในกระแสเลือดลดลง มีความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ อันพึงประสงค์ ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นรวมทั้งเกิดความตระหนัก ซึ่งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ไปสู่การมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี คือ การออกกำลังกาย การลดน้ำหนัก การรับประทานอาหาร ลดความเครียด รวมทั้งการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพขององค์กร



กลยุทธ์ก้าวสู่การเป็นองค์กรสุภาพะ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นส่วนราชการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ.2518 ซึ่งต่อมาได้ปรับปรุงกฎหมายดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ พ.ศ. 2554 มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎรมีเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้าง และตามข้อบังคับการประชุมร่วมกันของรัฐสภายังได้กำหนดให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปฏิบัติหน้าที่เลขาธิการในที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภาผลแห่งนัยของข้อบังคับการประชุมรัฐสภาดังกล่าว เป็นผลให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทำหน้าที่เลขาธิการรัฐสภาโดยตำแหน่ง และส่งผลทำให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของรัฐสภา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อประธานรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร โดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกของบุคลากร กำหนดไว้ว่า พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากล และเป็นองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โดย มุ่งเน้นพัฒนาคน ระบบงาน กระบวนการให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข เป็นคนดี มีความรักสามัคคีในองค์กร และขอให้ทุกคนช่วยกันพัฒนาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยกำหนดโครงการ และกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผาสุกของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีด

⁵ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558

สมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกใน การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2561 – 2565)⁵ การสร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผาสุกในการทำงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นทุนขององค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งการใช้ประโยชน์และการสร้างมูลค่า อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ และความภาคภูมิใจต่อองค์กร นำไปสู่การเพิ่มคุณค่าผลการปฏิบัติงาน และการบริหารที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถสร้างความได้เปรียบในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม

แนวทางการพัฒนาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็น องค์กรสุขภาวะหรือเป็นรูปแบบการบริหารองค์กรที่มีความเหมาะสมกับ ยุคปัจจุบัน เพราะเป็นการพัฒนาที่สมดุล โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ที่ยั่งยืนของบุคลากรในองค์กรและสังคม ซึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุขนั้น มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน มากที่สุด เพราะการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตคนเราเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจาก คนส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน หรือ เรียกได้ว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง ดังนั้น การเอาใจใส่ต่อ สถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจึงเป็น สิ่งจำเป็น เพราะหากสถานที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็จะมีความสุข อยาก ไปทำงานและจะแสดงผลงานให้ออกมาดี ส่งผลให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย จะเห็นได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่าง มากในการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความสุขในการ ทำงาน จะทำให้การทำงานในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรเป็น

ไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการสร้างองค์กรสุขภาวะ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้อนุมัติให้สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภาจัดทำโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในวงงานรัฐสภา ระยะเวลาดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565 โดยขอสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งได้รับอนุมัติวงเงิน 5,550,000 บาท (ห้าล้านแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในวงงานรัฐสภา และสร้างเสริมศักยภาพองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ การพัฒนาระบบเฝ้าระวังติดตามพฤติกรรมสุขภาพรวมทั้งการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้และเกิดระบบที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรในวงงานรัฐสภา

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทำให้สามารถผลักดันโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ฯ นี้ ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีพลัง มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินงานผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการแปลงโครงการไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดกลไกขับเคลื่อนโครงการด้วยการแต่งตั้งกลุ่มบุคคลให้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการ 2 ระดับ ประกอบด้วย ระดับนโยบาย ระดับวางแผน กำหนดกรอบกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานและระดับปฏิบัติการ ดังนี้



1. ระดับนโยบาย

แต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในวงงานรัฐสภา ประกอบด้วยกรรมการและที่ปรึกษา จำนวน 25 ท่าน โดยมีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา เป็นกรรมการและเลขานุการ ส่วนกรรมการอื่นประกอบด้วยผู้แทนจากส่วนงานต่างๆในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้แทนจากภาคีความร่วมมือ/ภาคีเครือข่าย มีอำนาจหน้าที่ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน พิจารณออนุมัติแผนการปฏิบัติงาน แนวทางและกิจกรรมการดำเนินงาน กำกับ ดูแล ติดตามการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2. ระดับวางแผน กำหนดกรอบกลยุทธ์ และระดับปฏิบัติการ

แต่งตั้ง คณะทำงานบริหารโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในวงงานรัฐสภา จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้จัดการโครงการ นักวิชาการโครงการ ผู้ประสานงานโครงการ และเจ้าหน้าที่ธุรการ/บันทึกข้อมูลโครงการ โดยมีผู้อำนวยการสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา เป็นที่ปรึกษา มีอำนาจหน้าที่ ประสานความร่วมมือกับกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในโครงการ และภาคีเครือข่าย เพื่อให้เกิดผลผลิต (Output) จากการดำเนินงานตามกิจกรรมของโครงการในกรอบเวลาที่กำหนด ตามแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการฯ

การจัดกิจกรรมภายใต้แต่ละยุทธศาสตร์ของโครงการ และผลงาน

ที่ได้รับ เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกิจกรรมภายใต้แต่ละยุทธศาสตร์ของโครงการกับผลผลิต (Outputs) ที่เกิดขึ้นว่า สามารถทำให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่อย่างไร โดยเนื้อหาของรายงานประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนางองค์กร (2) ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและการพัฒนาระบบเฝ้าระวังติดตามพฤติกรรมสุขภาพ และ (3) ด้านการสื่อสารงานสุขภาพ



ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กร

“บุคลากร” ทุกคนทุกระดับเป็นหนึ่งในฟันเฟืองที่ร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่เป้าหมาย จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร รัฐสภาจึงให้ความสำคัญกับเรื่องบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จากรัฐสภามียุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) ภายใต้วิสัยทัศน์ **“บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”** และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เพื่อสร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยตั้งเป้าหมายให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจากประเด็น ยุทธศาสตร์ดังกล่าว ได้นำไปสู่การจัดทำ **โครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ ต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในวงงานรัฐสภา** โดยสำนักบริการทางการแพทย์ ประจำรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้วยการสนับสนุนทุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ในการดำเนินงานพัฒนาองค์กร ให้บุคคลบุคลากรในวงงานรัฐสภา มีความสุข ตามโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในวงงานรัฐสภา ได้ใช้แนวคิดเรื่อง การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ด้วยความสุข 8 ประการ (Happy 8) และการที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขให้ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนได้นั้น ต้องเริ่มจากคนในองค์กรต้องมีความสุขก่อน แล้วจะส่งผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชน และองค์กรที่ตนเองทำงานในที่สุด ในการนี้ได้กำหนดเป็น

กิจกรรมหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรภายใต้ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กร : ร่วมมือกับสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในการสำรวจสภาพปัญหา และติดตามการดำเนินงานความสุข 8 ประการ และอบรมนักสร้างสุขขององค์กรเพื่อเป็นแกนนำในการร่วมสร้างองค์กรสุขภาวะ ตลอดจนถอดบทเรียนการดำเนินงานสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างเสริมสุขภาพ : ร่วมมือกับสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา ในการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจของบุคลากร เพื่อให้เกิดสุขภาพที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข มีการติดตามในส่วนของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรตามกลุ่มวัย เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ รวมถึงผู้เข้าร่วมโครงการมีสมรรถทางกายที่ดี มีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ เกิดการรวมกลุ่มในการตั้งชมรม และมีเจตคติที่ดีในการออกกำลังกาย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสื่อสารงานสุขภาพ : ในการสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา ภายใต้แนวคิด happy workplace โดยมีจุดเน้นเพื่อการสื่อสารงานด้านสุขภาพ เช่น นิทรรศการความรู้เพื่อปรับพฤติกรรมด้านสุขภาพ เวทีสุขภาพดีตามวิถีของบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา เวทีถอดบทเรียนสร้างสุขคนรัฐสภา “คนต้นแบบ” เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพจิตที่ดี สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การกำกับติดตามประเมินผล : มีการจัดตั้ง



คณะกรรมการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา โดยมีอำนาจหน้าที่กำหนดทิศทางการดำเนินงานตามแผนงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ให้คำปรึกษา แนะนำ ประสานงานกับเครือข่ายอื่นๆ และสนับสนุนด้านวิชาการ รวมถึงผลักดันให้โครงการเกิดความก้าวหน้า และเป็นรูปธรรมสามารถนำเสนอต่อสาธารณะได้ ส่วนการประเมินโครงการได้นำรูปแบบการประเมินผล โครงการ CIPP Model เป็นรูปแบบในการประเมิน โดยคำนึงถึงบริบทหรือสภาพแวดล้อมของโครงการ ปัจจัยนำเข้ากระบวนการทำงาน และผลผลิตที่จะเกิดขึ้นภายในโครงการ และที่สำคัญจะมีการประเมินถึงความคุ้มค่าของงบประมาณที่ได้รับจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ฯ

มีการดำเนินงาน เพื่อให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงได้เสนอแนวทางการขับเคลื่อนงานของโครงการ ฯ ผ่านคณะกรรมการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ฯ โดยมีเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรเป็นประธานคณะกรรมการ และมีผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน อาทิ กรมการแพทย์ กรมอนามัย กรมควบคุมโรค และกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ โดยมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระยะที่ 1 ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมในการบริหารโครงการ มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา โดยมีประธานสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ฯ ดังกล่าว และเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานบริหารโครงการ เพื่อให้สามารถดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบ ของสำนักงาน

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้งนี้ เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งเป็นที่เรียบร้อยแล้ว คณะทำงานบริหารโครงการ ต้องเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับ สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภาในการจัดประชุมเพื่อให้ คณะกรรมการ ฯ ได้รับทราบแนวทางในการทำงาน รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้ ยุทธศาสตร์ของโครงการ พร้อมทั้งพิจารณาถึงแนวทางการทำงานต่อไป

ระยะที่ 2 ขั้นตอนการปฏิบัติการของคณะทำงานบริหารโครงการ นำแนวทางหรือข้อพิจารณาของคณะกรรมการ ฯ นำไปปฏิบัติตามแผนงาน และการใช้งบประมาณให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร โดยขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมต้องเป็นไปตามแผนงาน และให้มีการประเมินผลในทุกกิจกรรม และมีการกำหนดแผนการติดตามถึง ผลลัพธ์ของการดำเนินงานว่าได้ผลลัพธ์เป็นอย่างไร ทั้งนี้ หากผลลัพธ์ ในการทำงานไม่เป็นไป ตามแผน จะได้มีการรายงานให้คณะกรรมการ ฯ ทราบ เพื่อพิจารณาหาแนวทางในการแก้ไขต่อไป

ระยะที่ 3 การสรุปผลการดำเนินงาน โดยมีการกำกับติดตาม โครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ฯ ตามรูปแบบการประเมินแบบ CIPP MODEL ซึ่งมีผู้จัดการโครงการโดย นายมงคล สิริถิรวัฒน์ และคณะ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของโครงการ แล้วนำผลการประเมินเสนอต่อ คณะกรรมการ ฯ เพื่อทราบต่อไป

ระยะที่ 4 การนำเสนอรายงานผลการทำงานของโครงการให้ สำนัก กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อทราบผลการดำเนินงาน พร้อมส่งผลงานตามที่กำหนดไว้ตามสัญญาข้อตกลง





ผลงานเด่น



เวทีสุขภาพดีตามวิถีของบุคลากร ในวงงานรัฐสภา

แนวความคิดการจัดกิจกรรม “สุขภาพดีตามวิถีของบุคลากรในวงงานรัฐสภา” เริ่มต้นจากการรายงานผลตรวจสุขภาพประจำปี 2562 ที่ผ่านม พบว่า บุคลากรในวงงานรัฐสภา มากกว่า 1 ใน 3 เป็นโรคประจำตัวจากกลุ่มโรค (NCDs) อาทิ โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือดสมองและหัวใจหรือภาวะน้ำหนักเกินมาตรฐาน ซึ่ง สสส. ได้สนับสนุนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภาให้ดำเนินการโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาพต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในวงงานรัฐสภาต่อเนื่องมาเป็นปีที่ 5 ซึ่งการจัดกิจกรรมนี้ จะช่วยสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพ และสร้างสุขภาพองค์กรที่ดี รวมถึงป้องกัน และลดความเสี่ยงการเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เป็นต้น

กิจกรรม “สุขภาพดีตามวิถีของบุคลากรในวงงานรัฐสภา” จัดขึ้นเมื่อวันจันทร์ที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๕.๐๐ นาฬิกา ณ บริเวณห้องโถง ชั้น ๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีนายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรม “สุขภาพดีตามวิถีของบุคลากรในวงงานรัฐสภา” ภายใต้โครงการพัฒนา

องค์กรสุขภาพะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในวงงานรัฐสภา โดยมี นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กล่าวรายงาน และ นายสุปริดา อุดุลยานนท์ ผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวแนะนำความเป็นมาของ สสส. และโครงการ ในการนี้ นพ.สุกิจ อัถโถปกรณ์ ที่ปรึกษาประธานสภาผู้แทนราษฎร นายสมบุญณ์ อุทัยเวียนกุล เลขานุการประธานสภาผู้แทนราษฎร น.ส.ศิริภา อินทวิเชียร ผู้ช่วยเลขานุการประธานสภาผู้แทนราษฎร คณะผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมพิธีฯ และในเวลา ๑๑.๓๐ นาฬิกา นพ.อภิชาติ จิรัญวิลาส แพทย์เฉพาะทางด้านจิตเวชศาสตร์ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข บรรยายเรื่อง **“สุขภาพดีตามวิถีของบุคลากรในวงงานรัฐสภา”** จากนั้น ประธานรัฐสภา ได้เยี่ยมชมนิทรรศการด้านสุขภาพ ซึ่งจัดโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กรมอนามัย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยกิจกรรมดังกล่าว สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา ร่วมกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จัดขึ้นเนื่องจากเห็นถึงความสำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดีสามารถทำงานได้ อย่างเต็มศักยภาพ และผลลัพธ์ที่ได้คือ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรสุขภาพะ อีกทั้งยังเป็นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ แนวทางการดูแลสุขภาพ ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ ตลอดจนปรับทัศนคติด้านสุขภาพ รวมทั้งปลูกฝังการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่ดีได้อย่างยั่งยืนต่อไป





ประธานสภาผู้แทนราษฎร
นายชวน หลีกภัย
กล่าวเปิดกิจกรรม



เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นางพรพิศ เพชรเจริญ
กล่าวรายงานกิจกรรม



ผู้จัดการกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
ดร.สุปรีดา อุดุลยานนท์
กล่าวแนะนำความเป็นมาของโครงการ







ผลงานเด่น



การอบรมนักสร้างสุของค์กร (นสอ.)



จากผลการดำเนินงานของโครงการได้จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร **“นักสร้างสุของค์กร”** (นสอ.) พบว่าผู้ที่ผ่าน การอบรมหลักสูตร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 - 2563 มีจำนวนทั้งสิ้น 243 คน

ทุกคนที่ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิด Happy 8 เพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข มีทัศนคติในการทำงานที่ดีเพื่อการสร้างสุขในองค์กร สามารถนำโมเดลความสุขไปใช้เปลี่ยนแปลงตนเอง มีทักษะการใช้ชีวิตเพื่อมีความสุขพร้อมในการทำงาน ตลอดจนการสร้างพลังความร่วมมือด้วยการทำงานเป็นทีม และการสร้างความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิด Happy 8 และเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการมีนักสร้างสุขในองค์กรนี้ จะเป็นแกนนำสร้างการเปลี่ยนแปลง ช่วย แบ่งเบาทั้ง งานพัฒนาบุคคล และงานของผู้บริหาร องค์กรเนื่องจากถ้าหากคนทำงานมีทักษะในการดูแลสุขภาพ ดูแลการใช้จ่าย ดูแลครอบครัว ดูแลสังคม ได้ดีแล้ว ปัญหาในการทำงาน





ก็จะลดน้อยลงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นนอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักสร้างสุขสู่ นักสร้างสุขภาวะองค์กรมืออาชีพ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีศักยภาพการสร้าง การเปลี่ยนแปลงในองค์กร เกิดเป็นเครือข่ายนักสร้างสุขขององค์กร และสามารถทำงานร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานภาครัฐจากการอบรมนักสร้างสุขขององค์กร ทำให้หน่วยงานได้รับประโยชน์ โดยเริ่มจากบุคลากรมีศักยภาพในการสร้าง การเปลี่ยนแปลงมีแนวทางการสร้างระบบ ฝักระวังปัจจัยเสี่ยงที่เป็นรูปธรรมและเป็นจริงได้ เกิดการสร้างระบบการเป็นพี่เลี้ยงให้หน่วยงานราชการ ซึ่งจะเป็นการสร้างกำลังใจในการเริ่มทำโครงการประเภทนี้ถึงแม้จะต้องเผชิญกับ ปัญหาและมีข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ รวมทั้ง เกิดเครือข่ายสุขภาวะองค์กรที่มีเป้าหมายและ ฐานความเข้าใจร่วมกัน โดยมีการริเริ่มพูดคุย เพื่อนำแนวคิด **“สุขภาวะองค์กร”** ไปใช้ ปรับเป็นองค์ความรู้ในการให้บริการใน หน่วยงาน ทำให้มีระบบการทำงานที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญทำให้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรก้าวไป สู่ความเป็นเลิศตามหลักบริหารองค์กรแนวใหม่ ในฐานะผู้ริเริ่ม และเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ ส่วนราชการต่าง ๆ เกิดการพัฒนาตนเอง ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

และในปีงบประมาณ 2565
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ได้จัดอบรมหลักสูตร **“การพัฒนา
นักสร้างสุขสู่ นักสร้างสุขภาวะ
มืออาชีพ”** ระหว่างวันที่ 18-20



มีนาคม 2565 ณ กรีนเนอรี่ รีสอร์ท อำเภopakช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยมี นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นประธาน ในพิธีเปิดกิจกรรม **“พัฒนานักสร้างสุขสู่ นักสร้างสุขภาวะองค์กรมืออาชีพ”** ภายใต้โครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในวงงานรัฐสภา มี นางสาวรุ่งนภา ชันธิโชติ ผู้อำนวยการ สำนักบริการทางการแพทย์ประจำ รัฐสภา กล่าวรายงาน ในการนี้ นางนวนันท์ เนติธนากุลที่ปรึกษา ด้านระบบงานนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา นางสาวสิตาวีร์ ธีรวิรุฬห์ ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ และ นางสาวสิริธร ลิมปพยอม ผู้อำนวยการสำนักรายงานการประชุมและขวเลข สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยบุคลากรของทั้งสองสำนักงานเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์ กล่าวว่าการจัดกิจกรรมในครั้งนี้เป็นเรื่องที่ดี ที่จะพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดทักษะและยกระดับการเป็นนักสร้างสุของค์กร (นสอ.) ให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีที่จะนำไปสู่กระบวนการ สร้างสุขในที่ทำงาน ซึ่งตนมีความมุ่งหวังต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างยิ่ง ในการสร้าง การเปลี่ยนแปลง ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรโดยทัศนคติ เป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้น อย่าเครียด และอย่าทำให้ ตนเองเกิดความทุกข์เพียง เท่านั้น ก็ สามารถมีความสุขและ ทำให้จิตใจเบิกบานได้ซึ่งการที่ทุกท่าน ได้รับเลือกให้เข้ามาร่วม กิจกรรมใน ครั้งนี้ เนื่องจากทุกท่านมีความสามารถในการ นำพาความสุขมาสู่องค์กร และ



เป็นผู้นำที่ดีสามารถขยายต่อยอดต่อไปได้ โดยบางครั้งเราอาจมีอคติในใจต่อเพื่อนร่วมงาน แต่หากเราสามารถลบอคติเหล่านั้นออกไปได้ เราก็จะมีความสุข และการเป็นนักสร้างสุขขององค์กรที่ดีนั้น หมายถึงในอนาคตเราจะเป็นผู้ที่ทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย อีกทั้งยังเป็นการขับเคลื่อนสำนักงานฯ ให้เป็นองค์กรที่มีความผาสุกในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของ SMART Parliament โดยการเป็น SMART Parliament นั้น ไม่ใช่เพียงเฉพาะในเรื่องวิชาการเท่านั้นแต่จะต้องมีจิตใจที่ SMART ด้วย

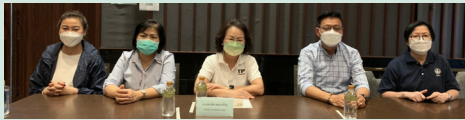


สำหรับการอบรมหลักสูตรดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยสำนักบริการทางการแพทย์ ประจำรัฐสภา ร่วมกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะและยกระดับนักสร้างสุข

องค์กร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีที่จะสร้างกระบวนการสร้างสุขที่ทำงานภายใต้แนวคิด **“องค์กรแห่งความสุข”** โดยประยุกต์หลักความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย สุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย ใช้เงินเป็น หาความรู้มีคุณธรรม ครอบครัวยุติ และสังคมดีให้เป็น **“นักสร้างสุขภาวะองค์กรมืออาชีพ”** รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดระบบการเป็นพี่เลี้ยงที่จะสร้างเครือข่ายสุขภาวะองค์กรมืออาชีพที่มีเป้าหมายและฐานความเข้าใจร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้มีระบบการทำงาน ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประชาชนในพิธีเปิดกิจกรรม
“พัฒนานักสร้างสุขสู่องค์กรมีอาชีพ”



และในครั้งนี้นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมรับฟังการเสวนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่อง **“กลยุทธ์การขับเคลื่อนงานสร้างสุขขององค์กรตามแนว Happy 8”** ซึ่งเป็นหนึ่งในกิจกรรม “พัฒนานักสร้างสุขสู่องค์กรมีอาชีพ” ในโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในวงงานรัฐสภา ในโอกาสนี้นางพรพิศ เพชรเจริญ ได้กล่าวขอบคุณวิทยากรทุกท่านและได้ให้โอวาทแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยขอให้นำความรู้ที่ได้รับในวันนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตการทำงานเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร ซึ่งเชื่อมั่นว่าในระดับนโยบายนั้น ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้แต่ในรายละเอียดของการดำเนินการนั้น คือต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนที่จะเป็นฟันเฟืองสำคัญและขอฝากความหวังไว้กับทุก ๆ คนด้วย ทั้งนี้ นางพรพิศ เพชรเจริญ รับมอบของที่ระลึกจาก น.ส.รุ่งนภา ชันธิโชติ ผู้อำนวยการสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา และมอบของที่ระลึกแก่วิทยากรเพื่อแสดงความขอบคุณ





ผลงานเด่น

กิจกรรมทางกาย เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ



เมื่อมองย้อนกลับไปเมื่อปี พ.ศ. 2559 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ขอทุนสนับสนุนดำเนินโครงการพัฒนาระบบสุขภาพในองค์กร : การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรในวงงานรัฐสภา จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยมีกิจกรรมทางกายเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเด่น ๆ อยู่ 2 กิจกรรม ได้แก่ “การพัฒนาเฝ้าระวังระบบสุขภาพบุคลากรในวงงานรัฐสภา การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ขยับกายสบายชีวี ด้วยการเต้นแอโรบิก (การเต้นแอโรบิก) และการพัฒนาเฝ้าระวังสุขภาพบุคลากรในวงงานรัฐสภาโยคะสำหรับวัยทำงานและผู้สูงอายุ” (โยคะเพื่อสุขภาพ ซึ่งการเต้น แอโรบิกได้รับความสนใจจากผู้บริหารและบุคลากรจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นจำนวนมาก มีการเปิดกิจกรรมการเต้นแอโรบิกอย่างเป็นทางการ เมื่อวันพุธที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เวลา ๑๖.๐๐ นาฬิกา โดยมีที่ปรึกษาด้านนิติบัญญัติ นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์ ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย เป็นประธานในพิธี และมีนายมาณิข อินทฉิม





ผู้อำนวยการสำนักบริการทาง
การแพทย์ประจำรัฐสภา ในขณะที่
นั้นเป็นผู้กล่าวรายงาน ในครั้งนี้
มีผู้บริหารจากสำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

(สสส.) มาร่วมกิจกรรม ดังกล่าวด้วย ซึ่งนำโดยนายแพทย์ชาญวิทย์
วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร พร้อมด้วย
คณะผู้บริหารจาก สสส. หลังจากเปิดกิจกรรม การเดินแอโรบิคได้ 2 สัปดาห์
คณะกรรมการการศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.)
ให้ความสนใจในกิจกรรมการเดินแอโรบิค จึงมีดำริให้โครงการพัฒนาระบบ
สุขภาพ ในองค์กร ฯ ทำงานร่วมกันกับคณะกรรมการการศึกษาและ
การกีฬาประกอบกับในขณะนั้น นายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา
มีนโยบายส่งเสริมให้ข้าราชการทั่วประเทศจากส่วนราชการอื่น ๆ จัดกิจกรรม
การออกกำลังกายทุกวันพุธ ตามมติที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันพุธที่
๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ณ ทำเนียบรัฐบาล โดยพันเอกหญิงทักษดา
สังขจันทร์ ผู้ช่วยโฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี แลงผลการประชุม
คณะรัฐมนตรี ว่า พลเรือเอกณรงค์ พิพัฒนาศัย รองนายกรัฐมนตรี รายงาน
ผลการประชุมนานาชาติว่าด้วยการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย โดยผลการ
ประชุมดังกล่าวระบุว่าในเด็กและผู้สูงอายุของคนไทยมีกิจกรรมเหลือน้อย
อาทิ การใช้เวลากับเทคโนโลยีหรือนั่งดูโทรทัศน์ในวันหนึ่งเป็นระยะเวลานาน
ดังนั้น พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี จึงกำหนดว่าในวันพุธที่
๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ทุก ๆ วันพุธของทำเนียบรัฐบาลและ
ส่วนราชการต่าง ๆ ในช่วงเวลา ๑๕.๐๐ นาฬิกา ถึง ๑๖.๓๐ นาฬิกา ให้เป็น
ช่วงเวลาการออกกำลังกายของข้าราชการ





หลังจากนั้นการจัดกิจกรรมการเดินแอโรบิกที่อาคารรัฐสภา ถนนอุทองใน มีข้าราชการให้ความสนใจเป็นจำนวนมาก ทำให้ข้าราชการบางส่วนที่ทำงานอยู่นอกสถานที่ อาทิ อาคารกษปณ อาคารทิปโก้ ไม่สะดวกในการเดินทางมาร่วมกิจกรรมได้ ทางโครงการจึงได้เพิ่มกิจกรรมทางกาย เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ให้แก่บุคลากรที่ทำงานอยู่ในอาคารดังกล่าว โดยจัดกิจกรรมการเดินแอโรบิกทุกวันวันพฤหัสบดี และกิจกรรมโยคะ เพื่อสุขภาพทุกวันอังคารและวันศุกร์ของสัปดาห์ในเวลา 17:00 น ถึง 18:00 นาฬิกา ซึ่งทำให้ข้าราชการที่ทำงานอยู่ภายนอก สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างสะดวก

ภายหลังจากการจัดกิจกรรมเดินแอโรบิกและโยคะ ไปได้ในระยะเวลาพอสมควร ทางโครงการพัฒนาระบบสุขภาพในองค์กร ฯ จึงต้องการทราบว่า บุคลากรบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมแอโรบิกและโยคะ มีพฤติกรรม การออกกำลังกายและสุขภาพเป็นอย่างไร หลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรมมาในระยะเวลาหนึ่ง จึงได้จัดกิจกรรมการถอดบทเรียนองค์กรสุขภาพ เพื่อศึกษารูปแบบ และกระบวนการดำเนินกิจกรรม นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในบทเรียนของการดำเนินกิจกรรม **“การพัฒนาเฝ้าระวังระบบสุขภาพบุคลากรในวงงานรัฐสภา การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ขยับกายสบายชีวิ ด้วยการเดินแอโรบิก และการพัฒนาเฝ้าระวังสุขภาพบุคลากรในวงงานรัฐสภาโยคะสำหรับวัยทำงานและผู้สูงอายุ”** กลุ่มเป้าหมายที่เป็นตัวแทนบุคลากร ได้แก่ บุคลากรในวงงานรัฐสภา จำนวน ๒๖ คน

ที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยมีหลักเกณฑ์การคัดเลือก คือ เข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๑๔ – วันศุกร์ที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จากการตอบทริเยน พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพร้อม ด้านร่างกายในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ความสามัคคี มีวินัยของตนเอง การจัดสรรเวลาของแต่ละบุคคล รวมทั้งแรงบันดาลใจของตัวบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และได้รับ การสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ เข้าร่วมกิจกรรมสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยส่วนบุคคลในการส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสนับสนุนอีกได้แก่ ความเสียสละของบุคลากรผู้เป็นจิตอาสาเพื่อเป็นแกนนำและทีมงานในการจัดกิจกรรม

เมื่อเสร็จสิ้นโครงการในระยะแรก สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ขอทุนต่อเนื่องเป็นระยะที่ 2 และระยะที่ 3 เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องภายใต้โครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในวงงานรัฐสภา จากการจัดกิจกรรมพบว่า มีบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก แม้ว่าจะยังอยู่ในช่วงเกิดสถานการณ์โควิด ระลอกที่ 3 ซึ่งเป็นช่วงที่ได้รับการผ่อนคลายจากรัฐบาลในการรวมกลุ่มการจัดกิจกรรม ซึ่งการจัดกิจกรรม **“ทางกาย เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ”** มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรในวงงานรัฐสภา ออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เกิดการรวมกลุ่ม ในการตั้งชมรมหรือกลุ่มออกกำลังกาย มีเจตคติที่ดี มีสมรรถภาพ



ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ห่างไกลโรคเบาหวาน โรคความดัน โลหิตสูง โรคหลอดเลือดหัวใจ และโรคเมร็งบางชนิด ซึ่งผลที่ได้จาก การเข้าร่วม กิจกรรม ทำให้บุคลากรมีความรู้ในการดูแลสุขภาพ รวมทั้ง แนวทางการ ออกกำลังกายที่เหมาะสมตามวัย ในครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์จาก กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มาตรวจมวลร่างกายให้แก่ผู้เข้าร่วม กิจกรรมในครั้งนี้ด้วย

ผลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมทางกาย เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

จากผลการดำเนินงานโดยการมุ่งสร้างความสุขในองค์กร พบว่าบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เกิดความสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มบุคลากร และผู้บริหาร หรือแม้กระทั่งกับองค์กรเองก็ดี บุคลากรทุกระดับมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้บุคลากรเปิดใจกว้างในการเรียนรู้พร้อมที่จะ พัฒนาองค์ความรู้ไปด้วยกัน การพูดคุยสื่อสารระหว่างกันทำได้ง่ายและ สะดวก มีการช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนงานระหว่างกันมากขึ้นเป็นสิ่งที่ ตามมาอย่างไม่คาดคิด ซึ่งเมื่อประมวผลของกิจกรรมทั้งหมดปรากฏ อย่างเป็น รูปธรรมต่อการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเข้มแข็งมีวัฒนธรรม ที่ดีงาม และวิถีการดำเนินชีวิตของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน ราษฎรที่สร้างผลความสำเร็จและความสุขในระดับบุคคลและตัวเองได้ ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนิน กิจกรรม คือบุคลากร มีความรู้ในเรื่องของ การดูแลสุขภาพมากขึ้น ทำให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงอีกทั้งยังส่งผล ต่อ ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรเห็นว่า องค์กรเห็นความสำคัญในการดูแลคนในองค์กร







ผลงานเด่น



การถอดบทเรียนองค์กรสุขภาวะ

การถอดบทเรียนองค์กรสุขภาวะ จากการจัดกิจกรรมพบว่า ที่ผ่านมาสํานักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีการถอดบทเรียนองค์กรสุขภาวะ เพื่อศึกษารูปแบบและกระบวนการ ดำเนินกิจกรรมฯ นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้เกิด ความสุขทั้งร่างกาย จิตใจ พร้อมทั้งเรียนรู้พัฒนาทักษะ และการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรสุขภาวะ โดยสรุปจากข้อมูลการถอดบทเรียน ที่ได้นำมาวิเคราะห์ผลการถอดบทเรียน ตามประเด็นของการถอดบทเรียน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในภาพรวมของการถอดบทเรียนในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้



1) ความสำคัญของการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข/องค์กรสุขภาวะ จากผลการถอดบทเรียน สะท้อนให้เห็นถึงการตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข ที่มีต่อทั้งบุคลากรในระดับปัจเจก และที่มีต่อองค์กร คือ ระดับปัจเจกบุคคล พบว่าการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในวงงานรัฐสภา ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และทุก ๆ ด้านครอบคลุมความสุขทั้ง 8 ประการ โดยบุคลากรจะได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ผ่านการจัดกิจกรรมภายใต้โครงการนี้ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข การเข้าร่วมโครงการทำให้บุคลากรได้กรอบคิดและมีแนวทางที่เป็นเป้าหมายในชีวิตที่ต้องการบรรลุมากขึ้น โดยประยุกต์แนวคิดความสุขทั้ง 8 ประการ (Happy 8) มาตั้งเป็นเป้าหมายและพยายามพัฒนาตนเองให้มีความสุขและประสบความสำเร็จทั้ง 8 ด้าน ส่วนระดับองค์กร การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญต่อการช่วยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความสุขมากขึ้น ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความสุข มีสุขภาวะที่ดี ก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความตั้งใจและความมีสติในการทำงาน ความผิดพลาดในงานน้อยลง มีความสามัคคีและมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้ทำงานมีคุณภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ผ่านการสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งผลให้องค์กรเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ช่วยสร้างความผูกพัน ความรักดีต่อองค์กร



2) เป้าหมาย ความคาดหวังต่อการดำเนินงานในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข การสร้างเสริมสุขภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในวงงานรัฐสภา พบว่าในระดับปัจเจกบุคคล ผู้เข้าร่วมการถอดบทเรียนสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังที่จะมีความสุขทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยต้องการที่จะพัฒนาตนเองได้ตามแนวทางการสร้างความสุขให้ครบทั้ง 8 ด้าน เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และยังคงคาดหวังว่าการดำเนินงานนี้ จะช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งความสามารถในการทำงาน และการเป็นบุคคลที่มีสุขภาวะที่ดี การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม ความสามัคคี นอกจากความคาดหวังต่อตนเองแล้ว ยังมีความคาดหวังที่จะสามารถเป็นต้นแบบ เป็นที่ปรึกษา เป็นวิทยากรหรือแกนนำที่สามารถจะถ่ายทอดความรู้ด้านสุขภาพ ด้านการออกกำลังกาย และการดูแลตนเองให้แก่เพื่อนทั้งในองค์กรและต่างองค์กรได้ ส่วนในระดับองค์กร ผู้เข้าร่วมการถอดบทเรียน มีความคาดหวังในด้านผลลัพธ์ที่จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่น่าอยู่ มีบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน ช่วยให้เกิดความสุขในการทำงาน และมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี เช่น การมีสวัสดิการที่ดี การจัดให้มีห้องออกกำลังกาย ห้องพักผ่อน และคาดหวังให้องค์กรสามารถเป็นต้นแบบ ในด้านการสร้างความสุขให้แก่องค์กรอื่น ๆ ได้ รวมถึงความคาดหวังต่อกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรสุขภาวะ มีการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการดูแลบุคลากรทั้งด้านสุขภาพและสภาพการทำงานและมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ รับรู้ เข้าใจ และเห็นคุณค่าของการสร้างความสุขในองค์กร ให้ความร่วมมือในการสร้างองค์ความรู้และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในวงงานรัฐสภา ตลอดจนมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ

3) การมีส่วนร่วมในการวางแผน ออกแบบ กิจกรรม หรือมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรม สำคัญๆ ในการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขนั้น บุคลากรได้เข้าร่วมใน 2 ลักษณะ คือ การเป็น แกนนำทำกิจกรรม ได้แก่การมีส่วนร่วมเป็นแกนนำ ทำกิจกรรม โดยมีแรงจูงใจมาจากความรู้สึกที่มีความสุขจากการได้ทำในสิ่งที่ชอบ แม้จะไม่ใช่ ภาระงานหลักที่ได้รับมอบหมายโดยตรง แต่เป็น งานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในการสร้าง องค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีการดำเนินการในหลาย ลักษณะ อาทิ การร่วมวางแผน ออกแบบกิจกรรม ให้มี ความหลากหลาย เพื่อตอบสนองความสนใจ ที่แตกต่างกันของผู้เข้าร่วม ไม่ว่าจะเป็นการจัด กิจกรรมกีฬาสามัคคีสัมพันธ์ที่ปรับเปลี่ยนประเภท กีฬาไปตามความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรใน องค์กรสามารถเข้าร่วมได้มากขึ้น ทั้งฟุตบอล แร้บบอล วาเลย์บอล เป็นต้น ส่วนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็น การมีส่วนร่วมในฐานะผู้เข้าร่วมกิจกรรมสร้าง ความสุขในองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรที่มี การจัดขึ้นอย่างหลากหลายกิจกรรมตามความ สนใจและความสะดวก เช่น การเข้าร่วมฟังบรรยาย อบรม กิจกรรมสันทนาการโดยมีแรงจูงใจในการ เข้าร่วม คือกิจกรรมตรงกับความสนใจ ต้องการได้ รับความรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากการเข้าร่วมเพื่อพัฒนา ตนเอง ทั้งในด้านการใช้ชีวิตและด้านการทำงาน



4) ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข จากการถอดบทเรียน พบว่าผลจากการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร ที่เป็นไปตามเป้าหมาย ความคาดหวังที่กล่าวมาแล้ว ทั้งในระดับบุคลากร และในระดับองค์กร คือ ผลระดับบุคลากรผลต่อตัวบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผลด้านการเรียนรู้ ด้านสุขภาพกาย และด้านสุขภาพจิตด้านการเรียนรู้ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องความสุข 8 ประการ (Happy 8) เกิดความตระหนักเห็นความสำคัญ และมีแนวทางในการนำไปพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อดูแลสุขภาพมากขึ้น มีการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาวะ และมีวินัยมากขึ้น เช่น การประหยัด การรักษาสິงแวดล้อมด้านสุขภาพกาย ทำให้มีการดูแลสุขภาพตนเองมากขึ้น มีการออกกำลังกาย การลดน้ำหนัก การระมัดระวังและเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ทำให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อยแบบที่เคยเป็น มีผลการตรวจสุขภาพประจำปีที่ดีขึ้น ส่วนด้านสุขภาพจิต ช่วยให้มีความสุขจิตที่ดี มีสมาธิและมีสติในการทำงาน ควบคุมอารมณ์ได้ดี ความเครียดในการทำงานลดลง เปิดใจรับฟังผู้อื่นมากขึ้น มองโลกในแง่ดี มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความขัดแย้งน้อยลง และการมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม ช่วยให้เกิดเครือข่ายในการทำงานที่กว้างขวางกว่าเดิม ทำให้การประสานงานต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น ผลในภาพรวม ทำให้รู้สึกมีความสุข มีแรงบันดาลใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งในด้านการดำรงชีวิตและการทำงานให้มีความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น ส่วนผลระดับองค์กรทำให้บุคลากรผลิตผลงานที่มีคุณภาพมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีความสุขที่ดี มีความสุขในการทำงาน การขาดงานและความขัดแย้งในองค์กรลดลงมีความสามัคคีในการทำงาน จึงส่งผลต่อความตั้งใจและทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น

นอกจากนี้ ยังมีผลต่อระดับชุมชน สังคม โดยการทำกิจกรรมของโครงการได้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลภายนอก ชุมชนรอบ ๆ สถานที่ ทำงาน เกิดความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรม เช่น กิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ แอโรบิก เปตอง โยคะ

5) การถ่ายทอด ขยายผล และการเป็นต้นแบบ ด้านการถ่ายทอด ขยายผล ส่งต่อความรู้ให้แก่บุคคลอื่น พบว่าเกิดการขยายผลจากผู้เข้าร่วม กิจกรรมของโครงการ ได้แก่ การขยายผล ส่งเสริมเพื่อนๆ และครอบครัว ทั้งในครอบครัวและที่ทำงานให้มาเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง เสริมสุขภาพ ทั้งการชักชวนโดยตรง และผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Facebook, Line การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปถ่ายทอดให้แก่บุคลากร อื่น ๆ ในฝ่ายของตนหรือหน่วยงานอื่น ทั้งในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ ในการประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน เช่น การถ่ายทอด ต่อในเรื่องการสร้างสติและสมาธิในองค์กร การสร้างความร่วมมือกับภาคี เครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการประสานงาน สร้าง ความร่วมมือ และมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการปฏิบัติ ที่โดดเด่นและการเป็นต้นแบบมีการปฏิบัติที่โดดเด่นในระดับ บุคคลที่สามารถ เป็นต้นแบบ หรือในระดับส่วนงาน ที่สามารถเป็นต้นแบบ เป็นแหล่งเรียนรู้ ในด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคคลอื่นหรือ หน่วยงานอื่นได้เรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคลต้นแบบ และองค์กร ต้นแบบ

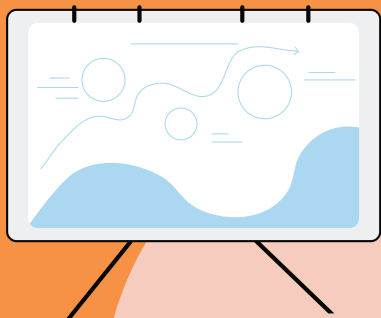


6) ปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างองค์กรแห่งความสุข จำแนกเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จได้แก่ บุคลากรมีภาวะผู้นำในการทำกิจกรรมการนำเสนอแนวคิด เพื่อขับเคลื่อนการทำงานไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข พร้อมทั้งบุคลากรมีความสนใจ ความต้องการ และมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร และที่สำคัญมีการถ่ายทอดขยายผลต่อจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เห็นประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรม และที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ ได้แก่ ทัศนคติ ความเข้าใจ ของบุคลากรที่แตกต่างกัน รวมถึงความหลากหลายของช่วงวัย ที่มีความต้องการในกิจกรรมที่ต่างกัน รวมทั้งบุคลากรมีภาระงานประจำมาก จึงไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง และบุคลากรบางฝ่าย มีภาระงานและช่วงเวลาการทำงานไม่แน่นอน จึงทำให้ขาดการทำกิจกรรม หรือไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง



7) ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน จากผลการถอดบทเรียน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะที่สำคัญต่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในระยะต่อไป ได้แก่การเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์โครงการหรือกิจกรรม ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น เช่น Line, Facebook, Intranet ของสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา ที่บุคลากรในองค์กรทุกคนสามารถเข้าถึงได้ โดยในการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ ควรมีการนำเสนอภาพกิจกรรมต่าง ๆ ที่เคยดำเนินการผ่านมา หรือผลจากการจัดกิจกรรม เพื่อเชิญชวนและกระตุ้นความสนใจให้เกิดการเข้าร่วมมากขึ้น รวมทั้งการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการจัดกิจกรรมออกเป็นกลุ่ม ตามสถานะสุขภาพ ที่มีปัญหาสุขภาพแตกต่างกัน และออกแบบการให้ความรู้และกิจกรรมที่แตกต่างกันตามสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่ม และควรมีการจัดกิจกรรม ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับความสนใจและช่วงวัยของบุคลากรที่มีความหลากหลาย ตลอดจนรูปแบบการทำงาน เช่น กิจกรรมสำหรับบุคลากรกลุ่มใกล้เคียง บุคลากรกลุ่มวัยผู้ใหญ่ทั่วไป และบุคลากรกลุ่มคนรุ่นใหม่ โดยมีการสำรวจและจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะดำเนินการตามความต้องการของบุคลากร





ผลงานเด่น



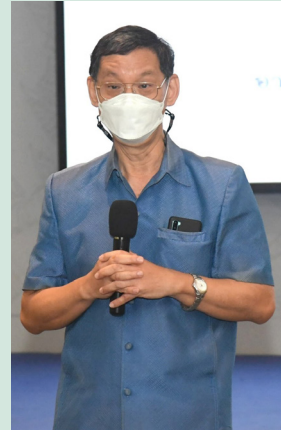
การสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (MIO)

ที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีนโยบายพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานด้วยการจัดอบรมหลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (MIO) มีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันสร้างองค์ความรู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในวงงานรัฐสภา ให้มีความตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร พัฒนาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นหน่วยงานต้นแบบ รวมทั้งร่วมกันสร้างวิทยากรด้านการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร เกิดแหล่งเรียนรู้ให้กับหน่วยงานอื่น ๆ และสังคม ซึ่งได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2560 ในครั้งนั้น ได้มีการเปิดแถลงข่าวร่วมกันระหว่าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดย นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสส.) นางนันทนา รัตนกร ผู้อำนวยการกองสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่บุคลากรในวงงานรัฐสภาประกอบด้วยผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานในแต่ละสำนัก ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรง ผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือผู้แทนเข้าร่วมการแถลงข่าวด้วย



นายแพทย์ ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์

หลังจากมีการแถลงข่าวผ่านไป ก็มีการจัดกิจกรรมจิตสำนึก งานสำเร็จภายใต้กิจกรรมจะมีกิจกรรมย่อย คือ การอบรมหลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (MIO) อบรมหลักสูตรวิทยาการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (TOT) การจัดนิทรรศการด้านลดความเครียด และการให้คำปรึกษาการพยาบาลทางใจ



ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรด้วยการอบรมหลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (MIO) ทางสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้จัดอบรมอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 12 รุ่น และได้มีการอบรมหลักสูตรวิทยาการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (TOT) มีบุคลากรที่ผ่านการอบรม จำนวน 7 คน และวิทยาการที่ผ่านการอบรมได้นำความรู้มาถ่ายทอดให้แก่บุคลากรในสำนักงาน เพื่อสร้างให้เป็นวิถีขององค์กร



และในปี พ.ศ.2565 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้จัดอบรม ในหลักสูตร “สร้างสุขด้วยสติในองค์กร (MIO)” ระหว่างวันที่ 28 กุมภาพันธ์ – 4 มีนาคม 2565 ณ ห้องจัดประชุมสัมมนา B1 - 2 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธาน ในพิธีเปิดกิจกรรมอบรมหลักสูตร “สร้างสุขด้วยสติในองค์กร (MIO)” โดยมี น.ส.กัลยรัชต์ ขาวสำอางค์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กล่าวรายงาน ในการนี้ นางพรพิศ เพชรเจริญ กล่าวว่า ตนมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้มา เป็นประธานเปิดกิจกรรมนี้ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งน่ายินดีเพราะปัจจุบันภาวะ ความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะในกลุ่มวัยทำงาน สาเหตุอาจมาจากตนเองหรือสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปริมาณงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่และ ผู้บังคับบัญชา ดังนั้น บุคลากรทุกคนควรตระหนักถึงการดูแลตนเอง และหาแนวทางป้องกันภาวะความเครียด เข้าใจวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหา ที่ถูกต้อง โดยสามารถเป็นแนวทางให้ทุกท่านนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่ตนเอง และเพื่อนร่วมงาน หากบุคลากรในวงงานรัฐสภามีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง ไม่มีภาวะความเครียดก็จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล และนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งแนวทางของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

จากการจัดกิจกรรม พบว่า บุคลากรที่เข้ารับการอบรมสามารถนำ องค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาและประยุกต์ให้เป็นวิถีขององค์กรด้วยการทำงาน อย่างมีสมาธิ และมีสติ รู้ในกิจที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวเปิดงานของ นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และให้ข้อคิดว่า ปัจจุบัน ภาวะความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้ทุกช่วงวัย โดยเฉพาะในกลุ่มวัยทำงาน สาเหตุอาจมาจากตนเองหรือสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปริมาณงาน ความเร่งรีบ ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานความสัมพันธ์ของพนักงาน

และผู้บังคับบัญชา ดังนั้น บุคลากรทุกคนควรตระหนักถึงการดูแลตนเอง การมีสติ สมาธิ การรู้จักคิดด้วยเหตุผล การปล่อยวาง รู้จักความสมดุล และหาแนวทางป้องกันภาวะความเครียด เข้าใจวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง สามารถเป็นแนวทางให้นำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความผาสุกในการทำงาน

ในส่วนของหลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization: MIO) สำนักงานได้นำหลักสูตรซึ่งออกแบบ โดย นพ.ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ ที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาจิตในองค์กร ว่าแนวโน้มส่วนใหญ่ของคนทำงานในองค์กรต่างมีความเครียดและความทุกข์ ส่งผลต่อไปยังครอบครัว สุขภาพทางกายและใจ การมีสมาธิและสติ จะช่วยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งทางจิตวิทยา เป็นจิตที่มีคุณภาพ หรือเรียกว่าจิตชั้นสูงกว่า แตกต่างจากจิตพื้นฐานที่ใช้อยู่คือ หลักการพักและการตื่น ซึ่งจิตทั่วไปจะสะสมความคิดลบ ส่งผลถึงด้านอารมณ์และความเครียด หากทุกคนฝึกให้จิตทำงานอย่างมีคุณภาพด้วยสติ จะทำให้สามารถทำงานได้ด้วยคุณภาพจิตแบบใหม่ ไม่สะสมความคิดลบ เป็นจิตที่มีความสงบ ปล่อยวาง มีเมตตา และให้อภัย ทำให้การทำงานดีขึ้นกว่าเดิม กระบวนการเหล่านี้ ปัจจุบันได้พัฒนาเข้ามาเป็นกระบวนการทางจิต ซึ่งมีหลักฐานเชิงประจักษ์ มีวิธีการฝึก ที่ช่วยให้ทุกคนเรียนรู้ได้ โดยง่าย ซึ่งทำให้นำมาใช้ในชีวิตการทำงานแต่ละวันได้ดีขึ้น เรียกว่าสติในองค์กร นอกจากนี้ยังเน้นไปถึงการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันอย่างมีสติ เช่น การใช้สติ ในการสนทนา ทำให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีมิตรไมตรี และขับเคลื่อนงาน เช่น การจัดประชุมโดยใช้สติ ทำให้การประชุมมีคุณภาพ ทั้งนี้ หากนำทุกองค์ประกอบมาใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานของเจ้าหน้าที่ในแวดวงรัฐสภาที่มีความเครียดสูง เนื่องจากเป็นองค์กรในการตัดสินใจเรื่องกฎหมายสำคัญต่าง ๆ ของประเทศ จะทำให้การทำงานเกิดความมั่นคงภายใน มีสติเป็นพื้นฐานทำให้ทำงานได้

ดีขึ้น ส่วนสมาชิ เป็นการฝึกจิตใจให้พ็กอย่างมีคุณภาพ สามารถช่วยให้ทุกคน
ได้เรียนรู้การพ็กจิตที่ดี และจัดการความเครียดได้ดีขึ้น



กิจกรรมออกกำลังกาย
ก่อนการอบรม





บทสรุป



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เริ่มพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะตามแนวทางของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 เป็นต้นมา โดยจุดเริ่มต้นได้ดำเนินการในชื่อ “โครงการพัฒนาระบบสุขภาพในองค์กร : การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรในวงงานรัฐสภา” มุ่งเน้นการให้ความรู้ด้านสุขภาพ การสร้างระบบสุขภาพในองค์กร และการเตรียมบุคลากรให้เป็นนักสร้างสุขขององค์กร ที่มีศักยภาพในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะที่ดี ตลอดจนสร้างความร่วมมือ และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร เกิดเป็นเครือข่ายนักสร้างสุขขององค์กร รวมทั้งการเตรียมความพร้อมการจัดทำระบบฐานข้อมูลสุขภาพของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมไปถึงบุคลากรในวงงานรัฐสภา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาวะอันพึงประสงค์ (ลดป่วย ลดเสี่ยง ลดพุง ลดโรค) เกิดระบบเฝ้าระวังพฤติกรรมสุขภาพ และระบบที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาวะในระดับปฐมภูมิ (Primary health care) จากการดำเนินงานส่งผลให้บุคลากรในวงงานรัฐสภาที่เข้าร่วมกิจกรรม เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพ มีความตระหนักในการดูแลสุขภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงาน สามารถลดค่าใช้จ่ายด้านการแพทย์ และสาธารณสุข เช่น บางรายแพทย์ปรับลดและงดใช้ยาความดันโลหิต ความดันโลหิตลดลง ระดับน้ำตาลในกระแสเลือดลดลง มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะใน

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ อันพึงประสงค์ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น รวมทั้งเกิดความตระหนัก ซึ่งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ไปสู่การมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี รวมถึงมุ่งเน้นการจัดทำระบบฐานข้อมูลสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มป่วย กลุ่มเสี่ยง กลุ่มปกติ โดยการสำรวจและคัดกรองความเสี่ยงต่อสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา เพื่อให้มีการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลสุขภาพ สามารถนำข้อมูลมาใช้ประกอบการพัฒนาแผนระวางสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และระบบสนับสนุนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพที่ประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลสุขภาพ เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการสร้างเสริมสุขภาพของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้งเป็นข้อมูลบริการให้แก่หน่วยงานเพื่อประกอบการรักษาโรค และการจัดการสารสนเทศให้มีความถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย รวดเร็ว และสะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และมีการนำข้อมูลสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา ๓ กลุ่ม ซึ่งพบว่า กลุ่มปกติมีจำนวน 425 คน คิดเป็น 30.29 % กลุ่มเสี่ยงมีจำนวน 454 คน คิดเป็น 32.36 % และกลุ่มป่วยมีจำนวน 524 คน คิดเป็น 37.35 % จากการสำรวจข้อมูลได้ดังกล่าว ได้จัดทำกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหาที่พบว่า เช่น กลุ่มปกติได้จัดกิจกรรมทางกายในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ อาทิ แอโรบิก ลีลาศ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงการดูแลสุขภาพไม่ให้เป็นกลุ่มเสี่ยง ส่วนกลุ่มเสี่ยงที่มีภาวะในการเกิดโรคซึ่งส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นกลุ่มโรคไขมันในเลือดผิดปกติ ความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน และโรคหัวใจ เป็นต้น จะมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้เพื่อจะได้นำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพโดยการให้ความรู้ในกลุ่มโรค NCDs

จากการดำเนินงาน ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานรัฐสภาที่เข้าร่วมกิจกรรม เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพ มีความตระหนักในการดูแลสุขภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงานสามารถลดค่าใช้จ่ายด้าน

การแพทย์ และสาธารณสุข เช่น บางรายแพทย์ปรับลดและงดใช้ยาความดันโลหิต ความดันโลหิตลดลง ระดับน้ำตาลในกระแสเลือดลดลง มีความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ อันพึงประสงค์ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นรวมทั้งเกิดความตระหนักซึ่งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ไปสู่การมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี



บรรณานุกรม



ข้อเสนอโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในวงงานรัฐสภา ปี 2563.

คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555.)

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ (สสส.) 2552.

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558.

รายงานความก้าวหน้าโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในวงงานรัฐสภา ปีงบประมาณ 2564-2565.

สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th> สืบค้น เมื่อวันที่อังคารที่ 4 มกราคม 2565 เวลา 11.42 นาฬิกา.

คณะทำงานบริหาร โครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ ต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพและ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา

1. นายมงคล สิริถิรวัฒน์

ผู้จัดการโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบฯ

2. นางสาวนวลเนตร ทองมูล

นักวิชาการและการเงินโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบฯ

3. นางสาวอภิพาดา ภูพันธ์ิต

ผู้ประสานงานโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบฯ

4. นางสาวญาดา เลิศวิจิตรสกุล

เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลและธุรการโครงการพัฒนาฯ

