

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

# คู่มือตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ (นำร่อง-โรงพยาบาล)



HAPPY PUBLIC ORGANIZATION INDEX





## คณะที่ปรึกษา

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| 1. นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ | สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร 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 แสงวงศ์                | สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ<br>กระทรวงสาธารณสุข              |
| 9. ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง         | ภาควิชาสุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์<br>คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 10. คุณเกริก นพรัตน์               | หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สถาบันจิตเวชศาสตร์<br>สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอฯ |
| 11. คุณยอดขวัญ รุจนกนกนาฏ          | สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส.   |
| 12. ดร.ภัทราวดี มากมี              | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา   |
| 13. พลโท พญ.กมลพร สวนสมจิตร        | ผู้จัดการโครงการสร้างเสริมสุขภาวะของกองทัพไทย                           |

หากท่านต้องการคำอธิบาย หรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ

คุณจิรัชยา บุญปัญญา (ทราย) 087-322-6652

คุณอัจศรา ประเสริฐสิน โทร. 081-5546241

คุณดวงเนตร ธรรมกุล โทร. 089-1310107

หรือส่งอีเมลมาได้ที่ [zaie\\_zai\\_4@hotmail.com](mailto:zaie_zai_4@hotmail.com)

## คณะทำงาน

**นพ.อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล**

ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

ที่ปรึกษาทางวิชาการ

**พญ.ปิยวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ**

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

ที่ปรึกษาทางวิชาการ

**ดร.ดวงเนตร ธรรมกุล**

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี

หัวหน้าโครงการ

**ดร.ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม**

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี

นักวิจัยประเมิน

**ดร.อัจศรา ประเสริฐสิน**

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นักวิจัยประเมิน

**นางศิริพร ครุชกาศ**

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี

นักวิจัยประเมิน

**ดร.จริยา ชื่นศิริมงคล**

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลกรุงเทพมหานคร

นักวิจัยประเมิน

## บทนำ

### คู่มือตรวจสอบสุขภาวะภาคีรัฐ (นักร้อง-โรงพยาบาล)

การตรวจสอบสุขภาวะภาคีรัฐด้วย Happy Public Organization Index

ด้วยความคิดริเริ่มของ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ภายใต้ การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งปรารถนาจะช่วยให้องค์กรของท่านได้รับประโยชน์จาก

1. **เรียนรู้** การสร้างสุขภาวะในองค์กรจากการพัฒนาปัจจัยต่างๆ
2. **เอาใจใส่** ระดับสุขภาวะขององค์กรของท่านว่าอยู่ระดับใด ซึ่ง หากมีการสำรวจครั้งต่อ ๆ ไปสามารถเปรียบเทียบพัฒนาการ ได้ด้วยตนเอง
3. **พัฒนา** นวัตกรรมสร้างสุขและปัจจัยที่เอื้อให้คนเกิดความสุข ทำให้องค์กรเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน

### แนวความคิดหลักของ Happy Public-Organization Index

Happy Public-Organization Index คือ ดัชนีสะท้อนสถานะ ปัจจัยที่เอื้อให้คนเกิดความสุขซึ่งองค์กรสามารถตรวจสอบระดับสุขภาวะ ในองค์กรได้ด้วยตนเอง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
รูปแบบเครื่องมือ	1
คุณลักษณะของเครื่องมือ	1
แนวทางการใช้เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะองค์กร	1
ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากดัชนีสุขภาวะภาครัฐ	3
ส่วนที่ 1 บันทึกข้อมูลพื้นฐานขององค์กร	5
ส่วนที่ 2 นิยามคำสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ	6
ส่วนที่ 3 ตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐด้วยตนเอง	8
ข้อเสนอแนะ	21
ส่วนที่ 4 การประมวลผลและแปลความหมาย	22

## รูปแบบของเครื่องมือ

1. เอกสารคู่มือตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ ด้วย Happy Public-Organization Index (ฉบับที่ท่านถืออยู่นี้)
2. โปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐออนไลน์ เข้าใช้งานได้ที่ <http://hpi.bcnonn.ac.th>

**บุคคลที่ควรใช้คู่มือนี้** ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเจ้าหน้าที่ คณะทำงานสร้างสุขในองค์กร หรือผู้ที่ทำงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรในองค์กร

### คุณลักษณะสำคัญของเครื่องมือ

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

### แนวทางการใช้เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ

**วิธีที่หนึ่ง** การใช้เอกสารคู่มือตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐด้วย Happy Public-Organization Index

- ผู้บริหารองค์กร หรือคณะทำงานร่วมกันตรวจสอบปัจจัยสร้างสุขทีละประเด็นตามคู่มือตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ

- ระหว่างการตรวจสอบเพื่อพิจารณาระดับของปัจจัยรายข้อ ควรสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มงาน/แผนก/ฝ่ายต่างๆ อย่างรอบด้าน รวมทั้งการนำผลการสำรวจที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการพูดคุย และใช้เป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิง เช่น บันทึกสรุปการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุขของบุคลากร ข้อมูล รอบแเอา/สัดส่วนแเอาต่อสะโปก/ผลการตรวจทางคลินิก การสำรวจความพึงพอใจ การวัดการจัดการความเครียดของบุคลากร เป็นต้น

- ร่วมกันสรุปผลคะแนนรวม โดยพิจารณาถึงประเด็นที่ได้คะแนนต่ำว่าเป็นเพราะสาเหตุใด และเกี่ยวข้องกับความสุขของคนส่วนใหญ่ในองค์กรหรือไม่ หากเกี่ยวข้องควรจะปรับปรุงด้วยวิธีการอย่างไร หรือนำเสนอให้บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบได้รับรู้เพื่อดำเนินการต่อไป

**วิธีที่สอง** การบันทึกผ่านโปรแกรมตรวจสอบสุขภาพะภาครัฐออนไลน์ <http://HPI.bcnon.ac.th>

- การตรวจสอบสุขภาพะภาครัฐ ด้วย “โปรแกรมตรวจสอบสุขภาพะภาครัฐ” ต้องทำการบันทึกผ่านระบบออนไลน์ ผลดีก็คือ โปรแกรมจะช่วยประมวลผลจากการตรวจสอบให้ทันที และแสดงกราฟเส้นเปรียบเทียบผลกับองค์กรทั้งหมดในฐานข้อมูล



- ระหว่างการตรวจสอบฯ คณะทำงานสร้างสุขจะสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการนำผลที่ได้และคำแนะนำ จากโปรแกรมฯ มาพิจารณาร่วมกัน ทำให้เกิดความคิดระหว่างการสนทนาและหากมีการนำข้อมูลจากกลุ่มงาน/แผนก/ฝ่ายต่างๆ มาใช้ในการพิจารณาอย่างรอบด้านก็จะช่วยให้ได้รับประโยชน์จากการใช้กระบวนการนี้มากยิ่งขึ้น
- สามารถสังพิมพ์รายงานผลการตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ ไว้เป็นเอกสารเพื่อทำรายงานสรุปผล ประกอบกับข้อเสนอแนะที่จัดทำระหว่างการพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นต่างๆหรือใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาโครงการสร้างสุขในองค์กร เพื่อเสนอให้ผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบและสนับสนุนการทำงานต่อไป

ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากดัชนีสุขภาวะภาครัฐ คือ “กระบวนการใช้” มากกว่า “ผลที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบฯ” ดังนั้น ผู้ที่นำเครื่องมือนี้ไปใช้ ควรให้ความสำคัญกับ “กระบวนการใช้” โดยพิจารณาว่าจะกำหนดวิธีการใช้อย่างไร เพื่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสร้างสุขที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งอาจเป็นได้ทั้ง “เครื่องมือสร้างการเรียนรู้” และ “เครื่องมือช่วยให้เกิดการสื่อสาร” ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการสร้างสุขในองค์กรของตนเอง

## 1. ใช้เป็น “เครื่องมือสร้างการเรียนรู้”

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

## 2. ใช้เป็น “เครื่องมือช่วยให้เกิดการสื่อสาร”

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

(1) ระดับการจัดปัจจัยสุขภาวะในภาพรวมขององค์กร เป็นค่าคะแนนรวม แสดงด้วยค่าร้อยละที่สะท้อนถึงระดับการจัดปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการสร้างสุขให้กับพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร

(2) การจำแนกจัดกลุ่มองค์กร 4 กลุ่ม คือ กลุ่มองค์กรที่น่าปลื้มที่สุด กลุ่มองค์กรที่กำลังพัฒนา กลุ่มองค์กรที่ต้องเพิ่มความใส่ใจ และกลุ่มองค์กรที่ต้องรีบปรับปรุง ซึ่งจะทำให้องค์กรรับทราบระดับการพัฒนาว่ามีความก้าวหน้าเพียงใด และองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องใดบ้าง และเรื่องใดที่ควรเร่งรัดดำเนินการก่อน ดังนั้น การนำผลดังกล่าวมาใช้

สื่อสารอย่างเหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง จะช่วยสร้างความเข้าใจในการเลือกกิจกรรมที่ดีและเหมาะสมกับธรรมชาติของบุคลากรในองค์กร พัฒนาให้เกิดความเชื่อมโยงและต่อเนื่อง มีการใส่ใจความต้องการของทุกฝ่าย และตอบสนองคนส่วนใหญ่

การตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยสร้างให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคณะทำงานสร้างสุขในองค์กร คณะทำงานสร้างสุขขององค์กรด้วยตนเอง คณะทำงานสร้างสุขในองค์กรกับบุคลากร รวมทั้ง ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารองค์กร

*พร้อมแล้ว.. เรามาเริ่มต้นศึกษาวิธีบันทึกข้อมูลกันได้เลย .....*

## ส่วนที่ 1 บันทึกข้อมูลพื้นฐานขององค์กร

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อมูลองค์กรของท่านในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย

ในช่อง  ตามความเป็นจริง

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

6. กิจกรรมสร้างสุขที่องค์กรทำมาแล้วมีดังนี้(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- กีฬา     ท่องเที่ยว     บำเพ็ญประโยชน์     ทำบุญ/พัฒนาจิตใจ  
 สร้างความสัมพันธ์     อบรมการดำรงชีวิต     จัดงานตามเทศกาล  
 อื่นๆ (ระบุ).....

7. องค์กรท่าน ได้เริ่ม “กิจกรรมสร้างสุข” อย่างไร?

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

8. บุคลากรในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขตามข้อใดบ้าง  
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ไม่เคยเลย     อบรม/ รับประทานอาหาร     เป็นวิทยากร  
 เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้     ขับเคลื่อนนโยบาย     ร่วมรณรงค์  
 อื่นๆ(ระบุ).....

## ส่วนที่ 2 นิยามคำสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ

1. **สุขภาวะองค์กรภาครัฐ** หมายถึง องค์กรภาครัฐที่มีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุข ส่งเสริมสุขภาพกาย-ใจ-จิตสังคม-จิตวิญญาณ และปัญญา และมีผลลัพธ์ที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเป็นสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

2. **ความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน** (ข้อ 16) หมายถึง การจัดสรรเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเองโดยปัจจัยสำคัญที่มีส่วน

กำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุล คือ ความรู้สึกว่าคุณมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน 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 การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะองค์กร การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานที่สมดุลทั้งในองค์กร และในองค์กรภาครัฐอื่น การผลักดันให้เกิดหน่วยปฏิบัติในองค์กรหรือมีโครงสร้างองค์กรภาครัฐที่เอื้อต่อสุขภาวะองค์กร และการพัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิผลของระบบสุขภาวะองค์กร รวมถึงแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานตามกรอบแนวคิดสุขภาวะองค์กร

**5. การสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร (ข้อ 23)** หมายถึง องค์กรมีรูปแบบ วิธีการ เผยแพร่ส่งต่อ และแลกเปลี่ยนข้อมูลเรื่องการสร้างสุขภายในองค์กร

6. การเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร (ข้อ 24) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมที่ดี ลดความขัดแย้ง รู้จักผ่อนคลาย มีพฤติกรรมในการบริการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ มีจิตอาสา โดยมุ่งให้เกิดองค์กรแห่งความสุข

### ส่วนที่ 3 ตรวจสอบสุขภาพภาวะภาครัฐด้วยตนเอง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อ 1 - 5 ที่ตรงกับการดำเนินการขององค์กร 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)

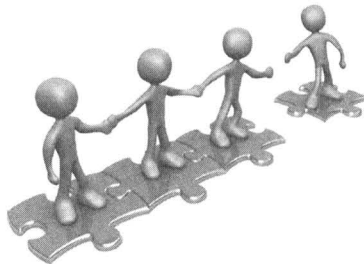
หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
<b>เริ่มการตรวจสอบด้วยตนเอง ---&gt;&gt;&gt;</b>		
<b>องค์ประกอบที่ 1 S: Success ความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ข้อ</b>		
1) องค์กรมี มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ ของสังคม	<input type="checkbox"/> 1. ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล <input type="checkbox"/> 2. ผ่านการรับรองคุณภาพ HA 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) ความพึง พอใจของ ผู้รับบริการ	<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	คะแนน สูงสุด
<b>องค์ประกอบที่ 2 A: Administration การบริหาร ประกอบด้วย 5 ข้อ</b>		
3) ระบบและ กลไก บริหารผล ตอบแทน การทำงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบและกลไกบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมกับ การทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีระบบและกลไกบริหารผลตอบแทนการทำงานและ เป็นที่ยอมรับ <input type="checkbox"/> 3. มีการดำเนินงานให้ผลตอบแทนการทำงานตามระบบ และกลไกที่วางไว้ <input type="checkbox"/> 4. มีการตรวจสอบระบบและกลไกการบริหารผลตอบแทน การทำงาน <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบและกลไก การบริหารผลตอบแทนการทำงาน	
4) ระบบและ กลไก การจัด สวัสดิการ บุคลากร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร <input type="checkbox"/> 2. มีระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากรและ เป็นที่ยอมรับ <input type="checkbox"/> 3. มีการดำเนินงานให้สวัสดิการบุคลากรตามระบบและกลไก ที่วางไว้ <input type="checkbox"/> 4. มีการตรวจสอบระบบและกลไกการจัดสวัสดิการ บุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบและกลไก การจัดสวัสดิการบุคลากร	



หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
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	
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	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
<p>7) ระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร</p>	<p><input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> 2. มีระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> 3. มีการดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> 4. มีการตรวจสอบระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร</p>	
<p><b>องค์ประกอบที่ 3 B: Body &amp; Mind สุขภาพกาย-ใจ ประกอบด้วย 9 ข้อ</b></p>		
<p>8) การดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร</p>	<p><input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางในการดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางในการดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมการดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินแนวทางการดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางและกิจกรรม</p>	



หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
9) การจัดการ บุคลากร ให้ทำงานที่ สอดคล้อง กับปัญหา สุขภาพ	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการช่วยเหลือบุคลากรให้ทำงานที่ สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการช่วยเหลือบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้อง กับปัญหาสุขภาพ <input type="checkbox"/> 3. มีการปฏิบัติตามแนวทางการช่วยเหลือบุคลากรให้ ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินผลแนวทางช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหา สุขภาพ <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุง พัฒนาแผนการ ปฏิบัติงานตามแนวทาง	
10) การประเมิน สุขภาพของ บุคลากร (ดัชนีมวล ภาย/รอบ เอว, สัดส่วน เอวต่อ สะโพก, ผล การตรวจ ทางคลินิก, ผลการตรวจ สุขภาพ ประจำปี)	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการประเมินสุขภาพของบุคลากร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการประเมินสุขภาพของบุคลากร <input type="checkbox"/> 3. มีรายงานการประเมินผลสุขภาพของบุคลากร <input type="checkbox"/> 4. มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพของ บุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีแนวทางส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรที่สอดคล้องกับ ผลการประเมินสุขภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ ของบุคลากร	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
11) การส่งเสริม พฤติกรรม สุขภาพของ บุคลากร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการประเมินพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการประเมินพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร <input type="checkbox"/> 3. มีการประเมินพฤติกรรมสุขภาพสุขภาพของบุคลากรประจำปี <input type="checkbox"/> 4. มีการวิเคราะห์พฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพของบุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีแนวทางการป้องกันและลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพของบุคลากร	
12) การจัด การความ เครียดของ บุคลากร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการประเมินและจัดการความเครียดของบุคลากร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางประเมินและจัดการความเครียดของบุคลากร <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมการประเมินและจัดการความเครียดของบุคลากร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินกิจกรรมการจัดการความเครียดของบุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีแนวปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความเครียดของบุคลากร	



หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
13) การป้องกัน การเกิด อุบัติเหตุ/ การเจ็บป่วย/ การตายที่มี สาเหตุ จากการ ทำงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการประเมินการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มีสาเหตุมาจากทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการประเมินการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มีสาเหตุมาจากทำงาน <input type="checkbox"/> 3. มีรายงานอัตราการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตประจำเดือนที่มีสาเหตุมาจากทำงาน <input type="checkbox"/> 4. มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มีสาเหตุมาจากทำงาน <input type="checkbox"/> 5. มีแนวทางป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การตายที่เสียชีวิตมีสาเหตุมาจากทำงาน	
14) การส่งเสริม ให้เกิดความ พึงพอใจใน การทำงาน ของบุคลากร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน <input type="checkbox"/> 3. มีการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน <input type="checkbox"/> 4. มีการนำผลความพึงพอใจในการทำงานมาวิเคราะห์และวางแผนทางการส่งเสริมความพึงพอใจของบุคลากร <input type="checkbox"/> 5. มีการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร	
15) การส่งเสริม ให้เกิด ความผูกพัน ในองค์กร	<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	

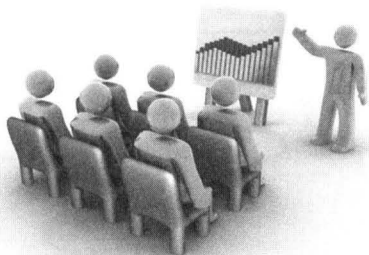
หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
16) การส่งเสริม ให้เกิดความ สมดุลของ การดำเนิน ชีวิตกับ การทำงาน* (*มีนियาม)	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินกิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน <input type="checkbox"/> 5. มีการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน	

**องค์ประกอบที่ 4 A: Atmosphere บรรยากาศ ประกอบด้วย 5 ข้อ**

17) ผู้นำสูงสุด มีแนวทาง การสร้าง สุขอย่างต่อ เนือง* (*มีนियาม)	<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) ผู้บริหาร ทุกระดับ เป็นต้นแบบ การสร้างสุข ในองค์กร* (*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) บรรยากาศ ในการ ทำงาน ที่ส่งเสริม ความสุขของ บุคลากร (อาทิความ สัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล 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	



หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
20) สภาพ แวดล้อมการ ทำงานที่ดี (อาทิ การจัด สถานที่ให้ เอื้อต่อการ ทำงาน)	<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	
21) ความ ปลอดภัยใน การทำงาน	<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	





หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
<b>องค์ประกอบที่ 5 I: Investment การลงทุน ประกอบด้วย 6 ข้อ</b>		
22) การกำกับ ดูแลนโยบาย องค์กร สร้างสุข	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีคณะกรรมการกำกับนโยบายองค์กรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 2. มีคณะกรรมการกำกับนโยบายองค์กรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 3. คณะทำงานปฏิบัติตามนโยบายองค์กรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินการทำงานของคณะทำงานกำกับ นโยบายฯ <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการทำงาน	
23) การสื่อสาร เรื่องการ สร้างสุข ในองค์กร* (*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/พัฒนาการสื่อ สารฯ	
24) การเรียนรู้ การสร้างสุข ในองค์กร* (*มีนิยาม)	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการการเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมการเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้การสร้างสุขใน องค์กร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาการเรียนรู้ การสร้างสุขในองค์กร	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
25) การ สนับสนุน ทรัพยากร สร้างสุขจาก องค์กร	<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/พัฒนาการ สนับสนุนทรัพยากรสร้างสุข	
26) การมีส่วน ร่วมใน กิจกรรม สร้างสุข	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้าง สุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการมีส่วน ร่วมของบุคลากร	
27) กระบวนการ ประเมิน องค์กร สร้างสุข	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการประเมินการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการประเมินการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. มีกระบวนการประเมินการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. มีการประเมินคุณภาพของกระบวนการประเมิน การสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา คุณภาพกระบวนการประเมิน	

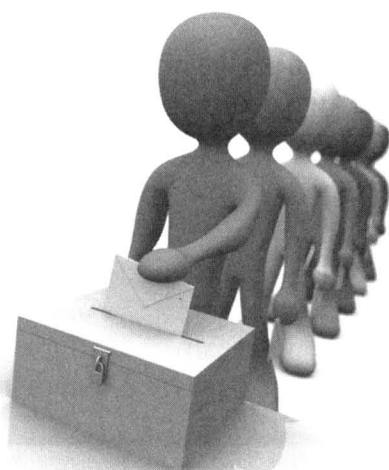
### ข้อเสนอแนะ

จากการใช้คู่มือสำรวจตนเองแล้ว พบว่ายังมีข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงดังนี้

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....

ข้อดีที่พบจากการใช้คู่มือสำรวจตนเอง มีดังนี้

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....



### ส่วนที่ 4 การประมวลผลและแปลความหมาย

**คำชี้แจง** กรุมนำผลรวมของจำนวนหัวข้อแยกตามระดับคะแนน ใส่ไว้ในช่อง (a) และคูณกับค่าน้ำหนัก (b) ใส่ผลคูณไว้ในช่อง (a x b) จากนั้นนำผลคูณ (a x b) ตั้งแต่ 1-5 มาบวกกัน ใส่ไว้ในช่องผลรวมและนำมาคำนวณเป็นค่าร้อยละ โดยหารด้วยจำนวนหัวข้อย่อยจะได้เป็นค่าร้อยละของความสำเร็จภาพรวม เพื่อแสดงผลการตรวจสอบสุขภาพขององค์กร

**ผลการประเมินสุขภาพภาครัฐของท่านตามระดับคะแนน**

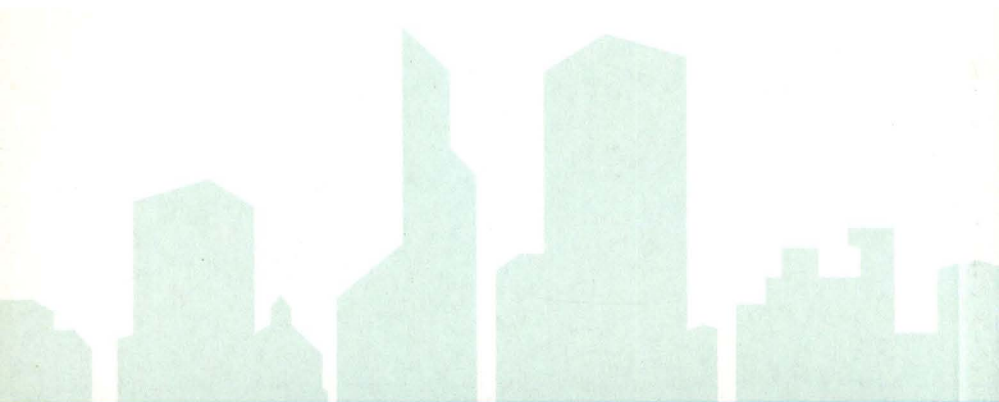
	1	2	3	4	5	
ระดับคะแนน (a)						
จำนวนข้อ (b)	0	25	50	75	100	
ผลคูณ (a x b)						
ผลรวม =						
จำนวนหัวข้อย่อย (27)						หาร 27

ร้อยละระดับสุขภาพองค์กรของท่าน รวมทั้ง 27 หัวข้อย่อย	เท่ากับ	.....
---	---------	-------

#### เกณฑ์การประเมิน

- คะแนน 0-48 สะท้อนให้เห็นว่า สุขภาพของคนในองค์กรนี้ ต้องรีบปรับปรุง
- คะแนน 49-56 สะท้อนให้เห็นว่า สุขภาพของคนในองค์กรนี้ ต้องเพิ่มความใส่ใจ
- คะแนน 57-73 สะท้อนให้เห็นว่า สุขภาพของคนในองค์กรนี้ กำลังพัฒนา
- คะแนน 74-100 สะท้อนให้เห็นว่า สุขภาพของคนในองค์กรนี้ นำปลื้มที่สุด





ศูนย์จดหมาย  
ISBN 978-616-11-2184-6



9 786161 121846

ราคา 40 บาท