

แบบรายงานการตรวจราชการระดับจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

คณะที่ 3:การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....

ตรวจราชการ วันที่ 20-22 กุมภาพันธ์ 2560

KPI: ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life Index) ไปใช้

● สถานการณ์/สภาพปัญหา

การดำเนินการเกี่ยวกับดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life index) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล จากการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ซึ่งมีเป้าหมายมุ่งเน้น ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ให้ครอบคลุม 5 มิติ HR Scorecard ในมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กลยุทธ์ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ให้ความสำคัญ ตามประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 สร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน สร้างองค์กรให้มีภาพลักษณ์ที่ดี กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลจึงกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) : HR Scorecard และสถานการณ์กำลังคนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ปัจจุบันที่มีความหลากหลายของ Generation พบว่า Generation B (Baby Boomer Generation) คิดเป็นร้อยละ 21, Generation X (Extraordinary Generation) คิดเป็นร้อยละ 21, Generation Y (Why Generation) คิดเป็นร้อยละ 32 และ Generation M (Millennium Generation) คิดเป็นร้อยละ 26 จึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการสร้างสุข...คนสร้างสุขภาพจังหวัดแพร่ และโครงการยกระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศด้วย 4 Learn มีการออกแบบกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานระหว่าง Generation และระหว่างองค์กรที่มีความแตกต่างกัน เพื่อค้นหารูปแบบการทำงานที่สร้างให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข

● การดำเนินงานของพื้นที่ (Essential Task)

มาตรการดำเนินงานในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
1.การประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life Index)	<u>Essential Task</u> 1) การประเมินสุขภาวะองค์กร เพื่อใช้วิเคราะห์ความสุขในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากรพช. จำนวน 7 แห่ง สสอ.จำนวน 8 แห่ง 2) ชี้แจงเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรจากการใช้ QR Code ในการตอบแบบสำรวจ - HR Stratification - HR Scorecard - KMA - Happinometer			

มาตรการดำเนินงานในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
	ผลการดำเนินงาน ผลการตอบแบบประเมินสุขภาวะองค์กร ตามข้อ 1) ในครั้งที่ 1 อยู่ในเกณฑ์ คะแนน 92.43 สะท้อนให้เห็นว่า สุขภาวะของคนในองค์กร อยู่ในระดับ 4 นำปริ่มที่สุด (จากระดับการประเมิน 4 ระดับ คือ 1. ต้องปรับปรุง, 2.ต้องเพิ่มความใส่ใจ, 3.กำลังพัฒนา และ 4.นำปริ่มที่สุด) แต่การประเมินครั้งแรกได้ข้อมูลคืนเพียง 43.75%			
2. การดำเนินการเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน	Essential Task โครงการสร้างสุข...คนสร้างสุขภาพจังหวัดแพร่ และโครงการยกระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศด้วย 4 Learn โดยมีการดำเนินการครั้งที่ 1 ภายใต้อัฒิเสริมสร้างค่านิยม คนสร้างสุข “Happy change” ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้ 1) Share & learn : Happy cycle from HR4H เป็นการนั่งเสวนาเล่าประสบการณ์จากผู้เข้าร่วมการประชุมระดับชาติ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในระบบสุขภาพ (HR4H Forum 2017) 1.1 Start - up Happy 8 วิทยากร : คุณเฉลิมทิติย์ ปวงขจร นักทรัพยากรบุคคล แนะนำการนำ Happy 8 เข้ามาใช้ในองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ จากประสบการณ์ตรงขององค์กรภาครัฐ ที่นำ Happy 8 เข้ามาประยุกต์ใช้ โดยมีลำดับวิธีการดำเนินการ ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาทำความเข้าใจในHappy 8 ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ในองค์กรปัจจุบัน ขั้นตอนที่ 3 นำ Happy 8 มาประยุกต์ใช้ 1.2 สัมพันธภาพในองค์กรสร้างแรงบันดาลใจ วิทยากร : คุณเพ็ญพักตร์ แก้วยาศรี นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ แนะนำวิธีการสร้างสัมพันธภาพในองค์กร โดยการจัดให้มีกิจกรรมพูดคุย แลกเปลี่ยนเรื่องราวต่างๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน (ข้อคิดเห็น, เสนอแนะ, เพื่อให้เกิดความรัก และสามัคคีของคนในกลุ่มงาน			

มาตรการดำเนินงานในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
	1.3 คุณค่าคน คุณค่างาน บันดาลสุข วิทยากร : คุณอรไพลิน แหลมหลวง จพ.โสตทัศนศึกษาชำนาญงาน แนะนำจากองค์กรภาคเอกชนที่บอกเล่าเรื่องราว การบริหารองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการดำเนินชีวิต อย่างมีความสุข 1.4 Mind fullness in organization วิทยากร : คุณปาราลี ประสงค์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ แนะนำการตั้งสติก่อนเริ่มงาน เพื่อฝึกการมีสมาธิกับ สิ่งที่กำลังทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) World cafe’: “Our Happy Organization” ดำเนินการโดย ดร.วัลยาภรณ์ ทั้งสุญติ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ เป็นวิทยากรดำเนินการ และมีวิทยากรกลุ่มเป็น เจ้าหน้าที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สสจ.แพร่ เพื่อกำหนดนิยามองค์กรสร้างสุข สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดแพร่ วิเคราะห์สถานการณ์ สถานการณ์กำลังคน ออกแบบมาตรการและ จัดลำดับความจำเป็นในการดำเนินการตาม มาตรการสร้างสุขสาธารณสุขแพร่ โดยมีกิจกรรม ดังนี้ 2.1 Happy Public – Organization vision นำเข้าข้อมูลผลการประเมินองค์กรสุขภาวะองค์กร ภาครัฐ กำหนดเป้าหมายองค์กรแห่งความสุข และ คั่นหานิยามความสุข 2.2 Happy Public – Organization diagnosis : History /culture ประวัติศาสตร์ ขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรซึ่งมีหัวข้อในการ วิเคราะห์ ได้แก่ รูปแบบการทำงาน/บริการ ของ หน่วยงานในสังกัด สสจ.แพร่ โครงสร้างการบริการ สไตล์ของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ของบุคลากรใน สังกัดสสจ.แพร่ และพฤติกรรมการทำงานในอดีตสืบ ทอดถึงปัจจุบัน เช่น การมีน้ำใจ การเคารพผู้อาวุโส			

มาตรการดำเนินงานในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
	2.3 Happy Public – Organization diagnosis : strength /weak โดยมีการวิเคราะห์จุดแข็งของการสร้างความสุขในองค์กร และวิเคราะห์จุดอ่อนที่เป็นอุปสรรคในการสร้างความสุขในองค์กร 2.4 Happy Public – Organization Need and design วิเคราะห์ความจำเป็นของมาตรการดำเนินการสร้างความสุขขององค์กร โดย วิเคราะห์จาก Happy Public Organization diagnosis และจัดลำดับมาตรการดำเนินการ โดยวิเคราะห์จาก Urgent, Cost, Time, Feasibility and Commitment โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 2.5 Happiness Succeed สรุปมาตรการสร้างสุข จากการวิเคราะห์ Our Happy Organization ได้ทั้งหมด 7 มาตรการ 3) Share & learn: “สร้างเป้าหมายให้เป็นจริงไม่ทิ้งสุข” เป็นการเสวนาโดยมีวิทยากรจากทั้งภาครัฐ และเอกชนในด้านการบริหาร และด้านการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ให้บรรลุเป้าหมาย และสิ่งสำคัญในวิธีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานจริงของวิทยากร 3 ท่าน ได้แก่ คุณชลดา สุทธิโชติ ตำแหน่ง Assistant Managing Director บริษัท อีชีส์เด็ก จำกัด คุณจุมพิตรา ศรีเจริญจิตต์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแพร่ และ คุณกันยา สายคง ตำแหน่ง Manager บริษัท โตชิบาไทยแลนด์ จำกัด 4) Happy model record กิจกรรมการคัดเลือกบุคคลสร้างสุข 6 ด้าน จากผู้ร่วมงาน โดยการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และโหวต			

มาตรการดำเนินงานในพื้นที่	3 เดือน	6 เดือน	9 เดือน	12 เดือน
	ผลการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง เสริมสร้างค่านิยม คนสร้างสุข “Happy change” มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมดจำนวน 110 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ Our Happy Organization คือ “อบอุ่นเหมือนบ้าน สร้างสรรค์ความคิด ด้วยมิตรไมตรี มีความยุติธรรม” โดยมีมาตรการการขับเคลื่อนตามนิยามการสร้างสุขทั้งหมด 7 มาตรการ 1. กำหนดเป้าหมายการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สู่การพัฒนาคนด้วย R2R 2. CSR สร้างสัมพันธ์แบบพี่น้อง 3. สร้างบล็อก สร้างสุข เพื่อการสื่อสาร 4. ชมรมสร้างสุขเพื่อสร้างสรรค์ความคิด 5. วิเคราะห์พฤติกรรมเด่นเพื่อจัดวางกำลังคนให้เหมาะสมกับองค์การ 6. โปรแกรมเมอร์จิตอาสาช่วยพี่ Baby Boom 7. จัดพื้นที่สีขาวเพื่อสร้างความเข้าใจ ผลการประกวดบุคคลต้นแบบสร้างสุข 6 ด้าน : 1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ : น.ส.ปารวี สุขมี 2. ด้านสังคม : นางชูขวัญ แม่นยำ 3. ด้านการเงิน : ทพ.สมศักดิ์ จิงภัทรไพศาล 4. ด้านสุขภาพ : ภก.สุรัชย์ จิตจง 5. ด้านการพัฒนาตนเอง : น.ส.ปารวี สุขมี 6. ด้านภาวะผู้นำ : นายวีรพงษ์ ขมภูมิ่ง			

● ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลสำเร็จ

สสจ.แพร่ใช้กระบวนการทางวิชาการในการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขให้เห็นเป็นรูปธรรมเพื่อเป็นตัวอย่างให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินการทำกิจกรรมสร้างสุข

- สรุปประเด็นสำคัญที่เป็นความเสี่ยงต่อการทำให้การขับเคลื่อนนโยบายหรือการดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ (Key Risk Area/ Key Risk Factor) ซึ่งได้จากการวินิจฉัย ประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากการตรวจติดตามความต่อเนื่องของการดำเนินงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมที่จะช่วยสร้างความสุขให้กับบุคลากร โดยเฉพาะการออกแบบกิจกรรมที่มีส่วนร่วมของทุกกลุ่ม Generation ในองค์กรเพื่อให้ครอบคลุม 9 มิติของการสร้างสุขในองค์กรตาม เกณฑ์ Happinometer
- ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค/ปัจจัย ที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสำเร็จ	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
ความต่อเนื่องของการดำเนินงาน	กระตุ้นประชาสัมพันธ์โดยใช้ website เป็นเครื่องมือ

- ข้อเสนอแนะตอนนโยบาย/ต่อส่วนกลาง/ต่อผู้บริหาร/ต่อระเบียบ กฎหมาย
-
- นวัตกรรมที่สามารถเป็นแบบอย่าง (ถ้ามี)
การออกแบบกิจกรรมสร้างสุขใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและอ้างอิงได้ ซึ่งอยู่ในระหว่างการดำเนินการร่วมกับทีมวิจัยของหน่วยงาน

ผู้รายงาน นางสาวจรรยา คุณจรรยา
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
โทร 054 653256 e-mail : teddy_riu@hotmail.com