



ประกาศจังหวัดสระแก้ว

เรื่อง รายชื่อผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ  
ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้กำหนด  
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่  
โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่  
อ.ก.พ. กรม กำหนด นั้น

จังหวัดสระแก้ว ได้คัดเลือกข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น (ตำแหน่งระดับควบ) จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก	ส่วนราชการ
๑.	นางสาวมณฑิรา พิทักษ์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ)	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น จัดส่งผลงานประเมินตามจำนวน  
และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่าน  
การประเมินบุคคล หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะต้องขอรับ  
การประเมินบุคคลใหม่ อนึ่ง หากมีผู้ใดจะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชวนندر ยิ้มประเสริฐ)  
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศจังหวัดสระแก้ว  
เรื่อง รายชื่อผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ  
ของ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว  
แนบท้ายประกาศจังหวัดสระแก้ว ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ส่วนราชการ/ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง ที่ได้รับคัดเลือก	ตำแหน่ง เลขที่	หมายเหตุ
๑	นางสาวมณฑิรา พิทักษ์	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๒๓๕๒๐๐	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ)	๒๓๕๒๐๐	เลื่อนระดับ  ๘๐%
		ชื่อผลงานส่งประเมิน "ผลของโปรแกรมการสร้างสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว" ชื่อแนวคิดในการพัฒนางาน "การพัฒนาแผนการสร้างสุขแก่บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว" รายละเอียดเค้าโครงผลงาน "แนบท้ายประกาศ"				

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

๑. เรื่อง ผลของโปรแกรมการสร้างสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน  
แนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ ดังนี้

๑) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข ความสุขในการทำงาน และการสร้างสุขบุคลากร

๒) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขของบุคลากร

๓) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการโปรแกรมและกิจกรรมการสร้างความสุขบุคลากร

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขมีความสำคัญและถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนางานด้านสาธารณสุข การที่บุคลากรจะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น บุคลากรจะต้องมีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของความสุข จากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในของชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน ล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เสมอ ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่าความสุข ไม่ว่าจะมีความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตในสังคมทั่วไปก็ตาม ปัจจุบันความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญ ของการมีชีวิตที่มีความสุข เนื่องจากการทำงานถือเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุขของคนในยุคปัจจุบัน องค์กรเกือบทุกองค์กรจึงมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขในการทำงาน เพราะนอกจากจะเป็นปัจจัยสำคัญที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กรแล้ว ยังเห็นได้ว่าการสร้างความสุขภายในองค์กรถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข ๘ ประการ ได้แก่ สุขภาพกายดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) และสุขภาพการเงินดี (Happy Money) แนวทางทั้ง ๘ ประการจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง ๔ มิติ คือ กาย ใจ สังคม จิตวิญญาณ ซึ่งการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลให้เกิดความสุขในด้านการงานดี (Happy Work Life) นอกจากนี้ องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิด สามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการสำรวจความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยการใช้แบบสำรวจข้อมูลดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย ๑๕ ข้อ ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ในบุคลากรทุกหน่วยงาน (ธันวาคม ๒๕๕๙) ผลการวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดความสุขบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ผลพบว่า มีหน่วยงานที่มีบุคลากรมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป (Poor) จำนวน ๓๘ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗

จะเห็นได้ว่าความสุขมีความสำคัญเป็นอย่างมากทั้งตัวบุคคลากรเองและองค์กร หากบุคลากรไม่มีความสุข ทั้งในด้านสุขภาพกายไม่แข็งแรงเกิดโรคภัยไข้เจ็บ สุขภาพใจเกิดความเครียดไม่ได้รับการผ่อนคลาย สังคมไม่มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน จิตวิญญาณขาดศีลธรรมในการดำเนินชีวิต การเงินขาดความสมดุล และการทำงานขาดโอกาสพัฒนาหรือการเติบโตในอาชีพ ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งตัวบุคคลากรเอง เพื่อนร่วมงาน บุคลากรขาดความสุข ขาดความมุ่งมั่นและกระตือรือร้น ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กร

จากปัญหาดังกล่าว จึงควรจัดกิจกรรมซึ่งจะเป็นการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลของโปรแกรมการสร้างสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการหรือหาวิธีเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากร ให้มีความสุขในการทำงานอันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ทั้ง ๙ ด้าน
- ๒) เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการสร้างสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

ระเบียบวิธีศึกษา

รูปแบบการศึกษา เป็นกึ่งทดลอง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำนวน ๙๒๒ คน ประเมินความสุขก่อนและหลังการจัดกิจกรรม มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน ๘๒๘ คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

๑) แบบประเมินความสุข HAPPINOMETER ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผ่านการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว แบบสอบถามประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน ๘ ข้อ

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ๙ ด้าน เป็นคำถามแบบเลือกข้อ ดังนี้

- ด้านที่ ๑ สุขภาพกายดี ๖ ข้อ      ด้านที่ ๖ สังคมดี ๖ ข้อ
- ด้านที่ ๒ ผ่อนคลายดี ๕ ข้อ      ด้านที่ ๗ ใฝ่รู้ดี ๓ ข้อ
- ด้านที่ ๓ น้ำใจดี ๕ ข้อ      ด้านที่ ๘ สุขภาพเงินดี ๔ ข้อ
- ด้านที่ ๔ จิตวิญญาณดี ๕ ข้อ      ด้านที่ ๙ การงานดี ๑๗ ข้อ
- ด้านที่ ๕ ครอบครัวดี ๓ ข้อ

มีคำตอบให้เลือก ๕ ข้อ มีการให้คะแนนแต่ละข้อตามการปฏิบัติ มีเกณฑ์ดังนี้

ตอบข้อ ๑ ให้คะแนน ๐ คะแนน

ตอบข้อ ๔ ให้คะแนน ๗๕ คะแนน

ตอบข้อ ๒ ให้คะแนน ๒๕ คะแนน

ตอบข้อ ๕ ให้คะแนน ๑๐๐ คะแนน

ตอบข้อ ๓ ให้คะแนน ๕๐ คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การวิเคราะห์ระดับความสุขใช้เกณฑ์ของ HAPPINOMETER ของกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
๗๕.๐๐ - ๑๐๐ คะแนน	ระดับมีความสุขมาก (Very Happy)
๕๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน	ระดับมีความสุข (Happy)
๒๕.๐๐ - ๔๙.๙๙ คะแนน	ระดับไม่มีความสุข (Unhappy)
๐.๐๐ - ๒๔.๙๙ คะแนน	ระดับไม่มีความสุขเลย (Very Unhappy)

๒) เครื่องมือในการสร้างสุข คือ โปรแกรมการสร้างสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

โปรแกรมการสร้างสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้า

กิจกรรม/โครงการ	มิติที่ส่งเสริมความสุข									
	สุขภาพกายดี	ผ่อนคลายดี	น้ำใจดี	จิตวิญญาณดี	ครอบครัวดี	สังคมดี	ใฝ่รู้ดี	สุขภาพเงินดี	การงานดี	
๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบยั่งยืน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๒. ประชุมประจำเดือนแบบสุนทรียสนทนาพร้อมอวยพรเดือนเกิด	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๓. กิจกรรมประกวดร้องเพลง “ SCPH Star Singing Contest ”	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๔. กิจกรรมประกวดภาพถ่าย ในหัวข้อ “ รพ.สธ.แม่แก้วที่ฉันรัก ”	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๕. กิจกรรมประกาศเกียรติคุณคนดีศรีโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้า	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๖. กิจกรรมประชุมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๗. ประชุมวิชาการประจำปี รพ.สธ.แม่แก้ว	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๘. นโยบายให้บุคลากรสมัครเข้ารับการอบรมภายนอกได้คนละ ๒ ครั้ง/ปี	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๙. โครงการสวัสดิการคืนเชื่อเพื่อพนักงานและบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข Happy Money Program	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๑๐. กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย เต้นแอโรบิคทุกวันพุธ (กลุ่มงานสุขศึกษา)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๑๑. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากร (กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๑๒. กิจกรรมจิตอาสา เราทำความดีเพื่อแผ่นดิน (กลุ่มงานบริหารทั่วไป)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๑๓. กิจกรรมต่อบัตรเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๑๔. กิจกรรมวันเด็ก	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
๑๕. กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ คป.สธ.เมืองสระแก้ว และวันปีใหม่	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลก่อนและหลัง เข้าร่วมโปรแกรมการสร้างสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยใช้แบบสำรวจ HAPPINOMETER ของกระทรวงสาธารณสุข

ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถานที่ทำการทดลองและหรือเก็บข้อมูล

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ – ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓

สถานที่ที่ใช้เป็นที่ทำการศึกษา คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

## การวิเคราะห์ข้อมูล

นำมาวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ

## ผลการศึกษา

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ ๗๘.๖๒ อยู่ในช่วงอายุ Gen Y ๒๐ – ๓๗ ปี ร้อยละ ๖๑.๕๙ ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๔.๖๙ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน ๑๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๓๗.๓๒ งานที่ทำเป็นงานลักษณะงานด้านการบริการ ร้อยละ ๘๒.๙๗ สถานภาพการจ้างงาน เป็นข้าราชการ ร้อยละ ๔๒.๓๙ รายได้ต่อเดือนโดยประมาณ ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๙.๐๑ และสายวิชาชีพ เป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ ๓๙.๑๓

### ส่วนที่ ๒ การเปรียบเทียบสัดส่วนความสุขในการทำงาน ภาพรวมและรายด้าน ๙ ด้าน

ผลการเปรียบเทียบสัดส่วนความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการสร้างสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า บุคลากรมีความสุขในภาพรวมทั้ง ๙ ด้าน เพิ่มขึ้น จากเดิมร้อยละ ๖๐.๘๔ เพิ่มเป็นร้อยละ ๖๐.๘๘ ซึ่งอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสุขเพิ่มขึ้น คือ ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) จากเดิมร้อยละ ๖๖.๒๐ เป็นร้อยละ ๖๗.๘๘ อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) จากเดิมร้อยละ ๖๙.๑๓ เป็นร้อยละ ๖๙.๓๒ อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ด้านสังคมดี (Happy Society) จากเดิมร้อยละ ๖๑.๑๖ เป็นร้อยละ ๖๒.๔๓ อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จากเดิม ร้อยละ ๖๑.๗๗ เป็นร้อยละ ๖๒.๒๘ อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ด้านการงานดี (Happy Work Life) จากเดิมร้อยละ ๖๒.๑๐ เป็นร้อยละ ๖๒.๖๘ อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) และด้านที่มีความสุขลดลง คือ ด้านสุขภาพ กายดี (Happy Body) จากเดิมร้อยละ ๖๐.๙๒ เป็นร้อยละ ๕๙.๘๖ อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) จากเดิมร้อยละ ๕๓.๖๗ เป็นร้อยละ ๕๒.๕๕ อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) จากเดิมร้อยละ ๖๐.๓๖ เป็นร้อยละ ๕๙.๓๖ อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) จากเดิมร้อยละ ๕๒.๒๕ เป็นร้อยละ ๕๑.๕๒ อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)

### ๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

เชิงคุณภาพ คือ การศึกษาผลของโปรแกรมการสร้างสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๘.๖๒ อยู่ในช่วงอายุ Gen Y ๒๐ – ๓๗ ปี ร้อยละ ๖๑.๕๙ ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๔.๖๙ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน ๑๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๓๗.๓๒ งานที่ทำเป็นงานลักษณะงานด้านการบริการ ร้อยละ ๘๒.๙๗ สถานภาพการจ้างงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ ๔๒.๓๙ รายได้ต่อเดือนโดยประมาณ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๙.๐๑

และสายวิชาชีพ เป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ ๓๙.๑๓ และเมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการสร้างสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า บุคลากรมีความสุขในภาพรวมทั้ง ๙ ด้าน เพิ่มขึ้น จากเดิมร้อยละ ๖๐.๘๔ เพิ่มเป็นร้อยละ ๖๐.๘๘ ซึ่งอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสุขเพิ่มขึ้น คือ ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ด้านการทำงานดี (Happy Work Life) และด้านที่มีความสุขลดลง คือ ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)

ผลจากการศึกษาดังกล่าวสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ประกอบการวางแผนและกิจกรรมการสร้างความสุขให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับระดับความสุขของบุคลากรในแต่ละมิติ

## ๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ ทำให้ทราบถึงระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

๖.๒ ผลที่ได้จากการศึกษานำมาวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาแนวทางการสร้างสุขให้กับบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

## ๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ เป็นงานที่ต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และระเบียบวิธีวิจัยนำสู่การวิเคราะห์ข้อมูล

๗.๒ ต้องประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะในทางวิชาการในอภิปรายผลการศึกษา ข้อเสนอแนะ

## ๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

บุคลากรมีความหลากหลายและมีความสนใจกิจกรรมการสร้างสุขที่แตกต่างกัน ทำให้ต้องจัดกิจกรรมการสร้างความสุขที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและส่งเสริมความสุขให้ครบในทุกมิติ

## ๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ จากผลการศึกษาพบว่า ภายหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมสร้างสุขของบุคลากรระดับความสุขในการทำงานภาพรวมของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เพิ่มขึ้น ซึ่งอยู่ในระดับ มีความสุข ( Happy ) ควรเสริมสร้างความสุขยิ่งขึ้น เช่น มีนโยบาย และกิจกรรมการส่งเสริมการสร้างสุขให้บุคลากรในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

๙.๒ ควรจัดกิจกรรมสร้างสุขอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงพยาบาล ให้มีกลุ่มและกิจกรรมที่หลากหลายตามความสนใจ

๙.๓ แต่ละหน่วยงานย่อยช่วยดูแลบุคลากรในความดูแลเรื่องการพักผ่อนการออกกำลังกาย การผ่อนคลายการบริหารอัตรากำลังในหน่วยงาน

๙.๔ ควรมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรื่องบริหารการเงินให้เหลือใช้ โดยผู้ที่มีความสามารถในการบริหารการเงินเข้ามาช่วยแลกเปลี่ยน

## ๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

นำเสนอผลงานประเภท R๒R แบบ Oral Presentation ในการประชุมวิชาการการพัฒนารักษาพยาบาลผู้ป่วย ๔๔ ปี โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ หัวข้อ : Spiritual Health care ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมเฉลิมพระเกียรติ ๔๘ พรรษา โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

- ๑) นางสาวมณฑิเตอร์ พิทักษ์ สัดส่วนของผลงาน ๙๐ %
- ๒) นางสาวมณีรัตน์ เจริญศิลป์ สัดส่วนของผลงาน ๑๐ %

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... มณฑิเตอร์ พิทักษ์ ..... ผู้ขอประเมิน  
 (นางสาวมณฑิเตอร์ พิทักษ์)  
 (ตำแหน่ง) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ  
 (วันที่) ๒๑ / สิงหาคม / ๒๕๖๖

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
๑. นางสาวมณฑิเตอร์ พิทักษ์	<u>มณฑิเตอร์ พิทักษ์</u>
๒. นางสาวมณีรัตน์ เจริญศิลป์	<u>[ลายมือชื่อ]</u>

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... [ลายมือชื่อ] .....  
 (นางสาวมณีรัตน์ เจริญศิลป์)  
 (ตำแหน่ง) หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
 (วันที่) ๒๑ / สิงหาคม / ๒๕๖๖  
 ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ) ..... [ลายมือชื่อ] .....  
 (นายประชา สดแสงเทียน)  
 (ตำแหน่ง) รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบบริการ  
 และสนับสนุนบริการสุขภาพ  
 (วันที่) ๒๗ / สิงหาคม / ๒๕๖๖  
 ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ) ..... [ลายมือชื่อ] ..... ผอ.ทรศ  
 (นายสมคิด ยืนประโคน)  
 (ตำแหน่ง) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว  
 (วันที่) ๔ / พฤษภาคม / ๒๕๖๖  
 ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

(ลงชื่อ) ..... [ลายมือชื่อ] ..... คณ.สอ.ร.  
 (นายประภาส นุกดวง)  
 (ตำแหน่ง) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว  
 (วันที่) ..... / ..... / .....  
 ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ : คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก  
 หนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียว ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้



แบบเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน  
(ระดับชำนาญการ)

๑. เรื่อง การพัฒนาแผนการสร้างสุขแก่บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

๒. หลักการและเหตุผล

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกของชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน ล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เสมอ ดังนั้นทุกคนจึงต้องแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่า “ความสุข” ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตในสังคมทั่วไปก็ตาม องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลยก็คือปัจจัยแห่งความสุข ชีวิตคนทำงานไม่มีอะไรที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ จะเห็นได้ว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วได้สำรวจความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้แบบสำรวจความสุขของคนทำงาน HAPPINOMETER กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรมีความสุข ในภาพรวมทั้ง ๙ ด้าน ร้อยละ ๖๒.๔๖ อยู่ในระดับมีความสุข ระดับความสุขแยกรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสุขมากที่สุด คือ ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul), ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) และด้านการงานดี (Happy Work Life) ร้อยละ ๖๙.๗๗, ๖๙.๑๓ และ ๖๕.๒๓ ตามลำดับ และด้านที่มีความสุขน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money), ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) และด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ร้อยละ ๕๑.๕๗, ๕๖.๓๑ และ ๖๑.๑๑ ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้ขอประเมินซึ่งเป็นบุคลากรในกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาแผนการสร้างสุขแก่บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมและสร้างความสุขให้แก่บุคลากรของโรงพยาบาล ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรต่อไป

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งได้ให้แนวทางการจัดสมดุลในชีวิตของมนุษย์ที่ประกอบด้วยโลก ๓ ใบที่ทับซ้อนกันอยู่ คือ โลกส่วนตัว ครอบครัว และสังคม และให้มองความสุขของคนในองค์กรว่า ต้องมีความสุขที่สมดุลทั้ง ๓ ส่วนเช่นกัน ซึ่งจะ使人ในองค์กรมีความสุขที่สมบูรณ์ทั้ง กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๆ ๘ ประการ หรือที่เรียกว่าความสุข ๘ ประการ ได้แก่

๑) สุขภาพกายดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพดีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุขภายในตนเอง

๒) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) คือ รู้จักวิธีการผ่อนคลายความเครียด ที่เกิดจากการทำงาน เพื่อลดอารมณ์ด้านลบในงาน

๓) น้ำใจดี (Happy Heart) คือ การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับคนรอบข้าง และเพื่อนร่วมงาน

๔) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) คือ การมีคุณธรรม มีhiriโอตัมปะ ละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันและการมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ย่อมนำความสุขมาสู่ที่ทำงานได้

๕) ครอบครัวดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันให้เราสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ชีวิตเราดีขึ้น

๖) สังคมดี (Happy Society) คือ การอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมดี ทั้งสังคมในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน

๗) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) คือ การหาความรู้ พัฒนาตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ตลอดเวลา เพื่อนำไปใช้ในการเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๘) สุขภาพการเงินดี (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการ รายรับ รายจ่ายของตนเองได้อย่างสมดุล

แนวทางทั้ง ๘ ประการ จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง ๔ มิติ คือ กาย ใจ สังคม จิตวิญญาณ ซึ่งการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลให้เกิดความสุขในด้านการงานดี (Happy Work Life) นอกจากนี้ องค์กรเอง ก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิด สามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### วัตถุประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาแผนการสร้างสุขแก่บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

๒) เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

#### ระยะเวลาดำเนินการ

๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

#### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

กระบวนการพัฒนาแผนการสร้างสุขแก่บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑) วิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ทั้ง ๙ ด้าน เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการสร้างสุขแก่บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และกำหนดนโยบายองค์กรแห่งความสุข

๓) จัดทำแผนการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมสร้างสุขแก่บุคลากร

๔) นำเสนอแผนการสร้างสุขแก่บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ผ่านคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

๕) ดำเนินการตามแผน และประเมินความสุขบุคลากรภายหลังการจัดกิจกรรมสร้างสุขตามแผนการสร้างสุขแก่บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยใช้แบบสำรวจความสุขของคนทำงาน HAPPINOMETER กระทั่งวางสารณสุข

๖) สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และเสนอให้ผู้บริหารทราบต่อไป

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วมีความสุขเพิ่มขึ้น

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ๑) ความสุขของบุคลากรในภาพรวมทั้ง ๙ ด้าน เพิ่มขึ้น
- ๒) ความสุขของบุคลากรแยกรายด้านเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๗ ด้าน

(ลงชื่อ) ..... นน.เพ็ญ.ร. พัทธ์ไชย ..... ผู้ขอประเมิน

(นางสาวมณฑิรา พัทธ์ไชย)

(ตำแหน่ง) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

(วันที่) ๒๑ / สิงหาคม / ๒๕๖๖

ผู้ขอประเมิน