



ประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคล
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่งผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ของโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้กำหนดให้
อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่
ตำแหน่งระดับควบ ตำแหน่งว่างทุกกรณี และตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป
กรณีเกษียณอายุ และลาออกจากราชการ ซึ่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดหลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๐/ว ๑๒๓
ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ โดยมอบให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุขแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด นั้น

คณะกรรมการประเมินบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖
มีมติให้ข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ของโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่ผ่านการประเมินฯ	ส่วนราชการ
๑	นางสาวอุษา เพชรนิล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร กลุ่มงานบริหารทั่วไป

รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล จัดส่งผลงานประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการ
ประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล
หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะต้องขอรับการประเมินบุคคลใหม่
อนึ่ง หากมีผู้ใดจะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางอังคณา อูปพงษ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร
ประธานคณะกรรมการประเมินบุคคล

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคล
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ของโรงพยาบาลชยันตนาทนคร สำนักรงานสาธารณสุขจังหวัดชยันตนาท

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ/ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง ที่ได้รับการคัดเลือก	ตำแหน่ง เลขที่	หมายเหตุ
๑	นางสาวอุษา เพชรนิล	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน โรงพยาบาลชยันตนาทนคร กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล		สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันตนาท โรงพยาบาลชยันตนาทนคร กลุ่มงานบริหารทั่วไป		
		นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๘๘๒๐๐	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	๑๖๒๔๗	เลื่อนระดับ
	<u>ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน</u>	ความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชยันตนาทนคร ปี ๒๕๖๕				๑๐๐%
	<u>ชื่อแนวคิดในการพัฒนางาน</u>	การจัดการขยะทั่วไปในโรงพยาบาลชยันตนาทนคร				
	รายละเอียดเค้าโครงผลงาน	"แนบท้ายประกาศ"				

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ต่อ)

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง ความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลชยันนาทเรนทร ปี ๒๕๖๕

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

กระทรวงสาธารณสุข มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MOPH) ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เป็นต้นมา โดยมีขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดเป็นตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข ภายใต้ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) “ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life Index) และ Core Value “MOPH” ไปใช้ ซึ่งได้มีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ครั้งแรก ในระหว่างวันที่ ๑๘ เมษายน - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ มีผู้เข้าตอบแบบประเมินทั้งสิ้น ๒๙๘,๗๙๓ คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ ๗๘.๘๔ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย ความสุขในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖๐ เมื่อแยกเป็นรายมิติ พบว่า มิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขสูงสุด คือ จิตวิญญาณดี (Happy Soul) คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๔๗ รองลงมาคือ มิติน้ำใจดี (Happy Heart) คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๓ และมิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย ความสุขน้อยที่สุด คือ มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖๕

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดเป็นคำรับรองการปฏิบัติราชการ (Performance Agreement : PA) ของผู้บริหาร กระทรวงสาธารณสุข และกำหนดเป็นตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข ประเด็น “Happy MOPH” ได้มีการจัดทำโครงการกระทรวง สาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MOPH) ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ โดยมีกิจกรรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสาธารณสุข ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนานักบริหารความสุข “ขับเคลื่อนองค์กร ขับเคลื่อนความสุข” (Happy Management Leaders)

๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขคนทำงาน (Routine to Happiness: R๒H)

๓) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เป็นนักสร้างสุขสู่การสร้างงานบันดาลใจ (Chief Employee Experience Officer: CEEO)

๔) ประชุมระดับชาติ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในระบบสุขภาพ (HR&H Forum)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดเป็นคำรับรองการปฏิบัติราชการ (Performance Agreement: PA) ของผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข และกำหนดเป็นตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุขประเด็น “HRH Transformation” ซึ่งได้มีการประเมินดัชนี ความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ มีผู้เข้าตอบแบบ ประเมินทั้งสิ้น ๓๒๐,๘๒๘ คน คิดอัตราการตอบกลับ ร้อยละ ๘๐.๙๐

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ต่อ)

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (ต่อ)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดเป็นนโยบายเร่งรัดของผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข และกำหนดเป็นตัวชี้วัด กระทรวงสาธารณสุข ประเด็น “องค์กรคุณภาพ (องค์กรแห่งความสุข)” มีการพัฒนาศักยภาพนักสร้างสุขในหน่วยงาน โดยจัดกิจกรรมดังนี้

๑) โครงการหรือกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ในการขับเคลื่อนความสุข ของเขตสุขภาพ โดยได้รับสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือองค์ความรู้การสร้างสุขในการทำงาน ตลอดจนการเผยแพร่กระบวนการสร้างสุขในการทำงานให้แก่หน่วยงานอื่น ๆ

๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมพี่เลี้ยงในการสร้างสุข (Happy MOPH Coaching Team) สำหรับทีมพี่เลี้ยงในการสร้างสุข

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดเป็นนโยบายมุ่งเน้นของผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข และกำหนดเป็นตัวชี้วัด กระทรวงสาธารณสุข ในประเด็น “องค์กรแห่งความสุข” ดำเนินการพัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนากระบวนการสร้างสุข กระทรวงสาธารณสุข เว็บไซต์ Happy MOPH และพัฒนาและจัดทำเกณฑ์ประเมินองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและเป็นต้นแบบที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาหน่วยงานและยกระดับ เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีการถอดบทเรียนแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและเป็นต้นแบบ ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงานตามเป้าหมาย “เจ้าหน้าที่มีความสุข” ที่วางไว้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดเป้าหมาย “ประชาชน สุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” โดยมุ่งเน้นเป้าหมาย เจ้าหน้าที่มีความสุขเพื่อเป็นหลักในการขับเคลื่อน การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้และได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention & Protection Excellence) ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ได้มีการกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ คือ เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก โดยกำหนดแนวทาง การดำเนินงานใน ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

๑) การสร้างบุคลากรให้เป็นคนดี โดยการจัดทำค่านิยม องค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core Value: MOPH) และ การจัดทำจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข (MOPH Code of Conduct)

๒) การพัฒนาคนกำลังคนให้เป็นคนมีคุณค่า เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๓) การเสริมสร้างความผาสุกให้แก่บุคลากร โดยการใช้เครื่องมือวัดความสุข ในระดับบุคคล (Happinometer) และระดับองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) เพื่อวิเคราะห์และวางแผนการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรใน ด้านต่างๆ ให้บุคลากรมีความสุข กับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวยุติบอุ่น และสังคมที่ปลอดภัย

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ต่อ)

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (ต่อ)

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน

การพัฒนาบุคลากร เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ นอกจากการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพแล้ว หัวใจของกลยุทธ์ดังกล่าว ยังประกอบด้วย การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็จะมีแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานที่ดี อันจะนำไปสู่การบริการที่เป็นเลิศ กระทั่งวงสาธารณสุขได้ตระหนักถึงประเด็นยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ได้มีการกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ กำลังคนด้านสุขภาพ คือ เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ซึ่งการเสริมสร้างความผาสุกให้แก่บุคลากร กำหนดให้หน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขทุกหน่วยงานมีการสำรวจความสุขของบุคลากรในสังกัด โดยการใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผู้ศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลกับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชยันนาทเรนทร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการพิจารณาวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชยันนาทเรนทรต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ประชากร/กลุ่มตัวอย่างและขนาด/วิธีการสุ่มตัวอย่าง

๑.๑ ประชากร: ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขประเภทข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ในโรงพยาบาลชยันนาทเรนทร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท จำนวน ๙๑๘ คน ข้อมูลจากกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เดือนตุลาคม ๒๕๖๔

๑.๒ กลุ่มตัวอย่างและขนาด: ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .๐๕ ผลจากการเปิดตารางได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๗๔ คน

๑.๓ วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ตามสัดส่วนดังตาราง ๑ และทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน โดยสุ่มแบบบังเอิญหรือใช้ความสะดวก (accidental or convenience sampling) ตามจำนวนบุคลากรที่กำหนดในตาราง ๑ เมื่อได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์และครบตามจำนวนจึงยุติ

ตาราง ๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนตามกลุ่มภารกิจที่สังกัด

กลุ่มภารกิจที่สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ	๑๐๐	๓๐
กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ	๒๔	๗
กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการ และสนับสนุนบริการสุขภาพ	๔๑	๑๒
กลุ่มภารกิจบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ	๒๖๕	๗๙
กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	๔๘๘	๑๔๖
รวม	๙๑๘	๒๗๔

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ต่อ)

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (ต่อ)

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน (ต่อ)

๑.๔ เกณฑ์คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

๑) เกณฑ์คัดเลือกผู้ให้ข้อมูล (inclusion criteria) : คัดเลือกจากข้อมูลของบุคลากรในโปรแกรม Happinometer ของกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

- ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

- กรอกข้อมูลในโปรแกรม Happinometer ในระยะเวลาที่กำหนด

- ไม่เป็นลูกจ้างประเภทลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ และจ้างเหมาบริการ

๒) เกณฑ์คัดผู้ให้ข้อมูล ออกจากโครงการ (exclusion criteria)

- ข้อมูลในโปรแกรมไม่ครบถ้วน

๓) การดูแลความปลอดภัยของผู้ให้ข้อมูล

- ข้อมูลในแบบสำรวจไม่มีการระบุ ชื่อ-นามสกุล และที่อยู่ รวมทั้งอัตลักษณ์ของผู้ให้ข้อมูล

- ข้อมูลในแบบสำรวจ จะถูกเก็บเป็นความลับ และแสดงเป็นภาพรวม

๒. เครื่องมือในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้เป็นโปรแกรมสำรวจความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำขึ้น เรียกว่าโปรแกรม Happinometer โดยกำหนดให้บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรอกข้อมูลผ่านเว็บไซต์ Happy MOPH ทาง <http://happy.moph.go.th> ระหว่างวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ประกอบด้วย เนื้อหา ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน ๗ ข้อ

ส่วนที่ ๒ ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุข ๑๑ มิติ จำนวน ๖๘ ข้อ ได้แก่

- สุขภาพกายดี (Happy Body) จำนวน ๖ ข้อ

- ผ่อนคลายดี (Happy Relax) จำนวน ๕ ข้อ

- น้ำใจดี (Happy Heart) จำนวน ๕ ข้อ

- จิตวิญญาณดี (Happy Soul) จำนวน ๕ ข้อ

- ครอบครัวดี (Happy Family) จำนวน ๓ ข้อ

- สังคมดี (Happy Society) จำนวน ๖ ข้อ

- ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จำนวน ๓ ข้อ

- สุขภาพเงินดี (Happy Money) จำนวน ๔ ข้อ

- การงานดี (Happy Work Life - Happy Plus) จำนวน ๑๗ ข้อ

- ความผูกพัน (Happy Engagement) จำนวน ๙ ข้อ

- ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy Work Life Balance) จำนวน ๕ ข้อ

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ต่อ)

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (ต่อ)

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน (ต่อ)

๓. วิธีการเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาในครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูล โดยผ่านทางเว็บไซต์ของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยโปรแกรม Happinometer โดยโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทรแจ้งให้บุคลากรในสังกัดกรอกข้อมูลผ่านเว็บไซต์ดังกล่าว เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ จากนั้นผู้ศึกษาทำการรวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูล

๔. แนวทางวิเคราะห์ข้อมูล / สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลด้านมิติความสุข ทั้ง ๑๑ มิติ วิเคราะห์ด้วยสถิติการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วย t-test และ Anova

เป้าหมายของงาน

๑. ศึกษาความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร จากโปรแกรม Happinometer ของกระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๔

๒. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงานที่ทำ กับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร ทั้ง ๑๑ มิติ

๓. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ: บุคลากรมีความสุขจากผลการประเมินตามแบบ Happinometer เพิ่มขึ้น

๕.๒ เชิงคุณภาพ: ได้แนวทางการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ ทำให้ทราบระดับความสุขใน ๑๑ มิติ ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร

๖.๒ นำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนากองค์กรคุณธรรมสร้างสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร

๖.๓ สามารถใช้เป็นข้อมูลช่วยการตัดสินใจในการคิดทบทวนยุทธศาสตร์ หรือโครงการที่เหมาะสมและตรงประเด็น

๗. ความยุ่งยากและข้อขัดข้องในการดำเนินการ

การใช้เครื่องมือหรือโปรแกรม Happinometer ต้องดำเนินการภายใต้ข้อตกลงเบื้องต้นและผู้ตอบต้องตอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๗.๑ ความสุขของบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อาจมากหรือน้อย ช้าหรือเร็ว Happinometer จึงสามารถวัดเป็นความสุขระยะสั้น หรือเป็นรายปี

๗.๒ เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล แต่สามารถให้ภาพรวมสถานการณ์ความสุขในระดับองค์กรได้

๗.๓ เป็นเครื่องมือประเมินประสบการณ์ด้านอารมณ์และระดับความชื่นชอบโดยรวมของบุคคล ทั้งทางบวกและลบ

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ต่อ)

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (ต่อ)

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ (ต่อ)

๗.๔ ผู้ตอบตอบตามความรู้สึกที่ใกล้เคียงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุด มีความซื่อสัตย์ในการตอบ ทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์ ความรู้สึกและประสบการณ์ที่ปรากฏเป็นคำถามใน Happinometer และต้องตอบ ให้เสร็จในเวลาที่กำหนด

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ การตอบแบบสอบถามแบบเสีย หรือแบบสอบถามที่ผู้ตอบข้อความคำถามของ ๑๑ มิติความสุขไม่ครบ ทุกข้อในมิติ จะไม่นำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สถานการณ์ความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล ชัยนาทนเรนทร

๘.๒ บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามออนไลน์

๘.๓ ความพร้อมของอุปกรณ์หรือสิ่งจำเป็นสำหรับการตอบแบบสอบถามออนไลน์

๙. ข้อเสนอแนะ

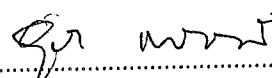
๙.๑ ควรศึกษาการพัฒนาารูปแบบความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร

๙.๒ ควรศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๑) นางสาวอุษา เพชรนิล สัดส่วนของผลงาน ๑๐๐%

(ลงชื่อ) 

(นางสาวอุษา เพชรนิล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(วันที่) 28 ส.ค. 2565



ผู้ขอประเมิน

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ต่อ)

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางสาวอุษา เพชรนิล	อุษา เพชรนิล

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ


(ลงชื่อ)  

(นายณฤพณ์ วุฒิเดชกำจร)

รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

(วันที่) / 29 ส.ค. 2566

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ) 

(นางอังคณา อุปพงษ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร

(วันที่) / 29 ส.ค. 2566

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

ผลงานลำดับที่ ๒ และผลงานลำดับที่ ๓ (ถ้ามี) ให้ดำเนินการเหมือนผลงานลำดับที่ ๑ โดยให้สรุปผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องราวไป

หมายเหตุ : คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

แบบเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. เรื่อง การจัดการขยะทั่วไปในโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร

๒. หลักการและเหตุผล

ขยะนับเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญและต้องการความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายและทุกหน่วยงานในการร่วมกันรณรงค์เพื่อลดภาระให้กับสังคมและโลก โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร นับเป็นหน่วยงานด้านสาธารณสุข จึงพึงแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมในการลดภาระปริมาณขยะต่อชุมชนและสังคม อันจะเป็นแบบอย่างของหน่วยงานต่างๆ ต่อไป

การจะแก้ไขปัญหาให้ได้ผลระยะยาวนั้นเราต้องเริ่มจากจุดเล็กๆ ก่อน ด้วยการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในเรื่องการทิ้งขยะให้กับบุคลากร ให้พวกเขาได้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการคัดแยกขยะ โดยอาจจะเริ่มจากภายในหน่วยงานก่อน เมื่อบุคลากรรู้จักแยกขยะและทิ้งขยะให้เป็นที่เป็นที่เป็นทางแล้วก็จะทำให้โรงพยาบาลดูสะอาดสะอ้าน มีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การดูแลรักษาพยาบาล และเมื่อเริ่มต้นจากในหน่วยงานได้ผลดีแล้วก็สามารถขยายผลไปยังชุมชนและประเทศชาติต่อไปได้

อย่างไรก็ตามเพื่อให้เกิดการพัฒนา รูปแบบการจัดการขยะภายในโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร ให้มีความยั่งยืน ครบวงจร และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงควรต้องนำทฤษฎีด้าน ๓Rs (Reduce Reuse Recycle) มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับระบบบริหารจัดการขยะมูลฝอยของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร เพื่อให้เกิดระบบการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ และมีสภาพแวดล้อมที่ดีนำไปสู่การบริหารขยะที่ยั่งยืนต่อไป

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

การดำเนินงานด้าน ๓Rs ได้กำหนดให้ครอบคลุมทุกขั้นตอนของการจัดการของเสียตั้งแต่ขั้นตอนการผลิต การจัดจำหน่ายและการบริโภค การนำกลับมาใช้ใหม่ การบำบัด และกำจัด โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานในลักษณะบูรณาการ และเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Efficiency)

๑) การจัดงานรณรงค์ เพื่อให้บุคลากรได้คิดสิ่งประดิษฐ์ที่ทำจากเศษวัสดุเหลือใช้หรือขยะมูลฝอย เพื่อส่งเสริมการนำกลับมาใช้ใหม่ หรือการออกแบบสินค้า และบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Eco-design)

๒) ดำเนินการร่วมกับบุคลากรในการสำรวจข้อมูลปริมาณขยะแต่ละประเภท ภายในโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการเปรียบเทียบปริมาณขยะที่เกิดขึ้นก่อนและหลังการรณรงค์

๓) จัดทำเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อรวบรวมข้อมูลด้านการบริหารจัดการขยะ และกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงานจากทุกส่วนงานของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริโภคอย่างยั่งยืน (Sustainable Consumptions)

การสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากร ในการลด คัดแยก และนำขยะมูลฝอยกลับมาใช้ใหม่ การเสริมสร้างสังคมไร้พิษ การส่งเสริมการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แบบเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับชำนาญการพิเศษ)

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพการลด และใช้ประโยชน์ขยะมูลฝอย

โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการลด และใช้ประโยชน์ขยะมูลฝอย การส่งเสริมการคัดแยกขยะมูลฝอยจากแหล่งกำเนิด

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การบำบัดและกำจัดอย่างถูกหลักวิชาการ

เน้นการพัฒนากระบวนการเทคโนโลยีการบำบัดและกำจัดขยะมูลฝอยและการกำกับดูแลระบบบำบัดและกำจัดมูลฝอยอย่างถูกหลักวิชาการ รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและฟื้นฟูระบบบำบัดและกำจัดขยะมูลฝอยให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ สร้างความตื่นตัวให้กับบุคลากรของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร ในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการจัดการขยะมูลฝอยแบบครบวงจร

๔.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมทั้งปลูกจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ จำนวนบุคลากรและหน่วยงานของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร ที่ร่วมโครงการเข้าใจถึงนโยบายและแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ความสำเร็จของการบริหารจัดการเพื่อนำมูลฝอยกลับไปใช้ประโยชน์

๕.๓ จำนวนปริมาณมูลฝอยของหน่วยงานที่ลดลง

๕.๔ จำนวนค่าใช้จ่ายในกำจัดขยะของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร ที่ลดลงได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

(ลงชื่อ) อุษา เพชรนิล

(นางสาวอุษา เพชรนิล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(วันที่) 28 ส.ค. 2566

ผู้ขอประเมิน