

ชื่อเรื่อง การพัฒนาองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพ
แห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์

ผู้ทำวิจัย นิภาภัทร คงโต/วิสุทธิ บุญญะโสภิต/สุชาร์ตน์ หมายเจริญ/จรรยา รัตน์วิภา/ภัทราวดี ทองลา/
วงษ์สวัสดิ์ ตันวิสุทธิ*

สถานที่ทำงาน สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์

บทคัดย่อ

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) มีบทบาทบริหารจัดการงบกองทุนหลักประกันสุขภาพให้มีประสิทธิภาพและควบคุมคุณภาพมาตรฐานการให้บริการสาธารณสุขทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพได้อย่างครอบคลุมและมีมาตรฐานรวมถึงการคุ้มครองสิทธิประชาชนจากภารกิจงานที่มากทำให้บรรยากาศการทำงานมีความตึงเครียด ขาดความสัมพันธ์ที่ดีในสำนักงาน ทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เห็นความสำคัญที่จะช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ เพื่อช่วยปรับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สปสช.เขต3นครสวรรค์ จึงมีการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2561 ถึงกุมภาพันธ์ 2562 โดยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เปรียบเทียบก่อน ระหว่าง และหลังการทดลอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย มีการประเมินความสุขระดับบุคคลด้วย Happinometer ก่อนการดำเนินกิจกรรม มีคะแนนเฉลี่ย 59.41% และสำรวจสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Work Place Index: MAP HR มีคะแนน 44.59% อยู่ในเกณฑ์ที่องค์กรต้องรีบแก้ไข สปสช. เขต 3 นครสวรรค์ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสู่องค์กรสุขภาวะ โดยมีการกำหนดผลลัพธ์ขององค์กร (Outcome map) ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเพิ่มการทำงานเป็นทีมและการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อมุ่งสู่การสร้างหลักประกันสุขภาพ การดำเนินกิจกรรมตอบสนองต่อ life skill, work skill, decent work และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (sustainable) จากการดำเนินงานผลการประเมินความสุขระดับบุคคล โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก 59.41% เป็น 72.90% และ 65.8% ตามลำดับ ผลการประเมินความสุขระดับองค์กร เพิ่มขึ้นจาก 44.59% เป็น 69.59% และ 58.11% ตามลำดับ ผลจากที่มีการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะมาอย่างต่อเนื่องทำให้บรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรดีขึ้นอย่างชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพ ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในองค์กรลดความขัดแย้ง ส่งผลช่วยในการขับเคลื่อนงานระบบหลักประกันสุขภาพในพื้นที่

คำสำคัญ : สุขภาวะ, องค์กรสุขภาวะ, สมดุลชีวิตและการทำงาน

*ผู้อำนวยการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 3 นครสวรรค์ ที่ปรึกษาโครงการ

หลักการและเหตุผล

องค์กรสุขภาพ หมายถึง องค์กรที่สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกับมีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อมๆ กัน รวมถึงองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและ ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และองค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีพนักงานมีจุดมุ่งหมายร่วมกับองค์กรมุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน การนำโปรแกรมสุขภาพในที่ทำงาน ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการและการร่วมมือกันทั้งในด้านองค์ความรู้และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งหลักสำคัญที่เป็นแกนกลางและต้องปรากฏอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ คือ ความเป็นผู้นำ (leadership engagement) และการมีส่วนร่วมของพนักงาน (worker involvement) ซึ่งขึ้นอยู่กับจริยธรรมและการให้คุณค่า (values and ethics) สำหรับกระบวนการต่อเนื่องของโปรแกรมสุขภาพในที่ทำงาน ได้มีการกำหนดขั้นตอน ดังนี้ 1) การระดมกำลัง (mobilized) สิ่งที่สำคัญของ พันธะสัญญาคือการร่วมพัฒนาและการอนุมัตินโยบาย ทุกด้านจากผู้รับผิดชอบระดับสูงสุดของสำนักงาน และสื่อสาร ไปยังพนักงานทุกคน การระดมสินทรัพย์ สำหรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายรวมทั้งคน เวลา และความต้องการ อื่นๆ สำหรับการพัฒนาปรับปรุงอย่างยั่งยืน 2) การประชุม (assemble) เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้กำหนดข้อตกลงหรือพันธะสัญญาร่วมกันแล้ว จะต้องมีการจัดหาแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่คณะทำงานจะต้องผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในที่ทำงาน และมาประชุมตกลงกันให้เข้าใจตรงกัน 3) การประเมิน (assess) จำแนกเป็น 2 ประเภทคือ ก) การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน อาจเป็น ลักษณะของการสำรวจ โดยถามคำถามที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์กร ประเด็นผู้นำ ความเครียดในสำนักงาน ความเครียดที่เกิดจากภายนอก การปฏิบัติด้านสุขภาพของบุคคล สิ่งที่เกี่ยวข้องอันตรายที่พบในสิ่ง แวดล้อมทางกายภาพในการทำงานหรือในชุมชน เป็นต้น ส่วน ข) การประเมินความต้องการในอนาคต อาจมีการ เทียบเคียงกับสำนักงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีการทบทวนเอกสารกรณีศึกษาของการปฏิบัติที่ดี (good practice) มีการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นด้านความต้องการในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและ ภาวะสุขภาพของพนักงาน รวมถึงสิ่งที่ผู้บริหารควรจะให้ช่วยเหลือ เพื่อการหาวิธีการที่เหมาะสม 4) การจัดลำดับความสำคัญ (prioritize) เนื่องจากมีปัญหาจำนวนมากที่จะต้องแก้ไข อาจร่วมกันเลือกประเด็นที่สำคัญขึ้นมาแก้ไขก่อน โดยเกณฑ์อาจพิจารณาจากความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้มีบทบาทในสำนักงาน รวมทั้งผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และพนักงานทุกระดับ 5) การวางแผน (plan) ควรจัดตามลำดับความ สำคัญของปัญหา และตามกรอบเวลา ควรมีเป้าหมายระยะยาวและชุดของวัตถุประสงค์จากนั้นต้องจัดทำแผนงานประจำปีเพื่อกำหนดงานที่มีความสำคัญระดับสูง ซึ่งต้องจัดการแก้ไขในปีแรก โดยพิจารณาหลักการ 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตแห่งของสุขภาพบุคคลในที่ทำงาน และ ชุมชนสำนักงานมาเป็นแนวทางในการวางแผน 6) การลงมือปฏิบัติ(do) จะต้องมีการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบลงในแผนปฏิบัติการแต่ละแผน รวมทั้งเจ้าหน้าที่และตัวแทนที่รับผิดชอบ การสนับสนุน และ พันธะสัญญา สำหรับนโยบายจะช่วยให้ประสบความสำเร็จ 7) การประเมินผล (evaluation) ต้องระบุว่า อะไรคืองาน อะไรไม่ใช่งาน และอะไรที่ขัดขวางความสำเร็จของงาน ควรประเมินทั้งกระบวนการดำเนินงานและ ผลลัพธ์ที่ได้ ทั้งผลลัพธ์ระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งควรบรรจุการประเมินผลลงในแผนปฏิบัติการด้วย 8) การปรับปรุง (improve) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของโปรแกรมหรือเป็นขั้นตอนแรกของวงรอบใหม่ เป็นการ สร้างความเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลมาจากการประเมิน เพื่อปรับปรุงโปรแกรมที่ได้ปฏิบัติหรือเป็นการเพิ่มเติมในวงรอบถัดไป

ตามหลัก Happy Workplace ว่าด้วยความสุข 8 ประการ หรือ (Happy 8) ให้ความหมายขององค์กร สุขภาวะ ว่าเป็นองค์กรที่มีการส่งเสริม และพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกายใจสังคม และ จิตปัญญา (ชาญวิทย์ วสันต์ธรรารัตน์, 2556) แนวคิดนี้พิจารณาองค์ประกอบ สุขภาวะ ภายใต้ฐานคิดว่าความสุข 8 ประการ (Happy 8 Menu) โดยมองว่าองค์กรสุขภาวะต้นแบบควรจะมีมีความสุขทั้ง 8 ประการ ได้แก่ (<https://www.thaihealth.or.th>)

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์ มีสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือ การเป็นผู้ให้

3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและ สภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่ อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่ การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การ เป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูน ความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มี ศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มี สมာธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสันทนุให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธา ในคุณงามความดีทั้งปวง

7. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธี เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็น หลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รัก ตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง

นอกจากนี้แนวทางการสร้างสุขภาวะในองค์กรควรมีการตรวจสอบสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace Index) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะสนับสนุนการดำเนินงานสร้างสุขภาวะในองค์กร โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเรียนรู้ การสร้างสุขภาวะในองค์กรจากดัชนีสุขภาวะองค์กร และสามารถเปรียบเทียบพัฒนาการได้ภายในองค์กร นอกจากนี้ยังสามารถพัฒนานวัตกรรมสร้างสุขและทราบบังคับจยความสมดุลของสภาวะที่เกื้อกูลต่อสุขของคนใน องค์กร ทำให้องค์กรเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ (2554) พัฒนาขึ้นมี 5 มิติดังนี้

1) มิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Management) จำนวน 6 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย (1) ระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมตามกฎหมายแรงงาน (2) นโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน (3) ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ (4) ระบบการจัดสวัสดิการพนักงานตามกฎหมาย (5) ระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน และ(6) ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน

2) มิติสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ (Atmosphere) จำนวน 9 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำองค์กร (2) ผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร (3) บรรยากาศในที่ทำงานส่งเสริมความสุขของพนักงาน (อาทิความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ) (4) การสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (อาทิการจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงาน) (5) การสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน (6) การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร (7) องค์กรดูแลความสุขของครอบครัวพนักงานเป็นอย่างดี(8) การร่วมพัฒนาชุมชนสังคม และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และ (9) การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน

3) มิติกระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร (Process) จำนวน 7 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย (1) คณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข (2) การสร้างช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร (3) การเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร (4) การสนับสนุนทรัพยากรจากองค์กร (5) องค์กรให้ความสำคัญเรื่องสุขภาวะว่าเป็นทุนแบบหนึ่ง (6) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข และ (7) คุณภาพของกระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข

4) มิติสุขภาพกายและสุขภาพใจ (Health) จำนวน 11 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย (1) พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ (การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา) (2) กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว (3) การเกิดอุบัติเหตุ/เจ็บป่วย/เสียชีวิต เนื่องจากการทำงานในสถานประกอบการ (4) ร้อยละของวันลาที่พนักงานลาโดยมีสาเหตุจากอุบัติเหตุอันเนื่องจากการทำงาน (5) การออกกำลังกาย (6) ร้อยละของค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของพนักงานที่อยู่ในระดับปกติ (7) ระดับความสุขของพนักงานในองค์กร (8) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (9) ระดับความเครียดของพนักงาน (10) ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของทุกคนในองค์กร และ (11) องค์กรมีระบบดูแลสุขภาพพนักงาน

5) มิติผลลัพธ์ (results) จำนวน 4 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย(1) ความผูกพันในองค์กร (2) อัตราการลาออกของพนักงาน (3) ผลิตภาพแรงงานขององค์กร และ (4) ผลิตภาพรวมขององค์กร

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) มีวิสัยทัศน์ คือ ทุกคนที่อาศัยอยู่บนแผ่นดินไทยได้รับความคุ้มครองหลักประกันสุขภาพอย่างถ้วนหน้าด้วยความมั่นใจ และเป้าหมายการดำเนินงาน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการ ระบบการเงินการคลังมั่นคง และดำรงไว้ซึ่งธรรมาภิบาล โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติในการขับเคลื่อนการดำเนินงานระบบหลักประกันสุขภาพ ส่วนบทบาทของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ คือ บริหารจัดการรบบกองทุนหลักประกันสุขภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควบคุมคุณภาพมาตรฐานการให้บริการสาธารณสุขทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพได้อย่างครอบคลุมและมีมาตรฐาน รวมถึงการคุ้มครองสิทธิประชาชน สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 5 จังหวัด ได้แก่ นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร อุทัยธานี และชัยนาท เจ้าหน้าที่แต่ละคนรับผิดชอบงานหลายภารกิจส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเครียด มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจน้อย ช่วงเย็นเลิกงานช้า ไม่มีเวลาลงออกกำลังกาย บรรยากาศการทำงานมีความตึงเครียด ขาดความสัมพันธ์ที่ดีในสำนักงาน ส่งผลกระทบถึงผลผลิตไม่บรรลุตามเป้าหมาย การบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่นอกจากจำเป็นต้องให้

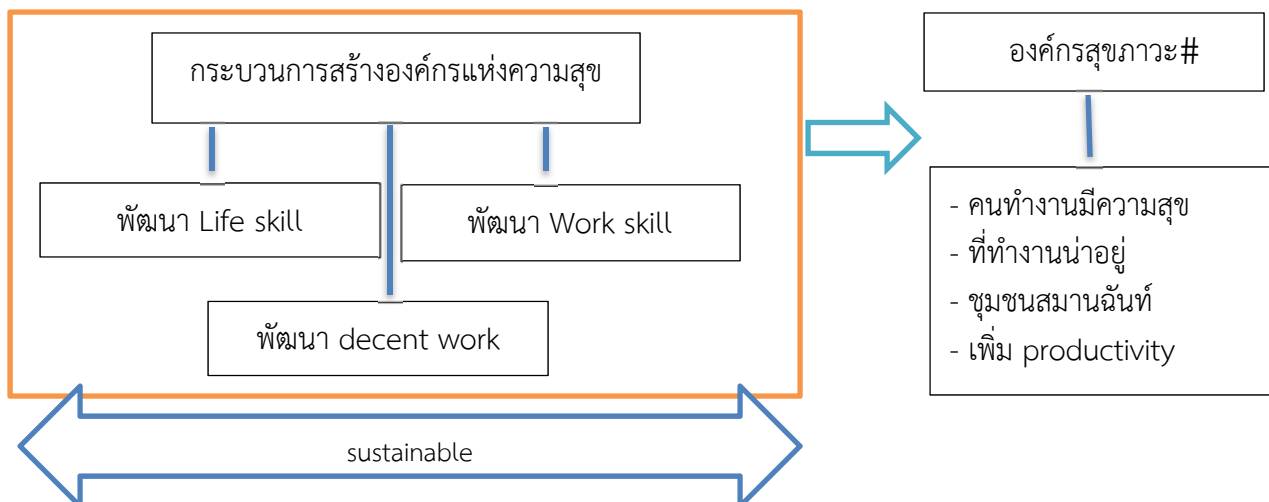
ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรแล้ว ยังมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขด้วย โดยใช้เครื่องมือการบริหารจัดการในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร (พริธิตา วิเศษศิลปานนท์ และ ทิพวัลย์รามรณง, 2016)

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์ พบว่า หลังจากทำงาน 1-2 ปี น้ำหนักขึ้นเฉลี่ยคนละ 5-10 กิโลกรัม เลิกงานเย็น ไม่มีเวลาออกกำลังกาย นอกจากนี้ จากการสำรวจภาวะสุขภาพของบุคลากรในองค์กร พบว่า ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) 18.5 -22.9 กิโลกรัม/ตารางเมตร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และค่าดัชนีมวลกาย (BMI) มากกว่าเท่ากับ 23กิโลกรัม/ตารางเมตร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 จะเห็นว่า บุคลากรส่วนมากอยู่ในภาวะน้ำหนักเกินปกติและภาวะอ้วน ภาวะอ้วนลงพุง ผู้ชายร้อยละ 36.36 (จำนวน 4 คน จาก 11 คน) ผู้หญิง ร้อยละ 23.81 (จำนวน 5 คน จาก 21 คน) และจากการประเมินความสุขของสำนักงาน เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2561 พบว่า การประเมินความสุขระดับบุคคล ด้วย Happinometer มีคะแนนเฉลี่ย 59.41% ซึ่ง Happy 3 ลำดับแรกที่มีคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ Happy relax = 51.9 % , Happy money = 53.1% และ Happy body = 55.2% และจากการสำรวจสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Work Place Index : MAP HR มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 44.59% อยู่ในเกณฑ์ที่องค์กรต้องรีบแก้ไข โดยมี 3 มิติที่คะแนนน้อย ได้แก่ มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (Atmosphere) เท่ากับ 47.22% มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (Process) เท่ากับ 39.29% มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายใจ (Health) เท่ากับ 31.82% จากผลการประเมินดังกล่าวทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เห็นความสำคัญที่จะช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ เพราะจะช่วยปรับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อผลผลิตขององค์กร เพราะการมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน มีการปรับพฤติกรรมและมีการพัฒนาที่ดีขึ้น ย่อมก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด ความมุ่งมั่นสร้างหลักประกันสุขภาพ เพื่อประชาชนได้รับความคุ้มครองด้านหลักประกันสุขภาพอย่างถ้วนหน้าด้วยความมั่นใจ บนพื้นฐานการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและความสุขขององค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม สร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
2. เพื่อยกระดับองค์กรสุขภาวะให้เป็นองค์กรแกนนำด้านการสร้างเสริมสุขภาวะ
3. เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร (productivity) จากการเป็นองค์กรสุขภาวะ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ กลุ่มประชากร คือ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์ จำนวน 33 คน เปรียบเทียบก่อน ระหว่างและหลังการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการดังนี้

1. ประเมินความสุขระดับบุคคลและระดับองค์กร ด้วย Happinometer และ #Happy Workplace

Index : MAP HR

2. จัดตั้งทีมขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ
3. วิเคราะห์ปัญหาขององค์กรและเจ้าหน้าที่
4. ออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหาขององค์กรและเจ้าหน้าที่พร้อมทั้งดูแลด้านสุขภาพ
5. กำหนดกระบวนการดำเนินงาน ผลผลิต ผลลัพธ์ ของกิจกรรมด้วย Master plan และ Action plan
6. ดำเนินงานและติดตามผล ตาม Master plan และ Action plan
7. ประเมินความสุขระดับบุคคลและระดับองค์กร ด้วย Happinometer และ #Happy Workplace

Index : MAP HR

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ,ค่าเฉลี่ย เก็บข้อมูล 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการดำเนินงาน ระหว่างการดำเนินงานและระยะหลังการดำเนินงาน

ระยะเวลาดำเนินงานระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2561 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. การประเมินความสุขระดับบุคคล ด้วยเครื่องมือ Happinometer ประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ Happy Body, Happy Heart, Happy Society, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money และ Happy Family

2. การประเมินสุขภาวะระดับองค์กร ด้วยเครื่องมือ Happy Workplace Index : MAP HR ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่

- มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (Management)
- มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (Atmosphere)
- มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (Process)
- มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายใจ (Health)
- มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์ (Results)

ผลการศึกษา

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์ ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ โดยมีนโยบายความสุขขององค์กร ได้แก่ 3 สุข สร้างสรรค์ สู่หลักประกันยั่งยืน ซึ่งหมายถึง ความมุ่งมั่นสร้างหลักประกันสุขภาพ ด้วยความร่วมมือของภาคีเครือข่ายต่างๆ บนพื้นฐานของสุขสมดุลและการทำงานเป็นทีมของคน สปสช. เขต 3 นครสวรรค์ มีการสร้างทีมคนปันสุขในการขับเคลื่อนงานขององค์กร จำนวน 4 ทีม ได้แก่ ทีมสื่อสารและ

ประชาสัมพันธ์ ทีมบริหารจัดการองค์ความรู้ ทีมปฏิบัติการและติดตามผล และทีมวิเคราะห์และประเมินผล และมีแกนนำขับเคลื่อนโครงการที่บุคลากรผ่านการอบรมจากมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ได้แก่ Project Manager, Facilitator, Train to Trainer และ Coach มีการจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข ประกอบด้วย Master plan และ Action plan ของแต่ละโครงการ จำนวน 5 โครงการ ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินความสุภาพาระดับองค์กรด้วยเครื่องมือ Happy Workplace Index : MAP HR ได้แก่ มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (Atmosphere) คือ โครงการผ่อนคลายสร้างสุข โครงการผ่อนคลายสบายจิต ผูกมิตรสัมพันธ์ มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (Process) คือ โครงการ Share and Learn to Happy โครงการ 5 ส. สร้างสุข และมิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายใจ (Health) คือ โครงการ Road to Good Health ซึ่งแต่ละโครงการมีส่วนในการตอบสนอง Happy 8

ผลการสร้างสุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน มีการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศผ่อนคลาย การมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคม การทำกิจกรรมร่วมกันในโอกาสสำคัญ สนับสนุนส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็น พบว่า ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานลดความขัดแย้ง จากการประเมินความสุภาพระดับบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ย Happy relax เพิ่มขึ้นจาก 51.9% เป็น 71% และ 60.3% ตามลำดับ สอดคล้องกับการประเมินความสุขขององค์กร พบว่า สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (Atmosphere) เพิ่มขึ้นจาก 47.22% เป็น 63.89% และ 72.22% ตามลำดับ นอกจากนี้ความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มมากขึ้นตามลำดับจาก 71.74% เป็น 78.97% และ 77.07% ตามลำดับ โดยส่วนมากเจ้าหน้าที่ได้แสดงถึงการทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และจะปกป้ององค์กรหากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่ผ่านมาที่องค์กรเคยได้รับการกล่าวถึงในทางที่ไม่เหมาะสมและคนในองค์กรได้แสดงพลังจนสามารถผ่านเหตุการณ์ต่างๆมาได้

ผลการสร้างสุขด้วยกระบวนการสร้างสุข ได้แก่ โครงการ Share and Learn to Happy : กิจกรรม Photo stock club มีเจ้าหน้าที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 24 คน ได้รับโอกาสพัฒนาตนเองในการถ่ายภาพส่งรูปเข้าร่วมเป็นสมาชิก Shutter Stock จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และสามารถขายรูปได้จำนวน 5 คน นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออม ทำให้สร้างรายได้เพิ่มเติมแก่ตนเองและครอบครัว (Decent work) โครงการ 5 ส. สร้างสุข จัดกิจกรรมสร้างความรู้ในการจัดเก็บเอกสารและแฟ้มที่เป็นระบบ การรณรงค์รักษาความสะอาด การเก็บของเป็นระเบียบ สร้างสุขลักษณะ ทำให้สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานสะอาดน่าอยู่ ปลอดภัย

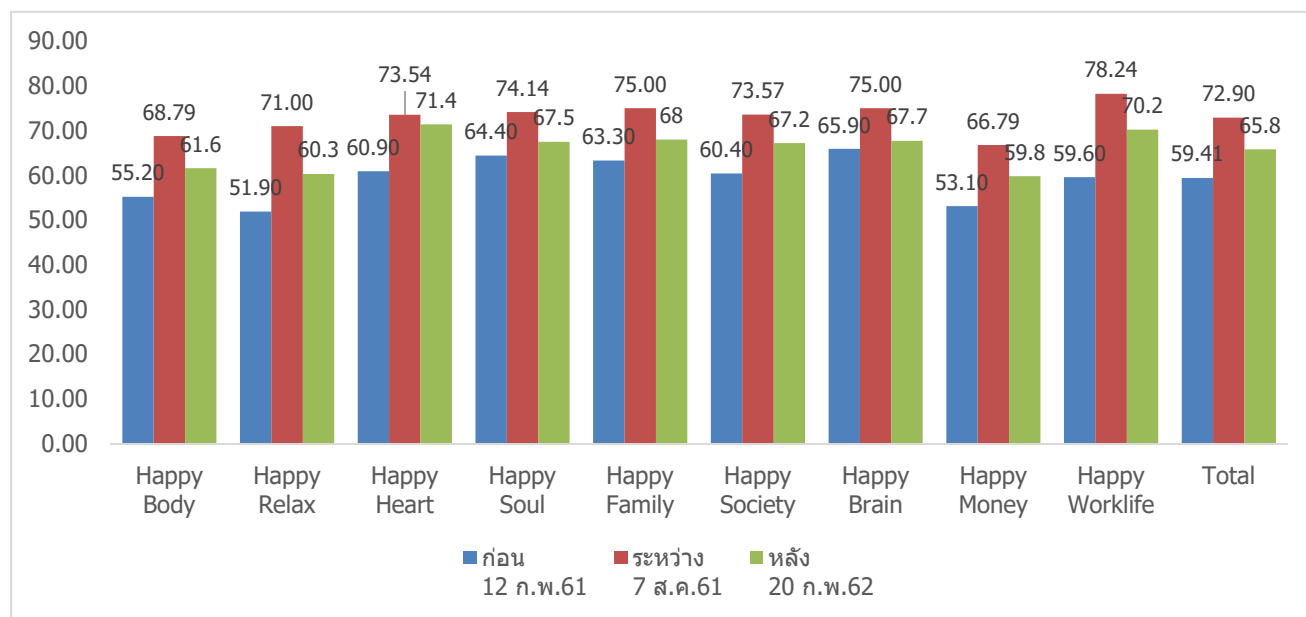
ผลการสร้างเสริมสุขภาวะทางกาย ได้แก่ โครงการ Road to Good Health ดำเนินการโดย

- 1) ประเมินสมรรถนะของร่างกาย ได้แก่ ชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง ประเมินค่า BMI วัดรอบเอว 2) ปรับอาหารว่างและเครื่องดื่ม ลดการบริโภค กาแฟ น้ำหวาน เป็นน้ำเปล่า หรือน้ำผลไม้ ลดของหวาน เช่น เบเกอรี่ ขนมหวาน เป็นผลไม้ตามฤดูกาล อาหารกลางวันเพิ่มผัก เป็นต้น 3) ส่งเสริมการออกกำลังกายโดยใช้กิจกรรมหมั่นก้าวพิชิตฟุง เป็นเครื่องมือส่งเสริมและกระตุ้นการออกกำลังกาย มีการวัดและประเมินผลทุก 3 เดือน ผลการประเมินพบว่า MAP HR มิติ Health เพิ่มขึ้น จาก 31.8 % เป็น 63.64 % Happy Body เพิ่มขึ้น จาก 55.2 % เป็น 73.34% BMI ≥ 23 Kg/m² ลดลง จาก 62.5 % เหลือ 53.57 % และการออกกำลังกายเพิ่มขึ้น จาก 9.38% เป็น 53.57 % มีบุคลากรต้นแบบจำนวน 1 คน ที่สามารถลดน้ำหนักได้ 9 กิโลกรัม มีการออกกำลังกายก่อนการประชุมทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน

ผลผลิตต่อองค์กร (Productivity) ตามที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) มีภารกิจบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความจำเป็นต้องมีการชี้แจงนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน จำเป็นต้องใช้ระบบบริหารจัดการสำนักงานในการขับเคลื่อนงาน และเป็นนโยบายของรัฐบาลและของสำนักงานที่จะต้องมีการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยในปีที่ผ่านมาพบปัญหาในการเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเกณฑ์ซึ่งเกิดจากสาเหตุต่างๆ จากการจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน "Happy work life: การบริหารและพัฒนาโครงการที่มีประสิทธิภาพ" ทำให้เจ้าหน้าที่ช่วยกันระดมสมองหาสาเหตุของการเบิกจ่ายงบประมาณและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งหามาตรการแก้ไข ทำให้ในปีงบประมาณ 2562 เจ้าหน้าที่แต่ละคนที่มีงบประมาณในการขับเคลื่อนงานมีการปฏิบัติตามแผนงาน 86.27% เบิกจ่ายงบประมาณ 68.11% (เป้าหมาย 58%) ส่งผลให้สำนักงานสามารถดำเนินการในภาพรวมบรรลุเป้าหมาย เบิกจ่ายงบประมาณได้ตามเกณฑ์ซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานหลักประกันสุขภาพในเขตพื้นที่

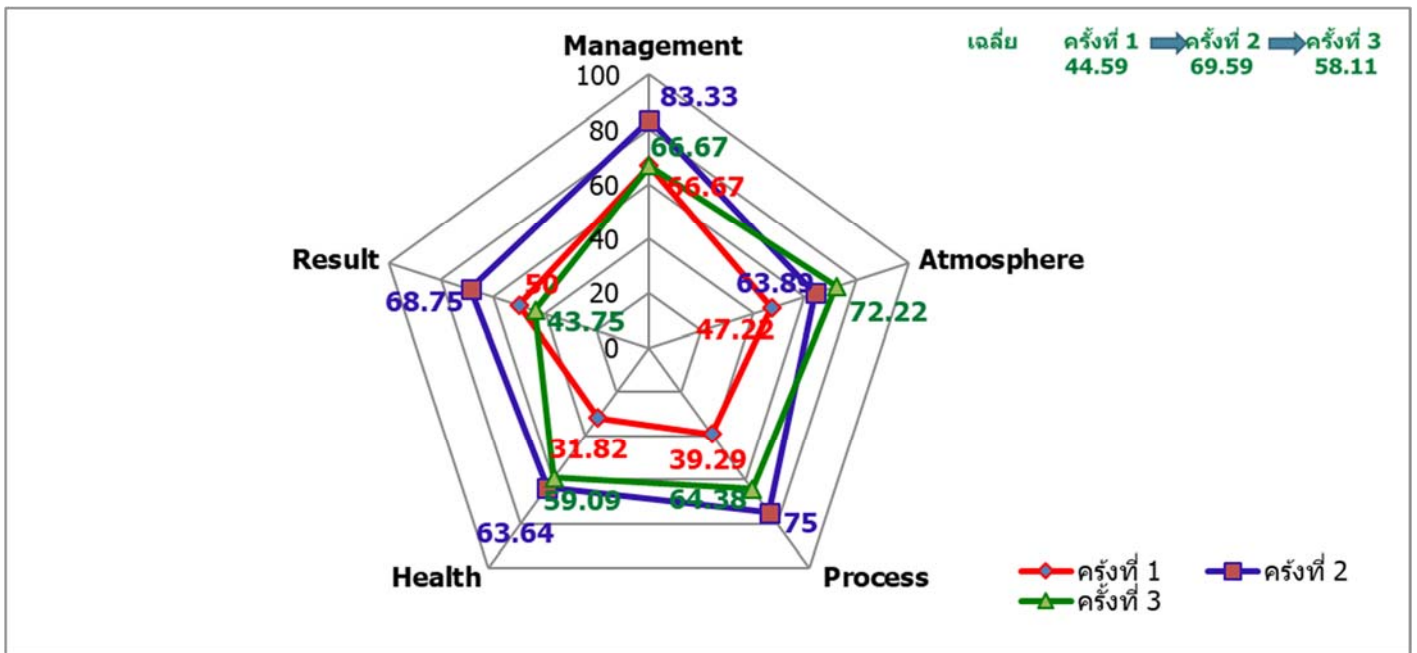
จากการดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลและงพัฒนากิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลทั้งก่อน ระหว่างและหลังดำเนินการ พบว่า การประเมินความสุขระดับบุคคล ด้วย Happinometer โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากค่าเฉลี่ย 59.41% เป็น 72.90% และ 65.8% ตามลำดับ ซึ่งคะแนนเฉลี่ยของHappy เพิ่มขึ้นทุกด้าน (20 ก.พ. 62) พบว่า คะแนนเฉลี่ยเพิ่มมากที่สุด ได้แก่ Happy Heart, Happy worklife และ Happy brain คือค่าเฉลี่ย 71.4% ,70.2% และ 67.7 % ตามลำดับ รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 ค่าเฉลี่ยร้อยละของการประเมินความสุขระดับบุคคล ด้วย Happinometer



ผลการประเมินความสุขระดับองค์กรด้วยเครื่องมือ Happy Workplace Index : MAP HR เพิ่มจาก 44.59% เป็น 69.59% และ 58.11% ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่ามิติสุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (Atmosphere) เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสัมพันธ์กับการสำรวจ Happinometer ที่พบว่า Happy worklife และ Happy heart เพิ่มขึ้น ซึ่งทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์กัน คือ จากที่มีการดำเนินการ Happy Work Place มาอย่างต่อเนื่องทำให้บรรยากาศการทำงาน และความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรดีขึ้นอย่างชัดเจน มีการช่วยเหลืองานข้ามกลุ่มภารกิจ มีการแบ่งปันทรัพยากรในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพ ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในองค์กรลดความขัดแย้งส่งผลช่วยในการขับเคลื่อนงานระบบหลักประกันสุขภาพในพื้นที่ รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 2 ผลการประเมินความสุขระดับองค์กรด้วยเครื่องมือ Happy Workplace Index : MAP HR



การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดีขึ้นโดยนำหลักการ Happy work Place เข้ามาช่วยปรับสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตประจำวันสอดแทรกกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศการทำงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น เป็นผู้นำกระบวนการสร้างความสุขทั้งในงานและนอกงาน และมีรูปแบบการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการที่ชัดเจน ทำให้เป็นที่ชื่นชม และกล่าวถึงเป็นแบบอย่างให้กับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ทั้งส่วนกลางและสำนักงานสาขาเขตพื้นที่ โดยมีการเชิญผู้บริหารของ สปสช. เขต 3 นครสวรรค์ เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ Happy Work Place กับ สปสช. ส่วนกลาง มีการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนการทำงานองค์กรสู่ภาวะระหว่าง สปสช. เขตทุกแห่ง และสปสช. ส่วนกลาง รวมทั้งยังได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ

จัดการความรู้โครงการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ของ สปสช. นอกจากนี้มีการนำเสนอผลการดำเนินงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพทางกายให้แก่องค์กรภายนอก ในงานการสร้างต้นแบบองค์กรสุขภาพ กิจกรรม "จัดเต็มเห็นคุณค่าการเป็นองค์กรสุขภาพ" ครั้งที่ 2 "Jump up 2B World Class Happy Workplace" ณ โรงแรมแกรนด์เมอร์เคียว กรุงเทพมหานคร รวมทั้งเข้าร่วมจัดนิทรรศการงานมหกรรม "Happy Variety Expo 2018" Share-Show-Chill ร่วมกับองค์กรเอกชนเพื่อเผยแพร่การดำเนินงานองค์กรสุขภาพ ณ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

แผนการที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในงานประจำ

การจัดกระบวนการขับเคลื่อนงานองค์กรสุขภาพโดยเน้นการลดทุกซีในงาน (work skill) ด้วยการสร้างความร่วมมือทุกคนภายในองค์กรช่วยกันประเมินและวิเคราะห์ปัญหา จาก MAP HR ทำให้ได้แผนปฏิบัติการจากการประเมิน MAP HR 4 มิติ ได้แก่ มิติ Management, Atmosphere, Process และ Health แบ่งผู้รับผิดชอบแต่ละมิติที่ชัดเจนพร้อมทีมงาน จัดทำแผนรองรับกิจกรรมที่ช่วยกันวิเคราะห์ในส่วนที่ยังไม่บรรลุผล เช่น การสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน : จัดทำแผนความปลอดภัยและทบทวนอย่างต่อเนื่องทุกปี เช่น แผนอัคคีภัย การใช้เครื่องช่วยฟื้นคืนชีพ โดยมีการกำหนดช่วงเวลาชัดเจน เป็นต้น

บทเรียนที่ได้รับ

1. มีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการทำงานมีทัศนคติความสัมพันธภายในองค์กร มีการช่วยเหลือข้ามกลุ่มภารกิจมากขึ้น
2. ได้ผลผลิตของสำนักงานเพิ่มขึ้น จากการวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรทำให้แก้ปัญหาได้ตรงตามความต้องการ
3. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการทำงานขับเคลื่อนองค์กรสุขภาพกับหน่วยงานภาคเอกชนและหน่วยงานภายในสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งในด้านการสนับสนุนเชิงนโยบาย สนับสนุนงบประมาณ และให้คำปรึกษา เปิดโอกาสให้ทีมงานขับเคลื่อนได้ดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ในหน่วยงาน หรือการส่งไปอบรมเพิ่มความรู้นอกหน่วยงาน รวมถึงความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ช่วยระดมความคิดเห็น วางแผน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินตามแผนงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์ ที่ให้การสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ ขอขอบคุณรองผู้อำนวยการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ. (2554). การตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index.

คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index. 7-22.

คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORK PLACE. (ออนไลน์). สืบค้นจาก

<https://www.thaihealth.or.th> เมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2562

คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2561). สารสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบหลักประกัน

สุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2560-2564 (ฉบับทบทวนปี 2562). ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ

หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2560-2564) ฉบับทบทวน 2562, 24-37.

ชาญวิทย์ วสันต์วรรัตน์. (2556). องค์กรสุขภาพ. (ออนไลน์). สืบค้นจาก www.thaihealth.or.th

เมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2562

ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). การสร้างสุขภาวะในองค์กร (Developing Healthy Organization). วารสารวิจัย

ทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 6 (1), 1-10

ดวงเนตร ธรรมกุล, ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และอัจฉรา ประเสริฐสิน. (2554). การพัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาพ.

วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 5(2), 8-19.

ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2561).

รายงานผลสำรวจความสุขขององค์กร สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์.

เอกสารอัดสำเนา.

ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562).

รายงานผลสำรวจความสุขขององค์กร สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์.

เอกสารอัดสำเนา.

พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ , ทิพย์วัลย์รามรง. (2016). องค์กรสุขภาวะต้นแบบ. สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 3:
แนวคิดและเครื่องมือการขับเคลื่อนงาน. (ออนไลน์). สืบค้นจาก
<http://www.happy-workplace.com/index.php> เมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2562

การพัฒนาองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์

สปสช.เขต3นครสวรรค์ มีการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2561 ถึงกุมภาพันธ์ 2562 เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เปรียบเทียบก่อน ระหว่าง และหลังการทดลอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย มีการจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสู่องค์กรสุขภาวะโดยมีการกำหนดผลลัพธ์ขององค์กร (Outcome map) ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเพิ่มการทำงานเป็นทีมและการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อมุ่งสู่การสร้างหลักประกันสุขภาพ การดำเนินกิจกรรมตอบสนองต่อ life skill, work skill, decent work และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (sustainable) จากการดำเนินงานผลการประเมินความสุขระดับบุคคล โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก 59.41% เป็น 72.90% และ 65.8% ตามลำดับ ผลการประเมินความสุขระดับองค์กร เพิ่มขึ้นจาก 44.59% เป็น 69.59% และ 58.11% ตามลำดับ ผลจากที่มีการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างต่อเนื่องทำให้บรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรดีขึ้นอย่างชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพ ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในองค์กรลดความขัดแย้งส่งผลช่วยในการขับเคลื่อนงานระบบหลักประกันสุขภาพในพื้นที่

แผนปฏิบัติการความสุข : มิติ Health, Atmosphere, Process

Atmosphere

- ❖ โครงการผ่อนคลาย สร้างสุข
- ❖ โครงการผ่อนคลาย สบายจิต ผูกมิตร สัมพันธ์



Health

- ❖ โครงการ Road to Good Health

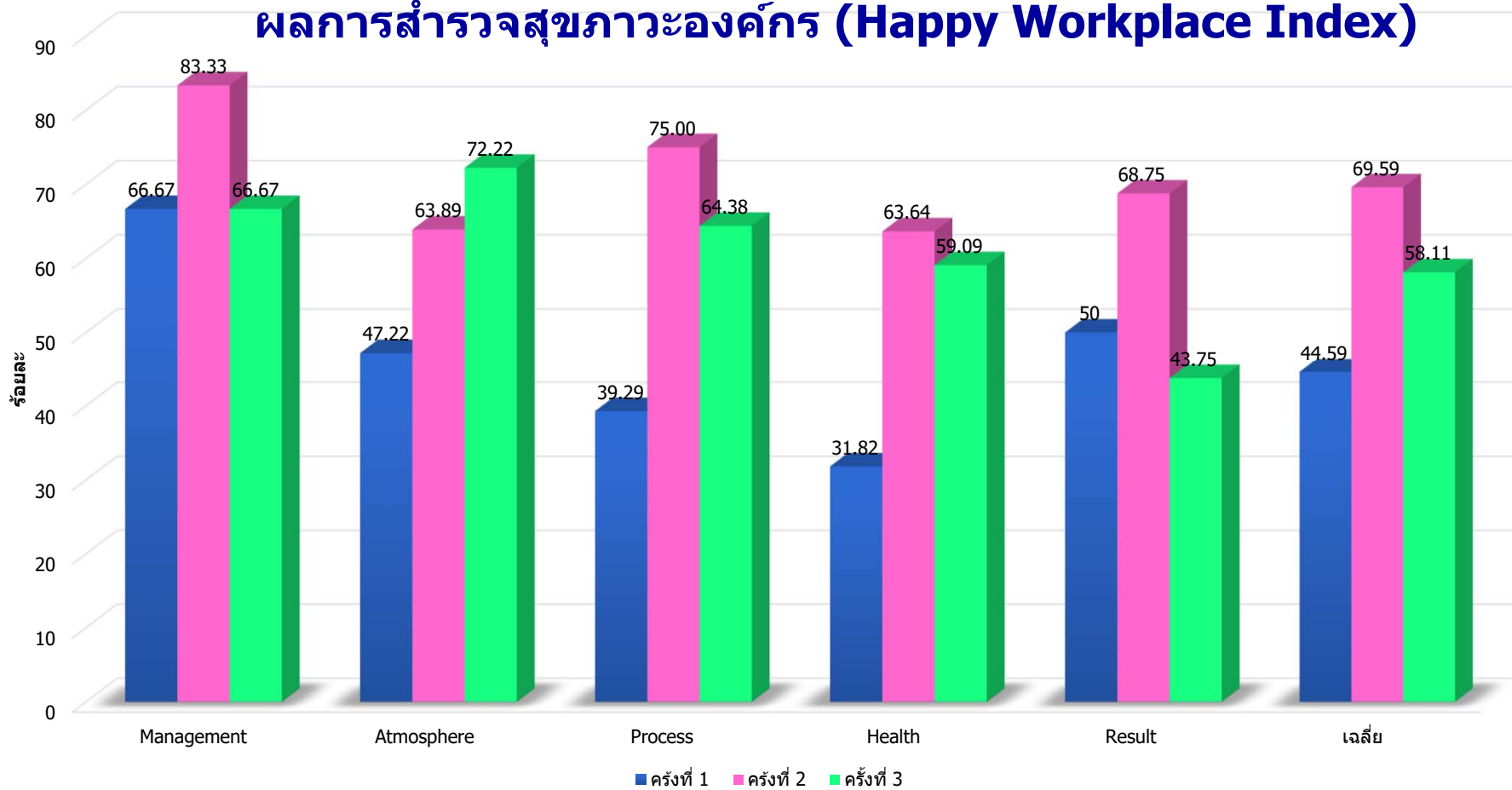


Process

- ❖ Share and Learn to Happy
- ❖ โครงการ 5 ส. สร้างสุข



ผลการสำรวจสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace Index)



ผลการสำรวจ Happinometer

