

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงสาธารณสุข
ชั้น ๘ อาคาร ๗ ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ระเบียบวาระการประชุม
คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
ชั้น ๘ อาคาร ๗ ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

- ระเบียบวาระที่ ๑** เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- คำสั่งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
- ระเบียบวาระที่ ๒** เรื่องเพื่อทราบ
- ๒.๑ ผลการตอบแบบสำรวจความสุขของคนทำงาน (Happinometer)
 - ๒.๒ ผลการตอบแบบสำรวจสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI)
- ระเบียบวาระที่ ๓** เรื่องเพื่อพิจารณา
- แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- ระเบียบวาระที่ ๔** เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
-

หมายเหตุ : ระเบียบวาระการประชุมอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ระเบียบบวาระที่ ๑

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

ประธาน แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และคล่องตัวมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเปลี่ยนแปลงบุคลากรในคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตามคำสั่งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กรความสุข ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

- | | | |
|------|---|----------------------------|
| ๑.๑ | นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | ประธาน |
| ๑.๒ | นายพศวีร์ วัชรบุตร
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ | นางสาวพรนิตา นาคทับทิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ | นางสาวกาญจนรัช ศรพรหม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ | นางสาวชนกพร แสนสุด
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ | นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ | นางสาวกัญญา หิรัญ
นักวิชาการเงินและบัญชี | คณะกรรมการ |
| ๑.๘ | นางสาวทิพย์วรรณ ภูสิงห์ทอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะกรรมการ |
| ๑.๙ | นางสาวกิตติพร ธีระโคตร
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะกรรมการ |
| ๑.๑๐ | นางสาวกันตินันท์ เพ็ญสุพรรณ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | คณะกรรมการ
และเลขานุการ |

ระเบียบบวาระที่ ๒

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

๒.๑ ผลการตอบแบบสำรวจความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

๒.๑.๑ เรื่องเดิม

กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายมุ่งเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประเด็นที่ ๙ องค์กรแห่งความสุข ตัวชี้วัดที่ ๕๒ องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ โดยมีการให้หน่วยงานตอบแบบประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) ซึ่งเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข และเป็นการส่งเสริมความสุขในการทำงานอย่างตรงประเด็น ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานตอบแบบประเมินฯ ให้แล้วเสร็จในไตรมาสที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔-๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ผ่านเว็บไซต์ Happy MOPH ทาง <https://happy.moph.go.th>

๒.๑.๒ ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ขอสรุปผลการดำเนินการตอบแบบสำรวจความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีบุคลากรตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน ๑๙ คน จากบุคลากร ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังนี้

(๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ข้อมูลลักษณะทั่วไปของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรกว่าร้อยละ ๗๐ เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่อยู่ใน Gen Y มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประมาณร้อยละ ๖๐ บุคลากรมากกว่าครึ่งมีสถานะโสดและไม่มีบุตร เป็นข้าราชการมากกว่าครึ่งของบุคลากรทั้งหมด ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานมาแล้ว ๑-๒ ปี ลักษณะงานในศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เป็นงานที่เป็นงานวิชาการและงานทางด้านสนับสนุนในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน บุคลากรร้อยละ ๗๐ มีรายได้ประมาณ ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท ซึ่งเป็นรายได้ระดับกลางค่อนข้างต่ำ ดังรายละเอียดตารางที่ ๑ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากร สังคม

ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากร สังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๓	๑๕.๗๙
หญิง	๑๔	๗๓.๖๘
ทางเลือก	๒	๑๐.๕๓
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
๑๘ - ๒๔ ปี	๒	๑๐.๕๓
๒๕ - ๓๔ ปี	๖	๓๑.๕๘
๓๕ - ๔๔ ปี	๘	๔๒.๑๑
๔๕ - ๕๔ ปี	๑	๕.๒๖
๕๕ - ๖๐ ปี	๒	๑๐.๕๓
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากร สังคม (ต่อ)


ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากร สังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๓. Generation		
Gen Z (น้อยกว่า ๒๕ ปี)	๒	๑๐.๕๓
Gen Y (๒๕ - ๔๒ ปี)	๑๒	๖๓.๑๖
Gen X (๔๓ - ๕๗ ปี)	๕	๒๖.๓๒
รวม	๑๙	๑๐๐.๐
๔. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑	๕.๒๖
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๓	๖๘.๔๒
สูงกว่าปริญญาตรี	๕	๒๖.๓๒
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐
๕. ภูมิลำเนา		
มี ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนนทบุรี	๓	๑๕.๗๙
ไม่ได้ มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนนทบุรี	๑๖	๘๔.๒๑
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐
๖. สถานภาพสมรส		
โสด	๑๑	๕๗.๘๙
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	๕	๒๖.๓๒
แต่งงานแต่แยกกันอยู่	๑	๕.๒๖
อยู่ด้วยกันโดยไม่แต่งงาน	๒	๑๐.๕๓
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐
๗. จำนวนบุตร(รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)		
ไม่มี	๑๔	๗๓.๖๘
มี จำนวน ๑ คน	๓	๑๕.๗๙
มี จำนวน ๒ คน	๒	๑๐.๕๓
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐
๘. สภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	๑๐	๕๒.๖๓
พนักงานราชการ	๕	๒๖.๓๒
จ้างเหมาบริการ	๔	๒๑.๐๕
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐
๙. ลักษณะงาน		
งานด้านการบริการ	๑	๕.๒๖
งานด้านวิชาการ	๘	๔๒.๑๑
งานด้านสนับสนุน	๑๐	๕๒.๖๓
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐


ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากร สังคม (ต่อ)


ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากร สังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑๐. ลักษณะงาน		
งานด้านการบริการ	๑	๕.๒๖
งานด้านวิชาการ	๘	๔๒.๑๑
งานด้านสนับสนุน	๑๐	๕๒.๖๓
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐
๑๑. ระดับตำแหน่ง		
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มงาน	๓	๘๔.๒๑
ผู้ปฏิบัติงาน	๑๖	๑๕.๗๙
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐
๑๒. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร		
ไม่ถึงปี	๒	๑๐.๕๓
ระหว่าง ๑-๒ ปี	๘	๔๒.๑๑
ระหว่าง ๓-๕ ปี	๗	๓๖.๘๔
ระหว่าง ๖-๙ ปี	๑	๕.๒๖
๑๐ ปีขึ้นไป	๑	๕.๒๖
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐
๑๓. ลาออก/ย้ายหรือเปลี่ยนงาน		
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	๕	๒๖.๓๒
๑-๓ ครั้ง	๑๓	๖๘.๔๒
๔-๖ ครั้ง	๑	๕.๒๖
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐
๑๔. รายได้ต่อเดือน		
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๗๓.๖๘
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๒	๑๐.๕๓
๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๑	๕.๒๖
๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๒	๑๐.๕๓
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐


(๒) ความสุขในภาพรวมของคนทำงาน

การวัดระดับความสุขของคนทำงาน โดยเครื่องมือ happinometer มีการเกณฑ์การแบ่งค่าคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมาย ดังต่อไปนี้

 Very Unhappy (คะแนน ๐.๐๐ - ๒๔.๙๙) หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้นต่ำกว่าเป้าหมายมากที่สุด เป็นสัญญาณระบุให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus หรือ Happy 9 ทันที

 Unhappy (คะแนน ๒๕.๐๐ - ๔๙.๙๙) หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้นต่ำกว่าเป้าหมาย เป็นสัญญาณระบุให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus หรือ Happy 9 อย่างจริงจัง

 **Happy** (คะแนน ๕๐.๐๐ – ๗๔.๙๙) หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้นตามเป้าหมาย เป็นสัญญาณว่าผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus หรือ Happy 9 ต่อไป

 **Very Happy** (คะแนน ๗๕.๐๐ – ๑๐๐) หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้นเกินเป้าหมาย เป็นสัญญาณว่าผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus หรือ Happy 9 ต่อไปและยกย่องเป็นแบบอย่าง

จากผลการสำรวจในภาพรวม พบว่า คนทำงานในศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขมีความสุขอยู่ในระดับ Happy ($\bar{X} = 63.67$) หมายความว่า ความสุขขององค์กรอยู่ในขั้นตามเป้าหมาย เป็นสัญญาณว่าผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus หรือ Happy 9 ต่อไป และในภาพรวมเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างคนทำงานมีความสุขในระดับ Happy ในทุกมิติ โดยมีจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๗๓.๑๖ รองลงมา คือ มิติน้ำใจดี การงานดี สุขภาพกายดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี ผ่อนคลายดี ครอบครัวดี และสุขภาพการเงินดี ตามลำดับ แสดงระดับและค่าเฉลี่ยความสุขได้ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงระดับและค่าเฉลี่ยความสุขของคนทำงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำแนกตามมิติ

มิติ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
สุขภาพกายดี (Happy Body)	๖๔.๒๑	Happy
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	๕๙.๔๗	Happy
น้ำใจดี (Happy Heart)	๗๒.๖๓	Happy
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	๗๓.๑๖	Happy
ครอบครัวดี (Happy Family)	๕๔.๘๓	Happy
สังคมดี (Happy Society)	๖๓.๑๖	Happy
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	๖๒.๗๒	Happy
สุขภาพการเงินดี (Happy Money)	๕๔.๒๘	Happy
การงานดี (Happy Work Life)	๖๘.๕๘	Happy

เมื่อพิจารณาพิจารณารายมิติ พบว่า มิติจิตวิญญาณดี มีคะแนนมากที่สุด ๗๓.๑๖ รองลงมาคือ มิติน้ำใจดี ๗๒.๖๓ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่มีจิตสำนึกที่ดี มีความกตัญญูรู้คุณ มีความรับผิดชอบ มีการช่วยเหลือ เอื้ออาทรกัน เต็มใจทำเพื่อส่วนรวมพร้อมที่จะช่วยเหลือคนรอบข้าง และทำประโยชน์เพื่อสังคม อยู่ในระดับดี Happy

ในขณะที่เดียวกัน พบว่า มิตีสภาพการเงินดี มิตีครอบครัวดี และมิติผ่อนคลายดี มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด ๓ อันดับ มีค่าคะแนนใกล้เคียงกับ unhappy สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข มีภาวะหนี้สิน มีรายรับรายจ่ายที่ไม่สัมพันธ์กัน และไม่มีเงินออม อีกทั้งพบปัญหาของการขาดความสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาที่อยู่กับครอบครัว หรือทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจกับครอบครัว และยังมีความรู้สึกว่าชีวิตไม่เป็นไปตามที่คาดหวังและค่อนข้างมีความเครียด

(๓) วิเคราะห์ความสุขของคนทำงานรายมิติ

- **มิติสุขภาพกายดี (Happy Body)** มีคะแนน ๖๔.๒๑ คะแนน พบว่า เพศหญิงมีสุขภาพกายดีที่สุดใน่าสนใจคือ คน Gen X มีสุขภาพกายดีที่สุดในขณะที่ Gen Y มีสุขภาพกายดีน้อยที่สุด และพบว่าคนโสดมีสุขภาพกายดีกว่าคนแต่งงานแล้ว บุคลากรที่ทำงานวิชาการมีสุขภาพกายดีกว่างานด้านบริการที่มีสุขภาพกายดีต่ำสุด และบุคลากรระดับหัวหน้างานมีสุขภาพกายดีกว่าบุคลากรระดับปฏิบัติงาน พิจารณารายประเด็นข้อคำถาม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ไม่สูบบุหรี่ และไม่ดื่มแอลกอฮอล์ ที่น่าสังเกต คือ บุคลากรมีการออกกำลังกายอยู่ในระดับที่ต่ำ ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์

- **มิติผ่อนคลายดี (happy Relax)** มีคะแนน ๕๙.๔๗ คะแนน พบว่า เพศหญิงมีค่าคะแนนผ่อนคลายดีมากที่สุด บุคลากรสถานภาพโสด มีค่าผ่อนคลายดีที่สุดในขณะที่คนที่แต่งงานแล้วแต่ไม่ได้อยู่ร่วมกันผ่อนคลายดีน้อยที่สุด และอยู่ในระดับ unhappy คนรุ่นใหม่ Gen Z เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนผ่อนคลายดีสูงกว่าทุก Gen ในขณะที่ Gen Y ยังคงเป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนต่ำสุด ที่น่าสังเกตคือบุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานเป็นจ้างเหมาบริการมีค่าคะแนนผ่อนคลายดีสูงที่สุดสูงกว่าข้าราชการและพนักงานราชการ คนทำงานวิชาการก็ยังมีคะแนนสูงกว่างานด้านอื่นและบุคลากรระดับหัวหน้างานยังคงมีคะแนนมิติผ่อนคลายดีสูงกว่าระดับปฏิบัติงาน และยังพบว่าระดับรายได้แปรผันตรงกับค่าคะแนนผ่อนคลายดี กล่าวคือรายได้สูงผ่อนคลายดีมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นข้อคำถาม พบว่า บุคลากรมีความเครียดเรื่องส่วนตัว เรื่องงาน แต่เป็นปัญหาที่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนต่ำที่สุด คือ การมีชีวิตที่เป็นไปตามความความหวังและค่อนข้างมีความเครียด จึงควรมีกิจกรรมเสริมการผ่อนคลายระหว่างการทำงาน

- **มิติน้ำใจดี (Happy Heart)** มีคะแนน ๗๒.๖๓ คะแนน พบว่า เพศชายมีคะแนนจิตวิญญาณดีสูงที่สุด และคนรุ่นเก่า หรือ Gen X ยังคงเป็นกลุ่มที่มีคะแนนในมิตินี้สูงที่สุดในขณะที่คนรุ่นใหม่ ๆ โดยเฉพาะ Gen Z มีคะแนนในมิติจิตวิญญาณดีต่ำที่สุด และพบว่าบุคคลที่แต่งงานและอยู่ร่วมกันมีค่าคะแนนสูงที่สุดและคนทำงานด้านวิชาการและเป็นข้าราชการมีค่าคะแนนสูงที่สุดในขณะที่พบว่าบุคลากรระดับหัวหน้างานมีค่าคะแนนจิตวิญญาณดีสูงมากเกือบเต็ม (๙๓.๐๐ คะแนน) ซึ่งอยู่ในระดับ Very happy และพบว่าระดับรายได้ก็มีความแปรผันตรงกับค่าคะแนนจิตวิญญาณดีด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณารายประเด็นข้อคำถาม พบว่า บุคลากรของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีจิตสำนึกที่ดี มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ มีความรับผิดชอบ แต่มีการปฏิบัติกิจกรรมตามศาสนาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ควรส่งเสริมเรื่องการปฏิบัติกิจกรรมหลักศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ สร้างสมาธิ และสติ ในการทำงาน

- **มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul)** มีคะแนน ๗๓.๑๖ คะแนน พบว่า เพศชาย มีคะแนนจิตวิญญาณดีสูงที่สุด และคนรุ่นเก่า หรือ Gen X ยังคงเป็นกลุ่มที่มีคะแนนในมิตินี้สูงที่สุดในขณะที่คนรุ่นใหม่ ๆ โดยเฉพาะ Gen Z มีคะแนนในมิติจิตวิญญาณดีต่ำที่สุด และพบว่าบุคคลที่แต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีค่าคะแนนสูงที่สุดและคนทำงานด้านวิชาการและเป็นข้าราชการมีค่าคะแนนสูงที่สุดในขณะที่พบว่าบุคลากรระดับหัวหน้างานมีค่าคะแนนจิตวิญญาณดีสูงมากเกือบเต็ม (๙๓.๐๐ คะแนน) ซึ่งอยู่ในระดับ Very happy และพบว่าระดับรายได้ก็มีความแปรผันตรงกับค่าคะแนนจิตวิญญาณดีด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณารายประเด็นข้อคำถาม พบว่า บุคลากรของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่มีจิตสำนึกที่ดี มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ มีความรับผิดชอบ แต่มีการปฏิบัติกิจกรรมตามศาสนาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ควรส่งเสริมเรื่องการปฏิบัติกิจกรรมหลักศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ สร้างสมาธิ และสติ ในการทำงาน

- **มิติครอบครัวดี (Happy family)** มีคะแนน ๕๔.๘๓ คะแนน พบว่า เพศหญิงมีค่าคะแนนครอบครัวดีสูงสุด และยังคงพบว่าคนรุ่นเก่า Gen X มีค่าคะแนนในมิตินี้สูงสุด ในขณะที่คน Gen Y ยังมีคะแนนต่ำที่สุด อยู่ในระดับ Unhappy และที่เห็นได้ชัดคือ คนที่แต่งงานแล้วและอยู่ด้วยกันมีค่าคะแนนในมิตินี้สูงสุด ในขณะที่คนที่แต่งงานแล้วแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีคะแนนต่ำมาก (๓๓.๓๓ คะแนน) ซึ่งจัดอยู่ในระดับ unhappy และพบว่าคนทำงานด้านสนับสนุนมีคะแนนมิติครอบครัวดีสูงกว่างานด้านอื่น ในขณะที่บุคลากรในงงานด้านบริการ มีค่าคะแนนต่ำสุด อยู่ในระดับ unhappy และที่น่าสนใจคือ บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ มีค่าคะแนนมิติครอบครัวดีสูงสุด แต่ในมิติครอบครัวนี้พบว่าบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานมีค่าคะแนนในมิตินี้สูงกว่าหัวหน้างาน เมื่อพิจารณารายประเด็นข้อคำถาม พบว่า บุคลากรของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่รู้สึกมีความสุขกับครอบครัว แต่เนื่องจากมาทำงานห่างไกลจากภูมิลำเนาทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวไม่เพียงพอ ไม่สามารถทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว หรือมีการทำงานกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจกับครอบครัวค่อนข้างน้อย ซึ่งคะแนนที่ได้้น้อยมาก ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนให้บุคลากร ให้มีเวลาทำงานและเวลาอยู่กับครอบครัวให้ได้อย่างสมดุล

- **มิติสังคมดี (Happy Society)** มีคะแนน ๖๓.๑๖ คะแนน พบว่า เพศทางเลือก มีค่าคะแนนสังคมดีสูงสุด และคน Gen X มีคะแนนสังคมดีมากกว่า Gen y และ Gen Z และพบว่าบุคลากรที่แต่งงานและอยู่ด้วยกัน มีคะแนนในมิติสังคมดีสูงสุด บุคลากรที่ทำงานด้านวิชาการ มีค่าคะแนนสังคมดีสูงกว่างานด้านอื่น และพบว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการมีสังคมดีมากที่สุด รวมถึงพบว่าบุคลากรระดับหัวหน้างานมีสังคมดีมากกว่าบุคลากรระดับปฏิบัติงาน และระดับรายได้แปรผันตรงกับค่าคะแนนมิติสังคมดี เมื่อพิจารณารายประเด็นข้อคำถาม พบว่า บุคลากรของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข มีการปฏิบัติ ตามระเบียบข้อบังคับของสังคมได้เป็นอย่างดี แต่บุคลากรมีความรู้สึกที่สังคมไทยในปัจจุบันมีความสุขค่อนข้างน้อยและไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนได้

- **มิติใฝ่รู้ดี (Happy Brain)** มีคะแนน ๖๒.๗๒ คะแนน พบว่า เพศชาย มีค่าคะแนนใฝ่รู้ดีสูงสุด และพบว่าระดับการศึกษาแปรผันตรงกับคะแนนใฝ่รู้ดี กลุ่มคน Gen X มีคะแนนใฝ่รู้ดีสูงสุด ในขณะที่ Gen Y ยังคงมีคะแนนในมิตินี้ต่ำสุด บุคลากรที่แต่งงานและอยู่ร่วมกัน และกลุ่มบุคลากรที่มีบุตร ๒ คน มีค่าคะแนนใฝ่รู้ดีมากที่สุด และพบว่ากลุ่มบุคลากรที่ทำงานวิชาการมีความใฝ่รู้ดีมากกว่ากลุ่มอื่น ที่น่าสังเกตคือ กลุ่มพนักงานราชการมีค่าคะแนนใฝ่รู้ดีมากที่สุด มากกว่าข้าราชการและจ้างเหมาบริการ และบุคลากรที่อยู่ในระดับหัวหน้างานมีความใฝ่รู้ดีมากกว่าระดับปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายประเด็นข้อคำถาม พบว่า บุคลากรมีความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก แต่มีโอกาสอบรม ศึกษา ดูงาน อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

- **มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money)** มีคะแนน ๕๔.๒๘ คะแนน พบว่า เพศชายมีค่าคะแนนสุขภาพเงินดีสูงสุด และพบว่าระดับการศึกษาแปรผันตรงกับค่าคะแนนสุขภาพเงินดี และ Gen X มีสุขภาพทางการเงินดีที่สุด และ Gen Z มีสุขภาพการเงินดีน้อยที่สุด และพบว่าบุคลากรที่ไม่มีบุตร มีสุขภาพการเงินดีที่สุด บุคลากรที่เป็นข้าราชการสุขภาพเงินดีสูงสุด สูงกว่าทุกกลุ่ม ในขณะที่พนักงานราชการสุขภาพการเงินดีน้อยที่สุด อยู่ในระดับ Unhappy และพบว่าระดับหัวหน้างานสุขภาพเงินดีดีกว่าบุคลากรระดับปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีรายได้สูงจะมีคะแนนความสุขสูงสุด ส่วนคนที่รายได้ ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท สุขภาพการเงินดีน้อยที่สุด อยู่ในระดับ unhappy เมื่อพิจารณารายประเด็นข้อคำถาม พบว่า บุคลากรศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข มีภาระหนี้สิน ค่าใช้จ่ายแต่ก็ยังมีศักยภาพในการชำระหนี้สินได้ตรงเวลา แต่เมื่อพิจารณาระหว่างรายรับและรายจ่ายยังไม่สัมพันธ์กันและมีการออมเงินอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

- **มิติการทำงานดี (Happy Work Life)** มีคะแนน ๖๘.๕๘ คะแนน พบว่า เพศทางเลือก มีคะแนนการทำงานดีสูงสุด และบุคลากรที่อยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนสูงสุด และพบว่า Gen X มีค่าคะแนนสูงสุด ในขณะที่ Gen Z มีค่าคะแนนต่ำที่สุด คนโสดมีค่าคะแนนมิติการทำงานดีสูงสุด รวมถึง บุคลากรที่ยังไม่มีบุตร มีคะแนนการทำงานดีสูงกว่าบุคลากรที่มีบุตร และบุคลากรที่ทำงานด้านวิชาการ มีมิติการทำงานดี สูงที่สุด รวมถึงบุคลากรที่เป็นข้าราชการและเป็นระดับหัวหน้างาน และพบว่ารายได้แปรผันตรงกับคะแนนมิติการทำงานดี เมื่อพิจารณารายประเด็นข้อคำถาม พบว่า บุคลากรศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขมีความพอใจ ในการจ่ายค่าตอบแทนที่ถูกต้อง ตรงเวลา และรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรทำงานในลักษณะความสัมพันธ์แบบพี่น้อง สามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้ รู้สึกถึงการทำงานที่เป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ในการทำงาน และยังรู้สึกได้ว่าได้ทำงานที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แต่ในด้านของค่าตอบแทน สวัสดิการ การแสดงความคิดเห็น กับหัวหน้างานและรู้สึกว่าการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ยังอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

(๔) ความผูกพันของบุคลากร (Engagement)

ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่ายึดมั่น เชื่อมมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมั่นใจใจุทิศ ตนเองอย่างเต็มที่ ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีโดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กร ซึ่งการสำรวจ ความสุขคนทำงานในมิตินี้ แบ่งออกเป็น ๓ มิติย่อย คือ

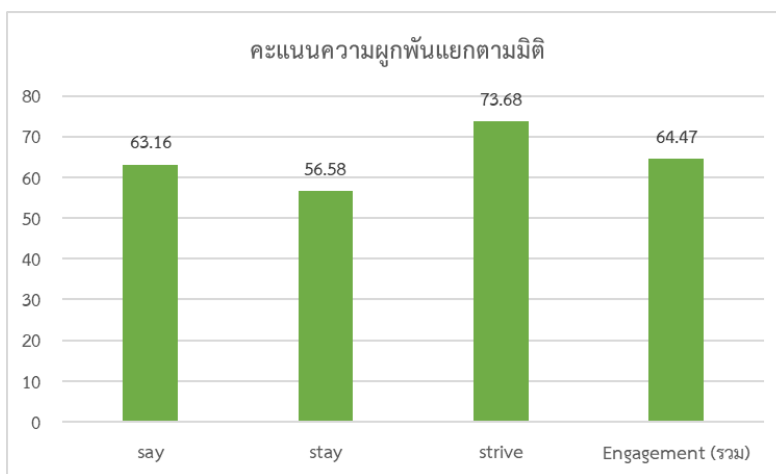
๑. Say หมายถึง การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีหรือทางบวก ประกอบด้วย ข้อคำถาม ๓ ข้อ คือ ๑) ท่านจะแนะนำญาติ / เพื่อน / คนรู้จักมาทำงานที่องค์กร ๒) หากมีใครกล่าวถึงองค์กร ในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่าน และ ๓) ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน / บุคลากรขององค์กร / ได้ทำงานในองค์กรนี้

๒. Stay หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้หน่วยงานอื่น จะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ประกอบด้วยข้อคำถาม ๓ ข้อ คือ ๑) ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้หากท่านมีโอกาส ได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือลาออก ๒) ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานทำงาน หรือมีองค์กรอื่นชวน / ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป และ ๓) ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่าน ทำงานในปัจจุบัน

๓. Strive หมายถึง ความต้องการหรือความภาคภูมิใจและความเต็มใจ ที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรประกอบด้วยข้อคำถาม ๓ ข้อ คือ ๑) ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กรของท่าน ๒) ท่านเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่าน และ ๓) ในแต่ละ วัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย

จากผลการสำรวจในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างคนทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร คือ ๖๔.๔๗ เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ ในภาพรวม พบว่า ในมิติ Strive ของกลุ่มตัวอย่าง คนทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๗๓.๖๘ รองลงมา คือ ในมิติ Say และในมิติ Stay มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๖๓.๑๖ และ ๕๖.๕๘

เมื่อแปลผลรายมิติพบว่าบุคลากรมีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จสูงสุด มีค่าคะแนน ๗๓.๖๘ คะแนน ในขณะที่มิติ stay มีค่าคะแนนน้อยที่สุด ๕๖.๕๘ คะแนน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังมีความคิดว่า ถ้ามีหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่าก็พร้อมจะไป แสดงได้ในแผนภูมิที่ ๑



แผนภูมิที่ ๑ แสดงคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของคนทำงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามมิติ

(๕) สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

จากผลการสำรวจในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างคนทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสมดุลชีวิตกับการทำงาน คือ ๕๑.๓๒ เปรียบเทียบตามเพศ พบว่า กลุ่มคนทำงานเพศหญิงมีคะแนนความสมดุลชีวิตกับการทำงานสูงที่สุด ๕๒.๘๖ รองลงมา คือคนทำงานเพศชายมีค่าคะแนนความสมดุลชีวิตกับการทำงาน คือ ๕๐.๐๐ และเพศทางเลือกที่มีค่าคะแนนความสมดุลชีวิตกับการทำงานต่ำที่สุดคือ ๔๒.๕๐ เปรียบเทียบตาม Gen พบว่า Gen Z มีคะแนนความสมดุลชีวิตกับการทำงานสูงที่สุด ๕๕.๐๐ รองลงมาคือ Gen X Gen Y มีคะแนนใกล้เคียงกัน คือ ๕๖.๘๑ และ ๕๐.๘๓

เมื่อพิจารณาสมดุลชีวิตกับการทำงานกับปัจจัยทั่วไป พบว่า เพศทางเลือกมีคะแนนการงานดีสูงที่สุด และบุคลากรที่อยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนสูงที่สุด และพบว่า Gen X มีค่าคะแนนสูงที่สุด ในขณะที่ Gen Z มีค่าคะแนนต่ำที่สุด คนโสดมีค่าคะแนนมิติการงานดีสูงที่สุด รวมถึงบุคลากรที่ยังไม่มีบุตร มีคะแนนการงานดีสูงกว่าบุคลากรที่มีบุตร และบุคลากรที่ทำงานด้านวิชาการ มีมิติการงานดีสูงที่สุด รวมถึงบุคลากรที่เป็นข้าราชการและเป็นระดับหัวหน้างาน และพบว่ารายได้แปรผันตรงกับคะแนนมิติการงานดี

เมื่อพิจารณารายประเด็นข้อคำถาม พบว่า บุคลากรศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข มีความพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ถูกต้อง ตรงเวลา และรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรทำงานในลักษณะความสัมพันธ์แบบพี่น้อง สามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้ รู้สึกถึงการทำงานที่เป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ในการทำงานและยังรู้สึกได้ว่าได้ทำงานที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แต่ในด้านของค่าตอบแทนสวัสดิการ การแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้างาน และรู้สึกว่าการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ยังอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย รายละเอียดดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศและข้อความถามสมมติชีวิตกับการทำงาน

ข้อความถาม	ชาย		หญิง		เพศทางเลือก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ใน ๑ สัปดาห์ ท่านทำงานกี่วัน								
ทำงาน ๑ - ๒ วัน	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐	๐	๐.๐๐
ทำงาน ๓ - ๔ วัน	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐	๐	๐.๐๐
ทำงาน ๕ วัน	๒	๖๖.๖๗	๙	๖๔.๒๘	๒	๑๐๐	๑๓	๖๘.๔๒
ทำงาน ๖ วัน	๐	๐.๐๐	๕	๓๕.๗๑	๐	๐.๐๐	๕	๒๖.๓๒
ทำงาน ๗ วัน (ทุกวัน)	๑	๓๓.๓๓	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐	๑	๕.๒๖
ท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง								
น้อยกว่า ๖ ชม.	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐	๐	๐.๐๐
๖ - ๘ ชม.	๒	๖๖.๖๗	๔	๒๘.๕๗	๑	๕๐.๐๐	๗	๓๖.๘๔
๙ - ๑๐ ชม.	๐	๐.๐๐	๘	๕๗.๑๔	๑	๕๐.๐๐	๙	๔๗.๓๗
๑๑ - ๑๒ ชม.	๐	๐.๐๐	๑	๗.๑๔	๐	๐.๐	๑	๕.๒๖
มากกว่า ๑๒ ชม.	๑	๓๓.๓๓	๑	๗.๑๔	๐	๐.๐๐	๒	๑๐.๕๓
ท่านพักผ่อนโดยเฉลี่ย (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) วันละกี่ชั่วโมง								
น้อยกว่า ๑ ชม.	๑	๓๓.๓๓	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๑	๕.๒๖
๑ - ๒ ชม.	๐	๐.๐๐	๔	๒๘.๕๗	๐	๐.๐๐	๔	๒๑.๐๕
๓ - ๕ ชม.	๐	๐.๐๐	๑	๗.๑๔	๐	๐.๐	๑	๕.๒๖
๖ - ๗ ชม.	๒	๖๖.๖๗	๖	๔๒.๘๖	๒	๑๐๐	๑๐	๕๒.๖๓
๘ ชม.	๐	๐.๐๐	๓	๒๑.๔๓	๐	๐.๐๐	๓	๑๕.๘๐
หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน								
น้อยที่สุด	๑	๓.๓๓	๔	๒๘.๕๗	๐	๐.๐	๕	๒๖.๓๒
น้อย	๑	๓.๓๓	๕	๓๕.๗๑	๑	๕๐.๐๐	๗	๓๖.๘๔
ปานกลาง	๑	๓.๓๓	๔	๒๘.๕๗	๐	๐.๐๐	๕	๒๖.๓๒
มาก	๐	๐.๐๐	๑	๗.๑๔	๑	๕๐.๐๐	๒	๑๐.๕๓
มากที่สุด	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐	๐	๐.๐๐
ท่านทำงานตรงตามวุฒิการศึกษา หรือไม่								
น้อยที่สุด	๑	๓.๓๓	๒	๑๔.๒๘	๒	๑๐๐	๕	๒๖.๓๒
น้อย	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐	๐	๐.๐๐
ปานกลาง	๐	๐.๐๐	๔	๒๘.๕๗	๐	๐.๐๐	๔	๒๑.๐๕
มาก	๑	๓.๓๓	๔	๒๘.๕๗	๐	๐.๐	๕	๒๖.๓๒
มากที่สุด	๑	๓.๓๓	๔	๒๘.๕๗	๐	๐.๐	๕	๒๖.๓๒

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการจัดทำเล่มรายงานเพื่อสรุปผลการสำรวจความสุขของบุคลากร (Happinometer) เพื่อรายงานผลในไตรมาสที่ ๔ ต่อไป

๒.๑.๓ ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

๒.๑.๔ มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๒ ผลการตอบแบบสำรวจสุขภาวะ (Happy Public Organization Index : HPI) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข


๒.๒.๑ เรื่องเดิม


กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายมุ่งเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประเด็นที่ ๙ องค์กรแห่งความสุข ตัวชี้วัดที่ ๕๒ องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ซึ่งนอกจากให้บุคลากรทุกคน ในหน่วยงานตอบแบบประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) แล้ว บุคลากรในระดับ หัวหน้างานขึ้นไป ต้องทำแบบสำรวจสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index : HPI) ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานตอบแบบประเมินฯ ให้แล้วเสร็จในไตรมาสที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔-๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ผ่านเว็บไซต์ Happy MOPH ทาง <https://happy.moph.go.th>


๒.๒.๒ ข้อเท็จจริง


ฝ่ายเลขานุการฯ ขอสรุปผลการดำเนินการตอบแบบสำรวจสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index : HPI) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีบุคลากรในระดับหัวหน้างานตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน ๓ คน จากบุคลากรระดับหัวหน้างาน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังนี้

การวัดระดับสุขภาวะองค์กร โดยเครื่องมือ Happy Public Organization Index หรือ HPI มีเกณฑ์การประเมินและแปลความหมาย ดังต่อไปนี้

 **ต้องปรับปรุง** (คะแนน ๐.๐๐-๔๘.๙๙) หมายถึง สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ต้องปรับปรุง เป็นสัญญาณระบุให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus หรือ Happy 9 ทันที

 **ต้องเพิ่มความใส่ใจ** (คะแนน ๔๙.๐๐-๕๖.๙๙) หมายถึง สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ ต้องเพิ่มความใส่ใจ เป็นสัญญาณระบุให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus หรือ Happy 9 อย่างจริงจัง

 **กำลังพัฒนา** (คะแนน ๕๗.๐๐-๗๓.๙๙) หมายถึง สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ กำลังพัฒนา เป็นสัญญาณว่าผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus หรือ Happy 9 ต่อไป

 **น่าปลื้มที่สุด** (คะแนน ๗๔.๐๐-๑๐๐) หมายถึง สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ น่าปลื้มที่สุด เป็นสัญญาณว่าผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus หรือ Happy 9 ต่อไป และยกย่องเป็นแบบอย่าง

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข มีผลการประเมินสุขภาวะในภาพรวม ๔๑.๐๖ คะแนน ซึ่งหมายถึง **สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ต้องปรับปรุง** ทั้งนี้เป็นสัญญาณที่ต้องให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนาและสนับสนุนในทันที รายละเอียดดังตารางที่ ๔ และแผนภูมิที่ ๒ ตารางที่ ๔ แสดงผลค่าคะแนนสุขภาวะองค์กรของผู้บริหารและการแปลผล ภาพรวมจำแนกรายมิติ

ด้านที่	ข้อความ	คะแนน	การแปลผล
๑	ด้านความสำเร็จ	๔๖.๖๗	ต้องปรับปรุง
๒	ด้านการบริหาร	๔๘.๓๓	ต้องปรับปรุง
๓	ด้านสุขภาพกาย - ใจ	๓๘.๘๘	ต้องปรับปรุง
๔	ด้านบรรยากาศ	๔๑.๖๗	ต้องปรับปรุง
๕	ด้านการลงทุน	๔๓.๐๖	ต้องปรับปรุง
	รวม	๔๖.๖๗	ต้องปรับปรุง

ระเบียบบวาระที่ ๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวง
สาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๑ เรื่องเดิม

แนวทางการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขในไตรมาสที่ ๓ หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้หรือองค์ความรู้ในการสร้างสุข หรือกิจกรรมการสร้างสุข ผ่านการจัดประชุม หรือการจัดกิจกรรม
ของหน่วยงาน

๓.๒ ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เป็นไปตามแนวทางที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด
เห็นควรดำเนินการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยใช้ข้อมูลจากผลการสำรวจความสุขของบุคลากร
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้การจัดกิจกรรมตามประเด็นสำคัญ เสริมสร้าง
ความสุขให้ตรงกับบริบทของศูนย์ฯ ดังรายละเอียด

๓.๒.๑ ค่าคะแนนความสุขภาพรวม เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยความสุขภาพรวมราย
มิติ รวมถึงความผูกพัน มาเปรียบเทียบกับการสำรวจครั้งก่อน พบว่า ค่าคะแนนความสุขเพิ่มสูงขึ้นเกือบทุกมิติ
รวมถึงความผูกพันก็มีค่าคะแนนเพิ่มมากขึ้น ยกเว้นมิติการงานดี ที่มีค่าคะแนนลดลงเล็กน้อย ดังตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ แสดงคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติ เปรียบเทียบปี พ.ศ. ๒๕๖๒ และปี พ.ศ. ๒๕๖๕

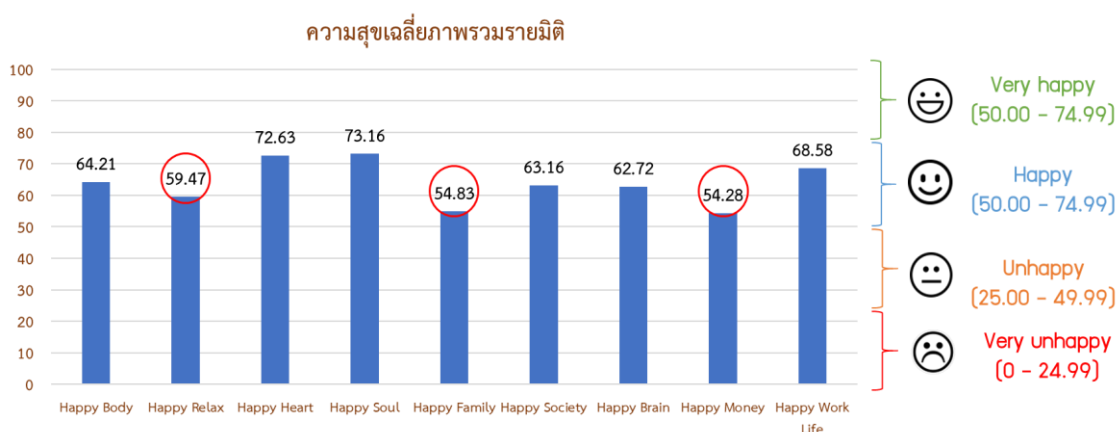
มิติ	ค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยความสุข		ผลการเปรียบเทียบ
	๒๕๖๒	๒๕๖๕	
สุขภาพกายดี (Happy Body)	๔๘.๓๓	๖๔.๒๑	เพิ่มขึ้น
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	๓๕.๐๐	๕๙.๔๗	เพิ่มขึ้น
น้ำใจดี (Happy Heart)	๖๓.๐๐	๗๒.๖๓	เพิ่มขึ้น
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	๖๘.๐๐	๗๓.๑๖	เพิ่มขึ้น
ครอบครัวดี (Happy Family)	๓๖.๖๗	๕๔.๘๓	เพิ่มขึ้น
สังคมดี (Happy Society)	๕๒.๕๐	๖๓.๑๖	เพิ่มขึ้น
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	๕๑.๖๗	๖๒.๗๒	เพิ่มขึ้น
สุขภาพเงินดี (Happy Money)	๔๖.๒๕	๕๔.๒๘	เพิ่มขึ้น
การงานดี (Happy Work Life)	๖๘.๘๒	๖๘.๕๘	ลดลง
ค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวม	๕๒.๒๕	๖๓.๖๗	เพิ่มขึ้น
ความผูกพัน	๕๙.๔๔	๖๔.๖๗	เพิ่มขึ้น

๓.๒.๒ ค่าดัชนีมวลกาย บุคลากรศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข มีค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index : BMI) ในระดับอ้วนระดับ ๑ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๔ ใกล้เคียงกับบุคลากรที่มีระดับปกติ คือ ๓๑.๕๘ รองลงมา คืออ้วนระดับ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕ และบุคลากรที่อยู่ระดับผอมน้อยที่สุด คิดเป็น ๑๐.๕๓ ดังตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ ค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index : BMI) ของบุคลากรศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

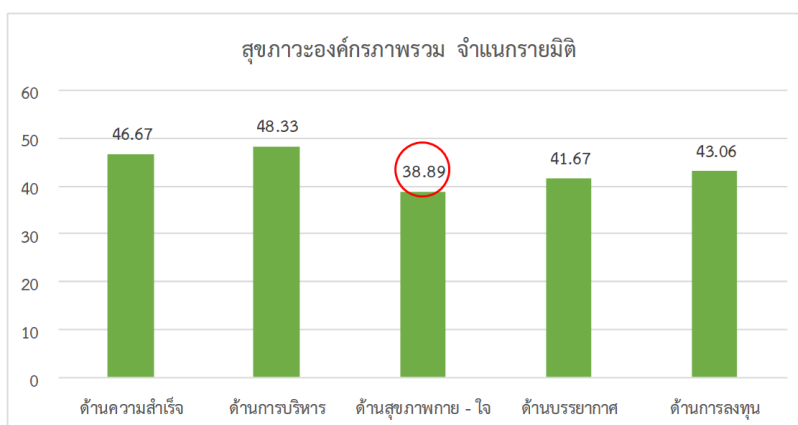
ระดับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผอม	๒	๑๐.๕๓
ปกติ	๖	๓๑.๕๘
อ้วนระดับ ๑	๗	๓๖.๘๔
อ้วนระดับ ๒	๔	๒๑.๐๕
รวม	๑๙	๑๐๐.๐๐

๓.๒.๓ ค่าความสุขเฉลี่ยภาพรวมรายมิติ พบว่ามีค่าความสุขเฉลี่ยภาพรวม น้อยที่สุด ๓ ลำดับ ได้แก่ มิติสุขภาพเงินดี มิติครอบครัวดี และมิติเพื่อนคลายดี ตามลำดับ ดังแผนภูมิที่ ๓



แผนภูมิที่ ๓ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขภาพรวม

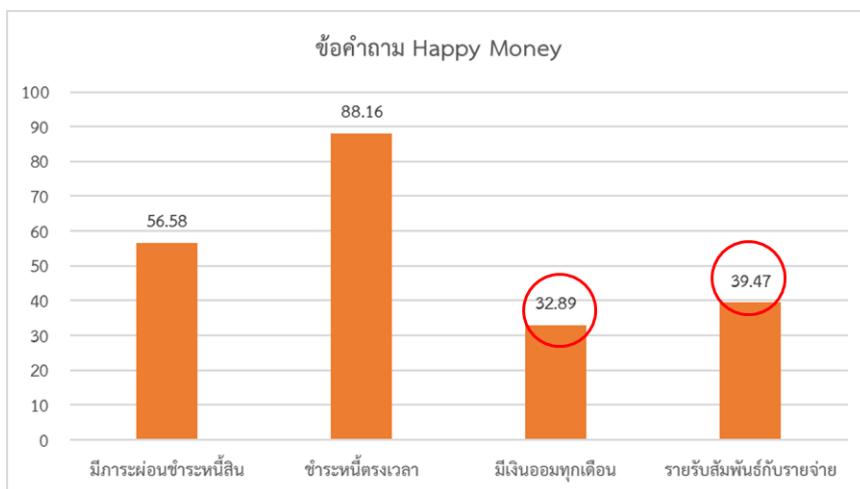
๓.๒.๔ ค่าคะแนนสุขภาวะองค์กร รายมิติ พบว่าค่าคะแนนด้านสุขภาพกาย - ใจ มีค่าคะแนนต่ำที่สุด มีค่าความสุขเฉลี่ยภาพรวมน้อยที่สุด ๓ ลำดับ ได้แก่ มิติสุขภาพเงินดี มิติครอบครัวดี และมิติเพื่อนคลายดี ตามลำดับ ดังแผนภูมิที่ ๔



แผนภูมิที่ ๔ แสดงคะแนนสุขภาวะองค์กรภาพรวม จำแนกรายมิติ

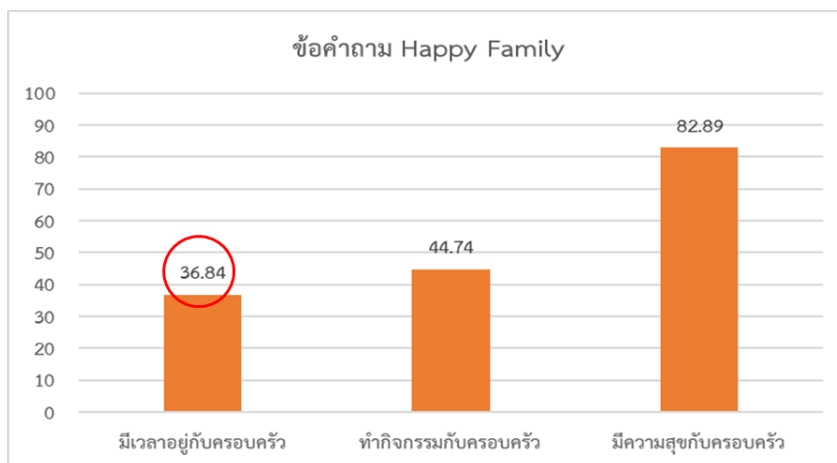
๓.๒.๕ พิจารณาตามข้อคำถาม

(๑) มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money) เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่าข้อคำถามที่มีค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ข้อคำถาม “ท่านมีเงินออมในแต่ละเดือนหรือไม่” และ “ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน” ดังแผนภูมิที่ ๕



แผนภูมิที่ ๕ แสดงคะแนนความสุขมิติสุขภาพการเงินดี จำแนกรายข้อคำถาม

(๒) มิติครอบครัวดี (Happy Family) เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่าข้อคำถามที่มีค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ข้อคำถาม “ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวหรือไม่” ดังแผนภูมิที่ ๖



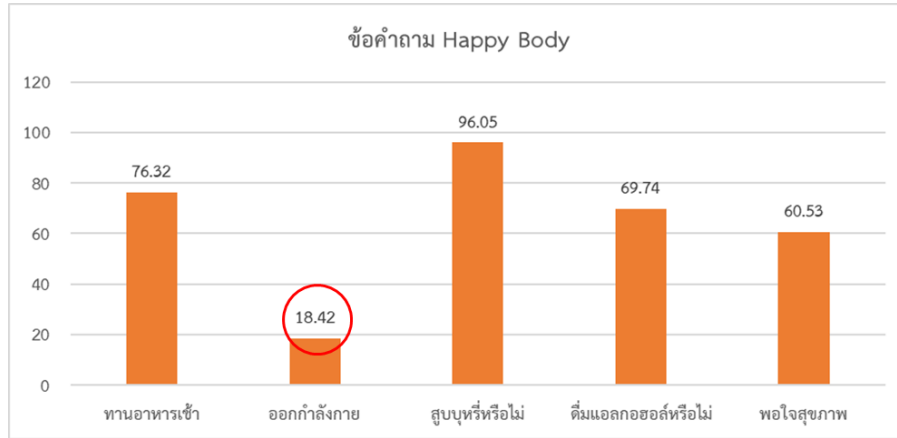
แผนภูมิที่ ๖ แสดงคะแนนความสุขมิติครอบครัวดี จำแนกรายข้อคำถาม

(๓) มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่าข้อคำถามที่มีค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ข้อคำถาม “ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่” ดังแผนภูมิที่ ๗



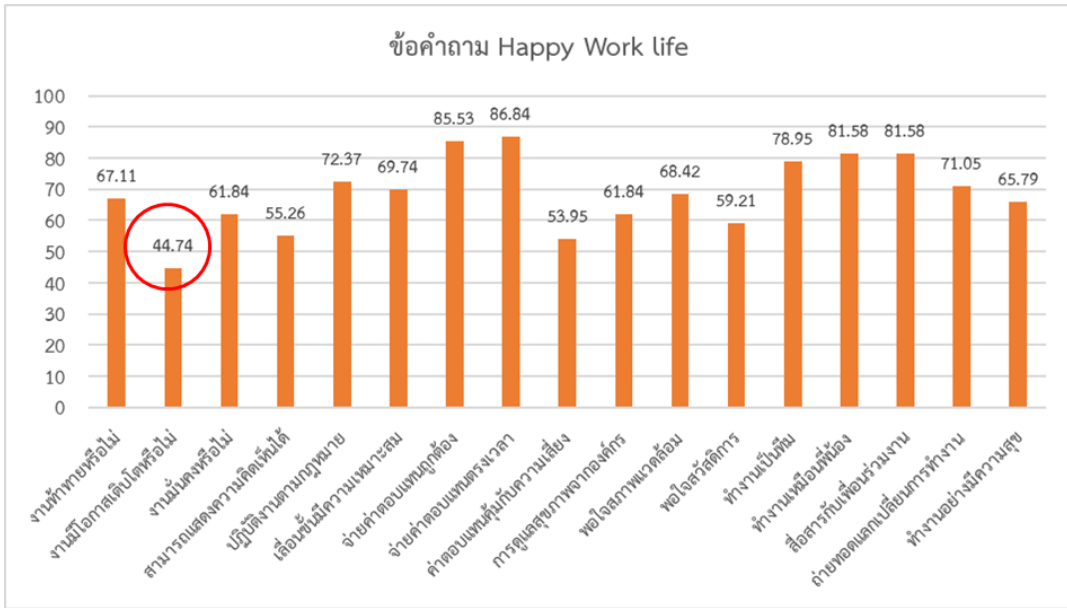
แผนภูมิที่ ๗ แสดงคะแนนความสุขมิติผ่อนคลายดี จำแนกรายข้อคำถาม

(๔) มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ข้อคำถาม “ปัจจุบันท่านออกกำลังกายหรือไม่” ดังแผนภูมิที่ ๘



แผนภูมิที่ ๘ แสดงคะแนนความสุขมิติสุขภาพกายดี จำแนกรายข้อคำถาม

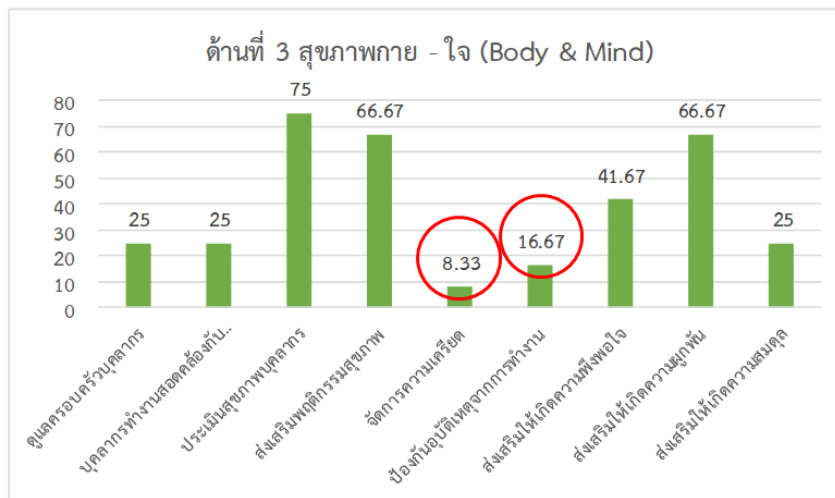
(๕) สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy Work Life) เป็นมิติที่เมื่อเปรียบเทียบคะแนนจากการสำรวจความสุขของบุคลากร มีคะแนนลดลงเล็กน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ข้อคำถาม “งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่” ดังแผนภูมิที่ ๙



แผนภูมิที่ ๙ แสดงคะแนนความสุจริตใจงานดี จำแนกรายข้อคำถาม

(๖) ค่าคะแนนสุขภาวะองค์กร มิติสุขภาพกาย - ใจ (Body & Mind)

เป็นมิติที่มีคะแนนต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาข้อคำถามพบว่าข้อคำถามที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ข้อคำถาม “การจัดการความเครียดของบุคลากร” และ “การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ / การเจ็บป่วย / การตายที่มีสาเหตุจากการทำงาน” ดังแผนภูมิที่ ๑๐



แผนภูมิที่ ๑๐ แสดงคะแนนสุขภาวะองค์กร มิติสุขภาพกาย - ใจ จำแนกรายข้อคำถาม

๓.๒.๓ แผนพัฒนาความสุขของบุคลากร ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ปัญหา	กิจกรรม/แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
คะแนน Happy Money น้อยเป็นอันดับ ๑	- สร้างอาชีพเสริม / สาธิตการทำขนม/ ประกอบอาหาร - ลดค่าใช้จ่าย / เอาของเก่ามาบริจาคตนเอง					
คะแนน Happy Family น้อยเป็นอันดับ ๒	- จัดบอร์ดครอบครัวอบอุ่น / ศปท open house / บอร์ด thank you - จัดสรรเวลาทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
คะแนน Happy Relax น้อยเป็นอันดับ ๓	- มุมพักผ่อน / จิบกาแฟบ่าย / เพลงคลายเครียดตอนเที่ยง - รับประทานอาหารร่วมกัน / กิจกรรมนันทนาการ					
BMI เกิน ร้อยละ ๕๗.๘	- ออกกำลังกายทุกวันพุธ - องค์กรไร้พุง / ชั่งน้ำหนัก / วัดส่วนสูง					
Happy work life คะแนนลดลงจากการสำรวจครั้งที่แล้ว	- แนะนำ/แชร์ประสบการณ์/แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน และการสอบข้าราชการ - ติวภาค ก เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น					
HPI สุขภาพกาย – ใจ คะแนนน้อย ต้องรีบปรับปรุง	- ๕ ส /จัดภูมิทัศน์ - (ลดความเครียด ใช้กิจกรรมเดียวกับ Happy Relax ได้)					

ระเบียบบวาระที่ ๔

