# การวิเคราะห์ผลการประเมิน Happinometer กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย

ตามที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดกรอบแนวทางการประเมินความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) เป็นประจำทุก 2 ปี เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการธำรงรักษาบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เสริมสร้างความรัก ความผูกพันองค์กร ลดปัญหาอันเกิดจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ดำเนินการเปิดระบบให้ประเมินระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 – 31 มกราคม 2562 ผ่านทาง Website : happinometer.moph.go.th หรือทาง Happinometer Application และได้ขยายเวลาการเปิดระบบถึง 14 กุมภาพันธ์ 2562 กลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบประเมิน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว (ไม่รวมลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมา)

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ณ ช่วงเวลาที่เปิดให้ประเมิน Happinometer มีบุคลากรทั้งหมด 11 คน ดังนี้ ข้าราชการ 5 คน พนักงานราชการ 4 คน (ลาออก 1 คน และสอบบรรจุเป็นข้าราชการ 1 คน) พนักงานจ้างเหมา 2 คน ดังนั้นกลุ่มเป้าหมายที่จะตอบแบบประเมินจึงมีทั้งหมด 9 คน คือ ข้าราชการ 5 คน และพนักงานราชการ 4 คน

**การวิเคราะห์ผลการประเมินความสุขของบุคลากร (Happinometer)**

**<u>1. ผลการประเมินความสุข</u>** ซึ่งประกอบด้วย 9 ประเด็น ได้แก่

1) Happy Soul (จิตวิญญาณดี)
2) Happy Heart (น้ำใจดี)
3) Happy Work Life (การงานดี)
4) Happy Family (ครอบครัวดี)
5) Happy Society (สังคมดี)
6) Happy Body (สุขภาพกายดี)
7) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)
8) Happy Relax (ผ่อนคลายดี)
9) Happy Money (สุขภาพเงินดี)

จากผลการประเมิน จะวิเคราะห์แยกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ วิเคราะห์ผลภาพรวมขององค์กร และวิเคราะห์รายบุคคล ดังนี้

### 1.1 วิเคราะห์ผลการประเมินในภาพรวมของหน่วยงาน

ตารางที่ 1 คะแนนผลการประเมินความสุขของบุคลากรในภาพรวมของหน่วยงาน

| บุคลากร กพร. คนที่ | คะแนน | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Happy Body (สุขภาพกายดี) | Happy Relax (ผ่อนคลายดี) | Happy Heart (น้ำใจดี) | Happy Soul (จิตวิญญาณดี) | Happy Family (ครอบครัวดี) | Happy Society (สังคมดี) | Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) | Happy Money (สุขภาพเงินดี) | Happy Work Life (การงานดี) |
| 1 | 60.00 | 65.00 | 70.00 | 70.00 | 66.67 | 79.17 | 75.00 | 37.50 | 82.35 |
| 2 | 65.00 | 50.00 | 90.00 | 90.00 | 100.00 | 75.00 | 50.00 | 43.75 | 82.35 |
| 3 | 55.00 | 65.00 | 75.00 | 90.00 | 58.33 | 66.67 | 75.00 | 56.25 | 76.47 |
| 4 | 65.00 | 70.00 | 70.00 | 80.00 | 83.33 | 58.33 | 66.67 | 62.50 | 73.53 |
| 5 | 75.00 | 80.00 | 75.00 | 70.00 | 75.00 | 75.00 | 75.00 | 68.75 | 79.41 |
| 6 | 60.00 | 25.00 | 45.00 | 60.00 | 25.00 | 33.33 | 25.00 | 12.50 | 36.76 |
| 7 | 60.00 | 35.00 | 70.00 | 75.00 | 33.33 | 54.17 | 50.00 | 50.00 | 50.00 |
| 8 | 70.00 | 60.00 | 65.00 | 70.00 | 83.33 | 70.83 | 41.67 | 68.75 | 70.59 |
| 9 | 70.00 | 70.00 | 90.00 | 80.00 | 75.00 | 79.17 | 75.00 | 62.50 | 82.35 |
| **คะแนนเฉลี่ย** | **64.44** | **57.78** | **72.22** | **76.11** | **66.67** | **65.74** | **59.26** | **51.39** | **70.42** |

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่าในภาพรวมการประเมิน Happinometer ของหน่วยงาน เรียงลำดับประเด็นการประเมินจากคะแนนสูงสุดถึงต่ำสุด (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ดังนี้

1) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) 76.11 คะแนน
2) Happy Heart (น้ำใจดี) 72.22 คะแนน
3) Happy Work Life (การงานดี) 70.42 คะแนน
4) Happy Family (ครอบครัวดี) 66.67 คะแนน
5) Happy Society (สังคมดี) 65.74 คะแนน
6) Happy Body (สุขภาพกายดี) 64.44 คะแนน
7) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) 59.26 คะแนน
8) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) 57.78 คะแนน
9) Happy Money (สุขภาพเงินดี) 51.39 คะแนน

เมื่อวิเคราะห์เทียบคะแนนเฉลี่ยของหน่วยงาน 9 ประเด็นกับระดับความสุข (ตารางที่ 2) จะเห็นว่าผลการประเมิน ประเด็นที่ประเมินส่วนใหญ่อยู่ในระดับ Happy ส่วนน้อยคือมี 1 ประเด็นที่คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ Very Happy ได้แก่เรื่อง Happy Soul ซึ่งจากผลการประเมินนี้แสดงให้เห็นว่ากลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นองค์กรต้นแบบแห่งการสร้างสุขในด้าน Happy Soul ซึ่งประกอบด้วยประเด็นย่อยๆ ได้แก่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนักผิด การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ และการตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือ

ตารางที่ 2 เทียบผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินของหน่วยงานกับระดับความสุข

| ระดับความสุข | Very Unhappy | Unhappy | Happy | Very Happy |
|---|---|---|---|---|
| **คะแนน** | 0.00-24.99 | 25.00-49.99 | 50.00-74.99 | 75.00-100 |
| **สิ่งที่ควรดำเนินการ** | องค์กรต้องร่วมมือกันแก้ไขอย่างเร่งด่วน | องค์กรต้องร่วมมือแก้ไขอย่างจริงจัง | องค์กรต้องร่วมมือกันสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง | องค์กรเป็นต้นแบบแห่งการสร้างสุข |
| **ระดับความสุขในภาพรวมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร** | - | - | Happy Heart (72.22 คะแนน)<br>Happy Work Life (70.42 คะแนน)<br>Happy Family (66.67 คะแนน)<br>Happy Society (65.74 คะแนน)<br>Happy Body (64.44 คะแนน)<br>Happy Brain (59.26 คะแนน)<br>Happy Relax (57.78 คะแนน)<br>Happy Money (51.39 คะแนน) | Happy Soul (76.11 คะแนน) |

### 1.2 วิเคราะห์ผลการประเมินรายบุคคล

**ตารางที่ 3** คะแนนผลการประเมินความสุขของบุคลากรรายบุคคล

| บุคลากร กพร. คนที่ | คะแนน | | | | | | | | | **คะแนนเฉลี่ย** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Happy Body (สุขภาพกายดี) | Happy Relax (ผ่อนคลายดี) | Happy Heart (น้ำใจดี) | Happy Soul (จิตวิญญาณดี) | Happy Family (ครอบครัวดี) | Happy Society (สังคมดี) | Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) | Happy Money (สุขภาพเงินดี) | Happy Work Life (การงานดี) | |
| 1 | 60.00 | 65.00 | 70.00 | 70.00 | 66.67 | 79.17 | 75.00 | 37.50 | 82.35 | **67.30** |
| 2 | 65.00 | 50.00 | 90.00 | 90.00 | 100.00 | 75.00 | 50.00 | 43.75 | 82.35 | **71.79** |
| 3 | 55.00 | 65.00 | 75.00 | 90.00 | 58.33 | 66.67 | 75.00 | 56.25 | 76.47 | **68.64** |
| 4 | 65.00 | 70.00 | 70.00 | 80.00 | 83.33 | 58.33 | 66.67 | 62.50 | 73.53 | **69.93** |
| 5 | 75.00 | 80.00 | 75.00 | 70.00 | 75.00 | 75.00 | 75.00 | 68.75 | 79.41 | **74.80** |
| 6 | 60.00 | 25.00 | 45.00 | 60.00 | 25.00 | 33.33 | 25.00 | 12.50 | 36.76 | **35.84** |
| 7 | 60.00 | 35.00 | 70.00 | 75.00 | 33.33 | 54.17 | 50.00 | 50.00 | 50.00 | **53.06** |
| 8 | 70.00 | 60.00 | 65.00 | 70.00 | 83.33 | 70.83 | 41.67 | 68.75 | 70.59 | **66.69** |
| 9 | 70.00 | 70.00 | 90.00 | 80.00 | 75.00 | 79.17 | 75.00 | 62.50 | 82.35 | **76.00** |

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่าคะแนนรายบุคคลเรื่อง Happy Relax ต่ำกว่า 50 คะแนน จำนวน 2 คน เรื่อง Happy Family ต่ำกว่า 50 คะแนน จำนวน 2 คน และเรื่อง Happy Brain ต่ำกว่า 50 คะแนน จำนวน 2 คน แต่จะพบว่ามีบุคลากรอยู่ 1 คน (คนที่ 6) ที่มีคะแนนต่ำกว่า 50 คะแนน ถึง 7 ประเด็น ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการให้คำปรึกษาเพื่อให้กำลังใจ และให้เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ซึ่งกำหนดเพิ่มเติมในแผนสร้างความผูกพันของหน่วยงาน)

เมื่อวิเคราะห์เทียบคะแนนเฉลี่ยรายบุคคลกับระดับความสุข (ตารางที่ 4) จะเห็นว่าบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหารส่วนใหญ่มีความสุขอยู่ในระดับ Happy มี 1 คนมีความสุขอยู่ในระดับ Very Happy และมีเพียง 1 คนเท่านั้นที่มีความสุขอยู่ในระดับ Unhappy ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการให้คำปรึกษาเพื่อให้กำลังใจ และให้เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ซึ่งกำหนดเพิ่มเติมในแผนสร้างความผูกพันของหน่วยงาน)

ตารางที่ 4 เทียบผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินรายบุคคลกับระดับความสุข

| ระดับความสุข | Very Unhappy | Unhappy | Happy | Very Happy |
|---|---|---|---|---|
| **คะแนน** | 0.00-24.99 | 25.00-49.99 | 50.00-74.99 | 75.00-100 |
| **สิ่งที่ควรดำเนินการ** | คุณและองค์กรต้องร่วมมือกันแก้ไขอย่างเร่งด่วน | คุณและองค์กรต้องร่วมมือแก้ไขอย่างจริงจัง | คุณและองค์กรต้องร่วมมือกันสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง | ยินดีด้วย คุณและองค์กรเป็นต้นแบบแห่งการสร้างสุข |
| **ระดับความสุขของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร** | - | 1 คน | 7 คน | 1 คน |

**2. ผลการประเมินความผูกพัน** ซึ่งประกอบด้วยประเด็นการประเมิน 3 ประเด็น ได้แก่

1) การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี

2) ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร

3) ความภาคภูมิใจในองค์กร

**ตารางที่ 5** ผลการประเมินความผูกพัน

| บุคลากร กพร. คนที่ | คะแนน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี | ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร | ความภาคภูมิใจในองค์กร | ความผูกพัน |
| 1 | 75.00 | 66.67 | 75.00 | 72.22 |
| 2 | 83.33 | 83.33 | 83.33 | 83.33 |
| 3 | 83.33 | 66.67 | 75.00 | 75.00 |
| 4 | 66.67 | 66.67 | 66.67 | 66.67 |
| 5 | 100.00 | 100.00 | 91.67 | 97.22 |
| 6 | 16.67 | 0.00 | 33.33 | 16.67 |
| 7 | 16.67 | 25.00 | 66.67 | 36.11 |
| 8 | 58.33 | 66.67 | 50.00 | 58.33 |
| 9 | 91.67 | 66.67 | 83.33 | 80.56 |

จากตารางที่ 5 เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันองค์กร โดยแบ่งระดับความผูกพันออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) มีความผูกพันระดับสูง (High) ช่วงคะแนน 80.00-100 คะแนน

2) มีความผูกพันระดับปานกลาง (Medium) ช่วงคะแนน 60.00-79.99 คะแนน

3) มีความผูกพันระดับต่ำ (Low) ช่วงคะแนน 0-59.99 คะแนน

คะแนนเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเท่ากับ 65.12 คะแนน นั่นคือในภาพรวมของหน่วยงานมีความผูกพันระดับปานกลาง (Medium) และเมื่อพิจารณารายบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันน้อยที่สุดจะเป็นคนเดียวกับเรื่องการประเมินความสุข คือ คนที่ 6 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 35.84 (ระดับ Unhappy) และมีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ (16.67 คะแนน) และทุกประเด็นที่ส่งผลต่อความผูกพันมีคะแนนอยู่ในระดับต่ำทั้งหมด โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่อง “ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร” มีคะแนน 0 คะแนน ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการให้คำปรึกษาเพื่อให้กำลังใจ และให้เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ซึ่งกำหนดเพิ่มเติมในแผนสร้างความผูกพันของหน่วยงาน)

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรมีความความผูกพันใน 3 ระดับจำนวนเท่ากันคือ มีความผูกพันระดับสูง (High) จำนวน 3 คน มีความผูกพันระดับปานกลาง (Medium) จำนวน 3 คน และมีความผูกพันระดับต่ำ (Low) จำนวน 3 คน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนบุคลากรตามระดับความผูกพัน

| ระดับความผูกพัน | ช่วงคะแนน | จำนวนบุคลากร (คน) |
|---|---|---|
| มีความผูกพันระดับสูง (High) | 80.00-100 | 3 |
| มีความผูกพันระดับปานกลาง (Medium) | 60.00-79.99 | 3 |
| มีความผูกพันระดับต่ำ (Low) | 0-59.99 | 3 |

**3. ผลการประเมินความสมดุลกับชีวิตการทำงาน**

| กลุ่มเป้าหมายคนที่ | สมดุลชีวิตกับการทำงาน (คะแนน) | คะแนนเฉลี่ย |
|---|---|---|
| 1 | 40.00 | 45.56 |
| 2 | 55.00 | |
| 3 | 50.00 | |
| 4 | 50.00 | |
| 5 | 55.00 | |
| 6 | 35.00 | |
| 7 | 35.00 | |
| 8 | 30.00 | |
| 9 | 60.00 | |

พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความสมดุลกับชีวิตการทำงานเท่ากับ 45.56 ซึ่งจากการพูดคุยกับบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจคำถาม จึงได้มีการอธิบายเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนแล้ว

## สรุป

จากผลการวิเคราะห์ผลการประเมินดังกล่าว กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงได้จัดทำแผนเพิ่มเติมในรอบ 5 เดือนหลังเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางในการทำงาน และการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยให้บุคคลที่มีความสุขที่สุดในองค์กร (มีคะแนนผลการประเมิน Happinometer อยู่ในระดับ Very Happy (76 คะแนน) มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างความสุขให้ตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น (บุคคลต้นแบบ) กับบุคลากรในหน่วยงานกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และให้ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้พูดคุยให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับ Unhappy (35.84 คะแนน) และมีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ (16.67 คะแนน) เพื่อให้กำลังใจและเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังได้เพิ่มกิจกรรมจิตรอาสา 904 ในแผนฯ เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี และสร้างบุคลากรได้เรียนรู้ที่จะเป็นผู้ให้และส่งมอบสิ่งดีๆ ให้กับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการปรับ mindset เพื่อสร้างความสุขและความผูกพันองค์กร