

หัวข้อเรื่อง	รายงานการวิจัยกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MoPH)
ชื่อผู้วิจัย	ภาวิณี ธนกิจไพบูลย์, ธิตีภัทร คูหา และจิราพร อธิธิชัยวัฒนา
สถาบัน	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค และกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ปี	๒๕๖๓

บทคัดย่อ

การวิจัยกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MoPH) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เห็นกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MoPH) ทั้งระบบ รวมทั้งการค้นหาข้อเสนอแนะทางการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้หน่วยงานที่สนใจเสริมสร้างความสุขในองค์กร สามารถนำกระบวนการขับเคลื่อนความสุขไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน ซึ่งจะสามารถลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร การโยกย้าย หรือการลาออกของบุคลากร ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน และส่งผลให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้ตัวแบบระบบ (System Model) ที่มุ่งเน้นการศึกษากระบวนการขับเคลื่อนนโยบายฯ ใน ๓ ส่วน ได้แก่ สิ่งป้อนเข้าไป (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) รวมทั้งการใช้กระบวนการระดมความคิดเห็นแบบกระบวนการกลุ่ม (Focus Group) และการใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MoPH) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่ได้จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระทรวงสาธารณสุขมีการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีเป้าหมายมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสุข มีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติผ่านการสื่อสารนโยบาย มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานผ่านการจัดทำเป็นตัวชี้วัดทั้งในระดับองค์กรและระดับหน่วยปฏิบัติ รวมทั้ง การพัฒนาองค์กรผ่านความร่วมมือระหว่างบุคลากรและองค์กร โดยนักสร้างสุขจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสบการณ์ และบรรยากาศในการสร้างสุขระหว่างบุคลากรและองค์กรได้เป็นอย่างดี

๒) กระบวนการ (Process) กระทรวงสาธารณสุขมีกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนที่ชัดเจน โดยการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการในทุก ๒ ปี เริ่มต้นด้วยการประเมินความสุขบุคลากรและสุขภาวะองค์กร จากนั้นแต่ละหน่วยงานต้องวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อจัดทำแผนขับเคลื่อนความสุขของหน่วยงานตนเอง โดยมุ่งเน้นที่ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุขของบุคลากร (Pain Point) เป็นหลัก รวมทั้งต้องมีการถอดบทเรียนการความเคลื่อนไหวความสุขของหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น

(Success story หรือ Best practice) เพื่อเป็นตัวอย่างแก่หน่วยงานอื่นที่สนใจต่อไป ทั้งนี้ ยังคงพบปัญหาทั้ง การใช้งานระบบประเมินความสุข ปัญหาการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับข้อคำถามของ แบบสอบถาม การกำหนดตัวชี้วัดที่ล่าช้า ซึ่งสิ่งที่ต้องพัฒนาคือการสนับสนุนองค์ความรู้ และงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของนักสร้างสุขให้เชี่ยวชาญแบบมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

๓) ผลงาน (Output) พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคลากรคือปัญหาด้าน การเงิน ปัญหาเรื่องภาระงาน ปัญหาด้านการสื่อสาร และปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งปัจจัยความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่ต้องให้ความสำคัญ มีการสื่อสาร การถ่ายทอดนโยบาย การปฏิบัติตน เป็นแบบอย่าง (Role Model) บุคลากรให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม และการมีนักสร้างสุข/ทีมสร้าง สุขที่เป็นหลักในการประสาน เชื่อมโยงการจัดกิจกรรมให้เกิดความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ การกำหนดเป็น ตัวชี้วัดทั้งในระดับบริหารและระดับองค์กร จะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในองค์กรมากขึ้น

๔) การวิเคราะห์ผลการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มี ๗ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ การขับเคลื่อนนโยบาย ได้แก่ (๑) ระบบนำองค์กรที่สร้างความยั่งยืน (๒) การป้องกันทุจริตและสร้างความ โปร่งใส (๓) เป้าหมายยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว (๔) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและความ ร่วมมือ (๕) พันธกิจองค์กร (๖) ด้านผู้รับบริการและประชาชน และ (๗) ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ มี ๓ ประเด็นที่ต้องพัฒนาและต่อยอดเพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายฯ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ (๑) ผู้นำองค์กรต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย และมี ส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศในการสร้างสุขในองค์กร (๒) การพัฒนาระบบการประเมินความสุขในระบบ ออนไลน์ และ (๓) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความสุขใน หน่วยงาน

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

๑) ระดับนโยบาย กระทรวงสาธารณสุขควรจัดให้มีช่องทางในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งความสุข อย่างยั่งยืน ที่สามารถเข้าถึงได้สะดวก ทั้งการจัดบทเรียนออนไลน์ การเผยแพร่หน่วยงานต้นแบบในแต่ละปี การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นแก่ทีมพี่เลี้ยงในการสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนความสุข

๒) ระดับบริหาร ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง (Role Model) ในมิติต่าง ๆ ของการขับเคลื่อนความสุข รวมทั้งให้ความสำคัญ สนับสนุนการขับเคลื่อนความสุข และกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน นอกจากนี้ ควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและทีมสร้างสุขอย่างสม่ำเสมอ การเพิ่มช่องทางการสื่อสารแก่ บุคลากรและเครือข่าย การกำหนดให้งานสร้างสุขเป็นภารกิจหลักสำคัญประการหนึ่งในบทบาทภารกิจของ หน่วยงาน

๓) ระดับปฏิบัติการ ทุกหน่วยงานควรจัดให้มีนักสร้างสุขหรือทีมสร้างสุข มีการสร้างเครือข่ายเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน มีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการถอดบทเรียนผลการ ดำเนินงานเพื่อพัฒนางานสร้างสุขให้เกิดความยั่งยืน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

Research Title	The study of the policy-driven process of the Happy Ministry of Public Health Project (Happy MoPH)
Researcher	Pavinee Tanakitpiboon, Thitipat Khuha and Jiraporn Ittichaiwattana
Institute	Strategy and Policy Division, Department of Disease Control and Strategy and Policy Division, Office of the Permanent Secretary
Year	๒๐๒๐

Abstract

The study of the policy-driven process of the Happy Ministry of Public Health (Happy MoPH) aims to see the whole system of the process of driving the policy of the Ministry of Public Health and searching for Happy MoPH policy proposals. The output of this research could allow for agencies that are interested in enhancing happiness in the organization and able to apply the process to suit the context of the department and it could be able to reduce personnel shortage, relocation or resignation of personnel and can make an engagement for the sustainable happiness organization.

This research is qualitative research and documentary research using a system model that focuses on the study of the policy driving process in ๓ parts: input, process, and Output, including the use of a focus group process and the use of primary data obtained from the data collected from the Ministry of Public Health policy-driven report. Ministry of Happiness (Happy MoPH) from relevant agencies and secondary data obtained from the study Review literature or other relevant information.

The research results were found that:

๑) Input: The Ministry of Public Health has developed a strategy aimed at making employees happy. The plan is transmitted to practice through policy communication, operational supervision, and monitoring through organizational and unit-level indicators, as well as organizational development through cooperation between personnel and organizations. The happiness creator will play an important role in enhancing the experience. And the atmosphere to create happiness between people and the organization as well.

๒) Process: The Ministry of Public Health has a clear guideline for driving. By driving happiness Ministry of Public Health Conducted every ๒ years beginning with the assessment of personnel happiness and organizational health. Then, each agency has to analyze the

assessment results to develop their happiness drive plan. With a focus on the Pain Point of personnel, Also, a success story or best practice needs to be created to transcribe the lesson for driving happiness and to serve as an example for other interested parties. However, the problem is still found in the use of the happiness assessment system, analysis problem, data processing, problems with questionnaire questions and delayed determination of indicators. The need to develop is to support knowledge and budget, as well as to continuously develop the potential of the professional perfectionist. ^(m) Output: It was found that most of the problems affecting the happiness of personnel were financial problems. Workload problems Communication problems and problems with organizational structure Which factors for the success of the operation It is up to the management to focus on communicating and communicating the policy. Behavior as an example (Role Model) Personnel cooperates in carrying out activities. And having a happy builder / happy creation team is the basis of coordination Link organizing activities to create engagement in the organization. Besides, it is defined as indicators at both the management level and the organization level This will encourage more cooperation in the organization.

Ⓒ) Analysis of the results of policy-driven process of the Happy Ministry of Public Health found that seven key factors affect policy driving: (a) Sustainable organizational leadership (b) Corruption prevention and transparency (c) Short-term and long-term strategic goals (d) Creating a good working culture and cooperation (e) corporate mission, (f) service recipients and people, and (g) impact on the economy, society, public health, environment. Three issues need to be developed and further developed to drive the policy. States More efficient, including (a) the organization's leaders must focus on Supporting policy driving and participate in creating a happy atmosphere in the organization (b) developing an online happiness assessment system and (c) applying appropriate technology. To support the creation of activities to promote happiness in the organization.

Policy proposal

a) Policy level: the Ministry of Public Health should provide a channel to support sustainable happiness organization and easily accessible. That should be organizing online lessons, a publication of the prototype agency each year, and a knowledge exchange forum. As well as developing the potential necessary for the mentoring team, and supporting the necessary resources to drive happiness.

b) Executive level: Executives must be role models in various dimensions of driving happiness. Including giving importance to support happiness activities and set clear indicators.

Besides, emphasis should be placed on the development of personnel and team potential to create happiness regularly, increasing communication channels for personnel and networks, establishing happiness is one of the most important tasks in the organization's role and mission.

၈) Operational level: Every agency should provide a happy builder or a happy creation team and the network to exchange and learn among the departments. The skills are developing continuously, and the lessons of performance have been taken to develop happiness-building jobs for sustainability.

Keywords: Happy Organization, Happy MoPH