



ประกาศจังหวัดพะเยา

เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา

.....

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด นั้น

จังหวัดพะเยา ได้คัดเลือกข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งระดับควบ) จำนวน ๑ ราย ดังนี้

<u>ลำดับที่</u>	<u>ชื่อ - สกุล</u>	<u>ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก</u>	<u>ส่วนราชการ</u>
๑	นายสิทธิชัย ไสสม	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ)	จังหวัดพะเยา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ กุซาง กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ และคุณภาพบริการ

ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น จัดส่งผลงานประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศ รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะต้องขอรับการประเมินบุคคลใหม่ อนึ่ง หากมีผู้ใดจะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายศุภชัย บุญอำพันธ์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา

ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศจังหวัดพะเยา
เรื่อง รายชื่อผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ/ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งเลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
๑	นายสิทธิชัย ใสสม	จังหวัดพะเยา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูซาง กลุ่มงานพัฒนาวิชาการและคุณภาพบริการ นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๒๓๓๐๓๗	จังหวัดพะเยา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูซาง กลุ่มงานพัฒนาวิชาการและคุณภาพบริการ นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ)	๒๓๓๐๓๗	เลื่อนระดับ ๑๐๐%
		ชื่อผลงานที่ส่งประเมิน "ผลกระทบของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา"				
		ชื่อแนวคิดในการพัฒนางาน "แนวทางการป้องกันผลกระทบที่มีต่อความสุขของบุคลากรต่อสถานการณ์ภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพ"				

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง ผลกระทบของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนยุทธศาสตร์ การจัดการองค์กร ความรู้เรื่อง การควบคุมและป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาผลของการประเมินความสุขด้วยตนเองและปัจจัยหรือผลกระทบ ที่มีต่อความสุขบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูซาง และสามารถนำไปเป็นส่วนหนึ่งเสนอแนะให้ผู้บริหารในการกำกับ ดูแล และพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรให้มีความเท่าทันและตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสม และในสถานการณ์ฉุกเฉินต่างๆ ในอนาคต โดยขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษาครอบคลุมประเด็นต่างๆ โดยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผลกระทบในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร และตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากร ขอบเขตด้านประชากร คือบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูซาง ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูซาง และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน ๗ แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุ่งกล้วย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภูซาง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงแวง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสบง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลป่าสัก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านฮวก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดอนมูล รวมบุคลากรทั้งหมด ๖๐ คน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อระดับความสุขของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูซาง

๒. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูซาง ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

๓. เพื่อศึกษาผลกระทบในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูซาง

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. ประสานงานกับสาธารณสุขอำเภอภูซางและผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง ให้ช่วยประสานแจ้งกลุ่มเป้าหมายทั้ง ๖๐ คน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

๒. นัดกลุ่มเป้าหมายทุกคน เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พร้อมทั้งให้กลุ่มเป้าหมายแสดงความยินยอมในการเป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาในครั้งนี้เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ๑ ครั้ง

๓. ให้ความเวลาสำหรับกลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสอบถาม นับจากวันชี้แจงวัตถุประสงค์
 ๔. ประสานงานกับสาธารณสุขอำเภอภูซางและผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง ช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมายเพื่อรวบรวมส่งให้ผู้วิจัย
 ๕. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ของแบบสอบถาม หากแบบสอบถามไม่ถูกต้องครบถ้วน ส่งกลับให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการประเมินอีกครั้ง
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับความสุข โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูซาง โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ โดยใช้สถิติ Chi-square Test ทาค่า p -value ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ และขนาดความสัมพันธ์ Odd ratio
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
 - ๕.๑ มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ผลกระทบ และความสุขของบุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
 - ๕.๒ ทราบถึงสถานการณ์ ผลกระทบ และความสุขของบุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
 - ๕.๓ ทราบถึงสถานการณ์คุณภาพชีวิต และความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กร เพื่อนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและมีความสุขของตนเองในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ
 - ๕.๔ ทราบถึงข้อเสนอแนะ เจริญนโยบาย และแนวทางการพัฒนา หรือแก้ไขผลกระทบต่อความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูซาง
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนในการตัดสินใจแก่ผู้บริหาร ในการพัฒนา ปรับปรุง การบริหารทรัพยากรบุคคลหน่วยงานในสังกัด และสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้กับผู้บริหารในการกำกับ ดูแล และพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรให้มีความเท่าทันและตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ภาวะฉุกเฉินต่างๆ หรือภัยสุขภาพในอนาคต
 ๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานอยู่ทุก รพ.สต. การร่วมรับฟังการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและการให้กลุ่มเป้าหมายแสดงความยินยอมในการเป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาในครั้งนี้เป็นลายลักษณ์อักษรไม่สามารถทำได้ในครั้งเดียว
 ๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

การนัดกลุ่มเป้าหมายเพื่อเข้าร่วมรับฟังการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษายังไม่ครอบคลุม
 ๙. ข้อเสนอแนะ

ควรมีการวางแผนและการประสานกับกลุ่มเป้าหมายในการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นรายหน่วยงาน

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๑) นายสิทธิชัย ไสสม สักส่วนของผลงาน ร้อยละ ๑๐๐
ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) 


(นายสิทธิชัย ไสสม)

(ตำแหน่ง) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

(วันที่) ๖ / ก.ย. / ๒๕๖๕

ผู้ขอประเมิน

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) 


(นายภานุมาศ พรหมเผ่า)

(ตำแหน่ง) สาธารณสุขอำเภออุทขาง

(วันที่) ๖ / ก.ย. / ๒๕๖๕

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) 

(นายสมชาย นามอยู่)

(ตำแหน่ง) สาธารณสุขอำเภอเมืองพะเยา

(วันที่) ๖ / ก.ย. / ๒๕๖๕

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่) / /

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

แบบเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (ระดับชำนาญการ)

๑. เรื่อง แนวทางการป้องกันผลกระทบที่มีต่อความสุขของบุคลากรต่อสถานการณ์ภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพ
๒. หลักการและเหตุผล

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งผลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ อันจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สำคัญส่วนหนึ่งคือการกำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุข เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ จึงจำเป็นต้องเข้าใจปัญหา บริบท คุณภาพชีวิต ปัจจัยสำคัญต่างๆ ที่มีส่วนทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุขและงานเกิดสัมฤทธิ์ผล

จากผลการศึกษาผลกระทบของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา ทำให้ทราบถึงสภาพสถานการณ์ ผลกระทบ และความสุขของบุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาแนวทางการป้องกันผลกระทบที่มีต่อความสุขของบุคลากรต่อสถานการณ์ภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพได้อย่างเหมาะสมและทันที่

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

การพัฒนาแนวคิดและข้อเสนอที่เกี่ยวข้องในการป้องกันหรือลดผลกระทบที่มีต่อความสุขของบุคลากรต่อสถานการณ์ภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงย่อมสามารถนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมและศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ผลการศึกษา เรื่องผลกระทบของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา โดยผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจสามารถนำแนวคิดดังต่อไปนี้มาปรับใช้ในการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ดังนี้ ๑.แนวคิด ทฤษฎีการสร้างความสุขในองค์กร ๒.แนวคิด ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ๓.การบริหารจัดการการเตรียมความพร้อมและตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน ด้านโรคและ ภัยสุขภาพ

๑. แนวคิดทฤษฎีการสร้างความสุขในองค์กร

แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข: Happy Workplace ทั้ง ๙ มิติมาปรับใช้ได้แก่ ๑) Happy Body (สุขภาพดี) ๒) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) ๓) Happy Heart (น้ำใจดี) ๔) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) ๕) Happy Family (ครอบครัวดี) ๖) Happy Society (สังคมดี) ๗) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) ๘) Happy Money (สุขภาพเงินดี) ๙) Happy work-life (การงานดี)

แนวคิดความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ๕ ด้านด้วยกัน คือ

๑. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำจึงต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

๒. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

๓. ความรักในงาน (Job inspization) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

๔. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

๕. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑. สภาพการทำงาน (Work environment) ๒. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และ ๓. การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work)

๒. แนวคิดทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของบุคคลากร

การสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารยังสามารถนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ Maslow's (Hierarchy of Needs) ๕ ขั้นตอนมาปรับใช้ได้แก่ ๑. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ๒. ความต้องการความปลอดภัย Safety (needs) ๓. ความต้องการทางสังคม (The esteem needs) ๔. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (The esteem needs) ๕. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต Self-(actualization needs)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) เป็นแนวคิดเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กรได้แก่

๑. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ๑.๑. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work itself) เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำลายให้ลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ๑.๒. ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๑.๓. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ การยอมรับนับถือนี้ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ๑.๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือความพึงพอใจที่จะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยจูงใจที่จะให้บุคคลอยากทำงาน ๑.๕. ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ๑.๖. โอกาสในการเจริญเติบโต Possibility (of growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและความชำนาญ ตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้น

๒. ปัจจัยค้ำจุนรักษาจิตใจ (Maintenance factors) เป็นปัจจัยมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลในการป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ปัจจัยกลุ่มนี้มีดังนี้คือ ๒.๑. นโยบายและการบริหารของหน่วยงานต่างๆ (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันภายในองค์กร ๒.๒. ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน ๒.๓. ความมั่นคงในงาน (Security) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน ๒.๔. สวัสดิการ Fringe (benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผล

มาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆขององค์กร หรือเป็นผลในการตอบสนองชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มนอกเหนือจากการที่จ่ายผลตอบแทนในขั้นพื้นฐาน ๒.๕. สภาพการทำงาน Working (conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน รวมทั้ง ลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ เป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน ๒.๖ ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

๓.แผนการบริหารจัดการการเตรียมความพร้อมและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพ

ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และประเมินผลกระทบ การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) และการวิเคราะห์ผลกระทบภารกิจหลัก (Business Impact Analysis) เพื่อให้สามารถระบุ ลักษณะของเหตุการณ์หรือความเสี่ยงที่ต้องมีการจัดทำแผน BCP รองรับ ตลอดจนกระบวนการภารกิจที่สำคัญ ต่อขององค์กรและต้องการกลยุทธ์ในการกู้คืนที่เหมาะสม มีความสำคัญมาก การศึกษาทำความเข้าใจบริบท ขององค์กรก่อนที่จะเขียนแผน ซึ่งจะช่วยให้แผนครอบคลุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นหรือกลยุทธ์ในการกู้คืนที่ เลือกใช้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนประคองกิจการ (Business Continuity Plan: BCP) คือ แผนงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ กำหนดขั้นตอน และกระบวนการทำงานในการเรียกคืนการดำเนินงานให้กลับสู่สภาวะปกติ เพื่อช่วยให้ภารกิจ หลักสำคัญ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดเหตุหยุดชะงักของการดำเนินงานภารกิจหลัก ทั้งนี้ผู้บริหารควรทำการวิเคราะห์ความเสี่ยง/ภัยคุกคาม (Risk Assessment) จากเหตุการณ์ต่างๆที่อาจส่งผลกระทบต่อทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานใน ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ผลกระทบด้านอาคาร/สถานที่ปฏิบัติงานหลัก : เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่ทำให้สถานที่ปฏิบัติงานหลัก ของหน่วยงาน ได้รับความเสียหายและส่งผลกระทบต่อบุคลากรไม่สามารถเข้าไปปฏิบัติงานได้ในช่วงระยะแรก หรือระยะกลาง หรือระยะยาว

๒. ผลกระทบด้านวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ/การจัดหาจัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ : เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ไม่สามารถใช้งานวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ หรือไม่สามารถจัดหา จัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

๓. ผลกระทบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลที่สำคัญ : เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่ทำให้ไม่สามารถ ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือระบบสารสนเทศ หรือเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสำคัญได้

๔. ผลกระทบด้านบุคลากร : เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่ทำให้บุคลากรไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้

๕. ผลกระทบด้านลูกค้า/ผู้ให้บริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ : เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ลูกค้า/ผู้ให้บริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ไม่สามารถที่จะให้บริการหรือส่งมอบงาน เพื่อให้หน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงานได้

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ การนำแนวทางการป้องกันผลกระทบที่มีต่อความสุขของบุคลากรต่อสถานการณ์ภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพไปปรับใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือลดผลกระทบที่มีต่อความสุขของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

๔.๒ บุคลากรสามารถปรับตัว มีแรงจูงใจและความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพ

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ ความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการป้องกันผลกระทบที่มีต่อความสุขของบุคลากรต่อสถานการณ์ภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพ

๕.๒ การนำแนวทางการป้องกันผลกระทบที่มีต่อความสุขของบุคลากรต่อสถานการณ์ภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพไปเผยแพร่หรือไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

๕.๓ ระดับความสุขของบุคลากรขณะปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์ภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพ

(ลงชื่อ)



(นายสิทธิชัย ไสสม)

(ตำแหน่ง) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

(วันที่) ๖ / ก.ย. / ๒๕๖๕

ผู้ขอประเมิน