



ประกาศโรงพยาบาลแม่ลาว

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โรงพยาบาลแม่ลาว ได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักการสำคัญ ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. หลักคุณธรรม (Merit-based)
๒. หลักสมรรถนะ (Competency-based)
๓. หลักผลงาน (Performance-based)
๔. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
๕. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life)

และচারังไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ บริหารจัดการอัตรากำลังให้เพียงพอ พัฒนาความรู้ ทักษะ ซัดความสามารถของบุคลากรให้เหมาะสม กับภารกิจสอดคล้อง สนับสนุนวิสัยทัศน์พันธกิจ ค่านิยมและ เป้าหมายของโรงพยาบาล ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม ซัดเจนโปร่งใส สรรสร้างศรัทธาความผูกพันและ ทำงานอย่างมืออาชีพภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลแม่ลาว จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM)

๑.๑ วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของ โรงพยาบาลแม่ลาว

๑.๒ สรรหาและแต่งตั้งบุคลากรสอดคล้องกับระบบคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล และมีความ โปร่งใสตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๓ นำระบบการทำงานในรูปแบบรวดเร็ว คล่องตัว (Agile) รวมถึงการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๑.๔ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล...

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development: HRD)

๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับภารกิจและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi skills) ได้แก่ ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership skills) และการทำงานร่วมกัน (Collaboration skills)

๒.๓ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม การจัดการความรู้ ปลูกฝังค่านิยม สร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติทุกหน่วยงานทั้งองค์กร

๒.๔ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นโรงพยาบาลสุขภาพดิจิทัล

๓. ด้านวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life)

๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย เกิดสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความผูกพัน รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

๓.๒ จัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ส่งเสริมกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพันในองค์กร และยกย่องเชิดชูความดี เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี

๓.๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ มีจิตสาธารณะ โดยยึดหลักปฏิบัติจรรยาวิชาชีพตามกฎหมายพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสุขชัย เจริญเศวตตระกูล)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่ลาว



ปีงบประมาณ 2568

Hospital Safety Culture Survey

โรงพยาบาล แม่ลาว

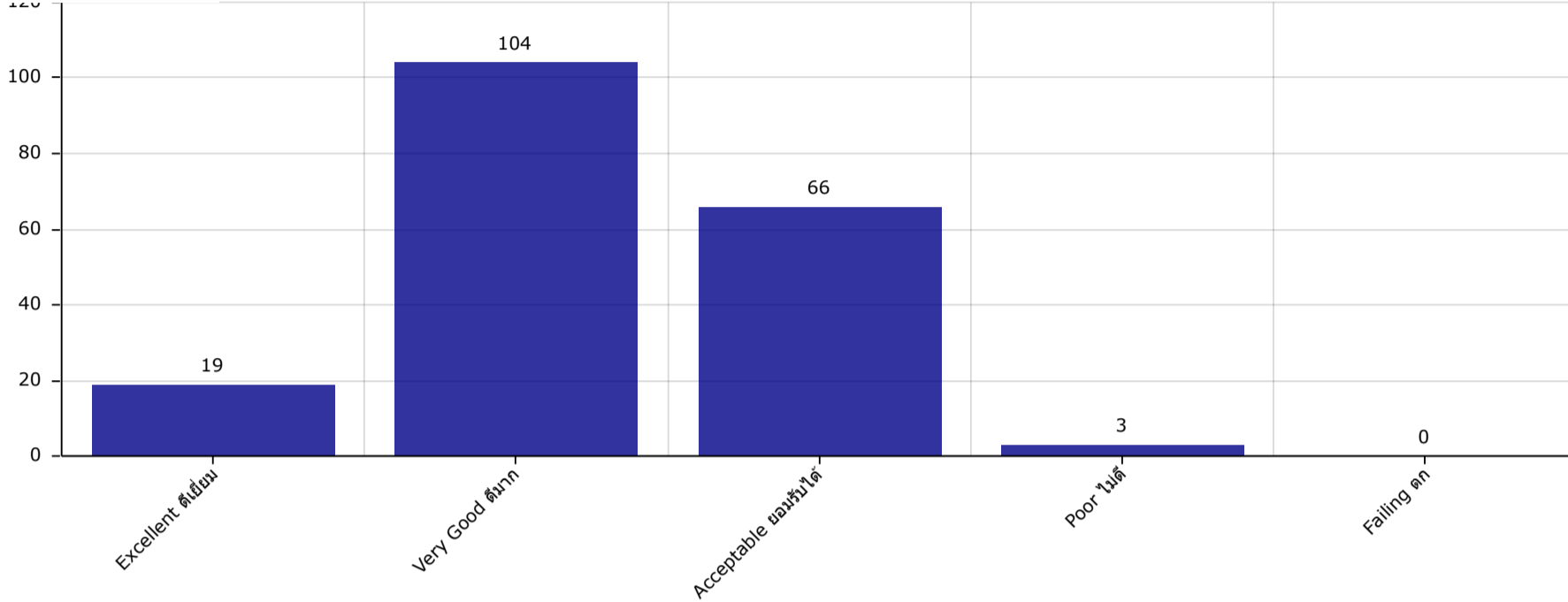
จำนวนบุคลากรทั้งหมด 198 คน

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามครบสมบูรณ์ 192 คน

วันที่ประมวลผล 24 กันยายน 2568

ระดับความปลอดภัยของผู้ป่วย (Patient Safety Grade)

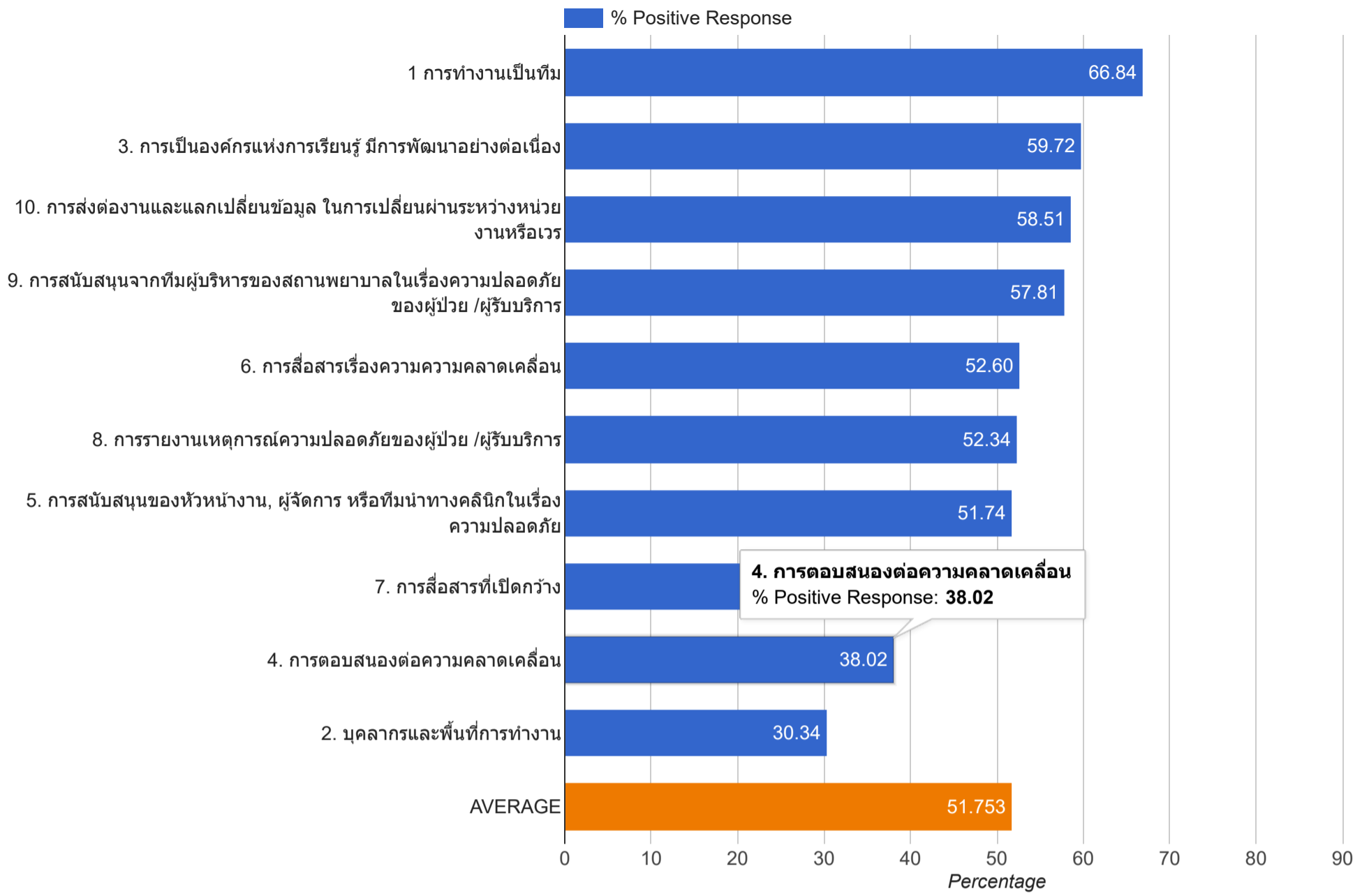
chart by amcharts.com



ความเห็นต่อระดับความปลอดภัยของผู้ป่วย

ความเห็นต่อระดับความปลอดภัยของผู้ป่วย

	ทั้งหมด (192 คน)	
	จำนวน	%
Excellent ดีเยี่ยม	19	9.9
Very Good ดีมาก	104	54.2
Acceptable ยอมรับได้	66	34.4
Poor ไม่ดี	3	1.6
Failing ตก	0	0.0
รวม	192	100.0



ร้อยละคำตอบเชิงบวก (% Positive Response) จำแนกตามมิติต่างๆ

มิติที่สำรวจ	ผลสำรวจ	
	จำนวน	%
1. การทำงานเป็นทีม	385	66.8
A1. ในหน่วยงานแห่งนี้ บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	152	79.2
A8. ในช่วงเวลาที่มีภาระงานยุ่ง บุคลากรในหน่วยงานนี้จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างดี	136	70.8
A9. บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ มีปัญหาเรื่องพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่เคารพซึ่งกันและกัน)	97	50.5
2. บุคลากรและพื้นที่การทำงาน	233	30.3
A2. ในหน่วยแห่งนี้ มีบุคลากรเพียงพอที่รองรับกับภาระงานที่กำหนด	90	46.9
A3. บุคลากรในหน่วยงานแห่งนี้มีชั่วโมงการทำงานต่อเนื่องนานมากกว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อเนื่องที่ดูแลคนไข้/ให้บริการ/ผู้มารับบริการได้ดีที่สุด	16	8.3
A5. หน่วยงานแห่งนี้ อาศัยการทำงานของ บุคลากรที่มาช่วยทำงานชั่วคราว บุคลากรที่หมุนเวียนมาทำงาน หรือที่มาทำงานเฉพาะช่วงที่กำหนดมากเกินไป	52	27.1
A11. การทำงานในหน่วยงานแห่งนี้เร่งรีบมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยและผู้รับบริการ	75	39.1
3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	344	59.7
A4. หน่วยงานมีการทบทวนกระบวนการทำงานเป็นประจำ เพื่อพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเพื่อเพิ่มความปลอดภัยของผู้ป่วยและผู้รับบริการ	133	69.3
A12. ในหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มความปลอดภัยให้กับผู้ป่วย /ผู้รับบริการ มีการประเมินผลความปลอดภัยของผู้ป่วย /ผู้รับบริการว่าดีขึ้นอย่างไร	128	66.7
A14. หน่วยงานยังเกิดปัญหาเรื่องความปลอดภัยกับผู้ป่วย /ผู้รับบริการ ในเรื่องเดิมและเกิดขึ้นซ้ำๆ	83	43.2
4. การตอบสนองต่อความคลาดเคลื่อน	292	38.0
A6. ในหน่วยงานแห่งนี้ บุคลากรรู้สึกว่าการผิดพลาดคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นจากพวกเขา	61	31.8
A7. เมื่อมีการรายงานอุบัติการณ์ในหน่วยงาน การเขียนระบุถึงตัวบุคคลในรายงาน ไม่เป็นปัญหา	39	20.3
A10. เมื่อบุคลากรทำผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อน หน่วยงานแห่งนี้ จะมุ่งเน้นที่การเรียนรู้มากกว่าการกล่าวโทษตัวบุคคล	126	65.6
A13. ในหน่วยงานแห่งนี้ มาตรการสนับสนุนหรือดูแล บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับความผิดพลาดคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ	66	34.4
5. การสนับสนุนของหัวหน้างาน, ผู้จัดการ หรือทีมนำทางคลินิกในเรื่องความปลอดภัย	298	51.7
B1. หัวหน้างาน ผู้จัดการ หรือทีมนำทางคลินิก ให้ความสำคัญในการให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำกับบุคลากรเพื่อปรับปรุงความปลอดภัยของผู้ป่วยและผู้รับบริการอย่างจริงจัง	137	71.4
B2. หัวหน้างาน ผู้จัดการ หรือทีมนำทางคลินิก มีความต้องการให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วในช่วงเวลาเร่งด่วน แม้ว่าต้องลัดขั้นตอนหรือกระบวนการ	29	15.1
B3. หัวหน้างาน ผู้จัดการ หรือทีมนำทางคลินิก มีความตระหนักและดำเนินการเพื่อลดความกังวลเรื่องความปลอดภัยของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ที่ได้รับทราบด้วยความตั้งใจ	132	68.8
6. การสื่อสารเรื่องความคลาดเคลื่อน	303	52.6
C1. บุคลากรจะได้รับการสื่อสารให้ข้อมูลกรณีเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นในหน่วยงาน	56	29.2
C2. เมื่อเกิดความคลาดเคลื่อนในหน่วยงาน บุคลากรจะหาวิธีป้องกันความคลาดเคลื่อนไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก	109	56.8
C3. ในหน่วยงานแห่งนี้ บุคลากรได้รับการให้ข้อมูลหรือสื่อสารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากรายงานอุบัติการณ์	138	71.9
7. การสื่อสารที่เปิดกว้าง	381	49.6
C4. ในหน่วยงานแห่งนี้ บุคลากรสามารถพูดหรือบอกกล่าวได้ทันที เมื่อพบเห็นบางสิ่งบางอย่างที่อาจจะมีผลกระทบหรือผลเสียต่อการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ	125	65.1
C5. เมื่อบุคลากรในหน่วยงานแห่งนี้ เห็นผู้ที่มีอำนาจ ตำแหน่ง หรือบทบาทหน้าที่ สูงกว่า ทำสิ่งที่ไม่ปลอดภัยสำหรับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ บุคลากรสามารถพูดหรือบอกกล่าวได้ทันที	137	71.4
C6. เมื่อบุคลากรของหน่วยงานแห่งนี้ มีข้อกังวลเรื่องความปลอดภัยของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ สามารถพูดหรือบอกกล่าวทันที โดยผู้ที่มีอำนาจ ตำแหน่ง หรือบทบาทหน้าที่ ที่สูงกว่าเปิดกว้างในการรับฟัง	105	54.7
C7. ในหน่วยงานแห่งนี้ บุคลากรกลัวที่ตั้งคำถามเมื่อพบสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือผิดปกติ	14	7.3
8. การรายงานเหตุการณ์ความปลอดภัยของผู้ป่วย /ผู้รับบริการ	201	52.3
D1. เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนขึ้นแต่มีการดักจับหรือแก้ไขได้ก่อนถึงตัวผู้ป่วย (อุบัติการณ์ระดับ A, B) /ผู้รับบริการ (อุบัติการณ์ระดับ 1) มีการรายงานอุบัติการณ์ดังกล่าวบ่อยเพียงใด?	104	54.2
D2. เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนถึงตัวผู้ป่วย/ผู้รับบริการและอาจทำให้ได้รับอันตรายแต่ไม่เกิดอันตราย (อุบัติการณ์ระดับ C, D), ผู้รับบริการ (อุบัติการณ์ระดับ 2) มีการรายงานอุบัติการณ์ดังกล่าวบ่อยเพียงใด?	97	50.5
9. การสนับสนุนจากทีมผู้บริหารของสถานพยาบาลในเรื่องความปลอดภัยของผู้ป่วย /ผู้รับบริการ	333	57.8
F1. การดำเนินการของผู้บริหารสถานพยาบาลแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญระดับสูงกับเรื่องความปลอดภัยของผู้ป่วย / ผู้รับบริการ	152	79.2
F2. ผู้บริหารโรงพยาบาลจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อเพิ่มความปลอดภัยของผู้ป่วยและผู้รับบริการในระบบบริการ	129	67.2
F3. ผู้บริหารโรงพยาบาลเหมือนจะให้ความสนใจเรื่องความปลอดภัยของผู้ป่วย/ ผู้รับบริการ เฉพาะกรณีเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ขึ้นแล้วเท่านั้น	52	27.1
10. การส่งต่องานและแลกเปลี่ยนข้อมูล ในการเปลี่ยนผ่านระหว่างหน่วยงานหรือเวร	337	58.5
F4. เมื่อย้ายผู้ป่วย/ ผู้รับบริการจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง ข้อมูลสำคัญของผู้ป่วยและการรักษา มักถูกละทิ้งโดยไม่มีการส่งต่อ	102	53.1
F5. ระหว่างการเปลี่ยนเวรหรือการทำงาน ข้อมูลสำคัญในการดูแลผู้ป่วย/ ผู้รับบริการ มักถูกละทิ้งโดยไม่มีการส่งต่อ	107	55.7
F6. ระหว่างการเปลี่ยนเวรหรือการทำงาน มีเวลาเพียงพอในการแลกเปลี่ยนและส่งต่อข้อมูลสำคัญการดูแลผู้ป่วย/ ผู้รับบริการ ที่สำคัญ	128	66.7

1. การทำงานเป็นทีม 66.8%			2. บุคลากรและพื้นที่การทำงาน 30.3%				3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 59.7%			4. การตอบสนองต่อความคลาด เคลื่อน 38.0%				5. การสนับสนุนของหัวหน้างาน, ผู้ จัดการ หรือทีมทางคลินิกในเรื่อง ความปลอดภัย 51.7%		
A1	A8	A9	A2	A3	A5	A11	A4	A12	A14	A6	A7	A10	A13	B1	B2	B3
79.2%	70.8%	50.5%	46.9%	8.3%	27.1%	39.1%	69.3%	66.7%	43.2%	31.8%	20.3%	65.6%	34.4%	71.4%	15.1%	68.8%
6. การสื่อสารเรื่องความความคลาด เคลื่อน 52.6%			7. การสื่อสารที่เปิดกว้าง 49.6%				8. การรายงานเหตุการณ์ความ ปลอดภัยของผู้ป่วย /ผู้รับบริการ 52.3%			9. การสนับสนุนจากทีมผู้บริหารของ สถานพยาบาลในเรื่องความปลอดภัย ของผู้ป่วย /ผู้รับบริการ 57.8%				10. การส่งต่องานและแลกเปลี่ยน ข้อมูล ในการเปลี่ยนผ่านระหว่าง หน่วยงานหรือเวร 58.5%		
C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	D1	D2		F1	F2	F3	F4	F5	F6	
29.2%	56.8%	71.9%	65.1%	71.4%	54.7%	7.3%	54.2%	50.5%		79.2%	67.2%	27.1%	53.1%	55.7%	66.7%	

สัญลักษณ์และความหมาย

ควรส่งเสริม

ควรพัฒนาต่อเนื่อง

เร่งพัฒนา

ควรพัฒนาด่วน

หมายเหตุ: ตัวอักษรและตัวเลขจะตรงกับ Section และข้อในแบบสำรวจ

รายงานผลการสำรวจความสุขบุคลากร (Happinometer)

โรงพยาบาลแม่ลาว ปีงบประมาณ 2569

1. ผลการสำรวจ

จากการสำรวจความสุขของบุคลากรด้วยเครื่องมือ Happinometer ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบความสุข 9 มิติ ได้แก่ มิติด้านร่างกายดี (Happy Body) มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) มิติด้านสังคมดี (Happy Society) มิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มิติด้านสุขภาพเงินดี และมิติด้านการงานดี (Happy Work)

พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 172 คน จากบุคลากรทั้งหมด 203 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 84.73

ผลการวิเคราะห์คะแนนความสุขในแต่ละมิติ พบว่า บุคลากรมีระดับความสุขอยู่ในช่วงคะแนน 65.23–77.03 โดยมีรายละเอียดดังนี้

- มิติด้านร่างกายดี (Happy Body) มีค่าเฉลี่ย 3.63 คะแนน คิดเป็น 72.54 คะแนน อยู่ในระดับมีความสุข
- มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) มีค่าเฉลี่ย 3.36 คะแนน คิดเป็น 67.12 คะแนน อยู่ในระดับมีความสุข
- มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) มีค่าเฉลี่ย 3.85 คะแนน คิดเป็น 77.03 คะแนน อยู่ในระดับมีความสุขมาก
- มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ย 3.77 คะแนน คิดเป็น 75.42 คะแนน อยู่ในระดับมีความสุขมาก
- มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) มีค่าเฉลี่ย 3.63 คะแนน คิดเป็น 72.56 คะแนน อยู่ในระดับมีความสุข
- มิติด้านสังคมดี (Happy Society) มีค่าเฉลี่ย 3.66 คะแนน คิดเป็น 73.10 คะแนน อยู่ในระดับมีความสุข
- มิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มีค่าเฉลี่ย 3.67 คะแนน คิดเป็น 73.45 คะแนน อยู่ในระดับมีความสุข
- มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) มีค่าเฉลี่ย 3.26 คะแนน คิดเป็น 65.23 คะแนน อยู่ในระดับมีความสุข
- มิติด้านการงานดี (Happy Work) มีค่าเฉลี่ย 3.64 คะแนน คิดเป็น 72.71 คะแนน อยู่ในระดับมีความสุข

2. คะแนนความสุขภาพรวม

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 9 มิติ พบว่า คะแนนเฉลี่ยรวม = **72.13 คะแนน** แปลผล = **ระดับ “มีความสุข”** สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีระดับความสุขโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

3. การจัดอันดับระดับความสุข

เมื่อจัดลำดับคะแนนจากมากไปน้อย พบว่า

1. น้ำใจดี (Happy Heart) = 77.03 คะแนน
2. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) = 75.42 คะแนน
3. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) = 73.45 คะแนน
4. สังคมดี (Happy Society) = 73.10 คะแนน
5. การงานดี (Happy Work) = 72.71 คะแนน
6. ครอบครัวดี (Happy Family) = 72.56 คะแนน
7. ร่างกายดี (Happy Body) = 72.54 คะแนน
8. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) = 67.12 คะแนน
9. สุขภาพเงินดี (Happy Money) = 65.23 คะแนน

4. การเปรียบเทียบกับระดับความสุข

จากการจัดกลุ่มตามเกณฑ์การแปลผล พบว่า

- มิติส่วนใหญ่อยู่ในระดับ **“มีความสุข”** (50.00–74.99 คะแนน)
- มี 2 มิติที่อยู่ในระดับ **“มีความสุขมาก”** ได้แก่ น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินความสุขของหน่วยงานกับระดับความสุข

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
ระดับความสุขในภาพรวมของหน่วยงาน	-	-	Happy Body (72.54 คะแนน) Happy Relax (67.12 คะแนน) Happy Family (72.56 คะแนน)	Happy Heart (77.03 คะแนน)

			Happy Society (73.10 คะแนน) Happy Brain (73.45 คะแนน) Happy Money (65.23 คะแนน) Happy Work (72.71 คะแนน)	Happy Soul (75.42 คะแนน)
--	--	--	---	-----------------------------

5. สรุปผลการวิเคราะห์


จากผลการสำรวจสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรในโรงพยาบาลแม่ลาวมีระดับความสุขโดยรวมอยู่ในระดับ “มีความสุข” โดยมีจุดเด่นในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าทางจิตใจ ได้แก่ มิติด้านน้ำใจดี และจิตวิญญาณที่ดี ซึ่งอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก”


อย่างไรก็ตาม พบว่ามีมิติด้านสุขภาพจิต และผ่อนคลายดี มีคะแนนต่ำกว่ามิติอื่น แม้ยังอยู่ในระดับ “มีความสุข” แต่สะท้อนถึงประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา เช่น การส่งเสริมความมั่นคงทางการเงิน และการจัดกิจกรรมลดความเครียดและเพิ่มการผ่อนคลายให้แก่บุคลากร

6. ข้อเสนอแนะ

ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการส่งเสริมความสุขของบุคลากร โดยเฉพาะในมิติที่มีคะแนนต่ำ เพื่อยกระดับความสุขโดยรวมขององค์กร เช่น

- การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและลดความเครียด
- การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน
- การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ลงชื่อ..........ผู้รายงานผลการสำรวจ
(นางสาวรัชณา ข่ายสุวรรณ)
นักกายภาพบำบัดชำนาญการ

ลงชื่อ..........รับทราบรายงาน
(นายสุขชัย เอี่ยมเสวตตระกูล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่ลาว