

ชื่อโครงการ	สร้างเสริมองค์กรสุขภาวะในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๗๐

๑. หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่มีภารกิจที่ครอบคลุมการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ความคาดหวังของประชาชนที่ต้องบริหารจัดการภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด ซึ่งอาจสร้างแรงกดดันในการทำงานส่งผลให้เกิดความเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) และส่งผลต่อสุขภาพของบุคลากร ในปัจจุบันพบว่าบุคลากรกรุงเทพมหานครป่วยด้วยกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะที่ดี ปัจจัยแรกคือ ผู้นำองค์กรต้องให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพของบุคลากรลงทุนในสุขภาพมากกว่าแค่แสวงหาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สอง องค์กรควรมีแผนการทำงานด้านสุขภาพเข้ามารองรับ และปัจจัยที่สาม องค์กรควรมีแกนนำที่เข้มแข็งในการสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อสุขภาพ จากปัจจัยดังกล่าวจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครเกิดประสิทธิภาพสูง จึงต้องมุ่งเน้นการออกแบบระบบการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ทำให้บุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กรอย่างแท้จริง

แนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) หมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยมีเป้าหมายให้คนทำงานมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยและชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งสามารถสร้างทักษะที่สะท้อนประสิทธิภาพ ความผูกพันองค์กรในการทำงานและสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เหมาะสมและยั่งยืน ทำให้แนวคิดองค์กรสุขภาวะกลายเป็นแนวทางการขับเคลื่อนในฐานะกลยุทธ์สำคัญของการพัฒนาระบบราชการให้มีความคล่องตัวทันสมัย และมีศักยภาพในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง โดยนำกรอบแนวคิดความสุข ๘ ประการ (Happy ๘) มาปรับใช้ ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานและส่วนราชการในการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) โดยใช้องค์ความรู้แนวคิด Happy ๘ ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานและส่วนราชการ เพื่อสร้างกลไกสภาพแวดล้อมพื้นที่การทำงานให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคลและสร้างความสุขในการทำงานรักษาคุณภาพไว้กับองค์กรและเสริมสร้างความผูกพันต่องานต่อองค์กร และต่อสาธารณะเป็นกลยุทธ์หนึ่งของเป้าประสงค์การพัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance) ตามยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ การอบรมสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อยกระดับความรู้ ความเข้าใจ และส่งเสริมทักษะเชิงปฏิบัติให้แก่บุคลากรสามารถออกแบบดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งสามารถขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีไปยังหน่วยงานอื่นในกรุงเทพมหานครในระยะต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีองค์ความรู้และทักษะในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานครอบคลุมใน ๔ มิติสำคัญ มิติด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาแกนนำนักจัดการงานสร้างสุขภาวะ (นสส.) ในหน่วยงาน

๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถออกแบบและดำเนินกิจกรรมที่สร้างเสริมองค์กรสุขภาวะให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

๓. เป้าหมาย

จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๗ หน่วยงาน โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น ๘๒ คน

กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวน ๗๐ คน

ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๒ คน ดังนี้

๑) เจ้าหน้าที่ดำเนินการ	จำนวน	๘	คน
๒) วิทยากร	จำนวน	๔	คน

๔. ลักษณะของโครงการ

๔.๑ ประเภทโครงการ เป็นโครงการใหม่

๔.๒ ความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผน

๔.๒.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนากทม. กรุงเทพมหานคร ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ด้านการบริหารจัดการดี แผนพัฒนากทม. ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็น-มีอาชีพในการบริหารจัดการมหานคร ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๗.๓.๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

๔.๒.๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากทม. ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง องค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance) กลยุทธ์ ๑.๔ สร้างสภาพแวดล้อม/พื้นที่การทำงาน และกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล (Personalization) เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคุณภาพไว้ในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และต่อสาธารณะ

๔.๓ รูปแบบโครงการ เป็นการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาองค์ความรู้สร้างเสริมองค์กรสุขภาวะแก่บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

กำหนดการจัดโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ - สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๗๐ แบบพักค้าง ๓ วัน ๒ คืน ณ สถานที่เอกชนจังหวัดชลบุรี หรือสถานที่อื่นตามความเหมาะสม

๖. แผนปฏิบัติการ

มีกิจกรรมสำคัญในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐										
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
๑. ขออนุมัติโครงการและขออนุมัติเงินประจำงวด	←	→									
๒. ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดวัน เวลา สถานที่ และออกแบบหลักสูตรการอบรม		←	→								
๓. ประสานงานวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก			↔								
๔. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินการและจัดทำคำสั่งผู้เข้าร่วมการอบรม			↔								
๕. บริหารโครงการด้านแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณและการเงิน				↔							
๖. ดำเนินโครงการจัดอบรมฯ					←	→					
๗. ประเมินผลโครงการและติดตามการจัดโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานหลังจากที่เข้าร่วมการอบรม และรายงานผลการดำเนินโครงการ					←	→					

๗. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.ก. แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล งบรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๔๗,๓๐๐ บาท (สี่แสนสี่หมื่นเจ็ดพันสามร้อยบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง
โครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร	-ข้าราชการและบุคลากร กรุงเทพมหานคร จำนวน ๗๐ คน -เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน ๘ คน -วิทยากร จำนวน ๔ คน	๑) ค่าสมนาคุณวิทยากร (๑,๒๐๐ บาท x ๔ คน x ๑๓.๕ ชั่วโมง)	๖๔,๘๐๐.-	ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๔๑ - หนังสือสั่งการที่ กท ๐๔๐๑/๓๑๑ ลว. ๒๓ ม.ค. ๒๕๔๗ - คำสั่งกท. ที่ ๐๘๐๒/๒๕๕๒ ลว ๒๘ เม.ย.
		๒) ค่าจ้างเหมารถยนต์โดยสารปรับอากาศขนาด ๔๐ ที่นั่งขึ้นไป (๑๒,๐๐๐ บาท x ๓ วัน x ๒ คัน)	๗๒,๐๐๐.-	
		๓) ค่าเช่าที่พัก ๓.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ ระดับสูง (๑,๒๐๐ บาท x ๓ คน x ๒ คืน = ๗,๒๐๐ บาท)	๑๒๕,๗๐๐.-	

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	กฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้อง
		๓.๒ ข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ประเภท อำนวยการ ระดับต้น หรือประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา (๗๙ คน x ๗๕๐ บาท x ๒ คืน = ๑๑๘,๕๐๐ บาท)		๒๕๕๒ -หนังสือ สพข ที่ กท ๐๔๐๑/๒๑๔ ลว. ๑๘ ก.พ. ๒๕๖๒
		๔) ค่าอาหาร รวมอาหารว่าง และ เครื่องดื่ม ๔.๑ ครบมือ (๘๐๐ บาท x ๘๒ คน x ๑ วัน = ๖๕,๖๐๐ บาท) ๔.๒ ไม่ครบมือ (๖๐๐ บาท x ๘๒ คน x ๒ วัน = ๙๘,๔๐๐ บาท)	๑๖๔,๐๐๐.-	
		๕) ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและ อุปกรณ์	๕,๐๐๐.-	
		๖) ค่าพาหนะในการขนส่งภาระ (๒๐๐ บาท x ๗๙ คน)	๑๕,๘๐๐.-	
		รวมทั้งสิ้น	๔๔๗,๓๐๐.-	

ทั้งนี้ ให้แล้วเสร็จได้ตามความเป็นจริงกรณียอดโดยอดหนึ่งไม่พอจ่าย แต่ไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติไว้

๘. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหาร ความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของ ความเสี่ยง	
๑.หลักสูตรอบรมมีเนื้อหา เกี่ยวข้องกับทฤษฎีวิชาการ ทำให้ผู้เข้าอบรมไม่สามารถ ประยุกต์ใช้เพื่อออกแบบ โครงการ/กิจกรรมได้อย่าง ถูกต้อง	๒	๓	ปานกลาง	ออกแบบหลักสูตรเชิงรุก (Proactive Curriculum Design) เน้นกระบวนการเรียนรู้เชิง ปฏิบัติการ (Action Learning) และ ใช้กรณีศึกษา (Case Study) ที่มี บริบทใกล้เคียงกับหน่วยงานของ ผู้เข้าร่วม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ เชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้ทันที

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหาร
๒.การสื่อสารและประสานงานกับผู้เข้าร่วมอบรมที่มีจำนวนมากอาจทำให้เกิดความล่าช้าและเกิดความผิดพลาด	๑	๓	ต่ำ	จัดตั้งช่องทางการสื่อสารกลางระหว่างผู้จัดอบรมและผู้ร่วมอบรมเพื่อตอบข้อซักถามได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ กลุ่มไลน์ หรือ Chatbot AI เป็นต้น

ว.ส.น.

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ได้รับการอบรม มีความองค์ความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีครอบคลุมใน ๔ มิติสำคัญ

๙.๒ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ได้รับการอบรม สามารถนำองค์ความรู้ประยุกต์ใช้ออกแบบโครงการ/กิจกรรมสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. การติดตามประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
๑. ร้อยละของผู้เข้าร่วมการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะหน่วยงาน	ร้อยละ ๘๐	ผลผลิต	วิธีการคำนวณ จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ทำแบบทดสอบหลังอบรมได้คะแนนทดสอบร้อยละ ๘๐ ขึ้นไปหารด้วยจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด คูณ ด้วย ๑๐๐ เครื่องมือที่ใช้ในการวัด แบบทดสอบ (Post – test) ความรู้ องค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace Index)	ต.ค. ๒๕๖๙ - ก.ย. ๒๕๗๐
๒. ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมอบรมสามารถออกแบบโครงการ/กิจกรรมสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ	ร้อยละ ๘๐	ผลผลิต	วิธีการคำนวณ จำนวนหน่วยงานที่เข้าอบรมจัดโครงการ/กิจกรรมฯ หารด้วยจำนวนหน่วยงานทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐	

ว.ส.น.

๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

การรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการทุกเดือนผ่านระบบ BMA Policy Tracking และจัดทำรายงานตามแบบ สพท. ๑ ส่งสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. หลังจากดำเนินโครงการแล้วเสร็จภายใน ๒ สัปดาห์

๑๐.๓ การประเมินผลโครงการ

กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้ประเมินผลโครงการโดย ประเมินจากผลการดำเนินการแต่ละกิจกรรม และจัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมตามแบบ สพท. ๒ เสนอสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร และรวบรวมรายงานผลโครงการเสนอต่อ ผู้บริหารกรุงเทพมหานครต่อไป

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ
(นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ
(นางสาวอริญา พรไชย)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.