

ตารางวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

ดัชนีสุขภาวะองค์กร Happy Workplace Index	การวิเคราะห์	
	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ 1.ระบบบริหารผลตอบแทน 2.นโยบายคุ้มครองพนักงาน 3.ประเมินผลการปฏิบัติงาน 4.ระบบสวัสดิการ 5.การให้รางวัล 6.กลไกพัฒนาความก้าวหน้า	1. มี OD เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	1. ระบบบริหารตอบแทนและนโยบายคุ้มครองพนักงานไม่มีนโยบายที่ชัดเจน/ไม่มีหลักเกณฑ์การ
	2. มีที่พักอาศัยให้แก่บุคลากรและมีกล้องวงจรปิด	2. ไม่มีระบบการจัดสวัสดิการนอกเหนือที่กฎหมายกำหนดภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน
	3.มีระบบการบริหารผลตอบแทนตามกฎหมาย	3.ประเมินผลการปฏิบัติ ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
	4.มีการกำหนดการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพ	4.กลไกพัฒนาความก้าวหน้า มีการกำหนดแคเรียพาส สายการเติบโตไว้ แต่ไม่ได้ใช้
	5.ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงาน / กิจกรรม/มีนโยบายให้รางวัลที่เหมาะสมการกำกับติดตามงาน	5.บุคลากรได้รับค่าตอบแทนน้อยขาดขวัญและกำลังใจ
	6.สสจ.สระแก้ว ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้	6. องค์กรมีความหลากหลายในสาขาวิชาชีพ และลักษณะงานที่อาจมีความแตกต่าง
	7. จัดให้มีหลักสูตรอบรม พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เหมาะสม	7. การจัดสรรสวัสดิการนอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับจากทางราชการยังอยู่เฉพาะกลุ่ม หรือเป็นกลุ่ม ๆ หรือบางอย่างเอื้ออำนวยเฉพาะทีมบริหาร
	8. มีค่าตอบแทน OT มีประกันอุบัติเหตุหมู่ มีการคุ้มครองภัยจากรถยนต์ มีการประเมินผลปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง	8.การประเมินผลงานเน้นที่เอกสารมากกว่าผลงานที่ปฏิบัติ (เอกสาร+ขั้นตอนมากมายๆๆ)
	9.มีการสนับสนุนด้านสวัสดิการ เช่น ชุดกีฬา	9.ไม่ได้รับค่าตอบแทนเหมือนหน่วยบริการในระดับพื้นที่
	10. มีการชื่นชมผู้ที่ทำความดี /แบบอย่าง ขององค์กร	10.จัดกิจกรรม OD ไม่ได้ตามจุดประสงค์
	11.สสจ.สก อยู่ภายใต้การบริหารของ สธ. ซึ่งมีระบบการจัดการด้านบุคลากร ที่ดี มีการพัฒนาด้านการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน	11.สวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานมีความแตกต่างค่อนข้างสูง และไม่ครอบคลุมทุกสาขา เช่น ค่าตอบแทนไม่ได้ตามเกณฑ์ เช่น เบี้ยเลี้ยง 240 ได้ 120 บาท
	12.มีนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงาน	12.ระบบสวัสดิการ ไม่ถูกเปิดเผยให้รับรู้เป็นสาธารณะ รู้เฉพาะกลุ่ม
	13.ผู้บริหารมีการติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	

ตารางวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

ดัชนีสุขภาวะองค์กร Happy Workplace Index	การวิเคราะห์	
	14. พิจารณาความดีความชอบตามผลงาน	13. การประเมินผลงานประเมินจากเอกสารมากกว่าการปฏิบัติ
		14. การพิจารณาความดีความชอบยังอิงเกณฑ์โคต้า
		15. ขาดการส่งเสริมในเรื่องความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การศึกษาต่อในระดับสูง หรือการฝึกอบรมที่เป็นการพัฒนาศักยภาพระดับสูง
	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1. นำผลการดำเนินการมา ตรวจสอบและปรับปรุงระบบทุกระบบให้มีประสิทธิภาพ และชัดเจนมากขึ้น	1. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในระบบสวัสดิการในบางเรื่อง เช่น การตรวจสอบสุขภาพให้กับเจ้าหน้าที่ที่เบิกไม่ได้
	2. การปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการ ทำให้บุคลากร ตื่นตัวในการตื่นตัวในการทำงานและการพัฒนาตนเอง	2. ไม่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน
	3. องค์กรขนาดใหญ่มีความพร้อมในด้านบุคลากรในการทำกิจกรรม	3. ระบบบริหารผลตอบแทน ไม่ได้รับค่าตอบแทนเหมือนหน่วยบริการในระดับพื้นที่ อ.ต่างๆ มีแต่เงินเดือน
	4. ลักษณะงาน / กิจกรรมบางอย่าง ตามหน้าที่ส่งผลต่อภาพรวมองค์กรซึ่งทำให้องค์กรได้รับการตอบสนองจากผู้บริหารทั้งในจังหวัดและเขต	4. การใช้งบประมาณ ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน / กิจกรรม (ในบางกิจกรรม)
	5. ปรับโครงสร้างการจัดการให้เจ้าหน้าที่มีการตื่นตัวในการทำงาน เช่น การปรับงานตามภารกิจงาน	5. ภาพที่ปรากฏต่อสังคมอาจถูกมองว่าไม่คุ้มค่า ไม่ก่อประโยชน์แก่ประชาชนและงบประมาณแผ่นดิน
	6. เป็นนโยบายของ ก.สธ	6. ระเบียบค่าตอบแทน
	7. เป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่มีความน่าเชื่อถือ	7. การใช้งบประมาณ ไม่อิงตามระเบียบ กฎหมาย แต่ใช้เงื่อนไขที่กำหนดกันเอง ซึ่งไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
	8. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายในสาขาวิชาชีพด้านสาธารณสุข	8. การตรวจสอบจากหน่วยงานภายใน ที่เข้มงวดยุ่งยาก ซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ติดขัด

ตารางวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

ดัชนีสุขภาวะองค์กร Happy Workplace Index	การวิเคราะห์	
	9. ผู้ว่าราชการจังหวัด และส่วนราชการให้ความไว้วางใจในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว	9.ขาดการเตรียมพร้อมเรื่องแผนงานโครงการระยะยาวเพื่อรองรับนโยบายเร่งด่วน
	10. มีแผนงานและนโยบายเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น	
มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศ 1. ภาวะผู้นำองค์กร 2. ผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุข 3. บรรยากาศในองค์กรส่งเสริมการสร้างสุข 4. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงาน 5. สร้างเสริมความปลอดภัย 6. สร้างเสริมคุณธรรม 7. ดูแลความสุขคนในครอบครัวพนักงาน 8. พัฒนาชุมชน และสังคม รักษาสิ่งแวดล้อม 9. การช่วยพนักงานที่ทุพพลภาพ ให้กลับสู่ที่ทำงาน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. มีกิจกรรมสวดมนต์ ให้สงบจิตสงบใจ	1. ดูแลความสุขคนในครอบครัวพนักงานยังไม่เป็นระบบ(เลือกปฏิบัติ)	
2. มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย	2. มีจำนวนการประชุมที่เยอะและถี่ ซึ่งอาจจะขัดตรงกับการประชุมนอกสถานที่และอาจมีภาระงานที่มากที่ต้องดำเนินการ ทำให้ไม่สามารถเข้าประชุมได้ในบางครั้ง	
3. มีการจัดงานเลี้ยงตามเทศกาลต่าง ๆ	3. ไม่มีแนวทางการสร้างบรรยากาศและ ส่งเสริมความสุขให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	
4. มีแนวทางสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	4. ภาวะผู้นำองค์กรผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุข การเปลี่ยนแปลงบ่อย มีนโยบายแตกต่างกัน	
5. ผู้บริหารรับรู้สภาพและปัจจัยความสมดุลย์ของสภาวะ ที่เกื้อกูลต่อสุขและปัจจัยในการสร้างสุขของคนใน องค์กร	5. สภาพแวดล้อมการทำงาน โครงสร้าง /พื้นที่ของอาคาร ยังต้องพัฒนาเพื่อความเหมาะสมในการทำงาน / กิจกรรม /และเอื้อต่อการมีสุขภาพดี	
6. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	6. ดูแลความสุขคนในครอบครัวพนักงานยังไม่เป็นระบบ(เลือกปฏิบัติ)	
7. ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัย/สิ่งแวดล้อม	7. ขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนาชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม	
8. ผู้บริหารให้มีนโยบายส่งเสริมความสุข	8. นโยบายของผู้บริหารองค์กรเปลี่ยนแปลงบ่อย	
9. องค์กรผ่านการดำเนินงานและมีพื้นฐานในกิจกรรมการสร้างสุข อาทิ HWP/OD	9. ขาดการประเมินที่เป็นรูปธรรมที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการดำเนินงานสร้างสุข	
10. มีการพัฒนาในด้านต่างที่เอื้อและอำนวย	10. สภาพแวดล้อมการทำงาน โครงสร้าง /พื้นที่ของ	
11. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ	11. การดูแลความสุขของคนในครอบครัวบุคลากร ยังไม่เห็นเป็นรูปธรรมหรือความชัดเจน	
12. ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกล พ้ององค์กรสู่ความสำเร็จ	12. การพัฒนาชุมชน สังคม และการรักษาสิ่งแวดล้อม ยังไม่มีความชัดเจน	

ตารางวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

ดัชนีสุขภาวะองค์กร Happy Workplace Index	การวิเคราะห์	
	13. ผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุข เช่น ส่งเสริมการออกกำลังกาย การเจริญภาวนา	13. สวัสดิการสำหรับครอบครัวจนท.ไม่เป็นระบบ
	14.บรรยากาศสร้างสุขด้วยการจัดวันเกิด / กิจกรรม OD / กินเลี้ยงเทศกาล	14. มีการประชุมในองค์กรบ่อยมาก อาจตรงกับ การประชุมของหน่วยงานนอกทำให้ขาดโอกาสในการรับรู้
	15. สภาพแวดล้อมเหมาะสมในการทำงาน เช่น การทำ 5 ส / มีกิจกรรมร่วมกัน	
	16.การสร้างเสริมความปลอดภัยดี มีการจัดเวรยาม เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และ กล้องวงจรปิด	
	17.รักษาสิ่งแวดล้อม เรื่องลดการใช้โฟม	
	18.มีการดูแลพนักงานที่ทุพพลภาพ ไม่ทอดทิ้ง	
	19.มีการดูแลสภาพความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ เช่น การอำนวยความสะดวกในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ	
	20.ผู้บริหาร สสจ.สภ เป็นนักบริหารที่ดีให้ความสนใจต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน ในทุก ๆ ด้าน	
	21.องค์กรมีการดำเนินงานกิจกรรมการสร้างสุข ส่งเสริมความรัก สามัคคีของบุคลากรในองค์กร	
	22.มีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	
	23.มีการพัฒนาในด้านสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อและอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานของบุคลากร	
	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1.จัดกิจกรรมสร้างความสุขให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างชัดเจน	1.มีการมอบหมายงานโดยที่ไม่คำนึงถึงภาระงานของกลุ่มงานที่ต้องทำอยู่แล้ว
	2.จัดสถานที่และบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานอย่างเหมาะสม	2. ไม่มีเวลาทำกิจกรรมเนื่องจากมีภาระหน้าที่ที่ต้องทำ

ตารางวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

ดัชนีสุขภาวะองค์กร Happy Workplace Index	การวิเคราะห์	
	3.ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก หน่วยเป็นอย่างดี	3.ไม่มีการกำหนดกิจกรรมอย่างชัดเจน
	4.ผู้บริหาร / บุคลากรมีพื้นฐาน และมีความ พร้อมในการมีส่วนร่วมและทำกิจกรรมร่วมกัน	4.ภาระงานในหน้าที่ อาจไม่สอดคล้องกับการเข้า ร่วมกิจกรรม
	5.เป็นนโยบายของ ก.สร	5.เจ้าหน้าที่น้อย ไม่สอดคล้องกับภาระที่เพิ่มขึ้น เป็น เหตุประสิทธิภาพของงาน ไม่ดีเท่าที่ควร
	6.กระทรวงมีนโยบายและผลักดันลงสู่จังหวัด	6.หน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจของกลุ่มงาน ไม่ เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในบางครั้ง
		7.กระทรวง กรม กองวิชาการ จัดประชุมชี้แจง ขาดการบูรณาการ
<p>มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข</p> <p>1.คณะทำงานมีการกำกับดูแลนโยบาย</p> <p>2.สร้างช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุข</p> <p>3.เรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร</p> <p>4.การสนับสนุนทรัพยากร</p> <p>5.องค์กรให้ความสำคัญเรื่องสุขภาวะว่าเป็นทุน แบบหนึ่ง</p> <p>6.การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข</p> <p>7.คุณภาพของกระบวนการประเมินองค์กร</p>	<p>จุดแข็ง (Strengths)</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p>
	1.มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน อย่างชัดเจน	1. มีคณะทำงาน แต่แนวทางยังไม่ชัดเจน
	2.มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานทั่วถึง และ กิจกรรมสวดมนต์	2.ไม่มีผู้รับผิดชอบกำกับนโยบายองค์กรสร้างสุข อย่างชัดเจน
	3.บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายใน องค์กร	3. องค์กรไม่ให้ความสำคัญในการสร้างสุขให้กับ เจ้าหน้าที่ทุกระดับ
	4.ภาระงานในหน้าที่ อาจไม่สอดคล้องกับการ เข้าร่วมกิจกรรม	4.บุคลากรยังไม่เห็นความสำคัญของค่านิยม
	5.ผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญ	5.ไม่มีการตั้งทีมนำ / แกนนำที่เป็นรูปแบบหรือ มอบหมายหน้าที่ ภาระงานไปรวมอยู่ที่บางคนหรือ เฉพาะกลุ่มงาน
	6. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น มี กิจกรรม OD ทุกเดือน	6.มีคณะทำงาน แต่แนวทางปฏิบัติยังไม่ชัดเจน
	7.สสจ.สก มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการสร้างสุข และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	7. <u>ไม่มี</u> ช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุข
	8.ผู้บริหาร / บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และเป็นแกนนำ ในทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ และ หลากหลาย	8. อยู่ในช่วงดำเนินการสร้างสุข ควรพัฒนาแนวทาง ให้ชัดเจน
	9. มีคณะทำงาน	9. การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขน้อย
	10. มีช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุข	10.ขาดกิจกรรมในการสร้างสุข เช่น กีฬาสามัคคี

ตารางวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

ดัชนีสุขภาวะองค์กร Happy Workplace Index	การวิเคราะห์	
		11.ขาดการประเมินที่เป็นรูปธรรมที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการดำเนินงานสร้างสุข
		12.ไม่มีการตั้งทีมงาน / แกนนำที่เป็นรูปแบบหรือมอบหมายหน้าที่ ภาระงานไปรวมอยู่ที่บางคนหรือ
		13.บุคลากรบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข เนื่องจากภาระงาน
		14. ขาดแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม
		15. ขาดการเรียนรู้ด้านการสร้างสุขในองค์กร
	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1.ถ่ายทอดและให้ความรู้เรื่องการสร้างความสุขในองค์กรรวมทั้งสุขในครอบครัวที่ควรปฏิบัติอย่างเหมาะสม	1.ไม่มีแนวทางการเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร
	2.ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข	2.มีอัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่มากขึ้น
	3. มีบุคลากรรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	3.ข้อจำกัดในด้านระยะเวลา ที่ต้องไม่กระทบต่องานประจำและงานที่สำคัญ
	4.บุคลากรมีความพร้อม/ความสนใจในกิจกรรม/การดำเนินงาน/พร้อมการเปลี่ยนแปลง	4.ภารกิจที่หลากหลาย เป็นเหตุให้กระบวนการสร้างสุขให้แก่บุคลากรยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร
	5.มีการประชุมเจ้าหน้าที่ เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อแจ้งข่าวสาร	5.ข้อจำกัดในด้านระยะเวลา ที่ต้องไม่กระทบต่องานประจำและงานที่สำคัญ
	6.มีการประชุม กบห.เดือนละ 2 ครั้ง	6.บุคลากรขาดประสบการณ์
	7.เป็นนโยบายของ ก.สธ	
	8.บุคลากรมีความพร้อม/ความสนใจในกิจกรรม/การดำเนินงาน	
	9.มีนโยบายชัดเจนจากกระทรวง	

ตารางวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

ดัชนีสุขภาวะองค์กร Happy Workplace Index	การวิเคราะห์	
มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายใจ 1.พฤติกรรมสุขภาพด้านความเสี่ยง 2.มีการกิจกรรมสร้างเสริมการมีส่วนร่วม 3.การเกิดอุบัติเหตุ เสียชีวิต 4.ร้อยละวันลาที่มีสาเหตุจากอุบัติเหตุ 5.ออกกำลังกาย 6.ร้อยละ BMI 7.ระดับความสุข 8.ระดับความพึงพอใจ 9.ระดับความเครียด 10.ระดับความรู้สึกรู้สึกของการเป็นเจ้าของ 11.มีระบบการดูแลบุคลากร	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	1. มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย	1. มีกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้กับเจ้าหน้าที่ แต่ไม่ต่อเนื่อง
	2. มีข้อมูลเจ้าหน้าที่ที่เสี่ยงด้านสุขภาพ	2. เจ้าหน้าที่ไม่ให้ความสำคัญด้านสุขภาพเท่าที่ควร
	3. องค์กรมีการขับเคลื่อนด้านสุขภาพ	3. ไม่มีการสำรวจระดับความสุข ความพึงพอใจ ความเครียด ของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม
	4. เป็นองค์กรที่ดำเนินงานและภารกิจในการเสริมสร้างสุขภาพ	4. การติดตามและความต่อเนื่องของกิจกรรม ถูกจำกัดด้วยภาระงาน งบประมาณ และเวลาที่ไม่สอดคล้อง
	5. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องสุขภาพ	5. ขาดคณะทำงานที่รับผิดชอบ และเก็บรายละเอียด อาทิ สถิติ การติดตามระบบสุขภาพบุคลากร
	6. ที่ผ่านมาในระยะ 1-3 ปี มีกิจกรรมการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในกิจกรรม Healthy Workplace	6. มีการประเมิน พฤติกรรมเสี่ยง ทางกาย แต่ไม่เอาผลมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการให้สุขศึกษาสำหรับเจ้าหน้าที่
	7. เมื่อเกิดอุบัติเหตุ และเสียชีวิต มีการดูแลที่ดี และมีการช่วยเหลือด้านสิทธิการลา	7. ไม่มีการประเมิน สุขภาพจิต และไม่มีการนำแนวทางจัดการสุขภาพจิตมาใช้
	8. สสจ.สภ. มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการสร้างสุข และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ	8. ไม่เคยมีการประเมินระดับความรู้สึกรู้สึกการเป็นเจ้าของ
		9. การดำเนินการ กิจกรรมออกกำลังกายไม่ต่อเนื่อง
		10. ยังไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควรและขาดการประเมินที่เป็นรูปธรรม
		11. การติดตามและความต่อเนื่องของกิจกรรม ถูกจำกัดด้วยภาระงาน งบประมาณ และเวลาที่ไม่สอดคล้อง
		12. ขาดคณะทำงานที่เป็นคณะทำงานกลางที่มีผู้เกี่ยวข้องจากทุกกลุ่มงาน
	13. บุคลากรยังไม่ปรับตัวตอบสนองต่อนโยบายการออกกำลังกายอย่างจริงจัง	

ตารางวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

ดัชนีสุขภาวะองค์กร Happy Workplace Index	การวิเคราะห์	
	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1. ให้ความรู้เสริมสร้างสุขภาพให้กับเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจนมีระบบมากขึ้น	1. กิจกรรมเยอะเกินไปจนอาจทำให้บุคลากรเกิดความตึงเครียด
	2. มีการประเมินความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างครอบคลุมทุกกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	2. เจ้าหน้าที่บางระดับต้องเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพเองทำให้ละเลยในการดูแลสุขภาพประจำปี
	3. นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาแนวทางและกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3. ข้อจำกัดในสถานะสุขภาพ/ร่างกาย ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรม หรือการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม (อ้วน - ผอม/โรคประจำตัว/ทุพพลภาพ/อื่น ๆ)
	4. หน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป (เขต กระทรวง) ให้แนวนโยบายและสนับสนุนการดูแลสุขภาพ	4. ข้อจำกัดในสถานะสุขภาพ /ร่างกาย ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรม หรือการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม (อ้วน - ผอม /โรคประจำตัว / ทุพพลภาพ / อื่น ๆ)
	5. เป็นนโยบายของ ก.สธ	5. กิจกรรมในการสร้างสุขภาพขององค์กรไม่หลากหลาย และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรไม่ครอบคลุม
6. หน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป (เขต กระทรวง) ให้แนวนโยบายและสนับสนุนการดูแลสุขภาพ	6. กิจกรรมเยอะเกินไปอาจทำให้บุคลากรเกิดความตึงเครียด	
มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์ 1. บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร 2. อัตราการลาออก 3. ศักยภาพบุคลากร 4. ผลผลิตโดยรวมขององค์กร	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน	1. อัตราการลาออกและการย้ายเพิ่มขึ้น	
2. อัตราการลาออก	2. เจ้าหน้าที่ขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน	
3. ศักยภาพบุคลากร	3. เจ้าหน้าที่บางระดับไม่เข้าใจค่านิยมขององค์กรอย่างถูกต้อง	
4. ผลผลิตโดยรวมขององค์กร	4. ลักษณะงาน และวิชาชีพที่มีความหลากหลาย การพัฒนาบุคคลเกิดความยาก ไม่สมดุลเปลี่ยนแปลง	

ตารางวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

ดัชนีสุขภาวะองค์กร Happy Workplace Index	การวิเคราะห์	
	5.ผู้บริหารและบุคลากรมีช่วงวัยอายุที่ใกล้เคียงกัน	5.การสื่อสารในองค์กร มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้โดยไม่แยกและจัดกลุ่ม ก่อให้เกิดการลำดับความสำคัญ ความเหมาะสม ความเร่งด่วน อาจมีเหตุไม่เข้าใจ สื่อสารผิดพลาด
	6.มีความพร้อมและสามัคคีในการทำงาน	6.การวัดผลทำให้เกิดความยุ่งยาก แต่ในทางปฏิบัติอาจไม่ได้นำมาพิจารณา หรือใช้ในเฉพาะกลุ่ม
	7.มีความสัมพันธ์ในระดับเพื่อน ครอบครัว เครือญาติในองค์กร	7. ไม่มีการสร้างความภาคภูมิใจ ความผูกพันต่อการทำงานในองค์กร มีการประเมิน แต่ไม่มีการนำผลการประเมินมาใช้
	8.ผู้บริหารและบุคลากรมีช่วงวัยอายุที่ใกล้เคียง	8. ผลผลิตโดยรวมขององค์กรยังไม่บรรลุเป้าหมายที่
	9.มีความพร้อมและสามัคคีในการทำงาน	9.ขาดการประเมินผลและนำผลที่ได้กลับมาใช้ในการพัฒนาองค์กร
	10.มีความสัมพันธ์ในระดับเพื่อน ครอบครัว เครือญาติในองค์กร	10. จนท.บางคนยังไม่ได้รับการบรรจุ ขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน
	11. บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	11.ขาดแผนการพัฒนาลูกจ้างเข้าบรรจุเป็นข้าราชการที่เป็นรูปธรรม
	12 มีผลงานเด่นเชิงประจักษ์ในระดับเขต และประเทศ	
	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1.มีการชี้แจงนโยบายและค่านิยมต่างๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับทราบ	1.ศักยภาพของเจ้าหน้าที่อาจไม่เท่าเทียมกัน ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและใช้การสื่อสารอย่างชัดเจน
	2.มีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานนอก	2.ความก้าวหน้าในสายงานและวิชาชีพ / ค่าตอบแทนที่แตกต่าง
		3. การพัฒนาบุคลากรจากส่วนกลางมีข้อจำกัดหรือไม่เอื้อต่อกลุ่มสาขาวิชาชีพในองค์กร