

**แผนปฏิบัติการสร้างสุขบุคลากร
ปีงบประมาณ พ.ศ.2565
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
กรมควบคุมโรค
(SPD-DDC Happy Plan 2022)**

กุมภาพันธ์ 2565

ที่ปรึกษา

คณะกรรมการอำนวยการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข

1. นายพรพิทักษ์ พันธุ์กล้า รักษาการแทนผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (ประธาน)
2. นางภคินี สิริปุชกะ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ (รองประธาน)
3. นางวรินทร์ บัวเข้ม นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
4. นางนันทน์ภัส วงษ์พิรา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
5. นางสาวสกุณา อยู่ดี นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
6. นางสาวมัญชุศรีมณี เกื้อนสุนทร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
7. นายปุลวัฒน์ พุ่มเรือง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
8. นางภาวิณี ธนกิจไพบูลย์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (เลขานุการ)
9. นายนรินทร์ วรรณเทพ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้ช่วยเลขานุการ)
10. นางสาวกัลยา กาบแก้ว นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้ช่วยเลขานุการ)

ผู้รับผิดชอบในการจัดทำ

ผู้รับผิดชอบหลัก

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

1. นางภาวิณี ธนกิจไพบูลย์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (ประธาน)
2. นางอัญชณา อ่อนละอ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
3. นายรัฐภูธ แก้วสมบัติ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
4. นางสาวธิติมา หงคำเมือง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
5. นายอัครพล บุญประเสริฐ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
6. นางสาวณัฐชานา คระระวานิช นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
7. นางสาวสุชาดา จันทระเสนา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
8. นางสาวกัลยา กาบแก้ว นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (เลขานุการ)
9. นายตุลวัฒน์ พูนเพิ่มสุขสมบัติ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้ช่วยเลขานุการ)

ผู้รับผิดชอบร่วม

1. นางสาวสิริกร ทาธรรมิ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
2. นางสาวมินตรา สายพิมพ์ นักทรัพยากรบุคคล
3. นางสาวศนิษา เจริญผล นักทรัพยากรบุคคล
4. นายนรินทร์ วรรณเทพ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

คำนำ

ด้วยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์กำลังคนด้านเป็นเลิศ คือ เป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การสร้างบุคลากร ให้เป็นคนดี โดยการจัดทำค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข (MOPH) และการจัดทำจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข 2) การพัฒนาคนกำลังคนให้เป็นคนมีคุณค่า เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 3) การเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากร โดยการใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public Organization Index) เพื่อวิเคราะห์และวางแผนการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ ให้บุคลากร มีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย และได้มีการถ่ายทอดแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติแก่ทุกหน่วยงาน

ประกอบกับ กรมควบคุมโรคได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ.2563-2567 โดยมีวิสัยทัศน์ “บุคลากร กรมควบคุมโรค เป็นคนดี มีความสุข เชี่ยวชาญในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายในปี 2567” และได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้าน Human Resource Environment (HRE) ประกอบด้วย 1) ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขบุคลากร กรมควบคุมโรค (Happinometer) เท่ากับ 67 2) อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) เท่ากับ ร้อยละ 97 3) ค่าเฉลี่ยของ Happy Public Organization Index (HPI) เท่ากับ 68 และ 4) ร้อยละ 80 ของหน่วยงานผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค จึงได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมตอบแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ระหว่างวันที่ 22 – 26 ธันวาคม 2564 และการระดมความเห็นจากคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ในการตอบแบบประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index : HPI) เพื่อนำผลการประเมินความสุขของบุคลากรและผลการประเมินสุขภาวะองค์กรในหน่วยงาน มาวิเคราะห์และนำมาวางแผนการปฏิบัติการสร้างสุขในหน่วยงาน เพื่อเป็นการพัฒนาและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

สารบัญ

	หน้า
ข้อมูลพื้นฐาน	1
- ความเป็นมา	1
- บทบาทภาคกิจ	2
- โครงสร้าง	2
- อัตรากำลัง	3
ผลการวิเคราะห์ Happinometer	4
- ปัจจัยพื้นฐาน	4
- ผลการประเมินความสุขบุคลากร	9
ผลการวิเคราะห์ HPI	17
แผนปฏิบัติการสร้างสุข กยผ.คร. 2565	18
- แผนงานที่ 1 We Love SPD	18
- แผนงานที่ 2 Happy Money	23
- แผนงานที่ 3 SPD for all	25
- แผนงานที่ 4 Happy Body สุขภาพดี ไม่มีพุง	26
- สรุปแผนปฏิบัติการสร้างสุข กยผ.คร. 2565	28
- Timeline กิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข	31
ภาคผนวก	35

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามกรอบอัตรากำลังและที่ปฏิบัติงานจริง	3
ตารางที่ 2 แสดงร้อยละของเพศของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	4
ตารางที่ 3 แสดงร้อยละของอายุ ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	5
ตารางที่ 4 การแบ่งอายุตาม Generation	5
ตารางที่ 5 แสดงร้อยละของภูมิภาคที่อยู่ที่ทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	5
ตารางที่ 6 แสดงระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	6
ตารางที่ 7 แสดงสถานภาพสมรสของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	6
ตารางที่ 8 แสดงจำนวนบุตรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	6
ตารางที่ 9 แสดงลักษณะงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	7
ตารางที่ 10 แสดงระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	7
ตารางที่ 11 แสดงสถานภาพการจ้างงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	7
ตารางที่ 12 แสดงลักษณะการเข้างานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	8
ตารางที่ 13 แสดงระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ในองค์กรปัจจุบัน	8
ตารางที่ 14 แสดงจำนวนครั้งการลาออกของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	8
ตารางที่ 15 แสดงรายได้ต่อเดือนของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	9
ตารางที่ 16 แสดงคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติ เปรียบเทียบปี 2564 และ 2565	9

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	10
ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย BMI เปรียบเทียบปี 2564 และ 2565	15
ตารางที่ 19 แสดงสัดส่วนค่าเฉลี่ย BMI ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ปี 2565	15
ตารางที่ 20 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ	17
ตารางที่ 21 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อจำนวนชั่วโมงที่รู้สึกว่าได้พักผ่อน	18
ตารางที่ 22 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อความยืดหยุ่นในการทำงาน	19
ตารางที่ 23 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน	19
ตารางที่ 24 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อโอกาสในการเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือองค์กรอื่น เมื่อถูกชักชวน	20
ตารางที่ 25 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อความรู้สึกอยากแนะนำองค์กรให้บุคคลอื่นมาทำงานร่วมกัน	20
ตารางที่ 26 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อความชัดเจนในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	21
ตารางที่ 27 แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย	21
ตารางที่ 28 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อการเก็บออมในแต่ละเดือน	23
ตารางที่ 29 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	23
ตารางที่ 30 แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย	24
ตารางที่ 31 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อความรู้สึกว่าสังคมมีความสุข	25
ตารางที่ 32 แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย	25

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 33 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อการออกกำลังกาย	26
ตารางที่ 34 แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย	26
ตารางที่ 35 สรุปแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค	28
ตารางที่ 36 ตัวชี้วัดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค	30
ตารางที่ 37 Timeline กิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ตามแผนปฏิบัติการสร้างสุขบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค	31

ข้อมูลพื้นฐาน

ความเป็นมา

22 พ.ย. 26

กรมควบคุมโรค โดยคณะกรรมการพัฒนาวิชาการ เห็นชอบให้ก่อตั้ง “ศูนย์ประสานงานทางวิชาการโรคติดต่อ”

1 ส.ค. 31

ได้รับการอนุมัติให้เป็นหน่วยงานมีฐานะเทียบเท่ากอง ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมควบคุมโรคติดต่อ

9 ต.ค. 45

พ.ร.บ.ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 เปลี่ยน “กรมควบคุมโรคติดต่อ” เป็น “กรมควบคุมโรค” และเปลี่ยน “ศูนย์ประสานงานทางวิชาการโรคติดต่อ” เป็น “กองแผนงาน”

22 ธ.ค. 52

ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกรมควบคุมโรค

20 มิ.ย. 62

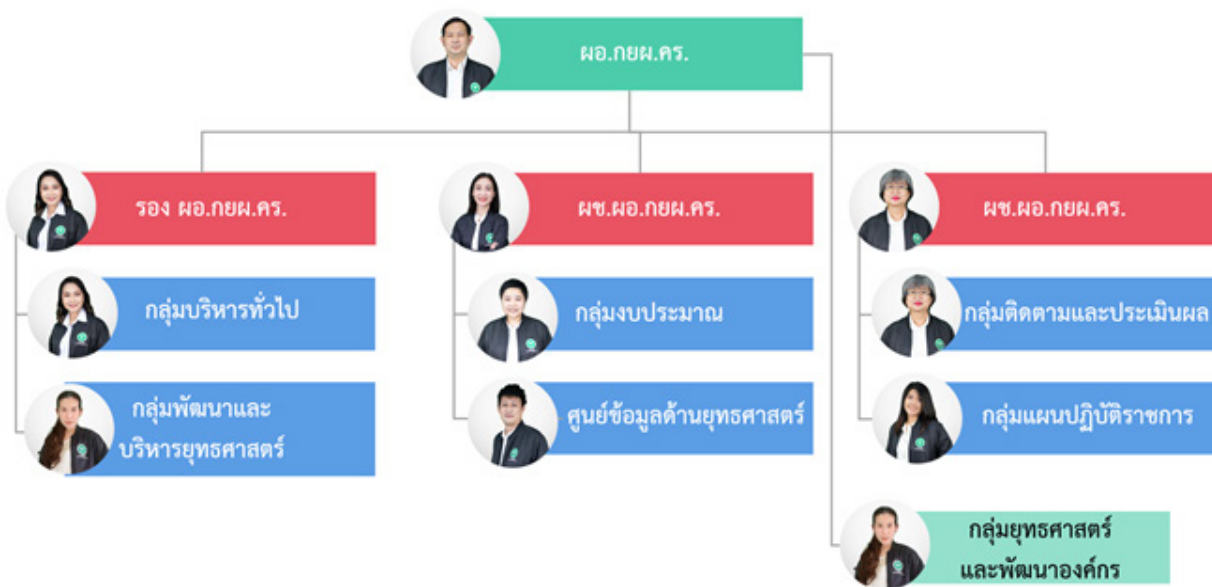
ปฏิรูปกองแผนงาน เป็น “กองยุทธศาสตร์และแผนงาน”

บทบาทภารกิจ

ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562 ณ วันที่ 20 มิถุนายน 2562 ได้กำหนดให้กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำและประสานแผนงานและแผนปฏิบัติการของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรม
2. ติดต่อและประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับความร่วมมือและความช่วยเหลือด้านการควบคุมโรค
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหาร วิชาการ และเทคโนโลยีการป้องกันและควบคุมโรค
4. เป็นศูนย์ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมควบคุมโรค
5. จัดทำและเสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพระดับประเทศและระหว่างประเทศ
6. วิเคราะห์จัดทำค่าของงบประมาณ และจัดสรรงบประมาณของกรมควบคุมโรค
7. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้าง



อัตรากำลัง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 58 คน ปฏิบัติงานจริง จำนวน 60 คน (ร้อยละ 103.44 ของกรอบอัตรากำลัง) ประกอบด้วย

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามกรอบอัตรากำลังและที่ปฏิบัติงานจริง

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง	ปฏิบัติจริง	ร้อยละ
ข้าราชการ	26	23	39.66
ลูกจ้างประจำ	1	1	1.72
พนักงานราชการทั่วไป	31	30	51.72
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0	3	5.17
พนักงานจ้างเหมาบริการ	0	3	5.17
รวม	58	60	103.44

ผลการวิเคราะห์ Happinometer

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค ได้ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้บุคลากรร่วมตอบแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) ระหว่างวันที่ 22 – 26 ธันวาคม 2564 โดยมีผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น 49 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7 ซึ่งผลการประเมินปรากฏดังนี้

ปัจจัยพื้นฐาน

ตารางที่ 2 แสดงร้อยละของเพศของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	10	20.41
หญิง	39	79.59
รวมทั้งหมด	49	81.67

จากตารางที่ 2 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เข้าระบบทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) จำนวน 49 คน เป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.41 และเป็นเพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 79.59 ทั้งนี้ เมื่อคิดอัตราส่วนผู้ตอบแบบประเมินจากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 60 คน คิดเป็นอัตราการตอบแบบประเมินของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ร้อยละ 81.67

ตารางที่ 3 แสดงร้อยละของอายุ ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

จำนวน (คน)	อายุน้อยสุด	อายุสูงสุด	ค่าเฉลี่ย
49	24	59	39.29

จากตารางที่ 3 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค ที่ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น 49 คน มีอายุน้อยสุด 24 ปี และอายุสูงสุด 59 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอายุของผู้ตอบแบบประเมินในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค 39.29 ปี

ตารางที่ 4 การแบ่งอายุตาม Generation

แบ่งอายุตาม Generation	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
Baby Boomer (พ.ศ. 2489 - 2507) อายุ 53 - 71 ปี	4	8.16
GEN X (พ.ศ. 2508 - 2522) อายุ 38 - 52 ปี	14	28.57
GEN Y (พ.ศ. 2523 - 2540) อายุ 20 - 37 ปี	31	63.27
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 4 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เข้าระบบทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) จำนวน 49 คน เป็นกลุ่ม Generation Y คืออายุระหว่าง 20-37 ปี มากที่สุด ร้อยละ 63.27 รองลงมา เป็นกลุ่ม Generation X อายุระหว่าง 38-52 ปี ร้อยละ 28.57 และกลุ่ม Baby Boomer อายุระหว่าง 53-71 ปี ร้อยละ 8.16

ตารางที่ 5 แสดงร้อยละของภูมิลำเนาอยู่ที่เดียวกับที่ทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สถานที่ทำงานกับที่ทำงานอยู่ในจังหวัดเดียวกัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ใช่	14	28.57
ไม่ใช่	35	71.43
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 5 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เข้าระบบทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) จำนวน 49 คน เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในภูมิลำเนาของตนเอง ร้อยละ 28.57 ในขณะที่ร้อยละ 71.43 เป็นบุคลากรที่อยู่ต่างภูมิลำเนา

ตารางที่ 6 แสดงระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ปวส	2	4.08
มัธยมศึกษาตอนปลาย	1	2.04
ปริญญาตรี	27	55.10
สูงกว่าปริญญาตรี	19	38.78
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 9 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เข้าระบบทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) จำนวน 49 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีสูงสุด ร้อยละ 55.10 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 38.78 และ ปวส. ร้อยละ 4.08 และ มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 2.04

ตารางที่ 7 แสดงสถานภาพสมรสของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
โสด	31	63.27
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	17	34.69
หย่าร้าง	1	2.04
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 7 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เข้าระบบทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) จำนวน 49 คน มีสถานภาพสมรสโสดมากที่สุด ร้อยละ 63.27 รองลงมาคือแต่งงานและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 34.69 และหย่าร้าง ร้อยละ 2.04

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนบุตรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

จำนวนบุตร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มี	31	63.27
มี จำนวน 1 คน	10	20.41
มี จำนวน 2 คน	8	16.33
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 8 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เข้าระบบทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) จำนวน 49 คน พบว่า ไม่มีบุตร ร้อยละ 63.27 ในขณะที่มีบุตร จำนวน 1 คน ร้อยละ 20.41 และมีบุตร จำนวน 2 คน ร้อยละ 16.33

ตารางที่ 9 แสดงลักษณะงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ลักษณะงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
งานด้านบริการ	1	2.04
งานด้านบริหาร	3	6.12
งานด้านวิชาการ	14	28.57
งานด้านสนับสนุน	31	63.27
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 9 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เข้าระบบทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) จำนวน 49 คน ปฏิบัติงานด้านสนับสนุน ร้อยละ 63.27 รองลงมาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ร้อยละ 28.57 งานด้านบริหาร ร้อยละ 6.12 และงานด้านบริการ ร้อยละ 2.04

ตารางที่ 10 แสดงระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ระดับการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ระดับปฏิบัติงาน	41	83.67
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	7	14.29
ระดับผู้บริหารองค์กร	1	2.04
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 10 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เข้าระบบทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) จำนวน 49 คน เป็นบุคลากรอยู่ในระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 83.67 ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน ร้อยละ 14.29 และผู้บริหารองค์กร ร้อยละ 2.04

ตารางที่ 11 แสดงสถานภาพการจ้างงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สถานภาพการจ้างงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ข้าราชการ	19	38.78
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	2	4.08
พนักงานราชการ	26	53.06
ลูกจ้างชั่วคราว	1	2.04
ลูกจ้างประจำ	1	2.04
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 11 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เข้าระบบทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) จำนวน 49 คน เป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 53.06 ข้าราชการ ร้อยละ 38.78 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 4.08 ลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 2.04 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 2.04

ตารางที่ 12 แสดงลักษณะการเข้างานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ลักษณะการเข้างาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ใช่ทำงานเป็นกะหรือเข้าเวร	49	100.00
รวม	91	100.00

จากตารางที่ 12 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เข้าระบบทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) จำนวน 49 คน เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำ ไม่มีการเข้างานในลักษณะการทำงานเป็นกะหรือเข้าเวร

ตารางที่ 13 แสดงระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ในองค์กรปัจจุบัน

ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ถึง 1 ปี	4	8.16
ระหว่าง 1 – 2 ปี	8	16.33
ระหว่าง 3 – 5 ปี	13	26.53
ระหว่าง 6 – 9 ปี	7	14.29
10 ปีขึ้นไป	17	34.69
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 13 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เข้าระบบทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) จำนวน 49 คน เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 34.69 รองลงมาคือระหว่าง 3 – 5 ปี ร้อยละ 26.53 ระหว่าง 1 – 2 ปี ร้อยละ 16.33 ระหว่าง 6 – 9 ปี ร้อยละ 14.29 และไม่ถึง 1 ปี ร้อยละ 8.16

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนครั้งการลาออกของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

จำนวนครั้งการลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	15	30.61
1-3 ครั้ง	31	63.27
4-6 ครั้ง	3	6.12
รวม	49	100.0

จากตารางที่ 14 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เข้าระบบทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) จำนวน 49 คน เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 1 – 3 ครั้ง ร้อยละ 63.27 ไม่เคยลาออก ย้าย หรือเปลี่ยนงาน ร้อยละ 30.61 และเคยเปลี่ยนงาน 4 – 6 ครั้ง ร้อยละ 6.12

ตารางที่ 15 แสดงรายได้ต่อเดือนของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
10,001 - 20,000 บาท	18	36.73
20,001 - 30,000 บาท	17	34.69
30,001 - 40,000 บาท	7	14.29
40,001 - 50,000 บาท	6	12.24
มากกว่า 100,000 บาท	1	2.04
รวม	49	100.0

จากตารางที่ 15 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เข้าระบบทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) จำนวน 49 คน ส่วนมากเป็นบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 36.73 รายได้ 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 34.69 รายได้ 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 14.29 รายได้ 40,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 12.24 และมากกว่า 100,000 บาท ร้อยละ 2.04

ผลการประเมินความสุขบุคลากร

ตารางที่ 16 แสดงคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติ เปรียบเทียบปี 2564 และ 2565

มิติ/ประเด็น	ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข		ผลการเปรียบเทียบ
	2564	2565	
สุขภาพกายดี	62.25	61.63	ลดลง
ผ่อนคลายดี	59.42	56.84	ลดลง
น้ำใจดี	74.50	69.08	ลดลง
จิตวิญญาณดี	73.33	70.00	ลดลง
ครอบครัวดี	65.56	63.78	ลดลง
สังคมดี	72.15	62.59	ลดลง
ใฝ่รู้ดี	64.86	64.12	ลดลง
สุขภาพเงินดี	58.23	57.40	ลดลง
การงานดี	70.44	65.37	ลดลง
ค่าเฉลี่ยความสุข ภาพรวม	66.75	63.42	ลดลง
ความผูกพัน	68.10	61.34	ลดลง
สมดุลชีวิตกับการทำงาน	53.83	49.18	ลดลง

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society
เพศ						
ชาย	58.00	55.50	66.50	67.00	55.00	59.17
หญิง	62.56	57.18	69.74	70.77	66.03	63.46
อายุ						
Gen Y (20-37 ปี)	57.26	52.74	63.06	65.00	55.91	56.45
Gen X (38-52 ปี)	68.93	68.93	79.64	77.50	73.21	70.83
Gen BB (53-71 ปี)	70.00	63.75	78.75	82.50	91.67	81.25
ภูมิภาค						
จังหวัดเดียวกับที่ ทำงาน	65.36	62.86	73.21	73.93	77.38	65.18
ไม่ใช่จังหวัดเดียวกับที่ ทำงาน	60.14	54.43	67.43	68.43	58.33	61.55
ระดับการศึกษา						
ปริญญาตรี	62.22	56.85	71.11	69.81	62.35	63.58
ปวส.	67.50	62.50	70.00	80.00	83.33	62.50
มัธยมศึกษาตอนปลาย	55.00	50.00	85.00	85.00	83.33	58.33
สูงกว่าปริญญาตรี	60.53	56.58	65.26	68.42	62.72	61.40
สถานภาพสมรส						
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	65.29	54.71	69.71	75.59	72.06	64.95
โสด	59.52	57.26	68.23	66.45	58.06	60.89
หย่าร้าง	65.00	80.00	85.00	85.00	100.00	75.00
จำนวนบุตร						
มี จำนวน 1 คน	58.50	56.50	73.50	74.00	70.00	69.58
มี จำนวน 2 คน	66.25	51.88	67.50	75.00	70.83	57.81
ไม่มี	61.45	58.23	68.06	67.42	59.95	61.56

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (ต่อ)

	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	ความผูกพัน	สมดุลชีวิต กับการ ทำงาน	ความ สุขภาพรวม
เพศ						
ชาย	67.50	55.63	61.76	54.17	50.50	60.67
หญิง	63.25	57.85	66.29	63.18	48.85	64.13
อายุ						
Gen Y (20-37 ปี)	63.44	55.04	61.01	55.29	48.87	58.88
Gen X (38-52 ปี)	67.86	59.38	72.58	69.64	51.79	70.43
Gen BB (53-71 ปี)	56.25	68.75	73.90	79.17	48.87	74.09
ภูมิลำเนา						
จังหวัดเดียวกับที่ ทำงาน	59.52	64.73	69.22	63.89	47.86	67.93
ไม่ใช่จังหวัดเดียวกับที่ ทำงาน	65.95	54.46	63.82	60.32	49.71	61.62
ระดับการศึกษา						
ปริญญาตรี	63.89	56.25	67.37	62.14	48.89	63.72
ปวส.	62.50	53.13	66.91	63.89	47.50	67.60
มัธยมศึกษาตอนปลาย	33.33	62.50	66.18	72.22	55.00	64.30
สูงกว่าปริญญาตรี	66.23	59.21	62.31	59.36	49.47	62.52
สถานภาพสมรส						
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	66.67	55.51	66.09	65.20	51.18	65.62
โสด	63.44	57.66	64.04	58.42	48.06	61.73
หย่าร้าง	41.67	81.25	94.12	86.11	50.00	78.56
จำนวนบุตร						
มี จำนวน 1 คน	63.33	50.00	67.94	70.56	52.00	64.82
มี จำนวน 2 คน	54.17	54.69	66.73	64.24	50.63	62.76
ไม่มี	66.94	60.48	64.18	57.62	47.90	63.14

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (ต่อ)

	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society
ลักษณะงาน						
งานด้านการบริการ	55.00	45.00	65.00	60.00	25.00	54.17
งานด้านบริหาร	66.67	51.67	76.67	78.33	58.33	66.67
งานด้านวิชาการ	59.64	52.50	62.14	65.71	55.36	54.76
งานด้านสนับสนุน	62.26	59.68	71.61	71.45	69.35	65.99
ระดับตำแหน่ง						
ระดับผู้บริหารองค์กร	70.00	45.00	95.00	90.00	66.67	75.00
ระดับหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้างาน	64.29	56.43	59.29	62.86	66.67	59.52
ระดับปฏิบัติงาน	60.98	57.20	70.12	70.73	63.21	62.80
สถานภาพการจ้างงาน						
ข้าราชการ	63.68	56.84	66.58	68.95	66.23	64.47
พนักงานกระทรวง	62.50	62.50	82.50	85.00	87.50	64.58
พนักงานราชการ	60.77	56.92	69.42	69.42	60.58	61.70
ลูกจ้างชั่วคราว	50.00	50.00	65.00	60.00	33.33	50.00
ลูกจ้างประจำ	55.00	50.00	85.00	85.00	83.33	58.33
ทำงานเป็นกะ/รอบ						
ไม่ใช่	61.63	56.84	69.08	70.00	63.78	62.59
ระยะเวลาในการ ทำงาน						
ไม่ถึงปี	60.00	53.75	63.75	67.50	52.08	53.13
ระหว่าง 1-2 ปี	61.88	55.63	63.13	65.00	59.38	57.81
ระหว่าง 3-5 ปี	63.46	55.77	66.92	71.15	57.69	63.46
ระหว่าง 6-9 ปี	52.86	56.43	68.57	61.43	60.71	61.31
10 ปีขึ้นไป	64.12	59.12	75.00	75.59	74.51	66.91

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (ต่อ)

	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	ความผูกพัน	สมดุลชีวิต กับการ ทำงาน	ความ สุขภาพรวม
ลักษณะงาน						
งานด้านการบริการ	41.67	12.50	57.35	63.89	60.00	46.19
งานด้านบริหาร	75.00	70.83	72.06	63.89	53.33	68.47
งานด้านวิชาการ	61.31	61.16	58.72	56.94	46.07	59.03
งานด้านสนับสนุน	65.05	55.85	67.98	62.99	49.84	65.47
ระดับตำแหน่ง						
ระดับผู้บริหารองค์กร	83.33	81.25	79.41	80.56	55.00	76.18
ระดับหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้างาน	58.33	58.93	59.87	53.97	51.43	60.69
ระดับปฏิบัติงาน	64.63	56.55	65.96	62.13	48.66	63.58
สถานภาพการจ้างงาน						
ข้าราชการ	61.40	59.21	64.16	62.57	50.00	63.50
พนักงานกระทรวง	50.00	65.63	75.74	68.06	47.50	70.66
พนักงานราชการ	68.91	55.77	65.89	60.04	48.46	63.27
ลูกจ้างชั่วคราว	50.00	43.75	52.94	47.22	50.00	50.56
ลูกจ้างประจำ	33.33	62.50	66.18	72.22	55.00	64.30
ทำงานเป็นกะ/รอบ						
ไม่ใช่	64.12	57.40	65.37	61.34	49.18	63.42
ระยะเวลาในการ ทำงาน						
ไม่ถึงปี	64.58	64.06	61.40	52.78	48.75	60.03
ระหว่าง 1-2 ปี	76.04	60.94	61.76	54.51	45.63	62.40
ระหว่าง 3-5 ปี	69.23	50.48	68.21	63.89	49.62	62.93
ระหว่าง 6-9 ปี	57.14	49.11	62.82	60.71	57.86	58.93
10 ปีขึ้นไป	57.35	62.87	66.87	64.87	47.06	66.93

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (ต่อ)

	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society
จำนวน (ครั้ง) การย้ายงาน						
1-3 ครั้ง	60.65	53.87	65.32	68.06	59.14	59.95
4-6 ครั้ง	66.67	68.33	78.33	80.00	77.78	72.22
ไม่เคยย้าย/เปลี่ยนงาน	62.67	60.67	75.00	72.00	70.56	66.11
รายได้ต่อเดือน						
10,001-20,000 บาท	61.39	56.94	67.50	68.89	61.11	59.49
20,001-30,000 บาท	59.41	55.88	71.18	71.47	62.25	61.76
30,001-40,000 บาท	57.14	50.00	55.71	55.71	48.81	52.38
40,001-50,000 บาท	72.50	69.17	79.17	82.50	93.06	84.03
มากกว่า 100,000 บาท	70.00	45.00	95.00	90.00	66.67	75.00
	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	ความผูกพัน	สมดุลชีวิตกับการทำงาน	ความสุขภาพรวม
จำนวน (ครั้ง) การย้ายงาน						
1-3 ครั้ง	62.90	55.85	61.34	58.42	47.90	60.79
4-6 ครั้ง	77.78	70.83	73.53	70.37	48.33	73.94
ไม่เคยย้าย/เปลี่ยนงาน	63.89	57.92	72.06	65.56	52.00	66.76
รายได้ต่อเดือน						
10,001-20,000 บาท	67.13	54.51	65.03	58.33	46.94	62.44
20,001-30,000 บาท	62.75	58.09	66.09	63.40	50.29	63.21
30,001-40,000 บาท	54.76	55.36	53.15	50.79	51.43	53.67
40,001-50,000 บาท	66.67	62.50	76.23	73.61	49.17	76.20
มากกว่า 100,000 บาท	83.33	81.25	79.41	80.56	55.00	76.18

จากตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานพิเศษ มีค่าเฉลี่ยความสุขสูงสุด (64.13)

เมื่อจำแนกตาม Generation พบว่า Generation Baby Boomer มีค่าเฉลี่ยความสุข (74.09) สูงที่สุดในขณะที่ Generation Y มีค่าเฉลี่ยความสุข (58.88) ต่ำที่สุด ส่วนการพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยความสุขสูงสุด (78.56) ในส่วนของค่าเฉลี่ยความสุขจำแนกตามภูมิภาค ระดับการศึกษา จำนวนบุตร มีค่าเฉลี่ยความสุขใกล้เคียงกัน

หากพิจารณาตามลักษณะงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร มีค่าเฉลี่ยความสุขสูงสุด (68.47) ในขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริการ มีค่าเฉลี่ยความสุขต่ำที่สุด (46.19) โดยพบว่า ระดับผู้บริหารจะมีค่าเฉลี่ยความสุขสูงสุด (76.18) ในขณะที่ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จะมีค่าเฉลี่ยความสุขต่ำที่สุด (60.69) ส่วนสถานภาพการจ้างงาน พบว่า พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยความสุขสูงสุด (70.66) ในขณะที่ลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยความสุขต่ำที่สุด (50.56)

นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน 10 ปีขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยความสุขสูงสุด (66.93) ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานระหว่าง 6-9 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขต่ำที่สุด (58.93) โดยพบว่า บุคลากรที่มีการย้ายงาน 4-6 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยความสุขสูงสุด (73.94) ในขณะที่บุคลากรที่ย้ายงาน 1-3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยความสุขต่ำที่สุด (60.79)

ทั้งนี้ หากพิจารณาในประเด็นรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขสูงสุด (76.20) ในขณะที่ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขต่ำที่สุด (53.67)

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย BMI เปรียบเทียบปี 2564 และ 2565

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย		ผลการเปรียบเทียบ
	2564	2565	
BMI	23.78 (อ้วนระดับ 1)	23.44 (อ้วนระดับ 1)	ลดลง

ตารางที่ 19 แสดงสัดส่วนค่าเฉลี่ย BMI ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ปี 2565

ค่า BMI	ร้อยละ (%)
น้ำหนักน้อยกว่ามาตรฐาน	14.3
ปกติ	30.6
อ้วนระดับ 1	24.5
อ้วนระดับ 2	24.5
อ้วนระดับ 3	6.1

จากตารางที่ 18 และ 19 พบว่า บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค ยังอยู่ในเกณฑ์ อ้วนระดับ 1 แม้ค่าเฉลี่ย BMI ของบุคลากรจะลดลงเล็กน้อยจากปี 2564 โดยเมื่อพิจารณาสัดส่วน BMI ภาพรวม พบว่า บุคลากรมีค่า BMI ในระดับปกติ ร้อยละ 30.6 ในขณะที่บุคลากรที่อยู่ในเกณฑ์อ้วน ร้อยละ 55.1

หมายเหตุ ค่า BMI อ้างอิงจากวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล

น้ำหนักน้อยกว่ามาตรฐาน	<18.5
ปกติ	18.5 – 22.9
อ้วนระดับ 1	23.0 – 24.9
อ้วนระดับ 2	25.0 – 29.9
อ้วนระดับ 3	มากกว่าหรือเท่ากับ 30

ผลการวิเคราะห์ HPI

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค โดยคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ได้ร่วมกัน
ตอบแบบประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index (HPI) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
กรมควบคุมโรค โดยผลการประเมินปรากฏดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
ความสำเร็จ	75.0	น่าปลื้มที่สุด
การบริหาร	95.0	น่าปลื้มที่สุด
สุขภาพกาย-ใจ	75.0	น่าปลื้มที่สุด
บรรยากาศ	70.0	น่าปลื้มที่สุด
การลงทุน	95.8	น่าปลื้มที่สุด
ค่าเฉลี่ย	82.2	น่าปลื้มที่สุด

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร ในปี 2565 มีค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรภาพรวม 82.2 อยู่ในเกณฑ์
น่าปลื้มที่สุด โดยเมื่อวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
การลงทุน 95.8 รองลงมาคือ การบริหาร 95.5 ความสำเร็จ และสุขภาพกาย-ใจ 75.0 และองค์ประกอบที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย
ต่ำที่สุด คือ บรรยากาศ 70.0

แผนปฏิบัติการสร้างสุข กยพ.คร. 2565

จากผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรและค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขบุคลากร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค ปี 2565 พบว่า ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความสุขบุคลากร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ในมิติต่าง ๆ สามารถจัดกลุ่มได้เป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย การทำงาน การเงิน สังคม และสุขภาพ จึงได้คัดเลือกเฉพาะประเด็นสำคัญดังกล่าวข้างต้น มาจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข ปี 2565 ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนงานที่ 1 We Love SPD

การจากศึกษาประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความสุขบุคลากรในมิติด้านการทำงาน พบประเด็นที่ค่าเฉลี่ยความสุขในระดับ unhappy ที่เกี่ยวข้องกับมิติการทำงาน ประกอบด้วย การพักผ่อน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน โอกาสในการเปลี่ยนงาน การแนะนำองค์กร และโอกาสในการเติบโต รายละเอียดดังตารางที่ 21 - 26

ตารางที่ 21 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อจำนวนชั่วโมงที่รู้สึกว่าได้พักผ่อน

	ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) วันละกี่ชั่วโมง			
	น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	1-2 ชั่วโมง	3-5 ชั่วโมง	6-7 ชั่วโมง
Gen BB	25.00%	75.00%	0.00%	0.00%
หญิง	25.00%	75.00%	0.00%	0.00%
Gen X	14.29%	35.71%	21.43%	28.57%
ชาย	0.00%	0.00%	50.00%	50.00%
หญิง	16.67%	41.67%	16.67%	25.00%
Gen Y	12.90%	22.58%	41.94%	22.58%
ชาย	12.50%	0.00%	37.50%	50.00%
หญิง	13.04%	30.43%	43.48%	13.04%
ผลรวมทั้งหมด	14.29%	30.61%	32.65%	22.45%

ตารางที่ 22 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อความยืดหยุ่นในการทำงาน

	หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงานหรือไม่				
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
Gen BB	25.00%	50.00%	25.00%	0.00%	0.00%
หญิง	25.00%	50.00%	25.00%	0.00%	0.00%
Gen X	0.00%	7.14%	42.86%	50.00%	0.00%
ชาย	0.00%	50.00%	0.00%	50.00%	0.00%
หญิง	0.00%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%
Gen Y	12.90%	16.13%	45.16%	22.58%	3.23%
ชาย	0.00%	12.50%	50.00%	37.50%	0.00%
หญิง	17.39%	17.39%	43.48%	17.39%	4.35%
ผลรวมทั้งหมด	10.20%	16.33%	42.86%	28.57%	2.04%

ตารางที่ 23 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน

	ท่านรู้สึกว่าจะโดยเฉลี่ยท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง			
	6-8 ชั่วโมง	9-10 ชั่วโมง	11-12 ชั่วโมง	มากกว่า 12 ชั่วโมง
Gen BB	75.00%	0.00%	25.00%	0.00%
หญิง	75.00%	0.00%	25.00%	0.00%
Gen X	50.00%	35.71%	7.14%	7.14%
ชาย	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%
หญิง	50.00%	33.33%	8.33%	8.33%
Gen Y	41.94%	48.39%	9.68%	0.00%
ชาย	50.00%	37.50%	12.50%	0.00%
หญิง	39.13%	52.17%	8.70%	0.00%
ผลรวมทั้งหมด	46.94%	40.82%	10.20%	2.04%

ตารางที่ 24 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อโอกาสในการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่น เมื่อถูกชักชวน

	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน / ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป หรือไม่				
	ไปแน่นอน/ไปทันที	คิดว่าจะไป	ไม่แน่ใจ	ไม่ไป	ไม่ไปแน่นอน
Gen BB	0.00%	0.00%	0.00%	75.00%	25.00%
หญิง	0.00%	0.00%	0.00%	75.00%	25.00%
Gen X	0.00%	21.43%	50.00%	14.29%	14.29%
ชาย	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%
หญิง	0.00%	16.67%	50.00%	16.67%	16.67%
Gen Y	12.90%	38.71%	35.48%	12.90%	0.00%
ชาย	12.50%	62.50%	25.00%	0.00%	0.00%
หญิง	13.04%	30.43%	39.13%	17.39%	0.00%
ผลรวมทั้งหมด	8.16%	30.61%	36.73%	18.37%	6.12%

ตารางที่ 25 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อความรู้สึกรักอยากแนะนำองค์กรให้บุคคลอื่นมาทำงานร่วมกัน

	ท่านจะแนะนำญาติ / เพื่อน / คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่				
	ไม่/แนะนำน้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
Gen BB	0.00%	0.00%	25.00%	75.00%	0.00%
หญิง	0.00%	0.00%	25.00%	75.00%	0.00%
Gen X	7.14%	21.43%	28.57%	35.71%	7.14%
ชาย	0.00%	50.00%	0.00%	50.00%	0.00%
หญิง	8.33%	16.67%	33.33%	33.33%	8.33%
Gen Y	12.90%	25.81%	32.26%	25.81%	3.23%
ชาย	0.00%	25.00%	50.00%	25.00%	0.00%
หญิง	17.39%	26.09%	26.09%	26.09%	4.35%
ผลรวมทั้งหมด	10.20%	22.45%	30.61%	32.65%	4.08%

ตารางที่ 26 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อความชัดเจนในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่

งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่หรือไม่					
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
Gen BB	0.00%	50.00%	0.00%	50.00%	0.00%
หญิง	0.00%	50.00%	0.00%	50.00%	0.00%
Gen X	14.29%	14.29%	50.00%	21.43%	0.00%
ชาย	50.00%	0.00%	50.00%	0.00%	0.00%
หญิง	8.33%	16.67%	50.00%	25.00%	0.00%
Gen Y	9.68%	22.58%	51.61%	12.90%	3.23%
ชาย	0.00%	25.00%	75.00%	0.00%	0.00%
หญิง	13.04%	21.74%	43.48%	17.39%	4.35%
ผลรวมทั้งหมด	10.20%	22.45%	46.94%	18.37%	2.04%

จากการพิจารณารายละเอียดแต่ละประเด็นตารางที่ 21 – 26 แล้ว พบว่า บุคลากรที่รู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) คือ บุคลากรเพศหญิง Generation BB ร้อยละ 25 สอดคล้องกับความยืดหยุ่นในการทำงาน ที่บุคลากรเพศหญิง Generation BB ร้อยละ 25 เห็นว่าไม่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และร้อยละ 25 มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยวันละ 11-12 ชั่วโมง ในขณะที่บุคลากรเพศหญิง Generation X ร้อยละ 8.3 มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงความผูกพันองค์กร พบว่า บุคลากรเพศหญิง Generation Y ร้อยละ 13.04 พร้อมทั้งจะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ในขณะที่ Generation X ร้อยละ 50 ไม่น่าใจ ในส่วนของการแนะนำคนรู้จักมาทำงาน พบว่า บุคลากรเพศหญิง Generation Y ร้อยละ 17.39 ไม่แนะนำให้คนรู้จักมาทำงานในองค์กร

จึงได้กำหนดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สร้างความผูกพันในองค์กร และให้บุคลากรเกิด Work Life Balance หรือให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตรวมไปกับการทำงาน (Work Life Integration) โดยมีกิจกรรมดังต่อไปนี้

ตารางที่ 27 แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รูปแบบกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย
My time My life	เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกเวลาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตนเอง	การกำหนดช่วงเวลาปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น	บุคลากรทุกคน
Off Line	เพื่อให้บุคลากรมีเวลาในการอยู่กับครอบครัว หรือเวลาพักผ่อนมากขึ้น	กำหนดให้บุคลากรห้ามพูดคุย หรือสั่งงานในวันอาทิตย์ หรือวันลาพักผ่อน (ต้องไม่ขัดต่อระเบียบการลา)	บุคลากรทุกคน
Welcome First Jobber	เพื่อให้บุคลากรเริ่มปฏิบัติงานเกิดความประทับใจในหน่วยงานตั้งแต่เริ่มงาน	- จัดให้มีพี่เลี้ยงในการแนะนำการทำงาน - จัดให้มีหลักสูตรการเรียนรู้ และแนะนำองค์กรสำหรับผู้เริ่มปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกคน บุคลากรเริ่มปฏิบัติงาน
Happy Lunch	เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร	กำหนดให้มีการรับประทานอาหารร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	บุคลากรทุกคน
Happy Retirement	เพื่อสร้างความประทับใจเมื่อต้องจากองค์กร	การจัดกิจกรรมสำหรับผู้เกษียณอายุราชการหรือผู้ที่ต้องย้ายสถานที่ทำงาน	ผู้เกษียณอายุราชการหรือผู้ย้ายสถานที่ทำงาน
Stressed off Day	เพื่อลดความเครียดของบุคลากรในการทำงาน	การประชุมพูดคุยในประเด็นที่ไม่เครียดหรือการหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อความเครียด	บุคลากรทุกคนที่สนใจ
ยิ่งให้ ยิ่งได้	เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน ของบุคลากรและเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	บุคลากรทุกคน ที่สนใจ

แผนงานที่ 2 Happy Money

การจากศึกษาประเด็นที่ส่งผลต่อความสุขบุคลากรในมิติสุขภาพเงินดี พบประเด็นที่ค่าเฉลี่ยความสุขในระดับ unhappy ที่เกี่ยวข้องกับมิติการทำงาน ประกอบด้วย รายได้ต่อรายจ่าย และเงินออมแต่ละเดือน รายละเอียดดังตารางที่ 28 – 29

ตารางที่ 28 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อการเก็บออมในแต่ละเดือน

	ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่				
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย	มี/เก็บออมปานกลาง	มี/เก็บออมมาก	มี/เก็บออมมากที่สุด
Gen BB	25.00%	0.00%	75.00%	0.00%	0.00%
หญิง	25.00%	0.00%	75.00%	0.00%	0.00%
Gen X	21.43%	21.43%	35.71%	21.43%	0.00%
ชาย	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%
หญิง	25.00%	16.67%	33.33%	25.00%	0.00%
Gen Y	22.58%	32.26%	35.48%	3.23%	6.45%
ชาย	25.00%	25.00%	37.50%	12.50%	0.00%
หญิง	21.74%	34.78%	34.78%	0.00%	8.70%
ผลรวมทั้งหมด	22.45%	26.53%	38.78%	8.16%	4.08%

ตารางที่ 29 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน

	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน			
	รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก	รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย	รายจ่ายพอ ๆ กับรายได้	รายจ่ายน้อยกว่ารายได้
Gen BB	0.00%	0.00%	25.00%	75.00%
หญิง	0.00%	0.00%	25.00%	75.00%
Gen X	21.43%	0.00%	35.71%	42.86%
ชาย	0.00%	0.00%	50.00%	50.00%
หญิง	25.00%	0.00%	33.33%	41.67%
Gen Y	9.68%	19.35%	45.16%	25.81%
ชาย	0.00%	12.50%	75.00%	12.50%
หญิง	13.04%	21.74%	34.78%	30.43%
ผลรวมทั้งหมด	12.24%	12.24%	40.82%	34.69%

จากการพิจารณารายละเอียดแต่ละประเด็นตารางที่ 28 - 29 แล้ว พบว่า ร้อยละ 25 ของบุคลากรเพศหญิง Generation BB Generation X และเพศชาย Generation Y ไม่มีเงินออมหรือมีเงินออมน้อยที่สุด ในขณะที่บุคลากรเพศหญิง Generation X ร้อยละ 25 มีรายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก

จึงได้กำหนดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขทางการเงิน โดยการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการบริหารการเงิน เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงทางการเงิน โดยมีกิจกรรมดังต่อไปนี้

ตารางที่ 30 แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รูปแบบกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย
Happy Money Happy Retirement	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารจัดการการเงินและการลงทุนให้บุคลากร	อบรมโดยวิทยากรจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	บุคลากรทุกคน
Money Challenge	เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเงินของตนเอง	ติดตามผลการบริหารจัดการเงินในลักษณะของการแข่งขันระหว่างบุคลากร	บุคลากรทุกคนที่สนใจ
Money Management Sharing	เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารจัดการการเงินระหว่างบุคลากร	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้โครงการ “ยิ่งให้ ยิ่งได้”	บุคลากรผู้สนใจ
ศึกษาดูงาน	เพื่อศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ	ศึกษาดูงาน	บุคลากรทุกคน
Train the trainer	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเป็นพี่เลี้ยงทางการเงิน	คัดเลือกตัวแทนบุคลากร 3-4 คน เข้าร่วมอบรมหลักสูตร Train the trainer ของ ธปท. เพื่อเป็นครู ก. ในการเป็นพี่เลี้ยงทางการเงินแก่บุคลากรในหน่วยงานและเครือข่าย	ตัวแทนองค์กร 3-4 คน

แผนงานที่ 3 SPD for all

การจากศึกษาประเด็นที่ส่งผลต่อความสุขบุคลากรในมิติสุขภาพเงินดี พบประเด็นที่ค่าเฉลี่ยความสุขในระดับ unhappy ที่เกี่ยวข้องกับมิติการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่สับสนไม่สบายใจ รายละเอียดดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อความรู้สึกที่สับสนไม่สบายใจ

โดยรวมแล้วท่านรู้สึกที่ สับสนขององค์กรทุกวันนี้ มีความสบายใจ หรือไม่					
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
Gen BB	0.00%	25.00%	50.00%	0.00%	25.00%
หญิง	0.00%	25.00%	50.00%	0.00%	25.00%
Gen X	14.29%	7.14%	57.14%	14.29%	7.14%
ชาย	0.00%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%
หญิง	16.67%	8.33%	58.33%	8.33%	8.33%
Gen Y	12.90%	38.71%	32.26%	12.90%	3.23%
ชาย	12.50%	12.50%	62.50%	12.50%	0.00%
หญิง	13.04%	47.83%	21.74%	13.04%	4.35%
ผลรวมทั้งหมด	12.24%	28.57%	40.82%	12.24%	6.12%

จากการพิจารณารายละเอียดแต่ละประเด็นตารางที่ 31 แล้ว พบว่า ร้อยละ 16.67 ของบุคลากรเพศหญิง Generation X และรู้สึกที่สับสนไม่สบายใจ รองลงมาคือกลุ่ม Generation Y ในขณะที่ ร้อยละ 25 ของกลุ่มที่คิดว่าสับสนไม่สบายใจมากที่สุด คือ บุคลากรเพศหญิง Generation BB

จึงได้กำหนดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมหรือมีโอกาสในการสร้างสับสนที่สบายใจ โดยมีกิจกรรมดังต่อไปนี้

ตารางที่ 32 แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รูปแบบกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย
SPD CSR	เพื่อเสริมสร้างสับสนให้เกิดความสบายใจ	จัดกิจกรรม CSR ในรูปแบบต่าง ๆ	บุคลากรทุกคน
SPD Green D	เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดปัญหาขยะ	จัดกิจกรรมบริจาคสิ่งของ ลดการใช้ถุงพลาสติก ลดการเพิ่มปริมาณขยะ	บุคลากรทุกคน

แผนงานที่ 4 Happy Body สุขภาพดี ไม่มีพุง

การจากศึกษาประเด็นที่ส่งผลต่อความสุขภาพคลากรในมิติสุขภาพกายดี พบประเด็นที่ค่าเฉลี่ยความสุขในระดับ unhappy ที่เกี่ยวข้องกับมิติการทำงาน ประกอบด้วย การออกกำลังกาย รายละเอียดดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงร้อยละของกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม Generation และเพศ ที่มีต่อการออกกำลังกาย

โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่ สังคมขององค์กรทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่					
	ไม่ได้ ออกกำลังกาย	น้อยกว่า 3 วัน ต่อสัปดาห์	3 วันต่อสัปดาห์	มากกว่า 3 วัน ต่อสัปดาห์	ทุกวัน
Gen BB	50.00%	25.00%	0.00%	0.00%	25.00%
หญิง	50.00%	25.00%	0.00%	0.00%	25.00%
Gen X	14.29%	35.71%	14.29%	28.57%	7.14%
ชาย	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%
หญิง	16.67%	41.67%	16.67%	16.67%	8.33%
Gen Y	38.71%	45.16%	12.90%	0.00%	3.23%
ชาย	25.00%	62.50%	12.50%	0.00%	0.00%
หญิง	43.48%	39.13%	13.04%	0.00%	4.35%
ผลรวมทั้งหมด	32.65%	40.82%	12.24%	8.16%	6.12%

จากการพิจารณารายละเอียดแต่ละประเด็นตารางที่ 33 แล้ว พบว่า ร้อยละ 50 ของบุคลากรเพศหญิง Generation BB ไม่ได้ออกกำลังกายในแต่ละสัปดาห์ รองลงมาคือบุคลากรเพศหญิง Generation Y ร้อยละ 43.48 ในขณะที่บุคลากรที่ออกกำลังกายทุกวันเป็นบุคลากรเพศหญิงทั้งหมด ได้แก่ Generation BB ร้อยละ 25 Generation X ร้อยละ 8.33 และ Generation Y ร้อยละ 4.35

จึงได้กำหนดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสในการออกกำลังกายเพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อสุขภาพกายโดยรวมมากขึ้น โดยมีกิจกรรมดังต่อไปนี้

ตารางที่ 34 แสดงรายละเอียดกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รูปแบบกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย
Walking Challenge	เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีการขยับร่างกายมากขึ้นระหว่างการทำงาน	จัดแข่งขันการนับก้าวในแต่ละเดือน	บุคลากรทุกคนที่สนใจ
อาหารสุขภาพ	เพื่อให้บุคลากรได้รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย	กำหนดเมนูอาหารกลางวัน /อาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับการจัดประชุม	ทุกกลุ่มที่จัดประชุม

ตารางที่ 35 สรุปแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รูปแบบกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (งบประมาณ)
แผนงานที่ 1 We Love SPD				
My time My life	เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกเวลาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตนเอง	การกำหนดช่วงเวลาปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น	บุคลากรทุกคน	ต.ค.64 - ก.ย. 65 (ไม่ใช้งบประมาณ)
Off Line	เพื่อให้บุคลากรมีเวลาในการอยู่กับครอบครัว หรือเวลาพักผ่อนมากขึ้น	กำหนดให้บุคลากรห้ามพูดคุย หรือสั่งงานในวันอาทิตย์ และวันลาพักผ่อน (ต้องไม่ขัดต่อระเบียบการลา)	บุคลากรทุกคน	ต.ค.64 - ก.ย. 65 (ไม่ใช้งบประมาณ)
Welcome First Jobber	เพื่อให้บุคลากรเริ่มปฏิบัติงานเกิดความประทับใจในหน่วยงานตั้งแต่เริ่มงาน	- จัดให้มีพี่เลี้ยงในการแนะนำการทำงาน - จัดให้มีหลักสูตรการเรียนรู้และแนะนำองค์กรสำหรับผู้เริ่มปฏิบัติงาน	บุคลากรเริ่มปฏิบัติงาน	ต.ค.64 - ก.ย. 65 (ไม่ใช้งบประมาณ)
Happy Lunch	เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร	กำหนดให้มีกิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	บุคลากรทุกคน	ต.ค.64 - ก.ย. 65 (ไม่ใช้งบประมาณ)
Happy Retirement	เพื่อสร้างความประทับใจเมื่อต้องจากองค์กร	การจัดกิจกรรมสำหรับผู้เกษียณอายุราชการหรือผู้ที่ต้องย้ายสถานที่ทำงาน	ผู้เกษียณอายุราชการหรือผู้ย้ายสถานที่ทำงาน	ต.ค.64 - ก.ย. 65 (สวัสดิการหน่วยงาน)
Stressed off Day	เพื่อลดความเครียดของบุคลากรในการทำงาน	การประชุมพูดคุยในประเด็นที่ไม่เครียดหรือการหาแนวทางแก้ไขปัญหที่ส่งผลต่อความเครียด	บุคลากรทุกคนที่สนใจ	

ตารางที่ 35 สรุปแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค (ต่อ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รูปแบบกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (งบประมาณ)
แผนงานที่ 1 We Love SPD				
ยิ่งให้ ยิ่งได้	เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	บุคลากรทุกคน ที่สนใจ	ต.ค.64 - ก.ย. 65 (ไม่ใช้งบประมาณ)
แผนงานที่ 2 Happy Money				
Happy Money Happy Retirement	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารจัดการการเงินและการลงทุนให้บุคลากร	อบรมโดยวิทยากร จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	บุคลากรทุกคน	เม.ย. 65 (21,000 บาท)
Money Management Sharing	เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การ บริหารจัดการการเงินระหว่างบุคลากร	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้โครงการ “ยิ่งให้ ยิ่งได้”	บุคลากรผู้สนใจ	พ.ค. 65 (ไม่ใช้งบประมาณ)
ศึกษาดูงาน	เพื่อศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ	ศึกษาดูงาน	บุคลากรทุกคน	พ.ค. 65 (40,000 บาท)
Train the trainer	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเป็นที่ปรึกษาทางการเงิน	คัดเลือกตัวแทน บุคลากร 3-4 คน เข้าร่วมอบรมหลักสูตร Train the trainer ของ ธปท. เพื่อเป็นครู ก. ในการเป็นที่ปรึกษาทางการเงินแก่บุคลากรในหน่วยงาน และเครือข่าย	ตัวแทนองค์กร 3-4 คน	มี.ค. - มิ.ย. 65 (ไม่ใช้งบประมาณ)

ตารางที่ 35 สรุปแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค (ต่อ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รูปแบบกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (งบประมาณ)
Money Challenge	เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการการเงินของตนเอง	ติดตามผลการบริหารจัดการการเงินในลักษณะของการแข่งขันระหว่างบุคลากร	บุคลากรทุกคนที่สนใจ	พ.ค. - ก.ย. 65 (ไม่ใช้งบประมาณ)
แผนงานที่ 3 SPD for all				
SPD CSR	เพื่อเสริมสร้างสังคมให้เกิดความสงบสุข	จัดกิจกรรม CSR ในรูปแบบต่าง ๆ	บุคลากรทุกคน	ต.ค.64 - ก.ย. 65 (ไม่ใช้งบประมาณ)
SPD Green D	เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดปัญหาขยะ	จัดกิจกรรมบริจาคสิ่งของ ลดการใช้ถุงพลาสติก ลดการเพิ่มปริมาณขยะ	บุคลากรทุกคนที่สนใจ	ต.ค.64 - ก.ย. 65 (ไม่ใช้งบประมาณ)
แผนงานที่ 4 Happy Body สุขภาพดี ไม่มีพุง				
Walking Challenge	เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีการขยับร่างกายมากขึ้น ระหว่างการปฏิบัติงาน	จัดแข่งขันการนับก้าวในแต่ละเดือน	บุคลากรทุกคนที่สนใจ	ต.ค.64 - ก.ย. 65 (ไม่ใช้งบประมาณ)
อาหารสุขภาพ	เพื่อให้บุคลากรได้รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย	กำหนดเมนูอาหารกลางวัน /อาหารว่าง และเครื่องดื่มสำหรับการจัดประชุม	ทุกกลุ่มที่จัดประชุม	ต.ค.64 - ก.ย. 65 (ไม่ใช้งบประมาณ)

ตารางที่ 36 ตัวชี้วัดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ พ..ศ2565
 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
แผนงานที่ 1 We Love SPD		
My time My life	ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม	ร้อยละ 60
Off Line	ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม	ร้อยละ 60
Welcome First Jobber	ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม	ร้อยละ 60
Happy Lunch	ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม	ร้อยละ 60
Happy Retirement	ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม	ร้อยละ 60
Stressed off Day	ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม	ร้อยละ 60
Money Challenge	ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม	ร้อยละ 60
ยิ่งให้ยิ่งได้	ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม	ร้อยละ 60
แผนงานที่ 2 Happy Money		
Happy Money Happy Retirement	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ 80
Money Management Sharing	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ 80
ศึกษาดูงาน	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ 80
Train the trainer	ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ของทีมพี่เลี้ยงทางการเงิน	ร้อยละ 60
Money Challenge	ร้อยละของบุคลากรที่ร่วมกิจกรรม มีอัตราการออมเงินที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 50
แผนงานที่ 3 SPD for all		
SPD CSR	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ 80
SPD Green D	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ 80
แผนงานที่ 4 Happy Body สุขภาพดี ไม่มีพุง		
Walking Challenge	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ 80
อาหารสุขภาพ	ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม	ร้อยละ 60

ตารางที่ 37 Timeline กิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ตามแผนปฏิบัติการสร้างสุขบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค

แผนงาน/กิจกรรม	รูปแบบกิจกรรม	2564			2565							Pain point	ตัวชี้วัด		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.	ก.ย.
1. We Love SPD															
1.1 My time My life	การกำหนดช่วงเวลาปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น													● ความยืดหยุ่นในการทำงาน	ร้อยละ 60 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม
1.2 Off Line	กำหนดให้บุคลากรห้ามพูดคุย หรือสั่งงานในวันอาทิตย์ หรือวันลาพักผ่อน (ต้องไม่ขัดต่อระเบียบราชการ) และยกเว้นกรณีงานเร่งด่วน													● การพักผ่อน	ร้อยละ 60 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม
1.3 Welcome First Jobber	- จัดให้มีพี่เลี้ยงในการแนะนำการทำงาน - จัดให้มีหลักสูตรการเรียนรู้และแนะนำองค์กรสำหรับผู้เริ่มปฏิบัติงาน													● การแนะนำองค์กร	ร้อยละ 60 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม
1.4 Happy Lunch	กำหนดให้มีการรับประทานอาหารร่วมกันอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง													● การแนะนำองค์กร ● การเปลี่ยนงาน ● ความพึงพอใจสุขภาพกาย	ร้อยละ 60 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม
1.5 Happy Retirement	การจัดกิจกรรมสำหรับผู้เกษียณอายุราชการหรือผู้ที่ย้ายสถานที่ทำงาน													● การแนะนำองค์กร ● การเปลี่ยนงาน	ร้อยละ 60 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม

ตารางที่ 37 Timeline กิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ตามแผนปฏิบัติการสร้างสุขบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค (ต่อ)

แผนงาน/กิจกรรม	รูปแบบกิจกรรม	2564			2565									Pain point	ตัวชี้วัด	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1.6 Stressed off Day	การประชุมพูดคุยในประเด็นที่ไม่เครียดหรือ การหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อความเครียด ทุก 3 เดือน														● การพักผ่อน	ร้อยละ 60 ของ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม
1.7 ยิ่งให้ ยิ่งได้	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่าง ๆ ระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง (สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม)														● โอกาสในการเติบโต	ร้อยละ 60 ของ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม
2. Happy Money (สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม)																
2.1 Happy Money Happy Retirement	อบรมโดยวิทยากรจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย														● รายได้ต่อรายจ่าย ● เงินออมแต่ละเดือน	ร้อยละ 80 ของ บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม
2.2 Money Management Sharing	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้โครงการ “ยิ่งให้ ยิ่งได้”														● รายได้ต่อรายจ่าย ● เงินออมแต่ละเดือน	ร้อยละ 80 ของ บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม
2.3 ศึกษาดูงาน	ศึกษาดูงาน รพ.เจ้าพระยาอภัยภูเบศร														● รายได้ต่อรายจ่าย ● เงินออมแต่ละเดือน	ร้อยละ 80 ของ บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม
2.4 Train the Trainer	คัดเลือกตัวแทนบุคลากร 3-4 คน เข้าร่วมหลักสูตร Train the trainer ของ สปท. เพื่อเป็นครู ก. ในการเป็นที่เลี้ยงทางการเงินแก่บุคลากรในหน่วยงานและเครือข่าย														● รายได้ต่อรายจ่าย ● เงินออมแต่ละเดือน	ร้อยละ 60 ของ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้

ตารางที่ 37 Timeline กิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ตามแผนปฏิบัติการสร้างสุขบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค (ต่อ)

แผนงาน/กิจกรรม	รูปแบบกิจกรรม	2564			2565									Pain point	ตัวชี้วัด		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
																ของทีมงานที่เสี่ยงทางการเงิน	
2.5 Money Challenge	ติดตามผลการบริหารจัดการเงินในลักษณะของการแข่งขันระหว่างบุคลากร														<ul style="list-style-type: none"> • รายได้ต่อรายจ่าย • เงินออมแต่ละเดือน 	ร้อยละ 50 ของบุคลากรที่ร่วมกิจกรรม มีอัตราการออมเงินที่เพิ่มขึ้น	
3. SPD for all (สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม)																	
3.1 SPD CSR	จัดกิจกรรม CSR ในรูปแบบต่าง ๆ															<ul style="list-style-type: none"> • ความรู้สึกสังคมสงบสุข 	ร้อยละ 80 ของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม
3.2 SPD Green D	จัดกิจกรรมบริจาคสิ่งของ ลดการใช้ถุงพลาสติก ลดการเพิ่มปริมาณขยะ															<ul style="list-style-type: none"> • ความรู้สึกสังคมสงบสุข 	ร้อยละ 80 ของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม
4. Happy Body สุขภาพดี ไม่มีพุง																	
4.1 Walk Challenge	จัดการแข่งขันการนับก้าวในแต่ละเดือน															<ul style="list-style-type: none"> • ออกกำลังกาย • ความพึงพอใจสุขภาพกาย 	ร้อยละ 80 ของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม
4.2 อาหารสุขภาพ	กำหนดเมนูอาหารกลางวัน/อาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับการจัดประชุมที่เน้นเมนูสุขภาพ															<ul style="list-style-type: none"> • ออกกำลังกาย 	ร้อยละ 60 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม

ตารางที่ 37 Timeline กิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ตามแผนปฏิบัติการสร้างสุขบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค (ต่อ)

แผนงาน/กิจกรรม	รูปแบบกิจกรรม	2564			2565									Pain point	ตัวชี้วัด	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
															● ความพึงพอใจสุขภาพกาย	
5. กิจกรรมถอดบทเรียน																
5.1 ถอดบทเรียน	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรม - ประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อกิจกรรม - สรุปรายละเอียดผลการดำเนินงานแต่ละกิจกรรม - จัดทำรายงานการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข 															เล่มรายงานการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขภายใน 30 ก.ย. 65 เผยแพร่ผ่านหน้าเว็บ กยผ.

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงาน ขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค



คำสั่งกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ที่ ๘ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดนโยบายมุ่งเน้นกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ประเด็นที่ ๙ องค์กรแห่งความสุข เพื่อให้ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข และส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ประกอบกับ กรมควบคุมโรคได้มีการปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการกรมควบคุมโรค ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกรมควบคุมโรค พ.ศ.๒๕๖๑ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อันมีผลเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมควบคุมโรค นั้น

ฉะนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข และระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการกรมควบคุมโรค ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกรมควบคุมโรค พ.ศ.๒๕๖๔ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จึงมีคำสั่ง ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกคำสั่งกองแผนงาน กรมควบคุมโรค ที่ ๒๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ข้อ ๒ แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

- | | |
|---|------------------|
| ๑.๑ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ นางกคณี สิริบุษกะ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ | รองประธานกรรมการ |
| ๑.๓ นางวรินทร์ บัวเข้ม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | กรรมการ |
| ๑.๔ นางนันทน์ภัส วงษ์พิธา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | กรรมการ |
| ๑.๕ นางสาวสุกฤษฎา อู่ยดี
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑.๖ นางสาวมัณฑุริศม์ เกื้อนสคุณธ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑.๗ นายปูลวัฒน์ พุ่มเรือง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | กรรมการ |

๑.๘ นาง...

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑.๘ นางภาวิณี ธนกิจไพบูลย์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๙ นายนรินทร์ วรรณเทพ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๑๐ นางสาวกัลยา กาบแก้ว
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่และอำนาจ

- กำหนดนโยบายและกลไกการสร้างสุข เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความยั่งยืนในหน่วยงาน รวมทั้งการกำหนดนโยบาย อำนาจการ และควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการภายในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อข้าราชการ
- ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนความสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค
- จัดทำแนวทางและหลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการภายในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค รวมทั้งการอนุมัติให้มีการจัดและพิจารณาขุบเลิกการจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากร
- อำนาจการ สนับสนุน ขับเคลื่อน กำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

๒. คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

- | | |
|---|-----------------------------|
| ๑.๑ นางภาวิณี ธนกิจไพบูลย์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | ประธานคณะทำงาน |
| ๑.๒ นางอัญชณา อ่อนละอ
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | คณะทำงาน |
| ๑.๓ นายธีรวัธ แก้วสมบัติ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะทำงาน |
| ๑.๔ นางสาวธิติมา หงคำเมือง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะทำงาน |
| ๑.๕ นายอัศวพล บุญประเสริฐ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะทำงาน |
| ๑.๖ นางสาวณัฏฐ์ชานา คระระวานิช
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะทำงาน |
| ๑.๗ นางสาวสุชาดา จันทรสนา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะทำงาน |
| ๑.๘ นางสาวกัลยา กาบแก้ว
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑.๙ นายตุลวัฒน์ พูนเพิ่มสุขสมบัติ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่...

หน้าที่และอำนาจ

๑. ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข และเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ กระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุขและการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค

๒. วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย และจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างสุข รวมทั้งการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค ให้เป็นรูปธรรม

๓. ดำเนินการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๔. จัดทำและรายงานผลตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค ให้ผู้บริหารรับทราบ รวมทั้งรายงานให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเวลาที่กำหนด

๕. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. คณะทำงานพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ นายปุลวัฒน์ พุ่มเรือง ประธานคณะทำงาน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

๑.๒ นางนาถลดา ประสงค์ศรี คณะทำงาน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๑.๓ นางพัชรีย์ สานนท์ คณะทำงาน

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

๑.๔ นายตุลวัฒน์ พูนเพิ่มสุขสมบัติ คณะทำงาน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๕ นางสาวสุนันทา สมยาน คณะทำงาน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๖ นายเอกชัย วรรณแดง คณะทำงาน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๗ นางสาวอภิญญา โครศรี คณะทำงาน

นักวิชาการสาธารณสุข

๑.๘ นายชยาภพ ภูมิเหล่าแจ้ง คณะทำงานและเลขานุการ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๙ นางสาวมินตรา สายพิมพ์ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

นักทรัพยากรบุคคล

หน้าที่และอำนาจ

๑. วิเคราะห์ ทบทวน ผลงานวิชาการ/ชุดข้อมูลองค์ความรู้ต่าง ๆ ข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงาน ผลผลิต พัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค

๒. วางแผนการดำเนินงานการสร้าง/พัฒนานวัตกรรม การจัดการความรู้ และการใช้ข้อมูลสารสนเทศ

๓. จัดทำแผน...

๓. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (HRP) ในแต่ละระดับ และแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค

๔. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งดำเนินการจัดกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. บริหารจัดการ Mentoring Program ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ตามแนวทางการพัฒนา Mentoring Program ในองค์กร รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับติดตามการดำเนินงาน Mentoring Program ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๖. ดำเนินการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามการพัฒนาบุคลากร และแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๗. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

พรพิทักษ์ พันธุ์กล้า

(นายพรพิทักษ์ พันธุ์กล้า)
นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน





Happy SPD Happy Organization