



กรมควบคุมโรค  
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี

## แผนปฏิบัติการ

เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร  
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



กรมควบคุมโรค  
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จังหวัดชลบุรี

## บทที่ ๑

# ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จ.ชลบุรี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

### ๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ให้อยู่กับองค์กร มีการสร้างและพัฒนาระบบการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งที่ผ่านมา สำนักงานฯ ได้มีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิผล และมีการจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จ.ชลบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานเสริมสร้างความสุขความผูกพันให้บุคลากรในสังกัด ตั้งแต่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพกาย และใจให้กับบุคลากร รวมถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน

กรมควบคุมโรค ได้กำหนดนโยบายการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร โดยให้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับ ๓ มิติด้านความสุขที่เป็นจุดเน้นของกรมควบคุมโรค

- ๑) มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money)
- ๒) มิติสุขภาพกายดี (Happy Body)
- ๓) มิติการทำงานดี (Happy Work Life) และ
- ๔) จุดเน้นของหน่วยงานที่ต้องการปรับปรุงพัฒนา

## ๒. ผลการวิเคราะห์ความสุขและความผูกพันของบุคลากร สคร.๖ จ.ชลบุรี ปี ๒๕๖๑

เครื่องมือประเมินตัวชี้วัดเป้าหมาย “เจ้าหน้าที่มีความสุข” ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) คือดัชนีวัดความสุขด้วยตนเองของพนักงานในองค์กร (Happinometer) เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จ.ชลบุรี ในสังกัดกรมควบคุมโรค ได้วิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงาน

ความสุขของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จ.ชลบุรี (Happinometer) ดำเนินการสำรวจความสุข และความผูกพันของบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๖-๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทุกคนในสังกัด สคร. ๖ จ.ชลบุรี (ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงลูกจ้างประจำ) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม Happinometer ผ่านระบบออนไลน์ บุคลากรตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๖๔ คน (๓๔๕ คน) คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕๒ สามารถสรุปผลได้ดังตาราง

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากร สคร.๖ จ.ชลบุรี ภาพรวม ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๑

มิติ		ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ผลการสร้างสุข
๑	Happy Body / สุขภาพกายดี	๖๑.๕๓	๖๓.๓๒	เพิ่มขึ้น
๒	Happy Relax / ผ่อนคลายดี	๕๘.๒๓	๕๗.๑๘	ลดลง
๓	Happy Heart / น้ำใจดี	๗๐.๐๓	๗๐.๔๕	เพิ่มขึ้น
๔	Happy Soul / จิตวิญญาณดี	๗๐.๘๒	๗๑.๒๔	เพิ่มขึ้น
๕	Happy Society / สังคมดี	๖๒.๙๖	๖๕.๒๙	เพิ่มขึ้น
๖	Happy Family / ครอบครัวดี	๖๗.๓๖	๖๕.๒๙	ลดลง
๗	Happy Brain / ใฝ่รู้ดี	๖๓.๐๕	๖๓.๘๘	เพิ่มขึ้น
๘	Happy Money / สุขภาพการเงินดี	๕๑.๖๓	๕๐.๖๖	ลดลง
๙	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี	๖๔.๕๖	๖๔.๕๐	ลดลง
ภาพรวม		๖๓.๓๕	๖๓.๕๓	เพิ่มขึ้น

จากตารางจะเห็นได้ว่า ความสุขของบุคลากรภาพรวมปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบปีงบประมาณ ๒๕๖๐ อยู่ในระดับ คุณและองค์กรต้องร่วมมือกัน “สร้างสุขอย่างต่อเนื่อง” (Happy) นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบผลการสำรวจของปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๑ รายมิติพบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยลดลงเมื่อเทียบจากปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จำนวน ๔ มิติ ได้แก่ มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติครอบครัวดี (Happy Family) สุขภาพการเงินดี (Happy Money) และมิติการงานดี Happy Work Life (Happy Plus)

จากผลการสำรวจฯ พบว่า

- ดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จ.ชลบุรี อยู่ในระดับอ้วนมาก/โรคอ้วน ระดับ ๓ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓๖.๓๐
- มิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จำนวน ๓ อันดับ คือ มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๕๐.๖๖ รองลงมา คือ มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๕๗.๑๘ และมิติสุขภาพกายดี (Happy Body) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๓.๓๒
- มิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๓ อันดับ คือ มิติจิตวิญญาณดี Happy Soul มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๗๑.๒๔ รองลงมา คือ น้ำใจดี Happy Heart มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๗๐.๔๕ มิติครอบครัวดี Happy Family และมิติสังคมดี Happy Society มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๖๕.๒๙

ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากร สคร.๖ จ.ชลบุรี ภาพรวม ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๑

ด้าน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ผลการสร้างสุข
Say (กล่าวถึงองค์กร)	๗๖.๒๑	๖๖.๙๒	ลดลง
Stay (อยู่กับองค์กร)	๗๔.๑๑	๖๖.๒๐	ลดลง
Strive (ภูมิใจองค์กร)	๗๖.๘๕	๗๓.๕๙	ลดลง
ภาพรวม	๗๕.๗๒	๖๘.๙๐	ลดลง

จากตารางจะเห็นได้ว่า ความผูกพันของบุคลากรภาพรวมปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีค่าเฉลี่ยลดลงเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ ๒๕๖๐ อยู่ในระดับ คุณและองค์กรต้องร่วมมือกัน “สร้างสุขอย่างต่อเนื่อง” (Happy) โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยลดลงเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ ๒๕๖๐

จากผลการสำรวจฯ เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านอยู่กับองค์กร (Stay) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖๖.๒๐ รองลงมาคือ ด้านกล่าวถึงองค์กร (Say) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖๖.๙๒ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านภูมิใจองค์กร (Strive) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๗๓.๕๙

ตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ยสุขภาวะขององค์กร (Happy Public Organization Index : HPI)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
Success (ความสำเร็จ)	๕๑.๔๔	เพิ่มความใส่ใจ
Administration (การบริหาร)	๕๔.๔๒	เพิ่มความใส่ใจ
Body & Mind (สุขภาพกาย-ใจ)	๔๘.๙๓	ต้องปรับปรุง
Atmosphere (บรรยากาศ)	๕๘.๐๘	กำลังพัฒนา
Investment (การลงทุน)	๕๖.๘๙	กำลังพัฒนา
ภาพรวม	๕๓.๖๐	เพิ่มความใส่ใจ

จากผลการสำรวจฯ เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้าน สุขภาพกาย-ใจ (Body & Mind) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔๘.๙๓ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จ (Success) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๕๑.๔๔ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านบรรยากาศ (Atmosphere) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๕๘.๐๘

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง ๓ ส่วน สามารถสรุปได้ว่าช่องว่าง หรือด้านที่ต้องปรับปรุงพัฒนาในการ เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร สคร. ๖ ชลบุรี มีทั้งหมด ๕ ด้านดังนี้ คือ

๑. ด้านสุขภาพการเงิน (Happy Money) ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจากการสำรวจทั้ง ๒ ปีงบประมาณ (ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๑) และข้อคำถามที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การออมเงินในแต่ละเดือน

๒. ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) พบว่ามีค่าเฉลี่ยลดลงจากการสำรวจในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ซึ่ง ข้อคำถามที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่

๓. ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากการสำรวจปี ๒๕๖๐ แต่ยังคงมี ค่าเฉลี่ยน้อยเป็นลำดับ ๓ จาก ๙ มิติ และข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ การออกกำลังกายเฉลี่ยต่อสัปดาห์

๔. ด้านอยู่กับองค์กร (Stay) จากการสำรวจความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Engagement) พบว่าด้านอยู่ กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดทั้ง ๒ ปีงบประมาณ (ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๑) ซึ่งข้อคำถามที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ “ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน พร้อมที่จะไปหรือไม่”

๕. ด้านสุขภาพกาย-ใจ (Body & Mind) จากการสำรวจสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index : HPI) พบว่าด้านสุขภาพกาย-ใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจความสุข ของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำคือ ด้านผ่อนคลายดี และด้านสุขภาพกายดี และข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร

กรอบกับนโยบายการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยกำหนดให้ ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรให้สอดคล้อง ๓ ด้าน คือด้านสุขภาพ การเงิน (Happy Money) ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) และด้านการทำงานดี (Happy work Life) และ เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร โดยการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตใน การปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากช่องว่างด้านความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กร ดังกล่าว สำนักงานฯ ได้กำหนดจุดเน้นใน การดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร สคร.๖ จ.ชลบุรี เพื่อเพิ่มระดับความสุขและความ ผูกพันของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น สำนักงานฯ มีการดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมโครงการสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy work place) เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อม และบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. ส่งเสริมโครงการด้านสุขภาพกาย และใจ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกาย – ใจที่แข็งแรง และมีความสุขในการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน รวมไปถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นจิตอาสาเพื่อชุมชนและสังคม
๓. ส่งเสริมโครงการ/กิจกรรมในมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ มิติสุขภาพการเงินดี มิติผ่อนคลายดี เช่น กิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน และการจัดทำบัญชีครัวเรือน กิจกรรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร และกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เป็นต้น
๔. พัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายตำแหน่ง
๕. เสริมสร้างกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความสุขและผูกพันของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จ.ชลบุรี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานฯ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ขึ้น โดยนำผลการสำรวจดังกล่าวมากำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางของกรมควบคุมโรคต่อไป

บทที่ ๒

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร  
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จ.ชลบุรี ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

จากผลการสำรวจฯ พบว่าจุดเน้นในการพัฒนาและต่อยอดการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จังหวัดชลบุรี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีแผนการดำเนินงานจำนวน ๘ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	จุดเน้นการพัฒนาปรับปรุง		
		ความสุข	ความผูกพัน	สุขภาวะองค์กร
๑	โครงการสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy work place)	- สุขภาพกายดี - การงานดี	- กล่าวถึงองค์กร - อยู่กับองค์กร - ภูมิใจในองค์กร	- บรรยากาศ - สุขภาพกาย-ใจ
๒	โครงการส่งเสริมด้านสุขภาพกาย	- สุขภาพกายดี - ผ่อนคลายดี	- กล่าวถึงองค์กร - อยู่กับองค์กร - ภูมิใจในองค์กร	- สุขภาพกาย-ใจ
๓	กิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยด้านการเงิน	- การเงินดี	-	-
๔	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	- ใฝ่รู้ดี	-	- การบริหาร
๕	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- ใฝ่รู้ดี	-	- การบริหาร
๖	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม นำสุขสู่ใจ	- จิตวิญญาณดี	-	- สุขภาพกาย-ใจ - การบริหาร
๗	โครงการจิตอาสาเพื่อชุมชน และสังคม	- สังคมดี - น้ำใจดี	-	-
๘	กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	-	- กล่าวถึงองค์กร - อยู่กับองค์กร - ภูมิใจในองค์กร	- การบริหาร





แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

หน่วยงาน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	จุดเน้นการพัฒนา ปรับปรุง*	ตัวชี้วัดและวิธีการวัดผลโครงการ		กลุ่มเป้าหมาย		ช่วงเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)	Q1	Q2	Q3	Q4		
การเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร												
1	<p>โครงการสถานที่น่าอยู่ นำทำงาน (Healthy work place)</p> <p>1) ด้านสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรม Big Cleaning Day</li> <li>- จัดกิจกรรม 5 ส./ประเมินกิจกรรม 5 ส.</li> </ul> <p>2) ด้านปลอดภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมการทำงานที่ปลอดภัย</li> </ul> <p>3) ด้านสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจสอบประเมิน /ปรับปรุงสถานที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด (แสง เสียง อากาศ สิ่งปนื้อกมล น้ำเสีย และสารเคมี</li> </ul> <p>4) มีชีวิตชีวา และความสมดุลชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินภาวะสุขภาพบุคลากร</li> <li>- ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกลุ่มเสี่ยง</li> </ul>	<p><b>มิติ</b></p> <p>Happinometer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Happy Work life การงานดี</li> <li>- Happy Body สุขภาพกายดี</li> </ul> <p><b>มิติ</b></p> <p>Engagement</p> <p>Say,Stay,Strive</p> <p><b>มิติ HPI</b></p> <p>บรรยากาศ : Atmosphere</p> <p>สุขภาพกาย-ใจ : Body &amp; Mind</p> <p><b>มิติ Retention</b></p>	<p>ร้อยละผลการประเมินองค์กรตามเกณฑ์ Healthy workplace</p> <p>รายด้าน 4 ด้าน</p>	<p>ร้อยละ 60 ผลการประเมินองค์กรตามเกณฑ์ Healthy workplace</p> <p>รายด้าน 4 ด้าน</p>	<p>ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม และเจ้าหน้าที่ สคร.6 ชลบุรี</p>	96	✓	✓	✓	✓	113,900	<p>กลุ่มพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม และคณะทำงานสถานที่น่าอยู่ นำทำงาน (Healthy work) 4 ด้าน</p>

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	จุดเน้นการพัฒนา ปรับปรุง*	ตัวชี้วัดและวิธีการวัดผลโครงการ		กลุ่มเป้าหมาย		ช่วงเวลาเพื่อดำเนินการ				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)	Q1	Q2	Q3	Q4		
2	<p>โครงการส่งเสริมด้านสุขภาพกาย</p> <p>- จัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ จัดกีฬาสามัคคีภายในหน่วยงาน การออกกำลังกายประจำสัปดาห์</p> <p>- กำหนดมาตรการองค์กร จัดอาหารว่างเพื่อสุขภาพ (ลดหวาน มัน เค็ม)</p> <p>มีกิจกรรมยืดเหยียดระหว่างการประชุม และระหว่างทำงาน</p>	<p>มิติ</p> <p>Happinometer</p> <p>Happy Relax : ผ่อนคลายดี</p> <p>Happy Body: สุขภาพกายดี</p> <p>มิติ</p> <p>Engagement</p> <p>Say,Stay,Strive</p> <p>มิติ HPI</p> <p>สุขภาพกาย-ใจ : Body &amp; Mind</p>	<p>ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม</p>	<p>ร้อยละ 30 ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีรอบเอวลดลง</p>	เจ้าหน้าที่ สคร.6 ชลบุรี	20	✓	✓	✓	✓	-	คณะทำงานด้านชีวิต ชีวา
3	<p>จัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยด้านการเงิน</p> <p>- การจัดทำบัญชีครัวเรือน</p> <p>- ส่งเสริมการมีวินัยในการใช้จ่าย และการออมเงิน</p>	<p>มิติ</p> <p>Happinometer</p> <p>Happy Money : การเงินดี</p>	<p>ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ</p>	<p>บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีการจัดทำบัญชีค่าใช้จ่าย</p>	เจ้าหน้าที่ สคร.6 ชลบุรี	25 (สคร.และ ศตม.)		✓	✓	✓	-	กลุ่มพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	จุดเน้นการพัฒนา ปรับปรุง*	ตัวชี้วัดและวิธีการวัดผลโครงการ		กลุ่มเป้าหมาย		ช่วงเวลาเพื่อดำเนินการ				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
			ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)	Q1	Q2	Q3	Q4			
4	<p>โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูล การเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ</p> <p>1) พัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leader Digital Literacy</li> <li>- Advanced Modules</li> <li>- DATA SCIENCE</li> </ul>	<p>มิติ Happinometer</p> <p>Happy Brain: ใฝ่รู้ดี</p> <p>มิติ HPI</p> <p>การบริหาร : Adminstration</p>	<p>- จำนวนของ บุคลากรที่เข้า รับการพัฒนา มี ทักษะ และ ความเข้าใจเรื่อง การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล และผ่านการ ทดสอบ IC DL (International Computer Driving License)</p>	<p>ร้อยละ 80 บุคลากร ได้รับ วุฒิบัตร มาตรฐานสากล ด้านทักษะความ เข้าใจและใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ICDL (International Computer Driving License)</p>	<p>เจ้าหน้าที่ สคร.6 ชลบุรี, ศตม., ต่างๆ</p>	90		✓	✓			265,800	<p>- กลุ่มพัฒนา องค์กรและ นวัตกรรม</p> <p>- งาน สถาปัตยกรรม ข้อมูล</p>
5	<p>โครงการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Best Practice</li> <li>- นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน</li> </ul> <p>2) ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้าน ต่างๆ</p>	<p>มิติ Happinometer</p> <p>Happy Brain: ใฝ่รู้ดี</p> <p>มิติ HPI</p> <p>การบริหาร : Adminstration</p>	<p>ร้อยละความพึง พอใจมีต่อการ พัฒนาบุคลากร</p>	<p>ร้อยละ 75 ผล การประเมิน ความพึงพอใจที่ มีต่อการพัฒนา บุคลากร ปี 2562</p>	<p>เจ้าหน้าที่ สคร.6 ชลบุรี</p>	160	✓	✓	✓	✓	400,000	<p>- กลุ่มพัฒนา องค์กรและ นวัตกรรม</p>	

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	จุดเน้นการพัฒนา ปรับปรุง*	ตัวชี้วัดและวิธีการวัดผลโครงการ		กลุ่มเป้าหมาย		ช่วงเวลาเพื่อดำเนินการ				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)	Q1	Q2	Q3	Q4		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ</li> <li>- พัฒนาบุคลากรด้านภาวะผู้นำและการบริหาร</li> <li>3) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองผ่านระบบ E-learning</li> </ul>											
6	<b>โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม นำสุขสู่ใจ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรม สร้างสุขด้วยสติในองค์กร</li> <li>- กิจกรรมสวดมนต์ทุกวันพระ</li> <li>- กิจกรรมทำบุญตักบาตรในเทศกาลสำคัญ</li> </ul>	<b>มิติ Happinometer</b> Happy Soul: จิตวิญญาณดี <b>มิติ HPI</b> สุขภาพกาย-ใจ : Body & Mind การบริหาร : Administration	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจร้อยละ 80	เจ้าหน้าที่ สคร.6 ชลบุรี	100	✓	✓	✓	✓	180,500	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม</li> <li>- ชมรมจริยธรรม</li> </ul>
7	<b>โครงการจิตอาสาเพื่อชุมชน และสังคม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมปลูกป่าชายเลน</li> <li>- มอบสิ่งของและทุนการศึกษาให้มูลนิธิต่าง ๆ เช่นคนพิการ คนชรา เด็กด้อยโอกาส</li> </ul>	<b>มิติ Happinometer</b> Happy Society: สังคมดี Happy Heart: น้ำใจดี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจร้อยละ 80	เจ้าหน้าที่ สคร.6 ชลบุรี	50	✓	✓	✓	✓	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ชมรมจริยธรรม</li> </ul>

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	จุดเน้นการพัฒนา ปรับปรุง*	ตัวชี้วัดและวิธีการวัดผลโครงการ		กลุ่มเป้าหมาย		ช่วงเวลาเพื่อดำเนินการ				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)	Q1	Q2	Q3	Q4		
	- บริจาคนโยบาย - ทำกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับ หน่วยงานต่างๆ											
8	<b>กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร</b> - กิจกรรมการแข่งขันกีฬาสามัคคี ประจำปี - กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้เกษียณในวัน สงกรานต์ - กิจกรรมมุทิตาจิตให้กับผู้ เกษียณอายุราชการ - มอบรางวัลต่าง ๆ เพื่อยกย่อง บุคลากรของหน่วยงาน - กิจกรรมอวยพรวันเกิด ประจำเดือน	<b>มิติ</b> <b>Engagement</b> Say,Stay,Strive  <b>มิติ HPI</b> การบริหาร : Adminstration <b>มิติ Retention</b>	- อัตราคงอยู่ ของข้าราชการ ปีงบประมาณ 2562	ข้าราชการของ หน่วยงานมี อัตราคงอยู่ ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 88	เจ้าหน้าที่ สคร.6 ชลบุรี	130	✓	✓	✓	✓	-	- กลุ่มบริหาร ทั่วไป - กลุ่มพัฒนา องค์กรและ นวัตกรรม

อนุมัติ

ลงชื่อ .....

(.....(นางสาวहरषा รัชชาคม).....)

วันที่ ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖

จังหวัดชลบุรี

การนำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จังหวัดชลบุรีไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานมีแนวทางการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. เผยแพร่แผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร สคร.๖ จ.ชลบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้กับหน่วยงานในสังกัดรับทราบแนวทางการดำเนินการตามแผนฯ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น เวทีการประชุม หนังสือแจ้งเวียน เป็นต้น

๒. หน่วยงาน และกลุ่มงานต่าง ๆ ในสังกัด ดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องตามแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร สคร.๖ จ.ชลบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ติดตาม รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานจากหน่วยงาน และกลุ่มงานในสังกัด รายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาสให้ผู้บริหารของหน่วยงานทราบ และรายงานผลผ่านระบบออนไลน์ (HR Report Online) ทุกไตรมาส

ไตรมาส ๑ ภายใน ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

ไตรมาส ๒ ภายใน ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๒

ไตรมาส ๓ ภายใน ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

ไตรมาส ๔ ภายใน ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒