

รายงานการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการเพื่อสร้างความผูกพันองค์กร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓
ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ

จากการวิเคราะห์แบบสำรวจความผูกพันในองค์กร รอบที่ ๑ / ๖๓ ได้ข้อสรุปว่าปัจจัยที่ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ ควรต้องดำเนินการเสริมสร้างความผูกพัน เป็น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อมของตัวบุคลากร ในเรื่องของ ๑.ปัจจัยปัญหาด้านสุขภาพ และ ๒. ปัจจัยด้านภาระหนี้สิน หรือความสามารถในการจัดการภาระหนี้สินของตนเอง ตามลำดับ

ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ โดยคณะทำงานขับเคลื่อนคุณธรรมความโปร่งใส และองค์กรสร้าง จึงมี ๑. นโยบายในการเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน เพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขใน ๒ ปัจจัยดังกล่าวให้ดีขึ้น และ ๒.นโยบายการปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล โดยจะมีการชี้แจงนโยบายดังกล่าวให้ปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ดังนี้

๑.นโยบายในการเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน

๑.๑ แผนปฏิบัติการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข เพื่อส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ศอช.ให้มีสุขภาพดี (Happy Body)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนกิจกรรมองค์กรสร้างสุขให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี ในมิติที่ ๑ บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี (Happy Body)
๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพที่ส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพดี และสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เพื่อเป็นต้นแบบองค์กรสุขภาพ
๓. เพื่อให้ความรู้และกระตุ้นบุคลากรในการดูแลสุขภาพตนเองและการออกกำลังกาย
๔. เพื่อหาแนวทางเป็นองค์กรสร้างสุขของศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบและแรงงานข้ามชาติ

วิธีการดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	เป้า หมาย	ปี ๒๕๖๓									ผู้รับผิดชอบ	
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๑	ประชุม คณะทำงาน พัฒนาและ ขับเคลื่อน องค์กรสร้างสุข	๓ ครั้ง	X	X	X								-คณะทำงานพัฒนาและ ขับเคลื่อนองค์กรสร้าง สุข
๒	ส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรและ จัดทำฐานข้อมูล สุขภาพบุคลากร ศอช.	๔๕ คน	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-น.ส.ศุทธา อุ่นกาศ -น.ส.ปณิตษา คานศวงค์ -นายสุรสิทธิ์ ฉันทกุล -นายสุเมธ ศรีโสภา

ลำดับ	กิจกรรม	เป้า หมาย	ปี ๒๕๖๓									ผู้รับผิดชอบ
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๓	จัดทำองค์ ความรู้เรื่อง หลักการ ปรับเปลี่ยน พฤติกรรม สุขภาพ	๕ เรื่อง	x	x	x	x	x	x	x	x	x	นักวิชาการทุกคน
๔	ประชุมเชิง ปฏิบัติการสร้าง ความรู้ความ เข้าใจ เรื่อง องค์กรสร้างสุข ส่งเสริมสุขภาพ กายดี ไม่มี โรคร้าย (Happy Body) เพื่อวัย ทำงานสุขภาพดี ยุค ๔.๐	๔๕ คน	x									คณะกรรมการพัฒนาและ ขับเคลื่อนองค์กรสร้าง สุข
๕	จัดเวที แลกเปลี่ยน เรียนรู้บุคคล ต้นแบบสุขภาพ เพื่อถ่ายทอด วิธีการ ปรับเปลี่ยน พฤติกรรม สุขภาพสู่การ เป็นบุคคล ต้นแบบ ศอช. สุขภาพดี	๑ ครั้ง			x							คณะกรรมการพัฒนาและ ขับเคลื่อนองค์กรสร้าง สุข

๑.๒ แผนปฏิบัติการแผนปฏิบัติการสร้างสุข สร้างรายได้ ออมเป็น จ่ายเป็น (Happy Money)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความสุขในมิติสุขภาพการเงินที่ดี ของบุคลากรในองค์กร
๒. เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการเงินส่วนบุคคลให้กับบุคลากรในองค์กร

๓. เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถบริหารจัดการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เพื่อหาแนวทางในการสร้างรายได้พิเศษ นอกเหนือจากรายได้ประจำ ให้กับบุคลากรในองค์กร

วิธีดำเนินการ

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๓							ผู้รับผิดชอบ	
			มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓		
๑	ประชุมคณะทำงานพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข	๓ ครั้ง	X	X		X			X		-คณะทำงานพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข
๒	จัดอบรมเทคนิคการวางแผนและใช้เงินส่วนบุคคล	๔๕ คน			X						-นางนงเยาว์ เอี่ยมสอาด -นางสาวปณิตศหาคานศวงค์
๓	จัดทำคู่มือแบบสำรวจรายได้และค่าใช้จ่าย , แบบฟอร์มบันทึกรายได้-ค่าใช้จ่าย (ประจำวัน) ให้กับบุคลากรในองค์กร	๔๕ ชุด	X	X	X						-คณะทำงานพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข
๔	กิจกรรมสร้างรายได้ด้วยไผ่รวก และกล้วยหอมทอง	๕ ครั้ง			X	X	X	X	X	X	-คณะทำงานพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข
๕	จัดอบรมการวางแผนเงินออม	๔๕ คน		X							-นางนงเยาว์ เอี่ยมสอาด -นางสาวปณิตศหาคานศวงค์

๒.นโยบายการปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีธรรมาธิบาล

๒.๑ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์กร ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (MOPH to HEALTH)

วัตถุประสงค์

- ๑ เพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กร หรือ วัฒนธรรมองค์กรให้เกิดเป็นพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดไปสู่บุคลากรยุคใหม่ที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำต้นแบบสุขภาพที่ดี
- ๒ เพื่อสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้บุคลากรยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติและพัฒนาศักยภาพในการขับเคลื่อนกรมอนามัย 4.0 องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม
- ๓ สร้างความรู้ ความเข้าใจในกิจกรรมต่างๆ เพื่อการส่งเสริมวัฒนธรรมภายในองค์กร

วิธีการดำเนินการ

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๓								ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓		
๑	การตรงต่อเวลา	๔๕ คน	X	X	X	X	X	X	X	X	-งานการเจ้าหน้าที่
๒	ประชุมเรื่องการรับรู้เรื่องการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของบุคลากร (ITA)	๓๕ คน						X			-งานการเจ้าหน้าที่
๓	ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งบุคลากรด้านเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ต้นแบบด้านสุขภาพ	๔๕ คน			X						-กลุ่มอำนวยการ -กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และกำลังคน

๒.๒ แผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยน (Lean) กระบวนการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานการดำเนินงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ ได้เรียนรู้ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและนำประยุกต์ใช้จริงในหน่วยงาน
๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร
๓. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ มีทักษะในการฟังข้อความจากผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการดำเนินการ

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๓							ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓		
๑	อบรมทักษะการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills in the Workplace)	๓๐ คน							X		-กลุ่มอำนาจการ -กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์และ กำลังคน

มาตรการสำคัญ

๑. การสื่อสารแผนและประกาศนโยบายเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งองค์กร
๒. บุคลากรศูนย์ฯ มีความเข้าใจและได้มีการพัฒนาศักยภาพในการขับเคลื่อนกรมอนามัย ๔.๐ องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม
๓. เสริมสร้างแรงจูงใจในการออมเงิน ส่งเสริมรายได้พิเศษ นอกเหนือจากรายได้ประจำ แก่บุคลากรศูนย์ฯ
๔. บุคลากรของศูนย์ฯ ได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสารภายในองค์กร และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่สมรรถนะสูง
๕. บุคลากรทุกคนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเพื่อพิชิตอ้วน พิชิตพุง โดยการออกกำลังกายอย่างเหมาะสมแก่ตนเอง (ออกกำลังกายอย่างน้อย ๓ ครั้ง/สัปดาห์)
๖. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการกินอาหาร เพื่อควบคุมพลังงาน และลด หวาน มัน เค็ม (๖ ๖ ๑)
๗. จัดตั้งชมรมออกกำลังกาย และบุคลากรทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมทุกวันพุธ และลุกขึ้นยืดเหยียดร่างกายทุกวัน ในเวลา ๑๐.๓๐ น.
๘. กำกับ ติดตาม การชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง และวัดเส้นรอบเอว ของบุคลากรทุกสิ้นเดือน

ประเด็นความรู้ที่นำมาใช้

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กร ของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องอาศัยปัจจัย ๓ ประการคือ ๒.๑) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน ๒.๒) ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของ

หน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กร ๒.๓) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

๒. ทฤษฎีความพอใจในสภาพคล่อง (Liquidity Preference Theory) กล่าวว่าความต้องการถือเงินของบุคคล แบ่งออกเป็น ๓ ประการ คือ ๒.๑) ความต้องการถือเงินไว้เพื่อใช้สอยในชีวิตประจำวัน ๒.๒) ความต้องการถือเงินเพื่อใช้จ่ายยามฉุกเฉิน ๒.๓) ความต้องการถือเงินเพื่อเก็งกำไร

๓. ทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษา ของ Herzberg โดยเสนอถึง ปัจจัย ๒ อย่างที่มีผลต่อการจูงใจพนักงานให้ทำงาน คือ ๓.๑) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงานถ้าขาดส่วนนี้ไปจะมีปัญหาเกี่ยวกับพนักงาน แต่ปัจจัยอนามัยนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานอยากทำงานโดยตรง ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายต่างๆ ในการทำงาน ๓.๒) Motivator Factors เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานได้ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความสำคัญ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความน่าสนใจของงาน การเจริญเติบโตในการทำงาน

๔. ครอบรู้ สุขภาพวัยทำงาน โดยเป็นคู่มือองค์ความรู้การส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน ซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กรประกอบไปด้วยองค์ความรู้ทั้ง ๖ ด้าน ที่ประชาชนทั้งวัยทำงานตอนต้น ตอนกลางและตอนปลาย จำเป็นต้องรู้ เพื่อการมีสุขภาพที่ดี ทั้งความรู้ด้านการมีกิจกรรมทางกาย อาหาร สุขภาพช่องปากและฟัน การนอนหลับที่มีคุณภาพ อนามัยการเจริญพันธุ์ และอนามัยสิ่งแวดล้อม

๕. คู่มือ ๗ สัปดาห์ สร้างสุขภาพดีมีชีวิตรื่นรมย์ กล่าวถึงสาระสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมทางโภชนาการเน้นรูปแบบอาหารที่ง่ายต่อการนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน การออกกำลังกายที่เน้นปรับวิถีชีวิตเพิ่มก้าวและออกกำลังกายที่เหมาะสมกับร่างกาย โดยใช้เวลาการเรียนรู้ ๗ สัปดาห์ต่อเนื่อง

๖. ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน จุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและยุทธศาสตร์ ของกระทรวงสาธารณสุข ได้กล่าวถึง ข้อเสนอค่านิยม (Core Value) ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขจากการประชุม ในเรื่อง Mastery ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขควรฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด (ควบคุมตนเองให้ทำงาน คิด พูด อย่างมีสติ ใช้กิริยาจาเหมาะสมควร มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักการเรียนรู้ ค้นหาความรู้สม่ำเสมอ มีวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ)