

รายงานสรุป
การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาประสิทธิภาพ
การดำเนินงานสู่องค์กรสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล
ระหว่างวันที่ 19 -21 ธันวาคม 2565
ณ สถานที่พักฟื้นและพักผ่อนกองทัพบก สวนสนประดิพันธ์
(Seapine Recreation Centre)
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ

จัดทำโดย : คณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม
ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมอนามัย

ความเป็นมาของโครงการ

ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาองค์กร และเสริมสร้างศักยภาพ แก่ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งการบูรณาการจัดการความรู้ในการขับเคลื่อนงานด้านต่างประเทศเพื่อเป็นส่วนหนึ่ง ที่สนับสนุนการยกระดับให้กรมอนามัยเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงมีความคล่องตัวและมีธรรมาภิบาลควบคู่กันไป จึง ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานสู่องค์กรสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามมาตรฐานสากล และพร้อมรับปรับเปลี่ยน ตามสถานการณ์ที่ท้าทายในปัจจุบัน
2. เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับสถานการณ์บริบทที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการสร้างความรู้ความผูกพัน ความเชื่อมั่น และสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- 3 เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม สร้างความโปร่งใส ความสามัคคีและการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อย่างมีความสุข

ขอบเขตการดำเนินงานโครงการ

เป้าหมาย

เชิงปริมาณ > บุคลากรศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศได้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 13 คน

เชิงคุณภาพ > บุคลากรศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศมีทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับ สถานการณ์บริบทที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงมีความผูกพัน ความเชื่อมั่น และสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานต่อองค์กร อย่างต่อเนื่อง

ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระหว่างวันที่ 19 – 21 ธันวาคม 2565 ณ สถานที่พักผ่อนและพักผ่อนกองทัพบก สวนสนประดิพันธ์ (Seapine Recreation Centre) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ประชุมวางแผนการดำเนินงานและกำหนดวิธีการดำเนินงาน มอบหมายผู้รับผิดชอบตามกิจกรรมที่กำหนด
2. ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ
3. สรุปรายงานและประเมินผลการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. บุคลากรศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างความโปร่งใส ความสามัคคี และการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีความสุข มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่เข้มแข็งและมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ

1. งบประมาณ

งบประมาณที่ตั้งไว้ จำนวน 70,000 บาท เบิกจ่ายจากงบประมาณศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมอนามัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำหรับ ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าอาหารกลางวัน ค่าอาหารเย็น ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ของผู้เข้าร่วม ซึ่งใช้เงินงบประมาณเบิกจ่ายทั้งสิ้น จำนวน 63,620.00 บาท (90.89%) และส่งคืนงบประมาณในโครงการฯ จำนวน 6,380.00 บาท (9.11 %)

2. กิจกรรมการดำเนินงาน

2.1 กิจกรรมให้ความรู้

2.1.1 หัวข้อ: เทคนิคการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ผู้อำนวยการศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ บรรยายให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้บุคลากรทุกระดับคำนึงเป้าหมายองค์กรเป็นสำคัญ สื่อสารอย่างทั่วถึง และทำงานร่วมกันเป็นทีม

2.1.2 หัวข้อ: แนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และประสานความร่วมมือ บรรยายให้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยวางแผนยุทธศาสตร์กำลังคนศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ (ศรป.) ด้วยการเสนอนโยบายและทิศทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของศรป. ที่สอดคล้องกับแผน

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 กรมอนามัย โดยมุ่งหวังให้ระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ ศรป. มีความโปร่งใส บุคลากรมีศักยภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตอบสนองบทบาทการขับเคลื่อนภารกิจด้านต่างประเทศและ ทิศทางการปฏิรูปประเทศเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน "ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ เป็นศูนย์กลาง การบริหารความร่วมมือด้านต่างประเทศในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ให้เป็นที่ยอมรับในเวทีสุขภาพโลก ศรป.จึงวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่เป็นผู้มี สมรรถนะขององค์กร โดยศรป.ได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของ องค์กรได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้ (1) การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาขององค์กร อาทิ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) (2) การจัดการเผยแพร่องค์ความรู้จากการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมในเวทีต่างๆ ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM)

2.1.3 หัวข้อ: แนวทางการดำเนินงานและขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขศูนย์ความร่วมมือระหว่าง ประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หัวหน้ากลุ่มวิเทศสัมพันธ์ บรรยายให้แนวทางการดำเนินงานและขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ตามแนวทางกรมอนามัยกำหนด และให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและกำหนดมาตรการส่งเสริม ให้บุคลากรเป็นองค์กรสร้างสุข ขับเคลื่อนการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยกำหนดเป็นนโยบายสร้าง องค์กรแห่งความสุข และนำ “HETH” ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานมาเป็นแนวทางสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสุข และเพื่อการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิตใจ และ การทำงาน ได้แก่ H:Health Model (เป็นต้นแบบด้านสุขภาพ) E:Ethics (มีจริยธรรม) T:Trust (เคารพและ เชื่อมั่น) H:Harmony (เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) กำกับติดตามการดำเนินงานภายใต้คำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปี และแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมและองค์กรสร้างสุขที่มีคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เพื่อให้ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศบรรลุวัตถุประสงค์ของการเป็นองค์กรสร้างสุข เจ้าหน้าที่เป็นผู้มีสุขภาพดี มีพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่เหมาะสม มีการพัฒนาตนเองในเรื่องของการเรียนรู้ มีการ สนับสนุนให้มีกิจกรรมการสร้างความรู้ความผูกพันให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ และองค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงกำหนดมาตรการองค์กรสร้างสุข ที่มีคุณภาพ 8 มาตรการ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body)

2. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)
3. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต (Happy Relax)
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้รักการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain)
5. รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง (Happy money)

6. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม ความกตัญญู ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ (Happy Soul)
7. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)
8. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความสามัคคี มีความรักและดูแลองค์กรของตนเองได้ (Happy Society)

2.2 กิจกรรมเสริมพลังสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

นักสร้างสุขประจำหน่วยงาน ได้กำหนดกิจกรรมเพื่อเสริมพลังสร้างความรักความผูกพันในองค์กร ให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรม ได้แก่ (1) เติมให้เต็ม (2) ดอทบอล (3) ถอดให้หมด (4) เก็บให้หมด (5) 20 คำถาม (6) ยืดเหยียดร่างกาย ซึ่งทุกกิจกรรมจัดในรูปแบบของทีม

ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรม คือบุคลากรทุกระดับ ได้ละลายพฤติกรรม กระชับความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคี พัฒนาทักษะด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทักษะการเคลื่อนไหวยืดหยุ่นร่างกาย ทักษะด้านการเป็นผู้นำที่ดี ทักษะด้านการวางแผน ทักษะฝึกจิตสมาธิ และการบริหารจัดการเวลา

2.3 กิจกรรมเสริมสร้างจิตสาธารณะของหน่วยงาน ร่วมสร้างสุข ทำความดี

2.3.1 กิจกรรมจิตอาสาเก็บขยะ ทำความสะอาดสถานที่สาธารณะประโยชน์ (รักษัโลกรักษัทะเล) ณ บริเวณพื้นที่สาธารณะของสถานที่พักผ่อนและพักผ่อนกองทัพบก สวนสนประดิพันธ์

บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม ช่วยกันเก็บขยะ คัดแยกขยะในบริเวณดังกล่าว และส่งต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรม คือ บุคลากรทุกระดับสามารถจัดการขยะแต่ละประเภทได้ถูกวิธี และเป็นแนวทางในการปรับใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงได้ปลูกจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

2.3.2 กิจกรรมจิตอาสา บริจาค เลี้ยงอาหารและมอบสิ่งของเครื่องใช้ ให้เด็กพิการทางสายตา ณ โรงเรียนธรรมิกวิทยา อ.เขาย้อย จ.เพชรบุรี

บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม ในการบริจาคปัจจัยและสิ่งของให้แก่เด็กพิการทางสายตา

ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรม คือ บุคลากรทุกระดับได้เสริมสร้างจิตสาธารณะ ทำความดีร่วมกัน เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เสริมสร้างความผูกพันในองค์กรให้มีความรักความสามัคคี

2.3.3 กิจกรรมศึกษาเรียนรู้โครงการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ณ โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

บุคลากรทุกระดับได้ศึกษาเรียนรู้วิธีแก้ไขปัญหาล้างแ้วลุ่มที่เกี่ยวกับขยะมูลฝอยและน้ำเสียในชุมชน ซึ่งมีผลต่อการรักษาสภาพป่าชายเลนด้วยวิธีการทางธรรมชาติและรักษาธรรมชาติ

ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรม คือ ได้รับความรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมในด้านวิธีการแก้ไขปัญหาล้างแ้วลุ่มที่เกี่ยวกับขยะมูลฝอยและน้ำเสียในชุมชน แบ่งออกเป็น 2 ด้านดังนี้

1. ด้านการบำบัดน้ำเสีย โดยมีวิธีการบำบัดดังต่อไปนี้

1.1 บำบัดน้ำเสียโดยใช้บ่อบำบัด 5 บ่อ ได้แก่ บ่อดักตะกอน 1 บ่อ บ่อฝัก 3 บ่อ และบ่อปรับสภาพ 1 บ่อ (แต่ละบ่อใช้เวลาการบำบัด 7 วัน)

1.2 ระบบที่ใช้พืชและหญ้ากรองน้ำเสีย ได้แก่ หญ้าสตาร์ หญ้าคาล่า หญ้าโดสโครอส และพืชอื่นๆ เช่น ธูปฤๅษี กกกลม (กกจันทบูร) หญ้าแฝก เป็นตัวกรองโดยให้น้ำเสียไหลผ่านแปลงหญ้ากรองน้ำเสียใช้เวลา 5 วัน และปล่อยทิ้งไว้ให้แห้ง 2 วัน เพื่อให้จุลินทรีย์ในดินได้ปรับสภาพโดยต้องตัดหญ้าเพื่อหญ้ามีอายุครบ 45 วัน

1.3 ระบบพื้นที่ชุ่มน้ำเทียม มีลักษณะการบำบัดคล้ายกับระบบที่สอง ซึ่งจะใช้พืชน้ำ 2 ชนิด คือ กกกลม (กกจันทบูร) และธูปฤๅษี โดยต้องตัดต้นพืชเมื่ออายุครบ 60 วัน

ทั้งนี้การบำบัดน้ำเสียในขั้นตอนสุดท้ายของทั้ง 3 ระบบ จะปล่อยน้ำที่บำบัดแล้วลงสู่ป่าชายเลนและไหลสู่ทะเล

1.4 บำบัดด้วยแปลงพืชป่าชายเลน โดยให้น้ำทะเลไหลเข้าสู่แปลงป่าชายเลนในช่วงที่น้ำขึ้นสูงสุดในรอบวัน และปิดประตูระบายน้ำเพื่อขังน้ำทะเลไว้ แล้วปล่อยน้ำเสียเข้าไปในแปลงในอัตราส่วน 1 ต่อ 16 (น้ำเสีย 1 ส่วน ต่อน้ำทะเล 16 ส่วน) วิธีนี้เป็นกระบวนการที่อาศัยการขึ้นลงของน้ำทะเลธรรมชาติ การเจอจาง การเร่งการตกตะกอน พืชจะช่วยในการดูดสารอาหารจากการย่อยสลายสารอินทรีย์ของจุลินทรีย์ในดิน เพื่อไปใช้ในการสร้างความเจริญเติบโตของพืชป่าชายเลน เทคโนโลยีการบำบัดน้ำเสียที่ดำเนินการตามแนวพระราชดำรินี้คือใช้ธรรมชาติร่วมธรรมชาติ โดยท้องถิ่นสามารถนำไปดำเนินการได้ ซึ่งจะสามารถประยุกต์ใช้ได้ทุกพื้นที่ของประเทศไทย

2. ด้านการกำจัดขยะโดยใช้กล่องคอนกรีต เป็นการกำจัดขยะโดยใช้กล่องเป็นชั้น ๆ โดยพื้นที่รองด้วยชั้นทรายละเอียดหนา 20 ซม. ใส่ขยะที่คัดแยกให้มีน้ำหนัก 660 กก. ปิดทับด้วยดินแดงหรือดินธรรมดา น้ำหนัก 210 กก. ส่วนชั้นสุดท้ายใส่ขยะ 670 กก. แล้วปิดทับด้วยดินแดงหรือดินธรรมดา น้ำหนัก 730 กก. หรือหนา 35 ซม. รดน้ำเพิ่มความชื้นจำนวน 100 ลิตร โดยการดูแลเพื่อเร่งขยายจุลินทรีย์ในการย่อยสลายของขบวนการหมักจะต้องรดน้ำทุก ๆ 7 วัน ครั้งละ 30 ลิตร เพิ่มความชุ่มชื้นให้แก่ขยะ ถ้าแยกขยะสมบูรณ์ใช้เวลา 20 วัน จะได้ปุ๋ยหมักจากขยะและทิ้งไว้ 15 วัน เพื่อลดความชุ่มชื้นลง

3. การติดตามประเมินผล

1. การประเมินโดยสังเกตพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของผู้เข้าร่วมโครงการ พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนให้ความร่วมมือ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีการตอบคำถาม ซักถามประเด็นต่างๆ และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี

2. การประเมินผลโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ โดยใช้ส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยใช้เฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดกำหนดเกณฑ์ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมอยู่ในระดับ **มาก**

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมอยู่ในระดับ **น้อย**

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ทั้งนี้สรุปผลตอบแบบประเมินฯจากผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 13 คน มีผลระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ ดังนี้

1. การถ่ายทอดความรู้/การดำเนินกิจกรรมของวิทยากร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

2. ความเหมาะสมของระยะเวลาและสถานที่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มาก**

3. การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ของโครงการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4. ประโยชน์/ความคุ้มค่าที่ได้รับจากโครงการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

5. ความพึงพอใจโดยรวมของโครงการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ประมวลภาพกิจกรรม

1.กิจกรรมให้ความรู้



2. กิจกรรมเสริมพลังสร้างความรักความผูกพันในองค์กร



3.กิจกรรมเสริมสร้างจิตสาธารณะของหน่วยงาน ร่วมสร้างสุข ทำความดี







